

労働者の体調不良の原因は長時間労働だけでない

フランスの「働かせ方改革」

フランスの労働法典では労働時間は、「オブリ法」と呼ばれる法律によって基本的に土日を含まない7時間×5日＝35時間です。週35時間を超えた場合は、1時間から8時間までは25%、それ以上は50%の割増料金が支払われます。

午後9時から翌朝6時の夜間就労や日曜労働は厳しい規制が設けられて、夜間に事業所を営業するためには企業側が夜間の経済活動の「必要性」と「社会的有益性」を明らかにし、夜間の就労に関する労働協約を締結する必要があります。

雇用者は「1日当たり連続して11時間の休息を労働者に与える」ことに加え、1週間に少なくとも1度は連続した24時間の休憩を与えることが義務付けられています。

この「働き方」に、グローバル市場でのフランス企業の競争力を上げる、経済を活性化させることを理由にして労働法典改革がおこなわれました。

2016年に成立した改正法では、繁忙期など企業経営上の喫緊の理由があれば、労働時間を1日12時間まで、1週間で46時間（ただし、最高で12週間）まで延長することが許可されることとなります。割増賃金は、週の平均労働時間が35時間を超えた場合にのみ支払われます。日曜および深夜就労については、15年8月に公布・施行された「経済成長・活性化および機会均等法」により、国際観光地区の小売商店に限って日曜および平日夜9時以降の営業が認められるようになりました。これらは当時の経済大臣の名前から「マクロン法」と呼ばれています。

労働法典の改正は労働組合や学生団体から批判を浴び、全国でストライキやデモが繰り返されました。

17年の政権交代によって、マクロンは大統領になります。今後もさまざまな変更や改訂が加えられていくことが予想されます。

「電子の首輪」からの解放

16年7月21日の「労働・労使間対話の近代化・職業保障に関する法律」改正の一環として17年1月1日から労働者が勤務時間外や休日に仕事上のメールなどへの対応を拒否できる権利を保障する法が施行されました。「つながらない権利法（The right to disconnect）」と呼ばれています。従業員50人以上の会社に勤務時間外の従業員の完全ログオフ権（メールなどのアクセスを遮断する権利）の定款の策定を義務付けました。罰則は設けられていませんが、従業員は権利を侵害された場合、それを理由に訴訟を起こすことが可能となりました。

以前から一部の企業で勤務時間外のメールを制限する動きはありましたが国全体で取り組むこととして法制化しました。

背景にあるのは、情報通信技術（ICT）の進歩・普及による働き方の変化です。週35時間の労働時間制限が義務付けられていても、職場に広がるデジタルコミュニケーションがオン・オフの境界線をあいまいにし、労働時間制限を事実上無効にするおそれが高まっていました。「いつでも・どこでも」繋がるツールを個人が所有することで、勤務時間外に連絡を取るもののハードルが下がっていました。「**電子の首輪**」（電子的に常時つながれている犬）といわれ、いつ連絡が来るかという緊張状態を強いられ、帰宅後もバカンス中もメールで仕事を続けざるを得なくなりました。

その結果、仕事による「燃え尽き症候群（バーンアウト症候群）」が問題になり、16年には約300万人の予備軍がいるといわれました。

そのようななかで、16年2月には、マリソル・トゥーレーヌ厚生大臣の指揮の下、仕事による疲弊を調査するワーキンググループがつけられました。

労働法改正の抗議デモが相次ぐなかで、唯一批判を浴びなかったのが、「つながらない権利」でした。法改正により、夜間・休日に届いたメールへの返信の強要はない、自分だけがメールを見ないで仕事を拒否しているわけではない、評価が下がらないという共通認識を全社員が持つことができ、不安も解消されました。

「燃え尽き症候群」とは

「燃え尽き症候群」はどのようなものでしょうか。

16年ILOは、2016年労働安全衛生世界デー報告書「職場内ストレス：集団的な課題」を発表しました。抜粋です。

「ストレスが健康に及ぼす影響は、ストレスが大きくなれば、極度の疲労、燃え尽き、不安と抑うつなどの精神・行動障害、および、循環器疾患や筋骨格障害などその他の身体障害をはじめ、健康関連の機能障害の発生を助長しかねません。

労働災害に関する研究では、現在では、人的エラーが職場での事故に果たす役割は小さいこと、……必ずしも労働者個人に原因はないことを示す研究結果が多くあります。

仕事関連のストレスから来る認知的症状または身体症状があれば、瞬間的な放心状態、判断ミスまたは普段の活動の失敗を増やす可能性があります。調査結果からは、精神衛生障害（特に燃え尽き）が安全な作業実践と反比例の関係にあり、職場での事故の可能性を高めることも分かっています。……

全体的に見て、職場でのストレスを抱える人々のリスクは、それ以外の人々よりも50%以上高くなっています。

『燃え尽き症候群』は、職場で情緒的および対人関係上の心理社会的リスクに慢性的に晒されたことに対する対応が長引いたものとして説明されています。その特徴は、情緒的な極度の疲労、皮肉（役務を受ける側の人々に対する否定的、非人間的かつ無神経な態度）、

非人格化、職場でのやる気のなさ、個人的な業績の低さおよび非効率にあります。燃え尽きが生じうるのは、価値観や公平性、同一性、報酬、統制、作業負荷といった作業生活の主領域に関し、組織と個人の間には断絶がある場合です。」

デジタルツールが文化的障害をもたらした

では「組織と個人の間には断絶がある」とはどういうことをいうのでしょうか。

リクルートワークス研究所の「COLUMN」にフランスの国立労働条件改善機構（ANACT）の科学評議会のメンバーである社会学者のアンカ・ボボックさんの、デジタル化が労働者に及ぼす影響についての談話がのっています。

「デジタルツールの発展は、社会と労働市場との関係を変えました。『デジタル』といっても様々で、いくつかの世代に分類することが可能です。デジタルの最初の世代はERP世代（Enterprise Resource Planning）で、企業のあらゆる組織のスタンダード化や、中央化されたデータストレージ（資料補助）などに利用されました。次の世代では、メール、SNSなどのコミュニケーションツールが拡大し、**コラボレーティブな労働（共同作業）のツール**として発展しました。」

「また、**デジタルツールの進化が触媒の役割を果たして様々な変化が生じました**。すなわち、経済活動ではサービス部門が拡大し、中間・管理職層が増え、人間関係についても、デジタルツールのおかげで同時に複数のサークルに属しているような感覚、**複数の空間に同時に存在しているような感覚**が生まれました。」

「絶え間ないビジネスプロセスの最適化は、技術的な複雑度が増すことにもなり、従業員へのプレッシャーとストレスの原因になる可能性があります。」

「テレワーク浸透の足かせは法的障害でも技術的障害でもなく、**文化的障害**です。」

デジタルツールはデータ、情報を共有することを前提にします。全員が承知していることとして事態は進みます。マニュアルデータの共有は遂行不能の個人を排除します。労働者は“平均以上”が当たり前になり、そのことをふまえた会社、上司の期待に対するクリアが必須となります。

さらに、上司を含めた周囲との関係性は、時間的、空間的に接近します。常に管理されている意識に支配され、労働者の裁量度は小さくなります。生活を仕事が侵食します。

さらに個人的人間関係の構築もデジタルツールを通してだったりします。

個性、自立を大切にフランスの風土においてのストレスは、日本では想像できないものがあります。

「フランスでの労働に関するメンタリティは徐々に変化してきました。今回、『つながらない権利』が改正労働法に盛り込まれたのは、労働者の権利と生産性の向上を両立させるためにも朗報でした。」（ボボックさん）

まさしく「つながらない権利」は、労働者の権利保護と健康維持のための文化的障害を遮断するものです。

「過労死・過労自殺」も自己責任

フランスで02年1月17日に制定された「社会近代法」でモラルハラスメントを「雇われている労働者の権利や尊厳が侵されるような労働条件の切り下げを目的にした、またはその効果を狙って繰り返される行為。労働者の身体的、精神的または職業上の将来の名誉を傷つけることを目的にして繰り返される行為。」と定義づけられています。

日本で12年3月15日に厚生労働省が発表した「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」でパワーハラスメントを「職場のパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。」と概念規定しました。

「職場の暴力」のとらえ方においてフランスでは「雇われている労働者の権利や尊厳が侵されるような労働条件の切り下げを目的にした、またはその効果を狙って繰り返される行為。」が含まれています。

フランスにおけるその認識と権利意識、社会風土が、「働かせ方改革」法改正にたいする労働者のストライキでの抗議・抵抗です。自分たちの権利を守ろうとしました。

その一方で労使は、労働者の精神的疲労の問題を文化的障害として「働き方・働かせ方」改革の課題にしました。

ひるがえって日本の状況はどうでしょうか。

厚労省は02年2月に「過重労働による健康障害防止のための総合対策」を発表し、月45時間を超えると健康障害のリスクが高くなるとしています。

しかし働き方改革法案審議では、労働時間が無制限の「高プロ」、時間外労働月100時間の上限規制が争点でした。そして使用者の安全配慮義務違反を救済するのが労働安全衛生法の改正です。そこでは体調不良の原因が長時間労働による肉体的疲労からだけ問題にされています。労働者は将棋の駒でしかありません。

政府にとっては「ワーク・ライフ・バランス」「ディーセント・ワーク」は禁句でした。

労働者の精神的疲労による体調不良はさまざまな原因があること、そして回復には時間がかかることをもっと考慮される必要があります。「つながらない権利」の確保が必要です。過労死・過労自殺の原因は長時間労働だけではありません。

日本の労働者は、自分たちの労働環境・健康保護を含めた労働条件と権利保護についてもっと関心を示し声をあげる必要があります。そうしないと「過労死・過労自殺」も自己責任にされてしまいます。

いじめ メンタルヘルス労働者支援センター