

日本における過度労働・「過労死」問題の研究動向 —「強制」と「自発性」を巡って—

Research Trends on The Overwork and “Karōshi” Problems in Japan :
Regarding of “The Enforcement and Autonomy to Overwork”

長 井 偉 訓
Yoritoshi NAGAI

はじめに～問題の所在と論点

日本における「過労死」(death from overwork)は、いまや「Karōshi」が国際共通語として通用するほど、世界的に知られている。2015年12月24日、日本を代表するネット広告会社である電通の女性新入社員が過労のため自殺した。この事件は海外のメディアでも取りあげられ、「過労死」問題が「日本の労働世界の宿痾」(熊沢誠：2010)であることが改めて確認されることになった。電通では、女性新入社員の「過労自殺」問題による前社長の辞任を受け、今年の1月23日に社長として就任した山本敏博は、過労死・過労自殺の直接の要因となっている「過重労働には構造的な原因がある」とし、「対症療法だけでは長続きしない」と述べている¹⁾。

今日、グローバリゼーションによる企業間競争の激化、グローバルな情報ネットワーク化の進展により、昼夜を問わない仕事の24時間化、迅速な対応を求められるストレスフルな労働などが増え、今や世界的に労働時間の長期化傾向や働き過ぎによる過労死問題が深刻化しつつある。

Robert・B・Reich(2002)は、多様で高度な商品やサービスの生産が求められるようになった「ニューエコノミー」の下では、極めて高い柔軟性を備えた労働者と低スキルの単純労働者に

労働力が二極化し、前者は時間当たり賃金が高いため仕事をしない時間の放棄所得が大きくなるという理由で、後者は賃金が低いため出来るだけ多くの生活費を稼ぐために、いずれも長時間働くようになったと、述べている。

しかし、多くの日本の労働者の長時間労働の中には、正当な残業代が支払われない所謂「サービス残業」(unpaid overtime)が含まれている。つまり過労死・過労自殺の直接的な原因となっている長時間労働に「サービス残業」が埋め込まれている。

本田由紀(2011)が言うように、こうした「サービス残業」を含む日本の労働者の「働きすぎ」をロバート・ライシュ(Robert・B・Reich)が言うような「個人行動の経済的合理性」から説明することは出来ない。

日本の労働者は、“なぜ「サービス残業」をして、過労死・過労自殺するまで働くのだろうか”？ こうした日本の労働者の働き方・働かせ方を理論的にどのように説明するのか。

ここでの重要な論点は、まず第1に、「過労死」の直接的要因である長時間労働の中に「サービス残業」が埋め込まれているが、なぜ、日本の労働者は「サービス残業」を受容するのか、という点である。

第2の論点は、熊沢誠(2010：p.364)が言うように、日本の労働者が厳密な意味で“奴隷”ではないとするならば、「サービス残業」を受容する論理には、使用者側からの「強制の論理」

1) 2017年2月3日付「日本経済新聞」。

(a logic of enforcement) だけでなく、労働者自らいくらかは「自発的に受容する論理」(a logic of accepting voluntarily) があるはずである。したがって、この両者(強制と自発性)の関係をどのように説明するのが、第1の論点を解き明かす上で、最も重要な理論的課題である²⁾

本稿は、以上のような問題意識から、「過労死」の直接的な要因となっている日本の労働者の“働き過ぎ”・“働かせすぎ”に関して、おもに社会科学の学問領域からどのような議論が行われてきているのか、その研究動向を整理することである³⁾

2) 鶴光太郎は、個々の労働者の長時間労働の発生要因を本人の自発的な意思に基づく「自発的」なもの、
「非自発的」なものに区分している。前者の「自発的
要因」として、①「ワーカホリック」(仕事が純粋に
好きで、長時間労働も全く厭わない「仕事中毒」の
ケース)、②「金銭的インセンティブ」(残業による
割増賃金手当を目的としているケース)、③「出世願
望」(とくに長時間労働も厭わずに働く意欲・態度が
評価や昇進機会を高める場合)などを挙げている。
一方、後者の要因としては、①「市場の失敗」(と
くに労働市場が買い手独占の場合、労働者の交渉力
の弱さからたとえ長時間労働であっても受容せざる
を得ないケース)、②「職務の不明確さと企業内コー
ディネーションによる負担」(とくに日本企業にお
いては、個々の労働者の職務が限定されていないこ
とや、部門間での情報の共有や意思決定のために会
議が頻繁に行われたり、長時間化することによる)、
③「雇用調整のためのバッファ確保」(要員数の増
減ではなく、労働時間の調整により雇用調整が行
われているケース)などを指摘している。鶴光太郎
「労働時間改革-鳥瞰図としての視点-」(独立行政
法人経済産業研究所『RIETI Discussion Paper Series
10-J-014』2010年1月, pp. 4-8参照。

3) 本稿は、2017年4月1-2日、中国海南島にある海南医学院において開催された第6回「中国適度労働学会」(正確には中国人力資源開発研究会適度労働研究分会)において報告した内容に加筆・修正したものである。中国では2010年1月から5月に、富士康の深圳工場において、若い農民工の連続飛び降り自殺事件が多発し、長時間で過酷な労働による過労死問題が注目されるようになった。中国ではまだ過労死の定義や統計はないが、上記学会を中心に働き過ぎと健康・安全衛生問題などの研究が進められている。

1. 「過労死」要因の重層性

「過労死」⁴⁾(過労自殺も含む)の直接的な原因が、過重労働や強度の心的ストレスを伴う長時間労働にあることは、すでに公衆衛生学や産業精神医学等の研究で明らかにされてきた。最近、若い労働者を中心に拡がりが見られる「過労自殺」は、長時間労働に加えて、過重なノルマに対する強い精神的なストレスが付加されたことにより鬱などの精神疾患を発症し、それが契機となって自ら命を絶つ「自死行為」である。

2000年以降とくに顕著に見られるようになった若年労働者や女性労働者の過労自殺の背景要因に関して、川人博(2012: p. 20)は、(1)「厳しい雇用情勢下でのプレッシャー」、(2)「孤立した労働のひろがり」、(3)「新入社員の内職化」、(4)「日本的経営政策の継続と変化」など、最近の日本企業の職場の変容を挙げている。とくに成果主義が強まる中で、たとえ「強制された自発的労働」を行ったとしても、思うように成果が上げられず結果として「自己責任」を追求される「強制された自己責任」ともいべき状況があると、指摘している。

「過労自殺」を含む過労死を引き起こす誘因には、以下のような複雑な要因が重層的に絡んでいる。すなわち、(1)個々の労働者の属性(職種・仕事内容)、仕事に向き合う姿勢や性格(粘着性、真面目・誠実性、ストレス耐性度等)などの「個体要因」⁵⁾(individual factors)、(2)従業員の働き方や職場環境を直接的に規定する雇用制度や企業労務・労使関係の有り様(例えば、過重なノルマと成果・能力主義管理、杜撰な労

4) 「過労死」とは、「仕事による過労・ストレスが原因となって、脳・心臓疾患、呼吸器疾患等を発病し、死亡または重度の障害を残すに至ること」、また過労死の一形態である「過労自殺」(自死)は、「過労による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」と定義されている(「過労死110番全国ネットワークHP」並びに「過労死等防止対策推進法」第2条参照。

働時間管理、パワハラやセクハラが横行する疎遠な人間関係や労使関係等々)、(3)企業労務の有り様を規定する企業の経営理念・経営戦略(資本蓄積戦略)、労働法規制、労働市場の構造、福祉レジームや企業社会の有り様、「階級としての労働者の就業意識」・労働文化などの「社会・制度的要因」(social-institutional factors)である。

このように「過労自殺」を惹起させる背景・要因には、(1)個々の労働者の属性に係わるミクロ的環境要因(micro-level factors)、(2)働かせ方を直接的に規定する企業労務に係わるメゾ的環境要因(meso-level factors)、(3)(1)(2)を規定する技術的・経済的・社会的・制度的・文化的なマクロ的環境要因(macro-level factors)が複雑に絡み合いながら重層的な構造を形成している。したがって、過労死問題の分析に際しては、産業精神医学、経営学・経済学、社会学、労働法学などからのミクロ・メゾ・マクロレベルの分析を踏まえた学際的な研究が求められる。

日本における「過労死」問題は、公衆衛生学や産業精神医学⁶⁾ 弁護士や法学者達による労働法学⁷⁾ 日本企業社会論を中心とした経済学、労働史や労使関係論、主に労働問題を研究する

労働社会学などにおいて取りあげられてきた。そこで次に、これらの学問分野が過労死の直接的要因となっている日本の労働者の働き過ぎをどのように説明してきたのか、そのアプローチの特徴について整理してみたい。

2. 日本の労働者の就業意識や労働文化からのアプローチ

最初に紹介するのは、日本の労働者の就業意識や労働文化を強調する見解である。その代表的な論者として、上畑鉄之丞と小倉一哉を挙げることができる。

とくに公衆衛生学の分野における代表的な論客である上畑鉄之丞は、過労死の背景・要因として、日本に固有な長時間労働の存在を挙げ、その重要な対策として所定外労働時間の規制やサービス残業の根絶の必要性を主張している。例えば上畑鉄之丞(2001)は、日本において「サービス残業」が生じる背景について、次のように指摘している。

「サービス残業は、労使協定や就業規則で超過手当が本来支給されるべき労働のうち、実際には超過手当が支払われない労働のことをいう。風呂敷残業とは、自宅に仕事を持ち帰って超過手当の支給を受けないで行う労働のことをさす。また中間管理職には管理職手当が支給されるので、大部分の企業では残業に対して手当は支給されない習慣がある。さらに、これ以外に、いくら残業をしても一定額以上の残業手当を支給しない習慣や残業をしても申告することがためられるような企業風土、さらには労働者自らが自発的にサービス残業を志願する雰囲気さえ我が国の企業は培ってきた。こうしたすべてのサービス残業が日本の長時間労働の基盤であり、過労死を生みだしているといえるのである」(p. 72)。

このように上畑は、すべての「サービス残業」が日本労働者の長時間労働の基盤であり、過労死の根因であると、きわめて正鵠を得た指摘を

5) 産業精神医学を専門とする松崎一葉は、うつ病等の精神障害発症の背景要因として、個人の性格やストレス耐性の脆弱性等の「個体要因」と極度な労働の過重性や複雑な人間関係による慢性的なパワハラが見られる職場環境などの「環境要因」が複雑に絡み合う「精神障害発症の概念モデル」を提示している。松崎一葉「職場におけるメンタルヘルス問題の構造と政策的課題について」(社会政策学会誌『社会政策』第4巻第2号、2012年10月、ミネルヴァ書房)。

6) とくに精神医学の領域からの研究としては、天笠崇『成果主義とメンタルヘルス』新日本出版社、2007年、同『救える死-自死のない社会へ』新日本出版社、2011年を挙げておく。

7) とくに労働法学の分野では、「過労死110番」を立ち上げ、日本の「過労死」裁判に深く関わってきた弁護士として川人博がいる。代表的な研究としては、『過労死社会と日本』花伝社、1992年、『過労自殺』岩波新書、1998年、『過労自殺 第二版』岩波新書、2014年などがある。

しているが、「残業をしても申告することがためられるような企業風土」、さらには「労働者自らが自発的にサービス残業を志願する雰囲気」が日本の企業の職場で、なぜ醸成されてきたのかについては説明していない。

小倉一哉(2011)は「サービス残業」をなくすために、労働行政や企業経営、労働組合の役割の重要性を指摘しつつも、日本の労働者の就業意識が「サービス残業」を発生させている要因となっていると指摘している。たとえば、「サービス残業の一部が、働く人自らの選択の結果でもあることも事実だろう。もちろん、成果主義などの影響がその背後にある可能性は否定できない。しかし、あるいは昔からよく言われる、日本の労働者の勤勉さなのかもしれないのだ」(p.83)と述べている。また、「筆者の見解を簡潔に述べれば、誤解のないようにあえて強調しておくが、個々のケースではなく、労働時間問題を『全体』として見た時の責任は、必ずしもどこかの当事者だけにあるわけではないというものだ。つまり、長時間労働解消の役割を担うのは、政府・行政機関、企業経営者、企業の管理者、労働組合、そして働く人自身なのである。法律やその実効性の問題、企業経営者の姿勢、現場管理職の役割、そして労働組合の意義も問われなければならない。だが、それだけではない。日本人は働くことに意義を見いだしている人が多く、そのことが、仕事の重圧となって、自らを追い込んでいることも否定できない」。また小倉は「日本人は納得できるまで仕事をするから長時間労働になる」(pp.6-7)とも述べている。

このように小倉は、「サービス残業」を発生させる要因が、企業経営者の姿勢や現場管理者の役割、労働行政や労働組合の規制力の程度などにあることを認めつつも、なお日本人の仕事への姿勢や勤勉性など、日本の労働者の就業意識や労働文化にあることを主張している。

しかし、山本勲・黒田祥子(2014: pp.116-144)によれば、日本人は必ずしも本人の意思

で長時間労働しているわけではなく、職場の規範や人的資源管理のあり方が大きく影響していることを、イギリス人やドイツ人の働き方との比較から明らかにしている。具体的には、イギリス人やドイツ人と比較して、「高い成果を挙げるために働く時間を惜しまないとする職務基準の職場で働く労働者」、また「顧客から急な要求に対して無理をしてでも職場内で調整し、顧客からの要求に応えるという体制にある職場で働く労働者」の「希望労働時間⁸⁾」が長いことを明らかにしている。また、山本勲・黒田祥子(2014: pp.146-185)は、日本では長時間労働が当たり前であると家庭すら顧みず働いていた労働者が北欧諸国のような私生活を大事にする国に転勤となり、日本人の働き方が極めて異常であることに気がついたというサラリーマンの事例を紹介している。

あえて小倉と上畑による日本の労働者が長時間労働を「受容する論理」を敷衍すれば、それは勤労意欲が強いという日本人の勤労観あるいは「日本の労働文化」ということになるのだろうか。しかしこうした「日本の労働文化」の内実は何か、そしてそれがいつ頃から、どのような条件や基盤の上に存立してきたのかを解明する必要がある⁹⁾。

また、山本勲・黒田祥子が強調する日本の企業における「職場の規範」とはいかなるものであり、それはどのような要因・背景の下で生まれてきたのか、についてさらに考察を深めることが必要である。とくに、「労働者自ら自発的にサービス残業を志願する雰囲気」「どんな仕事も引き受ける気質」(電通の社訓)を生み出す日本の企業社会と職場における働き方・働かせ方を規定しているものは何か。

8) ここで言う「希望労働時間」とは、「現在の時間あたり賃金のもとで、あなたが自由に労働時間を選べるとしたら、あなたは労働時間を増やしますか、減らしますか。それはどの程度ですか」という質問に対する回答から算出された労働時間であり、実労働時間ではない。

3. 現代資本主義・日本型企业社会論からのアプローチ

第2に紹介する研究は、以上の問いを説明する理論として、現代資本主義論を踏まえた日本型企业社会(=企業中心社会)論からのアプローチである。その代表的な論者は森岡孝二である。森岡は、過労死弁護団による過労死事件の詳細な裁判資料、労働時間に関する政府統計・民間機関の調査結果を詳細に検討し、過労死職場における長時間労働の実態を明らかにしている。その上で、現代資本主義や日本の企業社会の特質という視点から、労働者を、働き過ぎに追い込む構造や誘因について分析している¹⁰⁾

森岡孝二(2005)は、とくに1980年代以降、日本だけではなく欧米先進諸国においても、長時間労働とストレスフルな労働の増加により「過労死」するケースも現れ、今や世界は新たな「働き過ぎの時代」に突入したと述べている。その大きな背景要因として、森岡は、(1)グロー

バルな企業間競争の激化、(2)情報通信技術の発展(ICT革命)による経済・経営の24時間化、(3)消費社会化による利便性の進化、(4)労働法規制・労働市場の規制緩和、(5)株主資本主義化などの経済的、技術的、社会的、政策的、経営的なマクロ的環境要因の変化を挙げている。そして、こうした1980年代以降の現代資本主義のマクロ的な背景要因を踏まえて、森岡孝二(1995)は、「サービス残業」を生み出す「強制と受容のメカニズム」に関して、次のように述べている。

森岡は、恒常的な長時間労働がサービス残業を誘発することに留意しながら、サービス残業を誘引している直接的・間接的な要因として、次の点を挙げている。

(1)「残業規制を欠いた労働基準法」、(2)「残業規制に非力な労働組合」、(3)「長時間労働の恒常化とサービス残業」、(4)「ホワイトカラー労働者の増大」、(5)「サービス残業を強いるノルマ経営」、(6)「ずさんな労働時間管理」、(7)「日本の雇用慣行と企業内福祉が生む会社人間化」、(8)「軽んじられている自由時間・余暇時間の価値」である。

そして、「サービス残業」は「企業が所定労働時間内ではどうていこなすことのできない営業目標や生産目標を設定しておきながら、労働コストを可能なかぎり削減しようと、従業員に陰に陽に所定時間外のただ働きを求めることから発生する」(pp.150-151)。しかし、「サービス残業が企業にとってどんなにうまみのあるものでも、労働者にサービス残業ができ、労働者がそれを受容する仕組みや意識構造がなければ、サービス残業が蔓延するという事態は生じようがない」(p.146)とも述べ、その仕組みと労働者の意識構造を生み出している日本社会の有り様について言及している。

まず第1に、労働者の仕事への意欲や会社への忠誠心、労働者の出世願望や出世競争を煽ることによって、サービス残業を許容する意識をつくりだす一因となっている日本企業の人事考

9) 田中洋子は、社会政策学会110回大会共通論題＝労働・生活時間の構造変化から見る社会政策－座長報告「長時間労働の歴史・現在・未来」という総括論考の中で、日本の労働者が長時間労働を受容してきた歴史的な背景要因として、「市場に対応してみんなで頑張る(頑張らざるをえない)」という行動と、組織の中で認められるために頑張る(頑張らざるをえない)という行動のいずれもが、歴史的に見ても、現在も、おそらくこれからも、多くの日本人の中に共有されながら存在するだろう」と述べている。社会政策学会編(2006)『働きすぎ－労働・生活時間の社会政策』法律文化社、p.75参照。

また、齊藤修は、日本では他の先進国のように、「所得水準が上がって豊かになれば余暇が求められ増えていく」ことにならなかったのは何故なのかを、「農民の時間」と「商家の時間」という二つの歴史的な労働時間類型から日本の長時間労働の歴史的淵源を論じている。齊藤修「農民の時間から会社の時間へ－日本における労働と生活の歴史の変容」(社会政策学会編、前掲書、pp.3-18参照)。

10) 代表的な著作としては、森岡孝二編著『現代日本の企業と社会 人権ルールの確立をめざして』法律文化社、1994年、森岡孝二『企業中心社会の時間構造』青木書店、1995年、森岡孝二『働き過ぎの時代』岩波新書、2005年、森岡孝二『過労死は何を告発しているか－現代日本の企業と労働』岩波書店、2013年。

課である。第2に、相対的に「安定した」雇用と福祉を会社に依存しなければ、普通の生活が成り立たない日本の福祉社会の特殊性である。そして、第3に、とくに既婚の男性正社員に特徴的に見られる「会社人間」化による自由時間と余暇時間の価値の喪失である。

その上で、森岡は、「サービス残業」をなくしていくための運動や労働者の意識改革の必要性について、次のように述べている。

まずは、「サービス残業」をなくしていくためには、それが不法な賃金不払いである以上、過去になされた不払い残業に対して、正当に残業手当を払わせることが必要である。その上で、過重なノルマ設定や過大な生産計画を改め、労働時間を全般的に短縮する運動として展開されなければならない。しかし、森岡がここで最も強調したかった点は、「サービス残業において、人びとが実際に失っているものは、不払賃金であるというより、むしろ自分のための、家族のための時間」(p. 151)であり、「取り返せない貴重な時間が無償で奪われているという意識を持つことなしには、サービス残業を根絶することはできない」し、「サービス残業をなくすことは、労働時間短縮運動のもっとも急を要するもっとも切実な課題である」(p. 152)と結んでいる。

日本の労働者が「サービス残業」を「受容」せざるを得ないのは、森岡が指摘しているように、雇用や福祉を企業に依存しなければ、普通の生活が難しいが故に、自分や家族のための自由時間・余暇時間を犠牲にして、企業のために身を粉にしてサービス残業も厭わず働く日本の労働者の姿である。

4. 労働史・労使関係論からのアプローチ

第3は、主に労働史からみた日本の労働者像と日本企業の労務管理に焦点を当てた研究である。その代表的な研究者として、熊沢誠を挙げることができる。

熊沢誠は、現代日本の労働史・労使関係研究における第一人者のひとりであり、多くの優れた著作がある¹¹⁾。2010年に出版された『働き過ぎに斃れて－過労死・過労自殺の語る労働史』は、本書のサブタイトルに示されているように、とくに1980年代以降、さまざまな労働現場で働き過ぎに斃れた56人の仕事と職場、生活の体験、死に至る心身の疲弊、そして無念の遺族達による長きにわたる闘いの事例を、公判記録・判決文、弁護士達の克明な事例報告、遺族達の手記などを基にして、物語(労働史)として描いた労作である。熊沢誠の方法論の特徴は、とくに過労死が社会問題となった80年代から90年代初めとそれ以降に分けて、それぞれの時期に発生した様々な事例(職種・年齢・性別)を上記の資料を丹念に読み解きながら、それぞれの過労死・過労自殺の詳しい背景要因を企業労務、労働行政、労使関係と労働組合、そして日本の労働者像という重層的な諸側面から総括的に考察しているところにある。

その中で、熊沢誠(2010: pp. 33-35)は日本の多くの職場に共通する過労死・過労自殺の諸要因として、(1)杜撰な労働時間管理とサービス残業の常態化、(2)深夜労働を含む交替制、(3)生産量・品質・契約高・納期などに関するノルマの必達と厳しい督励、(4)心身の疲弊を伴うストレスフルな仕事、(5)仕事量に対する過小な要員と支援体制の欠如、単独作業、(6)成果主義の浸透と抑圧的な上司、同僚の助けを期待できない競争的な職場の人間関係、(7)賃金に占める基本給比率の低さ、などを挙げている。とくに90年代後半からの平成不況期以降、若手従業員の間で、精神障害による過労自殺を促進した要因

11) 代表的な著作として、『日本の労働者像』筑摩書房、1981年、『ノンエリート 自立-労働組合とは何か』有斐閣、1981年、『日本的経営の明暗』筑摩書房、1989年、『能力主義と企業社会』岩波新書、1997年、『女性と企業労働』岩波新書、2000年、『格差社会ニッポンで働くということ』岩波書店、2007年、『労働組合運動とはなにか-絆のある働き方をもとめて』岩波書店、2013年、他多数。

は、「職場における上司および同僚との人間関係の緊張、その波頭としての上司による多様なハラスメント」であったと、指摘している。

熊沢誠は過労死の根因として、日本企業の労務管理の特質、すなわち日本の労働者の働き過ぎを誘引する日本に特有の能力主義の定着→その帰結としての労働条件決定の〈個人処遇化〉→その惰力としての「自己責任化」という連関をもたらす企業労務に求めている。そしてそれをなかば助長してきた媒介要因として、労働行政や労働組合の労働時間に対する規制力の脆弱性を挙げた上で、日本の「ノンエリート」（普通の労働者）の働き過ぎへの「主体的な適応の側面」に日本の労働者の働く文化の特殊性（「強制された自発性」の要素を帯びた労働者の「がんばってしまう」適応）を見ている。

日本の多くの「ノンエリート」達はなぜ過労死するほどまでに「がんばってしまう」のか。その「難解な問い」に対して、熊沢誠は、「過労死・過労自殺は総じて、この『階級なき』日本の労働者になじみの『強制された自発性』から生まれる悲劇の極北なのである」（熊沢 2010：p. 364）と結論づけている。ではそうした日本の労働者の労働文化は歴史的にどのようにして形成されてきたのだろうか。熊沢誠（1993）は、イギリスの労働者階級の労働文化の形成史と対比する形で、日本の労働者が日本資本主義の形成過程において組織労働者として「離陸」できなかった日本の労働者像を克明に描き出している。つまり、日本では「特定企業での従業員としての成功、雇用保障や順調な昇給、その保証となる自分の働きぶりへの会社の高い評価がなければぶつうの生活はむつかしいという労働者の確信」（熊沢 2010：p. 366）がある。この「確信」が、「会社のため」と「自分と家族の生活のため」を峻別できない環境に置かれた日本の労働者に固有の悲劇にほかならないものであり、その峻別の困難性は、不安定な福祉国家のままの現代日本社会にいぜんとして貫流していると、結論づけている。

なぜ熊沢は、これほどまでに「強制された自発性」に拘るのか。その理由について、「労使関係や労働組合機能に関わる労働者の働き方の変革なくしては、法律で過労死を防いだり、残業を規制したり、過度のノルマを規制したりすることは絶対にできません。…今後の働き方を含む労使関係の営みにこそ、労働者の思想性が問われると言うことです。今回の過労死等防止対策法を活かすも、形骸化を許すのも、結局は、現場の労働者の働く志向性、思想、文化…そういう所に帰着するからです。私が『強制された自発性』という概念で、労働者のビヘイビアを強制一本で説明するのを拒むのは、そのような現場の労使関係の営みへの期待をこめてのことにほかなりません」¹²⁾と述べている。

5. 「〈やり甲斐〉の搾取」論からのアプローチ

次に紹介するのは、とくに近年、若者に拡がっている「働きすぎ」の現象を、若者を長時間労働に駆り立てている「やり甲斐の搾取」という視点から説明しようとする研究である。その代表的な論客として、阿部真大（2006, 2007）と本田由紀（2007, 2011）の研究が挙げられる。阿部（2006）は、バイク便ライダーのように、バイクを趣味として、安定した雇用や賃金などよりも、「仕事の面白さ」「自分のやりたいこと」を優先する最近の若者の就業意識の変化に焦点を当て、時間を忘れて仕事にのめり込む若者の姿を描いている。阿部はこうした若者の「働きすぎ」現象を「自己実現系ワーカホリック」（self-actualization workaholic）と呼んでいる。

しかし、こうした「自己実現系ワーカホリック」論に対して、本田由紀（2011）は、次のように批判する。「それは自己実現できているのだから問題ないし、むしろ当人にとっては幸せ

12) 熊沢誠「過労死・過労自殺の要因とこれからの課題」（過労死防止学会「第1回過労死防止学会報告集」2015年5月23日）。

なのではないかという反論も想定される。しかしこれはそれほど単純ではない。彼らは自発的に『自己実現』に邁進しているように見えて、じつは彼らをその方向に巧妙にいざなう仕組みが働かせる側によって、仕事の中に組み込まれているのである。その意味で『自己実現系ワーカホリック』という言葉は個人側の動機を強調しているように見えるため、不適切な面があるかもしれない。働かせる側の要因の重要性を言いあらわすためには、正しくは『〈やりがい〉の搾取』というべきであろう」(p. 90)と述べている。

今日、アングロサクソン諸国においてさえも労働時間の長期化傾向を見ることが出来る。本田は、現在、世界を巻き込む形で進行している「働き過ぎ」の背景には、企業の組織目標(デフレ下での企業収益率の極大化、業界での生き残り競争=グローバルレベルでのサバイバル競争)達成に向けて、世界的なレベルでの企業間競争が展開されている中で、これまでとは異なる「働き過ぎ」のメカニズムが立ち現れてきている可能性はないのか、と自問する。そして、こうした危険な働き過ぎを抑制するためには、それを生み出す現代的なメカニズムを解明する必要があると、述べている。

では、本田の言う「〈やりがい〉の搾取」にはどのような仕掛けが潜んでいるのか。つまりこれまでとは異なる「働き過ぎ」のメカニズムである「〈やりがい〉の搾取」を誘引する「からくり」とはどんなものであろうか。

若者が仕事にのめり込む要素として、(1)「趣味性」に加えて、(2)「ゲーム性」、(3)「奉仕性」、(4)「サークル性・カルト性」を挙げている。(1)の「趣味性」とは、阿部がバイク便ライダーの仕事の性格において特徴づけた要素である。要は自分の「好きなこと」(=趣味)を仕事にすることが望ましいという仕事観である。今日、こうした価値観がマスコミや学校での進路指導や「キャリア教育」において、若者達に刷り込まれているが、阿部はそれが逆に「働き過ぎ」

を促進する「自己実現系ワーカホリック」に潜む危険性を増幅させているとみている。

一般的にコンピュータ・ネットワーク化の進展により仕事の標準化と単純化が進む中で、今や若者達にとっては、裁量性や創意工夫などの余地のある仕事は希少価値を持つ仕事として憧憬の対象となっている。

(2)「ゲーム性」に関して、本田は「仕事における裁量性や自立性の高さ-しばしばそれは擬似的なものであるが-に基づいて、うまくやれば売上や収入が上がるという『ゲーム』に没入していくケース」(p. 92)と説明している。

(3)「奉仕性」とは、ヘルパー、看護師、教員などのような仕事に特徴的に見られるような、顧客に直接サービスを提供する「奉仕性」の高い仕事である。しかし、それ故に「働き過ぎ」を生み出す要因となっている。

(4)「サークル性・カルト性」とは、やや難解な表現であるが、本田は飲食店などの接客アルバイトの仕事を例に、「仕事の意義についてハイテンションな、しばしば疑似宗教的な意味づけがなされ、ときには身体的な身ぶりなどを取り込みながら、高揚した雰囲気の中かで、個々の労働者がのめり込んでいくようなケース」を挙げている。

このような若者の働き過ぎを誘因する「やり甲斐の搾取」は、若者の自発性ではなく、企業側の経営戦略によってもたらされていることを指摘している。その背景として、1990年代以降、日本企業を取り巻く内外の大きな環境変化の中で、当時の日経連(現在の日本経団連)が提唱した「新時代の『新日本的経営』」(1995)を挙げている。その特徴は、正規・非正規を最小の労務コストで組み合わせる「雇用ポートフォリオ」論にあるが、その狙いは雇用の安定性や高賃金という代価なしに、若者が求める「やり甲斐」を最大限に引き出すことによって、企業間競争に打ち勝つことである。

しかし、一方で、本田は、最近の若者の間では、自分の生きる意味(やり甲斐)を他者から

承認(マズローの欲求階層論との関連で言えば、「他者承認欲求」)してもらうことによって、「人の役に立つこと」を求める意識が強くなっている傾向を指摘している。「これらの素地につけいるかたちで、『やりがいの搾取』が巧妙に成立し、巻き込む対象の範囲を拡大しつつあるのが現状だと考えられる」(p. 104)と述べている。

そして、こうした「やりがいの搾取」に基づく働き過ぎを防止するために、こうした「からくり」を客観的に明らかにして、学校教育や社会運動を通じて、それに対抗していくことの大切さを涵養させていくことの重要性を強調している。

6. 「ブラック企業・ブラックバイト」論からのアプローチ

今や働き過ぎによる「過労死」問題は男性正社員に留まらず、女性やアルバイトで働く学生にまで拡がりつつある。とくに今や学生アルバイトが基幹労働力となっている外食産業、小売り、学習塾のチェーン店では数万円にのぼる商品の買い取りノルマ、休日無しの連続勤務、休日出勤や出張命令など、大企業が組織的にアルバイトの過重労働を利用しているケースもある。

今野晴貴(2016)は、学生アルバイトを雇用する企業側の事情を膨大な事例から読み解きながら、なぜ、企業はそこまでして学生アルバイトを基幹労働力として酷使するのか、なぜ学生はアルバイトの身分でありながらそれを受容するのか、という問いに鋭く迫っている。

まず企業側の論理としては、第1に、とくにコンビニ、外食チェーン店、個別指導塾等の商業・対人サービス業では、仕事の単純化・定式化・マニュアル化が進む中で、今や学生アルバイトが「基幹的労働」を担うまでになっていること。第2に、コンビニや外食チェーンでは深夜営業による業務の24時間化が学生アルバイトに依存せざるを得ない状況を生み出したこ

と。第3に、コンビニや外食チェーン店はフランチャイズ企業が多くを占めており、本部からの厳しい販売ルールやロイヤリティなどにより利益が圧迫される中で、他のチェーン店との競争に打ち勝つために、学生アルバイトに対する違法な低賃金やノルマ管理、さらには接客などサービスの質を高めることが生き残りをかけた至上命題となっていることを指摘している(pp. 96-122 参照)。

以上のような商業やサービス業の業態変化に加えて、社員自身が学生アルバイトを駆り立てざるを得ない職場の労働編成が絡み合いながら、ブラックバイトを生み出す職場側の論理を明らかにしている。

一方、学生側がそれを受容する論理を、彼らの経済状況、学校の実情、そして変化する「若者の意識」という点から分析している。とくに学生アルバイトが過重労働を受容する要因として、(1)「仕事への責任感」、(2)「高度に発達した生産システム」(流通・サービス提供過程)、(3)学生自身に「達成感」を与える労働管理(=「想像の職場共同体」)、(4)日本社会のマクロ的な権力構造(「人的資本万能主義」とも言うべき社会規範)に加えて、最も深刻な要因として(5)学生の「貧困化」¹³⁾を挙げている(pp. 123-159 参照)。

これまで取りあげてきた議論との関連で、筆者が最も注目したい点はとくに(1)(4)である。まず(1)「仕事への責任感」と言う点では、「やり

13) 今日「ブラックバイト」に学生が縛り付けられる最大の要因として、今野は「学生の貧困と奨学金問題」を挙げている。とくにバブル経済崩壊後の家計状況の悪化と大学の学費高騰の他、就活のための多大な出費という状況の変化が、ブラックバイトの温床となっているだけでなく、奨学金の利用を促進している。しかし、日本の奨学金の大部分は「日本学生支援機構」が貸し付ける「貸与制奨学金」である。文部科学省高等教育局学生・留学生課(『日本学生支援機構(JASSO)奨学金貸与事業の概要』(平成24年6月)によれば、貸与人数約123万人中、有利子の「第2種奨学金」を受けている者が約7割を占めており、平均貸与総額は学部生で295.5万円、大学院生で378.7万円となっている。

甲斐の搾取」論が強調していた仕事の趣味性や任意的な側面は明らかに後退し、仕事への責任（単なる責任ではなく、仕事の「質」・管理面・結果責任《共同経営者の責任》）が桁違いにまで高められている。そして何よりも、「趣味性、奉仕性、ゲーム性といった『やりがいの利用』にとどまらず、経営戦略を内面化させ、企業業績を共同で意識するところまで進んだことが、この10年の巨大な変化であろう。もはや『やりがい』をつうじてのみワーカホリックになるのではない。学生達自身が経営者としての責任を負う者へと意識を転倒させられているのである」(pp. 143-144)と述べている。

(4)「日本社会のマクロ的な権力構造=人的資本万能主義ともいうべき社会規範」とは、やや難解な表現であるが、要はたとえアルバイトであれ、企業業績に責任を持つ経営者感覚を身につけ、サービス残業や叱責などにも耐えることが、今日の厳しい企業社会を生き抜くための成長の機会を与えてくれるという「社会規範」のことである。そのため学生達は学校(大学)で将来の就職やキャリアに役に立つかどうか分からない授業(学問)に精励するよりも、技能検定や資格取得のために時間やお金を費やしたり、「成長の機会を与えてくれる」アルバイト先の「職場秩序」に馴致させられていくのである¹⁴⁾ さらに就活に重点をおいた現在の「キャリア教育」は、企業社会にいか「適応」していくのかという術を修得させることに偏向しており、サービス残業、パワハラ・セクハラ等の労働基準法違反などから自身を守るための労働教育にはあまり熱心とは言えない状況にある¹⁵⁾ それが現代の若者の“働かせすぎ”による過労死問題への「無防備」(希薄な法規範と権利意識)を生み出している。

14) この点に関して、今野(2016: pp. 149-150)はブラックバイトが「人的資本投資」となる保証などにもなく、むしろ学生生活を破綻させる大きなリスク要因となっており、本来の「人的資本論」からしてもブラックバイト経験が逆の効果をもたらしていると指摘している。

む す び

「はじめに」において述べたように、本稿の課題は、日本の労働者は“なぜ「サービス残業」をし、過労死・過労自殺するまで働くのだろうか”，という問いに関して、日本の労働者の働き方に関するいくつかの代表的な論者の理論的アプローチを紹介することであった。その際に最も重要な論点は、「強制の論理」だけで、日本の労働者は「過労死」する程までに働くはずがなく、そこにはいくらかは「自発的に受容する論理」があるのではないかということであった。つまり、日本の労働者が「サービス残業」を伴う長時間労働を「受容する論理」を「強制の論理」と「自発性の論理」からどのように説明するのかというのが、最も重要な理論的課題であった。

上畑鉄之丞や小倉一哉は、労働者の勤勉さという日本の労働者の勤労観や就業意識などの「労働文化」を強調している。但し、小倉はサービス残業に対する企業経営者の経営理念や労務管理、労働行政や労働組合などの対応のあり方を踏まえた上で、なおかつ日本の労働者の「勤勉性」や「仕事への拘り」を強調している。

それに対して、森岡孝二や熊沢誠は、日本企業を取り巻くマクロ的な環境要因の変化を踏まえて、日本の労働者の働き方を直接的に規定している日本企業の経営戦略や企業労務に焦点を当てている。とくに熊沢誠は、日本に特有な能力主義管理の定着による労働条件決定の個人処遇化、そしてそれが労働者間の「底なしの競争」を誘発する結果、仮に「強制」であれ、上司から高い評価を得るためには最大の「自発性」を発揮せざるを得ないのである。さらに、雇用や福祉を企業に大きく依存している日本型福祉レ

15) キャリア教育が若者の勤労観の醸成や企業社会への「適応」に偏向しすぎているという批判については、本田由紀(2009)『教育の職業的意義』ちくま新書、児美川孝一郎(2007)『権利としてのキャリア教育』明石書店を参照。

ゲームにおいては、「特定企業の従業員としての成功、雇用保障や順調な昇給、その保証となる自分の働きぶりに対する会社の高い評価がなければ、普通の生活が難しいという労働者の確信が…普通の労働者の多数を無理な働き過ぎに追いやり続けたのである。…この『確信』は、みずからと家族の生活のため、労働者を不遇の職場でも文字通り最後まで刻苦勉励させる動因であった」（熊沢 2010：p. 366）と述べている。つまり、弱音を吐かずに、就職した企業で頑張り抜くことが、すべての生活の安定にとって不可欠な決定的な前提となっているのである。熊沢誠は、日本の労働者がいくらかはそうした頑張りを自発的に受容する心性を「強制された自発性」と表現したのである。

それに対して、本田由紀は、現代日本の若者は安定した雇用や賃金よりも、仕事の「面白さ」や「他人から認められること」（他者承認）に仕事の価値を求める傾向があり、使用者は仕事の中にそうした要素を巧妙に仕込むことによって、若者を「サービス残業」を含む長時間労働に駆り立てている現実を見事に描き出している。そして、こうした“からくり”を「〈やりがい〉の搾取」、「強制された自己実現」と呼んでいる¹⁶⁾。森岡や熊沢が日本企業の生産システムや企業労務に焦点を当てているのに対して、本田は若者の就業意識を巧妙に煽ることによって、「擬似的」自己実現欲求を巧みに誘引する「動機付け」に力点をおいている点に特徴がある。

今や長時間労働・過労死問題は、とくに外食産業、小売り、学習塾などのブラック企業で働

く学生アルバイトまで広がってきているが、今野晴貴「ブラックバイト」論は、そうした変化をブラックバイトに依存せざるを得ない業界・企業の論理と学生達がブラックバイトを受容せざるをえない事情や論理から解き明かしている点にある。今野の「ブラックバイト」論の斬新さは、本田由紀の「やり甲斐の搾取」がフリーターから学生アルバイトにまで広がってきているだけでなく、かつてのような趣味性や任意的な側面をはるかに超えて、学生アルバイトに「擬似的経営者」として経営責任を内面化させるまでにより巧妙化されてきていることを指摘している点である。

以上のように、今日、過労死を引き起こすサービス残業を含む長時間労働やストレスフルな労働が、正社員のみならずフリーターや学生アルバイトまでも巻き込みながら、多様な業種で広がってきている。その背景要因には、日本の労働者の働き過ぎを誘引する日本的雇用システム（職務遂行の無限定性）や「日本の能力主義管理」、ますます巧妙化する「やり甲斐の搾取」などの企業労務の有り様、そして、その媒介要因として、企業労務への規制力を欠いた労働行政（労働時間制度とその法定実効性）や労働組合運動の有り様（国や地域の労使関係制度の違いから生じている）が指摘できよう。さらにブラック企業やブラックバイトから容易に抜け出せない労働市場リスク（転職市場の未成熟）、教育費の公費負担率や奨学金制度の相違、失業期間中の生活保障や企業外の公的職業教育訓練施設の充実度などの社会保障制度、会社よりも自分と家族の生活を重視する「労働者の生活文化」の歴史性（労働社会や市民社会の有り様）、あるいは取引先からの突然の要求や消費者が求める過剰なサービスに対応する「消費者文化」の有り様など、さまざまな諸要因が複雑かつ重層的に絡んでいると言えよう。

しかし、近年、働き過ぎが原因である過労死問題は日本だけでなく、韓国やフランス、中国などにおいても深刻化しつつある。「過労死防

16) 本田由紀の「やりがいの搾取論」に関して、熊沢誠は、とくに「自発性」の内容という点において、労働者の類型によって「様々な亜種を持つ『〈やりがい〉の搾取』という関係性も確かに認めうる」と評価しつつ、「働きすぎにおける『自発性』のタイプによる差よりも大切な領域としてここにあらためてふりかえられるべきは、諸タイプを超えて認められる、日本の労働者のこれまでのあゆみのうちに刻印された特徴的なありようである」とのべている。熊沢誠（2010：pp. 364-365）参照。

止学会」第2回大会(2016年5月21・22日, 関西大学にて開催)において、「過重労働による健康障害と労働時間規制」という国際シンポジウム(日, 韓, 仏)が開催された。韓国からはイム・サンヒョク氏(労働環境健康研究所所長)が「韓国における過労死問題の現状と課題」, フランスからはセバスチャン・ルシュバリエ氏(国立社会科学高等研究員教授)が「フランスの週35時間制: 時短の一方で労働強度の増大と作業組織の再編で高まるストレス」という論題で報告された。

韓国は先進諸国の中で最も労働時間の長い国である。韓国の特徴は, とくに製造業, 運輸業, 宿泊業などで働く非正規労働者の長時間労働が顕著に見られるが, その理由は交替制の常態化と低賃金にあるとされている。とくに韓国でも, 近年ホワイトカラー労働者にサービス残業を含む長時間労働が多くなってきていること。その結果, 1995年から2013年6月の間に, 過労死の労災申請件数が13,088件, その内労災認定を受けた件数が7,578件と増加傾向にあるが, 韓国でも過労死・過労自殺が深刻化してきていることが報告された。

フランスでは, 1990年代後半から導入された週35時間制の結果, ワークシェアリングの導入による失業率の低下, ワーク・ライフ・バランスの進展などポジティブな面も進行したが, 他方で, 企業組織の再編成や労働時間の柔軟化により, 逆に労働密度が高まった結果, とくにエンジニアや管理職でストレスフルな労働による過労自殺問題が社会問題化してきていることが報告された。具体的には, ルノーの技術センター, 研究開発センター, 高度なR&Dセンターなどで働いていたハイエンジニアの職場での自殺をはじめとして, フランステレコムでも, 労働組合によると, 2008年から2009年までの間に35人の自殺が報告されているという¹⁷⁾

こうしたサービス残業を含む長時間労働やストレスフルな労働による過労死問題の世界的な拡がりは, 今後, さらなる国際比較研究の必要性和過労死防止のための運動の発展を要請している¹⁸⁾

—主要参考文献—

1. Robert・B・Reich 清家篤訳(2002)『勝者の代償』東洋経済新報社。
2. 川人博(2012)「過労死・過労自殺の現状分析と政策的対応」(社会政策学会誌『社会政策』第4巻第2号, 2012年10月, ミネルヴァ書房。
3. 川人博(1998)『過労自殺』岩波新書。
4. 川人博(2014)『過労自殺 第二版』岩波新書。
5. 上畑鉄之丞(2001)「過労死と日本の労働文化」『教育と医学』慶應義塾大学出版会。
6. 小倉一哉(2011)『過働社会ニッポン—長時間労働大国の実態に迫る』日経ビジネス人文庫。
7. 山本勲・黒田祥子(2014)『労働時間の経済分析』日本経済新聞出版社。
8. 森岡孝二(1995)『企業中心社会の時間構造』青木書店。
9. 森岡孝二(2005)『働きすぎの時代』岩波新書。

18) 水野谷武志(2001, 2004, 2006)は, 「サービス残業」の実態について統計的手法から国際比較分析を試みた最初の研究である。その中で, 水野谷は「なぜ労働者は不払いで働くのか。なぜ不払残業時間の長さは国によって違うのか」という疑問を發し, 不払残業の諸要因について雇用制度, 賃金制度, 労使関係, 労働規制といった労働市場制度の各国の違いを比較してみることの有効性と国際比較統計の背後にある各国の労働慣行・制度あるいは歴史や文化(生活時間や生活文化も含めて)にまで掘り下げて分析することの必要性を指摘している。

また, 山本勲・黒田祥子(2014: 94-98)は, 日米のフルタイム労働者の労働時間に通勤時間, 家事時間, 育児時間を加えた総労働時間(1週間の時間配分)を比較して次のように結論づけている。まず労働時間と通勤時間では, 男女ともに日本人の方がアメリカ人よりも長くなっていること。しかしながら家事時間と育児時間を家計生活時間で見ると, 日本人男性に較べてアメリカ人男性の方が相当程度長くなっていること。さらに, 興味深い点として, 日本人男女を比較した場合, 労働時間では男性の方が女性よりも8時間程度長いものの, 家事・育児等の家計生活時間を加えた総労働時間で比較すると, 男性に較べて女性の方が長くなっていることを明らかにしている。

17) 詳しくは「過労死防止学会」HP (<http://www.jskr.net>) 参照。

10. 森岡孝二 (2013) 『過労死は何を告発しているか－現代日本の企業と労働』 岩波書店。
11. 熊沢誠 (2010) 『働き過ぎに斃れて』 岩波書店。
12. 熊沢誠 (1993) 『新編 日本の労働者像』 ちくま学芸文庫。
13. 熊沢誠 (1997) 『能力主義と企業社会』 岩波新書。
14. 阿部真大 (2006) 『搾取される若者たち－バイク便ライダーは見た!』 集英社新書。
15. 阿部真大 (2007) 『働きすぎる若者たち－「自分探し」の果てに』 生活人白書。
16. 本田由紀 (2011) 『軋む社会－教育・仕事・若者の現在』 河出書房新社。
17. 今野晴貴 (2012) 『ブラック企業－日本を食いつぶす妖怪』 文藝春秋。
18. 今野晴貴 (2013) 『日本の「労働」はなぜ違法労働がまかり通るのか?』 星海社新書。
19. 今野晴貴 (2015) 『ブラック企業2－「虐待型管理」の真相』 文藝春秋。
20. 今野晴貴 (2016) 『ブラックバイト－学生が危ない』 岩波新書。
21. 水野谷武志 (2001) 「先進諸国における不払残業時間の国際比較」『統計学』, 経済統計学会, No. 81。
22. 水野谷武志 (2004) 「日本における不払残業時間の実証的研究について－先行研究と今後の検討課題」『北海学園大学経済論集』 第52巻第1号。
23. 水野谷武志 (2005) 『雇用労働者の労働時間と生活時間：国際比較統計とジェンダーの視点から』 御茶の水書房。
24. 水野谷武志 (2006) 「ジェンダー視点からみた労働・生活時間の配分構造－統計による日本の実態の把握と検討」, 社会政策学会編 (2006) 『働きすぎ－労働・生活時間の社会政策』 法律文化社。