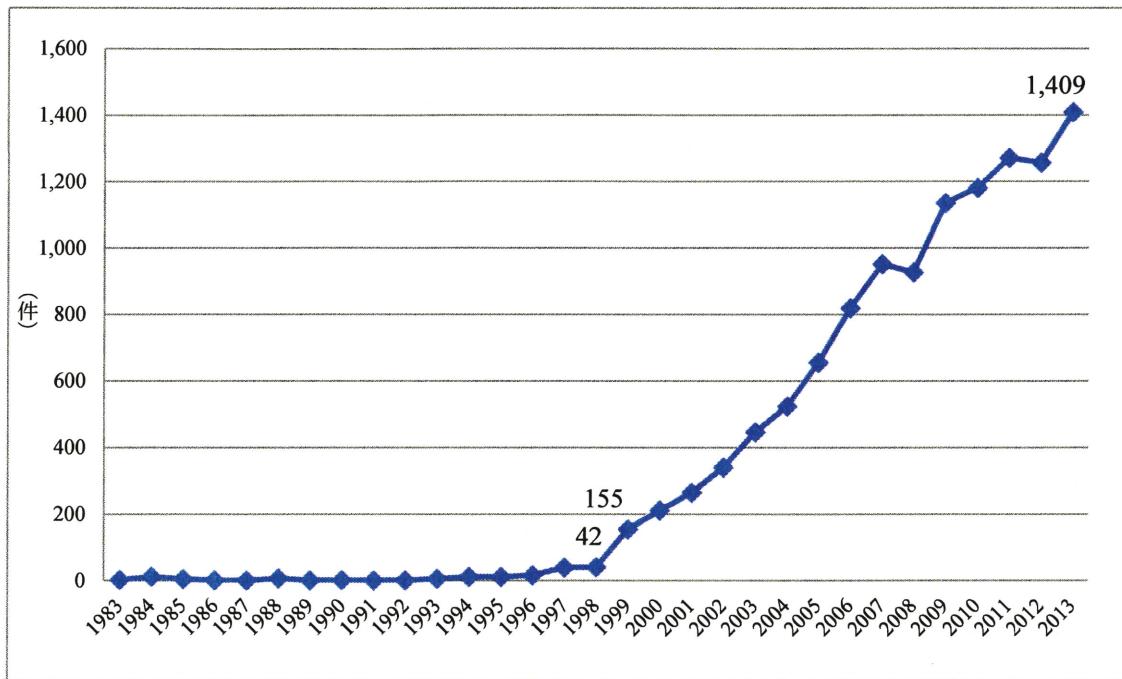
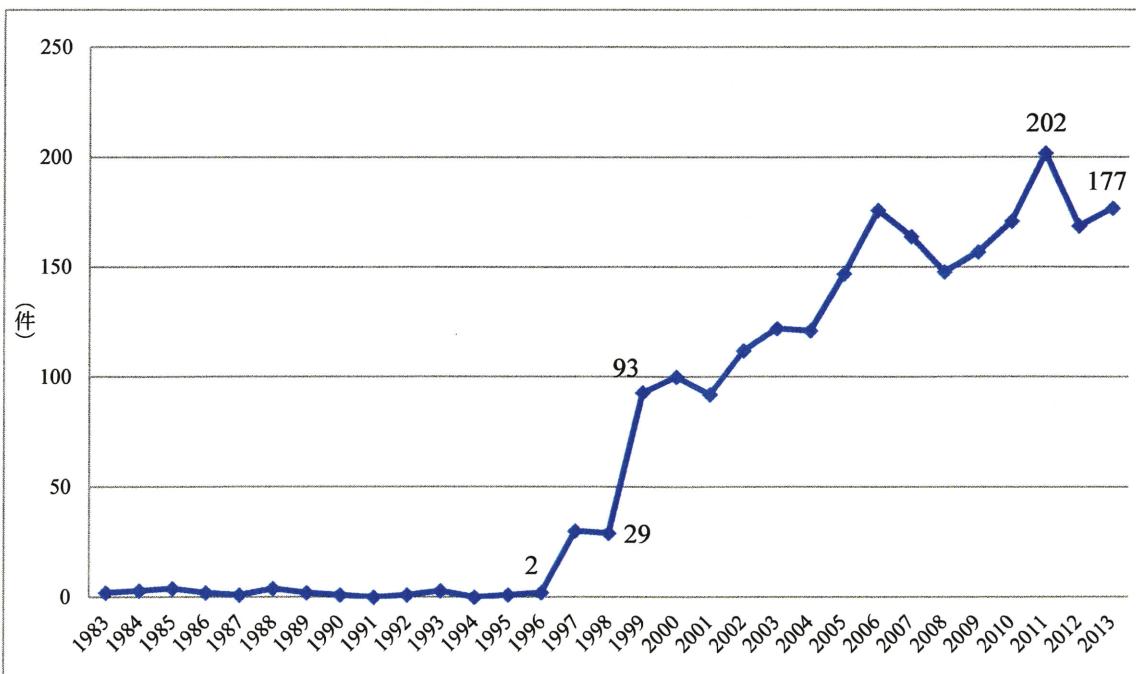


図 1-9 精神障害の労災請求件数推移



厚生労働省（2014b）をもとに作成

図 1-10 精神障害の労災請求件数推移（未遂を含む自死案件のみ）



厚生労働省（2014b）をもとに作成

こうした過労自死（精神障害による労災）の発生状況については、留意すべき点として以下3点が挙げられる。

その1点目は、これまでにみてきたのが、精神障害による労災請求の件数であり、認定件数ではないという点である。自死の認定件数でみた場合、年度による違いもあるが、おむね年間70件程度（2009～2013年の認定率＝約40%）と少なくなる。

2点目は、98年頃からの労災請求増加傾向が、労災に関する制度の変化によって生じている可能性についてである。たとえば、精神障害による労災の判断指針（「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」、基発第544号）が示されたのは1999年であるが、その年の労災請求件数は前年比約3倍と大幅に増加している（図1-9、1-10参照）。このことは、労災請求増加傾向が、制度の変化によりもたらされたものであり、実態として過労自死等が増加していたとはいえない可能性を示唆する。しかしながら、99年の判断指針は、それ自体「精神障害等に係る労災請求事案については、最近増加傾向にある」とめに策定したものと謳っている。そのため、制度的な変化は過労自死等の増加が先行して生じていたことの結果ととらえるべきであり、90年代を通じて過労自死等の事案は確実に増加していたと考えてよいだろう。

最後に3点目として、これまでにみてきた労災の請求件数推移は、過労自死の発生状況を過少にしか反映していない可能性があることを挙げておきたい。詳しくは次章でみていいくが、精神障害による労災請求では、手続きの複雑さや満たすべき要件の多さなどから、実際に生じた事案のごく一部しか表面化していない可能性がある（森岡2013:19）。「過労自殺」概念の提唱者である川人博（2014a）は、労災請求件数にあらわれているのは「氷山の一角」であるとし、「自殺統計」における「勤務問題」の件数と同等、あるいはそれ以上の規模で過労自死が発生しているということを指摘している¹⁸⁾。「勤務問題」の該当件数を過労自死の件数ととらえることに問題が含まれることは先に述べたとおりであるが、労災申請件数（あるいは認定件数）のみを過労自死の発生件数ととらえることにも問題が含まれることを認識しておかなければならない。

以上のように、1990年代後半以降、増加傾向にあることは明らかであるが、具体的に何件程度生じているのかということについて明確に把握することができないのが今日の過労自死をめぐる状況である。このような実態把握の難しさの背後には、過労自死という現象に対する定義の問題が存在しているものと考えられる。自死の原因・動機を推定すること（既遂の自死を“○○による自死”として同定すること）の難しさは、過労自死に限られた問題ではないが、とりわけ過労自死という現象はこれまで行政上「存在しないもの」として認知や定義付けが避けられてきた経緯もある。このような「経緯」については、次章で確認していく。

¹⁸⁾ 川人は、原因・動機が特定できなかったケースが存在していることを考慮するならば、実際にはそれ以上の件数になるであろうと指摘している（川人2014b）。

おわりに

本章では、主に 1998 年以降の日本の自死動向を、性・年齢階層別に概観し、20~60 歳代の男性、すなわち「生産年齢に該当する男性」が自死の危険性が高い一群となっていることを確認してきた。

具体的に振り返ると、まず第 1 節では、日本における長期的な自死率の推移を概観し、日本の自死率の推移に大きく 3 つの増加期があること、及び第 3 の増加期である 1998 年以降では、統計史上もっとも自死率が上昇していたことを確認してきた。また、その増加幅はとりわけ男性に顕著であることを確認した。

続いて第 2 節では、年齢階層別の動向を確認し、第 3 の増加期においては、20~60 歳代の男性、つまり「生産年齢に該当する男性」が、自死の危険性が高い一群となっていることを指摘した。

次に、第 3 節では原因・動機別の推計（2011 年中）を概観し、「生産年齢に該当する男性」に焦点を定めた場合、「経済生活問題」と「勤務問題」の多さが目立つこと、職業別統計では、「被雇用者・勤め人」が占める割合の高さに特徴があることを確認してきた。また、「被雇用者・勤め人」（男性）の原因・動機としては、「健康問題」が最多となるものの、「勤務問題」もほぼ同数となっているところに特徴が見出されるということ、及び「勤務問題」の内訳としては「仕事疲れ」が最多の理由となっていることを確認した。以上から、「生産年齢に該当する男性」の自死を検討する上では、「仕事」との関係に注目する必要性が見出されたのであった。

それを踏まえ、第 4 節では日本における過労自死の発生状況について確認する作業を行った。実際には具体的な過労自死の発生件数を把握することは困難であるものの、労災の請求件数等からは 1990 年代後半以降、確実に増加傾向にあると考えられることが確認された。なお、こうした実態把握の困難さの背景には、過労自死の定義の難しさや、行政上「存在しないもの」として認知・定義付けが避けられてきた経緯があることを併せて指摘しておいた。

以上の点を踏まえ、次章ではまず過労自死（過労自殺）概念が提唱され、広く社会的に認知されるようになった経緯を確認する。その後、過労自死の原因や特徴にかかわる先行研究の到達点と課題を整理し、問題の所在をより明確にしていくこととする。

最後に、本章の結びにかえて、かつて F. Engels (1845=2000) が、当時の劣悪な労働環境、社会状況を描写した記述を以下に引用しておきたい。

ある個人が他の人の身体を傷つけ、しかもそれが被害者の死にいたるような傷害であるなら、われわれはそれを傷害致死と呼ぶ。もし加害者が、その傷害が致命的となることをあらかじめ知っていたら、われわれはその行為を殺人と呼ぶ。しかし社会が（中略）、あまりにも早い不自然な死に、剣や弾丸によるのと同じような強制的な死に、必然的におちいらざるをえないような状態においているとすれば、またもし社会が何

千の人々から必要な生活条件を奪いとり、彼らを生活できない状態におくとすれば、またもし社会が、法律という強大な腕力によって、彼らを、こういう状態の必然的な結果である死がおとずれるまで、こういう状態に強制的にとどめておくとすれば、さらにもし社会が、これら何千人の人がこういう状態の犠牲となるに違いないことを知りすぎるほど知っており、しかもこれらの状態を存続させているならば——それは個人の行為と同じように殺人であり、ただ、かくされた陰険な殺人であり、誰も防ぐことができず、殺人のように見えない殺人である。（中略）イギリスの労働者新聞がまったく正当にも社会的殺人と名づけたことを、社会が毎日、毎時間、犯しているということ、社会は労働者を健康のままでいられず、長くは生きられないような状態においていていること、こうして労働者の命を少しづつ、徐々に削りとり、そして早ばやと墓場へつれていくことを、証明しなければならない。さらに私は、こういう状態が労働者の健康と生命とにどんなに有害であるかを、社会は知っており、しかもこの状態を改善するためにもしていないということも、証明しなければならない。

（Engels 1845=2000: 149-50）

むろん、当時の労働者がおかれていた状況と今日の日本社会の状況を並列に語るわけにはいかないものの、日本では毎年 3 万人前後の自死者が出ていることは本章の議論を通じてみてきたとおりである。以下の作業は、こうした「社会的殺人」が横行する日本社会の一端を明らかにしていくものとなる。

第2章 過労自死の社会問題化と課題

はじめに

前章では既存統計資料を整理し、日本の全体的な自死動向、ならびに近年、過労自死が急激に増加していると考えられることを確認してきた。過労自死が現代社会の危機を追究するために適した分析対象であることは上述のとおりであるが、近年の動向を踏まえれば、過労自死は企業の労務管理や社会政策を検討する上でも喫緊の課題となっており、実態解明の社会的意義は大きい。

そこで本章では、過労自死がどのような要因によって生じるのかという点について、先行研究の到達点と課題を示していくこととする。要点を先に述べておくと、以下ではこれまでの先行研究の多くが過労自死を過労死の一種とみなして議論しており、両者の違いを十分に検討できていないことをみていく。このことは、過労自死の特徴が正確にとらえられないということを意味しており、ここから両者の要因を比較検討する必要性が見出される。本章はそれに先立ち、これまでの先行研究の知見を整理し、過労自死の特徴に関する仮説を構築することまでを目的とする。

本章の構成は以下のとおりである。第1節では、まず過労自死問題の全体像・背景をとらえるために、過労自死が社会問題として広く認識されるまでの経緯について確認していく。過労自死の社会問題化の過程を整理するにあたっては、先行して社会問題化していた過労死問題、ならびに労災補償の変遷について触れておく必要があるため、過労死に関する議論に触れ、続いて過労自死に関する議論をみていくこととする。

次に第2節では、これまで過労死、過労自死問題に関して度々論じられてきた、当事者は「なぜ死に至るまで働くのか」、「なぜ仕事を辞められなかつたのか」という点についての議論を整理する。詳細は本文に譲るが、この議論は過労死、過労自死の発生機序にかかわる重要な論点を含んでいる。本章ではこの点に関する先行研究を3つの観点に分けて整理し、当事者が仕事を辞められない理由について理論的に検討していく。

第2節の作業により、当事者が仕事を辞められない理由については一定の理解をえられるものの、課題も残される。それは、第2節にみた議論からは、同じような背景のなかから、なぜ、過労死と過労自死という異なる結果が生じるのか（結果が分かれるのか）を説明できないという点である。いうまでもなく、この問い合わせは過労自死という現象の正確な理解のためにきわめて重要であり、かつこれまでの先行研究では十分に明らかにされてこなかった課題となる。

そのため、第3節では、過労死、過労自死の具体的な要因に焦点を定めて先行研究を整理し、過労自死に特有の要因に関する仮説を提示していく。

第1節 過労自死の社会問題化と背景

1 過労死の社会問題化

以下では過労自死に先行して注目を集めていた、過労死の社会問題化の経緯をごく簡単にみておくこととする。

まず、過労死という概念は1970年代に、仕事上の疲労蓄積を主因とする脳・心臓疾患による急死に、個別の病名とは別の、原因を示す包括的な名称として医師らにより提唱されたものである（元森 2012: 169）。もちろん、労働に起因すると考えられる急死はそれ以前から認知されていたが、70年代以降、労働環境の変化とともに脳血管疾患、心臓疾患による死亡の割合が高まったことを受け、社会医学的な疾病名として提唱されたとされる（上畠・田尻編 1982）。周知のように、70年代は2度の石油危機を経験し、新規雇用の手控えと総労働時間の増加がみられるようになった時期であった（菅野・奥山 1983: 655）。

その後、この問題が広く認識されることとなる大きなきっかけは、1988年に弁護士・医師らによって「過労死110番」¹⁹⁾が開設されたことにある。過労死の労災補償に関する電話相談窓口が開設されるや全国から相談が殺到し、メディアでとりあげられたことにより、社会問題として認識されることとなった。その反響は国内にとどまらず、バブル景気の只中、「豊かな時代になったにもかかわらず死ぬまで働かなければならない」日本の労働問題を象徴する現象——Karoshi——として、海外からも注目を集めることとなった（元森 2012: 169）。

以下、過労死の具体的なイメージを共有するために、京都地判平成22年5月25日（LEX/DB文献番号 25442273）を参照し、事例1を紹介しておくこととした。

事例1 大庄事件

本件は、大学卒業後新卒で大手居酒屋チェーンに入社した24歳の男性（以下、A）が、入社からわずか4ヶ月後に過労死した事例である。

Aが勤務していた企業（以下、被告企業）では「月80時間の時間外労働」を前提とする「みなし残業制度」が採用されていた。これは、本来なら基本給というべき最低支給額に、時間外労働80時間分が組み込まれるという給与体系である。厚生労働省が定める過労死ラインが「月80時間の時間外労働」であることからも、Aがきわめて劣悪な労働条件を強いられていたことがうかがえる。Aの死亡、ならびにこの給与体系の存在が明るみに出ると、多くのメディアでとりあげられ注目を集めた。以下、Aの遺族により起こされた損害賠償請求裁判の資料から、事件の顛末を概観していく。

Aが被告企業に入社したのは2007年4月であり、入社後は調理担当の従業員として勤務していた。Aは生真面目で何事にも一所懸命に取り組む性格であったとされており、将来的には自分で飲食店を経営したいという希望を持っていた。しかし、入社直後から過重な労

¹⁹⁾ 過労死・過労自死・労災等の相談を受け付ける弁護士が活動する全国ネットワーク。この年（1988年）より活動を開始し、以降、継続的に活動を行っている。

働が続いた結果、上述のとおり、わずか約4ヶ月後の8月11日に急性心不全により死亡した。

生前のAの勤務状況はどのようなものであったのだろうか。遺族によれば、入社後のAは毎日午前7時頃に自宅を出て、遅くとも午前8時半までには勤務先の店舗に出勤。午後11時過ぎに退勤し、午前0時過ぎに帰宅するという生活を送っていたとされる。単純計算で1日15時間程度を勤務先で過ごし、通勤時間を含めればおよそ17時間を拘束されていたということになる。

裁判ではAの時間外労働時間数について、死亡前の1ヶ月間で約103時間、2ヶ月目では約116時間、3ヶ月目では約141時間、4ヶ月目では約88時間におよび、入社直後から恒常的な長時間労働となっていたことが認められている。さらに、裁判ではAが上記のような長時間労働に従事していたにもかかわらず、勤務中の休憩時間が1時間も確保できていなかったこと、仕事は調理場での立ち仕事であり肉体的な負担が大きかったこと、調理場では1人しかいない新入社員であり、周りに気を配らなければならない立場であったこと等が指摘され、Aの死亡が「長期間の過重業務」に起因するものであることが認められている。

このように、きわめて長時間の過重労働による突然の死、すなわち過労死は、バブル期からおよそ30年が経過した今日においても解消されることなく日本の労働者にとって深刻なリスクとして存在し続けている。

2 過労自死の社会問題化と労災補償の変遷

次に、過労自死の社会問題化についてみていく。「過労自殺」は、過労死が社会問題として定着した後、弁護士の川人博（1998）によって提唱された概念である。川人は「過労自殺」を過労死の一種と位置づけ、「仕事による過労・ストレスが原因となって自殺に至ること」とあると定義した（川人 1998: 並）。この概念が提唱されて以降、労働に起因する自死の存在が注目を集め、法的救済に関する議論も加速することとなった。

では、「過労自殺」概念が提唱された背景とはどのようなものか。「過労自殺」概念が提唱されなければならなかつた理由を理解するためには、過労自死の法的救済に関する議論を整理しておく必要がある。その経緯を以下にみていこう。

労働に起因する自死の法的救済制度は、「過労自殺」概念が提唱される以前から存在した。戦後では、1947年に制定された労働基準法、ならびに労災補償制度がそれに該当し、翌1948年5月11日付通達（基収第1931号）によって自死の業務上外判断方針が示されている（岡村 2002: 333）。ただし、制度自体は存在していたものの、実際には自死が労災として認定されることはほとんどなく、90年代後半まで年間0~2件程度の認定という状況で推移していた。

自死が労災として認定されにくい理由は、日本の行政機関が戦後一貫して自死を個人の「故意」による自損行為と判断してきたことの影響が大きい（元森 2012: 172）。労災補償は業務における事故・災害への補償を目的とするものであるため、「自由な意思決定」によ

りなされた（とみなされてきた）自死は労働災害に該当せず、補償の対象外と考えられてきたのである。そのため、たとえば就業中の事故により四肢の一部を切断し、療養中に将来への悲観等から精神障害を発症、結果的に自死に至った、というような因果関係及び精神障害の発症が明らかな場合のみが労災の対象とされてきた。仮に、四肢の一部を切断し自死に至った場合でも、精神障害（による心神喪失）が認められない場合は対象外とされてきたのである。

このような状況に変化の兆しがみられたのは、1980年代になってからである。過労死への関心が高まるなかで、それまで事実上救済の途を絶たれていた労働に起因する自死への関心も高まり、法廷も被災者・遺族の法的救済に門戸を広げる姿勢をみせ始めたのである。たとえば、1984年に設計コンサルタント会社社員の自死未遂事件が、心因性精神障害による労災として戦後初めて認められた。それ以前の行政は、精神障害を①神経症、反応性うつ病等の心因を原因とする心因性精神障害、②外傷・薬物等による外因性（器質性）精神障害、③原因のよくわからない内因性（機能性）精神障害の3つに分類し、②の外因性精神障害のみを労災補償の対象とする方針を戦後30年近く堅持していた（岡村 2002: 332）。本件はそのような慣例を覆したという点において重要な事例であると考えられている。

また、前述のように88年に「過労死110番」が開設されると、過労死に加え、自死に関する相談もわずかながら寄せられるようになり、労災請求や企業への損害賠償請求が行われるようになった。こうした80年代の動きが、その後の過労自死問題にとって画期的な判断と評価される1996年の「電通事件」へつながる（岡村 2002: 380）。以下、この「電通事件」について遺族側の代理人を担当した藤本正（1996）の著作を参考して事件の概要をみていくことにしたい。

事例2 電通事件

本件は、大手広告代理店（以下、被告企業）に勤務していた24歳の若手社員B（以下、B）が、常軌を逸した長時間労働の結果、うつ病に罹患し1991年に自死したという事案である。

Bが被告企業に入社したのは大学卒業後の1990年4月であり、同年6月よりラジオ局ラジオ推進部に配属、営業局関係の業務を担当することになった。配属後の基本的な業務スケジュールとしては、日中のほとんどの時間をスポンサー企業の勧誘、打合せにあて、午後7時以降、企画書の起案や資料作り等を開始するという状況であったとされる。入社からしばらくの間は出勤した当日に帰宅していたが、同年8月頃からは翌日の午前1時～2時頃に帰宅することが多くなった。さらに、同年11月末頃には、帰宅しない日や父親が使用していた会社近くの事務所に泊まる日が出てきた。

こうした恒常的な長時間労働は1991年になるといつそう厳しさを増す。同年7月頃からは帰宅しない日が増え、帰宅したとしても、出勤した翌日の午前6時半～7時頃であり、午前8時頃には再び自宅を出発するという状況であった。このころからBは目にみえて顔色

が悪くなり、目の焦点も定まらず、「自分に自信がない」、「仕事も壁にぶち当たった感じ」といった言葉を周囲にもらすようになっていた（藤本 1996: 55）。

この頃（8月）からBが自死に至るまでの勤務状況について、Bの母親が記した回想録を以下に引用する。非常に長い引用となるが、過労自死の実像を理解するために有用かつきわめて希少な「資料」であると考えられるため詳細にみていくこととしたい（この回想録は裁判においても認定のための資料として詳細に採用されている）。なお、引用中、Bの本名が記載された箇所ではBに統一して表記する。

8月1日（木）朝6時30分まで会社で残業。7時ころから父の青山事務所で仮眠。7時30分から私が15分おきくらいに家から事務所にモーニングコールの電話で起こし続け、一度はまだ意識が朦朧としているのでいったんとった受話器を電話機にずらしておいたため、次に電話をかけてもつながらない。今度はファックスを鳴らして起こし、「もう大丈夫？」「うん」といって洗面、身支度をして8時半ころ出勤した模様。

2日（金）朝6時まで会社で残業。6時半過ぎ帰宅。7時ころ朝食（中略）をお盆に載せて部屋に持つていったら、上着だけを脱いでネクタイを結んだままのYシャツ姿で大鼾をかいて寝ていた。でも時間なので、可哀想におもったが起きるように声をかけて朝食をテーブルの上に置いて私はキッチンに戻った。

7時30分に様子を見に行くとそのままの格好で寝込んでいた。一生懸命ゆすったり声をかけたり時間を知らせると、むっくりつらそうな顔をしながら起き上り、歯を食い縛るように着替えて急いで出勤した。家から駅まで歩いて3分ぐらいの近い所を、私が車に載せて急スピードで送つてやったが、いつもより遅い8時過ぎの電車になってしまった。

3日（土）朝4時過ぎまで残業。5時ごろ帰宅。D社入社後はじめて1日とった休みで、6時過ぎ羽田8:55発エアーニッポン823便で八丈島に行くために家を出た。後で友達から聞いたところによると、Bはダイビングのライセンス保持者でダイビングはうまいはずであるが、ダイビングをしたところ、前日一睡もしていなかったので耳抜きがうまくいかず、すぐにリタイヤしたこと。

4日（日）八丈島で最後の休日。

5日（月）11:05八丈島を出発、12:10羽田に帰着し、夕方帰宅。

6日（火）朝シャワーを浴びた後、7時50分ころ出勤。

7日（水）朝6時にBの部屋の目覚まし時計2個とプリセットしてあるラジオの音楽が一斉に鳴り出し、そのまま鳴り続いているので、彼の部屋に行ったところベッドはそのままで、やはり帰つていなかった。夫の青山事務所に電話したが、すぐにとりあげる気配がなく、いったん切つてしまらくして2回目の電話に夢うつつの中うんと返事があった。夫が9時過ぎに青山事務所に出勤したところ人がいる気配がしてヒヨイヒソファーを見たとき、Bが服を着たまま吃驚してヨロヨロと立ち上がったので、

早く身支度をして出勤するように促したところ、フラフラしながら靴を履き出て行つた。

何時まで残業していたのか聞きはしなかつたが、様子からみていつものように 6 時過ぎまで働いて寝込んだところのようにみえた。

8 日（木） 会社で徹夜残業。終夜帰宅せず。

9 日（金） 朝 7 時 B から「ずっと会社にいたよ」と電話連絡。今夜は夫の青山事務所に泊まる。

10 日（土） 朝 7 時ごろ帰宅。珍しく昼ごろまで寝て、起きてシャワーを浴びてから、父がつくったカレーライスを食べて、午後 4 時ごろ友達に会うからと家を出ていった。そのあと午前 12 時半ごろまで会社で仕事をして 1 時半過ぎ帰宅。

11 日（日） 朝 7 時に家を出て 9 時から始まる横須賀ポートランド REGGAE JAPAN SPLASH '91 3 万人集会に立ち会った後、会社で午前 2 時ごろまで仕事をして 3 時過ぎ帰宅就寝。

12 日（月） 朝 7 時 40 分ごろ出勤。翌朝 6 時半ごろまで徹夜勤務。

13 日（火） 朝 7 時過ぎタクシーで帰宅。シャワーを浴びて Y シャツと洋服を取り替えて 8 時ごろ出勤。終夜帰らず。

14 日（水） 前日より翌朝 6 時半ごろまで徹夜勤務。

15 日（木） 夜 7 時過ぎ帰宅。汗に汚れた Y シャツとよれよれになった洋服を取り替え、こぎぱりして 8 時ごろ出勤。終夜帰らず。

16 日（金） 会社で徹夜勤務。

17 日（土） 会社で徹夜勤務。翌朝 6 時半ごろ退社。

18 日（日） 朝 7 時過ぎ帰宅。顔に赤い斑点が出ていた。

19 日（月） 朝 7 時 50 分ごろ出勤。会社で徹夜残業。

20 日（火） 前日より引き続き徹夜勤務。

21 日（水） 朝 6 時 20 分ごろ会社から電話があり、着替えたいが家に帰る時間がないので、青山の父の事務所で父の Y シャツを借りたいとのこと。（後略）

22 日（木） 前日より朝 6 時半ごろまで徹夜勤務。7 時ごろ帰宅。いつものごとくシャワーを浴びて 8 時過ぎに家を出た。今夜も結局帰らず（後略）。

23 日（金） B は前日から引き続いて会社で徹夜勤務で朝も帰らず（後略）。

B は夕方 6 時ごろ帰宅。久しぶりに早く帰ったのでホッとしたのも束の間、出張の準備をして 10 時ごろ愛車で八ヶ岳に向け出発した。

24 日（土） 原村イベント

25 日（日） 原村イベント

26 日（月） 原村イベント

27 日（火） 朝 6 時ごろ愛車で帰宅。この日も朝 9 時から打ち合せが入っていたが、9 時過ぎ同僚の T 氏に体調が悪いので休むと電話した。

そして 10 時過ぎ愛息 B は見守る人もなく最後の息を引き取り、24 歳の若き命が絶えました。 (藤本 1996: 58-63)

以上のように、B がきわめて過酷な長時間労働に従事していたことは明らかであり、最高裁はその結果、心身ともに疲労困ぱいし、うつ病に罹患して自死したものと認定した。本件は、過労による自死について、最高裁が使用者側の責任を全面的に認めたはじめての事案となり、日本を代表する有名企業で起きたこと、労災裁判史上最高の 1 億 2,600 万円の賠償額が認められたこともあいまって、各メディアで広く報じられた。そしてそれ以降、「過労死 110 番」への過労自死に関する相談が急増することとなった (川人 1998: i)。

このような背景のなかで提唱されたのが、川人による「過労自殺」概念である。上述のように、川人は「過労自殺」を過労死の一種と位置づけ、両者の類似性を強調した。先行して社会問題化していた過労死と結びつけることで、新たな社会問題として認知向上と議論の加速を図ったのである (元森 2012: 170)。

その結果、「過労自殺」という概念は、それまで注目されてこなかった労働に起因する自死を可視化させる新たなフレームとして効果的に機能した。これは、「過労自殺」概念が提唱されたことによる重要な利点であるといえるだろう。「過労自殺」概念の登場と、制度改革の因果関係を明確に証明することは難しいものの、1998 年に 29 件であった精神障害に係る労災請求 (自死) は、翌 99 年には 93 件に急増した。また、同じく 99 年には、自死に関する新たな労災認定指針として「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」が、2011 年には「心理的負荷による精神障害の認定基準」が制定された。

さらに、近年の過労死、過労自死にかかるもっとも大きな制度的変化として、2014 年 6 月 20 日には「過労死等防止対策推進法」が、参院本会議の全会一致により可決、成立している (2014 年 11 月 1 日より施行)。これにより、国が「過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する」(第 4 条) ことが明文化され、調査研究の実施 (第 8 条) や、民間団体の過労死等防止活動を支援すること (第 11 条) 等が法的に定められることになった。本法の成立について、川人は以下のようない見解を示している。

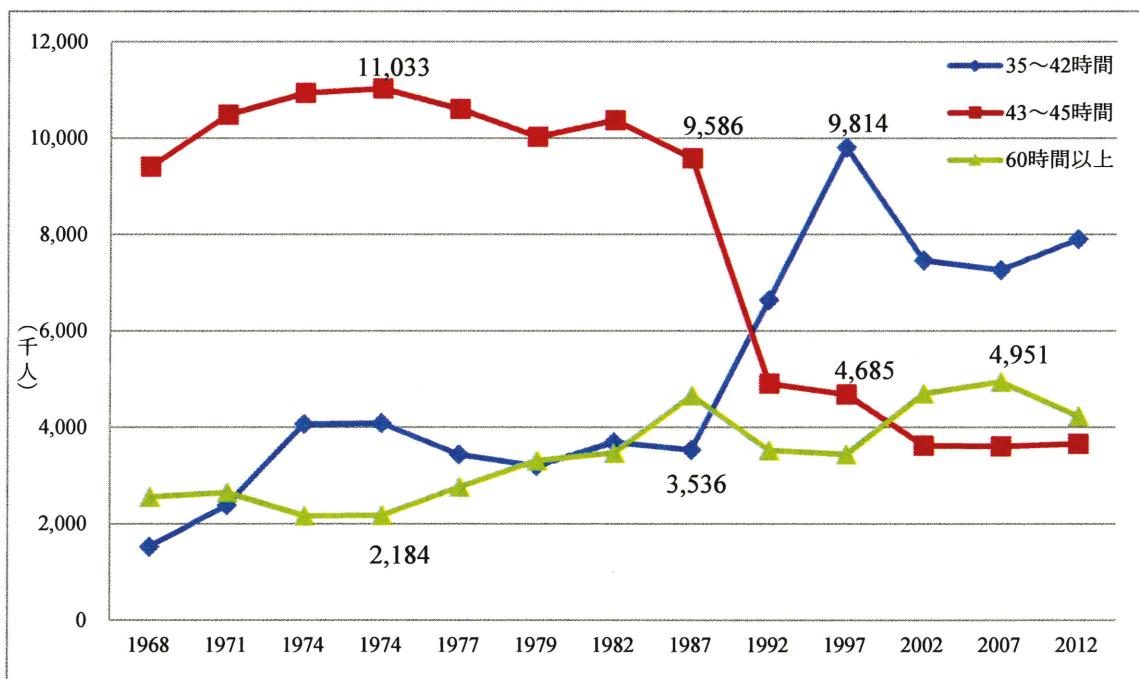
過労死を防止するために国を挙げて取り組むことを定めた法律の制定は、働く者のいのちと健康を守るうえで歴史的な意義をもつものといえる。

1988 年以降、過労死という言葉が内外にひろまり、その深刻な実態が明らかにされるようになってからも、政府の対応は冷淡であった。90 年代前半頃までは、日本の労働行政は、過労死という概念自体を否定し、そのようなものは日本に存在しないとまでいっていた。こうした歴史的な経緯を考えれば、過労死という言葉を法律の名称に使用し、かつ、過労死を防止することを「国の責務」として位置づけたことの意義は、はかり知れないほど大きい。(川人 2014a: 267)

度重なる制度改正及び本法の制定は、多くの自死遺族や関係者の地道な取り組みの成果であるとともに、過労死、過労自死に対する社会的な関心が着々と高まってきたことのあらわれであると考えてよいだろう。依然として労働に起因する自死の労災認定率は低く、被災者にはいくつもの障壁が残されているが（井出 2004: 126）、「過労自殺」概念が提唱されて以降、法的救済の門戸が拡大したことはたしかである。

なお、過労死が社会問題化した 1970 年代の社会的背景としては、石油危機と新規雇用抑制、及び総労働時間の増加が指摘されていた。総労働時間の増加は基本的に男性正規雇用者のみを前提とした指摘と考えられるが、この傾向はグローバリゼーションと非正規雇用の増加が進んだ今日、「労働時間の二極化」としてより鮮明化し、過労自死にとっても重要な社会的背景となっている（森岡 1995, 2005; 水野谷 2004; 井出 2004）。図 2-1 は男性で年間 200 日以上就業する非農林業雇用者の 1 週間の就業時間数の長期推移を示したものである。

図 2-1 1 週間の就業時間数の長期推移



総務省（2013）をもとに作成

これによると、正規雇用の割合が高いと想定される週 43~45 時間の層が 1980 年代後半以降顕著に減少し、反対に非正規雇用の割合が高いと想定される週 35~42 時間の層が顕著に増加していることがわかる。また、超長時間労働と呼ばれる週 60 時間以上の就業者は 1970 年代後半から増加傾向にあり、1974 年と 2007 年を比較した場合、およそ 2.3 倍まで増加している。

こうした労働時間の二極化は、仕事の量や質、ならびに責任の二極化としてもとらえられる（玄田 2005: 61）。相対的に労働時間が短く周辺的職務に従事する非正規雇用者が増える一方、一部の正規雇用者に負担が集中することで、会社内からは助け合う余裕が失われる（大野 2003；城 2004）。このような状況が過労自死の背景となっていることは、分野を問わず多くの先行研究によって指摘されているところとなる（ストレス疾患労災研究会・過労死弁護団全国連絡会議 2000；熊沢 2010；加藤 2013；伊原 2013；森岡 2013）。以上が、過労自死の社会問題化とその背景に関する議論の概要となる。

第2節 仕事を辞められない理由に関する検討と課題

これまで、過労自死が社会問題として認識されるようになった経緯について、過労死の社会問題化との関連を踏まえて概観してきた。その際、過労自死が労災として認められてこなかった理由は、それが個人の「自由な意思決定」によるものとみなされてきたため、ということを述べたが、これは、過労自死者は「好きで働いて死んだのだから仕がない」といった見方——自己責任論——に通じる論理といえる²⁰⁾。これまでにみてきたように、過労自死は90年代後半以降、継続的に増加している社会現象であり、これを一個人の問題としてとらえる見方（自己責任論）を肯定することはできない。

ただ、当事者がいかに過酷な長時間労働に従事していたかは、前節の事例にみてきたとおりであり、彼らが「なぜ仕事を辞めることができなかつたのか」、「死ぬまで働かなければならなかつたのか」という点はたしかに疑問である。この点は前節にみた社会的背景に関する議論よりもう一段具体的な、過労自死の発生機序にかかわる重要な問題であると考えられ、先行研究においても繰り返し論じられてきたところとなる。

そのため、以下ではこの問題に対する先行研究を3つの視点に整理し、過労自死者をとりまく状況（構造）について検討していくこととした。

1 会社への忠誠心

はじめに、過労自死と「集団本位的自殺」の共通性を指摘した研究についてみていく。 「集団本位的自殺」については序章で触れたためここでは詳しく振り返らないが、その特徴をひとことで述べると「社会的統合の過剰により生じる自死」というものであった。この視点から過労自死をとらえた場合、それは会社への過剰な統合により生じる自死となり、仕事を辞められない理由は、会社への忠誠心や愛着によるものということになる。

実際、過労死、過労自死に、「集団本位的自殺」に通底する側面があるということは、これまで先行研究で度々指摘されてきた（井上 1995；川人 1998；江頭 2010）。それらのうち、たとえば「過労自殺」概念の提唱者である川人は、過労自死を「会社本位的自殺」と呼ぶことが可能と述べ、以下のような考察を展開している（川人 1998: 94）。

川人が過労自死と「集団本位的自殺」の共通性を指摘するにあたり論拠として重視して

²⁰⁾ このような見方は、過労死においても共通に存在するものである（川人 1992: 119-20）。

いるのは、過労自死者の遺書に、「おわびの言葉」や「自らを責める表現」が目立つ、ということである（川人 1998: 85）。川人が例示している遺書の記述を、以下に引用しておきたい。

「部長殿

だらしない部下をもって本当に申し訳なく思っております。期待にこたえるべくガンバリましたが、力及ばずの結果となってしまいました。この上は、命にかえておわび申し上げますと共に、社長はじめ人事部、会社の方、組合の方々、関係先の皆さんに深くおわび申し上げます。大変な時期にこんな事になり真に申し訳ございません」（課長の遺書）（川人 1998: 85）

「会社の皆様へ

皆様にお迷惑をかけます。仕事についていけないことをお許し下さい。今まで仕事をやってきて、自分の決断力など力のなさを感じ、このまま仕事をつづけていても、皆に迷惑をかけるだけなので、死にたいと思います。ご迷惑をおかけしました」（技術者の遺書）（川人 1998: 85-6）

「会社に対し多大なご迷惑をかける事とわかっていても、今これしかありません。どうかお許しください。○○さん、△△さん、××さん、本当に申し訳ございません。どうかお許しください。許してください」（課長の遺書）（川人 1998: 86）

過酷な長時間労働により肉体的・精神的に追い詰められながら、彼らはなぜ会社ではなく、自らを責めるのか。川人はこのような自責の念が精神疾患（うつ病）の典型的な症状であることを認めつつも、日本の労働者の精神構造として会社への強い従属意識、精神的繋縛があることを指摘する（川人 1998: 94）。もっとも、川人をはじめ他の論者もこうした精神構造が仕事を辞められない理由であると明示的に述べてはいないが、会社への強い従属意識は当然の作用として当事者を職場に留まらせる要因となるだろう。日本社会が「企業中心社会」と呼ばれ、労働者が「企業戦士」、「会社人間」と呼ばれてきたことに照らしても（宮坂 2002），このような労使間の関係が過労自死の重要な背景となっている可能性は十分に考えられる。

2 仕事倫理と環境の相互作用

会社への忠誠心を重視する上記の説とはやや異なり、大野正和は「企業」よりも「仕事」そのもののへの責任感や、まじめさといった「仕事倫理」を重視して、仕事（会社）を辞められない状況に関する考察を展開している（大野 2003: 87）。

ここで「仕事倫理」について大野は詳細な定義を示していないが、主旨としては、まわ

りに迷惑をかけないことを美德とし過大な仕事を引き受ける獻身的態度を指し、日本社会が時間をかけて培ってきた人的要素と表現されている（大野 2003: 124）。これは、特定の「会社」への忠誠心や従属意識とは似て非なるものであり、より実存的な「自己実現欲求」というべきものである（大野 2003: 49）。

大野の議論においてもっとも重要なことは、上記のような「仕事倫理」が、人員不足と責任の集中といった「環境条件」と組み合わさることで、仕事を辞められない状況が生み出されるということである（大野 2003: 75-6）。前節の最後でも触れたように、1980 年代以降の労働環境の変化——たとえば ME 化や OA 化²¹⁾——は職場における相互支援の関係を弱らせ、グローバリゼーションの進展は労働時間及び仕事負担の二極化を引き起こした（大野 2003: 25-9）。その帰結は、仮に仕事を辞めた場合、すぐさま社内外に大きな迷惑をかけることが避けられない「代替のきかない状況」の蔓延である（大野 2003: 78）。大野は、このような「代替のきかない状況」において、「人のことを考える」からこそ、過労自死者は会社を辞めることができなかつたのだということを、いくつかの事例を提示しつつ指摘している（大野 2003: 72）。

以上のようなジレンマ的状況が日本の労働者に広く共通した事態となっていることは、労働政策研究・研修機構（2011）が実施した有給休暇の取得に関する調査結果から傍証を得ることができるだろう。

この調査では、民間調査会社に登録しているモニターの中から正社員 3,000 人（有効回収数 2,071 票、有効回収率 69.0%）を対象とした郵送調査が実施され、年次有給休暇の取得状況等に関する質問がなされている。

その結果、有給を取り残す理由（複数回答可）として、もっとも多かったのは「病気や急な用事のために残しておく必要があるから」（64.6%）であるが、以下には、「休むと職場の他の人に迷惑をかけるから」（60.2%）、「仕事量が多すぎて休んでいる余裕がないから」（52.7%）、「休みの間仕事を引き継いでくれる人がいないから」（46.9%）といった回答が寄せられ、多くの労働者が、「代替のきかない状況」で有給を取得できていないことが明らかとなっている（労働政策研究・研修機構 2011: 31）。もちろん、「有給取得」と「会社を辞めること」では、その後への影響度からして同一に語ることはできないが、少なくとも大野の指摘するような状況が日本社会で一定程度広範に存在していることはたしかであると考えられる。

3 経済的不安

大野が会社内部の状況と当事者意識の相互作用に着目して会社を辞められない理由を考察したのに対して、熊沢誠（2010）は、会社外部の労働市場の状況と、当事者意識の相互

²¹⁾ ME=Micro Electronics, OA=Office Automation の略。ME 化とは具体的に「製造機械の制御部分にマイクロエレクトロニクスを組み込むことによって従来は人間により行われていた作業を再現し自動化する機械体系のこと」を指す（富田 2011: 30）。1980 年代は「ME 革命」の時代といわれる程、大きな技術的変革として受けとめられていた（富田 2011: 30）。

作用に着目してその理由を検討している。

その論理はシンプルなものであり、正社員が仕事を辞めることができない理由は、キャリア展開が見込めず収入も乏しい非正規雇用状態になることへの不安による、というものである（熊沢 2010: 279-80）。周知のように、日本における非正規雇用者の割合は 1990 年代以降年々高まっており、「労働力調査」によれば、今日、雇用者の 4 割弱が非正規雇用という状況にある（厚生労働省 2015a）。雇用形態は年齢・性別によって偏差があることを意識しなければならないが、多くの労働者にとって非正規雇用となる蓋然性は高まっている。過労自死者が長時間・過重労働に従事し、十分な転職活動を行うことができない状況にあることを考慮すれば、なおその可能性・不安は大きなものであるだろう。こうした経済的不安が、「会社の要請をとにかく呑みこもうとする姿勢」を生じさせることにもつながることとなる（熊沢 2010: 279）。

以上のような熊沢の指摘は、素朴ながら非常に説得的である。熊沢はこれを 20 代の若者が仕事を辞められない理由として指摘しているが、仕事を辞めることに伴う経済的不安は、若者のみに存在するものではなく、年齢階層の上昇とともに増大することも考えられる。ライフステージの変化と共に生活費等の支出が増えることは一般的であり、同じく「労働力調査」によれば年齢階層が上昇するほど転職の機会も減少すると考えられるからである（厚生労働省 2015a），

なお、労働政策研究・研修機構（2007）が実施した「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」では、35 歳未満の正社員 100,000 人（有効回収数 13,320 票、有効回収率 13.3%）²²⁾を対象とした郵送調査が実施され、「離職理由」や「転職志向」に関する質問がなされている。

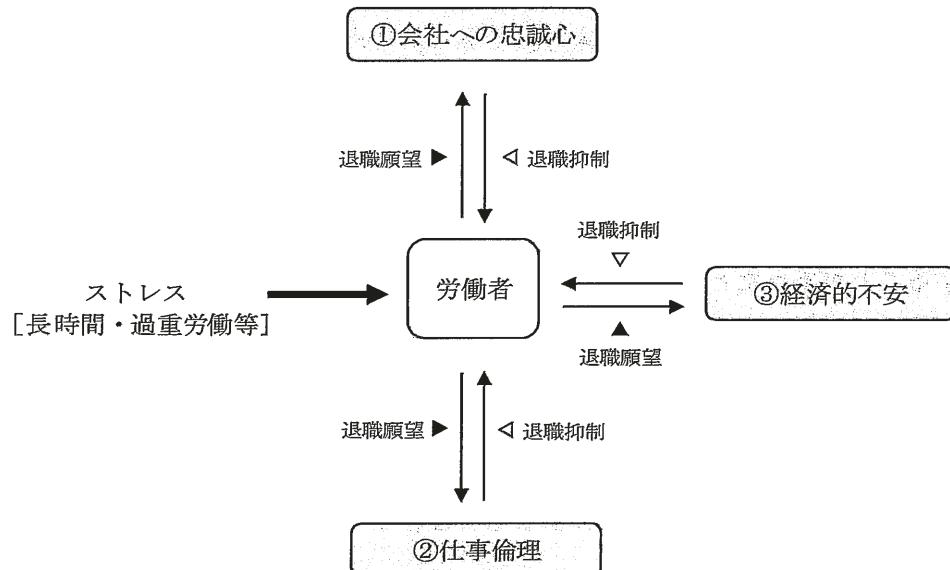
その結果、離職を思いとどまった理由（複数回答可）として、もっとも多く回答が寄せられたのは「辞めると生活ができないから」（45.1%）という理由であり、これは経済的不安が仕事を辞められない理由とする熊沢の主張を、一定程度裏付ける結果であると考えられる。

4 仕事を辞められない状況のモデル

以上、過労自死者がなぜ仕事を辞めることができなかつたのかという問い合わせに関する先行研究の議論を概観してきた。各論者から指摘されていた、①会社への忠誠心、②仕事倫理、③経済的不安という 3 要因は、いずれも排他的なものではなく、むしろ多くの場合これらがそれぞれ関連しつつ、仕事を辞められない状況が生み出されるととらえるのが妥当であるだろう。3 つの論点を踏まえ、長時間・過重労働等のストレスを受けつつも仕事を辞められない過労自死者が陥る状況を図式化すると、図 2-2 のようになる。

²²⁾ 回収率は低いが、年齢など、回答者の属性に著しい偏りは見受けられなかった（男性 60.2%、女性 39.3%、未婚 67.7%、既婚 29.8%）。

図 2-2 退職抑制の構造



上述のとおり、図 2-2 は先行研究を踏まえた上での理論的なフレームであり、すべての過労自死ケースで①～③の退職抑制要因が必ず確認されると主張するものではない。実際には、①と②の区別はこの図ほど明確に行えるものではないと考えられ、③については自明であるがゆえに生前に明示的な形で言及されないということもあるだろう。例として、1995 年に自死した 24 歳男性（以下、C）の事例を手短にみてみよう。

この事例は、大学卒業後 1993 年に食品メーカーに就職し、ソース等製造部門に配属された C が、高温多湿の過酷な労働環境の中、長時間労働等により疲労を蓄積し、入社から 3 年目に工場内にて自死したという事例である。労災申請ならびに損害賠償請求の軌跡を記した資料によれば、当時の工場の室温は平均して 50°C、夏場には 60°C に達し、C の通勤時間を含めた拘束時間は 1 日 15～16 時間におよんでいたとされる（広田 2000: 17-30）。

入社直後、C は「ベテラン揃いの特注部門で働くことになった」ことに「やりがいがある」と述べ、精力的に日々の作業をこなしていた。しかし、95 年 4 月以降、通常 4～5 名の人員が必要な特注ソース作りを先輩社員 2 名と C の 3 名で行うようになってからは、明らかに疲労の色が濃くなり、眼球のくぼみや目の下の隈が目立つようになった。

その頃、C の体調を気遣った母親が自宅に整体師を呼んだ。約束の時間より 1 時間遅れて帰宅した C に「こんな身体になるまで、どうして遅くまで働かなくてはならないの。なぜ、あなたは自分を粗末にするの」と尋ねたところ、C は「ぼくは粗末にしたくないんだけど、会社への責任がありますから」と答えたという（広田 2000: 25）。このように、自分の健康よりも、会社への責任を優先させる姿勢は、上記にみた、①会社への忠誠心というべきものであるだろう。

さらに、96年4月には同じ職場で働く2名の先輩社員が配置転換・退職したことにより、Cは事実上1人で作業を切り盛りしなければならなくなつた。人員補充として2名の配置があつたものの、特注ソース作りは未経験であったためCにとっては教育の負担が増えるだけであった。つまり、Cがいなければ作業場がまわらない「代替のきかない状況」が生じていたのである。

その頃になると、Cは口数も少なく入浴もできないほど疲弊していた。心配した母親が仕事を休むようにいったところ、「絶対に行く。おれがいかにやあソースができる」と反発し出勤することがあったという（広田 2000: 39）。このような発言は、①会社への忠誠心と、②仕事倫理のどちらが語らせた言葉であるのか判断が難しいが、職場に迷惑をかけまいとする意識、あるいはものづくりへのこだわりの強さがうかがわれることから、後者に該当するものととらえることができるだろう。なお、Cはその頃、新しく配置された2名の教育に悩んでおり、「うまく教えることができなくて疲れた。あしたからでも辞めたい」と上司に申し出していたが、慰留され会社に留まることとなつた。Cが亡くなつたのは、それから2日後のことであった。

以上のように、本事例からは上記に図示した①と②について明確に存在を確認することができ、これらの要因が仕事を辞められない状況を構成していたものと推察される。一方、本事例では、③経済的不安に該当する記述がみあたらず、①、②の要因に比べて重要度が低かったととらえるべきか、それとも経済的不安が存在しなかつたととらえるべきか判断することができない。ただ、前掲労働政策研究・研修機構（2007）の調査結果を踏まえれば前者の可能性が高いと判断するのが妥当であるだろう。繰り返しとなるが、図2-2はあくまで論理的に想定されるひとつのフレームであり、過労自死が生じるメカニズムを大枠で理解するために有用であるが、図にあてはまらない事例や、①～③以外の要因の存在を否定するものではない。

5 まとめと問題の所在

本節では過労自死の社会問題化の経緯と社会的背景を踏まえ、より当事者に近い視点から過労自死が生じる状況に関する議論を確認してきた。それにより、当事者が仕事を辞められない理由については一定の理解がえられたものの、課題も残されている。それは、上記の議論は過労自死のみではなく、過労死にも共通してあてはまると考えられることである。これは裏返すと、「なぜ同じような背景のもとから過労自死と、過労死という異なる結果が生じるのか」をうまく説明できないことを意味する。

実際、過労自死と過労死の違いについて、これまでの先行研究はあまり関心を向けておらず、明確な答えを提示することができていない（岩田 2013: 2）。このことは、過労自死の定義にも端的に現れている。たとえば「過労自殺」概念を提唱した川人は、これを過労死の一種と位置づけ、「仕事による過労・ストレスが原因となって自殺に至ること」と定義していた。「仕事による過労・ストレスが原因」となっていることは、過労自死、過労

死双方に共通することと考えられ、この定義からは結果（過労自死 or 過労死）以外にどのような違いがあるのかを読み取ることはできない。また、前掲「過労死等防止対策推進法」の成立にあたっては、歴史上はじめて過労死、過労自死に関する定義が示されることとなり幾分詳しい定義が示されているが、事情は同じである。まずは同法第2条に示された以下の定義を確認しておこう。

「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう（過労死等防止対策推進法、第2条）。

この定義によれば、過労自死とは「業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡」であるとされ、「心理的負荷による精神障害」が強調されているが、川人による定義と同様、過労死等という概念に包摂されるものとして位置づけられている。ほかにも、過労自死を過労死の一種としてとらえる見方は、これまで多くの先行研究によって支持されてきており、定説となっている（川人 1998; 大野 2003; 森岡 2013）。

しかし、このような両者の定義上の位置づけから、その原因条件（causal condition）²³⁾までを同一とみなすのは、やはり適切ではない。むろん、「過労死等防止対策推進法」の定義に示されているように、直接的な原因（脳血管疾患・心臓疾患 or 精神障害）が異なっていることは自明であるが²⁴⁾、本論文にとって重要な課題は、死因（脳血管疾患・心臓疾患 or 精神障害による自死）ではなく、そこに至るまでのプロセスにどのような違いがあり、なぜ自らの死が選ばれてしまうのかという点である²⁵⁾。これまでの過労死、過労自死に関する研究は、こうした両者の原因条件の違いを詳しく分析しておらず、検討の余地を残したままとなっているのである。

それでは、なぜこれまでの研究では、過労死と過労自死の違いに対して関心が向けられてこなかったのか。その理由のひとつとしては、上述した「過労自殺」概念の可視化効果との関連が考えられる。一般的に、新たな概念の創出（概念化）はいくらかのデメリットを伴う（上野 2011）。「過労自殺」概念のメリットが労働に起因する自死の可視化であった

²³⁾ 原因条件（causal condition）とは、本論文で用いる質的比較分析（Qualitative Comparative Analysis, QCA）において用いられる語法であり、「原因」や「要因」の文脈依存性を強調する意図をこめて用いられる。一般的に自死は複雑な「原因」、「要因」の重複により生じると考えられており、「原因条件」と表現した方がより適切であるものと考えられる。そのため、本章以下では基本的にこの表記（原因条件）を用いて記述していくこととする。

²⁴⁾ 労災認定基準においても原因に相違点があることは想定されている。

²⁵⁾ 今日、いわゆる自死念慮がうつ病に特有の症状であることは常識となっている。したがって、なぜ自らの死を選ぶのかと問うた場合、それはうつ病に罹患していたからという回答が可能である。しかし、うつ病患者の思考が完全に病的なものであるのかという点については未だ議論があり、このような点については第4章にて詳しくとりあげる。また、本論文の基本的な関心はうつ病に罹患する以前の過程にある。

とすれば、デメリットは「過労自殺」という表現が、働きすぎによる疲労蓄積の末の自死というイメージを先行させ、労働に起因する自死要因の多様性を不可視化してしまうところにある。厚生労働省が行政文章中で「過労自殺」という表現を用いてこなかった理由も²⁶⁾、その表現が労働に起因する自死要因を過度に単純化して示してしまうと認識してきたからである（山田 2013: 83）。

先にみてきたように、「過労自殺」という概念提唱のねらいは被災者や遺族の法的救済に向けて、労働に起因する自死を世間に問題喚起することにあった。つまり、表現の正確さを多少損ねたとしても、訴求力のある概念が必要とされていたのである。そこでは、過労死問題の文脈を背に、過労死と過労自死の類似性が強調されることがあっても、両者を分離させる必要性は見出されてこなかったものと推察される。

しかし、過労自死という現象を正確に理解するためには、同じような背景のもとから過労自死と、過労死という異なる結果が生じる理由、つまり過労自死に特有の原因条件がどのようなものかが明らかにされなければならない。そこで、次節ではよりミクロな視点から過労死、過労自死の具体的な原因条件に関する議論を整理し、過労自死の特徴に関する仮説を構築していくこととしたい。

第3節 過労自死の原因条件に関する先行研究と仮説

前節までは、過労自死の社会問題化と背景に関する先行研究を概観し、これまでの研究ではどのような違いによって過労自死と過労死が分かれるのかが明らかにされていないということをみてきた。また、これが過労自死を過労死の一種ととらえる見方が主流であったがゆえに見過ごされがちであった先行研究上の問題点ということは先に述べたとおりである。

以上の議論を引き継ぎ本節では、それぞれの原因条件を比較し、過労自死に特有の要因を明らかにするための仮説を提示する。次項ではまず過労死の原因条件について確認し、次いで過労自死の原因条件に関する先行研究を確認していく。

1 過労死の原因条件

以下では、過労自死に先行して社会問題化していた過労死の原因条件として具体的にどのようなものが検討されてきたのかを確認していく。

まず、過労死に関する先行研究は、1) 医学的観点から原因条件を論じたもの、2) 法学的観点から労災被災者の法的救済（労災補償）を論じたもの、3) 経済学等の観点から過労死と日本の経営の関係を論じたものに大別できる²⁷⁾。ここでは具体的な原因条件に焦点を定めて検討したもっとも基礎的な研究として、1) に該当する上畠鉄之丞・田尻俊一編（1982）

²⁶⁾ 近年では、報道資料や一般向けのパンフレットのなかで括弧つきで用いられることがある（山田 2013: 83）。

²⁷⁾ これらは相互補完的な関係にある。医学的観点からの分析を通じて労災補償のあり方が議論されることもあれば、法学的観点から要因の議論がされることもある。

を参照する²⁸⁾.

この研究は、1960 年代後半から 70 年代に生じた過労死事例を中心に原因条件を検討しており、その結果、①深夜労働、②長時間労働、③作業上の過重な責任、④規則的な労働リズムのなかでのアクシデントやミスの発生等による不安、緊張を、過労死につながる仕事上の原因条件として指摘している（上畠・田尻編 1982: 208-9）。

上畠らによる上記の指摘は、初版から 30 年以上が経過した今日においても一定の妥当性を有している。たとえば、厚生労働省（2001）が定める過労死の労災認定基準（脳・心臓疾患の労災認定基準）は、認定要件の 3 つの柱として「異常な出来事」、「短期間の過重業務」、「長期間の過重業務」を掲げているが、「異常な出来事」は上記④に該当し、「短期間の過重業務」、「長期間の過重業務」は①～③に該当する。特に、長時間労働は、短時間睡眠、疲労回復の遅れへと帰結することが実証的に明らかにされてきており（岩崎 2008），過労死にもっとも関連の深い原因条件であると一貫して考えられてきた（川人 1992）。

2 過労自死の原因条件

次に、過労自死の原因条件について整理していく。

過労自死に関する先行研究も、大別すると過労死同様の 3 分野（医学、法学、経済学等）に分けることができる。以下では、「過労自殺」概念の提唱者である川人が、弁護士としての活動経験を通じて指摘している原因条件を中心に整理し、適宜、他分野の研究も参照していく。

川人が『過労自殺』を著した 1998 年時点で基本的な原因条件として挙げているのは、長時間労働、休日出勤、深夜労働、劣悪な職場環境等の過重労働による肉体的負荷、及び、重い責任、過重なノルマ、達成困難な目標設定等による精神的負荷である（川人 1998: 57）。2014 年の『過労自殺 第二版』では、ここに職場でのハラスマントと人間関係のトラブルが追加される（川人 2014a: 102）。

肉体的負荷について、長時間労働と過労自死の関係を重視する指摘は多い。たとえば、過労死、過労自死に係る判例と遺族の手記集等を元に詳細な事例研究を著した熊沢誠も、長時間労働を過労自死の原因条件として挙げ（熊沢 2010: 333），森岡孝二は、「過労死・過労自殺の最大の要因は長時間の過重労働」であると強調している（森岡 2013: 23）。極度の長時間労働は²⁹⁾、労災の認定基準上も「特別な出来事」という重要な項目に定められており、過労自死との関連性が特に強い原因条件であると考えられている。

精神的負荷についても多くの論者の指摘は近似しているが、過重なノルマに関連して

²⁸⁾ ここで、1) 医学的観点から原因条件を論じた先行研究のみをとりあげ、2) 法学的観点から労災被災者の法的救済（労災補償）を論じたもの、3) 経済学等の観点から過労死と日本の経営の関係を論じたものをとりあげない理由は、1) 以外の分野では過労死の原因条件に関する議論が比較的少なく、1) をとりあげることで原因条件の主要な部分をおおむね提示することができると考えられることにある。

²⁹⁾ 厚生労働省の示した基準では、極度の長時間労働とは、発病直前の 1 カ月におおむね 160 時間以上の時間外労働を行った場合、あるいは発病直前の 3 週間におおむね 120 時間以上の時間外労働を行った場合等が該当する（厚生労働省 2011）。

は、「ノルマを達成できなかった」という出来事の影響がたびたび指摘される。たとえば、黒木宣夫は、精神障害に起因する自死で労災認定された 51 例を精査し、61% (31 例) にノルマの未達成が関与していることを指摘している（黒木 2004a: 292）。他に、ストレス疾患労災研究会・過労死弁護団全国連絡会議は、「過労死 110 番」に寄せられた過労自死相談について整理し、目標達成に向けて努力をしたもの、それがうまくいかなった場合に生じる落胆によって自死が生じるとの見解を提示している（ストレス疾患労災研究会・過労死弁護団全国連絡会議 2000: 285）。

また、川人が第二版で追加したハラスメントや職場の人間関係に関しては、近年多くの労働者がこの問題にストレスを感じていることが明らかになりつつある。たとえば、厚生労働省 (2012b) が実施した「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」では、全国の企業・団体に勤務する 20~64 歳の男女 9,000 人（公務員、自営業、経営者、役員は除く）に対してインターネット調査が行われた。その結果、約 4 人に 1 人 (25.3%) の従業員が過去 3 年間にパワーハラスメントを受けた経験があると回答した。

労働政策研究・研修機構 (2014) が実施した「第 2 回日本人の就業実態に関する総合調査」の結果からも同様の状況が見て取れる。この調査では、全国の 20~65 歳の男女 8,000 人（有効回答数 4,573 人、有効回答率 57.2%）を対象に訪問留置調査が実施された。その結果、約 3 人に 1 人 (34.0%) が過去 1 年間に「怒鳴られたり、暴言をはかれた」、「仕事をする上で必要な情報を与えてもらえなかった」、「陰口や噂を広められた」等、いじめ・嫌がらせやパワーハラスメントと見られる行為を職場で受けた経験があると回答した。

こうした状況については、上畠鉄之丞・天笠崇 (2006) によってより詳しい検討がなされている。この研究では、過労自死の労災請求等に関連する 37 の事例が弁護士を通じて収集され、各事例におけるストレスフル・イベントの数、その大きさ (3 段階に上畠らが評価)、死亡までの継続期間、及び精神身体徵候との前後関係を推定するという方法により分析がなされている。

その結果、もっとも経験頻度の多い原因条件は「長時間・不規則労働」であるが、もっともストレスの大きい原因条件は、「いやがらせ、ハラスメント」であるとの結論が導き出されている（上畠・天笠 2006: 9）。なお、次点は先に注目した「目標が達成できないストレス」であるとされており、この研究においてもその影響力の強さが示唆されている（上畠・天笠 2006: 9）。

以上のことから、「ノルマを達成できなかった」という出来事、ならびに「いやがらせ・ハラスメント」という出来事が、過労自死を特徴づける原因条件の有力な候補として想定される。しかし、これまでの研究では分析対象が過労自死事例のみに限られているため、正確にはこれらの原因条件が過労自死の特徴である可能性が示唆された段階にとどまっていることに注意しなければならない。仮に、過労死においても「ノルマを達成できなかった」、「いやがらせ、ハラスメント」という出来事が強い影響を与えていたとすれば、それは両者に共通する原因条件ということになるからである。

3 仮説の提示

ここまでにみてきた過労死、過労自死の原因条件を、肉体的負荷と精神的負荷に分けて整理すると表 2-1 のようになる。

このように整理した場合、過労死と過労自死の原因条件は多くの点で重複していることが確認される。たとえば、過労死にもっとも関連の深い原因条件として指摘されていたのは長時間労働であったが、これは過労自死においても共通して「最大の要因」と指摘されていた。長時間労働の具体的な様相については、前章でとりあげた事例 1、事例 2 を通じて確認しておいた。また、過労死に関して指摘されていた過重な責任、ミスの発生等による不安、緊張等も、過労自死に関して指摘されていた精神的負荷と実質的に共通した性質を持つものと考えられる。前掲、熊沢は「働きすぎの臨界に立った労働者にとっては、脳・心臓疾患による過労死にいたるか、鬱病による過労自殺にいたるかは、偶然的でさえある。それほどに両者の根因は重なっている」（熊沢 2010: 321）と述べており、いかに先行研究上で両者の原因条件が重複していると考えられてきたかがわかる。

表 2-1 先行研究で指摘されている過労死、過労自死の原因条件

	肉体的負荷	精神的負荷
過労死	・長時間労働 ・深夜労働	・過重な責任 ・アクシデントやミス等による緊張および不安
過労自死	・長時間労働 ・深夜労働 ・休日労働 ・劣悪な職場環境	・重い責任 ・過重なノルマ ・ノルマの未達成 ・達成困難な目標設定 ・ハラスメント ・人間関係のトラブル

川人博（1998, 2014a）；黒木宣夫（2004a）；

上畠鉄之丞・田尻俊一編（1982）をもとに作成

ただし、いくつかの先行研究は過労自死に特徴的な原因条件の存在を示唆していた。「ノルマを達成できなかつた」（＝ノルマの未達成、以下同様）という出来事と「いやがらせ、ハラスメント」（人間関係上の問題）がそれにあたる。過労死に比べて精神的負荷に強い影響を受けると思われる過労自死にとって、これらが特徴的な原因条件を構成している可能性は十分に考えられる。問題は、これらの指摘が体系的な手法による比較を通じて導かれたものではないという点である。

そのため、以下ではこれらの原因条件が本当に過労自死に特有の原因条件といいうかという点について、過労死との比較を通じて明らかにすることを試みる。先行研究を

踏まえ検討すべき仮説を提示すると以下のようになる。

- 仮説 1 過労死と比較した場合の過労自死の特徴は、「ノルマの未達成」である。
- 仮説 2 過労死と比較した場合の過労自死の特徴は、「人間関係上の問題」である。
- 仮説 3 過労死と比較した場合の過労自死の特徴は、「ノルマの未達成」と「人間関係上の問題」の重複である。

仮説 3 は特定の先行研究により指摘されているものではないが、自死は複数の原因条件が重複して生じる場合が多く、現実的には想定されうる仮説である³⁰⁾。

おわりに

以上、本章では過労自死が社会問題として認識されるまでの経緯と背景を概観し、過労自死者が仕事を辞められなかつた理由、ならびに過労自死を特徴づける原因条件について仮説を提示してきた。

いま一度要点を振り返っておくと、第 1 節では過労自死が 1990 年代より注目を集めようになつた現象であり、その契機としては 1984 年の設計コンサルタント会社社員の自死未遂事件裁判や 1996 年の電通事件裁判が注目を集めたということもあるが、弁護士の川人博（1998）による「過労自殺」概念の提唱がきわめて大きな影響を与えたということをみてきた。川人は、「過労自殺」を、先行して社会問題化していた過労死の一種と位置づけ、両者の類似性を強調することにより新たな（未だ認識されていない）社会問題として認知と議論の加速を図つたのであつた。

次に第 2 節では、過労自死者がなぜ死に至るまで仕事を辞められなかつたのかという点について、川人（1998）、大野（2003）、熊沢（2010）による 3 方向からの議論を概観した。3 方向からの議論とは、すなわち、①会社への忠誠心、②仕事倫理と環境の相互作用、③経済的不安というものであり、これらが組み合わさることで仕事を辞められない状況が構成されるということを事例を示しつつ確認してきた。

ただ、上記のような「状況」という観点からの説明は、過労自死、過労死の両方にあてはまるものであり、なぜ同じような状況から異なる結果（過労自死と過労死）が生じるのかについて十分な説明をすることができない。また、このような過労自死と過労死の違いは何かという点について、先行研究はこれまであまり関心を向けておらず、明確な答えを提示することができていないことを併せて指摘しておいた。

そのため、第 3 節では、過労自死と過労死の違いを明らかにするための仮説を構築すべく、双方の具体的な原因条件に焦点を定めて先行研究を整理してきた。概要としては、過

³⁰⁾ 熊沢は、「ノルマ——ハラスメント——過重労働」の連鎖によるものを過労自死のひとつのパターンとして提起しているが、これを過労自死の特徴であると述べているわけではなく、また「ノルマの未達成」ではなく「ノルマ」自体として提起している点でも上記の仮説とは違いがあるものと考えられる（熊沢 2010: 317）。

労自死と過労死の原因条件は多くの点で重複していると考えられているものの、「ノルマを達成できなかった」（ノルマの未達成）という出来事と、「いやがらせ、ハラスメント」（人間関係上の問題）が、過労自死を特徴づける原因条件の有力な候補として想定されることが確認された。

そして、以上の検討を通じて導かれたのが、「過労死と比較した場合の過労自死の特徴は、『ノルマの未達成』である」（仮説 1）、「過労死と比較した場合の過労自死の特徴は、『人間関係上の問題』である」（仮説 2）、「過労死と比較した場合の過労自死の特徴は、『ノルマの未達成』と『人間関係上の問題』の重複である」（仮説 3）という 3 つの仮説であった。次章以下では、この仮説に対する検証を行っていく。

最後に、上記の仮説検証を行うことの意義について、学術的意義と社会的（実践的）意義という観点から確認しておくこととしたい。

はじめに、学術的意義については、繰り返し述べてきたように先行研究は過労死と過労自死の原因条件の違いを明確に区別できていない。したがって、本論文で過労死との比較を通じて過労自死に特有の原因条件を明らかにすれば、過労死、過労自死研究に新しい知見を与えることになるものと考えられる。

次に、過労自死に特有の原因条件を明らかにすることの社会的（実践的）意義は、特性に応じた社会的対応（予防対策）の必要性を明示するという点にある。過労自死の特徴が未解明であることにより生じる重要な問題は、社会的対応の焦点がずれる、あるいは拡散する可能性があることである。仮に過労自死の特徴がノルマの未達成や職場の人間関係上の問題にあるのだとすれば、「最大の要因」とみなされている長時間労働への対策のみでは十分な予防策とはならないだろう。

もっとも、近年ハラスメントと精神障害の関連性は行政によっても注目されており、ハラスメント対策についての検討がすでに行われている（厚生労働省 2012c）³¹⁾。だが、ハラスメント被害に対する日本の制度的な対応は、欧米諸国に比べて未だ非常に遅れていることを指摘する声もある（品田 2011；大和田 2012）³²⁾。このような状況にあって、過労自死

³¹⁾ 厚生労働省は、2011年7月に医師や有識者等の専門家で構成された「職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議」を立ち上げ、パワーハラスメントの現状や取り組みの必要性、予防・解決策、取り組みの在り方等について議論を開始している。議論の内容は2012年3月に「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」という形で公表され、その中で、パワーハラスメントの概念や類型等が示された（厚生労働省 2012c）。また、同じく厚生労働省は、2015年5月に、企業がパワーハラスメント対策に取り組む際の参考になるよう、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を発表した（厚生労働省 2015b）。

³²⁾ 職場におけるハラスメントについて、何らかの法的規制がある国・州としては、フランス、イギリス、スウェーデン、デンマーク、ベルギー、カナダの一部の州等がある。その内、たとえば、フランスでは2002年に「社会的近代化法」の中にモラルハラスメント禁止規定が創設され、モラルハラスメントが刑事罰の対象となることが明示された（大和田 2012）。同様に、カナダのケベック州においても、2004年に罰則規定をもった職場における精神的ハラスメント防止法が制定されている（品田 2011）。なお、フランスにおけるモラルハラスメントの定義及び法整備の経緯に関しては、Hirigoyen (1998, 2001) に詳しく記されている。一方、不用意な規制や罰則化については慎重な姿勢を示す論者もいる（三柴 2015）。指示命令系統が「適正な業務の範囲」であるかどうかを明文化して定めることは非常に難しく、十分な吟味がなされておかなければ、管理職の負担増加や、場合によっては上司を貶めようとする部下による

に特有の原因条件を明らかにし問題の所在を明示することは、行政の取り組みをよりいつそう促すためのエビデンスとなるだろう。以上のように、過労自死に特有の原因条件を明確にすることは過労自死対策の今後を考える上でも重要な意味を持つものと考えられる。