

彼らはなぜ自死してしまうのか ——若手社員の過労自殺の要因分析——

豊田 義博 リクルートワークス研究所・主幹研究員

本研究の目的は、近年増加している若手社員の過労自殺の要因を探索することにある。中高年が中心である過労死に至る要因とは異なる要因があるのではないかと、という仮説に基づくものである。先行研究から、イベント型職場ストレス、慢性型職場ストレス、性格的特徴、認知ギャップに着目し、過去の5つのケースを分析したところ、慢性型職場ストレス、認知ギャップの重要性が確認された。

キーワード： 過労自殺、職場ストレス、認知ギャップ、リスク回避志向

目次

1. 問題意識
2. 過労自殺の要因に関する整理
 - 2.1 過労死・過労自殺の発生状況
 - 2.2 過労自殺の要因に関する先行研究
3. 5つのケースの分析
 - 3.1 ケース①
 - 3.2 ケース②
 - 3.3 ケース③
 - 3.4 ケース④
 - 3.5 ケース⑤
4. 考察
5. インプリケーション

1. 問題意識

2016年10月に労災認定された大手広告代理店の新入社員の自殺事件は、遺族が実名公表に踏み切ったことで社会に広く知れ渡るところとなり、大きく日本を揺るがすこととなった。特に、これまでも問題視されてきた長時間労働に関する社会的関心は大きく高まった。政府は「働き方改革実現計画」の中核テーマである労働時間規制に関する法改正の指針を明確に掲げ、多くの会社が長時

間労働の改善、改革に向けた施策を講じ始めた。

長時間労働は、過労死、過労自殺につながる脳・心臓疾患、精神疾患をもたらす大きな要因であり（川人 2006）、日本の産業社会が抱える積年の構造的課題である。この出来事を機会に、抜本的改革が進むことを強く期待したい。

だが、若手社員が過労自殺に及んでしまう要因は、長時間労働に限定されるものではないだろう。いくつかの要因が重なることによって引き起こされるものと考えられる。

また、日本においては、1970年代より過労死が問題視されてきた。そして、過労死に至る要因は探索が進み、労災認定の際の基準ともなっている。過労死と過労自殺は、確かに似通った性質のものだといえる。しかし、過労死は主に中高年に多いが、過労自殺は若年に多いという点、ここ20年の趨勢では、過労自殺が急増している点から、社会背景の違いがあることが推定される。中高年の過労死とは異なる、若年の過労自殺をもたらす要因があるのではないだろうか。

本稿は、そうした問題意識のもとに、若手社員がなぜ自死に及んでしまうのか、その要因を突き止めることを目的とするものである。5つのケース分析を通して、その要因分析を行う。

なお、過労死、過労自殺は、脳・心臓疾患、精神疾患が引き起こすものだが、本稿においては、疾患そのもの、あるいは精神疾患から自死に至る要因については論じない。疾患に至る要因としての「仕事・職場の要因」を論点とする。

2. 過労自殺の要因に関する整理

2.1 過労死・過労自殺の発生状況

一般に、過労死とは、過重な労働によって、脳・心臓疾患を引き起こしての死亡を指す。過労自殺は、過重な労働によって、精神疾患に罹患しての自殺を指している。

過労死、過労自殺の実数は正確には把握できないが、労災請求件数における死亡事案数が、その代替となりうる。過労死については「脳・心臓疾患の労災申請のうち死亡」がそれに当たるものであり、今日に至るまで年 300 件前後で推移している¹⁾。一方、過労自殺と見なせる「精神障害のうち自殺」の数は近年漸増し、年 200 件程度にまでその数字を伸ばしている。過労自殺の引き金となる精神障害による労災請求件数の 1990 年代末よりの急増に起因するものと考えられる (図 1)。

直近の請求件数の年齢別内訳をみると、過労死と見なされる件数は、50 代がピークであり、40 代以降の中高年が主な対象であることが見て取れる (表 1)。一方、過労自殺と見なされる件数は、30、40 代がピークであり、20 代も数多くみられる (表 2)。

発生件数が横ばいであり、50 代をピークに中高年が主な対象である過労死と、発生件数が年々増加し、40 代以下の若年、中堅が主な対象である過労自殺。両者には、このように大きな違いがある。特に、20 代以下の若年においては、過労死の発生件数に対して、過労自殺の発生件数は 6 倍近くにもなっている。また、若年の過労自殺が増加しているという指摘 (川人 2006) もある。

2.2 過労自殺の要因に関する先行研究

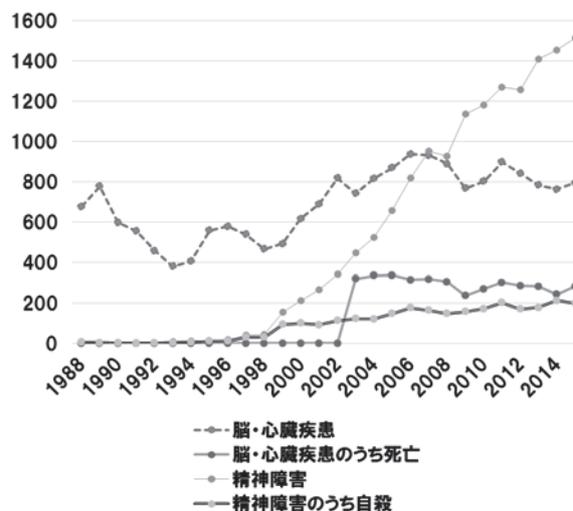


図 1 労災請求件数の推移

表 1 脳・心臓疾患の年齢別請求件数 (2015 年度)

	請求件数	うち死亡
19歳以下	0(0)	0(0)
20～29歳	19(2.3)	8(2.8)
30～39歳	82(10.3)	35(12.4)
40～49歳	198(24.9)	72(25.4)
50～59歳	263(33.0)	99(35.0)
60歳以上	233(29.5)	69(24.4)
合計	795	283

注:()内は比率 単位%

表 2 精神障害の年齢別請求件数 (2015 年度)

	請求件数	うち死亡
19歳以下	18(1.2)	4(2.0)
20～29歳	281(18.5)	43(21.6)
30～39歳	419(27.7)	56(28.1)
40～49歳	459(30.3)	58(29.1)
50～59歳	287(18.9)	34(17.1)
60歳以上	51(3.4)	4(2.0)
合計	1515	199

注:()内は比率 単位%

この項では過労自殺をもたらす要因に関する主な先行研究を概観していく。

過労死、過労自殺に関する裁判、労災請求などを数多く担当した実績を持つ川人 (2006) は、労働者が勤務に関連して自殺に至る場合の原因として、以下の 3 点を指摘している。

1点目は、「長時間労働、深夜勤務、時差勤務などの過重な労働や高温などの過酷な労働環境」である。これらが過労による睡眠障害などを引き起こし、精神障害ののちに自殺に至ると論じている。

2点目は、「業務上の精神的なストレス」である。ノルマの未達成、技術開発の不成功、不本意な配転などさまざまな要因があると指摘している。

3点目は、「職場のハラスメント」である。使用者や上司による人格権を侵害するような行為（不法行為）の結果、精神に異常をきたしてしまい、自殺の道を選んでしまう。

川人は、実際のケースにおいては、その3つの要素が複合していると指摘している。

川人が掲げる3点の詳細項目例としては、厚生労働省が2011年に制定した「職場における心理的負荷評価表」が挙げられる（表3）。労災認定の可否を判断するために作成されたものであり、出来事の類型として7項目を設定している。

このような仕事・職場の心理的負荷は職場ストレスと名付けられている。職場ストレスは、職場の構造、状況に埋め込まれている持続的ストレスと職場での出来事、変化といった急性のストレスに二分され、前者は慢性型職場ストレス、後者はイベント型職場ストレスと呼ばれている。「職場における心理的負荷評価表」の項目は、イベント型職場ストレスを先行研究を踏まえて類型化したものととらえられる。

だが、イベント型に特化することへの疑問提示もある。慢性型職場ストレスは、イベント型職場ストレスに比べて、より持続的な感情反応を誘発し、心身疾患発症の準備段階を作り出すものであること（Pratt and Barling 1988）、慢性型職場ストレスは、さまざまな職場に共通する高い包括性を持つものに対し、イベント型職場ストレスは、職場ごとに特異的であり、高い包括性を持たないこと（Turner and Wheaton 1995）といった指摘がある。職業ストレスモデルとしてよく取り上げられる Cooper and Marshall（1976）の因果関係モデル、Hurrell and McLaney（1988）のNIOSH職業性ストレスモ

表3 職場における心理的負荷評価表

	具体的出来事	心理的負荷の強度		
		I	II	III
①事故や災害の体験	大きな病気やケガをした			☆
	悲惨な事故や災害の体験（目撃）をした		☆	
②仕事の失敗、過重な責任の発生等	交通事故（重大な人身事故、重大事故）を起こした			☆
	労働災害（重大な人身事故、重大事故）の発生に直接関与した			☆
	会社にとっての重大な仕事上のミスをした			☆
	会社で起きた事故（事件）について、責任を問われた		☆	
	ノルマが達成できなかった		☆	
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった			☆
	顧客とのトラブルがあった	☆		
③仕事の量・質の変化	仕事内容・仕事量の大きな変化があった			☆
	勤務・拘束時間が長時間化した			☆
	勤務形態に変化があった	☆		
	仕事のペース、活動の変化があった	☆		
	職場のOA化が進んだ	☆		
④身分の変化等	退職を強要された			☆
	出向した			☆
	左遷された			☆
	仕事上の差別、不利益取扱いを受けた			☆
⑤役割・地位等の変化	転勤をした			☆
	配置転換があった			☆
	自分の昇格・昇進があった	☆		
	部下が減った	☆		
	部下が増えた	☆		
⑥対人関係のトラブル	セクシュアルハラスメントを受けた			☆
	上司とのトラブルがあった			☆
	同僚とのトラブルがあった	☆		
	部下とのトラブルがあった	☆		
⑦対人関係の変化	理解してくれていた人の異動があった	☆		
	上司が変わった	☆		
	昇進で先を越された	☆		
	同僚の昇進・昇格があった	☆		

デルに組み込まれている職場ストレスは、慢性型職場ストレスである。日本においても、小杉（2009）らが作成した職場ストレス・スケールの構成概念である職場ストレス尺度には慢

性型職場ストレスナーを採用している。

慢性型職場ストレスナーの項目例として、職場ストレス・スケールの構成概念である職場ストレスナー尺度項目を表4に記す。なお、分類名と小項目がフィットしないものが散見されるため、小項目への着目が必要である。

表4 職場ストレス・スケール

過度の圧迫
・ 部下たちの成長に関して責任がある
・ どこにいても仕事のことから離れない
・ 有給休暇が取れない
・ 今の仕事はとて難しく複雑だ
・ 部下の仕事について責任がある
・ ノルマや納期に追われる業務を担当している
過度の負担
・ 部下の相談にのらなければならない
・ 上司・部下それぞれの要求に挟まれている
・ 仕事の成果が高く評価されない
・ 仕事を続ける上で邪魔が多い
・ 仕事でよい結果を出すよう、非常に期待されている
・ 数多くの仕事をこなさなければならない
・ 私の仕事は一人で行うには多すぎる
役割不明瞭
・ 今の仕事は退屈である
・ 心を許せる同僚が少ない
・ 今の仕事には、はっきりした目標や目的がない
・ 職務内容についての説明が不明瞭である
・ 複数の上司の指示に、くい違いが多い
・ よく知らない分野の仕事を担当している
能力欠如
・ 職場で自分に何が期待されているのか分からない
・ 私の仕事のやり方は不適切である
・ 重要でない仕事を担当している
・ 職場での時間を自分で適切に配分できない
・ 職場内で、自分の責任範囲がどこまで分からない
・ 現在担当している業務に興味をもてない
・ 部署の決定事項にほとんど影響力がない
・ 自分の仕事は社会的に尊敬されていない
・ 職場での自分の権限がどれほどなのか分からない

職場ストレスナー以外の過労自殺要因についても、見ていきたい。まず、過労自殺につながる精神障害を引き起こす人物の性格などの側面について、である。

産業医である大室（2017）は「人に相談できない人。人に弱みを見せられない人」「『あるべき自分』が強くあることが、却ってあだになる」と指摘する。また、そのような人物に共通するものとして「一見謙虚。その実、非常に頑固」「ありのままの自分を他人に受け入れてもらいたい」「少しでも価値観に相違があった場合、すぐに心のシャッターを下ろしてしまう」という特徴を挙げている。

大野（2010）は、高度成長期の日本人労働者の

多くが持っていた仕事倫理、高度成長期に企業が求めた人物像と、高度成長を支えた日本的経営・日本的雇用の持つ特徴とその変容が、過労死・過労自殺を引き起こしたものであると論じている。

大野は、高度成長期の日本人労働者の多くが「メラニコリー親和型仕事倫理（メラニコ仕事倫理）」を持っていたと論じる。メラニコ仕事倫理とは、3点の特徴を持ち、日本の伝統的な古き良き「期待される労働者像」であったと説く。

- ・ 気配り、頼まれたら断らない、他人本位などの「对人的配慮」
- ・ 責任感、組織への忠誠心などの「役割同一性」
- ・ まじめさ、几帳面、完璧主義のような「秩序への固着」

また、それと呼応するものとして、当時の日本企業の「柔軟（曖昧）な職務構造」を挙げる。職務境界の曖昧性は、全人格的な仕事と組織への没入やゼネラリスト志向や周囲に対する融通無碍な協調性と配慮を持った人物を輩出したと説く。

さらに、それを支えるものとして、「良好な職場集団性」を挙げる。日本的雇用においては、長期間の同質的人間関係の継続を前提とした年功序列・終身雇用による熟練形成が支配的であり、それが「人を育てる経営」を保証していたと指摘し、やる気、意欲、態度などの人格・人的要素が評価され、それが制度化されたのが職能資格制度、能力主義管理であったと説く。

「メラニコ仕事倫理」を備えた従業員、「柔軟（曖昧）な職務構造」「良好な職場集団性」が崩れ始めたのが、1980年代後半からだという。自己本位、自己中心性の「無邪気な個人主義」の蔓延＝「ナルシス仕事倫理」が台頭、「メラニコ仕事倫理」の減退、少数化が起こり、誰も拾わない仕事を「メラニコ仕事倫理」が拾うしかない孤独な戦いが起きた。さらに、リストラ、成果主義による職場の変容が起きた。このような変容の中で、「メラニコ仕事倫理」を（当時も）持っていた人が業務過多になり、過労自殺へと追い込まれているのだと説いている。

職場ストレスナーと似て非なる側面への着目も

ある。職場ストレスは、仕事、職場の特性や、起きた出来事という客観的状況を指しているが、本稿のフォーカスである若手社員は、未だ組織社会化の途上であり、仕事、職場の客観的状況を、先輩社員同様に認知できているとは限らない。主観的な認知という側面も重要だ。会社、仕事、職場に対して当初想定していたイメージとのギャップが、本人に大きな打撃を与えることも、精神障害をもたらす要因のひとつと考えられる。

豊田（2017）は、企業に入社した新入社員の多くが強い違和感を抱いていると指摘する。高校、大学に入学した時も、特に問題なく集団にすぐに適応していった若者が、会社に入った時には、それまでは全く感じたことのない「えもいわれぬ違和感」を抱いているという。その違和感は、仕事、職場、会社それぞれに起因しているとし、以下のように指摘する。「(細分化・マニュアル化が進んだことによって)タスク完結性(仕事の流れ全体を担当している)、自律性(自身で進め方、やり方を統制できる)、フィードバック(仕事の手ごたえ、顧客等からの反響)が得られない仕事²⁾に違和感を抱き、仕事へのモチベーションが高まらない若手社員。上下関係を基本としたタテ社会という職場、コミュニケーション特性への違和感を抱え、一次情報を得にくい職場環境の中で、二次情報を頼りに仕事を進め、自分の『型』ができずにいる若手社員。理想に燃えて社会にデビューしながら、会社の実情に触れ、イメージとのギャップに違和感を覚え、立ちすくんでしまう若手社員」。そして、そうした違和感が、早期離職、精神障害、さらには自殺の要因となっていると説いている。

大室（2017）は、「人間がメンタル不調を起こすときは、長時間労働というような物理的、定量的に測定できるものと、同じ事象でも受け取る側によってショックの度合いが変わる定性的な理由があります。このような『ショック』は、本来自分が会社や周囲に思っていた期待値が大幅に崩されたときに増幅します」と指摘している。

先行研究を大きく整理すると、過労死・過労自殺をもたらす要因は、イベント型、慢性型双方の

職場ストレス、本人の性格的特徴、認知ギャップに大別される。また、職場ストレスの分類例は数々あるが、それらを概観し、大別すれば、「仕事の量的な側面」「仕事の質的な側面」「職場の人間関係」に整理できる。先行研究から抽出された過労自殺要因フレームは表5の通りである。

表5 過労自殺要因フレーム

職場 スト レス サ ー	イ ベ ン ト	仕事の量の変化
		仕事の質の変化
		人間関係の変化
	慢 性	仕事の量
		仕事の質
		人間関係
性格的特徴		
認知ギャップ		

3. 5つのケースの分析

本節では、前節の先行研究の整理によって得られた過労自殺要因フレームを用いて、過去の過労自殺のケースの要因分析を試みる。以下では、5つのケースを取り上げる。いずれも、大卒ないしは大学院修了といった学歴を持ち、卒業後すぐに新卒として当該企業に入社後、1年半以内に自殺している事件であり、労災認定されている。ただし、ケース①を除く4つのケースは、当初、労働基準監督署は労災を認定せず、裁判によって争われ、原告側が勝訴し、労災認定されたという経緯を持つ。分析に先立ち、それぞれのケースの概要を参考文献に基づいて記載する。

表6 5つのケース

	学歴・性別	入社日	死亡日	業種	部門
ケース①	大卒 男	1990.4.	1991.8.	広告	媒体
ケース②	院卒 男	2000.4.	2000.9.	情報通信	システム開発
ケース③	大卒 男	2002.4.	2002.12.	卸売	営業
ケース④	大卒 女	2008.4.	2008.6.	外食	店舗
ケース⑤	大卒 女	2015.4.	2015.12.	広告	営業

3.1 ケース①

Aさんは、1990年4月に大手広告代理店に入社、1991年8月に自殺している。仕事上の過労

に起因する精神障害による自殺と認定されている。

配属は媒体部門であった。スポンサーのためのコマーシャルやイベントを、放送局や同僚営業局員と連携しながら企画し、プロモートする仕事である。年内は班長をサポートしていたが、年明けには単独で仕事を担当している。本人は生きがいを持ってまじめに働き、スポンサーからも可愛がられていた。担当クライアント数は40社以上に及ぶ。業務に対して非常に意欲的、積極的、早い時期から職場の雰囲気慣れていた。直属の上長に当たる班長にも適切に指示を仰ぎ、仕事の仕方について学んでいた。会社にあてたレポートの中で、「大きな仕事も小さな仕事も面白く、思っていた以上に仕事を任せてもらえる」とコメントしている。当時の上長も、Aさんの態度、姿勢を高く評価するコメントを記載している。

Aさんは仕事にのめりこんでいた。しかし、膨大な仕事を回すことが物理的に困難となり、徐々に精神を病んでいく。生産性は下がり、「最近自分に自信がない、落ち込んでいてね。仕事も壁にぶち当たった感じだしね」「自分は班長の力になっていない。今自分は何をしているのかもわからない」「もう人間としてダメかもしれない」というような自責的なコメントを知人や会社のメンバーにするようになる。

入社当初から、深夜2時以降の退社が月4回程度あったが、1991年1月には、独り立ちし、仕事がさらに多忙に。特に死の直前の7,8月は激務で、7月12回、8月22日までに10回、徹夜が4日に1回のペース。自己申告では、1年目の平均残業時間は、77時間程度。多忙さが増した2年目は、53時間であったが、裁判では時間調整を強いられたものと判断されている。

班長が適切な指導をしていなかったという指摘がある。仕事に手を抜き、Aさんのサポートをしていなかった、という指摘もある。また、部門メンバー同士での宴席において、班長から、靴の中に注がれたビールを強要されて飲まされたり、靴のかかと部分で殴打されたりしている。これが、パワハラと認定され、裁判での判決の大きな要因

になっているが、班長本人は、その事実を認めつつも「悪気はなかった」「ただふざけていた」と遺族に対して、あるいは法廷の場においてもコメントしている。また、Aさん自身の言動の記録には、班長に対する悪感情は感じられない。自死の直前も、出張先にほど近い班長の別荘を訪問し、体調不良などの相談をしている。

3-2. ケース②

Bさんは大学院において数理科学・情報システムを専攻し、修了後の2000年4月に、ソフトウェア開発などを行う会社に入社し、システムエンジニアとして働いていた。そして、同年9月に自殺。業務に起因する精神障害によって正常の認識、行為選択能力、抑制力が著しく阻害された状態で自殺に及んだと認定されている。

まじめかつ几帳面、責任感が強く、人に気を遣う性格であり、人付き合いも多く、友人も多かったBさんは、CAD系のシステム開発を行う部署に配属。1か月半の新入社員研修を経て、5月下旬より、OJT計画の一環として、とあるプロジェクトに2か月間従事。問題なく完了し、7月下旬より、同じくOJTの一環として、医薬関連のシステム開発に従事した。プロジェクトリーダー以下、Bさんを含め4名体制のプロジェクトであり、Bさんは、画面数も少なく、データの流れの把握も比較的簡単であった部分のシステム開発を担当した。本件の納期は、約二か月であったが、既存のものへの応用はできず、ゼロから立ち上げる必要があること、工程数が多いことなどから、プロジェクトリーダーは、さらに1か月は必要ではないかと感じていた。

システム開発は、9月中旬まで社内で行われた。大きなトラブルはなかったが、業務量は多く、Bさんは、盆休みに予定していた帰省をすることができなかった。

プログラムの作成作業、テスト作業が完了後、納品先企業において実際のデータを使って稼働テストを行い、修正しながら調整することとなり、

Bさんは、プロジェクトリーダー、一次請けや協力会社のスタッフ3名とともに出張、ホテルから納品先企業の研究所の一室に通うこととなった。

稼働テストを開始すると、予期せぬバグが発生し、それを解消すると、また次のバグが発生するということが続いた。プロジェクトリーダーは、出張期間を5日間から9日間へと延長し、これに対応した。システム開発の当事者であるプロジェクトリーダーとBさんの2名は、連日朝9時から夜9時ごろまで、研究所内で事態に対応した。しかし、納品日前日の夜になっても展望は開けず、プロジェクトリーダーは、Bさんに「もういいよ。できんなら自分がどうにかするから」と言い、Bさんにホテルへ戻るように指示し、1人で作業を続けた。

プロジェクトリーダーは、納品日までにできなかった場合は、顧客に話をして納期を延長してもらい、自社に持ち帰って再度修正して出直すことを考えていた。しかし、Bさんにそのことを話すと、逆に終わらせなければならないというプレッシャーを与えてしまうと思い、話さなかった。

Bさんは、実は、出張の間、ホテルに戻って以降も、自身のPCなどを活用し、自社にいるプロジェクトメンバーと連絡を取りながら、事態收拾のための作業を寝る間を惜しんで行っていた。この日も、作業を続けており、出張同行した協力会社のメンバーが22時30分ごろにBさんの部屋を訪ねた時も修正作業を行っていた。体調の不良を訴えていたが、その後も作業を続けていた。

翌納品日当日の深夜、部署を統括する次長は自社で深夜勤務をしており、メンバーが残業届を出さずに修正作業を行っていることに気づき、プロジェクトリーダーに電話をし、状況を尋ね、「これ以上やっても仕方がない。朝、一次請け会社と話して今後のことを決めるので、今日はもう休むように」と指示をした。プロジェクトリーダーは、Bさんに、作業をやめるように連絡した。

しかし、Bさんは、その後も作業を続けていた。そして、作業が完了できないことから、自らの命を絶った。遺書には「本当に申し訳ありません。

死んで解決するものではありませんが、私には、もうどうしようもありません」とあった。

後日の調べで、自死に至る2,3日前に、精神障害に罹患したものと認定された。さらに、同社の中では、Bさん以外の多くのメンバーが、超過勤務手当を受け取るのを遠慮して、残業届などを出さずに残業や休日勤務をしていたことが判明した。

3.3 ケース③

Cさんは、2002年4月に、食料品の販売、輸入などを手掛ける卸売会社に入社。同年12月に自殺している。業務上の心理的負荷により、精神障害を引き起こしての自殺と認定されている。

Cさんの配属は、支店の販売セクション。課長の下に、Cさんを含む5名のメンバーで構成されていた。入社後半年は研修期間として先輩社員のサポートをしていたが、6月ごろより早く立ちたい旨を支社長や先輩社員に話していたという。その意欲を買われ、10月には先輩社員の担当を引き継ぎ、2社3店舗を担当することとなった。

業務内容は典型的なルートセールス。取引先に対し、過去実績などを踏まえて商品提案、見積もり提示を行い、価格交渉を経て、受注額が決定する。提案、価格交渉など、仕事の裁量性はある程度担保されているが、取引先ごとに販売価格の基準は定められており、深く悩むものではなかった。それ以上の価格交渉がある場合は、メーカーに相談したり、メーカーの担当者にも商談に同席してもらうなどしていた。10月には、前担当者が引き継ぎのために2度、その後も月1回程度前任者ないしは課長が営業同行しているが、原則は本人にすべて任されていた。

同社では、個人別に予算管理を行っており、毎月予算額が定められ、予算必達の号令がかかっていたが、Cさんの10月の達成率は60%を割り込んでしまった。一方で、当時の市況では予算の達成は極めて難しい状況にあり、また、支社長、課長は、Cさんの成長を長い目で見ようと合意していた。しかし、Cさんは、予算は必ず達成しなく

てはならないと受け止め、同僚や友人に相談、悩みを打ち明けていた。また、ある取引先の担当者との人間関係がうまく作れず悩んでいた。さらに、別の取引先においては、発注ミスを繰り返し、2度目の際には、再配送の際に交通事故(自損事故)を引き起こし、納品が遅れてしまい、課長らとともに謝罪に出向いている。

こうした状況の中で、Cさんの業務時間は、9月までに比べて長くなっていった。労災認定時の算出では、10月150時間強、11月150時間弱、12月も22日までで110時間強の残業をしていたと認定された。しかし、同社は、営業担当は固定営業手当を支給する代わりに、時間外手当は支給されない給与制度となっており、タイムカードでの管理も行っていなかったため、会社側は、こうした実態を認知していなかった。また、営業担当になれば、長時間労働は致し方ないものという認識が社内にはあった。

Cさんの遺書には、以下のような内容が含まれていた。

「こんなに常識のない人間は他にはいないと思います」

「ただだいい顔ばかりしていた自分は、もう生きている価値はないんじゃないか」

「会社でもいい顔ばかりして、また、得意先にも迷惑ばかりかけてしまい申し訳ありません」

「人生は何かかなと思っていたけれど何かありません」

労災認定に至る裁判所の判決においては、予算の問題、発注ミスの問題、自動車事故の問題などについて、「上司や先輩職員から見れば気にするほどの出来事ではないとしても、営業担当者として独り立ちしたばかりの新入社員にとっては、相応の心理的負荷を伴う出来事であった」と評価している。

3.4 ケース④

Dさんは、2008年4月に、大手外食チェーンに入社、入社2か月後の6月に自殺している。過労

による強い心理的ストレスで自殺に至ったと労災認定された。

入社後、すぐに首都圏郊外にある店舗に配属。約3か月間の仮配属の後に、本配属が予定されていた。店舗での担当は、刺場と呼ばれる、火を使わない、刺身やサラダなどを調理する仕事であった。Dさんの仕事について、同期で同じ店舗に配属された同僚は、以下のように証言している。

「オーダー数が非常に多く、オーダーから15分以内に料理を出さなければならない。他の従業員も皆、やりたくない仕事だと言っていた」

なお、刺場を含む店舗業務は、すべて詳細なマニュアルで、調理法、材料配分、配置などが細かく指定されている。その中でも、メニュー数も多く、難易度が高いのが刺場であり、本人も「マニュアルが覚えられない」「調理が間に合わない」とこぼしていたという。同僚の証言では、盛り付けなどが不均等でやり直しをさせられることもよくあったという。

営業時間は、通常は午後5時～翌朝3時まで、週末などは午後5時～翌朝5時。開店準備などのために、午後3時には出勤が義務付けられていた。閉店は午前3時半ごろであったが、午前5時25分の始発電車まで待機するほかない。加えて、休日も課題レポート、会社指定のボランティア活動に割かれた。深夜勤務後、午前7時からの研修に参加することもあった。しかし、Dさんは、すべてまじめに参加し、店舗でも無遅刻無欠席。「他の社員より一番頑張っていた」という証言もある。副店長は「一番早く出勤するほどまじめな人で、実直すぎて不器用なところもあった」と証言している。

Dさんは、小さいころから、人に貢献する仕事に就きたいと思っていたと親族は証言している。同社への入社理由も、同社が掲げる企業理念に共感したためであり、同社が手掛けていたファーム事業に将来は就きたいと考えていた。

研修などで課されたレポートからは、入社後1か月ごろまで、会社への共感の姿勢は変わらず続いていたことがうかがえる。同社の理念に共感し、

働く喜びに満ち溢れていた。しかし、1か月を過ぎたころより、自身の業務レベルが向上しないことを反省しつつも、店舗の現状の仕組み、体制や、理念と現状とのギャップへの批判的なコメントが散見されるようになる。その中には、以下のようない一文もある。

「一言意見を言わせていただけるなら、入社前後で、もう少し詳しく店舗の内実、社員としての業務の骨格をレクチャーして頂けるのなら、来年から入ってくる後輩たちにも有意義かと思えます」

上司にあたる店長とのコミュニケーションは、日々の業務日誌にあたるワークシートでのやり取りに加えて、週1回、閉店後にカウンセリングの時間が設けられていた。カウンセリング時のやり取りにおいては、体の痛みなどの体調の変調、気持ちの浮き沈みといった心の変調も伝えられていたが、上司も同僚も、精神的なダメージが大きくなっていることを把握できていなかった。

なお、労災申請において、会社側から提示された自殺1か月前の残業時間は78時間であったが、労基署の初期調査により104時間へと改められ、さらに労働者災害補償保険審査官の審査により、141時間超と認定された。

3-5. ケース⑤

Eさんは、2015年4月入社に大手広告代理店に入社。学生時代から明朗快活、入社後の研修期間はとても元気だったと友人たちは証言している。しかし、同年12月に自殺。過労による精神障害がもたらしたものと認定されている。

配属は、インターネット広告を扱う部門であった。主な業務はネット広告のデータを集計・分析してレポートを作成し、顧客である企業に改善点などを提案し、実行することだが、関係者の発言により、先輩社員のサポート業務であったことが推定されている。担当企業は当初1社、10月本採用時に部門の人数が14名から6名へと減少したこともあり2社に増え、多忙になり、再び一社に戻っている。また、「局会」「部会」と呼ばれる宴会

の幹事業務が精神的に大きな負担であったという。

本採用となった10月以降は連日の深夜残業、休日出勤が続いた。その精神的ダメージは、Eさんが残っていた数々のツイッターコメントから明確に読み取ることができる。

「もう4時だ。体が震えるよ……しぬ もう無理そう。疲れた」(10/21)

「弱音の域ではなくて、かなり体調がやばすぎて、倒れそう……」(10/27)

「土日も出勤しなくてはならないことがまた決定し、本気で死んでしまいたい」(11/5)

上司あるいは先輩社員からの厳しい指導も、大きな心労となっていたようだ。

「休日返上で作った資料をボロくそに言われた。もう心も体もズタズタだ」(10/13)

また、以下のコメントには、上司の言動に対する抵抗、強い違和感が表れている。

「いくら年功序列だ、役職についているって言ってもさ、常識を外れたことを言っただめだよ。人を意味なく傷つけるのはだめだよ。おじさんになっても気がつかないのはだめだよ。だめなおじさんだらけ」

上司あるいは先輩から、「髪ボサボサ、目が充血したまま出勤するな」「女子力がない」と言われたことも、Eさんのツイッターには残されている。これらのツイッターでのコメントを指し、担当弁護士であった川人は、「これはパワハラと同時にセクハラで、明らかに労務管理上の問題です」と指摘している(川人 2016)。

「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」という発言が上司からあったことも、ツイッターに残されている。生産性を高めよという指導と想定されるが、残業時間のカットを促す発言ともとれる。現実には10、11月の残業時間は優に100時間を超えていたと思われるにもかかわらず、自己申告に基づく記録では、月70時間の範囲に収まっていた。

仕事の実態、職場の実態を浮かび上がらせるものとして、同社の経営者が引責辞任を発表した記者会見における以下のコメントが参考になる³⁾。

記者「パワハラとの指摘も否定できない行き過ぎた指導」という内部調査があったということだったんですけど、具体的にはどういったことがあったのでしょうか？

副社長 行き過ぎた指導というなかにかくつかの事例があるんですが、例えば新人ですから、遅い時間まで仕事して、上司、上司といっても先輩に対して、メールでのレポートをした。そのなかに、その仕事の報告を、明朝仕上げるというような返事の内容であったり、それが具体的な返信の時刻が深夜であったり、そういった、新人に仕事の与え方として不適切な部分があったということが1つの事例としてあげられます。

それ以外には、ものの言い方であったり、ものを言う場所であったり、時間であったり、そういうものがEさんにとってすごく精神的重荷になったんじゃないかなという言動があったということがあります。

3.6 ケースの分析

5つのケースを、過労自殺要因フレームの項目に沿って整理したのが、表7である。

まず、イベント型職場ストレスを概観しよう。「仕事の量の変化」を見ると、変化時期には差はあるものの、ある時より業務量が増大し、長時間労働となっていたことは共通している。また、実質労働時間に比して、申告されている労働時間が短いことも共通している。ケース③は、残業手当がなく営業手当が支給されているが、実質的に残業代未払いと同様の状態である。「仕事の質の変化」も、すべてのケースにみられるが、内容は異なる。多くのケースで、責任やプレッシャーの発生（ケース①②③④）がみられるが、ケース⑤にはみられない。手ごたえややりがいのある一人前の仕事の担当（ケース①③）という前向きな変化もある。「人間関係の変化」は、ケース⑤に顕著に見られる。本採用となった時から、上司、先輩の接する態度が変わり、要望性が高まると同時に、

厳しい、あるいは否定的な指摘、コメントが続いている。しかし、その他のケースには、そうした変化はみられない。

次に、慢性型職場ストレスを概観しよう。「仕事の量」に関しては、すべてのケースにおいて、長時間労働が当該企業の全社的な傾向であることが分かる。「仕事の質」には大きなばらつきがみられる。タスク完結性、自律性が高く、フィードバックも得られる業務を担当しているケース①③がある一方で、部分を担当しているケース②⑤、マニュアル化によって自律性の低い業務を担当しているケース④もある。これら3ケースにおいては、上司や先輩などからの指導、ダメ出しはあっても、顧客などからフィードバックが得られていないことが想定される。「人間関係」については、イベント型の「人間関係の変化」の項において指摘したことの繰り返しになるが、上司、先輩社員との人間関係の悪化が顕在化しているのはケース⑤のみである。しかし、その他のケースが良好であったのかというと、そうではない。ケース②③は、上司ないしはプロジェクトリーダーとのコミュニケーションが希薄であったため、本人が過度に責任やプレッシャーに苛まされ、それが精神障害罹患の引き金になっている。ケース①④は、上司、リーダー社員との形式的なかかわりはあり、精神障害罹患以降も本人はかかわりを持ち、体調の悪さを伝えていたが、上司、リーダーは実質的に放置している。

続いて、性格の特徴をみていこう。ケース①②③④に共通して、まじめで前向きな性格の特徴がうかがえる。ケース②③の遺書内容からは、自責の念の強さもうかがえる。Aさん、Bさん、Cさん、Dさんは、いずれも大野（2010）が指摘するメランコ仕事倫理を内包していると判断してもいいかもしれない。なお、Eさんに関しては、仕事に臨む上での性格特徴に関する情報として確かなものが入手できなかった。

最後に、認知ギャップについてみていきたい。ケース①②③には、この項目に該当するものは見受けられないが、ケース④⑤については、会社の

表7 5つのケースの要因抽出・分析

		ケース①	ケース②	ケース③	ケース④	ケース⑤
イベント	仕事の量の変化	● 独り立ち後の1月より増加。残業時間の過少申告	● 自殺直前の出張時より急増。残業時間の過少申告	● 本採用となった10月より増加。部署では残業時間を把握せず	● 店舗配属時より増加。店舗在籍時間に比して、勤務時間が短い	● 本採用となった10月より増加。残業時間の過少申告
	仕事の質の変化	○▲ 独り立ち後は、権限移譲され、仕事の裁量性が増した	● 納期プレッシャー、終了目的の立たない仕事、初めての出張、不慣れた仕事環境と、多くの質的变化が自殺直前に発生していた	○● 独り立ち後は、権限移譲され、仕事の裁量性が増した。一方で、担当顧客、予算に対する責任・プレッシャーも発生した	● 刺場担当となり、スピードに追われ、マニュアルも覚えられず、疲れていた	▲ 上司、先輩社員からの要望性が高くなった
	人間関係の変化	— 特になし	— 特になし	▲ 顧客の担当者との関係不全	— 特になし	● 上司、先輩社員からの厳しい指導、能力や人間性に関する否定的なコメント
職場ストレス要因	仕事の量	● 全社的に慢性的な長時間労働傾向	● 全社的に慢性的な長時間労働傾向	● 営業担当の長時間労働は常態化	● 店舗はすべて慢性的な長時間労働傾向	● 全社的に慢性的な長時間労働傾向
	仕事の質	○ 担当企業を持ち、ベテラン社員と同じ業務を推進する。顧客や関係者との良好な関係を形成できれば、初期から成果を上げることが出来る	△▲ 自身がシステム開発を担当する部分に関しては、自身の裁量で業務推進できるが、キャリア初期では、プロジェクトやシステムの全体像、顧客との関係性を把握するのは難しい	○▲ 担当企業への営業というベテラン社員と同じ業務内容。経験年数に応じて、知識・スキルが向上するため、すぐに成果を出すことは難しい	● マニュアルベースの仕事。自律性は低いが、スピードが求められるため、一人で担当するため責任もある	● 担当企業を持っているが、主担当である先輩社員のサポート的役割。知識集約的な分析・提案業務だが、先輩社員の指揮統制のもとに行っており、自律性は低い
	人間関係	▲ 班長との連携はあるが、本人に任されていることもあり、放任されている状態	▲ プロジェクトリーダー、メンバーとは、業務上のコミュニケーションはとっているが、人的側面のマネジメントは希薄。担当業務に関する責任の度合い、納期に関するプロジェクトリーダーの意向が本人に伝わっていない	▲ 上司、前任者のサポートは多少あるが、本人に託されていることもあり、関係性は希薄。予算未達、顧客との人間関係の不全、納品ミスや自動車事故に関する上司や同僚の認識が本人に伝わっていない	▲ 店長との定期的なコミュニケーションあるも、つながりが感じられない	● 強い上下関係。職場の上司、先輩社員への不信
個性	性格的特徴	○● 業務に対して非常に意欲的、積極的、生きがいを持ってまじめに働き、早い時期から職場の雰囲気慣れていた。スポンサーからも可愛がられていた	○● まじめかつ几帳面、責任感が強く、人に気を遣う性格であり、人付き合いも多く、友人も多かった。「本当に申し訳ありません。死んで解決するものではありませんが、私には、もうどうしようもありません」という自責コメント	○● 「早く独り立ちしたい」という高い意欲。「人生は何とかなると思っていたが、何とかなりません」という自責の念の強い遺書	○● 一番早く出勤するほどまじめ。実直すぎて不器用なところも	— 明朗快活
	認知ギャップ	— 特になし	— 特になし	— 特になし	● 入社時まで共感していた会社の理念と、入社後の現場の実態との乖離というギャップ	● 会社、職場の人間に対する強い違和感、想定との大きなギャップ

注:○いい方向に影響 △やいい方向に影響 ●悪い方向に影響 ▲や悪い方向に影響 — 影響なし

理念と現場との大きなギャップ、会社や職場の人間に抱く強い違和感や想定との大きなギャップに苛まされている様子がうかがえる。

4. 考察

本節では、前節の分析結果を踏まえて、5つのケースに共通する要因、すべてに共通しないが一部のケースにみられる要因の特定を通して、ケースの類型化、若手社員の過労自殺の構造的特徴とその変化を考察していきたい。

まず、5つのケースに共通するものを挙げよう。

イベント型職場ストレス者の「仕事の量の変化」は見事に共通している。1か月の労働時間が優に100時間を超える、深夜あるいは早朝までの勤務が続くという状況が共通してみられる。こうした状況が生まれ始めた時には慎重な対応が求められることが改めて確認された。また、そうした実態としての労働時間に比して、記録に残っている労働時間や支払われている残業手当などは十分

ではない。固定営業手当が定められている(ケース③)、自身の生産性が低いなどの理由から残業申請をしない(ケース②)、滞在時間の一部を労働時間として算入するのを会社が認めない(ケース④)、会社・組織において残業は暗黙の上限時間が設定されている(ケース①⑤)と、その理由はまちまちだ。だが、いずれにしても、自身が投下した時間に対する対価が得られないことに代わりはない。

Siegrist (1996) は、仕事の遂行のために行われる努力の程度に対して、その結果として得られる報酬が不足の場合に、より大きなストレス反応が発生する危険性が高いと指摘している(努力-報酬不均衡モデル)。残業時間の過少申告などを課すこと自体が、強いストレス要因となるのだ。

イベント型職場ストレス者「仕事の質の変化」は、変化の意味合いや方向は異なるが、すべてのケースにおいて生じている。新入社員は、研修期間、試用的期間経過後に本採用、本配属という環境変化が訪れるのが常である。このシフトチェンジを安易にとらえてはならないということだ。

慢性型仕事ストレッサーの「仕事の量」もまた共通している。5つのケースはすべて慢性的な長時間労働の傾向がある組織での出来事である。長時間労働が精神障害、過労自殺を引き起こす温床であると同時に、長時間労働が常態化し、そのような状況に対するリスク感度が低下していることも、要因としてみるべきだろう。

慢性型仕事ストレッサー「人間関係」も、かなり共通するところがみられる。それを一言で表すならば、マネジメントの不在である。新たな環境への適応を始めたばかりの若手社員に対して、コミュニケーションが希薄で、意向や意図が伝わっておらず、状況を観察し、気遣い、少しでも懸念される状況があれば速やかに手を打つ、という当たり前のことができていない。ケース⑤は、他のケースとはやや状況が異なるが、上司や先輩社員が表層的に高圧的な指示命令をしているという状態は、コミュニケーションが希薄で、意向や意図が伝わっていないのと全く同じである。

「性格的特徴」についても、共通するものがみられる。メランコ仕事倫理が、その要因だと想定される。しかし、解釈には2つの留意が必要だ。ひとつは、メランコ仕事倫理は、かつての日本企業だけではなく、現代においても、望ましい仕事姿勢として評価される側面を有している、という点である。もうひとつは、近年の若手社員の特徴・傾向である。「まじめ」であり「指示されたことはしっかりと実行する」という傾向が強い（豊田2015, 2017）。メランコ仕事倫理を否定的にとらえることは厳に慎むべきである。

一部に共通するものに着目しよう。

イベント型職場ストレッサー「仕事の質の変化」をみると、ケース②③には、担当業務、予算、納期などに対する責任やプレッシャーの発生が共通してみられる。何年も経験したベテラン社員にとってはさほどのこととは感じられない状況であったようだが、Bさん、Cさんの受け止め方は違った。この認識違いが自殺に至る発端になっている。

慢性型職場ストレッサー「仕事の質」は、タスク完結性、自律性、フィードバックのあるケース

①③、それらが欠落気味のケース②④⑤に分けられる。後者は、仕事におけるモチベーションが低迷しやすい状況である。また、豊田（2015, 2017）が指摘するように、近年の若手社員の担当業務は細分化、マニュアル化され、タスク完結性、自律性、フィードバックが得にくい状況が増加している。ここにも留意が必要だ。

「認知ギャップ」は、ケース④⑤に共通してみられる。2008年、2015年と、近年のケースであることへの留意が必要だ。就職し、会社や仕事の現実、実態に触れ、リアリティショックを受けること自体は、今日の問題ではない。しかし、社会環境の変化とともに、若手社員の就業意識は変化している。豊田（2017）は、2004年を境に、それ以前に社会にデビューした世代が持っていたキャリアアップ志向が急速に退潮し、かわってリスク回避志向が台頭してきたと指摘している。バブル崩壊後の社会情勢により、新卒で入社した会社にとどまるよりも、機会を見つけて転職し、自身のキャリアを上げていこうというラディカルなキャリアアップ志向が形成されていたが、ニート、ワーキングプア、就職格差といったキャリアリスクが発生していることが相次いで指摘された2004年を境に、転落してしまうリスクを恐れ、転職志向は低下し、新卒時の就職でより安全な場所を確保するために、就職活動に熱を入れるようになったと指摘し、また、そのように熱心に就職活動した「就活エリート」が、入社した企業内で迷走し、早期離職やうつ病への罹患を引き起こしていると指摘している（豊田, 2010）。Dさん、Eさんが抱くに至った認知ギャップや違和感は、こうした社会背景と無関係ではないだろう。

考察の最後に、改めて5つのケースの過労自殺要因を簡潔にまとめてみたい。

ケース①は、あまりにも多くの仕事量を任され、やりがいを感じながらもその量に押しつぶされていく状況を、上司などが気づけなかった、と整理することができるだろう。上長やリーダー社員は、業務量が多いことを認識していながらも、その状況をAさん自身が乗り切ってくれることを期待し、



図2 ケース①の過労自殺要因



図3 ケース②③の過労自殺要因

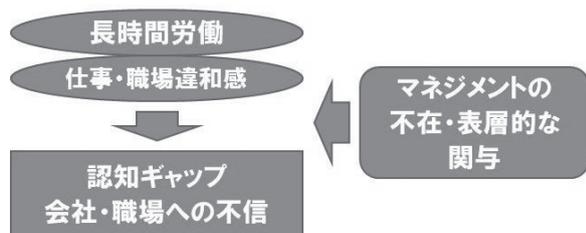


図4 ケース④⑤の過労自殺要因

別の手立てを講じることはなかった (図2)。

ケース②③は、新たに発生した担当業務の量的側面だけではなく、それに伴う責任、プレッシャーといった質的側面によって精神的に追い込まれ、その状況に、やはり上司などが気づけなかったものと考えられる。上司やプロジェクトリーダーは、Bさん、Cさんが抱いていたプレッシャーや自責の念を押し量ることができなかつたために、自身の認識を彼らに伝えることをしなかつた (図3)。

ケース①と②③は、仕事量や仕事の受け止め方などに差はあるが、本人たちが主体的に取り組みながらも、うまく行かずに、自責の念に駆られていくという面では相通ずるところがある。また、中高年を中心にみられる過労死などの背景、要因と、本質的には変わらない同質的なものにとらえることもできる。

一方、ケース④⑤は、若手社員の今日的な特徴を映し出したものとなっている。長時間にわたって仕事をせざるを得なくなり、また仕事そのものの中にやりがいや手ごたえを得ることができない状況の中で、上司や先輩社員、ひいては職場全体や会社への不信の念を募らせ、心が折れていったものと考えられる (図4)。

5. インプリケーション

第2節で紹介したように、過労死・過労自殺の主な要因として、川人 (2006) は「長時間労働、深夜勤務、時差勤務などの過重な労働や高温などの過酷な労働環境」「業務上の精神的なストレス」「職場のハラスメント」を掲げている。そして、労災認定の際の確認プロセスに用いられている「職場における心理的負荷評価表」の項目は、その概念をベースに、イベント型職場ストレスナーに着目して構成されている。

本稿の分析・考察によれば、若手社員の過労自殺の要因として、長時間労働などの仕事の量的変化の側面が改めて確認された。業務上の精神的なストレスについても、納期や予算などに対する責任、プレッシャーなどが観察された。しかし、精神的なストレスは、組織や顧客に直接の影響や実害を及ぼすようなものに限らないことが確認された。仕事自体への手ごたえのなさなどが要因となりうることを確認された。また、職場のハラスメントに関しては一部に観測されたが、その多くは、そのような歪んだ関与ではなく、「マネジメントの不在」とも呼べるような不関与であった。ハラスメントに限定するのは適切とはいえない。また、これらは、イベント型ではなく、慢性型の職場ストレスナーに類するものである。

「職場における心理的負荷評価表」は、労災認定の基準であるだけでなく、社会的に何が問題であるのかを表す指標としての意味を持つ。現在の項目には改善の余地があることを川人 (2006) も論じている。また、中高年の過労死などの背景・要因も、近年の社会変化を受け、変質しているか

もしれない。時代に即した改訂を望みたい。

また、認知ギャップという要因も確認された。リスク回避志向を内在する近年の若手社員は、認知ギャップに深く心を動かされることを豊田(2010, 2017)は指摘しているが、それが確認された。近年巷間を賑わしているブラック企業問題の深層もここにある。入社してみたら、想定と大きく異なり、それにショックを受けることから、この問題は大きくなっている。政府も、若年雇用促進法の制定などにおいて、求人時における情報公開の促進を定めている。こうした取り組みにはもちろん価値がある。しかし、若手社員の認知ギャップ、違和感、給与制度や労働時間といったハード面、スペック面に限らない。仕事の実態、職場の雰囲気、社員の人となりといったソフト面が、より大きなギャップを生み出している。実務体験型の長期インターンシップの定着など、このような状況の是正に向けた施策が望まれる。

企業においては、現在各社が取り組んでいる働き方改革の一環で、労働時間は短くなっていくことが期待される。その推進を期待するが、より大きな課題は「マネジメントの不在」が各所で起きていることである。マネジャーに対する研修機会の提供などの施策が考えられるが、より本質的には、日本企業の多くが社内に暗黙的に有していたOJT機能の劣化などの構造的変容を踏まえた抜本的な改革が必要であろう。

最後に、本研究の課題について言及しておきたい。本稿で取り上げたケースは、5つと限られている。また、書籍や裁判記録など情報は一定量存在するが、仕事、職場の実態は十分にはうかがうことができない。限られた情報の中から、事実に基づく情報を抽出し、分析することを心掛けたが、そうした情報の中にも審査官、ジャーナリストの意思や見立てが含まれている。そうした課題を含んだ論考であることをお断りしておきたい。

注

¹ 厚生労働省の公表数値は2003年以降に限られる。

² ハックマン・オルダムのモチベーション理論(職務特性理論)に

基づく解析。

³ <http://logmi.jp/178277>

参考文献

- 荒井千暁, 2006, 『こんな上司が部下を追い詰める』文春文庫。
- Cooper, C. L., and Marshall, J., 1976, "Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health," *Journal of Occupational Psychology*, 49:11-28.
- デュルケーム著・宮島喬訳, 1985, 『自殺論』中公文庫。
- 藤本正, 1996, 『ドキュメント「自殺過労死」裁判』ダイヤモンド社。
- 藤原治, 2017, 「電通は本当に悪いのか」『芸春秋』95(1):178-187。
- Hurrell, J. J., and McLaney M. A., 1988, "Exposure to job stress: A new psychometric instrument," *Scandinavian Journal of Work Environment and Health*, 14:27-28.
- 遺族補償一時金及び葬祭料不支給処分取消請求事件 [国・福岡中央労基署長(九州テン)事件], 2007, 労働判例 944号 27頁。
- 遺族補償給付不支給処分取消請求事件 [真岡労基署(新入社員過労自殺)労災事件], 2006, 労働判例 935号 44頁。
- Karasek, R. A., 1979, "Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign," *Administrative Science Quarterly*, 24:285-308.
- 川人博, 1998, 『過労自殺(初版)』岩波書店。
- , 2006, 『過労自殺と企業の責任』旬報社。
- , 2016, 「電通過労死はなぜ起きたか」『芸春秋』94(17):354-360。
- , 2016, 「労働時間の法規制が急務 今こそ実務的な防止対策を」『週刊ダイヤモンド』2016/12/31・2017/01/07 新年合併号:77。
- 北健一, 2017, 『電通事件』旬報社。
- 熊沢誠, 2010, 『働きすぎに弊れて』岩波書店。
- 小杉正太郎, 2009, 『企業内メンタルヘルス・サービスの理論と実際』弘文堂。
- 森岡孝二編, 2012, 『過労死のない社会を』岩波ブックレット No.857。
- , 2013, 『過労死は何を告発しているか』岩波書店。
- 中澤誠, 2015, 『ルポ 過労社会』ちくま新書。
- ・皆川剛, 2014, 『検証 ワタミ過労自殺』岩波書店。
- 大室正志, 2017, 『産業界が見る過労自殺企業の内側』集英社。
- 大野正和, 2003, 『過労死・過労自殺の心理と職場』青弓社。
- , 2010, 『自己変化する仕事』労働調査会。
- Pratt, L.I and Barling, J., 1988, "Differentiating between daily events, acute and chronic stressors: A framework and its implications," J. J. Hurrell, L. R. Murphy, S. L. Sauter, and C. L. Cooper eds., *Occupational Stress: Issues and Developments in Research*, New York: Taylor & Francis, 41-53.
- Siegrist, J., 1966, "Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions." *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1):27-41.
- 豊田義博, 2010, 『就活エリート迷走』筑摩書房。
- , 2015, 『若手社員が育たない』筑摩書房。
- , 2017, 『なぜ若手社員は「指示待ち」を選ぶのか』PHP研究所。
- Turner, R. J. and Wheaton, B., 1995, "Checklist measurement of stressful life events," S.Cohen., R. C. Kessler, and L. U. Gordon eds., *Measuring Stress*, New York: Oxford University Press, 29-58.