

高校生に学ばせたい労働現場の問題と解決策

NPO 法人 POSSE (ポッセ) 事務局長
川村 遼平

1. 働く現場で何が起きているのか

多くの若者にとって、健康に働き続けることが儚い希望となってしまっている。

厚生労働省が発表した資料によれば、10代・20代の労災請求件数は285件にのぼる。その大半は精神疾患だ。若年者の労働相談を受けている私たち POSSE の相談事例をみても、3割以上は何らかの精神疾患・ストレス性疾患を抱えている。いつたい、何が起きているのだろうか。

現場の教員の方々に強く伝えたいのは、「正社員」に対して抱えているイメージを捨て去ってほしいということだ。いま、正社員の価値は大きく低下している。精神疾患にかかる相談者のほとんどは、受験と就活を勝ち抜いて正社員の座に就いた若者だ。

厳しい就職戦線の中、学生はもちろん、教師も教え子を正社員として送り出すべく、日夜努力を重ねている。しかし、がんばって正社員の座を勝ち取っても、その椅子がボロボロになってしまっている場合がある。こうした正社員は「義務だけ正社員」と呼ばれ、彼らの心身を破壊する会社は「ブラック企業」と呼ばれている。

「ブラック企業」では、大量の人員が採用される。いじめて辞めさせることで離職コストはかからないためだ。大量に雇い入れた人員を長時間勤務の中で互いに競わせ、面接だけでは見抜けないパフォーマンスを比較する。

大手気象予報会社のウェザーニューズ社では、この仕組みは「予選」と呼ばれている。月に200時間を超える残業を続けた25歳の男性が、入社した半年後に自殺する事件が起きた。前日に「予選落ち」を告げられていたのではないかとされている。会

	請求件数		決定件数		支給決定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡
脳・心臓疾患	25	13	23	14	7	6
精神障害	260	59	221	43	74	12

※決定件数は当該年度以前に請求があったものを含む

29歳以下の若年者の労災補償状況

出所：厚生労働省「平成23年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ」

社が労災申請や事実究明に協力しようとしなかったため、真相は今も闇の中だ。

こうした「予選」を勝ち抜いた人々は、ウェザーニューズ社の「Weather never sleeps.」というスローガンを内面化するようになる。天気と同じように、私たちも24時間365日眠らないという趣旨だ。「予選」は、「残るも地獄、残らぬも地獄」なのである。「ブラック企業」の視点に立てば、選別と規律化を同時に行える一石二鳥の手法だ。

「眠らない」の精神は、ウェザーニューズの専売特許ではない。IT・アパレル・小売といった業界、更にあらゆる業界の営業職で働く若者からは、過労の相談がよく寄せられる。月に80時間以上の残業を続けていれば厚生労働省の「過労死ライン」に抵触するが、これを超えている相談事例はちっとも珍しくない。

最近報道された事例をいくつか挙げてみよう。居酒屋「日本海庄や」の24歳男性が勤務開始4ヶ月で急性心不全で死亡。残業時間は平均112時間。居酒屋「和民」の26歳女性が勤務開始2ヶ月で飛び降り自殺。残業時間は約140時間。キンビバレッジの子会社で自販機の補充をしていた23歳男性が、担当エリアが拡大した2ヶ月後に飛び降り自殺。亡くなった月は13日で63時間の残業。コココーラ社専門の配送会社の27歳男性が勤務開始4ヶ月で首吊り自殺。直前1ヶ月の残業時間は100時間超。京

セラの下請け会社のSEをしていた25歳男性が4年目にウイスキーを一気飲みして死亡。直前1ヶ月の残業時間は130時間。これらは氷山の一角にすぎない。

長時間残業を強いるこれらの職場の多くは、ほとんどが非正社員で構成されている。業務を単純化・マニュアル化し、非正規だけでまわせる職場を作り上げてきたこれらの会社では、正社員として期待されるのは強固なコスト意識である。コンビニエンスストアのSHOP99で過労うつになった元店長の男性は、自身を「燃料」に喩えた。売上げが足りなければ、バイトには働かせず自分がサービス残業で働く。そうやって正社員としての期待に応え続けた彼は、店長になってわずか4ヶ月で精神障害で倒れてしまう。研修はほとんど行われず、年収は300万円程度だったという。そうした待遇の彼を駆り立てる手段として、「店長」や「正社員」の肩書きは機能している。

彼のような若き正社員が短時間で倒れてしまっても、会社がその責任を負うわけではなく、代わりとなる人間はいくらでも見つけることができ、一から教える内容が少なく済むのであれば、会社にとってデメリットは少ない。そのため、自浄作用ははたらくにくい。

ここまで事例を紹介してもなお「昔も大変だった」という年配の方に遭遇する機会があるので、もう一言だけ付け加えておこう。彼らにとって、がんばった先に見えているのは同じ職場にいる30代の働き方だ。自分たちとほとんど変わらない給料で、自分たち以上に会社に時間を使い、同期はほとんどが辞めてしまっている。こうした職場で頑張り続けようとは、到底思えない。

「がむしゃらにがんばればよい暮らしができる」という期待は、既に過去のものとなっている。有名大卒の若者であっても、上記のような企業で健康を奪われてしまっている。このことをよく理解しておかないと、良かれと思って「がんばれよ」と送り出した生徒が、ブラック企業で精魂尽き果てて退職を余儀なくされるということになりかねない。後になって悔む親や教師を、私は何人も見てきた。

2. 「ブラック企業」の対処法

こうした「ブラック企業」に心身を破壊されない

ためにはどうすればよいのか。さしあたって、事前に見抜くという方法と、入ってしまった場合に上手に逃げる・脱け出すという方法とが思いつくだろう。

「ブラック企業」を見抜く視点はいくつかある。まず、離職率の高い企業には注意が必要だ。辞めさせられていたり、辞めざるをえないだけの事情があると推察できるからだ。離職率を公表していない場合には、従業員の数に比べて採用人数が多いことや平均年齢が若いことから離職率の高さを予測することができる。

また、「リクナビ」や「マイナビ」といった企業の求人情報は客観性に欠けることにもよく留意した方がよい。これらのサイトは企業の求人広告を掲載しているに過ぎない。過労死を出した企業の掲載を取り止めないのかと何度か問い合わせたことがあるが、顧客企業の意向に従うようだ。

ただし、これらの求人サイトの情報は全く役に立たないわけではない。企業が何をアピールしているのかを見ることが出来るからだ。要は、広告の“裏”を読む力をつければよいのである。たとえば、やたらとやりがいを強調する企業には、労働条件や雇用環境が整備されていない場合が多い。若くして活躍の場がある会社は、前述の通り離職率の高いおそれがある。こういった要領だ。

インターネットの口コミ情報も、ツールの一つにはなるだろう。だが、やはり信頼できる内部の人間からの情報が何より重要だ。反対に、こうした内部情報が無い場合、求人情報だけでは「ブラック企業」でないとは言い切れない。また、「ブラック企業」だろうと覚悟しながら、他に就職口が無いために入社する就活生も多い。「ブラック企業」がこれだけ蔓延している昨今、「見抜く」対処法には、どうしても限界があるのである。

したがって、教え子を社会に送り出す立場に立てば、「見抜く」対処法を伝えるだけでは不十分だということになる。では、「逃げる」対処法はどうか。

「逃げる」というと眉をひそめる方もいるかもしれない。だが、精神障害や過労死に追い込む圧力になるよりはずっといいだろう。

「逃げる」という選択肢を持つておくことは、厳しい雇用情勢で若者が自身を守る上での重要な心構えだと言って過言ではない。会社の退職強要は高度化しつつあり、「頑張って認めてもらおう」という

気持ちを絡めとりながら追い詰めていく手法が確立している。

中学レベルの漢字ドリルやナンパなどの無意味な「課題」を繰り返させ、「いじめ」か「鍛錬」か曖昧な領域で「お前はダメだ」と人格否定を繰り返す。別の会社では、「使えない」と毎日言い続け、高度な資格を複数とつても「認めない」と言い、追い詰めたケースもある。いずれも大手の企業で、当事者は精神障害に至っている。

しかし、「逃げる」対処法にもまた限界がある。逃がさない会社があるからだ。

過労状態に追い込まれている労働者からは、「辞めさせてもらえない」という相談が相次いでいる。辞表を書いたことで損害賠償を請求されたり、軟禁・暴行されたケースも少なくない。最終月の賃金支払いを拒んだり、社会保険の手続きを行わないなどの嫌がらせも多い。こうしてみると会社が若者にこだわっているように見えるが、彼らは会社にとって欠かせない人物であるわけではない。彼らが病気にかかって会社に行けなくなると、今度は退職に追い込まれるからだ。彼らは、まさしく「燃料」としての限りで求められているのである。

こういう会社をきちんと脱出するには、実は会社と「向き合う」必要がある。これが、第三の対処法だ。

ごく当たり前のことだが、先ほど事例に挙げたような会社は何らかの法律に抵触している。したがって、きちんとした手段を講じれば、上記の問題は改善することができる。労働審判・申告・あっせん・団体交渉など、個人の労働問題を解決するための制度は、実は豊富に用意されている。

とはいえ、これらの解決手段を利用する方法、細かな条文までを限られた時間内で教えるのは困難を伴う。そこで、POSSEが高校での出張授業で何を教えているのかを紹介しよう。

3. 高校生に何を学ばせるか

POSSEは、高校・専門学校・大学から依頼を受けて出張授業を行っている。各校の生徒層に応じて授業の内容・形態は少しずつ変更している。ここでは、どの対象に向けても共通して意識している点について提案したい。

まず、若者から寄せられる相談事例を紹介する。

関わった事案を話すときもあれば、過労自殺のニュース映像を観ることもある。教室にいる誰の身にも起こりうる事件であることを強調している。現にその可能性があり、万が一そうなった場合に振り返りのつかない状態まで陥ってほしくないからだ。

その上で、四つの「合言葉」を紹介している。これだけ銘記してもらえれば、条文を覚えさせる必要は全くないと考えている。

一つ目は、「会社の言うことが全てではない!」。会社の言うことを鵜呑みにしては自分の身を守ることはできないと、相談事例を通じて伝えていく。会社が提示した選択肢以外のものがあるかもしれない。専門家に相談することで、自分がとりうる選択肢を正しく把握することが重要だと伝えている。

二つ目は、「あきらめない、自分を責めない!」。自分が置かれた状態を是正できないとあきらめてしまったり、「ブラック企業に入ってしまった私が悪い」「私にも落ち度があった」と考えてしまう相談者はよくいる。しかし、違法状態はきちんと対処すれば改善できるし、自分に落ち度があるかどうかと会社が違法行為をしているかは独立の問題だ。自分を省みることは大切だが、会社に違法なことが無いかは専門家の意見を聞いておいた方がよいと伝えている。

三つ目は、「おかしい・つらいと思ったら専門家に相談する!」。たとえば病気になったとき、自分の症状から病名を割り出し、処方すべき薬を特定してから病院に行く人はいないだろう。それと同じように、疲労やストレスを感じた時点で早期に相談に来ることをすすめている。実際に相談を受けていても、今の若者の権利意識は総じて低く、彼らが「おかしい・つらい」と思った場合はまず何かしらの違法状態が背景にある。

四つ目は、「証拠・記録を残す!」。相談に来た人が適切な対処をとれない最大の理由は、何も証拠が無いことだ。「ブラック企業」であると疑っているといないにもかかわらず、会社が提示した労働条件や労働時間はきちんと記録を残しておくように伝えている。

これらの「合言葉」は、いずれも私たちが相談者に対して「こういう心構えを持っておいてほしい」と願うことにほかならない。どれだけ労働法の条文についての知識があっても、実際に会社の中で「NO」と言える若者は少ない。私たちが同世代の

若者として、その気持ちはよくわかる。しかし、せめて早期に「SOS」を発してほしいというのが、授業に赴いた先の生徒たちに期待することだ。

振り返れば、政治経済で「理念」としての法律を、進路教育で「現実」としての社会のルールを教わってきた若者が多いように思う。そこには乖離があった。理念としての労働三権は理念のまま持ち腐れとなっており、ひたすら「現実」である社会のルールとして、会社の言うことには従いましょうという規範が教えられてきたように思う。これからの労働法教育に期待したいことは、現実の社会のルールの中でどのように法律の理念たる人間らしい働き方を実現していくかという実践を伝えていくことではないだろうか。

こうした「心構え」を伝えておくことには、もう一つの効果がある。生徒にとって、母校や恩師は一つの相談窓口としての機能を有する場合がある。実際、学校の教師を経由してPOSSEに繋がった事例もある。「会社の言うことには従え」という心構えだけを教えていても、どう使ったらよいのかわからない理念としての権利だけを教えていても、このような事態は生じなかつただろう。「働いていて何かあるかもしれないから、そのときは相談においで。」という一言が、生徒の人生を守る可能性があるのだ。

4. 希望は集団的なネットワーク

対処法としての「見抜く」「逃げる」「向き合う」、そして社会に出るにあたって持つべき心構えについて紹介してきた。しかし、こういう話をすると、世の中に対して悲観的な印象を持つ生徒も多い。「ブラック企業」を抜け出して、その先に移った会社が「ブラック企業」であることは誰もが思いつく懸念だからだ。

率直に言って、今の雇用保険制度の枠組みでは、立て続けに「ブラック企業」に入った若者を支えることはできない。離職後の経済基盤が無いために「ブラック企業」を抜け出せない若者に生活保護のほか紹介する制度が無かった事例もある。

最悪のケースを想定して、そうならないようにするためにはどうすればよいかと考え抜く中で先ほどの「合言葉」は生まれた。だが、前向きに社会に出ているような展望は、確かにここにはない。

現状に対して何らかの展望を与えることができるのであれば、それは若者の個人加盟労働組合や労働NPOといった、ネットワークの存在だろう。いざというときに自分の身を守れて、会社を辞めてもずっとそこにいることができる。別のメンバーの団体交渉を見ることで、実際に自分の会社で問題が起きたときにどのように解決していくことができるのかを肌身で知ることができる。会社で起きたつらいことを気兼ねなく話し合える空間がある。お互いの身をお互いで守るネットワークの存在こそ、「ブラック企業」の前で立ちすくむ若者にとって唯一の光となるのではないだろうか。

残念ながら、各地にこうした取り組みが浸透しているわけではない。労働法の教育を行う際に前向きな展望を示せるかどうかは、今後の私たち自身の取り組みにかかっていると思って活動を広げていきたい。

5. おわりに

7月19日、東京高裁である判決が下された。静岡県立小学校の新任教員だった24歳の女性がうつ病で自殺した事件で、地裁に続き公務災害と認定された。彼女に限らず、教員は過労死事件の一翼を担う職種だ。POSSEには、非常勤の教員からの相談も寄せられている。ハラスメントや賃金遅配、契約条件の一方的な不利益変更が主な事案だ。学校における働き方は、日本の労働問題の縮図だと言っても過言ではない。

労働法教育でPOSSEを招いてくださる教員の方は、実に多忙な業務の合間を縫って私たちと綿密な調整を行っている。彼らが他の業務に忙殺されているのは非常にもったいないように感じている。教師は、自らの働き方を改善することを通じてこそ、生徒と向き合う時間を増やしたり授業内容に工夫を凝らしたりすることができるだろう。信頼の厚い教員は卒業後の労働相談窓口としての役割も果たしていると述べたが、そうした声に対応するにも時間的余裕が必要だ。また、学校にいる非常勤の教職員の条件を改善するために正規雇用の教員が立ち上がる姿こそ、生徒にとってもっとも良い教材となるだろう。これらの取り組みこそ、実は現場の教員に最も期待していることだと付け加えて本稿の括りとしたい。