

個人と組織の統合問題に関する一考察

—日本社会における過労死問題を考える—

張 逸然

現代の社会は「組織社会」といわれる。大規模な組織が相互に関連をもち、活動しながら全体としての社会を動かしている。人間は生まれて死ぬまで、さまざまな組織とつながっている。それゆえ、人間は生きるために、組織に関する理解を深めることが必要である。だが、組織社会は、時に人間を生きづらくさせることもある。極端な場合、それは人間に死をもたらしさえする。その最たる例が、近年問題視される過労死（過労自殺も含む）である。

厚生労働省の統計資料によると、日本の自殺者数は、1998年以降14年連続して3万人を超えていたが、2010年以降減少が続き、2017年には21,321人になった。ところが、自殺者総数に占める勤務問題を原因の1つとする自殺者の割合は増加傾向にあり、2008年では6.7%だったが2017年には9.3%に上昇した。過重労働、そしてその極致としての過労死は、いまや深刻な社会問題となっている。

およそ1980年代の末から広く社会的に認知されるようになった過労死・過労自殺は、日本の労働史にまつわる1つの際立った特徴である。これまで、さまざまな視点から過労死問題の解決が試みられていたが、根本的な解決には至っていないのが現状である。

このような過労死が起こるのは、決して偶然ではない。それは、現代の「組織社会」の中核的な存在として大きな影響力をもつ企業が人間を抑制・画一化し、会社人間化させた結果から生まれた悲劇である。

ところで、飯野春樹によると、バーナード理論の基本問題は「個人と組織の統合＝同時的發展」である。「全体主義と個人主義の統合」を目指すバーナードは、組織における人間の個性の尊重と組織の維持・発展を、管理者が具体的な状況の中で追求すべきものとして同等の位置に置いている。したがって、人間が作りあげた組織が逆に人間を抑制すること自体が、バーナードにとっては由々しき問題である。過労死（過労自殺）の問題は、まさに「組織と人間」に関わる問題である。こうしてみると、バーナード理論は、過労死の問題に対し有効な示唆を与えてくれるかもしれない。

バーナードは新たな組織論を提示した。従来の組織論では、組織は「支配と統制の機構」とみなされていた。そこでは、個人は組織とともに発展することが難しい。個人と組織の同時発展を考えるには、バーナード理論が有用である。伝統的な管理論や組織論にあっては、全体の利益を優先させる全体の論理が支配的である。管理のプロセスを考察するとき、組織目的の達成過程が第一義的に取り扱われている。組織を考察する場合でも、組織目的にとって最も合理的かつ論理的な「仕事の組織」の構造が主として論じられ、個人の視点は、そこではほとんど見られない。個人の自由意志は組織の中に埋没してしまっている、と考えられる。これに対して、バーナードは、個人主義的スタンスを取る。深い人間理解に根ざし、それを出発点として、常に個人の利益に配慮しようとする立場が顕著である。こうしたことから、本論文では、バーナードの組織論的視点に依拠して過労死の問題について考察することにしたい。

以下は本論文の構成である。

まず第1章は、過労死問題の現状を把握するために、様々な統計資料を参考にして、その歴史を簡単に辿ることにする。過労死の登場から、その現状、その深刻化に至るまでを振り返り考察した。それとともに、代表的な過労死・過労自殺のケースを取り上げた。それらのケース分析を通して、過労死問題の悲劇の実態とその発生原因を探究した。

第2章は、労働者と会社の関係について考察する。まず初めに、入社以前に暗黙のうちに会社人間化される現今の就職活動のあり方を考える。次に、入社後、会社が労働者への精神強化を推進するために講じる終身雇用や年功序列などの日本的雇用慣行について論じる。そこから過労死・過労自殺に至るまでの必然性を推断する。これらの考察を通して、徹底的に会社人間化されることの潜在的危険性を示す。

第3章は、組織社会における過労死・過労自殺問題に関する理解を深めるために、バーナードの組織論を援用して個人と組織との新たな関係を考察した。まず、バーナードの人間論、協働論、組織論について概観し、その組織論的視点から、個人が組織に埋没していく過程を過労死問題と絡めて考察した。そのうえで、個人（労働者）と組織の望ましい関係を求めて若干の私見を展開した。

もちろん、本論の考察は不十分であり、残された課題も多い。それらについては、今後、真摯に取り組んでいきたい。