

三重県は、警視庁のまとめによる 2013 年の県内での自殺者数が 408 人であったことを発表した。この数は 10 万人あたりの自殺者数の全国平均を上回っており、47 都道府県では、25 番目となっている。経済的な困窮のほかに、健康問題やうつなどの精神疾患も自殺とは無縁ではない。

「11月を過労死防止の啓発月間に*1。 働き方の見直しを行うこととは？」

「働き過ぎの日本人」。だれでも一度は耳にしたことがあるテーマだろう。先進諸国の中でも深刻な日本の長時間労働問題は、過労死、過労自殺、メンタルヘルス問題など、働く人の健康や生命までも脅かす事態を生んでいる。

*1 6月20日に参院本会議で採決され、成立した「過労死等防止対策推進法」で、勤労感謝の日がある11月を「過労死等防止啓発月間」と定めており、厚生労働省は月間を今年から実施できるよう同月までの施行で調整を進める。

大手飲食チェーン店に1,500円の時給（深夜）でもアルバイトが集まらず、店舗が休業。誰もが目にしたこのニュースは、この飲食チェーン店のみならず心身ともにむしばむ過酷な過重労働の実態や法令違反の横行を明らかにした。長時間労働などが原因の過労死や精神疾患（自殺を含む）の労働災害補償状況が、厚生労働省から発表された。2013年度にも膜下出血や心筋梗塞などの脳・心臓疾患で労災認定されたのは306人で、死亡者は133人。うつ病などの精神疾患では436人が認定され、未遂を含む自殺者は63人だったとの統計が出ている。精神疾患の労災請求は前年度比152人増の1,409人と過去最多を記録する深刻な状況が続いており、統計に表れた数字はあくまでも氷山の一角と認識している。こうした状況を受けて、2014年6月20日に「過労死等防止対策推進法案（過労死防止法案）」が国会で成立し、国は過労死や過労自殺の防止策を講じる責務を負うことになった。この法案では国が責務として「過労死」の防止対策を行うということが初めて法的に位置付けされており、過労死で家族を亡くした遺族らの働きかけが実を結んだと言え、個々の働き方を見直す契機となった。

自殺者が年3万人近い日本。働き過ぎによる健康被害や精神疾患は、この問題に大きく直結している。認定特定非営利活動法人三重いのちの電話協会が行う自殺予防を目的とした「三重いのちの電話」では年間8,142件の電話相談を受けている（※2013年1月～12月）。仕事上での板挟み、会社に行けなくなりうつ状態になる、夜も寝ないで仕事をして病気に

なる、解雇により再就職先が無い等の働き方に起因する相談を受けることもある。もちろん自殺の背景には、さまざまな原因が絡んでおり、過労だけが直接的な原因であるとは断言できないが、その影響は無視できない。

以前は過労死といえば、中高年男性が中心であったが、近年の傾向として、若年層の20代や30代、時に10代までもが過労死や過労自殺の犠牲者となっている。実際に、厚生労働省の調査によると、精神疾患では、労災の請求で20代が約20%（277人）、30代が約30%（428人）と合計で半数に達している。

なぜ人は働くのか。自己実現のため、生活のため、お金を稼ぎたいため。さまざまな理由があるだろう。今ここで問題になってくるのは、過労死や過労自殺や精神疾患を引き起こしてしまうほどに働かねばならず、人らしい生活を送ることができないような職場をはじめとする社会環境、経済環境、生活環境の現実である。

働いても働いても暮らしが楽にならない、豊かにならない、先が見通せないという「ワーキングプア」と呼ばれる「働く貧困層」のことが注目を集めている。バブル経済崩壊後のデフレ進行の過程で、企業が実施した現行賃金水準の抑制、正社員の採用抑制、賃金水準の低い非正規従業員の増加などの人件費を中心とするコスト削減が主たる要因とされる。このような状況下では、社会格差と貧困はますます進行する一方である。

24時間営業・年中無休のコンビニやスーパーや飲食店。速さと低価格でサービスを競い合う企業。そ

の一方で行われる人員削減や人件費抑制。物質的な豊かさと便利さが国民に提供されている裏では、それに従事する人たちの健康や生活が犠牲になっている。この国の働き方を変えなければ、続く悲劇を防げない。

三重県では、男女が性別にかかわらずその個性と能力を十分に発揮する機会確保と次世代育成支援を図るべく、三重県内の企業の「ワーク・ライフ・バランス」を促進する「働き方改革」を進めている。「ワーク・ライフ・バランス」とは、仕事上の責任を果たしつつ、「仕事」と子育てや介護、自己研さん、地域活動など「仕事以外の生活」とのバランス（調和）がとれ、その両方が充実している状態をいう。労働者の健康や生活を守るのみならず、仕事の進め方の見直しによる効率化、労働者の仕事への意欲が向上することで優秀な人材を確保しやすく、企業側にとっても生産性や利益率が高まるというメリットもあるという。また、三重県では、ワーク・ライフ・バランス、誰もが能力を発揮できる職場にしていくための取り組みを進めている企業を表彰・認証する「男女がいきいきと働いている企業」制度を設けている。このような制度によって、労働者は働く企業を見定める際の1つのめやすとすることもできる。

通常では労働組合に加入できない人たちが、ひとりでも加入できる三重一般労働組合「ユニオンみえ」の書記長・広岡法浄さんは、近年は外国人労働者からの相談が多い状況を述べながら、安く労働者を使って目先の利益を上げようとし、長期で労働者を育てる視点がない会社が増えていることを嘆く。社会保険に入らせない、本来会社が負担する費用を給料から差し引く、残業手当を払わない、過重労働。そんな状況下でも「みんなその条件で働いているから」「文句を言ったら会社にいられない」となかなか声を上げにくい実情もあるという。「正社員もパート社員も同じ仕事に従事するのであれば同じ賃金で、生活を守ることが求められる。労働者にとって働きやすい職場づくりをおこない、雇用の権利を守り、労働条件を整備することが必要だ」と、人らしく働けるように会社と交渉し、会社と社会を変えるよう声を上げるために組合に加入することも一つの手段と主張する。

近年は、「例え半分の収入でも、自分の自由な時間があるほうがいい」と考える若い世代が増えており、ワークシェアリング^{*2}などの手法も実践されつつはあるが「働くことこそ美德」と考える日本の文化的背景や、将来への不安、これまでに述べてきたような経済環境・生活環境の中では、なかなか広が

りを見せていないのが現実ではないか。法的に示された働く人の権利を順守していない企業を厳罰化するとともに、労働者自身がその身を守ることができるよう、学ぶことも必要だ。雇用主と労働者のよりよい関係を作りながら働き方を正し、政策提言していける存在として、中間的な立場にいるNPOがその役割を果たしていてもいいのではないか。

働き方を見直すことは、働く人の健康と人権を守るのみならず、父親の子育て参加や男女が平等に能力を発揮しながら働ける環境の整備にもつながってくる。仕事と生活をどのように選択するか考えていくことがその先の未来を創っていく。資源のとほしい日本では人材が宝であり、少子高齢化、総人口減少に伴い生産年齢の減少が深刻化する中、まじめに仕事に取り組む労働者の権利と心身ともに健康的な生活は何よりも守られるべきものである。

*2 労働時間を短縮することによって仕事を分かち合い、雇用をつくること

(三好)

<取材・資料提供ご協力(順不同)>

- ・三重県雇用経済部雇用対策課様
- ・三重一般労働組合 ユニオンみえ様
- ・認定特定非営利活動法人 三重いのちの電話協会様

