

過労死防止学会 第5回大会(龍谷大学深草 C 2019年5月25日)

特別シンポジウム 「働き方改革」 関連法制1年、各分野から成果と課題を問う

《質疑・討論》

【司会：松丸正】

非常にたくさん質問が出てきていますが、全部答えられないかもしれません。その点、ご容赦ください。

まず、脇田先生にお聞きします。『時間外労働について上限規制がされましたけれども、36協定の一般条項は月45時間の時間外労働とプラス法定休日労働が別枠で認められます。休日労働で、例えば法定休日労働につき36協定で1日10時間4日認めると、40時間プラス45時間の月85時間ということで、過労死ラインを超えてしまっています。従前の36協定の告示でも、時間外労働が一般条項で月45時間として定めていても、法定休日労働に限度がなければ過労死ラインが認められている36協定になってしまいます。厚生労働省の資料では6ヶ月間は、改正前は告示により、改正後は法律による上限ということで、時間外労働は原則月45時間です。これでも完全に頭打ちになっているはずですが、ここには休日労働を含めていません。休日労働をこれに加えると、結局、もう規制として意味があるのは、単月だったら100時間、あるいは2ヶ月ないし6ヶ月間だったら平均80時間の過労死ラインだけが上限の規制になるのではないか』という質問です。この点はどのようなのでしょうか。

【応答：脇田滋】

報告の中でも言いましたが、私自身の疑問でもあります。やっぱり休日労働を含めての規制が非常に重要です。先ほど言ったECの2003年の指令は、週の最長労働時間は48時間です。これは休日労働を含む時間規制だと思います。それから韓国でも、週40時間規制がありましたが、残業は週に12時間までです。本来は52時間が上限なのに、朴槿恵政権では休日労働はそれに含まない、12時間に入らないとして、結局、土日8時間ずつ働いて16時間となります。ということで、68時間が実際上の政府が認める上限でした。これで韓国は統計上、世界の長時間労働国になっているということで、文在寅政権には土日は別にせず、12時間の中に含めています。全体として52時間上限ということ、昨年決めています。このご質問は、私自身も疑問なところですが、確かに言われたように、単月100時間というのは休日労働を入れての上限になってしまいます。

【司会：松丸正】

現に私が担当した事件では、お弁当屋さんの配達員の方が1日9時間ぐらい労働して、休日無しで、30日間働いて過労死した事件があります。ですから法定休日労働の問題を抜きにしてしまった今回の規制には、法定休日労働を含む、含まないということが曖昧な形で決まってしまった、という実感があります。

【応答：脇田滋】

そういう問題は私もまったく同じように感じています。

【司会：松丸正】

阪本記者に質問が来ています。

『戦前の戦時体制下で、軍人は日本国民総過労死、過労自殺を強制された15年間と総括できるか』というご質問ですが、これに関して『朝日新聞が天皇制絶対主義、軍事独裁に屈服し、大政翼賛会に吸収されてしまったからではないのか』という、ご質問というか、ご意見です。阪本さん、もしもよろしければお願いします。

【応答：阪本輝昭】

戦時下における新聞の統制の在り方というのは、非常にいろんな形があり、要はこれこれの件を報道するときには必ず検閲を経なくてはいけないというような事項があった半面、当局の意を汲むような形で当時の新聞社が自発的に協力した、という部分も指摘されています。報道機関も戦時体制の中に組み込まれていた面というのは、外見的にはもちろんそうなのですが、むしろ進んで協力していったという事実も見つめ、現代、そしてこれからの教訓としていかないといけないと思います。

【司会：松丸正】

報告された記事は、明治時代から現在まで、いろんな労働者の働き方、それによる過労疾病について、非常に貴重な資料がたくさんありました。ぜひ、それをまとめていただけたらというのが私の阪本記者への希望です。

西垣さんに対するご質問が来ています。

『勤務間インターバル制度や残業時間の規制をしたとしても、企業が成果を求めていく限り、日本企業の従業員のひとりひとりが持ち帰り仕事をして、仕事を忘れてくつろぐ時間が得られないのではないかと思います。裁量労働に反対するのは、働き放題を無くすためだと思います。しかし成果、利益を求める限り、このスパイラルは断ち切れないのではないかと考えますが、この点についてどうでしょうか』というものです。

【応答：西垣迪世】

私は会社である限りは、利益を上げないと会社自体が潰れるだろうとは思っています。ですから成果も利益も求められることは仕方がありません。しかし、それは会社が労働者の健康を守る、最低、働いた時間分は払う、という原則を守りながら、稼いで欲しいという考え方です。ですから、それは私の中では相反するものではなくて、原則として考えているということです。それで良いでしょうか。

【司会：松丸正】

このご質問は、要するに残業時間を規制したとしても、成果主義のもとで成果を求められるから、結局持ち帰りということになるし、仕事の面での、質的な重荷になるという趣旨だと思うのです。その辺はどうですか。

【応答：西垣迪世】

持ち帰りしたとすれば、それは時間としてはカウントすべきだと思います。今は、確かに働き方改革が実施され、法が実施されて、残業時間を減らさないといけないという、形だけの残業を減らすために、休憩時間も仕事をしているとか、持ち帰り仕事をしているという、それこそ本末転倒であって、その時間でできる仕事を与える、という考えです。ですから、もし、持ち帰り残業をしたとすれば、それは時間にカウントすべきだし、それもしなくてよい体制を作るべきだというのが私の考えです。

【司会：松丸正】

脇田先生への質問です。

『長時間労働を法律で規制することは大切ですが、長時間労働を是認する経営者は、どの企業でも扱っている製品やサービスを提供していて、過当競争に陥っている側面も分析する必要があると思います。従業員の専門能力を活かして、社会に有益な技術やサービスを提供している企業には、長時間労働はあまりありません。SDGS、持続可能な開発目標や、あるいはCSR、企業の社会的責任など、新しいマネジメントツールで働きやすい環境作りへのビジョンをお持ちでしょうか』

【応答：脇田滋】

難しいとは思いますが、同じことですが、ソウル市がやっぱり経営自体の厳格ということを強調していて、それはソウル市自体が経営を労使共同決定で行います。ドイツがたぶんモデルだと思いますが、理事会の中に従業員から選挙で選ばれた人を入れる。労働理事制といいます。そういうことをやっています。それから、今の質問への答えにはならないのかもしれませんが、経営自体を労働親和的というか、そういう面を必ず入れるということを、ソウル市傘下の外郭団体をひとつのモデルとして進めていることがあります。全体としてぴったりとした回答にはならないのですが。

【司会：松丸正】

それとの関連で、韓国では、いわゆる感情労働の問題が議論されていますが、それについて先生、お願いします。

【応答：脇田滋】

感情労働、emotional labor という考え方が韓国にはあり、韓国では「お客様は王様だ」といいます。日本ではお客様は「神様」ですが、韓国の場合はそういう言い方で、考え方はまったく同じで、特に販売などの接客、それから乗務員ですね、特に、飛行機の乗務員などです。いろいろな対人サービスということでは公務にもかかわりますが、福祉、それから医療、特にコールセンターです。市民から、韓国の場合には012をかけると、ソウル市のどんな問題にも答えるというコールセンターがあり、その相談士、ほとんど女性の方ですが、24時間の体制を組まれています。今の市長の前の市長は、お客様に奉仕するという、非常に新自由主義的な考え方で、市民に奉仕するのが自治体だということで、結局、24時間の相談を受けることになりました。ところが、お酒の盛んな国ですので、夜だと酔っ払いになって、からかうとか嫌がらせとか、セクハラ的な相談がその電話を通じて持ち込まれて、担当の相談者の方が鬱病にな

って自殺をするということもありました。それを韓国の専門家、それから労働組合、市民団体が10年ぐらいかけて、これは感情労働という非常に特別な、危険で有害な業務で、深夜労働と同じように労働者の心身の健康を破壊する、そういう危険な業務であるということで、これは保護する必要があるということです。日本でいう悪質クレマーが問題になっていますが、韓国の場合には「感情労働」ということで、労働者主体の問題だと捉えて、外からの圧迫があり、中から「お客様は王様」だという対応をしるという内部的な圧力があり、外と中の圧力が現場の労働者を締め付けて、心身の健康を破壊しています。これが韓国で捉えている感情労働です。その場合には、単に使用者の労務管理、感情統制、感情のコントロールの問題だけでなく、市民社会が資本の考え方に染まっているという面もあります。それを問題にして改善しようとしています。感情労働は、使用者の労務管理の問題だけでなく、市民社会自体が持っている、労働を尊重しない、「お客様は王様」だということに市民が乗せられてしまっている、ということの問題にしている考え方です。

【司会：松丸正】

勤務医についても著しい長時間労働がありますが、教師についても、さっきお話に出ましたが、教師が時間外にやっている勤務は管理者の指揮管理の下での勤務ではなく労働ではない、労働時間ではない、自主的・自発的勤務とされています。しかし、教師の多数は過労死ラインを超えるような長時間勤務をやりがい、あるいは働きがいを持ってやっています。そういう教師や勤務医の長時間労働の現状についてはどう考えていますか。教師については文科省、勤務医については厚生労働省が、過労死ラインを超えた勤務の実態の報告を出していますが、その「やりがい」ということで何かご意見がありますか。

【応答：脇田滋】

そうですね。「やりがい」という言葉に対して、バーンアウト、燃え尽き、燃え尽きさせる、こういう言葉は韓国語では대위という言葉があります。医療の世界では、看護師の方が本当に患者のために尽くす、看護師社会の中でそういう文化ができて、逆に患者、あるいはその保護者から看護師や医師が非常に罵声を浴びせかけられます。それもまたひとつの感情労働でもあります。やはり独自のそういう文化が作られてきたということが言えます。保健医療労組という韓国の組合に行ったときに、その대위、燃えつかせる、翻訳が難しいのですが、英語で何ていうのかと問えば、burnout、そういう言葉に近いと言われました。日本では教師、あるいは医師、そういった人たちが本当に子どものためとか、患者を救うためにということで、一生懸命にやっていて、それで倒れてしまうということがありますが、やはり韓国でも一定あります。それを、ひとつは感情労働という形で労働者に、これは危険だと、そういう形で定式化し、あるいは使用者の義務にします。それから感情労働問題をイシュー化します。韓国ではイシュー化、世論化して、それで市民社会としてそれを考えていこうとしています。日本でも、モンスターペアレンツとか、モンスター患者とか、そういう問題は、労使の問題だけではなく、市民社会が持っている問題だ、という議論があります。

【司会：松丸正】

ありがとうございます。阪本記者にご質問が来ています。

『安倍政権の働き方改革は、一億総活躍社会と言い出した当時は、雇用制度の改革に重点が振られてい

たのではないか。雇用制度改革から働き方改革に労働政策の重点がシフトしたのは、どういう背景があったか、もしもおわかりになったらお願いします』ということです。

【応答：阪本輝昭】

先ほどお示した昭和12年の記事にあるとおり、国主導の働き方改革の持っている、もうひとつの側面は、労働者がまずしっかり働いて、効率よく成果をあげてくれるように後押しすることにも眼目があるということです。それが戦争中ということになれば、戦線の維持、そして軍需生産の効率化、軍需生産力の向上ということになると思います。入り口は雇用改革、そして労働者が安心して働いてくださいというレールを敷く働き方改革。でも問題は、これらが本当の意味で労働者の命と健康を守ることをゴールとした改革になっているのかどうかという点であり、そこは昔も今も底流でつながっている課題だと思います。

【司会：松丸正】

阪本さんのさきほどのお話の中に、戦前の12時間労働の記事が出ていて、やはり政府主導、あるいは使用者主導の働き方の改革ということのやり方、あるいはやばさ、ということを強く感じました。そのことの関係でお話いただければと思います。

【応答：阪本輝昭】

そうですね。労働者ひとりひとりの健康と命を守るというところを、本当の最終ゴールとするのではなく、生産効率を上げるのに都合の良い仕組みを作り上げていく。その目的と言いますか、方便として、働き方改革が位置づけられてきた部分があると思います。当時もそうだったし、今もそういう部分で見ることができるのではないかと思います。

【司会：松丸正】

昔、社会政策について勉強したときに、一定の量と質を持った労働力を確保するための総資本による政策だという大河内一男氏の大河内理論がありました。今日の阪本さんのお話、戦前からのお話を聞いていたら、やはり日本の労働政策というのは、現在に至るまで、戦前と同じように総資本というか、今、日本に総資本というのがあるのかどうかよくわかりませんが、やはり労働組合が主導というよりは、政府が総資本を代弁していると言っていいのかどうかわかりませんが、総資本の立場からの政策として考えられる、という理解はどうでしょうか、阪本さん。

【応答：阪本輝昭】

私もまさにそのように理解をしています。だから、この大枠として、戦前からの過労死をめぐる報道を取り上げてきたときに、その時々当局の本当の考え方や狙いというものを考えながら、ひとつひとつの動きを見ていく必要があると思います。大正時代の労働運動が非常に勃興した時期から、昭和戦前期への流れの中で、男子普通選挙制度が導入されました。無産政党が勢力を拡大させた時期でもあります。政府側に見れば、そのような勃興する労働運動や労働者の権利拡大を求める動き、無産勢力の拡大にも一定の危機感があったでしょうし、そこを取り込んでいくと言いますか、大きな体制の中に組み込んでいく

取り組みでもあったという見方もできると思います。

【司会：松丸正】

脇田先生に質問です。戦後の日本の労働運動が自由時間の確保よりも、賃金、お金のほうを重視するような傾向を強めるようになったと思いますが、その理由について、あるいはそういう考え方についてご意見はありますか。

【応答：脇田滋】

確かに、森岡さんも日本の労働組合が労働時間の問題を取り上げないということを繰り返し指摘されているところで、賃金が優先したということはそうです。しかし、連合が「アクション 36」ということに取り組むこと、これ自体はこれまで労働時間に取り組んでこなかった労働組合としては、そういう反省もあるのかなというふうにも思うのですが、どうでしょうか。少し疑問もあって、今でもやはり労働時間問題は労働組合の中では非常に位置づけが低いです。熊谷徹さんがドイツ人の働き方問題を書かれていて、私はブログにも書いたのですが、最近のドイツの金属労組は労働時間のほうを賃上げするよりも重視しています。日本では、労働時間がこういうふうになっているのは、労働時間についての考え方が労働組合も含めて非常に弱かったというのは、残念ながら事実だったと思います。その理由はよくわかりませんが、戦後すぐは食べるのに精一杯で、賃金の必要が非常に大きかったということは言えるかと思います。しかし、その時代はかなり前に終わっていて、特に過労死が出てくるような状況の中では、労働組合が過労死の問題を取り上げないといけないのです。しかし、私が先ほど何か変な算式を示しましたが、人員増ということがものすごく重要だと思います。人員増の問題と労働時間の問題とは不可分だと思います。しかし、労働時間の問題と人員増の問題を位置づけられなかった、という事実はなぜかと言われると、明確な答えはありません。戦後すぐは確かに賃金が優先したと思いますが、ある程度の生活が可能になっているのに、なぜ労働時間の問題とか人員増の問題とか、そういうことに取り組まなかったのか、今は明快な答えはありません。

【司会：松丸正】

過労死を生み出すような長時間労働の問題は、本来は労働現場の問題であり、労働組合の側からこの問題を提起するのが当たり前かなと、私は思っていました。それが、「過労死を考える家族の会」を中心とした遺族の運動として、家族の運動として、過労死防止法ができた。そのことについて、その中心になられた1人の西垣さん、何か思いはありませんか？

【応答：西垣迪世】

実は、そのことについては、2回ほど前の過労死シンポで川人先生が報告の中で同様のことをおっしゃいました。本来、過労死を防ぐというのは企業とともに労働組合の責任ではないか。現場で働いている自分たちが時間を管理する課題を提起するべきだし、自分たちの仲間が健康的に働いていない、その問題を解決するようにすべきなのに、残念ながら日本の労働組合運動が、ある意味、政府の施策でもあったかもしれないですが、弱体化された中で、先ほどの私の報告の中でも言いましたが、遺族が自分のかけがえのない家族を失って、人生の中でどん底の状態、一番最悪な状態なのに、会社に立ち向かって労働条件を改

善せよと言わなければいけないというのは、これは切羽詰まった活動であって、市民運動としては評価すべきかもしれないけれど、それをしなくてはならないほど酷い状態だということは言えると思います。

ですから「遺族、がんばってるよな、がんばってくれ」という問題ではない。やはり、現場の労働組合の人が頑張っておさるべきです。実は私、ある労働組合の全国組織の青年部の大会に呼ばれて、講演させていただきました。やはり、組合の幹部でさえ、組合員がその意識が弱すぎて、どうしたものかと思っている、と。だから当事者意識というのを、西垣さん、思いっきり言ってくれ、というご依頼がありました。そこで、できるのはあなたたちですよ、それはあなたたちに戻っていくことですよ、という話をさせていただきましたことがあります。私たちも同じで、遺族は頑張っている、頑張ろう、で済ませる問題ではないと思います。

【司会：松丸正】

脇田先生の DWT、適正な労働人員についての質問です。『DWT の実現実効性を確保するにはどうしたらいいのか。あるいは日本ではそれが実現しない原因には高額な社会保険料負担、年金とか医療の負担があるのに比べて、貧弱な給料にある』、というご意見が寄せられています。その点については何かありますか。

【応答：脇田滋】

そうですね。賃金だけでは食べていけない、賃金よこせということは、組合としてはいいです。しかし、過労死をするほど働くということにはならないと思います。この DWT のヒントになった韓国の例では、やっぱり超過勤務時間かなり多いです。時間外の割増手当は日本では 25% です。これ、世界でも異常だと思います。韓国は 50%、台湾も確か 50% で、日本の割増賃金はあまりにも低いのです。韓国も、ソウル市の DWT でいくと、残業が無くなると手当が無くなります。ですから組合にはそういう不満もやっぱりあります。だけど、ひとつは健康を確保し個人生活を確保するというメリットがあり、特に日本とは違って、非正規雇用を無くすということがあります。韓国の今の常識は非正規職撤廃です。非正規職の正規職転換という、日本では考えにくいことです。私には非常に耳ざわりが良いので、だから韓国に憧れるのですが、そういうことがあります。

韓国の労働組合は非正規職撤廃を言い続けています。これも日本とは違って、2000 年に私は韓国の非正規労働センターができるときに招かれました。企業別組合ではどうしてもそういう非正規問題は取り組めないです。そういうことを、非正規労働センターが意識化するというところで、20 年ほどずっと運動されて、今では非正規職撤廃、正規職転換ということが少なくとも労働運動では常識になっていて、それは日本とは大きく違うことだと思います。ですから、自分たちの残業手当は減るけれども、仲間として非正規の人たちが職場に正規として加わるわけです。そういうことに価値があるということになっています。

これは他の国と比べて、韓国の場合、それほど社会保障も充分ではないので、どうしても賃金依存の生活にはなりますが、そういう連帯性というか、労働者としての連帯性というか、労働運動の意識性というか、それが非常に高いということは、ものすごく感じます。もうひとつ言えば、企業別組合であっては、資本から受けている攻撃に対応できない。というのは、私が 2000 年に向こうで呼ばれて話した活動家の人たちも強調した言い方です。正規・非正規というのは分断であるといえます。それを乗り越えるための

非正規運動、これが必要だということをずっと言い続けてくる中でのひとつの到達点が、ソウル市の労働行政に現れています。日本の場合、その点では残念ながら企業別組織ということを撤廃するという運動がほとんどありません。だから、その問題が大きくて、労働者、あるいは労働組合自身が経営に染められていて、個別経営に依存しないと生活できず、賃金依存ということになり、企業を超えた取り組み、特に社会保障であるとか、最低賃金の取り組みを含めて、日本の場合には非常に弱い。ということも関係していると思います。

【司会：松丸正】

阪本さんに対する質問ですけれども、『メディアの過労死の報道は減っている感じがします。社会へ発信して、国民に多く周知する紙面を担って欲しい』といったものです。これからどういうふうに過労死の問題を報道しようかと考えているのかという質問と、『メディアの責任ということをよく聞きますけれども、昨今、報道の現場も適切な働き方でなくてはいけません。実際のところ、どうですか』というご心配です。

【応答：阪本輝昭】

過労死にまつわる報道が減っているのかどうかというところで言うと、印象としては私も減っていると思います。働き方改革関連法が成立して、2015年以降社会問題になった過労死問題も、そういう形で立法的な手当がなされたのではないかという空気に、たぶん影響されている部分があるのかもしれませんが、しかし、私は2007年からずっと過労死問題を取材してきて、過労死問題をニュースとして伝えていくのが、記者としてもなかなか工夫の要るところであると感じています。記事にしようとした際に必ず、ニュース性は何かということが問題になります。非常に痛ましいことを体験した人がいる。それだけでニュースであるというのはそのとおりです、しかし、過去にも同様のことがあったのかとか、また別の要素があるのか、ということは日々世界中から集まるあらゆるニュースの中での位置に影響せざるを得ません。だから、そこは記者が考えないといけない。その過労死事案、過労事案を生んだ社会的背景ですとか、社会的な構造の問題にまで踏み込んだ形で、きちんとプレゼンテーションできないと、大きな記事になっていかない。そういう難しさがあると思います。

2015年以降、過労死・過労自死の問題が非常に大きな社会問題化して、これまで過労死・過労自死の問題を取材したことがなかった記者も多く加わり、そういう意味では報道の裾野が広がったと思います。この働き方改革関連法ができて以降の過労死報道は、その新たな法制度との関連で論じられなくてはいけなくともあります。新しい過労死防止の枠組みは有効に機能しているのか、過労死が起きる構造はどこにあるのかをより深く掘り下げていかなければいけない。ただ、それを担える人材が、報道の現場にいるかどうかという、更に育成していかななくてはならない現状があります。レジュメにも書きましたが、「継続と深化」。だいたい新聞社では40手前ぐらいでデスクになり管理職になっていたり、別の部門に行ったりすることも多いです。それまで報道を担ってきた人たちが管理職になって記事を書く機会が減る中で、若手たちにしっかり過労死問題を報道する意義というものを伝えて、記事にするときにどういうことに気を付けなくてはならないか、ということを訴えていかななくてはなりません。しかし、我々マスコミの現場も大きな時代状況の変化にあって、そういう人材育成機能が次第に弱まってきているということは認めざるを得ないと思います。ですから、

ひとりひとりの記者の志というか、思いに支えられている部分が多いです。過労死報道を担っていく記者をしっかりと裾野を広げて育てていくということを、今、我々自身が考えなくてはいけないところに来ています。

メディアの現場の働き方ですね。今、私は記者に対して指示を出す立場ですが、休みはきちっと取れ、また取らせろということは、会社からも非常に厳しく言われるようになりました。今、20代、30代の若者たちは、休みはきちんと休むという意識を非常に強く持っていて、それはとても好ましいことです。ただ、弊社に限らず、仕事の総量が減らず、人は減るといった状況だけが進むと無理が生じてくる。そこは何をやめ、何を続けていくかということを業界全体で考えないといけないと思います。

【司会：松丸正】

最後にまだ言い足りなかった点をお話していただければと思っています。それぞれ、短い言葉で総括的なことをお願いします。

【応答：西垣迪世】

先ほどのメディアに関してのところですが、過労死防止法により、今まで5業種ぐらい、調査報告されていますが、新たに建築関係とメディア関係が加わったのは、ご存じだと思います。ある結婚相手を探している教え子に、「記者さんで良い方がいらっしゃるけど、会う？」と言ったら、「記者でしょう、会わない。」、と答えました。やはり、メディアの方が長時間労働ということはみんな知っているのです。

私は、この日本が一体どういう社会を目指しているのか、みんなで考えていくことが必要ではないか、と思っています。政府は政府で、経団連は経団連で、自分たちに都合の良いように変えると、いろんな主張をしています。しかし、やりがいがあり、生きがいがある労働をしながらも、身体を壊さないで働ける職場がキープされること、これが一番大事ではないかと思っています。

先日、朝日新聞の過労死の記事を元に、私の元同僚がある高校で授業しました。その授業に対して高校生がたくさん感想を述べています。「ぞっとした、身震いした。こんなふうに自分の近い人が亡くなっているということに驚いた。過労死する人は弱い人ではないかと思っていたけど、そうではなかった、死ぬ直前まで、それでも働いた強い人だった、と思いました。辞めたらよかったのにと簡単に言う人がいるけれども、辞めることが一番難しかったらと思う。この日本が、会社から、仕事から、逃げなくてもよい社会になってほしい。」これらは高校生の素朴な感想だと思います。こういう社会を私たちは、後世のために残していかなければならないのではと思います。

【応答：阪本輝昭】

ありがとうございます。今日よせられたご質問ですとか、西垣さんや松丸弁護士、脇田先生のお話を聞いて、私自身も本当にいろいろ考えさせられました。

メディアの責務ということ言うと、十全に果たし切れていない部分もあります。しっかりと考えをもって、狙いをもって取材をしていける記者というのは、これからも増えていかなければいけないと思います。また、単に表面的な批判をするのではなくて、本当に問題意識を持って取材を深めていく記者が育成されてゆかないといけないとも改めて感じました。

先ほどお示したとおり、メディアが映し出すのはよくも悪くも、その時々の子会の空気です。まだ子会の表面に現れていない、けれどもこれから問題となるであろう課題をきちんとすくい取るという作業は、ひとりひとりの記者の熱意と想いに支えられています。皆さんが日々の報道を見ていて、いろいろとご不満を感じ、まだまだと思うことはたぶん一杯あると思うし、私もいち視聴者、いち読者として思うことはあります。よいと思った記事は、できれば褒めていただきたいし、この記事はこういうところが書いていないのはおかしいと思ったら、それも意見としていただきたい。新聞社に寄せられる意見というのは一般にはお叱りの声が多く、何かひとことおっしゃりたい言いたい方が電話をくださるということがあると思います。ひとりの記者の立場としては、ここで私が言うのは厚かましいことですが、「これはよい記事」と思ったときにも、そのアクションをしてくださったらうれしいと思います。これは朝日新聞だけではなくて、他の報道機関に対してもぜひそうしてあげて下さい。そして批判するときも厳しく批判していただき、かつ、こうすべきだという意見も含めて、厳しく温かく見守っていただけたら嬉しいな、と思っております。今後ともよろしくお願ひします。

【応答：脇田滋】

報告のところで話してきませんでしたですが、基本的に言いたいことは、労働力不足の時代はチャンスだということですから。それから社会的な企業監視が重要だということですから。

先ほど答えきれなかったことの補足です。建設業界が今大きく変わろうとしていることは、松浦洋一郎さんに教えていただいたのですが、「建設キャリアアップシステム」を、労使政が関わり、国土交通省が作っています。この背景には、建設業界が本当に酷い働かせ方で問題だということ、人が集まらなくなったこと、これはもう大変だということ、企業も含めて、これまでの在り方を変えようとしています。特に、労働者がいろいろ職場を経験しても、それがキャリアにカウントされない。キャリアがあっても反映されないということ、現場の入退場を電子カードでチェックするという方式を、今大々的に進めようとしています。建設業界のブラックな働かせ方を変えようという動きになってきているということ、サービス業でもあまりにも酷い職場は人が集まりません。こういう状況の中で、過労死を生み出すような職場環境を変える客観的な状況は、むしろかなり高まっていると私は思います。そういう意味ではチャンスであると思うのですね。

そのためには、労働組合が、自分のところだけではなくて全体を代表するような、しっかりとした運動をして欲しいのです。そういった労働組合も含めて、やはり意識のある人、あるいは団体が、社会的にそれを監視するということが必要ですから。韓国があれだけ伸びているひとつの背景には、そういう市民団体の存在があります。代表的なのは「参与連帯」です。政府や国会など権力者だけではなく、企業の在り方を監視する市民団体が、政権を超えてずっとやり続けています。これはある意味で、全体を代表する市民運動だと思ひます。

この報告をするためにいろいろ調べてみたら、『就職四季報』という本が出ていて、この企業は残業をどれぐらいしているか、年休の消化率はどうか、ということをランクしています。とても興味深い試みです。こういうようなことをもっと多くのところでやる必要がありますが、その点では、松丸さんが以前、36協定の情報公開裁判を起こされました。これは非常に良い考え方だと私は思ひます。企業は嫌がりますが、36協定の中身はどうかということ、社会的に暴露する活動が必要であり、それを制度化することも必要です。韓国では雇用形態公示制という制度が保守政権のころからずっと出ています。ある企業

が、正規社員が何人で何%、有期雇用が何人で何%、それから派遣労働者が何人で何%、それを全てインターネットで調べることができます。それを今は、女性の雇用はどうか、それも公示制にする動きが出ています。ある企業では女性がどれぐらいの割合であるのか。あるいは非正規は女性が多いのか。あるいは、管理職に女性がほとんどいないのか。こういうことを公的に明らかにしようとしています。それは男女平等に繋がります。それと同じように、36協定を公示し、また、過労死をこれまでどれぐらい出しているのか、出していないのか。あるいは残業時間についても、『就職四季報』には出ていますが、それをもっと公的な、客観的な制度化することが考えられます。あるいは、少なくともそのような制度を作れという運動を起こしていく、こういうようなことも大きな課題になるのではないかと思います。

【司会：松丸正】

もっと聞きたいことがまだまだたくさんありますが、これで終わらせていただきます。ありがとうございました。3人の発言者の方に、どうぞ拍手をお願い致します。

(反訳：笠井弘子、編集：高田好章)