

2021 年 9 月 11 日

過労死研究と学会の課題

弁護士 川人 博

はじめに

コロナ禍における職場の惨状

相次ぐエッセンシャルワーカーの健康破壊と痛ましい犠牲

労働者のための調査研究活動と政策提言が、今こそ求められている。

第 1 約 30 年前、私にとって、ある学会での貴重な体験

第 2 過労死研究の歴史的経過

第一期 1978 年～1987 年

第二期 1988 年～1997 年

第二期に議論された主な論点と私の意見

①なぜ過労死に至るまで長時間残業を行うのか？

②遺族の個別救済と過労死防止運動

③労災申請と企業責任追及

④ジェンダー研究者からの問題提起

第三期 1998 年～2013 年

第四期 2014 年～2021 年

第 3 過労死研究の今日的課題

1 過労死原因の多元性

過労死原因の多元性と研究課題

2 長時間・過重労働の歴史的・国際的分析の必要性

3 労働法制等の抜本的改革へ向けての政策研究の重要性

第 4 過労死防止学会の到達点と課題

1 構成員の特徴（多様性）

2 結成以来 5 年間の学会活動の特徴

3 今後の学会活動に関する提言

活動のバランス・組織形態・日常活動・国際連携・

構成員世代・当事者サポート論・・・・

以上

“義理”の研究

文科一類二年 16組 村尾幸太郎

1. 課題

過労死の問題に長年取り組まれてきた川人博弁護士は、2014年に上梓された『過労自殺 第二版』において、過労自殺の防止のために、「義理を欠くこと」の重要性を説いた。その論旨を約すると以下ようになる。²³

- ①過労自殺の大きな原因の一つとして、日本の労働者の義理がたさ、つまり自己の健康より他者への配慮を優先してしまう意識が挙げられる。
- ②義理を守ることよりも、自身の命と健康を重視して、自殺を防ぐべきである。
- ③個々人が義理を欠く意識を持つことは、健康よりも仕事を優先することを美德とみなす社会の意識を変革していくことにもつながる。
- ④義理を欠くことで、各労働者に負担が集中する歪んだ労働環境をも暴露することができる。

日本社会や職場の構造だけではなく、労働者個人の意識にも過労自殺の原因が潜んでいることを明らかにし、個人レベルの実践も重要な意味をもつことを指摘した『過労自殺』の記述は極めて興味深い。「義理を欠く」実践が広がれば、過労死を防止するうえで非常に大きな一步になることは間違いない。しかし、我々は本当に「義理を欠く」ことができるだろうか？ もしそれが難しいとすれば、我々はどうすべきなのか？ この論考では、そもそも義理とは何か、義理を欠くにはどうすればよいかを考察していく。

2. 本論—義理とはなにか—

本章では、種々の研究や意識調査を使い、『過労自殺』で“義理”と記述されていたものの正体とその拘束力の強さに迫る。調査には、公的機関が実施したものもあれば、旅行代理店など私企業の行ったものもあり、信頼性にやや難があるものも含まれるかもしれないが、おおまかな傾向をつかむには役立つだろう。

²³ 川人博『過労自殺 第二版』岩波新書, 2014年, 226-228頁。

2-1. 義理の正体

まずは、“義理”の辞書的意味を確認しよう。

ぎり【義理】²⁴

○自身の利害にかかわりなく、人として行なうべき道。特に、交際上、いやでも他人に対してしなければならないこと。

.....

すなわち、人間関係上発生する義務（感）が、義理ということになる。職場においては、休まずに働かなければならないという義務感が、義理とよべるものだろう。では、この義務感が生まれる原因はなにか。

旅行事業等を営む株式会社エアトリのアンケート調査によれば、平日に休んだことのある会社員または公務員のおよそ 45%が、平日に休むことに不安を感じたことがある²⁵。また、旅行代理店エクスペディアのアンケート調査によれば、有給休暇の取得に罪悪感のある人の割合は、日本では 58%にのぼり、全調査対象国 19 ヶ国の中で最も高かった²⁶。

『過労自殺』では、同僚など仕事上関係を持つ他者に、「〇〇さんに申し訳ない」などと過度に配慮してしまう意識が義理であり、体調を顧みずに無理をしてしまう原因になるとされている²⁷。上記の各調査によれば、他の人が働いているのに、自分だけ休むのは「不安」であり、「罪悪感」をもたらすものであるらしい。すなわち、職場における義理は、職場の人間関係からして、自己都合で休養をとる申し訳なさがあることが原因で生まれていると言えるだろう。

十分な休養をとることは、労働者の当然の権利であるはずだ。なぜ、当たり前の権利の行使にあたって、罪悪感がうまれるのだろうか。

²⁴ 『新明解国語辞典 第七版』三省堂, 2012 年。

²⁵ 株式会社エアトリ「「休み方」に関するアンケート調査」2019 年より
<<https://newscast.jp/news/510158>> (2021.6.24 最終閲覧)

²⁶ 株式会社エクスペディア「有給休暇の国際比較調査」2018 年より
<<https://welove.expedia.co.jp/press/40915/>> (2021.6.24 最終閲覧)

²⁷ 川人前掲書, 226 頁。

2-2. 日本人の罪悪感

ある心理学の研究成果によれば、日本人の心に罪悪感を喚起する原因には、大きく分けて下記の4つがあるという²⁸。

- ①他傷（例：友人を裏切ったとき）
- ②他者配慮不足（例：お年寄りに席を譲れなかったとき）
- ③利己的行動（例：他人のお菓子を食べたとき）
- ④他者への負い目（例：親に金銭的負担をかけていると思ったとき）

これを使って、罪悪感の内容を細かく分析してみよう。休むことに対する罪悪感を生み出している因子は、上の4つのうちどれだろうか。

休養をとることは、積極的に他者を害さないから、①他傷ではない。休養をとらないことは、社会が期待する他者援助行動ではないから、②他者配慮不足でもない。

③利己的行動とは、自分だけが利益を得たことが不適切だったと後悔する意識による因子である。そして、④他者への負い目とは、社会的な常識以上に利益を得たことへの後ろめたさによる因子である。③と④の違いがわかりにくいのが、③は、自分が利益を独占することに対する後ろめたさ、④は、他者から大きな利益を与えられたことで他者を傷つけたのではないかとの危惧を指している。

他の人が働いているのに自分だけ休むことが、自分だけが利益を得る行為と捉えられているのであれば、③利己的行動の因子は働いているかもしれない。また、「普段の恩を返すために一生懸命働かなければならない」という意識があったり、休暇を会社による恩寵とみなす意識があったりすれば、④他者への負い目の因子の発動はあり得ると考えられる。

よって、休むことによる罪悪感の原因は、③あるいは④、またはその両方と考えることができる。

2-3. 根深い「義理がたさ」

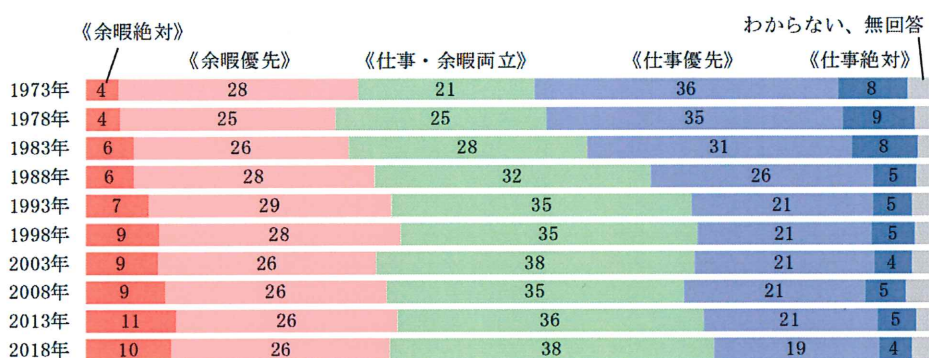
では、義理は日本人の心をどれほど強く拘束しているのだろうか。その強さによって、束縛を解いて「義理を欠く」実践をすることがどの程度難しいかがわかってくる。

²⁸ 有光興記「日本人青年の罪悪感喚起状況の構造」『心理学研究 第73巻第2号』2002年、148-156頁。
<https://www.jstage.jst.go.jp/article/jpsy1926/73/2/73_2_148/_pdf> (2021.6.24 最終閲覧)

ここでの義理の強度は、労働者が自身の健康を大切に思う程度と比較して、相対的にとらえられなければならない。労働者は、自身の健康と、義理の意識からくる義務感とを比較衡量して、休みを取るかどうか決めているからである。まずは、労働者たちが自分をどの程度大切にしているか見ていこう。

仕事と余暇のどちらをより優先するかを尋ねた意識調査の結果が、図1である。余暇を優先する人と、両立を目指す人を足せば、仕事を優先する人の割合を大きく上回ることがわかる。さらに、調査回数を重ねるごとに、仕事を優先する割合が減り、両立を求める割合が増えていることが見て取れる。また、若干データは古いが、仕事と私生活のどちらをより中心に考えるかを尋ねた意識調査の結果が、図2である。一貫して仕事中心の割合よりも生活中心の割合が高く、また大半の人は両立を望んでいたことがわかる。これらの調査をみるに、労働者の多くは、十分な休息を犠牲にしてまで働きたくはないと思っているし、私生活を破壊してまで仕事に打ち込みたいとも思っていないようだ。この傾向は、少なくとも、過労死が社会問題となり始めた1980年代から安定して続いている。過労死が続発していながらも、労働者は自身の生活を軽視してはいなかった。つまり、自分たちの健康と私生活を重視する価値観を持ちながらも、それを上回る強度で、義理が労働者を束縛していたのだろうか。次は、日本人の意識の中で義理がどの程度重視されているかを見ていく。

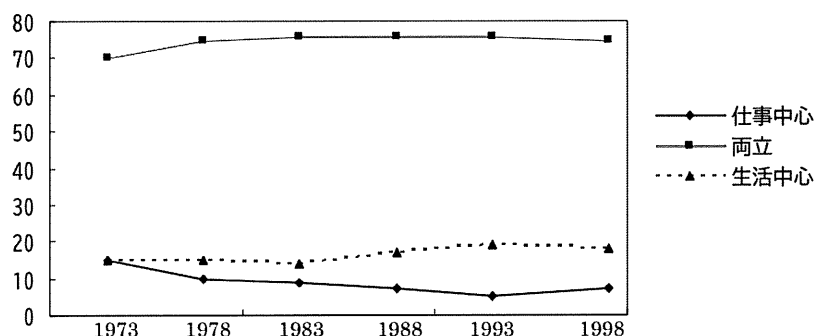
図1. 仕事と余暇の選択²⁹



²⁹ NHK「第10回「日本人の意識」調査」2018年より

<https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20190107_1.pdf> (2021.6.24 最終閲覧)

図 2. 仕事と私生活の優先度³⁰



出所) 生産性本部「働くこと」の意識調査(1973、1978、1983、1988、1993、1998 年調査)より作成。

国土交通省が、日本人の美意識について整理した資料³¹を用いて、日本人が義理をどの程度重んじているのか見ていく。もちろん、この調査からわかることは、日本人がどの程度、義理がたさを美德とみなしているかということであり、現場の労働者の心を義理がどの程度の強さで拘束しているかが直接明らかになるわけではない。しかし、調査が示す傾向から、それを推し量ることは出来るだろう。

図 3 は、2019 年時点で、高度成長期以前の伝統的な感性として挙げられるものを訪ねた調査の結果である。他者への配慮、すなわち義理が第 1 位を占めている。図 4 は、日本が誇るべきだと思う事柄を尋ねた調査の結果である。義理がたさを挙げる人が増加し、最近では 40%に迫っていることがわかる。図 5 は、2019 年に、今後重視されるべき感性を尋ねた調査の結果である。意思の貫徹、合理性の重視といった、様々な重要と思われる価値観を抑えて、他者への配慮、すなわち義理がまたもトップを飾っている。これらの結果を見た国交省は、「義理がたさ」(他者への思いやり)を筆頭に、「伝統文化」「和」「自然」をあわせた 4 つが、日本の伝統的な美意識の基本的な要素であり(これは、図 3 の調査の上位 4 項目に対応している)、平成に入ってこれらの要素が再評価されたと解している³²。国交省の解釈が正しいかは別として、他者への配慮、すなわち義理が、

³⁰ 清川雪彦ら「日本人の労働観 一意識調査にみるその変遷—」2002 年, 13 頁。

<<https://core.ac.uk/download/pdf/6895753.pdf>> (2021.6.24 最終閲覧)

³¹ 国土交通省「日本人の感性(美意識)の変化」『国土交通白書』2019 年, 20-35 頁。

<<https://www.mlit.go.jp/hakusyo/mlit/h30/hakusho/r01/pdf/np101300.pdf>> (2021.6.24 最終閲覧)

³² 国交省前掲資料, 20-23・25-27 頁。

非常に重要度の高い価値として尊重され続けていることは見て取れる。日本社会で義理がこれほどまでに重視されているとなれば、職場においても、義理による義務感の束縛は極めて強いと考えても大きく外れることはないだろう。

図 3. 日本の伝統的美意識と捉えられているもの³³

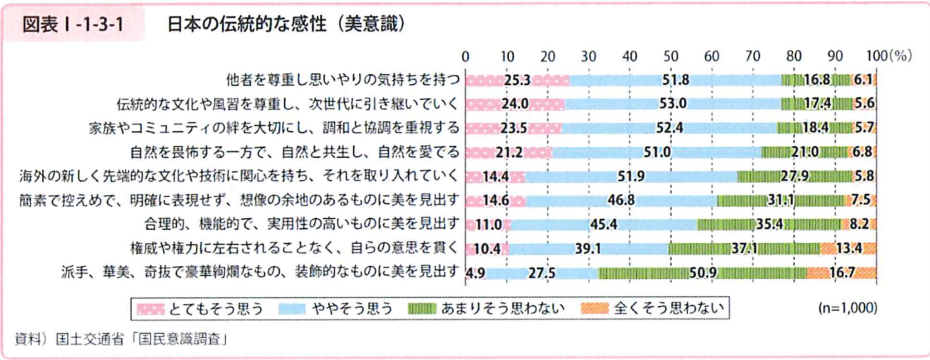
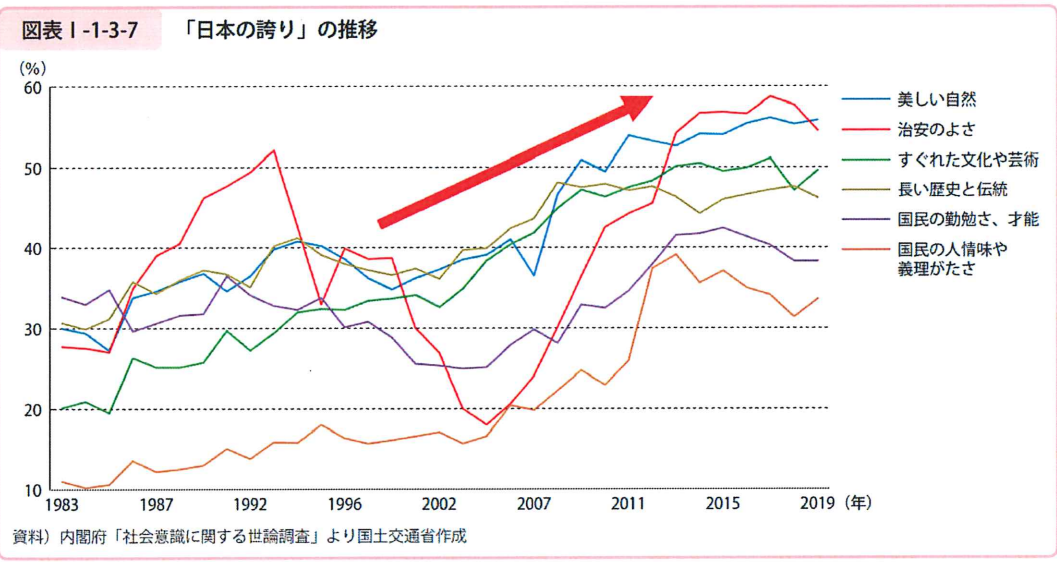


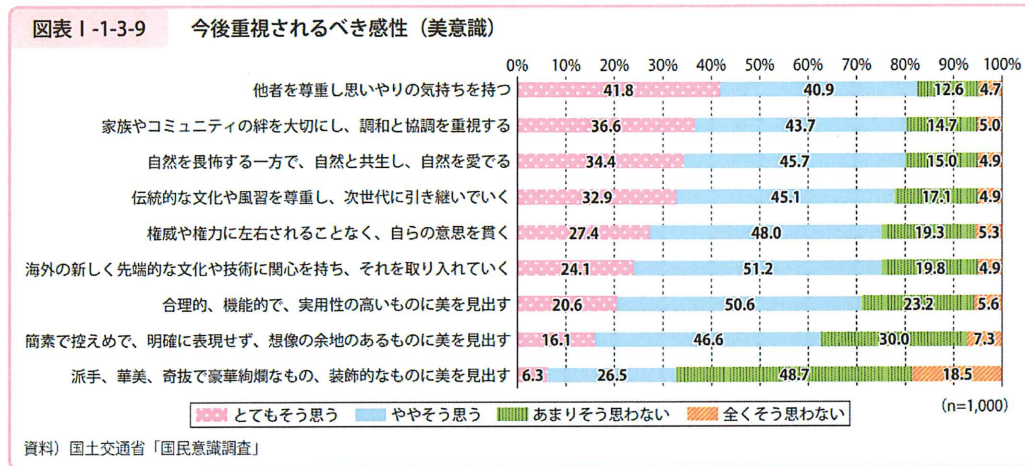
図 4. 「日本の誇り」の推移³⁴



³³ 国交省前掲資料, 20 頁。

³⁴ 国交省前掲資料, 26 頁。

図 5. 今後重視されるべきとされた感性³⁵



2-4. 小結

本章では、職場における義理とは、休みをとることに対する罪悪感から生まれる、無理をしてでも働かなければならないという義務感であると明らかにした。さらに、罪悪感の原因は、自分だけが休息という利益を得ることに対する後ろめたい気持ち、あるいは、休暇という畏れ多い恩寵を受けることで相手の利益を減ずることになるという危惧の気持ちに求められることもわかった。そして、労働者たちは自らの私生活を軽んじているわけではないものの、義理を重んずる価値観は日本社会に深く根付いており、極めて強い力で各個人の意識を縛っていることも推察できた。

3. 本論—義理を強める組織文化—

義理とは、個々人が抱く義務感である。それが各々の意識の中でどのように働いているかは、前章で分析した。しかし、個人の持つ義務感を強め、「義理を欠く」実践を妨げる、人の集団が持つ文化、すなわち職場の組織の構造も注目に値する。「義理を欠く」ためには、組織文化の拘束からも逃れなければならないだろう。それは可能だろうか。

³⁵ 国交省前掲資料, 27 頁。

3-1. インフォーマル・グループ

どんな職場にも、役職と序列があり、組織図を描くことができる。制度化されたフォーマルな組織構造により、効率的な仕事が可能になるとされる。しかし、どのような組織であっても、仲間意識で結ばれたいわば裏の組織、インフォーマル・グループは自然に形成され、組織の構成員は、フォーマルな組織とインフォーマル・グループの両方に帰属することになる。そして、インフォーマル・グループのもたらす情緒的なつながりは、しばしばフォーマルな合理性を乗り越えてしまう³⁶。

構成員の逸脱行動に対して組織が発動する制裁にも、フォーマルなもの（たとえば、減給、左遷など）とインフォーマルなもの（たとえば、村八分、いじめなど）がある³⁷。組織に対して明白な敵対行動をとれば、当然両方の制裁が行われるが、体調が悪い時に休みを取ったり、有給を消化したりすることは、敵対的行動とはいえない。むしろ、有給はフォーマルな組織が用意した制度である。こうした休む権利の正当な行使に対して制裁をくわえるのは、インフォーマル・グループのほうであろう。休養をとって「義理を欠く」行為は、義理というインフォーマル・グループが共有するルールを破ることである。グループのメンバーが皆、(いやいやながらも)自分の生理的欲求を押し殺して他者への配慮を優先して働いているのに、一人だけが配慮の義務を怠れば、苛烈な制裁が始まることは想像に難くない。「義理を欠く」逸脱行動に対してフォーマルな制裁は科されにくく、主にインフォーマルなものだけが行われることになるだろうが、だからといってその制裁が大きなダメージを与えないということにはならない。インフォーマルな制裁は、その烈度や期間の基準があいまいで、インフォーマル・グループの外部から見ると難しい。さらに、村八分やいじめなどの制裁は、人間関係に致命的なダメージを与え、大きな精神的負担を被制裁者に強いることになる。フォーマルな制裁よりもインフォーマルな制裁のほうが「きつい」と感じられる場合も多いだろう。こうした制裁が行われたりほめかされたりすることで、グループの構成員は、義理にますます強く縛られることになる。

³⁶ 野村一夫『社会学感覚 増補版』文化書房博文社、1998年、320-321頁。

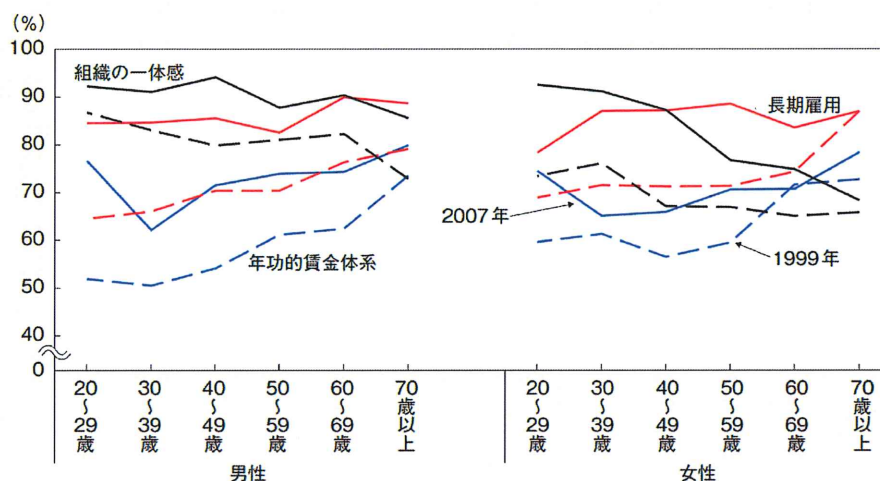
³⁷ 野村前掲書、323頁。

3-2. 「日本型雇用慣行」の特質

終身雇用・年功型の賃金体系といった特徴をもつ職場のしくみは、「日本型雇用慣行」「日本的経営」などと呼ばれ、日本の特色とされることが多い。もう一つ、「日本型雇用慣行」の重要な特徴とされるのが、職場の情緒的なつながりの強さである。しばしば会社と社員を家族に例える言説があるように、職場の一体感の重視が「日本型雇用慣行」の中核をなしており、図6にあるように、労働者からも肯定的評価を受けているようだ。

図6. 「日本型雇用慣行」に対する国民の評価³⁸

第2－(1)－13図 日本型雇用慣行等に関する評価



資料出所 (独) 労働政策研究・研修機構「勤労生活に関する調査」

(注) 1) グラフは実線が2007年、点線が1999年を示し、項目は色分けしてある。

2) 「良いことだと思う」「どちらかといえば良いことだと思う」の合計。

3) 長期雇用、年功賃金体系は、調査上は、それぞれ「終身雇用」、「年功賃金」となっている。

もちろん、職場の良好な人間関係の維持はよいことに違いない。しかし、一体感の重視は、時としてインフォーマル・グループに強い力を与え、義理の拘束力を高める可能性があることは否定できない。こうした一体感を重視する慣行を生み出しているのが、「日本的集団主義」の文化である。

³⁸ 厚生労働省「働く人の意識と就業行動」『平成20年版 労働経済の分析』2008年、91頁。

<https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/08/dl/02_0001.pdf> (2021.6.24 最終閲覧)

3-3. 「日本的集団主義」

集団主義とは、組織全体を運命共同体と捉え、個人的な利益よりも運命共同体の秩序維持と繁栄を重視する態度である。種々の社会学研究では、「日本型雇用慣行」の底流には、こうして組織を運命共同体とみなし、その中の「和」と同質性を強調する「日本的集団主義」の文化があることが指摘されている³⁹。日本社会に広がっているこの文化こそ、前述の一体性を重視する慣行を生み出すとともに、「出る杭は打たれる」的風潮を作り出し、一人だけちがう行動をとることに強い不安を抱かせ、逸脱行動を極めて難しくしていると思われる。

3-4. 小結

本章では、組織全体を運命共同体とみなし、組織内の協調と同質性を重視する「日本的集団主義」の文化が、一人だけ皆と違う行動をとることに對する強い恐怖感を生み出していることを明らかにした。さらに、「日本的集団主義」の文化は、職場の一体感を重視する雇用慣行をもたらし、一体感を維持するために各個人はますます義理がたくならざるをえないこともわかった。そして、一体感重視の慣行は、情緒的なつながりに重きを置くために、インフォーマル・グループに強い力を与え、「義理を欠く」ことに對する激しい制裁をもたらすことでも、個人の義理の意識を強化していると考察することができた。

4. 結論

これまでの分析から、「義理を欠く」実践を各労働者に求めるのは極めて難しいと考へざるを得ないだろう。義理の意識は、日本社会では極めて重要な美德だとされている。さらに、日本的な組織文化による補強も受けて、義理は非常に強い力で個人の心を縛っている。この縛めを解くことはそう簡単ではない。仮にすさまじい精神力を持った人が自らを縛る義務感を取り払ったとしても、その後が続く「義理を欠く」実践の段階では、

³⁹ 野村前掲書、328頁。なお、「日本人は集団主義的である」などと決めつけたり、過度な一般化をしたりすることには慎重であるべきなのは言うまでもない。日本人は集団主義的であると言説は正しくないとする研究もある(例えば、https://www.u-tokyo.ac.jp/focus/ja/press/p01_200930.html)。しかし、日本の職場において、本文で述べたような集団主義的傾向が観察されてきたのは紛れもない事実であり、無視することは出来ない。「日本人の特徴として集団主義がある」と捉えるのが誤りだとしても、「どの国にも集団主義はあり、集団主義そのものは日本社会の特徴ではないが、日本の集団主義には、共同歩調や同質性を重んじるという特徴がある」と考えることはできる。また、日本のさまざまな組織の文化の根底に集団主義が流れていて、社会に広く集団主義が浸透していることは、やはり否定しがたいと考える。

インフォーマル・グループによる激しい制裁を覚悟しなければならない。個人に、組織文化への英雄的反抗を要求することは、あまり現実的ではない。

しかし、「義理を欠く」実践をあきらめてしまえば、多くの労働者が義理に押しつぶされて健康を損なう状態を放置することになる。これまでの分析を踏まえて、「義理を欠く」実践の助けになりそうな事柄を述べる。

先ほども述べたとおり、まずは各個人の心を縛る義務感を取り除かなければならない。義理をもたらすのは、休むことに対する罪悪感であった。であれば、休むことで罪悪感が生じないようにすればよい。

2章で述べた、罪悪感の4因子分析によれば、他の人が働いているのに自分だけ休みをとることは、利益の独占である（③利己的行動）という考えが、罪悪感をもたらしている可能性がある。先述のエクスペディアの調査によれば、日本の有給取得の状況は、取得率（50%）、日数（10日）ともに全19ヶ国中最低であった⁴⁰。全体的な権利行使が低調である状況では、ごく普通の権利行使をするだけでも、他人より多く利益を得ているように見える可能性が高い。しかし、この問題は、多数の労働者が歩調を合わせて一斉に権利を行使すれば解決に向かうはずであり、根本的な原因は、むしろ④他者への負い目に求められるのではないだろうか。

普段から、職場の関係者からは多大な恩を受けていて、それは労働によってきつちりと返さなければいけないという意識があるとすれば、それは他者への負い目を構成しているだろう。さらに、休みをもらうことは職場からの恩寵であり、自分がよくしてもらうことで相手の利益を損なっているのではないかという意識があるとすれば、それも他者への負い目になるはずだ。有給の取得率の低さなどを見るに、「恩寵」という捉え方は根強く存在しているのではないだろうか。

先述の罪悪感に関する研究によれば、4因子のうち、他者への負い目を除く3因子は欧米の人々と一致するが、他者への負い目因子は日本人に特有のものだという⁴¹。他者からよくしてもらったことに対して負い目を感じ、それに報いなければという義理の意識を持つことは、日本人として避けがたいのかもしれない。

⁴⁰ エクスペディア前掲調査より

⁴¹ 有光前掲論文。もちろん、「日本人の罪悪感の特徴」などと、あたかもそれが国民性であるかのように軽々に論じ、過度の一般化をすることは避けなければならない。しかし、有光の研究は、欧米の研究と比較して、特別な4つ目の因子が確認できたことを根拠をもって示すものであり、日本人の罪悪感を喚起する要因に、他者への負い目という特徴的なものがあるのは間違いないと思われる。

しかし、休養が、職場から労働者への利他的行動（恩寵）であり、善意による利益の供与であるなどという誤った考えは、根絶することができる。休養は労働者が持っている権利であって、会社が下賜するものではない。労働者が自己の持つ権利について正しい知識を得ることができれば、罪悪感を軽減することにつながるかもしれない。そして、権利に関する知識の普及については、学校教育の役割に期待せざるを得ない。あらゆる社会問題の解決策を教育に求め、カリキュラムを圧迫することはすべきではないが、労働は大半の人々が当事者となる問題であり、他の教授内容を削ってでも、労働者に保障された権利について教えるべきである。

直接は関連しないかもしれないが、前述の NHK の調査の項目の中に、図 7 のようなものがあつた。それによれば、納税を国民の権利だと考えている人が 43.8% もおり、団結権の保障について知っている人は 17.5% しかいない。さすがに、これでは、日本人は自らの権利について正しく認識しているとはとても言えない。憲法の詳細な内容を含めた権利教育の充実が急務だろう。

図 7. 権利についての知識⁴²

権利についての知識

第36問 リストには、いろいろなことがらが並んでいますが、この中で、憲法によって、義務ではなく、国民の権利と定められているのはどれだと思いますか。いくつでもあげてください。（複数回答）

ア. 思っていることを世間に発表する	49.4	>	45.8	44.0	43.4	>	39.0	37.2	36.2	34.8	36.4	>	29.8			
イ. 税金を納める	33.9	35.5	<	39.8	>	37.2	<	39.5	<	42.0	42.2	42.8	<	46.8	>	43.8
ウ. 目上の人に従う	5.6	5.7	<	8.3	7.7	6.7	7.0	6.6	7.1	8.0	>	6.0				
エ. 道路の右側を歩く	19.9	19.3	18.8	>	16.5	15.3	15.5	14.6	14.9	14.8	>	12.2				
オ. 人間らしい暮らしをする	69.6	69.6	<	77.2	76.3	75.2	75.5	75.5	77.1	77.9	>	74.2				
カ. 労働組合をつくる	39.4	>	36.0	>	28.9	27.1	25.5	>	23.0	>	20.4	21.8	21.7	>	17.5	
キ. わからない、無回答	7.8	7.0	>	4.3	<	6.0	5.7	>	4.3	5.0	5.4	>	3.9	4.8		

休憩をとったり、有給を消化したりすることが当然の権利であるという知識が広まれば、「義理を欠く」ことに対する制裁も弱化するだろう。罪悪感が薄れたことで個人が義理から解放されれば、義理は組織の構成員が共有するルールではなくなり、「義理を欠く」ことは、協調を乱す逸脱行動ではなくなるかもしれない。

当然、権利教育の充実だけで、義理が消えてなくなるわけではない。義理の持つ強い拘束力が弱まっていくためには、長い時間と、多くの勇気ある「義理を欠く」実践の積み重ねが必要だろう。しかし、権利についてしっかりと教えることは、一人一人が「義

⁴² NHK 前掲調査より

理を欠く」実践の一步を踏み出す後押しとなることは間違いない⁴³。

以上（本文 8470 文字）

⁴³ 川人弁護士も、『過労自殺』の中で、ワークルールを学校教育に取り入れるべきだと述べている。ただし、義理の精神が日本社会に広く浸透している現状を考えれば、「義理を欠く」ための教育の内容は、労働法や権利保障の知識にとどまるべきではない。道徳・倫理の時間を含めて、罪悪感のしくみや日本的集団主義の文化の特徴を踏まえた教育が行われ、同調圧力に屈しない主体性をはぐくむことが必要だろう。

国家公務員の労働問題について

文科一類一年 2 1 組 門脇廉太郎

1, はじめに

私は、将来は社会問題の解決に尽力したいと考え、高校 1 年生の頃から国家公務員総合職に興味を持っていた。しかし、国家公務員はかなりの激務で、家族と過ごす時間を全く取れないなどといった情報を知るにつれ、次第に国家公務員として働くことに抵抗感を覚えるようになった。中には過労死する人もいるということで、国家公務員という職業に恐怖すら感じている。ただ、現状では、私は漠然と「国家公務員はブラックだ」などと思うだけで、具体的にどのような問題があり、どのような対策が講じられているのかを全く知らない。このまま曖昧にしていけないと思い、冊子論考の場を借りて、国家公務員の労働問題について調査、考察しようと考えた。本論考では、国家公務員の過労問題の現状と要因、対策を具体的に記し、最後には私自身の考えを表明する。この論考が、国家公務員の過労問題について考える一助となれば幸いである。

2, 問題の現状

・2020 年 10 月、11 月の国家公務員の在庁時間（職員が正規の勤務時間外に在庁した時間。つまり残業時間。）について

所属する課によるが、国家公務員全体の 12%が 80 時間を超えていた。さらに 20 代の総合職では、32%もの人が 80 時間を超えていた。厚生労働省は、月 80 時間の残業を「過労死ライン」と定めており、多くの国家公務員が危険な状態にあるといえる。また、国家公務員 316 人に対して行われたアンケートでは、約 3 割の人が、残業代が正しく払われていないと回答した。

・精神及び行動の障害による長期病休者、自殺者について

平成 29 年度の、長期病休者は、3841 人で、全体の 1.39%。自殺者は、45 人。

・パワハラ、セクハラについて

国家公務員 2,565 人を対象に実施されたアンケートの結果、「自分の職場でセクハラを受けたこと、見たことがありますか？」という問いに対し、「受けたことがある」と回

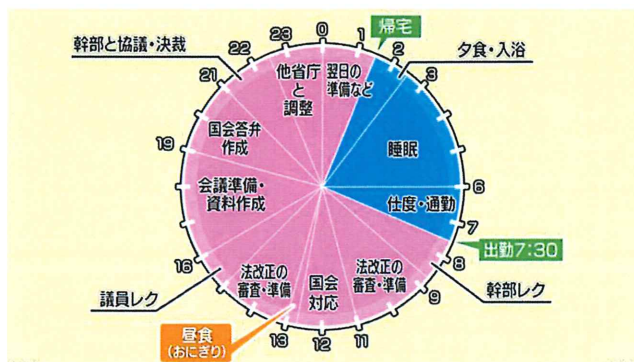
答した人は、女性 13.1%、男性 2.2%で、「見たことがある」と回答した人は女性 9.4%、男性 8.4%であった。「自分の職場でパワハラを受けたこと、見たことがありますか？」との問いに対し、「受けたことがある」と回答した人は、女性 17.7%、男性 16.1%、「見たことがある」と回答した人は女性 18.9%、男性 16.9%であった。どれも、男性より、女性の方が、被害件数が多い結果となっている

・田中勇樹（仮名）さんへのインタビューより

田中さんは入省約 5 年目の、ある国家公務員。記者に「大変だと思いませんか？」と尋ねられたところ、「公務員ですから、ある程度は仕方がないかと。ただ昼間、頭がぼーっとしたり、耳鳴りしたりするときもあり、いつか倒れるだろうと思うことはあります。妻からは『体がもたないよ。早く転職すべき』と泣きながら責められたことがあります」と答えた。

多くの中央省庁には、省内に職員が泊まれるように仮眠室やシャワー室が完備されている。しかし、田中さんは寝過ぎるのが怖いので事務用の椅子を 2 つ並べて寝ている。

右は、田中さんのある一日の図である。



・国家公務員の退職

内閣人事局によると、自己都合を理由とした 20 代の国家公務員総合職の退職者数は 2019 年度に 87 人に上った。退職理由を尋ねたところ「もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたい」との回答が男性 49%、女性 44%。「長時間労働で仕事と家庭の両立が難しい」は男性 34%、女性 47%だった。

また、30 歳未満の国家公務員の中で「辞める準備をしている」「1 年以内に辞めたい」

「3 年程度のうちに辞めたい」とした人が男性で約 15%、女性で約 10%となった。退職理由を尋ねたところ「もっと自己成長できる魅力的な仕事に就きたい」との回答が男

性 49%、女性 44%。「長時間労働で仕事と家庭の両立が難しい」は男性 34%、女性 47%だった。

3, 問題の要因

・無駄な仕事

ある国家公務員は、「深夜に会議資料を作成・印刷して、並べてホチキス留めをしている時間は本当にむなしかった」と話した。また、「基本的な雑務もそうですが連絡のやり取りを FAX でする文化は、あまりにも世間とかけ離れていると思います。百歩譲って立法府の一員である議員との連絡に FAX を使うことはまだしも、同じ行政府の官邸に行く時にいちいち FAX をして事前に行く旨を伝えないといけないルールがあり、本当に無駄だと思いました。FAX は流しただけでは見られないこともあるので、一度 FAX を送る前に担当の部署に電話して、そこから FAX を流して官邸に向かうんです。」と話した。

霞ヶ関では、デジタル化が進んでいない状況がある。

・質問通告の遅さ

国会で行われる質問は、事前に国家公務員に通告され、国家公務員はそれをもとに答弁を作成する。ある国家公務員は、「国会の 2 日前に質問を出す議員もいますが、なかには前日の夜 9 時や 10 時、ひどいときには日付が変わりそうな時間帯に通告する議員もいます。多いときには 1 つの課で質問が 10 以上に及ぶことがあり、時には朝までかかります…」と述べる。法律に明記されているわけではないが、与野党間には「審議の 2 日前の昼までに 1 質問を出す」というルールがある、しかし、実際はほとんど守られていない。

・壮絶な”フリモメ”

通告された質問をどの省庁の、どの課に割り振るかでもめる。これは、”フリモメ”、”フリモメ”と呼ばれる。この協議で、1,2 時間費やすこともあり、決着には深夜 1 時を回ることがある。

・人手不足

平成元年には国家公務員の数 82 万 2710 人であったが、平成 28 年には 27 万 8581 人に減少した。東京大学先端科学技術研究センターの牧原出教授は、「行政改革の流れ

で国家公務員の数削減されている一方で、どんどん行政ニーズは複雑かつ多様化していることが大きいですよ」と述べている。

- ・政治主導の強まり

牧原教授は、「2009年の民主党政権以降、官僚主導から政治主導にシフトしました。首相をトップに官邸の権限が強化され、そこで政策や方針を決定する。さらに、今の政権はスピード感を持って、短期で結果を出すことを重視しています。成長戦略や骨太の方針、特区による規制緩和など重要な政策課題を矢継ぎ早に打ちだしました。結果的に、官僚は下から練り上げた政策案を示すのではなく、上から降りてきた方針を短期で進めることを求められています。政治家や関係者の調整、資料作りに走り回っているのはそのためです。同じ忙しいといっても、ずいぶんその内容が変わっているのではないのでしょうか」と述べている。

4, 問題への対策

- ・国家公務員制度担当大臣の河野太郎による改革

河野大臣は、国家公務員にとって負担となっていた「青杣」や、「こより綴じ」を廃止した。また、業務の見える化を進めている。上記の在庁時間の調査を進めたのも河野大臣。

- ・22時閉庁のオンライン署名

深夜閉庁を求める国民の会は、change.orgで「**各省庁を22時～翌朝5時は完全閉庁し、緊急の業務や必要最低限の議員の質問対応等はテレワークで行う体制を作ってください。浮いたコストは、コロナ対策等の国民生活の改善に使ってください。**」という提言を行い、オンライン署名を集めている。

- ・若手が考えるミライの霞が関プロジェクト

国家公務員の若手の有志グループが、“霞が関を国民のためにもっとよい政策を作れる場所にしたい”、“そんな「ミライの霞が関」を創っていきたい”という思いで、若手が考えるミライの霞が関プロジェクトを始動させた。具体的な活動として、河野大臣に提言を行い、その中で「職種・階級別に、業務ごとの所要時間を把握する詳細な労働実態調査を行っていただき、その結果に基づいた各省横断的な働き方改革を先導していただきたい」と強調した。彼らは、まず「業務の見える化」を

行うことが重要であると考えており、その後、業務の全体像を明らかにした上で、①必要性の低い業務は廃止、②必要性は高いが、職員以外でもできる業務はタスクシフト、③必要性は高く、職員が行うべき業務は省力化、と3つの大きな方向性に沿って働き方改革を進めていくことに意義を見いだしている。

5, 私自身の考え

国家公務員は、国家にとって最重要な存在であることは自明であるとする。労働問題を理由に、優秀な人材の官僚離れが進むことは私たちの生活にも大きな痛手をもたらすであろう。労働問題を改善するためには、やはり業務のデジタル化を進めていくことが必要だと考える。これにより、紙を無駄に印刷したり、無駄に対面で会議を行ったりすることが減れば、勤務環境はかなり改善すると考える。リモートワークを推奨するならば、まず省庁の側から改革していくべきではないだろうか。

ただ、問題が認識されていてもデジタル化のような改革はなかなか進まない。私は、この原因は、各省庁の幹部の保守的な立場にあると考える。この状況を打破するためには、2つの方法があると考えます。まずひとつは、河野大臣が行うようなトップダウンの改革である。幹部より立場が上で、影響力のある人が改革を推進していけば、組織も変わらざるをえないと思う。もうひとつは、世論の形成である。労働問題が深刻であるということが周知され、それに反対する人が増えていけば、保守的な人も世論を無視することはできず、改革は進むと考える。

国家公務員の労働問題というテーマは、興味深いかつ、非常に重要である、私は、これからもこのテーマを注視し続けようと思う。

6, 参考文献

日本経済新聞「20代官僚、3割が過労死ライン超え 在庁時間調査」

<https://www.nikkei.com/article/DGXZQODE2500H0V21C20A2000000/>

内閣官房内閣人事局 「在庁時間調査 取りまとめ結果」

https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/w_lifebalance/dail9/sankoul.pdf

NHK「厚労省職員 “過労死ライン” 月80時間超の残業 4月は830人」

<https://www3.nhk.or.jp/news/html/20210603/k10013064851000.html>

日本国家公務員労働組合連合会

「国公職場におけるセクハラ・パワハラ実態調査結果について（最終）」

<http://kokkororen.com/pdf/181011harassment-survey.pdf>

NHK 「霞ヶ関のリアル」

https://www3.nhk.or.jp/news/special/kasumigaseki/article/article_190315.html

https://www3.nhk.or.jp/news/special/kasumigaseki/article/article_190912.html

withnews 「官僚、就職先としてあり？ 深夜の資料作り、FAX 文化「本当に無駄」

https://withnews.jp/article/f0210610000qq0000000000000000W08y11101qq000023052A?ref=r_snsranking

ミライのカスミガセキ 「私たち若手が考える、「ミライの霞が関」

<https://note.com/miraigaseki/n/n7ba844cecba4>

BUSINESS INSIDERS 「河野大臣「優秀な官僚が霞が関を去るのは問題」。働き方改革で夜 10 時以降“閉庁”求めた署名受け取る」

<https://www.businessinsider.jp/post-225315>

深夜閉庁を求める国民の会 「各省庁を 22 時から翌朝 5 時は完全閉庁し、緊急の業務はテレワークで行う体制を作ってください。」

<https://bit.ly/3vUN15Q>

バス運転手の過労死裁判傍聴の感想(東京地裁行政訴訟)

東大文科1類2年 西藤 誠
(「法と社会と人権」ゼミ生)

2021年5月の口頭弁論(証人尋問)を傍聴してみて尋問がどういう流れで行われるのかがわかりました。半日間傍聴しているだけでも疲れたので、当事者若しくは代理人又は裁判官として訴訟に関わるのは自分にはすごく難しいような気がしました(川人先生、笠置先生本当にお疲れ様です)。また、証拠の数の膨大さにも圧倒されました。裁判ではこれだけの証拠を集めるのが通常なののでしょうか。尋問ではどれくらい攻めるのかという温度感も見えて感じられました。原告の尊厳を守る立場として、裁判官に少し注意されるくらいに攻めるくらいが良いという話も納得しました(別の機会に中川先生から弁護士なりたての頃は口頭弁論での駆け引きで苦労するという話も聞きました、やはりテクニックや慣れというものもあるんですね)。

具体的な内容については、川人先生のHに対する反対尋問が特に印象に残りました。

9/7~9/15の9連勤をはじめ月321時間拘束され、さらに事故を起こす前日は21:23に退勤して翌日4:56に出勤するような状況では事故が起こるのは当たり前のように思いました。にも関わらず安全推進委員会では事故原因の一つに過労運転が考慮されていないということに私も大変驚き、思わず声を出してしまいそうになりました。

〇〇さんが通勤として青葉区から東扇島まで一般道で移動していたことにも驚きました。横浜北西線を使っていれば通勤時間は半分に短縮できていたのではないのでしょうか。有料道路代を通勤手当として出さないのは会社の福利があまりにも不十分な気がします(首都高は割高で、借金を抱えられていたことも考えれば自費で利用する気にはならないと思います)。

営業所の仮眠施設についても争われていましたが、まずシャワー室がないという話を聞いて驚きました。被告側は汗をかく作業はないと主張していましたが、人によっては暑い時車庫から営業所に移動するだけでも汗をかくのではないのでしょうか。「清潔」さについては意味が曖昧だと裁判官が指摘していましたが、環境が良くなかったことは容易に想像できます(一方でこのことを主張するにはもう少し証拠による補強があると良いような気がします)。

原告に対する尋問では、〇〇さんが自殺された原因に借金のことがあるのではないかということが争われていたと思いますが、自殺に至った経緯を考えたら会社のことが主たる原因であることは明らかな気がします。原告に尋問してまで争うことなのか少し疑問でした(被告としては少しでも会社以外の原因を立証したいのでしょうね)。

最後に乙68号証のデータについて争われており、裁判官は証拠データの履歴を一々確認していたらきりがないと指摘していましたが、当該証拠が特に重要であること(裁判官は

そこまで重要視していないのでしょうか) や笠置先生が主張されていたように確認することがそこまで負担でないことを考えれば再提出を認めるのが妥当かと思いました。

8月の最終弁論は、証拠の確認と判決言い渡し日の告知だけですぐに終わったのがやや意外でした。最後までバチバチに戦う様子をイメージしていたので若干物足りない気もしました。判決言い渡しまで3ヶ月あるのはかなり長いと思っていたのですが、相場を考えるとむしろ短い方だということを川人先生から教わりました。あとすごくどうでも良いですが、前回・今回傍聴していて裁判長がなかなか怖そうな人だと思いました。いずれの結果になっても控訴する前提で話をしていたのも引かかりました(川人先生もこのことを指摘されていましたね)。

今回の裁判傍聴を通して、運輸業の労働環境はなかなか厳しそうだとも感じました。今回のような例は極端だと思いますが、変則的な勤務体系や長時間の運転など、従事者の健康が害されやすい職種だと思います。運転することが好きな人にとってすごくやりがいのある仕事になると思いますが、やりがい搾取も起こりやすそうですね。そして問題の中日臨海バスについて調べてみたら本社が私の実家のすぐ近くの四日市市にありまして、地元民として大変お恥ずかしい限りです。

以上