２０２０年３月１７日北海道新聞朝刊

談

若者に目立つ過労死 企業間競争激化が背景に

甲南大名誉教授　熊沢　誠さん

高校や専門学校、大学などの卒業生たちが新社会人となる季節を迎えた。転勤や転職で新たな職場で働く人も多い。多くの労働者が希望を胸に仕事に取り組むが、長時間労働による過労死や過労自殺、パワーハラスメントは依然として深刻だ。さまざまな事例を長年分析してきた労働問題研究の第一人者、熊沢誠・甲南大名誉教授(81)に、問題の背景や解決への手だてを尋ねた。

（編集委員　中村康利）

――国内の過労死や過労自殺の件数は依然として少なくありません。

「過労で亡くなったり自殺したりした人のうち、労働災害（労災）として認定されたのは全体のごく一部にすぎません。その認定分で見ると、近年は過労自殺が高止まりしています＝図＝。若者や女性が目立つほか、職種では研究者や教員など専門職の犠牲が相次いでいます」

――週60時間以上働く人は全国で378万人もいます。こうした長時間労働も解消されていません。

「過重な長時間労働は、過労死や過労自殺の原因になります。労働者に無理な働かせ方をさせる企業の労務管理の問題があると考えています」

――熊沢さんは過酷なノルマも問題視しています。

「過重な労働時間とノルマがなくならない背景には、グローバル化で企業間競争が厳しくなったことがあります。企業はかつて『不採算部門があっても全体で採算が合えばいい』と考えていたのが、課や係単位で採算を判断するようになり、各部署に厳しいノルマが課せられました」

「職場の上司にはノルマに加え、部下に対する強い権限が与えられています。上司は自分の評価にもかかわるので、最初は部下を指導していても、うまくいかないとパワハラにエスカレートすることがある。被害は若手営業マンに顕著で、私はこうした背景で起きる過労自殺を『営業職型』と分類しました」

――ほかの職種も分析していますね。

「教員、看護師、医師といった『専門職型』は使命感を感じて無理を重ねるケースです。納期に間に合わせようと強いストレスを受けるのが『技術者型』で、設計技術者やシステムエンジニアが典型例です。生産や営業の職場長が部署をまとめながら納期やノルマを達成しようと追い込まれるのが『現場リーダー型』。どのパターンも深刻な事例です」

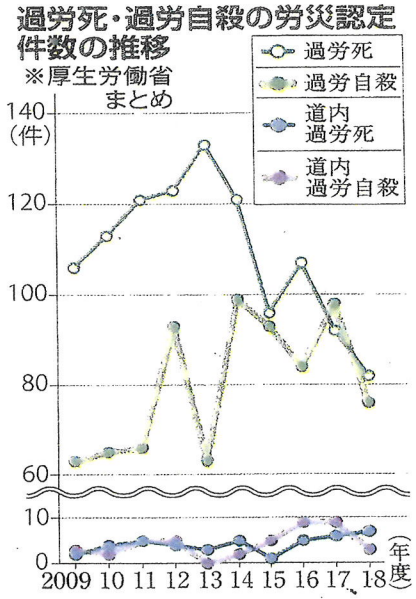
――消費者の過剰なクレームも問題視しています。

「製品やサービスに苦情を申し立てることは、市民生活を営む上で大切です。ただ、行き過ぎたクレームは現場の労働者に大きな負担を強いることになります。過労死や過労自殺を重要な社会問題と考え、消費者として節度ある適切な行動が求められます」

――過労死や過労自殺の問題を解決するには。

「長時間労働の法的な是正が必要です。昨年4月施行の働き方改革関連法は、残業時間の規制が不十分です。同時に働く人々の命と生活を守るため、労働組合を職場で苦しむ仲間に寄り添えるような組織として立て直すことが急務です」

頻発する過労死・過労自殺の問題を語る熊沢誠・甲南大名誉教授（高橋義英撮影）



くまざわ・まこと　労働問題研究者。1999年、研究会「職場の人権」を設立。著書に「過労死・過労自殺の現代史」（岩波現代文庫）など多数。三重県在住。