

日本の労働現場において 過労死・過労自殺が発生する 要因と課題

明治大学大学院経営学研究科
ヴィジョン・ウィズ社労士事務所代表
若田充子

- I. はじめに
- II - 1. 過労死の要因に関する先行研究
 - (1) 森岡 (2013) の概要
 - (2) 今野 (2015) の概要
 - (3) 野村 (2018) の概要
 - (4) 川人 (2014) の概要
 - (5) 大室 (2017) の概要
- II - 2. 先行研究からわかったこと
- III. 好転事例
- IV. まとめ

I. はじめに

森岡（2013）によると、

過労死とは：仕事による過労・ストレスが原因の一つとなって、脳・心臓疾患、呼吸器疾患、精神疾患等を発病し、死亡または重度の障害を残すに至ること

過労自殺とは：過労により大きなストレスを受け、疲労がたまり、場合によってはうつ病を発症し、自殺してしまうこと

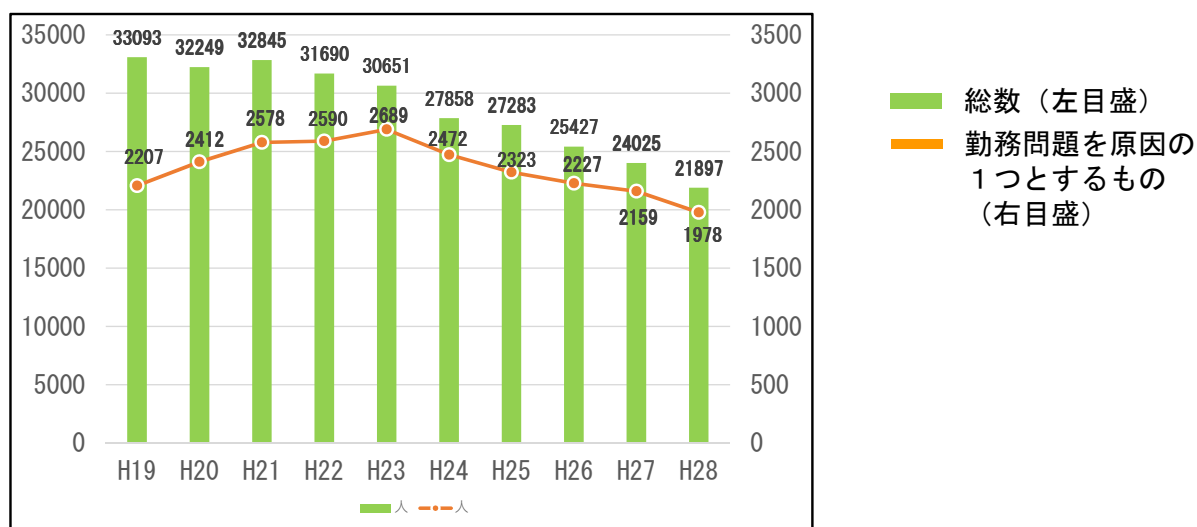


本報告においては、過労自殺に特化した内容ではない場合は、過労自殺を含む内容として「過労死」と表現する。

3

I. はじめに

図 1－1 自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因の1つとするもの）

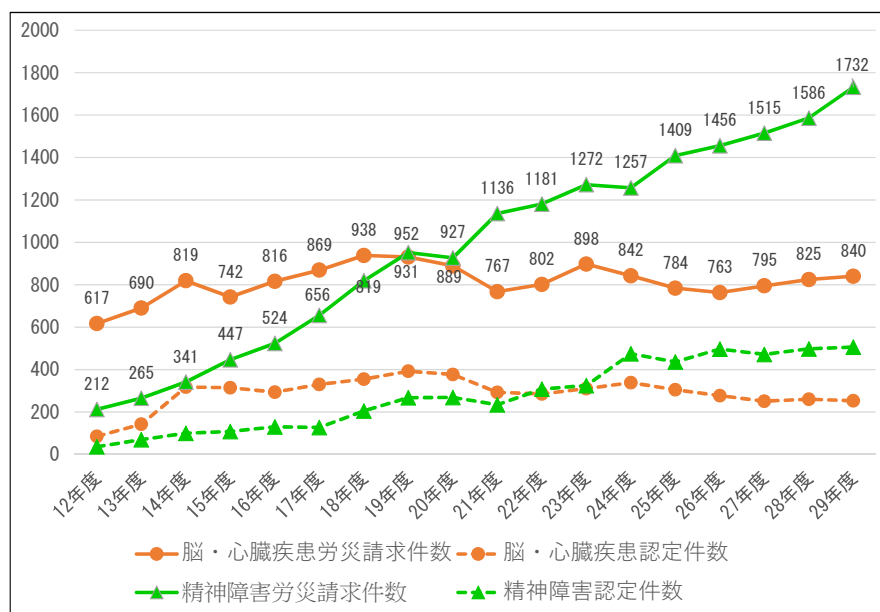


資料出所 警察庁の自殺統計原票データ

4

I. はじめに

図 1-2 労災請求件数と認定件数の推移



資料出所 厚生労働省 「過労死等労災補償状況」

5

I. はじめに

かつて日本は・・・

「**ジャパン・アズ・ナンバーワン**」と言われ、日本型雇用慣行は称賛された。その中で作られた製品は「**メイド・イン・ジャパン**」と評価されていた。



何が日本の労働現場をこのようにしたのか？
日本の雇用慣行が現代にそぐわないということ以上の問題が起こっているのではないかな。

日本の労働現場は今、大きなひずみを抱え、時代のうねりの中で新しい人事労務制度を見つけ出していかななくてはならない転換点にある。

6

黒田・守屋・今村（2009）はILOが活動目標にしている「ディーセント・ワーク」を取り上げ、それを「人間らしく働くこと」として人事労務管理について論じている。

人間らしく働くこと ↔ 過労死 : 最も人間らしく働けない状態

つまり、人間が人間らしく働く、最も基本的なことが失われているのが今の日本の労働現場の現状ということである。



これからの人事労務制度は、「人間らしく働く」ことが何よりも大切にされなければならない。

本報告では、現在の労働現場における究極のダークサイドである過労死に注目し、その発生要因とこれからの人事労務制度「人間らしく働く」ために必要な課題を考察する。

7

II-1. 過労死の要因に関する先行研究

(1) 森岡（2013）の概要

＜過労死の現状＞過労死が社会問題として認知され始めたのは1980年代後半。

労働時間（週平均労働時間）

男性は50時間52分から53時間5分、女性は42時間56分から44時間4分、と増加（2001年調査と2011年調査の比較）。

過重労働が解消されず、過労死がなくなる要因は次の5つ。

① グローバル化

ICT技術によるグローバル化が進む → 低価格競争が世界的に激化 → グローバル企業の進出先の現地労働者の低賃金の影響を受けて、本国の雇用が不安定になり、賃金押し下げや労働時間の延長を招く圧力が強まる。

② 情報化

先のグローバル化と同時進行。ICT技術の発達 → 時間の節約及び時間の競争が激化 → 仕事のスピードが増し仕事量増加
スマホやタブレットの普及により、仕事とプライベートの境が曖昧になり、仕事がどこまでも追いかけてくる状態。

8

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究

(1) 森岡 (2013) の概要

③消費社会化

消費者は、一方で労働者である。消費者であるときに利便性とスピードを求めることが、労働者である自分を追い詰め、自分自身の労働環境を悪化させていることにつながっている。象徴的な例が宅配やコンビニ。

④雇用の非正規化

政府の雇用・労働分野における規制緩和により、労働市場の流動化が起こり、非正規の低賃金労働者数が増大し、労働所得格差が拡大した。

⑤金融化

経済活動の金融化により、リストラによるコスト削減効果で短期的に株価が上がることを見こして、労働者の賃金や福利厚生の切り下げを実行。その結果、長時間労働と賃金引下げになった。

9

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究

(1) 森岡 (2013) の概要

森岡 (2013) に対する考察

森岡 (2013) が挙げているこれらの要因

会社独自で解決策を講じられる範囲外のことであり、会社に影響を与えている事柄。会社を取り巻いている状況を認識することは重要だが、その影響を受けて、過労死が起こっている要因を、社内に見出す視点がなければ、過労死を解決するには至らない。

また、20世紀初めにすでに過労死問題が発生していた (川人 2014)。森岡 (2013) が挙げる5つの要因が発生する遥か以前に、既に過労死が発生していた。

すなわち、これらの5つの要因は過労死を増幅させることになったかもしれないが、過労死が発生する要因とは言えない。

10

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究 (2) 今野 (2015) の概要

一般的な特徴

- ・労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す
- ・賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い

このような状況下で労働者に対し、一部の役に立つ人材だけ残して大半を退職に追い込むなど、使い捨てにしている企業であると言われています。
(厚生労働省HP参照)

ブラック企業



なぜ、若者はブラック企業に入社してしまうのか？

- ① 当人たち自身がブラック企業の誘い文句に意義を見出し、積極的に選び取っている。
求人情報における誇張した収入、虚偽の労働条件、「やる気次第」「実力主義」
- ② 入社後に労働の要求が際限なく膨れ上がる。
入社時に交わされる虚偽の契約書ではわからない業務量が入社後に労働者を押しつぶす。

11

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究 (2) 今野 (2015) の概要

なぜすぐに辞めないのか？

新入社員が
絡め取られていく

ブラック企業のクリエイティブな宣伝広告に煽られ「勝ち組になりたい」「自分を試したい」と夢を抱いて入社

入社後、過重に課せられる業績ノルマがいつの間にか日々の価値観に転嫁していってしまう。

退職者が続出する一方、「責任感のある若者」が残り、人員が少ない中で、より一層一人への負荷が大きくなり、能動的に「顧客のために」職場に残る。

膨れ上がった負荷により徐々に心身に変調を来し、仕事以外のことが考えられなくなり、「ブラック企業の論理に人格そのものがひきずりこまれ」、「思考のブラック化」が起こっていく。

辞めたいと申し出ると、「損害賠償請求」で脅され辞められなくなる。

過労死



12

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究 (2) 今野 (2015) の概要

今野 (2015) に対する考察

過労死に陥った労働者を、あえて「被害者」と表現するならば、会社やその上司は「加害者」と言える。今野 (2015) は被害者の惨状を赤裸々に記述しているが、誰しものが被害者になり得るということと同じくらい、誰しものが加害者にもなり得るのがブラック企業なのではないか。加害者もいつの間にかブラックな思考になり、部下を追いつめ、同時にそれは自分を疲弊させている。

「人間らしく働く」には、労働者を加害者にさせないということも併せて考察をするべきである。



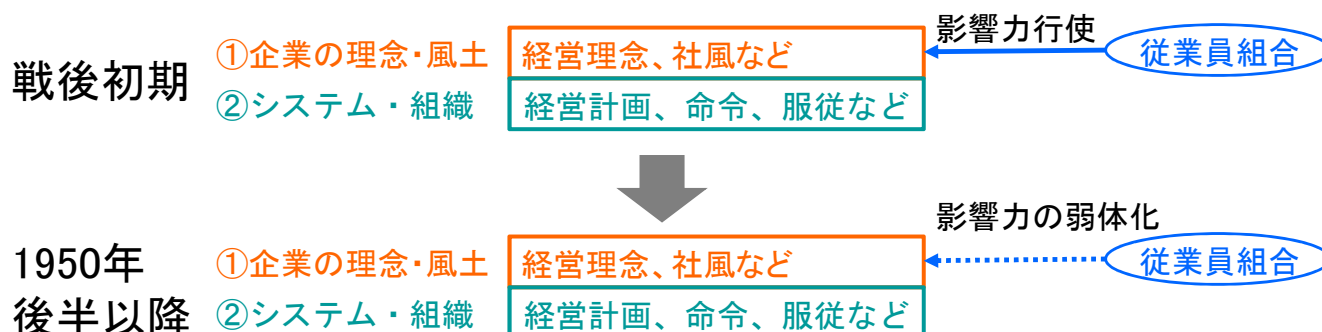
このようなブラック企業にあてはまらない企業においても過労死が発生していることを野村 (2018) は指摘し、そのような企業を「ブラック・アンド・ホワイト企業」と呼んでいる。

次は、この「ブラック・アンド・ホワイト企業」について見てみる。

13

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究 (3) 野村 (2018) の概要

野村 (2018) は「ブラック・アンド・ホワイト企業」は、**従業員組合の存在感の喪失**により誕生したとしている。



ブラック企業は、「②システム・組織」
がむき出しになった状態

14

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究

(3) 野村 (2018) の概要

野村 (2018) に対する考察

従業員組合の存在感が喪失した、と野村 (2018) は言っているが、会社が従業員に対してどのような働かせ方をさせているか、ということに対してのチェック機能が、働いていないということだと思われる。しかし、従業員の就労状況を管理することは、人を雇った以上、会社が行うべき必須事項である。これは、従業員組合があるかないかに関わらず、行われなければならない。

従業員組合の存在感の喪失は、過労死発生の要因の1つであるかもしれないが、根本的な要因ではないと思われる。



以上、企業の現状から過労死の要因を考察してきたが、「人間らしく働く」人事労務制度を考える上で、欠かせないものには何があるかという視点で、過労死問題に携わってきた弁護士と産業医の先行研究を確認する。

15

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究

(4) 川人 (2014) の概要

- ・ パワハラや長時間労働が原因で過労自殺が起こっても、会社は死亡原因を誠実に調査せず、遺族に謝罪もしないというケースが多い。

「職場で働く者の人権を尊重するという姿勢が全く感じられない」

20世紀初め長野の製糸工場における女工の労働状況

- ・ 気温湿度が高い過酷な現場で1日14時間～15時間休憩なしで働きづめ
- ・ 優秀な女工はさらに働くように圧力がかかり、病弱な女工は十分な休みが与えられず、いずれも疲弊して過労死に至るケースが多発



半年間で自殺した女工は47人。

戦後、新しい憲法と労働法ができて働く者のいのちと健康が尊重される時代になったはずだった・・・にも関わらず、現代の過労死の現場とあまりに共通点が多いことがわかる。

16

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究

(4) 川人 (2014) の概要

川人 (2014) に対する考察

2014年6月20日に「過労死防止対策推進法」が成立した。

しかし、法律ができたからといって、過労死がなくなるとは限らないことを歴史は示している。

人権よりも利益主義を重んじ、過労死が起こっても、会社は、そのことを正当化しようとする。これは異常な状態である。

企業一社一社が、従業員の人権を再認識する必要がある。

「人間らしく働く」人事労務制度において、人権の尊重は必須である。



次に産業医からみた過労死問題について確認する

17

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究

(5) 大室 (2017) の概要

- ・ ブラック・アンド・ホワイト企業においても、ブラック企業においても、長時間労働により睡眠が極端に少なくなるということが起こっているが、大室(2017)は睡眠を奪うことで人は簡単に判断力を失うと指摘している。
- ・ さらに、「現代人の脳は、バッテリー容量は同じでアプリが増えたスマホ状態」である、と指摘し、脳は20万年も前からほぼ変化していないにも関わらず、情報だけは莫大に入ってくる状況で、脳自体が慢性的な疲労状態になっている。
- ・ テレビなどと違い、ディスプレイを見つめ能動的に行うPC作業はより疲労度が高いと述べている。

18

Ⅱ-1. 過労死の要因に関する先行研究 (5) 大室 (2017) の概要

大室 (2017) に対する考察

会社は、労働者の身体は融通がきくと思いがちであり、それが、過労死発生の要因にもなっているように思われる。

「人間らしく働く」人事労務制度を考える上で、人間にとっての最適な＝いのちが守られる労働時間 を考えるということを決して外してはならない。

19

Ⅱ-2. 先行研究からわかったこと

以上、5人の先行研究から見えてきた課題は

- ・ 過労死になるほど追い詰められる状況の改善又は抑止は会社内部に見出されなくてはならない。
- ・ 「思考のブラック化」や、「企業の理念・風土の非健全化」をどう食い止めるか

であると考えます。このことは当然、利益組織としてのシステム・組織のありようにも影響するものである。



以下では、「思考のブラック化」や「非健全化した企業理念・風土」が好転し、ブラック企業から脱した事例を検討する。

20

Ⅲ. 好転事例

A 社

創業：昭和28年、 設立：昭和44年、 社員数：148名（2019年2月現在）

本社工場の敷地：東京ドームグラウンド面積3倍分

営業内容：粗大ごみを選別・加工する機械の製造、及びRPF※の製造など



※RPF：主に産業廃棄物の中のプラスチックと、リサイクルが困難な、加工された古紙を原料にしてつくられる高カロリー固形燃料。発電用の燃料などに使用される。「大辞林 第三版」

21

Ⅲ. 好転事例



東日本大震災、熊本震災、西日本号豪雨災害においても現地でガレキ処理を行い復興に大きく貢献

聞き取り調査：現地社屋にて、社長A氏、人事担当B氏へのヒアリングによる調査
(2019年2月6日)

野村（2018）のフレームワークを参考に転換の様子を考察すると、検討の結果、同社の社風、組織、システムを含む各種の変化について次のように現されることがあきらかになった。

22

Ⅲ. 好転事例

(1) 転換前

①理念・風土 : ワンマン社長（あれやれ、これやれ、あれ足りん、これ足りん）
社員は会社の歯車。仕事に適していない社員は辞めてもらう

②システム・組織 : やらされ感で成果（パフォーマンス）が上がらない。
整理整頓が行き届いてない社内。職場の改善どころではない。
業績の悪化。不具合の手直しで2億～3億の支出



倒産の危機（2004年頃）

(2) 転換後

①理念・風土 : 社長の開かれた関わりの出現（社員への積極的な声かけ）
↑倒産危機に直面しメンタルトレーニング（感謝を深める取組）
お互いを尊重し合う風土の現成
仕事に適さない社員は、上司間で相談し、適切な配置に。

②システム・組織 : 自発的な工場内の清掃（美しく能率的な工場）。自発的なQC活動（改善）
無事故1000日完遂（現在1500日を目標にしている。）
不具合ゼロ

23

Ⅲ. 好転事例

(3) 小括

指令の在り方、人事の在り方、現場の清掃のありかた、自発的改善運動、事故の低減、業績の飛躍的回復等多岐にわたっている。

→企業活動の目的にとってより調和的であることから「好転」と捉えられるだろう。

<転換の前>

従業員が社長や幹部に相談することの多大なストレス（相談しても怒鳴られ、離職を覚悟）があった。怒鳴り声が日常的にあり緊張感に満ちていおり、「追い詰められた人」が多数。実際に離職者が多い状況であった。

会社の好転のスタートポイントに関すること

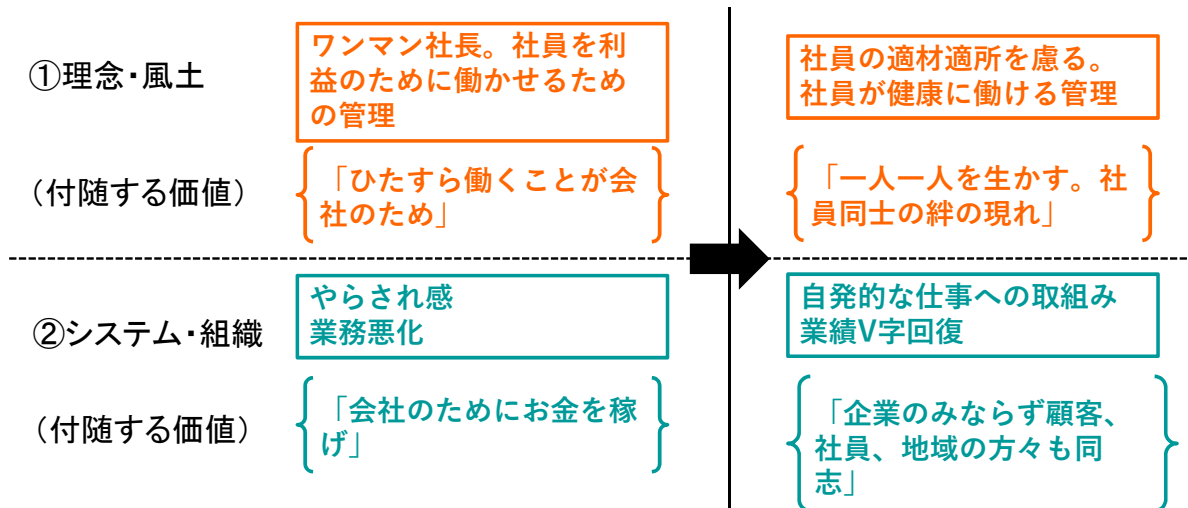
- ・A社長の社員に対する捉え方と扱い方が大きく変化したこと
（歯車から、ともに会社を支える人へ）
- ・B幹部において、幹部相互での信頼感と会社をよくすることへの「確信」が生まれたこと
（それによって、会社が良くなるために、また従業員が「生かされる」ことのために、縦割りを超えて率直に話し合える風土がうまれたこと）

24

Ⅲ. 好転事例

(3) 小括

また、好転の前後では、①企業の理念・風土、②システム・組織 に付随する価値や感覚にも変化があったことが見受けられる。(カッコ内はヒアリング時にうかがった言葉)



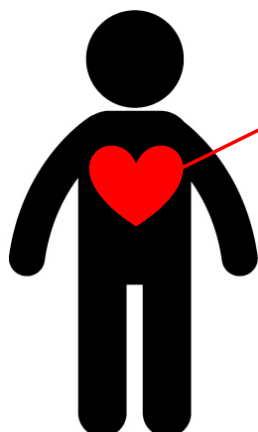
25

Ⅳ. まとめ

本研究は、これまでの諸研究を踏まえて、「思考のブラック化」とそれを引き起こす「企業の理念・風土」の非健全化をどう食い止めるか、という課題を掲げた。そして、事例の検討を通じて、これらが食い止められたことを見て、そのスタートポイントが確認された。



今後の展望を含めて「好転のための人事労務」の観点からの付言



社員を人間として尊重する意識



「人間らしく働ける人事労務の仕組み」ができるのではないかな。

26

ご清聴ありがとうございました。