

過重労働の受容要因 (1)

—日本型雇用と強制された自発性からの検討—

関 口 和 代

はじめに
過重労働とは
強制された自発性

はじめに

不幸にしてこれまでも数多くの過労死・過労自殺が発生し、報道されるたびに再発防止策等が検討されてきたが、過重労働による過労死・過労自殺はいまだ繰り返し発生している。本稿では、「かつてないほどの社会的注目を集め」、「当該企業の経営にインパクトを与え、さらに政府の政策や労働時間法制にも影響を与えた」「日本の企業史と労働史に記録される事件である」と野村(2018, p.2)が述べた、大手広告代理店・電通の入社1年目の女性社員が自殺した事件を一例としてあげる。

2015年12月25日に発生した当該事件は、翌2016年9月に、自殺の原因は長時間の過重労働にあったとして、東京・三田労働基準監督署が労働災害を認定した。電通は、1991年にも男性社員の過労自殺を起こしている。2000年3月24日の最高裁において会社の責任が全面的に認められ、再発防止を約束したのにもかかわらず、再び同様の事件を発生させたのである。

従業員を死に至らしめるような、あるいは従業員の心身に影響を与えるような働き方を従業員に強制する、またはそのような働き方を放置する企業をブラック企業と呼ぶようになって久しい。また、そのような企業での大学生のアルバイトを、大内(2016, p.3)は、「学生であることを尊重しないアルバイト」であるとしてブラックバイトと名づけた。そのようなブラックバイトは、「フリーターの増加や非正規雇用労働者の基幹労働化が進む中で登場し」、「低賃金であるにもかかわらず、正規雇用労働者並みの義務やノルマを課されるなど、学生生活に支障をきたすほどの重労働を強いられることが多い」ことを指摘する。さらに、そのような学生の学習する権利を阻害する働き方をさせるブラックバイトは、「労働法違反や低賃金など」以上に、「学生生活とアルバイトの両立を不可能とさせている」点が最も重要な問題であると述べている。

過重労働の受容要因（1）

2013年6月14日に閣議決定された日本再興戦略でも、「過重労働や賃金不払残業など若者の『使い捨て』が疑われる企業について、相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する」ことが盛り込まれた。田村憲久厚生労働大臣（当時）は、同年8月8日の定例会見において、若者の「使い捨て」が疑われる企業が社会において大きな問題となっていることや日本再興戦略において若者の活躍推進を挙げていることもあり、相談体制、情報の発信、監督指導を強化すること、大きな問題であるパワーハラスメントの予防と解決についても推進すると述べた（厚生労働省、2013）。

厚生労働省が企業に対する取り組み強化を宣言した一方で、その若手職員は、働き方改革や省内の職場環境改善に向けた提言をまとめ、2019年8月に根本匠厚生労働大臣（当時）に手渡した（読売新聞、2019）。課長補佐以下の20～30歳代を中心とした若手チームが、職員延べ2000人以上にアンケート調査を行った結果、現在の仕事量を「非常に多い」「多い」と65%が回答した。また、「入省して、生きながら人生の墓場に入ったとずっと思っている」「毎日いつ辞めようかと考えている。毎日終電を超えていた日は、毎日死にたいと思った」「時間外・深夜労働が当たり前の職場環境では、一生この仕事で頑張ろうと思うことはできない」などの他、「拘牢（こうろう）省」「強制労働省」などと自虐的なフレーズを口にする職員も少なくないことが記された。働き方改革の旗振り役であり、監督官庁である厚生労働省でもブラック労働が横行している上記のような状況を見る限り、日本の働き方改革を達成するための道のりは果てしなく遠いと言わざるを得ない。

2014年6月20日には「過労死等防止対策推進法」（平成26年第100号）が公布されたが、発生件数はそれほど減少していない（表1参照）。企業が真摯な対応をしていないと批判することは簡単ではあるが、日本型経営を特徴づけるような慣習や事柄が複雑に絡み合い、どこから着手しどのように対応してよいのかわからない企業も多いと思われる。規制強化や、企業の自己変革に期待するのみでは、この問題を解決することは困難であろう。

十分な効果を得られているとはいえないものの、企業に対する規制等は強化されている。また、ブラック労働、ブラック企業、ブラックバイトといった用語がメディアでも取り上げられ、高校・大学等でワークルール教育が実施されはじめているが、それにもかかわらず、従業員の意思や意向を無視し、彼らの心身に影響を与えるような過重労働は減る兆しを見せていない。2017年に日本弁護士連合会は「ワークルール教育基本推進法（仮称）」を厚生労働省・文部科学省・法務省等の各大臣に提出した他、厚生労働省も労働法やワークルールの基礎を教える出張講座や教材開発等を行っている。過重労働、ブラック労働に関する注意喚起がされているのにもかかわらず、過重労働から逃れられない、あるいは逃れようとしない労働者が少なからず存在している。本稿では、そのような過重労働を労働者が受容する背景には何があるのかについて取り上げる。

表 1 過労死・過労自殺の労働災害請求と認定件数 (認定率は%)

年	脳・心臓疾患の労災			うち死亡			精神障害など労災			うち自殺(未遂ふくむ)		
	請求	認定	認定率	請求	認定	認定率	請求	認定	認定率	請求	認定	認定率
1988	676	29	4.3				8	0	0	4	0	
1989	777	30	3.9				2	1		2	1	
1990	597	33	5.5				3	1		1	1	
1991	555	34	6.1				2	0		0	0	
1992	458	18	3.9				2	2		1	0	
1993	380	31	8.2				7	0	0	3	0	
1994	405	32	7.9				13	0	0	5	0	0
1995	558	76	13.6				13	1	7.7	10	0	0
1996	578	78	13.5				18	2	11.1	11	1	9.1
1997	539	73	13.5				41	2	4.9	30	2	6.7
1998	466	90	19.3				42	4	9.5	29	3	10.3
1999	493	81	16.4		48		155	14	9.0	93	11	11.8
2000	617	85	13.8		45		212	36	17.0	100	19	19.0
2001	690	143	20.7		58		265	70	26.4	92	31	33.7
2002	819	317	38.7		160		341	100	29.3	112	43	38.3
2003	742	314	42.3	319	158	49.5	447	108	24.2	122	40	32.8
2004	816	294	36.0	335	150	44.8	524	130	24.8	121	45	37.2
2005	869	330	38.0	336	157	46.7	656	127	19.4	147	42	28.6
2006	938	335	35.7	315	147	46.7	819	205	25.0	176	66	37.5
2007	931	392	42.1	318	142	44.7	952	268	28.2	164	81	49.4
2008	889	377	47.3	304	158	50.5	927	269	31.2	148	66	41.0
2009	767	293	41.3	237	106	41.9	1136	234	27.5	157	63	45.0
2010	802	285	40.9	270	113	41.5	1181	308	29.0	171	65	38.2
2011	898	310	43.2	302	121	48.8	1272	325	30.3	169	93	45.8
2012	842	338	45.6	285	123	45.2	1257	475	39.0	169	93	45.8
2013	784	306	44.8	283	133	45.9	1409	436	36.5	169	93	45.8
2014	763	277	43.5	242	121	49.4	1456	497	38.0	213	99	47.1
2015	795	251	37.4	283	96	39.0	1515	472	36.1	199	93	45.4
2016	825	260	38.2	261	107	42.3	1586	498	36.8	198	84	47.7
2017	840	253	38.1	241	92	39.0	1732	506	32.8	221	98	47.1
2018	877	238	34.5	254	82	37.8	1820	465	31.8	200	76	38.2

資料：厚生労働省発表（同省ホームページ）および過労死110番全国ネット事務局／過労死弁護団全国連絡会議事務局（冊子）『過労死110番20年のあゆみ』35頁（2008年）より作成

注1：脳・心臓疾患は脳血管疾患＋虚血性心疾患の計

注2：「業務に起因することの明らかな疾病」の集計。ただし96年までの請求件数は「業務上の負傷に起因する疾病」を含む。

注3：認定率＝認定件数÷請求件数。ただし認定件数は当該年度に請求されたケースに限らない。

注4：森岡孝二『働きすぎの時代』（岩波新書、2005年）、朝日新聞（2009年6月9日）により補足。

過重労働の受容要因 (1)

過重労働とは

過重労働とは、長時間労働などにより労働者に身体的・精神的に過度な負荷を負わせる労働のことを指す。過重労働で問題とされる労働時間は、労働基準法において規定される以下の労働時間、休憩時間及び休日を超えた部分を指す。

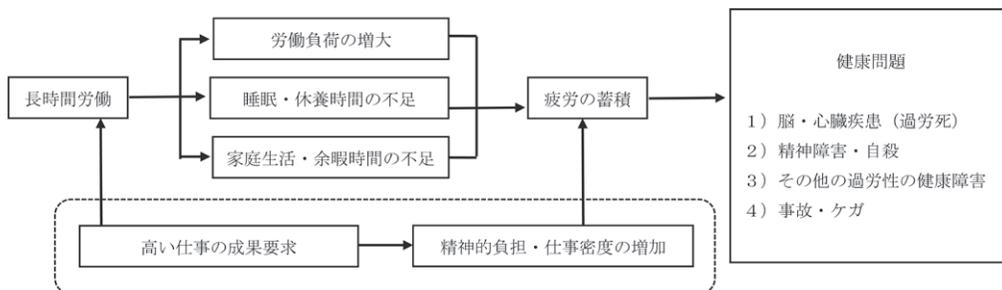
労働時間：休憩時間を除き、原則1日8時間以内、1週間40時間以内（商業などでは44時間以内）
休憩時間：労働時間が6時間超の場合は45分以上、8時間超の場合は1時間以上
休日：少なくとも毎週1日以上あるいは4週を通じて4日以上
(労働基準法第32条・第33条・第34条)

上記の法定部分を超える時間外労働及び休日出勤の程度によって過重労働か否かを判断することになるが、法定労働時間は、労使間で^{サブプロク}36協定¹⁾を締結することにより上限とはならなくなるため、実労働時間を正確に把握・認識する必要がある。限度基準告示（1998年労働省告示）によって、^{サブプロク}36協定による時間外労働の延長限度は、月45時間、1年360時間となったものの、特別の事情があればその限度を超えた協定も許されていること、建設業等は適用除外とされていること等から、法定労働時間の設定は長時間労働を抑止する効果はそれほど期待できないのが現状である。

長時間労働が健康に及ぼす影響

独立行政法人労働安全衛生総合研究所（2012）は、長時間労働が健康に及ぼす影響として、①さまざまな健康問題の一因となる可能性があること、②脳・心臓疾患の危険性を高めること、③精神障害・自殺の危険性を高めること、の3点をあげている。また、長時間労働と関連する健康問題として4つの項目を示した（図1参照）。「長時間労働等の過重な労働負荷は、脳・心臓疾患を発症させる場合があり、そのような経過をたどり発症した脳・心臓疾患は労働災害として」取り扱われるが、表1で示したように、労働災害として認定された脳・心臓疾患は年間約250件、申請件数はそのおよそ3倍にのぼる。

図1 長時間労働と関連する健康問題



(出所：労働安全衛生総合研究所「長時間労働者の健康ガイド」2012年、p.2)

厚生労働省は、労働災害か否かを判定する基準として労働災害認定基準を作成している。2001年12月12日に、脳・心臓疾患に関しては「脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（基発1063号）が示された。業務の過重性を評価する具体的な負荷要因として労働時間、交代制勤務・深夜勤務、精神的緊張を伴う業務などの7項目が示されているが、労働時間が最も重要な負荷要因と判断されている（労働安全衛生総合研究所、2012）。

また、精神障害・自殺に関しては、1999年9月14日に「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について」（基発544号）、および「精神障害による自殺の取扱いについて」（基発545号）が、その後、改訂版として2011年12月26日に「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（基発1226号第1号）が作成された。ここでも、長時間労働は精神障害の重要な要因の一つとして位置づけられている（川人、2014、pp.160-161）。長時間労働、特に時間外労働は過重労働の主因として、労働者の心身に大きな影響を与えているのである。

KAROSHI

森岡（2013、pp.16-17）は、2002年1月にオックスフォード英語辞典のオンライン版に「日本発の karoshi」が加わったことを受けて、「労働時間と健康問題をめぐる論議に一石」が投げられたと述べる。また、「karoshi」を世界に最も早く発信した海外メディアの一つは『シカゴ・トリビューン』であり、1988年11月13日に「“Japanese live……and die……for their work”『日本人は仕事に……生き、仕事に……死ぬ』という見出しのもとに、過労死110番を通して最初に労災認定を勝ち取った椿本精工（現ツバキ・ナカシマ）の平岡事件を詳しく報じた」と述べる。

2013年に、国連の「社会権規約委員会²⁾」は「長時間労働や過労死の実態に懸念を示した上で、防止対策の強化を求める勧告」を日本に対して行った。勧告では、「『多くの労働者が非常に長時間の労働に従事し、過労死が発生し続けている』と指摘し、「『長時間労働を防ぐ措置を強化し、労働時間の制限に従わない事業者らに対し予防効果のある制裁を適用する』よう強く求め」た（日本経済新聞、2013）。当該勧告に法的拘束力はないが、対策の実施状況については定期的な報告をする必要がある。

国際機関が日本政府にこの種の勧告をするのは極めて異例であり、国際労働機関（ILO）でも勧告の例はないと言われている。「国際法学者でILO 専門家委員会の委員長を務めている横田洋三・法務省特別顧問は『国連の各種委員会は10年ほど前から、日本の過労死や過労自殺の実態を特に問題視してきた』ことを指摘する。『勧告は条約に違反した締約国への最も強い措置の1つ。労働環境が改善しない日本への国連のいら立ちを示したものと見える』としている」（日本経済新聞、2013）。この勧告は、前述した、2013年の日本再興戦略における労働問題の提起、2014年の「過労死等防止対策推進法」にも影響しているものと

過重労働の受容要因（1）

思われる。

さらに、ILOのガイ・ライダー事務局長は、「日本語が分からなくても『過労死（Karoshi）』という言葉を知っている外国人が多い。悲しい現実だ。政労使の協力で克服しなければならない」、「労働者の長時間労働で不足を補うという発想は間違いだ。働く意欲のある女性を労働市場に取り込むなど、より多くの人に働いてもらうのが重要。女性が非正規雇用に偏らないなど環境整備が求められる」と来日時のインタビューで述べている（日本経済新聞、2017）。

なお、日本発のKaroshiではあるが、日本以外の国・地域においても発生している。件数やその発生要因は、それぞれの国・地域の社会及び経済状況等を受けて異なるが、ここでは、発生件数の多い中国を取り上げる。中国の状況が話題となった発端は、2012年10月の中国中央人民放送（電子版）で年間60万人以上が過労死で亡くなっていると報道されたことにある。その報道に対して、「その多くは、中国の急成長の代償にあると、多くの専門家は指摘する。呂尚彬・武漢大学教授も中国で過労死に至る背景について『中国の急速な経済成長で、企業が利益を優先し過ぎるあまり、今の従業員には相当なプレッシャーがかかっているのが現状だ』と解説する。さらに、「『中国の経済成長が速すぎて、それにみんなが乗り遅れまいとした。中国の個人間の競争は極めて厳しい。そんな中で、みんなが幸せをつかもうと、自分の体に負荷をかけ過ぎてしまう』。会社だけではなく、個人の意識にも問題がある」と述べた（日経産業新聞、2017）。日中及び他国との比較を通して、社会及び経済状況との関連性、各々の特徴と相違点等を把握することも、過労死の改善を検討する上での重要な視点となるものと思われる。

労働時間に対する日本人の意識

国連・社会権規約委員会の勧告やILO事務局長も指摘しているように、長時間労働は過重労働の大きな要因である。長時間労働は日本だけの課題ではないが、労働時間に対する認識や態度は他国と異なることがアメリカの日本経済史学者であるSmith（1988, pp.230-231）によって指摘されている。

彼は、明治時代初期から第二次世界大戦までの労使紛争において労働時間（特にその短縮）は主要な問題とはされてこなかったとし、江戸期以前から続く「伝統的時間観念」が現代の長時間労働と関係していると述べた。「初期の工業において時間をめぐる問題を緩和する上で重要であったのは、労働者たちが、雇用関係とは上下関係の倫理によってきちんと統率されたものであるという観念をもっていたこと」、「使用者に対する労働者たちの批判は、使用者が労働者に対して愛情を注ぐことを要求し、その欠如を不人情で道にはずれていると非難するというように、道徳的な言葉で表現」されていたことを例として挙げる。

使用者と労働者との「上下関係にもとづく公平性」を前提とした道徳的関係においては、

労働者の遅刻や欠勤をしばしば大目に見る使用者は、「必要なときはいつでも、またどれほどでも、労働者に時間を要求することについて自由である」と感じさせていたとも述べている。彼によれば、長時間にわたる労働を受け入れる素地は江戸期以前の時間観念にあるとする。イギリス等とは異なり「前工業化時代の時間観念の超越の結果ではなく、古い時間観念がそれほど困難なしに工場の必要条件に適応」し、「時間は無条件に個人に属するものではない」という観念が、「日本の企業における時間の中心的要素」であることを指摘した。

このような時間概念を今日も共有しているとするならば、労働時間の短縮に対する労働者の積極的姿勢は期待できず、むしろ心理的抵抗さえあるかもしれない。さらに、そのような時間概念を持ってきたことを我々自身が認識していない場合は、労働時間の適正化はより困難をとまなうものと思われる。

心理的視野狭窄

過重労働から「逃げ出せない・逃げ出さない」労働者の心理・行動を不思議に思う人は多いが、前述したような時間概念を無意識的にせよ当事者たちが有していることも背景としてあるかもしれない。

ここでは、「死ぬくらいなら会社辞めれば」ができない理由やその背景について示した汐街（2017）のコミックエッセイを取り上げる。彼女自身の体験をもとに描かれた、希死念慮・自殺念慮を抱くまでに至る過程とその時の状況は、同様の状態に置かれた人たちからの共感を集めた。過重労働の受容要因を検討する上で重要な示唆となる部分を、少し長くなるが以下に引用する。

「死ぬくらいなら辞めれば」が、できないのは判断力を奪われてしまうから。では、「判断力があるうちに辞めれば」ができないのは？
自分のことを思い返すといろいろ理由はありますが、中でも大きいのは「他人を中心に考えてしまう」ではないかと思えます。

「他人のため」

- 家族を養わないと。
- 会社や顧客に迷惑をかけられない。
- 親に心配をかけられない。

「他人の評価のため」

- 上司に叱られる…。
- デキない奴と思われたくない。
- すぐ辞めたなんて家族に言えない。
- 生活保護は世間体が…。

人を優先して自分の身体や心を後回しにしているうちに手遅れになってしまうのではないでしょうか（中略）。

でも、そのために「命を落としてもいい」と本気で思う人はいないはず。

過労による希死念慮・自殺念慮は、うつ病にり患したり、うつ病が悪化することによって強化されることも多い。過労死対策に取り組む弁護士の川人 (2014, pp.243-244) は、うつ病のり患・悪化によって「正常な判断能力、行為選択能力が無くなってしまい、視野狭窄に陥り、ついには自殺しか解決策がないという心理状態になり、自らのちを断ってしまう」と述べている。汐街 (2017) のエッセイでも、心理的視野狭窄に陥る状態が丁寧に描かれている。徐々にその状態へと追い込まれる中で、周囲が見えなくなり、他者の評価を気にし過ぎることで選択肢の幅が狭まり、判断能力を欠いていくのである。

同調行動による支配

従業員が過重労働を受容する背景には、汐街 (2017) が示したように、他人中心に物事を考え、他人の評価を意識するあまり、自分自身で選択肢を狭め、過剰適応してしまうことがある。

その点について、精神科医の片田 (2015, p.94) は、求められる役割 (たとえば忠実な部下や勤勉な従業員) に応えようと、周囲に同調していくことで支配されやすくなると述べた。さらに、主体性を持っていない方が教育現場でも企業でも評価される傾向があるとする。この点については後述するが、特に新卒採用時には企業に適応できそうな学生が採用されやすい傾向にあり、入社後に企業や上司によって心理的にも身体的にも支配されることで、「逃げ出せない・逃げ出さない」状態に置かれてしまうものと思われる。

片田 (2015, pp.78-83) は、支配から逃れられないタイプを5つあげているが、いずれのタイプにも共通するものに自己愛³⁾ があるとする。「自己愛ゆえに他者からの承認を欲するし、自分を守るためにこそ、ときには理不尽な命令にも従う」とし、「自己愛は誰の中にもあるものだし、それ自体は否定すべきものではない。ただ過剰な自己愛はときとして、自分を追い詰める。その結果、逃げられなくなってしまうこと」があるとする。さらに、「人によっては、上司からの指示を嬉々として待っている人」や「支配されることが居心地がいいと感じる人」もあり、そのような人にとっては「仕事の内容から進め方まで細かく指示する命令に従うことこそが、快感原則である」と述べている。

快感原則とは「本能的な欲望や衝動をそのまま満たそうとする」行動基準で、「現実の生活や社会に適応するため本能的な欲望を抑えようとする現実原則」と対比される。一般的には、現実原則による行動が過労死・過労自殺につながると思われるが、「自分で何も決めなくていい」ことに居心地のよさを感じる人も存在する。ただし、そのような志向は、生来のものであるのか、あるいは学習性無力感の結果であるのかについては留意する必要がある。

強制された自発性

ブラック企業被害対策弁護団⁴⁾は、ブラック企業を「新興産業において、若者を大量に採用し、過重労働・違法労働によって使い潰し、次々と離職に追い込む成長大企業」と定義している。しかし、「日本社会にはブラック企業問題の登場以前から違法労働が蔓延しており、「サービス残業や、過労死といった問題は、以前から日本社会を覆って」いることから、広義には「違法な労働を強い、労働者の心身を危険にさらす企業」とであると定義している。

ブラック・アンド・ホワイト企業

野村（2018, pp.7-8）も、前述の新興産業及び成長大企業という定義には当てはまらない企業（たとえば、電通・日本郵便・トヨタ自動車・パナソニック・関西電力など）でも過労死・過労自殺者を出していることを指摘した上で、「日本の大会社の大半は、ブラック・アンド・ホワイト企業である」とし、「ブラックな部分とホワイトな部分とを」あわせ持ち、「少なくない有名会社が過労死・過労自殺を生み出している」こと、過労死・過労自殺者がいなくとも「多くの従業員を長時間労働によって過労うつ、脳・心臓疾患、精神障害、慢性的疲労に追い込んでいる」とする。「あらゆる企業がブラック・アンド・ホワイト企業となる可能性」を持ち、それら企業が「普遍的な存在であるということは、日本の企業の本質と関係していると考えられる」ために、ブラック・アンド・ホワイト企業の問題を分析することは重要であると述べた（野村, 2018, pp.12-13）。

さらに、野村（2018, pp.180-181）は、ブラック・アンド・ホワイト企業は共同体的上部構造を有し、その共同体的上部構造は二種類の従業員（その構造に適応した従業員と、適合しない従業員あるいはその構造から脱出した従業員）を作り上げるとした。その上で、「ブラック・アンド・ホワイト企業において過労死・過労自殺が発生するのは、第一の従業員類型、すなわち共同体的上部構造に適応した従業員」においてであり、会社は「共同体的上部構造を利用しながら経済的利益を追求」し、「目標・ノルマ・納期など従業員一人ひとりに課せられた仕事が、同時に、会社という共同体への義務となる」こと、そしてその「課せられた仕事をやり遂げることができないということは、共同体に多大な迷惑をかけることになる」と共同体メンバーは信じている。それゆえ、「共同体への責任を果たすことができなかった」のは自分の落度であると自分を責め、「自らを過労死あるいは過労自殺へと追い込んでいく」と述べている。

強制された自発性

共同体のメンバーとして認められ、共同体メンバーであり続けることに価値があると思う

過重労働の受容要因 (1)

人（たとえ、それが思い込みであったとしても）ほど、「共同体への責任」を強く感じ、メンバーであり続けるために共同体の価値観や共同体メンバーからの評価に過剰適応・過剰反応してしまう可能性は高い。共同体が意識的・無意識的にその価値観や評価基準をメンバーに示すこともある。前述した「共同体への責任」を強く感じる心理状態は、共同体的上部構造に適応している（ないしは、適応しようとしている）ということの一端を示すものと考えられる。

今野（2013, pp.186-188）は、「個人的な属性である『意欲』や『態度』など」が評価の対象となる「属人評価」を中心とする日本においては、「潜在的な能力」すなわち「どれだけ会社に貢献しそうな人間（人格）であるか」が重要となると述べる。そのような意欲や態度の中には「サービス残業を積極的に行うことや、有給休暇を取得しないことも含まれ」とし、「結局どれだけ『自発的に』会社の論理に服従するかどうかなのである」と指摘する。

このような日本の労働者の追い込まれた心理状態について、熊沢（1997, p.58）は、「日本型能力主義管理は、それと整合的な日本型人事考課を通じて行使されるため、それが日本の労働者に「強制された自発性」を喚起させると述べている。「共通規則がないなかでは、無限の指揮命令に、日本の労働者は『自発的に』従属するしかない」（今野, 2013, p.209）のであり、それによって「日本型雇用の効率性と『過酷労働』は表裏の関係」（今野, 2013, p.198）となる。

大内・今野（2017, pp.140-141）は、日本企業は、長期雇用と年功賃金を保証する代わりに、労働者に対する強い指揮命令権（無限定労働）を持ち、専門的な知識や職業能力を問わずに従業員を採用してきたことを指摘した。それゆえ、採用要件は、社内教育を受け入れられるだけの基礎学力と、企業の指揮命令を受け入れられる適応性の有無が中心となった。

特に新卒採用時は、能力・経験・実績ではなく、共同体の一員として行動を共にできるかどうかなどの「人格」重視となる。求人要件に全学部全学科採用と示している企業の多さからも大学で学んだ専門性は重視されていないことがうかがえるため、基礎学力と企業適応力の有無によって内定を得られたと、就職活動を通して大学生は認識することになる。そのようなあいまいな基準でふるいに掛けられ続けた学生の多くは、自分を認めてくれた内定企業に対して入社前から帰属意識を持つ傾向も強い。仮にその内定先に不満や不安があったとしても、認知的不協和⁵⁾を解消するために内定先企業にポジティブな評価を与え、そこで「自発的に」無限の指揮命令を受容しようとするかもしれない。

イニシエーションとしての入社式

多くの場合、就職活動を通して企業に対する学生の認識は変化する。特に内定先に対しては、入社前から帰属意識とポジティブな評価を持ち、自分自身の選択は間違っていなかったと思う（自ら思いこませる）傾向がある。入社式やそれに続く新入社員研修は、帰属意識と

従属を強固にする儀式として捉えることができる。企業という共同体へのイニシエーション、共同体のメンバーとして企業の価値観を植え付けるための通過儀礼としてである。

日本企業が必要とする、ある程度の基礎学力と企業適応力の有無によって選別された労働力を、濱口（2009）は「空白の石板」と呼ぶ。企業が何でも書き込むことのできる労働力「空白の石板」が必要な企業にとっては、先に紹介したような採用要件は合理性を持つ。専門知識、能力・経験・実績、自発性・主体性等は必須要件とはならず、共同体の価値観を（無条件に）受け入れる学生を採用するための要件としてである。就職活動を通して学生はそのような「事実」を認識し、共同体の上部構造に適応可能であること示すために「自発的な従属」をしている可能性も高い。

さらには、就職活動以前に、部活動やアルバイト経験を通して集団や企業への自発的な従属や過剰適応をしていたとすれば、より積極的に、より無自覚的にその状態を受け入れる。ブラック部活やブラックバイト経験は、就職活動ないしはその後の労働においても、むしろ積極的にそのような状況に自らを適応させてしまうかもしれない。仮にブラック部活やブラック労働で本人が不利益を受けた経験があったとしても、認知的不協和を解消するために評価を変更する可能性も高い。この点については稿を改めて述べたい。

メンバーシップ型雇用

濱口（2013, p. 26, pp. 35-36）は、労働省労働経済課長として1970年代に『労働白書』を執筆していた田中博英氏が指摘した欧米諸国と日本の人事管理・賃金管理の相違点をもとに、「『仕事』をきちんと決めておいてそれに『人』を当てはめるというやり方の欧米諸国に対し、『人』を中心にして管理が行われ、『人』と『仕事』の結びつきはできるだけ自由に換えられるようにしておくのが日本の特徴」とし、前者を「ジョブ型雇用」、後者を「メンバーシップ型雇用」と名づけた。

「戦後形成された日本型雇用システムにおいては正社員は会社のメンバーとして位置づけられ、「会社の命令に従って際限なく働く代わり、定年までの雇用と生活を保障してもらう」という一種の取引が成り立っていた。（中略）ある時点で働いている姿を見ればとんでもない長時間労働で一見『ブラック』に見えても、長期的な職業人生全体としては釣り合いが取れて」いるので、「労働者にとっては必ずしも不都合な取引では」なかったと述べる（濱口, 2013, p. 200）。山口（2013）は、「誰が最初に言い出したのかは定かでないが正規雇用は『保障と拘束の交換』といわれる。日本的雇用制度の機能は、単に『企業特殊な人的資本の流出を防ぎ、採用・訓練コストを抑えること』だけでなく、無限定な職務内容や不規則な残業要求への従属を課すことによる拘束と高い雇用保障をすることの交換という機能をも持つという論である」と述べるとともに、日本的雇用慣行は「見返りのある滅私奉公」と指摘した。メンバーシップ型雇用における企業と従業員との関係は「保障と拘束の交換」あるいは

過重労働の受容要因 (1)

は「見返り型減私奉公」を特徴とするのに対して、ブラック企業の労働状態を、濱口は「見返りのない減私奉公」であるとした。

さらに、濱口 (2013, pp.221-222) は、「ブラック企業現象のパラキシドルな点は、(中略) メンバーシップ型社会の『見返り型減私奉公』に対する一見近代的な批判がブラック企業を生み出す源泉の一つになっている」ことを指摘した。それは、1990年代半ば以降、「『会社に頼らずもっと強い人間になって市場でバリバリやっていく生き方がいいんだ』という強い個人型のガンバリズムが、あたかも『会社人間』や『社畜』という否定すべきモデルからの希望あふれる脱出口であるかのようなイメージ」を持つベンチャー経営者の生き方が「褒め称えられる一方、ベンチャー経営者の下にはメンバーシップも長期的な保障もあるはずもない労働者」がおり、彼らは「保障なき『義務だけ正社員』や『やりがいで片思い正社員』といったさまざまなかたちで拡大していき、現在のブラック企業の典型的な姿になっている」。「労働者を企業のメンバーと見なすことに疑問を抱かないという点では従来型の日本型の発想を色濃く残しつつ、日本型雇用システムを『保障』や『見返り』といった現象面でのみ否定しようとする流行のイデオロギーが、結果的に『保障なき拘束』『見返りのない減私奉公』という不合理極まるシステムを生み出してしまったという点に、1990年代の日本が経験したパラドックスが集約的に現れている」と述べた。

なお、「企業の一員として正当に処遇されるべきである」という工場労働者の意識は「19世紀に起きた初期の労働争議ですでにみられる」と、Gordon (1985, 邦訳 pp.494-495) は指摘した。彼は、明治維新後の工場労働者は、商業従事者と比較して「自分たちが下層社会内に取り残され、仲間はずれにされていると感じていた。彼らが『人間らしい』処遇や、社会と企業においてその^{メンバーシップ}構成員として認められたいという強い欲求を抱いていたのは、こうした歴史的背景から理解されなければならない」とし、その背景には、「徳川時代の職人組織は都市部に限られており、産業革命期になると、都市に住む職人は、地方への製品供給者としての力を失っていった」こと、欧米のような職人の「ギルドのネットワークがなかった」ため、日本の場合は「労働運動の自然な出発点は工場と作業場」であったことを指摘した。ギルド・ネットワークをベースとするジョブ型雇用に対し、都市間で相互に結合する職能組織(ギルド)を形成する前に「経済成長と製造業を発展させた」日本がメンバーシップ型になったことは必然であるともいえる。

前述したような江戸時代の社会・経済状況を背景とする時間概念や欧米のようなギルド・ネットワークが形成されなかったことを考慮しつつ、今日の労働慣行を検討する必要があると思われる。

会社本位自殺

過労死弁護団全国連絡会議⁶⁾の川人 (2014, pp.132-137) は、過労自殺をされた方の遺書

やメモに対して「なぜここまで会社に対してわびるのか不思議でならなかった。せめて、死を決意したのならば、会社に対し抗議の意思表示をしてほしいと思った」と述べる。過労自殺にまで追い込んだ「無理難題を課している上司や会社組織、その背景にある社会の病理にこそ、問題があるはず」であるのに対し、「自らのいたらなさをわびて、いのちを絶っていく労働者たち」は会社組織や職務への一体感や従属意識が非常に強いからであると述べ、Durkheim (1960) の「集団本位的自殺」⁷⁾になぞらえて「会社本位的自殺」と呼んだ。

Durkheim (1960, p.261) は、「過度に個人化が進めば自殺がひき起こされるが、個人化が十分でない、これまた同じ結果が生まれる。人は社会から切り離されるとき自殺をしやすくなるが、あまりに強く社会のなかに統合されていると、おなじく自殺をはかるものである」と述べた。「常軌を逸した集団本位主義者の悲哀」は、「個人にまったく実在性が欠けているというところから生まれてくる。一方、確実に把握することのできる目標をなにひとつみとめることができず、自己を存在理由のない無用のものと感じて生を放棄する」。この場合の憂うつは「いやしがたい疲労と陰鬱な意気阻喪とからなっていて、活動力の完全な衰弱をしめしている」とした (Durkheim, 1960, p.271)。

さらに、「集団本位的自殺」が慢性化している特殊な世界として軍隊を挙げ、(19世紀末のデータではあるが) 将校を除く軍人の自殺傾向は同年齢の一般市民よりも非常に高いことが示された(オーストリア10倍、アメリカ8.5倍、イタリア5.2倍、イギリス2.6倍など)。その背景について、「自殺の災いをもっとも多くふりかかるのは、じつにこの職業に最も適性をしめし、職業の要求にもっともかない、またこの職業のもたらす苦しみや不自由をもっとも感じることはない軍隊成員に対して」であると、「軍隊精神をつくりあげている全体的状態、いかえれば獲得された習慣」であり「一種の没個性性である」と述べた (Durkheim, 1960, pp.280-281)。

いみじくも、日本企業を軍隊になぞらえ、労働者が「企業戦士」などと呼ばれた時代もある。メンバーシップ型の日本型雇用と軍隊組織には類似性もあり、共同体的上部構造に適應するために、強制された自発性ないしは自発的な従属を受容していた労働者は同様の状態に置かれているともいえる。共同体の凝集性や統制の度合いが高く、労働者が共同体に過剰適應し埋没している場合は、川人のような「会社本位的自殺」が発生しやすいものと思われる。

学習性無力感

川人 (2014, pp.243-244) や汐街 (2017) が指摘したように、過重労働によって判断能力は低下する。長期間にわたってストレスを受け続けると、その状況から逃げ出そうとする努力すら行わなくなることを学習性無力感というが、選択肢を狭め、正常な判断能力を失う過程においては、学習性無力感がおおいに影響していると思われる。一種のマインドコントロール

過重労働の受容要因 (1)

ールである。

La Boétie (1853, 邦訳 2013, pp. 34-35) は、「たしかに、人はまず最初に、力によって強制されたり、うち負かされたりして隷従する。だが、のちに現れる人々は、悔いもなく隷従するし、先人たちが強制されてなしたことを、進んで行うようになる。そういうわけで、軛のもとに生まれ、隷従状態のもとで発育し成長する者たちは、もはや前を見ることもなく、生まれたままの状態で満足し、自分が見いだしたものの以外の善や権利を所有しようなどとはまったく考えず、生まれた状態を自分にとって自然なものとするのである」。さらに、「あたかも自由であるかのように、あまりにも自発的に隷従するので、見たところ彼らは自由を失ったのではなく、隷従状態を勝ち得たのだ、とさえ言いたくなるほどである」と述べた。「民衆自身が、抑圧されるがままになっているどころか、あえてみずからを抑圧させているのである。彼らは隷従を止めるだけで解放されるはずだ」(p. 18) と指摘する。

大内 (2016) は、ここまで見てきたような自発的な従属 (あるいは隷従) や強制的な自発性の出発点はブラック部活にあるとし、ブラック部活を放置することは、持続不可能な社会・国家へとつながると警鐘を鳴らしている。たしかに、ブラック部活を通して獲得した学習性無力感、共同体的上部構造への適応、職場の「論理」に従属させる人格の支配、自発的な従属、強制的な自発性を誘発する可能性が高い。

労働の適正化はこれまでのような規制強化や企業の自己変革を期待するだけでは解決せず、別のアプローチを検討する必要があると考えたことから本研究をスタートさせた。しかしながら、日本社会の特質や歴史的経緯などと複雑に絡み合い、相互に補完する中で運用されている日本の雇用制度を前に、一つの結論を導き出すには至らなかった。本稿では汐街 (2017) の「『死ぬくらいなら会社辞めれば』ができない理由」を出発点とし、過剰労働をなぜ労働者が受容するのかという点からまとめたが、労働者が過剰労働を受容する要因はさまざまな視点からさらに検討する必要がある。特に、ブラック部活やブラックバイトとの関連を中心に、引き続き検討したい。

追記 本稿は、2017年度の東京経済大学個人研究助成費 (研究番号 17-16) を受けた研究成果である。

注

- 1) 労働者の過半数で組織する労働組合あるいは労働者の過半数を代表する者との労使協定で、時間外労働及び休日労働について定め、行政官庁である労働基準監督署にそれを届け出た場合には、法定の労働時間を超える時間外労働、法定の休日における休日労働が認められる。また、時間外労働時間には限度が設けられている。この労使協定は「時間外労働協定」というが、労働基準法第 36 条がその労使協定に関する条文であることから、一般に 36 (サブロク) 協定と

- 呼ばれる。(厚生労働省「労働時間・休日」https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/roudouzikan/index.html (2019年10月1日閲覧))
- 2) 世界人権宣言に基づく多国間条約「経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約(社会権規約)」について、各国の履行状況を審査する国連機関。締約国は同委員会に履行状況を定期的に報告する義務があり、国際法などの専門家18人が審査に当たる。社会権規約は76年に発効し、現在、日本を含む約160カ国が批准している。締約国が守るべき条項として「労働時間の合理的な制限」「安全かつ健康的な作業条件」などを定めている。
 - 3) さまざまな研究があるが、ここでは大淵(2003, pp.17-33)の研究分類を紹介する。自己愛から派生したものとして、①自己中心性(すべての人が持つ共通特性だが、その自己中心性の強弱には個人差がある)、②自己関心(他者や社会に対する関心の乏しさや自己への没入)、③自益的認知(自分に都合よく歪められた認知)の3つの心理を紹介している。さらに、④自意識と⑤自己顕示を提示し、この5つの自己愛心理の中核に自尊心があるとする。
 - 4) ブラック企業被害対策弁護団は、ブラック企業の被害者を救済するために2013年に結成された。被害者の権利を実現し、それら被害を体系的に調査した上で「社会問題」として日本社会に提起することを目的とする。活動内容としては、①ブラック企業被害者の法的権利実現、②ブラック企業被害への対応策の研究、情報発信、③ブラック企業被害の調査、④社会への問題提起である。<http://black-taisaku-bengodan.jp/> (2019年10月1日閲覧)
 - 5) 認知的不協和(cognitive dissonance)とは、人が自身の中で矛盾する認知を同時に抱えた状態、またそのときに覚える不快感を表す社会心理学用語である。アメリカの心理学者Festingerによって提唱された。人はその状態を解消するために、自身の態度や行動を変更すると考えられている。
 - 6) 過労死弁護団全国連絡会議は、過労死110番全国一斉電話相談が開始された1998年10月に、全国の過労死問題に取り組む弁護士が結成した弁護士団体である。過労死110番ネットワーク、過労死家族の会、過労死防止学会、過労死等防止対策推進全国センターなどと連携しながら、過労死110番活動をはじめとした過労死・過労自殺の労災認定や訴訟など、個別事件解決のための活動に加え、過労死防止のための啓発活動の他、法制度等に関する様々な意見の発出など、様々な側面から過労死問題に取り組んでいる。<https://karoshi.jp/index.html> (2019年10月1日閲覧)
 - 7) Durkheim(1960)は、自殺を個々の人間の心理から説明するのではなく、3つの社会的要因(自己本位的自殺・集団本位的自殺・アノミー的自殺)から説明した。

引用文献

- Durkheim, É., (1960), *Le Suicide: Étude de Sociologie (Nouvelles éditions)*, Press Universitaires de France, (宮島橋(訳)『自殺論(13版)』中央公論社,2000年)
- Gordon, A., (1985), *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*, Harvard University Council on East Asian Studies Monographs, (二村一夫訳『日本労使関係史1853-2010』岩波書店, 2012年)
- 濱口桂一郎(2009)『新しい労働社会 一雇用システムの再構築へー』岩波書店
- 濱口桂一郎(2013)『若者と労働 一「入社」の仕組みから解きほぐす』中央公論新社

過重労働の受容要因 (1)

- 片田珠美 (2015) 『他人の支配から逃げられない人』 KK ベストセラーズ
- 川人博 (2014) 『過労自殺 (第2版)』 岩波書店
- 今野晴貴 (2013) 『日本の「労働」はなぜ違法がまかり通るのか?』 星海社
- 熊沢誠 (1997) 『能力主義と企業社会』 岩波書店
- La Boétie, E., (1853), *Discours de la servitude volontaire*, (西谷修監修・山上浩嗣訳『自発的隷従論』2013年筑摩書房)
- 森岡孝二 (2013) 『過労死は何を告発しているのか —現代日本の企業と労働—』 岩波書店
- 日本経済新聞 (2013) 「過労死防止 日本に初勧告 —国連委, 対策強化求める—」2013年5月24日朝刊.
- 日本経済新聞 (2017) 「働き方改革継続を —ILO事務局長に聞く」2017年5月17日朝刊.
- 日経産業新聞 (2017) 「NIKKEI ASIAN REVIEW 中国での過労死 —利益優先, 急成長の代償に」2017年1月26日
- 野村正實 (2018) 『「優良企業」でなぜ過労死・過労自殺が? —「ブラック・アンド・ホワイト企業」としての日本企業—』 ミネルヴァ書房
- 大淵憲一 (2003) 『満たされない自己愛 —現代人の心理と対人葛藤—』 筑摩書房
- 大内裕和 (2016) 『ブラックバイトに騙されるな!』 集英社
- 大内裕和・今野晴貴 (2017) 『ブラックバイト —体育会系経済が日本を滅ぼす— (増補版)』 堀之内出版
- 労働安全衛生総合研究所 (2012) 『長時間労働者の健康ガイド』
- 汐街コナ (2017) 『「死ぬくらいなら会社辞めれば」ができない理由』 あさ出版
- Smith T.C., (1988), *Native Sources of Japanese Industrialization, 1750-1920*, Berkeley and Los Angeles: University of California Press, (大島真理夫 (訳) 『日本社会史における伝統と創造 —工業化の内在的諸要因 1750-1920年— (増補版)』2002年ミネルヴァ書房)
- 山口一男 (2013) 「女性活躍の推進と日本企業の機能不全脱却について」経済産業研究所
- 読売新聞 (2019) 「拘牢省 (こうろうしょう) はイヤ! 厚労省若手が提言」2019年9月2日朝刊

Web 文献

- 厚生労働省 (2013) 「2013年8月8日 田村大臣閣議後記者会見概要」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/kaiken/daijin/0000014951.html> (閲覧日2019年10月1日)
- 日本弁護士連合会 (2017) 「ワークルール教育推進法 (仮称) の制定を求める意見書」
https://www.nichibenren.or.jp/activity/document/opinion/year/2017/170217_4.html (閲覧日2019年10月1日)
- 日本弁護士連合会 (2019) 「2019年度会務執行方針」
https://www.nichibenren.or.jp/activity/policies/policy_2019.html (閲覧日2019年10月1日)

参考文献

- 濱口桂一郎 (2014) 『日本の雇用と中高年』 筑摩書房
- HOGG, M.A., 1992, *The Social Psychology of Group Cohesiveness*, Simon & Shcuster International Group (廣田君美・藤澤等監訳『集団凝集性の社会心理学』1994年北大路書房)

- 今村仁司 (1998) 『近代の労働観』 岩波書店
- Peterson, C., Maier, S., and Seligman, M., (1993), *learned helplessness: A Rheory fir the Age of Persconal Control*, Oxford University Press, (津田彰監訳『学習性無力感 —パーソナル・コントロールの時代をひらく理論—』2000年二瓶社)
- 河合隼雄 (2000) 『心理療法とイニシエーション (講座心理療法①)』 岩波書店
- 河合隼雄 (2009) 『生と死の接点 (心理療法コレクションⅢ)』 岩波書店
- 河合薫 (2018) 『残念な職場 —53の研究が明かすヤバイ真実—』 PHP 研究所
- 北健一 (2017) 『電通事件 —なぜ死ぬまで働かなければならないのか—』 旬報社
- 今野晴貴 (2012) 『ブラック企業 —日本を食いつぶす妖怪—』 文芸春秋社
- 熊沢誠 (1989) 『日本の経営の明暗』 筑摩書房
- 熊沢誠 (2003) 『リストラとワークシェアリング』 岩波書店
- 熊沢誠 (2010) 『働きすぎに斃れて —過労死・過労自殺の語る労働史—』 岩波書店
- 松崎一葉 (2017) 『クラッシャー上司 —平気で部下を追い詰める人たち—』 PHP 研究所
- 森岡孝二 (2012) 『過労死のない社会を (岩波ブックレット 857)』 岩波書店
- 森岡孝二 (2019) 『雇用身分社会の出現と労働時間 —過労死を生む現代日本の病巣—』 桜井書店
- 中小路徹 (2018) 『脱ブラック部活』 洋泉社
- 中澤誠 (2015) 『ルポ過労社会 —八時間労働は岩盤規制か—』 筑摩書房
- 日本経済新聞 (1993) 「ILOが年次報告 —勤労ストレスは20世紀病」 1993年3月23日朝刊
- 大室正志 (2017) 『産業医が見る過労自殺企業の内側』 集英社
- 岡田尊司 (2013) 『働く人のための精神医学』 PHP 研究所
- 岡田尊司 (2016) 『マインド・コントロール (増補改訂版)』 文芸春秋
- 尾崎孝史 (2019) 『未和 —NHK記者はなぜ過労死したのか—』 岩波書店
- 貞包英之・元森絵里子・野上元 (2016) 『自殺の歴史社会学 —「意志」のゆくえ—』 青弓社
- 斎藤貴男 (2009) 『強いられる死 —自殺者三万人超の実相—』 角川学芸出版
- Seligman, M., (2011), *Flourish*, Well Management LLC, New York, (宇野カオリ訳『ポジティブ心理学への挑戦 —“幸福”から“持続的幸福”へ—』2014年 ディスカバー・トウェンティワン)
- 島井哲志 (2006) 『ポジティブ心理学 —21世紀の心理学の可能性—』 ナカニシヤ出版
- ストレス疾患労災研究会・過労死弁護団全国連絡会議 (2000) 『激増する過労自殺 —彼らはなぜ死んだか—』 皓星社
- 高野陽太郎 (2008) 『「集団主義」という錯覚 —日本人論の思い違いとその由来—』 新曜社
- 高橋幸美・川人博 (2017) 『過労死ゼロの社会を —高橋まつりさんはなぜ亡くなったのか—』 連合出版
- 田中淳・土屋淳二 (2003) 『集合行動の社会心理学』 北樹出版
- 常見陽平 (2017) 『なぜ、残業はなくなるのか』 祥伝社
- 植村修一 (2018) 『“社風”の正体』 日本経済新聞出版社
- Weber, K.E. Max., 1920, *Die protestantische Ethik und der 'Geist' des Kapitalismus*, Gesammelte Aufsätze zur Religionssoziologie (大塚久雄訳『プロテスタントイズムの倫理と資本主義の精神』1988年岩波書店)