

特別シンポジウム

若者の過労自死事案の特徴と予防の課題

川人 博

こんにちは。全国からご参集いただきまして、ありがとうございます。

それでは早速、入っていきます。私のほうからは、電通、高橋さんの事件の話を前半で行います。それを踏まえて、後半で若者全体の過労死事案の特徴と対策について問題提起をするという順序で進めたいと思います。

配付資料のレジюмеはあるんですが、パワーポイントを用意しましたので、スクリーンを見ながら話をお聞きください。

1 電通女性社員事件の衝撃 なぜ、これほどまでに社会的な反響を呼んだのか

まず、この電通の女性社員の過労死事件が、なぜこれほどまでに社会的な反響を呼んだのかという問題であります。

これは端的に言って、多数の若者が同じ境遇にあるということに尽きると思います。この同じ境遇にあるということが、ここまで社会化した最大の原因であると思います。多くの若者が、自分も同じような危機に直面したと。あるいは直面しているというふうに述べています。さらに両親や祖父母から、我が子、あるいは我が孫の働き過ぎが心配でたまらないという声が多数寄せられます。メディアなどが報道したのに対しても、反響も大変大きくて、例えば、私は、昨年11月、NHKの「あさイチ」という番組に出演したことがあるんですが、その時に視聴者から入るファックスが、その番組としてはかつてない件数に上ったということで、スタッフの方々が大変驚いていました（本大会後の今年、6月7日にまた「あさイチ」の「家族から見た“働き方”の特集があつて寺西笑子さんと出たのですが、その番組も視聴者アンケートに6000を超える声が届いたほど、大きな反響がありました）。

2 高橋まつりさんが死亡した2大原因

高橋まつりさんが死亡した原因について、2点、基本問題を指摘しておきます。

第一は、彼女は12月25日に亡くなったわけですが、特に、10月から11月にかけて深夜勤、徹夜、休日出勤の繰り返し。これによる睡眠不足によってうつ病を発病したということが基本的な原因であると考えられます。私ども遺族側はそういう主張をしました。厚生労働省の専門家部会、精神科医等による専門家部会も同じような見解であります。

彼女の長時間労働の異常な実態というのは、特に10月から11月にかけて端的に示されているわけです。深夜勤が連日繰り返されている。日曜出勤から始まり、深夜勤務が連続し

で繰り返される。24時以降の労働もずっと続くことになります。

それから徹夜勤務も少なくなく、10月25、26、27日にかけては、2連続の徹夜になります。30時まで働いて、つまり朝の6時ごろまで働いて、また翌日の15時ごろまで働く。こういう徹夜勤務を繰り返させられた。このような異常な長時間労働の実態がありました。この会社の労使協定、36協定は、所定労働時間を超えて1ヶ月70時間の時間外労働ができると明記されていたわけですが、実態はこれを大きく上回っていた。ただし自己申告の形式上は70時間未満になっている。

高橋まつりさんのTwitter等には「70までにしろと言われている」という趣旨の書き込みがあります。上司が「俺の若いときは社内飲食ということにしていたぞ」、と言っていたようです。深夜に社内にいるときに、ずっと「社内飲食」をしていることはあり得ない話で、ほかに「自己啓発」とかの項目はありますけども、どれかにチェックをつけるように強要されていたということです。その結果、形式上は36協定以内の残業にとどまるように、過少申告をさせていたわけです。

彼女は10月の下旬ぐらいから、悲痛な訴えを続けています。「もう朝4時だ、体が震えるよ」（10月21日）。「土日にも出勤しなければならぬことがまた決定し、本気で死んでしまいたい」（11月5日）。

彼女は、上司と直談判をして、11月の中旬から業務の軽減が一部は図られたということはあるんですが、結局、12月には当該部署に36協定の特別条項が適用されて、いわば、長時間労働を合法化する体制まで作られて、彼女の長時間労働が続きます。12月の7日ぐらいから18日ぐらいまで、深夜労働が続いている。12月の16日、亡くなる約1週間前ですが、「死にたいと思いながらこんなにストレスフルな毎日を乗り越えた先に何が残るんだろうか」、と訴えています。

以上の経過をたどって彼女はクリスマスに亡くなったわけですが、上司によるパワハラ等の行為も重要な要素であります。上司は、様々なひどい言葉を述べています。「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」とか、あるいは「髪がボサボサ、目が充血したまま出勤するな」「女子力がない」とか。本来であれば徹夜した労働者に対して、上司は「大変だったね」、と、労いの言葉をかけるのが普通なんですが、まったく逆のことをやっていたということです。

学会なので問題提起しておきますが、過労死になる過重労働というのは、長時間労働一般にプラス α 、何か加わっている。これが私のこれまでの過労死調査の蓄積の、ひとつの結論です。このプラス α というのは、人によって違いますが、それは例えばパワハラであったり、あるいは労働の極度の過密性であったり、あるいは不規則勤務ですね。あるいは仕事上の大きな失敗をしたストレスとか、あるいは降格をされるとか。こういう様々な要素が加わっていることが多い。特に自殺事案の場合、こういう要素が加わるのが非常に多い。そういう意味では、過労死に至った原因を分析するのに、長時間労働だけを分析するのでは不十分で、このプラス α が何だったのかということ、過労死防止のためには十分に分析して教訓と

しなければいけないと思います。

彼女の場合は、過度な精神主義。「殺されても放すな」「死んでも放すな」、そういう事実上の社訓である「鬼十則」に示されたような過度な精神主義、また、過度な年次支配もプラスαと言えます。入社した年次の違い、先輩・後輩の序列が徹底していて、そういう意味での年次支配が過度にありました。他にも、懇親会の運営について深夜にわたる訓練というのがありました。こういった様々なプラスαの要素が、彼女の死を招いた原因である。このように理解していただきたいと思います。

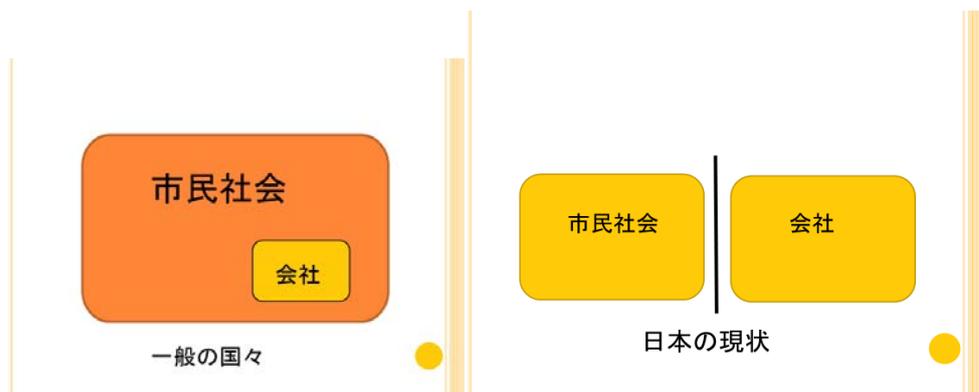
このうち「鬼十則」というのは、皆さんはご存じかと思いますが、その中で最も有名な、「取り組んだら放すな、殺されても放すな、目的完遂までは・・・」という言葉があります。これは我々が、ご遺族側がですね、会社に強く要求して、今年から社員手帳からついに削除されました。

3 なぜ、あれほどメールなどで訴えていたのに、周囲が死を防げなかったか？

彼女は、11月の初めのころ、最高裁判決が出た大嶋事件のことを書いている過労死防止運動のホームページを見てたのですね。自分が置かれているのはこれと同じ状況だ、ということをお話していたのです。

彼女の場合は、家族、および友人達とメールのやり取りがあります。家族や社外の友人達は、彼女を励ましたりしているんです。けども、家族や社外の友人の力では、苦境にある労働者を救うことはできないということをこの事件は示している。会社の外にいる市民が、会社という共同体の中の労働者を救うというのは著しく困難である。よく、多くのご家族、ご遺族の方が、家族を亡くされたときにね、自分をもっとしっかりしておれば、もっと注意しておれば、ということで、自責の念をお話になりますけども、私は、基本的に会社内で起こっていることを、会社外の一市民が救うというのは極めて困難であると思います。

まあ、一般の国々では市民社会の中に会社という存在が包摂されていますけども、日本は、市民社会の外に会社がある。で、その間に太い線があつてですね、やっぱり市民社会からは会社に入れない構造になっていると思います。



こういう独特の日本の共同体の中では、憲法や人権主張というのは機能していない。熊沢誠先生は、かつてから、今私が申し上げていることを指摘されていました。私の言葉で言えば、「人権は会社の門の前で佇む」「人権は会社の門の中には入れない」というふうな状況が今も続いているのだと思います。

労働組合について申し上げます。労働組合は、本来であれば動かなければいけないんですが、電通の場合も動いておりません。具体的に苦しんでいる労働者を救うために、対会社に向けて具体的な行動をしなければいけない。それは同僚にも申し上げたいことですが、特に労働組合には今後とも強く言わなければいけないことだと思います。相談するだけでは、気持ちは少しやわらぐかもしれないけど、根本的な解決にはなりません。この事件を通じてつくづく私は思いました。

実際、多くのご遺族が過労死事件の解決にあたって、会社に対して、就業規則を変えなさい、36協定を変えなさい、あるいはこういうふうに健康管理対策を実施しなさいということ、会社に対して要求し交渉し続けているわけです。もちろん慰謝料等の補償金を要求することも重要なテーマですが、それだけでなく、多くのご遺族が会社に改善策を具体的に求めています。会社のほうもそれに対して、ある程度、応じざるを得ないということになっているわけです。

あとは、やはり国家権力による適切な介入が日本では不可欠だと思います。これは法律による労働時間規制もあれば、行政による企業監視もあります。あとは、今日は医師の方もたくさんいらっしゃると思いますが、医師や医療機関の適正な介入ということも必要だと思います。高橋さんの場合、産業医面接には至ってないわけです。残業時間が過少認定されると、産業医面接が行われないようなシステムになっていますから、そういう意味でも産業医面接をどう進めるかということも、労働時間隠しとの関係で重要なテーマであろうと思います。

それにしても労働組合の改善というのはとても重要であると改めて思います。単に労働組合を批判するだけでなく、社会的な課題としてどのように労働組合にがんばってもらうかという、育成や強化していくかということを考える時期ではないのかと。例えば労組法の改正等とありますが、今日は労働法の先生方もいらっしゃるかもしれませんが、労組法の改正によって、より労働組合が機能しやすいような方策はないのだろうかと思うんですね。

メディアの役割も大変重要であります。弁護士とかでは入っていけない、メディアならではの独自の調査報道や告発報道というのは本当に大事だと思うんですね。ルポルタージュではユニクロに氏名を変えてまで潜入してレポートした横田増生さんのご本（『ユニクロ帝国の光と影』文藝春秋、2011年）なんかも出ております。他にも鎌田さんのかつてのルポルタージュ（『自動車絶望工場』講談社文庫、1983年）などもあります。いろんな方法を駆使しながら、現場を取材していただきたい。

4 高橋さんは「自発的」に長時間労働を行ったのか？

高橋さんは「自発的」に長時間労働を行ったのかという問題についてひとこと申し上げたいと思います。

彼女の仕事は、電通の中で言えば機械的な業務が多かった。インターネット広告が何回クリックされているかというのをチェックする。機械的な業務が多くて、いわゆるクリエイティブな面は少なかったと思います。熊沢先生が言われたことですが、「強制された自発性」、「半ば強制、半ば自発」というような、日本特有の長時間労働の動機付けの問題が議論され、バブル期のころには、この言葉は相当的を射ていた言葉ではないかと思います。ただ、長い間、過労死の事件をやっていると、どうも最近、「強制された自発性」という言葉自身は、ぴんとこないですね。あえて言えば「強制された苦痛労働」というものを感じます。ですので、ホワイトカラーの労働の変容についても研究課題として考えていただきたいと思います。

これはご存じの方もいらっしゃるかと思いますが、オランダの若手研究者、ルトガー・ブレグマンという人の『隷属なき道』（原題は **UTOPIA FOR REALISTS**）という本が話題になっています。新しい労働時間短縮とベーシックインカムについて問題提起をしてヨーロッパでベストセラーになった本ですね。日本でも近く翻訳が出ますが、この本は長時間労働の持っている限界とか、短時間労働の持っている重要性みたいなことを指摘しています（2017年5月25日に文藝春秋から刊行）。あまり長時間労働をやった場合、生産性が下がるとか、あるいは創造的な仕事ができるのは1日6時間ぐらいまでじゃないとか、そんなような、いろんな問題提起をされています。

5 過労死と業務不正の同時存在

過労死と業務不正の問題。これは過労死を起こしている会社では業務の不正もよく発生しているということです。電通も今回、そうだったと言われています。東芝もそうです。私は、過労死事件を長くやってきましたが、多くの会社で業務不正が発生している。ここ十数年、東芝の事件の調査をやってきて、東芝の現在の経営危機についても、なるほどと思うことがたくさんあります。

昔は、長時間労働というのは日本経済の光と影の影の部分だと言われていました。光は経済成長で影は過労死です。長時間労働には光と影がある。今は、長時間労働の結果、光はなく、影だけだと。日本経済の影と影というのが今の日本の長時間労働じゃないかと私は思うわけであります。長時間労働のもたらしている問題点というのは、経営の危機をも生み出すほどの深刻な状況を生み出す。遵法精神の欠如ですね。サービス残業を当たり前にする。労働記録を粉飾するというようなことは、労働記録の粉飾にとどまらず、企業会計全体の不正につながるような、そういうものを企業内で醸成しているんじゃないかと、思うわけであり

ます。

そういう意味で言えば、今、労働者と良識的な経営者が連携して過労死をなくす取り組みをする条件がある。まあ経営者と労働者が共闘できるのか、などという批判——批判はなくても疑問が講演会などで時々提起されますが、私は過労死ゼロに向けて、経営者と労働者は連携できると考えております。それは今の日本の長時間労働問題ということがもたらしている悪弊を分析する中からも言えるのではないかというのが私の問題意識です。

6 若者の過労死を予防するための対策について

若者の過労死を予防するための対策について、配付資料では以下の5点を提起しておきました。

- ① 入社後1年目から「即戦力」として「ノルマ」を設定する等の厳しい労務管理を改め、ゆとりある研修の期間を設定し、育成に務めること。
- ② 新人に対する労働時間管理、健康管理体制について、特段の配慮をおこなうこと。
- ③ 新人に対するハラスメント対策を徹底し、年次による支配関係を改めるなど、古き悪しき慣行を職場からなくすこと。
- ④ 退職・転職を困難にしている条件を改革すること。学校（教官）推薦による就職は精神的呪縛となり、退職・転職を困難にする一因となっており、何らかの改善策が求められる。
- ⑤ 学校教育における過労死啓蒙活動、法教育活動を質量とも拡大すること

高校の先生や特に大学の先生に言いたいことなんですが、学校推薦で入った若者がブラックな企業からなかなか退出しない縛りの一つは、学校推薦やゼミ教官推薦ではないかというのが私の分析です。その精神的な呪縛というのは結構、大きなものがありまして、送り出した教え子その後、会社の中でどのような生活をしているのか、生き生きと働いているのか、病気になっていないかを、ずっと関心を持ち続けるような学校であってほしい。

若者に対する啓蒙活動をする。一点言うならば、知識を教えるのも大事ですが、有給休暇の権利があります、と覚え、試験で答えるだけの知識になってはいけません。出張講義などの中で、権利意識を高めるといふか、権利は行使していくことが大事であるということ、説得的に高校生や大学生に訴えることが必要だろうと思います。

以上、問題提起とさせていただきます。どうもご清聴ありがとうございました。