

過労自殺の悲劇を繰り返さないために

長時間労働による過労やパワハラが原因となり、若い命が自殺によって失われたという大変痛ましい事件が、立て続けに報道されている。亡くなられた方のご冥福をお祈りするとともに、残されたご家族や友人、同僚など関係者の皆様には心からお悔やみ申し上げる。

業務に起因した過労死やうつ病を減らす（究極的にはゼロにする）という労働者保護の観点から、長時間労働の抑制が重要であることは言うまでもない。過労自殺で労働者やその家族が悲しむことを決して繰り返してはならない。

今月号に掲載されている経済情勢報告において、毎月勤労統計調査（毎勤）の月間総実労働時間の前年同月比が減少傾向で推移していることを紹介した。ここで、もう少し毎勤のデータをみると、年間の総実労働時間は1990年の2,064時間から2015年の1,734時間へと25年間で330時間減っている。この減少は、1987年の労働基準法改正（法定労働時間を週48時間から40時間に変更し、10年程度をかけて段階施行）の影響や、日本型雇用慣行の崩壊と非正規比率の上昇により相対的に労働時間が短い労働者が増えたこと等によりもたらされたものと考えられる。

一方で、山本勲・黒田祥子著の「労働時間の経済分析」（2014年、日本経済新聞出版社）によれば、週休二日制の普及により土曜日の労働時間が減少し、代わりに平日の労働時間が増加したことや、特に49歳以下の壮年男性を中心とする正規雇用者の労働時間は、1990年代に一旦減少した後、90年代末から2000年代初頭の不況期には、逆に急上昇したことなどが指摘されており、法定労働時間の削減が正社員の長時間労働を是正する効果は限定的だったことを示唆している。

また、2015年の労災支給決定件数をみると、脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数は251件と、2000年の85件に比べ3倍となっている。また、精神障害に係る労災支給決定件数は472件と4年連続の400件台であり、2000年の36件から大幅に増加している。これは、全体の労働時間が減少している中で、過重労働が原因と考えられる疾患はむしろ増加しており、過重な労働を強いられている労働者とそれ以外の労働者との二極化が進んでいることを示唆している。

さらに、連合総研の勤労者短観（2016年10月調査）によれば、所定外労働を行った人の38.2%が残業手当の未申告（賃金不払い残業）があると回答している。このうちの約2割の人は「申告する際に、上司から調整するよう言われたから」と回答しており、違法状態の強要をうかがわせる結果となった。また、3分の2（66.5%）の人は「申告する際に、自身で調整した」と回答しているが、さらにその人たちに自身で申告時間を調整した理由を尋ねたところ、30.1%が「働いた時間どおりに申告しづらい雰囲気だから」と回答しており、働く現場において残業時間を実態どおりに申告しないようにする暗黙の空気感（圧力）が醸成され、労働者がそれを敏感に感じ取って過少申告している（させられている）実態が浮かび上がってくる。

こうした労働者を違法または悪質な労働条件で働かせ、労働者を搾取し、使い捨てにするいわゆる「ブラック企業」への対策として、国は特別チームを設置して取締りを強化しているが、事案の多さに比べて取り締まる側の労働基準監督官の数は到底足りていないように見受けられる。国家財政が厳しい折ではあるが、労働基準監督官を増員し、法令に基づく取締りを強化できる体制を構築することは重要であろう。

世の中には、労働者を大切にすることと同時に企業業績を高めることにも成功している企業が多く存在している。例えば、坂本光司著の「日本でいちばん大切にしたい会社」シリーズ（あさ出版）で紹介されている会社はどれも素晴らしく、労働者保護と業績アップの両立を実現するお手本が詰まっている。

長時間労働やサービス残業の強要は、短期的・表面的な収益の改善をもたらすかもしれないが、本質的な生産性の向上や企業体力の強化にはつながらず、長続きはしないだろう。この点を理解する経営者が増えていくことが望まれる。

そして、最も大切なのは、労使がともに問題意識を共有して、定期的な業務の棚卸しを通じた無駄な業務の削減や業務効率化に取り組み、自律的に職場環境の改善を行い続けていくことであろう。まさに、こうした問題にこそ、労働組合の活躍が期待されている。

（連合総研主任研究員 黒田啓太）