

日本型能力主義と「中高年」の苦悩 —— 自殺の急増とその背景を中心に ——

湯 本 誠

要 約

本稿では、最近の日本における自殺の急増とその原因について検討している。1998年度において自殺者数と自殺率がともに急増したが、50代男性の増加が特に著しい。この世代は翌年、翌々年においても高い自殺率を維持しており、戦後最高の自殺率を記録している。

その原因をこの世代に固有の特徴や模倣に求める見解もみられるが、人員削減や出向・転籍等の雇用調整に主要な原因が存在するというのが本稿の立場である。雇用調整が大規模に実施された景気後退期には、必ず自殺率が上昇している。しかし、失業等にとまなう生活苦だけが自殺を生み出すのではない。それとならんで、社会生活の中心である職場という中間集団の急激な変動やその喪失という要因が重要である。熾烈な競争原理を特徴とする日本型能力主義の徹底が職場社会からの「中高年」層の排除と職場秩序の動揺を、他方では離婚等の家族社会の動揺を生み出している。こうした中間集団の喪失や動揺が「中高年」層の自殺を促進している。

キーワード：自殺，雇用調整，日本型能力主義，職場社会

はじめに

本稿は近年における自殺の急増という問題を手がかりにして、日本の企業社会の変動について検討することを課題としている。近年、日本社会の中心に位置してきた企業社会が急激な勢いで転換しようとしている。激化する国際競争とバブル経済の後遺症に悩まされる日本企業において、「能力主義」の加速化が顕著である。管理職に対する年俸制の導入、成果主義賃金、「中高年」層を中心とした人員削減などである。今日に限ったことではないが、長期雇用が崩壊の危機に瀕しているという議論が再び、しかし今回はかなりの信憑性をもって登場してきている。こうした事態のもとで、個人の職業能力の向上と企業社会からの自立を促がす主張が経営者団体や政府機関から展開されている。市場汎用的で高度な職業能力をもつ一群の自立的職業人を創出しようとする動向であるが、この言説ははたして、どの程度の現実味をもっているのだろうか。本稿は、こうした問題を検討するにあたっての1つの準備作業でもある。

1. 1998年における自殺の急増とその特徴

1998年度の自殺者は前年度の23,494人から一挙に31,755人に急増した。前年比82,261人、35.2%という近年まれにみる増加であって、激増というにふさわしい。人口10万人あたりの自殺率では、前年度の18.8から6.6ポイントも増加して25.4となったが、これは当時、世界最高を記録した1958年の25.7に匹敵する数字である。ちなみに、1998年度の交通事故による死者は13,464人であったから、自殺者はその2.4倍にも達することになる。

以上の数字は厚生省『人口動態統計』によるものであるが、警察庁（生活安定局地域課）による自殺統計も存在する。1978年から毎年、発表されている「自殺の概要」がそれである。これによれば、1998年度の自殺者総数は32,863人である。前年度のそれは23,391人であるから、9,472人、34.7%の増加であって、厚生省の統計とほぼ同様の数字を示している。

とはいえ、この2つの自殺統計に現われた数字がやや異なっていることも事実である。その理由は、調査対象、調査時点および事務手続き上の差異という3点にあるとされている。すなわち、第1に、警察庁の統計が日本国内に居住する外国人を含むのに対して、厚生省の統計は国内の日本人に限定していること、第2に、前者の調査時点が自殺と認知された時点であるのに対して、後者の場合は死亡時点であること、そして、第3に、死因不明で後に自殺と判明したケースについて、前者はその時点で自殺として計上しているのに対して、後者は自殺と訂正する報告がなされない場合は自殺には計上していないこと、である。この3点によって自殺死亡者数の差異が発生するというのである¹⁾。

その差異は1997年度の場合、わずかに103人であるから、あるいは上記の3点から説明できるかもしれない。しかし、翌98年度には、1,108人と10.8倍にも達している。この年度の差異は大きく、いかにも不自然な感がある。厚生省の統計は死亡届と死亡診断書にもとづいているために、届出にあたっては「世間の目」に対する配慮から虚偽の記載を行なう場合が一定数、含まれており、これが両者の差異を生む最大の要因ではないかと推測することができる。もちろん、これは筆者の独断ではない。友人の自殺をきっかけに、サラリーマンの自殺問題に取り組んでいる過労死弁護団の川人博氏も「遺族のなかには、社会的偏見を恐れて、自殺が明らかな場合でも死亡診断書には『自殺とは書かないでほしい』と医師に頼む人が少なくない。おそらく、このような実態と診断書記載の食い違いが、二つの統計の差になって現れているものと推測する」と述べている²⁾。

しかし、2つの自殺統計で差異が発生する理由を事細かに検討することが課題なのではない。問題は1998年度において自殺者が急増し、翌99年度においても3万人台を維持しており、わずかな減少しかみられない点にある。すなわち、99年度の自殺者総数は31,413人であって、前年より342人減少し、自殺率は0.4ポイント減の25.0である。しかし、これは女性が9,406人から9,011人へと395人、減少したことによるものであって、男性では22,349人から22,402人へと、

53人（0.2%）増加している。女性の自殺率は前年の14.7から14.1へと0.6ポイント減少しているが、男性の場合は、前年度と同じ36.5にとどまっております、自殺者の7割強を占める男性については、減少の兆しがみられないのである³⁾。

さらに、2000年度の場合は、自殺者総数は30,226人であって、前年より1,187人減少しており、自殺率では0.9ポイント減の24.1となった。自殺者総数、自殺率ともに減少に転じている。性別にみると、男性は762人減の21,640人で、自殺率では0.3ポイント減の35.2となった。女性の場合は、425人減の8,586人であって、自殺率は0.7ポイント減の13.4となった。このように、男性の自殺者総数は2000年になって、ようやく減少に転じるようになった⁴⁾。

とはいえ、男女あわせた自殺者総数は年間3万人台、自殺率は24から25であって、世界的にもかなり高い値を維持しているというのが実情である。すでに触れたように、戦後の自殺率のピークは1958年の25.7であったが、今回はこれに匹敵する数字であって、依然として危機的状況にあるとみることができる。

表1 1990年代後半における男性の自殺者数と自殺率の推移

年 齢	1995年		1996年		1997年		1998年		1999年	
	自殺数	自殺率	自殺数	自殺率	自殺数	自殺率	自殺数	自殺率	自殺数	自殺率
0～4	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
5～9	—	—	—	—	2	0.1	1	0	—	—
10～14	43	1.1	41	1.1	32	0.9	65	1.8	44	1.3
15～19	287	6.6	279	6.7	279	6.9	427	10.8	362	9.3
20～24	763	15.3	757	15.3	731	15.1	1,026	21.9	1,023	22.8
25～29	875	20.0	879	19.0	927	19.6	1,251	25.8	1,332	26.9
30～34	817	20.2	811	20.4	885	21.6	1,211	28.8	1,263	29.4
35～39	850	21.9	926	24.0	978	25.2	1,301	33.3	1,370	34.9
40～44	1,166	26.0	1,110	26.0	1,161	28.4	1,486	37.5	1,526	38.9
45～49	1,659	31.4	1,848	33.1	1,879	35.0	2,549	50.4	2,410	51.4
50～54	1,830	41.7	1,841	44.0	1,963	45.0	3,047	65.8	3,030	62.1
55～59	1,598	41.1	1,695	42.7	1,912	47.0	2,926	70.2	3,157	72.6
60～64	1,334	37.1	1,490	40.6	1,609	43.4	2,304	62.1	2,126	57.9
65～69	862	28.9	980	31.9	1,084	34.4	1,716	53.3	1,646	50.4
70～74	632	32.7	702	33.3	830	36.4	1,034	42.4	1,041	40.6
75～79	533	42.5	502	39.3	554	42.1	645	46.9	739	49.8
80～84	447	54.4	475	56.0	459	53.4	599	68.9	539	62.5
85～89	264	73.1	252	65.3	304	74.5	350	81.4	359	79.6
90～	114	97.5	110	89.4	112	83.6	138	93.9	157	100.0
合 計	14,231	23.4	14,853	24.3	15,901	26.0	22,349	36.5	22,402	36.5

注：合計欄は年齢不詳を含むので、各年齢層の合計と一致しない。

出所：厚生労働省大臣官房情報統計部編『平成11年 人口動態統計』(上)、2001年、厚生統計協会、222～223ページより作成。

先に述べたように、『人口動態統計』によれば、1998年度の自殺率は前年比6.6ポイント増の25.4であったが、これを性・年齢別にみると、ある明確な特徴が浮かび上がる。性別では、女性が14.7で前年比2.8ポイント（1,813人）の増加にとどまっているのに対して、男性は36.5と前年比で10.5ポイント（6,448人）も増加している。10ポイント以上の増加をみせた年齢層は40代後半から60代後半、80代前半および90歳以上の男性に限られる（表1）。40代後半では670人（35.7%増）、15.4ポイントの増加、50代前半では1,084人（55.2%増）、20.8ポイントの増加、50代後半で1,014人（53.0%増）、23.2ポイントの増加、60代前半で695人（43.2%増）、18.7ポイントの増加、60代後半で632人（58.3%増）、18.9ポイントの増加、80代前半で140人（30.5%増）、15.5ポイントの増加、90歳以上は26人（23.2%増）、10.3ポイントの増加、であった。男性の自殺者総数は22,349人であって、前年比6,448人（40.6%）の増加であるが、その6割強（63.5%）にあたる4,095人が40代後半から60代後半までの年齢層によって占められているのである。およそ以上のように、1998年度における自殺率の急増という場合、その最大の犠牲者は50代を中心とする男性「中高年」層であったといえることができる。

では、翌99年度の場合はどうであろうか。総数としては、わずかな減少にとどまっていることは先に述べたが、これを性・年齢別にみていく。女性では、30代前半（24人増）、40代後半（2人増）および80代後半（17人増）を除くすべての年齢層において、自殺者数が減少した結果、395人、4.2%の減少となった。しかし、問題は男性である（表1）。20代後半81人増、30代前半52人増、30代後半69人増、40代前半40人増、50代後半231人増、70代前半7人増、70代後半94人増、80代後半9人増、90歳以上19人増というように、かなり幅広い年齢層で前年に引き続いて増加しており、その数は607人にのぼる。他方、40代後半139人減、50代前半17人減、60代前半178人減というように、他の年齢層で554人の減少がみられたが、増加分の方が多いために、全体として53人の増加となっている。問題の50代に関しては、50代前半でわずかに減少しているとはいえ、50代後半で231人も増加しているために、全体として214人の増加となっている。この年齢層の増加がもっとも顕著であって、前年度と同様の特徴がみられるのである。

2000年度は、先に触れたように、自殺者数と自殺率は男女ともに、ある程度、減少に転じている。しかし、問題の世代に関しては楽観できる状況にはない。40代前半から60代前半の男性の自殺者数と自殺率を次に示す。40代前半は1,429人（97人減）、37.0（1.9ポイント減）、40代後半は2,137人（237人減）、49.1（2.3ポイント減）、50代前半が3,083人（53人増）、59.5（2.6ポイント減）、50代後半が3,099人（58人減）、72.8（0.2ポイント増）、60代前半が2,174人（48人増）、58.6（0.7ポイント増）、である⁵⁾。40代では、1998年のピーク時から469人減少し、3,566人と減少の兆しが見られるのに対して、50代ではその傾向は認められない。確かに、50代後半では減少に転じているが、50代前半で逆に増加に転じたために、50代の自殺者数はわずか5人しか減少していない。しかし、50代後半では、母集団そのものが減少したために自殺率はかえって微増する結果となっている。実数のうえでも、50代の自殺者数は相変わらず、6,000人台を

表2 戦後における男性「中高年」層の自殺率の推移

	1950	1955	1960	1965	1970	1975	1980	1985	1990
40代前半	24.3	23.6	18.6	15.4	16.4	27.5	31.2	36.7	22.4
40代後半	32.5	32.1	23.7	20.7	18.1	27.2	34.9	48.3	30.4
50代前半	39.7	37.6	31.4	23.8	22.9	26.1	31.5	51.0	33.8
50代後半	56.1	47.8	39.2	32.7	29.7	29.7	32.5	44.5	33.8
60代前半	67.7	55.3	49.5	42.1	35.9	36.7	32.5	36.9	31.1
60代後半	85.1	67.8	60.3	52.3	45.7	41.0	34.8	38.5	32.7

出所：厚生労働省大臣官房情報統計部編『平成11年 人口動態統計』（上），2001年，厚生統計協会，223ページより作成。

維持しているのである。

表2は40代から60代の男性の1950年から1990年までの自殺率を5年ごとに示したものである。60代を除けば、近年の「中高年」世代における高い自殺率は戦後、一回も経験したことがない事態である。この40年の間には、1950年代後半と1980年代半ばの2回のピークが見られる。前者の時期は20代を中心とする青年層の自殺率が際立って高く、例えば1955年では、20代前半の男性の自殺率が84.1を記録した。それに対して、40代～50代の自殺率はその半数以下から半数程度にとどまっていた。後者の時期は逆に40代～50代の男性の自殺率が増加した。40代前半、40代後半、50代前半では1983年で最も高く、それぞれ、43.6、52.5、55.6であって、50代後半は1986年で最も高く、50.0であった。これを1998年の自殺率と較べると、40代では1983年の自殺率の方が高いが、50代前半では1998年の自殺率の方が10.2ポイント、50代後半では20.2ポイントも高くなっている。50代は戦後、経験したことのない深刻な自殺の危険にさらされているといえることができるのである。

2. 「中高年」の自殺の原因をめぐる諸見解

一般に、自殺は年齢とともに増加する傾向があるから、50代男性の自殺率はそれなりに高い値を示す。1992年から96年までの自殺率では、30後半から40前半で推移しており、97年には50代前半が45.0、50代後半が47.0であった。これが1998年度に一気に20ポイント以上、増加したのである。

この点については、(1)ライフサイクルの上で「中高年」は自殺の危険性が高いうえに、(2)1930年代半ばと1940年代後半生まれの団塊の世代が高い自殺率を示しているといった世代論的な説明がなされることがある⁶⁾。(1)に関しては、青年期の「求める自殺」や老年期の「あきらめの自殺」に対して、中高年の自殺を「挫折の自殺」と特徴づけることも可能であろう。この世代は職場社会や家族社会に根をおろし、精神的に安定した生活をおくっているが、事業不振、職務上の重大なミス、痴情、精神疾患を含む疾病といった耐えがたい状況に直面するとき、自殺

が発生しやすいというのである⁷⁾。この種の要因が存在することは確かであろうが、あくまで潜在的ないし一般的要因とでも呼ぶべきものであって、これが直接に自殺を生み出すとは限らない。例えば、景気後退期の1970年代後半における50代の自殺率は26.1から31.5の間で推移しており、20代との差は5ポイント以内であるのに対して、1990年代後半においては、両世代の差は95年の26.4ポイントから98年の44.4ポイントにまで急上昇している。

(2)に関しても自殺統計をみる限り、妥当性をもたない。1950年代後半の時期に自殺率を押し上げた20代の世代は現在すでに60代に達しており、また1998年時点で50代の世代が過去において常に高い自殺率を記録してきたという事実は存在しないからである。

他方、1998年における自殺の急増という問題に関して、当時の新聞は次のように報道している。「50代の男性の自殺が急増、景気の悪化が原因とみられる」⁸⁾、「特に経済・生活問題を抱えた自殺者が7割増と急増して6,000人を超えた。また、40歳以上の中高年男性の自殺者も全体の約4割を占め、増加が目立つ。こうした傾向について専門家は、長引く不況やリストラなどが反映されたと分析している」⁹⁾、「『経済・生活問題』の自殺は70%増の6,058人に上り、不況やリストラの影を色濃く落としている」¹⁰⁾。「朝日新聞」は厚生省「人口動態統計(概数)」に、「毎日新聞」と「読売新聞」は警察庁「平成10年度中における自殺の概要」に依拠した報道であるが、今期の長期不況という経済的要因が「中高年」の自殺の原因になっているという論調には共通性がみられる。

警察庁の統計では、自殺の「原因・動機」が「不詳」を除く次の9つに区分されている。「家庭問題」「病苦等」「経済生活問題」「勤務問題」「男女問題」「学校問題」「アルコール症」「精神障害」「その他」である。この分類には、いくつかの問題点がある。まず、この9つの「原因・動機」は相互に独立した要因として列挙されるべき性質のものではない。たとえば、「アルコール症」「精神障害」が「勤務問題」や「経済・生活問題」とは無関係に、独立した自殺の「原因・動機」になりうるとは考えにくいからである。さらに、より根本的な問題として、「原因」と「動機」は決して同一視されるべきではない。この「原因・動機」は、遺書がある場合には遺書にもとづく分類であり、ない場合には警察官の推定動機による分類であろうが、これが自殺に追い込まれた原因を明らかにしているとは限らないからである。「精神医学の訓練や知識が十分でない警察官がどちらかといえば、表面に現われている原因を拾い出している可能性が高い」という高橋祥友氏の指摘もこれに類する¹¹⁾。このように、推定動機にもとづく警察庁の分類にはかなりの問題点があるが、しかし「経済生活問題」に関する限り、問題を探る上での1つの手がかりにはなると思われる。

「経済生活問題」を「原因・動機」とする自殺者数とその比率は1900年代初頭のバブル経済崩壊後に増加し始めているが、特に40代～50代男性の場合に顕著である。1992年には20%前後であったが、その後、徐々に増加して1997年になると30%前後に達し、1998年には35%を超えている(表3)。従来、40代、50代ともに、「病苦等」が最も多かったが、前者は1995年から、

表3 「経済生活問題」による自殺の推移（男性）

〔実数(%)〕

	1989年	1990年	1991年	1992年	1993年
40代	371(13.5)	360(13.9)	490(18.6)	601(19.6)	698(24.6)
50代	417(15.1)	348(13.2)	467(16.1)	596(21.1)	764(24.0)
年齢計	1,250(9.6)	1,124(9.1)	1,500(12.0)	1,859(13.9)	2,267(17.0)
	1994年	1995年	1996年	1997年	1998年
40代	678(25.5)	741(26.9)	775(26.9)	882(29.9)	1,395(35.7)
50代	786(24.8)	898(27.0)	973(28.9)	1138(30.8)	2,103(37.2)
年齢計	2,198(16.5)	2,513(18.4)	2,736(19.4)	3,203(21.2)	5,569(26.3)

注：カッコ内の％は動機不詳を除く9分類に占める割合。

出所：警察庁地域安全局地域課「自殺の概要」各年版より作成。

後者は1998年から「経済生活問題」がこれにかわって第1位に踊り出ているのである。

ここでいう「経済生活問題」とは具体的には「借金」「事業不振」「生活苦」「失業」「就職失敗」等である。このうち失業に関しては、完全失業率と自殺率は強い正の相関を示す。川人博氏はその理由を、「失業による経済的困難を苦にして自殺する人が増えるというだけではないだろう。失業による精神的なバランスの喪失が生まれ、さらには失業するかもしれないという不安感が、人々の間にひろがることに関係していると思われる。また、経済不況のもとで失業率の高い状態が続くと、労働者の企業に対する従属性が強まり、業務による心身の疲れが増加していく」と説明している¹²⁾。すなわち、失業が生み出す生活苦だけでなく、それ以外に、(1)失業によって生じるアノミー、(2)失業率の上昇による将来への不安感、(3)人員削減等による過重な労働、といった3つの要因が存在すると指摘しているのである。

ここで完全失業率についてみると、1990年では2.1%であったが、1995年には3.2%に、1998年度には4.1%に、翌99年には4.7%に跳ね上がっている。実数では、1990年が134万人、1999年で317万人であったから、この間に完全失業者は約2.4倍も増加したことになる（「労働力調査」）。これを男性に限って年齢別にみると、1996年から1998年の間の完全失業率は10代後半10.4%、20代前半6.5%、20代後半4.3%、30代前半2.7%、30代後半2.3%、40代前半2.4%、40代後半2.1%、50代前半2.3%、50代後半2.9%、60代前半9.1%、65歳以上2.4%である¹³⁾。10代と20代の若年労働者の完全失業率は50代を中心とする「中高年」労働者の2倍以上に達していることが明らかである。失業率と自殺率の関連を失業による生活苦という狭い因果関係だけで理解するならば、若年労働者の自殺率が高くなる可能性も十分に考えられるが、事実はそのようではない。したがって、50代男性を中心とする自殺者の急増を生みだした要因を失業による生活苦という純粋に経済的要因だけに求めることには、かなりの無理があると考えられるのである。

他方で、1998年度における自殺の急増を非経済的な仕方で説明しようとする論者も存在する。それは「ある人物の自殺が生じて、その後、それに影響を受けた複数の人々の自殺が誘発され

表4 自殺の月別分布の年次比較

	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
1989年	8.1	7.4	9.4	9.5	10.1	9.0	8.8	7.7	7.5	7.8	7.6	7.1
1990年	7.6	7.4	9.1	9.3	9.6	9.3	8.3	7.9	7.6	8.5	7.7	7.8
1991年	8.3	6.9	8.9	9.3	9.6	8.3	8.5	8.1	8.1	8.3	8.1	7.6
1992年	7.9	7.0	8.6	9.1	9.4	8.7	8.9	8.6	8.2	8.2	7.9	7.6
1993年	7.7	7.5	9.1	9.1	9.2	8.1	8.3	8.3	8.3	8.3	8.3	7.7
1994年	8.0	6.9	8.7	9.8	8.8	8.9	8.3	7.7	8.4	8.3	7.6	8.5
1995年	8.4	8.3	10.0	9.3	9.4	8.0	8.2	7.6	7.6	8.0	7.5	7.7
1996年	7.9	7.3	9.2	9.5	9.3	8.6	8.0	8.2	7.8	8.2	8.1	7.8
1997年	7.7	6.9	8.6	8.8	9.3	8.8	8.8	8.2	8.2	8.6	8.2	7.9
1998年	6.4	7.2	10.3	9.3	11.0	9.0	8.7	8.3	7.8	7.9	7.1	7.1
1999年	7.5	6.8	8.9	9.3	9.9	9.0	8.6	8.1	8.0	8.8	7.9	7.3

注：1年間の自殺者総数を100とした場合の月別分布。

出所：厚生省『人口動態統計』各年版より作成。

る」「群発自殺」の可能性が強いという高橋祥友氏の主張である。これは、自殺が頻発した3月から5月の時期はマスメディアが「不況と中高年の自殺」等の報道を大々的に行なった時期と重なっていることから、両者の間に何らかの関連が存在するとして、これが多くの自殺を誘発した一因となった可能性がある」と主張している¹⁴⁾。その証拠として、1998年には春先に自殺が頻発しているのに対して、1989年から1997年までの9年間はそのような特徴はみられない点を挙げている。しかし、これは事実と反する。3月から5月にかけての春先に自殺が増加するのは毎年、例外なく観測される事実であって、これは表4から容易に確認することができる。

したがって、不況と自殺を短絡的に結びつけ、人びとの同情を買うような表面的な報道それ自体が自殺の主要な原因を構成するのではない。この種の報道が同じ境遇におかれた人びとの自殺を誘発する事態が過去に存在したことは確かである。その一例として、高橋氏は1986年4月に発生した「群発自殺」の事例を挙げている。アイドル歌手の岡田有紀子が自殺した後の2週間間に30人を超える青少年が自殺したという事例である。前年度に557人であった未成年の自殺者はこの年に一挙に802人にまで増加している。しかし翌87年には577人に急減し、正常値に近づいている¹⁵⁾。しかし、すでにみたように、われわれが問題にしている男性「中高年」層の自殺者数の急増はこれとは比較にならない。しかも、翌99年になっても減少しておらず、2000年においても減少の兆しがみられない。「群発自殺」によるケースが仮にあったとしても、それが自殺率の急上昇に対してもつ影響力は微々たるものではないかと考えられるのである。

3. 日本型雇用調整と「中高年」層

では、なぜ自殺は春先にピークを迎えるのであろうか。この点に関しては、春から夏（正確

には3月から7月)にかけて自殺が増加するのは気温が上昇するためではなく、社会生活が活発になっていくからであるというデュルケムの先駆的な指摘がある¹⁶⁾。社会生活が活発になると、対人関係が錯綜し、これが精神的・身体的疲労度を増幅させるという点に、春に自殺が多い理由を求めているが、この指摘は一般的には今日においても妥当と思われる。

サラリーマン、特に40代から50代の男性サラリーマンの場合は、社会生活の中心は会社生活であって、その最大の関心事の1つは人事上の処遇であろう。3月に人事異動が発表され、4月以降、異動の対象者は新たな職場環境で精神的・身体的に疲労が高まるか、精神的に不安定な生活をおくることになる。一般に、自己の所属する社会が安定していると、人間は精神的にも安定するといわれるが、対人関係が錯綜する春は心身ともに疲労度が増す。これが春に自殺が多発する社会的基盤をなすと考えられる。しかし、こうした一般的な説明では、「中高年」世代の自殺の急増を解明したことにはならない。そこで、再び労働統計に戻って、問題の所在を探ってみよう。

先にみたように、「中高年」世代の失業率が若年層に較べて低い1つの理由は、この世代の離転職が極めて困難であるからである。その理由は一般的には、住宅ローンや子どもの教育費等で生計費が膨張するのに対して、生計を維持するに足る良好な雇用のチャンスが極めて限定されている点に求めることができる。したがって、離転職によって生じる経済的・社会的損失はこの世代で最も大きくなる。他方で、賃金コストが最も高いこの世代を雇用し続けることは企業の総人件費を引き上げることになる。日本企業においては、先任権制度は存在しないので、不況下で企業の業績が悪化している場合は、この世代の多くは「過剰労働力」とみなされ、「リストラ」を含む「雇用調整」の対象となる。

男性労働力の過不足状況を年齢・企業規模別にみたのが表5である。過不足状況とは、過剰（「過剰」「やや過剰」）と回答した企業割合から不足（「不足」「やや不足」）と回答したそれを

表5 男性労働力の過不足状況

〔単位：％〕

	15～24歳	25～34歳	35～44歳	45～54歳	55～60歳	61歳～
～ 29人	-100.0	-42.8	-14.3	42.8	42.8	100.0
30～ 49人	-67.5	-75.1	-28.2	22.0	48.6	16.6
50～ 99人	-69.6	-70.3	-29.6	27.0	45.5	52.7
100～ 299人	-61.3	-62.9	-28.4	29.8	49.2	59.4
300～ 499人	-68.0	-63.7	-24.7	35.4	50.7	49.5
500～ 999人	-65.8	-54.2	-18.2	44.5	59.1	55.0
1000～4900人	-68.6	-59.1	-12.4	50.2	58.3	48.0
5000人以上	-44.7	-14.9	-23.3	77.8	78.3	70.0
規模計	-66.0	-60.9	-22.7	38.2	53.3	53.1

出所：労働省編『平成12年版 労働白書』2000年、日本労働研究機構、469ページより作成（原資料は高齢者雇用開発協会「企業の高齢化諸対策に関する調査」、1997年）。

引いた数字である。40代前半までは企業規模にかかわらず、労働力不足の傾向が強いのに対して、40代後半以降になると過剰とする企業の割合が急激に高まっていることがわかる。規模平均では、45～54歳層で4割弱、55～60歳で5割強が過剰と判断しているが、この傾向は大規模企業ほど強い。すなわち、両年齢層ともに5000人以上の8割弱の企業が過剰とみなしており、しかも、それが過半数に達するのは45～54歳層で1000人以上であるのに対して、55～60歳層では300人以上とより小規模になる。とりわけ、50代後半層で「過剰感」が強くなっていることが明らかである。

次に、日本銀行の調査から、雇用人員判断 D. I. (過剰とする企業割合から不足とする企業割合を引いた割合) の推移をみると、1998年度は過剰企業の割合が急激に増加していることがわかる(表6)。全業種・規模計では、前年度の場合、1～3月期が0、4～6月期が3、7～9月期が3、10～12月期が5であったのに対して、98年度の場合は、それぞれ、10、18、21、23と急増している。さらに、翌99年度でも、それぞれ、24、23、20、18と高い数値を維持している。これを企業規模でみると、大企業ほどその数値が高くなっている。また、こうした傾向は若干の例外は認められるものの、製造業・非製造業を問わず存在するのである。以上の検討から、この時期において、特に40代後半から50代後半にかけての男性「中高年」労働力が集中的に「雇用調整」の対象者となったと考えることができる。

表6 雇用人員判断 D. I. の推移

[単位：%]

		全 産 業				製 造 業				非 製 造 業			
		規模計	大企業	中堅	中小	規模計	大企業	中堅	中小	規模計	大企業	中堅	中小
1997年	I	0	11	3	-4	5	15	10	-2	-3	7	-2	-6
	II	3	11	5	0	7	13	11	2	1	8	2	-1
	III	3	10	4	0	5	13	8	1	0	7	0	
	IV	5	12	5	2	8	15	11	3	2	7	0	1
1998年	I	10	14	11	9	17	21	20	14	5	7	4	5
	II	18	21	19	17	27	29	30	25	11	13	10	11
	III	21	25	23	20	33	33	35	30	13	15	13	13
	IV	23	29	24	20	35	38	37	32	13	17	15	12
1999年	I	24	32	23	21	35	41	38	31	15	21	14	13
	II	23	32	23	21	33	41	35	30	15	21	14	15
	III	20	30	19	18	29	36	30	24	14	21	12	12
	IV	18	29	16	14	25	36	26	20	12	22	11	10
2000年	I	14	28	11	12	22	34	21	18	9	20	6	8

注：大企業は1,000人以上、中堅企業は卸売が100～999人、小売、サービス、リースが50～999人、その他の業種が300～999人。中小企業は卸売が20～99人、小売、サービス、リースが20～99人、その他の業種が50～299人。

出所：労働省編『平成12年版 労働白書』2000年、日本労働研究機構、368ページより作成(原資料は日本銀行「全国企業短期経済観測調査」)。

表7 40～50代男性労働者の離職動向

〔単位：千人〕

	1995年	1996年	1997年	1998年	1999年
40～44歳	213.3(44.9)	165.7(20.6)	174.6(28.1)	175.9(30.9)	176.9(34.5)
45～49歳	182.2(38.9)	212.5(30.8)	227.8(48.7)	215.2(50.8)	205.2(53.1)
50～54歳	175.7(38.4)	157.0(37.2)	182.8(36.0)	206.2(63.1)	228.1(73.0)
55～59歳	214.2(46.6)	211.7(33.0)	224.7(43.0)	236.8(74.7)	275.1(98.2)

注：かっこ内は「経営上の都合」による離職者数で内数。
出所：労働省労働大臣官房政策調査部編『雇用動向調査』より作成。

ここで、1990年代後半の離職者数の動向をみると、表7のようである。とりわけ、50代の離職者数の増加が顕著であって、そのうち「経営上の理由」による離職も増加の一途をたどっている。特に1998年度にあつては、前年より7割以上も増加しており、この年齢層が「リストラ」のターゲットになっていることが明らかである。他方、雇用保険受給者数の対前年比の推移をみると、男性の場合、1996年で3.0%、1997年で3.9%にとどまっていたのに対して、1998年度では、一挙に20.6%も増加している¹⁷⁾。これは男性全体の数字であるが、この世代の離職者の増加がこれを押し上げていると考えてよいであろう。

その結果、男性「中高年」層の失業はかなりの程度、増加している。1997年、1998年、1999年の3年間の完全失業率(完全失業者数)の推移をみると、40～54歳でそれぞれ2.1%(29万人)、2.5%(34万人)、3.2%(42万人)、55～59歳でそれぞれ2.6%(10万人) 3.6%(14万人)、4.4%(18万人)である¹⁸⁾。この2年の間に、39万人から60万人へと5割強も増加している。もちろん、再就職に際しては、年齢や職種等に厳しい制限が存在するため、職安を通じての再就職が著しく困難であるという事情を考えれば、統計には現われない潜在失業者が多数、存在するとみることができる。

「過剰労働力」とりわけ人件費負担の高い「中高年」労働力の排出には、形式上は希望退職や勧奨退職といったソフトな方法から指名解雇という露骨なやり方があるが、解雇によらない雇用調整の方法としては配置転換・職種転換や出向・転籍がある。従来、これが長期雇用を保障する有力な手段として機能してきた。ここで、出向と転籍についてみると、過去10年間で増加している企業はそれぞれ6割強(61.2%)、4割強(42.7%)である。2万人以上の企業規模では、それぞれ8割弱(76.5%)、8割(80.0%)であつて、企業規模が大きくなるほど増加する傾向がみられる¹⁹⁾。正規従業員数に占める出向者の割合を年齢別にみると、50歳未満では1割に満たないのに対して、50代前半層で14.7%、50代後半層で22.3%である。さらに、これを規模別にみた場合、前者は5千人以上1万人規模で17.8%、1万人以上2万人未満規模で25.7%、2万人以上で19.8%、後者はそれぞれ、26.9%、40.5%、32.4%にも達している。50代のかなりの部分が出向を経験していることが明らかである²⁰⁾。

ここで、1980年代半ば以降、雇用調整を実施した事業所の割合をみると、①産業構造の転換

と円高不況が重なった1980年代初頭から半ば、②バブル経済崩壊期の1990年代初頭、③1990年代末の3つのピークが認められる²¹⁾。このうち、第1と第3のピークは自殺率が急増した時期と重なっている。いま、前者の時期を含む1980年代における自殺率の推移をみると、17.7(1980年)、17.1(1981年)、17.5(1982年)、21.0(1983年)、20.4(1984年)、19.4(1985年)、21.2(1986年)、19.6(1987年)、18.7(1988年)、17.3(1989年)というように、1983年から増加し始め1989年になってようやく減少していることが明らかである。これは女性を含む全年齢の合計値であるが、これを40代と50代の男性に限って見たのが表8である。

表8 40～50代男性の自殺率の推移

	40代		50代	
	前半	後半	前半	後半
1980年	31.4	34.7	31.9	32.4
1981年	31.6	35.6	35.2	32.9
1982年	33.5	38.6	38.6	33.5
1983年	43.6	52.5	55.6	46.0
1984年	40.7	50.3	54.6	45.2
1985年	36.7	48.3	51.0	44.5
1986年	38.3	46.8	55.4	50.0
1987年	32.5	43.6	47.6	42.9
1988年	28.1	37.9	44.8	41.0
1989年	25.2	30.8	36.0	35.2

出所：厚生省大臣官房統計情報部編『人口動態統計』各年版より作成。

1983年において著しく増加しており、他の世代と明確に異なる特徴を示している。この時期は造船や鉄鋼等の輸出依存型のいわゆる重厚長大産業が成熟期を迎えていたが、これをプラザ合意によって誘導された超円高政策が直撃し、合理化がとりわけ「中高年」労働者を襲った時期である。配置転換・職種転換、出向・転籍はもとより、希望退職、勧奨退職さらには指名解雇が横行した。仲間と雇用を守るべき労働組合は多くの場合、合理化を許容し企業防衛に奔走した。その結果、圧倒的な経営優位の労使関係のもとで効率性を最優先する今日の企業社会が成立した。国鉄分割・民営化が断行されたのは1987年であっ

たが、この前後に多数の国鉄職員が自殺している²²⁾。これは効率至上主義の企業社会が多数の「中高年」労働者を犠牲にして成立したことを象徴的に物語っている。高度成長期に成長が期待できる業種や企業に就職し、幾多の試練を経ながらも相対的に安定した職業生活をおくってきた人びとにとって、生活の中心は職場社会である。合理化はそれによって職場社会から排除された人びとから生きがいを奪うだけでなく、かろうじて残った人びとにとっても安住できない職場環境を生み出す。去るも地獄、残るも地獄という状況がとりわけ「中高年」労働者を襲った。

失業、再就職、配置転換・職種転換、出向・転籍等が増加すると自殺率が増加するのは、社会生活の基盤が急激に変化することと無関係ではないであろう。失業は最も重要な中間集団の喪失である。職場や勤務先の変更も従来の中間集団を失うことであって、新たな職場社会でさまざまな不適應症状を生み出すことはまれではない。社会的孤立のもとで、急激に襲う将来への不安や絶望が自尊心や生きがいの喪失を生み出しやすい。これが直接に自殺を生む場合もあれば、さまざまな心身症を引き起こすことによって間接的に自殺につながる場合もあろう。人

表9 40～50代の離婚件数と増減率の推移

	40～44歳		45～49歳		50～54歳		55～59歳	
	離婚件数	増減率	離婚件数	増減率	離婚件数	増減率	離婚件数	増減率
1980年	10,722	9.4	7,305	14.7	3,730	15.5	1,624	14.4
1981年	13,278	23.8	8,880	21.6	4,615	23.7	2,012	23.9
1982年	15,253	14.7	10,304	16.0	5,617	21.7	2,413	19.9
1983年	18,874	23.7	12,711	23.4	7,545	34.3	3,396	40.7
1984年	18,887	0.1	12,314	-3.1	7,414	-1.7	3,504	3.2
1985年	17,072	-9.6	11,064	-10.2	6,736	-9.1	3,165	-9.7
1986年	15,891	-6.9	11,252	1.7	6,665	-1.1	3,481	10.0
1987年	15,465	-2.7	11,060	-1.7	6,611	-0.8	3,338	-4.1
1988年	15,647	1.2	10,540	-4.7	6,164	-6.8	3,307	-0.9
1989年	16,685	6.6	11,098	5.3	6,198	-0.6	3,326	0.6
1990年	17,604	5.5	11,312	1.9	6,359	2.6	3,504	5.4
1991年	19,981	13.5	11,908	5.3	7,364	15.8	3,967	13.2
1992年	20,795	4.1	13,538	13.7	8,491	15.3	4,493	13.3
1993年	20,322	-2.3	14,956	10.5	9,227	8.7	4,896	9.0
1994年	19,411	-4.5	16,436	9.9	9,891	7.1	5,077	3.7
1995年	18,133	-6.6	17,186	4.6	10,022	1.3	5,242	3.2
1996年	17,822	-1.7	18,469	7.5	10,059	0.4	5,654	7.9
1997年	18,289	2.6	19,455	5.3	11,394	13.3	6,690	18.3
1998年	20,154	10.2	20,841	7.1	13,898	22.0	7,845	17.3
1999年	20,574	2.1	20,156	-3.3	15,697	12.9	8,985	14.5

注：年齢は同居をやめたときの夫の年齢。

出所：厚生省大臣官房情報統計部編『人口動態統計』各年版より作成。

員削減が行なわれている職場では、体調不良や不安感などの症状が発生する傾向が強いと報告されているが、これも職場秩序の動揺に起因すると考えてよいであろう²³⁾。

景気変動にともなう雇用調整のほかに職場秩序を動揺させる重要な要因として、中間管理職の役割の変化があげられる。いわゆるIT技術の展開にともなう「情報占有型」から「情報発信型」「事業構築型」の管理スタイルへの切替えによって、今日、40代後半から50代の従来型の中間管理職はその存在基盤を失い、後者の機能を担う若い世代の中間管理職にとってかわられるという事態が発生している²⁴⁾。これが「中高年」中間管理職の企業外排出を促進する要因となっているが、職場におけるこうした変動は耐えがたい社会的孤立とアノミー状態を増幅させ、将来への不安感と焦燥感を加速化させるであろう。

すでに指摘したように、人びとを精神的に苦しめる人事異動は春に行なわれるのが通例である。自殺が春先に多発する傾向があるのは、1つにはこうした理由によると考えられるのである。

他方で、企業社会とならぶ有力な中間集団として家族社会がある。日本の離婚率は増加傾向にあるとはいえ、欧米先進工業地域に較べるとかなり低く、これが社会の安定に対して極めて重要な役割を果たしてきた。とはいえ、この20年間では特に40代後半から50代後半の世代の離婚が著しく増加している。離婚総数では、1980年で89,361件、1999年は180,043件であって、この約20年間に約2倍の増加をみているが、男性の場合、40代後半で2.8倍、50代前半で4.2倍、50代後半で5.5倍、60歳以上で4.5倍というように、「中高年」世代はそれを上回る増加率を示している²⁵⁾。40代と50代男性の離婚件数と対前年の増減率の推移をみたのが表9である。①1980年代初頭から半ば、②1990年代初頭、③1990年代末の各時期において、増加率が著しいことが明らかである。このうち、特に第1と第3の時期には自殺率の増加も顕著であることは先にみたとおりである。景気後退による企業倒産や人員削減をはじめとする雇用調整は家族社会にも深刻な否定的影響をもたらしていると考えられる。

一般に、男性の場合、離婚と自殺は強い相関を示し、離婚者の自殺率は既婚者のそれよりも極めて高い数値を示すことが知られている。1995年度の場合、40代全体の自殺率が28.9であるのに対して、離婚者のそれは119.7、50代ではそれぞれ41.4、169.4、60歳以上ではそれぞれ、37.8、131.2であった²⁶⁾。離婚が最も多く発生する時期は3月から4月の春先であって、自殺の発生時期と一致する²⁷⁾。家族社会という中間集団の解体も春先に自殺を増加させるもう1つの要因であると考えられるのである。

4. 能力主義の今日的展開

1980年代後半の準備期間をへて、1990年代初頭のバブル経済崩壊期に入ると、日本企業は人事管理の中核である能力主義管理を徹底的に推し進めるに至る。それを象徴するのが1995年に日本経営者団体連盟（日経連）が発表した『新時代の「日本的経営」』である。日経連は財界4団体のなかでは労働問題を担当することから、財界労務部の異名をもつ。労使敵対型の労働運動を制圧する使命をもって発足し、労使紛争が激しい時代には「財界切り込み部隊」ともいわれたが、国労解体をもってその使命が終わったためか、90年代に入るとその力は急激に衰えてきたといわれている²⁸⁾。労働運動の制圧という使命をほぼ達成した現在、自らの存在意義を失いつつあるかのようなのである。しかし、第一組合の制圧だけが目標であったわけではない。これとならんで、能力主義管理の導入という使命をもっていた。

日経連が日本型能力主義を最初に体系的に提唱したのは『能力主義管理』（1969年）においてであった。ここでは戦後型年功制すなわち電産型賃金体系にとって替わるものとして、また導入を試みたが失敗に終わった欧米型職務給制度に替わるものとして、職能資格給制度の導入を提案している。賃金が支払われる根拠を個人の能力に求め、それを「体力」「適性」「知識」「経験」「性格」「意欲」という6つの要素からなるとした²⁹⁾。後二者は客観的に測定可能な指標ではない点で、他の要素とは性格を異にしている。熊沢誠氏はこれを「生活態度としての能力」

と呼び、これとその基盤となる「職務割当てと配置の変動に応じて柔軟で弾力的に働くことのできる潜在能力」の2つをもって日本型能力主義の特徴であると指摘している³⁰⁾。人事考課の対象が過去の成績に対する評価（実績考課）にとどまらず、将来の能力すなわち潜在能力に対する評価（能力考課）と人格そのものへの評価（情意考課）にまで及び、しかも能力考課の比重が高いのはこのためである。熊沢氏は1990年代初頭のバブル経済崩壊以降の時期を日本型能力主義の展開の第3期としているが、『新時代の「日本的経営」』はその出発点を飾る象徴的な政策文書である。

よく知られているように、この報告書は将来の雇用形態に関して、長期雇用の対象となる「長期蓄積能力型グループ」と有期雇用契約の「高度専門能力活用型」「雇用柔軟型グループ」の3つのグループを想定している。職能給と昇給制、さらに生涯を通じて企業内福祉の対象となるのは第1の精鋭グループだけである。報告書はこの基幹労働力を「企業としても働いてほしい、従業員としても働きたい」グループであると表現している³¹⁾。これは最近では「エンプロイアビリティ」というアメリカ流の言い回しに置き換えられているようである。これは「転職能力プラス企業において継続して雇用され得る能力」と説明されている³²⁾。一見したところ、かなり矛盾した概念であるが、その意味するところは、国内における長期不況、人口構成の高齢化による賃金コストの上昇、国際競争の激化といった経営環境の激変と例えば電機産業における民生分野の成熟と情報通信分野の急伸といった事業構造の激変のなかで、個人の力で絶えず能力向上に励み、企業ではなく自己の責任でさらに一層、フレキシブルな能力に磨きをかけよということであろう。個人尊重、個人の自立・自律といった、それ自体としては否定されるべきではないスローガンが多用されているが、これはそもそもの出発点において日本型能力主義が内包していた能力評価の個人化の今日的な現われであろう。

これを促進しているのが市場原理に依存した競争主義のスローガンである。今日、日本社会を覆う閉塞状況を競争原理と雇用の流動化の徹底によって打開しようとする動向が顕著になっている。しかし、これはすでに存在する「勝ち組」と「負け組」の間の明確な格差をさらに顕在化させ、社会の不安定化を一層、促進するであろう。「中高年」層における自殺の急増はその徴候であると考えられるのである。

おわりに

本稿では、1998年において急増した「中高年」世代の自殺という問題を日本型能力主義との関連で検討してきた。しかし、これはあくまで1つの試論であって、決して完全なものではない。さらに立ち入って深めるべき、いくつかの課題が残されている。第1に、1990年代後半における「中高年」層の雇用調整の特徴が、またこれと並行して推し進められた能力主義の具体的内容がさらに立ち入って解明されなければならない。第2に、この過程で登場したエンプロイアビリティという概念がとりわけ「中高年」世代にとってもつ意味が立ち入って吟味されな

なければならない。本稿の内容の補正も含めて、今後の課題としたい。

- 註1) 厚生省大臣官房統計情報部編『自殺死亡統計』1999年, 厚生統計協会, 169ページ。
- 2) 川人博『過労自殺』1998年, 岩波新書, 75ページ。
- 3) 厚生労働省大臣官房統計情報部編『平成11年 人口動態統計』(上) 2001年, 厚生統計協会, 222~223ページ。
- 4) 厚生労働省大臣官房統計情報部編「平成12年 人口動態統計月報年計(概数)の概況」2001年, 厚生統計協会。
- 5) 同上。
- 6) 高橋祥友「自殺激増のなかで」『こころの科学』88号, 1999年11月, 4~5ページ, および吉川武彦「三〇年代生まれと団塊は自殺に弱い—精神科医による自殺の社会的把握の試み—」『論座』2000年6月号, 175ページ。
- 7) 稲村博編『中高年の自殺』1990年, 同朋舎, 44~51ページ。
- 8) 1999年6月12日付「朝日新聞」。
- 9) 1999年7月2日付「毎日新聞」。
- 10) 1999年7月2日付「読売新聞」。
- 11) 高橋祥友, 前掲論文, 6ページ。
- 12) 川人博, 前掲書, 96~97ページ。また同氏は, ストレス疾患労災研究会・過労死弁護団全国連絡会議編『激増する過労自殺』2000年, 皓星社, 280ページにおいても同様の指摘を行なっている。
- 13) 労働省編『平成11年版 労働白書』1999年, 日本労働研究機構, 326ページ。
- 14) 高橋祥友, 前掲論文, 6~7ページ。
- 15) 高橋祥友『群発自殺—流行を防ぎ, 模倣を止める—』1998年, 中公新書, 62ページ。
- 16) エミール・デュルケム(宮島喬訳)『自殺論』1985年, 中公文庫, 121~125ページ。
- 17) 労働省編『平成12年版 労働白書』2000年, 日本労働研究機構, 353ページ(原資料は労働省「雇用保険事業統計」)。
- 18) 労働省編『平成10年版 労働白書』1998年, 日本労働研究機構, 555ページ, 労働省『平成11年版 労働白書』1999年, 日本労働研究機構, 449ページ, および労働省編『平成12年版 労働白書』2000年, 日本労働研究機構, 513ページ(原資料はいずれも総務庁統計局「労働力調査」)。
- 19) 労働省編『平成12年版 労働白書』2000年, 日本労働研究機構, 480ページ(原資料は日本労働研究機構『出向・転籍(移籍)に関するアンケート調査』, 1998年)。
- 20) 日本労働研究機構『出向・転籍の実態と展望』1999年, 日本労働研究機構, 9ページ(調査時点は1998年2月)。
- 21) 労働省編『平成12年版 労働白書』2000年, 日本労働研究機構, 28ページ(原資料は労働省「労働経済動向調査」)。
- 22) この点については, 野田正彰『生きがいシェアリング』1988年, 中公新書, を参照。
- 23) 労働省編『平成12年版 労働白書』2000年, 日本労働研究機構, 104~105ページ(原資料は社会経済生産性本部・メンタルヘルス研究所「経営指標とメンタルヘルスに関する調査研究」, 1999年)。
- 24) 平澤克彦・守屋貴司編著『国際人事管理の根本問題』2001年, 八千代出版, 147~148ページ, および犬塚先編『新しい産業社会学』1997年, 有斐閣, 216~217ページ。
- 25) 厚生労働省大臣官房統計情報部編『平成11年 人口動態統計』(上) 2001年, 厚生統計協会, 444ページ。
- 26) 厚生省大臣官房統計情報部編『自殺死亡統計』1999年, 厚生統計協会, 23ページ。
- 27) 厚生労働省大臣官房統計情報部編『平成11年 人口動態統計』(上) 2001年, 厚生統計協会, 440ページ。
- 28) 古賀純一郎『日経連—日本を動かす財界シンクタンク—』2000年, 新潮社, 257~258ページ。
- 29) 日経連能力主義管理研究会編『能力主義管理』1969年, 日経連弘報部, 55~58ページ。
- 30) 熊沢誠『能力主義と企業社会』1997年, 岩波新書, 46, 47, 57ページ。
- 31) 日経連新・日本の経営システム等研究プロジェクト編『新時代の「日本的経営」』1995年, 日経連, 33ページ。
- 32) 角尾貞夫「日本におけるエンプロイアビリティを考える」『能力開発』2000年5月号, 2ページ。

The Merit System and Sufferings of the Middle-aged and the Elderly:
On the Sudden Increase of Suicides and Its Social Background

YUMOTO, Makoto

Abstract

This paper examines the sudden increase of suicides in recent Japan, and the causes of this increase. In 1998, both the number and the rate of suicides suddenly increased, and the latter rose remarkably among men in their fifties. The extremely high suicide rate for this group was the highest for any group in postwar Japan and was repeated in 1999 and 2000.

Although some scholars attribute this increase to characteristics specific to this age group or to the possibility of imitation, I argue that the main cause relates to recent employment adjustments, including dismissals, job relocation, and change of employer. In fact, whenever massive employment adjustments have been carried out during recession, the suicide rate has risen. However, suicides are not caused only by difficulties related directly to work. There is a more important indirect factor: the fact that loss of the workplace means the loss of a place that provides an intermediate group between individual and social action for the middle aged and the elderly.

In this long-term recession, companies in Japan have been strengthening the merit system. This tends to exclude the middle-aged and elderly from the workplace and disrupts workplace harmony. Moreover, this often contributes to divorce. Such social isolation constitutes the background of these suicides.

Key words: suicide, employment adjustment, merit system, workplace

(ゆもと まこと 人文学部助教授 産業・労働社会学専攻)