

大野正和著

『過労死・過労自殺の心理と
職場』

評者：鈴木 安名

1 過労死・過労自殺にまつわる二つの疑問

過労死・過労自殺の事例を目の前にすれば、誰でも二つの疑問を抱く。なぜ死に至るまで働くのか、そして、なぜこの現象は1980年代の後半以降に起こるようになったのかと。これらの問いは難問であるけれども、本書は一つの回答を示している。

今でこそ過労死と過労自殺は、心身の疾患という違いはあるにせよ、過重労働による長期間の疲労を土台に、ある種のストレスが加わって生じる点で共通する現象と考えられている。しかし過労死や過労自殺の認定基準を歴史的に見ると、救済される権利は決して与えられるものではなく、これを行使する運動（訴訟）の過程で確立されていったことがわかる。その過程で、救済を求める側は被災の原因を過重労働という環境要因に見出し、これを却下しようとする側は原因を個人の要因すなわち心身の脆弱性に求めていった。このように、なぜ死に至るまで働くのかという問いに対しては、利害の違いによって回答が異なるのが現実である。

そうはいつでも、被災した人を救済することにとどまらず、過労死・過労自殺を予防するためには、わが国に特有ともいえる現象の成り立

ちを客観的に明らかにする必要がある。従来の研究は、労働法学や産業医学の立場からなされており、著者があとがきで記しているように、経済・経営系の学者による研究はほとんどない。その理由はともかくとして、著者は社会科学の立場からではあるが、従来の方法論とはずいぶん異なるスタイルで、この問題を解きほぐしている。旧来の日本型労務管理システム論や長時間労働説の限界性を突破して、まじめで責任感が強く他者に気を遣う「メランコリー親和型性格」が、責任境界が曖昧な「柔軟な職務構造」に組み込まれている実態こそが真の原因だと指摘する。

2 本書の概要

1章では、脳梗塞で亡くなった小淵総理と過労自殺した日債銀元社長を例に取り上げ、過労死・過労自殺は、雇用され管理される労働者だけの現象ではないことを示している。さらに公務員、教師、医師・看護師だけでなく過労死・過労自殺裁判にかかわる弁護士にもみられることから、著者は日本社会を“企業中心社会”ととらえるより、“仕事中心社会”として考えるほうが、この問題をより深く分析できるとしている。

また弁護士や産業医学研究者が好んで用いる長時間労働原因説をとりあげ、一般的な長時間労働で過労死などがおこるのではなく、体調が悪化しても自らは鞭打って仕事に向かわなければならぬ個別的な状況を問題にしている。さらに森岡孝二の「企業中心社会の時間構造」を引用し、1975年～90年の間に生じたマクロ統計上の労働時間の二極分化（超長時間労働者と短時間労働者の並存）を、ミクロレベルの職場における仕事負担の二極化に結びつけている。つまり職場では仕事や責任の負担がある特定の人に集中し、その一方で比較的少ない分担しか受

け持たない人たちが増えてきたとし、この仕事負担の二極分化を過労死・過労自殺の要因の一つに位置づけている。

次に著者は過労死や自殺に至りやすい個人の性格についてとりあげる。過労死・過労自殺事例を検討してみると、被災者はほとんどメランコリー親和型といって、まじめ、几帳面、仕事熱心、責任感が強いなどの点で共通し、周囲の人への配慮のもとに働き続け、仕事に対する責任感が強いことが示される。

さらに上畑鉄之丞や上井喜彦の研究に言及し、労働者に一定の自由裁量度(決定の自由度)があっても被災者が存在すること。すなわち中間管理職のように自由裁量度が相対的に高い労働者であっても、自己の裁量で仕事をスローダウンしてストレスの軽減を図るというのではなく、大量の仕事をこなすために長時間働きつづけて被災する過程を重視する。

2章では過労死・過労自殺の被災者に特徴的な性格、メランコリー親和型について、事例をもとにして更に詳細に吟味され、次のような特徴が示される。

周囲の信頼に依って働くことによって、より一層仕事が集中してくるが、周りから良い評価を受けているので休めない。

他人のために献身的に尽くす配慮をもつ。

人からものを頼まれると断れないこと、すなわち周りの人々から疎んぜられることに大きな恐怖を抱く。

そして過労死・過労自殺が起こるのは、メランコリー親和型の人々が、死に至るまで逃げ出すことのできない、追いつめられた「状況」に封じ込まれた結果としている。この「状況」の特徴は、単なる強制とか自発で論じられるものではなく、このような性格傾向をもつ人と周囲との関係が作りなすものと、テレンバッハの「メランコリー」を土台に展開していく。この

「状況」は、たったひとりの孤立無援 代替のきかない状況 どうにもならない流れの中で、仕事の責任を背負い込む状況、などの特徴を持ち、ある意味でメランコリー親和型の人々の自発性の極限であると著者は考える。

さらに、このメランコリー親和型の重要な特徴は、自分というものが限定的にとらえられず、周囲にどこまでも広がっていく傾向にあるとしている。

この心理学的表現はいささか難解であると評者は感じるが、「周囲の人間に自分を合わせてしまう傾向」と言いかえられよう。

そういう人の仕事観を推測すると、「どんなに精一杯返済しても返さきることのできない報恩の行為」というようなものである。とすれば、どんなに働いても「自分がもう少し働かなければ」「なぜもっと尽くせないのか」「自分が悪いから」などという負い目を強く意識し、さらに過度労働に自らを駆り立てていく傾向があるとされている。

3章で著者は、過労死・過労自殺をもたらす日本の職場の特質を、榎本環の「銀行労働の記録」を資料として解明していく。欧米では労働者は権限と責任の明確な細分化された職務につくことにより、個人として働くが、日本の場合、欧米のような職務要素が弱く、人的要素(人格、態度、思想)へ深く依存している。また職務構造も柔軟なもので、組織集団内の状況に応じて弾力的に変化して伸縮する傾向をもっている。つまり日本の職場というものは、自分の仕事はここまでという明らかな境界線がなくて、熱意によってどこまでも無限定に仕事範囲が広がっていく可能性があるというのだ。

ここで著者は、なぜ80年代の前半まで過労死・過労自殺が起こらなかったかについて答えを示している。その時期までは相互の助け合いをもたらす職場集団性が同時に存在していたた

め、仕事の負担が著しく偏ることが防止されて、メランコリー親和型の労働者の過労死は現実化しなかったというのが、その理由である。

むしろ当時は、自分というものが限定的にとらえられず、周囲にどこまでも広がっていく傾向（柔軟で曖昧な傾向）を持つメランコリー親和型の人々が、弾力的に伸縮する職務構造の中で大きな役割を發揮していたと著者は考える。

さらに当時の職場の特質が、以下のように示されていく。

伝統的な日本の職場では、多くの人たちがメランコリー親和性を強く持っていて、相互の助け合いが日常的に存在していた。

職場の雰囲気を知りて気を配るという彼らの特質は、気兼ねという職場集団への配慮や、担任に迷惑をかけまいとする責任感という仕事倫理をもたらし、相互に援助・協力しあうという職場集団性を形成していた。

その結果、各自の自発性と協調性がみごとに發揮されて、職場が有機体のように生き生きと機能していた。

つまりメランコリー親和性の強い労働者が、職場の中核となって活躍していたのが当時の職場の特徴というのだ。

次に著者は第一の疑問、過労死・過労自殺が起こる原因を、1980年代後半から生じた職場集団性の変化に求めている。その時期から、メランコリー親和型の人々が職場で持ち味を十分發揮して働くために不可欠な、良好な人間関係に支えられた職場集団性が失われていった。そして多くの人が自分の仕事で精一杯となり、他人のことまで助ける余裕がなくなり、他者の痛みに対して無関心になるという傾向が強まった。その中でもなお、他人を思い周囲に配慮するメランコリー親和性の強いまじめな人たちが、職場で孤立無援の仕事の背負いこみ状態に陥った結

果が過労死・過労自殺の本質であると論じている。

3 本書の意義と課題

ここまでの論旨の展開は産業医学を専門とする評者にとって何の違和感もない。しかし著者の述べる性格論というものは、社会科学を専門とする読者にとっては奇異にうつるかもしれない。しかしメランコリー親和型という性格は、1960年代にドイツのテレンバッハにより提唱されたもので、精神医学の分野では確立された概念で、うつ病の病前性格（うつ病になりやすい性格）として重要である。しかしテレンバッハはメランコリー親和型を、性格一般として論じたのではなく、仕事へのかかわり方という観点から解明したのであり、性格論というよりも「仕事に対する特有な考え方（仕事観）」と把握したほうが誤解されにくいであろう。

そして著者が研究の方法としているのは、「病前性格 - 発病状況論」というもので、精神科診療の現場で使われる考えである。ここでは過労死・過労自殺の事例研究を通じて、被災者に特有な性格傾向と、被災に至った状況を吟味するのである。著者はテレンバッハの観点を、過労死・過労自殺に忠実に応用し、「病前性格 - 発病状況論」に基づいて、それが起こる職場の背景要因を分析し、1980年代後半から始まった職場集団性の崩壊を重視している。実際、被災者の発病前の性格傾向を検討してみると、ほとんどがメランコリー親和型であるため、著者が主張するように社会科学の立場から過労死・過労自殺を研究するにしても、性格論を度外視することは困難であろう。

しかし、このメランコリー親和型性格はとすると一面的に把握されやすい。某広告代理店における社員の過労自殺に対する最高裁判決は、事業者の安全配慮義務を明示した画期的な

ものであった。しかし東京高裁の判決では、一部被告側の主張をみとめ、被災者の社員がメランコリー親和型性格であったことをもって、少なくとも金額が過失相殺として減額されていた（最高裁では過失相殺を認めず）。つまり、この性格は発病前性格という表現にみられる通り、脆弱性という否定的な意味合いを持って語られる。

しかし、まじめで手抜きが嫌い、秩序を好む働き者の優等生という性格傾向は、企業活動にとっては望ましい資質に他ならない。事実、社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所は、メランコリー親和性そのものではないが、それに近似した「前うつ」という性格傾向について調査している。日本人労働者における「前うつ」の持ち主は、年々その頻度が減少してきているものの、今なお少なからぬ割合で存在していると報告し、同研究所は日本人が出世するための四条件の一つとして「前うつ」をあげている。

従来、評者を含めて産業精神保健の一部の研究者は、メランコリー親和型性格もしくは「前うつ」は、高度経済成長の時代に大きな役割を發揮したものと推測してきた。しかし、その客観的な職場の特徴については明らかにすることはできなかった。著者は本書において、その特徴を「良い職場集団性が保たれた条件下の、責任境界が曖昧な柔軟な職務構造」と示したことは、重要な問題提起と考えられる。

この説を産業医学の方法によって、定量的に検証する事には困難があるかもしれない。しかしメランコリー親和型の人々が職場集団性の崩壊によって死に至るといふ説は、非常にわかり

やすく、評者の産業医としての経験からいっても妥当性があると感じられる。また被災にいたる状況を解明することによって、過労死・過労自殺という悲惨極まりない出来事を少しでも予防する道が開かれるという点で、著者の仮説の持つ意味は大きい。

ところが極めて残念なことに、著者が示す打開の道は、... “仕事中心社会” を克服した「無邪気な個人主義」ではない、“自分中心社会” をめざすべき（4章）... という象徴的な文章に見られるとおり、感性的で抽象的なものに過ぎない。本書を手にする人、すなわち過労死・過労自殺に関心をもつ読者の大多数は、よって立つ利害の違いにかかわらず、その防止についても強い関心を持っているのだ。

本書を最後まで読み進めた評者は、肩透かしを食らったような印象を持った。過労死・過労自殺の研究を志す人は、この現象を様々に解釈することに価値を見出すのではなく、これを防ぐ方策にも力を注ぐべきであろう。さまざまな予防策を、試行錯誤の中で実践していく過程でこそ、研究者の提示した仮説が検証されていくと考えられるからだ。

評者は過労死・過労自殺を減らしていくためには、何よりも労働時間の規制と理にかなった労務管理が必要であると考え。現実的で理にかなった労務管理を検討していく上で、著者の仮説は多くの示唆に富むものといえよう。

（大野正和著『過労死・過労自殺の心理と職場』青弓社ライブラリー、2003年3月、200頁、1600円＋税）

（すずき・やすな（財）労働科学研究所特別研究員）