

## 学生として、過労死と向き合う

## ～組織の歯車にもある自由 その権利行使の困難性と必要性

土谷良樹

東葛病院

発表者 東京大学 「日本の医療の光と影～  
医療と福祉の現場から学ぶ現代社会ゼミナール」

横山智彦(情報理工学研究科2年)

手島浩太(理科I類2年)

村上諒(文科I類1年)

## はじめに

職場に波風を立てることなく尽くすのが是とされるからこそ発生するのが、過労死ではないか。ハラスメントや過大な仕事量など、職場で遭遇した問題は、それがどんなに困難で、己の生活に食い込むものであったとしても、自ら抱え込み処理するのが当然とされてはいないか。そうだとすれば、本来生存を支えるはずの労働が生命を蝕み、生命を奪っても不思議ではない。

未だに過労死が根絶されていない現実の異常性を、過労死とは無縁だと思う人間も認識すべきである。過労死の危険と隣り合わせで労働する将来の己の姿を思い浮かべては過労死問題を憂慮するような学生はそう多くないだろう。

本稿では、まず、将来労働者になる学生である発表者がどのようにして過労死根絶の必要性を強く認識するに至ったのかを説明する。次に、過労死根絶に向けて重要と考えられる改善策を、職場のシステムと人間関係という2つの視座から事例を引きつつ説明する。前者のキーワードは「仕事量の削減」と「裁量権の確保」であり、後者のそれは「ハラスメントの防止」である。そして最後に、過労死の削減や根絶を可能にする現場の環境作りを促す圧力にはどのようなものがあるか、その主体を公権力と現場の働く者に分けて考察する。

## 1. なぜ過労死根絶が必要か

たとえそれが投げ出したい仕事であっても生活のためには甘受せざるを得ないような立場にある者の苦難や困窮がコロナ禍に始まったのではないことは言を俟たない。もしも比較的安定した仕事を得た場合も、己の生活を成り立たせるために、家計を支えるために、或いは職に就き賃金を得る機に恵まれた己の負うべき義務として、その仕事内容や仕事場のしんどさに耐えていることが少なくないだろう。

己の労働力以外に資本を持たない多くの人間にとって労働とは、己に関係する何かの存否が懸かっている、己の暮らしに不可欠な活動ではなかったか。確かに、誰もがその労働にやりがいや生きがいを見出すのが一つの理想かも知れない。誰もが嬉々として労働する社会。だが、

筆者にはその到来すら想像出来ない。どこかに必ず皺寄せが行き、誰かがその処理に動員されている。そしてそれが表面化することは稀である。これが実態だと考えられる。そして大企業における過労死の数々は（顕在化した一部に過ぎないが）、それが極一部の極悪な環境に限った話ではないことを示す。過労死の危険は遍在していると捉えるのが妥当だろう。

そこで働かざるを得ない立場の労働者を守る基礎に、労働によって殺されない権利があるべきだと考える。過労死根絶は、労働者の命を守る基礎に過ぎない。それが実現されないままでは良いはずがない。

## 2. 改善策

### 2-1 職場のシステム

トラックドライバーと教員を具体例として取り上げつつ、議論を進めたい。

#### ■仕事量の削減

仕事量の削減がもたらす効果の一つには、過重な負担を嫌う労働者の離職にブレーキがかかる点が挙げられる。働き手の確保に繋がるため、経営側（使用者？）にとっても好都合であるとの見方も可能だろう。

しかし、問題がある。仕事量は簡単には制御出来ない。一つの業務が他の様々な事業との関係の中にある以上、ある業務の減少は別の業務のあり方に少なからぬ影響を及ぼす。逆に言えば、ある業務の仕事量を減少させるためには、そこに流入する他の業務に由来する仕事量の調整が欠かせない。ところが調整により不利益を被る可能性のある業者がそれに快く賛同するはずはない。ある業務の仕事量を減らすことは今の事業を支える秩序の混乱を招くとされ、多くの職場で仕事量の削減が自主規制されていることが予想される。必要なのは、これを打開する方策である。

欧米では日本と比して過労死が少ないことを見ると、自分の仕事量の適正化をどれだけ主張出来るか、どれだけそれが受け入れられるかが重要になってくるのではないか。

#### ■「裁量権」の明確な付与

ここでの「裁量権」は、裁量労働制という実労働時間ではなく成果に基づいて報酬額が決定される仕組みを推奨するための言葉ではないことに注意されたい。

労働者として、自分の仕事に意味を見出せなくなり、惰性で過重な労働を続けていく中で、遂に踏ん張ることも叶わなくなったとき、人は過労自死するという見方もある。これへの対策として、仕事を一人で抱え込まずに済む工夫が求められる。その一つとして、仕事の他者との分担を可能にする程度の「裁量」が、少なくとも現状より多くの労働者に明確な形で与えられるのは有効ではないか。

### 2-2 職場の人間関係

#### ■ハラスメントの防止

仕事に迫られる中でハラスメントを受けることの重大さは看過出来ない。心身が摩耗し過労死に至る危険がある。ハラスメントをする者（ハラスメント常習犯）の権力が大きくなればなるほど、その職場でハラスメントを是正することは難しくなるだろう。ハラスメントをする人の職場

における権力への接近を許さない等のシステムが必要ではないか。その実現を労働組合などが訴えていくことや、ハラスメントをする人の昇進を法律等で明確に禁ずることが考えられる。

### 3. 改善策が採られるよう促す方法

#### ■公権力が主体になり改善を目指す分野

基本的人権の保障、法規制、強制力が必要なことを説明する。

#### ■現場の働く者が主体になり改善を目指す分野

法律で強大な力を与えられた労働組合が果たす役割は小さくないだろう。現代の労働組合の可能性と、限界を考察する。

### おわりに

過労死問題の是正、そして根絶には、公権力による「上からの」政策のみならず、現場で働く者による現状打開を求める「下からの」働きかけも重要である。ところが現実には、現場の主張をより効果的にするはずの現場で働く者の団結そのものが難しい状況にあると言わざるを得ない。求められるのは、それを促す時限的なキャンペーンではない継続的な施策である。

今後はより一層、労働の実態を調査し、過労死防止に寄与できる方法を模索していく。

以上