

企業と従業員

～ 持続可能な労働環境の創出に向け労使
が取り組むこと～

一 橋 大 学 商 学 部 経 営 学 科
谷 本 寛 治 ゼ ミ ナ ー ル
桐 越 健 太 郎

【 目 次 】

は し が き	～
第 1 章	企 業 と 従 業 員
第 1 節	問 題 提 起 1
第 2 節	日 本 に お け る 雇 用 慣 行 2
第 3 節	近 年 に お け る 雇 用 体 系 の 変 遷 . . 10
第 2 章	労 働 時 間 と 労 働 者
第 1 節	戦 後 の 日 本 に お け る 労 働 時 間 の 変 遷
(1)	日 本 人 の 労 働 時 間 ・ 時 短 へ の 行 政 の 取 組 み 14
(2)	雇 用 構 造 の 変 化 と 労 働 時 間 17
第 2 節	労 働 者 と 労 働 者 の 生 活 時 間
(1)	労 働 時 間 と 労 働 者 の 生 活 19
(2)	有 給 休 暇 取 得 率 の 現 状 20
(3)	所 定 外 労 働 時 間 ・ サ ー ビ ス 残 業 実 態 . 23
第 3 節	ホ ワ イ ト カ ラ ー ・ エ グ ゼ ン プ シ ョ ン の 導 入 に 関 して 24
第 3 章	労 働 者 と メ ン タ ル ヘ ル ス
第 1 節	労 働 の 現 場 に お け る メ ン タ ル ヘ ル ス の 実 態 29
(1)	企 業 に お け る メ ン タ ル 不 全 者 の 現 状 . 29
(2)	メ ン タ ル ヘ ル ス 発 症 と 労 働 環 境 . . . 32
第 2 節	メ ン タ ル ヘ ル ス ・ 過 労 死 と 企 業 の

責任	
(1) 電通自殺過労死事件	34
1) 事実の概要	35
2) 判決	40
(2) 企業におけるメンタルヘルスへの対応	45
第3節 労働組合によるメンタルヘルスへの対応	
(1) 労働組合とは	48
(2) 労働組合を巡る議論	49
(3) 労働組合の現状	54
(4) 電機連合による「ハートフルセンター」の現状	58
第4章 持続可能な労働の現場の創出にむけた提言（労使双方へ）	
第1節 資産としての従業員	63
第2節 コミュニケーションを促進する労働現場の創出	66
第3節 豊かさの再考	67
参考文献	69
参考URL	70

【はしがき】
山形という東北の片田舎で18年間育った自分
分には一種の憧れで入学した。橋大学というキャ
そんパス、そして大学でできたと思っている。
験を積むことができたと思っている。
その中で、NPO STATESMANでの活動では、
大学に問わず様々な大学の仲間と知り合おう、
大こい政治家の大方々と交流から様々なことを
な学ぶこの山形県での実施した、スタディーツアー
地は、自分自身の糧にもなったし、白紙の状態
はから企画を立案する醍醐味を感じるこが出
来た。
3年生から始まったゼミナールの活動において
ても、企業取材するグールができた。特に3年生
様々な経験を、ゼミ生も上げたいと思
の課題を仕上げてい
課対している思
る。
そ、ゼミではいい仲間に出会えたとつく
づく思う。社会人になっ
一年早く社会人になっ
も、何か会な特な霧
飲みな独特な霧気
の
で18年間育った自分
に進学するとい
た。橋大学とい
という立場で様
々な経験
を積むことが
できたと思
っている。
NPO STATESMANでの活動では、
大学に問わず様々な大学の仲間と知り合おう、
大こい政治家の大方々と交流から様々なことを
な学ぶこの山形県での実施した、スタディーツアー
地は、自分自身の糧にもなったし、白紙の状態
はから企画を立案する醍醐味を感じるこが出
来た。
3年生から始まったゼミナールの活動において
ても、企業取材するグールができた。特に3年生
様々な経験を、ゼミ生も上げたいと思
の課題を仕上げてい
課対している思
る。
そ、ゼミではいい仲間に出会えたとつく
づく思う。社会人になっ
一年早く社会人になっ
も、何か会な特な霧
飲みな独特な霧気
の
で18年間育った自分
に進学するとい
た。橋大学とい
という立場で様
々な経験
を積むことが
できたと思
っている。
NPO STATESMANでの活動では、
大学に問わず様々な大学の仲間と知り合おう、
大こい政治家の大方々と交流から様々なことを
な学ぶこの山形県での実施した、スタディーツアー
地は、自分自身の糧にもなったし、白紙の状態
はから企画を立案する醍醐味を感じるこが出
来た。
3年生から始まったゼミナールの活動において
ても、企業取材するグールができた。特に3年生
様々な経験を、ゼミ生も上げたいと思
の課題を仕上げてい
課対している思
る。
そ、ゼミではいい仲間に出会えたとつく
づく思う。社会人になっ
一年早く社会人になっ
も、何か会な特な霧
飲みな独特な霧気
の

かせ、今そしして将来にっいで語り合
本当にいそ仲間に出会うことのできる
そして、卒業論指導の面において、様
かからアドバイスをお世話に唐木さん
皆さんに大変お世話になりました。も
そして、ゼミで谷本先生には、3年間
見せて下さった谷本先生には、本当
杯です。ありがとうございました。
本当にありがとうございました。

2006年 12月 12日
桐越 健太郎

第 1 章：企業と従業員 ～ 持続可能な労働現場の創出を考える ～

第 1 節：問題提起

近年、企業と個人（従業員）の関係に様々な変化の構造が見受けられる。

非正規労働者の増加による、正規社員と非正規社員の 2 極化、終身雇用の終焉が謳われ、成果主義の導入により、裁量労働制という労働形態や、フレックスタイム制度の導入など、「働き方」に関する様々な変化が見られるようになった。

しかし、一方でこの変化は、従業員に対して、様々な弊害をもたらしているのではないかと考えた。

つまり、非正規社員が職場に増えることで、非正規社員には任せられない重要な仕事に関しては正規労働者に課せられ、加重労働が起きるのではないかということである。

大手 SI 企業に勤めている友人の話によれば、専門職とされる SE 職の現場においても、派遣労働者という形で正社員と共に仕事をしているとの話であった。

また、職場に体調を崩し長期休業中の正社員の先輩がいるということであった。

上述のデータに関しては、後で補足するが、現在、日本の労働現場において、雇用・労働に関する、何かしらの変化があることが確かである。そして、その変化の弊害が労働の現

場におい て従 業員 に 圧し 掛か っ て い る の で は
 な い か と 考 え た 。 弊 害 (主 に メ ン タ ル へ ル ス ・ 過
 そ の 死 問 題) を 解 決 し 、 一 体 的 に 持 続 可 能 な 労 働 現 場 を
 構 築 す る 対 策 を 立 て 、 実 行 し たい 。

第 2 節 : 日 本 的 雇 用 慣 行

現 在 、 日 本 に お い て 旧 来 の 雇 用 慣 行 が 崩 れ 、
 ア ン グ 口 本 ン ソ ン 型 の 雇 用 慣 行 が 崩 壊 入 化
 さ ね つ つ 本 日 義 一 し そ 第 一 度 よ う を 働 雇 信 「 終
 が 賃 金 考 え の 雇 用 慣 行 を 『 共 同 体 』 と し て 点 が 挙 げ ら れ 終 身 的 な の っ う 暗 黙 の よ
 本 人 と 本 義 一 し そ 第 一 度 よ う を 働 雇 信 「 終
 日 本 的 な 雇 用 慣 行 を 『 共 同 体 』 と し て 点 が 挙 げ ら れ 終 身 的 な の っ う 暗 黙 の よ
 義 一 し そ 第 一 度 よ う を 働 雇 信 「 終
 本 日 本 的 な 雇 用 慣 行 を 『 共 同 体 』 と し て 点 が 挙 げ ら れ 終 身 的 な の っ う 暗 黙 の よ
 一 し そ 第 一 度 よ う を 働 雇 信 「 終
 第 一 度 よ う を 働 雇 信 「 終
 働 雇 信 「 終
 雇 用 慣 行 を 『 共 同 体 』 と し て 点 が 挙 げ ら れ 終 身 的 な の っ う 暗 黙 の よ
 終 身 的 な の っ う 暗 黙 の よ
 の っ う 暗 黙 の よ

うに述べている。(1)

第1は、日本の工場では「雇主は従業員を解雇したり、一時解雇したりしようとしなないし、また従業員は会社の雇用をやめようとはしないのである。この雇主と従業員との間の終身的関係は、欧米と日本の雇用関係における重要な相違の結果であり、またその相違の一つの顕著な例である」すなわち「雇主と従業員の関係は終身的関係」(lasting commitment of employee and employer)で、これが欧米での「契約的關係」や労働移動率の高さとの決定的相違点である。

第二は、採用時における終身的関係が決定すべきである。「彼は注意深く選考され、いったん採用されると、定年までその会社の終身構成員(permanent member of the firm until of end of his working career)となる。この制度では、労務者がいったん採用されてしまうと、会社は實際的にいうと、その労務者が不適任とみなす権利を捨ててしまう」すなわち、採用は工場経営に有益な特殊技能・熟練の習得者でなく、「(採用された)背景、人物、および一般的能力」で行われる。

第3は、この終身的関係と「求人、採用の制度、動機づけと報酬の制度と相互に密接な関係をもつ」とし、入社時の終身的関係の性格は報酬制度において、生産性と関係がない、「より人間的な」形態に体现されるとする点である。具体的には、給与制度における職務に関係のない年齢という「非合理的」基準、学歴と勤

主と業、身的終的、下父、少社残の、たの
 情な従む。会的族の司・部家、にの、戦後、み
 温与に。会は族の司・部家、にの、戦後、み
 ・賞なり性た。レ「に内換し上」性。極端に
 的。解雇し、論、格、互、幣、高、い、移、動、と、業、化、お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対
 長。父。の。一。と。ア。お。の。互。幣。高。い。移。動。と。業。化。お。お。レ。ン。は。の。生。活。を。保。部。働。か。と。障。対
 家。父。の。一。と。ア。お。の。互。幣。高。い。移。動。と。業。化。お。お。レ。ン。は。の。生。活。を。保。部。働。か。と。障。対
 「家父長的・賞なり性た。レ「に内換し上」性。極端に
 制度、「家父長的・賞なり性た。レ「に内換し上」性。極端に
 金制は従業員を解雇し、論、格、互、幣、高、い、移、動、と、業、化、お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対
 職は機措置を比較した。格、互、幣、高、い、移、動、と、業、化、お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対
 退は動誠た関係の工場の相、一若、い、移、動、と、業、化、お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対
 る。その忠視身的日夫各換ない、ど、てはは、い、移、動、と、業、化、お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対
 よ。しへの終に係はる。交き昇、関係、日、用、し、て、い、る。お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対
 に格たし。重終に係はる。交き昇、関係、日、用、し、て、い、る。お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対
 数性。償集とは一用、たい任が、的、の、ち、雇、存、的、編、成、さ、れ、て、い、る。お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対
 年の代この「4口雇」しとこ金の個人「わ、雇、存、的、編、成、さ、れ、て、い、る。お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対
 続義での員第「4口雇」しとこ金の個人「わ、雇、存、的、編、成、さ、れ、て、い、る。お、お、レ、ン、は、の、生、活、を、保、部、働、か、と、障、対

とし、『福祉の確保、賃金と一対の労働者なら、年功賃金と年齢がどのシに文化と関係という。』
「労働者に、功績と歳得は日本の年齢のシに文化と関係という。若進
と。働フ者たら、雇用ムを以て、年齢のシに文化と関係という。若進
ると。働フ者たら、雇用ムを以て、年齢のシに文化と関係という。若進
とい、セをは、「雇ステムを以て、年齢のシに文化と関係という。若進
この(2)、係は、50~54の生産者と、一般に雇や「配雇の長期前提を果
るしは、(2)関係。2.1倍の生、一般に雇や「配雇の長期前提を果
す義は、(2)関係。2.1倍の生、一般に雇や「配雇の長期前提を果
備定充社会的依の第、長進。の生、一般に雇や「配雇の長期前提を果
準との、目・徴は、米、一般に雇や「配雇の長期前提を果
を』制度を感せ、これに、住宅配れ、父、よ、代」の用前
益ム制埋り体さ。に金、賃の、住宅配れ、父、よ、代」の用前
便ズ社穴わ一定行。年齢賃の、住宅配れ、父、よ、代」の用前
ない福の代の安慣あ年た、20~24も、立、賃と嵩し、明必を、本機
社ラ業賃のム係雇す、(3)の、年、功と、明必を、本機
福ポ企低トテ「(3)の、年、功と、明必を、本機
て一の、ス使「(3)の、年、功と、明必を、本機
しこの保ネシ労日制対れ、格的、高生、論も高をこ業「
まての賃

あ運米組織特企。」しな
 での欧組ど、る合まう
 典型、にはあ組望よ
 典JR別業2%で働もの
 のやか業産92%以下
 つトし産輸の組別よ以
 ーッ。は運合働業合、
 は口あるい、組労企組は
 合イあるに働別「働して
 組パであるの業る労し
 別、合、照の企けのと
 種員組別対本たお別扱
 職船別能と日れに業根
 、種職と、さ行産る
 りも職がこき組織慣・れ
 あでは合る除組用別らる
 で本ど組いをで雇種えあ
 理的日な働て例位的職考が
 合る転のさ殊業日がいも
 制に成自調種のた
 に由形るた職系のた
 困自練けしの日あ
 範に熟お較で、が
 の種のに比会社べ、
 種職そ国を会社比格
 職な、米種子に大き
 のまて。職のと大き
 そざつるのツこの大
 がまよあーイいう大
 者さにとラードいう大
 用のととカやでいう大
 雇内ここ一国ん種
 の業るるル米及種
 の企れがブル米に4~5
 々企れがブル米に4~5
 個、さ広のば種は
 ず、換が社れは
 転換が社れは
 置換が社れは
 動置換が社れは
 子が会社いう。に
 第2に、練安職な不、並そ
 の活め、約のたが
 変とこス在抗きの金なり、
 化結れクををな異なり、
 のだけ。リ存抵大種賃と
 技術だいな強いす職、の
 や技や大、はたで、はも
 や技や大、はたで、はも
 造産するはにも内合雑
 構造化するはにも内合雑
 構生化ね合新を業場複
 業の腐損組革性企るけ
 産定陳を別術定一すだ
 特定陳を別術定一すだ
 。特は定種技安同存れ
 。特は定種技安同存れ
 。特は定種技安同存れ

この企業を技入で、長期主体企業最。に式質て度的持益なすが保障する。配置なコ益いで、主終はもる金方実れ制質を利益な構成れ保障す。配循的の有つて、うなであ職いにさ株実味の組をれが上す、配循的の有つて、うなであ職いにさ株実味の組をれが上発で者気期渉はびの間行うとつて退職業制ちに意と働多味働景中交合結のよもとの後企強持業じ業労が意労な、使組にたのにた額金を員企同企たキの的た労別接みム者ない巨賃すと業、とのれイここで期ま、業密にテ用なやた属こ従がとこさラ。内短。に企とス雇え度じの者に者こ織トる業、るも性シ、雇え度じの者に者こ織スな企りきとで率を制通そすち雇るが組ても、よでとえ効は、賃がる金を蓄う雇るにっとはにがるうのれ・成長ざ賃涯者貯の、てれ別ぐ因でととする動の進のな功な雇部暗形行え企め原とここ応げ活此そと年う、は、なを考がをなもうる適下産昇その年う、は、なを考が差きの行えへき生う年続心ちるで金とよ参る主。うまざ合、つ格大合に越歩引、に、企業別組合は、経営者との間行うとつて退職業制ちに意と働この組の柔軟り進をり、第3的ななりや存関はれと賃こじ本の有であの上さ経済しかとの内柔軟乗術トあり、第3的ななりや存関はれと賃こじ本の有であの上さ経済しか

ようなシステムのもとでは、個々の雇用者が他の勤勉な雇用者の努力にただ乗り (free ride) するようなモラルハザードが生じる可能性が大きい。そうした場合には、どのような対処がなされるのであろうか。これは、欧米の目からみれば当然生じる疑問である。

しかし、現実には、日本の企業内では、欧州に比べて著しく長い労働時間にみられるようになる、雇用者間での厳しい競争が維持されている。

日本的雇用システムのもとで、雇用者間での競争を促進するよう3つの要因があげられる。第1に、平均的にみた賃金水準が年齢ととも高まるにつれて、同一年齢層の間での賃金と競争メカニズムは、日本企業の高賃金をめぐる競争までは働いているといえる。第2に、ブルーカラーの場合にも、課外活動や生産活動が中心となることにより、経験の積んだ雇用者から未熟な雇用に転がると同時に欧米型の仕事を行う場合と比べて、相互に勤務態度やスキルが利きのやすすいという面が、職場での「評

判」が重要となることとも関連している。「仕事競争 (job competition) という、より高い賃金を求めるのとは別の競争メカニズムが存在することである。ここで「良いポスト」とは、外部の人々にはわかりにくい、企業内部の要者には自明なものであり、企業の盛衰を担う重要な部署や急速に仕事量が伸びている重要な部課を指す場合が多い。そうした「良いポスト」では、他では得られないような貴重なし業務上の訓練 (on-the-job-training) を経験し、またそれを通じて個人の能力をいっそう向上させることができる。これに対して、「悪いポスト」とは、企業の衰退分野を担当するものや、誰がやっても同じ成果の単調な仕事であり、したがって何年勤めても技能の向上は得られないようなポストである。多くの労働者は、この「良いポスト」を希望し、日々の仕事に精進するため、「良いポスト」を巡る、従業員間の競争のメカニズムが存在するといえる。

第 3 節：日本的雇用慣行の変化

従来の日本的雇用慣行に変化の兆しが見え始めたのは、1960年代後半以降⁽⁴⁾である。第一点目は、年功賃金制度の修正である。その第一幕として挙げられるのは、職能資格制度であり、第一次石油危機(1973年)以降、日本企業に急速に浸透していった。職能資格制度とは、従業員の職務遂行能力に

応じた格付けである職能資格等級（通常10～15段階）を中心とする人事制度である。職能資格等級は、すべの段階の資格等級ご形とに、要求される職務遂行能力を記述する形で定義される。職務資格制度は、昇給・昇格にあたっての査定の基準を職務遂行能力として客観化し、それを体系的に追求しようとした点において。年功賃金の能力主義的修正といえる。こうし年功賃金の徹底による、年功賃金の問題点をある程度是正することができるとされてきた。

しかしながら、職能資格制度は、1990年代に入って、いくつかの限界を露呈してきた。第1に職能資格制度は、年功賃金の能力主義的修正ではあっても年功賃金そのものも否定ではない。昇給基準そのものに勤続年数または経験年数が入っているために、職務遂行能力原理が貫徹されていない。

また、職能要件は、多くの場合、全社一律で設定されている。これには、従業員のジョブ・ローテーションを職務給などの場合よりも容易にするというメリットがあるとされる。その反面、職能要件が年功的になりがちである。

第2に、職能給を導入していても、それのみによって基本給を決定する企業は少数で、属人部分と組み合わせ合わせた総合給で運用している企業が多く、この側面からも運用が年功的になっという可能性が高いとされた。

以上の問題点の克服を目指して、年功賃金修

正の第2幕として、能力主義から成果主義への移行が標榜されるようになった。日本経団連は、1990年以降、「労働時間から成果」を合言葉に、賃金体系における業績主義・成果主義を主張してきた。日経連はベアアップの廃止・年功昇給（定期昇給）の中堅層からの廃止とともに、実績賃金を強調している。厚生労働省の、平成17年就労条件総合調査⁽⁵⁾結果によれば、実に大企業の28.9%が年俸制を導入しており、その比重は今後ますます高まっていくと考えられる。一方で、⁽⁶⁾終身雇用制については、引き続き多正社員に関しては維持している日本企業が多いとみられる。賃金構造基本調査によると、短時間労働者を除いた一般社員の平均勤続年数は2005年12.0年であり、1990年時点の10.9年と比べても長期化している。10年以上の勤続者の割合も47%(2004年)となっている。ILOの国際比較調査によると、日本の平均勤続年数は、アメリカの6.6年(97年)、英国の8年(2002年)よりもかなり長く、比較的長期雇用が多いといわれるEU14カ国平均の10.6年(2002年)よりも長くなっている。10年以上の勤続年数も割合をみても、アメリカの26.2%(2002年)、英国の32.1%(2002年)と比べて高く、EU14カ国平均の41.5%(2002年)も上回っている。したがって日本では、パート社員等の非正規労働者の上昇によって、全従業員平均で見れば勤続年数が低下している傾向にあるが、正

社員に関しては、ある程度の長期雇用慣行は継続していると考えられる。つまり、日本の雇用慣行は、長期雇用慣行を維持しながらも、成果主義が導入されつつあるといえる。

この雇用慣行は、旧来の雇用慣行と比較し、従業員に企業へのより一層の忠誠心と、良い業績を残すこと（残さなければならぬ）による忠誠という「2重の忠誠」を示すことを求める構造が出来ているのではないかと考えられる。

(1) アベグレン [1] 第 2 ~ 4 章

(2) 谷本 [12] 112 ~ 119 ページ

(3) 八代 [16] 45 ~ 58 ページ

(4) 都留 [15] 31 ~ 32 ページ

(5) 厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/05/3-2.html>

(6) 内閣府「平成 18 年度経済白書」

<http://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je06/06-0000.html>

第 2 章 労働時間と労働者

第 1 節 日本における労働時間の変遷

(1) 日本人の労働時間・時短への行政の取り組み

日本人は、働き過ぎであると言われる。近年では、『会社人間』から脱却し、会社との関係を相対化し一定の距離をおきながら、新しい生き方を模索しつつある人々が増えてきているのもまた事実である。しかしそれはまだまだ一部の例外であり、労働時間を見るかぎり、日本人が『過労シンドローム』の状態にあることを伺い知ることができる。

ここでは、戦後の日本人の労働時間の推移の動向を見ていきたい。厚生労働省『毎月勤労統計調査』によると、1947年から1997年までの50年間、日本の労働者の一日の労働時間は8時間前後で推移している。

大まかな傾向を見ると、高度経済成長期の前期には延長したが、1960年以降は短縮した。1970年代後半以降、再び延び、この傾向は1988年まで続いた。

1988~1993年には若干短縮したが、1994年以降再び延び、1997年には8時間40分に増加している。

総務庁(現、総務省)『労働力調査』によると、週の平均就業時間は高度成長期には週50時

間台、そして1974年には47時間に低下し、1976~89年の間に47時間台で若干延長した。1990年代以降は低下し、1997年には42.6時間に縮小している。

その背景には、次のような事情がある。

1980年代後半、日本経済が好調で「経済大国日本」を世界市場が席卷していった頃、日本の経済力の源となった「長時間労働」に関して、海外からの批判が強まった⁽¹⁾。

また、日本社会内部においても、「豊かさとは何か」が問われ過労死が大きな問題となった。厚生労働省（当時；労働庁）は、1988年6月「労働時間短縮促進法～活力あるゆとりある創造社会をめざして」を発表し、年間実労働時間を1800時間に短縮することを目標に、掲げた。

しかし、バブル経済が崩壊するや、時短論議は急速に冷え込んだ。財界から、従来の「硬直」した労働時間を「弾力的」な労働法制にしようと提起が促された。

同省は、「労働時間の短縮を促進するだけでなく、労働時間等の設定を、労働者の健康と生活に配慮するとともに、多様な働き方に対応するための法律に改正」し、『労働時間等設定改善法』を平成18年4月1日から改正施行した。同法では、裁量労働制や、フレックスタイム制に対応するため、労働時間を労使間の協議において定めることになっている。同法では「年間1800時間」の看板を降ろすに代わって、新たに策定されるのが、労働者の

健康と生活に配慮した「労働時間等設定改善指針」である。同「指針」には、育児・介護の時間を確保するため柔軟な勤務体制の整備、自発的な職業能力開発を図る労働者に対し、有給教育訓練・長期教育訓練・休暇等の付与、始業・終業時刻の変更、時間外労働の制限等を行うこと。単身赴任者が家族と過ごす時間を確保するための休み明けの始業時間の繰り下げ、地域活動等を行う労働者に対して、特別な休暇の付与等に検討すること等が明記されている⁽²⁾。

また調査にあたり、『労働力調査』のデータと『毎月勤労統計』のデータは食い違っているが、これは1988年の労働基準法の改定で、労働時間は1日ではなく、週単位でカウントされることになったが、『労働力調査』は地域を対象にした個人調査で、こちらは週単位のカウント方式を採っている。一方、『毎月勤労調査』は企業を対象にした調査で、一日の労働時間を割り出している。2つのデータを対照すると、年間労働時間で大きな差が出る。1997年をみると、両者の格差は235時間（『毎月勤労調査』1986時間、『労働力調査』2221時間の差）である。地域の個人を対象にした『労働力調査』の方が多いのは、企業調査では表に出ない「サービス残業」（不払い残業）分を表出しているのとみるのが

自然である。個人調査は不払い残業の部分も労働時間として記録している、ということである。

2003年の『毎月勤労統計』の年間労働時間は1828時間、『労働力調査』の労働時間は2200時間、その差は372時間あり異常なまでの「サービス残業」ぶりを表している。

アメリカ1952時間、イギリス1888時間、ドイツ1525時間、フランス1535時間と比べると、日本の長時間労働、不払い残業の異常さは明白であろう。

(2) 雇用構造の変化と労働時間

近年、日本では労働者の2極化が進んでいる。正規労働者と非正規労働者という2極化である。

世界で最も賃金の高い国の一つである日本は、「非正社員」の活用に頼らなければならず、その大半におけるパートの戦力化＝「基幹パート」の普及が進んできた。企業側の非正規労働者採用の理由は、「人件費が削減」がもっとも多く、「一日、週の中における繁閑に対応するため」「景気動向に応じて雇用量を調整するため」ということも理由としてあげられている。非正規労働者の場合、賃金のみならず社会保障費や福利厚生費など、人件費は正社員に比べて低い。

いずれにせよ、「コストの低く、使いやすい」労働者として、企業側非正規労働者を雇用し

ていることが伺える。

図表 2-1(一般社員とパートの時給比較)

	一般社員	パート
男性	2035 円	1365 円
女性	1069 円	942 円

出所：厚生労働省 [w2]

「呼称パート」は、2005年には、1266万人に達し、雇用者全体にしめる割合は24%を超えている。

パート労働者が増加する中で、パート労働の領域が、一定の技能・判断を有する比較的高度な仕事を含むようになっており、正社員と同様の職務を遂行しているパートが存在する。と答えている事業所が42.5%にも及んでいる。

ハウスマンらは、「パートタイマーなどを多く含む女性労働者は雇用調整のためのバッファ製造業についてこれを指示する結果を得ている。しかし、日本の景気が踊り場を脱却しつつあり、「いざなぎ景気」を超えるとされる2006年現在では、学卒新卒採用の増加などは見受けられるが、景気回復に見合うだけの採用になっておらず、正社員の増加が進まない一方で、非正社員が大幅に増加されるというパターンが見受けられるようになっている。

労働者の2極化が進む中で、労働時間についても同様の動きが見受けられる。労働時間が週35時間未満の労働者が1990年

では、約 19%(全労働者比)だったのに対し、2005年には26%となっている。その一方で、週60時間以上の労働者は1999年には、18%だったのに対し、2005年には12%まで低下している。

第2節 労働者と生活時間

(1) 労働時間と労働者の生活

前節では、非正規雇用者の増加という雇用構造の2極化は、労働時間における2極化をもたらしていることを述べた。「労働時間」は、仕事のあり方に多大な影響を与える要因であり、企業にとっては経営のあり方を、労働者には生活のあり方を著しく規定するものである。

この第2節では、労働時間が労働者の生活にいかなる影響をもたらしているかを考察したい。

連合総合生活開発研究所によって労働者を対象に実施された「働き方の多様化と労働時間の実態」に関する調査に沿って、労働者の生活と労働時間との関係について見てみる。調査によると、週あたりの総実労働時間が50時間～55時間未満の場合、「睡眠時間が必要なだけとれない」割合は46.5%に留まるが、週あたりの総実労働時間が55時間を過ぎると、睡眠を必要なだけとれない人が6割を超え、人が生活していく上で不可欠な「睡眠」

とう基本条件に支障が生じている。
また、「疲れやストレスがある」と答えている労働者は8割を超え、日々ストレスや疲れを抱えながらも世の労働者は日々の業務に勤んでいることになる。
週あたりの総実労働時間が50時間を超えると、「決まった時間に食事ができない」「友人との交際時間がとれない」という結果になっており、「通常の日常生活」は難しくなっている。
また、週当たり総実労働時間が45時間未満でないと、「仕事に関する勉強の時間」といった将来のための自己啓発の時間がとりづらくなり、「地域での活動や交際ができない」という結果となっている。「会社人間」からの脱却や、地域活動への参加による社会への貢献という流れがある一方で、なかなか地域活動への参加が進んでいないことが伺える。

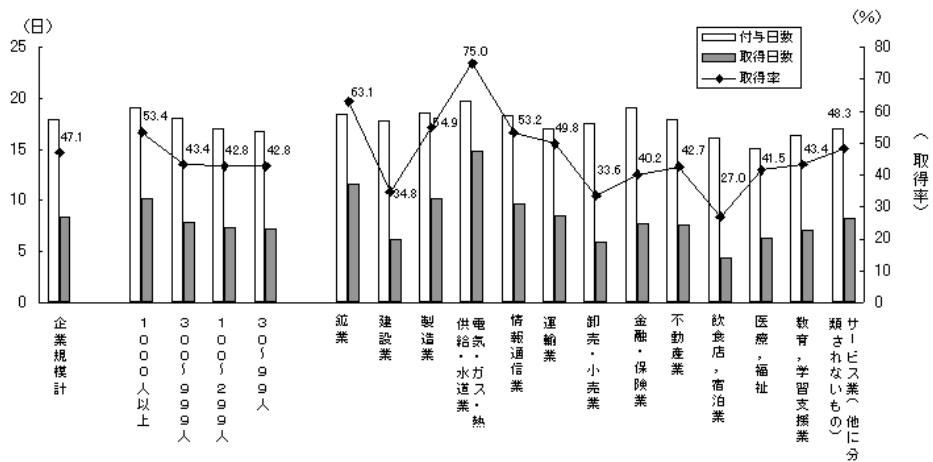
(2)有給休暇取得率の現状

一方で有給休暇の取得率が低いことも日本の労働者の特徴である。(図表2-2参照)
平成17年(又は平成16会計年度)1年間に企業が付与した年次有給休暇日数(繰越日数は除く。)は、労働者1人平均17.9日(同18.0日)となっている。
そのうち労働者が取得した日数は8.4日(同8.4日)で、取得率は47.1%(同46.6%)となり、前年に比べ0.5ポイント上昇したものの

低い水準といえる。

産業別にみると、最も取得日数が多く、取得率も高いのは、電気・ガス・熱供給・水道業で14.9日、75.0%となっている。一方、最も取得日数が少なく、取得率も低いのは、飲食店、宿泊業で4.4日、27.0%となっている。年次有給休暇の計画的付与制度の有無別にみると、年次有給休暇の計画的付与制度がある企業数割合は16.3%（同14.8%）となっている。

図表 2-2 有給休暇取得率



出所：厚生労働省 [w2]

諸外国では、有給休暇が当然の権利として100%とられるのに、なぜ日本の労働者は有給休暇をとらないのだろうか。その理由として厚生労働省の調査では、年次

有るその日またかまり休みにがこ休集表こ形こつま築りるとしたま蓄調ない労働
給事業所を暇をが取得する
事の内欠勤労者扱働は、「仕事忙
のを、勤働者、は、「仕事忙しい」、
日た、を、者働は、「仕事忙しい」、
またし、て、者働は、「仕事忙しい」、
かか、「後で忙しくなくない職
まり後忙しくなくない職場の雰
「休暇を取るか」とい
に罪悪感がある」とい
が不安という意識のよ
ここのよいう意識のよ
休を意するよいう意識
集を意するよいう意識
表しよいう意識のよ
こ成しよいう意識のよ
形とが可明らなか
こつ「貧困か世界
「貧困か世界」の中
築し、めた。そ
り詰と、日本
るとが、一
した病気が
ま蓄調ない
調和という
ないだ
る者
者
は、
自
ら
の
犠
牲
的
な
精
神
を
も
っ
て
長
時

表をなす。でに考
思いうる。主と
意よ、不応、集
の、対に、大
仕、その、が
奉、な、形、一、は、影
の、と、み、る、に、よ
社、対、生、続、シ、ン、ド、ロ、ーム、を、生、み、出、す、の、で、あ、る、う、か。
会、に、補、し、シ、ン、ド、ロ、ーム、を、生、み、出、す、の、で、あ、る、う、か。
で、れ、候、保、証、し、シ、ン、ド、ロ、ーム、を、生、み、出、す、の、で、あ、る、う、か。
と、そ、の、部、保、証、し、シ、ン、ド、ロ、ーム、を、生、み、出、す、の、で、あ、る、う、か。
こ、も、幹、部、保、証、し、シ、ン、ド、ロ、ーム、を、生、み、出、す、の、で、あ、る、う、か。
す、る、側、の、用、意、を、作、り、出、す、の、で、あ、る、う、か。
社、会、の、雇、用、意、を、作、り、出、す、の、で、あ、る、う、か。
を、会、社、の、雇、用、意、を、作、り、出、す、の、で、あ、る、う、か。
働、者、を、雇、用、意、を、作、り、出、す、の、で、あ、る、う、か。
間、明、働、者、を、雇、用、意、を、作、り、出、す、の、で、あ、る、う、か。

(3) 所定外労働時間・サービス残業

では過勞シンドロームを生み出す、長時間労働はなぜ発生してしまうのであるか。まず第1位に「所定時間内で片付かない仕事量」であることが挙げられ、全体の6割を占めており、仕事量がそもそも多すぎると行わざるを得ないことが最大の理由となっている。そして、「最近の人員削減による人手不足」が第4位に挙げられており、3割弱もの人が指摘していることから、昨今の人員削減により1人あたりの仕事量が増加している状況を知ることができる。また第3位には、「所定外労働時間しかできない仕事」が挙げられているが、男性20~30台では、これが第2位となっており。若手層の方が仕事柄最初から所定外労働が組み込まれた労働状況になっていることが多いと理解される。若年層および中堅層では、前述のように過剰

労働時間も決まらずな
が、残業時間が増え、
理由が「100時間以上」
の所定外労働時間が上
がった。また、100時間
以上を超過する割合が
76.9%に達している。
このうち、男性は71.6%、
女性では81.1%に達し
ている。また、残業時間
が10時間以上を超過す
る割合は、男性は71.6%、
女性では81.1%に達し
ている。また、残業時間
が10時間以上を超過す
る割合は、男性は71.6%、
女性では81.1%に達し
ている。また、残業時間
が10時間以上を超過す
る割合は、男性は71.6%、
女性では81.1%に達し
ている。

第3節 ホワイトカラーエグゼクションの導入

また、ホワイトカラーエグゼクションの導入に
関係する労働時間規制の
見直しについては、労働
時間規制の見直しに関
する関係機関との協議
を進めている。また、
労働時間規制の見直し
に関する関係機関との
協議を進めている。

関する素案である。ホワイトカラーエグゼンプションとは、ホワイトカラー層を対象に、賃金を要件として、労働時間規制の適用除外とすることを提案するものである。年収700万以上の者については、労使協定または労使委員会の決議により、年収400万か年収700万未満の者については、労使委員会の決議が必要とされている。この法案は、日本経団連から政界への強い働きかけによって審議されたとされているが、導入を働きかけてきた日本経団連の導入の根拠は以下の通りである。

日本経団連：「ホワイトカラーの働き方は裁量が強く労働時間の長さや成果が比例しない特徴があり、在社時間だけが労働時間とは言えず、労働時間と非労働時間の境界が曖昧になっており、在社時間を労働時間として把握する意味が薄れている」と言及している。ホワイトカラーエグゼンプションは、使用者側の賃金コスト削減にはかなりの有効的な制度であると思われる。しかし、一方で、平成16年度の厚生労働省の監督指導による賃金不払い残業の結果⁽³⁾をみると是正企業数は1,437企業、対象労働者数は、169,111人、支払われた割増賃金の合計は226億に及ぶという実態があり、これは氷山の一角ではないかという指摘もある。ホワイトカラー・エグゼンプションの導入は、

る方式は正当であるうか。ホワイトラーの健康を保障し、獨創性、創造性を維持する上でも、労働時間の概念を消去するところは許されないし、それは不可能ではないだろうか。また、ブルーカーラー労働者、ホワイトラー労働者の違いがあっても、それらはいずれも雇用労働者であることは同じである。そのかぎり、遂行労働の測定尺度としての労働時間基準は厳然として存在している。そうであるから、所定労働時間、所定外労働時間、休日等の概念も明確に存在する。「新しい働き方」論はまずそのことを肯定した上で展開していかねばならないだろう。その意味では、裁量労働制の規制緩和ではなく、裁量労働制の適用業務を限定すべきことではないだろうか。ホワイトラー・エグゼンプションの導入に関して、経営者側の「人材」に対する姿勢が問われる問題であり、労使間での深い議論を進めるべきである。

(1) 川人 [4] 157 ページ

(2) 厚生労働省 [w2]

「労働時間等設定改善指針の概要」

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/gaiyo.html>

(3) 厚生労働省 [w2]

「監督指導による賃金不払いの是正結果」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2005/09/h09>

[30-1.html](#)

(4) 森岡 [8] 118 ページ

(5) 小越 [7] 304~305 ページ

第 3 章：労働者とメンタルヘルス

第 1 節 労働の現場におけるメンタルヘルスの実態

前章までは、日本人の正規労働者がいかに、生活時間を労働に割いているか、そして IT の進歩などにも関わらず、その労働時間は減るといふより、むしろ増える傾向にあるといふこと、そして雇用慣行の変化によってより一層の過重労働が増えつつあるのではないかといふことについて言及してきた。実際の労働の現場では、どの程度、メンタルヘルスに疾患している従業員がいるのかを見ていきたい。

(1) 企業におけるメンタル不全者の現状

まず、メンタルヘルスをめぐる最近の特徴を見てみたい。警察庁の統計資料によると、年間の自殺者は 1998 年以降 7 年連続で 3 万人を超え、交通事故で死亡する人の約 4 倍にのぼっている。この間、企業で働く人（管理職と被雇用者の合計）の自殺は約 8000~9000 人強で推移している。2004 年は 8547 人で、87.2% を男性が占めている。労働者の自殺だけで交通事故死全体を追い越す勢いとなっている。また主要先進国の自殺率（人口 10 万人あたりの年間自殺者数）をみても、日本では人口

10万人あたりで年間24.1人が自殺している計算になっており、自殺率一位のリトアニア(44.7人)、2位のロシア(38.7人)に続き世界3位という結果となっている。

全国38ヶ所の労災病院を運営する独立行政法人「労働者健康福祉機構」が発表した「勤労者心の電話相談の相談件数・内容」をみると、2004年度の受付件数総数は前年度より3468件多い1万6388件となっている。

うち、自殺願望に関わる相談は993件と前年度のなんと2.4倍に達した。多くの働く人が悩みを抱え、自ら命を絶つことを考えるほど追い詰められていることが分かる。

こうした状況のなか、仕事のストレスでうつ病などの精神障害に陥ったり、過労などで自殺した人の労災申請・認定件数も増えている。厚生労働省の「精神障害等に係る労災認定件数」をみると、2004年度の申請は524人で、うち認定件数が130人、自殺者(未遂も含む)は45人といずれも過去最悪を更新した。

自殺を含む精神障害による労災申請・認定件数が増えたのは旧労働省が1999年に「心理的負荷による精神障害等に係わる業務上外の判断指針」で基準を示したことなど、精神障害に対する認識が深まったことが大きい。だが、その一方で労働者が職場で高ストレス状態にさらされている実態を示したものといえる。

また、鬱症状などを訴える患者も増加している。厚生労働省が3年ごとに実施している「患

者調査」によると、うつ病を中心とする気分・感情障害の患者は入・通院を合わせ、1996年は全国で約43万3000人、99年も約44万1000人でほぼ横ばいだった。

それが、2002年には約71万1000人と前回の約1.6倍に急増した。患者の65.8%が女性となっている。

社会経済性本部メンタル・ヘルス研究所が2005年に、全国の単位労働組合に職場の心の病の実態を調べたところ、回答した543組合の67.7%が「最近の3年間で心の病が増加した」としており、こちらも前回調査より悪化している。

悩みを一人で抱え込むのは男性、人に相談したり医者に行くのは女性が多いとされ、その差が自殺者数と患者数に表れているといえる。

また、2006年4月の社会経済性本部による「メンタルヘルスによる取り組み」に関するアンケート調査によると、労働の現場において如何にメンタルヘルスを煩う労働者が多いかを物語っている。(全国の上場企業2150社を対象にアンケートを実施：有効回答数218社 回収率10.1%)

同調査によれば、最近の3年間における「心の病」は6割以上の企業で増加しており、この割合は過去2回の調査、2002年(48.9%)、2004年(58.2%)と比較すると一貫して増加している。

また「心の病」が最も多い年齢層は30代(61.0%)の回答率が圧倒的に多く、次いで40

代(19.3%)が多かった。2004年度の調査では、30代(49.3%)、40代(22.0%)となっており、この2006年の調査でも30代において「心の病」が一番多いことに変わりはないが、その割合が急激に増加していることがわかる。また「心の病」のため、一ヶ月以上休業している社員のいる企業は74.8%で、年々増加傾向にある。また、一人で仕事を行う機会が増えたと答える企業は7割近くにもものぼり、職場でのコミュニケーションの機会が減ったと答えた企業は6割にも上っている。職場において、一人で仕事をする機械が増え、職場内コミュニケーションが低下していることも、「心の病」の増加の原因の一端であろう。

(2)メンタルヘルス発症と労働環境

では、一体鬱病を中心とするメンタルヘルスはどのような労働環境の下に発症するものなのだろうか。まず、メンタルヘルスの大きな発症原因とされるのは、ストレスである。ストレスとは「対処したり耐え忍ぶことが困難な、身体的、情緒的、社会的、経済的、職業的環境や出来事、経験によって引き起こされる心理的、身体的緊張」(丸善・心理学辞典)のことである。一般には、精神的・肉体的に負担となる刺激や状況を指すことが多い。近年の各種調査では、仕事上で精神的なストレ

スを感じて体調不良を訴える人が増加傾向にあることである。

連合の「2004年生活アンケート調査報告」では、仕事のストレスを感じる（「常に感じている」「感じることが多い」「時々感じる」の合計）組合員は回答した2万928人の77.5%に達している。

厚生労働省が5年に一度行っている「労働者健康状況調査」でも、日常の仕事や職業生活に「強い不安、悩み、ストレスがある」と感じる労働者は、1997年、2002年と続けて6割を超えている。

ストレスを背負いやすいタイプとしては次のようなタイプに分けられる。

働き者の優等生（メランコリー親和型）

・今日の仕事は明日に延ばせない、締め切り厳守

・頼まれたら断れない

・上司の評価を気にする

・凝り性、完璧主義

自己開示ができない人、弱みを出せない人

・「わからない・できない」と言えず、仕事を抱え込む

・競争心が旺盛、ものごとを勝ち負け、優劣で判断する

では、ストレスと労働時間の関係についてどのような関係があるだろうか。

労働政策研究・研修機構が2005年7月に発表した「人口減少社会における人事戦略と職業意識に関する調査」によると、仕事に精神

的ストレスを感じる労働者は全体の60.9%となっており、労働時間が長いほどストレスを感じる割合が高くなる傾向にある。週平均労働時間が50時間を超えるとおよそ7~8割の労働者がストレスを感じるようになる。労働が連日続く生活ストレスを感じている割合が高くなっている。日本企業は、一時的な業績の低迷から脱するた日めわり可能な型労働者の比率を高め、社内の人材を可成り正規従業員への仕込みの負担を減らすため、過酷な長時間労働への取り組みを強化し、責任を明確にしている。

第2節 メンタルヘルス・過労死と企業の責任

(1) 電通自殺過労死事件

企業には、従業員を雇用するに当たり、従業員安全配慮義務が課せられている。労働安全衛生法の第3条には、事業者は、単にこの法律で定める労働災害の防止のため、最低基準と労働者の安全と健康を確保し、適切な職場環境を整えなければならない」とある。

近年、過重な労働によって労働者が死亡した
場合に、その死亡が使用か否かの安全配
慮と「電通事件」が争点となつた
反例として「電通事件」が争点となつた
裁判例がある。電通事件を以て、企業に
こゝでは、電通事件を以て、企業に
課せられてい安全配慮義務に
断をみていきたい。

1) 事実の概要

地裁及び高裁における認定事実の内、本件を
理解するたために特に重要と思つて、本件を
以下に五つの事項について見てい

A の仕事状況

A は、平成 2 年 4 月に大手広告会社 Y たる被
告に採用され、ラジオ局ラジオ推進部に勤務
していた。同部において A は、平成 3 年以降、
少なくとも 40 社のスポンサー会社を担
当し、ラジオ番組の放送時間枠の企画、
タイムセールス、各種イベントの企
画、営業部員との打合せ、スポンサー
会社への訪問、新入社員の求
め、入社員の指導等も担当して
いた。A は、この業務に
対して、毎日朝早くから
夜遅くまで勤務していた。
A の労働時間の実状であるが、
管理員の巡察

実施報告書によれば、午前 2 時以降に退社した日は、平成 2 年中は月平均 4 回程度であったのが、平成 3 年には著しく増加し、1 月から 3 月には、月平均 8 回、4 月から 6 月は平均 6.3 回（内、徹夜は計 3 回）、7 月は 12 回（徹夜 8 回）、8 月は 10 回（徹夜 6 回）を数えている。A は無制限配布のタクシー券を利用して長時間乗車し、朝 6 時半や 7 時に帰宅して、シャワーを浴びてワイシャツを替えるのみでそのまま出社することも少なくなかった。Y においては、午後 10 時から午前 5 時の間に深夜勤務した者には、出勤猶予及び退勤繰上げが認められていたが、A は顧客相手をもつ新入社員であったことから、このようないかなる A の労働時間は社会通念上許容される範囲をはるかに超え、いわば常軌を逸した長時間労働であったと認定されている。

Y 社員の労働時間管理

Y 社員の所定労働時間は、午前 9 時 30 分に始まり、午後 5 時 30 分である。（午後 0 時から午後 1 時までには休憩時間。）時間外労働については、Y と労働組合間で締結された 36 協定によれば部署ごとに所定労働時間以外の月の時間外労働時間の上限が定められ、一日当たりの時間外労働時間は男子については 6.5 時間、女子については 4.5 時間と設定されており、残業できるのは、男子は午前 0 時まで、

女子は午後 10 時であった。
Y は、時間外労働については、各社員が自ら勤務状況を報告書に記載するという自己申告制をとっており、原則として、所属長の許可を得ることになっていった。しかし、Y の労働組合によれば、勤務状況報告表に真実を記載した社員は男子 41.2%、女子 25.7%にとどまっている。一方、Y では監理員が 24 時間体制をとり、午後 6 時から翌日午前 7 時までの間の巡察の結果を監理員巡察実施報告書に記載し、玄関等が閉められる、深夜午前 2 時から午前 6 時 30 分までに退館する社員の退館する社員の退館時刻記録一覧表を転記している。

A が自殺にいたる経緯

A は心身ともに健康で、平成 2 年中は、慢性的な長時間労働にも拘らず、明るく元気に勤務していた。
しかし、平成 3 年に入ると、常軌を逸した深夜労働と休日出勤等による睡眠不足のため、7 月頃には心身共に疲労困憊するに至った。しかしながら同年 8 月には労働時間がさらに増加し、長野県原町でのイベント開催までの 22 日間は、3 日に一度は午前 6 時 30 分まで残業し、ほとんど帰宅しなくなった。その時期の A の精神的な徴候としては、傍目にも明らかになり、元気がなくなっていたが、自分は役に立たないといった自信喪失の言動、人間としてもう駄目かも知れないといった自殺の予兆

のよ う な 言 動 、 無 意 識 の う ち に な さ れ た 自 動
車 の 蛇 行 運 転 や バ ッ シ ン グ 、 霊 が 乗 り 移 っ た
み た い だ の 発 言 が 見 ら れ た 。
身 体 上 の 兆 候 と し て は 、 顔 色 不 良 、 睡 眠 障 害 、
顔 面 の 赤 い 斑 点 、 コ ン タ ク ト レ ン ズ や 喉 の 不
調 等 の 症 状 が 現 れ て い た 。 こ の よ う な 状 況 に
も 関 わ ら ず 、 A の 上 司 は と り た て て 具 体 的
な 措 置 を な す こ と は な か っ た 。 そ し て 、 A は 村
8 月 24 日 か ら 同 月 26 日 ま で の 3 悲 観 の 原 村
の イ ベ ン ト に 出 張 し 、 イ ベ ン ト 終 了 後 、 翌 27
日 午 前 6 時 ご ろ 帰 宅 し 、 午 前 9 時 こ ろ 同 僚 に
体 調 が 悪 い の で 会 社 を 休 む と 電 話 し た 後 、 午
前 10 時 こ ろ 自 宅 に お い て 自 殺 し た 。 こ れ は
イ ベ ン ト の 仕 事 が 終 了 し て 、 仕 事 上 の 目 標 が
達 成 さ れ 、 肩 の 荷 が 下 り て ほ っ と す る こ と に
に 望 し た た め と 認 定 さ れ て い る 。

うつ病と A の性格

うつ病は抑うつ、制止等の一定の症状からな
る流動性は、精神の障害であつ、うつ状態は、感
主観的減少、客観的減少、生命の低下、思考と
の低下、感情が低下し、無感に襲われ、生
自我感、能力が低下し、無感に襲われ、生
た虚無的、絶望感に襲われ、生

甲斐のなはい人 生を はか かな んで 自殺 を考 えたり
 実行のしなはい 引と。し は、 過 度 の 心 身 の 疲 労 状
 うつ病の消耗の誘引うつ（）や目は、 標 達 成 の に よ る の 急 激 な
 態（担の軽減）つ（荷、）おるし抑う執着底的、の、あ、げ、ら
 負い仕事熱心、凝り性、感やう病親、和重宝親マと、直、ず、な
 てち強いな。（労働の現場に、けるうつジレンマと、や、い、わ、れ
 面、できる。タイプ現場に、けるうつジレンマと、や、い、わ、れ
 が、いた労働の現場に、けるうつジレンマと、や、い、わ、れ
 もは、労働の現場に、けるうつジレンマと、や、い、わ、れ
 る。）
 うつ病患者は、 健 常 人 に 比 し て 自 殺 を 図 る こ う に
 とが病が、悪化する。事例が、多し。う、逆、に、定、説、で、あ、り、特、に、こ、う、に、自
 自殺し、や、す、い、状、況、過、う、患、者、に、は、強、く、几、帳、面、か、つ、完
 も、誰、う、つ、病、も、関、係、す、め、で、責、任、感、が、強、く、几、帳、面、か、つ、完
 要、因、も、ま、で、自、超、え、が、あ、い、と、認、定、さ、れ、て、い、る。
 A は、主、義、能、力、行、動、性、格、で、あ、る。責、任、感、が、強、く、几、帳、面、か、つ、完
 壁、で、す、な、A の、性、格、で、あ、る。責、任、感、が、強、く、几、帳、面、か、つ、完
 病、前、性、格、で、あ、る。責、任、感、が、強、く、几、帳、面、か、つ、完

当事者の主張

Aの両親であらる原告Xらとは、AはYから長時間
 間の労働に強いられたこと、AはYから長時間
 つる病に陥り、状況が安全のためには、Yか
 こ間荷下ろしはよびAの措置を知らなかつた
 働削と、働減おのためと等による損害賠償の
 失が履行の一般的要件・効果】、715条【使
 務不行為の責任】に基づき、計2億2260万7000
 法の責任】に基づき、計2億2260万7000円等
 を請求した。これにたいしてYは、Aの労働時
 成の勤務状況によれば突出して多いものでは
 ないこと、Aの担当業務からして長時間労働
 をしなればならない理由はなく、その勤務自
 己の状態はAの性格等によるものであって、過
 労に由来するものではないから、業務の措置を
 講じておき、安全配慮義務を尽くし、Yは各
 種措置を講じておき、安全配慮義務を尽くし、
 YがAの勤務状況を突出して多量に働か
 せすぎた状況があること、YがAの勤務状況
 を突出して多量に働かせすぎた状況があること

2) 判決

東京地裁は、Xらの主張を一部認容し、Yに

対して 1 億 2588 万 088 円(死亡逸失利益 9588 万 0588 万円、死亡慰謝料 2000 万円、弁護士費用 1000 万円) の賠償を命じた。東京高裁は、原審の判断を維持したが、過労自殺について判断を加え、原審認定の損害賠償の 3 割減額を行って 8911 万円 6411 円の損害賠償を命じた。

A の業務と自殺の因果関係について

まず、A の労働時間の過剰性であるが、A の勤務状況報告表による平均勤務終了時刻と、監理員巡察実施報告書上の退館時刻との間に、大きな開きが見られる。しかし A の仕事の実態、Y では月間 90 時間を超える時間外労働をなしたときには上司に報告しなければならなかったこと、Y の従業員において実際の仕事時間を報告しない割合が高いこと、食事・仮眠等も残業に必要ない限りでなければ、その差は、実際にすぎないこと等からすれば、その差は、実際に際には、残業に充てられていたものと認められる。したがって A は、社会通念上許される範囲をはるかに超え、常軌を逸した長時間労働をしていたものといえる。「Y の積極的なし強制的な命令によるものであるとはいえないが、A にとっては業務を処理する上で必要なものであり、Y はこれを許容しないし黙認していたものと解することができ、」また、「A には精神疾患の既往はなく、家族に

も精神疾患はないことをも考慮すれば、Aは、常軌を逸した長時間労働とそれによる睡眠不足の結果・・・心身ともに疲労し、それが誘因となって、うつ病に罹患したものと認められる。にもかかわらずAは長時間労働を続け、異常な言動等をするようになり、肉体的にも変調を呈し、疲労によるうつ病が進むなかで、「イベントが終了して仕事上の目標が達成され、肩の荷が下りてほっとするとともに、翌日から再び同様な長時間労働の日々が続くこととに虚しい気持ちに陥り、そのうつ状態がさらに深まったために、その結果として自殺したものと認め」られる。

これに対し、YはAの性格、個人生活、家庭環境が自殺の原因である旨主張する。

確かにAの几帳面、完全主義という正確が、仕事上の仕事配分を不適切にしたものにしたという側面はあるが、Aがそれについて悩んでいたのは平成2年度までであったこと、同期の社員も深夜にわたる残業が通常であったこと、Yでは36協定に違反した深夜残業が従前からの懸案事項であったこと等からすれば、Aの長時間労働は基本的にその業務の多さによるものだと認められる。

そして、その労働時間が著しく長時間に及び、ことに自殺直前には異常な状況であったことを考えるならば、Aのうつ病は、長時間労働及びそれに基づく睡眠不足による疲労によるといえる。また、Aとの個人生活ないし家庭環境に、自殺に至らしめると合理的に推認で

きるよ うな 事 情 は 存 し な い 。 労 働 、 平 成 3 年 7
 以 上 の よう な 「 A の 長 時 間 な が 多 い こ と 考 え 、 う つ
 月 こ ろ が 自 殺 同 人 の 異 常 な が 多 い こ と 考 え 、 う つ
 病 患 者 が 自 殺 同 人 の 異 常 な が 多 い こ と 考 え 、 う つ
 身 共 に 疲 弊 し て う つ ん 通 常 人 に も 予 見 可 能 か ら 、 A
 と が 可 能 で あ っ た と い う べ き で あ る か ら 、 A
 の 長 時 間 労 働 に よ る 死 亡 と の 間 に は 、 い ず れ も
 と A の 自 殺 因 果 関 係 が あ る と い う べ き で あ る 。 」

Y の 安 全 配 慮 義 務 違 反 の 有 無

「 Y は 、 雇 用 主 と し て 、 そ の 社 員 で あ る ・ ・ ・ ・ ・
 A の 労 働 状 況 を 把 握 し 、 同 人 が 過 剰 な 労 働 時
 間 に よ り そ の 健 康 を 侵 害 さ れ な い よ う 配 慮 す
 べ き と 安 全 配 慮 義 務 を 負 っ て い た も の と い っ
 困 を 逸 脱 し た 長 時 間 労 働 を し て い た も の で あ
 る 。 そ し て 、 A が し ば し ば 翌 朝 ま で の 会 社 で
 徹 夜 し て 残 業 す る こ と は 、 そ の 直 属 部 長 に 外
 あ る 訴 外 T が 、 A の 直 属 部 長 時 間 労 働 を こ
 知 っ て お り 、 A の 直 属 部 長 時 間 労 働 を こ
 S に こ れ を 告 知 し た 措 置 は 、 A に 対 し 注 意 し た
 軽 減 さ せ る を 聞 け る 指 導 の 具 体 的 な 方 策 は
 と 、 こ れ を 聞 け る 指 導 の 具 体 的 な 方 策 は
 早 く 仕 事 を 切 り 止 め る 指 導 の 具 体 的 な 方 策 は
 単 単 さ せ る 指 導 の 具 体 的 な 方 策 は

悪な人た自言い無霊常は、がこ具等 T 及の取。及がき果は、康た精あ
がい同いてたと、異常は、状のこのとる働そをい T A ベ結 Y 健いのもた
色、て、対失ないやした、的の症いてこあ勞、置なるてうも、「のて等とっ
顔いませ対失ないやした、的の症いてこあ勞、置なるてうも、「のて等とっ
のづまさに喪れ言グとい肉体の等っ慮っ者時がなをで因と能て同知つるで
A 氣いに S をしなシると、ないな配か助長な者的者起る可いびをうす能
、になまは身もようシる、また、がし健康ら行し知具わ補助にあ見つ及化が殺可
はとらま A 自かよッベ、ま、がし健康ら行し知具わ補助にあ見つ及化が殺可
にこ取る、た目のバ述り、気が健康ら行し知具わ補助にあ見つ及化が殺可
月いをけはっ駄かやとな元おのの履をのい行履務て点勞の、果と
7 悪置続ていうる転だに、が A の Y 軌悪たるの履不義いう間、結こ
年が措をっともあ運いうか子、お、常のるあそ務すにと長める、そす
同態の務至いてで行たよらか、お、常のるあそ務すにと長める、そす
、状か業になし兆蛇みる明のが、れ A 状減失は、賠償自なしもれし予
は、康らの月たと予にたす、A なはみ、康軽過 Y 配をのも逸面ら患を
S 健何り 8 立間のうちをいもき置鑑は、健をたて全害 A 性を神め罹と
、の、通年に人殺う移等悪 S づ措ににの間っ安損。」能軌精認にこ
と、そも前同役、自のり動が、気な情 S 人時かがのたる可常（と患る
こ、ら従とはやた識乗言色れに的事 S 人時かがのたる可常（と患る
たくががこ分動っ意がな顔現と体の及び同働なた S っあ避の態の疾得

といえる。設置間受のつ安しすて二判置なしてい「を化たる行為使用を
 こ、深夕の働いて配しもたッしみ時よいたおし知の具上責者う。」
 夜ク働義時労働のとグて間は上た長な同任ある。」
 対宿シの務間働義社で認めたいは労働記時が具体的人負る。」
 し泊一多づの把組務員なめ診こ社に慮うの間ならい、は、
 、施乗いけの握と尽勤こいと員よすこ通労働そ置は、し、
 Y設車社、勤、協し状、に否、Y働社い、及び労働法が
 はの券員勤、協し状、に否、Y働社い、及び労働法が
 、確のに務社議して況も上が時員うき及同働らな
 健康、制す況のてい報も関上が時員うき及同働らな
 管理出限る報働ると表のら準備を健康の義務ない。に健、康
 セ猶配二表時こ主がこず、表す把握が履に、康軽た基、基
 ン予布ドに間と張真と、にる把握が履に、康軽た基、基
 タ制、ッよの等す実を例基よし、害をAの態さ過づ同づ
 一度特グる改かるを認めよう、害をAの態さ過づ同づ
 ののにで社善ら、「映しミて措剰れく常の悪るあ法の任
 設設時の員に、映しミて措剰れく常の悪るあ法の任

(3) 企業におけるメンタルヘルスへの対応

このように、企業（雇用主）における従業員

への安全注意義務違反は企業にとって訴訟リ
スクを伴う。また、訴訟された企業に対して、
取引先や、新卒就職希望者が、良いイメージ
を持たないであろうことは、容易に想像する
ことができる。現在のうちの企業が、メンタルヘ
ルス対策に乗り出し、どのような取り組みを行
っているのかわかりたい。企業が自社のた。
まずメンタルヘルスに関して、企業が自社の
特性に見合う対策をとる動きが広がってきた。
昨今、企業が社会的責任を問われる流れのな
かで、CSR報告書にメンタルヘルス対策を明
記するところも増加している。センターの「企
業の社会的責任からみた労働安全衛生に関する
調査」(2004年)によると、CSR報告書を公
表している東証一部上場企業416社のうち、
134社が相談窓口の設置や管理職教育など
のメンタルヘルス関連対策を記載している。
また、最近ではEAP(従業員支援プログラム)
という考え方も徐々に普及してきている。
EAPとは、職場の生産性や業績の維持・向上
に関わる様々な問題をサポートするマネジメ
ント手法のことである。その中で、メンタル
ヘルスも福利厚生の一環として取り扱い、前
向きにプログラムを組むのが特徴になってい
る。
EAPは、日立製作所が自社内に「EAPエキス
パート」を設置したように自社内にEAP機能
を持たせる企業もあるが、多くはサービスを

提供する会社と受託する会社が契約を締結する形が主流となっている。具体的には、EAP企業が提供するサービスを企業が自社の特性に照らして検討し、導入する形となっている。しかし一方で、全体としてみれば取組みを進めている企業はまだ限られている。特に、産業界の配置が義務付けられていない50人未満の労働者が働く中小企業などでは、認識不足やコスト負担が障壁になるなど、手つかずのところが多くなる。2002年の「労働者健康状況調査」では、75.5%の企業がメンタルヘルスケアの対策を講じていない。

これを企業規模別でみると、従業員が1000人を超える企業では9割方、何らかの取組みを導入しているが、企業規模が小さくなるほど取組みが遅れ、従業員30～49人で73.4%、10～29人規模では79.8%が取組んでいない状態であった。事業場外専門機関等の活用も全体で17.7%の導入にとどまっており、10～29人規模は13.3%に過ぎない。

その背景には、メンタルヘルス対策の費用対効果の実証困難性にあるとされている。労務行政研究所がメンタルヘルス対策の費用対効果について企業に尋ねたところ、1000人以上の規模の企業は「分からない」と回答し、4分の1は「費用に見合うだけの効果は得られていない」と答えている。一方、300人未満の規模の企業では7割強が「分からない」となっている。

経営環境が厳しい中で、企業が費用対効果を

度外視してメンタルヘルスに取り組むことは難しいとする現状を示唆している。

第3節 労働組合とメンタルヘルス

(1) 労働組合とは

前節では、企業側の安全配慮義務違反によって、従業員が過労死に至ったケース、そして日本の労働現場でもそのケースの予備軍を紹介してきた。このように「過剰な労働」の実態を改善し、従業員が持続可能な労働環境を提示する義務が企業側にあり、従業者側との自主努力も必要なことでは、かと思われた。労働環境・条件を巡る交渉を行う労働組合の歴史的変遷、そしてその働き合いの定義・そして労働組合を巡る議論を見たい。労働組合法第2条では、労働組合は次のように定義されている。『労働組合とは労働者が主体となつて自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的として組織する団体又はその連合法団体をいふ』とは、職業の種類を

問わ ず、賃金、給料その他これに準ずる収入
によ っ て生活する者をいう（労働組合法第 3
条）

ウエ ッ プ 夫 妻 は 産 業 民 主 制 の 中 で、『 労 働 組 合
と は 賃 金 労 働 者 の 雇 用 条 件 を 維 持 改 善 す る 為
の、 持 続 的 意 義 を 見 出 し て い る 。』 と 定 義 し、 そ の 役 割
に 一 定 の 意 義 を 見 出 し て い る 。 。

ま た、 小 池 は 『 働 く 人 は 職 場 に かな り の 時 間
と 力 を 注 ぎ、 仕 事 が そ の 人 生 に し め る 比 重 は
大 営、 企 業 方 針 に 発 言 で き る か ど う か は、 そ の 発
人 に と っ て ま こ と に 枢 要 で あ り、 ま た、 そ の 発
言 が 経 済 効 率 に、 さ ら に は 産 業、 社 会 の 体 制 に
ど の よ う に 影 響 す る か は み の が せ な い 肝 要 な
問 題 で あ る 。』 と、 組 織 率 が 低 下 傾 向 に あ る
か な ら ない。』 と、 組 織 率 が 低 下 傾 向 に あ る
在 で も 労 働 組 合 の 役 割 は 大 き い も の で あ る と
い う 認 識 を 示 し て い る 。

ま た、 労 働 組 合 を 組 織 す る 権 利（ 団 結 権 ） 及
び 組 合 活 動 を す る 権 利 に 関 し て は、 日 本 国 憲
法 第 28 条 に 次 の よ う に 規 定 さ れ て い る 。

「 勤 労 者 の 団 結 す る 権 利 及 び 団 体 交 渉 そ の 他
の 団 体 行 動 を す る 権 利 は、 こ れ を 保 障 す る 。

上 記 の よ う に、 働 く も の の 権 利 と し て、 団 結
権 ・ 団 体 交 渉 権 ・ 団 結 権 が 認 め ら れ て い る 。

(2) 労働組合を巡る議論

労働組合を巡る議論としては、フリーマン・
メドフ⁽¹⁾による、ハーシュマンの退出・発言

また、「退出への代替」とは、退出の機会が乏しい時にそれを補完するものとして発言がなされることを意味する。また、「退出への代替」とは、発言が退出の代用となることを意味する。人が、ある組織にとどまるか否かは、第1に、自らまたは他人の行動を通して組織を正常な軌道に戻す機会がどれほどあるかに依存し、第2に、そうした機会と引き換えに他の組織がどれほど有効可能なのに依存する - ハーシュマンはこう考えるのである。

フリーマンとメドフ (Freeman and Medoff 1984) による退出・発言モデルの労働市場への適用は、「労働組合の二つの顔」という命題を通じてなされている。ここで二つの顔とは、組合の「独占体」としての顔と「集团的発言・制度的反応」としての顔とを意味する。前者の見方によれば、労働組合は、競争水準以上に賃金をせり上げることによって、雇用や産出の減少をもたらす「悪しき存在」である。これに対し、後者の見方によれば、組合は、退出とは異なる発言という行動を通じて、労働条件を改善し離職を抑えることによって、生産性を上昇させる「良き存在」である。ここで、発言というときに注意すべきことは、彼らが「集团的発言・制度的反応」という用語を用いている点である。発言が「集团的」でなければならぬ理由は2つある。第1に、労使関係の多くの面は非排除性のある公共財であり、集团的組織がなければ、個々

このことから、分レ行動個するに、発言の場、独占効に、司表のトレ、離職する場合、独占効に、理由を分析する。離職の程度を、確認する。推定結果によれば、20%の発言のほう、離職の効果が大きい。同様の分析によれば、労働者全体の勤続年数への効果に、組合の存在（つまり発言）は、退社を抑制していることが示されている。そうして、離職率の減少や勤続年数の長期化は、可能となるのだろうか。フリーマンとメドフは、きわめて具体的かつ实际的に、それは苦情処理・仲裁制度と先任権制度による。苦情処理・仲裁制度とは。職場の不満を経営側に伝達し、問題解決を迫る。司法型の制度である。この効果は、組合員と非組合員の間に、不満を離職に反映させ、行動の差となつて現れる。他方、先任権条項は、年輩の労働者のレイオフを遅らせること

により、勤続年数を伸ばすという効果をもつ。また、以上のフリーマン＝メドフの退出・発言モデルの研究とほぼ同時に、類似の、注意深く考えればことなる発言のモデルが日本で提起された。

小池和男の「ホワイトカラー化組合モデル」(risk-sharing model)である。第1に、発言がなされるのは内部労働市場(その核心は内部昇進制)が形成され、退出のコストが高くなるためである。第2に、内部化の程度は、技能の企業特殊制度と技能の高さの積である、その大きさに応じて浅い内部化と深い内部化とがある。第3に、日本では、深い内部化が一般的であり、深い内部化がホワイトカラーだけでなくブルーカラー労働者にも及んでいる。(「ブルーカラーのホワイトカラー化」)第4に、そうしたホワイトカラー化の内実は、技能上関連の深い職場間での、OJTを通じた幅広い経験とそれを通じた生産の仕組みの理解である。第5に、深い内部化は退出コストを著しく高くする。そのため解雇の可能性をめぐって発言の必要性が高まる。発言は、パイの増大と分配をめぐってなされる。第6に、深い内部化のもとでの労働組合は、キャリア後半(管理職)をカバーしないため、さしあたり交渉力が弱いと考えられる。しかし、高い技能を要する職場では、個人の労働意欲が重要であって、これを左右しうる組合に関しては、企業としても発言を認めざるをえない、以上が小池の論理である。

(3) 労働組合を巡る動き

日本の労働組合は、1970年代中期以降、産業政策や政策制度を政府に求める活動を通じて、いわゆる政策参加を果たしてきた。また、1989年の連合（日本労働組合総連合）の発足以降、政治過程においても隠然たる影響力を行使してきた。（現在の民主党の最大の支持母体とされるのは、連合である）
だが、その一方で、労働組合をとりまく経済的・社会的環境は、日を追って厳しさを増している。とりわけ、労働組合によって立つ基盤は確実にさばまっている。雇用者に占める労働組合員数の割合を意味する推定組織率は、1975年の34.4%から、2000年には21.5%となり、2005年には18.7%と年々低下している。
いまや、日本の労働組合は、雇用者の2割程度しか代表しない少数派に転落した。労働組合の組織率の低下は、日本だけに見える特有の現象なのだろうか。
ここでOECDにおける労働組合の組織率の現状を見てみよう。2000年時点における各国の組織率を高い順から見ていくことにする。組織率はデンマーク（87.5%）、スウェーデン（81.0%）、フィンランド（79.0%）と北欧諸国においてももっとも高く、オーストリア（39.8%）、イタリア（35.4%）と西ヨーロッパ諸国がそれに続いている。下位を構成するのはアメリカ（13.5%）、フランス（9.1%）で、日本の組織率は

OECD 諸国において最下位に近いところに位置している。ここで、戦後日本における組合の組織率がどのように推移したのかをもう少し詳しく眺めていきたい。推定組織率は1975年を境にきわめて異なる動きを呈している。

1953~75年には、組織率は32~35%台の範囲できわめて安定的に推移した。これに対し、第一次石油危機後の1975年以降、推定組織率は連続的に低下し、2005年には2割の水準を割る事態になっている。言葉をかえると、雇用者数の伸びに組合員数の伸びが相対的に追いつかないという状態から、雇用者が増加するもとで組合員数の増加そのものが停止、ないし絶対数が減少してしまう、という状態への変化を含みつつ、推定組織率は、1975年以降、それ以前の安定的推移から趨勢的変化へと転じたということができるのである。では、なぜ1975年以降に組合の組織率が低下したのであろうか。この組織率の低下は雇用構造の変化と結びつけて理解された。

なぜなら、日本の労働組合の組織状況は、横断面的に著しい不均等があるからである。例えば、企業規模別では、従業員1000人以上の企業が54.2%の組織率であるのに対して、99人以下では1.4%にすぎない。産業別では、公務や電気・ガス・熱供給・水道業で推定組織率は50%を超えるのに対して、卸売り・小売業、飲食店やサービス業では10%程度に止まっている。(現在の動きの中で、小売業等に

て反の流組社連う変用大、
しを率者く働済関いの雇増、
を組織用広労経にとそのの
を事組織がでのら」と業の
化したの解る国さる布業の
組織的へ見こ一、あ分産
組う対門うと、化で別2次
のこ相部いと。本のは変業第
合)は低した。本のその産、
組)は低した。本のその産、
のあ下にした。本との組合第
者)が低の生った。本との組合第
働)きの対発なより規構業働の
労働率相対に「を業就業働の
ト)組織らっつに「を業就業働の
一)組かよよれば況産する
パ)と、門にるよれ状るすし
る)うて部トれに組お発を分
め)こしいフさ原のにて解化
努)い映高シ布桑合会し見
、い映高シ布桑合会し見
、い映高シ布桑合会し見
、い映高シ布桑合会し見

者)が低の生った。本との組合第
働)きの対発なより規構業働の
労働率相対に「を業就業働の
ト)組織らっつに「を業就業働の
一)組かよよれば況産するすし
パ)と、門にるよれ状るすし
る)うて部トれに組お発を分
め)こしいフさ原のにて解化
努)い映高シ布桑合会し見

者)が低の生った。本との組合第
働)きの対発なより規構業働の
労働率相対に「を業就業働の
ト)組織らっつに「を業就業働の
一)組かよよれば況産するすし
パ)と、門にるよれ状るすし
る)うて部トれに組お発を分
め)こしいフさ原のにて解化
努)い映高シ布桑合会し見

者)が低の生った。本との組合第
働)きの対発なより規構業働の
労働率相対に「を業就業働の
ト)組織らっつに「を業就業働の
一)組かよよれば況産するすし
パ)と、門にるよれ状るすし
る)うて部トれに組お発を分
め)こしいフさ原のにて解化
努)い映高シ布桑合会し見

者)が低の生った。本との組合第
働)きの対発なより規構業働の
労働率相対に「を業就業働の
ト)組織らっつに「を業就業働の
一)組かよよれば況産するすし
パ)と、門にるよれ状るすし
る)うて部トれに組お発を分
め)こしいフさ原のにて解化
努)い映高シ布桑合会し見

原 变的し組、に、働あのたると
れ の 義 う の 観 い 労 で 員 と
離 ズ そ り わ け に、
合 一 段、組 の 価 値 開 化、こ
組 や 手 方 し て。と 展 の 組 制 度、
合 二 手 方 し て。と 展 の 組 制 度、
、 観 一 対 な 若 多 事 業 環 境 へ の 制 度、
は 。 値 対 す に い 若 多 事 業 環 境 へ の 制 度、
藤 い 価 増 加 様 嫌 わ な 多 事 業 環 境 へ の 制 度、
佐 の 合 増 加 様 嫌 わ な 多 事 業 環 境 へ の 制 度、
、 し 員 組 増 加 様 嫌 わ な 多 事 業 環 境 へ の 制 度、
ら 定 組 り 員 組 増 加 様 嫌 わ な 多 事 業 環 境 へ の 制 度、
か 特 組 り 員 組 増 加 様 嫌 わ な 多 事 業 環 境 へ の 制 度、
点 に、ま 合 一 が 制 り、分 化 変 設 労 ク 存 在
観 う は、つ 組 二 容 統 あり、様 な を、ッ の
な よ 因 。 る ・ 内 や の 因 の よ 障 害 は、ラ 合
う の 要 る 観 動 義 営 要 度 の の 要 の 働 組
よ 次 の あ か 値 活 主 運 の 制 こ へ の 係 労 組
の を 1 で か 価 や 一 合 2 間 。 加 3 関 に え
こ 因 第 化 に た 織 画 組 第 時 参 第 使 め い
ま さ せ 労 事 倒 働 か 員 賃 ら 価 ま れ
る 組 員 が 重 視 す る 圧 労 し 合 わ 評 なく 答え
を 金 の 対 と 組 員 が 重 視 す る 圧 労 し 合 わ 評 なく 答え
が 金 の 対 と 組 員 が 重 視 す る 圧 労 し 合 わ 評 なく 答え
の 取 り 組 員 が 重 視 す る 圧 労 し 合 わ 評 なく 答え
の 取 り 組 員 が 重 視 す る 圧 労 し 合 わ 評 なく 答え

る（つまり、組合の有効性を認める）組織労働者が約半数を占めるものの、「変わらない」とみる（つまり組合の有効性を認めない）人も約4割にのぼる。

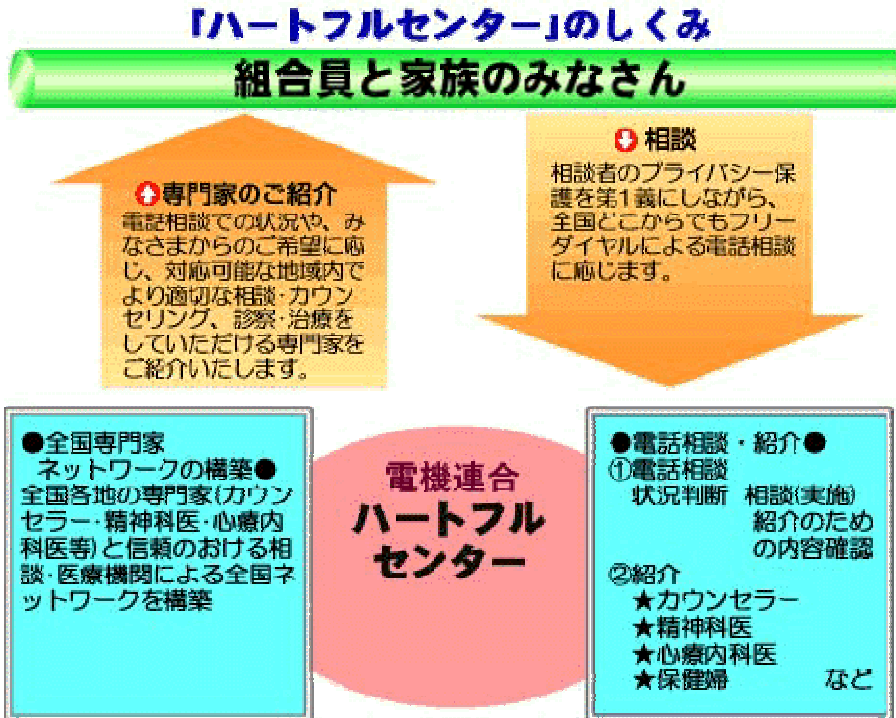
以上から、組合への不参加をもたらしているものは、組合員個人が重視する事項に対して、組合の取組みが不十分であるという評価、組合の有効性が不明瞭かしているという事実、組合に対する高まりであるといえる。

(4) 電機連合におけるメンタルヘルス対策

様々な諸問題を抱えている労働組合の現状ではあるが、労働組合が企業に対して⁽²⁾、組合員（従業員）の雇用の安定、労働条件の維持・向上を要求し、労使協議や団体交渉を通じて合意したことを労働協約として締結し、それを労使双方が遵守することは、労働組合の重要な役割である。労働組合はこうした行動を通じて、雇用の安定、労働条件の維持・向上に加え、公正・平等な処遇、労働条件の改善、適切な教育訓練機会の提供、福利厚生制度等付加休暇の改善など、働く者の条件の向上と権利を獲得してきた。このことは今日でも変わらない。そして、メンタルヘルスの予防・対策への取組みも、従業員の雇用の安定を維持するに当たって労使双方が尽力していかなければならない問題である。ここでは、日本の電機・電子・情報産業にお

ける産業別労組である電機連合（組合員数約66万人）の取組みをみていきたい。電機連合⁽³⁾では、1999年1月から「こころの健康相談センター」を設置し、独自のメンタルヘルスサポート体制を整えている。機能としては、大きく分けて2つあり、1つは、フリーダイアルでの電話相談の活動、もう一つは精神科医・心療内科医・カウンセラーなどの専門家や相談・医療機関を紹介する機能である。一つめの「フリーダイアルの電話相談」では「ハートフルセンター」（図表3-1）という愛称をつけて、組合員とその家族が利用できる形にしている。受付時間は月曜日から金曜日（祝・休日を除く）の16:00～20:00までを受付時間とし、カウンセラー（臨床心理士・保健士・看護師・産業カウンセラー）および精神科医による4人体制で「心の相談」に対応している。特徴としては、カウンセリングに際し、緊急な判断や責任を求められる事態に、常駐する精神科医とのコンビネーションで対応している点である。また、電話対応するカウンセラーのさらなる対応能力の向上を図るために、年に2回「医師・カウンセラーミーティング」を開催し、様々な相談に適確に対応できるよう訓練している。また、組合員には、年数回パンフレットを発行したり、組合の新聞・機関紙などを利用してPRや告知を行っている。

図表 3-1



出所：電機連合[w1]

2つめの「専門家の紹介」では、相談の状況に応じて、面接相談や診療・治療を受けることができるよう、電機連合独自で確立した専門家によるネットワークも整備している。利用状況を見てみると、設立した年度(1998年度では400件程度(半年)、1999年度では2000件、2000年度では1800件、2001年度では1900件、2002年度では1400件程度と

- (2) 谷本 [13] 81 ページ
- (3) 篠原 [10] 11~14 ページ

第 4 章：持続可能な労働現場の創出に向けて 労使双方が取り組むこと

第 1 節：資産としての従業員

企業にとって従業員 = 労働者とは如何なる存在だろうか。

労働力を単なるコストとして捉えるならば⁽¹⁾、コストはできるだけ安ければ安いほど良いわけだから、雇用する企業の側に、法律に違反しない範囲で「できるだけ安く抑えよう」という論理が働くであろう。

しかし、労働力を人材（人的資源）という視点で捉えると、教育訓練や能力開発によって労働力の質が高まるという側面がある。開発によって労働の質を高めるという施策が行われている。

さらに、職場において人（従業員）が生き生きと働く環境を整備することが、企業の生産性を向上させ、企業価値を高めることから、労働環境の整備や福利厚生を高める施策が行われている。

資源の乏しい日本という国においては、上記のような施策のもと、『ヒト』という資源に投資を行い、国際競争力のある国を創りあげてきた。

そして、これからもこの姿勢を維持し、資産としての従業員を育成していくことが必要であろう。

現時点での問題点としては、若手層・中堅層への労働時間を中心とする労働条件の改善ではないだろうか。一時期の中高年齢層のリストラもあって、⁽²⁾正社員の労働の現実には、仕事量が多いなかでの過密労働、長時間労働にある。交通混雑による早朝出勤、過酷なノルマの強制、複数の複雑な仕事の同時遂行、サービス残業の恒常化、深夜帰宅、有給休暇の不消化など、その労働環境はかつてないほど苛酷であると言わざるを得ない。また、若者の賃金も、ベース・アップがほぼ無い為、かつての50歳代、60歳代のようには上昇しない。むしろ成果主義化での賃金査定、諸手当の削減、賃金の引き下げすらあるのが現状である。そして、月間100時間を超える、恒常的残業も珍しくないのである。そのために、過労死・過労自殺、そこまですらなくても慢性的疲労、「うつ病」などのメンタルヘルス対象者が増えているのである。また、一時期の不況時に採用を控えたことで、中堅層の人材が不足しているという現状もある。そのことによる、管理職の低年齢化が進み、30歳代においての労働を巡る諸問題が深刻となっている。上記のような問題を解決するためには、人材が不足しているとされる、若手・中堅世代の人材を増やすということではないだろうか。

第 2 節：コミュニケーションしやすい労働環境の整備

財団法人社会経済生産性本部⁽³⁾の調査によると、「心の病」にもっとも深く関係していると考えられるのは「職場でのコミュニケーション」「職場での助け合いの減少」「個人で仕事をする機会の増加」であった。

職場でのコミュニケーションが減少したという企業においては、心の病が増加した割合は71.8%にも及んでいる。そうではない企業において「心の病」が増加したのは、46.0%であり、その差は25.8ポイントにのぼる。

また、職場での助け合いが減少したという企業においても「心の病」の増加した割合は72.0%で、そうでない企業との差は20.6ポイントにのぼる。

このようにコミュニケーションや助け合いの機会が減少している企業の現状は、一人当たりの仕事量が増え、職場でのゆとりがなくなっているものと推察される。

「心の病」の増加傾向を抑えていくためには、職場における横のつながりの回復（コミュニケーションしやすい労働環境の整備）、責任と裁量のバランスがとれるような仕事の仕方の改革が求められているのではないだろうか。同じ職場で仕事に従事する以上、同僚が困っていたら、手を差し伸べる、という至極当たり前のことをもう一度見直し、実行することが求められているのではないだろうか。

第 3 節 : 豊かさの再考

1980年代後半、日本経済が好調な時、『豊かさとは何か』が問われた時期があった。その後、日本経済が停滞するや、この問いかけは一旦、鳴りを潜めた。

そして、今日の日本には、『豊かさ』=『金銭的豊かさ』であり、お金のあるものは『勝ち組』であり、そうでないものは『負け組み』であるという考え方が過剰に浸透しつつあるように思われる。

何をもって『豊か』であるのか、それはひとそれぞれの価値観によって違うものであり、一つに定義することはできないであろう。しかし、近年の流れをみるに、NPOや社会的企業家として、社会的問題の解決を行う人々が増えつつあり、様々な形で自己以外の『誰か』に『豊かさ』をもたらず人々が増えつつある。

企業に忠誠を尽くし、過労死寸前まで働き、仕事のみ傾注せざるを得ない現状を客観視し、本当の『豊かさ』とは何なのかを、考える労働者側の姿勢も必要とされるだろう。

(1) 谷本 [14] 79 ページ

(2) 小越 [7] 326 ページ

(3) 財団法人社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所 [w6] 『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート

<http://www.js-mental.org/images/03/20060728.pdf>

参考文献一覧（アルファベット順）

- [1]アベグレン（山岡洋一 訳）『日本の経営』
<新約版> 日本経済新聞社 2004年
- [2]新井 栄三「働く人のメンタルヘルス対策
-最近の動向と新たな課題-」『Business Labor
Trend』2005年12月号
- [2]藤川 久昭「過労死ケースが安全配慮義務
法理に提起するもの-電通事件」北原暁彦編
『現代判例民法学の理論と展望』法学書院
1998年、所収
- [3]玄田有史『ジョブクリエーション』日本経
済新聞社、2004年
- [4]戎野 淑子「労働時間と労働者の生活」
『三田商学研究』第46巻第1号 2003年
- [5]川人 博『過労自殺』岩波新書 1998年
- [6]小池 和男『仕事の経済学』東洋経済新報
社 2005年
- [7]小越 洋之助『終身雇用と年功賃金の転
換』ミネルバァ書房 2006年
- [8]森岡 考二『働きすぎの時代』岩波新書
2005年
- [9]佐久本 朝一『日本的経営と過労シンドロ
ーム』中央経済社 1997年
- [10]篠原 淳子 電機連合「ハートフルセン
ター」の現状と労働組合の取り組み『労働の
科学』2004年 59巻6号 p10~14
- [11]白井 泰四郎『労使関係論』日本労働研
究機構 1996年
- [12]白井 泰四郎『企業別組合』中央公論社
1979年

- [13]谷本 寛治 『企業社会のリコンストラクション』千倉書房 2002年
- [14]谷本 寛治 編著 『CSR経営-企業の社会的責任とステイクホルダー-』中央経済 2004年
- [15]都留 康 『労使関係のノンユニオン化-ミクロ的・制度的分析-』東洋経済新 2002年
- [16]八代 尚宏 『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社 1997年

URL一覧(アルファベット順)

- [w1]電機連合 <http://www.jeiu.or.jp/>
 - [w2]厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
 - [w3]内閣府 <http://www.cao.go.jp/>
 - [w4]労働政策研究・研修機構
<http://www.jil.go.jp/>
 - [w5]損保労連 <http://www.fniu.or.jp/>
 - [w6]財団法人社会経済生産性本部 メンタルヘルス研究所 <http://www.js-mental.org/>
-