

長時間労働による健康への影響と現状改善に向けた問題提起

手島浩太 東京大学教養学部理科 I 類 2年

村上 諒 東京大学教養学部文科 I 類 1年

横山智彦 東京大学大学院情報理工学系研究科 2年

土谷良樹 東京大学教養学部非常勤講師、東葛病院医師

はじめに

当事者や遺族の方の講話を通じ、過労死問題に初めて直接触れて以来、学べば学ぶほど露わになるその根深さを前に、解決策を模索せずにはいられなくなった。まずは労働問題の実態を垣間見ようと、匿名回答のアンケート調査を実施した^{脚注1}。社会人546人、大学生・高校生を含む学生268人から得た回答から見えてきたのは、少なくない労働者が、既に過労死やそれに近い状況を経験している生々しい現実であった。

それを踏まえ、本稿は、過労死の一因である長時間労働の背景にある人手不足の問題に注目し、問題提起をする。第1章では、過労死に深く関与する長時間労働の健康に及ぼす危険性を確認する。第2章では、その事後策としての労働者のメンタルヘルスケアすら行き届いていない実態を示す。第3章では、長時間労働そのものの削減への取り組みが不可欠との立場から、就労が叶わない者と人手不足の事業場とを繋げる視点を提起する。なお、アンケートの選択式設問とその回答分布は巻末に記す。自由記述回答は、その一部を本文の脚注で言及する。

1. 長時間労働

厚労省による統計からは、「仕事の量や質」が仕事におけるストレス源の多くを占めていることが示唆される。例えば、ストレス源を仕事の量・質に求める者の割合59.4%は、対人関係

を含む他の要素を凌駕する(図1)¹。別の調査も、ストレスを感じる者の56.7%が仕事の量・質にその原因を求めていることを示す²。仕事の満足度に関しては、業種を問わず多くの者が「給与面の待遇向上」よりも「仕事の肉体的・精神的負担の軽減」を、「仕事の満足度を上げた要因」として挙げる傾向にある³。このように、「仕事の量や質」が多くの労働者のストレスサーとなっている。

この「仕事の量や質」の問題は、長時間労働という形で表面化する。長時間労働は、健康被害や過労死に繋がる危険性を孕む。Kivimäkiら(2015)は、標準時間(週労働35時間から40時間)の労働者と比して、週労働55時間以上の労働者には、約1.3倍の脳卒中リスクが存在することを報告した⁴。また、長時間労働のメンタルヘルスへの影響に関する研究もある。Kuroda and Yamamoto(2016)は、労働時間が週50時間を超えると、メンタル面に大きな悪影響が生じ得ることを指摘し、さらに、金銭対価のない労働(サービス残業)時間が長くなると、通常の残業時より一層、メンタルヘルスが悪化する危険性が高まることを示した^{脚注2・5}。健康的な生活の実現には、労働時間の適切な制限が不可欠だ。

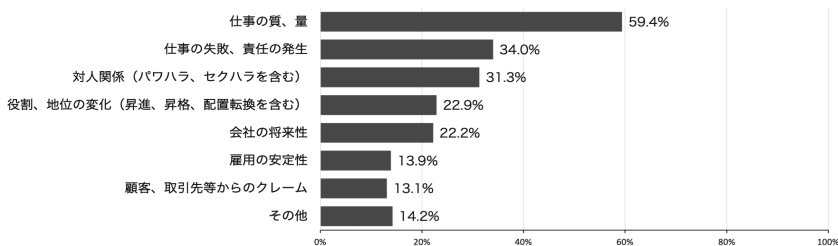


図1 現在の仕事や職業生活に関する強いストレスとなっていると感じている事柄 (主なもの3つ以内回答) (厚生労働省：厚生労働統計のあらまし、15頁、令和元年より引用、改変)

脚注1 2021年8月11日から9月5日にかけて、主にSNSを通じて実施した。

脚注2 アンケートの自由記述回答から、現場の残業の声を1点引く。

・残業が当たり前の(かつ残業代が支払われない)会社で働いていた時、私の後ろの席の方が職場で倒れ、1週間後に亡くなりました(福祉職)。

確かに、第二次安倍内閣においては「働き方改革」として時間外労働の上限規制が目標とされ、厚労省は「長時間労働削減推進本部」を設置するなど、近年、過労死問題に取り組む姿勢は見られる。

だが、日本の労働時間上限規制の実態は、杜撰であると言わざるを得ない。厚労省の令和2年過労死等防止対策白書⁶によれば、週労働時間が49時間以上の労働者の割合は18.3%、月末週労働時間が60時間以上の割合は6.4%に上った^{脚注3}。また、日本労働組合総連合会の調査は、月毎の平均賃金不払い残業時間（サービス残業時間）が一般社員では18.6時間、課長クラス以上では28.0時間であることを明らかにした⁷。

そして、労働基準監督署による令和2年度の監督指導の結果によれば⁸、監督指導の実施された24,042事業場のうち、労働基準関係法令違反は73.2%、違法な時間外労働は37.0%、賃金不払残業は6.5%、過重労働による健康被害防止措置の未実施は19.2%の事業場で認められている。他にも、過重労働による健康障害防止措置が不十分なことによる指導は40.2%の事業場に対して、労働時間の把握が不適正なことによる指導は17.9%の事業場に対して行われねばならなかった。長時間労働は正

の取り組みは、不完全であると言う他ない。

2018年2月、厚労省は「2013年度労働時間等総合実態調査」において、一般労働者と裁量労働制で働く者の労働時間に関し、不適切データを用いていたことを謝罪した⁹。その後、2021年6月公表の「裁量労働制実態調査」の結果で明らかになったのは、裁量労働制適用労働者の長時間労働の実態であった^{脚注4}。

それによれば、裁量労働制適用労働者の平均週労働時間は45時間、裁量労働制適用労働者のうち、週労働時間が50時間を超える者は33%、60時間を超える者は9%にも上る（図2）。先述の日本の労働者全体の週労働時間と比して、裁量労働制度に適用されている者の労働時間は長い。確かに、長時間労働になりやすい職種が裁量労働制度を用いている可能性は否めない。裁量労働制度を長時間労働の発生源と断じるのは短絡的だろう。だが、適用者の労働時間と「裁量労働制が適用され得る」非適用者の労働時間とを比較すると（図2、図3）、裁量労働制度が労働時間を増加させている蓋然性が高ま

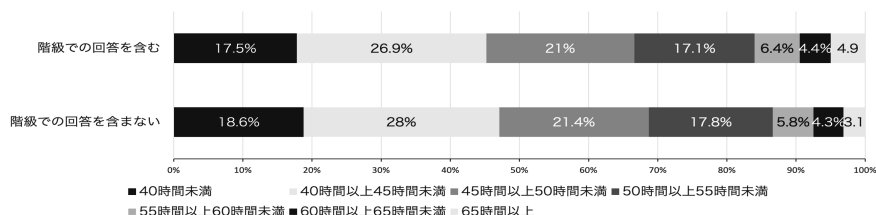


図2 裁量労働制適用労働者の一週間の労働時間階級別労働者割合（厚生労働省：裁量労働制実態調査資料、令和3年6月25日より引用、改変）^{脚注5}

脚注3 長時間労働の実態や、その負担を表す自由記述回答を2点抜粋する。

- ・私は働いてしまうタイプだから、裁量が与えられれば無理矢理にでも仕事を完遂するために無賃残業（みなしではあるが明らかに足りていない）をしてしまう（広告制作管理業務）。
- ・みなし残業のため、いつまでも働いている。タイムカードは決まった時間に切るが結局みなし。監査をする組織が無く表に出ない。9時30分—22時30分までの勤務で、その後はメールが来ればいつまでも仕事をする。仕事が多い日は深夜0時に一段落した後、メールや書類の整理をして午前2時頃に一息つく（広告制作管理業務）。

脚注4 裁量労働制度に懐疑的な意見がアンケートの自由記述回答で散見された。

- ・仕事の時間は担当する仕事量によるので裁量はあまり関係ない。仕事量が多くなると責任も重くなり、メンタルへの負担が大きくなることもあります（事務職管理者）。
- ・裁量を認めてもらっても、評価が業務量に依存をする場面がある場合は、裁量があっても時間を含めた労使の争いになってしまう場合がある（小売業アドバイザー）。

脚注5 ただし「階級での回答を含む」とは、1週間に実際に働いた労働時間の合計を、1時間単位で回答した調査票、及び1週間に実際に働いた労働時間の合計を、細かく覚えていないため階級を選択することにより回答した調査票を、合わせて集計したものを指す。一方、「階級での回答を含まない」とは、1週間に実際に働いた労働時間の合計を、1時間単位で回答した調査票のみを集計したものを指す。

る。

また、裁量労働制実態調査資料が明らかにした制度に対する満足度に着目すると、企画型裁量労働制に関して「制度の見直し」を主張する者の割合は39.7%に上る(図4)。

裁量労働制度の下では、「割増賃金規定」と「労働時間規定」からの適応が除外される。この制度は、長時間労働のみならず、無賃残業の増加を招いている可

能性がある。例えば、エーディーディー事件がある(大阪高判判決平成24年7月27日)¹⁰。コンピュータ会社の元従業員が、裁量労働制で勤務していたものの、実際は裁量外で働いていたとして、残業代を会社に請求した事件で、労働内容が裁量労働制度に適用されるかどうか争われた。裁判所は、裁量労働の要件は満たされていないと判じた。

このように、使用者側の労働管理や支援の怠慢が見え隠れする現場で裁量労働制度が利用されている実態がある。長時間労働問題には、社会的な解決が求められる。

確かに、専門性の高い特定の業種における裁量労働制の効果は否定されない。裁量を持つことは、労働量や労働時間を減らすことは意味しないが、仕事の自由度を高め得る。労働者は管理されないため、責任は生じるものの、過度な労働を回避する手段を自ら持つことができる場合があり得るからである。Karasek(1979)の提唱する「仕事の要求度—コントロールモデル」によれば、仕事の要求度が高くても、仕事の自由度が高ければ、一定程度ストレス値が抑えられる¹¹。Bakker and Demerouti(2017)の「仕事の要求度—資源モデル」も、裁量性などの仕事の資源の充実がポジティブな結果を生むと示した¹²。

だが、たとえ裁量を付与されても、個々人の負

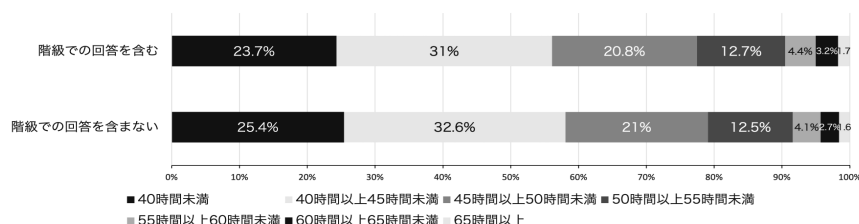


図3 裁量労働制が適用され得る、裁量労働制非適用労働者の一週間の労働時間階級別労働者割合(厚生労働省：裁量労働制実態調査資料、令和3年6月25日より引用、改変)

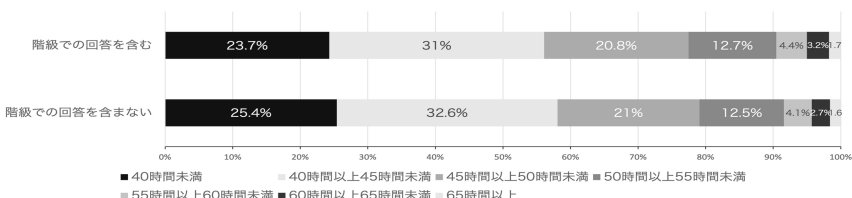


図4 専門型または企画型裁量労働制の適用に対する満足度別労働者割合(厚生労働省：裁量労働制実態調査資料、令和3年6月25日より引用、改変)

担する仕事量が過度なようでは、長時間労働を免れない点は強調されねばならない。

長時間労働をなくす対策は、事後的な要素と事前的な要素とに大別される。まず前者を次章で見よう。長時間労働等により健康を害された者への事後的な支援の実態はどうなっているのか。

2. 労働者のメンタルヘルスケア

2015年の労働安全衛生法の一部改正に伴い、「労働者の心理的な負担の程度を把握するための検査」(ストレスチェック)の制度が施行されて久しい。令和2年労働安全衛生調査¹³を見ると、その未活用が目立つ。「ストレスチェックに取り組んでいる」事業場割合は、「メンタルヘルス対策に取り組んでいる」事業場(61.4%)の62.7%に留まる(図5)。労働者数50人以上の事業場では、「ストレスチェックの結果を活用した」事業場割合は、ストレスチェックを実施した事業場(84.9%)の66.9%に留まる。この制度の未活用という事実は疎か、そもそもストレスチェック制度の意義が問題視されるべき可能性もある。紙面などによるストレス調査のフィードバックだけでは、ストレスの改善が認められないという報告がある¹⁴。

課題はそれに留まらない。ストレスチェック制度

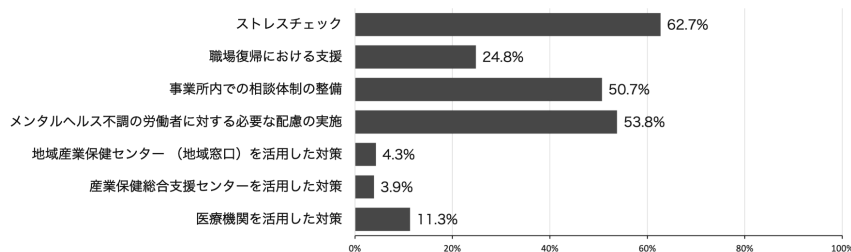


図5 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の対策取組内容の割合（複数回答）（厚生労働省：労働安全衛生法調査、令和2年より引用、改変）

以外のメンタルヘルス対策を見よう。メンタルヘルスケア対策に取り組んでいる事業場のうち、事業場内でメンタルヘルスケアに関する相談体制を整備している割合は50.7%、メンタルに負担を抱えた者に対する職場復帰の支援をしている割合は24.8%に留まる（図5）。また、労働政策研究・研修機構「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査」¹⁵によれば、健康診断等で異常所見が出ている社員に対するフォローアップ体制も不十分である。メンタルヘルスの相談や定期健康診断、がん検診、肝炎ウイルス検査または人間ドックの後に異常の所見が出ている社員に対して、何らかのフォローアップをしている企業の割合は60.8%に留まる^{脚注6}。

このように、現行、十分とは言えないメンタルヘルスケアの今後の充実^{脚注7}、メンタル面の健康改善のみならず、仕事の生産性の向上をもたらし得る点からも必要とされる。例えば、診療所の看護職および事務職に対するストレス軽減のための介入研究¹⁶では、スタッフ会議が診療所

の責任者によって多く開催されるほど、労働者の自覚的なコントロールおよび仕事の満足度が増加し、役割葛藤、役割不明確、精神的なストレス、離職率、そして離職願望が減少したという。他にも、「職場環境改善」、

「個人向けストレスマネジメント」により仕事の生産性が向上したことを示す研究もある¹⁷。メンタルヘルスケア対策の利点の周知は、今後も取り組まれるべきである。

ただ、ここで注意すべきは、長時間労働を前提とした事後的なメンタルヘルスケア対策を充実させるのみならず、長時間労働の削減そのものを問わねばならない点にある。次章では、人手不足問題を切り口とした過労死等の予防を提起する。

3. 人手不足と過労死問題

日本では仕事の形態を問わず、人手不足感が強まっている^{脚注8}。厚労省が2013年8月から2019年11月にかけて行った調査によれば、労働者が「不足」と回答した事業場の割合から「過剰」と回答した事業場の割合を差し引いた値である労働者過不足感は、常用労働者、正社員等、派遣労働者、パートタイム、臨時の全てのカテゴリで正の値を取り、なおかつ増加傾向にある¹⁸。これに従えば、現在の日本の少なくない事業場が人

脚注6 「会社人事部が主体となって産業保健スタッフ等と連携しフォローアップしている」38.7%、「健康保険組合などの社外の組織を主体としてフォローアップしている」12.7%、「産業保健スタッフ等が主体となってフォローアップしている」9.4%

脚注7 アンケート結果は、精神的なダメージを受けている方が一定数存在すること、そして労働者のメンタルヘルスケアが肝要であることを改めて浮き彫りにした。自由記述回答から3点引用する。

- ・通勤途中の踏み切りにふと吸い込まれそうになったり、自分が死んだときにおける生命保険の金額の話を何気なく考えるようになったりしてしまい、それをふと配偶者の前で口に出してしまった（事務職）。
- ・以前の職場で仕事をしていても評価されなかった（医師）。
- ・逃れられないノルマを睡眠削って消化した時、誰のための何なのかと思った（非常勤公務員 元・IT関係）。

脚注8 アンケートの自由記述回答から人手不足を示唆する回答を得た。

- ・「人員削減による人員不足で発生した仕事量の増加、残業、休みたくても休めなかった」（販売員店長）。
- 設問「これまでに、何らかの影響によってパニックに陥り、自暴自棄になったことはありますか？」に対して、「はい」と回答した上での記述。

手不足であると言える。

その日本において長時間労働を含む過重労働が広く残存していることは、先に見た。過重労働の横行と慢性的な人手不足は無縁ではない。過労死を未然に防ぐには、人手不足問題の解消に向けた取り組みがなされねばならない。過労死等の根絶を目指す上では、これを観念論と断ずることはできない。注目したいのは、慢性的な人手不足の裏側に、(程度の多少はあれ)就労を希望するのに働いていない者が存するというアンバランスな構図である。潜在する成り手が就労までなかなか至らない現状が、過労死等の発生の一要因である可能性に目を向けよう。

総務省による労働力調査によれば¹⁹、2021年7—9月期平均で、追加就労希望就業者^{脚注9}は222万人、失業者^{脚注10}は211万人、潜在労働力人口^{脚注11}は36万人、就業を希望しながらに求職活動をしていない者は243万人に上る。慢性的な人手不足の裏には、求職活動を行う(行った)者や就労を望んでいる者がこれだけ存在する。彼ら彼女らの就労問題に取り組むことが、個々人への仕事の過度な集中を予防する可能性は、少なくとも分担可能な仕事に関しては、小さくないだろう。

ただ、単純な雇用枠の増加で解決を見るほどに単純な問題ではない。就業を希望しながらに求職活動をしていない者(243万人)が「求職活動をしていない」理由の内訳を見よう。

- ・「適当な仕事がありそうにない」84万人
- ・「健康上の理由のため」53万人
- ・「出産・育児のため」44万人
- ・「介護・看護のため」14万人
- ・「その他」42万人

採用条件が多く就労希望者を阻む障壁となっている様が見て取れる。無条件に枠を増やしても就労は増えない。この対策はどうか。近年唱道されている「短時間正社員制度」は、「働き方が多様化する中で、自らのライフスタイルやライフステージに応じた働き方を実現」し、「これまで様々な制約から就業継続ができなかった人や就業の機会を得られなかった人たちの就業継続や就業を可能」にするとされている²⁰。これは確かに仕事と育児・介護の両立を志向する労働者の希望を集めているものの、2015年段階では企業の61.3%が未導入であった。制度内容で注意すべきは、「利用が長期化することは、職場の人員バランスや他の社員の負担、また、短時間正社員本人のキャリア形成の観点から望ましいことばかりではありません」との記述が示す通り、あくまでフルタイム正社員であることが基本にある点だ。実際、フルタイム正社員と比べ、短時間正社員は基本給が下がること、手当や退職金の受取額が減ること、責任ある仕事が任されなくなるなど、などを理由に利用を希望しない者は多い²¹。また、「人材の確保や定着等の人材活用上の課題を解決するための方策の一つになり得る」とも位置付けられている同制度だが、あくまでその対象はスキルのある者に限られる。例えば、同制度のマニュアルにおいて、フルタイム正社員としての「活用が難し」く、その改善を要するとされる高齢者は、「経験豊富で専門性が高い」者に限られる。

少子高齢化への対策という側面からも支持され普及してきた高齢者の就労だが^{脚注12}、就労していないもののそれを必要としていると推察される高齢者は現在も少なくない。金融広報中央委員

脚注9 追加就労希望就業者は、「就業時間が週35時間未満で、就業時間の追加を希望しており、追加できる就業者」を指す。

脚注10 失業者は、「就業しておらず、1か月以内に求職活動を行っており、すぐに就業できる者」を指す。

脚注11 潜在労働力人口は、「就業者でも失業者でもない者(非労働力人口)のうち、次のいずれかに該当する者」を指す。①1か月以内に求職活動を行っており、すぐではないが2週間以内に就業できる者(拡張求職者)。

②1か月以内に求職活動を行っていないが、就業を希望しており、すぐに就業できる者(就業可能非求職者)。

脚注12 2020年、高齢者の就業率は25.1%を示し、9年連続で上昇している。就業者総数に占める高齢就業者の割合は13.6%と過去最大値を取る(統計トビックスNo.129 統計からみる我が国の高齢者 敬老の日になんで、2021)。また、65歳までの雇用確保措置のある企業は計164,033社(99.9%)、66歳以上働ける制度のある企業は54,802社(33.4%)、70歳以上働ける制度のある企業は51,633社(31.5%)に上る(令和2年高齢者の雇用状況、2021)。就業率や雇用確保措置の実施割合からは、概ね高齢者の就労が進んだかに見える。

会による調査によれば、2019年に年金だけでは「日常生活費程度もまかなうのが難しい」と回答した高齢者世帯は、二人以上世帯で47.3%、単身世帯で61.0%に上る²²。また、2019年の国民生活基礎調査で、生活が「苦しい」と回答する高齢者世帯は51.7%に上った²³。年金の他に収入を必要とする高齢者の生活が「苦しい」背景の一つに、彼ら彼女らの就労面の問題はないか^{脚注13}。少なくとも、年金だけでは「日常生活費程度もまかなうのが難しい」、且つ、生活の「苦しい」高齢者が就労に問題を抱えている可能性に目を向ける意義はある。

高齢者に限らず、就労を必要としていても、就労条件が高いハードルとなっている可能性に鑑み、ハードルを下げつつ、一定の収入を確保する取り組みは、広く求められると言える。大学と自治体の協力下で就労支援を図る継続的な研究や取り組みも参考になる^{脚注14}。「経験豊富で専門性が高い」者を排除せずとも、成立する仕事はある。具体的には、デジタルコンテンツ制作、データ入力、データベース更新の調査・情報収集、オフィス保守業務といった定例業務や、翻訳、電子化、アーカイブといった概して締め切りがなく後回しにされがちな業務を担うことは可能であり、そして有意義ではないか。ただ、経営効率を追求する側としては、人手を増やすより、既存の人員の労働を増やす方が好まれる点は否めない。概して人件費の増大を嫌う経営側の理解を得る工夫が求められる。例えば、事業場の側のメリットとしては、外部委託業務の内部での実施や、なかなか着手出来なかった作業の開始などが指摘される²⁴。

就労を希望する者、又はそれを必要とする者に対し、就労の門戸が広く開かれているとは言いがたいのが現状であり、彼ら彼女らを実際の就

労とマッチングする工夫の余地が残されていることは、念頭に置かれて良い。短時間正社員制度がそうであるように、「経験豊富で専門性が高い」と判断されない者が、労働市場から排除される傾向にあることは否めない。その下で慢性化した「人手不足」が、長時間労働やそれが一つの原因となって起こる過労死等の温床となっている事態は、是正されねばならない。

本章は、過労死防止の文脈で、事業場と働き手とのコネクションを増やす必要性の一端を論じた。確かに、労働意欲を有しつつ就労が叶わない者と人手不足の事業場を繋げる策の限界は、認めなければならない。複数人で分担すること自体が不可能、乃至困難な仕事を担う者の過労の防止に対し、事業場の人手を増やす方法が通用する範囲は限られよう。また、仮に分担が上手く機能したとしても、担当する仕事量の減少が給与の減少を伴う状況では、分担の増加は働く者によるパイの奪い合いを招き、生活維持給の切り詰めさえもたらしかねない^{脚注15}。また、そもそも、経済的な理由のみから仕事に駆動される者の増加は、望まれない事態である。就労への「希望無き必要」を根拠に仕事に引っ張り出すのは、不適切である。仮に就労が当事者にとってあくまで生計維持のための必要悪だったとしても、就労に対する何らかの前向きな姿勢を引き出す工夫は求められよう。

このような課題を抱える問題提起ではあるが、慢性的な人手不足の中で、今なお絶えない長時間労働を含む過重労働を削減し、過労死防止を一時的でなく持続的なものとするための方策の一つとして、労働現場に人を繋ぐプロセスという根本問題に視点を置くのも肝要ではないか。今後、働いていない者を仕事に繋ぐ発想の具体化が必要だ。

脚注13 なお、付言すれば、生活保護を受けている高齢者世帯は2021年7月時点で909,658世帯に上り、全体の55.7%を占める(生活保護の被保護者調査(令和3年7月分概数)の結果)。

脚注14 例えば、以下を参照されたい。東京大学高齢社会総合研究機構、柏市豊四季台地域高齢社会総合研究会(2013)「厚生労働省『生涯現役社会の実現に向けた就労のあり方に関する検討会』資料 自治体も関与した高齢者の就労支援の取組状況と今後の展望について」。

脚注15 アンケートで見られた自由記述回答から2点引いておく。「残業時間は何時間までが安全なのだろうか?そして、残業をしなかった場合には月収がいくら減るだろうか」(広告代理店)。「定時に帰りたいが、定時に帰るぐらいの労働では生活維持給を確保できない」(介護施設管理職)。

おわりに

本稿では、過労死問題の主な原因である長時間労働について、その実態、健康への影響を指摘した上で、人手不足の問題に注目し、過労死問題根絶への問題提起をした。我々は異なる学部や研究科に所属しながら、様々な方向から考察を重ねた。今後も過労死根絶に向け、学習や研究を深めていく。過労死根絶のより一層の学際的な研究や活動の活発化に寄与したい。

【資料】

アンケート設問

1. 学校や職場などでトラブルに巻き込まれ、途方に暮れた場合に、相談にのってくれる相手はいますか？
☐ はい ☐ いいえ
2. これまでに、何らかの影響によってパニックに陥り、自暴自棄になったことはありますか？
☐ はい ☐ いいえ
3. 上の質問で「はい」とお答えした方で、もしよろしければ具体的な理由を教えてください。（自由記述）
4. 上の質問で「はい」とお答えした方で、もしよろしければ、どのようなことがきっかけとなり、立ち直ることができたか教えてください。（自由記述）
5. 職場やアルバイトで、自分の担当分の仕事が定時に終わらなかった時、定時に帰りますか？ それとも、残業しますか？ また、どちらの方が好ましいと考えますか？
☐ 定時に帰るし、定時に帰るのが好ましい
☐ 定時に帰るが、本来は残業するのが好ましい
☐ 残業するし、残業するのが好ましい
☐ 残業するが、本来は定時に帰るのが好ましい
6. 過労死について考えたことはありますか？ また、身近な人と過労死について話したことはありますか？
☐ 考えたこともあるし、身近な者と話したこともある
☐ 考えたことはあるが、身近な者とは話したことはない
☐ 考えたこともないし、身近な者と話したこともない
7. 上の質問に関して、何か詳しく教えて頂けることはありますか？（自由記述）
8. 過労自死は、1年に何件ほど起きていると思いますか？（自由記述）
9. 現在の労働に関連する法律を知っていますか？
☐ 詳しく知っている ☐ 少しだけ知っている
☐ あまり知らない ☐ 全く知らない
10. 知っている法律名を略式でも構いませんので、教えてください。（自由記述）
11. 労働関係の法律が、自らの生活に深く関わっていることを、どれだけ実感できていますか？
☐ 実感している ☐ 少し実感している

- ☐ あまり実感しない ☐ 全く実感しない

12. 上の質問に関して、実感するのはどのような場面ですか？（自由記述）

13. 仕事で裁量権（労働量や、仕事の方法を自分で調節すること）の大きさと、過労死のリスクは比例すると思いますか？

- ☐ 裁量権と過労死リスクは大きな関係があると思う
☐ 裁量権と過労死リスクは多少くらい関係があると思う
☐ 裁量権があっても、仕事量が変わらなければ、過労死リスクはあまり変わらないと思う
☐ 裁量権があっても、過労死リスクには直接的に関係ないと思う

14. 特に、自分の裁量を認めてほしいのは、業務上どのようなものですか？ 例えば、定時には帰りたい、など。（自由記述）

設問1は、過労死の要因に労働者のメンタルヘルスがあることを踏まえ、個人がメンタル不調に陥った際、自身で解決できるかどうかを問うた。殆どの回答者が「はい」と答えたが、社会人の1割が「いいえ」と回答した点は深刻で、メンタルヘルスケアの充実が肝要である点が再確認された。

設問2、3、4では、メンタル不調になった際に立ち直る方法に注目した。自由記述において、自力で立ち直ることの困難さが明白になり、他人の存在の重要性が際立った。

設問5では、長時間労働に関連させ、残業への意識の把握を図った。「残業するが、本来は定時に帰るのが好ましい」との回答が社会人、学生ともに最も割合が高かった。個人の意識と、実際の行動との間に相違が見られる。個人の意識のみならず、行動も変化させるには、事業場単位での取り組みが不可欠であろう。

設問6、7、8では、過労死問題にどれだけの人数が関心を寄せられているかと、その関心の程度を問うた。過労死問題に関心を寄せる者は数多く存在した。問題を聞き知るに留まる者から、自分事として捉えている者まで幅広く存在した。

設問9、10、11、12では、法が現場で機能していない実態の把握を図った。労働に関する法律を知識として持つと答えた者は社会人で約53%、学生で約37%に留まった。労働に関する法律を生活で実感していないと答えた者は社会人で約38%、学生で約65%に上った。設問10の回答結果は、予想通り「労働三法」との回答が大半だったのに対し、「過労死等防止対策推進法」を挙げる者は3人のみであった。過労死問題根絶を目指す象徴的な法律であるだけに、もう少し知られていて欲しいところである。

設問13、14では、仕事の裁量権に対する労働者の印象と、過労死問題との関連性に関する意識調査を図った。自由記述からは、労働時間に関する裁量を持つことへの期待の高さが伺えた。

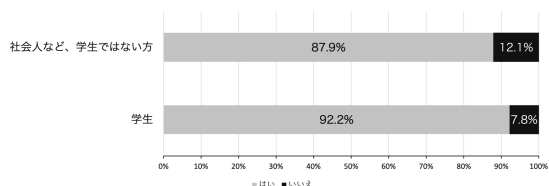


図6 「1. 学校や職場などでトラブルに巻き込まれ、途方にくれた場合に、相談にのってくれる相手はいますか？」に対する回答。社会人回答者544人、学生回答者268人。

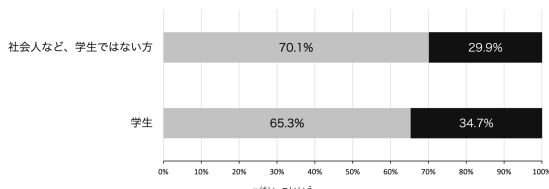


図7 「2. これまでに、何らかの影響によってパニックに陥り、自暴自棄になったことはありますか？」に対する回答。社会人回答者545人、学生回答者268人。

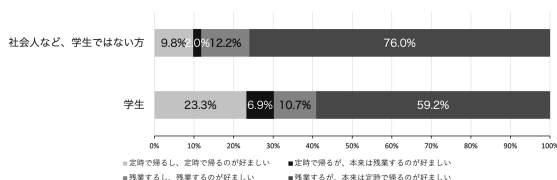


図8 「5. 職場やアルバイトで、自分の担当分の仕事が定時に終わらなかった時、定時に帰りますか？ それとも、残業しますか？ また、どちらの方が好ましいと考えますか？」に対する回答。社会人回答者543人、学生回答者262人。

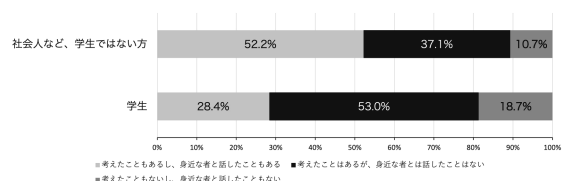


図9 「6. 過労死について考えたことはありますか？ また、身近な人と過労死について話したことはありますか？」に対する回答。社会人回答者544人、学生回答者268人。

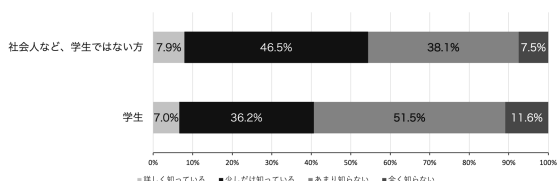


図10 「9. 現在の労働に関連する法律を知っていますか？」に対する回答。社会人回答者544人、学生回答者268人。

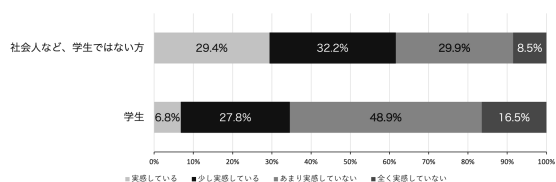


図11 「11. 労働関係の法律が、自らの生活に深く関わっていることを、どれだけ実感できていますか？」に対する回答。社会人回答者541人、学生回答者266人。

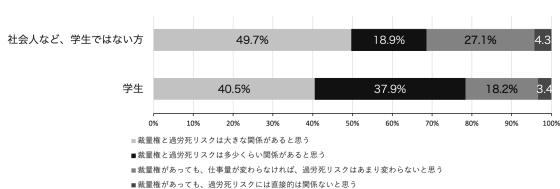


図12 「13. 仕事で裁量権(労働量や、仕事の方法を自分で調節すること)の大きさと、過労死のリスクは比例すると思いますか？」に対する回答。社会人回答者539人、学生回答者264人。

注

- 1 令和元年厚生労働統計のあらまし
- 2 令和2年度労働安全衛生調査
- 3 令和3年版労働経済の分析
- 4 Kivimäki, M., Jokela, M., Nyberg, S.T., Singh-Manoux, A., Fransson, E.I., Alfredsson, L., Björner, J.B., Borritz, M., Burr, H., Casini, A. et al. Long working hours and risk of coronary heart disease and stroke: A systematic review and meta-analysis of published and unpublished data for 603,838 individuals. *Lancet*, 386, pp. 1739–1746, 2015
- 5 Kuroda, S and Yamamoto, I. Workers' Mental Health, Long Work Hours, and Workplace Management: Evidence from workers' longitudinal data in Japan. *RIETI*, 17, 2016
- 6 厚生労働省、令和2年過労死等防止対策白書
- 7 日本労働組合総連合会、労働時間に関する調査、2015
- 8 厚労省、Press Release 長時間労働が疑われる事業場に対する令和2年度の監督指導結果、2021
- 9 「毎日新聞」2018年2月21日朝刊
- 10 労働判例1062号、63頁
- 11 Karasek, R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, pp. 285–307, 1979
- 12 Bakker, A.B. and Demerouti E. Job Demands-Resources Theory: Taking Stock and Looking

- Forward, *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), pp.273–285, 2017
- 13 平成30年労働安全衛生調査(実態調査)
- 14 Kawakami, Norito, Takashi Haratani, Noboru Iwata, Yuichi Imanaka, Katsuyuki Murata, and Shunichi Araki, Effects of Mailed Advice on Stress Reduction among Employees in Japan: A Randomized Controlled Trial. *Industrial Health*, 37, pp.237–242, 1999
- 15 労働政策研究・研修機構、メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立支援に関する調査、2013
- 16 Jackson, S. E. Participation in decision making as a strategy for reducing job-related strain. *Journal of applied Psychology*, 68(1), 3, 1983
- 17 吉村健佑、川上憲人、堤明純、井上彰臣、小林由佳、竹内文乃、福田敬、日本における職場でのメンタルヘルスの第一次予防対策に関する費用便益分析、産業衛生学雑誌55巻1号 pp. 11–24, 2013
- 18 令和元年厚生労働統計のあらまし
- 19 総務省統計局、労働力調査(詳細集計)2021年7～9月期平均, 2021年11月9日
- 20 厚労省、第3版「短時間正社員制度」導入・運用支援マニュアル～人材活用上の多様な課題を解決～、2020
- 21 みずほ情報総研株式会社、平成27年度厚生労働省委託事業 パートタイム労働者活躍推進企業支援事業 短時間正社員制度導入支援事業 実態調査報告書、2016
- 22 家計の金融行動に関する世論調査(2020年)のポイント.
- 23 令和元年国民生活基礎調査
- 24 近藤武夫、超短時間雇用という新しい働き方のデザイン、2017