過労死等防止法制定から丸6年、果たして過労死・過労自殺は減少したのか 報告

佐々木昭三 日本で過労死をなくしてゆくことと国際労働基準 川人 博 電通事件・働き方改革により、職場は変わったか?

粥川 裕平 若者たちの自殺予防について

座長:黒田兼一、松丸 正

※報告者名等の氏名表示で敬称を省略しています

【座長:黒田兼一】

本日はみなさん、新型コロナの中でやっと第6回の全国大会を開くことができました。もともとは5月30日・31日に中京大学で予定していたのですが、今回の大会の案内を出す直前に、全国の感染状況と開催校である中京大学の対応を鑑み延期ということにさせていただき、その後の感染状況から開催時期をどうするかと検討し、9月の中京大学での開催を決定しておりました。ところがその数日後、中京大学での開催が困難であるということから、今日ここ安保ホールを会場として、第6回大会を開催することができました。

さて、今日(9月19日)の大会ですが、本来は自由論題やテーマ別報告の分科会を予定していたのですが、それを取りやめ、規模を縮小して2日間にわたってやる予定であった特別シンポジウムと共通論題を、今から夕方5時過ぎまで、途中休憩を挟んで実施いたします。また、会場には報告者と学会幹事の方々のみの参加とし、一部の報告者と学会会員および会員外の参加者には、ネット配信(Zoom)でオンライン参加していただいています。命と健康を大事にする過労死防止学会として、会場の設営・運営に配慮しております。最後ま

でお付き合いのほど、よろしくお願いします。

最初に、特別シンポジウムとして今からお3人の方に、過労死防止法制定からまる6年、はたして過労死や過労自殺はどういう状態なのかということで、それぞれの方から報告をお願いすることにしました。最初、私・黒田が途中まで司会を行い、後半は松丸弁護士のほうにお願いし、最後にまた2人でやるということにさせていただこうと思っております。全体は、今日の前半を午後2時50分までを予定しております。

それでは最初、佐々木昭三さんに、日本で過労 死を無くしていくことと、国際労働基準という形で お話をいただきます。佐々木先生は通称「いのけ ん」という「いのちと健康全国センター」のお仕事 にも深く関わっており、様々な分野でご活躍の先 生です。早速佐々木先生にバトンタッチいたしま す。先生、よろしくお願いします。なお、参加の皆 様が報告に対してご質問やご意見などありました ら、Zoomのチャット機能を使い適宜、質問やご意 見をあげていただければ、討論の時間でそれに 対してご回答できると思いますので、よろしくお願 いします。



日本で過労死をなくしてゆくことと国際労働基準 佐々木昭三

いのちと健康全国センター 社会医学研究センター

【報告:佐々木昭三】

ご紹介いただきました佐々木です。今日、「日本で過労死をなくしてゆくことと国際労働基準」というテーマでご報告をさせていただきます。日本で過労死をなくしていくために、国際労働基準から考えた場合、一体何が重要なのか、課題なのか、そのことをお話したいと思います。

まず報告の柱は、1つは日本の過労死・過労自殺(自死)・過労性疾病の要因と背景、2つめがEU、時短先進国での国際労働基準と働くルール、3つめが日本の過労死・過労性疾病をなくしていくために、で何が課題かということです。

それでは冒頭に結論的なことを4点ほど申し上 げたいと思います。日本で過労死をなくしていく、 そのために何が必要か。第一は1日8時間労働制 の確立です。8時間働き8時間眠り、8時間は自分 と家族、社会活動のためにという、このことを社会 的に定着させていくことです。2つ目は職場での 労働安全衛生の実効性のある確立で、この体制 を職場、事業所で確立して機能させることです。 これは働くことによってケガをしない、災害にあわ ず安全を確保する。それに衛生は、いのちや健 康を守る、生活を守ることですが、それは事業者 (主)の責任であり義務です。働くものにとっては 権利です。このことが日本では大変不十分な実 態です。これを職場でしっかり定着させることで す。3つ目は、労使協議。労働条件は労使が対等 の立場で協議して決めるということが労基法の原 則ですが、このことが日本では大変不十分です。 そのため大事なことは、労働組合を強く大きくし て、社会的影響力を強めること。労働組合がなく ても、労働者代表制や、それから労働者参加が 義務づけられている安全衛生委員会、衛生委員 会において労使で協議をし、それで働くルール、 健康が守れるルールを職場でつくっていくことで す。

1つ目は8時間労働制の確立、2つ目には労働安全衛生の確立、3つ目には労使が協議して決

める、そのために労働組合を強く大きくする。4つ目には、労働行政を労働者保護行政として充実させていく。過労死は労働災害ですので、被災者やその家族の立場に立った労働者とその家族を救済のために労働行政が行われなければならないのですが、今、それがとても不十分です。労働者保護、被災者優先、その立場に立った労働行政にしていく、充実させていく。そのために今、労働基準監督官や技官、事務官が大変少ないのを、人員を増やして、それで労働行政を民主化して労働者保護行政にしていくことが課題です。

以下、3つの柱に基づきながら報告していきます

ひとつは、日本の過労死、過労自殺(自死)、 過労性疾病の要因と背景です。最初にいま深刻 な労働者の健康実態で、項目を書いておきまし た。過労死、過労自殺(自死)、それから過労性 疾病はずっと増加しています。それに労働災害 は、死亡事故を起こすような重大事故の労働災 害をはじめ労働災害、それから職業病、これはア スベストとか有機剤等による職業がんも最近の大 きな問題です。働くことが原因での労働関連疾 病による健康障害は統計上では横ばいや増大 で改善されていない。これは職場での労働安全 衛生、その体制と活動が機能していないことで す。それに定期健康診断では、有所見者で保健 指導が必要な人が過半数を超えている。健康障 害につながるような過重労働で働いている人た ちの健康状態はいっそう悪くなっています。

それに今、長期療養の病気で休む人のトップは精神疾患です。それから職場の中ではメンタルヘルス不全、不調、精神的健康を危うくする人たちが増えている。それが大きな問題になっています。今、日本の職場の中で、過労死をなくしていくことは、過労死につながるような過重な労働、これをなくしていく。それからもうひとつは、ハラスメントです。メンタルヘルス不全不調の大きな要

因として、パワハラを含むハラスメントが職場でいま広がっており社会問題になっています。それをなくしていくことが重要です。労働行政の中でも、今、過重労働をなくしていく、それからハラスメント、特にパワハラをなくしていく。それとあわせたメンタルヘルス対策が重要な課題になっています。これが大きな問題だと指摘しておきます。

そこで、健康を守って働くこと、過労死をなくし ていくことで、何が原則的なことなのかというと、 ひとつは睡眠、8時間基準(睡眠1サイクル1.5×5 で7.5時間基準)の睡眠です。二つ目は健康を 確保していくための食事です。人間はいのちあ る生き物です。三度三度の食事を栄養バランス、 3大栄養素プラスビタミン、ミネラルや食物繊維や 水分などをだいたい決まった時間に三度しっか り食べる。それから三つ目は、仕事以外で自由 な時間を確保して、それを使って自分の趣味や スポーツ、家族との生活、家事、育児、それに社 会的な様々な活動に参加することです。これは 冒頭に言いました8時間労働制が確立していれ ば、8時間の睡眠、それから三度三度の決まった 食事、それに自由な時間で自分と家族の生活と 社会活動ができることです。日本ではこのことが 今、実現してないことが大きな問題です。

それで、次に過重労働をなくすことを言いましたが、過重労働、健康障害につながる過重労働はどういうものがあるか。これは厚労省でも、長時間労働、不規則な勤務、拘束時間が長い勤務、夜勤、交替制勤務を指摘しています。夜勤、夜働くことは人間の生体リズムに逆行して、疲労や生体リズムの乱れがあり、それで健康上、有害業務に指定されています。それから作業環境の悪いところ。精神的な緊張がストレスになるなどがあります。そのために過重労働をなくしていく。それから様々なハラスメントをなくしていくとことが課題です。

では、なぜ日本でこういう過労死の問題やハラスメントの問題がこれほど大きくなってきたのかは、その背景として、新自由主義にもとづく経営、「新日本的経営」という、90年代に入って以降、多国籍化した大企業、その利益を最優先していく経営戦略がすすめられました。そのために賃金を下げる。リストラ「合理化」、人減らし「合理

化」を進めていく。雇用形態を正規から非正規雇用に切り替えていく。そして思想的には「自己責任」が大規模にすすめられ、それに対応する形で労働法制、労働者保護行政が大きく規制緩和され悪い方向へ行きました。派遣法の改悪、労働時間制の改悪、雇用保障の悪化等々です。労働時間は8時間労働制を崩してゆく方向です。このことが過労死の背景と大きな要因であることを指摘したいと思います。

それで今、8時間労働制の確立のために、何が 重要かといえば、それは労働時間だけでなく、賃 金や雇用の確保もトータルとして重要です。8時 間働いたら生活できる賃金確保がないといけま せん。それに雇用が継続して安定していく、これ がなければなりません。そのために安定した良質 な雇用が必要です。それは正規雇用を基本とし ながら、非正規雇用であっても均等待遇で、8時 間働いたら生活ができる賃金確保が必要です。 日本の賃金はこの間、まったく上がらない状況が 続いています。賃金を底上げのため、最低賃金 を引き上げて、今すぐ1,000円、そして1,500円の レベルにして、全国一律最賃制確立などの社会 的な賃上げをすすめていくといことが、8時間労 働制の確立のためには、雇用と賃金とを一体化 した社会的な改善が必要であることを提起して おきます。

次に、労働安全衛生についてです。労働安全 衛生は働くことによって、ケガや事故に遭わな い、安全が確保される。それと心身の健康が守ら れ、いのちが守られる。生きることが守られること です。これは労働者保護法の基本法である労基 法と一体の労働安全衛生法の中に明記され、事 業者(主)にはその責任と義務があります。労働 者はそれが権利としてあるのです。そのために 職場に労働安全衛生体制を作り、しかもそれが 実効性を持つような形ですすめることが求められ ています。事業所が分かれていれば、全体として それを総括する総括安全衛生管理者が必要で すし、建設業のように重層的な下請構造があれ ば、統括安全衛生管理者を置いて全体の安全 衛生管理をしなくてはいけません。安全対策が 必要などころでは安全管理者、すべての事業所 においては衛生管理者を配置しなければなりま

せん。それに50人未満の事業所についても、安 全衛生・衛生推進者を配置して事業者と一緒に 労働安全衛生のとりくみをやる必要があります。 安全衛生の専門家を配置して、あわせて安全衛 生委員会をつくらなければなりません。これには 労働者、労働組合が半数参加です。そこで労働 者の意見、職場の問題、それを解決するために 審議協議する。これが求められています。この労 働安全衛生体制と実効性が日本では大変不十 分です。今、安全衛生の体制と一定の機能があ るところは、大企業、中堅企業の正社員です。そ れに公務員では、これも正規の職員です。圧倒 的多くになって、今、4割になる非正規雇用労働 者や事事業所規模50人未満の中小零細のとこ ろでは、この安全衛生の体制が不十分で、機能 も不十分です。いま重要なことは日本のすべて の事業所で安全衛生の体制とその機能の実効 性が確保できるようにしてゆくことです。

次に、2番目に行きます。EU時短先進国の労働基準と働くルールですが、EUの特に時短先進国、これはドイツ、イタリア、フランス、北欧(スエーデン、フィンランド)で私が調査し、向こうの研究者と交流した内容でお話します。そこで実感していますが、先ほど報告した日本の問題、課題がEUの時短先進国ではそのことが実現していることです。

それは1日8時間労働制が確立して、それが社 会的に定着していることです。それに週の労働 時間は短いところで35時間(所定内)、EUの指令 ですと残業を含む上限規制で48時間です。週休 は二日か金曜半ドンの2・5日か週休三日です。 年休む1ヶ月単位のバカンスがとれる4週から6週 間のレベルです。では一体それがなぜ可能なの かというと、国際労働基準を定めるILOの条約と 勧告は労働時間に関しては14ありますが、それ らを批准して、国内法の労働者保護法(労働法) に反映させています。それにEUの場合ですと ILOの条約・勧告をふまえた国際労働基準を基 準にした「EU指令」の労働者保護基準がありま す。このEU指令がILOの基準よりも上回る内容で のEU労働基準があり、そこに労働時間で言えば 1日8時間、それから週労働時間と週休で、年休 は、ILOは3労働週でそのうち2週間は連続して 取ることです。これ以外に病気休暇制度や学習教育休暇が有給であります。1日8時間で残業がほとんど無く、週休は2日以上、年休は1ヶ月確保して、それで社会が回っているのです。

では一体なぜ、このことが可能になっているの かといえば、まずILOの国際労働基準を批准し て、それを国内法、労働者保護法、労働法に反 映させていることです。それとEUの労働基準で あるEU指令が基準となっています。ILO条約、そ れからEU指令、それらを受けた国内法、労働法 が国基準の働くルールとしてあることです。そし て、それを最低基準にして国内では産業別の労 働組合が産業別協定を結び、労働協約として社 会的に機能しており、その影響力は組合に参加 していないところまで含めて広く影響を及ぼして いることです。この産別協定、産業別基準をもと にして、個々の事業所、個々の企業において は、労働者代表制度、従業員代表制度があり、 そこで労働者の代表、労働組合があれば当然、 労働組合の代表、組合が無くても労働者代表と 協議をして、労使協議をして労働条件、働くルー ルを決めていくのです。社会全体で5つの規制 基準があり、働くルールが決められています。5 つの社会的規制、社会的バリケードで働くルー ルが確立し、機能しているのです。これらは労働 者、労働組合、国民のたたかいと運動がつくりだ した社会的到達です。

最後に、日本で過労死をなくしていくために何が必要かですが、冒頭に指摘しましたように大きく言って4つです。1つは8時間労働制の確立、2つ目が労働安全衛生体制の確立強化、3つ目が労働組合を強く大きくし、労使対等の協議ができるような状況をつくる、4つ目に労働者保護、被災者救済の労働行政の充実です。

過労死をなくして行くために当面重要なことをいくつか指摘します。労働時間については労基法が改定されて、労働時間の上限規制がやっとできました。ただし、これは時間外労働1ヶ月45時間、年間360時間ということで、1日1週間単位の上限がありません。しかもこれを例外として外す建設や運輸や医師があります。それに過労死ラインを超える100時間超える残業を認める特別協定があり大きな問題です。残業を規制する労

働時間の上限規制をしっかりさせることが重要です。ILOの労働時間に関する条約14には、日本はひとつも批准していません。第1号条約の8時間労働制を批准すれば、実質8時間労働制にしなくてはなりません。そのために労働時間の上限規制をし、残業代割増率を上げることになります。

今回の労基法改定は、一応法律の上では一定の上限規制になりましたが、除外する部分をなくし、特別協定も撤廃する方向で改正しなければなりません。特別協定は労使協議による労使協定によって決められるものですが、協定化するには厳格な内容規定が必要です。職場の中での健康問題での影響を労働者参加の安全衛生委員会、労働組合が主導的にとりくまないと労働時間規制できません。今後1日単位の上限規制2時間とか、週単位の労働時間の上限規制15時間とか、上限規制を強めること必要です。

それと労働時間管理、労働時間把握が労基法 改定によって法的に義務化されました。これは前 に出された労働時間管理ガイドラインが法的な 根拠を持ったことです。仕事、事業に関わる拘束 時間には労働時間としてカウントして認めなけれ ばなりません。それに賃金台帳と労働時間の記 録との乖離があってはならない、不払い労働が あってはならないのです。一定の罰則も含みな がら労働時間管理ガイドラインあり、労働時間管 理と把握が法的に必要になったのです。これを 職場で徹底させていくことが重要です。

それからインターバル規制、勤務と勤務の間の時間を空けることが努力義務になりました。EU指

令やILO条約は義務化して法的規制をすることにしています。勤務間隔は最低11時間以上(夜勤を含む看護労働は12時間以上)ですが、健康を守るための睡眠と最低限の日常生活のため必要です。日本はやっと努力義務ですが、やはり義務化して、法的規制をすることが必要です。義務化され11時間空ける時間になれば、1日の最長時間が13時間(24-11)となり1日の上限規制ができます。それに連続する勤務や、勤務途中に少しの勤務中断時間をおいてまた働くこともできなくなります。インターバル規制はとても重要です。

年次有給休暇は最低5日義務化されましたが、 やはりILO国際基準である3労働週、そのうち2週 間連続して休むレベルへすすんでゆくことが必 要です。

それと夜勤規制が必要です。人間の生体リズムに逆行する働き方である有害業務の夜勤、これを本格的に規制していくことです。EUやILOでは、夜業条約があり、夜勤規制が労働時間法制のなかで規制しています。日本の場合、長時間労働と夜勤の問題が健康破壊や過労死の要因になっていること指摘しておきます。限られた時間ですのでポイントをお話しました。以上で私の報告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。

【座長:黒田兼一】

佐々木先生、どうもありがとうございました。ここで司会を交替し、川人先生の報告をよろしくお願いします。





電通事件・働き方改革により、職場は変わったか?

川人 博

川人博法律事務所•過労死弁護団

【座長:松丸 正】

今年は電通過労自殺の最高裁の判決が出て20年。2000年という年は過労死救済の元年ともいえる年で、1999年には精神障害自殺の業務上認定の判断指針ができて、2001年には過労死の長期間の疲労蓄積を評価するという基準ができた年です。電通の過労自殺の事件は、過労死の救済という点でも、その後、過労死防止法ができた前後に同じく電通の高橋まつりさんの過労自殺が、同じような構造の中から生まれています。電通事件は過労死の防止、そして救済にとってその中核にある事件だと思います。その事件を通じて、働き方改革を、職場はどう変わったか、川人先生にお話していただきたいと思います。よろしくお願いします。

【報告:川人 博】

こんにちは。川人でございます。

実は今年は1960年からちょうど60年目になりますので、初めに一言。1960年の6月15日に、大きな出来事があって、若い女性が亡くなりました。 2015年の12月25日に、また亡くなりました。戦後の歴史の中でもおそらく大きく刻まれる2つの事件であります。

1960年というのは、当時の60年安保、日米安全保障条約の問題を巡るデモの過程で、東京大学4年生の学生、樺美智子さんが亡くなった。それから2015年の12月25日には東大卒業後9か月で高橋まつりさんが過労死で亡くなった。実はお二人とも富士山のふもとで、富士山が見える静岡県で育ちました。樺さんは疎開のため小学校から中学にかけて、まつりさんはずっと静岡で。それぞれの時代において、女性としての様々な社会的ハンディを抱えながらも大学で学び、考え、活動し、働いた。このお二人が、こういう形でお亡くなりになったということに私としては改めて哀悼の意を表したいと思います。

資本主義の体制、当時の社会体制に抗議する 過程で亡くなられたのが樺さんで、まつりさん は、この資本主義の体制の中で、どのように社会を良くしていくかという、その資本主義社会の体制の渦の中で亡くなられたと、そのように理解しています。そういう歴史的な出来事を踏まえてお話をしたい。

高橋まつりさんの過労死については、私は3つの原因、背景があると思います。ひとつは日本の資本主義、企業体制の人権蹂躙、長時間労働。彼女の残した様々なメールやTwitterの中で、朝の4時まで働き続ける。あるいは1日に睡眠が2時間しか取れないという事態。それから部長が1ヶ月の残業は70時間までしかつけるな。それ以外は会社の中で社内飲食していたことにしろと、こういう指示をするという、あからさまな残業隠しを行っていたわけであります。これが第一であります。多くの事件に共通しているものです。

ちなみに電通では私自身がかなり調査をして 詳しくわかっている事件で、5人の方が過労死、 過労自殺で亡くなっています。1980年代、90年 代、2000年代、2010年代に亡くなっております。 ちなみに著名なのは大嶋一郎さんと高橋まつり さん。他にもいらっしゃいます。

2番目に、高橋まつりさんの事件について、私 が特に痛感しましたのは、インターネット広告に おける作業の過密労働という点であります。ある いは労働強化という点であります。いわゆるテレ ビ局の仕事ではなく、インターネット広告に従事 するという仕事がですね、彼女がとりわけ過重労 働を強いられた大きな原因と考えています。具体 的にどういうことかというと、テレビは一度コマー シャルを作ると2,3ヶ月はそれを使う、続くわけで すね。視聴率は気になっても、視聴率が今週は 低いからすぐコマーシャルを変えるということはあ りえないわけです。ところがインターネット広告と いうのは、1週間単位でそのコマーシャルの内 容、デザインだとか配置だとか、そういうものを変 えていかなければいけない。こういうシステムに なっている。で、効果もですね、クリック数の分析 を含めて、広告に対する効果というものがすぐに

出てくる。そういう意味では労働に対する、広告に対する反響、それに基づいて仕事を回転していくという、このサイクルが非常に短いペースで続けられている。加えて携帯電話その他、パソコンを使って、自宅でもいろいろ仕事ができますから、1週間単位で際限なく労働が続くようになる。そういうものがデジタルの広告部門であったわけです。テレビコマーシャルの局ではなくて、デジタル広告部門で犠牲者が出たというのは、それなりの必然性があるということです。

ちなみに電通の有価証券報告書を分析しますと、デジタルの広告が初めて登場するのが2006年です。まだ新しい部門なのです。それから10年ぐらい経ったところで、まつりさんが亡くなるという経過があります。

ですので、このデジタル革命と言われる問題が どのように労働強化、過労死を招いていくのか。 このあたりはぜひ、学会でも大いに議論していた だきたいと思います。

1990年代後半から始まったといわれるデジタル 革命による労働形態の様々な変容が問題です。 とりわけ時間と場所の制約を解消する形で深夜 労働の強化、労働密度の強化、仕事のオンオフ の区別がなくなっていく過程が、過労死・過労自 殺の重要な原因・背景にあると思います。

参考までに、私が弁護士として駆け出しのころと今を比べてみますと、駆け出しの時は電話と郵送しかなかった。今はファックス、ワープロ、パソコン、メール、スマホ、と、もう、皆さん方もそうでしょうが、限りない情報があります。この50年間、40年間を見ると、様々な労働形態の変容がありましたが、とりわけ、今のデジタル革命といわれる問題をより分析していくことが大事です。労働規制という場合も、こういった労働形態の変容に効果的な形でどのように労働規制をしていくかということが大事だと思います。

3番目に、高橋まつりさんの問題は、21世紀の 女性労働の過酷さという問題を改めて突きつけた。男女雇用機会均等法が1986年に施行され、 1999年に改正男女雇用機会均等法が施行され、労働基準法の規定も改定されました。この結果、女性の深夜労働などの時間外労働規制が 撤廃されました。従来からあった女性保護の時 間外労働の規制が完全に撤廃された。この1999 年以降、女性の男性なみの長時間労働システム というものが職場に広がっていきました。

高橋まつりさん以外にも、若い女性が過労死で亡くなってきました。著名な事件としては、ワタミの森さんの事件、NHKの佐戸さんの事件などがあります。教育・医療の分野でもとても多くの女性が亡くなっています。

日本の長時間労働を論ずる場合に、いわゆる性別二極化ということが、特に90年代から強調されています。今も強調されています。男性の長時間労働と女性の非正規雇用の短時間労働という存在です。その結果、1999年以降の相当数の女性が男性なみの長時間労働に組み入れられていった過程が、事実上軽視されていたのではないか、それらの女性の労働実態に対する調査研究が不十分ではなかったのかというのが、私の反省を含めた問題意識です。

森岡孝二さんがお亡くなりになってから、関係 者の皆さんが昨年2月に本を刊行されました (『雇用身分社会の出現と労働時間 過労死を 生む現代日本の病巣』)。皆さんもお読みになっ たと思います。森岡さんは労働時間分析の第一 人者で、そして日本の様々な労働時間統計が短 時間労働者も含めた平均として出されているとい うことを指摘して、それによって日本の長時間労 働の実態が曖昧化されているという問題提起を ずっとされてきました。日本の長時間労働を論ず る際に性別に二極分化ということを特徴として強 調されたことの意義はとても大きいと思います。 日本の統計のおかしさを指摘するという意味で、 大きな影響を与えました。ただ、その反面で、女 性の長時間労働者の増大という事実に対する調 査研究が今ひとつ進まなかった面があります。

森岡さんご自身もこの本の分析の中で、2007年の就業構造基本調査の分析をされて、女性の長時間労働が増えているということを指摘しています。それから、熊沢誠先生も、今、文庫本になっている『過労死・過労自殺の現代史』の中で、女性の長時間労働について指摘されている。この文庫の最後の部分で強調されています。ですので、女性の長時間労働研究は、まったくなされていなかったのではありません。もっと私ど

もは、この点の分析をより深めて社会に強く警鐘 を打ち鳴らすべきであったと思います。

森岡さんの本の214ページあたりに、女性の長時間労働者が増えているということを指摘されています。熊沢先生の本の中でも、女性労働の、女性労働者の分化という表現で、女性の総合職や専門職のしんどさについて指摘されていらっしゃいます。1点だけ申しますと、総合職、専門職以外の女性についても長時間労働が結構あるのではないか。例えばワタミの森さんの場合に、専門職・総合職という概念にはちょっと入りにくいと思いますね。ですので、そこはもっと広がっているのではないかと思っております。

森岡さんの分析と、その後、私が調査した分析をあわせてグラフを作ってみました。1997年から2017年までの週60時間以上の長時間労働者の推移を示しています。女性については、急激に広がっています。2000年代に入ると、最後のところ、女性の棒グラフの最後のところでちょっと減ってきていますが、これは高橋さんの事件の公表は2016年に行われました。その問題の影響が2017年の統計には現れていると私は思っています。

いずれにしましても、週60時間以上が長時間 労働と言われますが、そのうちの15%から20%は 女性ですよ。ですから、ごく少ない女性が長時間 労働をやっているという話ではなくて、日本に400 万、500万の、週60時間以上の長時間労働があ り、そのうちの15%、20%は女性であるということ をもっともっと強調していくことが必要であると思 います。

女性労働について、もうひとつ指摘したいのは、長時間労働だけじゃなくて、プラスしてセクハラもある。僕はこれを二重苦と言いたいのですが、例えば最近相談を受けている例では、深夜まで働く長時間労働で亡くなられた女性が、一方では上司による執拗なセクハラを受けていたという事件があります。高橋さんの場合、「女子力」という言葉を繰り返し言われるわけですね。男性上司から「女子力が無い」などと言われていじられていた。ですから総合職の女性は男性並みだからセクハラが無いということでは決して無いのです。また、例えば、ある女性から聞いたことがあ

りますが、最終電車に乗って帰って、その後、自宅につくまで、それはもう痴漢だとかいろいろ含めて、その警戒心とかストレスというのは、男性より絶対女性のほうが多いわけです。ですから女性の長時間労働というのは男性と同じ並みに働いても、さらに女性には様々なプレッシャーやストレスがかかると。このあたりのことも、より分析していく必要があることを指摘したいと思います。

働き方改革の問題に関して、これはご存じのように政府が進めてきましたが、その背景には、労働者、市民側の運動。それから財界の独自の思惑。高プロを入れるとか規制緩和問題。加えて、政府側の支持率アップを狙った思惑。この三つが合体して働き方改革関連法が作られたと思います。実際どうなったかというと、一点、高プロだけについて言えば、わずか数百人しか高プロが適用されていないという問題があって、財界の思惑は必ずしも成功していないと思います。が、先ほどからお話もありましたが、基本的に過重労働が軽減される方向になったかというと、とてもそうは思えない。

統計的にこの間の過労死の統計がどうなって いるかというと、労災申請は拡大の一途です。今 日は、過労死・過労自殺は減っているかというの がテーマだったと思いますが、申請数はずっと右 肩上がりです。これは精神疾患だけではなくて、 脳・心臓疾患もこの間、増える傾向にあります。 それと、他方で労災認定の数や率というのは低 下する傾向にある。つまり申請は増えるけれど も、それを厚労省が労災として認めないという、 そういう傾向がこの間、出ております。加えて問 題としてあるのは、長期未決裁。申請は多いけ れど、結論が出ないという、渋滞しているという ケースが顕著になっています、この1年。で、厚 労省発表でも、未決済件数、すごい数です。年 間の未済件数がどんどん増えているのです。こう いう中でいいかげんな調査をして労災件数の割 合がさらに減る危険性もある。申請数が増加して いる中で、それを労災として認めず、結果的に労 災隠し、過労死隠しが起こる危険性は既に現実 化していると、この点を警告しておきたいと思い

次に、これは特に医師の方々や社会学者の

方々にお願いしたいのですが、日本全体で自殺 者が減っていると言われています。この間、私は 法医学者を含めていろいろ議論したりしていま すが、警察統計をずっと分析していきますと、急 激に3万人から2万人ぐらいまで自殺者数は減っ たのですが、他方で変死体という扱いのものが、 この間どんどん増大しているのですよ。グラフ化 してみると明らかです。警察の分類は犯罪による 死亡者、自殺による死亡者、そして変死体とい う、この3つの分類ですが、その3つの分類のうち の自殺者はどんどん減るけど変死体数はどんど ん増えている。これが何を意味するのか。勘ぐれ ば政策的に内閣や警察が、自殺が減っていると いうことを自分たちの成果として宣伝したいため に、警察の認定の段階で自殺認定を厳しくして いる、少なくしているという可能性がある。この変 死体の増加数について研究をしていただきたい と思います。

もう時間切れです。新しい労働形態がどんどん 進んできている。今、テレワークを含めていろん な労働形態が進んでいる。そういう中で、我々と してはいかにその中でも、先ほどの佐々木さん の報告でもありましたように、労働時間規制をし ていくかというときに、そういう労働形態の変更に も対応できる効果的な規制はどうしていったらい いかということを考えていく必要があると思いま す。例えばテレワークにおける時間外労働や労 働時間の規制はどのようにしていくのがいいのか というような問題とか、様々な新たな課題がある。 私自身は、現行の労働基準法はあくまでも工場 とか鉱山の労働時間の規制を中心にした労働者 保護立法なので、抜本的に労働者のための労 働基準法を作っていくというか、そういうものを目 指すことが21世紀には必要なのではないかと 思っている。従来には考えられなかった問題が たくさんあるわけですね。新しい様々な労働形態 の中でも、政府や財界が言っている規制緩和の 方向で変えるというのではなくて、労働形態の変 更にも有効的な労働法の体系を作っていくこと が課題になっている。口頭での発表は以上にさ せていただきます。





若者たちの自殺予防について 粥川裕平

かゆかわクリニック院長

【座長:松丸 正】

次は「かゆかわクリニック」の院長をされておりま す粥川先生から「若者たちの自殺予防につい て」という話をよろしくお願いします。精神科医の 立場から過労死と若者への自殺予防について 熱いメッセージをいただいている先生です。よろ しくお願いします。

【報告:粥川裕平】

精神科医の粥川と言います。

地球上で今、77億人の人類で、1年間の自殺 者は80万人に上ります。20年前は100万人の自 殺者がいました。最年少、欧米では5歳、日本で

は6歳、最年長は102歳です。1時 間に91人が自殺で亡くなっている わけですから、相当な勢いで人類 は自分を殺している。過労死防止 法制定から6年。自殺者全体は 減っているのに、若者の自殺だけ が減っていない。若者たちの自殺 の現状、背景、対策について検討 した結果を報告します。最初に、ま ず自殺の現状です。図には世界の 自殺の1900年から100年間の自殺 の推移が示されています。

太線が男性で、細い線が女性、 破線が失業率(不況)です。この 100年間で、120年間で世界最大 の20世紀の自殺のピークは失業 率が30%に達した世界大恐慌の 29年と相前後しています。戦後は 不況で確実に自殺が増えていま す。なぜか安定期の1960年代か ら70年代も増えています。

大恐慌で最大の自殺者数が発 生したわけです。言ってみれば、 若者は戦争で殺されて、不況で 殺された。日本の最近50年間の 自殺については、高度経済成長 が終わってしばらく平穏だったのが、自殺のピー クが3つ出現しました。

ひとつはオイルショック後に男性の自殺が徐々 に増え、それからバブルの崩壊で急増し、リーマ ンショック後にうんと増えた。喪われた二十八年 (ロスト28)が、日本が直面する最大の問題では ないかと思います。女性の自殺はだいたい1万 人弱で、あまり不況の影響を受けていない。働く 女性については先ほど川人弁護士が指摘され た問題があろうかと思います。女性は家庭で男 性は会社にという日本的な文化で言いますと景 気の変動により男性が倒れ自殺が増えていると いうことがあるかと思います。

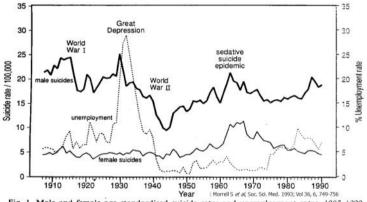


Fig. 1. Male and female age standardised suicide rates and unemployment rates, 190°-1990.



若者に限定してみた戦後の日本の自殺はどうでしょうか。

一番多かったのは戦争直後なのです。敗戦後には相当数の自殺者があった。天皇陛下の為に死に行けと言われた時代、二十歳の青年が零戦に乗って自爆テロを行った。ところが戦争に負けた途端、民主主義で主権在民だというふうになった。この価値観の転換が相当に若者たちの自殺を呼び起こしたのではないか、というふうに考えます。ですから敗戦直後人口10万対16まで若者の自殺者が上がったが、平和になってから、人口10万対6以下に減少したという経緯があります。

若者に限ってみますと、この二十数年間で全体の自殺者は減っている。これは若干の変死体数の増加と逆相関を示しており、調整されている可能性もあるという川人弁護士の指摘もありましたけれども、若者の自殺だけが増えています。小学校から高校生までの年代の自殺者も微増傾向があります。すべての年代で自殺は減少しているわけですけれども、若者たちの自殺だけが増えている。

これを諸外国と比べてみますと、日本と韓国の若者、15歳から24歳の自殺者が増えていて、欧米諸国は横ばいか減っているという統計があります。日本の中高生の年代、確実に自殺が増えている。大学生はどうか。このバブル崩壊後のロスト28年で、失われた28年で、就活自殺という言葉が登場したわけですけども、その背景にはやはり雇用の問題ですね。1年2年かけて就活がうまくいかないので、1年留年してもう一度次年度就活を試みる学生さんがたくさんいます。

それから格差の問題ですね。仮に仕事にありつけても生活できるような賃金が得られないという問題が背景にあります。

2018年の厚労省が出している自殺者2万人あまりの内訳は、男性14,000人、女性が6,500人です。やはり勤労者の自殺ということが大きい。それから教員、勤務医も自殺があります。やはり今まで指摘された長時間過重労働が大きな問題だと思います。同時に、大学生の自殺で、日本の大学生の自殺率は世界標準に達している。これは大変な多さだと思います。

この10代の自殺の増加についてはメディアも注目しており、大きな問題点だと思います。もう一つ留意しておくべきことがあります。青年期というのは、うつ病とか統合失調症とか、そういった精神疾患の好発年代でもあるということです。

なぜ日本で若者の自殺がこんなに増えている のか。もう少し掘り下げてみる必要があります。今 日、お集まりの皆さんは青年期を過ぎて熟年期 から老年期にさしかかっているかと思いますけれ ども、人生は3つの危機があるといわれていま す。高校、大学、専門学校を出て社会人になる 青年期。そしてその後、社会人になってから家 庭を持って、親の介護をし、子どもが自立をする 中年期。それから定年退職を迎えて老後をどう やって過ごそうかという老年期、この三つのライフ ステージで危機があると言われています。最大 の危機はやはり青年期です。これから40年社会 に出て仕事ができるのか、どういう人生を歩める のか。受験と就活、現代日本の若者にとって最 大のストレスになっていると思います。このときに 若者は様々な活動に従事しているわけですけど も、生まれ育った時代がいつかということによって 幸福をつかめるチャンスが増えたり減ったりする のではないか。

1970年以前に生まれた世代は、海外に追いつけ追い越せという掛け声で、高度経済成長で右肩上がりだったので、努力すれば報われるという希望があった。六畳一間に裸電球一個で家族みんなが暮らしていた。薪を焚いてお風呂に入っていた時代から、だんだんと三種の神器が入って生活は豊かになった。当時、1960年前後に中学校を卒業すると「金の卵」と言われて大都市に集団就職できた。今は中学校を出ても大学院も出ても、金の卵とは言われない。どうやって仕事を見つけるか、みんな悪戦苦闘しているわけです。

当時、「若者たち」とか「ドレイ工場」という映画がありました。労働争議もありましたし、学生運動も世界中で起こりました。こうした映画をご覧になった方や記憶にある方はもう若者ではない。今日の若者はどうかということを、よく見ないといけない。現在、45歳未満の方たちはバブル崩壊後に青年期を迎えて、まともに職に就けるということ

(溝上慎一「現代大学生論」 NHKブックス 2004より引用)

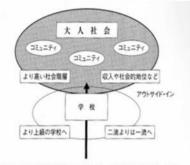


図1-9 1960 年代青年の生き方ダイナミックス(アウトサイド・イン) (注)「学校」が「大人社会」の円に片足を図る入れているのは、「より上級の学校 へ「「選よりは一後へ」といった条件を漢文す学校に入ることが、かなりの部 分より高い社会無限の「大人社会」に参入できる可能性を決定しているからで ある。

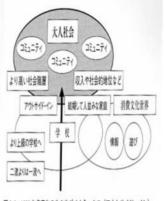


図2-8 1980年代青年の生き方ダイナミックス(アウトサイド・イン)

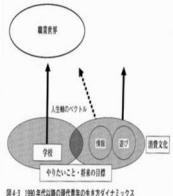


図4-3 1990 年代以降の現代青年の生き方ダイナミックス (インサイド・アウト)

は無い。長期信用金庫や山一証券が破綻し、ネガティブなことばかりが起きているわけです。もうこれは努力してもアカンな、というぐらいに、彼ら彼女らの人生観がなっているわけです。

溝上慎一さんは「現代大学生論」(2005年NHK出版)で、1960年代は引く手あまたの大人社会が待っていたが、90年代以降はうんと就職の場所が狭まって、バブル崩壊後は一段と狭くなったと指摘しています。96年以降は、同世代人150万人の半分ぐらいしか職に就けない。その結果、高学歴になるか、若者たちはさまよってフリーターやストリートピープルになるという事態が起きているというわけです。ニートやフリーターという言葉がこの20数年、確実に流行っています。

働いても生活できないワーキングプアの人が600万人を超えている。彼らが100年前の「蟹工船」を読み、飛ぶように「蟹工船」が売れたということがブームになったかと思います。

1970年を境に、もう人間の未来、人生に青春はなくなったということを、三浦雅士という文学者は

青春の終焉の意味するもの

存存の終為 ※加廉士

かつて人生の核心は青春にほ かならなかった!

1970年を境にこの国から青春は終焉、老人が 孤独死、中高年は親の介護、子どもの行く末 と自らの定年後の不安、若者に未来がない。

→ 高学歴幻想、非婚、未婚、ひきこもり、ニート → 少子社会 → 社会組織の統廃合 → 崩壊 鋭く、明治時代からずっと百数十年を遡りながら 語っています。現在、ご高齢の皆さんは、かつて 青春があったわけです。だけど現在の若者には もう青春は無いのです。そのことを裏付けるデー タとして、非正規雇用が4割を超えている、そして 1990年からの25年間で15歳から24歳の非正規 雇用率が5割近くに増えている、ということから明 らかです。

人生の節目 (Turning Point)

若者は勉活・就活・恋活・婚活・遊活

1974年以後に生まれた世代は、人材派遣法、パブル崩壊(1992年)、阪神淡路大震災(1995年)、拓銀・山一の破綻、リーマンショック(2008年)、東日本大震災(2011年)など右肩下がりの社会の中で「努力しても報われない」という閉塞感を抱いてきた。学歴格差・雇用差別と貧困の嵐の中で、もがき苦しんでいる。

バブル崩壊後28年青年期の危機 若者たちの半数は非正規雇用

この15歳から24歳の若者の就業人口は確実に減っているわけですけれども、非正規雇用だけが実数で増えているのです。正規労働者に比べて非正規は年齢を経ても賃金が全然上がらなくて3分の1以下ということです。大変厳しい状況にあるわけです。

じゃあ賃金は先進国全体でどうかというと、日本だけが賃金が下がっている。他の国は賃金が下がっていない。それと共に、子どもの貧困率が確実に年を追うごとに増えている。だから、仕事

に就いても結婚できない、結婚しても子どもを作れないという、少子高齢社会は日本のこういう若者の未来と現在を象徴しているわけです。

先ほど何度も川人弁護士からも紹介があった 『雇用身分社会』という本を、啓発書を、森岡孝 二氏は書きましたが、労働条件の底が抜けたと いうのはまさにこのことなのです。大変鋭い指摘 をされたことに敬意を表したいと思っています。

最初に佐々木さんが報告された労働組合の存在価値もあるのですが、雇用条件の底が抜けしてしまうと労働組合に加入することもできない。ですから、この日本の若者たちは同世代と連帯する、絆の基盤が無くなっているのです。

先進国日本のGDPはかつて世界2位でしたが、今25位に凋落しています。年金制度も欧米よりうんと遅れて世界第29位です。幸福度は世界第54位ですね。トータルに見ても日本という国はもうG7とかG8とかG20とかに入る資格は持っていないのではないか。それくらい凋落しているわけです。アルベール・カミュという作家・哲学者は、一生懸命重い石を山の上に上げて、頂上についたと思ったらまた転げ落ちるということを繰り返している、そんなことをやっているうちに達成できない課題、無益で希望の無い労働ほど恐ろしい懲罰はないと神々は考える。人間は絶望して自殺する、ということを鋭く指摘をしています。

自殺する人の脳は確実に絶望に包まれている と同時に、うつ病や双極性障害、アルコール依 存など、そういった心の病に冒されているわけで す。

こうしてみると21世紀の日本のメンタルヘルスは、安穏としてはいられない。それにコロナ禍が加わって、もう不安と恐怖で皆さん恐れおののいているわけです。コロナ禍のおかげで雇止めや解雇などで失業、一方で長時間労働がはびこるという、こういう実態にあるわけです。21世紀の奴隷制度はやはり労働者派遣法という悪法ではないかと思います。バブル崩壊の6年前に労働者派遣法が作られた。おそらくバブルはそう長くは続かないだろうと官僚が予測して不況を先取りして作ったのだろうと思います。

こういう中で若者たちの自殺予防に一体何ができるのか。ひとつは自殺の危険のある方たちの

個別的なサポートをしなければいけない。自殺 未遂をした人や死にたいという人に敬意を持っ て、共感し自尊心を保てるようにサポートする必 要があります。自殺の危険兆候である「もう僕は 生きていたくない、会社を辞めたい、人生をひき あげたい」と語ったら危ないのです。

メンタル不調者への気づきと対応

◆ 自己評価Self esteem、自己肯定感Self efficacy

上司の評価	本人の評価	
0	0	生産性が高い (過剰適応に注意)
×	×	生産性が低い (大器晩成の視点も)
×	0	自己愛/天才
0	×	うつ病

若者たちの自殺予防のために 若者が生きやすくなる家庭・地域社会・職場・文化の創造 +若者に未来を与える社会インフラの整備(セーフティネット)

- ・高学歴は未来を保障しない→
 ・「のるかそるか」「勝ち組、負け組」といった二分法を捨て、全ての仕事は、社会の役割を分担しているに過ぎないという職業観を醸成
- 高校・大学の授業料免除(国費・公費負担、私学助成)
- ・就職できない場合は失業保険を 給付
- ・就労移行支援事業、A型、B型事業所などを有効に活用する。・ブラックバイト、ブラック企業、
- ブラックパイト、ブラック企業 パワハラがあったら、過労死防 止対策推進センター、過労死 110番、労基署に連絡をする。

うつ病の発見には、自己評価が重要なポイント になります。本人は職場でよくやれていると自己 評価し、上司から見ても良い場合は、これは適応 の良い人です。が、上司から見て良いのに本人 がダメという人が一番危ないのです。自己評価 の低い人が自殺のリスクがあるのです。生き甲斐 を感じられない、人生がつまらないと言ったらう つ病を考える必要があります。お父さんが49歳で 自殺をして、自らが49歳になったらうつ病を発症 して自殺を考えた竹脇無我さん。お父さんのよう に自殺はしないと誓って、森繁久彌さんにもサ ポートされ8年間闘病して復活したということを NHKの「きょうの健康」で語っています。ですか ら、うつ病は自殺に追い込む、けしからん病で、 必ず良くなるので負けてはいけないと語り続け、 「決して自殺しない」と約束をしてもらうことが瀬戸 際の防止活動の一環です。

そうした土俵際のサポートに加えて、若者たち

メンタルヘルス不具合の発見と対処

予兆発見サイン	不眠、不振	
復職後の業務	1年間は夜勤制限、深夜勤務は禁忌	
安全な職場環境	弱音が吐け、上司が寛大	
怠けと病気の識別	怠けは一貫性がある。病気は明ら かに打率が下がる	
休養中の対応	回復を急がさない	

メンタル不調者への気づきと対応

- ◆ 面談を勧める際の構え
- ・うつ病の治療には周囲のサポートが不可欠
- うつ病は『怠け』や『甘え』ではなく、 その様に見える症状の病気

うつ病の人に接する上でのキー

- ・断固として貴方を守ると上司が明言
- 外出や運動を無理にすすめない
- ・業務負担の軽減し休みに入ることも保障
- ・大きな決断(辞職・離婚など)をしない
- ・ [決して自殺しないと約束]

が希望を持てるような社会を作ることが決定的に 重要で、勝ち組とか負け組とか言っていては駄 目です

最近、「ダイバーシティ」という言葉が使われますけども、個性を持った人格を尊重して、会社のため国のためという滅私奉公的な思想を排除することが決定的に重要ではないか。もちろん労働者派遣法を廃止し、ハラスメントや長時間残業はゼロにしなければいけません。一言で言えば、同調性の排除が育児でも学校教育でも職場の人材育成でも必要だと思います。

モーリス・パンゲ(日仏学院長)は「1960年代の日本の欧米諸国が学ぶべき豊かな労働文化を持っていた。これは生に結びついた価値観があったからだ」と語り、バブル崩壊後、セバスチャン(日仏学院理事長)は「日本はこのままではダメだ、アベノミクスではダメだ。福祉改革によって若者に再び希望を与えることが必要」と提言しています。

世界の指導者で「私がいなければこの国はダメになる」と思っている方たちばかりですが、みんな目つきが怖い。これは人間愛に欠けている人たちではないか。その反対に「私がいると国家に、職場に、家族に迷惑をかけている」と思い込んでいる控え目な人たちが自殺をするのです。

過剰同調性の排除⇒ 秩序愛からの独立

- □ 空気を読んで気配り
- □ 社会・会社で自己犠牲的
- □ 他人のせいにしない
- □ 相手の意向を尊重
- □ 不具合で自分の責任
- ◎ 空気を読まずマイペース
- ◎ 自己中で他人任せ
- ◎ 環境や他人のせいにする
- ◎ 自分の意向を最優先
- ◎ 不具合は他人のせい

若者たちの自殺予防 -まとめー

- 1) 若者の自殺だけが増加
- 2) 背景は最悪の雇用環境 (学歴格差+雇用格差)
- 3) 対策は希望を描ける社会の再構築、自殺の危機へ の適時介入、精神疾患の早期発見・早期治療
- 4) 稀代の悪法=製造業派遣法は速やかに撤廃
- 5) 青年期の精神発達支援、ひきこもり対策など、 もっと大きな取り組みが必要

ということで、今日の日本では若者の自殺だけが増加して、それは雇用環境に問題があって、大学生、高校生にも絶望の未来しか与えていない。それを改善するには、クリニック、学校保健、産業保健での瀬戸際対策だけではなく、ひきこもり対策、不登校対策なども含めた広範な取り組みが必要だと思います。過労死防止学会に参加された皆様、何歳になっても若者に希望を語る活動を続けて下さい。キング牧師は「私たちは夢を持っている。すべての人間は平等に作られている。希望を失わない。夢を語られるような活動をしなければいけない」と語っています。

以上で私の拙い報告を終わります。ご清聴ありがとうございました。



過労死等防止法制定から丸6年、果たして過労死・過労自殺は減少したのか 質疑応答

座長:黒田兼一、松丸 正

※報告者名等の氏名表示で敬称を省略しています

【座長:黒田兼一】

残された時間はあまり無いですが、三人の先生 方のご報告に質問がありましたら、今からでも結 構ですので、チャットで上げていただきたいと思 います。残された時間は、予定ではあと30分ほど になっておりますが、まず私たち座長から質問さ せていただいて、その答えをいただきながら、そ の間に、お聞きになっている皆さんから質問やご 意見をいただきたいと思いますので、チャットで 質問などしてください。

まず、佐々木先生の今日の報告、国際労働基準を基本において話していただきました。全体的に非常にわかりやすい報告だったと思います。お話の中で、EU指令の勤務間インターバルに関して、今回の日本の働き方改革関連法の中でも努力目標という形ではありますが、一応、法律上にも規定されています。この勤務間インターバルを日本の中に定着させるというのが大事な課題のひとつと考えています。佐々木先生のご報告の中で、このEU指令に基づく勤務間インターバルが、かなり普及しているということですが、日本でこれを普及させていくためにはいったい何が必要なのでしょうか。佐々木先生のお考えをお聞かせください。

お二人目の川人先生のお話ですが、冒頭の樺美智子さんと高橋まつりさん、東大生だった二人の女性のショッキングな話を出されました。そして全体的には仕事がデジタル化してきている中での労働基準法を考えていく必要があるのではないか、という問題提起をされました。もうひとつは、長時間労働ということを見る際に、女性労働という視点からみた場合、長時間労働だけではなく、長時間労働それ自体はもちろん深刻で重大な課題ですが、それだけではなく、それプラスしてハラスメントという視点も必要なのではないかという指摘をされました。つまりフェミニズムの視

点から長時間労働について再考する必要があるのではないか、というお話をいただきました。この点で、本日のお話は冒頭で樺美智子、高橋まつりという2人の女性に触れられておりましたので、後者のフェミニズムの視点から長時間労働を見るというときに、これをもう少し具体的にお話いただければなと思います。もう一点、ご報告の中で、自殺の問題についてデータをお示しになってお話になっておられまし。自殺率が減少しているが、他方で「変死体」、「変死」の言葉が出てきます。ここから、川人先生のお話では、自殺認定が甘くなっているというふうに聞こえました。自殺認定が厳しくなったので、変死に移しているのではないか、と私には聞こえましたが、ここは私が聞き間違ったのかどうか、教えてください。

次に粥川先生のお話についてですが、私も含めた高齢者から若者たちまでの全年齢層の自殺予防という視点を考えることは、大変難しさもありますが、報告の終盤で、若い人たちの自殺を予防するという視点から、「働きやすさ」をきちっとしていかなければならない、というお話をされていました。それは私も賛同しますし、その通りだと思いますが、最近の若い人たちの気持ちの問題、ハラスメントの問題も含めて、ある種の特徴があるのではないかと思われます。私のような高齢者からは見えないものもあるのではないか、というふうに想像しますが、粥川先生は精神科医でもありますので、そういう視点から若い人の自殺の増加傾向について、もう少し具体的なお話をいただきたいと思います。

三人の方への質問を一度にしてしまいましたが、順番にお答えをよろしくお願いします。

【報告者:佐々木昭三】

では私からは、インターバル規制のことに関してのお尋ねがありましたので発言します。今回の

労基法改定で残業の上限規制ができたということは、一歩前進だと言いました。それとインターバル規制、勤務間隔を空けて休息とることが努力義務になりました。努力義務ですが、法律に規定されたことは意味があります。さらに、インターバル規制を努力して義務化させる必要がある、と話しました。あくまで努力義務ですので、今後法的に義務化させる必要があり、この取り組みが非常に大事だと思います。

勤務間インターバルで勤務間隔をしっかり空けることが、健康を守りながら働き続けるために非常に重要です。努力義務化されたことによる大きなインパクトで、労働組合のとりくみもすすみ、労使交渉で導入も広がっています。勤務間インターバルは一定時間勤務をあけることですが、勤務間隔時間がILOやEU基準の11時間以上、夜勤の場合は12時間以上という数値基準レベルにまだいかなくて、これより短いところもあり、課題はあります。これからインターバル規制の動きが本格的に始まりだしました。

特に日本の場合は、看護の職場で16時間2交替のような超長時間交替勤務があり、タクシーや運輸関係でも非常に超長時間拘束労働です。この超長時間拘束勤務や連続勤務を規制し、少なくとも勤務と勤務の間を11時間以上空ければ、健康を守る睡眠時間の確保ができ、日常的な最低限度の生活ができます。ILO条約もEU指令も、心身の健康を守り人間らしい生活のための労働時間規制は1日8時間労働制であり、それから週の労働時間規制があり、それらとあわせてインターバル規制も労働時間規制の中心的な位置づけです。

今、労働組合の取り組みとしては、上限規制では特別協定も含めて新たに労使の間で36協定を結ばなければなりません。もう一度基本原則の36協定を見直し、労働組合の側からしっかりと労働時間規制する動きが広がっています。それとあわせてインターバル規制も、特に超長時間労働や勤務と勤務が連続している医療などでは、議論や改善の課題になっています。

【報告者:川人 博】

まず始めに、いわゆる自殺数と変死体数の問

題は、要はご指摘のとおりで、例えば、ある崖の下で亡くなっている人がいた。これは普通に考えて、自殺の可能性と、犯罪の可能性と、それから事故の可能性があります。こういう場合に、犯罪かどうかということは、これはこれできちっと警察の本来の仕事ですから調べる。でも犯罪の可能性が無いということになると、あとは、自殺か、あるいは単なる事故で間違って足を踏み外して落ちたという問題になります。こういうケースについて、安易に調べて自殺でなく変死体扱いにしましょう、という捜査は十分ありえます。

実際、そういう例も聞いたことはあります。ですので、様々な、いわゆる異状死といわれるものが生じた場合に、警察は犯罪かどうかということは、重要な職務で、これはすごくきちっとやる。加えて今、自殺の防止活動の中で警察が自殺の問題についての統計をとって動機分類も行う、という役割も付け加えられたわけですね。そうすると警察が、ある意味では自殺の統計の非常に重要な役目を担っているわけです。

犯罪かどうかを調べるのは仕事だけど、そこから先、自殺なのかそうでない事故死なのか、あるいは自然死、自宅において病気で亡くなっている孤独死のような場合もあります。その問題については、現場段階ではきちっと調べる労力もいろいろな面で必要になります。そのあたりでは、政策的な意図を持って自殺数を減らしたいと思っている可能性もありますし、そうではなくて単に労力的な問題から、自殺ではないと分類する可能性もあります。



私は、この数字の問題を含めて、ぜひ全体の 自殺総体について、若者の問題と同時に全体に ついても学会としても関心を持っていただきたい と、そういう意味で申し上げました。

女性労働の問題について、もう少し付加します と、例えばまず、生理休暇の問題があります。女 性の過重労働の場合、生理休暇はほとんどとれ ない。そういう場合に長時間労働を行うと、一層 肉体的にも精神的にも健康を損なうというような 問題があります。それから先ほども言いましたよう に犯罪との関係。夜遅くまで仕事をしたことに よって通勤途上等における犯罪の危険の問題が あります。あと、これは一般論ですが、どちらかと いうとやはり女性のほうが家に帰ってからの家事 労働を若い人も含めて担うことが多い、というハ ンディもあります。それから、1年目の女性が、会 社にセクハラがあり長時間労働で転職しようとい う場合に、転職可能性は男性よりも厳しいと思い ます。男性ももちろん転職する場合に、良いとこ ろに転職できるかどうか、このまま転職したら非 正規にならないか、というプレッシャーを受けて いて、なかなか過重な職場からは転職できない わけですが、女性はよりプレッシャーが強いとい うのが私の実感です。

ですから、いろいろな意味で女性が過重労働に陥ったときに、その中で健康被害が生じやすい。それらをもっとより分析していくということが独自に必要ではないかということを、過労死防止学会ですので問題提起します。これは命を失うまではいかなくても、健康とメンタルを害して、非常に重度の精神疾患になって、それがずっと続くという方は多数います。そういうことも含めて申し上げたい。

それと最後に、少子化との関係で言えば、やはり男性の長時間労働も少子化の一つの原因と言われていますが、女性の長時間労働・過重労働は、より少子化をもたらす重要な要因になります。女性の長時間労働、一週間60時間労働以上の人が60万人から70万人いるわけです。50時間以上ということになるともう200万人以上いるわけです。そういう実態のフルタイムの女性労働者が増えている中で、それらがもたらす社会への影響をより分析していきたいというところです。

【報告者:粥川裕平】

若者たちの自殺の特徴という質問でしたね。日本の若者の自殺が増えているという現実の意味

するものがとても重大だと思います。恐らく30年 後、50年後の日本はもっともっと深刻な状況にな ると思います。中高生、大学生の若者たちには、 スクールカウンセラーが配置され、大学には学生 相談室があります。そこに訪れてアカデミックハラ スメントとか就活がうまくいかないという相談に訪 れている学生はメンタルクリニックも利用してい て、かなりの率で自殺予防の活動もされている可 能性があります。現に私の外来にも就活中の専 門学校生、大学生、大学院生、フリーターで就 活中の若者も来ています。適切な治療をすれば かなりの率で自殺は防がれるという事実がありま す。ただ、治療すればすべての人の自殺が防げ る訳ではないし、就活が上手くいくわけではな い。精神科医療も万能ではありませんので、残 念なことに通院中に自殺をする若者もいます。

今、20代の若者で就活に苦労して10社目に職場が決まったけれども派遣会社だった。喜んで帰宅して両親に報告したら、父親から「派遣は駄目だ、正社員を目指せ」と云われて落ち込みながら、数社トライしたのです。結局、正社員にはなれなくて、この春卒業して、もう就職して半年経ちました。「自宅から通っているうちは、家賃もいらないので、なんとかこの会社でやっていけそうだ」と語ってくれました。そうしてこの世で生きていく自分の仕事の場所と、社会人としての第一歩を踏み出せば、しばらくは自殺を防げるのではないかと思います。



ただ、厭世感、虚無感に支配されて何をやってもダメだと、カミュのシーシュポスの神話のように、すべて諦めてしまって投げ出しちゃうと、人生にやっぱり光が見えてこない。そういう心境が続くと引き、こもって自殺のリスクも出てくるのではないか。そんなふうに考えています。

【座長:黒田兼一】

ありがとうございました。三人の方からお話をいただきました。会場からご質問があるようですので、お願いします。

【会場参加:熊沢 誠】

まず佐々木先生に1点伺います。日本の過労 死・過労自殺を考える場合にポイントのひとつと して、労働者の発言権の弱さというか、労働組合 規制あるいは労使関係の機能の弱さ、それを克 服するという、それが大事だということですね。そ の点は、私の持論でもありますが、先生はここで は内容的にほとんど論じられなかったと思いま す。そういう労働者の発言権を取り戻す労働組 合の役割として、過労死・過労自殺に対して、ま ず第一にやるべきことをひとつ言え、と問われた ら、先生はなんとお答えされますか。

それから川人先生には、質問だけにとどめるのはもったいないという気がします。実に興味深いお話でした。過労死・過労自殺については、私はわりと耳の肥えている方と自負していますが、川人さんはさすがにこのような興味深い話ができるのか、と感銘を受けました。その上でひとつ女性労働について質問があります。女性労働も長時間労働になっている、過重労働になっている、ということはまったく同感ですが、私の近著ではさしあたり専門職、総合職を重視しました。それは人材活用の男女平等化の代償なのです。

つまり何ていうか、能力主義的平等だから女性 も頑張ってしまうということです。このことは同意 いただけると思いますが、そのことは、敢えて言 えば下層の、例えば店員さんとかブルーカラー 労働者の女性にも過重労働が増えているという 事実と矛盾するものではない。例えば、ワタミの 森美菜さんがそうですね。その場合は、やはり不 遇の経歴、貧困が長時間労働を招いているとい う側面が強いということで、そこは例えば高橋さん や佐戸さんとはちょっと違うところがある。ノンエ リート女性の労働には強制性が強いです。

ただ、この両者、上層の女性労働者と下層の 女性労働者の働きすぎには共通点があります。 それは両者とも近年、家計支持の女性が増えて きたということだと思います。女性が短時間労働 で済むということは家計補助だったからに他ならないわけですが、それに対して今では家計支持者が増えてきた。

その意味はこうです。男女平等の中でやっていかなければいけないという新たな気概という要因もあるけれど、もうひとつはやっぱり、頼りになる男が少なくなってきた。食わせてもらえない。自分でやっていかなきゃいけないし、離婚も増えている。結婚しない人も増えている。女性労働の長時間を考える場合、絶対欠かせてはならないポイントは、上層、下層を問わず、家計支持の要請の問題、自分が家計を支えているという女性の増加に他ならないというふうに思いました。以上です。

【報告者:佐々木昭三】

ご質問ありがとうございます。私の報告の中で 労使関係問題、労使協議して労働者労働組合 の発言力を強める必要性を指摘しました。その 点で労働組合の役割が大きく、労組を強く大き くしてゆくことが必要だと提起しました。現在、日 本では労働組合組織率が18%弱、事業所でいう と9割の中小零細企業の事業所に労働組合がな い状況です。

労働組合があるところではその役割と機能を強めて、その企業だけでなく、産業や地域、全国に労働組合の社会的影響力を及ぼすことをめざしてしていくことが必要です。その点で今、労働組合にどういうメッセージを送るか、ということで言えば、「8時間働けば普通に暮らせる職場と社会の実現を」が労働組合の共通のスローガンになっています。このスローガンと目標をすべての労働者に実現できるようにする構えと立場に立って運動をすすめることが必要であり、そのために職場と社会を変えていく役割を労働組合はもっているとメッセージを送りたいと思います。そのためには労働組合を強く大きくすることが重要です。

労働者保護法としての労基法の基本は、労働条件は人たるに値する人間的な労働と生活であり、それは労使対等の立場で労使協議して決めることです。対等な立場になるには、労働基本権(団結権・団体交渉権・団体行動権)に基づいた労働組合として、対等になり、交渉することが決

定的に大事です。

しかし、日本では8割以上の労働者、事業所では9割に労働組合がありません。この場合に労働者参加で労使協議ができることが認められているのは、労働者代表制度と労働者参加を義務付けている労働安全衛生法にもとづく安全衛生委員会です。労基法基準を超える労働条件、残業、休日労働、夜勤、交替勤務、変形裁量労働などは労働者代表制度で、その代表者と協議をして署名捺印しなくてはならないのです。この制度を労働条件改善に向けて機能させていくことが、労働組合無いなかでは限定的にならざるを得ないですが、大事です。

もうひとつは、労動安全衛生体制で、労働者のいのちと健康の問題は、労働組合のあるなしに関わらず安全衛生委員会が事業所ごとにあり、安全衛生管理者・産業医の安全衛生スタッフと半数は労働者参加です。いのちと健康問題は労働者の発言や意見が求められ、労働組合のあるなしに関わらず労働者の意見を反映させていくということです。労働組合があれば安全衛生委員会を活用して労働条件改善に活かしてゆくことが重要です。

過労死のない健康で人間らしく働く事業所に



ついては、この学会の報告でも、また私が関わっている他の学会でも調査報告されている過労死がなく健康で労働者が元気に働いている企業や事業所があります。そこで共通することは、ひとつは憲法に基づく日本の労働者保護の労働法制がしっかり職場に定着している。労働者保護基準が重視されていることです。それともうひとつ決定的に重要なところは、労使関係が対等な立場で労使協議をして労働条件、労働安全衛生が

決められていることです。事業者・使用者が一方 的に決めない。協議して労働者が理解と了解し て働くルールが決められていることです。

労働組合があれば労働組合がその力になります。労働組合がないところでも、労働者代表制や、労働者参加の安全衛生委員会で行われています。こうした労使対等な労使協議は法律の建前としてはあっても、日本全体としては労使対等の実質での協議実効性がとても不十分だということを指摘しておきたいと思います。

【座長:黒田兼一】

それでは会場でもう一人ぐらい、ご質問やご意見いかがでしょうか。長井偉訓さんお願いします。

【会場参加:長井偉訓】

先ほど、川人さんからのデジタル化とその中での新しい労働基準、考え方について、すでにご存じだと思いますが、フランスの例で言うと、いわゆるオフラインということ、繋がらない権利、これがひとつのヒントになるのではないか思います。

【座長:黒田兼一】

リプライはいいですか。

【報告者:川人 博】

メールを見なくていい権利の話ですね。いわゆる The right to disconnect というものですね。そういうものを含めて、より広げていく必要があるというか、要は私が申し上げたのは、今、労働基準法があり、このうちのここを改正しよう、この条項を改正しよう、この数字を改正しようという方向ではなく、そもそも労働基準法の構造自体を、現在の労働形態に合った形でいかに有効に労働規制していくか、というふうに法律を制定する運動です。これを専門家やいろいろな関係者が共同作業としてやっていく、そういうことが必要ではないか、そういう問題意識です。

例えば、いわゆる顧客という存在あり、感情労働と言われている、顧客との関係の問題、顧客によって規定される長時間労働とか、顧客の影響によるストレスとか、そういう問題もあります。労

働環境ということでは、昔の多くは工場の機械だとか鉱山の中とか、そういうものによって規定されるわけです。その中でどういうふうに健康を守るかという問題だったのですが、今は現代的に言えば、時間と場所を取っ払った形でデジタルによって、世界中どこにいても労働できるような環境になっている。

そしてまた、日常的にも第三次産業の発達によって顧客というセクターが入ることによって、企業がどのように顧客の無理難題から労働者を守って、健康を保っていくかということもテーマになっている。これも、広い意味での労働条件の問題です。

その他にも深夜業というのも、今の労働基準法というのは昼夜交替制勤務がそれほど広がっていない時期に作られています。これだけ交替制勤務が常態化している中で、本来で言えば、1日法定8時間労働と仮にするのであれば、深夜業が入ったら法定労働時間は6時間だとか7時間にするという原則を決めることも考える必要がある。つまり残業代を増加するというような話ではなく、抜本的な問題提起をしていくことです。

財界のほうが導入したいと言っている労働規制 緩和の議論では、今の労働基準法は古いと主張 している人がいます。このような主張に対してどう 対抗するかという問題提起でもあります。今、言 われましたフランスとか海外の例なども含めて、 あるいは先ほども出ましたようなインターバル規 制の問題も含めて、様々な諸外国の例も参考に しながら、日本でどのように労働者保護のための 労働法制を作るかということを基本から再構築し ていくことを、私としては問題提起をしたい。一緒 に考えていきたいと、こういうことでございます。 すいません、長くなってしまいました。

【座長:黒田兼一】

はい、それでは時間が過ぎておりますので、川 人先生の今の問題、新しくできた菅内閣もデジタ ル庁というものを作ろうとして、真っ先に叫んでお りますが、デジタル時代というのは働くということ からすると、時間と場所と、そして性と年齢と、こう いうものを全部垣根がなくなっていくということか らすると、働く時間、働き方、これらについてもデ ジタル庁がいったい何をするのか、見えない部 分もありますが、働きやすい社会をどう作るかと いう視点から、新しい政権がどういうことをしようと しているか、ということもぜひ注視しながら、チェッ クできるような、そういうことをしなければならいな いのではないでしょうか。同時にまた、この学会 のひとつの大きな課題を提起されているように感 じます。

オンラインによる参加者から質問がいただけるかと思っていましたが、なかなかうまく機能していないようです。オンラインを通してお聞きになっている皆さん、この第一部はこれで終了しますが、ぜひご意見、ご感想を寄せていただければと思います。

また、このシンポジウムのご感想だけでなく、今回は、不慣れな中で運営しておりますので、ぜひ、いろいろな改善点やご意見などをご指摘いただければ大変助かります。よろしくお願いします。

どうもありがとうございました。

