

どんな働き方が過労死を招くかの研究を

東海林 智（毎日新聞記者）

みなさん、こんにちは。毎日新聞の東海林と言います。厚生労働省の記者クラブでいろいろ取材しています。今日はいろいろ言おうと思っていたんですけど、ゲストに関係者がいらっしやるので、ちょっと言いづらい面があります。

今日は二点お話しします。一つはこれは前々から厚生労働省を取材していて、気に入らないところでもあるんですが、大阪の過労死問題連絡会と家族の会が、過労死を出した企業名を出せという、裁判闘争をやっていました。大阪家族の会が提訴する前から、僕は取材で厚生労働省に毎年、なんで過労死を出した企業名を公表しないんだということを質問し続けてきました。ですから、労災の担当課にはすごく嫌われています。で、なんで公表しないかという問いに対しての厚生労働省の答えはいつも同じです。企業名を公表するメリットとデメリットを比較して判断しています、と。要するに企業名を公表するメリットよりも、公表しないほうがメリットが大きいんだと。じゃあ、企業名を公表しないメリットとは何か。これはこのメリットを受けるのはたぶん企業ですよ。企業名が公表されれば企業のイメージが悪くなるということぐらいしか、僕は考えられないんですけども、まあ株価が下がるとか、経済的な影響もあるんでしょうか、そこらへんはまあ、詳しくおっしゃらないのでわかりませんが、とにかくメリットとデメリットを考慮して公表しないということは、企業にとってのデメリットを考えてあげて、公表しないということですね。

でも、逆に、じゃあ公表した場合は、というメリットを考えたいと思うんですね。企業名を公表した場合のメリット。要するに下世話な話ですけども、僕には19歳の娘がいますけれども、僕は自分の娘を過労死を出したような企業に入れたくはありません。彼女が大学を卒業するときね。そのときに過労死を出した企業が、現実には、何百社とあるのに、あ、何百社か百社かわかりませんが、三件も四件も出しているところもあるかもしれませんが、そういう企業名が公表されない。ということは、私は、娘を過労死を出したような企業に入れたくないけども、誤って入ってしまうかもしれない。情報がないんですから。息子さんや娘さんを、若くして亡くされたご両親が必ず言います。そういう企業だとわかっていたら入れるんじゃないか、入れなかった。そういう判断をする機会を奪っているんですよ、企業名を公表しないということは。

もう一つ、企業名を公表するメリットがあるとすれば、要するにあそこは過労死を出した企業なんだというね、社会的な監視をされるわけですよ。過労死を一回出すような企業というのは、これは僕の想像ですよ、過労死を出した企業というのは、たいてい繰り返すんですよ。反省したと言いながら。たとえば、現在は名前が変わりましたが、すかいらくというファミリーレストランがありました。あそこは一人亡くなって、過労死で亡くなって、その後また過労死を、同じ店長の仕事で出しているわけですよ。1回目は正社員、2回目は非正規の店長です。繰り返すわけですよ、同じ企業が。すかいらくの場合、たまたま遺族が裁判を行って公表されたんで、すかいらくというところがやったということがわかっていますが、もしかしたら、この過労死企業、過労死を出した企業の中でも厚生労働省の若者応援企業になった企業もあるかもしれない。これはないとは言えないですよ

ね。厚労省が公表しないんですからわかりません。私たちは、そういう過労死を出した企業が、どういうふうに過労死の防止対策をやるのかを監視するためにも、やっぱり企業名というのはぜひとも公表させなきゃいけないと思うんですよね。企業がそれによってダメージを受ける、企業のイメージが悪くなる。そんなの自己責任ですよ、それこそ。人を殺しているんだから。立派な過労死対策をやったら企業イメージも上がるんじゃないですか。それは、企業努力でしょう。対策を行っていても不幸にも過労死が出る例もあるでしょう。それで、あっても、もし、過労死がおきてしまったら、その過程を検証する必要があると思います。そういうことをやっぱり真剣に考えるべきだと思います。いつまでもメリット・デメリットで考えて公表しませんなんていう言い訳を許しちゃいけないんじゃないのかなと、僕は思っています。それをまず、一つ。

で、そうやって、企業に対する社会的な監視を強めていくことがやっぱり過労死を防ぐことに、僕はつながっていくと思いますよ。あの会社、ろくな対策もせずにまた過労死を出したと。どういう企業なんだ、と。こんな企業の出す商品なんて買いたくないね、というようなことがあれば、企業としても過労死防止対策をやらざるを得ませんよね。私たちはやっぱり、そういう情報を得て、やっぱり監視する必要があると思うんですよね。そういう意味で、企業名の公表を、ということをやったり真剣に考えて欲しいですし、私たちの側も、きっちり求めていくべきではないかと思っています。

大阪の家族の会の過労死企業公表裁判は地裁では公表するべきだという原告の訴えが認められましたが、高裁と最高裁では、公表すると企業がダメージを受けるという理由で退けられました。しかし、過労死防止法が制定されて新しい状況が今、生まれた中で、改めて、過労死企業を公表せよと言いたい。評論家の方のなかには、これはつるし上げだと言う人もいるんですよね。そうやって企業をつるし上げてどうするつもりだと。でも僕はやっぱり、従業員を死なせたという会社というのは、社会的な責任を追及されて当たり前だと思いますよ。これをつるし上げだから止めるというのは変な話だと思います。自営業でもやらない限り、ほとんどの方は就職するわけですから。過労死でお子さんを亡くしたあるご両親の方が言ってました。「子どもは徴兵のように会社に入っていく、雇われて働かなければ飯を食っていけないんだから、徴兵と一緒にですよ」、と。そこの先にどんな酷いことが待っているのか、ということは、やっぱりちゃんと知りたいということをおっしゃっていました。そういうのも含めて、やっぱり企業に対する、過労死に関しての社会的監視は強めていくべきかなと思っています。

もう一つですね、先ほど、西谷さんもおっしゃった、いろんな方もおっしゃっているんですけども、ホワイトカラー・エグゼンプションの話は、まあ、そうだと思うんですね。もう一点、やっぱり裁量労働制の拡大という、この危険性を、やっぱり僕らは認識すべきだと思います。これはやっぱり、今回、労働法の改正案に、裁量労働制の拡大が含まれましたけれども、やっぱりこれこそ年収制限もない。厚労省によると3年とか4年の経験で適用可能だと言っていましたので、下手したら25、6歳で適用対象になっちゃうわけですね。実際に裁量労働制で働いている人を取材すると、もう、ちょっと、信じがたいんですけども、要するに、仕事は定型的であるにもかかわらず、裁量労働制にされている、と。たとえば、つい最近、過労死を認められたケースで言えば、朝の6時40分に、1発目のレポートを書いて、これはレポートを書く仕事の人ですね、が、専門型の裁量労働制な

んですけれども、レポートを1日に何本か書くという仕事をやっているんですけれども、裁量労働制を適用されている。朝の6時40分に1本目を書いて、そこから34本のレポートを書く、一番最後のレポートを書き終わるのが、もう午後5時40分だと。そういうふうになっているんですよ。この34本のレポートを、本人の裁量で書いたり書かなかったり、今日は朝の6時のやつをやりません、とか、5時のやつはやめて今日は3時に帰りますとか、そういうことができるかと言ったらできないんですよ。34本、毎日全部書かなきゃなんない。しかも時間が決まっているわけですね。発信時間も。それなのに、裁量労働制にされていると。で、みなし何時間かと言えば、その人、朝6時45分に最初のレポートを書きますから、もう朝6時ぐらいには会社に行くわけですよ。で、最後のレポートが終わってから、後始末とかやって、で、午後6時から7時ぐらいのあいだに帰ると、そういうやつですね。ということは、もう朝6時から、夜の7時か6時ぐらいまではずっと働くわけですよ。それなのに、定型労働なのに、みなしがついているのは1日1時間ちょっとですよ。あきらかにただ働きさせるために、サービス残業をさせるために、裁量労働制を利用しているんじゃないかと思うわけですね。で、午後6時に帰るかといえば、その裁量労働制の担当になっている人は、お前はまだ他の部下が帰っていないのに、お前だけ帰るのかよ、と、上司に言われているわけですよ。帰る時間も自分で決められない裁量労働制。こういうエセ裁量労働制が、実際にはびこって、今、まさにその人は過労死してしまったわけなんですけれども、過労死も生まれているわけですよ。そういう中で新たに、もちろんさっき言ったように、年収制限もなく、25、6歳から適用されてしまう、しかも営業職ですね、拡大の対象が。これはやはり過労死問題を考える上での、非常に危うい状況です。ホワイトカラー・エグゼンプションはもちろん大問題です。それはもう、皆さん、危険性を指摘しておられるのでもう言いませんけども、裁量労働制の拡大というのも、非常に危ういというふうに僕は感じています。裁量労働で働いている人、これまで5人ぐらい取材しているんですけれども、定型的な仕事ではない人ももちろんいましたけども、やはり、裁量労働制の一番の肝はやっぱり裁量があるかどうか、でしょう。自分で判断して帰れる裁量があるかどうか。僕は取材した方は、自分で帰れる裁量を持っている方って、残念ながらひとりもいませんでした。上司の機嫌が良かったら早く帰れる、と言った人はいましたけどね。けど、ほとんどの人は、やっぱりみんなが帰るのをじっと待っていると。あるいは上司が「今日、お前、疲れてるだろうから帰れよ」という言葉を待っている。そんな裁量労働制なんですよ。だから、そこところはやはり、ちょっと厳しく見ていくべきだと思います。裁量労働制の取材をしていて、厚生労働省に、裁量労働制で働いていて過労死した人は何人いるんでしょうかと聞いたら、カウントしていませんいいながら、なぜか2014年度だけはカウントしました、と。それはたぶん、労働政策審議会があって聞かれるから、14年度だけは調べたんでしょうね。裁量労働制で過労死した人は1人いました。裁量労働制で死なずに、脳・心疾患で労災認定を受けた方が3人いました。これはその裁量労働制で働いている人の人数との関係にもよるんですけれども、まあ、いろいろ評価は難しいところかもしれませんが、いずれにせよ、裁量労働制も含め変形的な労働時間制度で働くということは、労働時間が長くなる可能性があるわけですよ。労働時間が長くなる可能性があるのに、そういう変形労働時間制で働いている人が、過労死の被害にあっているかどうかさえ、厚労省は調べていないということです。だからこれはまさしく、私たちが調査・

研究していくテーマかもしれません。様々な変形労働がありますね。フレックスもありますし、裁量労働制もありますし、もう、ね、50%以上の人の変形労働制で働いているわけですから、どういう形の労働が過労死を生みやすいのか、生んでいるのかということ、調べていく必要があるなと思っています。

そしてさらにもう一つだけ言うと、裁量労働制に関していうと、今、労災認定が一件、死んでいない、脳・心疾患を受けた人が3人と言いましたけど、僕、取材する中でやっぱり感じたのは、裁量労働制は非常に労災認定の申請がしづらいということです。何でかという、労働時間が曖昧だから。僕が紹介した例は、あまりにも定型的な労働をやっていたわけですから、朝6時にレポートだして、夕方5時すぎにレポート出してるわけですから、その記録を把握できれば労働時間が把握できますからね。その間、いろいろやって申請できたんですけども、たぶん川人さんはよくご存じでしょうけども、過労死に詳しい弁護士に聞くと、裁量労働制が本当に時間が曖昧だから、労災認定の申請をするのは大変だというふうに言っています。そういう中で働いている人が、これから増えるというのも恐ろしいですし、実際、どのように被害に遭っているかという実態もまだわかっていません。そこらへんを調べていく必要があるなと思っています。

もう時間ですのでやめますけども、僕の先にお話になった西谷先生の話、過労死だけではないという話、僕もその通りだと思いますけども、今、やっぱり生活時間からエグゼンプション、残業代ゼロに反対するという、そういう考え方がちょっと広がっているので、ちょっと僕は面白いことになってきたな、と、思いながら見ていきます。もちろん絶対、つぶさなきゃならないということ、厚労省の役人さんの前で言うてはいけないんですけども、こういう席なのでご了解ください。以上で終わります。