

労働総研

クォーターリー

ISSN 0918-7618

2013
春
季号

特集

メンタルヘルス不全・ 過労死の根絶を

メンタルヘルスの危機とディーセントワークの課題

福地保馬

メンタルヘルスの現状はどうなっているのか

天笠 崇

過労死をどうなくしていくのか

玉木一成

過労死防止基本法と健康で働くルールの確立

佐々木昭三

過労死を再発させないために一立ち上がる遺族

夫を救えなかった悔しさを心に刻み

家族でいることの喜び奪う悲劇の根絶を

寺西笑子

中原のり子

働きがいある「安全・安心」な生協職場を

渡邊一博

人間らしく生き、働ける教育職場を求めて

杉本正男

好評
シリーズ

労働総研ブックレット

The Japan Research Institute of Labour Movement RODO SOKEN Booklet

編集:労働運動総合研究所 全てA5判、定価 600円(税込)

RODO SOKEN Booklet No. 8

労働時間の短縮で
日本社会を
変えよう



斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編

本の泉社

最新刊
No.8

労働時間の短縮で 日本社会を変えよう

斉藤隆夫 監修・労働運動総合研究所 編

ISBN978-4-7807-0916-2 C0336 64頁

既刊一覧

① フランス・イギリス働くルールと生活保障の最新事情

—日本が学ぶことを探す旅

労働総研仏英調査団 編 ISBN978-4-7807-0790-8 72頁

② 大震災と日本の社会保障

—被災地から労働・生活・地域の再建を考える。

日野秀逸 著 ISBN978-4-7807-0791-5 64頁

③ 公契約適正化運動のすすめ

—発展方向と可能性を探る

伊藤圭一・斎藤寛生・原富 悟 著 ISBN978-4-7807-0792-2 64頁

④ TPPと労働者、労働組合

萩原伸次郎 著 ISBN978-4-7807-0694-9 64頁

⑤ 地域循環型経済への挑戦

松丸和夫・吉田敬一・中島康浩 著 ISBN978-4-7807-0666-6 64頁

⑥ 最低生計費調査とナショナルミニマム

—健康で文化的な生活保障—

金澤誠一 著 ISBN978-4-7807-0904-9 64頁

⑦ ブラック企業と就活・働く権利

—青年に希望を 悪質企業を見分ける確かな眼—

生熊茂実・鹿田勝一 著 ISBN978-4-7807-0915-5 72頁

お求めは
お近くの書店
または
本の泉社へ

本の泉社 〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

電話: 03-5800-8494 FAX: 03-5800-5353 HP: www.honnoizumi.co.jp/ 郵便振替: 00130-6-137225

目 次

特集 メンタルヘルス不全・過労死の根絶を

メンタルヘルスの危機とディーセントワークの課題	福地保馬	2
メンタルヘルスの現状はどうなっているのか	天笠 崇	10
過労死をどうなくしていくのか	玉木一成	16
過労死防止基本法と健康で働くルールの確立	佐々木昭三	22
過労死を再発させないために一立ち上がる遺族		
夫を救えなかった悔しさを心に刻み	寺西笑子	28
家族でいることの喜び奪う悲劇の根絶を	中原のり子	30
働きがいある「安全・安心」な生協職場を	渡邊一博	33
人間らしく生き、働ける教育職場を求めて	杉本正男	35

【研究】

日本的ベンチャーの創出と地域活性化	長山宗広	37
-------------------	------	----

【労働戦線 NOW】

アベノミクスと財界、連合、労働界のきしみ		
「デフレ打開は賃上げ・安定雇用」が世論へ	青山 悠	49

【新刊紹介】

小越洋之助監修・労働運動総合研究所編『デフレ不況脱却の賃金政策』		
	天野光則	55

読者の声・編集後記		56
-----------	--	----

特集

メンタルヘルス不全・過労死の根絶を

メンタルヘルスの危機と ディーセントワークの課題

福地保馬

1 働く人びとのメンタルヘルスの 危機的状況

1990年代後半から、働くもののいのちと健康の危機が顕著になり、いまや、ますます深刻になってきている。以下に、その状況をメンタル不全関連のいくつかの調査に限定して取り上げるが、ただ、現在の働くもののいのちと健康の危機は、メンタル面に限ることは出来ない。脳心疾患（過労死）、職業がん（アスベスト、胆管がんなど）、重大災害、健康診断異常者の増大……などなど、労働者の心身の健康の全面的悪化がすすんでおり、それらの結節点として、人間の高次の精神活動までが侵されている事態であると捉えたい。

1) 働く世代の自殺の増加

警察庁の発表するわが国における自殺死亡者数が、1998年から一昨年まで14年連続して3万人を超えていたことは、多くの人の知るところである。「平成24年中における自殺の状況」によれば、昨年は、2万7858人と、かろうじて3万人を切ったが、依然として高いレベルであることに変わりない。

自殺死亡者数は、80年代前半に、それまで高度経済成長期の職場を支えてきた壮年層における増加で年間2万5000人を超える（1986年：2万5524人）山があったが、その後やや減少

し2万人台前半で経過していた。それが、1998年には3万2863人と急増し、それ以降高いレベルを維持したままで、2011年の3万0651人に至っている。

厚生労働省の「人口動態統計」でも、同様の傾向が明らかに認められる。自殺者の3分の2を占める男性について、年齢階級別の死亡率の70年以降10年ごとの推移（表1）をみると、2000年以後、20代から60代前半まで——つまり、働く年齢層で、死亡を増大させてきていることが分かる。

上述の警察庁調査で、死亡者の主な内訳をみると、総数2万7858人のうち、職業別では、いわゆる労働者（被雇用者・勤め人）が7421人、自営業・家族従業者が2299人、失業者が1404人となっており、これら3職種についての自殺の原因・動機をみると、「勤務問題」が2272人、経済・生活問題が3365人と、「仕事」や「雇用」と関連があると考えられる自殺が相当数にのぼると考えられる。また、原因・動機として、最も多い「健康問題」（3576人）についても、労働起因性の事例がかなりの数含まれると推察される。

2) 精神障害患者の増加

昨年11月に公表された厚生労働省の「患者調査」（3年ごとに実施）の推計（表2）によれば、2011年度の「精神障害者数」（注：表2

表1 年齢別自殺死亡率（人口10万対）の推移（男）

	15-19 歳	20-24 歳	25-29 歳	30-34 歳	35-39 歳	40-44 歳	45-49 歳	50-54 歳	55-59 歳	60-64 歳	65-69 歳
1970 年	8.7	18.8	22.0	18.3	19.3	16.4	18.1	22.9	29.7	35.9	45.7
1980 年	9.5	24.3	26.5	24.0	27.1	31.2	34.9	31.5	32.5	32.5	34.8
1990 年	4.8	14.2	17.5	19.5	20.4	22.4	30.4	33.8	33.8	31.1	32.7
2000 年	8.8	22.0	24.4	28.8	33.0	36.8	49.0	59.5	72.5	58.2	48.1
2010 年	9.7	31.4	33.0	32.1	34.9	40.1	46.4	52.8	53.7	47.1	41.7
2010/1970	1.11	1.67	1.50	1.75	1.81	2.45	2.56	2.31	1.81	1.31	0.91
2010/1990	2.02	2.21	1.89	1.65	1.71	1.79	1.53	1.56	1.59	1.51	1.28

資料：厚生労働省「人口動態統計」

表2 精神障害者数の推移

傷病分類	年度（単位：千人）						増加率（倍）	増加数（千人）
	1996 年度	1999 年度	2002 年度	2005 年度	2008 年度	2011 年度		
V. 精神及び行動の障害								
血管性及び詳細不明の認知症	91	121	138	145	143	146	1.60	55
アルコール使用（飲酒）による精神及び行動の障害	55	44	49	51	50	43	0.78	-12
その他の精神作用物質使用による精神及び行動の障害	6	6	7	9	16	35	5.83	29
統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害	721	666	734	757	795	713	0.99	-8
気分〔感情〕障害（躁うつ病を含む）	433	441	711	924	1041	958	2.06	525
神経性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害	466	424	500	585	589	571	1.23	105
その他の精神及び行動の障害	78	84	103	124	164	176	2.26	98
VI. 神経系の疾患								
アルツハイマー病	20	29	89	176	240	366	18.30	346
てんかん	317	235	258	273	219	216	0.68	-101
精神障害者数	2,181	2,041	2,584	3,028	3,233	3,201	1.48	1,020

注：1）精神障害者数は、「V. 精神および行動の障害」から「精神遅滞」を除外し、「VI. 神経系の疾患」の「アルツハイマー病」と「てんかん」を加えた合計。

2）総患者数は、傷病別に、調査当日の「推計患者数」に、性・年齢階級ごとの平均診療間隔を用いて算出した。

資料：厚生労働省「患者調査」（総患者数）

の注1を参照）は、320万人に上っている。1996年度に比べ、その後の15年間で約100万人増加し、約1.5倍になった。増加の中身は、うつ病などが含まれる傷病分類である「気分〔感情〕障害」が52.5万人増加し、増加分の過半を占めており、「神経性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害」（10.5万人増加）と合わせ、業務と関連して発病する可能性がある代表的な精神障害の増加が著しい。

2011年度の「気分〔感情〕障害」の推計患者数（調査日当日に医療機関で受療した患者の

推計数）は、入院29.1千人、外来74.5千人（いずれも、東日本大震災の被災地である宮城県石巻医療圏、気仙沼医療圏、および、福島県を除く）で、15年前（1996年＝入院22.3千人、外来38.0千人、上記地区をふくむ）にくらべ、1.7倍（入院1.3倍、外来2.0倍）に増加している。とくに、外来患者の増加が目立っている。

総患者数（調査日現在において、継続的に医療を受けている者＝調査当日医療機関を受療しなかった患者を含む＝の推計数）で見ると、1996年には433千人だったのが、2008年には

1041 千人（2.4 倍）となり、2011 年にはやや減少しているが、958 千人（2.2 倍、上記地区を除く）と高い水準が継続している。

上述の「患者調査」は国民総体を対象としたものであるが、いわゆる「労働者」の実態を明らかにするために、山岡順太郎（「仕事のストレス、メンタルヘルスと雇用管理」文理閣、2012 年 9 月）は、「健康保険組合医療給付実態調査報告」をもとに、組合健保の被保険者本人である民間大企業労働者の、1976 年から 2003 年に至る精神疾患（傷病分類における「精神および行動の障害」）の分析をしている。それによれば、全体として、①労働者の精神疾患の受療率が毎年ほぼ連続して増加傾向にあること、②増加傾向が 90 年代後半から高くなっていることが確認され、2003 年の精神疾患による医療機関での受療者数は、労働者 1472 万人中 16 万 8000 人（労働者比 1.15%）、通院日数 32 万日で、直接の医療費は 22 億円を超えていることを明らかにしている。

3) 精神障害の労災申請・認定の激増

厚労省の「精神障害の労災補償状況」によれば、精神障害等の労災申請件数が、2009 年度は初めて 1000 件の大台を超え（1136 件）、2011 年度は、さらに増え 1272 件と過去最多になった。表 3 に見るように、1983 年度から 95 年度の労災申請（請求）件数は、13 年間をあわせてもわずか 78 件、年間平均して 5-6 件という状況であったのが、90 年代後半から年を追って増加に増加を重ね、20 年足らずの間に約 200 倍もの事案が労災申請されるようになった。2011 年度中には、1074 件が業務上外の決定をされ、うち「業務上」と認定され支給決定がされた件数は 325 件で、この数字も過去最多で、

83 - 95 年度に比べるとなんと、500 - 600 倍ということになる。しかし、認定率で見ると、これとて 30%とまったくの「狭き門」である。認定率の低さも問題だが、仮に、申請されたものが全て認定されたとしても、それらの数は、氷山の一角にすぎない。上に取り上げた諸調査の数字からも、近年の極めてストレスフルな職場においては、実際に、仕事が原因で精神障害に罹ったり、自殺に至る労働者は、桁違いに多いことが容易に推測できる。

厚生労働省は、2011 年 12 月に精神障害の「業務上外判断指針」を「労災認定基準」と名称を改め、それまで労働者・被災者等から要求のあった「複数の出来事の評価」や「長時間労働を『出来事』として評価」などのいくつかの改善をほどこしたが、依然として出来事中心主義堅持、慢性疲労の無視、評価期間などで、基本的枠組みは 2001 年の「判断指針」と変わらず、長時間労働の評価についても、とても妥当とは

表 3 精神障害等労災補償状況の推移

年度	請求件数	認定件数	うち自殺
83～95	78	7	3
96	18	2	1
97	41	2	2
98	42	4	3
99	155	14	11
00	212	36	19
01	265	70	31
02	341	100	43
03	447	108	40
04	524	130	45
05	656	127	42
06	819	205	66
07	952	268	81
08	927	269	66
09	1,136	234	63
10	1,181	308	65
11	1,272	325	66

注：「認定件数」とは、支給決定された件数をいう。

当該年度に請求されたものとは限らない。

資料：厚生労働省労働基準局

考えられない値が採用されていることなど、大幅な認定促進の改善にはつながりそうもない。

4) 仕事によるストレスの増大

このように精神障害や自殺が増える基礎には、ふつうに働いている多くの労働者のメンタルヘルスの悪化がある。厚生労働省が5年ごとに実施している「労働者健康状況調査」(対象: 常用労働者10人以上の事業所)の2007年の調査では「職業生活で強い不安・悩み・ストレスがある」とするものは58.0%で、前回の調査(61.5%)よりは少しは改善しているが高水準である。ストレスの要因としては、「職場の人間関係」(38.4%)、「仕事の質」(34.8%)、「仕事の量」(30.6%)が3大ストレスとしてあげられており、たまにしかない特別な出来事(ライフ・イベント)よりは、このような日常的な仕事のあり方こそが問題と考えられる。

独立行政法人・労働政策研究・研修機構の「平成21年度・日本人の就業実態に関する総合調査」(2010年2-3月実施)によれば、ふだんの仕事で「身体の疲れ」、「仕事上の不安や悩み・ストレス」、「けがをする危険」、「病気になる危険」を感じる程度は、実労働時間が長くなるにしたがって「とても感じる」および「やや感じる」率が大きくなっていることが認められている(たとえば、「仕事上の不安・悩み・ストレス」では、週実労働時間19時間以下: 43.3%、20-34時間: 60.6%、35-59時間: 72.7%、60-79時間: 84.2%、80時間以上: 92.2%)。

5) 職場にパワー・ハラスメントの拡がり

近年、多くの職場に、暴力、暴言、脅迫や仲間外れといったハラスメント行為が急増し、仕事への意欲や自信を失い、心身の健康やいのち

が脅かされる事態が拡がりを見せていることが目立つ。

厚生労働省の「個別労働紛争解決施行状況」によれば、「いじめ・嫌がらせ(職場でのパワーハラスメントを含む)」に関する民事上の個別労働紛争に関わる相談が年々増加し、2002年度は、約6600件であったのが、2011年度は7倍の4万5939件(前年度比+16.6%)にのぼっている。全国各地の労働相談センターや働くもののいのちと健康をまもるセンターにも、メンタルヘルス事案、なかでも最近はとくに、パワーハラスメントに関する事案の相談が激増している状況が報告されている。

昨年12月厚生労働省が、国として初となるパワーハラスメントに関する実態調査を受託事業(委託先: 東京海上日動リスクコンサルティング、企業調査: 正社員30人以上の企業に郵送調査、4580社回答、従業員調査: 全国の20-64歳の企業・団体勤務者9000名にインターネット調査)により実施した結果を発表した。企業調査では、回答企業の70.7%が従業員の相談窓口を設置しているが、相談内容としては、①「メンタルヘルス」(32.7%)、②「パワーハラスメント」(22.0%)、③「セクシャルハラスメント」(14.3%)の順に多かった。従業員調査では、過去3年間に「パワハラを受けたことがある」(25.3%)、「勤務先で、パワハラを見たり、相談を受けたことがある」(28.2%)など、職場でのパワーハラスメントがかなりの拡がりを見せていることがうかがえる。

2 働くもののいのちと健康危機の背景

労働者の健康状態は基本的には「労働」のあり方によって規定されており、このことは、労

働者の健康状態に関与するおもな要因は働き方や職場環境のなかに存在するという点でもある。この点を認識することは、労働者のいのちと健康をまもる対策の最も重要な視点である。上で見たような現代の労働者の健康は、まさに、現代の労働の産物なのである。

1) 現代の労働者の健康危機の要因

現代の労働者の健康の危機の直接的な要因として、①一日8時間労働制が破壊され、時間外労働・不払い残業、超長時間労働、有休不消化などが常態化している、②職場内外の競争・成果至上主義で、労働者が分断され、協同・共感・助け合いがなく、ハラスメントがはびこっている、③「24時間社会」「IT社会」のなかで、夜間労働、休日労働、仕事の持ち帰りをはじめ、仕事外生活への仕事の「侵略」がおこなわれている、④非正規雇用が増大し、雇用不安・無権利の中、劣悪・危険な労働を担わされている、⑤入社後の「選抜」や「使い捨て」のために、超過重労働やハラスメントを用いる「ブラック企業」の横行、などがある。そしてさらに、これら労働の量的増大と質的悪化の上位要因として、⑥グローバリズム、新自由主義のもとに進められた規制緩和、労働時間・雇用法制の変質の政策によって、8時間労働制の破壊、雇用の破壊、重層下請け構造の深化、社会保障の悪化などがある。

また、労働者のいのちと健康の危機は、これらの要因の影響発現に対する抵抗力の弱さや支援度の低さによってもたらされている。すなわち、⑦職場における労働安全衛生活動が不十分～形骸化、とくに、小零細事業場、非正規労働者においては、ほとんどまともに行われていない、⑧労働組合運動が圧倒的多数の働くもの

の結集に成功していない上に、労組の労働安全衛生活動もまた不十分、⑨労働と健康の関連を重視する医療や、被災者を救済する社会保障制度が貧困であること、などである。

2) 長時間労働の健康影響

これらのなかでも、最悪のものの一つは、8時間労働制を無視した働かされ方といえる。わが国における長時間労働は、①法定時間外労働があたりまえになっている、②週60時間以上におよぶ超長時間労働者が多い、③有給休暇消化率がきわめて低い（半分以下）、など、世界的に見ても、きわめて遅れている特徴を持っている。

「長時間労働」は、どのような労働者にとっても、普遍的な健康障害要因である。長時間労働によって、労働の負担それ自体が心身の負担を増大させ、疲労を生じさせ、作業能率を低下させ、ミスを生じさせる。また、職場に存在する他の有害要因（有害物質・粉じん・たばこ煙、VDT・不良照明・騒音・不良作業姿勢など）への曝露時間を増大させ、影響の発現を強めたり早める。

そのうえ、長い労働時間が、労働以外の生活時間を圧迫し、本来、休養や睡眠など、疲労の回復やリフレッシュのための時間をなくしたり、短縮し、その結果、疲労回復が不十分になり、疲労の蓄積～慢性疲労～疲弊状態、免疫機能の崩壊などが惹起される。また、社会的・文化的・家庭的時間の貧困化、ワーク・ライフバランスの崩れを招き、「生活習慣病」のような持病が悪化し、「過労死」や「精神障害」に至るなど、心身の疾病の悪化を招くこともよく知られている。

3) すすむ労働時間法制の変質と崩壊

わが国において「8時間労働制」が崩壊し、法定労働時間を遙かに超えるような日常的長時間労働がはびこった背景には、度重なる労働時間法制の変質・改悪の歴史がある。

財界の「労働時間の弾力化」要求によって、1987年に労働基準法が改定され、1週40時間労働が第1原則となり、1日8時間労働原則は、週40時間の割り振りの基準に後退させられた。同時に、変形労働時間制の拡大、見なし労働時間制（事業場外見なし労働時間制・専門業務型裁量労働制）・フレックスタイム制が導入された。これを機にはじまった労働時間法制の変質は、その後、裁量労働の対象業種の拡大と要件緩和（1992年、1997年、2002年）、18歳以上の女性の残業規制の撤廃（1997年）、企画業務型裁量労働制の導入（1998年、2003年）、「時短促進法」の廃止（2005年）とつづく。2007年、ホワイトカラー・エグゼンプション法案の国会上程が労働者の強い抵抗にあって見送られたが、政府・財界は、この制度の導入を決してあきらめてはいない。

また、上に述べたような、労働時間法制の変質は、雇用構造の破壊とともに進められた。1995年に、日経連が「新時代の『日本的経営』」を発表、雇用形態を①長期蓄積能力活用型（管理職・総合職・技能部門の基幹職、期間の定めのない雇用、月給または年俸制）②専門能力活用型（企画・営業・研究開発等の専門部門、有期雇用、年俸制・業績給・昇給なし）③雇用柔軟型（一般職・技能部門・販売部門、有期雇用、時間給制、職務給、昇給なし）に分け、有期雇用契約（非正規雇用）の飛躍的拡大を図るというもので、これによって、総人件費の大幅な削減を意図していた。

これ以後、労働法制改変が、ほぼこの日経連方針を実現する方向に進められていく。すなわち、翌96年には、労働者派遣法の「改正」による対象業務の拡大をはじめ、原則自由化（99年）、女子保護規定の撤廃（97年）、裁量労働制の新設（97年）と拡大（03年）、有期雇用の上限規制緩和（98年、03年）と、従来の雇用原則がみるみるうちに崩されていった。

民主党政権下の2012年3月の国会では、登録型派遣、製造業務派遣を原則禁止とするはずだった「労働者派遣法」の改定を、自公と取引し、「原則禁止」条項を政府案から削除するという「骨抜き」修正をした上で、ほとんどまともな審議もせず成立させた（2012年10月施行）。また、同年8月には、有期契約労働者が5年を超えて契約更新された場合、労働者の申し出があれば期限の定めのない雇用に転換できるとする「改正労働契約法」を衆参両院あわせてわずか5時間ほどの審議で成立させたが、かえって5年を前に会社が契約を打ち切ることを促進する恐れがあるものといえる（本年4月1日施行）。

昨年暮れ自民党安倍晋三政権に代わるやいなや、本年2月には、新自由主義論者で固めた「政府規制改革会議」（議長：岡素之・住友商事相談役）を再スタートさせ、会議に派遣労働・労働時間・解雇制限の一層の緩和や「混合診療」の拡大などの検討課題を提示した。そのうち、雇用面では、○企画業務型裁量労働制の対象業務・労働者の拡大、○事務系、研究開発系労働者の働き方に適した労働時間制度創設（ホワイトカラー・エグゼンプションなど）、○フレックスタイム制見直し、労働条件変更規制の合理化、○医療関連業務における労働者派遣拡大、○解雇規制の明確化（解雇をめぐる労使紛争の金銭解決など）などが課題にのぼっている。第

1 次安倍内閣が労働者・国民の強い批判と反対で強行できなかった「ホワイトカラー・エグゼンプション」のリベンジなど、8時間労働制を打ち砕こうとするさらなる「規制緩和」がもくろまれている。

こうして、雇用破壊と労働時間法制の同時進行が、日本の職場と働き方を大きく変え、労働者のいのちと健康を脅かす事態を生み出してきたといえる。

3 職場・働き方の変革と ディーセントワークの実現を

ILO 報告「職場のメンタルヘルス」(2000 年)は、メンタルヘルスとは、「心の病気がないという状態とみるべきではない。人が困難に対処し、生活を上手にコントロールして、人生のより高い目標にチャレンジでき、自分の課題を達成できることなどによって充実感が感じられる状態であり、精神状態をうまく発揮することによって、様々な人間活動を生産的にし、他人との関係を維持し、環境の変化に適応し、逆境に対処できる状態を『心の健康＝メンタルヘルス』という」と定義している。

このようなメンタルヘルスの状況の達成は、基本的には、上で見たような働かされ方を改めさせ、健全な労働と職場を確立させられるかに懸かっている。

1) ディーセントワークの実現に向けて

健全な労働・職場確立の課題は、ILO が提唱した「ディーセントワーク」のわが国における実現と展開にむけて労働政策を転換させる活動の推進であろう。メンタルヘルス対策においても、第2次予防対策（メンタルヘルス不全の早期発見、早期医療、労災・公災認定など）、

および、第3次予防対策（職場復帰、リワーク、再発防止など）を充実させることは不可欠であるが、第1次予防対策（発生要因の発見と排除、労働条件の改善、職場環境・人間関係の改善、メンタル不全の発生防止など）によって、ディーセントワークと本来の「メンタルヘルス」が確立した職場づくりを対策の第一義の課題とすべきである。

「ディーセント・ワーク」は、1999 年に ILO (国際労働機関) が提唱したもので、ILO が、基本的文書（「ILO 憲章」、「フィラデルフィア宣言」、「労働における基本原則及び権利に関する ILO 宣言とそのフォローアップ」、「公正なグローバル化のための社会正義宣言」）と、設立された 1919 年以来現在までに採択された 189 の条約と 202 の勧告（2012 年 6 月現在）の持っている価値を全部集約する形で、その実現を世界に呼びかけた概念であるといえる。

全労連が、2010 年から「ディーセントワークデー」を設定して、その実現のための運動に取り組んでいることを見ても、日本の労働運動の現実的課題として掲げられるようになり、その意味や意義が、はたらく人びとの間で少しずつ理解され始めた。

ディーセントワークの実現への活動で重要なことは、第1に、ディーセントワークを、労働者の単なる「願望」としてでなく、全てのはたらく人びとの「人権」と位置づけてすすめることである。さらに、労働者は、「ディーセントワーク」という人権を享受する側に立つだけにとどまらず、その人権の意味内容を理解し、憲法およびその下にある労働基準法をはじめとした労働諸法に保障された人権の実現を求めていく主体として育つことが重要」（西谷敏「人権としてのディーセントワーク」旬報社、2011 年）で

あろう。

第2に、ディーセントワークの実現を、単なる活動の「旗」として掲げるだけでなく、実現のための具体的、実践的な内容・課題を提示し豊かにしていくこと、そして、それらを、国会に、政府に、地方自治体に、企業等への要求・提言として組織していくことが求められる。

その活動の一つとして、働くもののいのちと健康をまもる全国センターでは、2009年12月の第12回総会において、それまでに全国・地方センターや産別・単産労組が行ってきた政策・制度の要求を集約した「いのちの健全国センター政策・制度要求」（「働くもののいのちと健康」No.44, 2010.7に全文と解説を掲載）をまとめ、加盟団体とともに、厚労省、各地の労働局、地方自治体などに要請活動をしてきた（現在、改訂作業中）。さらに、「過労死防止基本法」制定要求運動、ILO条約の批准・国際的労働基準レベルの実現への運動（労働時間の上限・勤務間隔時間の規制、休日取得、ジェンダー平等、同一労働・同一賃金など）の協同運動の推進が当面の課題として重要と考えられる。

これらの運動を進めるの第一歩として、職場におけるディーセントでない（インディーセントな）仕事を見つけ出し、その解消をはかる活動－職場における働き方を見直すことがまず必須である。なかでも、現代の日本の労働者の働き方の中で、最もインディーセントな労働であり、解消すべき重大な課題は、「常態化した長時間労働の解消」といえる。

「ディーセント・ワーキングタイム」の実現は、ディーセント・ワークを構成する重大な要素である。ILOは、ディーセント・ワーキングタイムの内容として、①労働者の健康により労働時間、②家族にフレンドリーな、家族とともにま

とみな生活が過ごせる労働時間、③男女平等をすすめる労働時間、④労働者が疲弊するのではなく、はつらつとした仕事ができる生産的な労働時間、⑤労働時間の長短や働く時間帯を労働者が決定できる権利が保障される労働時間を挙げている（牛久保秀樹：「働くもののいのちと健康」、No.45, 2010. 10）。

2) ディーセントワークを闘いとる力

いまや、労働者の多くは、現在の社会や職場での矛盾を実感し、変革を期待しているといえる。また、未組織労働者や非正規労働者たちの行動もはじまっている。このような状況は、正規労働者だけでなく、正規の労働市場の外側で働いている非正規労働者、規制の適用のない賃金労働者、農・漁民、自営業者および家内労働者、外国人労働者、ホームレス、失業者など、すべての働く人びとを対象にし、すべての働く人びとの要求に依拠した活動を展開するチャンスといえる。

しかし、すべての働く人びとの働き方を変え、「ディーセントワーク」を実現させるためには、なによりも、職場で、労働組合で、地域で、ディーセントワークの実現に向かって、人間らしい、健全な職場と労働づくりに取り組む主体の強固な力と行動をつくっていくことが不可欠であろう。近年、労働組合の組織率が低下し、職場内外での運動が弱体化してきた傾向があったことや、労働者のいのちと健康をまもる運動を推進してきた活動家がリタイアの時期を過ぎようとしている。ディーセントワーク実現に向かう活動を担う「力」の育成は、待ったなしのわれわれの課題といえる。

（ふくち やすま・会員・働くもののいのちと健康をまもる全国センター理事長）

メンタルヘルスの現状はどうなっているのか

天笠 崇

はじめに

本稿は次のとおりの構成である。まず、働く人（に限らず広く国民）のメンタル不全が、深刻なまでに広く悪化していることをみる。引き続いて、メンタルヘルス悪化の背景に、労働ストレス要因の深刻な悪化状態が続いていることを指摘する。次に、メンタル不全による経済的損失は大きく、社会経済的にもメンタルヘルス対策は極めて重要であることを述べる。しかし、メンタルヘルス対策は遅々として進んでいないことを紹介する。最後に、筆者の直接関わった、メンタルヘルス対策の実例を3つの切り口から紹介したい。働く人のメンタルヘルス対策が、飛躍的に進むことを期待したい。

1 深刻なメンタル不全悪化の現状

2006年自殺対策基本法が制定され、警察庁

の統計によれば、2009年以降年間自殺者数は漸減し、2012年に3万人を割ることができた⁽¹⁾。しかし、原因・動機が明らかなもののうち、勤務問題を原因とした自殺は、逆に漸増し、2011年には年間2689人に達している（図1）。

一方、罹患した精神障害の原因は仕事であるとして、労災申請される年間件数はうなぎ上りである⁽²⁾（図2）。図2のとおり、自殺もおおむね右肩上がりで、2011年には202件に上った。しかし、前記の「勤務問題」自殺数2689人の1割にも満たない。労災申請される精神障害・自殺は、氷山の一角と言える。さらに、労災と認定されるのは高々4割に過ぎないことが、図2より知れる。

地方公務員の長期病休者率（対10万人）も、「平成の大合併」の頃から指数関数的に増加している⁽³⁾。公立小・中・高等学校教職員の長期休職者数も増加していたが、近年横ばいか減

図1 原因・動機別自殺者数推移

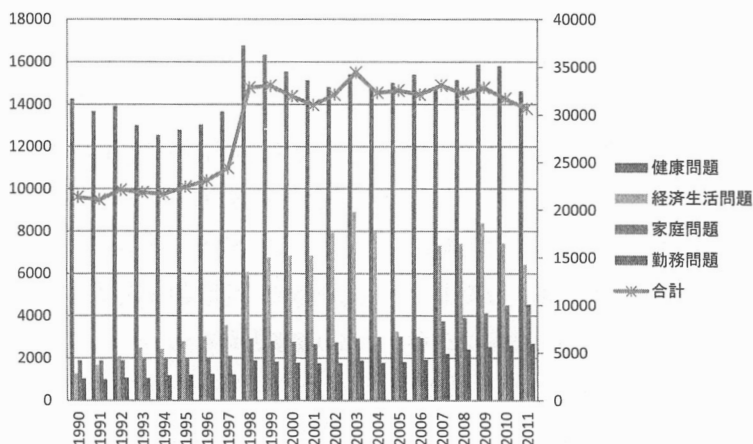
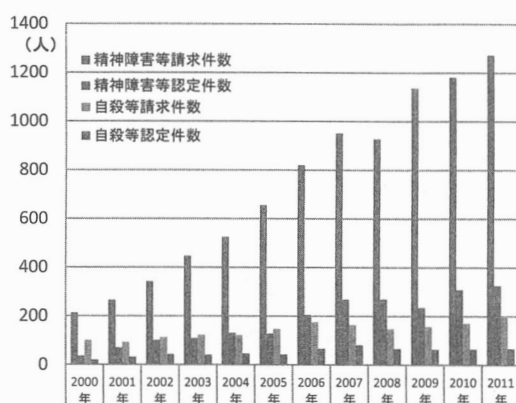


図2 精神障害等の労災申請・認定件数推移



少傾向にある。しかし、1996年の1385人から2010年の5274人を千人当たりで比べれば、約4倍にも増えている⁽⁴⁾。全国の上場企業を対象とした調査でも、最近3年間の心の病は「増加」と「横ばい」を合わせると、2002年の調査以来、ずっと9割以上である⁽⁵⁾。心の病の最も多い世代は30代だったが、2012年調査では40代が逆転して1位になった（30代34.9%、40代36.2%）。10～20代も18.8%に増加し、比較的若年労働者層で、心の病の多い事が指摘されている。国による全国規模の調査⁽⁶⁾でも、過去1年間にメンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者について、前年と比較した増減状況をみると、「ほぼ同じ」とする事業所の割合が64.4%、「減少」が4.6%、「増加」が3.2%となっており、事業所規模が大きくなるほど「増加」がおおむね高くなっている。

以上のとおり、働く人のメンタル不調は広く悪化し、深刻な状況が引き続いているとまとめられよう。

2 深刻な労働ストレス要因の現状

労働者健康状況調査（厚生労働省；以下、厚

労省）によると、自分の仕事や職業生活に関して「強い不安、悩み、ストレスがある」とする労働者は、2002年調査では61.5%（男63.8%、女57.7%）、2007年調査では58.0%（男59.2%、女56.3%）だった。その内訳をみると、どちらの調査でも、職場の人間関係の問題、仕事の質の問題、仕事の量の問題が、上位に挙がっていた（いずれも30%超）。2012年調査はまだ公表されていないようであるが、同様の最新の調査⁽⁶⁾では、過去1年間に自分の仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスになっていると「感じる事柄がある」労働者の割合は32.4%（男32.2%、女32.8%）となっている。その内訳は公表されていない。年齢別でみると、30代（37.5%）、20代（34.6%）と続き、就業形態別では、正社員（35.1%）、派遣労働者（29.4%）などとなっている。

筆者は、1990年代後半以降、従来の長時間過重労働に加え、「新たなストレス因子」として努力報酬不均衡とハラスメントが重要になってきていることを指摘したことがある⁽⁷⁾。

2000年から2011年の間、パートタイム労働者を含む年間総労働時間および所定内労働時間ともに減少していたが、所定外労働時間は年間140時間からリーマンショックによる景気後退に伴って134時間へ減少したものの、あまり変わらなかった。また、パートタイム労働者を除いた一般労働者の総労働時間数は横ばいであった（「毎月勤労統計調査」〔厚労省〕）。「労働力調査」〔総務省〕でみた、週60時間以上の労働者割合は、その間ほぼ10%で横ばいである。この10%とは、2009年の該当労働者数491万人に当たる。週60時間とは、月間時間外労働時間80時間以上に相当し、過労死・過労自死危険水準で働く人が、2009年ベースで491万

人もいたことになる。特に、30代男性で多く、1993年の20.3%（153万人）から2009年の18.0%（150万人）とほとんど変わっていない。年次有給休暇の取得率も、近年5割を下回る水準で推移していることが指摘されている。⁽⁸⁾

都道府県労働局に持ち込まれた「職場のいじめ・嫌がらせ」（いわゆるハラスメント）に関する相談件数は、近年増加の一途をたどり、2010年は全相談の16.0%、年間25万件弱に上った。「仕事のストレスに関する全国調査」によると、6%（約17人に1人）が職場で「自分がいじめ、パワハラ（セクハラを含む）にあっていて」と、また15%（約7人に1人）が「職場でいじめ、パワハラ（セクハラを含む）にあっていて人がいる」と報告している⁽⁹⁾。

以上のとおり、長時間労働は引き続き、ハラスメントは「新たな労働ストレス因子」として、わが国の職場において今日日常茶飯事化している。

3 メンタルヘルス対策の重要性

WHOとILOの合同レポートで、先進諸各国においてうつ病ないしはうつ状態が、労働衛生上の中心課題になっており、国の財政を圧迫しつつあることが指摘されている⁽¹⁰⁾。わが国においても、たとえば、自殺やうつ病がなくなった場合の経済的便益（自殺やうつ病による社会的損失）の推計額は、①2009年の単年度で約2.7兆円、②2010年でのGDP引き上げ効果は約1.7兆円との報告もある（単年度の推計額は、その年に自殺で亡くなった人が亡くならずに働いた場合に得ることができる生涯所得と、うつ病によって必要となる失業給付・医療給付等の減少額の合計である）⁽¹¹⁾。2010年度のわが国のGDPは約440兆円だったから、その0.4%程

度の規模に相当する額である。

メンタルヘルス対策が重要なのは、何も経済的便益・損失の面からだけでない。たとえば、「パワハラ」は、社員のメンタルヘルス悪化、周囲の士気の低下や職場の生産性の低下など、さまざまな損失をもたらすので、「パワハラ」対策が重要な課題であると企業も認識していることを示した調査結果もある⁽⁹⁾。もちろん、本人・家族を含んだ、広く国民にとって極めて重要であることは言うまでもない。

4 遅々として進まないメンタルヘルス対策

しかし、職場におけるメンタルヘルス対策は、一向に進んでいないと述べざるを得ない。

そもそも2011年時点で、安全衛生委員会等を設置している企業割合は6割に過ぎず、事業所規模が小さいほど低い⁽⁶⁾。長時間にわたる時間外・休日労働者など健康への配慮が必要な者に対して医師による面接指導等を実施した事業所の割合も、14.0%に過ぎなかった（7.4%、2010年）。2006年4月以降、小規模事業所にも義務化された、この面接指導等だが、実施しなかった主な理由をみると、「面接指導の対象者がいなかった」が71.9%と最も多く、次いで「労働者からの申し出がなかった」が13.0%、「その他」12.7%などだった。確かに、労働安全衛生法（以下、労安法）および規則では、労働者からの申し出がなければ、面接指導等を実施しなくてもよく、大きな抜け道になっている可能性がある。また、回答割合はいずれも1%以下だったが、「医師の確保が難しかった」（0.9%）、「経費がかかりすぎる」（0.9%）、「面接時間を与えられなかった」（0.5%）で、これらを合わせれば2%超の事業所で、違法行為が行われて

いたと言える。

2011年調査時点で、メンタルヘルスクエアに取り組んでいる事業所の割合は43.6%（33.6%、2007年）で、事業所規模が大きくなるほど高いが、300人以上の規模でも90%程度である。取組内容（複数回答）は、「労働者への教育研修・情報提供」が43.8%と最も多く、次いで「管理監督者への教育研修・情報提供」（42.8%）、「社内のメンタルヘルスクエア専用窓口の設置」（37.0%）だった。一方、「メンタルヘルスクエアについて、安全衛生委員会等での調査審議」23.7%、「計画の策定と実施」12.2%、「職場環境等の評価および改善」20.8%、「職場復帰における支援」16.2%の到達でしかない。メンタルヘルスクエアに取り組んでいない理由（複数回答）については、「必要性を感じない」（48.4%）とする事業所の割合が最も多く、次いで「専門スタッフがいらない」（22.1%）、「取り組み方が分からない」（20.1%）、「労働者の関心がない」（15.6%）等となっている⁽⁶⁾。

5 具体的なメンタルヘルス対策

メンタルヘルス対策は、取り組みば取り組んだだけの、いや、筆者にとって、正直予想以上の効果が得られることに驚いてきた。本項では、筆者がこれまでに取り組んだ実例を3つの切り口からご紹介したい。

1) 衛生委員会の組織化と活用；嘱託産業医として

500人弱の事務系職員の事業所での経験である。この事業所は、労働基準監督署から、衛生委員会の設置・開催のない事について直接指導を受けたことを契機に、嘱託産業医として筆者に白羽の矢が当たり、メンタルヘルス対策を要

請さされた。

筆者は、衛生委員会準備委員会から関与し、2年目から衛生委員会を定期開催してもらった。衛生委員会では、従業員の労働時間の把握方法を検討し、把握方法がある程度行きわたって以降、全従業員の月間時間外労働時間リストを毎回提示してもらった。長時間労働者の多い支店を重点的に、職場産業カウンセラーとともに職場訪問（巡視）を実施した。同時に、衛生委員会後に、月間80時間以上の長時間労働者面接を義務化した。また、衛生委員会に、メンタル不全による休職者リストを毎回提出してもらい、新規休職者が発生するごとに発生要因につき衛生委員会で毎回討議した。発生原因についてつかめてきたところで、支店長クラスを対象に、管理監督者に対するメンタルヘルス教育とセルフケアに関する講演を行った。講演内容は、『事業場における労働者の心の健康づくりのための指針』（厚労省、2000年）に列挙されている項目を網羅するようにした。その後、『心の健康問題で休業した労働者の復職支援の手引き』（厚労省、2004年；以下、手引）に沿い、職場復帰システムについて調査・審議し、この事業所の実情に沿ったシステム作りをして、全従業員に周知した。復職前の産業医面接を、義務化した。

以上のような取り組みの結果、筆者の赴任前は、年間15人前後の休職者および退職者を出していたが、3年目となる今年度は、休職者4名（内、新規は2名、退職者1名）にまで改善してきている。

2) 職場労働組合の健闘；主治医として

某総合大病院の例である。筆者は、この病院から発生した複数の休職職員的主治医として関

与した。相次いで発生する職員のメンタル不全対策をどうしたらよいか、職場衛生委員であった労組役員が、上部団体に相談したところ、メンタル不全をかかえた休職者の通院先として、筆者の許が紹介された。

休職職員の初診時に、この役員は同行受診し、職場のメンタル不全者発生の状況、そうした職員の発生する職場状況、それまでの衛生委員会の運営状況等について、筆者に報告してくださった。筆者は、複数の職員の主治医を務めることになったが、それぞれ治療とリハビリが進んで、いざ職場復帰直前の段階になったが、なかなかスムーズに進まなかった。そこで、職場の専属産業医に、筆者から、直接電話で協力を仰ぐことにした。すると、専属産業医は内科がベースであり、精神科的対応については正直自信が無いこと、休職者の職場復帰については特にシステムや組織的な対応はこれまでなされてこなかった旨を話してもらえた。筆者より、『手引』と『職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言』（厚労省、2012年；以下、提言）について教示し、それらを参考に、職場復帰体制を整え、職場環境を調整くださるよう要請した。短時日で、これらの手引・提言を活かした、この病院状況に合わせたシステムを構築いただけた。このシステムに沿って、複数の休職職員が無事に職場復帰を果たしている。その後、衛生委員会より、職場復帰を成功させるためのコツをテーマにした学習会が、筆者に要請された。

3) 外部専門機関（外部 EAP）として取り組んだ例⁽¹²⁾

衛生委員会からの要請で、心の健康診断を実施した。その結果、仕事上の問題解決型スキルおよび情動焦点型スキルの不足、睡眠時間と睡

眠の質、これらと抑うつ状態との関連性が見出された。そこで、職場役員全員を対象に、心の健康診断の結果とそれを日々の職場で活かす方法について提案型の講義をし、同時に上記スキルを強化するワークショップを数回に分けて開催した。数回に分けて実施したのは、職場役員全員ができるだけ参加できるようにするためである。また、新人職員全員に対して、同様の講義とワークショップを、入職時オリエンテーションの一環として開催した。その結果、従前は新人職員の1年目の離退職割合が2割だったところ、以後3年間ゼロを続けることができた。

一方、心の健康診断実施後、衛生委員会からのさまざまな要請に対し、相談対応し、職員の労働時間の減少、アウトソーシングを活かすことで仕事の負荷の軽減を図る等、いくつかの工夫が図られた。職員個々へのアプローチに加え、こうした組織的なアプローチを同時に行えた事が、新人職員に対する講義とワークショップの成功のカギを握っていたように思われる。

なお、筆者の長年来の願いだったが、こうした取組みを事業化した外部 EAP サービスを今年（2012年）度より始めている⁽¹³⁾。

おわりに

昨年（2012年）暮れ、民主党政権から自民党政権へと復古した。筆者は、それを機に、社会経済政治状況が変わっても、働く人のメンタルヘルス対策を推進する際の変わらぬ視点・拠り所として、ILO 条約について学び直した⁽¹⁴⁾（など）。労働時間と休日に関する条約の批准を求めていくこと、そのためのステップとして「過労死防止基本法」の制定を求めていくこと、リスクを評価し不断に改善していくという安全衛生マネジメントシステム（OSH-MS）⁽¹⁵⁾

の視点から労安法を改訂していくことなどの、必要性を感じている。わが国は、「自殺対策基本法」の制定から6年にして「自殺者3万人時代」⁽¹⁶⁾を乗り越えつつある。「過労死防止基本法」の制定を求める署名は、本稿執筆時点で40万筆に迫る⁽¹⁷⁾。職場のメンタルヘルス悪化の現状を克服するためには、こうした社会的取組も必須の課題と考える。「自殺対策基本法」の例に見るとおり、実効性のある職場のメンタルヘルス対策を確実に前に進めることができるであろう。

(あまがさ たかし・働くもののいのちと健康を守る東京センター理事長、代々木病院精神科医師)

文献

- (1) 内閣府自殺対策推進室・警察庁生活安全局生活安全企画課。平成23年中における自殺の状況。平成24年3月。
http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/H23_jisatunojoukyou_01.pdf
- (2) 厚生労働省労働基準局労災補償部補償課。平成23年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ。平成24年6月。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002coxc.html>
- (3) 総務省。平成21年年度地方公共団体定員管理研究会(第2回)資料。
http://www.soumu.go.jp/main_content/000044570.pdf
- (4) 文部科学省。平成23年度公立学校教職員の人事行政状況調査について。
http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1329089.htm
- (5) 日本生産性本部メンタルヘルス研究所。『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査結果。2012年。
<http://www.js-mental.org/images/02/enquete2012.pdf>
- (6) 厚生労働省。平成23年「労働安全衛生特別調査(労働災害防止対策等重点調査)」(新設)の概況。平成24年10月。
http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h23-46-50_121025_07.pdf
- (7) 天笠崇。成果主義とメンタルヘルス。新日本出版社、2007
- (8) 厚生労働省。総労働時間の推移。
<http://kochi-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/library/kochi-roudoukyoku/topics/topics222.pdf>
- (9) 厚生労働省。職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議ワーキング・グループ報告参考資料集。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000002li2v-att/2r9852000002liio.pdf>
- (10) World Health Organization (WHO) and International Labour Organization (ILO). Mental health and work: Impact, issues and good practices. Geneva, Switzerland; World Health Organization and International Labour Organization, 2000
- (11) 厚生労働省障害保健福祉部精神・障害保健課。自殺・うつ対策の経済的便益(自殺やうつによる社会的損失)。平成22年9月。
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000qvsvy.html>
- (12) 天笠崇。現代の労働とメンタルヘルス対策。かもがわ出版、2008
- (13) 代々木病院 EAP ケアシステムズ。
http://www.tokyo-kinikai.com/yoyogi/kenshin/06_eap/01_eap.html
- (14) ILO 条約の批准を進める会。国際労働基準で日本を変える—ILO 活用ガイドブック。大月書店、1998
- (15) 厚生労働省安全衛生部国際室。ILO の労働安全衛生マネジメントシステムに関するガイドライン。中央労働災害防止協会、2001
- (16) 天笠崇。救える死—自死のない社会へ。新日本出版社、2011
- (17) ストップ! 過労死実行委員会。
<http://www.stopkaroshi.net/>

過労死をどうなくしていくのか

玉木一成

1 過労死、過労自殺の現状

(1) 毎年、過去最高を更新する精神障害等の労災請求件数と支給決定件数

過労死、過労自殺（以下、特に分けて述べないときには、「過労死等」とする。）の現状を語るのに、まず特筆すべきは、「業務を原因とする精神障害、過労自殺の激増」であると言わなければならない。まさに、本特集のテーマである「メンタルヘルス（不全）」の問題である。

過労死等の被害の現状を述べるのに、厚生労働省の労災補償状況を取り上げることは、過労死等の被害全体の氷山の一角だけを取り上げることになってしまうのであるが、精神障害・過労自殺の現状は、労災補償状況をみただけでも驚くべきものがある。

精神疾患を発病したのは業務が原因であるとして、労災保険を請求する被災労働者や遺族は、2009（平成 21）年度から 2011（平成 23）年度まで、労災請求件数は 3 年連続で過去最高を更新しており（2011 年度・1272 件）、労災決定件数は 2 年連続で過去最高となっている（同年度・325 件）。

精神障害等に関する労災認定の認定基準（通達「判断指針」としている。）が制定された 1999（平成 11）年には 精神障害に関する労災請求件数は 155 件、労災認定件数は 14 件にしかすぎなかったのであるから、請求件数は約 8 倍強、認定件数は約 23 倍強という激増ぶりである。認定基準が制定されるまでは、業務に

よる心理的負荷を原因とする精神障害の発症について、労災と認定しないという行政運用だったものが、厳格な一定の要件で労災と認定するように行政運用が改められたことによる増加があるとはいえ、平均すると毎年 100 件弱も請求件数が増加するのは、単に認定基準が制定され請求が増えたということではなく、実態として、メンタルヘルス不全を起こしている労働者が激増していると推測される。

精神障害の労災請求件数（2007 年度以降）、認定件数（2010 年以降）とも、脳、心臓疾患の過労死のそれを超えてしまっている。特に、労災請求件数は、過労死が約 900 件前後であるのに、精神障害は 1200 件を超え、さらに増加しそうな状況である。

(2) 精神障害を発症する若年労働者が多数を占めていること

このように労働者のなかで激増している精神障害（メンタルヘルス不全）であるが、年代別でみると、39 歳未満の若年労働者が労災請求件数（2011 年・53.5 %）も認定件数（同年・57.2 %）とも、5 割を超えており、過労死では請求件数（同年・14.6 %）も認定件数（同年・11.6 %）も約 1 割強であることと比較すると、若年労働者のメンタルヘルスの現状は極めて深刻な状況である。

(3) 過労死（脳・心臓疾患）も減少しておらず、高止まりの現状である。

過労死の労災請求件数は、2010（平成 22）年度が 802 件、2011（同 23）年度 898 件と 2

年連続で増加している。労災認定件数も 2011 (同 23) 年度は 310 件で 4 年ぶりに増加に転じている。

過労死の年度単位の労災請求件数は、2006 (平成 18) 年度の 938 件、認定件数は、2007 (平成 19) 年度の 392 件が最高であるので、過労死も件数が増加する状況で、これを発生させる労働現場の過酷な実態は、近年また悪化しているということがいえる。

2 過労死裁判から明らかになった労働現場の過酷な状況

労災補償状況から、過労死問題の現状を述べてきたが、いくつかの最近の過労死裁判から、労働者に過労死、過労自死などを発生させる過酷な労働実態を窺うことができる。

(1) 川崎北労基署・27 歳システムエンジニアうつ病罹患後、過量服薬死亡事件 (東京地裁平成 23 年 3 月 25 日判決・労働判例 1032 号 65 頁)

ア 事件の概要

被災労働者(以下「A」という。)は、コンピュータソフトウェアの研究開発等を目的とする富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ (以下「会社」という。)に勤務する 27 歳の男性であった。

A は、専門学校を卒業後、平成 14 年 4 月に会社に雇用され、社内研修を経た後、様々なプロジェクトの作業チームに配属され、プログラムの作成、修正などの業務に従事してきた。A は、平成 15 年 11 月以降、連続して欠勤して、「混合性不安抑うつ状態」の診断を受けて、平成 16 年 2 月まで休業した。

その後、A は、同年 2 月以後、再出勤し、当初は比較的簡易な業務に従事しながら、同年 4 月以後は、従前と同等の業務に従事するように

なった。

A は、同年 5 月ころから、抑うつ感情や不眠の症状が現れるようになり、同年 9 月に精神疾患の処方薬を過剰摂取して、病院に緊急搬送され、入院加療を勧められたが、帰宅した。

A は、平成 17 年 8 月から 11 月まで、抑うつ状態のために、再度の休業を余儀なくされ、同年 11 月に再出勤をした後、平成 18 年 1 月に、精神疾患の薬物の過量服用を原因とする急性薬物中毒によって死亡した。

イ 過酷な労働実態 (判決の認定)

① 長時間に及ぶ時間外労働

A の時間外労働時間数は、平成 15 年 4 月に G プロジェクトに配属される前から、少なくとも毎月 30 時間を超過する残業に従事し、多い月には 80 時間を超過する残業をしていた。

平成 15 年 4 月以降、A の時間外労働時間数は大幅に増加し、最も少なく見積もったとしても、1 か月平均 80 時間弱 (48 時間から 103 時間) の長時間に及ぶ時間外労働に継続的に従事していた。また、A は、徹夜で作業をしたり、1 か月 1 日から 4 日程度の休日出勤もしている。

A は、就業規則で定められた休憩時間をとることができず、上記認定の労働時間よりさらに長時間の残業をしていた。

② 劣悪な作業環境

A が G プロジェクトで作業した場所には、最大で 231 人が就業したが、一人当たりの作業スペースは、貸与された机の幅が約 80cm 程度であり、作業用のノートパソコン 1 台のほかには関係書類を置くことができる程度であり、空気環境測定の結果でも、二酸化炭素量が建築物環境衛生管理基準の基準値を上回っていた。会社の社内報には「労働環境是最悪です。」「暑い (ほとばしる情熱のせい)。会議机の折りたたみイ

ス（疲れる）。この部屋のドアを開けた瞬間、足が止まりました。何年（何十年？）か前の作業場の光景です。」と記述されていた。

③ 周囲の支援状況

AがGプロジェクトに配属された後、メンバーが増員されことはなかったし、作業中にチームリーダーや先輩従業員に自由に質問や相談するような態勢ではなかった。

ウ Aの死亡は業務が原因であること

Aは、会社に入社した後、相当程度の長時間労働が継続していたところに、配置転換にとまって急激かつ著しく労働時間が増加し、その後も継続的に長時間労働に従事しなければならなかったが、その間に人員に増員もなく、休憩時間も満足に取れないなか、休憩施設が十分に整備されていないため、仮眠をするなど疲労を回復することが困難であった上に、作業環境も苛酷だったもので、Aの死亡の原因は業務が原因であると認められる。

エ 他の労働者の状況

Aの同期入社の従業員74人のうち26人が退職しており、そのうち6人が精神の不調を訴えた経歴があることが窺われる。残り48人のうちの6人についても、精神的な不調を訴えて1か月以上も休職している。Aと同期入社の友人も、Aと同時期にGプロジェクトに配属されたが、平成16年夏ころには「うつ病」に罹患して休業している。

Aが精神疾患を発症しているのは、この会社の青年労働者全体に現れている病態の一現象にしかすぎないのである。

（2）新卒飲食店従業員の長時間労働を原因とする心不全死（大庄「日本海庄や」・青年労働者）事件（京都地裁平成22年3月25日判決・労働判例

1011号35頁、大阪高裁平成23年5月25日判決・同1033号24頁）

ア 事件の概要

被災労働者（以下「B」という。）は、平成19年3月に大学を卒業した後、同年4月に、飲食店「日本海庄や」「やるき茶屋」などを全国展開する株式会社大庄（以下「会社」という。）に新入社員として入社し、同月10日から日本海庄や石山駅店で調理担当の従業員として勤務した。

Bは、同年8月11日未明に、自宅において、急性左心機能不全により死亡した。

Bの石山駅店において、調理場ではただ一人の新入社員であり、朝出勤した後、午前11時30分ころからの仕入品の検品・収納、米洗浄から始まり、午後2時30分過ぎまでのランチ営業、午後2時30分から午後4時30分までの間、食事、ミーティング、休憩などで、午後4時30分から午後11時過ぎ（勤務終了時刻）まで、夜営業の準備に引き続き、サラダ、珍味、漬け物の盛り付け、食器洗いなどを行っていた。

イ 過酷な労働実態（判決の認定）

①長時間に及ぶ時間外労働

Bは、会社に入社し石山駅店の業務に従事し始めてから、ほぼ4か月間が経過した後、急性左心機能不全により死亡しているが、その間の時間外労働時間数の平均は、次のとおり、1か月当たり約112時間にもなっている。

死亡前1か月間	総労働時間	245時間
	時間外	103時間
同2か月目	総労働時間	284時間
	時間外	116時間
同3か月目	総労働時間	314時間
	時間外	141時間
同4か月目	総労働時間	261時間

時間外 88 時間

石山駅店における従業員らの勤務時間等のワークスケジュールは、Bの上司である調理長が手書きで半月分の予定表を作成し、店長がパソコンに入力し、管理していた。調理長は、Bのワークスケジュールを、月 80 時間の時間外労働を組み込んで作成していた。

② 業務の肉体的負荷

Bが従事していた仕事は調理場での仕事であり、立ち仕事であったことから肉体的負担が大きかった。

ウ 労基署の労災認定

労基署は、Bの死亡は、長期間の長時間労働により、著しい疲労の蓄積をもたらす、特に過重な業務に従事していたものと認められるとして、労災認定をした。

エ 裁判所の判決

京都地裁は、Bの死亡は、会社の業務に起因するものであり、会社の安全配慮義務違反が認められるとして、会社に対し、約 7860 万円の損害賠償を命じたほか、後述するとおり、会社の代表取締役社長、専務取締役、常務取締役ら 4 名に対しても、個人として会社法 496 条 1 項による責任を負うとして、会社と連帯して、同額の損害賠償を支払うように命じた。

大阪高裁も、京都地裁の一審判決を支持して、会社と代表取締役社長ら 4 名の控訴を棄却した。会社と社長らは、最高裁判所に上告、上告受理申立を行っている。

ウ 会社の異常な給与体系

会社の給与体系一覧表では、新卒者の場合、最低支給額 19 万 4500 円であり、内訳は、基本給 12 万 3200 円、役割給 7 万 1300 円とされていた。そして、最低支給額は、時間外労働が 80 時間に満たない場合には、不足分を控除す

るため、本来の最低支給額は 12 万 3200 円とされていた（これを所定労働時間で除すると、法定の最低賃金となった。）。つまり、時間外労働を 80 時間勤務しないと、時間給単価で不足分が控除されるので、役割給は、実質、時間外手当であったのである。

時間外労働が 1 か月 80 時間というのは、周知のとおり、過労死の労災認定基準で「労災」と認定される長時間労働であり、会社は、このような長時間労働を常時行わせることを前提として、最低支給額として定めていたものである。

会社は、このような給与体系を明示しないまま、そのホームページでは、営業職 19 万 6400 円と記載し、日経ナビでは、営業職月給 19 万 6400 円（残業代別途支給）と記載していた。

エ 会社の三六協定と安全配慮義務違反

給与体系以外にも、会社は、時間外労働として 1 か月 100 時間、それを 6 か月にわたって許容する三六協定を締結していた。

裁判所は、会社がこのような過労死労災認定基準を超える長時間労働を認める三六協定を締結したうえで、基本給（最低支給額）の中に時間外労働 80 時間を組み込んでいるなどしており、労働者の生命、健康に配慮し、労働時間が長くなならないよう適切な措置をとる体制をとっていなかったとして、社長、専務・常務取締役らの個人責任を認めたのである。

「大庄」は、資本金約 861 億円、従業員数約 2800 名、年間売上高 750 億円という東証一部に上場している会社である。このような大企業の社長ら経営幹部が個別具体的な店舗労働者の勤務時間等を把握するのは困難であるが、前記のような長時間労働を許容する三六協定を締結し、長時間労働を強いるような給与体系をとっていたことは、恒常的に B と同様の長時間労働

をする労働者が出現することを前提としており、労働時間が過重にならないよう適切な体制をとらなかっただけでなく、一見して不合理であることが明らかな体制をとっていたもので、悪意又は重大な過失が認められるとして、損害賠償の支払いを命じたのである。

オ 会社の控訴審（大阪高裁）での主張

会社は、この判決を不服として控訴したが、そこでは、驚くべき主張を展開した。

① 給与体系について

「外食産業界において、時間外労働の有無にかかわらず基本給しか支給しない、あるいは一定時間を超える時間外労働時間には手当を支給しないなど、労働基準法に反する給与体系を有する会社が依然として存在するのが実情であるが、」「控訴人会社の給与体系は、」「労働基準法にのっとったものであり、」「外食産業界、特に大衆割烹・居酒屋業界の給与体系の大勢になったものにすぎない。」

② 三六協定について

「予想外の事情が生じることに備え、外食産業界においては特別延長条項の上限を1か月100時間とすることはむしろ一般的であり、外食産業界以外の産業界においても、上限100時間の特別延長条項を設けることはなんら珍しいことではなく、新日鐵、新日本石油、パナソニックという日本の代表的企業においても同様の協定が締結されている。」

そして、会社は、労働時間体制は経営の主要な判断事項の中でも極めて重要な事項であって、現行の労災認定基準に示された労働時間や時間外労働を、そのまま賃金体系や三六協定の内容としなければならないとすることは経営判断の放棄である、とまで主張している。

結局、会社は、現実の日本社会で自社と同様

のことや、それ以下の労働体制で働かせている企業が大半であるのだから、責任はないと主張しているのである。

カ 大阪高裁の判断

このような会社の主張に対し、大阪高裁は、毅然として、これを排斥している。すなわち、「当裁判所は、控訴人会社の安全配慮義務違反の内容として給与体系や三六協定の状況のみを取り上げているのではなく、控訴人会社の労働者の至高の法益である生命・健康の重大さに鑑みて、これにより高い価値を置くべきであると考慮するものであって、控訴人会社において現実に全社的かつ恒常的に存在していた社員の長時間労働について、これを抑制する措置がとられていなかったことをもって安全配慮義務違反と判断し」た。

3 過労死予防、根絶の課題

(1) 非正規労働の拡大が長時間労働を強いている実態

例として挙げた過労死裁判は、一つは日本を代表する大手電機メーカーであり、一つは東証一部上場の企業である。

大庄が主張するように、恒常的な長時間労働を強いている企業が日本社会では大半であり、これが改善されないどころか、非正規労働の大幅な許容により、正規労働者として雇用されない多数の労働者を生み出し、正規労働者は、雇用を失い二度と正規労働者に戻られない不安や恐怖感、非正規労働者も雇止めなどにより雇用を失う恐れなどから、際限のない労働強化（時間外労働の長時間化、休日出勤や有給休暇の取得困難、不規則交代制勤務の拡大、時間外手当の未払い、賃金の減額など）に、よく言えば過剰適応し、実態は、解雇、雇止めを突き付けら

れて強制されている状況が過労死裁判の事案からは窺えるのである。

現に、大庄と同業である「和民」においても、平成20年6月に、26歳の女性社員が入社してわずか2か月で過労自死している。この女性社員は、深夜勤務を含む長時間の業務に連日従事して、午前4時から6時まで調理業務などを行っていた。休日にも午前7時から早朝研修会やボランティア活動、レポート執筆が課されており、休養できる状態ではなかった、5月中旬の時点では、1か月の時間外労働が140時間にもなり、抑うつ状態を発症し、翌月には自死してしまった。

死亡原因は違えども、青年労働者の労働実態は「大庄」も「和民」も全く類似しており、「大庄」の社長らがうそぶくとおり、日本社会全体に、このような苛酷な長時間労働が蔓延しているのである。

（2）過労死、過労自死の根絶のために

このような絶望的な状況のなかで、いかに過労死を根絶するのかを問われたときに、やはり原則、原点に戻るしかないと思える。答えざるをえない。

過労死や精神疾患の現行の労災認定基準について、労働時間偏重であり、それも1か月80時間を超える時間外労働が認められないとほとんど労災認定されないという傾向があること（80時間未満で労災認定された件数は全体の6.8%）や、精神疾患についても、時間外労働の時間数として100時間以上であることを求めるなど問題点は多数あるが、労災認定基準の改定では、現在の苛酷な労働環境は是正されない実態がある。

過労死を根絶する方策の原点は、やはり労働時間を規制するということである。この労働時間を規制するというのが、日本においては、

極めて困難なのである。時間外労働の上限を規制するILO条約第1号がいまだに批准されていないし、批准しようという動きさえ見受けられない。雇用に関して、解雇制限さえ規制緩和が検討されているなかで、労働時間の規制を強化する法令を制定することは容易ではない。

しかし、過労死の予防、根絶をするのに、新たな労働時間規制の法令を制定することが直ちに必要となるわけではない。現在の労働基準法等で定められた労働時間規制が厳密に適用されれば、時間外労働時間は相当に低減するであろうし、過労死や業務が原因の精神疾患の発生が減少すると予測される。

そこで、現行の労働時間規制を厳密に適用させるためには、過労死はあってはならないことであるという基本理念を、基本法として制定することが重要な役割を果たすものと考えられる。自殺対策基本法の制定により、自殺者数は減少に転じて、平成24年は2万7766人と15年ぶりに3万人以下となった。労働分野では、基本法は一つも制定されていないが、第一号として、過労死はあってはならないということを国が宣言し、国や自治体、事業主に過労死をなくするための責務を明確にし、国は、過労死に関する調査、研究を行うとともに、総合的な対策を行うことを内容とする「過労死防止基本法」を制定することである。このような理念を定めることにより、労働基準法が定める労働時間規制や労働安全衛生法を適正かつ厳格に適用し、過労死防止や根絶の一步としたい。

（たまき かずなり・弁護士）

過労死防止基本法と健康で働くルール確立

佐々木昭三

ここでは社会問題となり国民的課題である過労死をなくし、労働者のいのちと心身の健康を守るために当面の重要課題である過労死防止基本法の制定、労働者保護の基本法である労働基準法・労働安全衛生法の改正、職場で安全と健康の確保をめざす労働組合の運動と職場の労働安全衛生活動についてまとめる。

過労死防止基本法制定のとりくみ

過労死とは、労働者への過重労働による疲労の蓄積（過労）や労働・業務に起因する極度の心理的負荷等によって脳・心臓疾患（過労死）や精神障害（過労自殺・自殺）を発症する労働（公務）災害である。過労死が国際的にも通用する社会用語となって25年余を経過しているが、過労死・過労自殺、過重労働による心身の健康破壊は一層広がっている。

この間、被災家族・遺族は全国過労死を考える家族の会につどい、過労死弁護団全国連絡会議と連携・共同して過労死等の労災認定闘争、労災認定基準と労災認定行政の改正を求めて運動をすすめてきた。また、働くもののいのちと健康を守る全国センターは参加の地方センター、労働組合と労災認定と支援のたたかい、それに労災認定基準改正、労災認定行政改善を厚生労働省、労働局・労働基準監督署に対してすすめてきた。

この運動のなかで、家族の会と過労死弁護団は過労死等をなくすためには、過労死防止基本法を制定して、過労死を防止するために国・自治体・事業主の責務を明確にして、過労死の実態を把握するとともに、政労使が一体となって過労死をなくすための具体的で総合的な施策を

実施しなければならないことに到達した。このため、家族の会と過労死弁護団の呼びかけで2011年11月18日に衆議院議員会館で「過労死防止基本法制定実行委員会」の結成総会が開かれ、過労死防止基本法制定を求める100万人署名運動を中心に、立法をめざした幅広いとりくみと運動をすすめることが決意された。

過労死防止基本法は、①過労死はあってはならないことを、国が宣言すること、②過労死をなくすための、国・自治体・事業主の責務を明確にすること、③国は、過労死に関する調査・研究を行うとともに、総合的な対策を行うこと、を求めている。基本法案は第1章総則、第2章基本的施策、第3章過労死防止総合対策会議からなる。

日本労働弁護団も全国総会（2008年11月）で、我が国の労働現場における過酷な長時間労働を強く規制し、労働者の命と健康を護り、過労死等を根絶するために、『過労死等防止基本法』の制定と長時間労働の規制強化を求める決議を行い、2012年11月の全国総会で「過労死防止基本法」の早期制定を改めて求める決議を上げた。決議では、「ここに改めて①過労死をなくすことを国が宣言し、②そのために国・自治体・事業主の責務を明確にし、③国は過労死に関する調査・研究を行うとともに総合的な対策を行うことを柱とする『過労死防止基本法』の早期制定を強くもとめるもの」とし、さらに「過労死等の被害者その家族、過労死弁護団、過労死防止基本法制定実行委員会、更には、過労死の根絶を願う労働組合や市民団体とも広く協力して、法律制定に向けて強く行動してゆくことを決意する」とした。

この運動に、いま、いのちと健康を守る全国センター、地方センター、労働組合も連携共同して、この社会運動にとりくんでいる。この間与野党の厚生労働委員を含む多くの国会議員も参加して6回の院内集会を開催し、参加議員は主旨に賛同し、あいさつ、メッセージを寄せている。また、昨年の総選挙では過労死防止基本法に関する全政党アンケートを実施し、12政党中10政党から回答があり、ほとんどの政党から主旨の賛同が寄せられた。それに、地方議会においても「過労死防止基本法の制定を求める意見書」が採択されている。昨年6月の大阪府の高槻市議会、八尾市議会で意見書が採択され、その後、吹田市、神戸市、亀岡市などへ広がっている。メディア、マスコミも院内集会、街頭署名活動、家族の会の活動などテレビ、新聞などで大きく報道してきている。地方紙北海道新聞（2013年1月）の社説では過労死防止基本法の制定を求める運動と法案の骨子を紹介し、「労働者や企業任せでは解決の道は遠い。基本法の制定を急ぎ、過労死を許さない認識や取り組みを社会全体で共有しなければならない」と主張した。この過労死をなくすことをめざす過労死防止基本法の制定運動は今や新たな大きな社会運動として広がりをもっている。

今日、過労死、過重労働による健康障害をなくしてゆくためにはこの過労死防止を国の基本法として制定して過労死ノーの大枠を国の方向として定めることが重要であり、それと労働者保護の基本法である労働基準法・労働安全衛生法の実効改正をはかること、それに職場でいのちと心身の健康が守られる働くルール・労働安全衛生がすべての労働者に確立できる運動とたたかひが必要である。

過重労働防止基本法（日本学術会議）と労働基準法の改正

学者の国会といわれる日本学術会議は、政府から独立して、政府に対する政策提言を行う役

割を担う機関である。そこで過労死・過労自殺を予防する課題と対策が2011年4月にまとめられた。それは「労働者雇用環境と働く人の生活・健康・安全委員会」が「労働・雇用と安全衛生に関わるシステムの再構築」の提言としてまとめた。その骨子をふまえ当面の労働者の心身の健康を守るための労働時間規制、労働基準法改正は次のような内容である。

労働者の健康と安全を確保するためには長時間労働を規制・解消させることが急務である。そのためまず不払い残業の解消が急務である。日本は9割の事業所に労働組合がなく、労働組合の多くが企業内組合で労組の影響力に限界があり、全ての労働者に向けた対策としては、法的な規制がどうしても必要となる。その基準はILOやEUの基準、制度を参考にする。

労働基準法は、第32条で1週40時間、1日8時間の原則を定めているが、36条では労使協定（36協定）の締結を条件に時間外労働や休日労働を認めている。36協定において定められる時間外労働の上限規制は厚生労働省の目安（年間360時間）で強制力がなく、実際にはこれをはるかに超える（1000時間超えも）協定も多く存在する。また、37条の時間外労働や休日労働に対する賃金の割増率は時間外労働を規制（時間外労働25%、休日労働35%）するには全く不十分である。国際基準では時間外労働50%、休日労働100%である。それに、39条では年次有給休暇を定めているが、年休日数、付与・取得方法は国際基準から大きく立ち遅れている。

心身の健康障害につながる過重労働防止のためにはまず労働基準法の労働時間法制を改正することが必要である。それは、時間外労働を含めた1日（2時間）、週、年間（150時間）の最長労働時間を設定すること、1日の仕事終了から次の仕事開始までの休息时间（最低11時間）をもうけ連続労働時間を規制すること、時間外労働や休日労働に対する割増率を大幅に

(時間外 50%、休日 100%) 引き上げることである。

特に、現行の労働時間規制を骨抜きにしている 36 協定の制度を抜本改正して、時間外労働は、1 日、1 週間、1 年の単位で厳格な法的拘束力をもつ限度時間を設定する。現行の 36 協定残業野放しの「特別協定」は廃止する。勤務と勤務の間の休息時間は国際基準である 11 時間以上空ける法的規制をする。年次有給休暇は現在平均 18 日付与されているが取得は 50% にも満たない。年休を完全取得するために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、その内 2 労働週 (10 労働日) の連続休暇 (ILO 条約基準) をめざす。

こうした労働時間規制、8 時間労働制の確立は、残業がなくても生活できる雇用の安定・賃金確保と残業規制・年休取得ができる人員増が不可欠である。

職場の安全と健康を確保できる 実効性のある労働安全衛生法改正

労働者のいのちと健康の職場実態は、安全を脅かす危険有害環境のため労働災害は重大災害が続き、派遣や下請労働者など非正規雇用へ置き換え、安全衛生教育がやられず、職場の労働安全衛生が機能してない。定期健診では有所見者 (異常者) が過半数を超え、健康障害になる過重な業務による脳・心臓疾患などの過労死は深刻である。職場の過重業務や職場ストレスの精神障害による過労自殺・自死も増え続け、心の病の患者 (うつ病など)、メンタルヘルス (心の健康) の不調・不全者の増大、パワーハラスメント (パワハラ、人権侵害の言動) が職場と社会の問題となっている。

この健康破壊の実態を生みだす職場要因は、労働者の心身の健康障害となる過重労働 (時間外 45 時間を超える長時間労働、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制・深夜勤務、劣悪な作業環境下の労働、精神的緊張を伴う業務)

と過度な職場ストレスである。

メンタルヘルス不調・不全、パワハラは、職場の過重労働と人間関係の悪さにある。それは成果主義・評価主義による労働者間の競争、非正規雇用の拡大による労働者間の格差が職場の人間関係の悪化と強い職場ストレスであり、あわせてゆとりのない過重労働が要因である。

労働安全衛生の原則は、労働者が働くこと (労働) でケガや事故にあわず安全が確保され、衛生 (生命・生活を守る) とは心身の健康を守ることである。労働者保護の基本法である労働安全衛生法の目的は、すべての事業所において労働者の「安全と健康の確保」と「快適な職場環境の促進」 (労働条件改善) であり、事業所責任者である事業者 (主) には労働災害や労働による健康障害防止措置と事業所の労働安全衛生体制の確立を求めている。

また、この労働安全衛生体制は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者 (派遣、有期契約、パート、臨時、請負、下請けなど)、また、事業所規模 50 人未満の中小零細企業労働者、それに個人請負・個別契約、一人親方など実質労働者を含むすべての労働者とすべての事業所に確立されなければならない。

現在の大きな問題は非正規雇用労働者、中小零細企業労働者、実質労働者や名ばかり管理職、外国人労働者・実修生などの労働者に対する労働安全衛生体制が全く不十分な状況に置かれていることである。そのため重要なことはすべての職場と労働者に労働安全衛生の確立をめざす実効性のある労働安全衛生法の抜本改正が必要である。

その内容は雇用形態が正規・非正規、事業所規模が 50 人以上・未満に関わらず、すべての事業所に、法基準にもとづく労働安全衛生の専門家 (総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医など) の配置とこれらの専門家および労働者・労働組合が参加する安全衛生委員会設置という労働安全衛生体制の確立が実効

性をもつ法改正にすることである。

特に非正規雇用労働者が参加する安全衛生委員会の確立や労働者の意見を反映できる体制、50人未満事業所でも労働者が参加し、すべての労働者が労働安全衛生の対象として組み込まれ、いのちと心身の健康が守られる事業所にするものである。

労働安全衛生の原則と労働者参加の安全衛生委員会

憲法・労働安全衛生法で労働者は心身の健康を守り、安全を確保して働く権利があり、事業者（主）は、「労働者の安全と健康確保」の責任と義務があり、事業者は労働安全衛生（仕事でケガ・事故にあわない安全確保、心身の健康を確保）の管理体制をつくらなければならない。

労働者・労働組合は、職場で安全と心身の健康を守るために、問題を解決する調査審議機関である安全衛生委員会に半数参加（半数は安全衛生の専門家・事業者側）して、職場の安全と健康問題を解決し、労働条件を改善させる権利をもっている。50人未満では規模に準じた安全衛生の管理と労働者の意見を聞く機会をつくり、事業者は安全衛生推進者と共に問題の解決に当らなければならない。これは労働者・労働組合のたたかいで労安法に明示させた労働者参加の権利である。

安全衛生委員会は、その活動を仕事・業務の一環として、賃金保障（時間外は割増賃金支払い）をおこない、委員会の開催は毎月1回以上、調査審議内容はすべての従業員に周知徹底し、記録は3年間保存である。また、安全衛生の専門家を中心とした職場の安全衛生の巡視活動が安全衛生規則で示されており、それは定期的安全パトロール（安全管理者）、月1回の産業医巡視、週1回の職場巡視（衛生管理者）などである。これらは労働者委員の参加した安全衛生委員会活動としてとりくむ必要がある。

安全衛生委員会は労働者の安全と健康を守る

ために安全と健康に関わるすべての課題を調査審議する（第17～19条）。労働者が職場でのちと健康を守り、過労死・過労自殺やメンタルヘルス（心の健康）不全・不調、労災・職業病をなくし、労働災害を防止、健康で人間らしく働くための必要な内容はすべて調査審議事項である。

労働組合の労働安全衛生活動の重要性

労働者のいのちと健康を守ることは労働組合の原点である。労働組合にとって労働安全衛生に関わる事項は団体交渉事項である。要求にもとづく労働協約のたたかいで労働条件を改善することは労働組合の重要な役割である。さらにその上に安全衛生委員会の活用を労働者・労働組合の立場でいのちと健康を守るための活動を進めることで労働条件の改善をはかることも、労働者の正当な要求と権利である。この間、いのちと健康を守る労働組合などの運動により、労働安全衛生に関する法制度、通達・指針は一定前進してきている。

労働組合が労働安全衛生の要求と課題を労働組合活動の中心にしっかりと位置づけ、労働組合が主導的にとりくむ活動にすることが必要である。そのため職場で労働組合が労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生活動（以下労安活動）を強め、労安法にその基準が示される職場の安全衛生体制の確立と労安活動の強化、長時間過密労働・夜勤交替・変形変則・裁量労働などの過重労働の軽減と規制、労働（公務）災害・職業病の労災認定・補償と予防、病気休暇制度の充実、安全確保のため安全基準・作業（労働）基準の作成と適正な作業管理、仕事に関わる安全衛生教育の徹底、健康診断の受診・結果分析と事後措置・改善対応、採光・照明・騒音・換気・清潔・換気など職場環境の適正化などを安全管理者・衛生管理者・産業医などの専門家と安全衛生委員会を積極的に活用して労安活動を

すすめ労働条件と職場環境の改善につなげてゆくことが重要である。

この間、過労死・過労自殺、メンタルヘルス不全が社会問題となり、労災認定と労働者の健康を守るたたかいと運動の広がりの影響もあり、厚生労働省は通達・指針を次々と出してきた。それらは、「過重労働による健康障害防止のための総合対策（改定）」・「労働者の心の健康の保持増進のための指針（改定）」（2006年）、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」（2001年）、「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」（2009年）、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（2012年）などである。しかし、これらは労働者・労働組合のとりくみと職場の労働安全衛生が定着していないと実効性をもたない。

心身の健康が守られる労働時間規制と働くルールの社会的確立

労働者の心身の健康を守るためには、健康障害の要因となる過重労働をなくすことである。健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための7時間基準の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族のために人間らしく生きる自由な時間が必要である。

1日8時間労働制はこのことを保障する。8時間労働制は、「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族の人間らしい生活のために」という国際的な労働時間基準でILO第1号条約である。

日本はこの条約を含め労働時間に関わる条約の一つも批准していない。心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いま日本で8時間労働時間制の確立による長時間な過重労働をなくすことが大原則であり、そのためILO第1号条約をはじめ14の労働時間条約の批准を

政府の基本方針として掲げさせ批准させてゆく必要がある。

過労死防止基本法の制定、労働基準法・労働安全衛生法の実効性ある改正、職場での心身の健康を守る労働組合と労働安全衛生活動とつないで8時間労働制確立は健康で人間らしく生き働くための基本原則である。

現地点の労働者、労働組合の労働時間規制の要求と課題は以下のものであるが、この要求も8時間労働確立と生活できる賃金確保と必要人員増を一つにしてとりくんでゆく必要がある。

当面の時間外労働規制は、最低「大臣告示」にある月45時間、年間360時間にすること、厚生労働省の「過重労働による健康障害防止」でも「時間外が月45時間を超えると心身の障害につながり」残業は月45時間以内としている。

勤務と勤務の間隔を連続する休息时间として最低12時間確保することが必要である。これは心身の健康を守るために最低必要な7時間単位の睡眠と食事・入浴などの日常生活をするためである。これはILO夜業条約（11時間）・看護職員条約EU指令（12時間）の国際基準でもある。年次有給休暇は一定日数の連続取得と完全な取得保障、そのために必要な要員・人員の確保が必要である。

心身の健康を守るために必要な睡眠、食事、人間らしい生活に多くの障害をもたらす変形労働制・フレックスタイム制・裁量労働制は週所定労働時間40時間の範囲で1日所定1時間の延長を限度とすることが必要である。

それに人間の生体（概日）リズム（昼間働き、夜眠る）に逆行し、心身の健康障害の要因の有害業務・過重労働である夜勤・深夜労働をきびしく法的規制することが必要である。多くの過労死事案でも夜勤交代の長時間労働がその要因である。

このため深夜労働を含む交代制勤務は社会的に必要なものに限り、労働基準監督署の許可制とすること。また、公益上、生産技術上夜勤労働

働がやむを得ない場合は、労働者の健康と生活を保護するために、労働時間や休憩・休息時間、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトをILOやEUの国際的な夜勤労働基準をふまえて法制度上規定することが、1日8時間労働制の確立と合わせて日本では労働者の「心身の健康を守る」ために重要である。

日本ではILO187号条約（労働安全衛生の促進的枠組み条約）は批准し、これを活用した労働安全衛生の活動は前進している。しかし、国際労働安全衛生基準である155条約は批准していない。この条約は、健康とは「安全確保や就業に関連した疾病にならないこと」だけでなく、「安全と衛生を確保するために、身体的、精神的な健康に影響を及ぼす就業上の要素をなくし、予防すること」の重要性、そのために「十分かつ適切な監督制度と法令違反に対する必要な制裁」を求めている。この条約を批准して法整備をはかり、すべての労働者の安全と健康が確保される権利保障を法制度上も確実なものとする必要がある。

それと労働基準法・労働安全衛生法などの労働者保護行政の徹底と違反事業所への罰則強化、労働行政指導強化をするために労働基準監督行政の充実が必要である。そのため労働基準監督署の統廃合をやめさせ、「地域主権」の名による労働者保護行政の解体を許さず、労働基準監督官などの労働行政に関わる職員の増員と労働監督行政強化が必要である。

労働者の心身の健康を守るための提言

労働者の心身の健康を守るために必要な課題は、働くもののいのちと健康を守る全国センターの「働くもののいのちと健康を守る政策制度要求」・総会方針（2010～12年）、全労連大会方針・評議委員会方針（2012～13年）、先に見た日本学術会議・労働環境と働く人の生活・健康・安全委員会提言「労働・雇用と安全衛生

に関わるシステムの再構築を」（2011年）をふまえてまとめると以下の提言内容となる。

- ① 1日8時間労働制の確立
- ② すべての労働者の労働安全衛生管理体制の確立
- ③ すべての労働者が参加する労働安全衛生体制（安全衛生委員会）の確立
- ④ 職場の安全を脅かす危険有害環境改善のための法制度と労働行政の強化
- ⑤ 労働組合のいのちと健康を守る労働安全衛生活動の強化
- ⑥ 労働者の心身の健康が守られるための労働基準法・労働安全衛生法の改正
- ⑦ 国際労働安全衛生基準であるILO条約の批准と国内労働法の整備
- ⑧ 当面の不払い労働根絶・時間外労働規制、年次有給休暇完全取得、勤務と勤務の間隔を最低12時間確保、夜勤と変形・変則・裁量労働の規制の運動の強化、病気休暇制度の充実
- ⑨ 働くもののいのちと健康を守るため労働安全衛生の調査・研究、教育体制の充実

この提言の実現のためにも、過労死防止基本法の制定で過労死・過重労働をなくすことを国と社会の基本にすえ、労働基準法・労働安全衛生法の実効性のある改正ですべての労働者の安全と健康が確保できる働くルールの社会的法規制を強め、職場の労働組合の労働協約のたたかいと労働安全衛生活動をつないでゆくことである。

それにいのちと健康を守る社会保障・社会福祉・公衆衛生の改善と充実が不可欠である。これらに関わる人間らしい労働と生活の再構築をめざす労働総研の提言「雇用と社会保障を軸としたディーセントワークの実現を」も参照していただきたい。

（ささき しょうぞう・労働総研常任理事）

過労死を再発させないために－立ち上がる遺族

夫を救えなかった悔しさを心に刻み

寺西笑子

1 夫を過労自殺で失って

1996年2月15日深夜、夫は49歳でこの世を去った。会社は京都市内に飲食店7店舗を営み、夫は筆頭店の店長だった。折しも平成バブル崩壊後不況のあおりを受け、軒並みに前年比割れの低迷時に達成困難なノルマを命ぜられた。宴会ができる和食の店は年中無休だった。サポート体制が無いなか店長業務に加え、未経験の顧客開拓営業活動と他店の仕入れ管理まで命ぜられ、夫は年間4,000時間以上の長時間過重労働を強いられた。必死の努力で一定回復したものの短期間で右肩上がりのノルマは達成できず、連日社長から叱責を浴びせられ意に添わない異動を言い渡された。

夫は20年以上、仕事一筋に実績を積み上げ、会社のために献身的に働いてきたことを誇りにしていたが、社長からすべてを否定されうつ病を発症し、2か月後に飛び降り自殺した。

一報を受けた社長と上司は、夫の枕もとで土下座して泣いて謝ったのだが、数日経てば手のひら返した態度になり職場にかん口令が引かれた。「会社を許せない！」と怒る同僚と部下までが夫の仕事ぶりや職場の労働環境等について、誰も本当のことを話してくれなくなった。結局、夫が自殺して2年後に退職者が現れ、その方の協力を得て労災申請し夫の死が過重な労働によるものであったとして、5年後に労基署段階で

業務上認定されたのである。

私は労災認定後に会社責任について申し入れをしたが、夫は勝手に働いて勝手に死んだ、会社に責任は無いと主張する書面が届き、会社が過労死を出したことに対する反省がまったく無く、夫の命をあまりにも軽く考えていることが許し難く思い会社を提訴した。

民事訴訟の証人尋問に立った元社長は、事実を誤魔化して作り話を語り、さらに夫の自殺を防げなかったのは、家族関係が築けていなかったからだといひ証言をしたのである。

元社長は、夫を自殺に追い込んだばかりか名誉も傷つけ、夫は死人に口なしで二度殺されたのだった。4年の審理を終え地裁判決は全面勝訴した。被告会社は控訴したが取引先から敗訴による不信用を得たとして会社整理に追い込まれた。そのため高裁で和解勧告が出された。会社がなくなり再発防止策は不用となったが和解を受け入れるにあたり、被告を出頭させ、夫の亡骸にねぎらいの言葉と衷心より詫びさせることは妻として譲れぬ条件だった。

こうして労災認定闘争と民事訴訟を通して夫が自殺に追い込まれたことの真相解明に10年9ヵ月かかった。裁判で和解が成立し最後に会社と元社長は謝ったが、亡くなった夫は二度と生き返ってくることはなく、悲しみと虚しさは時が経つごとに深まり、今も心の傷は癒えることはない。夫を救えなかった悔しさが私の心に

刻み込まれ、どうすれば死なずにすんだのか、が生きてゆくテーマになっている。

2 過労死を出した企業名裁判の原告として

私は経験者として被災者遺族の相談を受けているが、過労死事件は遺族がひっそりと解決するケースが多い。その場合、企業名は世間に知られないことで社会的な批判を浴びず、過労死を発生させた

企業は本気で改善策を考えようとしないうえ、職場環境が改善されずまた再発することになる。他方、声をあげてたたかった遺族が企業との和解の中で再発防止策を約束させたとしても、遺族がずっと会社を監視することは難しく実際は和解の口実で終わってしまう場合が多いことから、過労死を出した企業名公表を国のしくみとするよう取り組む必要があると考えた。

本訴訟は、2009年に大阪過労死問題連絡会が企業や行政が過労死を生じさせない職場環境づくりに真摯に取り組む体制を構築すべく提起されたもので、家族の会が協力し原告として参加している。

過労死を出した企業名公表裁判の主な争点は、企業名が公表されると、①個人の特定につながるか。②企業の利益を害するか。③行政事務に支障をきたすか。だった。大阪地裁は、「国民主権のもと、……企業名の開示を命じる」という全面勝訴を下したが、2012年11月大阪高裁は、真逆の不当判決を下した。①は、個人が特定できるか否かについて、近親者も含める枠組みを採用し、「特定できる」とした。②は、ネット上の書き込みで過労死を出した企業＝ブラック企業と、マイナス評価を受けると判断し、「企



業利益を害する」とした。③は、企業側が報道などの風評を恐れ、聴取に応じない可能性があることや行政担当者が少ないことを挙げ、「行政の遂行に支障をきたす」蓋然性を採用した。さらに被災者が出た職場であっても他の労働者は過重労働とは認められないとし、企業名の開示によって人の人生・身体・健康等が保護される具体的関連はない、とまで言及したのである。

大阪高裁は、公正・中立の立場であるはずの判断をせず、国が主張した以上に、国側に配慮した、棄却ありきの判決をくだした。

このような判決は容認できず当然に最高裁へ上告申立および上告受理申立をおこなった。

3 過労死を再発させないために

2008年、「過労死弁護団全国連絡会議」と「日本労働弁護団」総会において「過労死等防止基本法」(案)が決議されたことを受け、私たちは法制化を願って手探りで国会議員へつないだ。これが契機となり、2010年10月に初めて院内集会を開催し遺族の声を国会議員へ届けることができた。参加議員から、前職で過労死が発生する職場環境で働いていた告発があり賛同の声が挙がった。満員の参加者と心ひとつになり集

会は大成功した。この機運を活かし過労死家族の会と過労死弁護団が呼びかけ団体になり、2011年11月「過労死防止基本法」制定実行委員会が結成された。

私たちの求める「過労死防止基本法」は①過労死はあってはならないことを、国が宣言すること。②過労死をなくすための、国・自治体・事業主の責務を明確にすること。③国は、過労死に関する調査・研究を行うとともに、総合的な対策を行うこと。この3つが柱になっている。世論喚起の100万人署名は、現在38万筆を超えているが、その中には「息子の供養のために」と一人で1000～5000筆以上集めた遺族が多数いる。定例化した街頭署名行動も遺族がマイクを握り通行人へ署名協力を呼び掛けている。議

員立法で制定させるための超党派議員へのロビー活動も遺族が主体におこない、地方議会への働きかけも各地の遺族が頑張っている。

それを追ったTVニュースが流れ、新聞各社が過労死事件を連載するなど全国に波及している。遺族らの渾身の闘いが予防運動に活かされ、過労死根絶に向けて遺族が主体的に活動できるようになったのは、運動の大きな前進であると誇りに思う。これからも働き過ぎで亡くなった命を無駄にしないために予防に活かすべく、「過労死防止基本法」制定の実現めざし、家族の会の役割を果たしていく所存である。

（てらにし えみこ・全国過労死を考える家族の会代表世話人・過労死を出した企業名公表裁判原告）

家族でいることの喜び奪う悲劇の根絶を 中原のり子

小児科医師としての亡き夫

亡夫・利郎は、都内の民間病院に勤務する小児科医だった。1999年8月16日早朝、勤務先の病院の屋上から身を投げた。「少子化と経営効率のはざまで」という題の文書が残されていた。その一部を引用する。

＜（前略）経済大国日本の首都東京で行われているあまりに貧弱な小児医療。不十分な人員と陳腐化した設備のもとで行われている、その名に値しない救急・災害医療。この閉塞感の中で私には医師という職業を続けていく気力も体力もありません＞

彼と私の出会いは約30年前に遡る。私は、大学卒業後に薬剤師として病院に勤務していた。

千葉大学医学部の5年生で、実習に来ていた中原利郎と知り会った。卒業後、小児科医となった利郎と結婚。2男1女に恵まれた。性格は、礼儀正しく、近所の人からは「聖人君子」と呼ばれることもあった。彼が亡くなったのは、小児科医として腕を磨き上げた19年目の夏。享年44歳である。

夫は亡くなる半年前に、小児科部長（代行）に就任した。その後、小児科医師の退職が相次ぎ、勤務医が半減した中で、勤務の負担が増えていった。当直が月8回に上る月もあった。32時間連続勤務、ほとんど睡眠の取れない当直の後は、体を引きずるようにして帰宅し、ぐったりと横たわるようになった。激務が続く中で、血圧の値も上昇し、痛風の発作も頻発した。

そして迎えた1999年の夏。「当直」と言っ
て出勤した翌朝早く、
病院から夫の所在を
問う電話があった。夫
の身になにかが起き
た！血圧上昇で、異
常事態が起きたと直
感した。しかし、現
実は想像を超えてい
た。夫の最期の姿に
直面し、全ての思考
が停止した。



亡き夫の遺志を社会に伝えるためにも

部長室の机上に残された「少子化と経営効率
のはざままで」という文章に綴られた言葉が、夫
の苦悩の原点であるのならば、彼の遺志を社会
に伝えることが、自分の仕事と決めた。

周囲からは「医者へのクセに自ら死んだ」とか、
「医師であるなら仕事が原因で死ぬのは本望だ
ろう」とか、「医師の自死で労災が取れるわけ
がない」などといった冷ややかな声も多く浴び
せられた。

しかし、どう言われようと、こんな理不尽な
死を甘受することはできない。夫の自死は業務
に起因すると確信していた私は、夫の生きた証
を世に訴える決断をした。

まず、2001年に新宿労基署に遺族補償給付
を申請したが、自殺は業務上の事由とは認めら
れないとして、不支給と決定された。その後、
東京労働局に審査請求するも、棄却され、労働
保険審査会に再審査を請求。国に対しては、東
京地裁に労災不認定取消を求める行政訴訟を提
起した。

また、相手方病院に対しては2002年に損害
賠償を請求する民事訴訟を提起した。だが、病
院側の主張は私の訴えとは真っ向から対立する
ものだった。中原利郎のうつ病の発症すら認め
ない、万一、うつ病に罹患していたとしても、
原因は業務外のものであり、業務内容は決して
過重ではないというものであった。

行政訴訟については、2007年3月14日に東
京地裁で、死が過重労働に起因することを認め、
労災不認定を取り消す旨の判決が出た。しかし、
同じ時期に出た民事裁判の判決では、自死の原
因が業務にあったことさえ否定された。とうて
い納得できずに控訴。

控訴審では、小児科医師の当直業務がどれほ
ど心身の負担となるか、現場で働く医師たちの
声を全国から集め、具体的に業務の過重性を訴
えた。2008年10月に出た高裁判決は、業務の
過重性や、業務起因で自死に至ったという因果
関係を認めたものの、予見可能性がなかったと
して、病院の安全配慮義務・注意義務違反を認
めず、原告敗訴の判決が下りた。

だが、業務の過重性を認めながら、予見可能
性はないとすることは、論理的に矛盾している

のは明らかだ。私は最高裁に見直しを求めた。最高裁には毎月通い、「高裁判決に対する医師や市民の怒りのメッセージ」や、署名を書記官に届け続けた。

1年余り経過した頃、最高裁から「本件が、よりよい医療の改善に繋がるようにしたい」と、和解の打診があった。1審・2審、完全敗訴の中、司法の最高機関からの和解勧告は非常に珍しいと、弁護士も驚く展開だった。

2010年7月8日に病院側との和解が成立したのは、中原利郎の件を機に、医師の労働環境が改善され、日本の医療がよりよくなってほしいという、関係各位の思いが一致したからと考える。この日、11年にわたる法的紛争が、一定の成果を得て全て終了した。

悲劇の家族をつくってはならない

和解が成立した後、「東京過労死を考える家族の会」の代表を引き受けた。新しい被災者からの相談を次々に受けながら、過労死は医療業界だけでなく、どの職種、誰に起きても不思議ではないと感じる日々である。昨今は、働き盛りの「過労死」を追い越して、20代、30代の若者の過労死（自死）や、メンタルヘルス不調の問題が社会現象となっている。

「過労死」が、国際語【karoshi】となってから20年以上過ぎた。厳しい企業間競争と世界的な不景気のなか「過労死・過労自殺」をなくすためには、個人や家族・個別企業の努力では限界がある。そこで、「過労死防止基本法」の制定を求める動きが始まった。

私たち遺族や関係者は、過労死防止法制定をめざして、100万人署名を目標に署名活動を展開している。3月7日には第6回院内集会を開催して、現在集約している約40万筆の署名を

《僕の夢》

大きくなったら、ぼくは博士になりたい
そしてドラえもんに出てくるような
タイムマシンを作る。

ぼくはタイムマシンにのって

お父さんの死んでしまう前の日にいく

そして「仕事に行ったらあかん」というんや

『父親を過労自殺でなくしたマーくん（当時小学校1年生）の詩』

積み上げ、超党派の議員立法による制定を与野党の議員に働きかけた。国会議員関係者は51名、一般の方の参加者含めて274名の参加者があり、熱気で盛り上がった。次回、第7回院内集会は、6月6日を予定する。一人でも多くの賛同者の声を国会に届けて、基本法制定を実現したい。法律施行により、企業だけにかぎらず、労働者の意識も変わることを期待している。自分を犠牲にして働くことは、社会や会社や家族の幸せに繋がらないことを訴えたい。

昨年、日弁連は「強いられた死のない社会をめざし、実効性のある自殺防止対策を求める決議案」が、圧倒的多数による可決になった。それに先立ち、過労自殺の対策も含まれた、新しい自殺総合対策大綱が策定された。社会が丸丸となって、働き方の問題や、自死の問題に取り組み始めたのは、大きな一歩と考える。

親子・夫婦・兄弟姉妹の一家団欒。家族でいることの喜びや、生き甲斐を人生の途中で奪われる悲劇の家族を作らないことを強く願う。志半ばで、命を絶たれた家族の苦しみを思うと、残された者の悲しみが癒えることはない。このような悲劇の家族は、私たちだけで十分だ。いまこそ働き方の問題も含めて、社会全体で「過労死」根絶の行動に出る時期だ。

（なかはら のりこ・「東京過労死を考える家族の会」代表・「小児科医・中原利郎過労死裁判」元原告）

働きがいある「安全・安心」な生協職場を 渡邊一博

依然として精神疾患の休業が最多

メンタル不全の発症や復職の状況の傾向は、各生協によって異なるが、メンタルヘルス対策が広がる一方で、メンタルヘルス問題は共通した課題となっている。

日生協健康保険組合の「2011 年度傷病手当金給付のまとめ」によると、2011 年度の傷病手当金の支払いは、前年度より約 1000 万円増加（前年度 + 0.70%）し、精神疾患による給付の増加傾向が続いている。一方で、被保険者 1 人当たりの給付額ではわずかに前年度を下回り、2009 年度から横ばい状態だが、健康保険組合連合会の平均の 2 倍弱と、依然として高いままとなっている。また、給付総額は約 13 億円 8000 万円で、給付を受けた被保険者の実人数は 2805 人（前年度比 + 60 人）である。給付の内訳はここ数年と同傾向で、精神疾患での休業が最も多く、金額では全体の約 53% を占めている。精神疾患による休業では、「うつ病・抑うつ状態」が全体の 7～8 割となっていて、うつ病の中では、双極性感情障害（そううつ病）が増加している。

一昨年 of 日生協健康保険組合のデータでは、休業者数は横ばいで、休業日数が長期化しているという傾向にあった。全体的には、メンタルヘルス対策による早期発見、早期対応により、短期間で治癒することが多くなってきたともいえるが、一方で、長期休業や繰り返し発症する事例も見受けられる。

メンタルヘルス対策が広がる一方 未だとりくめていない生協も

生協労連が実施した「2013 年春闘準備のた

めの生活実感アンケート」の結果からも、依然として労働者の疲労度は高く、人手不足による長時間労働、過重労働の常態化、有休取得率の低下、昼休憩をまともに取れないなど、過酷な労働実態が浮き彫りになっている。メンタル不全の背景には、こうした「働き方」「働かせ方」、職場のコミュニケーション不足、「モノの言えない職場」などがある。

こうしたなか、各生協では労働組合の職場改善のたたかいとともに、中央労働安全衛生委員会を中心として、心の健康調査、産業医や保健師による学習会、管理者教育、学習資料の作成、外部相談窓口の活用、職場復帰支援制度の充実などがとりくまれている。また、東日本大震災で甚大な被害のあったいわて生協では、沿岸部の職員を対象としたストレス調査を実施して、ストレスの大きな職員へのケアを行っている。みやぎ生協でも、産業看護師が被災した職場で「こころの健康相談」を行うなど、メンタルヘルスケアが継続して行われている。コープみらい（さいたま・とうきょう・ちば）では、職員が働きがいを持てるように、「理念・行動指針」についての生協経営役員と職員の対話、理念ビジョン研修の実施、最適な仕事を行うための組織構造改革や業務改善もメンタルヘルス対策に位置づけて、メンタル不全が起きない職場風土づくりにとりくんでいる。しかし、こうした積極的なとりくみの一方で、メンタルヘルス問題が存在しながらも、メンタルヘルス対策にほとんどとりくめていない生協もあって、引き続き全体のとりくみの底上げが求められている。

メンタル不全の要因にパワハラ

メンタル不全を引き起こす要因の一つとして、職場におけるパワーハラスメント（以下、パワハラ）の横行が生協職場の問題となっている。とりわけ、「言葉の暴力」が多く見受けられ、仕事に行けなくなったり、退職せざるを得なくなったケースもある。パワハラの起こる背景として、人材育成の視点の欠如、パワハラに対する認識度の低さ、コミュニケーション不足、雇用形態の多様化による処遇の格差、成果主義的な賃金制度の広がりなどがある。パワハラは労働者の人格を深く傷つける行為であることはもちろんのこと、モチベーションや労働生産性の低下、精神疾患による休職者の増加にもつながる。経営にとっても大きなリスクを負うこととなり、生協理事会にとっても重要な経営課題といえる。

生協労連では、この間、「いのちと健康を守る交流会」や「労働安全衛生セミナー」で、パワハラ防止の学習を積み重ねてきた。また、2011年12月には「パワーハラスメント防止ガイドライン」を作成して、全国にパワハラを一掃するためのとりくみを呼びかけてきた。各生協では、労働組合からの要求もあり、パワハラの実態調査、管理者・職員教育、パンフレットやポスターの作成、パワハラ防止指針の作成、経営トップによる「パワハラ撲滅宣言」、相談窓口の設置などがとりくまれている。

すべての職場で労働安全衛生活動を

生協労連では、「労働安全衛生実態調査」を過去6回にわたって実施し、各生協における労働安全衛生活動、労災事故の実態とともに、メンタルヘルス対策の現状も把握してきた。また、1999年からは毎年1回、「いのちと健康を守る交流会」（2010年から「労働安全衛生セミナー」に変更）を実施してきたが、当初からメンタル

ヘルス問題を重視し、基礎学習と、職場実態の交流、各生協のメンタルヘルス対策のとりくみや先進事例を学んできた。

メンタル不全は早めに発見して、早めに治療することが大切といわれている。心に不調を抱える人に気づくためには、コミュニケーションを円滑にすること、そして、一人ひとりのメンタルヘルス問題への意識を高めることが必要である。そのためにも、すべての職場に安全衛生管理体制を確立させて、教育を重視しながら、労働安全衛生活動を活性化させていくことが求められる。生協労連では、その一環として「あなたの職場の救急箱－労働安全衛生ハンドブック」（生協労連2009年発行）を活用し、職場や安全衛生委員会、執行委員会、組合学校などで学習することを呼びかけてきた。

今年度は、「労働安全衛生実態調査」を実施して、あらためて、各生協における労働安全衛生活動の実態とあわせて、各生協で共通した問題や課題について調査を実施する。メンタルヘルスについては、賃金保障や休業期間など職場復帰に関することと合わせて、メンタルヘルスケアの推進体制、教育研修や情報提供について調査し、今後の対策に生かしていきたい。

働き続けられる職場をめざして

生協が事業を発展させるために、効率化の追求、コスト削減、管理強化などを推進することは、経営として当然のことといえる。しかし、そのことが労働者の尊厳や人格を無視したものであったり、安全と健康を確保できないのであれば、到底認められるものではない。働きがいのある「安心・安全」な職場、働き続けられる職場づくりをめざして、よりいっそう、いのちと健康を守る活動を前進させていきたい。

（わたなべ かずひろ・生協労連書記次長）

人間らしく生き、働ける教育職場を求めて

杉本正男

1 教職員の深刻な健康破壊の実態

「社会が支えずに放っておくと、学校教育そのものが危機に陥るといって大げさでない」。これは、教職員の深刻な健康破壊の実態を踏まえて発せられた教職員互助会の精神科医の警鐘である。

深刻な実態の内実について若干触れたい。新聞報道等で周知の通り、精神性疾患による病休者の増加が鰻登り傾向にあり、10年前の約3倍になっている。新任教員で退職した者の9割が精神性疾患を理由としている。

精神を病み、休職又は退職を余儀なくされる教職員が増えている。慢性的長時間労働、超過密労働により過労死・過労自死の例も少なからずある。過労死・過労自死公務災害認定の裁判では、過労死ラインで働き続けた結果、体と心が壊され死に至ったことが明らかにされ公務災害と認定されている。今、教職員の平均退職年齢はおよそ51歳となっている。定年まで働き続けられない厳しい教育現場の実態がそこにある。

労働科学研究所の「教職員の健康調査」によると教職員の心理的仕事の負担は、男性が標準値の約2倍、女性が約5倍、身体的負担度は男性・女性共標準値の4倍を超すことを明らかにしている。

学校でのパワハラも近年多くの職場で発生している。特に、強権的・管理的教育、学校運営を推し進めている東京と大阪が他に比して多く見られるのは偶然とは思えない。

2 深刻な実態の背景・要因

1) 貧困な教育行政施策の問題

OECD基準から日本の教育職場の比較を見

ると、施策の貧困は歴然としている。教職員の数を見ると、学校の生徒千人当たりの教職員数は、日本はOECD平均より33.2人不足している。比率では平均の70%である。また、OECD平均を基準とした時、日本の教職員は約47万人不足しているという試算も出ている。教育行政施策の貧困が教職員から人間らしく生き働く権利を奪い、児童生徒の学ぶ権利を侵害しているのである。

2) 法令を遵守しない教育行政の問題

行政は法律にもとづき仕事を執行すべき立場にありながら、労基法・労安法を遵守・具体化することを怠っている。未だに、教職員の勤務時間把握を怠る教育委員会が多数存在している。そのため、長時間労働が野放しにされ過労死ラインで働き、心身の健康を壊している。労基法109条違反（罰金）という許されざる事態が未だに温存されているのである。

3) 競争主義教育・成果主義が疲弊の元凶

全国一斉学力テストによる「学力向上」競争が教育を根本から歪め、成果主義による差別的査定で教職員間の連帯が壊され、教育意欲・労働意欲の喪失を招いている。

文科省は「教職員メンタルヘルス検討会議」を立ち上げ、対策の検討を始めているが主な取り組みとして「セルフケア」「ラインケア」「業務の精選」などをあげ、対処療法に終わることが懸念される。

3 労安法を活用した川教組の取り組み

1) 川口市教職員組合の取り組み

1992年、教職員の健康破壊を背景に健康問題を専門的に取り組む専門委員会を立ち上げた。

専門委員会の活動を抜きに川口の労安活動を語ることはできない。専門委員会メンバーは、執行部代表、養護教員、事務職員、教員で構成され6名位で構成された。毎月1回の定例会を欠かさず、メンバーは交代がほとんどないので次第に専門性を高めていくことができた。専門委員会の活動について紹介する。

- 学習会の開催**：当初、教育職場では労安法について理解が空白状態だったので、学習を重視し年1回毎年「労安学習会」を開催した。
- 労安パンフの発行・普及**：組合員全員が労安法を理解し具体化できるよう、労安パンフを入門編・理論編・実践編と4回発行し、「一人一冊手渡し」を行った。
- 労安要求書の作成と運動化**：専門委員会が要求書原案を作成し執行部の検討を経て交渉を行った。教育委員会交渉では専門委員会も参加し要求実現を図ることができた。学校長労安要求書をもとにすべての学校で労安交渉が行われた。学校長の多くはこの交渉で労安法理解を深めたようだ。
- 総括衛生委員会への参加**：総括衛生委員会に組合代表が参加するに当たって、事前の対策（意見書提出・情報提供など）と衛生委員会後の総括を行い、形骸化させない取り組みを重視した。
- 教職員安全衛生管理規程の制定**：措置要求を契機に安全衛生管理規程検討委員会が発足し、川教組と教育委員会両者の協議の結果、4年の年月をかけて管理規程が発効した。教育委員会の担当責任者から「皆さんのお陰でここまですることができました。」と感謝の言葉が述べられた。

2) 川口市教育委員会の取り組み

1992年、川教組の労安要求交渉において、市教委は「労安法は教職員に適用される」との回答を行った。労安法を施行する見解を表明した市教委は、その後要求にもとづく施策を徐々

に始めた。要求の翌年、教職員の健康診断が人間ドックを専門に行う健診センターで受診できるようになった。また、この年に救急セットがすべての学校に配置された。

「要求すれば実現する。」労安法の取り組みに確かな手応えを感じ教職員組合の重点課題となった。教育委員会の施策について紹介する。

- 教職員安全衛生管理規程の制定**：教職員組合との協議を経て先進的な内容の規程を制定した。県内他市町村のモデル規程として採用されている。
- 総括衛生委員会を設置**：市内小中学校85校・教職員数約2500人を対象にした衛生委員会が活動を行っている。活動は衛生委員の奮闘で年々充実してきている。
- 産業医の配置**：25名の資格を持つ産業医が配置された。一人の産業医が4校を担当し、学期に最低1回学校訪問を行っている。職場巡視・健康講話・個別面接など。
- 教職員メンタルヘルスカウンセラーの配置**：現在男性1名・女性1名のカウンセラーが配置され活動している。休職に入る教職員に歯止めがかかり3億円近い人件費の削減効果も出ている。
- 衛生推進者資格取得講習会での資格取得**：毎年公費で資格取得講習会に教職員が派遣され衛生推進者の資質向上を図っている。
- 安全衛生担当者研修会の実施**：年2回、専門研修と各校の取り組みの交流を実施。

人間らしい生き方・働き方を実現する上ですべての学校において労安法を具体化する取り組みは教育行政・教職員組合の最重要課題である。

(すぎもと まさお・産業カウンセラー)



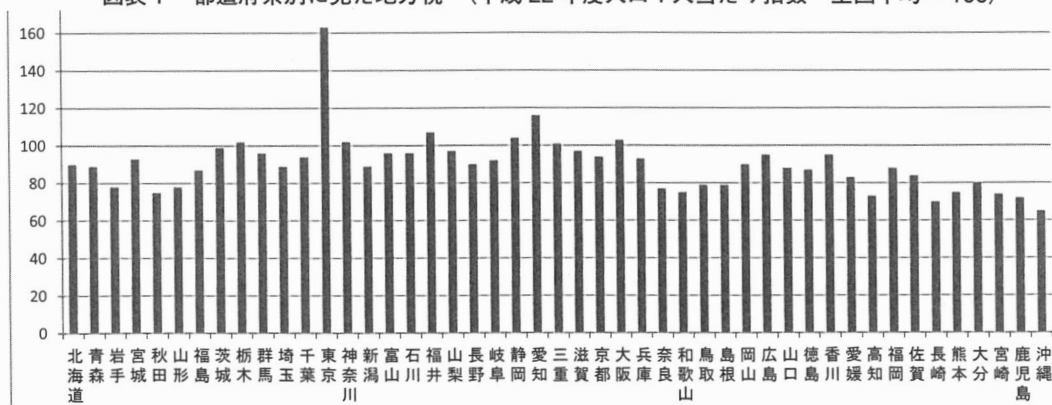
1. 地域活性化とは何か

グローバル化の進展は、輸送費や通信コストの低下と、それによる人・モノ・金・情報の移動性を高め、「地域」という地理的空間の持つ意味合いを変えた。それは、地域を世界・国のサブシステムと位置づけて捨象化することではなく、地域のアイデンティティを改めて確立する契機ともなっている。「Think Globally, Act Locally (地球規模で考えて、地域から行動をおこそう)」という使い古されたスローガンがあるが、その実現化が今こそ求められているのである。本稿では、「地域」の定義について、中村(2004)を援用し、①自然環境・経済・文化(社会・政治)という3要素の複合体、②独自性をもつ個性的な存在、③住民を主人公とする自律的で主体的な存在、として捉える。そのため、地域の活性化という意味には、地域の経済的側面のみならず社会的側面の問題も包含する。つまり、地域活性化とい

うテーマには、単に地域の経済成長を追求するだけではなく、住民のQOL(生活の質)の改善など地域コミュニティ問題との両立が求められると考える。

ただ、一般論として地域活性化を論じる場合、地域の経済的側面に限定されることが多い。それは、地域の実態を捉える出発点の作業として、「形式地域(行政区など便宜的に設定された区画)」を対象とした統計データの分析から進めるためである。地域の統計データといえば、都道府県単位のものが最も良く整備されているので、それを「個人セクター(住民の人口動態や就業・所得・労働状況など)」「法人セクター(事業所・企業や各産業別データなど)」「公共セクター(歳入・歳出・収支など財政状況)」の3点から分析していくことになる。中でも、公共セクターの財政に関するデータを用いて、地域間の比較分析が行われる。そして、しばしば「都道府県別に見た地方税(図表1)」が取り上げられ、地域間の格差、特に東京一極集中の問題が提起される。

図表1 都道府県別に見た地方税 (平成22年度人口1人当たり指数 全国平均=100)



(備考) 平成24年度総務省統計「道府県税収入等の都道府県別所在状況」より筆者作成

確かに、地方税には、住民の税収と法人の税収の両方が含まれているので、当該地域の「成績表」として用いることができる。この成績を上げるには、所得の高い住民の数と黒字の法人の数を増やすことが必要となる。地方税の人口1人当たり指数が全国平均（100）を大きく上回る東京都（163）の場合、その内訳を見ると、法人二税（住民税・事業税）の指数（267・249）が際立って大きい点に特徴がある。そこには大企業の本社が立地する東京都のアドバンテージが背景にある。そこで地域間の格差是正、正確には東京と地方の格差是正のため、地方交付税による再配分の調整が行われる。こうしたことから地域活性化のテーマは、地方交付税アップや三位一体の改革（国から地方への税源移譲）といった、地方財政に関する公共セクター側からの論議が中心になりやすい。

ただ、周知の通り、国も地方も財政は厳しく、格差是正のための再配分政策のみに頼ってはいられない。こうした状況の下、地方税のような「成績表」は単なる結果論としての意味しか持たない。問題の本質は地方における人口と事業所・企業の減少にあり、地域活性化の議論は個人セクターと法人セクター側から始めるべきである。特に重視すべきは、地方の雇用・労働問題である。地方の衰退は、生産拠点の海外移転といった「産業の空洞化問題」によって雇用の受け皿が縮小し、人口の流出（社会減少＝転入＜転出）が進んだものと捉えられる。特に、地方工業都市においては、中国などアジア太平洋圏の立地優位性が相対的に高まってきた80年代後半以降、工場団地の整備や税制優遇措置によって誘致した分工場が次々に閉鎖されていく事態を招いた。こうした中、地域の経済的側面に限定して言えば、縮小する地場産業や閉鎖された分工場に代わって、新たな雇用の受け皿となる新規事業や新産業の創出が地域活性化のメインテーマとなってきたのである。

2. シリコンバレー・モデルの輸入による地域経済の活性化

1990年代、アメリカは、「シリコンバレー・モデル⁽¹⁾」によって復活劇を果たした。「シリコンバレー・モデル」へのチェンジとは、「中央研究所の時代から産学連携の時代へ」「自前主義の時代から連携・協力の時代へ」「大企業体制の時代からベンチャー企業の時代へ」「経営者資本主義から企業家資本主義へ」「垂直統合構造（タテ）からオープンな多層水平展開構造（ヨコ）へ」といった転換（西村,2003）、すなわち「独立企業型産業システムから地域ネットワーク型産業システムへ」の転換（Saxenian,1994）を指す。

一方で、日本の経済はバブル崩壊後の景気低迷、「失われた20年」と呼ばれる平成不況から長らく抜け出せずにいた。日本では、大企業を中心に「日本の経営システム⁽²⁾」が定着しており、大量生産体制による工業化社会時代の成功体験を引きずっていた。1970年～80年代の工業化社会時代、日本の経営システムは、現場での情報共有にもとづく「組織的知識創造（Nonaka & Takeuchi,1995）」、すなわち「個人知（暗黙知）から組織知（形式知）への変換（表出化）」等によって、「ジャパン・アズ・ナンバーワン」の称号を得るまで繁栄を謳歌した。組織的知識創造モデルの特徴は、社内での情報共有化をベースとした組織横断的なグループでの知識創造であり、自動車の製品開発のような、数多くの要素技術を組み合わせる複雑なアーキテクチャの革新にアドバンテージがあった。それが、1990年代、バブル経済の崩壊を境にして、「メイド・イン・ジャパン」の全てが自信と輝きを失っていった。この間にインターネットなどICT革命が起こり、本格的な知識経済社会の到来があった。その際、日本企業の組織的知識創造モデルは十分に適応できず、一方で、シリコン

バレー・モデルを典型とする西洋型知識創造が競争優位性を高めたのである。

シリコンバレー・モデルの特徴は、アイデンティティの確立した企業家（技術者）主導による要素技術そのものの知識創造にある。具体的には、バイオ・医薬品やソフトウェアのように、市場と技術・製品における革新性と緊密性が高く、変化スピードの速いハイテク分野の製品開発にアドバンテージがある。そこでの前提には、知識労働市場の流動性の高さと、組織の境界を越えた企業家（技術者）個人の多様性と起業活動（アントレプレナーシップ）の活発化があった。一方、日本の経営システムの強みは、組織内の情報共有にもとづく組織横断的なグループでの知識創造にある。その反面、弱点は、社内の従業員の情報に偏重し、組織の外の多様な情報を十分に取込みできない点にある。そのため、知識経済時代の先端分野における潜在的顧客の多様なニーズに即応できない。こうした外部にクローズドな安定的システムでは、シリコンバレー・モデルのように組織の境界を越えたオープンなイノベーションを実現しにくい。もはや日本は、高度成長期のように一つの基幹産業や多国籍大企業だけに牽引役を依存できない。多様な高付加価値型の新産業創出が日本の国際競争力強化にとって不可欠であり、そのためのイノベーション活動の拠点として「地域」に注目が集まってきた。

以上のような背景のもと、日本では、90年代後半以降、「地域政策と中小企業政策⁽³⁾」の理念転換を経て、日本の各地にシリコンバレー・モデルの移入が政策的に進められた。地域政策と中小企業政策は、時同じく90年代後半に「格差是正からイノベーション促進へ」という理念の大転換が図られた。前者は、五全総（98年）において、「多軸型国土構造形成・地域の自立促進」が掲げられ、従来の地域政策（産業立地政策）の特徴であった「地域間格差是正・

拠点開発主義・工場分散主義」からの大転換が目指された。地域政策は、「地域におけるイノベーションの促進」が主題となり、地域特性を踏まえた産業地域の多様な構成員のイニシアチブによる「内発的発展⁽⁴⁾」を目指すものとなった。また、後者の中小企業政策は、新基本法（99年）において、中小企業像を「画一的な弱者」といったイメージではなく、「①新たな産業の創出、②就業機会の増大、③市場における競争を促進、④地域経済の活性化」の役割を担う存在として規定しなおす。そして、旧基本法（63年）の政策理念であった「格差是正（中小企業と大企業間の生産性・賃金等の諸格差）」から転換し、「多様で活力ある独立した中小企業者の成長発展」を新基本法の理念とし、中小企業のイノベーション促進を大きな政策目的に置いた。

こうした共通の理念転換の結果、中小企業政策の中で地域視点に立つ産業集積対策についても、地域ぐるみや業種ぐるみの面的・底上げ支援ではなく、イノベティブな中小企業の地域ネットワーク支援、地域の創業・ベンチャービジネス支援、国際競争力のある新産業集積の形成支援（産学官連携促進）、といったシリコンバレー・モデルの輸入が政策主導で進められた。こうして、イノベーションを鍵概念とする新しい地域産業政策のシンボルとして、経済産業局の「産業クラスター計画」、文部科学省の「知的クラスター創成事業」、両者の総称である「地域クラスター政策」が展開され、日本版シリコンバレー・モデルの創出が目指された。2000年以降、地域クラスター政策の展開によってハイテク型の新しい産業集積の形成支援が各地で進められた。実際に日本の地方都市では、地域の大学や研究機関を中核に据え、バイオ・IT・環境・ナノテクといったハイテク分野のイノベーション創出拠点を形成する動きが活発となった。

ただ、それは国の産業政策および科学技術政策が

描く筋書き通りに進められたものであり、日本版シリコンバレー・モデルと呼べたものではない。日本の場合、国が企画立案した産業政策、その一環としてのクラスター政策について、「地域」という場所を借りて運用する仕組みにすぎない。旧態依然とした国と地方の分業関係、構想と実行の分離が見て取れる。クラスター政策で「場所貸し」した地方都市の多くは、当該地域の特性や既存資源を無視して、既存産業集積と全く親和性やシナジーのないハイテク産業を移植することとなり、従来型地域政策に見られた誘致ありきの「外来型開発」の流れに逆戻りしてしまった。その後、クラスター政策の予算が無くなると、潮を引いたように担い手が不足してしまい、ハイテク型の新しい産業集積は持続的に発展することなく尻つぼみしていった⁽⁵⁾。結果的に、日本ではシリコンバレー・モデルの輸入に失敗し、地域経済の活性化へと結実しなかったのである。地方にとってこの失敗は、まさに「失われた20年」を象徴するものといえよう。

3. 期待外れの「ベンチャービジネス」⁽⁶⁾ 創業支援

では、なぜ、日本では、シリコンバレー・モデルの輸入に失敗したのだろうか。政府の失敗として「公共セクター」に問題の所在を求めることは簡単である。シリコンバレーといえば、Kenney & von Burg (2000) が指摘する「第二の経済(エコノミー・ツー)」、すなわち、ベンチャー創業を促す地域の支援機関や制度的インフラもまた充実している。これに関して言えば、日本においても、シリコンバレーに負けず劣らず、ベンチャー創業の支援施策が講じられてきた。90年代からのベンチャー・ブームは、起業家不在の「支援ブーム」と揶揄された程である。日本におけるベンチャー創業の阻害要因のトップは常に「資金調達」にあったため、政府のベンチャー支援策

は融資・信用保証、直接金融、税制、各種助成金など、金融面の支援に重点が置かれた。ベンチャーキャピタル・エンジェルや公開市場など、シリコンバレー流の支援インフラの充実も図られた。2000年代以降は、地域クラスター政策の展開に連動してベンチャー支援策の更なる充実が図られ、「大学発ベンチャー1000社構想(平沼プラン)⁽⁷⁾」のように補助金をばらまいてまで担い手を増やす政策が展開された。ただ、研究開発段階の大学発ベンチャーの多くは、公的なミルク補給が途絶えると、研究成果の製品化・事業化の実現を図ることなく、市場から足早に撤退していった。この大学発ベンチャーの失敗から見て取れるが、問題の所在はどうも担い手サイドにもあるようだ。

そもそも日本の場合、起業活動(アントレプレナーシップ)が活発化して、ベンチャーを創業する起業家が持続的に生まれてくる状況となっていない。日本の新規開業率(企業ベース)を見ると⁽⁸⁾、70年代までは6%前後と比較的高かったが、80年代に下降しはじめ、90年代以降は3%前後と低迷している。国別にみると、日本の新規開業率(2001～2004年)が3.5%であるのに対し、アメリカとイギリスの新規開業率は10%前後となっている。日本の起業活動の活発さの水準(EEA)は、OECD加盟国の中で「最下位」に甘んじることもしばしばである⁽⁹⁾。日本の新規開業率低下の要因としては、①自営業者の年収がサラリーマンの年収よりも低く、高いリスクに見合ったリターンが見込めないこと⁽¹⁰⁾、②地代家賃や製造設備など開業コストの高額化、③製造業における新規開業の困難性の高まり、などが考えられる。この他にも、90年代以降は、④バブル景気の後遺症、⑤起業最適年齢人口(40歳前後)の減少、⑥社会の高度技術化(それに伴う起業リスクの増大)、といったマクロ的環境要因が挙げられる。このように日本では起業活動そのものが

活発でない状況にあり、政府がシリコンバレー・モデルの輸入政策を安易に進めたところで、ベンチャー起業家が増えてくることはなく、ましてや地方で新規事業や新産業が持続的に創出されるはずもなかったのである。

改善の糸口は、日本の起業活動の担い手、ベンチャー創業の担い手の実態を知ることにある。高橋(2005)や忽那・安田(2005)などの先行研究によれば、日本の起業家像は、①正社員での起業経験があり、平均経験年数も10年以上と長い、②前の会社の離職事由は自らの意思であり、会社都合・定年は少ない、③開業時の年齢は40歳代以上の中高年が多い、といった共通点が挙げられる。本稿の対象であるベンチャービジネスを創業する平均的起業家像としては、「大学の理系学部を卒業し、大手企業で製品開発に20年従事し、平均42歳で最初の起業を行う。製品開発一筋で、経営の経験はもちろん、営業や財務の経験もない。会社の都合で自ら携わっていた製品開発が中止になり、やむを得ず自らベンチャー創業を決意する(田路・露木,2010)」といった「スピンオフ企業家(長山,2012)」のモデルを示すことができる。

日本のベンチャーの典型は、「ベンチャービジネス」と「スピンオフ創業」の用語を組み合わせた「スピンオフ・ベンチャー(長山,2012)」であることが分かる。本稿では、「スピンオフ創業」について、企業家(技術者)がリスクをとって母体組織(元の職場)から自発的に飛び出してベンチャーを創業するものと捉える。日本のスピンオフ・ベンチャーの場合、最初の母体組織は、大学や公的研究機関ではなく、大企業であることが多い。事実、日本の現状は、研究人材の8割が大企業に所属しており(研究産業協会,2002)、ベンチャー創業の担い手となり得る人材の大半が大企業に埋もれていると見られる。ただ、こうした大企業の研究人材の流動性は低く、優秀な

技術系人材がベンチャーを創業しないといった問題がある。以上の点から分かるように、日本のベンチャー創業の本質的問題は、「創業の意思」の段階にあることが分かる。創業の意思のない雇用者に対して、創業資金助成等の施策を講じたところで意味はない。「創業の意思」を阻む要因は、長期的見通しに立つ雇用制度を根幹とする大企業の日本的経営システムにある。つまり、日本においてシリコンバレー・モデルの輸入に失敗した決定的理由は、ベンチャー起業家の「創業の意思」を阻む日本的経営システムとそれに伴う知識労働市場の流動性の低さにあるといえる。

4. 「日本的スピンオフ・ベンチャー」創出の3つの兆候

1995年、日本経営者団体連盟は、新・日本的経営システム等研究プロジェクトの報告書『新時代の「日本的経営」』を発表した。この報告書では、「人間中心の経営」「長期的視野に立った経営」という基本理念を変えることなく、アメリカ型のオープンな雇用システムの改革に踏み出すといった、「第三の道」を主張した(林,2001)。そこで提唱された雇用システム改革とは、「長期蓄積能力活用型グループ」「高度専門能力活用型グループ」「雇用柔軟型グループ」の3タイプの組み合わせ、すなわち「雇用形態の多様化」の提案であった。わけても「高度専門能力活用型グループ」に対しては、イノベーションを生み出す技術者・知識労働者として、会社人間から自律した個人への転換が迫られた。

実際、1990年代のバブル崩壊後、日本的経営システムの根幹といえる終身雇用制度(＝長期安定雇用主義)は、希望退職が一般化したため崩れてきたという見方がある。また、成果主義・能力主義・職務主義の導入や非正規社員の活用など、日本的雇用システムが変容し、労働市場の流動化が進んできて

いるのも事実である。ただ、仁田・久本（2008）の実証研究によれば、ここ20年間の一般労働者の平均勤続年数が安定的に推移していることなどから、長期安定雇用が維持されている点を明らかにしている。また、そこでは、非正規社員の増加に伴って「雇用柔軟型グループ」が拡大したといえるものの、未だ「高度専門能力活用型グループ」の存在は十分に発展していない点を指摘している。

90年代の一定時期、大企業を離職してスピノフ創業する現象が見られたが（前田,2002）、その多くは母体組織の支援を受けることなく、全くの無関係で独立創業するスピノフ・ベンチャーであった（スピノフ研究会,2003）。バブル崩壊後の不況で合理化経営に走った大企業においてさえも、優秀な技術者の流出を伴うスピノフ創業に対して寛容な姿勢を取りにくかった。特に、母体組織のコア事業と近い分野におけるスピノフ創業には敵対的な姿勢となりやすい。90年代のスピノフ・ベンチャーは、「窮迫的自立」型の創業に近く、起業家の「創業の意思」も消極的な選択であった。その際の創業の動機としては、①リストラに伴う人員整理や会社倒産によって強制的に退職を余儀なくされるケース、②不本意な配置転換や出向または上司や組織の管理に対する不満、③廃止や予算縮小された新規プロジェクト・新製品開発などへの思い入れ、等々が挙げられる（定藤,2002）。大企業（母体組織）の「高度専門能力活用型グループ（技術者・知識労働者）」に対するクローズドな囲い込み経営に大きな変化がない限り、このタイプのスピノフ・ベンチャーが持続的に生まれてくることはない。そのため、90年代の「窮迫的自立」型のスピノフ・ベンチャー・ブームは、行き過ぎた合理化経営が見直されるとあえなく消え去ってしまった。

以上のように、日本にはベンチャー創業にとっての制度的制約があるが、近年、それを乗り越えて持

続的にベンチャーが創出される条件が整ってきた。目下、母体組織の大企業とスピノフ起業家とのWin-Win関係モデルによる「ベンチャー創業の新时代ストーリー」の扉が開かれたと言ってよい。著者は、この新しいタイプのベンチャー創業について「日本的スピノフ・ベンチャー創出論（長山,2012）」として詳述したが、以下、そこでの議論を裏付ける3つの兆候について列挙していく。

（1）日本的なオープン・イノベーション・モデル

近年、「オープン・イノベーション（Chesbrough,2003）⁽¹¹⁾」というビジネスモデルが話題となっている。それは、「企業内部と外部のアイデアを有機的に結合させ、価値を創造する」モデルであり、シリコンバレー・モデルの延長線上にある。現在、日本では、国策としてオープン・イノベーションの導入促進が進められ、2009年には「研究開発パートナーシップ（技術研究組合制度）」が施行された。しかしながら、日本は大企業による社内主導の研究開発体制が根強くあり、また何よりもオープン・イノベーションはシリコンバレー・モデルと同様、知識労働者市場の流動性が高いことと、アイデンティティが確立された個人（企業家・技術者）のアントレプレナーシップを前提とする。それ故に、これまで日本的なオープン・イノベーションのモデルケースが描けないまま、待望論だけが過熱していた。

ただ近年、先端的な大企業においては、日本的経営システムでの長期的な雇用制度を堅持したまま、多様なイノベーションを同時多発的に実現するために、スピノフ・ベンチャーとのWin-Win関係を構築する動きが見えてきた⁽¹²⁾。たとえば、浜松地域に本社を置く浜松ホトニクスの場合、光産業創成大学院大学の設置を通じてスピノフ制度を拡張し、多様な潜在的顧客ニーズが入りやすいオープンな組

組織的知識創造モデルへと経路修正を図っている。このケースの特徴は、優秀な技術者がスピンオフ創業した後でも元の職場に復帰できるリスク緩和制度を導入した点にあり、優秀な技術者との関係をつなぎとめると同時に、多様なベンチャー的活動を社内に取り込むことができる点にある。このような日本的大企業とスピンオフ起業家との Win-Win 関係モデルは、大企業（母体組織）の支配・管理下にある社内ベンチャーや子会社型創業と異なり、また、母体組織と全く無関係の独立型創業でもない「第三の道」といえる。それこそが、日本的なオープン・イノベーションのモデルケースとなり得るだろう。

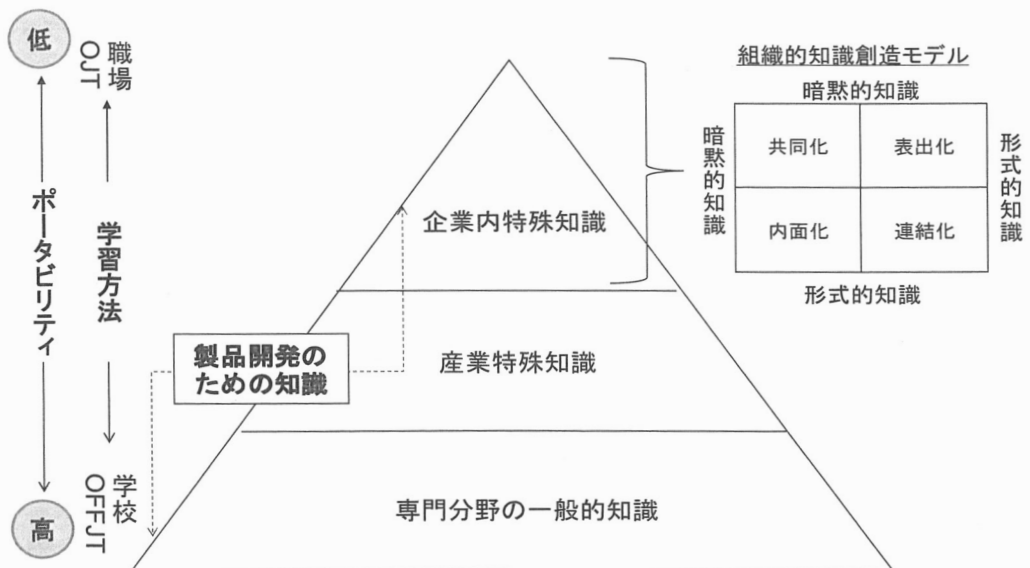
（２）学習コミュニティの戦略的育成と一般的知識の学習

また、近年、日本的経営システムを堅持する大企業がスピンオフを前提に置き、ポータビリティの高い一般的知識を社内技術者に学習させる動きが散見されるようになってきた⁽¹³⁾。従来の人的資本論

（Becker,1975）や知的熟練論（小池,1991）によれば、一般的知識は、当該企業以外でも役立つポータビリティの高い知識であり、その訓練費用は従業員が主に負担するものであった。一方、日本の経営システムのもとで重視される企業内特殊知識は、当該企業においてのみ役立つ知識でありポータビリティが低く、その訓練の費用は長期的見通しに立つ雇用制度のもと、企業と従業員が双方で分かち合うというものであった。ただ、実際上の技術者におけるキャリア形成では、ポータビリティ可能な専門分野の一般的知識のベースの上に、特定産業でポータビリティ可能な産業特殊知識が積み重なり、さらに、特定企業内の暗黙的知識と形式的知識の双方を含む企業内特殊知識が重層的に蓄積され、それらが相互作用することによって先端分野での製品開発力の習得に結びつく（図表２）。

そうすると、企業サイドは、企業内特殊知識のための訓練だけを切り離して投資コストを払うことが無意味になる。社内の技術者が先端分野での新製

図表２ 製品開発のための知識（人的資本論の知識類型の応用）



品開発などプロダクト・イノベーションを実現するためには、企業内特殊的知識と一般的知識のつながりや関係性を意識して訓練コストを払うこと、具体的には、課題意識（製品開発テーマ）を持たせながら一般的知識を学ばせるといった訓練を行うことが求められる。このような製品開発力を習得するための学習には、学校教育と職場教育、OJT と OFF・JT といった二分法を超えた新たな学習環境が求められる。それは、学校での一般的知識と職場での企業内特殊的知識を相互作用できるような、技術者相互の主体的な「学習コミュニティ⁽¹⁴⁾」が相応しい。スピンオフ企業家においては、創業前にこうした母体組織（大企業）での学習コミュニティに参加すれば、ベンチャー創業に不可欠な製品開発力を習得することができる。このような学習コミュニティを戦略的に育成する先端的な大企業が日本にも見られるようになってきたので、今後、優秀な技術系人材がベンチャーを創業する動きも活発になってくると見通せる。

（３）第三の産業分水嶺となるメイカーズ革命

上記２点に加えて、最近では「メイカーズ革命（アンダーソン,2012）」と呼ばれる 21 世紀の産業革命⁽¹⁵⁾ が起きつつあり、技術系人材によるベンチャー創業のハードルが更に下がってきた。ここで言う「メイカーズ革命」の特徴については、「①デスクトップのデジタル工作機器（3D プリンタ・レーザーカッター等）を使ってモノをデザインし試作すること、②それらのデザインをオンライン（フェイスブックやツイッター等）のコミュニティで当たり前に共有し仲間と協力すること、③デジタルファイルが標準化されたので誰でも自分のデザインを製造業者に送り欲しい数だけ作ってもらうことができる（また自宅でも家庭用のツールで手軽に製造できる）こと」といった３点が挙げられている。そして、この３点

の新しい流れが、アイデアから起業への道のりを劇的に縮めた点を指摘している。

このメイカーズと呼ばれる起業家は、「①企業組織の境界を越えたオープン・イノベーション、国境も越えるネットの世界で実現したものを現実のリアルな世界でも応用していく人々であり、また、②小型 3D プリンタなどのデジタル工作機器を活用してモノづくりをする人々」といえる⁽¹⁶⁾。メイカーズが標的にする市場は、「一万個単位の市場（アンダーソン,2012）」であり、それはネット販売が可能なニッチ市場である。一万個単位ならば十分にビジネスとして成り立つ市場規模であり、同時に大量生産の手が届かない市場の陰の部分（モノのロングテール）である。この市場において、自分のアイデアを形にして世界に売り込む起業家（メイカーズ）が今後大量に生まれると見込まれている。その現象は、メイカーズ革命を先取りするアメリカのみならず、日本においても「ひとりメーカー」といった「デジタル起業家」として既に紹介されている（水野,2012）。今後、この「メイカーズ革命」は、前述した日本的なオープン・イノベーションと起業家コミュニティとの組み合わせにより、「ベンチャー創業の新時代ストーリー」を切り拓く鍵概念になるものと思われる。

5. おわりに ～日本的ベンチャー創出による地域活性化戦略～

本稿では、「地域活性化」の出発点として「担い手」の問題に注目し、日本においてもベンチャー創出の条件が整ってきた点を見通した。ただ、それが冒頭に述べた「地域活性化」へと結実するかどうかは、以下の３点の検討を要する。

まず、最初に検討すべきは、地域（正確には地方都市）において持続的にベンチャーが簇生し、新しい産業集積が形成されるかという点である。その点

については、地域で「スピノフ連鎖⁽¹⁷⁾」発生のメカニズムが働くかどうかによる。そのメカニズムは、母体組織（大企業）内の学習コミュニティからベンチャー企業横断的な学習コミュニティへと形成・再形成が繰り返される点にポイントがある。

次に検討すべきは、縮小したモノづくりベースの既存産業集積に代わって、ハイテク分野の新しい産業集積が、当該地域の雇用の受け皿となり得るかという点である。確かに自動車や電機のような裾野の広いモノづくり産業と比べて、ソフトウェアやバイオなどハイテク産業は雇用創出効果に欠ける面がある。ただ、「デジタル・モノづくり」のメイカース革命に加えて次のような、「地域において既存産業の再生と新産業の創出を両立させるアプローチ(図表3)」をとればシナジー効果をもたらすことが期待できる。

最後に検討すべきは、ベンチャー簇生と新産業創出によって、地域の経済的側面における活性化を実現したとしても、地域コミュニティなど社会的側面

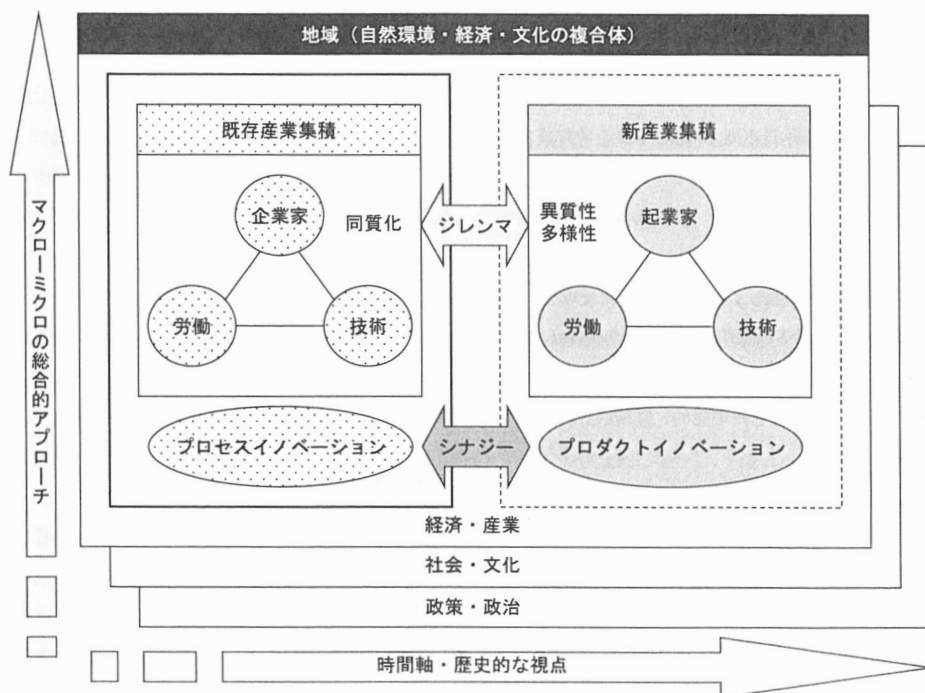
の充実をどう両立して実現していくかという点である。紙幅の都合、以上の論点に関する実証研究は別稿に回すこととするが、いずれにしても「地域活性化」のポイントは、矛盾を孕んだ複数の課題を同時に解決する「三方一両得」のような関係性構築にあり、その関係性の鍵は多様な「コミュニティ」にあるとだけは確信できる。

(ながやま むねひろ・会員・駒澤大学教授)

<参考文献>

- アンダーソン, C.(2012), 関美和訳『MAKERS』NHK 出版。
 忽那憲治・安田武彦(2005)『日本の新規開業企業』白桃書房。
 研究産業協会(2002)「スピノフベンチャーの実態と課題に関する調査」。
 小池和男(1991)『仕事の経済学』東洋経済新報社。
 榊原清則(1985)「社内ベンチャーの意義」『組織科学』第19巻1号。
 定藤繁樹(2002)「起業家の育成」金井一頼・角田隆太郎編『ベンチャー企業経営論』有斐閣。

図表3 地域において既存産業の再生と新産業の創出を両立させるアプローチ



スピンオフ研究会 (2003) 「スピンオフ研究会報告書－大企業文化からの解放と我が国経済構造の地殻変動に向けて」。

高橋徳行 (2005) 『起業学の基礎－アントレプレナリシップとは何か』 勁草書房。

田路則子・露木恵美子編著 (2010) 『ハイテク・スタートアップの経営戦略－オープン・イノベーションの源泉』 東洋経済新報社。

中村剛治郎 (2004) 『地域政治経済学』 有斐閣。

永島暢太郎 (2010) 「オープンイノベーションの二つの側面－アウトサイドイン型、インサイドアウト型に関する考察」 『東海大学政治経済学部紀要』 第42号。

長山宗広 (2010) 「新しい産業集積の形成と地域振興」 吉田敬一・井内尚樹 『地域振興と中小企業』 ミネルヴァ書房。

長山宗広 (2011) 「産業クラスター政策」 永山利和編著 『現代中小企業の新機軸』 同友館。

長山宗広 (2012) 『日本のスピンオフ・ベンチャー創出論－新しい産業集積と実践コミュニティを事例とする実証研究』 同友館。

仁田道夫・久本憲夫 (2008) 『日本の雇用システム』 ナカニシヤ出版。

林大樹 (2001) 「『日本的』経営・雇用慣行に関する経営者イデオロギーの動向」 日本労働社会学会編 『日本労働社会学会年報』 第12号。

前田昇 (2002) 『スピンオフ革命』 東洋経済新報社。

水野操 (2012) 『デジタルで起業する』 かんき出版。

港徹雄 (2011) 『日本のものづくり 競争力基盤の変遷』 日本経済新聞社。

吉田和男 (1996a) 『解明 日本型経営システム』 東洋経済新報社。

吉田和男 (1996b) 『日本型経営システムの再構築』 生産性出版。

Becker, G.S. (1975), *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, With Special Reference to Education*, Second Edition, University of Chicago Press. (佐野陽子訳 『人的資本－教育を中心とした理論的・経験的分析』 東洋経済新報社, 1976年)

Chesbrough, H.W. (2003), *Open Innovation: The New Imperative for Creating and Profiting from Technology*, Harvard Business School Corporation. (大前恵一朗訳 『オープンイノベーション』 産業能率大学出版部, 2004年)

Kenney, M. & U. von Burg (2000), "Institutions and

Economies: Creating Silicon Valley," *Understanding Silicon Valley*, Stanford University Press. (加藤敏春監訳 『シリコンバレーは死んだか』 日本経済評論社, 2002年)

Nonaka, I. & H. Takeuchi (1995), *The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation*, New York: Oxford University Press. (梅本勝博訳 『知識創造企業』 東洋経済新報社, 1996年)

Saxenian, A. (1994), *Regional Advantage- Culture and Competition in Silicon Valley and Route 128*, Harvard University Press. (大前研一訳 『現代の二都物語』 講談社, 1995年)

Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W.M. (2002), *Cultivating Communities of Practice*, Harvard Business School Press. (野村恭彦監訳 『コミュニティ・オブ・プラクティス』 翔泳社, 2002年)

<注>

- (1) サクセニアン (Saxenian, 1994) は、半導体・コンピュータなどハイテク産業で同一条件にある、アメリカ西海岸のシリコンバレーと東海岸のボストン郊外ルート128を取り上げ、①地域の社会構造・制度・文化、②産業構造(社会的分業構造)、③企業の内部組織という3つの観点から地域優位性の比較研究を行なった。その結果、シリコンバレーを地域ネットワーク型産業システム、ルート128を独立企業型産業システムと名づけ、前者の優位性について、「様々な関連技術を持つIT専門企業同士が、激しく競争しながら同時に協力もする。それは、非公式な社会的ネットワークやオープンな労働市場にもとづく協力・学習行動であり、実験的な試みやイノベーションが促され、ハイテク市場や技術の変化に素早く対応できる」と論じた。
- (2) 吉田 (1996a, 1996b) は、日本の経営システムの形成と特徴について、次のように整理している。日本の経営システムの萌芽は、「イエ」や「ムラ」の論理にあるように、江戸時代以前にすでに見て取れる。ただ、終身雇用制度を中核とする今日の日本の経営システムが確立するのは、戦後の高度成長期以降と捉えている。そして、日本の経営システムの特徴として、①分業関係を「曖昧」にして労働者同士での協力で柔軟に作業を進めることを基本とするシステム、②終身雇用・年功序列賃金などの日本型雇用慣行によって「協調の利益」を生み出すシス

- テム、③協調の利益を生み出すための「情報の共有」と労働者間のネットワーク型システム、④下請け・系列の企業間の協力・協調のネットワーク、などを挙げている。こうした特徴を持つ日本の経営システムは、1970年代にクローズアップされ、1980年代にブームを起こした。
- (3) 地域政策と中小企業政策の歴史の変遷とその分析については、長山 (2010) に詳しい。
- (4) 中村 (2004) では、内発的發展 (endogenous development) を理念に置く地域産業政策として、①地域イノベーションや地域住民の主体性 ②地域中核産業の戦略的振興 ③地域内産業連関的發展の重視 ④独自の経済上部構造の強化と自律型本社経済の形成・維持 ⑤地域内経済循環による総合的發展、を挙げている。
- (5) 最終的に、経済産業省の「産業クラスター計画補助金」事業は、民主党事業仕分け報告の指摘を受けて、2010年度に廃止された。約10年間の産業クラスター政策の変遷とその評価については、長山 (2011) に詳しい。
- (6) 本稿で言う「ベンチャービジネス」とは中小企業の一形態であり、リスクをとった企業家 (技術者) がプロダクト・イノベーション (新製品開発・新市場開拓等) を持続的に実現する存在と捉える。すなわち、「high technology firm」「new technology-based firm」と称される研究開発型のハイテク中小企業と同義である。
- (7) 大学発ベンチャーの定義は、「大学の人材や技術等をもとに起業すること、すなわち「大学からの起業」と捉える。大学発ベンチャーへの期待は、技術移転を中心とした「産学連携」を一步進めて、大学等の研究成果の製品化・事業化の早期実現を図ることにあった。大学発ベンチャーは年々増加し、2001年から3年を待たずに目標の1,000社を超え、2006年度末には1,590社が設立された。しかしながら、「研究開発段階」で事業化の目処の立っていない大学発ベンチャーが約5割を占めていた (経済産業省『平成18年度大学発ベンチャーに関する基礎調査』)。
- (8) 日本の新規開業率は、中小企業庁編『中小企業白書』、日本政策金融公庫 (国民金融公庫) 総合研究所編『新規開業白書』において毎年データが載せられている。
- (9) グローバル・アントレプレナーシップ・モニター (GEM) 調査の各年版を参照。
- (10) 中小企業庁編『2002年版中小企業白書』によると、事業者対雇用者収入比率は、1980年代以降に1を割り込み、2000年には0.6となっている。
- (11) オープン・イノベーションの類型としては、大企業が外部企業・顧客・サプライヤー・大学・研究機関等から知識を外部調達して自社の知識基盤を拡張する「アウトサイドイン型」、大企業による知的財産の販売や社内アイデアの外部移転・社内プロジェクトの外部化などを通じて利益を得る「インサイドアウト型」に分けられる (永島, 2010)。「インサイドアウト型」のオープン・イノベーションの事例は、不況期の大企業におけるジレンマ (選択と集中でコスト管理を厳格化しながらも将来の成長のために研究開発と新規事業を創造しなければならないジレンマ) の克服となり、スピンオフ・ベンチャー起業家と親元の大企業における Win-Win 関係モデルの典型と捉えられる。
- (12) 『週刊ダイヤモンド (2011年2月12日)』では、ソニーを去ったエース社員 (通称「ヤメソニー」) を特集し、スピンオフ後も古巣のソニーと緩やかな関係性を持っているケースなどを紹介している。
- (13) 『日経ビジネス (2012年5月7日)』によれば、ソフトバンクやソニーなどでも、アップルやグーグルの後を追って、アイデンティティ確立を促す人材育成策として「社内大学」を設立している。
- (14) それは、「実践コミュニティ (community of practice)」の概念と同義であり、「あるテーマに関する関心や問題、熱意などを共有し、その分野の知識や技能を、持続的な相互交流を通じて深めあっていく人々の集団 (Wenger et al. 2002)」と定義される。実践コミュニティとは、学習者自身が内的に構築するものであり、外的に規定される「組織」とは意味合いが異なる。よって、「実践コミュニティ」の境界は、「組織」のように明確ではなく、曖昧であって、ビジネスユニットの内部に完全に収まるものもあれば、部門間の境界をまたぐもの、企業間の境界さえ超えるものもある。実践コミュニティの概念は、組織と個人の相互作用、内部での共同性と外部へのオープン性との相互作用によって、日本型の組織的知識創造モデルとシリコンバレー流の西洋型知識創造の両者を弁証法的に統合し、「第三の道 (日本的なオープン・イノベーション・モデル)」を見出す可能性を秘めている。
- (15) この現象に関して、港 (2011) は「柔軟な大量生産」の時代、「第三の産業分水嶺」と名付けた。「第一の産業分水嶺」は、大手完成品メーカー専用の生産設備にもとづく垂直統合型の大量生産システム (フォーディズム) の時代で

あり、「第二の産業分水嶺」は、サード・イタリアや大田区に見られる専門特化した多数の中小企業による水平分業の生産ネットワーク、すなわち多品種少量生産（ポスト・フォーディズム）を可能とする「柔軟な専門化」の時代であった、と捉える。それが21世紀以降の「第三の産業分水嶺」では、ICT革新（特に3D技術）によって少量生産から大量生産まで全ての生産がデジタル汎用的生産機器で遂行できるようになり、市場メカニズムによる世界的規模での価格競争とコモディティ化が進展してくるという。

- (16) 『週刊東洋経済（2013年1月12日）』では「メイカーズ革命」を特集し、日本における「ジャパニーズ・メイカーズ」と呼ばれる起業家を紹介している。
- (17) スピンオフ連鎖とは、「一つの母体組織を出発点として、樹形図状にスピンオフが多数繰り返し起こる現象」である。新しい産業集積の形成プロセスとしてのスピンオフ連鎖について、長山（2012）では、①浜松地域のソフトウェア集積（ヤマハ発動機を母体組織とするスピンオフ連鎖）、②札幌地域のソフトウェア集積（マイコン研究会／BUGとデービーソフトを母体組織とするスピンオフ連鎖）、③浜松地域の光電子集積（浜松ホトニクスを母体組織とするスピンオフ連鎖）、といった事例研究を通じてその発生メカニズムを解明している。

労働戦線 NOW



アベノミクスと財界、連合、労働界のきしみ

「デフレ打開は賃上げ・安定雇用」が世論へ

青山 悠

「アベノミクス」をめぐり、安倍政権と財界、連合、全労連など労働界できしみが聞かれる。アベノミクスとは、デフレ打開へ向けた「大胆な金融緩和」「財政政策による大型公共事業」「民間投資を喚起する成長戦略」など3本の矢の経済政策とされている。市場では円安、株高で一定の期待もうまれているが、「3本の矢」は破綻済みの政策ともされている。春闘から7月の参院選に連動するアベノミクスに対して、労働側と野党との拮抗力が問われている。

■財界は賃金増加の官邸要請に冷淡

「デフレ打開へ賃上げと安定した雇用」が政府、労働界、メディア、民間研究機関などで世論となっている。安倍首相も異例の対応として2月12日、官邸に経団連、経済同友会、日商の経済3団体トップを招き、「政府は労働規制緩和に取り組む。経済界には、業績改善企業の報酬引き上げをお願いしたい」と要請した。

ところが、財界側は「要請を会員に伝える」と述べる一方で、逆に「解雇の条件緩和」を主張した。米倉経団連会長は記者会見で「景気は一部で明るさが見えており、安倍内閣のデフレ脱却の取り組みに期待している。金融、財政、成長戦略が実行され、海外需要を取り込むことでデフレから脱却することが可能となり、企業収益が回復すれば、雇用増大や賃金の上昇につながっていくのではないかと。業績が上がっている

企業は一時金などで対応も」と述べている。賃上げを拒否しながら、逆に労働破壊を迫るという露骨な企業利益優先主義が目立った。

■アベノミクスと経団連のきしみと共鳴

もともと経団連は、賃上げについては円高、デフレなど厳しい経営環境を理由に「ベアは実施の余地なし」「定昇制度の見直し」など、実質的に賃金水準の低下まで踏み込んでいる。経団連幹部はアベノミクスについて「金融緩和や財政政策、景気対策などでは危機打開には不十分」ときしむ。財界が求めているのは「TPPなど経済連携の推進」「法人税減税」「一層の社会保障制度改革」「原発を含むエネルギー施策」「労働規制の見直し」などである。

異例の「賃上げ減税」（3年時限で給与5%増分を1割法人減税）についても、「税制改革は不明確。全体がクリアできれば個別企業で活用も」と述べ、ベア否定路線は転換しない方針だ。米倉弘昌会長も「給与引き上げは慎重に」とベア否定の方針を貫いている。経済同友会も「賃上げは固定費であり、3年間の時限減税はつかえない」と突き放す一方、財界と政府とは「大胆な規制緩和」「労働法制見直し」「消費増税」などでは一致する。賃上げできしみながら、インフレや消費増税が進行すると、内需の6割を占める個人消費が縮小し、デフレ進行と企業収益の悪化となって会社自体のクビを占める「負

の連鎖」となる。

■連合も政府の賃上げ対応策に冷淡

安倍政権は、連合に対してもデフレ打開へ向けて賃上げを推奨しているが、連合は冷淡だ。

新年早々の交歓会でも安倍首相が来賓としてあいさつし、「働く人の収入増を」とエールをおくり、田村厚労相も「デフレで給料が上がらない社会は異常だ」と賃金の改善を訴えた。

ところが、連合組織の反応は政府の「賃上げ減税」などにはいま一つ。自動車総連の幹部は「デフレ打開へ姿勢としては前向きだが、自動車は賃上げや、『賃上げ減税』を活用できるような業況でない。円安になっても海外進出した企業は国内にかえってこなく、国内の減産で雇用問題もおこりかねない。政府の賃上げパフォーマンスより、健全な労使関係と労使自治で対応し、所得増は一時金の増額で図る」と語る。業績改善は一時金とする経団連と同一歩調といえよう。

UAゼンセン幹部は、傘下組合企業のローソンが政府のデフレ打開などを踏まえ、20～40歳代の若者と子育て世代に3%の年収増額（一時金）に対して「賃上げというより、一時金のかたちをとった家族手当のようなものではないか」と距離を置き、交渉継続中だ。

連合幹部のトップは、アベノミクスの2%インフレ目標で賃上げしないと生活悪化になるのではないかと懸念に対して「2%のインフレになるのかどうかまだわからず要求ということにはならない、もし物価高となって所得が増えなければ社会混乱となろう」と腰が引けている。

早くも円安で輸入小麦粉などは10%も上昇し、生活悪化の打開へ賃上げは重要課題だ。ところが、連合の金属など大手組合幹部は企業経

営者と同じように「企業危機を共有」しあっている。労務行政研究所の13年賃上げ見通し調査では、単組幹部210人のうち「ベアを実施すべきでない」が63.3%を占め、経営側75.5%と同様の傾向をみせた。

連合のベア獲得組合は08年の25%程度から、09年以降8%程度に急落し、実質的にベアなしの状態が続いている。自動車、電機、NTTなど主要産別は13春闘でもこぞって「賃上げ」「ベア」を放棄し、もっぱら一時金増額と中小春闘として、産別全体の闘争を回避している。「ベア」表示は私鉄総連などごく少数にすぎない。しかも今年ほど連合の設定した「1%相当」の要求を掲げる産別が消えた春闘もめずらしい。

古賀連合会長は産業のばらつきのなかで「連合として横一線の統一的な要求の設定は無理。賃金の高い大手は賃上げしなくても一時金、諸制度で労働条件の改善をはかり、中小などは賃上げをしていくことにしている」と語る。

一体、連合は財界のベアゼロ路線とどうたたかうのか。大手の賃上げ闘争の放棄を容認し、経団連の容認する「ベアより一時金」に傾斜し、諸手当や中小春闘だけでは連合全体の春闘を分散化させることにならないか。賃金水準の上げ幅を軽視して、絶対額や底上げ論など連合の要求と運動のあり方が問われている。

さらに大手製造業では労働生産性が賃金に連動していなく、国際的にも問題とされている。80年を100として、2010年は労働生産性は292と伸びているにもかかわらず、賃金は149にとどまる。分配のゆがみは内部留保の増大とカネ余りとなり、「過小賃上げはデフレに加担」（連合総研）と指摘されるほど、ものわけのよい大手組合の運動と社会的責任が問われている。麻生財務相も「内部留保が厚くなったのだ

から、労働分配率を上げろというのは、連合の仕事なんじゃないの」と皮肉り、奮起を促しているほどだ。

■アベノミクスの弱点、賃上げ目標設定を

アベノミクスは円安、株高など大手輸出企業と投資ファンドは恩恵をうけている。一方、石油、食料など輸入品は物価高となって庶民の生活に影を落としはじめた。もともとアベノミクスの「3本の矢」は破綻済みの政策といわれている。「大胆な金融緩和」として市場にいくらカネをばらまいても、内需が冷え込んでいるもとでは投資に回らず、余ったカネは内部留保や投資マネーとなって深刻な弊害を实体经济に与えることは明らかだ。

「金融緩和」で2%のインフレ目標を設定しても、賃上げなしの物価高となって生活悪化と内需縮小となり、デフレ脱却は不発となる。「財政投入」も自民党族議員型のバラマキ公共投資とされ、経済成長にはつながらず、借金の山を残すだけだろう。「成長戦略」も貧困と格差を広げて破綻した小泉構造改革の焼き直しにすぎない。しかもアベノミクスは、消費増税、福祉改悪の地ならしともされている。デフレの要因は非正規増加やリストラ、賃下げなど深刻な需要不足からだ。長期にわたる賃金抑制の結果、年間平均給与は97年の467万円をピークに、58万円も激減し、総額でも34兆円減少し、デフレを深刻化させている。

いま政府に求められている政策は、2%のインフレ・ターゲット（目標）ではなく、デフレ打開へむけた賃上げターゲットの設定である。政府として最賃引き上げ、非正規の雇用正規化と均等待遇、大手と中小との公正な取引ルール、公務員の賃下げ撤廃などに加え、具体的な賃上

げターゲットを提起すべきだろう。経済への影響でも労働総研が2月27日に開催した「アベノミクスと中小企業」研究会では、石油、資源などの輸入価格が円高で上昇し、中小経営を厳しくしていると報告された。さらにアベノミクスは大企業・輸出偏重で中小企業や地域経済活性化の視点が欠落し、経営悪化をより深刻化させると指摘。大型公共投資による地方自治体の財政負担増も懸念されている。

政財界からも経団連の重厚長大産業優先に対して、内需6割を占める個人消費関係産業政策を重視した国民生活産業・消費者団体連合会（生団連）が2011年に結成され、UAゼンセンも方針で協議を提起している。今春では内部留保を原資としたローソンの新浪剛史社長による年収増加策や、ワークマン（作業服チェーン）が全社員212人の年収（一時金）一律3%引き上げ、セブン&アイの賃上げなどもみられる。今後、デフレ打開と内需拡大へ経済界の新たな動向も注目されよう。

■国内外は賃上げ、安定雇用が潮流

いまや欧米・アジアなど世界は低賃金競争から高賃金と最賃引き上げ、雇用創出へ潮目は変わってきたとされている。ILOの12年「世界賃金報告」は労働生産性が上がったのに賃金が上がらなかった国として日本などをあげ、賃金増加策をとるべきだと提起している。

連合系の国際労働財団が2月20日に開催した日米英独の国際シンポでも日本の異常さに警鐘が鳴らされた。シンポでは、アメリカは多国籍企業の海外生産移転で製造業の労働者は2012年までの10年間で529万人（30.6%）減少し、国境を超えた労働運動の強化を訴えた。「アメリカ経済報告2012」でも「製造業を始め

とする高賃金セクターでの雇用の再生」が掲げられ、オバマ大統領は「米国の経済成長のエンジン」に中間所得層を重視。所得増加、雇用創出、最賃引上げ（7.25ドルを9ドル）などの政策を示している。

ドイツでは労働市場も安定し、賃上げは4～6%を実現しているが、低賃金部門が増えていると報告。「日米英とはやや異なる」と述べ、労働組合と政府、経営団体とのソーシャルヨーロッパとして多国籍企業の国際規制や賃下げ禁止などを提起した。イギリスでは年金改悪で200万人のストを実施し、90年ぶりの大闘争という。

日本からは日本総研の山田久調査部長が報告。生産性と賃金との乖離は共通しているが、欧米では賃金が上昇し、日本だけが賃金デフレに陥っていると指摘。原因として「人件費削減偏重の企業行動様式」「企業内労働組合の行動様式」「春闘機能の低下、パターンセッター方式の逆機能」などと指摘し、春闘改革を訴えた。

各国でもフランスでは株主への配当を増額した従業員50人以上の企業には働く人への利益分配手当の支払いを11年に新設した。アジアでは12年にストが多発し、中国（11.7%アップ）、インド（13%アップ）など大幅な賃金上げを実現している。解雇規制でも欧州では集团的整理解雇規制法があり、フランス、ベルギーでは工場閉鎖阻止へ政府が動いている。

■「例外国家」打破へルールある経済社会

財界の賃下げ攻撃や連合大手のベア放棄などは今や世界の潮流に逆行する傾向となっている。日本では主要19カ国でも97年以降15年間も異例の賃金低下が続き、分配のゆがみも拡大し続けている。97年を100に、11年の企業経常

利益は163へと増加しているが、雇用者報酬は88まで低下している。大企業は内部留保を97年の142兆円から、11年には89%増の267兆円も貯め込み、1万円の賃上げならわずかに0.59%の還元ですむ。欧米と比べ働く人の所得が低下し続け、経済成長が止まっているのは日本のみという異常な「例外国家」とされている。

しかも経団連は今回初めて企業収益の源泉はグローバル化の海外市場が中心としながら、使途は設備投資と債務返済に当て、国内従業員への「還元は限界」と配分を明確に拒否した。利益配当は研究開発・設備投資25%、借入金返済16%に対して、雇用関係は8%にすぎない。国内従業員への配分を拒否した理由として「海外ではストが増加し、現地に還元」（経団連幹部）という。「日本の良好で協調的な労使関係は世界に誇れる財産」と経団連から称賛される日本の労働運動はなめられすぎではないか。

12年「労働経済白書」も労働生産性と賃金のかい離を分析し、「内部留保が賃金、雇用に還元されていない」と企業の「カネ余り」を指摘。「労働者の所得の増加が消費の増加となる内需拡大の活性化と良循環経済」を提唱している。国内外の世論に背をむけ、「企業潤い、家計すさむ」という異常な亡国論に対して、ルールある経済社会の構築が問われている。

■働くルール全面破壊へ「労働ビッグバン」

アベノミクスの「成長戦略」では、かつて葬り去られた「労働ビッグバン」（労働破壊）が再登場している。安倍首相は日本経済再生本部に「雇用・医療・経済連携の推進、エネルギー政策」など10項目の重要検討課題を提示した。さらに政府の規制改革会議（議長・岡素之住友商事相談役）も違法解雇の金銭解決、派遣対象

業務の拡大、裁量労働の規制緩和、混合医療の拡大などを検討課題にあげている。東芝などの経営者が参加している経済財政諮問会議も退職のあり方について整理などを掲げた。

大企業の経営者が議員となっている産業競争力会議でも整理解雇の可能性など解雇規制の緩和、有期雇用規制の中止など言いたい放題だ。経団連も「これまで（民主党政権）は規制強化のみだった」と恣意的にとらえ、労働規制の緩和も言いたい放題である。内容は正規従業員に関する労働法制について見直しを図り、就業規則による労働条件の不利益変更ルールを透明化を掲げた。さらに派遣、有期雇用の拡大と均等待遇の否定や、ホワイトカラーの労働時間規制の弾力化、最賃基準の低位見直し、医療・年金の改悪など、雇用の流動化とミニマム破壊へこれまで以上に踏み込んでいる。

とりわけ警戒が必要なのは正規従業員の労働法制の見直しである。JALでは整理解雇4要件を無視した165人解雇と不当労働行為で係争中だ。日本IBMでは「ロックアウト解雇」で「解雇自由社会」も画策されている。パナソニック、ルネサスなど電機では「追い出し部屋」などで13万人リストラが強行され、背景には企業統合によるリストラも指摘されている。公務・公共労関係でも、全大教では就業規則の一方的改悪による賃下げ反対で係争中であり、自治体では大阪橋下市長「維新の会」の組合・政治弾圧の暴政とたたかっている。10年の集团的労働争議は612件と前年比4割の激減。個別労使紛争は26万件へと増加し、偽装解雇や法無視の「ブラック企業」も蔓延している。

全労連などはこうした働くルールとミニマムの全面破壊に抗して2月24日、「ブラック企業、乱暴な解雇、就職氷河期、若者にまともな雇用

を」をテーマにしたシンポを開催した。若者雇用110番には「雇用契約書には、社内規定で『労働組合活動をしたら即刻解雇』と記されており、誰もモノがいない」（機械系商社）など違法職場からの相談も寄せられている。JMIU千葉のナノテック支部では「賃金・手当カットなど就業規則の一方的な変更が行われた」と、一方的な就業規則の不利益変更とたたかっている争議も報告された。

パネラーの後藤道夫都留文科大学教授は「働く権利がぼろぼろに崩され、むきだしの労使の利害対立となっている。労使の正面对立に対して、ストのできる労働組合を準備し、力で働く権利を押し込むことが必要になっている。組合は立ち遅れていないか」と警鐘を鳴らした。

■内部留保還元でメディア、政党に新たな動き

自民党政権復活後の労働戦線では、デフレ打開へむけた賃上げ闘争とあわせ、労働法制破壊や憲法改悪、原発推進などに対する国民的な共同闘争が課題となっている。全労連は転換期の13春闘で連合金属大手労組のベアゼロ相場の打破へ向け1万円以上の賃上げを設定し、産別ではJMIUが3万円以上、医労連が2万円以上などを掲げて運動を展開。「賃上げ・安定雇用こそデフレ打開の道」として多数派形成と一点共同を拡大させ、中立労組や地元の中小企業団体、会社、自治体などとの総対話を強めている。政府に対しては、最賃引上げで中小企業に経営支援を求めつつも、「賃上げ減税」については3年時限や5%人件費増と法人税との関係などから活用は困難としつつも、賃上げの追い風をいかに方針だ。

連合も春闘では金属大手などはベアを放棄しているが、春闘ヤマ場にはUAゼンセンなど

内需関連産別が先行ベアの獲得に挑戦し、成果をあげた。交通産別や中小産別、大手産別内の中小組合も春闘をたたかっている。

メディアも今春闘ではこれまでになく一斉に「デフレ打開へ賃上げ・内部留保の活用を」などの報道が目立つ。政党でも日本共産党が「賃上げと安定した雇用の拡大で暮らしと経済を立て直そう・働くみなさんへのアピール」を発表し、「全労連の1万円以上の要求、連合1%要求の支持」を表明し、大企業の内部留保のわずか1%を活用するだけで、8割の企業で月1万円の賃上げができると指摘。「労働組合やナショナルセンターの違いも、政治的立場の違いものりこえ、幅広い国民階層との対話と共同をよびかける」との提言がメディアを含めて注目されている。全労協、全港湾や京都、大阪、神奈川などでは連合、全労連への訪問をはじめ、自治体、地方の経済・商工団体などへの申し入れなど新たな動きとして注目されている。

■労働破壊阻止、護憲へ多角的国民共同を

争点の労働規制緩和では、政府と財界は「労働市場の流動化促進」「正規雇用の見直し」「派遣、有期雇用の規制緩和」など新自由主義的な逆コースを復活させた。

全労連は「労働ビッグバン」阻止へ向け、連合組織も視野に多角的な共同闘争を重視している。連合の古賀会長も労働規制緩和に対しては、「使用者にとって使い勝手がよいだけの雇用・労働の規制緩和は進めるべきではない」と反論。与党側から少数野党側になり、運動では従来の「参加・実現型」から「要求型運動」に「戦法を変えざるをえない」と強調。民主党や自民・公明との政策協議も提起しながら、「運動と主張を強め、力を背景に拮抗力を働かせ、国民を

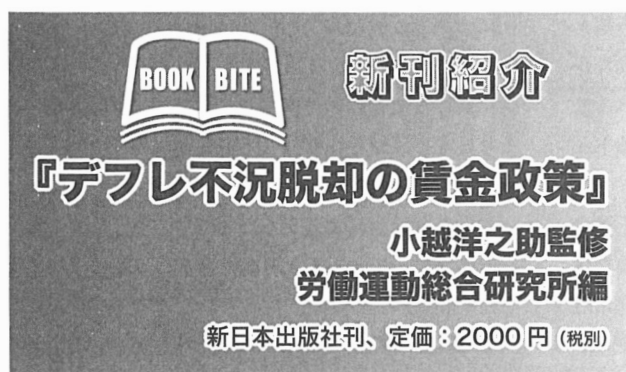
まきこんだ運動が必要だ」と強調している。

かつて09年までの小泉流構造改革では「労働法は古く、組合も無用。労基法で保護されると思うのは神話」として暴走した政策に対して、連合と全労連など労働界と野党が協力して、違法解雇の金銭解決による解雇自由や残業不払い合法化を粉碎した歴史がある。春闘でも98年に東京の同じ大集会場で1日違いの「雪かき共闘」をしたこともある。いま連合と全労連は、消費増税と福祉の一体改革、TPP、原発ゼロ、公務員の賃下げ、派遣法・有期労働法などで対応は大きく異なっている。

こうしたなかでも今度の安倍政権の解雇自由や、残業ただ働き、最賃抑制など労働無法地帯を引き起こしかねない危険な政策に対して、暴政阻止を労働界の共通課題として各野党と共同して粉碎する取り組みが求められている。さらに安倍政権はTPP参加や沖縄の辺野古新基地建設の推進をはじめ、改憲へ集団自衛権の行使容認や「国防軍」創設など右傾化の政策が目白押しだ。

7月の参院選結果では改憲策動の危険性も高まっている。牧野富夫日本大学名誉教授は「アベノミクスは『仏の顔』ぶりで、参院選後は『鬼の顔』で安倍政権の本丸の改憲に挑む」と警告している。春闘から7月参院選への連動は必至だ。戦後の労働運動史をみても政財界が恐れるのは、経済闘争と政治闘争の結合した大きなたたかいである。全労連などは96年の「総対話と共同」の攻めの運動の成果をふまえ、デフレ脱却と消費増税阻止、暮らし、脱原発、護憲平和などルールある経済社会の構築へ多角的重層的な共同の拡大に挑戦。安倍政権の暴政を阻止する国民的共同の戦線拡大が期待されている。

(おおやま ゆう・ジャーナリスト)



働者に占める女性労働者の割合が増え、しかも従来の「家計補助」的パート労働からフルタイム労働へと雇用形態が大きく変化しながら、変わらない男女間賃金格差、昇進・昇格格差の実態を明らかにしている。

第3章までの労働者の賃金をめぐる実態と歴史的経緯・問題点を概括・吟

労働総研は2008年度から「人間的な労働と生活の新たな構築をめざして」と題するプロジェクトをたちあげ、7つの作業部会（雇用政策・賃金政策・社会保障・労働時間・心身の健康・提言実現の運動課題・仏英調査）を設け、調査・研究活動を展開してきた。3年余にわたる各部会の研究成果を集約して、プロジェクトの報告書が本誌2012年夏季号に発表された。同時に、各部会での調査・研究の成果も逐次発表されており、本書は「賃金政策」作業部会の研究成果としてまとめられ、刊行されたものである。

本書は、全体が5章からなっている。第1章「日本の経済・社会における賃金の位置」では、日本の賃金をめぐる問題状況を統計・図表を用いながら多面的にとりあげ、その根底に大企業の賃金抑制政策と、派遣業務の「全面緩和」に象徴される新自由主義的規制緩和があることを明らかにする。第2章「賃金水準決定の仕組みと搾取形態の構造変化」では、春闘の歴史を概括しながら、1995年当時の日経連が打ち出した『新時代の「日本的経営」』以降、大企業の総額人件費抑制政策（成果主義賃金政策と低賃金の非正規雇用拡大）と搾取の構造変化を明らかにし、大企業の「内部留保」溜め込みの仕組みと実態を明らかにしている。第3章「男女間賃金格差にみる女性労働の実情」では、雇用労

味したうえで、第4章「デフレ不況脱却、均等待遇をはかる賃金政策」では、この間の全労連の賃金闘争を踏まえながら、労働組合としての賃金闘争再構築に向けての具体的提案を行っている。本章のタイトルからうかがえるように、デフレ不況にあえぐ日本経済をどう打開するかという国民経済的視点から賃金闘争がもつ役割、意義が強調されている。最終章の第5章「賃金政策と雇用・社会保障政策との関連」では、賃金と密接にかかわる雇用の安定と所得再配分機能をもつ社会保障制度との「一体改革」の必要性を提起している。

昨年末の総選挙で自公政権が「復活」し、第二次安倍内閣が誕生した。首相は、「インフレ目標2%」を掲げ、円安誘導による輸出産業支援と大型公共事業の復活を政策の柱として、それにそった金融政策を日本銀行に強く迫っている。また、2月末の日米首脳会談ではアメリカ主導のTPP参加の道へ踏み出した。それは、一部の多国籍企業や富裕層・投機筋にとっては金儲けのチャンスかもしれないが、圧倒的多数の国民諸階層にとってはさらなる「負担・不安」を増幅させることは明らかである。本書は、国民の所得底上げと内需拡大による日本経済再生のもう一つ別の道を示している。

（天野光則・理事・千葉商科大学名誉教授）



■海外の労働組合からなにを学ぶかを読んで 特集のタイトルはまさに常に私自身が考え、職場や地域の仲間から質問されることでもある。本特集で紹介されているドイツ、イタリア、米国の運動の経験は、先進国の労働組合運動として比較的触れる機会の多いものではあるが、それぞれの論文は大変示唆に富んでいる。特に欧州の進んだ

労働条件と運動に学ぶ、というだけでは一面的な理解であることは本誌の多くの論考と同じ立場ではないかと思う。それは途上国、特にアジアの運動を見ても大変教訓的なたたかいがあることから言える。労働組合の組織人員・率でみれば多くの国で漸減傾向にあることは事実であり、労働組合がどのように力を発揮すべきか、各国の労働組合は真剣に模索している。歴史や運動の経過で、その社会的立場も組織形態も大きく異なっているが、日本の運動が自らの頭で考えぬいた方針を実践することが求められると思う。(東京・布施恵輔)

■ドイツの企業横断的規制力の力の源泉 近年、未組織労働者の組織化において、職場に団結体をつくることを目的意識的に追求せず労働相談を「個別紛争」として対応する傾向など、「職場での団結体形成の軽視」という弱点が生まれている。この背景にはヨーロッパの企業横断的な産業別労働組合への「憧れ」がある。しかし、筆者が指摘しているように、労使関係はどの

国においても労使間のたたかいの所産だ。この論文はとくにドイツにおける企業横断的規制力も実は各事業所における組合の強さが土台になっていることを、あまり日本では知られていない事実を紹介しつつ説得力をもって主張している。「企業別組合の弱点克服」という大きな課題に挑戦するためにも、あらためてその方向性についてきちんと議論することの重要性を実感した。(埼玉・三木陵一)



●今号の特集では、現場での取り組みや遺族からのメッセージなど

も含めて、多角的にメンタルヘルス不全や過労死の問題に迫っている。昨年、自殺者数が15年ぶりに3万人を切ったが、これは自殺対策基本法の制定に伴い、さまざまな自殺防止対策が実施されたことの成果であろう。しかし、依然として高い水準にあることは間違いない。

●私事であるが、先日同僚が自らその尊い命を絶った。それから悔恨の念にかられ、どうして防ぐことができなかったのかと自問自答する日々である。とはいえ、メンタルヘルス不全や過労死は、なかなか一人で対処できる問題ではない。職場を挙げて取り組まねばならぬ重要な課題である。労働組合が果たすべき役割は大きい。

●この他にも、日本的ベンチャーの創出による地域活性化をさぐった研究論文、「アベノミクス」をめぐる経済団体・労働団体の動向などが掲載されている。ご一読の上、是非感想をお寄せいただきたい。(S.N.)

き かん ろうどうそうけん
季刊 労働総研クォーターリー No.90
(2013 年春季号)

2013 年 5 月 1 日発行

定価：1250 円(税込) 年間：5000 円(税・送料共)

編集・発行 ● 労働運動総合研究所

〒102-0093 東京都千代田区平河町1-9-1-501

TEL.03-3230-0441 FAX.03-3230-0442

http://www.yuiyuidori.net/soken/

E-mail: rodo-soken@nifty.com

発売 ● 株式会社 本の泉社

〒113-0033 東京都文京区本郷2-25-6

TEL.03-5800-8494 FAX.03-5800-5353

http://www.honnoizumi.co.jp/

E-mail: mail@honnoizumi.co.jp

印刷・製本 ● 音羽印刷株式会社

落丁本、互丁本は本社にてお取り替えいたします。本書の内容を無断で複製複製、転載することは、法律で定められた場合を除き、著作権の侵害となります。

Information

「読者の声」欄への投稿を募集

本誌についての率直な感想、ご意見などを、折り込みのはがきにて、編集部までお寄せください。掲載分には図書カードを進呈します。

次号予告 (No.91 2013 年夏季号)

【特集】電機大リストラとのたたかい

＜労働総研・提言【改定版】＞

電機産業の大リストラから日本経済と国民生活を守るために

＜職場・地域からのたたかひの報告＞

(内容は一部変更することがあります)

社会保障 再生への 改革提言

すべての人の生きる権利を守りぬく

今日の貧困の広がりやを丁寧に分析。政府・財界が進めた雇用破壊、社会保障からの撤退や消費税増税政策の過ちを徹底批判する。内需主導型経済への転換と、人々の生命・労働力・生業・生活の再生産を総合的に支える社会保障改革を提起する。

新日本出版社 www.shinnihon-net.co.jp 〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6 ☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419 送料 200 円



ISBN978-4-406-05661-8
定価 1995 円 (税込)
四六判上製

日野秀逸 監修
労働運動総合研究所 編

目次

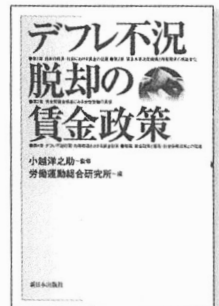
- 序章 安全・安心の社会を目指して
- 第1章 当面の社会保障をめぐる情勢の特徴
- 第2章 戦後日本の社会保障と財界戦略
- 第3章 「人間的な労働と生活」を基盤とした社会保障再生提言
- 第4章 「安定した雇用」の実現で確かな財源の確保を
- 第5章 社会保障制度改革のための運動づくりの視点
- 第6章 「2013年問題」——年金と高齢者雇用を考える

なぜ日本の「給与」は下がるのか？ デフレ不況と下落する賃金の関係を徹底分析！

デフレ不況 脱却の 賃金政策

小越洋之助 監修
労働運動総合研究所 編

定価 2100 円 (税込) / 四六判上製 / 222 頁



ISBN978-4-406-05626-7

目次

- 第1章 日本の経済・社会における賃金の位置
- 第2章 賃金水準決定の仕組みと搾取形態の構造変化
- 第3章 男女間賃金格差にみる女性労働の実情
- 第4章 デフレ不況脱却、均等待遇をはかる賃金政策
- 第5章 賃金政策と雇用・社会保障政策との関連

今日の不況を日本の賃金水準や賃金体系、その構造変化から分析。格差と貧困の解消、均等待遇の実現など労働者の要求をふまえて、これからの賃金・雇用・労働のあり方や、内需拡大と“デフレ不況”脱却めざす賃金闘争の構築を提案する。

新日本出版社

www.shinnihon-net.co.jp

〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 4-25-6

☎03-3423-8402 FAX03-3423-8419 送料 200 円

Contents

Featured Theme

Eradication of Mental Ill Health and Death from Overwork

*Mental Health in Crisis and the Need for Realizing Decent Work

..... Yasuma FUKUCHI

*Mental Health Situation Now Takashi AMAGASA

*How to Eradicate Death from Overwork Kazunari TAMAKI

*Establish the Basic Law on the Prevention of Death from Overwork and
Rules for Enabling Workers to Work in Good Health

..... Shozo SASAKI

*To Prevent Recurrence of Death from Overwork – Bereaved Families
Standing up

With the Regret that I Was Unable to Save My Husband

..... Emiko TERANISHI

Let There Be No More Tragedy that Takes Joy of Family Away

..... Noriko NAKAHARA

*Make CO-OP Workplace Worthwhile, "Safe and Secure" Place for
Workers to Work Kazuhiro WATANABE

*In Pursuit of School where Teachers and Staff can Live and Work
Humanly Masao SUGIMOTO

Study

Creation of Japanese Type of Venture Companies and Revitalization of
Local Communities Munehiro NAGAYAMA

Labor Front Now

Abenomics and Friction among the Business Circles, Rengo and the
Labor World "Exiting from Deflation by Wage Increase and Stable
Jobs" Is Becoming Public Opinion Yu AOYAMA

New Publication

"Wage Policy for Overcoming Deflation," supervised by Yonosuke
OGOSHI and edited by Rodo Soken..... Mitsunori AMANO



9784780707588



1929336011902

ISBN978-4-7807-0758-8

C9336 ¥1190E

定価： 本体1190円 + 税

発売： 本の泉社

