

日本における過労死・過労自殺の実情と対策案

社会福祉学部 社会福祉学科
14ff4858 吉井海

目次

はじめに

1 章. 日本型能力主義

2-1. 日本の労働者の実態

2-1. 「ジョブ型」社会と「メンバーシップ型」社会

2-2. 職業教育とキャリア開発

2-3. 能力主義

2 章. 労働環境

2-1. 非正規雇用

2-2. 過労死・過労自殺の現状

3 章. 過労死・過労自殺への対策

3-1. 残業代ゼロ制度

3-2. 現状での対策案

まとめ

過労死・過労自殺

社会福祉学部 社会福祉学科 14ff4858 吉井 海

はじめに

生活を送る上で労働とは睡眠、食事と同様で必要不可欠である。日本には労働をする上で、労働基準法に基づいて働かなければならない。労働基準法とは労働条件の最低基準を定めた法案であり、企業など労働者を守るために定められた法案である。しかし、これを理解している労働者は限りなく少なく、法案を順守していない企業は多く存在している。その結果、過労死、過労自殺の死者数は増加傾向にある。

社会に出た際に現在の日本はどのようなシステムで動いており、私たちはどのように立ち回るかということを今のうちから考える事で自己防衛ができる。無知のまま社会に出たところで、心身に負荷の掛かる違法な重労働により困窮するのは火を見るよりも明らかである。そういった問題を減らす、乗り越える力を身に付ける為に過労死・過労自殺を追求しようと考えた。

1 章. 日本型能力主義

1-1. 日本の労働者の実態

まず、最初に現代の日本がどのようにして成り立っているのかを調べてみた。濱口は「日本の企業の人事担当者は、自分たちが毎日やっている人事や、賃金管理の仕事がどのような原理原則のもとに行われているものであるのか、理解していない」（濱口 2013:26）と述べている。他人に流され内容を理解せずに乗っているだけだ。就職しないといけないことは分かっているが、職業まで詳細に調べているものは少ない（濱口 2013:27）。仕事を選ぶ際には、職場のネームプレートを重視し自分自身の技術は下に見ている（濱口 2013:33）。これも、他人を意識し過ぎている為であると考ええる。

1987 年には正規雇用が 80.3%、常用・非正規雇用 6.9%、臨時・非正規雇用 12.6%であったが、2007 年では正規雇用 64.4%常用・非正規雇用 21.7%、臨時・非正規雇用 10.9%となっている（濱口 2013 : 246）。ここで重視しなければならないことは、正規雇用が減少したこともだが第一に常用・非正規雇用が 3 倍以上いることだ。臨時ではなく常用であることは大きな差があり、問題だ。なぜこのようなことになってしまったのだろうか。

1-2. 「ジョブ型」社会と「メンバーシップ型」社会

日本は「メンバーシップ型」を主に使っている。何の経験もない新卒を採用し、その他の人には就職は困難である。アメリカは「ジョブ型」で行っており、日本とは真逆で「必要とときに、必要な資格、能力、経験のある人を、必要な数だけ」採用する（濱口 2013 : 40）。また、違いとしては採用の時期が異なり日本は春に採用となるが、アメリカは空きが出た際に採用となる。そして、大きな違いは仕事に対する考え方だ。「ジョブ型」では職にあった人材を採用しているため職務範囲が明確に確立されている。「メンバーシップ型」で

は、職務範囲が曖昧で様々な仕事をしなければならない。これにより不満が生まれている。しかし、「メンバーシップ型」である為これらは当たり前のことで、何ら不思議もない。これに不満があるのであれば「ジョブ型」に変えなければならない。また、不採用の際にも違いはあるようだ。「ジョブ型」の場合は自分自身に能力がなかったと不採用の理由が分かるが、「メンバーシップ型」では「何が採用の基準になっているのか」がはっきりしないため、不採用とされた学生はひたすら自分の内面を否定し続けることを求められる。全人格的評価で自己否定することを求められるということは、「自分が悪い」という一種のマインド・コントロールである（濱口 2013 : 234）。

「ジョブ型」にもデメリットはある。濱口は、ジョブ型社会ではほうっておくと、労働市場で若者が一番つらい目に遭うというのが大原則だと述べている（濱口 2013:168）。この打開策としては、職業教育によって採用されやすいような技術を得なければならない。しかし、職業教育とはいったい何をすればよいのだろうか。

1-3. 業教育とキャリア開発

職業教育とは「学校を卒業したばかりのまっさらな若者に、企業負担で職長などにまで昇進させていくという仕組み」である（濱口 2013:62）。つまり、「新規学卒者が『さしあたっては何の役にも立たない』者にならないように、学校教育制度の中に特定の職業に必要な資格や能力を身につけるための過程が設けられる」（濱口 2013:113）ということだ。

キャリア開発では、学校の授業などに取り入れられており就職に有利な履歴を作る、「就活の場で企業にいい印象を持ってもらうことのできるためのスキルを身につける教育」（濱口 2013:136）である。しかし、この方法は日本のシステムでは適用しているが「ジョブ型」に対しては何の効力はない。対象としているのは相手の技術、能力の為キャリアは重要視されない。こういった点を見ると、能力主義である日本が技術、能力よりキャリアを重要視する「メンバーシップ型」を採用しているのは矛盾している点である。

1-4. 能力主義

以前までの日本は年功序列であったが国際競争や生産性の向上などの理由により、現代では能力主義が主流となっている。能力主義では、顕在能力（発揮された能力）よりも潜在能力（身に宿している能力）を重視し実績だけで評価をしないということだ（熊沢 2000:5）。だが、この評価形式には様々な問題が生じている。能力の評価には明確な基準はなく上司が付けている。その中で生活態度としての能力は個人差があり上司は一定の人には高いハードルを引き、期待に沿えないと判断した一定層の人は底辺または周辺で頑張ってもらえばいいと考え分断してしまう（熊沢 2000:40）。この一定層には女性が大半を占めている。つまり、人によって評価は異なる。

また、能力主義では潜在能力を評価するのだが、現代の日本ではそうっていない。ノルマ、ハードルを作りがばらせる工夫を行っている。熊沢は「強制された自発性」と述

べている（熊沢 2000:58）。先に実績では評価はしないと書いてあるが、これは評価の範囲が広がったという意味で、実績事態は大きく関わっている。その為、労働者は経験を積んでもそれを広げようとはしない。不慣れな仕事についてしまったら収入が減ってしまうからだ（熊沢 2000:73）。

「メンバーシップ型」で能力主義というのは、仕事の範囲に制限がなく幅広い仕事にハードル引かれた「強制された自発性」とこのような状況では仕事量も仕事時間も多くなって当たり前だ。仕事量に仕事時間の増加は熊沢も言っており、濱口も「昔の正規社員と比べて、今の正規社員の義務の重さ、労働の質的、量的な負荷は大変高まってきている」と述べている（濱口 2013:231）。

2 章. 労働環境

2-1. 非正規雇用

日本のフリーターの人数は約 2000 万人、パート、派遣、請負など正社員以外の働き方をする人は約 1600 万人。いまや日本で働く人の 3 人に 1 人が非正規雇用だ。（雨宮 2007:5）非正規雇用の人の中には過労死、労働などにより精神的に追い詰められ自殺しているものもいる。では、なぜこれほどまでに非正規雇用が多発してしまったのだろうか。

正社員であっても連日 15 時間以上の労働を強いられ、過労死寸前の名ばかりの正社員もいる。そのような経験から働かないという賢明な選択をすれば「ニート」と分類され、「役立たず」と罵られる（雨宮 2007:7）。現代において非正規雇用の方は正規雇用になれなかったのは自らの能力不足、「自己責任」であると社会から思い込まれ社会には非がないと主張している。どんなに働いても低賃金の為、貧困に陥り周りの大人からは「最近の若者はだらしない」、「やる気がない」と大人たちが作った社会が原因であっても、責任を個人に押し付ける。また、フリーターなどの多くは解雇の仕組み法を理解しているものは少なく不当解雇をされてもそれに気づかない（雨宮 2007:24）。それにより、企業は気に食わない人はクビにできると誤った認識をし、どのような状況でも体を壊しても労働をしていると考える。

他にも問題はある。「偽装請負」だ。これは派遣であるのに、名目上請負であるという働き方だ。派遣だと一年たったら契約雇用をしなければならず、労働派遣法もあり何かと縛られている。しかし、請負であれば自由にクビを切ることができ、労働コストが圧倒的に低い（雨宮 2007:46）。なので、企業は派遣より請負がいい為「偽装請負」が起こっている。

また、過酷な労働をしてもやめることができない人や貧困であっても、それに妥協をして納得しているものもいる。自分がボロボロであっても辞めたら、その穴を同僚が埋めなければならない、さらなる長時間労働を強いるかもしれないと考え辞められなくなるようだ。過酷な労働は同僚を「戦友」と思わせる異様な空間になってしまうようだ（雨宮 2007:71）。そして、今の日本は先進国である為、「アフリカの貧困」や「戦時中の人」と比べたらまだましな方で、今抱えている問題は小さなものと無理に思い込んでいるようだ（雨宮 2007:86）。

そうしなければ、自分が少しでも幸福だと思えず自らを肯定できないからとのことだった。

非正規雇用の中にはホームレスも多くいる。日本の公式発表によれば全国で 25286 人いるようだ。しかし、アメリカと日本のホームレスの定義は違い路上にいる人だけがホームレスではない。ホームレスの定義はそもそも特定の住居に住んでいない人のことを言う。つまり、漫画喫茶などで過ごしている人も入れればその数は数十倍の人がホームレスになる(雨宮 2007:114)。それほどまでの数がいても、まだ年々増えている。なぜ、そんなにいるのに生活保護を受けて脱却しないのか。その原因としては、役所が挙げられる。

ホームレスの人の中にはあえて生活保護を申請しない人もいる。理由として役人が「若いから」、などを言い拒んでいるようだ。実際、「〇〇さんは～だから申請は通らないかもしれない」と言い、それでも申請したら通ったというケースもあった。また、拒む理由としては、申請に多くの申請があり時間がかかりその間に「怠けている」、「甘えている」など言われた人もおり、通った後は役所の人に早く就職してくださいと急かされるようだ。そんな経験から、申請しない人がいるようだ(雨宮 2007:118)。

自分の生活ですらこんなにも困窮しているのに、現代の教育では子どもに「将来は誰かの役に立つことをしなさい」と教え、それを信じ将来は誰かの役に立つ仕事をすると夢を見ている子どもがいる。大切なことではあると思うが、現代においてそれは通じない。まず教えることは「ただ生きる」ことが重要で、「誰かの役に立つ」ということは二の次にしなければならない(雨宮 2007:203)。自分のことができなければ他人の役には立たない。このような社会に気付いた高校生は「利益とかだけが優先されるこんな人間的じゃない社会で生きていたくない」と述べていたようだ(雨宮 2007:13)。まだまだ未来がある高校生にこのようなことを言わせてしまう社会に未来はないと感じた。

2-2. 過労死・過労自殺の現状

過労死・過労自殺をした人を「被災者」という。「被災者」と聞くと、自然災害に遭った人を連想するが、労働災害に見舞われている為「被災者」というのが適切である。過労死・過労自殺という言葉は近年ではよく耳にする言葉である。しかし、その詳細を理解しているものは少なく、他人事だと思い聞き流している。死者数は、年々増加している。

過労死では年齢、性別、職業、役職、雇用を問わず幅広く死者が出ている(川人 2014:100)。中間管理職であっても公務員でも正規、非正規雇用でも関係ないというのはあまり知られていない。しかし、割合の多くは男性であり、20～40 代が多い(川人 2014:100)。労働時間が女性と比べ男性の方が長く、働き盛りの年齢であるのが原因であると考えられる。だが、1990 年代後半にいわゆる「女子保護規定」が撤廃された為、女性も男性と同じく長時間労働をする環境ができてしまった。つまり、このままでは女性の過労自殺の比率も増える可能性が高まったという事だ(川人 2014:218)。真の平等とは「女子保護規定」の撤廃ではなく、男性側が保護規定に加わることの方が平等であると考ええる。

過労自殺の原因としてストレスが挙げられる。先述通り国際競争で競う手段として行っ

たのが、人員削減により中高年社員が減り新人教育が滞っている。しかし、企業としては少ない人員で利益が欲しい為、新人でも「即戦力」として起用する。高いノルマ、長時間の労働に耐えられない人が多発している(川人 2014:103)。長時間労働で過労死をしている人は年間 3000 時間以上働いている。1 カ月当たり 250 時間、週休 2 日制で所定労働時間が 8 時間とすると、1 カ月の時間外労働が 80~90 時間前後になる(川人 2014:211)。このような長時間労働を何年も続けていては、心身が壊れてしまうのも納得できる。体が壊れても働くのはリストラや同僚に迷惑を掛けられないと思ってしまうからである。能力主義の為、給料も成果次第で変動するので、基本給が少ないので働かなければならない(川人 2014:217)。つまり、成果が出せない者は給料が低く、上げようとして成果を出そうとするがノルマが高すぎて際限なく働くことになる。

また、過労死、過労自殺の件数に比べ労災保険の申請が異常に少ない。一般的に過労死、過労自殺の印象が悪く遺族であっても、医師に対し死亡診断書に「過労死と診断しないで欲しい」と頼んでいる遺族もいるようだ。周りからの風当たりを恐れていると考えられる。遺族は企業に対し謝罪をしている人もいる。遺族に企業は過労死、過労自殺を個人の問題だととらえている。労働の環境が劣悪であった為起こった事であるのに、そう考える人は少ない。遺書にも企業への謝罪を述べている人が多かった。企業も場合によっては遺族や被災者を責める事があり本末転倒である(川人 2014:109)。このようなことから、労災保険の申請をしない人が多い。申請数は過労死、過労自殺全体の 1 割、厚生労働省が認定した申請は 3・4 割しか労災は適用されていない(川人 2014:123)。

これまでをまとめると過労死、過労自殺の流れとしては、過労・ストレス→うつ病などの精神障害→自殺企画、過労・ストレス→脳・心臓疾患→死亡の 2 つが流れとなる(川人 2014:102)。人間には、ほぼ 1 日を周期とした体内リズムがあり、日中には身体活動を活発にし、夜には活動を抑制する自律的な機能が備わっている(川人 2014:213)。長時間労働により、この体内リズムが崩壊し睡眠不足になり、うつ病へ繋がって行く。

解決法としてまず挙げるのが公務員の職場の改善である(川人 2014:220)。過労死、過労自殺の中には公務員もいる。労働環境を整え、被災者を支援する公務員がそのような状態では、一向に改善されるはずがない。次にセーフティーネットの整備と考える。日本では失業者と自殺率が連動している。しかし、スウェーデンでは連動していない。この違いは失業者に対するセーフティーネットの違いである(川人 2014:135)。失業しても大丈夫というのは働く際に精神的余裕が生まれる。また、失敗を許容できる職場も重要となる(川人 2014:225)。ノルマは高い、長時間労働、リストラ、失敗が許されないなどゆとりがなく、常時気を張り 120%の力を出さなければならず、そんなことができる人はいない。誰しも休憩が必要であり、体調には変動がある。健康でいることが最も重要であるのにそれを自身も他人も見失ってしまっている。また、他の解決策として、第 1 に労働時間の上限の規制を設けること及び、最低賃金の引き上げ。第 2 に、「残業代請求」を、より実効性を持って行えるような社会的な支援体制の充実が必要である。第 3 に、企業に対し、労働時間、賃

金、仕事内容の徹底した明確化を社会的に求めていくことが重要である（盛岡、今野、佐々木 2014:69）。そして、熊沢はゆとり・なかま・決定権が重要と述べていた（熊沢 2000:184）。強迫観念のない環境、労働密度、労働時間を減らし、なかまとの話し合いを設けるべきだ。負担、不満など誰かと共有し分かち合えればそれだけで労働者の負荷は減る。企業はそういった皆が話し合える会議を設け発言の機会を増やすことで、モチベーション、生産性は飛躍的に向上するのではないかと考えている。

3 章. 過労死・過労自殺への対策

3-1. 残業代ゼロ制度

長時間労働が当たり前となっている現代社会において更なる追い打ちが掛かろうとしている。残業代がゼロになれば「タダ働き」が強要され、今以上に労働時間は伸び過労死・過労自殺が増加すると考えられる。では、現行の労基法はどのようなになっているのだろうか。これから政府が取り組もうとしている過労死・過労自殺対策の残業代ゼロ制度はどのようなものなのかを考察してみた。

まず、労働時間の規定は戦後直後「1 日 8 時間、1 週 48 時間」であったが、現在では労基法 32 条で「1 週 40 時間、1 日 8 時間」と改定された。この改定で週 40 時間労働制に移行したのは前進である（盛岡、今野、佐々木 2014:10）。しかし、元々は 1 日の上限がありその上で 1 週間の上限があったが、改定後では週の限度がまずあって、1 日 8 時間は 1 週 40 時間の割り振りの基準に落とされた点が後退であった。この大原則があるのであれば残業というものの自体存在しないはずであるが、法は例外を用意している。それが 36 協定と呼ばれる労基法 36 条に規定された例外規定である（盛岡、今野、佐々木 2014:32）。この条約を簡単に言うと労働基準監督署に届け出れば、労働時間に関する規定にかかわらず、協定で定めた労働時間を延長することができ長時間労働をさせても罰せられないというのが 36 条である。労働災害認定で過労死は 2～6 カ月平均 80 時間以上、又は 1 カ月 100 時間以上の残業をすることで健康に害を及ぼすとしている。このことを過労死ラインという。36 協定により過労死ラインに近い時間、または超えて労働させる企業は珍しくない。

残業代ゼロ制度は「日本再興戦略」と言われている。その目的として挙げられるのが、「多様で柔軟な働き方を可能にするため」、「残業代目当てで残業するものをなくす」、「労働時間と報酬のリンク」を外し、「労働時間ベースではなく、成果ベースの労働管理を基本」とする「一律の労働管理に囚われない柔軟な働き方」（実際は働かせ方）を実現することである（盛岡、今野、佐々木 2014:17・43）。つまり、基準が時間主義ではなく成果主義になり、成果を出せば給料は上がり、時間で判断されないのが仕事の質が向上するという事だ。しかし、裏を返せば成果を出せない者には給料は低く、成果を出すまで労働をしなければならない。そして、「残業代目当てで残業するものをなくす」では残業の理由アンケートによると、1 位「業務量が多い」（40.4%）である。以下、「自分の仕事をきちんと仕上げたい」（35.9%）、「所定外でないとできない仕事がある」（17.7%）、「人員が不足している」（16.2%）、

と続く。「残業目当て」は8位で、3.9%に過ぎない（盛岡、今野、佐々木 2014:43）。

新制度が改定されれば成果主義となるが成果に応じた報酬が支払われるかどうかは保証できない。賃金額については、最低賃金法の規定以外に、法律上強制することができない（盛岡、今野、佐々木 2014:30）。成果主義に改定しようとしているのにもかかわらず、保証に対し何ら対策がされておらず、穴だらけなのである。成果を評価し判断するのは上司である。上司は人であり評価基準は個人差があり、心象評価も大きく関わりアンバランスだ。残業代には割増賃金がある。1日8時間、1週間40時間を超える労働には、通常賃金の25%以上の賃金を支払わなければならない。深夜労働（午後10時~翌日午前5時）の割増率は25%、休日労働の割増率は35%、また、月間60時間を超えた労働に対する労働の割増率は50%である（盛岡、今野、佐々木 2014:34）。しかし、割増賃金を支払う義務がありながら支払わない者が相当数いる。現在でもこのような状況であり、成果に対し相応な評価を行っていないのにもかかわらず、改定されたからといって突然評価を変える訳もなく、更に悪化する事は明らかである。また、この新制度は、「本人の希望・選択」で適用されるものとなっている。しかし、労働者の退職時を除けば年次有給休暇（年休）も一部しか取得できず、男性が育児休業をとったら「あいつ終わったな」と言われかねない職場が多いことを考えれば、労働者が「ノー」と言って不利益を受けない会社が日本のどこにあるのだろうか（盛岡、今野、佐々木 2014:18）。現代でも成果、心象評価はある。それを考えれば断ることはできず、「本人の希望・選択」というのは実質ないのである。

現在、残業代ゼロ制度を決議するべく毎年多少内容を変えて議案に提出されている。現状としては年収1,075万円以上の高度な専門業務に就いている人を、残業代の支払い対象から除外しようとしている。具体的に言うと専門職とは金融ディーラー、アナリスト、金融商品開発、コンサルタント、研究開発の5つの職に就き年収1,075万円以上の人を対象である。これだけを聞くと対象者は少なく、自分とは無関係であると考え人は多くいると思う。しかし、仮にこの法案が決議されたとする。対象者は、反対していたが決議された為、法案に従う。法案は再度改定され対象の職が増え設定金額が下がり決議する。一度決議された法案であるため改定は容易であり、既に対象者であった人は反対する理由はなく、以前よりも反対者は減少し法案に従う。この連鎖は繰り返し、結果徐々に対象者は増えていき全ての労働者は残業代ゼロ制度の規定内となる。空論のように聞こえるが決議されれば可能性は大いにある。自分には関係のないこと、他人事だと考える事の方が空論である。主観だけでなく客観的な思考、視野は必要で頭脳にこそいろいろな考えを入れて流動化させ柔軟な頭にしなければならない。（雨宮 2007:180）。

3-2. 現状での対策案

現在、対策案として様々なことが行われている。まず、最初にメンタルヘルスケアの対策として沖縄労働局労働基準部健康安全課（※資料Ⅰ）のようにアンケートが様々な企業で行われている。労働者の精神状態を把握しどのような悩みを抱えているのかを把握し対応し

ている。平成 27 年のアンケートでは、仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、55.7%であり、依然として半数を超えている。「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容をみると、「仕事の質・量」(57.5%)が最も多く、次いで、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)」(36.4%)、「仕事の失敗、責任の発生等」(33.2%)となっている(厚生労働省 2017、18)。労働での悩みを抱えている人はまだまだ多くいる。

厚生労働省では新たな取り組みを行っている。産業医などを増員し相談、面接のできる体制を整えている。また、1 か月当たり 100 時間を超える時間外労働を行った労働者の氏名及びその労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないなど医師の影響力は強化された(厚生労働省 2017、152)。労働基準法に違反した企業は公表され、一般の人でも知ることができ厚生労働省のホームページに掲載されている(※資料Ⅱ)。近年では認知され「ブラック企業リスト」などと言われている。これにより、企業への抑止力になり容易に違反を犯しにくくなった。また、労働者に対する相談窓口の充実を図るため、平成 29 年度より、誰でも労働条件に関して無料で相談できる電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設(週 6 日の開設から週 7 日の開設に拡充)するとともに、回線を増設した(厚生労働省 2017、153)。啓発活動として中学校、高校、大学では要請に応じセミナーを開き、労働基準関係法令に馴染みのない学生に基本的な知識を解説している(厚生労働省 2017、178)。学生であっても、アルバイトを行っている人はおり無関係ではない。

このような対策案を講じているが、要請に応じたセミナーや電話相談など、まだまだ受け身な対策が多く、疲弊した労働者を探すのではなく自己申請しなければ支援ができない現状に違和感を覚えた。

まとめ

はじめでは、労働は生きる上で必要不可欠な事であるが、労働基準法を理解している労働者は極端に少ない。それ故に重労働であっても身を守るすべを知らないため労働をし、過労死・過労自殺が増加している。では、具体的にどの様にして防護対策をすれば良いのか考察してみた。

第 1 章では、日本の労働者の多くが自らの仕事の意味を理解していないことが分かった。世間体ばかり気にし、自分自身の事を見落としている。また、近年の非正規雇用の増加が著しいことが分かった。また、日本型の能力主義につて考察した。日本では、就職方法を「メンバーシップ型」で行っており、評価方法は顕在能力よりも潜在能力を重視し実績だけで評価をしない能力主義を採用している。しかし、「メンバーシップ型」と能力主義の相性は会っておらず、その結果職業教育とキャリア開発といった人が企業に寄り添った訓練を行うようになった。また、能力主義の評価方法では明確な評価基準はなく、公正な評価はされないということが分かった。

第2章では、過労死・過労自殺について考察した。非正規雇用者の多くは企業が直ぐにクビを切ることができると思っており、労働法を理解していない。また、自分より悪い環境の人を見つけ「まだ大丈夫」と思い込み安心し、メンタルケアをするほど追い込まれている。生活保護受給率、申請率は低く、申請では世間で悪印象があり、受理されても役所からの就職を急かされ申請がし辛い状況である事が分かった。近年では正規雇用は減少し、企業は少ない人員で高い利益を得る為、重労働が当たり前になっている。結果、過労死・過労自殺は増加している。しかし、死者数は増加しても労災保険の申請は少ない。これもまた世間の風当たりが強く、遺族は置く目を感じているようだ。過労死、過労自殺の流れとしては、過労・ストレス→うつ病などの精神障害→自殺企画、過労・ストレス→脳・心臓疾患→死亡の2つの流れがあることが分かった。

第3章では、過労死・過労自殺の現状での対策案について考察した。労働時間の規定は労基法32条で「1週40時間、1日8時間」と定められているが、36協定により申請を行えば規定以上に働くことができ、長時間労働を可能にしている。このような長時間労働を無くすべく議会に提案されているのが残業代ゼロ制度である。労働時間と報酬のリンクを絶ち、労働の質の向上が目的とされている。評価方法も変わり成果主義になり成果を上げる事で報酬は変動する。しかし、成果を評価するのは人で評価基準は個人差があり、ノルマは上司のさじ加減で大きく影響する。上司の影響力は今まで以上に強まり、労働時間は更に長くなることが分かった。他には、メンタルヘルスケアとしてアンケートが実施されるようになった。労働者の心身がどのような状態になっているのかを把握している。また、産業医の増員や電話相談窓口が開設され、啓発活動として学生にセミナーを開講し若年時から労働法を理解してもらう活動をしている事が分かった。

結論として様々な矛盾に気が付いた。年功序列から能力主義に変更しても終身雇用があるのはなぜか、それは「メンバーシップ型」である為入り口と出口が決められそれによりこのような矛盾が生まれていた。能力主義と「メンバーシップ型」の相性の違いにより問題が多く発生していた。この改善策としてはやはり、「ジョブ型」にすべきではないのだろうか。また、能力主義では個人の能力を評価するのではなく、企業側から能力つまり、自身で持っている能力ではなく企業が求める能力を指示されそれに従わなければならない。明らかに本末転倒である。このような過酷で劣悪な環境では労働者のモチベーション、生産性は向上する見込みはない。

また、能力主義の行きすぎた国際競争への考え方により、社会的経済、企業の利益を上げるために人員を削減してはその後凌ぎにしかならず、これからの被害は今以上に拡大する。こういうときこそ「頭脳の流動」が必要となる。労働も金融もあれもこれも流動化が叫ばれ無理に進められているのに、日本の将来を考える頭脳だけ一定方向に固まっている。考え方一つだけでは全てを把握、理解はできない。より良い正解を導き出すためには様々なことを思考することだ。大抵の人は硬い頭で世間体ばかりを気にし、自らを見失い、自分には関係ないと思える事を止めることにより困窮に陥り、過労死・過労自殺に繋

がっている。自分を救うのは自身であり、他人ではない。現代社会で他力本願では命が危うい。広い視野を持ち、柔軟な考えをする事が自らを守る術であると考えてる。

<参考文献>

- ・濱口桂一郎、2013、『若者と労働』、中公新書ラクレ
- ・熊沢誠著、2000、『能力主義と企業社会』、岩波新書
- ・雨宮処凛、2007、『生きさせろ！』、太田出版
- ・川人博、2014、『過労自殺』、岩波新書
- ・熊沢誠、2010、『働きすぎに斃れて』 岩波書店
- ・竹内洋、1995、『日本のメリトクラシー』 東京大学出版会
- ・森岡孝二、今野晴貴、佐々木亮、2014『いのちが危ない 残業代ゼロ制度』、岩波ブックレット
- ・厚生労働省、『平成 29 年版過労死等防止対策白書』
- ・沖縄労働局労働基準部健康安全課、『職場におけるメンタルヘルス対策に関するアンケート調査』
- ・厚生労働省労働基準局監督課、『労働基準関係法令違反に係る公表事案』

職場のメンタルヘルス対策に関するアンケート調査

このアンケート調査は無記名式です。ご記入いただいた内容は統計以外の目的に使用することはありません。ありのままを記入ください。

＜ご記入にあたってのお願い＞

1. 回答は別紙の回答用紙にご記入ください。
2. この調査は事業所単位でご回答ください。調査票が送付された場所が「支店」であれば、「支店」のみの実態を記入してください。なお、メンタルヘルス対策で本社のシステムを利用している場合は、それも回答に含めてください。
3. 代表者または人事労務や安全衛生のご担当の方が回答ください。
4. 回答は平成 26 年 10 月 31 日現在の状況を記入ください。
5. 記入いただいた回答用紙は、同封の返信用封筒で 12 月 9 日までにご投函ください。

＜このアンケート調査に関するお問合せ＞

この調査は沖縄労働局で把握する 10 人以上の事業所から無作為抽出した、
1,000 件の事業所にお送りしています。

沖縄労働局労働基準部健康安全課
〒900-0006 沖縄県那覇市おもろまち 2-1-1 那覇第 2 地方
合同庁舎電話 098-868-4402

I メンタルヘルスに関する状況についてお聞きます

Q 1 3 年前と比べて、メンタルヘルスに問題を抱えた労働者（以下、「メンタルヘルス不調者」

とします）の増減傾向はどうですか。当てはまるものを一つ選んで番号を記入ください。

労働基準関係法令違反に係る公表事案

北海道労働局

最終更新日：平成29年4月18日

企業・事業場名称	所在地	公表日	違反法条	事案概要	その他参考事項
いわみざわ農業協同組合	北海道岩見沢市	H28. 10. 4	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第431条	はいの崩壊を防止する措置を講じるこ となく労働者に作業を行わせたもの	H28. 10. 4送検
(株) タムラ建設工業	北海道留萌市	H28. 10. 18	労働安全衛生法第31条 労働安全衛生規則第653条	高さ6.8mの屋根の端に手すり等を設 けることなく請負人の労働者に作業を 行わせたもの	H28. 10. 18送検
西村建設	北海道留萌市	H28. 10. 18	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条 労働者派遣法第45条	高さ6.8mの屋根の端に手すり等を設 けることなく労働者に作業を行わせた もの	H28. 10. 18送検
小川重機土木 (有)	北海道旭川市	H28. 10. 19	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第519条 労働者派遣法第45条	高さ8mの屋根上で安全帯を使用させ ることなく労働者に雪下ろし作業を行 わせたもの	H28. 10. 19送検
北旺運輸 (株)	北海道苫小牧市	H28. 11. 28	労働安全衛生法第21条 労働安全衛生規則第431条	はいの崩壊を防止する措置を講じるこ となく労働者に作業を行わせたもの	H28. 11. 28送検
(有) 伊藤造林	北海道紋別市	H28. 11. 28	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第155条	ドラグ・ショベルの作業計画を定める ことなく労働者に作業を行わせたもの	H28. 11. 28送検
(株) 日洋フレッシュ 創 路工場	北海道釧路市	H29. 1. 16	労働安全衛生法第20条 労働安全衛生規則第130条の9	食品加工用圧縮機に覆い、囲い等を設 けることなく労働者に作業を行わせた もの	H29. 1. 16送検
(株) アイスライン	北海道札幌市	H29. 2. 1	最低賃金法第4条 労働基準法第24条	労働者6名に、2か月間の定期賃金合 計約280万円を支払わなかったもの	H29. 2. 1送検
長栄堂	北海道美幌市	H29. 3. 3	最低賃金法第4条	労働者5名に、5か月間の定期賃金合 計約250万円を支払わなかったもの	H29. 3. 3送検