

目次

「ストレスによる死」と仕事の意味

ウォルター・タッツブズ
訳 竹内啓二

- 目次
- はじめに
 - 一、過労死―真に重大な社会問題
 - 二、過労死―それは「突然死」か
 - 三、仕事に対する日本人の態度
 - 四、人々は仕事に何を望んでいるのか
 - 五、何が過労死の原因か
 - 六、過労死と自覚された無力感

はじめに

私は精神的因果律の原理やその考え方に大変興味をもっている。そして、福島での研究部ゼミでは、一つの観点からそれについて発表した。その発表では、西洋人にとって、あるいは少なくともアメリカ人にとっては、精神的因果律の考え方は耳新しいものではなく、また、そのような因果律においては、積極的な効果を得るために精神的な方向づけを必要とするということも新奇な考え方ではない、ということが私の主要な関心であった。私が引用した著作のように、実際の、自助的な方法で道徳的／精神的因果律の原理にアプローチすることによって、ほとんどのアメリカ人はそれをすぐに理解し、受け入れるであろう。

「ストレスによる死」と仕事の意味

この領域について、私は研究を続けている。そして、最近読んだ文献で、特に私が関心をもっているのは、精神的因果律の相互に関連する諸側面についてなされた科学的研究である。それらはこの問題についての今後の研究に関連している。例えば、

(一)期待(期待された結果)、動機づけ、行為の価値の關係。⁽¹⁾

(二)精神的態度の重要さと精神的態度の現象をいかに科学的に研究するか。⁽²⁾

(三)我々の行なうことすべてに影響を与える意識の重要な側面、例えば、意識性(awareness)や自己意識(self-awareness)。⁽³⁾

(四)そして、我々の思考や行動を変えするために理解しなければならない人間行動の生理学的・心理学的相互關係。⁽⁴⁾

(五)(四)は、少なくとも、我々を支配し、奴隷にし、道徳的に最善を尽くすことを妨げる否定的な習慣や中毒を含んでいる。⁽⁵⁾

これらはすべて、将来取り組みたい道徳的・精神的因果律の問題や側面である。数年のうちには、モラロジを「現代化」するために、これらすべての側面を含む精神的因果律の説明、すなわち、包括的な説明のしつかりした科学的基盤を確立しなければならない。しかし、本稿では、精神的因果律のもう一つの重要な側面に焦点をあてたい。それは、今日、日本において重要な問題となっているトピックに関連している。すなわち、ストレスに対する精神的態度の關係と、その精神と肉体に及ぼす影響についてである。特に、「過労死」についての私の考えを述べたい。精神的因果律のすべての局面が重要であるが、このトピックは、モラロジ研究所の我々に対してよりも、日本社会の多くの人々にとって、より時宜を得たものであり、意義のある、実際的な問題であろう。

モラロジ研究所の職員が、この「過労死」という現象を問題にする必要がない理由は、広池千九郎博士の教えと最高道徳の実行のおかげで、その問題を免れているからである。本稿は仕事の意味を扱う私の研究の一部になるだろう。私の関心は専門的であるとともに、個人的なものでもある。専門的なレベルでは、バイオフィードバックの訓練や精神療法による臨床の場だけでなく、研究したり、アメリカのさまざまな医療センターで看護婦や医師に教えたりする場で、仕事のストレスを取り扱う多くの経験をした。

個人的なレベルでは、仕事の意味について長い間、関心をいだいてきた。すなわち、いかにすれば仕事が意義あるものとなるか、いかにすれば仕事は遊びになるか、「仕事の意味がなくなる」ということはどういうことなのか、なぜある人々は退職したとたん自殺するのか、などについて関心をいだいてきた。しかし、広池博士の仕事観について——特に職場は人心開発救済が見出だされる場であり、そうあるべきであるという考え方について読んだり、聞いたりしてから、仕事というトピックについてよりいっそう関心をもつようになった。多くの人にとって、職場は自己実現の場ではなく、人生の意味を奪い、あるいは、殺される場でさえあるということは、何というとてもない逆説であり、矛盾であろうか。

最後に、日本で暮らし、働いている一アメリカ人として、日米の仕事の意味やあり方の文化的違いに興味をもつようになった。そして、私の研究の一部として、過去八年間ほど、日本における仕事の構造と仕事の一般的意味について資料を集めてきた。

このトピックについての私の考えを述べる適切な時を待っていたのである。そして、今、過労死は実際的な問題となった。おそらく、今が適切な時であろう。しかし、ストレスと仕事はたいへん大きなトピックであるので、本稿は短い序説にとどまる。

一、過労死——真に重大な社会問題

私は、日本人は戦争の荒廃の後、国の再建のために長時間熱心に働き、その経済的達成によって全世界を驚かせたが、逆説的に、成長の速度を落とし、成功を享受することができないという事実を述べた記事や報告を非常にしばしば読む。多くの日本人は「一生懸命に働くことは、決して誰も傷つけない」と言うのが好きであるかのように思える。しかし、過労からくる突然死に対する全国的な関心の高まりは、このような言葉をきっぱりと否定するかのようと思われる。過労によって損害を受けるだけでなく、死んでしまうかもしれないのである。

『ジャパン・タイムズ』の最近の社説は、この現象は十年前ぐらいに初めて表面化し、主としてブルーカラーの労働者を巻き込んだが、現在は、人生の盛りにあるホワイト・カラーの経営者たちがしばしばその犠牲者になつていと指摘している。

医療と法律の専門家のグループがこのことに関する電話のホットラインを一九八八年半ばに設置してから一年半の間に、一三〇〇以上の家族が仕事に関連したストレスによると彼らが信じていることのために、主要な経済的扶養者を失ったとして、給付金の請求権の申し立ての助言と援助を求めた。しかし、現在、政府は申し立てられた請求の十分の一しか給付金を許可していないと言われる。

政府の労働時間短縮のキャンペーンにもかかわらず、日本人はヨーロッパ人やアメリカ人よりも年間二〇〇から五〇〇時間多く働いている——それには多くの雇用者が期待する長い超過勤務時間は含まれていない。すぐに実施することが難しい一週間の労働時間の短縮についての口先だけの好意のかわりに、国民が必要なのは過労に代表される生命への脅威とそれが広がるのを抑える現実的な計画についての合意である。

モラロジー研究所がこの問題を真剣に考え、(一)ビジネスと経営に関するすべての講座において、この問題についての実質的な教育プログラムを実施し、(二)仕事の意味に関する広池博士の高い理想にかなっていることを確認するために、研究所自体の経営と業務を注意深く研究する、ということを私は希望する。

二、過労死——それは「突然死」か

私は、過労死は、時々「突然死」と呼ばれ、働きすぎの直接的な結果であると考えられているということを知っていた。私の読んだものから得た過労死のイメージは——私の知っているところでは、過労死についての調査や研究がないことからすると、それについて正確な理解はまだできていない——動物に起こりうるようなことというものである。例えば、カモシカが食肉動物に追いかけられると、パニック状態になって、疲れきるまで全速力で走り、ある場合にはその心臓は肉体的努力と恐怖が組み合わさって、実際に破裂してしまう。これを「突発死」とか「交感神経系による死」と呼ぶ。

新聞に報告されている次のような過労死の事例は、それと同じように思える。六十才の老人、藤井のぼる氏は、心臓麻痺で亡くなり、神戸の労働基準監査事務所は、彼の死は過労によると決定したため、未亡人は労働者の補償保険に基づき、生存者給付金を受ける資格を得た。彼は神戸のフェリーのターミナルの従業員として、一日おきに二十四時間交代で働いていた。ある日、自分の勤務時間が終わってから、彼と交代する人は病気になる、八時間さらに働かざるをえなくなった。一週間後、彼は心臓麻痺で亡くなった。

仕事に関連する死や疾病の補償要求の過程について、現在、当局は犠牲者の死や病気の前の一週間の仕事のスケジュールを調査すると聞いている。しかし、かつては一日前のスケジュールしか調査しなかった、ということ

である。私からすれば、これは馬鹿げたことである。というのは、小山高正モラロジー研究所研究員が人間に近い霊長類にとつてさえ、ストレスがいかに複雑なものかを示す的確な研究を発表されたからであり、また、人間の死は、追いかけられたカモシカの心不全のような単純なものではなく、複雑な要因によるものだからである。

例えば、我々は、特定のストレスの多い出来事が深刻な病気を大要正確に予測すると統計的に分析できることを知っている。そして、危険な要因は最大のストレスがあった時から二年前までさかのぼって求めることができることも知っている。一方で、過労が決定的な要因かどうかを決めるにあたって、少なくとも一日や一週間ではなく、過去二年間にわたって調べることははるかに道理にかなっていると思う。他方において、(自発的であるか否かにかかわらず)人々が働きすぎる時、どれだけ危険性があるかを知る必要があることは明白である。しかし、どれだけ仕事がついかを知ることよりも重要なことは、仕事や人生に対する精神的態度がどうかであるかということである。これについては後に、過労死の他の側面を論じる時に述べる。私は過労死を突然死というよりも、ストレスによる死と呼びたい。なぜなら、単なる働きすぎ以上の様相があるからであり、もしそれが突然死だとしても、一般に理解されているようなものとは異なるからである。ともあれ、今、私が問題としたいのは、働きすぎそのものがストレスによる死の主要原因であるのかどうかということである。

これについての答えをどのようにして見つけるのか分からないが、例えば、私は、ストレスによって死んだ人々は、實際上、早朝から夜遅くまで休まずに働いている平均的な農民よりも熱心に働いていたのかどうかを知りたい。(ここで私はなまけて暮らすことのできる裕福な農民について述べているのではない。) そんなに働いていたのではないと思う。それゆえ、私は熱心に働くことそれ自体はストレスによる死の主要原因であるとは思わない。真の原因は、無力感であり、絶望、抑鬱などのそれに関連する精神状態である。それゆえ、ストレスによる死は、

主として精神的態度や精神的因果律に関連する問題である。このような見方の道しるべとなるのは、仕事を始める前に疲れを感じる人の数であり、「仕事の前に精神的疲労を感じる人は、過去十二年間に三百パーセントの増加率を示している」という事実である。

三、仕事に対する日本人の態度

次に、ストレスについてだけでなく、仕事に対する日本人の態度についてのマスメディアにおける共通の誤解や偏見について述べたい。仕事と仕事の意味に対する日本人の特徴に関する私の分析が無邪気なものであったとしても、日本人の読者があまりに否定的な反応をしないことを希望する。ある態度が好ましくない結果をもたらす仕方に関係する(すなわち、よい結果や悪い結果をもたらす精神的因果を作り出すのは精神的態度である)要点をつかんでもらいたい。私がこのトピックについて独自の研究をしたのではなく、さまざまな二次資料に依存していることはまちがいない。それゆえ、私の分析は決定的なものではなく、示唆的なものにすぎない。

我々は、日本人は「ワーカホリック」であり、日本はワーカホリック社会であるということをししばしば聞く。しかし、これは否定的な意味とは全く違って、国民的誇りの源となっているようである。あたかも日本人の特性の深い側面を外国人に印象づけるかのように、人々がこのことをある種のプライドとともに指摘するのを何度聞いたかわからない。彼らは知ったかぶりしてうなずきながら、「そうです。我々日本人はよく働きます」と言う。そして、表面的にはこれは本当のようにみえる。最近の調査によると、日本人の年間労働時間は二一五〇時間である。それに対して、アメリカ人やヨーロッパ人は、一六〇〇から一八〇〇時間ほどにすぎない。別の角度から見ると、西ドイツの年間の余暇時間は二六九六時間で、アメリカ人は二二八四時間であるが、日本人は一八五八

時間にすぎない。⁽¹¹⁾

しかし、非常に重要な問題は、なぜ日本人は多く働くかということである。自発的に働いているのか。仕事を愛しているからか。会社を愛し、会社に忠誠心をもっているからか。あるいは、仕事に深い満足と充実感を感じているからか。もしそうであるとすれば、賞賛すべき高尚な日本人の特徴であり、他の国の人が見習うべきよいモデルになるだろう。しかし、労働省の最近の調査によると、実際はそうではない。その調査に関する記事から引用しよう。

雇用者に対する日本のサラリーマンの忠誠心は、戦後の奇跡的な経済成長の根本原因であるとして、西洋人にかつてはうらやましがられたものだが、若い世代に関する限り、それは神話になりつつある。……現代の若い職業人は仕事を生計の手段以上のものとは考えないし、人生の目標になるものとはほとんど考えない。……四千社ほどの企業の三十才以下の二万人の従業員を調べた全国的調査によると……仕事の究極的な目標について尋ねると、七〇パーセント以上が経済的要因をあげ、一二・六パーセントだけが仕事は人生を意味づけるもの「自己実現」と考えている、と述べている。そして、ほんの一・七パーセントだけが社会の一員としての義務だと考えている。⁽¹²⁾

しかし、これらの調査や他の調査には興味深い矛盾を見つけることができる。調査対象の労働者の七〇パーセントが「経済的理由」のために（すなわち、金銭や金銭によって得られるもののために）働くと言っているが、別の調査によるとサラリーマンの半分以上が「彼らの給料が彼らの働きにつりあっていない」と感じて、自分の仕事に不満をもっている。⁽¹³⁾ この不満に対する一つの見方は、彼らが主としてお金のために働いているから失望しなければならぬ状況を作り出していると考えることである。私はお金のために働くのはまちがった理由である

という立場に立つので、彼らにあまり同情しない。

そして同じ調査では、四二パーセントの人が「自由時間をもっていないほど仕事が忙しすぎる」という理由で雇用者に対して不満をもっている。この場合、私は同情する。なぜなら、個人的な成長やリレーションのためだけでなく、仕事の効率や生産性を向上させるためにも、自由時間はきわめて重要だと思っからである。

さらに次のような矛盾を我々は見出だす。日本の労働者は完全な週休二日制が必要であるという報告書を経済企画庁は発表した。「……そうして、彼らはアメリカやヨーロッパの労働者に匹敵する生活をおくることができると。」「なぜなら」……週休二日制の完全な実施は、家庭の支出を一兆七千億円増やし、GNPを〇・五パーセント増大させる「からである」。⁽¹⁴⁾ 「新しい経営原理」を追求しているモラロジー研究所が近い将来このような勧告を受け入れるかどうかと疑問に思わざるをえない。事実、私的な諮問グループはもっと少ない勤務時間にすることを勧告しなかったのだが、その勧告が簡単には受け入れられないと考えたのである。

それゆえ、「日本人の勤勉の伝統から遠ざかる傾向」として特色づけられてきたことは、週休二日制を推奨する労働省によって促進されている。しかし、同時に、企業そのものは超過勤務を奨励しているし、要求さえしていない。⁽¹⁵⁾ 「多くの企業で、超過勤務はあまりにも日常的になって、定期的な月収の一部と考えられるようになっていく。」しかし、一生懸命働いたことに対する金銭的報酬でも、多くのサラリーマンの仕事に対する不満が小さくならず、満足感も生産性も大きくならないことを調査は明らかにしている。人々が仕事に対する満足や不満について話す時は、給料は、例えば、個人的業績、よい仕事に対する評価、仕事そのものの本質的な価値、才能を用いることにおける責任感、進歩のありさまなどに比べるとあまり重要でなくなる。⁽¹⁶⁾

四、人々は仕事に何を望んでいるのか

何故人々を仕事へと動機づけるのか。私がこれについて何かを述べることは、不遜であるときえ言えよう。なぜなら、私がこれについて読み始めた時、すでになされた研究の量に圧倒されたほど大きなトピックであるからである。しかし、いくつかのコメントをしたい。雇用者の観点からすると、従業員がどれだけ動機づけられているかにきわめて関心がある。そして、おそらく彼らが一生懸命働いているかどうかをどのようにして確かめるかを考えている。しかし、もし雇用者が、永安幸正教授と経済研究室による『モラロジー経営原論』を読んでいるならば、従業員の動機づけの他の側面を十分に問題にしていることになる。

ハーツバーグ (Herzberg) によると、雇用者が問題にすべき重要な事柄は、「人々は仕事に何を望んでいるか」ということである。過労死や過労に関連する態度によって亡くなる従業員の雇用者は、確かにこのような問いかけをしない。ハーツバーグとその共同執筆者が発見したのは次のようなことである。

我々の回答者が仕事に幸せを感じていると報告した時、彼らは最もしばしば彼らの職務や仕事の遂行において成功したことを示す出来事や職業上の成長の可能性に関連した要因を述べた。反対に、不満感が報告された時は、それらは仕事そのものとは関連していなくて、仕事の遂行の周辺の条件に関連していた。¹⁷⁾

それでは、仕事の環境は何を支えるべきなのか。労働者も持っている態度、期待、希望などを支えるべきである。この考え方がずっと前に書かれた広池博士の見方と似て近いかを発見して私は驚いた。ハーツバーグは次のように言う。「積極的な仕事の態度をもたらす要因は、仕事を通して個人の自己実現の欲求を満たすというものである。……それは、人間の究極的目標であり、自己の固有の潜在能力によって、現実の制限の中で、創造的

で独自の個人として自己を実現することである。人間がこの目標からそれる時、ユングが言うように、彼は「手足の不自由な動物」になる。¹⁸⁾

仕事は人間の全存在と別のものではなく、彼の世界の他の部分と切り離すことはできない。もし、我々が仕事に満足していないなら、もし我々の仕事が我々の望みや必要を満たしてくれないなら、我々の日常生活の三分の一か半分は不幸であるということの意味する。そうすると、仕事は、元気づけ、刺激を与え、自己を実現させるもの——そうあるべきだと私は信じる——ではなくて、破壊するものとなる。再び、ハーツバーグから引用しよう。

人間は人生のすべての領域において自己を実現しようとする。そして、仕事は最も重要な領域の一つである。仕事の遂行の周辺の条件はこの基本的な満足を与えてくれない。個人がその願望をいっそう強めることにならざるを得るのは、職務の遂行によってのみである。¹⁹⁾

人々は仕事に何を望むのか。ハーツバーグの研究によると、

……従業員は二つのグループに分かれる。一つのグループは、個人的成長の源としての自己の職業において向上する欲求に関連する。第二のグループは第一のグループの基盤としてはたつき、報酬、管理、労働条件、経営における公平な扱い方に関連している。第二のグループの欲求の充足は、仕事に関する高次の欲求と……仕事の特別な遂行に対する動機づけにならない。²⁰⁾

五、何が過労死の原因か

本稿では、私が研究したことについて、さらに詳しく述べる余地はない。そこで、ストレスによる死あるいは過労死の本当の原因だと私が考えることについて簡単に述べたいと思う。私の仮説的主張は過労死は働きすぎに

よる死ではなく、無力感による死であるというものである。本稿では簡単に述べ、後日、もっと詳しく論じるであらう。

モラロジ―研究所の職員でモラロジ―研究所以外のところで働いたことがないならば、研究所が労働者の天国であることを十分に理解し、評価できないかもしれない。もちろん、個人的には、私は、週休二日制が採用されることを望むが、それは働きすぎだと感じているからではない。むしろ、余暇時間の価値を理解し、それを創造的に、楽しく、気分転換のために用いる仕方を知っているからである。私が述べた過労死の事例の人々の職場で働くならば、彼らが過労からくるストレスによって亡くなったのではなく、コントロールできない悪循環のわなにとらえられて、そこから抜け出る機会がないという心身相関的な絶望から亡くなったのであるということがわかるであらう。

私は今まで多くの仕事をしてきた―農業、鉄道の軌道修理、ボーリング場でピンを並べる仕事、海軍など―そして多くの仕事がいへんきついものだった。しかし、私が無力感をもち、肉体的困難とともに大きな精神的ストレスを経験した仕事は一つだけであった。それはゼネラル・エレクトリック社の流れ作業の仕事場で働いた時だった。私の仕事は、一つの流れ作業のラインから冷蔵庫の後ろのプレートをとって、別のラインへ置くことであつた。同じことを一日中繰り返した。そして、海軍の潜水艦で死にそうになった戦闘に従事していた時よりも、わなに陥り、無力であると感じた。流れ作業のラインに私は完全にコントロールされているようで、人間以下のものになったようであつた。現在、日本の流れ作業のラインは、アメリカのラインより三倍速く動くということを知った。そのような労働環境にいる人は、何かを変えたり、そこから抜け出すこともできず、全く無力であると感じているにちがいない。

六、過労死と自覚された無力感

無力感とは事態をコントロールできない時にしばしばもたらされる心理的状态である。事態について我々が何もできない時、何も変えることができない時―すなわち、状況に対する我々の自発的反応とは関係なく事態が生じる時にもたらされる。何をしても罰から逃れられない状況に動物が置かれた時(例えば電気ショック)、動物がいかにすばやく無力感の徴候―無気力、「放棄」、抑鬱、消すことのできない精神的ショック―をあらわすかを示す動物実験に関する多くの文献がある。驚くべき発見は、最初に逃げ場のない状況にさらされた犬を、障害物を跳び越えれば逃げられる状況に置いても、犬は逃げようとすることさえできない―ただあきらめてしまふ、ということである。ねずみを使った別の研究では実験者はねずみが無力感をもった時に、突然死ぬことを示した。

もちろん、そのような実験を人間に対して行なうことはできないが、自覚された無力感などのような心理的状态が致命的であることを証明する多くの事例がある。例えば、ベトコンによって捕虜になったアメリカ人兵士は、ひどい生活条件と栄養不良にもかかわらず、肉体的、精神的に健康であつた。そして、長い間、ある日解放されると信じこまされた。ところが、捕らえられたベトコンにだまされて、使われただけだとわかつたのである。彼は働くことをやめ、激しい抑鬱状態を示し、食事も受けつけず、ベッドに横たわって親指を吸うだけであつた。数日のうちに彼は亡くなった。捕虜であつたもう一人のアメリカ人の医者からの例からも、解放されるといふ希望が人間の力の源であつたことは明らかである。彼が希望をなくし、すべての努力が失敗したし、失敗し続けると信じたま、彼は死んだ。

この分野における有名な研究者、マーティン・セリグマン (Martin Seligman) は次のように言う。「動物も人

間も自分の行為が空しく、希望がないと知った時、死にやすくなる。⁽²⁾それゆえ、死の直接の原因は、何か他のもの、例えば、心不全であったとしても、抑鬱や無力感、絶望、従属感(状況におとなしく従う、あきらめ)などが、それに先立つ支配的な気分である。私にはこれこそ過労死の背景にある真の原因であるように思える。

また、私はこの現象は次のようなことをしないう限り増大し続けると思う。すなわち、(一)人々が自分の置かれている状況に対する態度を変えることを学び、ある時点で放棄した自分の仕事や生活を自発的にコントロールするために必要なことなら何でもすること。(二)日本社会自体と労働者と雇用者は過労死の原因と結果に関してよく理解し、教育を受け、広池博士によってよく理解され、説かれた高い理想に向かって、仕事の意味と性質を高めていくという、難しいが必要な課題に取り組んでいくこと。

私自身について言えば、人生の意味と仕事の意味が一体となった職場環境で生活し、働くことができることに對し、毎日、神と広池博士に感謝している。広池博士が仕事の概念を説明する時に、次に引用する私の愛読書に表明された精神を大変よく理解しているように思える。

すべての人が追求すべきものに三つある。生命の追求、超越の追求、繁栄の追求である。(『チャラカ本集』) 広池博士が実現可能であるし、実現すべきだと考えていたように、職場が人心開発救済の場となる時、これら三つの追求は調和され、職場は死の場ではなく、まさに新しい生命の場となる。これはモラロジー研究所とすべての人間的組織が努力を傾けるべき目標ではないだろうか。その時、これはまさに神の仕事になるのではないだろうか。

〈注〉

- (1) Feather, N. *Expectations and Actions: Expectancy-Value Models in Psychology*. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, 1982.
- (2) Rajcecki, D. *Attitudes: Themes and Advances*. Sunderland, Massachusetts: Sinauer Associates, Inc., Publishers, 1982.
- (3) Underwood, G. (Ed.). *Aspects of Consciousness, Vol.3-Awareness and Self-Awareness*. N.Y.: Academic Press, 1982.
- (4) Gale, A. and Edward, J. (Eds.). *Physiological Correlates of Human Behaviour-Attention and Performance*. N.Y.: Academic Press, 1983.
- (5) Gale, A. and Edwards, J. (Eds.). *Physiological Correlates of Human Behavior: Basic Issues*. Especially chapter 14: "Mechanisms for Habitual Substance Use: Food, Alcohol and Cigarettes." N.Y.: Academic Press, 1983.
- (6) *Japan Times*: Editorial-"The Pace That Kills." November 27, 1989.
- (7) Seligman, M. *Helplessness*. San Francisco: W.H. Freeman and Company, 1975, p.170.
- (8) Cf., for example, Gunderson, E. and Rahe, R. *Life Stress and Illness*, pp.60-61. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas, Publisher, 1979 (second printing).
- (9) *Mainichi Daily News*: "Government Proposes Bill to Ease Weekly Workload." August 23, 1987.
- (10) *Mainichi Daily News*: Perspectives Column-"No Real Sense of Affluence." Tokyo: January 17, 1989.
- (11) *Japan Times*, "Workers Need 5-day Week: EPA." Tokyo: August 6, 1987.
- (12) *Japan Times*: "Loyalty to Company Weaker Among Younger Job Holders." July 28, 1986.
- (13) *Japan Times*: "Half of Salarymen Unhappy With Their Employers: Survey." December 20, 1986.
- (14) *Japan Times*: "Workers Need 5-day Week: EPA." August 6, 1987.
- (15) Murata, K.: "Japanese 'Workaholics,'" *Japan Times* (undated).

- ⑤ Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B. *The Motivation to Work*. N.Y.: John Wiley and Sons, Inc., 1959 (second edition), p.60.
- ⑥ Ibid., p.113.
- ⑦ Ibid., p.114.
- ⑧ Ibid., p.114.
- ⑨ Ibid., p.114-115.
- ⑩ Seligman, M. op. cit., p.168.

117

117