

# 過酷な労働を取り巻く諸問題

『日本労働研究雑誌』編集委員会

世の中にはさまざまな仕事があり、人はそれぞれの価値観で仕事に向き合う。仕事における過酷さ、危険とは何だろうか。過酷な仕事における危険とは、業務遂行時に生命の危険が及ぶような物理面の危険もあれば、業務量の多さや人間関係の摩擦、極度の集中力を要する業務への従事等によって生じる精神面の危険、その両方の要素を含む危険もある。同じ過酷な仕事を経験しても、その認識は人によって幅がある。本特集では、過酷な労働を取り巻く諸問題をさまざまな専門性から紐解いていく。

過酷な労働全体を見渡す概念地図を、産業保健心理学の立場から示したのが木内論文である。Job Demands-Resources (JD-R) モデルを元に、過酷な労働を「ばく露」から「認知的評価」「回復・資源」「帰結」へ至る四層の過程に分離し、そこに介入可能な制度を三段階（一次・二次・三次予防）で整理している。職場の過酷さは長時間労働やハラスメントといった個別の危険として断片的に捉えがちであるが、四層の過程として捉えることで、過酷さが増幅しやすいポイントや、効果的な制度的介入のあり方が検討可能となる。過去の過労死等研究をこのモデルに沿って位置づけた上で、さらに、特定の業種を例に挙げ、各業種での過酷さを四層モデルで解釈する試みが行われている。業種間で共通するのは、高い要求が乏しい資源と不十分な回復に重なったときに過酷さが増幅する点であった。この四層モデルは代表的研究群と主要政策をつないだナラティブレビューであるが、実践的意義も高く、過酷な労働とその介入を体系的に理解する上で手助けとなる。

医療、警察・消防、一部の現場労働といった、仕事のミスが原因で生命の危険が生じ得るような、緊張感の高い過酷な性質を持つ職場では、パワーハラスメント（以下、パワハラ）が容認される余地があるのか。滝原論文ではこの問題意識を出発点とし、複数の裁判例から具体的かつ丁寧な検討を行っている。パワハラ

に関しては2019年の労働施策総合推進法改正から一定の規制が設けられ、同法に基づく指針において、典型的な6つの類型が示されている。9つの裁判例を分析した結論として、職場特有の雰囲気（体育会系気質など）に過酷さがみられたとしても、パワハラの違法性を否定する方向で考慮された事例はほぼ見当たらず、パワハラ違法性の判断は一般の職場と変わらなかったと結論づけている。なお、「業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの」というパワハラ要件と比べて、相当な範囲を「大きく逸脱」しなかった場合でも、過酷な職場であれば許容されるという反対解釈は成立しないのではと論じている。

次に、職場の過酷さを扱う法律として、労働安全衛生法（以下、安衛法）の特徴や近年の課題を、諸外国の状況を整理しつつ検討したのが三柴論文である。安衛法の対象は、伝統的・物理的な過酷さから、疲労やストレス等の新興の過酷さへと焦点が移行してきた。安衛法は罪刑法定主義の要請を満たすが、安全配慮義務はその隙間を埋める柔軟な役割を果たしてきた。安衛法の保護対象は作業従事者にも拡大が図られ、対応すべきリスクも有害物ばく露等の典型的な仕事上の被害防止から、ストレスチェック制度に代表される疲労やストレス等の健康管理にまで拡大された。一方で、健康管理の対象となる新興の過酷さは質的な性質を持ち、従来の物理的過酷さよりも基準が定まりにくい。人と業務、人と環境の不応を「過酷さ」というリスクで捉えると、あらゆる業務や人間関係まで有害と判定される恐れがある。本質的に有害な職業はないという前提に立てば、重要なのは人と業務、人と職場との適応（fitness）であり、それこそが産業保健の本来的な役割だと説いている。

過酷さは健康管理を要するものであり、ばく露の多寡は最終的に人の寿命にも影響を及ぼす可能性がある。高所得者ほど寿命が長い傾向が確認されている中で、公的年金制度の同世代内での再分配への影響

を実証的に検討したのが、宮里・茂木論文である。現行の公的年金制度に近似した給付・保険料構造を持つモデルで分析したところ、高・低所得者層の寿命差が拡大するにつれて累進性が弱まり、高所得者の負担が緩和される結果が示された。寿命は職業や産業間でも異なる可能性があるため、日本の公的統計を用いて検証したところ、特に身体的負荷や危険度の高い産業で死亡率が高い傾向が確認された。つまり、その産業特有の労働環境の違いや過酷さが寿命に影響し、寿命差となって現れる可能性が示唆された。所得や職業・産業の違いによる寿命格差の拡大が無視できないほど観察されるのであれば、公的年金制度の再分配機能は今後再検討が求められるだろう。寿命格差の要因は労働環境以外にも考えられることから（生活習慣など）、健康政策を含めて複合的に議論されることが望まれる。

次に過酷さを体験する個人に目を向けてみよう。

佐々木論文では、過酷な労働環境において重要な心理社会的要因の一つである、職場の孤立・孤独に焦点を当てている。一般的に、孤立や孤独は健康悪化への影響が知られているが、同一概念ではない。孤立は、物理的な分離や支援資源へのアクセスの乏しさ等の客観的概念だが、孤独は本人の期待を下回る人間関係からくる不快感など主観的体験を伴う概念である。過酷な労働環境では、職場内の社会的接触や支援、承認などへのアクセスが制限され、結果として、困難を誰かと共有できず、一人で抱え込む構図につながりやすい。孤立・孤独は過酷な労働環境の副産物であると同時に、労働者が過酷さをどう受け止めるかを左右する要因でもある。本論文では、孤独感が離職意図だけでなく離職行動も高める研究結果も紹介されている。職場での孤立・孤独が離職につながるのだとすれば、介入は個人対象だけでなく、組織全体にも求められる。効果的な介入研究を行うには、既存のメンタルヘルス対策を含めた整理が必要であり、今後の研究が俟たれる。

昨今急速に広がっている AI・アルゴリズムによる労務管理の問題を取り上げたのが、三家本論文である。過酷さと対極にある、裁量のある自律的な働き方が希求される中で、最新技術の AI・アルゴリズムによる労務管理の導入が、かえって労働者の自律性を奪い、労働強化と監視・規律の強化につながっている。

日常生活でも職場でも AI の利用は急速に広まり、職場での構想、管理、生産計画など、従来管理者が担っていた判断業務は代替されつつある。デザインの制作等も AI で容易になり、創造性の発揮体験に強烈な魅力を感じた個人は、自ら進んでデータを提供する。巨大テック企業はそのデータを元に、ますます AI・アルゴリズムに依存したサービスや機能を提供し続ける図式が生まれている。デジタル技術の高い利便性が、皮肉にも、労働者の裁量や自律性を狭め、管理を強め、過酷な労働へと逆戻りさせている。社会が享受する AI の利便性は不可逆的なだけに、その本質的価値を、我々が今後の社会にどう位置づけるのか、人間による労働、働き方という倫理的問題に通底する課題に我々が向き合うのはそう遠くない時期だろう。

最後の小林論文では、過酷な労働環境を強いる企業を忌避する呼称として用いられてきた「ブラック企業」に関して、労働者の主観的認識の変化や、問題の解消状況に焦点をあて、複数年の「勤労者短観」調査を元の実証的に検討している。「ブラック企業」や「ブラックバイト」に象徴される、劣悪な労働環境に置かれた若者の雇用が社会問題化したのは 2013 年であるが、経済環境の回復に伴って、長時間労働やサービス残業等は 10 年間で大きく減り、報道も減少した。一方で、自社を「ブラック企業」だと主観的に認識する割合は 10 年後の 2023 年において逆に高まっていたことから、10 年間の得点差について要因分解したところ、労働環境は改善方向だが労働者側が容易に「ブラック企業」と認識しやすい傾向が現れていた。そのことから、企業においては自社イメージを毀損させないような対策が求められると論じている。年取を高めたり、週労働時間が 50 時間以上になることを避ける主観的なブラック企業認識を下げられる効果が確認されており、社会的にみればこうした方向性は望ましいと結論づけている。

物理的にも精神的にも、過酷な労働を完全になくすことは難しいが、過酷さが生じるメカニズムの解明がさらに進み、効果的な介入につながる実践的議論がさらに活発化することが今後望まれる。

責任編集 深町珠由・古村聖・富永晃一  
（解題執筆 深町珠由）