

共通論題

過労死防止学会第3回大会予定討論2

NPO 法人 POSSE 代表 今野晴貴

簡単に自己紹介をさせていただきます。NPO 法人 POSSE は、私が大学生のときに立ち上げたボランティア団体として、若い方の労働相談を受けるという取り組みを行ってきました。2006年当時、私は大学で法学部に在籍していましたが、立ち上げて10年以上になります。現在、だいたい年間に2000件ぐらいの労働相談を受けています。そこから見える労働相談の実情をベースにして、ブラック企業問題の告発をしてきました。今日の私のコメントも、日々受けている労働相談の観点から、いただいたご報告について思うところをお話させていただきたいと思います。

まず川人先生のご報告についてです。過労死の防止として、コミュニケーションの促進や管理職への研修の必要が叫ばれています。しかし、電通事件の実情をうかがい、それだけでは、「悪意のある企業」への対応として不十分なのではないかなということを非常に考えさせられました。電通から得られた教訓というのは、「鬼十則」にみられるように、非人間的労働を受容させることが「労務管理の一手段」として定着しているという事実であり、その結果、ハラスメントが「社内体質」となっていたということです。

近年では「洗脳研修」の相談も多いのです。あらかじめ労働者を精神的に追い詰めることで、異常な長時間労働を受容させていく労務管理技術が戦略的に形成・導入されている。私はこういうものを「虐待型管理」というふうに呼んでいるのですが、重要なことは、それが意図的なのだということです。過労死対策をしていく、あるいは働き方改革をしていくといったときに、企業の自主的な努力を促すことも大切なことですし、そういう取り組みはますます広がっていくべきです。しかし、それでは改善しないような、意図的な、悪意をもって労働者を酷使する企業が現にある。そのような企業に対してどう対応していくのかということも、私たちは考えていかなければならない、ということを問題提起したいと思います。この電通はまさにそのような企業で、わかっているだけで3人の方が亡くなっています。1人が亡くなって反省せず、2人が亡くなっても反省せず、そして3回目の事件が起きているということです。

さきほど「洗脳研修」ということを指摘しましたが、川人先生のお話のなかでも「強制された自発性」（熊沢誠）ではないかと言われている。これは非常に有名な言葉で、私も以前から重視している視座です。ただし、「強制された自発性」というのは、ある種の対価があって成立する。つまり企業の中で年功賃金や職能給というものがあり、「努力することによって、あるいは「会社に貢献度を示していく」ことによって、その見返りが得られる。こういう閉鎖的な企業社会の中に置かれたときに起こってくる現象なわけです。

他方で、私が「ブラック企業」として問題提起をしてきたのは、そういう対価が無いということなのです。対価が無いにもかかわらず、徹底的に長時間残業を耐えなければならないという状態です。「虐待型管理」の重要なポイントは、次のようなことです。努力

や貢献に対する対価や見返りが無いのに長時間働かせるということは、倫理的におかしいことです。労働取引として、あるいは対等な雇用契約として、これは公正さを欠いているだけではなくて、そもそも納得感が無いわけです。労働者に、納得感が無い長時間労働を受容させるためにはどうするか。精神的にコントロールする必要があるということなのです。そのための「洗脳研修」は、近年の過労死事件のなかでもよく出てきます。私たちにも非常に多くの相談が寄せられています。

具体的にどのようなことが行われているのでしょうか。大手企業などでも行われていますが、入社と同時に携帯電話などを全部取り上げて、10日間、20日間の間、徹底的に寝させないで走らせる。夜になると、同僚同士で自己否定をずっと一晩中やらせる。自分たちに何が足りないか。要するにこれまでの生活は甘かったのだ、学生気分を捨てなきゃならない、など、こういうことを延々とやらせて寝させない。このような環境に10日も20日も身を置き続けると、それまでの人格や価値観が破壊されていきます。そして研修から戻ってくると、過重労働の日々がずっと続いて、結局、1年、2年で鬱病になって辞めたりしてしまうわけなのです。精神疾患に至るまで、その状態から抜け出せない。見返りが無いにもかかわらず長時間働かせるために、このような「技術」が広がっているのです。

ある大手の研修会社は、新聞のインタビューでこういうことを言っています。「研修の目的というのは、アイデンティティを剥奪することである」と。つまりそれまでの普通の人権感覚、あるいは労働法などの知識を含めて、そういうことを言うのは会社員としては不適格なのだ、ということですね。これを徹底的に内面化させるための心理的な操作が行われます。こうしたことは、「洗脳研修」では明確な目的のもとで行われています。しかし、このような手法は研修だけでは終わりません。

長時間労働が蔓延している会社はなぜかハラスメントが多いですね。その要因のひとつには、上司のほうも経営者の長時間労働体質で、精神的におかしくなっているという場合もよく見られます。しかし、なぜ長時間労働をしているのに会社は労働者をいたわらないのでしょうか、そう思われるかもしれません。逆なのです。そこであえてもっと厳しく、人格を否定するような言葉をたくさん投げつけることによって感覚を麻痺させるのです。一見すると不合理でしかない虐待です。しかしながらこの不合理な虐待は、合理的ではない労働取引を受容させていくというときには、非常に説得的な手法になるわけです。

さらに、この不合理な取引を合理化する新しい手法が開発されています。それを私は「求人詐欺」と呼んでいます。そもそも採用の段階でだますというやり方が横行しているのです。一番有名なのは「日本海庄や」の事件。これは過労死の事件ですが、月給19万4500円と大学で求人を見て応募して、入社後にその19万4500円には80時間分の残業代が含まれていることがわかるのです。1時間あたりは最低賃金並みです。80時間の残業をこなして初めて19万円が受け取れるわけです。これが入社までわからないのです。こうした手法は「日本海庄や」だけに限られません。私たちはこの手の相談を何百件と受けてきたと思います。大手企業を含めたあらゆる業界、エステ、小売、介護、保育、こういったところに広がっています。澤路さんもおっしゃっていましたが、いわゆるサービス業全般にブラック企業が多く存在します。すごく安い賃金で長時間働かせるという体質があり、これは明らかに条件に見合わない労働なので、騙して採用して、そして騙して採

用した人間を虐待することによって「使い潰す」。すべてとは言いませんが、虐待することによって、そこにとどめる。こういう労務管理が現に、メソドロジーとして存在しているということなのです。

もうひとつだけ、非常に端的な例を挙げたいと思います。あるIT企業で、一部上場の非常に優良な企業だと業界で言われている事例です。1000人規模の会社なのですが、毎年必ず200人採用し、100人以上辞めさせるということを繰り返してきました。なぜそのようなことをするのでしょうか。それはもちろん、選別してより有能な人間を残したいということですが、それだけではありません。いつ辞めさせられるかわからないという状況の中で、社員をお互いに競争させるわけですね。「次は自分が辞めさせられるかもしれない」、と。この会社の入社式における社長の訓示は、「利益を出さないやつは人間ではない。お前たち、早く人間になれ」というものだったそうです。

この会社はすごく利益を出していて「優良な企業」なのですが、ではその選別をどのようにやってきたのでしょうか。200人採って100人辞めさせるといことを繰り返していたら違法行為となり、裁判で訴えられたときに負ける可能性が高いですよ。ではどうするかというと、全員いじめて辞めさせるのです。私はこの会社の労働者十数人から相談を受けたのですが、全員いじめられて精神疾患に罹患していました。具体的には、まず仕事を干され、そのうえで「入社してこい」と命令される。そこへ上司が「お前はなぜ働かない」、「お前のためになぜ給料を払わないといけないのか」と、こう詰問するわけです。これをやられると、1年目、2年目の社員はあつという間に鬱病になります。それでも「何とか正社員になったから」、「一流企業の正社員になったから」などと思って会社に残り続けていると、今度は研修をやりましようと言われる。しかしながらその研修も、辞めさせるための研修なのですね。だから何をどれだけやっても評価されない。「お前はどこに行っても通用しない」、「人間以下だ」、こういうことを言われるわけです。これでまた多くが鬱病になって自己都合退職する。

それでも残っていると、今度はこういうことを言われます。「お前はどこに行っても通用しないから、生まれ変わらなければ意味が無いぞ。だからカウンセリングしてやる」と。「リボン計画」とその会社では呼んでいました。本人はわらにもすがる思いで、「じゃあそのカウンセリングをお願いします」、「生まれ変わりたいです」、とカウンセリングを受けます。そこで何をするのか。生まれてからこれまでの反省文をひたすら書かされ、それをもとに上司から詰められます。「小学生時代からお前は親に甘えてばかりいたな」。「はい、だから今はこんなに使えない人間です」と。あるいは、「お前は大学受験に失敗していないか」。「はい、私はサボり癖のある人間だから大学受験にも失敗しております」。あるいは「お前、そういうことをコンプレックスに感じないか」。「はい、私はそんなことを感じるようなくならない人間ですから、今もまったく会社に貢献できません」。このような問答を永遠にやり続けるわけです。で、全員が自己都合退職です。

私があつた十数人全員がそうでした。来る相談者全員がその話をする。この会社は労務管理の手段としてこのようなことをやっている、私は確信しています。実はこの会社の総務の方からも労働相談があつた。セクハラに遭つたという相談があつたのです。その方が全部教えてくれました。「あれはもう全部システムチックにやっていますよ」と。鬱病に追い込むために心理学の勉強とかもしているということでした。

このような話はいくらでもできるのですが、大事なことは、この「虐待型管理」が、見返りのない労働の管理をするための労務管理を行う方法論になっているということです。そして悪意を持ってこの方法を採用している企業がある。今、申し上げたような事例というのは、ほとんど裁判や労働組合の団体交渉案件にはならないです。鬱病で激しい被害を受けた人ほど訴えることができません。この十数人の方々も全員裁判できませんでした。それはなぜか。思い出すだけでも苦しいからです。もうとにかく一刻も早く会社から離れたい。私たちのところに相談に来たのは、会社と争うためではなく、「自己都合退職扱いされたから雇用保険がもらえない」という相談でした。若者が辞めるとき、その多くが「自己都合」という扱いになっているのですが、このような事例が多数含まれているのです。

ということで、少し長くなってしまいましたが、川人先生の問題意識は、多数の労働相談によって社会への広がりや裏付けられており、その対策が喫緊の課題であると思えます。

企業の自主的努力だけでは問題が解決しない。これに関して、今の残業時間管理の問題について述べたいと思います。この電通事件の中でも、「労働時間隠し」が問題になりました。とくに報道の中では、反省会の時間だとされていたものが労働時間として認定しがたいということが立件上のハードルになっているということをお聞きしておりますけれども、これは、大きな問題になってくるのではないかなと思います。労働相談の中でも、自己申告制だと上限がある。あるいは残業は禁止されているのだということで、残業隠しが広がっている。ですから労働時間の立法がこれからどうなるか、まだわかりませんが、少なくとも政府は企業の自主的努力で「見かけ上の残業」を減らさないと音頭を取ってやっています。このようなことが労働時間管理に関する有効な規制を抜きに進んでいけば、むしろこの「労働時間隠し」が新しい問題として、そしてより巧妙な問題として、悪意のある企業において広がってしまうのではないかと懸念しております。

それから広瀬先生のご報告を受けて、産業医の問題についてコメントしたいと思えます。先生のご報告では、今の若いお医者さんの意識ということになるかと思うのですが、我々の労働相談の中でやはり産業医が敵になってしまうということが、現にたくさん起こっております。こういうことは次第にニュースの中で報道されるようになっていて、多くの弁護士さんも直面している事態なのではないかと思えます。ですので、産業医の方々の意識改革は、現場、労働相談の現場からも非常に重要性があると思えます。

そして二点目なのですが、お医者さんが、産業医に限らず、労働問題、とりわけ過労死の問題に関わっていくときに非常に重要な位置にいらっしゃると考えています。というのも、働いていて不調を感じたとき、多くの方はだいたい内科に行かれるのです。労働相談に行くよりも、最初に内科ないし心療内科に行かれて、何かしらの診断を受けてから労働相談にいらっしゃる方というのが、私たちのところでも多いです。ところが最初に行ったところで、「これは自己責任だ」とか「あなたが悪い」などと言われて、余計に症状を悪化させるケースがある。しかもその第一の診断で、そういうものしか出てこないという

ような状態になっている場合というのはすごく多いのですね。これが逆だったらどうだろう。第一の診断の段階で本人に気づきを与えるようなもの、あるいはケアをするもの。あるいはその後の係争において有効になるような、しっかりとした診断を受けさせる。このようなサポートがあるだけで全然違うと思います。こうしたことを医療現場で進めていただきたい。そういう方を増やしていただきたいと思いました。

それから澤路さんの報告を受けて、私も改めて社会運動と言説の関係を考えました。80年代末からのいわゆる「過労死運動」は、言説が社会を動かす模範例を示しているのではないかなと思います。2000年代には「セクハラ」「パワハラ」「派遣切り」「反貧困」などの問題が社会運動によって言説化され、社会問題化しました。そして政策や労働慣行を変化させるということにおいて成功してきたと思います。2010年代にはこれが「ブラック企業」、「ブラックバイト」、あるいは最近では学校の先生の問題が非常に取り上げられていますよね。「ブラック部活」。それから「求人詐欺」、「ブラック求人」などと呼ばれるもの。こういうものが社会運動を通じて世の中に広がった。その結果、社会に影響を与えていった。言説と「支援」・「事件」・「調査」・「政策」をつなげる社会運動がますます必要になってきているのだと思います。

電通事件がなぜこれだけ広がったのか。やはりそれは現場の弁護士さんたちが、もちろん遺族の方々も、その事件を個別の事件に終わらせないで社会的な発信をした。そしてそこにいろいろな方が、この学会もそうですが、結びついていった。こういうことの意義が、非常にはっきりして、鮮明に見えてきているのではないかなというように思います。

そして最後になりますが、電通事件があつて、良い企業が良い企業として、いろんな助言によってもっとワークライフバランスを整える方向に進んでくれると、私も期待をしております。しかし他方で、悪意のある企業、これをどうするか。とにかくこの視点が抜けがちなように思います。ですから、社会的に不当だとわかっていてもあえてやる。何か対策がとられたらそれを脱法して、そしてわからないようにして、とにかくそれでも使い潰し型の経営をやるのだというような体質な企業、こういうものにどう立ち向かっていくのかということもあわせてみなさんと考えていきたいなというふうに思っております。

私からのコメントは以上です。どうもありがとうございました。