

ワタミ過労死事件と和解の社会的意義

東京新聞社会部記者 中澤 誠

【ワタミ過労自殺の概要】

- ・2008年6月、神奈川県内の居酒屋チェーン「和民」で働いていたワタミ子会社「ワタミフードサービス」の女性社員＝当時26歳＝が、入社2カ月で自殺した。
- ・女性社員は、厨房でも刺身やサラダなど手の込んだ調理を担当。連日のように午後3時ごろから翌朝3～5時ごろまで働いていた。残業は最長で月141時間に。居酒屋の業務に加え、本社での研修参加やレポートの作成。休日には、半ば強制的にボランティア活動を強いられた。
- ・女性社員の両親が2009年に横須賀労基署に労災請求をしたが却下され、それを不服として両親が神奈川県労働局に審査請求をして、2012年2月、自殺は過労が原因として、女性社員の労災が認められた。
- ・女性社員の両親とワタミ側の間で示談交渉が始まるも、決裂。2012年11月、ワタミ側が賠償額を確定しようと、名古屋簡易裁判所に調停を申し立てる。調停は不調。
- ・2012年12月、両親がワタミや創業者の渡辺美樹氏らに損害賠償を求めて東京地裁に提訴。
- ・2015年12月、渡辺氏らワタミ側が、両親の主張を全面的に認めて和解が成立。

① : 理念こそワタミのすべて

- ・渡辺氏「企業を経営する上でもっとも大事なものは理念」
- ・理念とは…渡辺氏の成功体験に裏付けられた行動指針
- ・代表的なものが「365日24時間、休まず働け」
- ・理念の浸透のため、研修やレポート作成、理念集の暗記テストなどを実施

② : 過労自殺を生んだ経営スタイル ～カリスマ経営者の実像～

a) 人件費圧縮

- ・店の主力はアルバイト。1人か2人の正社員で店を切り盛り。わずかな正社員も管理監督者とみなして残業代を抑える。デフレ下で成長したチェーン型経営の典型。

b) やりがいの搾取

- ・低賃金・長時間労働を夢や成長をうたう経営理念でカモフラージュ

c) 異論を封じる

- ・労働組合を作らせない。「労使一体」とワタミ幹部。
- ・経営理念をたてに不満を言わせない

「みんながみんな同じことを言って新興宗教みたい」「経営目的に誰も文句をわせないような組織になっていてファシズムみたい」という社員の発言に、渡辺氏は「人間の良心に照らし合わせて、正しいことを、みんながみな、同じように話してどこが悪いのか」（ワタミの理念集より）

③ :なぜワタミが「ブラック企業」の象徴とされたのか？

a) 経営理念と現場のギャップ

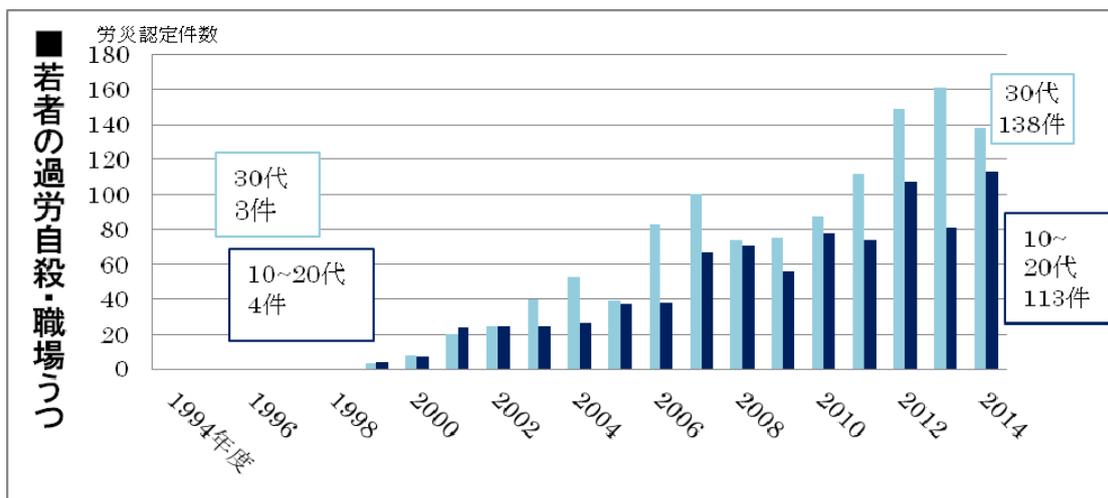
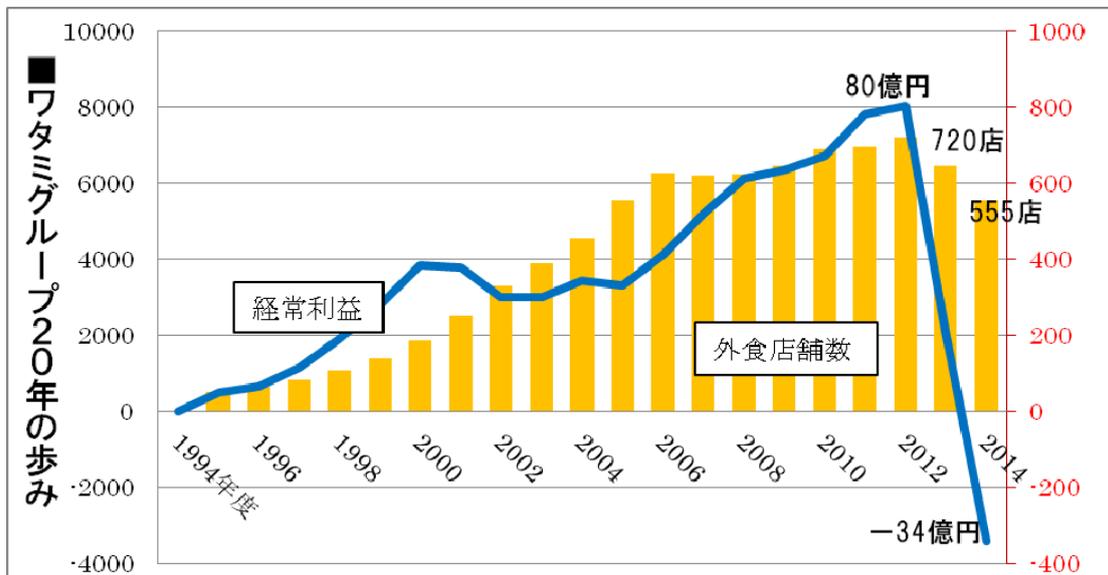
- ・渡辺氏の語る理想と、過酷な職場との乖離に批判が高まった。
- ・「社員は家族」と言いながら、欠落した社員満足度。
- ・ワタミにとって都合いい夢。新入社員の目標は「1年半で店長」。
- ・過剰なまでの顧客満足を求めながら、人手不足で職場は疲弊。現場が回っていない。

b) 犠牲の上の急成長

- ・デフレ不況下、飲食・小売業界では、若者を使い潰すことで業績を拡大。中でも急成長を遂げたのがワタミだった。ワタミの急成長と若者の雇用悪化は軌を一にしている。

c) 遅すぎた改善

- ・女性社員の自殺から7年、労災認定からも3年。
- ・渡辺氏は自身の成功体験にとらわれすぎた。



④ : 追い詰められて

a) 繰り返されてきた社員搾取

- ・女性社員の過労自殺は、ワタミの過酷な労働実態の冰山の一角

人間の生理的限界を無視し、際限なき労働にかり立て、それに耐えうる者だけが残りに、多くの者は、体調を崩したり、精神的に耐えきれなくなって去って行きます。深夜の仕事にもかかわらず、社員に対する健康診断もなく、早朝研修だと言って、本社の人間が普段、店舗の人間が寝ている時間に呼び出し、給料も払わないという悪しき文化が蔓延し、労働時間の管理が全くのあやふやな状態で店舗での社員は店長も含め日々の営業に追われている状態です。

(和民で働いていた元社員が 2003 年に労働者団体に送った文書)

- ・取材した元社員の多くは、過労で体調を崩して退職していた。
- ・女性社員が亡くなった 2008 年以降も、長時間労働や賃金未払いなど 24 件の違法労働が発覚。労基署が是正勧告していた。

c) 謝罪しても責任は否定

- ・ワタミ側は、女性社員の死に対して反省の姿勢を示しながら、労災認定後も法的責任については否定し続けた。

異常な長時間労働とまではいえない。最長でも残業は月 78 時間
労働時間の管理体制が構築されていた
研修参加やレポート作成は過大な負担ではない
ワタミが子会社の労務体制まで構築する義務を負っていない
渡辺氏による従業員の士気を高めるための発言を曲解している

d) 経営不振で一転

- ・新卒社員が目標の半分しか集まらない。
- ・2014 年度に 100 店舗閉鎖。2015 年度は、さらに 85 店舗閉鎖。
- ・2014 年 3 月期、翌 2015 年 3 月期と 2 期連続で赤字。



- ・2015 年 6 月ごろ、ワタミ側から遺族に歩み寄りを見せ、和解交渉が始まる。

b) 渡辺氏の本心は？

- ・労災認定直後→「労務管理できていなかったとの認識はない」(自身のツイッター)
- ・遺族と訴訟中→「なぜ入社 1 カ月の研修中に適性、不適性を見極められなかったのか」(朝日新聞のインタビュー)
- ・和解時の謝罪→「理念がひとり歩きして女性社員を追い詰めてしまい悔いている」
- ・和解成立翌月→「これ以上裁判を続けても、話し合いの妥協点を見つけれないとい

う思いに至り、もう終わりにしようと和解を決断した」(日経ビジネスのインタビュー)

⑤ : 和解の社会的意義

長時間労働への警鐘…過労自殺した一社員の問題にとどまらず、「ブラック企業」が横行する社会全体に警鐘を鳴らす効果があった。

▽重い制裁

- a) 通常の倍近い慰謝料を含む高額な賠償額
- b) 創業者・渡辺氏の謝罪と責任を明示
- c) 亡くなった女性社員に限らず、社員全体の待遇も改善

▽和解の全面公表

ワタミの改善、社会で監視

▽具体的な再発防止策



過労死・過労自殺を起こす企業は社会的に許されない
同様の過労死訴訟のモデルケースに

【ワタミ過労自殺訴訟の主な和解条項】

・渡辺氏が最も重大な賠償責任を負う
・過重な業務で美菜さんを死に至らせたことについて衷心より謝罪する
・損害賠償金 1 億 3365 万円(請求額は 1 億 5300 万円)
・和解条項をワタミと渡辺氏のホームページに1年間掲載する
・残業の上限時間(現在月 75 時間)の低減に努める
・労働基準監督署からは正勧告を受けた場合、全従業員に周知する
・実労働時間をタイムカードなどで厳格に記録する
・会社が指示した研修会参加や課題作成に要した時間を業務とみなし、残業代を支払う (2008~2012 年度の新卒社員全員に、未払い分として一律 2 万 4714 円を支払う)
・給与から天引きしていた研修に使う書籍代などは、社員の意思を阻害しないようにする (2008~2015 年度、書籍代などを天引きされた新卒社員に、返還分として 2 万 4675 円を支払う)
・正社員募集の際、実労働時間や離職率など就業実態を正確に説明する