

特設シンポ予定討論

若者に広がる過労自殺の要因と対策

東京新聞社会部記者 中澤 誠

東京新聞の社会部で記者をしています中澤と申します。今日はそうそうたる皆さんの前で話をしますと、恥ずかしいというか、私はこれまで労働関係を専門にしてきた記者でも何でもなく、今も主に担当しているのは東京五輪の取材と、あとは澤路さんの会社が今、頑張っている「加計学園」問題の取材をやっていて、それだけでも、へとへとになりながらやっている中で労働問題が続いているわけなんですけれども、そういう意味で、このレジュメに書いた内容というのは、あくまでそういう私の私見ということで、耳に挟んでいただければなというふうに思います。

細々ながらですけども、これまで過労死の問題とか長時間労働の問題を、3、4年、自分なりに取材してきたわけなんですけれども、その中で思うことというのは、このレジュメにあるように、よくその過労死と過労自殺が起こる現場というのは、そこにはその人権というのが奪われる職場というのが、まあ自分の中で強く印象に抱いているところです。

一般的に長時間労働で亡くなる過労死ということと、長時間労働プラスいくつかの要因があわさって、自ら命を絶つ過労自殺なんですけれども、私からすると、健康に配慮せずにその長時間働かせるということと、人格を否定するようなパワハラであるとかセクハラであるとか、そういった言動をとるということ、これはいずれも根っこは共通しているな、と。それがその人権を奪う。そういう職場だというふうに感じています。言うならば人が人として扱われてないということなんですけれども、こういうことは今日のテーマになっているような、若者に広がる過労自殺というところで、特にその職場内で立場が弱いということと、まだ入社して仕事のスキルというのがまだまだ未熟という立場になるその若者というのは、余計にこの人権が奪われやすい、職場で奪われやすいということがやっぱり大きく、若者の中で過労自殺というのが広がっているんじゃないかというふうに自分なりに推察しています。

今の職場の実態ということで、自分なりに感じるというところは、やっぱりその企業というのは、よりその目先の利益追求に走っていると。その最たるものとして人件費削減というのがさかんに行われると。そこでやっぱり人が人として扱われない傾向というのが、より強まっているというふうな中で、そこが一番、しわよせとして弱い立場の若者に向かっていると。で、業務量であったり、その仕事の責任というものが、以前に比べて若者に負荷がかなりかかっている状況だというのが今の現状ではないのか。そういう形として、若者に過労自殺が広がっていたり、もしくはさらにアルバイトの方にもやっぱり過大な業務というのが今、おろされてきて、ブラックバイトの問題というのが横行しているんじゃないかというふうに自分なりに考えています。

まずその前提として、ここにわかりやすく表を載せたんですけれども、よくその、今回の川人先生が扱われた高橋まつりさんのケースでもそうなんですけれども、なんで亡くなるまで、亡くなるぐらいだったら何でその前に仕事を辞めなかったと、会社を辞めなかったのかというふうに言う声がよくあります。辞めなかったその本人が、まるでその自己責任かのように言うような言動も聞こえたりするんですけれども、それはちょっと私としてはどうなのかなというふうに思います。それをよく表しているのが、下の、「今の会社に一生勤めたい」新入社員の割合というこの表が、よくそれを表していることだと思うんですけれども、これは日本生産性本部が毎年、新入社員に意識調査をしているんですけれども、そこでその新入社員に聞いたアンケートの割合なんですけれども、2000年代に今、入った会社に一生勤めたいというのは2割程度なんです。それがその最新の2015年では5割を超える。一番高いところで2012年の、これは6割に達しているんですけれども、だんだんその新入社員が入った会社に定年まで一生勤めたいという人の割合が高まっているところにちょっと注目したいな、と。つまりなかなかその背景というのは、やはりよく言われていることなんですけれども、この間の非正規労働という割合が高まって、なかなか正社員の人数が少なくなってきている。そういう中で、厳しい就職戦線の中で、やっとその正社員の座をつかんだ人たちにとっては、その安定というところから、その安定の座というのを失われたくないですね。そうするとやっぱりどうしても会社に依存する依存度というのは高まってくると。そうすると無理な要求であったりとか、パワハラ・セクハラを受けてもやっぱりなかなか、こういう安定した職の、自分の地位から、なかなか離れたいという思いというのは、なかなか湧かないと。そうするとやっぱりぎりぎりまで耐えてしまうと。そういう、いくら過酷な状況におかれても、やっぱり安定を求める。逆を言えば不安定な今の雇用情勢の中で、心が壊れるか、もしくは肉体が壊れるかまでいってしまうと。そういう状況でやっぱり上にあるような、この10代、20代の労災認定という件数が、こうやって、この表を並べるとよくわかるように、同時にこう膨らんでいくという、そういうところが背景にあるんじゃないかというふうに私は思います。

高橋まつりさんのケースもそうですし、安倍さんの働き方改革の流れもあって、今その長時間労働の是正というのが大きな機運が高まっていますけれども、そこで私が主にその働き方改革、長時間労働是正の危うさというのを取材していて感じているところなんですけれども、長時間労働の是正というものと、よくその企業とか政府が言うのは、生産性向上ということを、よく口を揃えて言っているんですけれども、だからその無駄な業務を減らす。それは良いことだと思うんですけれども、労働時間を減らして、いかに効率よく働くかということが、それによって企業の利益を増やそう、成果を増やそうというふうな狙いだと思うんですけれども、やっぱりその長時間労働の是正というのは社員の健康というものを加味されての長時間労働是正の政策であるべきだとは思っているんですけれども、どうもその政府の狙いであったり、今の企業の狙いというところに、生産性向上というところが過度に前のめりしていつているんじゃないかというふうなところに危惧をおぼえます。

ここにも「誤った長時間労働の是正」って書いてますけども、社員の健康確保というところが抜け落ちたまま、効率化というものを進めるあまりに、やっぱり過度なノルマを課して、できなければ自己責任というふうな、そういうふうなことを進めることによって、やっぱりこの電通の問題でも明らかになったような、その過少申告の隠れ残業を生んだりとか、もしくは行きすぎた効率化によって労働密度が高まるというふうな、そういうふうな動きにならないかというふうな危惧をしています。

3番目の「目指すべき道」というところなんですけれども、これが、労働人口が減っていく中で、やっぱりその人材不足というのは、これは経営者としても一番の課題というふうに思っているわけで、その貴重な人材をいかに失わないようにするか。だからこそやっぱり人権を尊重するような職場を作っていかなきゃいけないんじゃないかと、きれい事になるかもしれませんが、そこは私は強く思います。

やっぱり対策としては、ここにいくつか、じゃあそういう若者が過労自殺で亡くならない社会をどう作るかという対策は、やっぱりひとことではなかなか言いにくいんですけども、大きく私が求めているものとしてはやっぱり、ひとつは国の規制ですよ。社会の意識。やっぱり上からの強い規制をかけることによって、社会の意識をまず変えると。それがその今、進められているような、残業の上限規制。それをさらに引き上げるような取り組みであったりとか、インターバル休息というふうな制度の義務化を盛り込むとか、そういう強い規制によって社会の意識、経営者や働く人たちの意識を変えるというのがまずひとつ。で、「ショック療法」と書きましたけど、それがトップダウンとすると、ボトムアップという意味で、先ほど川人先生もおっしゃっていましたが、そういう労働法教育というのを、中学校や高校の時から子どもたちに教えていくと。それによって権利意識というのを植え付けていくと。そういうことで労働トラブルというふうなものに対処したり、過労死や過労自殺を生む前に、そこから逃げ出せるような、そういうふうな取り組みを進めていくべきだと思います。

もうひとつは、やっぱり入り口で規制するということなんですけれども、いくらその労働者が減っていったら。普通であれば労働者が減っていったら、好待遇によって会社の魅力を上げて、人を採用する、集めるというふうなほうに流れればいいんですけども、先ほど今野さんがおっしゃったように、求人を、詐欺のような求人によって、騙して入れて、使い潰すような、そういう方向にしていくと、結局対策としては意味がなくなるので、やっぱり入り口での規制、求人詐欺の撲滅というための取り組みというも、ひとつその若者の過労自殺を防ぐための重要な施策になるんじゃないかというふうに思います。

ざっと短いですが、私の思いを述べさせていただきました。ありがとうございました。