

# 〈男らしく働く〉ことのジレンマ

齋藤 圭介  
(武蔵大学非常勤講師)

## 1 過労死の定義

過労死が日本の労働現場で大きな話題となったのは1970年代後半から80年代にかけてである。過労死は、厳密に言えば、確立した定義があるわけではない。通常は、厚生労働省労働基準局(2002)による次の定義が参照される。過労死とは「過度な労働負担が誘因となって、高血圧や動脈硬化などの基礎疾患が悪化し、脳血管疾患や虚血性心疾患、急性心不全などを発症し、永久的労働不能または死に至った状態」を指す。

このように、一般的に過労死は〈過労が原因で死亡する〉ことを意味するが、死亡に至る経路には主に2通りある。1つは、〈過労による脳・心臓疾患〉を原因とする(狭義の)過労死であり、もう1つは、過労が原因のストレスによる過労自殺である。

どちらの過労死も、長時間労働と分かちがたく結びついている。国際的にみても、日本は長時間労働とその結果の過労死が多いことは常に指摘されてきた。過労死の英訳にKaroushiがあてられることから分かる通り、過労死は、日本社会特有の現象として理解されている。

しかし少し考えてみれば分かるが、長時間労働等の文脈で、労災保険支給の対象になった死が遡及的に過労死と名付けられるので、労災保険の支給対象にならなければ長時間労働等が原因と思われる死も、通常の死のままである。つまり、過労死は医学的な用語とい

うよりも、社会的な用語といえよう。過労死という死に方が予めあるわけではない。この意味で過労死は社会的に構築された死といえる。過労死の認定基準の度重なる変更は、過労死のこうした社会構築的な側面をあらわしている。何を過労死とみなすかは、私たちの定義如何にかかっているのであり、つまるところ適切な働き方を私たちがいかに考えているのか／いかに考えるべきなのか、という問題に行き着く。

## 2 過労死をめぐる論点

過労死を防止しようという動きは、遺族を中心に国会を動かし、超党派議員立法として2014年6月20日に「過労死等防止対策推進法」として結実した。この法律は過労死防止法と略称される。関係者の尽力が実を結んだ結果であり、過労死についての先駆的な著作である『過労自殺』を著した川人博が指摘しているように、「過労死を防止するために国を挙げて取り組むことを定めた法律の制定は、働く者のいのちと健康を守るうえで歴史的な意義をもつもの」(川人 2014:267)と評価できる。

他方、現在でも引き続き大きな論争となっているように、いわゆる「高度プロフェッショナル制度」創設の議論がある。これは「時間でなく、成果で評価される働き方を希望する労働者のニーズ」に応えるというものだ(厚生労働省 2015:8)。対象者をはじめいくつかの限定があるとはいえ、長時間労働に歯止めを

かけようという世の中の流れとは逆行するものだとの危惧も一部にはある。こちらは過労死防止法との対比で、皮肉を込めて過労死促進法と批判的に呼ばれることもある<sup>1</sup>。

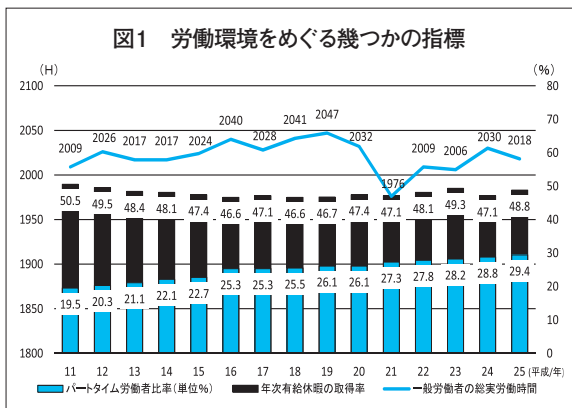
では、実際日本の労働者はどのくらい働いており(⇒3.1)、その結果として過労死は現実にとどの程度生じているのだろうか(⇒3.2と3.3)、そして、過労死の主要因であろう長時間労働は誰がしているのか(⇒3.4)。またなぜ長時間労働へと労働者は駆り立てられ(⇒4)、そうした働き方をやめることができないのか(⇒5)。

過労死・過労自殺と男らしさの問題を、長時間労働のデータから考えていきたい。

### 3 長時間労働と過労死・過労自殺の現状

#### 3.1 労働時間と年次有給休暇の取得率

厚生労働省(2014)の「毎月勤労統計調査」および「就労条件総合調査」を参考に、一般労働者の総実労働時間、パートタイム労働者比率、そして年次有給休暇の取得率を確認しておきたい(図1)。



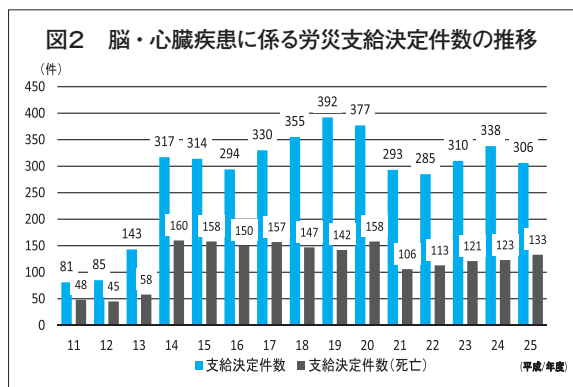
一般労働者の総実労働時間(左軸)は、平成21年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に下がったため、グラフ上でも特異な位置にあるが、全体的な傾向として大きな変化はなく、長時間労働は常態化している。同時に確認をしたいのは、パートタイム労働者比率(右軸)である。平成11年からの期間、右肩上がりで増え続けており<sup>2</sup>、雇用の不安定化をあらわしている。他方、年次有給休暇の取得率(右軸)は、「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者が対象だが、平成11年を最後に軒並み5割を下回っている。

こうした労働環境は、総じて、決して恵まれているとはいえない。適切な労働時間、適切な休暇、なにより正規雇用が望ましいのは世界的な共通認識だ。しかし残念ながら、恵まれた職場に皆が就職できるとは限らない。昨今、大きな話題となったブラック企業の存在や就職活動の厳しさをあわせて考えると、非常に過酷な職場にもしがみつki続けねばならない現実もある。その結果の1つが、過労死・過労自殺となって社会問題化している。

#### 3.2 〈過労による脳・心臓疾患〉を原因とする死

厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署による『脳・心臓疾患の労災認定——「過労死」と労災保険』によると、狭義の過労死は次のように定義される。「心筋梗塞などの『心疾患』、脳梗塞などの『脳血管疾患』については、その発症の基礎となる血管病変等が、主に加齢、食生活、生活環境などの日常生活による諸要因や遺伝等による要因により徐々に増悪して発症するものですが、仕事が主な原因で発症する場合があります。これは『過労死』とも呼ばれます」(2頁)。平成11年度以降の脳・心臓疾患に関わる労災支給決定件数の推移は、図2(厚生労働省「過労死等に係る統計資料」より)のとおりである。

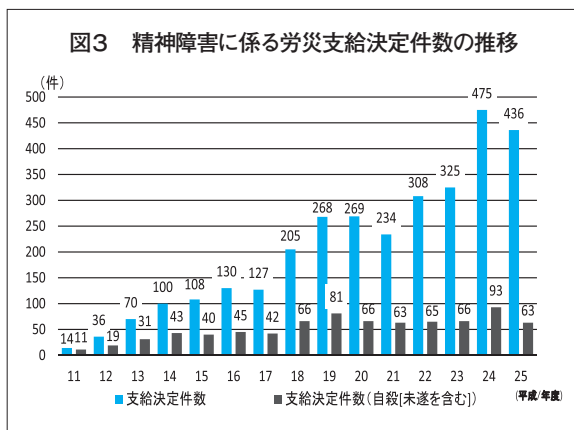
4節でみるように、これまで〈過労による脳・心臓疾患〉は壮年男性に特徴的な疾患だと考えられてきた。しかし、最近は若年男性にとどまらず、女性も罹患するケースもある。



#### 3.3 〈過労自殺〉

過労自殺と、脳・心臓疾患による過労死の違いは2点ある(川人 2014: 101)。1つは、「年齢は20歳前後の若者から60歳以上の高齢世

代まで広範にひろがっているが、脳・心臓疾患に比べて、若い世代の被災事例の割合が多い」。もう1つは、「男女比では、男性の自殺例が多い」。つまり、過労死は若い世代の男性のケースが多いのが特徴である。平成11年度以降の精神障害に係る労災支給決定件数の推移は、図3（厚生労働省「過労死等に係る統計資料」より）のとおりである。



### 3.4 誰が長時間働いているのか？

前節までで人数については概観できた。その詳細をさらに追ってみたい。長時間労働と性別・年代のクロス表を総務省「労働力調査」をもとに作成した(表1)。長時間労働者が、全雇用者に占める割合は10年前と比べてしかに減っているが、男性の30歳代が常にもっとも長時間労働をしていることがわかる。次いで、男性の40歳代である。30-40代の男性が過酷な長時間労働に駆り出されている現実がはっきりとわかる。

また女性は軒並み低い値となっているが、多くの女性は家に帰っても家事が待ち構えている。徐々に性別役割分担についての意識は変わってきつつある。とはいえ、アンペイドワークやシャドウワークといわれる賃金が支払われるわけではない家事の労働時間を含めて考えると、決して女性は少ない労働時間であるとは一概にいえない。さらに興味深いのは、男女ともに全体として長時間労働は減少傾向にあるとはいえ、若年女性(20歳代)のみ、あまり変化がない。

なるほど、たしかに女性は育児を含めた家事労働に多大な時間を費やしている。同時に忘れてはならないのは、そうした家事労働か

ら解放されている(かのように見える)男性には、その分、家庭外(=職場)での労働が強く求められる。性別役割分担の考え方は、女性のみならず、男性にも荷重な負担を負わせていることは確認しておきたい。

表1 週労働時間60時間以上の労働者等(単位は%)

	平成24年		平成25年	
	就業者に占める割合	週35時間以上就業者に占める割合	就業者に占める割合	週35時間以上就業者に占める割合
雇用者計	9.2	12.6	8.8	12.5
総男性	14.2	16.9	13.7	16.7
20-9歳	12.6	15.6	11.4	14.4
30-9歳	18.2	20	17.6	19.7
40-9歳	17.5	19.1	17.4	19.5
50-9歳	12.9	14.5	12.8	14.7
60歳-	8.2	12.7	7.7	13.5
総女性	3.5	6.4	3.4	6.4
20-9歳	4.4	6.2	4.4	6.5
30-9歳	3.2	5.4	2.9	5
40-9歳	3	5.7	2.9	5.6
50-9歳	3.2	6.2	3.1	6.2
60歳-	4.3	10.2	4.9	13

## 4 なぜ男性は長時間労働をするのか

長時間労働は、長時間の時間外労働(ときとしてサービス残業)と少ない有給休暇の取得によってもたらされる。長時間労働を支えているのは、30代と40代の男性であった。この世代の男性の多くは、出世競争のさなかであり、社内評価が最も大切な時期でもある。多少の無理をしてでも仕事をし、自分の評価を上げたいと躍起になったとしても不思議ではない。また、仕事にやりがいを感じ始めるのもこの世代であろう。多少の部下もおり、大きなプロジェクトを任されているかもしれない。任された仕事をこなすことが本人の希望となっているかもしれない。さらに、子どもがいればお金がかかる年頃になっているケースも多く、かりに共働きだったとしても、パートナーは家庭を守り、自分は職場を主戦場とし、家族のために無理をすることもあろう。

他方、まったく別の理由から長時間労働で働かざるを得ない経済状況の男性たちがいることも指摘しておくべきだろう。彼らはやりがいや責任感というより、ノルマやリストラへの怯えから長時間労働と休日返上で仕事をせざるを得ない<sup>3</sup>。雇用の不安定化の結果、文字通りの意味で働き蜂にならざるを得ない男性たちがいる。

いずれも〈男らしさ〉という規範とは無縁ではない。責任感にせよ、リストラへの怯えにせ



よ、長時間労働を厭わない男性が多い職場では、当然、長時間労働を行い多くの業績を上げ社内で〈上に行く〉ことが目指される。いかなる男性もそうした競争をのんきに眺めているわけにはいかない。より稼ぐためあるいはリストラされないためにこのゲームに参加せずにはいられない。

## 5 男性の長時間労働と社会的ジレンマ

男性が稼ぐという規範（男性稼ぎ手モデル）を、男性本人はもとより、そうした男性のパートナーや家族、そして地域社会も共有している。男性は家族を養うべしという規範はいまだ根強く、その裏返しとして、この世代の男性が平日の昼間に家にいることへの社会的な眼は、いまだ厳しいものがあることも残念ながら事実である。

自分だけの生活ならまだしも、「男らしく」会社を辞めるという選択肢もあろう。しかし、家族がいる場合、この世代の男性は、長時間労働をものともせず、また有給休暇を返上して仕事に邁進せざるをえない。自分だけが、こうした働き方から降りるわけにはいかない。長時間労働の働き方から1人だけ降りるのは、その個人にとっては非合理的な選択となるからだ。周りが出世競争をしているなかで、毎日定時に帰り、無理をしない働き方をすれば、出世を望めないし、周りとの軋轢も生じるし、場合によってはリストラの対象にすらなるだろう。仕方がなく長時間労働を甘受せざるをえない。皆も心の底では長時間労働は嫌だし、もっと人間らしい生活を送りたいと思っているはずだ。しかし、皆がいつせいにそうした働き方を変えるならば大きな問題は生じないが、個人的選択として働き方を変えることは、その個人が不利益を被ることになり、その個人にとっては合理的な選択とはいえない。

労働時間について、ワークライフバランスの観点からも社会的に合理的な解は長時間労働を皆がやめることだ。しかし、各個人の合理的な解は、長時間労働をやめないことだ。こうした現状から過労死・過労自殺が起こる。社会にとって合理的な解と、個人にとっての合理的な解が食い違うことを、社会学の分野では社会的ジレンマと呼ぶ。社会的ジレンマを解決する

場合は、個人の行動の変革に期待することは難しい——周りが長時間労働を厭わず働くなかで、個人がいくら定時退社・有給休暇の取得促進をしても昇進や評価の点で不利益を受けるだけである。

法制度、組織のトップダウンで長時間労働の規制を臆せず積極的に行うべきであろう。男女共同参画社会の旗印のもと、女性の社会進出と同時に——むしろより積極的に——、男性の家庭進出を促す方策を法制度の水準で整備することが急がれる。

---

### 【文献】

- 川人博、2014、『過労自殺 第二版』岩波新書。  
厚生労働省労働基準局、2002、『産業界のための過重労働による健康障害防止マニュアル——過労死予防の総合対策』。  
厚生労働省労働基準局長、2010、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」。  
厚生労働省、2014、「第1回過労死等防止対策推進協議会配付資料」資料4「過労死等に係る統計資料」。  
厚生労働省、2015、「労働政策審議会建議「今後の労働時間法制等の在り方について」」（別紙）報告資料。  
高見具広、2015、「企業の有給消化義務「5日」で調整へどんな意味があるのか?」（THE PAGE 3月7日）

- 
- 1 高見具広（2015）は、厚生労働省が企業に対し、年5日分の有給休暇を社員に取得させる義務を課す方針（2016年4月から）であることを報告している。高見（2015）が適確に指摘しているように、多様な働き方がすでに現実としてあることを踏まえると、ある1つの労働政策が有する効果（インパクト）は、働く労働者一人一人に異なる効果として影響を与える。たとえば高見（2015）の例では、有給休暇の義務化については、休みにくかった職場で働く人には好意的に受け入れられるが、「休みを取らされる」人には負担でしかない（翌日に仕事を持ちこされるだけである）。こうした事実は、高度プロフェッショナル制度にも通じているだろう。
  - 2 元データでは、平成6年から記載されている。パートタイム労働者比率は、平成6年14.4%、平成7年14.5%、平成8年15.0%、平成9年15.6%、平成10年16.3%であり、時間軸を長くとればとるほど、パートタイム労働者が増えていることが明白である。
  - 3 社会が男性稼ぎ手モデルを理想として維持し続けるかぎり、社会に参画する女性たちも——なにより男性に伍して出世をしようという意欲に溢れた女性たちほど——、男性以上の労働をしないと評価されないという現実もあり、また過労死・過労自殺の道へと進んでいく。男女共同参画は、女性の社会参加の側面と並行して、男性の負担を減らすことで、平等を目指すという視点があってもいいのではないか。