

第105回日本精神神経学会総会

シンポジウム

うつ病の時代背景とライフイベント

夏目 誠 (大阪樟蔭女子大学・大学院人間科学研究科)

我々が行った1. 勤労者におけるストレス評価法の研究, 2. 平成14年度の厚生労働省委託研究「ストレス評価表の充実強化に関する研究」, 3. 平成18年度委託研究「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」の3つの論文から, ライフイベントの変化とうつ病などの精神障害発症との関係について検討した。

従来に比べて, 「所属部署の統廃合」や「業務を1人で担当する」, 「早期退職制度の対象となった」などの『リストラ関連』の13項目や「いやがらせ, いじめ, または暴行を受けた」や「上司から強度の叱責を受けた」, 「違法行為を指示された」, 「顧客からの無理な注文を受けた」などの『対人関係関連』の4項目の新しいライフイベントが発生している。この「2つのイベント群」は, 従来のうつ病などの精神障害発症の誘因や要因であった「昇進」や「転勤」よりストレス強度が強い項目が多く, 発症の誘因や要因になると考えた。

I. 目的

本邦における近年の社会変動は大きい。長く続いた高度経済成長が終焉し, バブル経済と破たん, 平成不況の持続と大きな変化があった。それとともに「生活上の変化」, ライフイベント (life event) に変化が生じた。すなわち職場に関する1980年代と, それ以後の年代, 特に2000年代におけるライフイベントは変化している。そこで我々は「ライフイベントとうつ病を中心にした精神障害発症」の関係について検討を行った。

II. 対象と方法

我々が行い1988年に報告した, 1. 勤労者におけるストレス評価法の研究⁷⁾, 2. 平成14年度厚生労働省委託研究「ストレス評価表の充実強化に関する研究」⁸⁾, 3. 平成18年度委託研究「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」⁹⁾の3つの論文から, 時代背景に伴うライフイベン

トの変化, うつ病などの精神障害発症との関係について報告するとともに考察を加えた。

III. 結果と考察

以下に, 1. うつ病とライフイベントの関係, 2. 勤労者におけるストレス評価法の研究, 3. 平成14年度の「ストレス評価表の充実強化に関する研究」, 4. 平成18年度の「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」を紹介する。次いで5. 前述の2つの委託研究のまとめを行い, 6. ライフイベントの時代的推移として, まとめた。最後に, 7. 厚生労働省の「心理的負荷に関する精神障害等の労災認定基準」の改正で行われた12項目の追加に関して本研究の寄与について述べる。考察を行った。

1. うつ病とライフイベントの関係
「昇進うつ病」や「引越うつ病」, 「産後うつ

病]、「転勤うつ病」という通称や病名が良く使われている。この事実が示すようにうつ病とライフイベントは密接な関係がある。

「うつ病とライフイベントの関連」の代表的な先行研究には、Brownら¹⁾やPaykelら⁹⁾の報告がある。すなわちBrownらは婦人458人を調査し、うつ病97人を発見し、うつ病になった群は11歳以前に母を亡くしたライフイベント率が対照群の2倍になると報告した。一方、Paykelらは発病6ヶ月前に生じたライフイベントを少なくとも1件以上持つ比率は一般住民に比べ、うつ病者は高く、平均件数は一般住民の約2倍と報告した。

2. 勤労者におけるストレス評価法の研究

以下に、我々が行った研究について説明する。

1) ストレス度測定

ストレスは作用因子であるストレッサーと非特異的反応であるストレス反応、それを修飾する修飾要因の3要因から、構成されている。ストレッサーからのストレス度測定法は、ライフイベント法³⁾(社会的再適応評価尺度, Social Readjustment Rating Scale, SRRSと呼ばれ、最もよく使用されている)と「日常のいらいら事尺度」⁴⁾に大別される。イベント法が有力な方法である。

2) ライフイベント法

ライフイベント法とは、Holmesら³⁾が社会的再適応評価尺度を作成し、376人のアメリカ市民を対象に調査を行った。例えば「仕事の変化」に対して、個人が感じるストレスの程度を結婚=50とし、これを基準に0~100の間で各々のストレッサーの強度を自己評点化させた。次に各項目の平均値を求め、ライフイベント得点(Life Change Unit Score, LCU得点とし、我々はストレス点数とする)とした。点数が高いほどストレス度は強い。

一方、Holmesら²⁾は体験したLCU得点の合計点数が高くなれば、疾患発症につながりやすいと報告した。また、Raheら¹⁰⁾は、3ヶ月から半年間に体験したライフイベントの合計点数が高く

なれば、健康状態が損なわれる可能性が高いとした。このようなSRRSやライフイベント法は高い評価を得て、世界的に多くの追試や発展的研究が1,000件以上にわたり、なされている。

ライフイベント法の利点として、Turnerら¹³⁾は社会・環境的ストレスへの暴露に対する事実の客観的評価とした。また点数法なので、ストレッサー間の強度の比較や年間におけるストレス総量を求めやすい。

3) 勤労者のストレス点数と体験ストレス点数の合計点数

以下に研究のポイントを紹介する。

(1) 勤労者のストレス点数とは

我々⁷⁾は勤労者のストレス度を知るために、SRRSの内容を、日本の勤労者の実情にあうように改変し、勤労者に多くみられる18ストレッサーを追加した65項目からなる勤労者ストレス調査表を作成した。4社の大企業に勤務する1,630人の勤労者(女性308人)を対象に調査を行い、全体・性・年齢・職種・ポスト別のストレス点数(表1に結果を示す)を求め報告してきた。さらには大学生や高齢者、主婦のストレス調査表を作成し、各々のストレス点数を求め発表している。

表1から明らかなようにストレス点数は、「配偶者の死」が83点でトップであり、次いで「会社の倒産」が74点、「親族の死」が73点と続く。すなわち、対象喪失が最も強いストレッサーであった。さらには、「多忙による心身の過労」の62点や「仕事上のミス」の61点、「会社の建て直し」や「会社が吸収合併される」の59点のように、職場ストレスが高得点を示していた。

(2) 最近1年間に体験したストレッサーの合計点数から

我々⁵⁾は平成6年に大阪府立こころの健康総合センターに開設されたストレスドックに受検した勤労者1,426人(女性611人)の、ドック受検前の1年間における体験ストレッサーにおけるストレス点数の合計点数を求め、疾患把握の指標の1つになり得るかどうかを検討した。すなわち合計

表1 勤労者のストレス点数（1,630名の勤労者を対象）のランキング20位まで

順位	ライフイベント	ストレス点数
1	配偶者の死	83
2	会社の倒産	74
3	親族の死	73
4	離婚	72
5	夫婦の別居	67
6	会社を変える	64
7	自分の病気や怪我	62
8	多忙による心身の過労	62
9	300万円以上の借金	61
10	仕事上のミス	61
11	転職	61
12	単身赴任	60
13	左遷	60
14	家族の健康や行動の大きな変化	59
15	会社の建て直し	59
16	友人の死	59
17	会社が吸収合併される	59
18	収入の減少	58
19	人事異動	58
20	労働条件の大きな変化	55

注：点数が高いほどストレス度は強い。

点数の増加と精神障害発症との関係を検討したところ、若干の知見が得られた。

図1に示したように健常者群の合計点数が218点に対して、F3の「気分障害群」は297点、F4の「神経症性障害、ストレス関連障害、および身体表現性障害群」は308点であり、健常者群に比べて0.1%で有意に高得点であった。すなわちライフイベントの強度が強くなれば、うつ病などの精神障害の発症には関連があることがわかった。

3. 平成14年度厚生労働省委託研究——「ストレス評価表の充実強化に関する研究」以下に、研究のポイントを紹介する。

合計点数 *** p<0.001

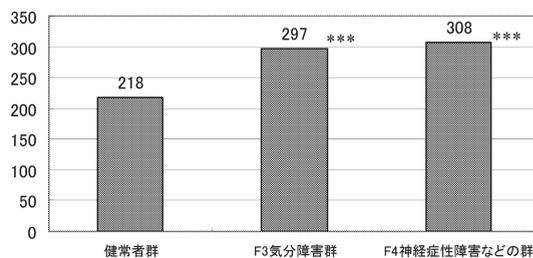


図1 各群における1年間に体験したストレス点数の合計点数

1) 目的

1999年の厚生労働省の「心理的負荷における精神障害等に係わる業務上外の判断指針について」¹⁾の策定以降、本邦における企業におけるリストラや失業率の増加、経済のグローバル・スタンダードに伴う競争などの、大きな社会変動が起きている中で、ストレス評価をより適切に行う。

2) 対象と方法

本邦のストレス測定における専門家30人（主任研究員は夏目誠）に、最近の企業現場で多く認められるストレスラーを列举してもらった。

ストレスラー91項目（職場関連項目は56項目）をKJ法により抽出し、東京や大阪、名古屋、福岡にまたがる製造業や第3次産業を含む7社、2,699人（女性673人）を対象に、4段階評価（1点、2点、3点、4点）により調査を実施した。

3) 結果

得られたストレス強度のランキングを表2に示した。「嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」が最も強いストレスラーであり、3.11の強度を示した。次いで「給与が減少した」の3.08、「目標管理が達成できず給与が下がった」の3.07、「違法行為を強要された」の3.06、「顧客が無理な注文をした」の3.05、「職場で欠員補充がなかった」の3.00であった。

4) 考察

バブル後の長期間にわたる不況が続き、企業を中心にリストラが吹き荒れている。いわゆる「選

表2 ストレス評価表の充実強化の研究：ライフイベントの強度のランキング20位まで

順位	項目	点数
1	いやがらせ, いじめ, または暴行を受けた*	3.11
2	給与が減少した	3.08
3	目標管理が達成できず, 給料が下がった	3.07
4	違法行為を強要された*	3.06
5	職場で顧客が無理な注文をした*	3.05
6	職場で欠員補充がなかった	3.00
7	業務を1人で担当することになった*	2.97
8	顧客からクレームを受けた	2.87
9	通勤時間が増加した	2.86
10	プライベートな情報が会社に漏れた	2.85
11	複数の仕事を担当した	2.85
12	他部署とのトラブルがあった	2.83
13	職場の宴会や旅行等への参加を強要された	2.82
14	自分が長い間担当してきた仕事が中断した	2.81
15	職場の人が自殺した	2.81
16	予算の大幅な削減を強いられた	2.79
17	労働組合の活動でトラブルがあった	2.76
18	会社の業績が悪化した	2.76
19	会社の将来への見通しが定まらなくなってきた	2.75
20	作成していたデータが失われた	2.75
	研修の受講を強要された*	2.59
	早期退職制度の対象となった*	2.46
	大きな説明会や公式の場で発表した*	2.43
	非正規社員の教育を担当した*	2.34

*は指針に追加された項目

注：点数が高いほどストレス度は強い。

択と集中」を目指し、収益を上げる部門や将来性が望める部署に「人と物と予算」を集中する。一方、不採算部門は廃止か統廃合していく。かなりの人が希望退職などに追い込まれていく。それとともに従来の「年功序列、長期雇用制度」から、能力主義の人事制度が導入されている。

それらを反映した「所属部署が統廃合された」

や「職場で欠員の補充がなかった」、「業務を1人で担当することになった」、「早期退職制度の対象になった」、「目標管理が達成できず、給料が下がった」、「職場で再教育を受けた」のライフイベントが新たに発生していると考えた。

4. 平成18年度委託研究——「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」

以下に、研究のポイントを紹介する。

1) 目的

リストラや失業率の増加、経済のグローバル・スタンダードに伴う世界的企業の競争などの大きな社会変動が起きている中で、ストレス評価をより適切に行うため、指針の「心理的負荷評価表」にない勤労者に係るストレスサーについて調査分析を行った。

2) 対象と方法

ストレス研究や臨床の専門家17名（主任研究員は夏目誠）は、現在の職場の実態や診療、文献等から37項目のストレスサーを抽出した。それを基に、首都圏や大阪府、愛知県の7企業3,854人（女性496人）を対象に、点数法を用いて11段階評価（0～10点）で調査を実施した。

3) 結果

表3に示したように、強いストレス（6点以上）では、「会社が倒産した」の6.5点であり、次いで「上司から強度の叱責を受けた」の6.2点、「職場で嫌がらせ、いじめを受けた」の6.1点であった。次いで5点台では、「職場で暴行を受けた」の5.9点、「自分の関係する仕事で多額の損失を出した」の5.8点、「仕事が忙しすぎる」の5.7点、「顧客や取引先から無理な注文を受けた」の5.7点、「仕事をする上で、職場の協力体制が悪い」の5.6点、「自分が長い間担当していた仕事が廃止された」の5.6点のイベントが生じた。

4) 考察

- ① 世界市場において競争が激烈になり、低価格にするために、人件費は圧縮されている。
- ② 平成16年に成立した改正労働者派遣法の成立を受けて「仕事をする上で、職場の協力体

表3 平成18年度の研究：ライフイベントの強度のランキング20位まで

順位	ライフイベント	点数
1	会社が倒産した	6.5
2	上司から強度の叱責を受けた*	6.2
3	職場で嫌がらせ、いじめを受けた*	6.1
4	職場で暴行を受けた*	5.9
5	納得のいかない人事査定を受けた	5.8
6	自分の関係する仕事で多額の損出を出した*	5.8
7	仕事が忙しすぎる	5.7
8	顧客や取引先から無理な注文を受けた*	5.7
9	仕事をする上で、職場の協力体制が悪い	5.6
10	自分が長い間担当していた仕事が廃止された	5.6
11	仕事で海外において危険な事件にあたり、危害を受けたりした	5.6
12	1ヶ月以上にわたって休暇が、まったく取れなかった	5.6
13	仕事に見合った給料をもらっていない	5.5
14	自分の能力が正当に評価されない	5.5
15	派遣・契約・請負社員として仕事上で不利益な扱いを受けた	5.4
16	会社でリストラ・組織の再編・人事削減が行われ自分の業務負担が増大した	5.3
17	24時間オン・コール体制で仕事をするようになった	5.3
18	部下とのトラブルがあった	5.3
19	職場で欠員の補充がなかった	5.2
20	介護休暇や育児休暇が取れなかった	5.2
	業務を1人で担当するようになった*	4.6
	自分の所属部署が統廃合を受けた*	4.1
	上司が不在になることにより、その代任を任された*	3.8

*は指針に追加された項目

注：点数が高いほどストレス度は強い。

制が悪い」、「派遣先企業で仕事をするようになった」、「契約・派遣・請負・パート・アルバイトといった種々の社員の混在に伴う職務混乱が生じた」などの新しいイベントが生じている。

③ 正社員の労働も過密になり「複数でしていた

表4 リストラ, 対人関係のイベント

リストラ関連のイベント	
1	所属部署が統廃合された
2	職場で欠員補充がなかった
3	業務を1人で担当することになった
4	仕事をする上で、職場の協力体制が悪い
5	1ヶ月以上にわたって休暇が、まったく取れなかった
6	仕事に見合った給料をもらっていない
7	会社が倒産した
8	経営赤字などにより、会社の将来への見通しが立たなくなった
9	下請け企業に対して低価格の要求をした
10	早期退職制度の対象になった
11	職場で再教育を受けた
12	目標管理が達成できず、給料が下がった
13	親会社の指導・監督等を受けた
対人関係関連のイベント	
1	上司から強度の叱責を受けた
2	職場で嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた
3	違法行為やコンプライアンス無視を指示された
4	顧客からの無理な注文

仕事を1人で担当する」などのイベントが生じている。

5. 2つの委託研究からのまとめ

前述の平成14年度と平成18年度の研究から2つのポイントを抽出した。それは「リストラ関連」のイベントと「対人関係関連」のイベントである。その結果を表4に示した。表から明らかのようにリストラ関連の項目が多いのがわかる。

6. ライフイベントの時代的推移のまとめ

この25年間にわたるライフイベントの時代的推移を図示した。すなわち1980年代の職場でよくみられるライフイベントを示した。この20年間に発生したイベントの多くは「リストラ関連」のイベントと「対人関係関連」を示したイベントである。特に「リストラ関連」のイベントが多項

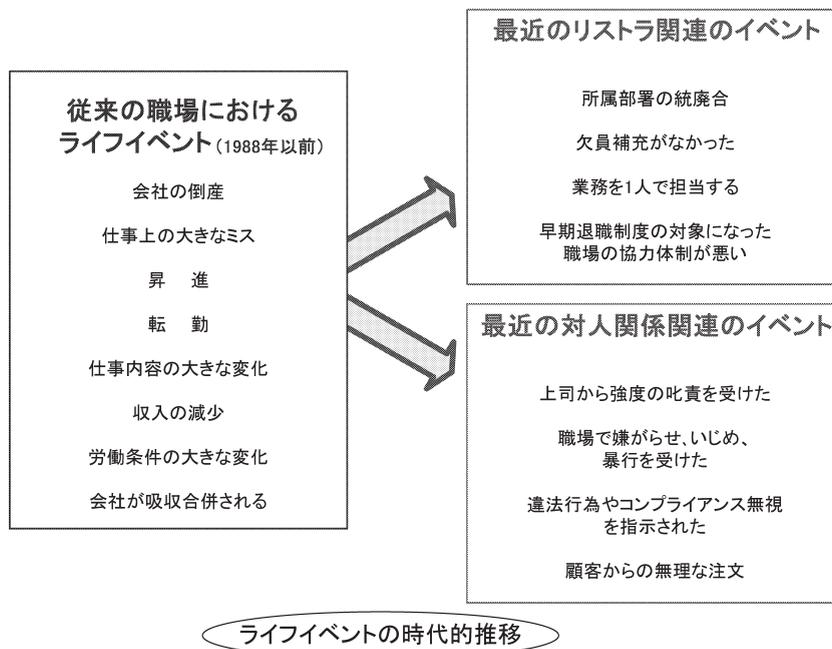


図2 この25年間に生じたライフイベントの時代的推移のまとめ

目にわたるのが特徴である。

7. 厚生労働省の「心理的負荷に関する精神障害等の労災認定基準」の改正

専門家を中心にした厚生労働省の「心理的負荷検討委員会」によって指針の改正 (2009年4月)¹²⁾が行われた。ポイントは新たに12項目が追加されたことである。その基礎データになったのは、上記で紹介した委託研究成果である。12項目中11項目が該当した。

それを強度別に示したのが以下の項目である。

- ① III = 【最も強いストレス】 ▼ひどい嫌がらせやいじめ、暴行を受けた
- ② II = 【中等度のストレス】 ▼違法行為を強要された ▼仕事で多額の損失を出した ▼顧客や取引先から無理な注文を受けた ▼達成困難なノルマが課された ▼複数で担当していた業務を1人で担当するようになった
- ③ I = 【軽度のストレス】 ▼研修や会議の参加を強要された ▼大きな説明会や公式の場

で発表を強いられた ▼不在になった上司の代行を任された ▼早期退職の対象となった ▼所属部署が統廃合された ▼担当外の業務として非正規社員の教育を担当した

IV. 結 論

従来に比べて、『リストラ関連』や『対人関係関連』の新しいライフイベントが発症している。この「2つのイベント群」は、従来のうつ病などの精神障害発症の誘因や要因であった「昇進」や「転勤」より、ストレス強度が強い項目が多く、そのため、発症の誘因や要因になると考えた。

文 献

- 1) Brown, G.W., Harris, T.: The Social Origins of Depression. Tavistock, London, 1978
- 2) Homles, T.H., Masuda, M.: Life Change and Illness Susceptibility.: Stressful Life Events: Their Nature and Effects (ed. by Doherenwend, B.S., Doherend, B.P.). J. Willey, New York, p. 45-72, 1974

- 3) Holmes, T.H., Rahe, R.H.,: The Social readjustment rating scale. J Psychosom Res, 11; 213-218, 1967
 - 4) Lazarus, R.S., Folkman, S.: Stress, Appraisal, and Coping. Springer, New York, 1984 (本明寛ほか監訳：ストレスの心理学. 実務教育出版社, 東京, 1991)
 - 5) 夏目 誠：勤労者のストレス評価法 (第2報). 産業衛生学会誌, 42; 107-118, 2000
 - 6) 夏目 誠, 荒井 稔, 黒木宣夫ほか：「精神障害を引き起こすストレス調査に関する研究」に関する報告書, 平成18年度厚生労働省労働基準局委託研究報告書. p. 1-102, 2007
 - 7) 夏目 誠, 村田 弘, 藤井久和ほか：勤労者におけるストレス評価法 (第1報)一点数法によるストレス度の自己評価の試み一. 産業医学, 30; 266-279, 1988
 - 8) 夏目 誠, 岡田 章, 永田頌史ほか：ストレス評価法の充実強化に関する研究, 厚生労働省平成14年度委託研究報告書. p. 1-55, 2003
 - 9) Paykel, E.S., Myers, J.K., Dineen, M.N., et al.: Life events and depression. Arch Gen Psychiatry, 16; 659-661, 1970
 - 10) Rahe, R.H., Meyer, M., Kjaer, G., et al.: Social stress and illness onset. J Psycho-som Res, 8; 35-44, 1964
 - 11) 労働者労働基準局長通達「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」基発第544号, 545号, 1999
 - 12) 職場における心理的負荷評価法の見直し等に関する検討会：職場における心理的負荷評価法の見直し等に関する検討会報告書. 2009
 - 13) Turner, R.J., Wheaton, B.: チェックリスト法を用いたストレスフルライフイベントの測定. ストレス測定法 (小杉征太郎監訳). 川島書店, 東京, p. 39-81, 1999
-