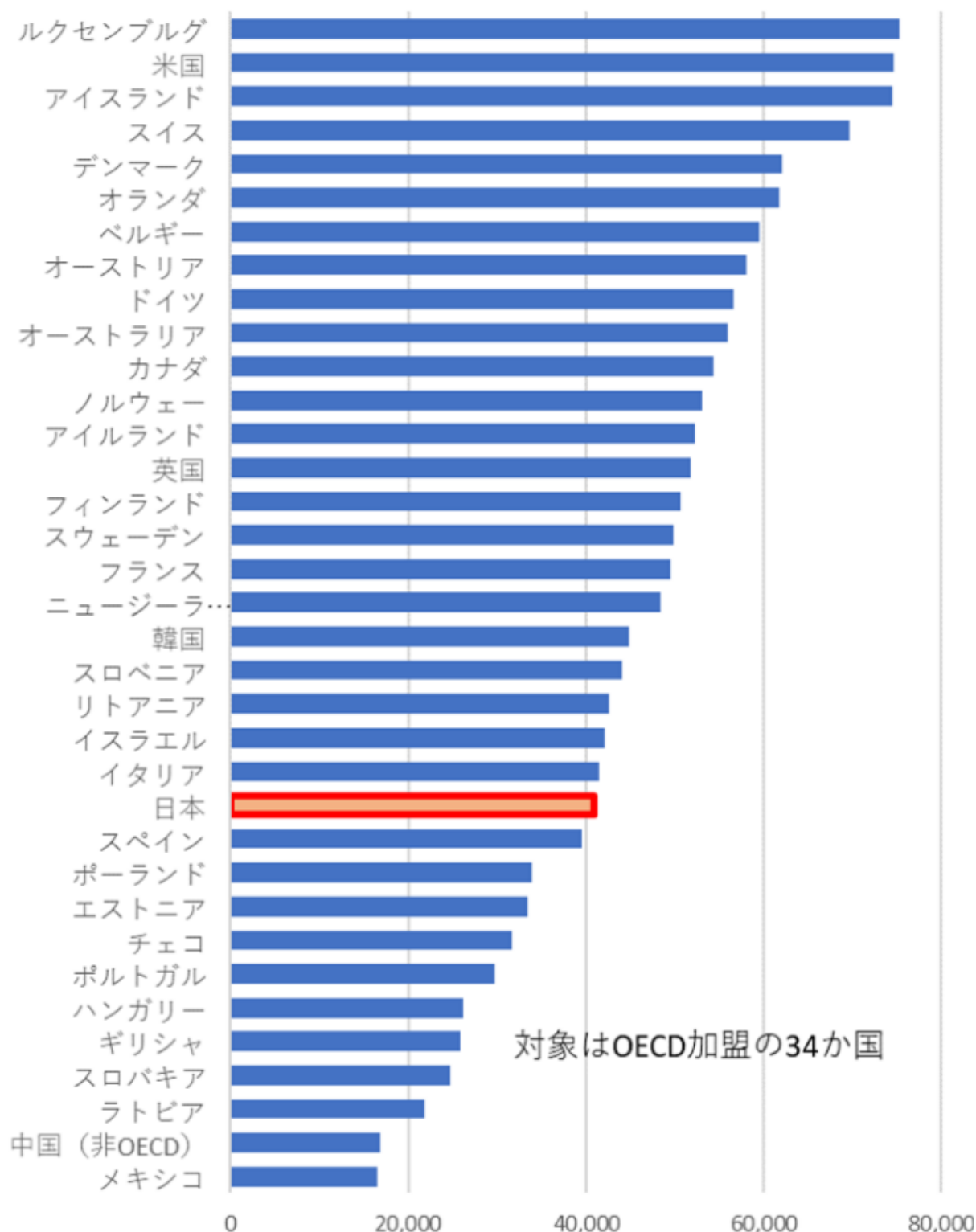


5. 日本の賃金の低さについて

さて日本は1990年代半ばまで日本の賃金は世界トップクラスだったと言われている。しかし、そこからはほとんど上昇していない。退職金も1997年は2871万円だったのに対し、2018年は1788万円と1000万円以上もダウンしてしまった。日本の平均賃金は34か国中24位と下位に属する。2016年にはスロベニアやリトアニアなど中東欧諸国にも抜かれてしまっている。

(図表1) 平均賃金の各国ランキング



注：中国はLIOの2020年データを使い、筆者が試算。

出所：OECD (2021年)

ドル

この日本と中東欧の国との違いは成長する(している)国と成長していない国という点だ。日本は成長が止まった状態が長く続いていて、平均賃金が追い抜かれた。また日本と同じように平均賃金が増えない国としてイタリア、スペイン、ポルトガル、ギリシャの4か国がある。この南欧4か国と日本の共通点は政治的基盤の類似性もあるが、それ以外に人口高齢化率が高いことにある。人口に占める65歳以上人口の割合が日本では28.7%と一番高く、次いでイタリアの23.6%、ポルトガルの23.1%、スペインの20.3%と続いている。この高齢化率はその国の平均年齢ともいえる。日本の平均年齢(中央年齢)は48.4歳で、イタリアの47.3歳を超えて世界一である。平均年齢があがると賃金が下がる理由として賃金が低いシニア労働者が多くいて、その人たちが非正規形態、あるいは自営業で働いていることがあるからだ。高齢化するほど平均所得が落ちるという原理は、欧州の中で南欧諸国の経済成長率が低いこととも関係する。

人口の問題以外での共通点として財政状況が悪いことが挙げられる。政府が財政出動に過度に依存してきたことは南欧諸国での特徴に思える。日本も物価高対策として住民税非課税世帯を対象に1人5万円の給付金を散布することを決めた物価対策といっても、その内容は財政依存の対策である。この住民税非課税世帯の7割超が65歳以上の高齢者なのだ。年金制度をさわらず、減税するのが住民税非課税世帯を対象とした給付金支給の意味である。

また日本では「人手不足だ」と言いながら賃金を上げるどころか下げる事に熱心になることがある。人手不足な他社より高い賃金を払って確保するべきなのに、その対策すら怠っている。賃金を上げずに他社との横並びを重視することもある。賃金、人件費とはすなわちコストである。コストを抑えれば利益は上がる。だから賃金を上げる事に消極的になる。それを政府も後押ししているのだ。日本だけ実質賃金さがり続けるのは企業の株主重視、従業員軽視の歪んだ新自由主義と政府のデフレ容認対策にあるのだ。やりがいだけを搾取し続けて目に見える給料という報酬を上げないことにより、「労働に魅力を感じない」、「どうせ給料も上がらないから、適当な仕事をする」などマイナスな効果にも繋がってしまうのではないかと考える。

6. 職場でのハラスメントの多さー働く人の鬱の問題

ここ最近やっと表に出てくるようになった「〇〇ハラスメント」だが、実際にはどのような種類があり、どのような影響を及ぼしているのか。まずハラスメントとは人に対する「嫌がらせ」や「いじめ」などの迷惑行為を指す。属性や人格に関する言動などによって相手に不快感や不利益を与え、尊厳を傷つける事だ。このハラスメントは個人間の問題ではなく、企業の雇用上の問題である。大きく「被害者」、「加害者・行為者」、「企業」の面で影響を見ていく。まず被害者だが、個人的な影響として一番大きいのはここだろう。大前提に精神的・身体的悪影響が発生する。ここから鬱やPTSDにも繋がるだろう。

被害者への影響として①能力の有効な発揮が妨げられる、②職場にいつらくなるなど労働に不利な結果や影響を生じさせる、③メンタル不全や疾患など精神や身体に悪影響を及ぼし、休職や退職に至る可能性、④問題解決後も深刻な後遺症が残ることがある、など本当に様々なものがのしかかる。特に③と④は体調が回復しても働きにいけない、同じような状況に陥ったときにパニックになる、大人になってからの虐待といっても過言ではない。

次いで加害者・行為者への影響だが、①職場における信用の失墜、②懲戒処分の対象、訴えられる可能性ありという社会的制裁がある。これが妻帯者など家庭をもっているものだったらもっと酷い影響がでるだろう。同じような業種では既に問題が共有されていて再就職できない、ご近所ネットワークにより噂が回る、不信感により離婚などかわいそうとは思えないが、それ相応の影響は出るだろう。

最後に企業への影響だが、不利益の発生が大きいだろう。①職場全体の仕事の意欲低下、生産性低下、②職場秩序の乱れ、③被害者の退職や休職などの結果により、組織の適性・効率的な運営を妨げられる、④訴訟への発展可能性があり、企業イメージが低下、⑤人材の流出、⑥損害賠償による金銭的損失などこちらも大きな損失を出すことが予想される。ハラスメントが発生したときに迅速に対応したら影響は少なくできるかもしれないが、あろうことかもみ消そうとしていたら被害者が全て録音して裁判を起こすということも考えられる。ここまですぐと上記の6つの事項全て発生してもおかしくない。

またハラスメントというのは「個人のとらえ方」ともいわれるが、処分対象になるものは明確にされている。法的に問題となる職場のハラスメント、男女雇用機会均等法違反のもの、不法行為である。人格否定や暴言、女性だから役職者にしない、逆らえない状態での不倫まがいのものなど探せばキリがないくらいでてくるだろう。ハラスメントの法的責任の例として下記のものがある。

加害者・行為者		企業
民事責任	損害賠償義務(不法行為責任)	不法行為/債務不履行責任、安全配慮義務違反
刑事罰	名誉棄損、侮辱罪、脅迫罪、暴行罪、傷害罪(パワハラ)、強制性交等罪、強制わいせつ罪(セクハラ)など	損害賠償義務、使用者責任、労災責任
就業規則・懲罰規定	減給、降格、懲戒解雇など	男女雇用機会均等法上の責任、ブランド価値低下

ハラスメントの訴えを放置・もみ消したり、窓口へ相談しても引き継ぎをしなかったり、あからさまな部署異動などの報復的処分を行った際に損害賠償義務を負うとした判例や安全配慮義務を問われた判例がある。是正措置に応じなかった場合は企業名の公表もあるため、ハラスメントなどの訴えがあり労基や裁判所からの指導に従わなければ企業側に大きなデメリットがある。

このようなハラスメントや長時間労働などの業務上のストレスが原因でうつ病を発症したら労災申請ができる可能性がある。しかし、認定率は30%台ととても低い。理由としてうつ病などの精神障害の発症には様々な要因が関係しており、「精神障害の発症と業務上の心理的負荷の因果関係の証明が難しい」ことが関係しているからだ。精神障害で労災が認定されるためには3つの基準があり、全て満たしていなければならない。①認定基準の対象となる精神障害であること、②発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷が認められること、③その精神障害が業務以外の心理的負荷や個体側要因による発病ではないこと。さらに、うつ病で労災認定を得るには客観的な証拠が重要になる。労働時間が長いことを記録しているタイムカードやセクハラ、パワハラなどの行為を証明できる会話の録音やメールのコピー、日付を書いたメモなども重要な証拠となる。今の日本社会の働き方ではやはりまだまだ労働者に寄り添っているとはいえないが、一人でも多くの方がうつ病でも労災認定されることにより働きやすい職場を作ること大切なのではないかと考える。もちろんうつ病になった！ブラックだ！ととりあえず騒ぎ立てる人も全て守るべきだとは思わないが、本当に困っている人に手を差し伸べて適切な支援をできるように仕組みを作ることではないかと考える。

7. 過労死の実態について

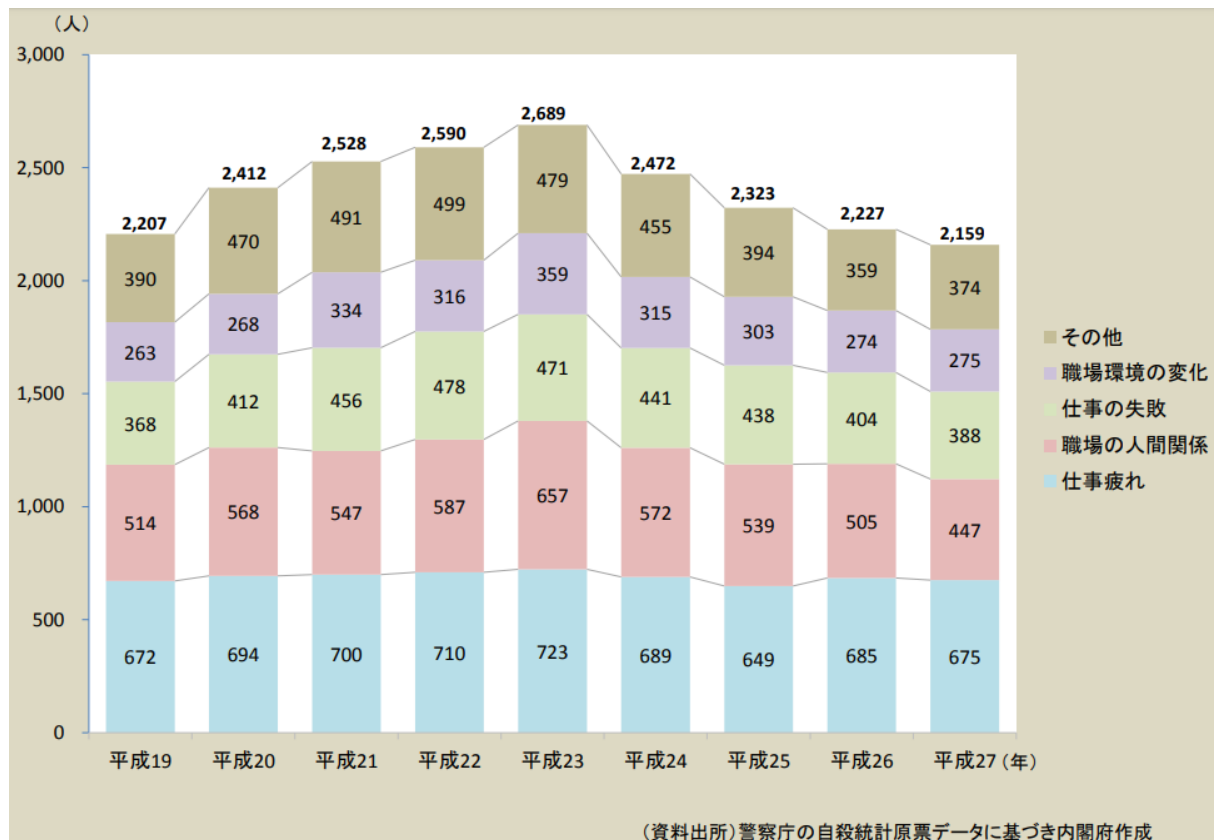
これまで様々な働くうえでの問題や原因を見てきたが、最後に過労死について。生きていくために働くのに、いつの間にか働くことが目的になってしまいQOLを蔑ろにして自ら死を選んでしまう。このような悲しいことがなぜ起きてしまうのか。

そもそも過労死とは、過度な長時間労働や残業を強いられた結果、「脳疾患」や「心不全」などによる急激な体調の悪化に伴う突然死のことを言い、過労死等防止対策推進法第2条では、業務における「脳血管疾患・心臓疾患による死亡、精神障害を原因とする自殺、死亡には至らないが、脳血管疾患・心臓疾患、精神障害」と定義されている。不名誉ではあるが、日本だけの文化のように扱われてしまい「**KAROSHI**」というそのままの言葉が英語辞書に掲載されてしまった。いかに日本の働き方が特殊で、仕事に対して良くも悪くも大真面目に取り組んでいるのが海外から見たら異端なのだろう。月80時間の時間外労働時間はいわゆる「過労死ライン」と呼ばれ、このラインを超えた就労が認められる場合に、労働者が何らかの脳血管や心臓も疾病を発症した場合、労働時間を発病の因果関係が認められやすくなるのだ。平均して毎日3時間以上の残業をしていると大体80時間になる。人によってはこのラインを越えても特に体調に変化が出ることはない。ただそれでも体に無理をさせていることは確実である。

過労死の定義として、①業務における過重な負荷による脳血管疾患もしくは心臓疾患を原因とする死亡、②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、③脳血管疾患もしくは心臓疾患もしくは精神障害の3つがある。一応労働者1人当たりの年間総実労働時間は平成25年から29年の5年連続で減少している。ただこれはあくまで「基準」であり、過労死ラインを越えていなくても働き方そのもの(早朝、夜勤など)やパワハラなどにより精神障害を発症してしまう人もいるのも現実だ。

では、なぜ過労死するまで働いてしまう人がいるのか。「自殺するくらいなら働かなければいいのに」と考えている人も少なくない。電車で飛び込んで死を選んでしまう人に対しても「他人に迷惑をかけてまで死ぬな」という言葉も聞くくらいだ。しかし、そうまでして働く人にもやはり理由はある。一つ目に責任感の強さだ。どんなにブラックな環境で働いていても「自分が辞めたら他の人に迷惑をかけてしまう」と考えてしまい、心身がボロボロになるまで頑張ってしまうこともあるようだ。身体的・精神的健康<仕事となってしまう休むことに対して後ろめたさを感じてしまい、このぐらいで弱音を吐いてはいけなと自分自身を追いつめてしまうことに繋がっているのではないかな。二つ目にうつ病が原因となっている場合だ。過労というのはうつ病の原因にもなり、正常な判断力が失われてしまい症状の一つとして自殺したいという気持ち(自殺念慮)が生じてしまうことが多い。うつ病と診断される前でも冷静な判断ができなくなっていることもあり、労働者本人は変だなと感じていても「辞める」という選択肢が出てこなくなっていることもある。三つ目に会社制度上の問題もある。例えば裁量労働制は、労働者の自由な働き方を促進する側面がある一方で長時間労働の温床となりやすいという負の側面も持ち合わせている。会社の制度上の問題については会社の認識が甘い場合もあるため、労基署や弁護士などの専門家に相談することも視野に入れたほうがいいだろう。

また、過労死と認定される症状は4つあり、前兆も存在する。実際に命を落とした方の中には死亡直前の残業時間が過労死ラインの80時間を超えていることが多くあり、「自分は大丈夫」と過信するのではなく、少しでもおかしいと思ったら無理やりにでも病院に行くことが大事だ。症状の一つ目に心疾患がある。働きすぎて異常が出てしまう体の器官の一つが心臓である。過労死では心筋梗塞や虚血性心疾患などが原因で亡くなれるかたも見られるようだ。前兆としてバクバクと胸騒ぎがするような感じがする、胸が圧迫されるような感じ、左腕がだるくなる、緊張や不安があると胸がやけるような身の置き場がないような感じがする、胃の周辺から違和感が生じて、どんどん上に上がっていくような感じ、下顎から喉にかけて締め付けられるような感じがして奥歯がうずくなどがある。抽象的な表現もあるが、言いようのない症状があれば気にするくらいでちょうどいいのかもしれない。二つ目に脳疾患がある。脳も過労により異常が出やすい部分であり、最悪の場合死に至るケースがある。「脳卒中」とも呼ばれ、脳梗塞やくも膜下出血などが代表的な症状である。前兆として片側の足がしびれる、急に力が抜けて持ち物を落とす、ろれつが回らない、めまいがしてまっすぐ歩けない、会話の内容が理解できない時がある、細かい手作業ができない、片目が時々見えにくい、物が二重に見えるなど日常生活に支障をきたすような症状があれば要注意となっている。三つ目に精神障害による過労自殺がある。働きすぎて過労によるストレスで精神を病み、結果的に自殺に至ってしまう人も過労死として認定されるケースがある。ただこの場合は働きすぎだけが原因ともいえない部分もあるため、過労死とは言えないときもある。激務で家に帰っても寝るだけ(睡眠時間確保できているわけではない)、次の日の仕事を考えすぎて精神に不調をきたすこともある。前兆として体がだるくて疲れやすい、何をやっても楽しくない、疲れているはずなのに眠れない、普段から真面目・几帳面など気持的に不調を感じる人が多い。四つ目に過労・睡眠不足による事故がある。勤務中・通勤中の居眠り運転による交通事故、入浴中の溺死などの事故が多く、一見関係ないように見えるが元をたどれば働きすぎということがわかることもある。



(図1)

このように過労死というのは様々あるが、過労死の労災認定が降りた事例は四つある。①大手居酒屋チェーンの入社4カ月の男性が心不全で死亡:たった4ヶ月での平均残業時間は112時間、②英会話講師の女性が精神障害によるマンションからの飛び降り自殺:月110時間超の残業、③大手家電量販店のフロア長が過労自殺:死亡前1週間の残業時間は47時間、④大手広告代理店の新入社員が過労の末自殺:有名な電通の事件、1カ月の時間外労働を69時間と申告していたが実は100時間超とどれを見ても壮絶な背景が見えてくる。このうちの2件で新入社員が過労死していることは見過ごせない問題だろう。新入社員は働き方がわからない、どんな仕事に対しても全力で取り組むためアクセルのゆるめ方がわからないという先輩を見ているからこそ陥ってしまう沼となっているだろう。

8. おわりに

このように未来ある若者が生きていくにはだいぶと苦しい世の中になってしまっている。少子化と謳われているが、こんなに問題が多すぎると子供を産むということをとめらってしまう。そしてさらに少子化が加速するという悪循環になってしまっている。さらにSNSが発達したことにより学校に行かなくてもスマホで友達と話せることも大きいだろう。人と人との繋がりが本当に薄くなったように感じている。働く環境も今の管理職がいわゆる「企業戦士」世代となっており、働いてなんぼ！休むなんてとんでもない！という考えの人が多かった。もちろん時代の波に乗り、しっかりと順応できればそうでもないのだが昔の働き方が抜けない人は未だにその時の武勇伝を語っていかに関心が持たれてきたかを自慢する。そのような世代に今の若者世代がついていけるかと言われたら難しいのではないかと考える。「大転職時代」ともいわれるように1つの企業に長く勤めるよりも、キャリアアップのためにどんどん転職して出世を目指すのも今の若者世代の特徴だ。コロナ禍を経験してからはリモートの仕事も増えている。在宅ワークに対して偏見がだいぶ少なくなったため、様々な働き方が提供されている。Wisaでも行っているデジタルノマドワークやフレックス制、海外の働き方を見習ってアップグレードしていけば若者世代が働きやすくなり、将来に対しての希望を持てるようになるのではないかと考える。人間の思考はマイナスの感情や出来事を取り込みやすくなっている。SNSを覗けば自分が見たくない現実や様々な情報がありふれている。いわゆるトロー横やグリ下などにたむろする若者も、家にいると傷つけられるから外に出るという自衛本能が働いた結果

だろう。本当に若者の心が弱いだけなのか、もっと他に原因はないのか。広い視野をもたなければいつまでも未来ある若者が育たなくなってしまうのではないかと考える。

平均賃金で見た「安い日本」

<https://www.dlri.co.jp/report/macro/203118.html>

「人手不足なのに賃下げ？」なぜか日本だけが「低い給料」から抜け出せない根本原因

<https://news.yahoo.co.jp/articles/49ebfd95dc93f3e480216da1defad7a5364887>

職場におけるハラスメントについて

<https://doctor-trust.co.jp/hokenshi/anri/harassment.html>

うつ病で労災請求する際の流れ | 認定の基準や難しいわけ、証拠についても解説

<https://asiro.co.jp/media/roudou/15532/>

5分でわかる過労死とは | 定義と主な症状をわかりやすく解説

<https://roudou-pro.com/columns/48/>

(図1)シゴトとニホンジン 求められる改革

<https://contest.japias.jp/tqj22/220227T/thought.html>

2023年5月25日 田中 夏帆