

トヨタシステムと労災・過労死・自死

— 40年のトヨタ調査・研究を振り返って —

猿田正機

【目次】

はじめに

【I】日本における「過労死・自死」

1. 日本における「過労死」問題の登場
2. 日本における「過労死」問題の研究動向

(1) 法律家・弁護士からみた「過労死」
「過労自死」

(2) 医師・医学者からみた「過労死」
A 医学における「過労死モデル」
B 「過労死」とは

(3) 社会学者からみた「過労死」
A 社会科学における労働時間研究
と「過労死」

B 日本における「過労死・自死」
と「強制された自発性」

① 「受容する論理」と「強制の論理」、
「自発性の論理」

② 「強制された自発性」、「主体性」

③ 「強制」と「自発性」

④ 「受容」「ヒト基準」と「ディー
セントワーク」

3. 「過労死」「過労自死」と労働運動・裁
判闘争

【II】トヨタの働き方・働かせ方と「過労死・ 自死」

1. 事実の隠蔽と研究の限界性

2. トヨタにみる「労災・過労死・自死」

(1) 研究者からみたトヨタの「過労死」

(2) いわゆる「過労死」出現前後

(3) ルポなどからみたトヨタの「労災・
過労死・自死」

A. いわゆる「過労死」出現以前の
トヨタ

B. 豊田市にみる社会問題

3. トヨタ研究や裁判の経験からみた「労
災・過労死・自死」

(1) トヨタの「労災・過労死・自死」

① 「トヨタ係長のうつ病自殺」事件
(1988年)

② 「模範的養成工の妻子殺人事件」
(1992年8月)

③ 「内野過労死裁判」(2002年)

④ 「エンジン関係技術者の過労死」
事件(2002年)

⑤ 「トヨタ・デンソー過労うつ病」
裁判(2003-08年)

⑥ 保全労働者(33歳)がプレス機
に挟まれて圧死(2004年5月)

⑦ 「セキュリティ担当者過労死」事
件(2005年)

⑧ 「カムリハイブリッド開発責任者
過労死」事件(2006-08年)

⑨ 「過労・パワハラ自死」裁判
(2009年)

⑩ 堤工場組立部で右膝外側副々靭帯
損傷事故(2014年8月)

⑪ 堤工場事業所内にて切傷災害(指

- 骨折) (2017年6月)
- ⑫豊田労基署「パワハラ自殺・労災認定」(2017-19年)
- ⑬上郷工場で移設中の機械が倒れ作業員が死亡(2018年)
- (2) トヨタ関連企業の「労災・過労死・自死」
- ①「トヨタ・デンソー過労うつ病」裁判(2003-08年)
- ②フタバ産業、労災事件(2005年)
- ③トヨタ車体精工(TSK)・労災隠し事件(2006年-)
- ④ティムス・労災死亡事件(2006年-)
- ⑤ジェイテクト・「うつ病」解雇裁判(2009-11年)
- ⑥愛知製鋼、偽装請負・労災隠し事件(2010年和解)
- ⑦沢田工業、労災事故・団交拒否事件(2011年-)
- ⑧アイシン機工(吉田祐二、2011-15年)「復職闘争および労災認定」裁判
- ⑨デンソー期間工・労災認定裁判(2012年-)
- ⑩光生アルミ北海道(2012年2月)
- ⑪「アイシン高丘」吉良工場、「溶解炉に人が落ちた」(2012年5月)
- ⑫ティーエヌ製作所(岩永労災認定裁判)、左眼失明(2012年10月)
- ⑬テー・エス・シー「過労死」裁判(2012-16年)
- ⑭豊通・豊通鉄鋼への損害賠償裁判(2013年1月-)
- ⑮アイシンの新和工場でプレス機に体を挟まれて死亡(2013年8月)

4. トヨタシステムと過労死・自死

ー トヨタ社員労災認定裁判を事例としてー

- (1) 「リーマンショック」と経営・職場

環境の激変

(2) 「残業禁止・パワハラ」と「ストレスの増大・自死」

(3) トヨタの職場の組織・人間関係
(補) 裁判に訴えた妻の思い

小括

おわりに

はじめに

日本企業の過労死・自死(自殺)問題はなかなかなくなる。それどころか若い年齢層や女性にまで拡大してきている。厚労省の「令和元年(2019)年度過労死等の労災補償状況」によると、精神障害についての請求件数は2060件と前年度比240件の増となり、初めて2000件を超えた。それに伴い、「業務上」の支給決定件数も509件と過去最多を更新した。しかし、認定率は32.1%とほぼ横ばいである。脳・心臓疾患の請求件数は936件で、前年に比べて59件の増加である。しかし、「業務上」の支給決定件数は、216件で、前年に比べて22件減少し、認定率は31.6%へと下がっている。

最近、世間を騒がせたのは、電通で新卒一年目の女性社員の過労死事件が再び発生したことである。先の事件の、2000年6月の最高裁判決後の差戻審(東京高裁)で、会社側と遺族側との間で訴訟上の和解が成立し、会社は遺族に謝罪し、賠償金全額を支払うとともに、「今回の事件を深く反省し、今後、労務管理の徹底と健康管理の充実をより一層行い、かかる不幸な出来事が二度と起こらぬよう、努力します。」と約束したにもかかわらずである。亡くなった女性が東大卒であったことや、「電通『鬼十訓』」などがマスコミの紙面を賑わした。しかし、トヨタの実態は、以下にみるように、さらに深刻である。筆者が驚くのは、エリートとされてきた高学歴者が過酷な労働実態の下で、過労死したり退職したりしていることである。

私のトヨタ研究の出発点としては、「トヨタ生産方式」(大野耐一)「自動車絶望工場」(鎌田慧)と西三河の「管理教育」があった。今では、トヨタの生産方式や「人づくり」は全国に広がっている。ただし、本稿のテーマはトヨタシステムと「労働災害」、「過労死」、「過労自死」である。労働者の安全・健康問題を研究テーマとしてきたわけではない筆者が、今回、こういうテーマで書こうと思ったのは、トヨタ研究を続けるなかで、弁護士などの依頼もあって労働裁判と深く関わり続けてきたことや、「愛知働くもののいのちと健康を守るセンターの理事長」に就任したことが背景にある。

1979年の中京大学への赴任以来、トヨタのマスコミの評判は良く、現在に至るまで、異常に高い評価をトヨタは受け続けている。現在も、トヨタタイムズ、スマートシティー、オリンピック後援などトヨタの強烈な宣伝効果もあって、トヨタ批判はほとんどなくなっている。しかし、トヨタ研究を続けるなかで痛切に感じたことは、トヨタの実態を正確に把握することの難しさと重要性であった。日本におけるトヨタシステムの評価も、労働・生活実態の正確な把握なしにはできないというのが筆者の確信である。まして「トヨタ的経営」が「日本的経営」のモデル的扱いを受けているだけに、トヨタの評価は日本の将来にも関係する重要な問題といえる。

日本の労働問題研究者で「過労死」問題に取り組む人は少なかった。そのなかでも、藤本武氏がはやくから労災問題に取り組んでいた。「わが国で労働災害の問題について働く人たちのために書かれた最初の入門書」と著者がいう、藤本武『労働災害』(新日本新書、1965年5月)の「はしがき」の出だしは次のようである。「日々どこかで、日本の労働者のだれかが殺され、傷ついている。それも、けっして少ない人数ではない。年間死亡する不幸な労働者は七千名に達し、不具化したのは数万人、傷ついた労働者は百万を超え

ている。これが、日本の労働災害である。しかも生命や身体はお金にかえられないが、現行の災害補償たるやまことにみみっちいものである」(p.3)。

日本の労働時間が長時間であることは長年指摘され問題視され続けてきたが、高度成長期以降の春闘のなかでひたすら重視されたのは「賃上げ」闘争であった。長時間労働の結果、いわゆる「過労死」が多発し始めた1980年代になって、「過労死110番」に、早くから取り組んだのは弁護士・医師であり、労働運動家や被災者の家族であった。経済関係では、労働経済学者ではなく経済理論を研究していた森岡孝二氏であった。藤本武氏などによって、「法定の労働時間短縮は、法定の最低賃金制と不可分である」と指摘されていたが、時短や最賃が労働運動の中心に座ることはほとんどなかった。それが結果として、いわゆる「過労死・自死」を招くことになったと言ってもよいかも知れない。

最近では、トヨタシステムについては、研究論文だけでなく、実態を伝えるルポなどもひと頃に比べると非常に少なくなっており、一般の人の目には触れにくくなっている。それに変わって国内では、「トヨタイズム」が巷に溢れている。

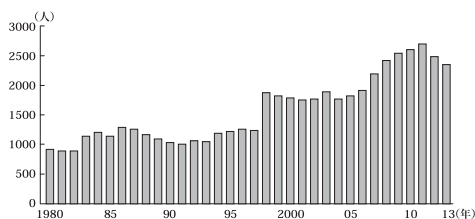
また、トヨタの社史やトヨタ労働組合史も健康・安全に関わる内容についてはほとんど触れていない。本稿は、トヨタを事例として、いわゆる「トヨタシステムと労働災害、過労死・自死」の側面から「日本的経営」の実態に迫ろうとするものである。ただし、本稿ではトヨタシステムについて詳しく触れる余裕はないので、一点だけ注意しておく、本稿で「トヨタシステム」とは、トヨタ生産方式だけではなく、人事・労務管理や労使関係を含む概念として使用していることである。その結果としての「労災・過労死・自死」を中心に論ずることとしたい^(註1)。

【1】日本における「過労死・自死」

日本における「過労死・自死」の人数の正確な把握は難しいが、先行研究を参考にして確認しておこう。

長年、「過労死・自死」問題に携わっている川人博氏は、『過労自殺（第二版）』（岩波新書、2014年7月）の「はじめに」で次のように書いている。「1998年に日本の自殺者が、史上初めて3万人を超え、以来2011年まで14年連続で3万人を超える異常事態が続いた。2012年、13年にはいくぶん減少したものの、なお3万人近い犠牲者が発生している。なかでも憂慮すべきことは、『勤務問題』が原因・動機と思われる自殺が年間約2500人（内閣府統計）にも達していることである（図表1参照）。平均すれば毎日約7人が、仕事上の過労・ストレスが原因・動機となって自殺していることになる。とくに深刻なのは、20-30代の青年労働者の過労自殺である。」（pp. i - ii）

図表1 「勤務問題」が原因・動機の自殺



(注) 川人博『過労自殺 第二版』岩波新書、2014年7月、p.119による。

また、川人氏は「労災申請は、氷山の一角」とし、次のように述べている。「警察庁の自殺統計では、年間およそ2000人前後の被用者（労働者）が「勤務問題」が原因・動機（の一つ）となり自殺に至っている。他方、自殺（未遂事故を含む）に関して、労災申請を行っているのは、2010年度ないし12年度で年間169件ないし202件であり、その

うち労災と認定されているのは、65件ないし93件に過ぎない。

つまり、警察は『勤務問題』が原因・動機と判断している数と比較して、その約1割に相当する数しか労災申請がなされていない。さらに、厚生労働省が労災と認定しているのは、申請があったもののうち3割ないし4割程度にすぎない。つまり、『勤務問題』とされている事例数の3～5%程度しか労災保険の適用が行われていないということになり、文字通り氷山の一角である」(注2)。

川人氏の言うように、もちろん「勤務問題」以外にも、「健康問題」や「経済・生活問題」分類項目などにも過労自殺のケースが含まれている可能性がある。

労働社会学者の熊沢誠氏は、「過労死・過労自殺」の件数を把握するのは非常に困難であり、資料はさしあたり労災に関する行政の資料しかないとしつつ、(図表2)を掲載している。そして、熊沢誠氏は弁護士の岡村親宜や川人博の名をあげ次のように書いている。「80年代末の状況について、日本の死亡統計は『仕事による過労と死との関係を調査していないため』『正確な件数は不明である』としながらも、『人口動態統計』にみる脳・心臓疾患や重患の喘息による職業病・年齢別死亡者数などを検討して、過労死者は『年間1万人を超える』と推定している」(注3)。

また熊沢氏は、過労自殺についても、(図表2)は時系列的には完備しているが、ここでも認定数のもとより請求数でさえ、過労自殺の実数にはほど遠いが、にもかかわらず、「過労死・過労自殺問題を考えるときやはり必須の資料である」と述べている。それは、「なによりもこの表は、伝統的な労災（事故災害、または有害危険作業によるもの）ではつくせない、社会的に認知された死亡事案をふくむ脳・心臓疾患と精神障害の数的傾向をはっきりと表現する。たとえば脳・心臓疾患については、二つの画期による三つの時期に分かつことができる。認定が30件ほど、認

図表2 過労死・過労自殺の労災請求と認定（件数・認定率は％）

年	脳・心臓疾患の労災			うち死亡			精神障害などの労災			うち自殺（未遂ふくむ）		
	請求	認定	認定率	請求	認定	認定率	請求	認定	認定率	請求	認定	認定率
1988	676	29	4.3				8	0	0	4	0	
1989	777	30	3.9				2	1		2	1	
1990	597	33	5.5				3	1		1	1	
1991	555	34	6.1				2	0		0	0	
1992	458	18	3.9				2	2		1	0	
1993	380	31	8.2				7	0	0	3	0	
1994	405	32	7.9				13	0	0	5	0	0
1995	558	76	13.6				13	1	7.7	10	0	0
1996	578	78	13.5				18	2	11.1	11	1	9.1
1997	539	73	13.5				41	2	4.9	30	2	6.7
1998	466	90	19.3				42	4	9.5	29	3	10.3
1999	493	81	16.4		48		155	14	9.0	93	11	11.8
2000	617	85	13.8		45		212	36	17.0	100	19	19.0
2001	690	143	20.7		58		265	70	26.4	92	31	33.7
2002	819	317	38.7		160		341	100	29.3	112	43	38.3
2003	742	314	42.3	319	158	49.5	447	108	24.2	122	40	32.8
2004	816	294	36.0	335	150	44.8	524	130	24.8	121	45	37.2
2005	869	330	38.0	336	157	46.7	656	127	19.4	147	42	28.6
2006	938	335	35.7	315	147	46.7	819	205	25.0	176	66	37.5
2007	931	392	42.1	318	142	44.7	952	268	28.2	164	81	49.4
2008	889	377			158		927	269			66	

資料：厚生省発表（同庁ホームページ）および過労死110番全国ネット事務局／過労死弁護団全国連絡会議事務局（冊子）『過労死110番20年のあゆみ』35頁（2008年）より作成

注1：脳・心臓疾患は脳血管疾患＋虚血性心疾患

注2：「業務に起因することの明らかな疾病」の集計。ただし96年までの請求件数は「業務上の負傷に起因する疾病」をふくむ

注3：認定率＝認定件数÷請求件数。ただし認定件数は当該年度に請求されたケースに限られない

注4：森岡孝二『働きすぎの時代』（岩波新書、2005年）、『朝日新聞』2009年6月9日付により補足

（注）熊沢誠『働きすぎに斃れて－過労死・過労自殺の語る労働史』岩波新書、2018年12月、p.19による。

定率が平均5.7%ときわめて低かった第一期（88～94年）、請求ではあまり変わらないのに平均して認定が81件、認定率が平均して15%に高まった第二期（95～2000年）、平均して請求が829件と激増するとともに、認定も300件強、認定率も36%異常に高まった第三期（01～07年）である。03～07年には、過労死の労災認定率は平均46.5%に達している^{〔注4〕}。

精神障害に関しては、次のように述べている。「推移はもっとなだらかだ。請求では94年、97年を画期に倍増し、さらに99年の飛躍的增加以降、155件から952件まで直線的に増加している。認定も99年から同様の傾向を示す。もっとも認定率のほうは2000年以降、ほぼ20%台で推移している。このう

ち自殺に注目すれば、95年まではほぼゼロであった認定はようやく99年以降に高まり、2000年代に入ると、その傾向をますます際立たせる。請求は約100件から約170件に、認定は約30件から約80件までに、そして認定率はほぼ30%強から50%弱になった。^{〔注5〕}

トヨタや関連企業の「労災・過労死・自死」の実態をみてきた限りでも、職場の厳しい環境からして、労働者にとって労災申請が非常に難しいことは容易に推測できる。それはケガ、大きなケガの場合でも「私病」「自己責任」をとらされるケースが多く、「過労死・過労自死」と思われるケースでも会社側は労災と認めたがらないケースがほとんどであるからである。

1. 日本における「過労死」問題の登場

社会科学の分野での「過労死」研究は弁護士や医師と比較して遅かった。また、労働組合運動における裁判闘争の位置づけも、必ずしも、明確とは言えなかった。「葬式型裁判」「復活のための裁判」などと言われ、「ストライキ態勢をといて幹部の解雇を法廷闘争に移せば争議終了と報告されそれ自体は誰も疑いをさしはさまぬ労働組合運動の常識であった(労働運動史研究 58号『東京争議団の十五年』129頁)」^(注6)とされている。そして、「60年代半ばごろから、・・・裁判は連勝につぐ連勝・・・。おそらく72, 3年ごろからだと思いますが、深まる政治反動、その一環としての司法反動のなかで急速に敗訴がふえはじめました。」^(注7)という実態であった。

争議に関わってきた坂本修氏は1982年頃に次のように述べている。「電機総行動のなかで、労働大臣に提出された要望書では、残業100時間、200時間、300時間のあることが明示されており、事例として、「日立の茂原工場」が上がっていたが、そこでは「1年4カ月のうちに、在職で14人死んで」、そのうち、「8人が心不全、心筋梗塞」であった。「私がびっくりし怒りがわき上がってきたのは、その年齢です。31歳、37歳、38歳、41歳、48歳などの働きざかりの年代です。・・・文字どおり、生きる権利がおびやかされる、そういう時代になってきました」^(注8)。このように、ME・OA化が急進展する1980年代前半には、すでに「過労死」は問題が深刻化していた様子が窺える。

西館静夫氏は著書のなかで、医師の上畑鉄之丞氏へインタビューをしているが、そのなかで、上畑医師は、「労働組合の方針の中に『健康問題』がかなり大きなウェイトを占めてきたといわれましたが、私の印象では高度成長が終わった時期からかなりできていますね。・・・もちろんそれ以前にもあるわけですが、それは限られた労働組合です。それが、現在では一般化し常識化してきたという

ことです」^(注9)。ここからも、「過労死」が社会的問題として表面化する直前の様子が窺える。

それから30年が経過した2016年に、森岡孝二氏は労働組合と過労死について次のように述べている。「日本においては労働組合幹部の間に労働時間の過度の延長が過労死をもたらすという理解が弱く、労働運動がいのちと健康の問題に取り組むという観点が著しく弱かったし、今もお弱いと言わなければならない」^(注10)。

1960年代、70年代の労働裁判と筆者が関係してきたトヨタ裁判の違う点は、昔は、組合の活動家や労働組合が解雇されたり、組合つぶしにあたりということ、争議自体は本人が主体として頑張っていた。現在の過労死・自死争議は、妻なり、親なりが夫や子の頑張りを認めてもらおうと労災認定の裁判闘争に立ちあがるという、以前とはまったく異なったものになっている。しかも、裁判の相手は、たとえば企業(トヨタ等)ではなく労基署・国(労働省)が被告として対峙することになっている。その結果、川人氏が述べるように、「本来の加害者である企業の責任が、あいまいにされてきたのではないか。ちょうど交通事故の加害者が、損害保険会社にすべてを任せてしまって、被害者に対し謝罪もしないのと同じように」^(注11)。つまり、「実践的には、加害者たる企業は、追求の対象からはずされ、高みの見物」をしており、「企業の責任がほとんど免罪されている」^(注12)。この指摘は1990年段階のものであるが、このような状況は現在でもほとんど変わっていない。

2. 日本における「過労死」問題の研究動向

「過労死」問題の研究動向については、長井偉訓稿^(注13)を参照いただくとして、ここでは、過労死問題と深く関わる法律家、医学者や社会学者からみた「過労死」研究について簡単に触れておきたい。法律家には、裁

判ということもあり法律に基づいた、かなり具体的な分析が必要とされ、また、医者には、目の前にいる患者の具体的な死因の解明が要求されるのに対して、社会科学者の場合には、それぞれの分野から、どちらかと言うと抽象的で間接的な死因への接近が試みられるということになる。

(1) 法律家・弁護士からみた「過労死」「過労自死」

弁護士の岡村親宜氏は、「労災職業病」について次のように述べている。「労災職業病とは、社会生活のなかでおきる負傷、死亡、疾病のうち、労働過程と関連しておきる負傷、死亡、疾病をいいます。この労災職業病のうち、労働過程と関連しておきる負傷と負傷による死亡を“労働災害”といい、労働過程と関連しておきる疾病と疾病による死亡を“職業病”といいます。

ですから、働くために自宅の門を出、働きをおえて自宅の門に入るまでの間におきる負傷、死亡は、個人の私生活によって中断された場合を除き、すべて“労働災害”です。また、就業中であれ、自宅で睡眠中であれ、労働と関連性をもっておきる疾病と、疾病による死亡は、すべて“職業病”です^(注14)。つまり、「労働者が資本家に労働力を提供し、資本家が剰余価値を獲得する“労働過程”と関連して発生する労働者の負傷、死亡、疾病という社会現象を、社会科学的に規定して、“労災職業病”というべきだと考えます^(注15)と述べ、そして、「資本主義社会における労災職業病の本質は、資本家階級による労働者階級にたいする階級犯罪だという点にある。」^(注16)と断言している。

そして、頸頸腕障害という職業病患者とされた元速記労働者の手記をもとに、「職業病になって、死にたい思いで生きるなら、職業病を出さない職場づくりのたたかいは、命をかける値打ちがある。」^(注17)とも書いている。

弁護士で、最も精力的に過労死問題に取り

組んできたのが川人博氏で、著書も多い。川人氏は1992年出版の著書で次のように述べている。「日本の企業は、しばしば軍隊に例えられ、労働者は、企業戦士と呼ばれる軍人に例えられる。・・・私も、日本企業は実に多くの点で軍隊と共通している。しかしながら、一点だけ、あきらかに相違する点がある。軍人の場合には、戦場で戦死すれば、その行為をたたえられ、遺族には恩給などの補償が支払われる。しかしながら、企業戦士は過労死で亡くなると、行為を評価されるどころか、しばしば批判される。そして、遺族には何の補償も行われぬ。過労死の現場からみる限り、日本の企業社会ほど冷酷なものはない」^(注18)。

裁判の判決には、紆余曲折があるが、2000年に出された電通事件の最高裁判決は、川人氏が「日本の人権裁判の最高裁判決としては十指に数えられる歴史的な判決である」と言うほどに、「労働者が働きすぎの結果病気になって亡くなると、それは個人の責任ではなく会社の労務管理の問題を考えなければいけないという原則を明確にした判決」^(注19)であった。そして、「この和解では、被告は、原告らに対し陳謝し、今回の事件を深く反省し、今後、労務管理の徹底と健康管理の充実をよりいっそう行ない、このような不幸な出来事が二度と起こらないよう、努力することを約束した」が、それにもかかわらず、電通は2015年に再び、「電通過過労死自殺事件」を起こすことになる^(注20)。

本稿でみるトヨタ自動車の場合には、ほとんどの人が実名で裁判することなく終わるために、従業員が多いということもあり、労災・過労死問題は、はるかに深刻であるにもかかわらずトヨタ労働組合は問題視せず、社会的な大問題にならずにすんでいる。上手く逃げ切っているというのが正確であろう。

1998年に、日本の「会社主義」や「市場原理万能主義」を批判し、川人氏は次のように述べている。「いま、私たちに一番求めら

れているのは、競争によって活路を見出すことではなく、国際的にも国内的にも過剰な競争に必要な規制をおこなって、荒々しい市場競争に歯止めをかけることではないだろうか。そして、時間と心のゆとりをもって、国内の社会政策、地球規模での社会政策のあり方を考え、軌道を修正していくことではないだろうか」^(註21)。

2010年に出版された『過労死・過労自殺 大国ニッポン』（編書房、2010年6月）のなかでは、「スウェーデンへの挑戦」ということで次のように書いている。「年間3000時間労働が蔓延している日本企業に、スウェーデンの年間1500時間労働では太刀打ちできないのかもしれない。加えて、日本では、長時間残業をやっても、サービス残業が多く、コスト面でも企業側の負担が少ない。

悪貨は良貨を駆逐するといわれる。日本人として日本を悪貨と呼ぶのも躊躇するが、過労死まで生む長時間労働のシステムは、悪貨であると言わざるを得ない。過労死大国日本による『スウェーデンへの挑戦』が始まっている。私たちは、スウェーデンの優れた面に学びながら、日本社会の改革を急がねばならない」^(註22)。これを敢えて引用したのは、私がスウェーデン留学中に、川人氏が学会へ参加するためスウェーデンの第二の都市にあるヨーテボリ大学へ来た折に、私の妻を含めた三人でレストランで話し合った経験を思い出したからである。

法律家や弁護士からみた「過労死・自死」については、日常的に裁判や改訂運動が行われていることもあり、「認定基準」や「判断基準」、「企業責任」さらには「パワハラ基準」、「セクハラ基準」そして最近の「自殺対策基本法」、「過労死防止対策法」、「働き方改革関連法」など取り上げねばならない問題点も多いと思うが、ここで触れる必要はないであろう。

(2) 医師・医学者からみた「過労死」

「過労死」問題に取り組んだ医師・医学者に、細川汀氏、山田信也氏や田尻俊一郎氏などがいるが、細川汀氏が、1978年に、『現代「合理化」と労働医学』（労働経済社）出版した際に、山田信也氏が「発刊によせて」を書いている。そこで、山田氏は日本の労働生理、労働衛生という分野の研究の遅れや労働者の意識の問題について触れ、次のように述べている。

「ただ残念なことは、白ろう病の問題ではかなりやられているのだが、頸頸腕障害の問題に典型的にみられるように、その労働の生理的負担の内容をときあかす仕事が弱いために、病理の理解、疲労の現れ方の理解の上に未解明な点が多いことである。

しかし、このことは、日本の労働生理、労働衛生という分野での学問の発展が遅れていることからくる制約である。体力生理などの場合、いろいろな実験もできるし、そのためのお金もスポーツ振興の立場から出やすいことがある。しかし労働生理という場合はそうはいかない。現場で現実に労働している人たちのテストをすることは、ほとんど不可能に近い。それが行われる場合、企業サイドから行われる方が多く、それは非公開であったり、いろいろな制約があったりする。そのうえ職場の労働を実験的に組み立てることは、生産本位の職場に阻害をもたらすのでまずできないことである。そこで労働と疲労・病気の因果関係を誰にでも納得できるような形で説明することができないことになるのである。

また、これは労働者の意識の問題でもある。たとえば自分の職場で新たな労働システムが導入される場合、どれだけ労働がきつくなり、それがどういう労働負担を持っているかをときあかすための調査・研究をやってもらうというような条件を、労働者なり労働組合なりが提供するということができれば、労働生理とか労働衛生の分野における学問の進

歩はもっともっと早いものになるだろう。このようなことは、社会的に見て、労働組合活動として当然保障されてしかるべきだという社会的常識が育っていかなくてはならないだろう。

労働組合運動が、いま述べたような条件をいまずぐにつくることができるかどうかは別にして、労働者がそういう認識をもたないかぎり、学問の成果が労働者に還元されてこないし、労働者の要求する課題が学問の課題と一致して発展するということはありえないのである。日本社会全体における科学的認識を進展させるために労働者が果たす役割もまた、きわめて重要なことである。それがないかぎり日本の労働衛生の進歩もないといえよう。細川さんの、ひたむきな人生をかけた仕事は、まさにそうした前進を期待し、若い研究者に労働者との結合をよびかけ、労働者の自覚をうながしていく科学の最前線でのとりくみなのである」^(注23)。

また、田尻俊一郎氏は、1985年に、いわゆる「私病」とされた病気を「職業病」として認定させ、労災が認められた事例として朝日新聞労組の、29歳で倒れ、クモ膜下出血の病名で亡くなった仲間の労災認定のたたかいについて触れ、当時の様子を次のように述べている。

「最近、昨日まで元気で働いていた職場の仲間が突然倒れた、という話をよく耳にします。それは脳卒中やクモ膜下出血であったり、突然血をはいて倒れる胃・十二指腸潰瘍であったり、ときには鬱病やノイローゼなどの精神・神経の障害であったりと、病名は様々ですが、多くの場合『まだ若いのに』という点で共通しているようです。同時に『あいつは働きすぎや』といわれるのも共通しています。・・・こんな病気は、当然昔からありましたし、特別な意味での職業病とよばれるものでもなく、決して目新しい病気ではありません。だからこれまで大抵は、素因に由来する私病だとして取り扱われてきました。

単に『若いのに仕事が偉かったから、お気の毒な』という同情が寄せられる程度でしかありませんでした。

このような状況に対して、『ほんとうに私病だとしてよいのだろうか』『仕事のしんどさが仲間を死に追いやったのではないだろうか』という問題を投げかけた人たちがいました。それは朝日新聞労組のひとたちでした。

29歳の若さで倒れ、クモ膜下出血の病名のもとになくなった、1人の仲間の死の本当の原因は、打ち続く夜勤・残業などの過重な労働のせいではなかったか、だとすれば『職業病』として認定され、それなりの報いがあたらされて当然ではないのか、というのです。1970年のことでした。厳しいたたかいの末、やっとこの人の労災が認められました。そのためには5年という歳月が必要でした」^(注24)。

そして、この著のなかで上畑鉄之丞氏について触れ、次のように書いている。

「東京・杏林大学の上畑鉄之丞助教授は、「過労死をひきおこす七つの要因」として①長時間労働の連続、②夜勤・交代制、③緊張を伴う激務の集中、④生理的苦痛を伴う労働環境や気候のもとでの労働、⑤一時的にせよ突然重いものをもつなどの激しい重労働、⑥再就職、配転などでの精神的緊張、⑦生活の急変、を挙げています。

また上畑さんは、『過労死をおこしやすい職業』として①管理的労働、②知的・専門的技術労働、③運転労働、④夜勤・交代制勤務、⑤肉体労働、の五つを指摘しています」^(注25)。

その上で、「働き盛りの死を招く労働要因」と「働き盛りによくみる病気」について田尻氏は、次のように整理している。

「働き盛りの死を招く労働要因－①労働の質の変化、②深夜・交代制勤務、③いちじるしい長時間労働、④精神・神経の緊張を伴う業務、⑤生理的苦痛をともなう職場環境、⑥激しい重労働も原因に、⑦再就職・配転など

の精神的緊張、⑧新しい質の疲れと『過労死』^(注26)。

「働き盛りによくみる病気—①老化を考える、②職業性疲労、③高血圧と動脈硬化、④脳卒中、⑤クモ膜下出血、⑥狭心症、心筋梗塞、⑦糖尿病、⑧胃・十二指腸潰瘍、⑨肝硬変、⑩ガン、⑪心の病」^(注27)。

そして次の様な重要な指摘をしている。「相談例の多く、認定例の多くは、本来の意味での重労働が原因で倒れたものではないということです。それらのひとたちが従事した仕事のひとつひとつの動作や作業は少しも“重激”ではない。しかし労働全体としてみればその負担は決して軽くないといった種類の労働のありようが問題にされたのでした」^(注28)。

「過労死の認定闘争にかかわり、いろいろと職場の話聞き、調査、勉強していくなかで、現在の労働、『合理化』についてこんなことが少しずつ分かってきました。つまり生理的能力の限界いっぱい、あるいはそれを超えて働かねばならぬ過密労働と、健康に働くことを阻害する反生理的要因の強まりが、『軽作業』の負担を重いものにしていくということです。このような労働を、私達は『重い軽作業』と呼んでいます」^(注29)。これらは、後に述べるトヨタの労働についても共通している点である。

A 医学における「過労死モデル」

スウェーデン・カロリンスカ大学・テオレル教授の demand（仕事の要求度）— control（裁量の自由度）model が有名であるが、アメリカ・マサチューセッツ工科大学・カラセック教授の拡張カラセックモデルでは、これに「support」つまり「仕事の支援度」を追加している。また、日本の「過労死モデル」では、さらに「長時間労働」が追加された。

1993年日本ストレス学会シンポジウムの総括で、テオレル教授は次のように述べて

いる。「日本の過労死モデルは、我々の提唱した循環器疾患のストレスときわめて類似している。唯一の異なる点は、日本のモデルには、長時間労働というもうひとつの要因があるが、我われのモデルでは長時間労働を想定していなかったことである」^(注30)。

B 「過労死」とは

田尻俊一郎氏は「過労死」という言葉について次のように述べている。

「本稿を進めるにあたっては、『過労死』という言葉で、仕事による過労が主な原因でおこる、主として内科的な病気のことを指すことにします。従って、『死』と付いていますが、主な原因が仕事による病気であれば、必ずしも病気の種類を問わないで、（とはいえ、事柄の性格上、脳血管障害や循環器系が主な対象になると思いますが）、しかもその病気の結果幸いにして救命され、健康をいくらかでもとりもどしたようなケースも、この中に含めていくことにします」^(注31)。

また、上畑鉄之丞氏は次のように定義している。「“過労死”とは、脳血管疾患など循環器疾患の労災認定問題に関連して使用されるようになった社会医学用語で、発症の誘因に過重な労働負担や職業ストレスが関連していることを示した概念である。筆者は、『過重労働が誘因となって高血圧や動脈硬化が悪化し脳出血、くも膜下出血、脳梗塞などの脳血管疾患や心筋梗塞などの虚血性心疾患、急性心臓死などを発症し、永久的労働不能や死亡に至った状態』と定義している」^(注32)。そして、上畑氏は、「過労死労災の問題点」として、次の三つをあげている^(注33)。第1は、認定基準の問題で、過労死は、1987年10月に改訂された新認定基準にあるいわゆる「過重負荷」主義にもとづいて判断され、……。現実に慢性的な長時間労働のもとに発症している多くの過労死事件が、「通常の所定業務」内とされてしまう危険も大きいこと、第2は、被害者に立証責任を負わせている問題、

第3に、過労死の労災申請では、決定されるまでの期間が長期間になり過ぎること、である。これはその後、30年間にわたって多くの裁判傍聴支援を続けている筆者にとっても痛感する問題点であり、ほとんど解消されていない。

(3) 社会学者からみた「過労死」

歴史的に日本の労働問題を研究対象としてきたのは社会政策学会である。以下で、会員の研究から、その流れを簡単に追ってみた。

A 社会科学における労働時間研究と「過労死」

1987年5月の社会政策学会の共通論題は「現代の労働時間問題」であったが、そこでは「過労死」問題は取り上げられていない。しかし、1990年を前後して「過労死」問題の深刻さが明らかになり、日本の長時間労働に関わる研究書の出版が急速に増えた。その時期、国際比較の視点から、多数の労働時間研究を発表されたのが藤本武氏であった。『日本の労働者－賃金・労働時間と労働組合』新日本出版社、1990年11月、『世界からみた日本の賃金・労働時間』新日本新書、1991年5月、これより以前に、「労働安全衛生の国際比較」(『国際比較 日本の労働条件』新日本出版社、1984年11月)を書き、また、労働総研・労働時間問題研究部会編『日本の労働時間』(学習の友社、1994年5月)のなかに「労働時間短縮の日本的障害について」を書いている。そして、当時、「働きすぎ」に関するニュースは巷に溢れていたが、スウェーデンに興味をもち始めていた私にとって、岡澤憲英氏の「生活大国スウェーデンの余暇観 年休11週間一休まぬもの働くべからず」^(注34)は衝撃的であった。それらから見えてくるのは、国際的にみた日本の労働者の極端に劣悪な労働条件・環境であった。

当時、江口英一氏は『賃金と社会保障1073』誌(1992年1月上旬号)の「特集I・

日本人はなぜ?働きすぎるのか」のなかの論考のなかで、次のように述べている。『働きすぎ』は、個々の人の問題でなく、みんなの問題、一つの体制、すなわち『過重労働体制』で、「やはり、いい古された言葉で、それは搾取の今日的体制ということになる」。「その中味、実態は何かといえば、結局、労働力が全体的に再生産不可能におちいつている、ということ」で、それは「全体的に、というのは、たんに日々の働く能力＝労働力が、睡眠や疲労や病気になってあらわれるように、順調に発揮できて行かない、といったことだけではありません」。それだけではなく、「家庭生活」や「地域住民としての生活」、さらに「高齢期の生活」を含めて「それらがうまく継続・循環し、うまくいっていない状態、それを私は『過重労働』の実体だと考えています」。「だから『働きすぎ』の問題は、労働時間を短縮しただけではすまないわけです」。「しかし重要なことは、日本の労働者は・・・職場の労働、つまり結局賃金がすべてだ(極端ないい方で悪いのですが)となぜ考えるのか、考えさせられてしまうのか、ということです。・・・いずれにしても、労働者の目は職場へ職場へと向かい、いわば閉塞状態みたいに、そこでぐるぐる死ぬほど廻り、目は内へ内へと向かって、どうして外に向かないのか、ということです」。「ともあれ、生活の場面、特に住宅、教育、医療の場面が、つまり生活の社会的基盤がしっかりすれば、反対に労働者は賃金ばかりに目がゆき、追いつめられることは、ないのではないのでしょうか」^(注35)。

藤本武氏は『労働災害』(新日本新書、1965年5月)において、「問題は、この資本主義社会では、純技術的にいえば、労働災害を防止できるのに、それをさせない条件が存在しているところにある。それは何か。結論をいえば、利潤追求のためにのみ生産がいとなまれるという、機械の資本家的充用である。・・・それはちょうど、労働時間を短縮さ

せる可能性をもっている機械的生産が、資本家的に使用されると、逆に労働時間の延長の手段になってしまったのとまったく同じである」^(注36)と述べている。氏は同著で、「年間死亡する不幸な労働者は七千名に達し、不具化したのは数万人、傷ついた労働者は百万を超えている」^(注37)と指摘しているが、このような実態が55年後の今も、企業社会・日本では克服されていないで続いているということであろう。

また、藤本氏は1994年時点で、先の「労働時間短縮の日本的障害について」という論文のなかで、労働時間短縮の条件は、国際的にも国内的にも成熟してきているが、その「日本的障害」になっているものとして次の五つを挙げている。(1)日本資本主義の異常な貪欲性、価値増殖欲。(2)日本産業の特殊な構造。(3)日本の労働組合の特質。(4)日本の労働者の特殊な労働意識。(5)国の政策。ここでは、最近あまり触れられることのない(2)と(4)については、次のように書いている。(2)については、a.日本では中小企業の比重は、著しく高い。b.日本的な下請制の存在。大資本の中小資本にたいする支配・従属・収奪の重層的体制。これは、下請工場における低賃金と長時間労働を必然化し、とくにカンバン方式はそれをいっそう加速化する。c.劣悪な賃金・労働条件。d.この大きな賃金、労働条件格差は、法定40時間労働制の障害となってきた。

そして次のように先進工業国との違いを指摘する。「日本の特殊な下請制・中小企業の低劣な賃金・労働条件は、大資本にとっての利潤の源泉の一つとなっているので、他の先進工業国の大資本のように、公正競争確保の観点から、公正な労働条件の実現、つまり立法による労働時間の画一的な規制の実現を日本の大資本は主張せず、むしろ中小企業の長時間労働、低賃金の温存をはかることに利益を見出しています。これは、労働時間の短縮にとって一つの日本的障害となってきた

す。」。この指摘は、後のトヨタの分析には不可欠の視点である。

また、(4)について、「日本の労働者のおくれた意識が労働組合のたたかいのを弱め、無視できない一つの障害になっている」として、次の七つを挙げている。①労働協約は、労働力の時間ぎめの売買契約であるという意識がハッキリしていないことが多い。②人権意識が低い。③企業帰属意識が強い。④階級意識が希薄である。⑤バカンス意識が低い。⑥家事分担の性差別を当然視または容認する夫婦が少なくない。⑦日本の実質賃金は、なお著しく低い。時短闘争をすすめるためにも、賃上げ闘争が必要。

そして、労働時間に関するILO条約を「何一つ条約を批准していませんが、それは条約の内容を満たしていないため、批准できない」と指摘している^(注38)。これが書かれてから、すでに27年が経過しているが、この事情はほとんど変わっていない。若い年齢層や女性にも過労死・自死などが頻発し、むしろ状態は悪化しているといつてもよいかも知れない。

バブル崩壊後の1996年頃に浪江巖氏は、労働時間の歴史的推移について「毎月勤労統計調査」をもとに次のように述べていた。「日本経済が戦後の復興と成長の軌道に乗った1950年代以降労働時間は延長傾向を示したが(第1期)、1960年をピークにそれ以降労働時間の短縮が進んだ(第2期)。しかし、その時短の進展も1970年代半ばには止まり、それ以降は横ばいなし微増に転じた(第3期)。「ただ労働時間の水準とトレンドをこの統計の数字で判断することには重大な問題がある。」として、次のような理由を挙げている。(1)「常用労働者」のなかに短時間雇用者も含まれていること、(2)いわゆるサービス残業が含まれていないこと、(3)男女間で二極化構造が強まっていることを指摘し、「この間の時短の進展を過大に評価することは厳に戒めねばならない」^(注39)。

現在でも、過労死・自死問題を研究テーマとして取り組んでいる人はそう多いわけではない。私自身にしても、30年ほど前に、水野幹男弁護士に頼まれてトヨタの「過労死」問題に関わることになったのが「過労死」と関わることになったキッカケであった。それ以来、トヨタやトヨタ関連企業の多くの労災・過労死問題には関わってきたが、さまざまな産業・業種・職種の多くの「過労死」裁判を支援するようになったのは、2015年8月に、愛知健康センターの理事長に就任してからである。

わたしの期待に反して、日本の労働運動は後退し、つまり雇用・賃金・労働時間そして労使関係は悪化を続け、その結果としての労働者の健康・安全も脅かされ、いわゆる「過労死・自死問題」まで発生させてしまっている。そして、労働運動や政治に期待できない結果として、「日本の労働運動が、過労死の被災者と家族の社会的救済活動に取り組み、この取り組みをバネに、『企業中心社会』変革の旗手（担い手）となることを期待」^(注40)せざるを得なくなっているとみることもできる。

医学だけでは過労死問題は解決しない。法律だけでも解決しない。これだけだと、起こった結果に対するたたかいになる。原因を究明し、その根を断つことが必要である。そのためには、「働き方」だけではなく、「社会・企業・生産・労働・教育の仕組み」そのものにも目配りが必要である。

「過労死」防止に奮闘し、「過労死防止学会」の初代会長を務められ、先年亡くなった森岡孝二氏は次のように述べていた。「日本の企業システムには、・・・高圧釜の環境がつくられていて、それが圧力あるいは強制力となって、労働者から自由時間とともに、人格的な自由を奪い、しばしば労働者を企業の緊張ないし責任を背負い込んで過労死させるほどの働きすぎに駆り立てている。・・・労働者が過労死的状況から脱出することを阻んで

いるのは、自分の責任と他人の責任とを区別できない状況であるまえに、自分の時間と他人の時間とが区別できない状況である、といわなければならない。労働時間の制限が過労死の根絶に決定的意味をもつのはそれが生活時間における『自他不可分』の状況を解消する決め手であるからである」^(注41)。

森岡氏は、前掲書の「第9章 企業中心社会の変革と労働時間の制限・短縮」のなかで、「脱サービス残業と脱会社人間」に必要なこととして、次の4点を挙げている。①労働基準行政と労働基準監督官、②労働組合に求められる働きやすい職場づくりのための役割、③企業内福祉より社会保障の充実を、④労働能力の社会的評価システムと同一価値労働・同一賃金。そして、②のなかで次のように強調している。「職場の安全衛生管理のためには産業医や安全衛生担当者などの中立的な専門家の参加が欠かせないように、生産計画に対応した標準作業時間の決定や要員配置にあたっては厳正公平な立場に立つ産業工学（IE、インダストリアル・エンジニアリング）の専門家の参加が欠かせない。労使協議制度はこういう専門家の進言や助言を排除しては真に効果を上げることはできない。また、労使協議制は労働者の主体性が保持されてはじめて実効性をともなうが、そのためにはなによりも労働者の人格的独立性が承認されるとともに、労働組合が、企業から独立を回復して、労働者の生命と生活を守る組織としてその本来の役割をはたすようになることが不可欠である」^(注42)。筆者も、ここで指摘されている点の重要性を特に強調したい。

そして、「過労死」問題に積極的に取り組み、貴重な業績を上げている労働社会学者に熊沢誠氏がいる。「過労死防止学会」の第一回大会では記念講演をしている。熊沢氏は著書で、次のように述べている。

「企業の要請を規制する主体—行政と労働組合—。過労死・過労自殺が私たちの国の際立った特徴の一つであること背景を、ひと

えに企業労務の論理に求めることはできない。コスト削減と納期厳守のために労働者に過重労働を求めることは、ある意味で万国共通の論理だからだ。企業の要請を前提の認識としたうえで問わるべきは、それゆえ、その貫徹を過労死の頻発を防ぐ方向で規制すべき諸主体の性格であろう。すなわち、この日本における労働行政と労働組合のありようが当然、次の関心事として浮上するのである」^(注43)。

「労使関係の現代史という文脈からいえば、個人の仕事の態様についての組合の沈黙は、高度経済成長期、低成長期、バブル期を通じて正社員の雇用と昇給がまずは保障されてきたことに組合が支払ってきた代価ということもできよう。その間、企業はほとんど規制を受けずに能力・成果主義的な選別を行使することによって、配置と異動、仕事量・ノルマ、残業指示などのフリーハンドを享受できるようになった。能力・成果主義の最後の言葉は広義の労働条件の『個人処遇』である。この『個人処遇』がふかく浸透した後ではそして、選別に耐えようとする労働者の競争意識が以前よりも連帯の気風を風化させている。その必然の成り行きとして労働組合は平成不況にいたって、それまで高い『代価』を支払って得たはずの雇用確保と順調な昇給という約束が裏切られた時でさえ、労組に対してより親和的な政権を待望することのほかにほもうなにも抵抗することができないことに突然気づかされている……。

さしあたり主流派の労働組合運動に必要なことは、企業に求められる能力と成果の内容と水準へのノンエリート的規制、人事考課による労働条件格差の限度をふくむ『個人処遇』のチェック、労働者が自分に割り当てられた労働にまつわる苦しみをいつでも訴えることのできる組合運営の慣行構築であろう。これらが着手されない間は、日本の労働者は、【自動マシンを支障なく稼働させる能力・成果主義的な個人選別の企業労務－労働

のありかたという領域からの労働組合主義の撤退－サバイバルを願う労働者の必死の競争的適応】という、三位一体の相互補強関係のなかに閉じ込め続けられる。過労死・過労自殺は、こうし閉じ込められた労働者のがんばりの臨界に必然的に生まれた事象にほかならない」^(注44)。

「とはいえ、現代の労働が言葉の厳密な意味において奴隷労働でない限り、過労死であれ過労自殺であれ、それらは働きすぎを要請する企業の論理に対する、労働者のいくばくかは自発的な対応の結果として現れるのだ。過労死・過労自殺は総じて、この『階級なき』日本の労働者になじみの『強制された自発性』から生まれる悲劇の極北なのである。」

「この『自発性』の内容は、・・・労働者の類型によって異なるだろう。さまざまの亜種をもつ『(やりがい)の搾取』という関係も確かに認められる。・・・このような諸類型では、『要領よく』ふるまえばあるいは働きすぎの自発的な抑制が一定程度可能だったかもしれない。しかしその点では、多くの営業職型、一人作業型、そしてほとんどの連続・反復作業型では、働きすぎはなによりも働かせすぎであった。ここでは『強制された自発性』という言葉が不適當に思われるまでに、働き方における主体性や自発性は逼塞させられているかにみえる」^(注45)。

筆者は、以前からトヨタ労働者の「自発性」について、トヨタの場合には、実質「強制」であり、「強制された自発性」という言葉は適當ではないと主張してきたが、2018年の熊沢著によると、「多くの営業職型、一人作業型、そしてほとんどの連続・反復作業型」がトヨタ化し、「働き方における主体性や自発性は逼塞させられている」ようである。「強制された自発性」については次項で少し詳しく述べたい。

熊沢氏は、さらに次のように述べている。「とりあえず言えることは、私たちの国では、特定企業の従業員としての成功、雇用保障や

順調な昇給、その保証となる自分の働きぶりへの会社の高い評価がなければふつうの生活はむつかしいという労働者の確信が、高度経済成長の爛熟期、およそ60年代後半から70年代にはいくぶん動揺をみたとはいえ、基本的に揺らぎはしなかったことだ。

この『確信』は、みずからと家族の生活のため、労働者を不遇の職場でも文字どおり最後まで刻苦精励させる動因であった。・・・家庭責任というものの強烈な自覚・・・妻たちもアンヴィバレントな状況におかれていた。

この点では、夫にも妻にも、性別役割分業を肯定するジェンダー規範がなお規定的であったということもできる。とくに80年代の男たちの過労死についてはそうだ。しかし今、観念としても生活実態としても、ジェンダー規範はようやく後退しつつある。有配偶女性にも独身の女性にも、生活補助のためというよりは家計支持のため雇用労働に携わる人が増えている。女性の職場進出が今こそ従来の働かせかたの変革をもたらすことがなければならない。そうでなければ今後は、過労死・過労自殺が男性のみに特徴的な現象ではなくなるだろう。すでにその兆しは専門職や営業職の若い女性の過労自殺の事例にみられる。・・・これまで働き手の妻たちは、その夫や父親よりも会社の要請を相対化することができ、それゆえにこそかけがえのない人を喪った後は、労災申請や裁判闘争を通じて、企業社会のもっとも具体的な告発者に転生することができた。けれども、さしあたり現時点は、その女性たち自身が過労死・過労自殺の当事者に加わる時代の時代の門口にあるようにも思われる」^(注46)。

そして次のように言う。「多くの場合、『市民』とは『顧客』『消費者』を意味している。・・・労働現場への洞察の欠如がもつ決定的な問題点は、現代日本の産業社会では、市民＝消費者のほとんどもまた、自らの職業の場ではなんらかの『しがらみ』に囚われた

働きすぎの人びとにほかならないことの忘却であろう」^(注47)。

そして、長時間労働以外の「過労死・過労自殺の諸要因」については、次のような項目を「仮説的に列挙」している^(注48)。

- ・労働時間管理が曖昧で、サービス残業が恒常化している。
- ・深夜労働を含む二交替制のため、睡眠時間の確保が危うく、疲労が蓄積される。
- ・数値的に明瞭であるか否かに問わず、生産量、品質、契約高、そして納期などについてのノルマの「必達」がきびしく督促されている。特に注目すべきは、往々にしてチームノルマが個人ノルマでもある管理者や現場リーダーの場合である。
- ・職場の要員が少ない。業務の支援体制がない。またはひとり作業である。
- ・成果主義が侵透するなか、上司が抑圧的である。同僚関係も競争的で職場に助け合う雰囲気がない。
- ・労働者の収入に占める基本給の比率が低い。

長くドイツの労働時間研究をしている田中洋子氏は、2006年に、日本の労働時間は「歴史的な臨界」を超えており、「環境の変化に対応した新しいシステムをつくるべき歴史的段階に今入っている」として、次のように述べている。

「歴史的に大きく機能してきた、長労働時間を止めようとする力は、現在立ちすくんでいる。・・・長時間労働を止める動きは、人間が心身ともに健康に生きていくために、また家庭や地域での生活を普通に営むために必要な、その意味で社会にとって必要不可欠な方向性なのである。・・・

今必要なのは、放っておくと自ら、市場から、組織からの圧力により人間の限界点までのびていく可能性をもった労働時間に社会全体として歯止めをかけなければいけない状態になっていることを、まず一人ひとりがはっきり認識することである。労働時間を長くす

る力だけが強くなり、反対の力が弱くなりすぎていることについての自覚を、意識的に共有することである。そして、市場や競争や効率といった価値の前で『遠慮』してしまうことなく、意識的にその手段を探し、強める努力をすることである。これ以上、長時間労働でこわれてしまう人々を生み出さないためにも」^(注49)。

その後も、長時間労働下での「過労死・自死」は広範化・深刻化するが、田中氏は12年後の『社会政策 第10巻第1号』（ミネルヴァ書房、2018年6月）の労働時間の特集の「座長報告 なぜ日本の労働時間はドイツより長いのか」のなかで、次のように述べている。

「日本は先進国水準の労働時間短縮を繰り返し目標として掲げてきた一方、短縮の方法については国際ルールから離れ、日本独自の道を進んできた。3～4週間の有給休暇の法規定は行なわない、労働時間の法的上限規定よりも労使による実質無制限の残業協定を優先する、などの独自の道を選ぶことで、日本は実際の労働時間を短縮しないまま、個人や家族に負担や犠牲を転嫁しながら企業活動を進めることを是としてきた。しかし、工業化以来100年以上にわたって続いてきたこの労働時間のあり方は、今や歴史的な臨界を迎えていると考えられる。

それは第1に、女性就業率の上昇と今後の女性就業への期待の中で、生活時間を考慮しない無制限の労働時間という概念がもはや通用しなくなっていること、第2に、人々の頑張りと心身の疲弊が、少子高齢化による労働力不足の中で限界にさしかかっていること、第3に、バブル崩壊後に育った世代の人びとが、上の世代が根強く持つ、長時間労働を通じた経済成長という成功体験にもとづく価値観をもはや共有していないことという3点に起因している」(p.21)。

そして、最後に述べている。「労働時間の上限を設けないまま、長時間働き続けてきた

日本は、環境の変化に対応した新しいシステムをつくるべき歴史的段階に今入っていると見えよう」^(注50)。

また、フランスの労働時間を研究していた清水耕一氏の次の指摘を、日本人は深刻に受け止める必要があるだろう。「21世紀初頭の日本の労働時間はフランスの労働時間に関する歴史に照らせば法規制がほとんど存在しない19世紀的状况にあるような印象を持たざるを得ない」^(注51)。

「過労死防止学会」は、2015年5月23日に設立記念大会が開かれたが、その目的は「過労死（過労自殺および過労疾病を含む）の実態、原因および背景に関する調査研究を行い、その成果を過労死の効果的な防止のための対策と取り組みに生かすこと」（会則第2条）であった。その後、毎年、全国大会が開催されている。2017年に開催された「過労死防止学会第3回大会」では、「若者に広がる過労自殺の要因と対策」をテーマとして「特別シンポジウム」が行なわれた。会員以外の参加者も多く、一般の関心の高さをうかがうことができた。

川人博（弁護士）報告では電通事件が取り上げられ、高橋まつりさんの過労死が世論に大きな影響を与えた要因としては、「同じような労働環境に多くの若者が置かれているという実態」があり、また、「ここ数年間の過労死防止運動の高揚が基底にあった」と述べた。高橋さんの過労死の原因には電通固有の事情と他と共通する原因があり、共通の原因としては、「労働時間隠し」「パワハラ・セクハラ」「際限ない顧客サービス」があり、固有の事情としては、「過度な精神主義（鬼十則『殺されても放すな』）」「過度な年次支配」「本業以外の訓練」があるとする。

そして、川人氏は「高橋さんは自発的に長時間労働を行ったのか」と問い、熊沢誠氏の言うような「強制された自発性」ではなく、「強制された苦痛労働」だったと述べた。この点について、今野晴貴氏（POSSE代表）

は、かつての「強制された自発性」は賃金などの「見返りがあってのこと」だったが、現在は「見返りもない」とコメントしている。

広瀬俊雄（医師）報告は、普段、われわれには知ることのない、医師・医学生対象の研修会での調査内容が報告され興味深いものであった。澤路毅彦（朝日新聞）報告は、二つの電通事件の経済・労働環境の変化について触れ、「第一事件と第二事件の違い」は、『『若者の労働環境が大変だ』という認識が（少なくとも）若年層と政策レベルでは共有』されていることだと述べた。

久保直純（過労自死遺族）報告では、改めて公務職場の酷い実態を知らされた。久保さんは公務員は民間よりまだ「まとも」だろうと思い、息子さんに公務員を勧めたと後悔していた。入庁1年目で納税課・徴税係に配属された息子さんは、500～1200件を担当させられ、やってもやっても仕事が終わらない状況に追い込まれて自死した。その後、裁判は和解したが、久保さんにとっては「和解とは納得ではなく諦めの気持ち」であったという。そして、「残された遺族のメンタルヘルスも大事」と述べた。

中澤誠氏（東京新聞）は、経営者は目先の利益追求に走り、その「しわ寄せは立場の弱い若者に」といっているとし、それゆえにか、「安定志向の高まりから若者の会社依存度は高まっている」と指摘し、「過重労働によって貴重な人材を使い潰すことは社会にとって損失」と述べた。

しかし、いつも気になることは、経営・労働システムや労使関係への言及が少ないことである。また、人事・労務管理の議論（例えば、「人づくり」）も弱い。今後、小・中・高校教育の「管理教育」や実践主義に傾斜する高校・大学教育と過労死との関係の議論も必要であろう。

B 日本における「過労死・自死」と「強制された自発性」

本項では、長井偉訓「日本における過度労働・『過労死』問題の研究動向－『強制』と『自発性』を巡って－」『愛媛経済論集』2017.11）と黒田兼一『戦後日本の人事労務管理』（ミネルヴァ書房、2018）を主たる素材として、「強制された自発性」について論じてみたい。黒田氏は、森岡孝二氏から会長を引き継いだ過労死防止学会の現会長である。

①「受容する論理」と「強制の論理」、「自発性の論理」

長井論文は、『『過労死』の直接的な要因となっている日本の労働者の“働き過ぎ”・“働かせすぎ”』に関して、おもに社会科学の学問領域からどのような議論が行われてきているのか、その研究動向を整理すること』を目的としたものである。

長井氏は「過労死」要因の重層性について触れた後で、次のように述べている。日本における『過労死』問題は、公衆衛生学や産業精神医学、労働法学、経済学、労働史や労使関係論、労働社会学などにおいて取り上げられてきた。「そこで、これらの学問分野が過労死の直接的要因となっている日本の労働者の働き過ぎをどのように説明してきたのか、そのアプローチの特徴について整理してみたい」として、以下の5つのアプローチに整理して論じている。①日本の労働者の就業意識や労働文化、②現代資本主義・日本型企業社会論、③労働史・労使関係論、④「(やり甲斐)の搾取」論、⑤「ブラック企業・ブラックバイト」論。詳しい説明は省略するが、「むすび」で、「その際に最も重要な論点は、『強制の論理』だけで、日本の労働者は『過労死』する程までに働くはずがなく、そこにはいくらかは『自発的に受容する論理』があるのではないかということであった。つまり、日本の労働者が『サービス残業』を伴う長時間労働を『受容する論理』を『強制の論理』と『自発性の論理』からどのように説明

するのかというのが、最も重要な理論的課題であった」と述べている。

②「強制された自発性」、「主体性」

「強制された自発性」について、もっとも精神的に主張していたのは過労死防止学会第1回大会で記念講演をした熊沢誠氏であった。氏は、たとえば次のように表現している。「『働きすぎ』ということも、現代日本企業の『働かせる』論理と、日本型従業員のそれへの適応としての『働いちゃう』心理との相互作用によって現れたもの」であり、「日本のサラリーマンが仕事にとりくむ姿勢は強制と自発のはざま」にある。熊沢氏は、これを「『半ば強制、半ば自発』の、あるいは『強制された自発性』にもとづくモラル」と表現している^(注52)。モラルとは、一般的には、「目標を達成しようとする意欲や態度、やる気」のことである。「過労死であれ過労自殺であれ、それらは働きすぎを要請する企業の論理に対する、労働者のいくばくかは自発的な対応の結果として現れる」ものであり、「過労死・過労自殺は総じて、・・・『強制された自発性』から生まれる悲劇の極北」^(注53)と述べている。

「強制された主体性」については、たとえば、次のように書かれている。「ファシズム的な統制と抑圧の世界をさておけば、労働者の状況はつねに資本の論理と労働者の適応—あえていえば合意—との相互作用を通してあらわれる。とはいえ、日本のサラリーマンの『主体性』が、真空状態のなかでの自由な選択ではなく、先行する強力な〈企業の要請〉によって方向づけられ枠組みをあたえられている。組合ばなれに関しても事情は同じだ」^(注54)。

③「強制」と「自発性」

「強制された自発性」については、一般論としては間違いではない。「強制された自発性」という言葉にショックを覚えた人も少な

くない。「強制」と「自発性」という、普通では相反する言葉がひとつの熟語として、語られていることに驚かされるのだ。しかし、私は、「強制された自発性」という言葉は極力使わないようにしている。それは、在職中にある教員が、この教員は比較的ゼミの学生を厳しく指導している先生であったが、熊沢先生のこの言葉を使って、「強制しても自発的にやるようになればいいんでしょ」と私に言ったことにショックを受けたからである。愛知県西三河は、「強制」しても「自発的」に勉強し、「進学実績」さえ良ければOKという風潮が支配的な地域でもある。各人が、自分で都合よく解釈してこの言葉を勝手に利用していた。主張者の主張にお構いなく、言葉が独り歩きする例である。

私は、熊沢氏のように非常に多くのケースをチェックして「過労死・過労自殺」を論じてきたわけではなく、主として、トヨタや関連企業のケースを中心に調査し分析してきた。そこから出てきた結論は、トヨタマンを「つくり」、その言動を支配してきたのは、いわゆる「管理教育」やトヨタの人事労務管理・生産システム・労使関係を利用した、従業員への「内的・外的強制」をとまなう、いわゆる「トヨタシステム」であるということであった。「外的強制」は、たとえば、体罰、集団行動の強制などで、「内的強制」は、意欲ややる気などを高めるためと称して、言葉で、強い刺激、厳しい〔激しい〕非難、叱責をすることである。現在では「パワーハラスメント」に相当しよう。それが愛知県西三河から全国へ広がり、日本的な「管理教育」「日本の経営」として一般化し、「過労死・自死」の大量発生を生み出してきたのである。

それだけに、私は、例えば、正社員として採用され若くして過労死したり自死したりする若者の「強制された自発性」を云々することにはためらいを感じる。小中高校生活を通じて、個性・人間性や自主性を軽視され続け、自己を確立することを許されなかった若

者の「自発性」を云々するよりも、そのような社会システムしか作れなかった大人の責任こそ問われるべきものであろう。自主性を育てる機会を与えられなかった子どもや若者たちが、職場でどんな性質の「自発性」を発揮することになるのかは十分に考える必要がある。筆者が研究対象としている、個性を尊重するスウェーデン社会のあり方と比較するとそのことを痛感せざるを得ない。

ここで一言、追加しておきたいのは、日本語の使い方の難しさである。筆者は、以前は、「自主性」、「自発性」や「自律性」という言葉を「自らの規範に基づき自主的、自発的に行動すること」という良い意味でのみ考えていた。トヨタを研究するようになって以来、それらの言葉がすべて企業内では悪用されて使われる場合があることを知らされた。たとえば、「自律性」であるが、「自律」は「自らの規範に従って行動すること」と思っていたが、トヨタの場合には、それが「労働強化」に完全に悪用されていた。「トヨタの労働現場を参与観察」した伊原亮司氏は次のように述べている。

トヨタの「現場では日常業務、改善活動、職場運営と、様々な形で『自律性』が発揮されている。では、そのような『自律性』の発揮は労働量の『規制』に結びついているのだろうか」^(註55)。伊原氏は「労働強化をもたらす『自律性』について、「合理化を促進する『自律性』と『バッファー』という負担を強いる『自律性』」について触れている。

「合理化を促進する『自律性』」については、次のように言う。「労働者により大きな負担をかけておいて、それに『自律的』に対処させるといった強圧的な手法もとられていた。労働強化が先なのである。・・・

もし、生産のスピードを上げることによって生まれた余裕が労働者のものになるのであれば、『自律性』の発揮は、ある程度、労働者による労働量の『規制』に結びついているといえる。だが、現状では、労働者が作り出

した余裕は経営側に収奪されているのである。労働者は、労働量を少しでもコントロールしようとして生産のスピードを高めているだけなのであるが、そうすればそうするほど、合理化のシステムのなかにいっそう組み込まれていくのである。

なお、現場の職制は、この『自律性』と合理化の関係をしっかりと理解している。だから意図的にわずかな『自由裁量』を労働者に与えながら、労働者が『自発的』に合理化に加担するように仕向けているのである」^(註56)。しかも、「ラインが次第に『システム化』されていくにしたがって、経営側の認めない形で『自律性』の発揮は非常に困難になっていった」^(註57)。

「『バッファー』という負担を強いる『自律性』」については次のように述べている。ライン労働者は、「遅れた分は残業である。もし、中間在庫にもう少し余裕があれば、ラインのスピードがもう少し遅ければ、このような『工程の微調整』はほとんど必要ない。労働者は『微調整』という負担を強制的に求められているのである。・・・労働者に工程間の『バッファー』の役割を担わせている。労働者にとってこれは大きな負担である。『微調整』をとおした『自律性』の発揮は、『量』の『規制』に結びつくどころか、それ自体が、『量』の増大になっているのである」^(註58)。

日本の研究の大いなる欠点は、労働者への「内的・外的な強制の論理」を十分に明らかにせず、熊沢氏の「強制・自発」論に飛びつき、それが支配的になってしまったことである。先にみたように、今野氏や川人氏の「見返りもない」「強制された苦痛労働」のように分析が深められていることも確かである。

しかし、強制する手段が、かつては体罰のような肉体的暴力を伴うものが主であったが、いまでは、それが目には見えにくい、公教育や企業内教育での、いじめや暴力、パ

ワー・ハラスメントやセクシャル・ハラメントなどに変わっていることが問題の本質を見え難くしていることも否定できない。

④「受容」「ヒト基準」と「ディーセントワーク」

黒田氏は著書で、戦後日本の人事労務管理を、労働者の「受容」の面を重視して論じ、日本の労働者は年功給、職能給、そして「役割給」と「ヒト基準」を受け入れてきたので、欧米的な「職務基準」は合わず、ディーセントワークにしても欧米的「ディーセントワーク」ではなく、「日本の現実に根差したディーセントワーク」を主張しているが、その中身がまったく書かれていないのは残念である。現在の悲惨な状況を見ると、「ヒト基準」の日本の人事労務管理の延長としてディーセントワークが成立しうるのかは疑問なしとしない。なぜ、日本の労働者が会社の理不尽な要求を容易に「受容」してしまうのかは、もっと詰めて考える必要がある（注59）。

3. 「過労死」「過労自殺」と労働運動・裁判闘争

「過労死110番」運動が始まって、すでに30年以上が経過しているが、「過労死」防止への労働組合運動が前進しているのかとなると、必ずしもそのようにはみえない。それは主として、大企業の労働組合が、「過労死・自殺」を「個人の問題」、「自己責任」としてしか、取り扱おうとしないことに起因しよう。その結果、日本の「過労死」防止運動や裁判闘争が、労働者・労働組合が中心というよりは、被災者家族や支援する会、弁護士、医師中心の運動となっているのである。

日本の労働組合は、賃金をはじめ雇用、労働時間、企業福祉など様々な課題を抱えているが、健康・安全問題がトップに掲げられることはまずなかった。しかし、「過労死」問題が労災認定闘争に終わってはならないこと

は言うまでもないし、被災者家族や弁護士、医師中心の運動であってよいはずはない。これだけでは結果に対するたたかいにしかならず、「過労死」の原因を取り除くことはできないであろう。企業や政府の責任をしっかりと追及し、その原因を正すことをしなければ、いつまでたっても「過労死・自殺」はなくなるであろう。そのためには、労働組合・政府や社会学者の責任も重いといわなければならない。

【Ⅱ】トヨタの働き方・働かせ方と「過労死・自殺」

1. 事実の隠蔽と研究の限界性

現在に至るまで、トヨタ労働者の在職中の突然死、治療後の死、退職後の療養生活やその後の死亡、自殺、関連企業や期間工などの労働者の労災・過労死などは、まだまったくと言ってよいほど実態の解明がなされていない。

正社員として採用された従業員についても、在職中の死亡について選別・差別された扱いを受けており、まったく不明の者も少なくない。トヨタの死亡退職者について社内報をもとに詳しく調査した辻勝次氏は、「社内報のデータの信憑性と会社による情報統制」について次のように述べている。「労災死が50年間で2件（記事では業務中事故として出ている）というのは、信じがたい数字である。交通事故死が50年で1件ということにも、これと同じ疑問を感じる。実はこのケースは海外支社の駐在員が海外で遭難した事故である。また自殺を示唆する死亡ケースも皆無である。・・・情報統制、報道統制があると考えるのが自然であろう」（注60）。トヨタは1980年代から2000年代になるとグローバル競争に打ち勝とうと、「増産体制の強化に次ぐ強化を推進し始めた。こうした過程でトヨタでは多くの企業戦士が『戦死』している。また、トヨタでは過労死や過労自殺の経過と

責任をめぐる訴訟が発生して、トヨタが敗訴する例がいくつか生じている。しかし、全体としては企業社会にとって忌むべき事件である病死や労災死や過労死などの『戦死』について詳細に語られることはなく、多くが闇から闇へと隠蔽されている」^(注61)。

本稿で扱うのは、辻氏の言う訴訟の事例だけではなく、筆者が身近に経験したトヨタやトヨタ関連企業の労災・過労死・自死・殺人事件の訴訟・争議を踏まえて、本稿のテーマである「トヨタシステムと労災・過労死・自死」の実態に接近しようとする、日本で初の試みである。筆者が直接関わった事件は筆者が裁判で証言したり、「意見書」を書いたり、または裁判闘争を支援する会の会長として直接、身近に接した事件であるが、傍聴支援してきた裁判も少なくない。新聞に掲載されたトヨタに関わる過労死・過労自死事件でも、労基署が簡単に労災と認定したため、大きな事件にはなっていないケースもある。トヨタの事件で氏名を公表してたたかわれたのは、世界的にも有名になった「内野過労死裁判」のみである。それだけトヨタの企業城下町にあって、実名を上げて裁判をたたかうには、決死の覚悟がいるということであろう。また、筆者が驚いたのは、1979年に名古屋へ赴任して来た当時、豊田市には弁護士事務所が1カ所もなかったことである。

2. トヨタにみる「労災・過労死・自死」

(1) 研究者からみたトヨタの「過労死」

トヨタの労働時間や働き方を研究テーマとしてきた研究者はそれほど多くはない。筆者は、1995年に公刊した『トヨタシステムと労務管理』（税務経理協会）で、トヨタ経営首脳陣の労働時間「哲学」について、次のように書いた。「元トヨタ会長の石田退三氏は『いくらホレタ女房でも、1日みているとくたびれるで』と言い、週休2日制をやって女房、子供といふよりは、『1時間でも残業して、おこずかいを稼いだほうが、ええとちゃ

うか』と、トヨタグループの各組合の三役との懇談会の席上で、臆面もなく言い放つ資本の代理人そのものの人物であったし^(注62)、また、前会長の花井正八氏は『マイホーム主義もふえているが、あれも困る。結婚の当座だけのことにしてもらわないと・・・。』とはっきり『マイホーム主義』を否定し、夜中まで時間を忘れて働く従業員を待望している^(注63)。また長い間人事を担当してきた元専務取締役・山本恵明氏はトヨタの残業時間が長い理由として『基本的には、景気変動に対応するためであり、いかなるときにも従業員の解雇だけは避けたいと考えているからである。』と述べているが、これは50年争議の経験からくるものであろう。さらに氏は『会社の業績に余裕があったら、それは賃金の改善にあてるようにすべきだ、というのが基本的考え方』であり、『時短の必要性や意義は全く認めないということではないが、とにかく一番あとでいい』。これが『トヨタの伝統的な労働時間についての哲学』であると言明している^(注64)。以上のことから、トヨタの首脳陣が労働時間というものをどう考えているのか、いかに労働者の家庭生活を軽視しているかがうかがえるであろう。自由な時間の拡大こそが人間発達の基本条件であることを考えるならば『世界のトヨタ』で行なわれている『超過密・長時間・不規則』労働問題はきわめて深刻である^(注65)。

それから25年以上が経過しているが、問題が解決したかということ、そういうことはなく、逆に、「トヨタイズム」の拡大・浸透が続いている。巷に流れている「トヨタイズム」のニュースのなかから一つ紹介したい。豊田社長が社内の研修で講師として話したという「“トヨタ生産方式”豊田章男の解釈」の内容が公にされている（TOYOTA NEWS 2020.07.30）。そこで、彼は何を強調しているのか。

トヨタ自動車には創立以前からの「2つの考え方のポイント」がある。それは「ジャス

ト・イン・タイム」と「ニンベンのついた自動化」である。

「自動化」については、次のように言う。その元は、豊田佐吉に由来し、「毎晩、夜なべをしてお母さんが機織り仕事をしていた・・・、その仕事を楽にできないのかということ。それが佐吉少年の着眼点だった」。その「目的はあくまでも“誰かの仕事を楽にしたい”ということですね。そう考えるのが、一番わかりやすいじゃないかなと思います」。それが、「G型自動織機」に結びつくことになる。そこには「異常を検知するシステム」が内蔵されていた。そして言う。「この発明は、現場で肺を痛めていた作業者を何とかしてあげたいというのが原点でした。現場に立っている人じゃなかったら、それは分からなかったかもしれません」。佐吉の発明は「どれも『現場発』であり、原点は『誰かの仕事を楽にする』というも」で、それが「結果として生産性向上につながった」と豊田社長は強調している。

そして、「自動化」については、「1人工の追求」が大切だという。「1人工」とは、1人の作業者が1日にこなすことのできる仕事量を指している。それを“追求”するとはどういう意味なのか。社長は言う。「1日24時間というのは、誰に対してもイコールに与えられた条件です。その中を、皆さにも家庭があります。そして、プライベートもあるでしょう。ところが、会社というものに対しては本当に多くの時間を費やしてくれています。そうだったら、意味のある仕事をさせるのが上司の仕事じゃないですか。そういうのを徹底的に追求しているのがトヨタの生産現場です」。『ムダ・ムリ・ムラ』を極限まで突き詰めるというのがトヨタ生産方式の中の1つの考え方である。しかし、これが“休むことのない過酷な労働”をイメージさせているのかもしれない。だが、佐吉の『母親を楽にするために』という想いがトヨタ生産方式の原点だと知ると印象は変わる。作業者の無駄

な仕事を無くし、残業を減らして自由な時間を生み出す。1人工の追求とは、その人の時間を大切にすることなのだ」。

また、「ジャスト・イン・タイム」については、「リード・タイム」がキーワードだという。リードタイムというのは、「受注からモノ・サービスの提供までに掛かる時間」を意味する言葉である。大切なのは、「リードタイムを短くする」ことだという。そのために、「肩書を廃止」し、「改善のスピード」を速めたのだという。

そして言う。「我々は365日、休みを除いてほとんどの時間を会社で過ごしている。だから、その毎日を変な肩書社会じゃなくて、その毎日の（目の前で起きている）現象をどう変えていけるか？これが大切だと思いますよ」。

「お客様のためにリードタイムを短くする・・・。働く仲間のために作業を楽にする・・・。働く本人やその家族のために、もっと時間を有効に使えるようにする・・・。その改善を生み出すのは肩書きではなく、豊田佐吉翁がそうしていたように、現場に立つ日々から生まれていくということ」を、社長は従業員に伝えたという。

2020年代になって、「我々は365日、休みを除いてほとんどの時間を会社で過ごしている。」という認識は、「ワーク・ライフ・バランス」や「ワーク・ファミリー・バランス」が議論され、採り入れられている先進諸国の常識からして時代錯誤と言ってもよい。また、現場から学ぶということは間違いではないが、本稿との関わりで言うと、「働く仲間のために作業を楽にする。働く本人やその家族のために、もっと時間を有効に使えるようにする。」という点については、社長は本気で現場で個々の労働者の意見を聞いて改善し、発言すべきである。そのための一番の近道は、労働者・労働組合を自由に活動させ、労使が団体交渉でしっかりと話し合うことであろう。

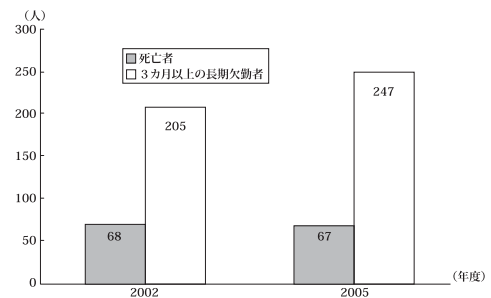
辻勝次氏は『トヨタ人事方式の戦後史—企業社会の誕生から終焉まで』（ミネルヴァ書房、2011年）という力作を残して亡くなったが、そこから学ぶことは多い。辻氏は、「トヨタ人事方式の諸原則」として、「常軌を逸した長時間労働の常態化」と「人事部によるマインドコントロール」をあげ、トヨタを「宗教的共同体」と呼んでいる。そして次のように言う。「宗教的共同体の信者は、自らが信ずる宗教理念を可能な限り多くの人間に布教しようと無限定、無制限の努力を行うが、トヨタ社員の常軌を逸した長時間過密労働は、社員自らがトヨタ教に入信してある種のマインドコントロール下にある結果である」^(注66)。

では、辻氏はトヨタの「企業戦士の死亡退出」をどのようにみていたのか。トヨタは、死者の処遇を、第1に、聖人・聖人としての処遇、第2に、ごく平均的な一般的な信者の通常死、第3に、悪魔・悪霊の扱い、に3分類し「格差処遇」をしていると指摘する。そして、「第3の悪魔・悪霊の扱いを受けるのは、恨みを残して死亡して、死後に共同体に復讐する可能性がある者である。典型的には戦場で突然死して、その原因として過労死が疑われる場合である。こうした場合、トヨタは労災認定を巡って訴えられ、社内の暗部が外部社会に漏れ出る可能性がある。悪魔の扱いを受けると、その死はもとよりその存在すら抹殺され、社内報では一切報道されない」と述べている。そして、「その死を報道するかしないか、どのように報道するか」、この問題に大きな影響を及ぼす要因として次の4つを上げている。(1) 突然死か自然死（通常は病院死）か、(2) 死亡が職務遂行中に起きたのか、会社から離れた自由時間に起きたか、(3) 死亡場所が社内か社外か、(4) 死者の社内位置が社長や会長などの高位であるか、班長や係長など低位なのか。少なくともこれら相互に関連し合う4つの要因が、死と報道の有無と内容や形態を規定する」^(注67)。

そして、後との関係で触れておきたいのは、職場で倒れた場合に搬送されることの多い、トヨタ記念病院についての辻氏の次の指摘である。「なおトヨタ記念病院は労災に関して、常々重大な事実の歪曲や隠蔽を行うことは、トヨタ社員なら知らない者はいない。病院の医師も看護師もトヨタの正社員であり、企業社会トヨタに深くコミットしているからである」^(注68)。

辻氏は、社内報による在職死亡者の報道の信憑性に関して、『エコノミスト』誌の2006年7月25日号の編集部の『過労死大国』と題した総括記事のなかの、「トヨタ労組の公表した『トヨタの在職中の死亡と3カ月以上の長期欠勤者の推移』（図表3）」^(注69)に注目している。

図表3 トヨタ在職中の死亡者と3カ月以上の長期欠勤者の推移



出所：『エコノミスト』2006年7月25日号、p.20より作成。元の数値はトヨタ労組による。

(注) 辻勝次『トヨタ人事方式の戦後史—企業社会の誕生から終焉まで』ミネルヴァ書房、2011年、p.570による。

『エコノミスト』の記事は次のように書いている。「在職中の死亡者数は2002年度が68人、2005年度は67人と増えてはいない。しかし、長期欠勤者は205人から247人と3年間で2割も増えている。トヨタは、所定外労働時間が360時間を超えた人数が2003年度に1万人を突破したことに危機感を抱き、その削減に努めた結果、2004年度以降は360時間超の人数は大きく減っている。しかし、

ある関係者は『360時間以内の達成という数字が独り歩きし、無理な作業や、残業を申告しないサービス残業が増えた。開発設計や生産技術部門も超多忙が続いている』と話す。トヨタは247人の長期欠勤者のうち、過労やうつ病などの割合を公表していないが、この関係者は『増加分の大半は過労によるもの』と指摘する。・・・

『労働法制の改正や事業拡大といった環境変化のなかで、さまざまな問題が顕在化している。非正規雇用の拡大でコミュニケーションがうまくいかない職場が増えている』。トヨタの労使が話し合う労使協議会では今年、組合側からこんな意見が相次いだ。

2004年度のトヨタ本体の生産部門要員は3万900人だが、このうち非正規労働者は1万2168人と全体の39%に達した。組合側が適正と考える水準は20%台で、労組と経営側の認識には大きな隔たりがある。また、デンソーやアイシン精機などグループからトヨタ本体の技術部門への出向者も2004年度で1万126人と、トヨタの技術部門の44%に達した。『技術技能の蓄積伝承、人材育成で核となる開発を応援者に任せている』『人材育成を含む業務まで応援者に切りだしている』といった批判が組合から出ている^(注70)。

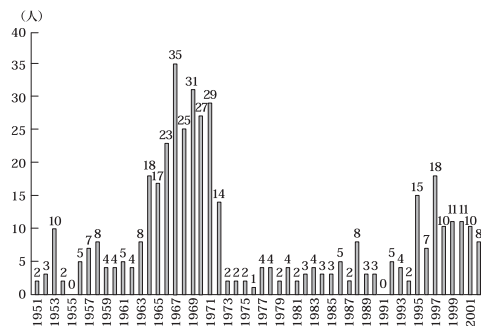
筆者がここで注目しておきたいのは、トヨタは以前から季節工・期間工など大量の非正規労働者を利用してきているが、現在では、「デンソーやアイシン精機などグループからトヨタ本体の技術部門への出向者も2004年度で1万126人と、トヨタの技術部門の44%」にも及ぶという点である。ここから「トヨタ・デンソーうつ病裁判」のような「いじめ」の事例が生まれているからである。

辻氏が論点として上げているのは次の2点である。「2002年には死亡退職が68人、3ヵ月以上の長期欠勤者が205人もいることである。長欠者に対する死亡者の比率は、2002年には33%、2005年には28%である。もう1点は、データの信憑性である。図3では

在職死亡者数は2002年で68、2005年で67となっている。これに対して社内報の死亡記事から筆者が確認した在職死亡数は2002年でわずか8人にすぎない。2002年に限っていると、社内報が報道した8人はトヨタ労組が公表した68人の11.8%に過ぎない。つまり社内報は事実としての在職死亡数のほんの1割程度の報道をしているにすぎず、残りの9割は隠蔽されているのである^(注71)。この2002年という年は、トヨタ問題が国会で取り上げられ、また、豊田市で、後に触れる、「第1回ゆとり創造大会」が開かれた年である。このようにデータの信頼性に疑問を感じつつも、トヨタの「死亡数」を次のように分析している。

辻氏は「年度別死亡数の推移」を『トヨタ新聞』の「お悔み」記事に限り取り出した死亡報道数の全ケース439のすべてを集計対象として分析している。期間は(図表4)にあるように1951～2002年の52年間である。そして、グラフのパターンから、死亡数の年度別推移を4つの局面に区分している。①初期少数期：1951～64年、②中期最大期：1964～1972年、③中期最少期：1973～1994年、④後期再拡大期：1995～2002年、である。

図表4 年度別死亡退職者数(1951～2002年)



(注) 辻勝次『トヨタ人事方式の戦後史—企業社会の誕生から終焉まで』ミネルヴァ書房、2011年、p.573による

高度経済成長期には技能工の労災事故が非

常に多かったが、辻氏は「技能系社員の死亡集中職場」ということで、次のように書いている。「技能系社員の死亡数は1960年代のトヨタの急拡大期、日本の高度成長期に突出して多い。この時期、検査工程以外はどこでも機械工程、鍛造・鋳造工程、車体工程、総組立工程が多かった。一方で不熟練労働者の短期大量集積と安全軽視の雰囲気がかうした結果を招いた。なお、技能系社員の全期間についての単純集計では、死亡数合計は203ケース、工程別では機械66、鍛造・鋳造45、車体・ボデー41、総組立43、検査8である」^(注72)。

そして、(注)として、1960年頃の技能系職場の労働災害に関する社内報記事を引用し、次のように記している。「昭和34年(1959)度の工場別休業災害度数が、このほど安全衛生課でまとまった。それによると、『災害を半減しよう』と努力したかいがあって、全工場平均では、一昨年度の半減という好成績をあげた。しかし、業界平均でゆけばまだまだ高率で、ことしは、昨年度の半分という度数率『5』を目標に従業員が安全に気をつけるよう望まれる。昨年災害原因は、作業行動不良がほとんどで、作業種別では、取扱い、運搬によるけがが首位を占め災害部位では“手”次に“足”となっており、不幸にして不具になった者が28名もあって、特に注意が望まれる。ちなみに昨年の災害休業日数は5140日で、ひとりに直すと約17年間働けなかったことになる」(『トヨタ新聞』1960年1月30日)。

この記事について、辻氏は次のような感想を述べている。「そもそも論からいえば、職場における労働災害で責任を負うべきは会社である。危険装置や危険作業を放置して、労働者の安全指導を怠った責任は会社自身にある。ところが報道では会社の責任には一切触れずに、専ら本人の『作業行動不良』が問題であるかのような転嫁がなされている。『不

具になった者が28名もあって、特に注意が望まれる』、といういい方は、まるで不良な作業行動を行なった本人自身が勝手に手足を失ったので、会社は休業補償や労災補償で大きな損失を余儀なくされた、といわんばかりである。このような会社の社員蔑視の上に、1950年代や1960年代に多くの災害と災害死が引き起こされたといえよう」^(注73)。

そして次のように述べている。「③期までは自動車会社の主たる競争力は生産現場の技能員が担っていた。④期になるとその役割は大卒の事務・技術系社員の精神労働に移行したこと、特にその中核をなす課長級や部長級の仕事ストレスが、成果主義の浸透もあって臨界に達したことが、2桁死亡が出現した理由である。技能員が機械に巻き込まれる労働災害死から、事技員の職場ストレス死への、死因と死亡者属性の構造的な変容が認められる」^(注74)とする。

辻著には「突然死と治療死」について次のような記述がある。「治療死というのは、治療死、悪性腫瘍、腎・肝・胃腸の病気に心臓病のなかの心不全、心臓マヒを加え、さらに脳の病気のなかの脳内出血、脳腫瘍を加えている。これらからなる治療死は139ケース、80%である。突然死というのは、事故、クモ膜下出血、急性心不全、病名不詳の『急逝』をまとめたカテゴリーである。これが31ケースである」^(注75)。

そして最後に、次のように「企業社会トヨタの暗黒体質」を批判している。「もともと社内報は会社の会社による会社のための広報であり、調査者としては情報の信憑性と信頼性について十二分に慎重でなければならない。しかし先に確認したように、トヨタ労組が68人もいるといっている在職死亡者を、8人しか報道しない神官＝社内報の事実隠蔽体質には言うべき言葉がない。・・・残業隠し、労災隠し、リコール隠し、死亡者隠しに見る企業社会トヨタの暗黒体質はいつ改善されるのだろうか。トヨタの闇はますます深くなる

ばかりである」^(注76)。このように辻氏の比較の詳細な調査からも、トヨタの職場の労働災害や労災死の実状は、その一端をうかがい知るのみである。

伊原亮司氏や浅野和也氏、杉山直氏は、必ずしも「過労死」問題に直接触れているわけではないが、最近のトヨタの労働時間や「働き方」について明らかにし貴重な指摘をされている。また、櫻井善行氏は、最近のトヨタや関連企業の労働災害や「過労死」について一部整理している^(注77)。

たとえば、伊原氏は「労働強化をもたらす『自律性』」について、トヨタで期間工として働いた経験をもとに次のように述べている。「現場では日常業務、改善活動、職場運営と様々な形で『自律性』が発揮されている。では、そのような『自律性』の発揮は労働量の『規制』に結びついているのであろうか。」^(注78)と問い、この「自律性」が労働強化をもたらしているとして、次のように指摘している。「労働者により大きな負担をかけておいて、それに『自律的』に対処させるといった強圧的な手法もとられていた。労働強化が先なのである。・・・

もし、生産のスピードを上げることによって生まれた余裕が労働者のものになるのであれば、『自律性』の発揮は、ある程度、労働者による労働量の『規制』に結びついているといえる。だが、現状では、労働者が作り出した余裕は経営側に収奪されているのである。労働者は、労働量を少しでもコントロールしようとして生産のスピードを高めているだけなのであるが、そうすればそうするほど、合理化のシステムの中にいっそう組み込まれていくのである。

なお、職場の職制は、この『自律性』と合理化との関係をしっかりと理解している。だから意図的にわずかな『自由裁量』を労働者に与えながら、労働者が『自発的』に合理化に加担するよう仕向けているのである」^(注79)。

経営者や職制によって自覚的に操作されて

いる「自律性」を、真の自律性と呼ぶべきではないことは言うまでもない。

最近になるほど、技能系より事務・技術系に長時間労働者が多くなっている。浅野和也氏はトヨタ自動車労働組合の「定期大会議案書」をもとに、労働時間の変化を調べ公開しているが、それによると、年間所定外労働時間360時間超えの人数は、(図表5)のとおりである^(注80)。ちなみに、トヨタにおける2001年～2004年度の年間所定外労働時間360時間超えの人数は、2001年度2,515人、'02年度5,900人、'03年度10,375人、'04年度6,562人である。その後、ピーク時の2003年度の人数と比較すると大幅に減少しており、とりわけリーマンショックの不況時は2008年度893人、2009年度690人と減少は著しい。ただし、2010年度、11年度には再び増え始め2014年度には4484人となっている。

図表5 トヨタ労働者の年間所定外労働時間360時間超え人数

年度	360時間超え人数(人)			
	単年	事技職	技能職	複数年(内数)
2007	1,684	1,381	303	412
2008	893	858	35	250
2009	690	621	69	130
2010	2,352	2,208	144	343
2011	3,702	3,322	380	1,171
2012	3,078	2,839	239	1,165
2013	4,117	3,452	665	
2014	4,484	3,840	644	

(注) 事技職はS部門(CX級以外)、技能職はP・E部門とS部門(CX級)の合計である。

出所：トヨタ自動車労働組合『第79回 定期大会議案書54期前期』2012年10月13日、25ページ、『第80回 定期大会議案書54期後期』2013年10月19日、25ページ、『評議会ニュース』No.1128-①、2014年5月7日・No.1166-①、2015年4月28日より作成。

(注) 浅野和也「トヨタ労働組合における『働き方』の認識」猿田正機編著『トヨタの躍進と人事労務管理』税務経理協会、2016年、p.97による。

この年間所定外労働時間360時間というラ

インは36協定で締結されている限度時間であるが、トヨタの36協定には特別条項が付いており、その絶対限度時間は「P-A（ライン労働など）：600時間、それ以外（生産技術など）720時間」である。つまり、360時間超えの申請が受理されれば、600時間もしくは720時間の残業が可能ということである。もちろん、これにインフォーマル活動や持ち帰り残業などのサービス残業は含まれていない。多くの裁判からみえてくる労働時間は異常に長く、また不透明であり、その実態は依然として闇のなかにある。また、残業がなくなったからといってトヨタの場合には、労働が楽になったとは一概には言えない。後に取り上げる、現在係争中のT氏のケースでも、裁判資料によると、開発・設計を担当していた「被災者は、リーマンショック以前には、月間20～50時間ほどの時間外労働を行っていた時期もあったが、リーマンショック後、徐々に時間外労働が減り、平成21年7月以降は、時間外労働がなくなった。これは、仕事が減ったから時間外労働が減ったのではなく、会社の指示により、減らされたものである」。つまり、労働負担を軽減するのではなく、目に見える時間外労働を減らすことが目的とされている。

トヨタのジャスト・イン・タイム方式や「人間カンバン方式」の下では労働時間の変動は常態である。また、裁量労働制のようなフレキシブルな労働時間制が導入・拡大してきているので、労働時間の実態はますます不透明になっている。事務技術職には2017年12月から、いっそう拡大・深化した、FTL（Free Time & Location）のような「脱労働時間を意識した裁量労働制」が導入（注81）されており、また、賃金面でも、2021年から職位に応じて決まる「職能基準給」と評価によって決まる「職能個人給」を、「定期昇給」を廃止し、人事評価に一本化することを決めている（注82）。トヨタはこれを、相変わらず、「頑張った人が報われる会社を目指す」

として正当化している。

トヨタの人事・労務管理は柔軟化へ、つまり、非正規労働者の利用、「脱労働時間」化、ベースアップの非公表・人事評価のみによる賃金決定へとひた走っている。そこには労働者個人個人の要求や主張が入る余地はない。このような個人・個性の軽視が安全・健康問題での、労災・過労死・自死の続発につながっていることは否定しがたい。

(2) いわゆる「過労死」出現前後

まずはじめに、「過労死」という名称が出現する以前の状況について簡単に触れておくこととしたい。1960年の安保・三池のたたかい以降、日本の労働組合運動は後退を続け、中小企業の自立的な労働組合つぶし、首切り・人べらし、思想攻撃・活動家の排除が広範に行なわれた。その後、長時間過密労働は野放しとなり、労働者の疲労蓄積は深刻化し、心身への異常な負担増は「過労死・自死」を引き起こすことになる。

私が、中京大に赴任した1979年前後は、東京では千代田総行動が全盛期で、大阪では御堂筋総行動、愛知では栄総行動が行われていた。しかし、そこで過労死・自死の解決が要求項目とされることはなかった。

弁護士の上柳敏郎氏は、1988年に、「過労死110番に寄せられた相談の大変な量と質、そして、それぞれの事案の内容を思いかえすとき、過労死の深刻さをあらためて痛感する。他方、救いの網であるべき労災認定や労働行政の現状をみると、絶望感にさえおそわれる」（注83）と述べ、また、川人博氏は1992年に、「過労死弁護士全国連絡会議 第5回総会への報告」のなかで、「かつては、ほとんどの在職中死亡が私病扱いされ、闇に祭られていたが、過労死110番の活動が契機となって、こうした被害や職場の実態が社会的問題とされるようになり、過労死という言葉も社会的に定着した」（注84）と述べている。

2006年にトヨタ関連企業横断的な「全ト

ヨタ労働組合」を結成した若月忠夫委員長が、「私が本当にまっとうな組合活動をしななければならないと思った事件」^(注85) というのも「トヨタ社員の首吊り自殺」であったという。現在に至るまで、トヨタやトヨタ関連労組は、個人の労災問題を取り上げず、組合員が相談に行っても受け付けてすらもらえないのが実状である。

過労死名古屋弁護団によると、当時の状況は次のごとくであった。1988年9月24日の過労死110番開設から1992年10月1日の約4年間に受けた、愛知の「過労死110番」への電話相談件数は実質271件であった。年間平均にすると1年間に約57件である。そのうち、「被災病名、病例等による分類」では、循環器疾患発症例が153件で、内訳は、①急性心不全39件、②脳出(内)血35件、③くも膜下出血34件、④心筋梗塞27件、⑤脳梗塞、脳血栓、脳溢血、脳卒中13件などであった。「生死別」では「死亡」が139件と過半を超えた。そして「相談者」の多くは妻であった。

1990年6月に伊東市観光会館で、「人間らしい労働と生活を!」と「いのちと健康を守る交流集会」が行われた。この集会に参加した愛知健康センター初代理事長の山田信也(名大)氏は、「労働者の健康を守る五つの視点」をあげ、その第2に、「職場の健康問題を全生活のなかでとらえる視点」について触れ、「家族とともに、友人とともに、生活を豊かにできるゆとりと健康を大切にする視点から、労働のあり方をみていく。過労死は、そうした生活を失った頂点にある。」と述べている^(注86)。

(3) ルポなどからみたトヨタの「労災・過労死・自死」

A. いわゆる「過労死」出現以前のトヨタ

1962年にトヨタでは、いわゆる「労使宣言」が締結されるが、この年、二つの大きな

出来事があった。1つは、昼夜二交代制(午前8時～午後5時、午後10時～午前6時)の導入と、もう1つは、「かんばん方式」の完全実施である。

この頃になると、組立ラインは、狂ったように走り始め、「残業2時間」は日常茶飯事で、昼勤の場合には1日4時間近い残業もあった。「交代制と長時間労働で、大沢氏の職場で組長が死亡した。葬式で班長といっしょになったという大沢氏は言う。班長は、『組長は会社に殺された』と叫びました。その班長も1カ月後に亡くなった。『胸が痛い』といって。徹夜や休日出勤つづきでした。僕が手をとって教えた男だった。誰が死んでもおかしくないほど、労働者は疲れていた。班長には、高校生と中学生の子どもが残された」^(注87)。

鎌田慧氏の『自動車絶望工場』が出版されたのは、「労使宣言」締結から11年後の1973年であった。期間工として働いた経験をもとに書かれたこのルポルタージュは驚きをもって迎えられ、多くの読者を得た。筆者が中京大に赴任し、ゼミでこの本をテキストとして採用したところ、トヨタマンを父に持つ学生から、「なんでこんな本を読んでいるんだ。」と怒られたと聞いてビックリしたことを今も鮮明に覚えている。この本には、「過労死」という言葉は登場していないが、労災や死亡事故の話があちこちに出てくる。例えば次のごとくである。

「新聞には載っていないが、上郷工場で死亡事故(注:1972年11月)が発生したらしい。・・・昼休みに機械を修理していた労働者が、トランサーバーという物を置き換える棒と機械の間に挟まれて死んだのだそうだ。そばに労働者が居なかったために1時間も挟まれていたという」^(注88)。

労災死亡者の扱い方については、次のように書かれている。「死者の奥さんは妊娠中だった。霊前には黄色い線が入った班長の新しい作業帽と班長昇格の辞令が飾られていた

という。被害者は30歳で班長代理だったのである。『戦死じゃああるまいし、会社はどんな気なんだろう』山本さんはそう批判した。一階級特進だ。

会社の掲示板には、死亡事故とも書かれず、ただ、『重大災害が発生して遺憾に思う』との社長声明が張り出されていた。労災の責任についてはぜんぜん感じていないのだ。その掲示板の中に、次のような労働組合の掲示があった。

《ご冥福を祈ります 上郷第三機械部第五機械課 中井毅さん(30才)

11月25日、12時10分ごろ、上郷第三機械部第五機械課において、業務上の事故により死去されました。ここに慎んで哀悼の意を表します。》

『哀悼』の意は表したかもしれないが、一言も企業に対して抗議していない。会社も労組も、本人の不注意として処理してしまったのであろう。山本君の現場でも、さいきンドリルが折れて飛んで、後ろを向いていた労働者の首に突き刺さった事故が発生(1)したという」(注89)。

「山本君の話によれば、かれの現場の近くで、実習生が工作機械のドアに指をはさまれて怪我(2)をしたという。工藤君の反対番の季節工も同じようにして指を怪我(3)しているし、ぼくの現場でも反対番の労働者が指を落とし(4)ている」(注90)。

「1972年、12月19日 朝、同じ課に属する工場の班長が右手薬指を第一関節から落としたという。『事故を起こしてしまったのはしょうがないが、みんなに迷惑をかけるのだから、注意してくれ』と工長の訓話。ここでは、被害当事者の痛みについてはまったく触れられていない。みんなからも、『課長はついてない』と同情されている。工長、班長も事故が発生した時の自分たちの成績への悪影響だけを心配している。・・・もし災害を起こしてしまったら、其の組の責任者である班長から組長に至るまで、半期ごとに支給される

一時金に影響するようなシステムになっていて、班長が40%、組長が30%、工長が20%、課長が10%それぞれ引かれる。(『月刊市政研』70年9月5日)・・・

12月20日 朝帰ってきた工藤君の話によれば、負傷者はかれの反対番の班長なのだそうだ。・・・課長に対して文句もいわずに、素直にあやまったから、“補償金?をちゃんとやるんだ、と工長が語ったという。被害者は怒らず、あやまるのが当然とされている」(注91)。

1973年、「1月26日 夜の休み時間、班長からパンジョー(ディファレンシャル)の工場、左手親指をつぶす事故(5)が発生したとの報告。それからみんなで怪我の話をはとくさり。『トヨタで死んだり、怪我したりする話はよく聞くけど、それでラインが止まったという話は聞かん』・・・『班長、組長には、手がないのが多いな』『知っている組長で、両手の指を落として(6)しまって、顔も洗えんという人もおった。水が漏ってしまふでな』『プレスですべてしてしまって、アゴをひっかけただ。そんで顔がペロッとなくなった(7)のがいたよ。型は血でいっぱいだったとよ』『昼休みに、鍛造機を掃除してよ。あとでスイッチ入れたら、腕や指が出て来たのもあるよ。一人行方不明になってしまって』『期間工で湯の中に落ちた(8)のがいたぞ。上がって来たら、こんなに膨れて、もうパンパンだったよ。可哀想にな』」(注92)。

また、次のような記述もある。「この人は、鋳物工場の電気炉で働いているのだが、入ってすぐ火傷する事故に遭った。作業中、手袋の中に燃えた鉄片が飛び込み、右手親指の付け根などに火傷(9)、いまでもケロイドが残っているほどだという。それでも労災扱いにならず、次の日の金曜日が欠勤、土、日が休日なので、月曜から当たり前のように出勤したそうだ」(注93)。また、次のような死もある。「本工の間でもアルバイトに出るのが多い。社宅は10年で出なければならぬので、

家を作るために無理をするのだ。3月末に、ある工場の班長が“土方”に出ていて死んだ事故も発生している」^(注94)。

そして、鎌田氏は「現在のトヨタ生産方式と労務管理は1年間に約7,000名以上の人間を弾き飛ばしてしまう」と述べ、「トヨタの労働者と話し合っていて、寮の屋上から飛び降りたり、機械の上から飛んだりして自殺した労働者の話をよく聞いた。そんなことを話してくれた人たちは、不思議にそれは新聞に出ないという。65年には40人の精神病患者(10)と10人の自殺者を出したという記事もある(『日本の独占企業3』独占分析研究会 新日本出版社、1970年)」^(注95)。

豊田市を「悲しみの市」と呼んだ鎌田慧氏は、最後に、次のように書いている。「ぼくが、6カ月間の労働とその後の訪問で見聞きした、労働の強密度、長時間労働、労働災害、職業病、労組機能の喪失など、これらのものを一身に背負いながらここで働く労働者の相貌こそが、この市を、とりわけ悲しみの色調を帯びたものにしてている」^(注96)。

また、その5年後に出された青木慧『トヨタその実像』(汐文社、1978年)にも、「突然死」のような過労によって亡くなったとおぼしき事例が何ケースか出てくる。また、住宅資金に悩んで「誘拐」をしたトヨタマンの事例も書かれている。青木氏は、「潜在的に過労の極点—突然死」ということで、次のように述べている。

「高岡工場で働いていた加藤惣一郎さんは、51歳で高血圧気味だったので、2年前からラインの第一線からはずれ、夜勤のない補助的な作業についていた。だが、彼の作業組も、例の通りの人べらしが激しく、仲間の従業員が別のラインへつきつきと応援にでていった。一人の作業員が定年で退職して要員が足らなくなったのをきっかけに、加藤さんも急に夜勤をしなければならなくなった。最初の一週間の夜勤はどうにかつとめたが、がっくりからだにきた。つぎの週の昼勤についてま

もなく、彼は突然倒れてトヨタ病院へ入院したが、亡くなった。77年の初夏のことだった」。

「梶原千年さんも、同じ高岡工場のプレス課で、フォークリフトの運転手をしていた。・・・77年3月の末のことだった。繁忙をきわめる工場のことが気になったが、郷里の福岡県朝倉郡珠宝村へ帰って結婚式をあげた。彼は27歳、勤続7年で、妻の信子さんは21歳である。やがて工場近くの星ヶ丘アパートで二人の新婚生活がはじまった。・・・

トヨタはあいかわらずフル生産をつづけ、梶原さんも早出や居残りの残業が多かったが、二人の新婚生活もどうにか軌道に乗りかけ、アパートでの新婚生活が1カ月を迎えた5月4日未明のことである。梶原さんは布団のなかで、突然苦しみだした。・・・あわててトヨタ病院へ入院させたが、入院したときはすでに息がたえていたのではないかと、信子さんはいう。トヨタ病院では『急性心不全』ということだった。・・・

これらのほかに、1日の作業を終えて手を洗い、ロッカー室まできて息がたえたという従業員もいる。だが、彼らの死そのものも、トヨタによって葬られていた」^(注97)。

一般従業員の死が「トヨタ新聞」に載ることはほとんどないが、次のような「例外」もある。青木氏は書いている。「『トヨタ新聞』(77年7月15日付)に、つぎの死亡記事が写真入りで載っていたのだ。

《久野工長がせい去 久野進工長(下山製造部製造課)が、7日、急せいされた。享年47歳。同工長は、昭和23年9月に入社。以来、本社・元町・三好・下山工場で、一貫してプレス関係の仕事に従事。特に、下山工場では、優れた技能と強力な指導力で、排部品の円滑な立ち上がり尽力された》」^(注98)。

死亡する前に久野工長は、「…トヨタ病院へ行った。『一、二カ月ほど休めるようにならんやろか』(妻の)イツ子さんに執拗にすすめられていたことを、おずおずと医師に

いった。『なにをいっているんです。糖尿がでたくらいで休めるトヨタか、あんたが一番よう知っているやろ』医師はいった。トヨタでは糖尿は病気のうちに入らんともいった。…それでも次週から気を取り直して、いつものように出勤しつづけた。そして4日目の朝、イツ子さんが気付くと、久野さんは布団のなかで冷たくなっていたのである」^(註99)。

このような肉体的な死とは異なるが、殺人・誘拐・放火など自らの人生を終焉させるような事件を起こす場合も少なからずある。筆者が中京大に赴任した1979年直後に入手したパンフレットや雑誌論文にもトヨタの超過密労働や労災のことは数多く掲載されていた。たとえば、『大企業「黒書」-愛知編-』（職場の自由と民主主義を守る愛知連絡会議、1981年）には次の様な記載がある。

「1979年夏以降の増産時には、常日頃ギリギリの人員で稼働させているため休日出勤や残業をフルにやっても追いつかず、大量の季節工も、『仕事のきつさについていけず』一週間も働かずして次から次と帰郷してしまった笑うに笑えない出来事があった。そこで会社は、東芝、鐘紡、石川島播磨、横浜ゴム等から『研修生』と称して多くの労働者を受け入れ、半年もたせて、穴埋めを図ったり、一般採用は定着率が悪いので、従業員に縁故者の紹介を募ったりしている」^(註100)。

また、次のように書かれている。「労働災害は1981年1月から10月まで休業災害64件、不労災害180件(11)に達している。ちなみに労働災害は作業の段取り、異常処置時に多発し休業災害の60%を占め、また多能工化による応援の実態を反映して、3カ月未満の当該作業未熟練者の災害が32.7%を占めている」^(註101)。

共産党が発行している「ワイパー号外(1982.9.1)」には、次のような死亡事故や「労災隠し」を糾弾する記事が掲載されている。

「田原工場で死亡災害 怒りをこめて会社

に抗議する。8月31日未明、田原工場第四製造部第二塗装課の斉藤寛さん(47歳、組長、高岡工場より転出)が、労災事故のため死亡されました。謹んで哀悼の意を表します。

午前5時40分頃、ラインが急に止まったので、Sさんが見廻ったところ、斉藤さんがコンベアの台車と架台の間に頭をハサマレテおり、ただちに渥美病院に運ばれましたが、頭蓋骨骨折と脳挫傷のため死亡されたものです。

堤工場の伊勢本猛さん(当時33歳)の死亡災害(81年11月)から9ヶ月しかたっていない今、再びこのような悲惨な災害を起こしたことは、会社が伊勢本さんの事故を何ら教訓とせず、労働者のいのちを軽んじていることの証明であり、…。会社は労働災害が起こるたびに、『規則を守らぬ本人の不注意』が原因だとして…真の根本原因にふれず、自らの責任を棚上げしてきました。

また、「労災かくし」について次のように書いている。「田原工場では、公表によれば1981年に18件、1982年は7月までに16件の労働災害が発生(12)したとされていますが、実際には業務中のケガであるにもかかわらず、私傷扱いにされている“隠し労災”(13)が、1981年4月～12月で少なくとも12件以上、1982年1月～7月には10件以上あることが、調査により判明しています」。そして、田原工場の労働者が次のように述べている。「再三にわたる労災隠しによって労災が起こっても安全衛生のトップが何とかごまかしてくれるという空気が工場全体の職制層に広がっており、大変なムードになっていた矢先に今度の災害です。」

さらに、雑誌『労働運動 No.268』(1988年3月)には、「人間カンバン方式で労災が急増《トヨタ》」という論文が掲載されており、そこには次のような記述がある。

「会社はこれまでの死亡災害を含む労働災害すべて、『異常に気づいたとき、停止ボタ

ンを押さなかったから』『服装のみだれ』『作業手順通りやらなかったから』『不注意』等々、本人の責任にしてきた。しかし、会社は日ごろ、『ラインを止めた場合、会社はこれだけ損をする』という教育を一方でやる、この会社の生産第一主義の姿勢こそが、死亡災害を含む労働災害の原因である」^(注102)。「さらに健康の問題でも深刻である。2年前、トヨタ高岡工場の労働者が、夜勤出勤の際、工場門前でたおれ救急車で運ばれ病院で亡くなった。またトヨタ堤工場でも、同じように工場門に達したところで亡くなっている。いずれも40代の働きざかりの労働者である。さらに、新日鉄から派遣されたスポーツマンタイプでがっしりした労働者も、寮で『クモ膜下出血』で亡くなった」。

「労働者の命を奪い、命を縮めているもう一つの原因に、昼勤と変わらぬ労働密度の夜勤労働がある。夜中の1時～2時の昼食、休憩と午前4時から10分間休憩以外は、50数秒に1台の過密労働に追われる。・・・1987年10月の労働災害件数は31件に達した(14)。これまで平均17件である。その約倍に達するという急増ぶり。その多くが夜勤の中で発生している」^(注103)。こうした状況に拍車をかけるのが、頻繁に「応援」「配転」を繰り返すトヨタの「人間カンバン方式」である。

87年10月には、トヨタグループの「アイシン精機の職場でも、死亡事故発生。また、9月にも、豊田自動織機で鋳物工場での火の粉が身体につき、全身ヤケドで死亡事故が発生した」^(注104)。

同時期に出された『87 愛知の国民春闘』(1987年2月10日)にも、次のような記述がある。「会社の『従来とは全く発想を変えた』コストダウン攻撃は、長時間、過密労働(57秒に1台)と襲いかかり、その横暴さは確実に労働者の命を奪い、命を縮めている。・・・高岡工場でも今年(1987年)に入り一人の活動家が知る限りでも働きざかりの(40歳前後)の労働者が5人、心不全などで

急死している。それに、8日堤工場では時差出勤の労働者が、これまた工場入門時に倒れた。そしてトヨタの過密労働は、5ミリのナットにつまづいて倒れ、ヒザをケガする程フラフラの状態で働くことになっている。当然労働災害も増加する。各工場、各職場でその日の災害抑止目標を立てはするが、次々とその目標を突破し、『異常事態宣言』を発する職場が後をたたない。

より深刻な問題としては86年には、自殺者が目立って増えた事である。社宅の奥さんが、社宅の屋上から飛び降り自殺、事務労働者がカッター・ナイフで手首を切り、死にきれずにトヨタ本館の屋上から飛び降り命を絶つ、衣浦港岸壁の水中から車ごと死体となって発見される、53歳技術労働者が、会社の屋上から飛び降り命を絶つ、このように1月から4ヶ月足らずで4件の自殺者を出している」^(注105)。この時期には、いわゆる「過労死」という言葉は使われていないけれど、その後の状況から判断すると「過労死・自死」と呼んでも間違いがない事例も多くみられた。

バブル期の1990年前後は日本でも、愛知県でも「過労死」が激増した時期であった。1990年10月刊の『財界展望』にも、「過労死 大同特殊鋼の73人は、なぜ死んだのか。」という記事が載った。大同特殊鋼はトヨタへも部品を納入している企業であり、筆者にとっては驚きであった^(注106)。また、しんぶん赤旗国民運動部『仕事が終わらない 告発・過労死』(新日本出版社、2003年)に掲載されている豊田市内のドラッグストアの「突然死」の事例も、トヨタシステムと無縁ではない^(注107)。

2000年代になっても状態は変わらなかった。横田一他著『トヨタの正体』(金曜日、2006年6月)によると次のようである。「プリウスやカムリなどを生産する堤工場(豊田市)で、2004年5月12日午前7時、堤工場保全課担当員のAさん(当時33歳)が亡くなった。射出成型機(プレス機)内で作業中

に、機械が動いて圧死したのだ。・・堤工場ではラインが止まると、工程に設置されたスピーカーから『バラが咲いた』の曲が大音響で流れ出す。どこで異常が起きたのかが周囲に知れ渡るのだ。『トヨタ生産方式』の一つ、問題の所在を視覚化する『見える化』の一環なのだという。

『大音響の曲を耳にすると、仲間に迷惑をかけているという罪悪感に襲われます。それで、一秒でも早く、ラインを再開させようと急ぎ立てられるのです』（現場の社員）また一日の作業が終わると、その日の生産台数が発表されると同時に、止まった工程とその時間も報告される。生産台数の落ち込みの原因がどの工程であるかが一目瞭然となるのは言うまでもない^(注108)。

「2005年1月から11月の間に高岡工場では4名の社員が在職死していた。堤工場では同年7月と8月の2カ月3名が亡くなっている。いずれも理由が明記されていなかったため、業務が関係したり、自殺の可能性も高い。その一人は車に排気ガスを引き込んだ状態で亡くなったという。うつ病など精神的な病に悩む社員も少なくないという」^(注109)。

また、退職後に地元の九州に帰って自殺したという元女子従業員の話が、トヨタ従業員の間にも広がっていたこともある。

横田一他著には、車を連続放火したトヨタマンの話が載っている。次のようである。「なぜ、自動車を作る工場で働くトヨタマンが、自らが車をストレス発散の対象物としたのか。Kが勤務していた工場の社員はこう話す。『最近では「自工程完結」といって自分の担当する工程で完璧に仕上げ、次の工程に流すことを求められる。現場のトヨタマンはストレスを抱えて仕事をしています。車に火をつけたいくなる気持ちはわかります』」^(注110)。

トヨタのためにどんなに尽くしても、期間工や下請労働者の死は、まったくと言ってよいほどニュースにはならない。横田一他著には次のように書かれている。「それでも正社

員はまだいい。期間工（期間従業員）は亡くなっても社内のホームページにすら載らない。『期間工がテストコースに飛び込んだ』『高岡寮の屋上から飛び降り自殺した』という噂が口コミで広がるだけだ。『期間工が風呂場で突然死をしたこともあります。遺体を引き取りに来た母親は「息子は体力には自信があったに、なぜ死んだのか」と詰め寄りましたが、過労死とは認められませんでした』（トヨタの社員）

トヨタの下請け企業の外国人労働者は、さらに過酷な昼夜二交代（12時間労働）で働く。『05年5月、「心臓が痛い、ストレスを感じる』と言うコロンビア人女性（当時38歳）が診察を受けた後、自宅で亡くなった。昼夜二交代の下請け会社で部品のチェックをしていた。過労死の疑いは遺体と共に葬られました」（横田一他著、p.65）。死亡後本人のものでない保険証を使っていることがわかるが、人材派遣会社から『同じ年齢の人たちの間でつかいまわしをするように』と指示されていた^(注111) という。

「06年2月4日午前5時頃、保見団地に住む日系ブラジル人男性で、派遣社員のマキヤマ・アレイショさん（当時40歳）が労災事故に遭った。トヨタにも部品を納めている自動車部品製造会社『ティムス』（豊田市）で、プレス機までアームで鉄板を持ち上げるリフト機に挟まれたのだ。マキヤマさんは意識不明の重体に陥り、翌日の未明に亡くなった。・・夜間に修理担当者が常駐していなかったため、安全規則が形骸化し、事故を招いたのではないか。

また過労死ラインの80時間を超える残業もしていた。『毎日残業を3時間していたので、夜勤は11時間労働（休憩1時間）でした。土曜日にも出勤していたため、残業は月に100時間以上。時給は1300円で、月給は40万円近くなりましたが、子ども好きの主人は「遊ぶ時間が少ない」とこぼしていました』・・『見舞金は30万円（慰謝料は協議中）。

夫は生命保険に入っていませんでした。』(妻・ケリーさん)』^(註112)。

B. 豊田市にみる社会問題

豊田市の象徴ともいえた、かつての豊田市駅前丸栄が閉店となり、それを引き継いだ松坂屋豊田店も2021年9月閉店すると発表されたのは、豊田を知るものとしては寂しい限りであるが、早朝のラッシュ時、その前を名鉄豊田市駅を降り、愛環鉄道の新豊田駅へ向かう通勤客の流れが目立つ。新豊田駅で乗り、トヨタ本社のある三河豊田駅で降りるトヨタ社員である。筆者が愛知に来た1979年には一軒もなかった弁護士事務所が、今では駅周辺だけでもかなり目につく。

トヨタの社内報やマスコミ的には、以前は、豊田市には自動車事故はごく少なく、トヨタ内では労災や死亡事故はきわめて少ないことになっていたが2000年代になると、犯罪や交通事故、自殺、人権問題などが多発するようになっていく。日本経済新聞社が出している『トヨタ国富論』(2007年10月)にも次のような内容が書かれている。

「犯罪多発地帯化を防げ 街の発展に迫いついていけない住民・・・豊田署は県内屈指の規模。陣容こそ大きい、不名誉な記録も多い。05年の刑法犯の認知件数は前年比5.7%増の11,040件で全国のワースト2位。街頭犯罪の件数も突出し、住宅侵入盗(679件)や自動車盗(483件)など6罪種で県内最悪だ。

なぜ、豊田市は『犯罪多発地帯』になるのか。豊田署長の原田和躬は『クルマ社会のインフラ整備が、結果として犯罪のインフラにもなった』と苦々しげに分析する」^(註113)。

たとえば、愛知県の侵入盗被害件数は11年連続で全国ワーストであるが、そのなかでも豊田署管内は最悪である。その理由として上げられているのが「経済力が高く、比較的裕福な地域である上、幹線道路が整備されて

いて逃走しやすいこと」である。また、愛知県は交通事故死者数も14年連続で全国ワーストである^(註114)。

また、愛知県は、無自覚のいじめ、セクハラ、パワハラが多い地域であり、最近では、名古屋市交通局の運転手や職員が「いじめ自殺」している^(註115)。ジャーナリストの伊藤詩織さんによると「日本でレイプ被害が警察に届け出られるのはわずか4%です。96%が無かった事になっている。」^(註116)ということだが、豊田市では、交通事故死や労災死の実態も詳細は不明である。

つまり、労災死や交通事故死などについては、トヨタの社内報や組合ニュースには、まったくと言ってよいほどに、報じられてはいないということである。

豊田市では、トヨタ関係者が自動車事故(人身事故)が起こした場合には、会社の担当者や保険会社・弁護士が来て、人身事故を隠すことが多いとのことである。「物損で届け出てくれないか」、そうすれば、治療費や慰謝料は払うので、という処理の仕方が多いとのこと。刑事責任はどうなるのか。トヨタは労災も隠し、健康保険で処理するよう要望する。そうすると本人の不注意ということになる。また労災や火災について、『豊田民報NO.226』(日本共産党豊田市委員会、2004年11月28日)には、次のように書かれている。「市内の大企業の職場で労災が発生した場合、企業が所有している救急車で病院に搬送するケースが少なからずあります。そこには、救命救急士が添乗していません。そのために、死亡したと思われるケースも発生しています。また、労災の報告が大きく遅れるケース、職場で火災が発生した場合、自前の消防装備で対処し、関係機関に報告が遅れるケースも出ています」。

2018年6月1日現在の豊田市の自動車関連製造業従事者数は98,651人で製造業全体の85.8%である。交通事故発生状況は図表6のごとくである。発生件数や死傷者数は大幅

に減少しているが死者数はあまり変わっていない。15年間の平均死者数は16.9人であり、2019年の死者数は16人である。少なくなった2019年でも、毎日、約4件の交通事故が発生し、約4.5人の死傷を出している。

図表6 豊田市・交通事故発生状況

発成年	発生件数	死傷者数	うち死者数
2005	2956	3645	22
2006	2977	3590	25
2007	2832	3350	19
2008	2603	3091	23
2009	2385	2829	16
2010	2205	2638	19
2011	2156	2551	23
2012	2311	2779	10
2013	2202	2659	17
2014	1857	2275	10
2015	2000	2392	13
2016	2006	2420	18
2017	1866	2219	13
2018	1565	1794	9
2019	1435	1637	16

労災死については、その一部を全文を通じて明らかにしているのので、それを参照して頂くとして、交通事故死については、トヨタは自動車製造・販売を仕事としていることもあり、極力、自社の従業員の自動車事故については公表を避けているだけでなく、毎年のようにトヨタ首脳が、長野県茅野市の聖光寺を訪れて交通安全を祈願する様子が新聞に報道されている。星光寺は交通の犠牲者を慰霊し、交通安全と事故ゼロを祈念するために1970年にトヨタグループが建立したお寺である。2019年には、トヨタと提携するマツダやスズキ、SUBARU（スバル）のトップらも参加している^(注117)。

また、自殺者についても詳細な分析は少ないが、非常に多いことが想定される。たとえば、警察庁の「自殺統計原簿 2008年」をもとにした東大大学院の澤田康幸氏の整理によると、豊田警察署管内の「被雇用者」(93人)や「管理者」(5人)、「無職」(139人)、

「学生生徒」(11人)の自殺者数はすべて全国一位である。また、岡崎警察署管内が「管理者」(5人)の自殺が豊田と同数の全国一位で、「被雇用者」(67人)と「学生生徒」(9人)が二位、「自営業者」(18人)が全国三位、「無職」(101人)は6位となっている^(注118)。その後、2009年から2017年の自殺者数は、最も多い時で2011年の101人(うち男性65人)、最も少ない時で2017年の48人(うち男性37人)で、男性の方が圧倒的に多くなっている。

筆者が、最近なによりショックを受けたのは2018年に起こった「豊田の三つ子事件」である。2018年1月、生後11カ月の次男を畳に投げ落として死なせたとして、三つ子の母親が傷害致死罪に問われ、19年3月、名古屋地裁岡崎支部の栽培員裁判で懲役3年6カ月(求刑懲役6年)の実刑判決を受けた事件である。同年9月の名古屋高裁は控訴を棄却し、被告側が上告せずに刑が確定した。日本・トヨタとスウェーデン・ボルボの比較研究をしてきた筆者にとって、両国の子育てに対する姿勢の違いには驚愕した。しかも、後に触れるトヨタマンの妻子殺人事件で証言に立った経験のある岡崎支部だけによけいに身近に感じた。

各種の報道によると、三つ子の育児の負担は苛酷だった。母は三つ子に対して毎日24回以上のミルクをあげており、1日1時間も眠れない日が続いたという。そうした母を継続的に支えることのできる人は、周囲にはいなかった。夫は半年間の育児休暇を取得するなど、育児に向き合おうとする様子はいかかえが、おむつ替えに失敗したり、子どもをうまくあやせなかったりしたため、しだいに頼ることができなくなったという。事件が起きたのは、ワンオペが始まった二カ月後であった。この夫が半年間の育休から職場復帰し、事件当時は夜勤で留守にしていたという。実家の両親も祖父母の介護に追われ、この育児支援にまで手が回らなかったという。

地元の中日新聞はこの事件について大きく扱い、恵泉女学園大学長で発達心理学の研究者大日向雅美さんへのインタビューを交えて報じている。大日向氏は次のように述べたという。「裁判は、間違っただけで判断していると思います。『そもそも子育ては一人ではできない』という前提に立てば、当然、執行猶予がつくべきでしょう。『一人で行ける』という前提だから、できなかった人を罰するんです。「育児を一人託されたお母さんが刀折れ矢尽きたときに、自分の甘えを棚に上げて石をぶつけるような傲慢さ。社会が傲慢です。自分はぜんぜん手を貸さなかった。それでいて倒れたら踏みつける。そんな構図じゃないですか」。そして、大日向氏は実刑を「あれは（社会による）虐待、ネグレクトですよ」とまで言ったという。

三つ子の「育児の『責任』」をあくまで母親一人に押しつけ、その構図が半世紀前と変わっていないことを示したのが実刑判決だった。」と記者はその思いを述べている^(注119)。日本で有数の富裕な自治体・豊田市を事例として、日本の福祉の貧困を世界に公表するような悲しい事件・裁判であった。

また、2018年7月に、猛暑日に校外学習へ出かけた小学校1年生が熱中症死した事故について、校則の理不尽な実態を訴える『ブラック校則』（東洋館出版社、2018年）の共同編集者である名古屋大学の内田良准教授は、「学校では教育の利益が強調されるため、リスクが軽んじられがちだ」と指摘している^(注120)。

また、2019年3月12日には、豊田市で、小学校6年生の女子児童2人が飛び降り自殺している。現場のマンションに残っていた遺書のような文書の中に、校長に向けて「みんな仲良く、寂しい思いをする子がいないように、校長先生からみんなに話をしてください」と伝える内容があったという^(注121)。

トヨタを考える場合に無視できないのは、戦後の混乱期に職場の団結を図ろうとしまっ

た社内駅伝大会（かつてのトヨタオリンピック）などにみられる人間関係である。その実態は、次のようである。

2017年度は、豊田市のスポーツセンターに職場の仲間や家族など34,000人の観衆が集まり、4500人の激走を見守ったという。参加チームは、567チーム、約4500人が襷をつないだ。最近では、8人で30.54キロを走る「一般ロング」と、8人で22.47キロを走る「女性」「シニア」「ふれあい」の4つに分かれて競うようになっている。

この年は、高岡工場組立部Aが1時間34分47秒で優勝し、トヨタ工業学園Aが5秒差で2位に入るというデッドヒートを演じたという。この駅伝大会では、工場や本社の部門ごとの強烈なライバル意識がぶつかり合うという。

1998年までは国内の事業所、関係会社だけの参加だったが、99年に米国の現地法人が初めて参加し、海外勢が加わった。今では、中国、インド、南アフリカ、台湾、インドネシア、米国、フランス、トルコからもランナーが来るようになっている。国内の参加者は「手弁当」での参加だが、海外からの参加者には研修名目で会社からの補助が出ているという。

“PRESIDENT Online”によると、スタートの1時間も前からスタンドの応援合戦は熱を帯びていたという。工場名や先進試作部、エンジン製造部などと書かれた色とりどりのぼり旗が林立する。応援団が太鼓をたたき、法被姿の各部門の役員らがスタンドから檄を飛ばす。聖火台には“WE LOVE TOYOTA”と書かれており、聖火台で燃えていたのは「水素」だったという^(注122)。

そこにみられるのは個人の意見や個性は認めない、トヨタの一体感であり、小集団管理の基礎となっているチームや人間関係諸活動、インフォーマル活動とともに、トヨタの集団主義を支えている。その精神はトヨタ労働組合などトヨタ関連の組合にも浸透してお

り、従業員が労働災害にあたり過労死して労働組合に訴えても、個人の問題として処理し取り上げることはない。

3. トヨタ研究や裁判の経験からみた「労災・過労死・自死」

最初に、以下に記載する「労働災害」や「過労死」などの事例は、そのほとんどが、筆者の体験をもとにしており、その時の集会や裁判などを思い出しつつ、当時の資料を参考にしながら書いたものであることとお断りしておきたい。

(1) トヨタの「労災・過労死・自死」

トヨタ自動車工業が設立されたのは1937年で、翌38年に挙母工場（現・本社工場）が操業を開始している。トヨタに労働組合が結成されたのは、戦後の1946年1月である。トヨタでは、忘れてはならないこととされている「経営危機／労働争議・人員整理」が起こったのは1950年のことである。高度経済成長期に入った1959年には、元町工場が操業を開始している。そして、トヨタ労使関係のエポックとなった「労使宣言」が調印されたのが1962年である。そして、65年には、先に掲げた、「40人の精神病患者と10人の自殺者」などの記事が出るようになる。66年に高岡工場が操業を開始するが、1969年には、テスト中に事故死を遂げた「福沢幸雄事件」が世間を騒がせた。

1977年には高岡工場で、先述の「2人突然死」（トヨタ病院）が起り、下山工場では久野工長が逝去している。また、肉体的な死亡事故ではないが、トヨタ従業員（42歳）による小学1年生の誘拐事件が発生している。

私がショックだったのは、筆者が中京大学に赴任して3年後の1982年に「管理教育」で有名な東郷高校の女生徒が「集団行動訓練」の時間に校舎から飛び降り自殺をしたことである。同年8月には、田原工場で死亡災

害が発生している。また、同年名古屋市の中学校で理科を担当していた生徒指導主事が、「荒れる学校、奔走の果てに」に「急性心臓死」で亡くなっている。

1987年には、愛知労働問題研究所が設立され、また、多くの地元の研究者が結集してつくられた地域構造研究会による長年の研究成果が都丸泰助・窪田暁子・遠藤宏一編『トヨタと地域社会』（大月書店、1987年）として公刊された。筆者も参加させていただいたが、これらの研究会や研究所は筆者のトヨタ研究にとって欠かせないものであり、現在の基礎を形づくってくれたといつてよいであろう。この年、トヨタ関連企業の日野自動車の設計技術者が「クモ膜下出血」で亡くなっている。

また、春日井市の自動車メーカー下請企業の工場長が1987年1月28日、作業中に倒れ、「クモ膜下出血」で2月2日に死亡した。本件では、「ジャストインタイム生産等の精神的負担」が問題となったり、また、再審査請求人が孤立無縁の状態のなかで「過労死110番」と出会い勝利した、当時としては、珍しいケースであった。1988年4月になって、大阪で「過労死110番」が立ち上がり、全国にも拡大していった。

この頃、筆者にとって忘れられない二つの事件が起こった。ひとつは、1988年に起こった「トヨタ係長のうつ病自殺」事件であり、もう一つは、1992年8月の「模範的養成工の妻子殺人事件」であった。この二つの事件の経験が、その後、筆者がトヨタ裁判と深く関わる契機となったことは間違いがない。

①「トヨタ係長のうつ病自殺」事件がショッキングだったのは、このトヨタマンが愛知のトップ校として有名な旭ヶ丘高校を卒業し、東工大に入学し、そのまま大学院の修士課程を修了しトヨタに入社したエリートの自殺事件だったからである。この事件については、その後長く付き合うことになる、水野幹男弁護士に依頼されて証人として出廷する

ことになった。この当時、いわゆる「過労自死」という言葉は一般化していなかった。

自殺したT氏は、1978年11月に第1技術部車両設計課に配属されて以来、一貫してシャーシー関係の設計業務に従事しており、1987年2月から死亡するまでシャーシー設計部第1車両設計課の第1係の係長の職にあった。88年6月頃から、複数の車の設計が重なるなどして忙しくなり、肉体的、精神的疲労が重なってうつ病になり、8月26日、自宅近くのマンションから飛び降り自殺した。そこで、妻が、岡崎労基署に対し労災申請をしたところ不支給となり、その取消しを求めて裁判に訴えた。2001年6月18日、名古屋地裁は、「恒常的な過密労働や設計業務の遅れなどから強い心理的ストレスを受けていた」として、業務とうつ病の因果関係を認め、不支給処分を取り消しを命じた。

②もう一つの「模範的養成工の妻子殺人事件」は、杉浦龍至弁護士への依頼で、「愛知の管理教育」と「トヨタの労務管理」の研究者として初めて証言台に立つことになった忘れられない事件である。この事件の内容は、青木慧『トヨタ人間管理方式』（イースト・プレス、1993年）に詳しく書かれている。

この事件も、実にショッキングな事件であった。まず最初に不思議だったのは、新聞には、石川勝也容疑者（25）と実名が書かれているにもかかわらず。トヨタという名はなく、「会社員」とだけ書かれていたことであった^(注123)。そのため筆者はトヨタの従業員だとは最初、気がつかなかったのである。それもあってか、岡崎地裁の裁判には両家族数人とマスコミ一社以外ほとんど傍聴人はいなかった。

彼は1966年の生まれで、82年にトヨタの企業内高校であるトヨタ工業高等学園に入学し、卒業時には皆勤賞を受賞している。学園卒業と同時にトヨタに入社し、豊田市内の上郷工場第一機械部保全課に配属され、入社2年後の87年に20歳で結婚している。妻も豊

田市で育ち働いており、結婚した二人は豊田市内で暮らしていた。彼は優秀なトヨタマンで、創意くふう提案件数は全社平均の10倍以上を提案し、表彰さえされていた。しかし、女性関係のみだれで家庭は完全に破壊されていた。特に驚いたのは、彼の言葉から「妻は子どもが好きだから、子どもと一緒に死ねば丸く収まると思った。」という言葉であった。結局、妻と二人の子と妊娠中の子を含めると4人を殺害したことになる。この言葉は、多分、一生忘れられないであろう。私が弁護士に頼まれて証言台に立ったのは、彼が育った豊田市の小中学校の管理教育と彼が働くトヨタの労務管理について、研究者として証言するためであった。

この他にも、当時盛んに耳にした、「職場のストレスからくる心の病」やトヨタマンの「妻の売春」については、真に驚愕した。青木慧氏によると、「トヨタ50年史の編集担当の一人も自殺した」という。「豊田保健所で驚いたのは、91年末の豊田市内の病院など医療関係施設の病床数2947床のうち、944床が精神科で32%も占めていたことである」^(注124)。

当時のトヨタの状況は、たとえば、1989年2月に開催された「第6回 西三河トヨタシンポジウム」(1989.2.26)によると次のようであった。

「疲れていて、寝ることに一生懸命になる」(第3分散会にて、トヨタ男子現場労働者の発言)。「夜勤の30分繰り上げで親子・夫婦間の関係がひどくギクシャクしてきている。父親の顔を2～3日見ない子どもが増えてきている。健康破壊が徐々に進んできている。過労死が周りで起きており人ごとではない。病院通いが多くなっている。口数が減る。」(第4分散会まとめ、による。)

トヨタの下請企業でも「労災問題が深刻化してきている。というのは、安全装置をはずして仕事をするが多くなっている」(民商での聴き取りによる。1989年)からであ

る。

このような状況の下で、愛知の「健康・安全」への取り組みは比較的早かった。1989年3月には、全国にさきがけ、名古屋で過労死家族の会がつくられ、1991年7月7日には、愛知労問研から分離する形で、「愛知働くもののいのちと健康を守るセンター」が設立されている。全国過労死を考える家族の会が発足するのは、それから間もない1991年11月22日である。

そして、直後の1992年1月7日の毎日新聞の「'92トップに聞く1 トヨタ自動車社長 豊田章一郎」で、トヨタ社長は次のように述べている。

「Q：政府は総労働時間1800時間を提唱しているが、実現可能ですか。

豊田章一郎氏：私は1800時間にするつもりはない。90年のトヨタの所定内労働時間は1960時間だが、実際は残業続きで総労働時間は2300時間だった。これではあまりに多すぎたため91年以降、毎年100時間ずつ減らして93年までに総労働時間を2000時間にしようという計画をたてている。

しかし、1800時間は短過ぎる。そんなに休んだら人間として困るのではないか。休みの多さは豊かな社会には直結しないと思う。働きがいのある職場づくりが必要だ。また、女性にも働いてもらえる環境の工場にしたい」^(注125)。しかし、1992年当時は、新聞紙上にはトヨタの社名は上がっていなかったが、先に触れた、トヨタマンの「殺人・死体遺棄事件」が起きていた。

また、1992年2月の新聞には、「失われた指 年に700 90年の愛知県全国最悪 プレス機で切断」と言う見出しで、次のような記事が掲載された。「愛知県では、90年1年間だけで368人が事故にあい、約700本の指が失われている。名古屋東労基署の平野聖人労働基準監督官は「車の部品などを作る工場が多いため、プレスでの事故も多くなっているようだ」と説明している」^(注126)。

また、翌1993年には「元トヨタ期間従業員が焼身自殺」というショッキングな事件も起こった。「福岡県出身、47歳、大阪・枚方の天井がやけに低い2Kマンションで一人暮らし・・・(毎日新聞1993年3月10日付夕刊)。「死んだのは、彼一人ではなかった。私の知りえた限りでも、下請けの旋盤工や木型工、板金業者ら4人が、この半年ほどのあいだに自殺していた。・・・死の本当の理由は、いずれもはっきりしていない。ただひとつ共通しているのは、彼らが“日本最大の企業”トヨタ自動車の期間工や下請けとして働いていたということ、その一点だけである」^(注127)。1994年12月には、今も記憶に新しい、「愛知・西尾 中2いじめ自殺事件」が起きている。

その後、21世紀に入り、2002年にファインシンターの「いじめ、パワハラ・不当解雇」事件、同年、不払い残業を告発した浅井啓太氏へ退職勧奨・処分を乱発した津田工業事件などが起こる。以下では、トヨタの事件に絞って、年代を追って整理してみたい。ただし、1990年代後半から2000年初めにかけての事件の記載が少ないのは、事件が少なかったというわけでは必ずしもなく、筆者が、当時スウェーデン留学前後でトヨタ関係の情報収集が疎かになっていたことにも原因があることは断っておきたい。

③世界的に最も注目を浴びたのは、トヨタ「内野過労死裁判」である。2002年2月に、トヨタ・堤工場深夜の業務中に不整脈で倒れて亡くなった内野健一さんの事件は、唯一、実名をあげて、「夫のがんばりを認めて!!」とトヨタに立ち向かった妻のたたかいとして有名である(内野健一さん過労死裁判勝訴報告集『夫のがんばりを認めて!! トヨタに立ち向かった妻の記録』内野さんの労災認定を支援する会、2008.11.29)。この争議は世界的にも有名となり、多くの人の記憶に残る争議である。筆者にとっても、支援する会の会長として、また、初めて「上申書」

を書いた裁判として忘れられない事件である。

妻の博子さんは健一さんが倒れる直前1カ月の残業時間を144.5時間として労災を申請するが、豊田労基署は「時間外労働は45時間余」として労災を認めなかった。2007年11月の名古屋地裁判決では、トヨタの「QC、創意くふう提案活動」などの「自主活動」を業務と認定、直前1カ月の残業を106時間45分とし、「心停止は過重労働が原因」として過労死であることを認めた。国は控訴を断念し、判決は確定した。2008年6月から、トヨタはQCを業務扱いとし、月2時間を上限に残業代を払うことになった。この裁判の成果は、現在では、トヨタ系のみならず他の大企業へも多大な影響を及ぼしている。

④同じ2002年に、「トヨタのエンジン関係の技術者であり、グループマネジャーでもあったB氏が2002年に過労死している。B氏は、新規の開発車の立ち上げのための1車種の総合責任者という立場であり、計画日程に追われ、日常的に派生するトラブルによるストレスから解放されることなく、休日の休みもままならず、早朝から深夜まで昼夜も惜しみなく働くことを余儀なくされてきた。労働時間の明確な区分がない技術系労働者の過労死の典型的な事例である」。遺族は2002年に労働基準監督署に労災の申請をしており、2年後の2004年には、労災認定を受けて決着している。ただし、遺族の要望で公表されていない^(注128)。

トヨタは2000年12月に豊田労基署からサービス残業の是正勧告を受け、「こうしたことが起こらないように努める」と約束した。ところが、2003年1月8日に、元町工場の生産技術開発部門でのサービス残業が豊田労基署から摘発され、2度目の是正勧告を受けている。そして、2003年1月23日には衆議院予算委員会・総括質問でトヨタ問題が取り上げられるが、それを聞いたという「トヨタの高岡工場働くYさんは、『昨年2月

には堤工場で31歳の人が死んだ。月に100時間以上の残業をしていた。自分の働く高岡工場でも昨年1年で4人が自殺。うち2人は組長。1人は行方不明、1人は自動車に排気ガスを引き込んで死んだ。4カ月契約の期間工までが11階の宿舎から飛び降り自殺した。北海道から来ていた人は風呂場で死んでいた。』^(注129)と述べている。最初に挙げられている堤工場(31歳)の人は内野健一さんだと思われるが、それ以外にも、多くの人が不慮の死を遂げていることがわかる。

そこでトヨタは、国会質問があった翌24日に、「不適切な勤務管理の撲滅」をはかる緊急集会を全社的に実施するよう指示を出し、1月29日に、現場では生産ラインを止めて15分間の異例のミーティングが行われた。また、衆議院・総括質問直前の2002年11月28日には、「第1回 豊田ゆとり創造大会」が豊田市民文化会館・大ホールで、約550人が集まって開催されている。この、異例ともいえる「大会」が開かれた背景には、2001年7月に、中日新聞などの、「トヨタでサービス残業 名古屋北労基署が是正勧告」という報道があった。

サービス残業が表面化して以降、トヨタを含めた各社の他の事例の調査を求める電話やはがきが労基署に相次いだ。このため、トヨタ本社を所管する豊田労基署は2001年9月、豊田市内の大手54事業所に労働実態の調査を求めた。正確な実態の把握を目的とし、調査結果に対し勧告や指導はしないということを前提にしたという。

その結果、2001年7月時点で、健康に影響が出始める目安とされる月45時間超の時間外労働をしていた事業所が、全体の8割近く達した。調べた事業所の大半はトヨタや関連会社であったという^(注130)。具体的には、「年間実労働時間」(平成12年・最も多い労働者)の実態は、「普通勤務」の平均時間が2434時間、最大時間数は3650時間という驚くべき長時間労働である。「2交代勤務」で

は、それぞれが、2378時間、2835時間、「フレックスタイム」では、2505時間、3105時間となっている。

主催者である豊田労基署長は「異例の大会」、「全国唯一の大会」「毎年開催する」と述べたが、この大会の内容は、「ゆとり創造」の「企業事例報告」として、「トヨタ自動車メリハリ3D推進活動」について、会社人事部の推進グループ長の40分ぐらい報告がなされる異様なものであった。この「メリハリ3D」とは、「だれが、どこまで、どうやるか」の頭文字から取ったものであるが、話された内容は、一人ひとりが、「達成感、充実感」「成長感」「やりがい」が実感できる、「高効率な働き方」を追求する活動のことであった。

「豊田ゆとり創造大会プログラム」に掲載されている「豊田労働基準監督署への相談、投書の内容を、一部紹介します（長時間労働に関するものに限る）」の全文を紹介すると次のようである。

「息子の帰りが毎日遅い。深夜2時、3時になることもある。息子の体が心配で、私も眠れない。」「息子は設計開発の仕事を行っているが、毎日午前10時に出勤し、帰宅は午前4時頃である。最近体調が悪そうなので心配である。」「夫は毎日、午後11時前に帰ることがない。裁量労働者ということで残業手当も付いていない。手当はつかなくてもよいが、今のままでは、夫は過労で死んでしまうのではないかと心配である。」「夫の帰りは、平成12年頃からいつも真夜中。残業時間は、年間で1500時間くらいになる。いつ倒れてもおかしくない状態が続いている。何とか助けて欲しい。」「毎日残業が続いている。週2日間程度は、残業せずに帰れる日を作って欲しい。」「生産が間に合わなければ、深夜2時、3時までの残業が頻繁にある。残業時間は毎月150時間以上である。」「長時間労働が続いている。休日も出勤している。ゴールデンウィーク、夏季休暇、冬季休暇も、半分以

上は出勤している。」「夫の残業が毎日続いており、帰りの車の中で、『このまま死んでしまえばどんなに楽か』と考えたとか、自殺を仄めかすことをしばしば口にする。過労自殺をするのではないかと不安である。」このように長時間労働を訴えるものが多いが、「豊田ゆとり創造大会」による経営者の意識改革に期待する内容も紹介されている。そこで出された「大会宣言」では、大会テーマである「ゆとりある社会の実現～職場・家庭・地域のバランスがとれたゆとりある生活の実現」に向けて取り組むことが誓われた。

この大会の開催を報じた中日新聞のT記者は最後に次のように述べている。「社員7万人を抱えるトヨタは、過労死（自殺を含む）の数字を公表していない。ただ、仕事との因果関係はともかく、自殺者が毎年出ているのは不幸な事実だ」。

豊田市で、「第1回 豊田ゆとり創造大会」が開かれた直後の2003年1月、豊田市の隣の刈谷市で、労働基準監督署が中心となり、過重労働による健康障害防止のための緊急大会、「ストップ・ザ・過重労働」が開かれている。この刈谷市というのは、トヨタ関連の大企業の本社が集中する地域である。

⑤そのような中で始まったのが、2003年に労災申請した「トヨタ・デンソー過労うつ病」争議である。この裁判も、支援する会の会長として忘れられない裁判である。デンソーの社員であるK氏は、1992年からの2年間と99年から1年間、トヨタへ長期出張している。トヨタへ出向した後に「うつ病」を発症し、退職する。いったん回復し、デンソーに復職するが、デンソーとトヨタの共同プロジェクトの長時間労働とパワハラなどのなかで「うつ病」を再発する。

この1回目と2回目の長期出張の間に、「トヨタの職場はガラリと変わっていた」という。トヨタの勤務時間は、午前8時から午後5時半までである。労働基準法では、午後10時までの残業の場合、30分ずつ2回の休

憩をとらなければならない。しかし、「休憩をとる技術者はほとんどいない」という。この時期のトヨタの職場は、「私だけではなく、職場自体が異様な雰囲気でした。昼休みには、私をふくめほとんどの技術者が机にうつぶせになって眠っていました。午後10時になっても9割の技術者が残っていました。11時で3～5割が、深夜の零時でも1割が残って仕事をしていました。『トヨタは10時が定時なのか』と思ったくらいです」とK氏は述べている^(注131)。2008年10月、名古屋地裁は、トヨタ・デンソーの2社の過失の責任を求める損害賠償金の支払いを命ずる判決を下した。

⑥ 2004年5月にはトヨタの保全労働者(33歳)がプレス機に挟まれて圧死している。同じ職場の同僚は次のように述べている。「深夜の席上、同じ工場働く父親が工場長に歩み寄りました。『残念!無念!安全な職場といわれるトヨタで、何故なんですか!』死亡した労働者と同一職場の大場さんは(51歳)は、父親の悲痛な叫び声がいまも耳から離れないといいます^(注132)。

2005年6月渡辺捷昭氏が社長に就任している。当時、生産ラインが改革され、「自工程完結」が強調されるようになった。世界的にも有名になった「内野過労死裁判」が始まったのもこの年である。

⑦ 2005年には、コンピューターのセキュリティ構築を任せられ、めまぐるしいシステムの変更業務で忙殺され、32歳で自殺したC氏の「セキュリティ担当者過労死事件」が起こった。遺族は明らかに過労死・労働災害であると判断し、トヨタ労組に訴えたが、個別事例は労働組合としては扱わないと拒否される。その後、トヨタ労働基準監督署に労災申請をして、2006年には労災認定を獲得している。この事例も遺族の要望で公表されていない^(注133)。

⑧ 2006年の正月には、「カムリハイブリッド開発責任者過労死事件」が起こっている。

この事件は、わずか2年後の2008年6月には労災・過労死認定されている。ただし、詳細は公にされていなかった。「東京新聞」(2012年7月25日)は次のように報じている。「『車を造り上げる喜びで、仕事が終わらなくなるんです』トヨタの技術者だった亡き夫の同僚が、仏前で妻の山本令子さん(48歳)＝仮名＝にこう告げた。

3万人以上の技術者が働くといわれるトヨタ本社(豊田市)の一角にあるテクニカルセンター。その七階にある通称「Z」と呼ばれる新車開発部門が、夫の職場だった。企画開発、生産、品質管理、部品一個にまで及ぶ原価計算。夫は『カムリ』のハイブリッド車開発の全工程に関わる責任者だった。久々の家族だんらんのを過ぎた2006年正月、午前10時になっても起きてこない夫を長女が起こしに行くと、布団の中で冷たくなっていた。45歳、虚血性心疾患。米国での完成発表に出発する前日だった。

Zは花形の部署で、責任は重い。各部署との折衝に、分刻みの会議。納期に追われ、一円単位で原価を切り詰める。手付かずの弁当を持ち帰ってくることもたびたびあった。『今日もアドレナリンが出っぱなしだった』。帰宅するなり夫はそう笑っていた。…夫の死から6年。山本さんの思いとは裏腹に、トヨタは今、残業規制を緩める流れにある」。

後に詳述する、現在、高裁へ上告中の「トヨタ社員労災認定裁判」のOさんが「自死」したのが2010年であり、上郷工場、機械の移設作業をしていた男性作業員が頭部を機械に挟まれ死亡したのが、2018年9月16日であった^(注134)。

このような状況にもかかわらず、昨年(2011年)8月、伊地知隆彦専務から「若い人たちに時間を気にせず働けるような制度を早く入れてもらわないと、日本の物づくりは大変なことになる」との発言があったように、トヨタでは昨年(2011年)から今年1月にかけて、技術者ら事務系労働者(ホワイト

カラー)の働き方に関する労使協定が次々に見直されている^(注135)。

2011年11月に、トヨタは労働時間制度を改定し、「裁量労働」の適用範囲を拡大した。トヨタ自動車は、一部従業員の残業時間を柔軟に延長できるよう手続きを簡略化するほか、仕事の進め方や労働時間を従業員に委ねる「裁量労働」の適用範囲を広げることで、労使間が合意した。当時の中日新聞によると、「円高でトヨタの国内事業が厳しい状況に置かれる中、従業員が新車の立ち上げなどの繁忙期に一定期間集中して働ける態勢を整え、競争力を維持する狙い」^(注136)という。具体的には、残業については、「従業員の残業は、年間360時間を超える前に労使の協議が必要だったが、10月からは年度が終わってからまとめて実態を確認する事実上の『事後協議』を順次適用する」という。また、「裁量労働」については、「これまで開発や渉外など一部の部署で取り入れてきたが、来年(2012年)1月からは全部署の個人単位を対象を広げる」としている。最近の「働き方改革法案」で導入を見送られた「裁量労働制」が、トヨタでは、早くから職場全体に導入されている。

そのような中で、2014年には、「過労死を考える家族の会」や弁護士、医師、研究者、労働者などの奮闘により、「過労死等防止対策推進法」施行され、翌2015年5月23日に「過労死防止学会設立記念大会」が開かれたのであるが、その頃のトヨタの職場状況は以上のようなものであった。その後もトヨタでは「労災・過労死・自死」事件は次々と起こっている。

⑨2009年に亡くなって現在まで裁判が続いているのが、次節で少し詳しく取り上げる、トヨタ自動車の「過労・パワハラ自死」裁判である。

⑩2014年8月には、トヨタの堤工場組立部で右膝外側副々靭帯損傷事故が起こっている。

⑪そして、2017年6月16日には、トヨタ堤工場事業所内にて、従業員が作業中に切傷災害(指骨折)が発生するが、会社は労働災害として認めず、個人の私病扱いにして、トヨタ健康保険証を使わせて治療に当たらせている事実が発覚した。

⑫同じ年の2017年10月には、男性社員(当時28歳)が自死している。彼は東京大学大学院を修了して、2015年4月に入社し、1年間の研修期間を経て、16年3月に本社に配属されたという。そして、16年6月ごろ精神疾患を発症し、同7月から3カ月間休職し、2017年10月に、社員寮の自室で自死している。自死したのは、上司のパワーハラスメント(パワハラ)が原因だったとして、トヨタ労働基準監督署(豊田市)が2019年9月11日付で労災認定している。その後、遺族はさらに賠償請求をしている。この事件も、詳しいことは公にされていない。

⑬さらに、2018年9月には、トヨタ上郷工場で移設中の機械が倒れ作業員が死亡している。

この頃は、トヨタ関連業の労災事故も目立った。2000年代に入って筆者が接した労災事件に絞っても、かなりの数になる。2008年には、トヨタ関連企業の元派遣社員・加藤智大(犯行当時25歳)の「秋葉原通り魔事件」が世間を騒がせたが、ここでは関連企業についてはスペースの関係もあり、労災関係の事件名のみ触れておきたい。

(2) トヨタ関連企業の「労災・過労死・自死」

そのような中で始まったのが、先にトヨタのところで触れた、2003年に労災申請した①「トヨタ・デンソー過労うつ病」争議(2003-8年)(48)である。これはデンソーの社員が起こした裁判事件であるが、中味は、出向先企業であるトヨタの職場事情が大きく関係していることは間違いがない。

②フタバ産業、労災事件

2005年、日系ブラジル人のPさんはトヨ

タの一次下請企業・フタバ産業の工場で作業中に高さ2mの作業場から落下して頭部打撲、両手骨折の重傷を負った。労基署は障害等級10級と認定した。フタバ産業はPさんを偽装請負状態で働かせていた。名古屋ふれあいユニオンに加入したペレイラさんは、指揮命令を行っていたフタバ産業の安全配慮義務違反を問う損害賠償請求裁判を名古屋地裁豊橋支部に提訴した^(注137)。

③トヨタ車体精工 (TSK)・労災隠し事件 (2006年)

愛労連やJMIU (日本金属製造情報通信産業労働組合) は様々な労災事件とも取り組んでいるが、次の事例はその一つである。北海道から愛知県に来ていたKさん (21歳・男性) は、派遣会社「大起」 (愛知県岡崎市) の派遣労働者として2006年2月から8月31日の契約でトヨタ車体精工で働いていた。トヨタ車体精工の株主は、トヨタ車体 (持ち株比率66.4%) とトヨタ紡織 (同33.6%) の2社で、トヨタ自動車の二次下請企業である。

Kさんは同年3月、作務中に金属製のパイプが落下し、右手親指を骨折、全治4週間の診断を受けた。ところが「大起」とトヨタ車体精工は、Kさんに出勤を強要する。しかしどうしても痛みが引かず、休業せざるを得なくなった。ところが「大起」は、「休暇が多すぎるなど苦情がきている」と、労災事故による休業にもかかわらず、Kさんに5月31日付で「解雇通告」をしてきた。Kさんは翌日、愛労連の労働相談センターに相談し、JMIU愛知地本の組合員となって、「大起」と交渉をおこない、解雇を撤回させた。

職場復帰後、Kさんは6月29日に再び労災事故にあい、「右示指伸筋腱脱臼」と診断された。7月4日に労災申請を確認したところ、「大起」とトヨタ車体精工は、またも労災申請をしていなかった。このとき「大起」とトヨタ車体精工が労災隠しをしていること、その雇用形態が派遣契約ではなく偽装の請負契約だったことが発覚した。これを受け

て労働基準監督署が是正勧告をおこない、「偽装請負」を派遣契約に切り替えた。

その後、「大起」は、8月24日に破産を申請したため、トヨタ車体精工は「大起」からトヨタ車体精工に派遣されていた労働者を契約社員として採用することになった。しかし、労災隠しや偽装請負を告発したKさんとHさんは、採用はおろか面接からもはずされた。二人は8月31日に解雇通告を言い渡され、その1週間後には寮を追い出され、友人宅やときには車のなかで寝泊まりする状況が続いた。TSKでも基本的人権や労働基本権を無視した経営が公然と行われている^(注138)。

④ティムス・労災事件

1990年に日系人の定住が緩和され、愛知県でも日系ブラジル人などの労働者が急増した。日系人の7割は派遣労働者や請負労働者として働いている。彼らの多くは社会保険に加入させてもらえず、有給休暇もとれない。

2006年、トヨタの下請企業ティムスで、ブラジル人が突然動き出した10トンプレス機に上半身を挟まれ、死亡する事故があった。会社が厚生年金に加入させていなかったため遺族年金が受けられず、わずかな労災補償があるだけだった。遺族は損害賠償裁判を起こし、残ったブラジル人たちも労働組合に加入して、社会保険加入など労働条件の改善を要求したが、会社は不当にも組合員を解雇してきた。JMIU (全日本金属情報機器労働組合) は裁判でたたかい、職場復帰させることができた^(注139)。

⑤ジェイテクト・「うつ病」解雇裁判 (2009-11年)

ジェイテクトの岡崎・花園技術開発センターに勤めていたTさんは、長時間労働のなかで「うつ病」を発症し休職中であったが、2008年12月に主治医の就労可能の診断書を添えてジェイテクトに復職を申し入れた。しかし、ジェイテクトは不当に職場復帰の手続きを引き延ばし、2009年2月27日付

けで休職期間満了を理由にTさんの退職を強行した。Tさんはジェイテクトの社員としての地位確認を求め、09年7月名古屋地裁に提訴し、2011年10月双方和解に至り、解決した。職場復帰はできなかったが、会社による「はじめから退職ありき」のデタラメな復職手続きについては全面的に認めさせることができた。

このような「うつ病」解雇争議は、長い苦しいたたかひになることが多い。それは本人の健康上の問題のみならず経済・生活面での困難や裁判の先行きの不透明さなど多くの困難を乗り越えなければならないからである。Kさんや支援者は「疾病に追い込み、長引くと平然と切り捨てる、このような企業の理不尽なやり方を許していいのか」という思いで結束してこの困難を打ち破ってきたという。

トヨタ系企業では厳しい業務やパワハラなどを原因とする精神疾患が数多く生み出されている。しかし、ほとんどの人は、「ついて行けなかった。自分が悪かったのだ。」と思い込まされ、泣き寝入りし、退職に追い込まれているのが実状である^(注140)。

この頃は、トヨタ関連業の労災事故も目立った。また、同じ2008年には、トヨタ関連企業の元派遣社員・加藤 智大（犯行当時25歳）の「秋葉原通り魔事件」が世間を騒がせた。

⑥愛知製鋼、偽装請負・労災隠し事件（2010年和解協定調印）

トヨタグループの特殊鋼メーカーである愛知製鋼では長年にわたり、二重・三重・四重もの偽装請負構造の中で、職場の指揮命令系統や責任が曖昧になり、労災問題が多発してきた。末端の協力会社の従業員らは雇用保険や社会保険・労災保険にも未加入で、労災にあっても愛知製鋼は責任を取らないという理不尽な構造に苦しめられてきた。

愛知製鋼の構内下請労働者らでつくる「名古屋ふれあいユニオン知多分会」のT分会

長は、「オレが会社に入って一番最初に教えられたことは、『ケガは隠せ』ということだった」と証言している。

分会長は1999年から、愛知製鋼の鍛造工場で、三次下請企業の従業員として働き始めた。最初に二次下請の「三築」という会社の事務所で三築の社長から聞かされたのが、「ケガをしたら誰にも言わずにまずは三築の事務所に来るように」ということだったという。三築はこのようにして「労災を起こさない（うまく隠す）」ということで急速に愛知製鋼構内での仕事を拡大していったという。T氏によると、「労災を出した業者は愛知製鋼から仕事を減らされる。隠せば仕事が増える。三築の事務所にも『労災隠しは営業』だった」という。

愛知製鋼内で重層的な偽装請負で就労してきた労働者たちが「名古屋ふれあいユニオン」に結集し、団体交渉の開催を求めていたが拒まれ、愛知県労働委員会に救済を申し立てていた事件は、2010年7月12日に労使双方が和解協定に調印した。和解条項には、労働者を「現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある場合には、労働組合法の『使用者』に当たる」とした朝日放送事件の最高裁判決（1995年）を念頭に、「愛知製鋼構内で就労する社外労働者について組合側から協議の申し入れがあった場合、確定した最高裁の判例にしたがって会社側は協議に応じる」と明記してある^(注141)。

⑦沢田工業、労災事故・団交拒否事件（2011年）

日系ペルー人派遣労働者Aさん（46歳）は、トヨタ自動車などに内装部品を納めている林テレンプの下請企業・沢田工業でプレス作業に従事していた。ところが、沢田工業の社員が誤ってスイッチを押したことによって100トンプレスで指を潰す大怪我を負い、労働基準監督署から10級（労働能力喪失27%）の障害認定を受ける。アルトウロさんは名古屋ふれあいユニオンに加入し、ユニオンは労

災事故の補償・賠償・再発防止等について派遣先に団交を申し入れた。ところが沢田工業は団交を拒否し続けた挙句に「K 弁護士にすべてを委任した」というファックスを送ってきたという。この K 弁護士は団交拒絶を批判した名古屋ふれあいユニオンの A さんのブログに難癖をつけ、削除しなければ民事・刑事を問わず責任を追究すると、逆に警告までして団交には応じようとしなかったという^(註142)。

⑧アイシン機工（吉田祐二、2011 - 15 年） 「復職闘争および労災認定」裁判

吉田祐二氏は 1990 年にアイシン機工に入社し、2000 年からエンジンカバーの組み立てに従事していたが、両手首を痛めて 2007 年から休職し、両手を 6 回にわたって手術した。しかし、痛みは取れず、労災も認定されなかった。そこで、2010 年に、全トヨタ労働組合に加盟し、2011 年 8 月に「労災認定」裁判を提訴した。ところが、同 11 月に、アイシン機工が退職を強行してきた。そこで、2012 年 5 月に、会社に対する「地位確認・損害賠償」裁判を提訴する。2014 年 3 月になって、名古屋地裁は右手の労災を認定した。ところが、会社は「補助参加」を申請し、控訴してきたため、2014 年 11 月に高裁は控訴審を開始し、2015 年 2 月 3 日、結審する。そして、4 月 15 日に会社との間で和解が成立し、この和解をもって会社と国は「労災認定」裁判での高裁への控訴を取り下げ、労災を認定した地裁判決が確定した。

この和解では、吉田さんが求めていた職場復帰は実現できなかったが、その他の点で原告側の要求を全面的に貫徹することができた。主要な点は次の通りである。①原告側が要求した水準での解決金の支払い。②会社「より一層の従業員の安全対策に努める」ことを約束させたこと。③会社が最後まで抵抗した「口外禁止条項」を「解決金の額」以外には入れさせなかったこと。

吉田さんは、労災を会社に認めさせると

もに「絶対に復帰する」という決意で裁判を闘っていた吉田さんにとって、この和解という選択は苦渋の選択であった。

アイシン機工では吉田さんと同一のケガで数名が負傷している。他の労災事故も多発しているという。また、健康を害するような工場内のひどい労働環境も放置されたままであった。

会社の責任を実質上認めさせたこの和解は、仕事で災害に遭ったり身体を壊したりしたにもかかわらず、会社の有形無形の圧力で声をあげられずにいる多くの労働者に勇気を与え、「闘えば道は開ける」という大きなメッセージを与えるものになったといえよう^(註143)。

⑨デンソー期間工・労災認定裁判

T 氏は長崎県の高校を卒業後、1984 年にトヨタ自動車に入社し、上郷工場や田原工場 で働いた経験がある。トヨタの正社員を家庭の事情で退社し帰郷したが、その後再び愛知県に戻りデンソーで期間工として働いていた T さんは、デンソー社員から無理な作業を命じられ、「右肩鍵盤断裂」を発症した。愛知労働局は T さんの負傷は労災であると認定したが、デンソー側は「法的責任は無い」と不誠実な対応をとった。その後、T さんはデンソー側の安全配慮義務違反を迫り、2012 年、謝罪と損害賠償を求めて提訴した。

T さんによると、安全配慮義務違反とケガの発生原因は次のようなものである。

①当日、製品の不具合が多発し、このことが製品の検査と箱詰め、台車への移動を担当していた T さんに過剰な負担をかけていたにもかかわらず、ラインスピードを 80% に落とすだけでラインを動かし続けた（デンソーは事後的に行なった「事実検証結果」で「スピードは半分以下に落とす必要があった」と述べて安全軽視を認めている）。②不良品の原因は、チェーンの摩耗であると会社は解っていないながら放置してきた。③受傷日は普段使用している取容箱が不足したため、通常

の2倍の大きさの箱を使用する前例のない指示をされた。④ Tさんはは上司に対し、手伝いを求めたにもかかわらず無視された。(上司は、この行為に対し4回発言を変更したが、団交により私の言い分を認めた。)⑤ 当ラインのオペレーター Y、並びに管理者である TL,SL は Tさんに何の安全上の注意も促さなかった。そもそも、誰の責任においてラインスピードの設定と取容箱の変更を行なったのかがまったく不明である。⑥ 肩に痛みを覚えて上司に連絡して産業医の診察を受けた Tさんに対して、産業医は十分な診察を行うことなく「筋肉痛」と即断し、ラインに Tさんを戻したこと。⑦ 作業経験のある社員は会社の聞き取り調査で、熟練作業者じゃないと無理と語っている。(期間工の私に無理な作業、過度の緊張、連続作業による検品、良品を判別し空き箱に入れ完成品を持ち上げ台車に積む作業は過酷であった。)⑧ 受傷日までの6ヶ月間、反対班と比べて、作業量は断トツに多く、私の肩に負担が蓄積され負傷した。

愛知労働者災害補償保険審査官は調査の結果、作業とケガの因果関係を認めたが、会社は責任を認めていない。T氏は、2年で493件もの改善提案をだし、金賞まで受賞してる優秀な期間工であったが、それにもかかわらず、安全の軽視や人間軽視は変わらなかった(注144)。

⑩ 2012年2月に、北海道のトヨタの下請企業の労災事故で二人の派遣労働者が重傷を負っている。「しんぶん赤旗」によると次のようである。

「深刻な労災事故を起こしたのは、光生アルミ北海道(北海道苫小牧市)である。同社は、愛知県豊田市に本社を置く光生アルミニウム工業が、トヨタ北海道の苫小牧進出後の2007年に設立された。ハイブリッド車プリウスなどのアルミホイールを製造している。

派遣で働く梅津寛さん(45)は深夜の作業

中に、300度から35度にもなる高熱の機械に左手を挟まれ、薬指、小指と手の甲の半分を失った。

梅津さんは10年9月から、光生アルミ北海道に派遣されていた。教育は初日だけで、午前中にビデオを見せられ、午後に工場内を一回りして終わり、作業マニュアルを見せられたこともなく、梅津さんは口頭の指示をメモに取り、正社員の仕事を見て覚えたという。会社は事故の際、梅津さんが勝手なやり方で作業していたと主張しているが、これも正社員の仕事のやり方を見て覚えたものだという。

事故は深夜の作業中であった。本来は2人でする作業を1人でやらされていた。約700度で溶けたアルミの温度管理のためのセンサーが斜めになっているのが見えたという。型が傷ついたりセンサーが折れては困ると感じ、とっさに左手を出してしまい、安全装置は働かず、機械に挟まれてしまったのである。

2人作業を想定しているため、近くに非常停止ボタンがない。右手を必死で非常停止ボタンに伸ばしたという。

大やけどと負傷で、最長7時間半の大手術を14回繰り返し、14年5月、やっと手術は一段落する。入院中に正社員の一人から、安全センサーを入れ直す作業手順があったことを知らされる。安全配慮義務があったのは光生アルミだが、労災補償を行っているのは派遣会社である。現在、梅津さんには、基本賃金の8割が支払われている。」

「梅津さんの事故の1カ月前にも、もう1人の男性(45)が深夜作業中に転落事故で肋骨を骨折していました。

男性は11年9月から光生アルミに派遣されていた。深夜の日付が変わった際、製品に製造年月日を刻印するためのピンの交換作業で足を滑らせた。安全なステップはなく、高温の機械の一部に足をかける必要があった。会社側は怪我をした本人と現場検証をせずに

労災事故報告をしており、裁判で事故の状況など事実関係について争っている」^(注145)。

その後の事情は次のようである。「当初は民事調停で企業責任を問いました。光生アルミ側の提示した和解案に謝罪の言葉はなく、『労災事故のことを口外しない』と言う条件を入れてきた。どうしても納得できず決裂する。『これでは再発防止に役立たない』と梅津さん強調する。・・・そこで2013年10月、2人は派遣先である光生アルミを相手取り、安全配慮義務違反の損害賠償を請求して札幌地裁へ提訴した」^(注146)。

① 2012年5月7日にはアイシン高丘で、溶解炉に落ち男性従業員が死亡している。8日午前1時5分ごろ、愛知県西尾市吉良町瀬戸長坂1の自動車部品製造会社「アイシン高丘」吉良工場から「溶解炉に人が落ちた」と110番があった。溶解炉の中から人骨の一部が見つかり、西尾署は付近で作業していた同社社員、稲垣光康さん（58歳）とみられている。

同署によると、溶解炉は上方の直径が約1・2メートル、深さ約2メートルのコップ型で、稲垣さんは男性社員（22歳）と溶解炉で溶かした金属の不純物を取り除く作業をしていた。7日午後11時20分ごろ、男性社員が現場を離れ、約15分後に戻ったところ、稲垣さんの姿はなく、人骨が見つかったという。吉良工場は自動車部品などの鋳造や加工をしている^(注147)。

② 2012年10月には、自動車内外装プラスチック部品を製造するティーエヌ製作所で、成形機を用いて製造する際の段取り担当として就労していた労働者（岩永労災認定裁判）が、成品を取り出す機会のロボットアームと成形機の扉に挟まれ左眼に大けがをし失明した。左眼の怪我に関しては、労災として認められた。しかし、右眼の急激な視力低下など、その事故に伴い外傷性ストレス障害を発症し精神科医師からはPTSDと診断された。ところが、労働基準監督署からは精神疾患は

認めてもらえず、2016年7月から行政裁判訴訟が行われている^(注148)。

③ テー・エス・シー「過労死」裁判（2012－16年）

この裁判も、筆者が「支援する会」の会長を務めていたこともあり、忘れられない事件である。妻のKさんは「夫の過労死について」、次のように述べている。

「夫・Mは、平成23年9月26日の深夜0時ごろ帰宅した後、9月27日の午後3時頃虚血性心疾患の疑いにより37歳で亡くなりました。

夫は平成15年に前の会社を退職した後、同年10月より(株)テー・エス・シーに入社し3ヶ月の研修期間を経て平成16年1月1日より正社員になりました。

(株)テー・エス・シーは、トヨタの関連会社であるトヨタテクノクラフト(株)の子会社です。救急車やパトカーの製作、輸出向けの車を海外仕様に改装する業務を行なっています。またトヨタの試作車の試作部品の取り付けや交換作業、試作部品の管理等を行っています。

テー・エス・シーは横浜に本社がありますが、夫は東海市にあるトヨタテクノクラフトの愛知工場の社屋で作業していました。夫は愛知工場のグループリーダーであり、救急車の防振ベッドを取り付ける作業のリーダーも兼ねていました。この愛知工場は平成18年に開設されたもので、夫は愛知工場で採用された初めての社員でした。そのため年下の社員やアルバイトがほとんどで、夫は周りから頼りにされる存在でした。反対に、夫が頼りにできる人は社内にはほとんどいなかったはずでした。

この愛知工場での仕事のストレスで、夫は平成18年の夏ごろから「うつ」の症状が出始め、翌平成19年1月に安城市内の精神科を受診しました。症状が改善したため一度通院を止めてしまいましたが、再び症状が悪化したため平成22年5月より通院を再開し、

その後は毎月通院して症状は落ち着いていました。

しかし、平成23年の東日本大震災後、少なくなっていた仕事が6月から急に忙しくなりました。救急車の作業の後プリウスの試作車の応援作業にも入っており、夫はかなり疲れた様子でした。その上、7月～9月にトヨタに合わせて節電のため、(木)(金)休みになりました。この(木)(金)休みは夫にとって非常な負担になりました。家族の中で一人だけ休日が違うため、頭の切り替えがうまくいかず、「曜日感覚がない」「疲れが取れない」とよく口にしていました。また、「夜寝ても3、4時間で目が覚める」と話していました。このうつ病による早朝覚醒のため、夫は自分が限界に達しているのを判断できないほど弱っていました。また、亡くなった翌10月からさらに昇進する話を受けており、人の上に立つのが苦手な夫にとってさらに重圧になっていたと思われます。

タイムカードをもとにした、亡くなる1か月前の時間外労働時間数は99時間26分でしたが、監督署の計算では85時間48分になっています。会社の始業時刻8:55から数え、とっていたとは思えない残業中の休憩30分を引いたためです。

夫は現場の作業の他、事務所で部品の発注や週報もパソコンで書いていました。これはタイムカードの打刻後30～40分かけてやっていたのではないかと思われます。週報は毎日メモに書いていたものを週末にまとめてパソコンで書いていたようで、夫の作業を引き継いだ同僚も週末にタイムカード打刻後1時間ほどかけて週報を書いていたことを認めています。

夫にとって大きかった負担は、①休日が(木)(金)休みに変更になり、頭の切り替えができず混乱状態になったこと、②自分の作業(救急車)の後のプリウスの試作車応援作業に入り、疲労が重なったこと、だと思われます。

細かい所まできっちりとこなす性格で、会社の皆に信頼、期待されていました。ですが、愛知工場ができた後の夫は仕事の話あまりなくなり、休日の終わりにはいつも暗い表情をしていました。

幼い子どもを二人残し、やりたいことはまだまだ沢山ありました。夫の過労死を認めてもらえるよう、どうぞご支援をよろしくお願い致します。」

Kさんが半田労基署に労災申請をしたのが2012年1月11日で、名古屋地裁に提訴することになったのが、2014年4月8日であり、高裁の勝利判決が出たのは、それから3年後の2017年2月23日であった。労災申請から5年が経過していた。この「M過労死高裁判決の意義」について、原告弁護士の水野幹男氏は次のように述べている。「名古屋高裁では時間外労働時間について、始業時刻前や終業時刻後にもタイムカードにあらわれていない時間外労働をしていたことを認めるとともに、敏博さんがうつ病に罹患して朝早く目が覚めるために疲労回復が出来なかったことから、時間外労働時間100時間に満たなかったとしても、Mさんにとっては過重な労働であったと認めたものです」。

『『過重な労働』という場合、誰にとって加重かということが大問題です。・・・高裁判決は、労災認定基準を形式的に当てはめるのではなく、被災労働者健康状態も考慮して過重性の有無を判断するという考え方を示したもので、過労死事件の判決としても画期的な判決です。しかも、国が上告を断念して、高裁判決で確定したことは、判決としての意義を高めるものです』^(注149)。

⑭同じ2012年8月に、うつ病の豊通逆出向社員(46歳)が会社の配慮ない転勤勧奨により自死している。子会社の豊通鉄鋼販売からトヨタグループの一員であるトヨタ通商本社へ逆出向させられ自死したケースである。日本企業では、無理な配転や出向で生活が破たんしたり、ストレスが昂進しうつ病になっ

たりするケースがよくみられるが、この事例もそのケースである。

Yさんは、豊通鉄鋼販売から豊田通商東京本社へ逆出向させられ、2011年6月にベトナムへ単身赴任の出張をする。9月の3回目のベトナムへ出張中にうつ病を発症し、業務を中断して帰国する。同年11月1日より豊田通商名古屋本社へ転勤させられる。

2012年の年明け以降多忙になり、同年ゴールデンウィーク明けに、週末に大阪の自宅に帰った時は、Mさんに「仕事が辛い、辞めたい」と度々口に出すようになった。2012年7月下旬頃から、眠れないという状態になり、名古屋での単身赴任を続けることに限界を感じていたという。また、Yさんは心臓病手術により身体障がい者1級認定を受けていたので、健康面に不安があったことから家族と同居できるよう、会社側に勤務地について配慮を求めた。家族全員が大阪に住み、Mさんも資格を取るため、大学に通っていたことから、大阪での勤務を希望していた。しかし、有給休暇による大阪自宅での療養中の8月10日、豊通鉄鋼社長から、電話で直接本人に「大阪転勤は認めない。仙台または新潟であれば仕事があるから10月に転勤したらどうか?ただし、健康面での問題があるから家族同伴が条件である。休暇中に家族と話し合うように」と告げられたという。同年8月14日、家族で話し合ったが、家族で引っ越しすることが難しいことか、Yさんは会社を辞めなければならないと追いつめられた心境になり自死に至ったという。

2012年8月18日朝、大阪松原市在住の妻・麻起子さんが胸騒ぎを感じ、新幹線で名古屋市内の祥倫さんの単身赴任先マンションに向かった。名古屋駅近くの交番で警察官に同行を依頼し、マンションの部屋に入室したところ、祥倫さんは既に亡くなっていた。麻起子さんは、過労による自死と確信し、2013年1月22日に東京三田労基署へ労災認定請求をする。会社からの理不尽な、従業員の生

活や健康への配慮のない遠隔地への配転要請による自死という悲しい事件である^(注150)。

⑮2013年8月にも、アイシンの新和工場ではプレス機に体を挟まれて死亡するという悲しい事故が起こっている。KNBニュース/北日本放送によると、28日夜、富山県入善町の工場で、プレス機に体を挟まれ、この工場に勤務する22歳の男性が死亡したという。入善警察署によると、28日午後8時50分頃、従業員のUさんが同僚と2人で自動車の工作機械を作るプレス機の型枠についた砂を取る作業をしていたところ、プレス機が動き出し、上半身を挟まれたという。Uさんは病院へ運ばれたが、脳挫傷で死亡したと報道されている。Uさんは、28日は午後8時から夜勤だったという。この事故も、その後どのような処置がなされたのか不明である。

2014年に、「過労死を考える家族の会」や弁護士、医師、研究者、労働者などの奮闘により、「過労死等防止対策推進法」施行され、翌2015年5月23日に「過労死防止学会設立記念大会」が開かれたのであるが、その頃のトヨタや関連企業の職場状況は以上のようなものであった。「過労死等防止対策推進法」施行後もトヨタの職場では「過労死・自死」が相変わらず続いている。

厚生労働省は2017年5月10日にブラック企業334社を公表している。これらの企業は長時間労働や賃金不払いなど労働関係法令に違反した疑いで送検された企業である。発表された資料には、事業場名や違反内容などが記載されている。行政指導を受けた企業が一番多いのは、企業数や人口の多い「東京」ではなく、愛知の28社であった。そして書類送検数1位の愛知県で多かった理由が、賃金の未払いや、工場での作業についての注意であった。

筆者が、聞いたり目にしたりしたトヨタの労働災害、主に死亡事故について掲載したが、いわゆる「過労死110番」が1988年に登場する以前のケースが23ケースであり、

「10人の自殺者」を入れると死者数は32人である。それ以後のケースは28ケースで、死者数は、トヨタの職場で働いていた期間工や他社からの派遣労働者を含めて28人である。ここで掲げたトヨタの死者数は合計60人である。しかし、これも一部であり、その実態は、依然として不明である。これ以外にも、家族殺害事件、誘拐事件、放火事件、妻の自殺や売春など「生活の崩壊」とみられるケースもあるが、本稿ではカウントしていない。

トヨタ関連企業については、意識して調査したわけではまったくないが、色々な集会で見聞きした労働災害に関わる事件が全体で26ケースあった。そのうち死亡事故とみられるケースが16ケースであるが、死亡者数は大同特殊鋼の73人を含めると88人になる。

年度ごとの正確な数字はまったく明らかではないが、参考に2002年度の死者数を上げると、会社が社内報に掲載している在職死亡者数は8人であり、辻勝次氏が雑誌『エコノミスト』を引用して、トヨタ労組が公表しているとする在職死者数は68人である。筆者が見聞きした「過労死」を含む死者数は、期間工2人を含めて8人である。このように正確なところは全く分からない。また、辻氏の指摘する、長期欠勤者と在職中死亡者との関係もよく聞く話であり、トヨタ労組によると、2002年の「3カ月以上の長期欠勤者」の数は205人である。

ちなみに筆者が、証言、上申書、支援する会の会長などとして直接関係した裁判事件は、トヨタ関係が4件、下請企業関係が3件、そしてトヨタ・デンソーの両社に關係する裁判が1件の合計8件である。しかも、各裁判が数年にわたる長期の裁判である。

以上、本稿で掲げたトヨタ及び関連企業の死者数だけで、総計148人である。これらの死亡事故が労災として認定されたかどうかは、ごく一部を除いて不明である。ほとんど

が私病（自己責任）として処理されていることが想定しうる。

トヨタやトヨタ関連企業で、指を落としたり、大けがをしたなどのケースも少なくないが、ここではそのごく一部を明らかにしているに過ぎない。

トヨタの労働・生活実態について長い間われわれは、雇用・労働時間・賃金・企業福祉や教育などの研究を通じて明らかにしてきたが、過労死・自死にみられるように、安全・健康面でもその厳しい労働・生活実態は変わらない。最近では、研究論文だけでなく、ルポなどもひと頃に比べると非常に少なくなっており、その実態は闇に包まれたままである。2016年から厚生労働省により『過労死等防止対策白書』が発行されているが、そこから日本の職場の「過労死」の正確な実態を知ること、それによって苦悩する家族などの実態を知ること困難である。

4. トヨタシステムと過労死・自死

ー トヨタ社員労災認定裁判を事例としてー

最後に、「過労自死」の具体的事例として、現在、高裁へ上告中の「トヨタ社員労災認定裁判」について簡単に触れておきたい^(注151)。ただし、本稿では「生産・労働・労使関係システム」について詳しく触れる余裕はないので、簡単にポイントだけ記しておきたい。

ここで「トヨタシステム」とは、いわゆる「トヨタ生産方式」のみならず、トヨタの人事・労務管理、労使関係を含む概念として使っている。全体を規定しているのが、「トヨタ生産方式」であり、それを支えているのが人事・労務管理、労使関係である。「トヨタ生産方式」の二本の柱が、「ジャストインタイム」と「労働の人間化」とされている。

自動車生産の「流れ作業方式」で有名な、いわゆる「フォード生産システム」が単純・繰り返し労働を基本とし肉体労働の徹底利用がその特徴であるのに対して、トヨタの場合

には、一步進んで、同じライン労働でも、労働者の肉体的能力のみならず精神的能力をも経営目的に徹底的に利用しようとするところに特徴がある。たとえば、「継続的改善」や「創意くふう提案制度」がその手段である。

そのために必要とされているのが企業内教育などによる「人づくり」、トヨタの企業目的のために働きつづけることを厭わない、いわゆる「トヨタマン」の育成であり、その「働かせ方」「働き方」の手段となっているのがトヨタの人事・労務管理である。それは一言で言うと、雇用の柔軟化、長時間・過密労働、賃金の柔軟化と不安定化、不透明化であり、安全・健康問題の軽視である。本来、労働者の要求を集約し、労働者の立場から経営者と交渉するのが労働組合であるが、トヨタ労組の場合には、いわゆる「労使宣言」を締結し、生産の向上には積極的に協力することを約束しているため、たとえば、本文中にみられるように、労働災害が生じても、ほとんどは私病・自己責任として扱われることになる。生産第一主義の結果として、労働者の健康・安全を損ねるだけでなく、労働災害にあっても労働者を守ることができなくなっている。

これまで、トヨタの「労災、過労死・自死」の実態が公にならなかったのは、第1には、労働災害を個人の問題として取り上げない労働組合の責任とあってよい。そして、第2に、労働者の権利意識の欠如、第3に、企業の社会的責任の欠如に由来するといつてよいだろう。被害者家族が「実名」を挙げて改善を求められないのは、労災が私病であり自己責任とされていることであり、実名を挙げて会社と向かい合うとなると、企業城下町では特に、周囲の家族への嫌がらせ、いじめ、非難そして孤立を覚悟しなければならないからである。

その実態を明らかにすることは容易ではないが、本事例は可能な限りその実態に接近してみようとする試みである。

(1) 「リーマンショック」と経営・職場環境の激変

〇さんが「自死」した、2010年は「リーマンショック」の影響で、トヨタやトヨタ関連企業にとっては、経営環境は非常に厳しい時期であった。つまり、販売は低迷し経営は赤字に転落、人員削減やコスト削減が吹き荒れ、被災者にとっても非常に精神的緊張を強いられた時期といえる。しかも、アメリカでの大規模リコールや社長交代もあって、中国市場への期待は大きく、それは被災者へは、とりわけ強い要請・圧力となって現れてきたとみてよいだろう。

1974年の「オイル・ショック」の際にはトヨタは、他の日本企業が低迷するなかで躍進を続けたことが「トヨタ生産システム」を一躍世界的に有名にすることになったが、今回の赤字への転落はトヨタ首脳人を危機に陥れた。

被災者の場合には、2009年後半は、大幅に遅れていた三好工場のプリウス関連業務や、その後の、初めて経験する海外教務であるTFAPの中国関連業務と、これも初めて経験する「2020年ビジョン」の作成業務などを「残業禁止」の下で、併行して行わなければならないならなかった。仕事の困難さに加えて、複数の上司による叱責やパワハラにより「うつ病」がすすみ、「自死」という悲惨な事態になったという悲しいケースである。

(2) 「残業禁止・パワハラ」と「ストレスの増大・自死」

新しい中国関連の業務では、「単品生産」ラインから「汎用性のある」ラインへの改造のみならず、それをコストをかけずに、しかも決められた期日までに行わなければならない困難があった。「2020年ビジョン」作成の業務も、電気自動車化や自動運転車など経営環境の激変からくる非常な困難さがあった。それにCVJ（等速ジョイント）ロードマップの業務などが重なった。これらの仕事を人

員削減と残業禁止という異常事態の下で行わなければならないのであった。

残業のない状態と有給休暇の取得要請、年末・年始の長期休暇はトヨタマンにとってはめずらしいほどに「自由な時間」を享受できる経験であった。しかし、現実には、過重な負担・ストレスを背負っての自由時間の増大が、労働者を精神不安に陥れ、心身を不調にすることはよくみられることである。

今回の事件は、人事労務管理の視点から見ると、最近、広がっている「ジタハラ」の極端な例と言っている。「ジタハラ」とは時短ハラスメントの略称で、時短とは労働時間短縮のことである。その特徴は、「働き方改革」と称して、管理職が定時になると「早く帰れ」「残業するな」と命令するようになったのだが、時短前と仕事量は変わらず、単に労働時間だけが短縮されたことにより「仕事が終わらない」など、労働者の負担が相変わらず減らないことである。このトヨタの事例では、かつての職場の同僚C氏が、「残業規制がありました、求めせられるアウトプットは、以前と変わりはありませんでした。自宅に持ち帰って仕事はすることが出来ないで、定時で仕事を終わらせないといけなくて、結局、仕事が遅れていき、遅れることで怒られるという悪循環になっていました。」と述べているが、これは、「ストレスによる管理」と「ジタハラ」が一体となり、「自死」に結びついた最悪のケースといえよう。

(3) トヨタの職場の組織・人間関係

O氏の職場の「田中室長は、自分が正しいと考えることは、絶対に妥協せず、相手が『すいませんでした』と言うまで、責め続けるタイプの人物でした。実際の生産準備の業務は、教科書通りにはいかず、交渉相手とは、お互いに探り合いながら進めるものです。しかし、田中室長は相手の揚げ足を取って、ことを有利に進めようとするところがありました」と、元同僚のS氏が述べている。

このように、中国現地の田中室長は、いわゆる「トヨタマン」らしく「一見正当に見える執拗な要求を繰り返して妥協せず」、その結果、被災者は追い込まれ、「うつ」を深刻化させることになるという、トヨタにはよくみられるケースである。

また、「現地現物」主義のトヨタにあって「現地現物」を守らずにライン改造設計をしなければならなかった悩みがあったことも推測される。「現地現物」というのは、「現場の実物を見て、実態を確認しながら仕事を進めていく」というトヨタ生産方式の基本姿勢である。また、不況下で残業はゼロとされ、いわゆる「少人化」で仕事仲間も減らされ、とりわけ被災者の場合には、「一人仕事」になったため、仕事の負担、とりわけ精神的負担は、かなり増えていたと思われる。この場合には、仲間の間での仕事の「平準化」や助け合いは行ない難く、一人に仕事が集中することになるからである。

また、トヨタでは、時期によっても異なるが、「QCサークル」・「創意くふう提案活動」や「人間関係諸活動」などのさまざまな付随業務があることも考慮されるべきであろう。そして、残業ナシ、年末・正月休みという一見楽そうな時期の休み明けに、心身の安定を損ない「自死」という不幸な事態になったとすることができる。

しかし、職場の仲間が仕事で悩んだうえ、パワハラで自死しているのに、トヨタの多くの同僚や上司は裁判で、たとえば、「被災者が、何が原因で亡くなったのかは、まったく心あたりがありません。」などと証言し、また、パワハラの当事者の一人といってよい、グループ長Bは、「被災者が生前に『厳しい上司がいる』と発言していたとのことですが、誰のことか心当たりがありません。被災者の直属の上司は私です。私は仕事については、言うべきことは言うようにしています。これは、被災者に対してだけでなく、他のメンバーに対しても同じように接していたつ

もりです。」などと証言している。

(4) 裁判に訴えた妻の思い

「支援する会・会報」によると、裁判に訴えた妻の心情は次のようなものであった。「トヨタ自動車生産技術部に勤務していた当時40歳の主人は、過重な業務や上司からのパワーハラスメントによりうつ病を発症し、自死という形で2009年に亡くなりました。うつ病発症前までの主人は、温和で弱音の吐かない性格もあり、家庭では仕事のことを詳しく話すことはありませんでした。しかし、眠れない夜や食事ものどを通らない日々が続いたため、豊田市内のメンタルクリニックへ診察に行きました。診察ではうつ病と診断され、少しでも家族に相談していくようにと医師からの助言で、初めて夫はプリウス立ち上げによる中国でのプロジェクトが大きく大変であることや上司から今までに言われたことのないような罵声やパワハラに値するような発言があり、自信喪失になっていると少しずつ話し始めるようになりました。

2009年は、リーマンショック後によるトヨタ自動車は残業ゼロが決められており、主人は抱えきれないほどの業務があっても残業が行えませんでした。仕事は情報を一切外に持ち出すことができず、自宅では行えないけれども休み中でも仕事のことばかり気にしており、徐々に活気もなくなり、自宅でもかなりのストレスを抱えていました。

主人が悩んでいたころ、私は労働組合に相談しようと話をもちかけたことがありました。しかし主人は、労働組合にはこのことを絶対に言うな、と声を荒げて怒られたことを覚えています。本当のことを労働組合にも相談できず、我慢しなければならなかった組合の組織体制を疑問視しています。

また、会社でどんなことがあったのか情報提供の請求を行っても出てこず、出たとしても資料は黒塗りであったり、企業内秘密であるからとのことで、資料は提出してもらえま

せんでした。会社で何が起きていたのか知りたいと思っても、職場の個別聴取では誰もが口を揃えて主人に何も変化はなかったとの発言ばかりで、本当のことがわからず残念に思います。

主人は業務の大変さを上司に相談するどころか、その上司からパワーハラスメントを受けており、夫は精神的に追い詰められ、うつ病は悪化していったと思っています。主人は、自分は大丈夫だと最後までメンタルクリニックへ行くことを拒んでいましたが、本人の頑張りすぎるところや几帳面な性格から気づかないうちに病気は進んでおり、眠れない、食べれない、やる気が出ないことを悩んでいたと思います。

私は主人の死後から、その後、看護師を目指しました。現在、看護師として仕事をしていくうちに精神的な病気により会社へ出勤できない人、過労による自殺者が後を絶たないことを実感しています。

小括

「過労死」には、長時間・過密労働の下で働き過ぎて死に至るケースが一般的であった。ここでは、「過労死・自死」はどうしたら防げるかについて簡単に触れておきたい。第1には、労働時間の短縮、とりわけ残業を可能な限りなくすこと、である。第2には、個人・個性の尊重である。トヨタマンの場合には、「管理教育」「社内教育」による社会人としての自立・自律性の低さが影響している。

第3に、真の労働組合の存在と職場組織のフラット化による人間関係の改善である。第4に、「働き方」の変革である。女性の社会進出や男性の子育て参加が進んでいたなら、もっと気楽に働けたのではないか。また、「ワーク・ライフ・バランス」や「ワーク・ファミリー・バランス」が一般化していたら、会社に縛られ、死に至るまで働き続けることはなかったのではないか。

最後に、とくにトヨタの場合には、これまで誇ってきたトヨタの生産・労働システムの改善こそが問われよう。

おわりに

われわれはトヨタの生産・労働実態を長い間にわたり明らかにしてきたが、その特徴は、先頭を切って経営主導の人事・労務管理や労使関係を押しすすめてきた点にある。それは雇用の柔軟化・不安定化であり、長時間・過密労働であり、賃金の「相対的高賃金」・格差賃金下での能力主義化・成果・業績主義化であった。とりわけ、健康・安全問題に関して目立つのは、組合員の個人問題の無視という姿勢である。本稿でみてきたように、労働者が労働災害で倒れても、職場の仲間も所属する労働組合もまったく頼りにならないことをトヨタマンはよく知っている。それが労働者の雇用・生活不安を精神的にも高め、異常な長時間・過密労働を生み出していることは否定できない。日本政府は、相変わらずこの方向を押しすすめようとしており、国としての国民のための将来のビジョンがまったくみられない。このようなシステムが日本の企業社会の基底を形成しており、ヨーロッパなどの福祉先進国との格差はますます拡大するばかりである。

フランスの労働時間やフランス・トヨタの労働時間を研究した清水耕一氏は「21世紀初頭の日本の労働時間はフランスの労働時間に関する歴史に照らせば法規制がほとんど存在しない19世紀的状况にあるような印象を持たざるを得ない。」^(注152)と述べている。

また、長くドイツの労働時間研究をしている田中洋子氏は、2006年に、日本の労働時間は「歴史的な臨界」を超えており、「環境の変化に対応した新しいシステムをつくるべき歴史的段階に今入っている」^(注153)と指摘したが、その後も、長時間労働下での「過労死・自死」は広範化・深刻化し、田中氏は

12年後の『社会政策 第10巻第1号』^(注154)の労働時間特集の「座長報告 なぜ日本の労働時間はドイツより長いか」のなかで、さらに次のように述べている。

「日本は先進国水準の労働時間短縮を繰り返し目標として掲げてきた一方、短縮の方法については国際ルールから離れ、日本独自の道を歩んできた。3～4週間の有給休暇の法規定は行なわない、労働時間の法的上限規定よりも労使による実質無制限の残業協定を優先する、などの独自の道を選ぶことで、日本は実際の労働時間を短縮しないまま、個人や家族に負担や犠牲を転嫁しながら企業活動をを進めることを是としてきた。しかし、工業化以来100年以上にわたって続いてきたこの労働時間のあり方は、今や歴史的な臨界を迎えていると考えられる」。

清水氏（フランス）、田中氏（ドイツ）そして筆者（スウェーデン）^(注155)が比較してみた日本の労働時間の実態はいずれも絶望的に酷い状態である。もっとも素晴らしいとみられている日本の代表企業・トヨタの職場実態も決して褒められるような状態ではない。日本の労使や政府は両者の言葉を噛みしめて前時代的な労働問題の解決に乗り出すべきであろう。

注

(注1) トヨタ生産システムについては拙著、『トヨタシステムと労務管理』税務経理協会1995年、『トヨタウェイと人事管理・労使関係』税務経理協会2007年および「トヨタ社員労災認定裁判・上申書」(2019年)を参照されたし。

(注2) 川人博『過労自殺（第二版）』岩波新書、2014年、pp.122-3

(注3) 熊沢誠『過労死・過労自殺の現代史』岩波書房、2018年、p.20

(注4) 熊沢誠、前掲書、pp.20-21

(注5) 熊沢、前掲書、p.21

(注6) 坂本修「裁判闘争と争議団・弁護士」『争

- 議の焦点／第5回—東京労働争議研究会』
1982年、p.18
- (注7) 坂本、前掲稿、p.19
- (注8) 坂本、前掲稿、p.24
- (注9) 西館静夫『えすおうえす—破壊される労働者の健康』日本機関紙協会、1987年、pp.186-7
- (注10) 森岡孝二「労働時間軽視の代価を考える」『労務理論学会誌第5号 現代資本主義企業と労働時間』晃洋書房、2016年、p.29
- (注11) 川人博『過労死と企業の責任』労働旬報社、1990年11月、p.4
- (注12) 川人、前掲書、p.76
- (注13) 長井偉訓「日本における過度労働・『過労死』問題の研究動向—『強制』と『自発性』を巡って—」『愛媛経済論集』2017年11月
- (注14) 岡村親宜『労災職業病』新日本新書、1982年5月、p.13
- (注15) 岡村、前掲書、p.205
- (注16) 岡村、前掲書、p.18
- (注17) 岡村、前掲書、p.24
- (注18) 川人博『過労死社会と日本』花伝社、1992年6月、pp.40-41
- (注19) 川人博『過労死・過労自殺大国ニッポン』編書房、p.13
- (注20) 川人博『過労自殺と企業の責任』旬報社、2006年8月、川人博『過労死ゼロの社会を』連合出版、2017年12月、参照
- (注21) 川人博『過労自殺』岩波新書、1998年、p.208
- (注22) 川人博『過労死・過労自殺大国ニッポン』編書房、2010年6月、p.45
- (注23) 山田信也「発刊によせて」細川汀（ほそかわ みぎわ）『現代「合理化」と労働医学』労働経済社、1978年10月、V
- (注24) 田尻俊一郎『はたらきざかりの働き過ぎ』労働経済社、1985年6月、p.13
- (注25) 田尻、前掲書、p.30
- (注26) 田尻、前掲書、pp.29-56
- (注27) 田尻、前掲書、pp.57-96
- (注28) 田尻、前掲書、p.118
- (注29) 田尻、前掲書、p.120
- (注30) 上畑鉄之丞『過労死サバイバル』中央法規、2007年12月、p.40
- (注31) 田尻、前掲書、p.15
- (注32) 上畑鉄之丞「はじめに」稲木健志・上畑鉄之丞他著『過労死とのたたかい』新日本新書、1989年12月、p.3、同「過労死の医学的考察」過労死弁護団全国連絡会議編『KAROSHI [過労死]国際版』窓社、1990年12月、p.88
- (注33) 稲木健志・上畑鉄之丞他、前掲書、pp.6-7
- (注34) 『エコノミスト 1991年12月16日』毎日新聞社
- (注35) 江口英一氏「特集I・日本人はなぜ？働きすぎるのか」『賃金と社会保障1073』誌(1992年1月上旬号)、pp.18-19
- (注36) 藤本武氏は『労働災害』新日本新書、1965年5月、pp.167
- (注37) 藤本、前掲書、「はしがき」
- (注38) 労働総研・労働時間問題研究部会編『日本の労働時間』学習の友社、1994年5月、pp.150-174
- (注39) 浪江巖「労働時間管理の変化とその意義—労働時間管理からみた従業員の働かせ方、」玉村博巳・今田治編『脱日本的経営の検討』法律文化社、1996年2月、p.171-2
- (注40) 岡村親宜『過労死・過労自殺救済の理論と実務』旬報社、2002年12月、p.45
- (注41) 森岡孝二『企業中心社会の時間構造』青木書店、1995年1月、p.241
- (注42) 森岡、前掲書、p.248
- (注43) 森岡、前掲書、p.349
- (注44) 熊沢誠『働きすぎに斃れて—過労死・過労自殺の語る労働史』岩波書房2018年12月、pp.362-3
- (注45) 熊沢、前掲書、pp.364-5
- (注46) 熊沢、前掲書、pp.366-7
- (注47) 熊沢、前掲書、pp.372-3)
- (注48) 熊沢、前掲書、pp.36-7
- (注49) 田中洋子「長時間労働の歴史・現在・未来」『社会政策学会誌15号 働きすぎ』法

- 律文化社、2006年3月、p.76
- (注50) 田中、前掲書、p.21
- (注51) 清水耕一『労働時間の政治経済学—フランスにおけるワークシェアリングの試み』名古屋大学出版会、2010年12月、p.360
- (注52) 熊沢誠『働き者たち泣き笑顔』有斐閣、1993年、p.4
- (注53) 熊沢誠『働きすぎに斃れて』岩波書店、2010年、p.364
- (注54) 熊沢誠『日本の経営の明暗』筑摩書房、1989年、pp.233-4
- (注55) 伊原亮司『トヨタの労働現場』桜井書店、2003年5月、p.137
- (注56) 伊原前掲書、pp.138-9
- (注57) 伊原前掲書、p.141
- (注58) 伊原前掲書、pp.142-3
- (注59) 拙稿「書評 黒田兼一『戦後日本の人事労務管理』」『経済No.285』2019年6月号、「書評 黒田兼一『戦後日本の人事労務管理』」『労務理論学会誌 第29号』晃洋書房、2020年2月。
- (注60) 辻勝次氏『トヨタ人事方式の戦後史 - 企業社会の誕生から終焉まで』（ミネルヴァ書房、2011年、pp.585-6
- (注61) 辻、前掲書、p.562
- (注62) 石田退三『自分の城は自分で守れ』講談社、1968年、p.153
- (注63) 『週刊・東洋経済』1979年11月24日号、p.67
- (注64) 田中博秀「連係インタビュー—日本の雇用慣行を築いた人達—その二—元トヨタ自動車工業専務取締役・山本恵明氏にきく(3)」日本労働協会雑誌、1982年9月号、p.41
- (注65) 拙著『トヨタシステムと労務管理』税務経理協会、1995年、p.92
- (注66) 辻勝次、前掲書、p.564
- (注67) 辻、前掲書、p.565
- (注68) (注69) 辻、前掲書、p.569
- (注70) 『エコノミスト』2006年7月25日、p.20
- (注71) 辻、前掲書、pp.569-570
- (注72) 辻、前掲書、pp.587-8
- (注73) 辻、前掲書、p.595-6
- (注74) 辻、前掲書、p.574
- (注75) 辻、前掲書、p.586
- (注76) 辻、前掲書、p.594
- (注77) 櫻井善行「働くもののいのち・健康を守るために—労災・過労死事件からみたトヨタの働き方」猿田正機・杉山直編著『トヨタの雇用・労働・健康』税務経理協会、2011年3月
- (注78) 伊原亮司『トヨタの労働現場』桜井書店、2003年p.137
- (注79) 伊原亮司、前掲書、2003年pp.138-9
- (注80) 浅野和也「トヨタの働き方の変化」『逆流する日本資本主義とトヨタ』税務経理協会、2014、p.38、同「トヨタ労働組合における『働き方』の認識」『トヨタの躍進とトヨタの人事労務管理』税務経理協会、2016年、p.97
- (注81) 杉山直「トヨタの働き方『改革』—事務技術職を中心に—」(未刊)、浅野和也「トヨタにおける効率的かつ柔軟な働き方の模索と展開」(『東方学誌第48巻第1号』2019年6月)
- (注82) 朝日新聞、2020年8月27日
- (注83) 上柳敏郎「過労死110番の経過と課題」『労働法律旬報』1988年12月下旬号、p.26
- (注84) 事務局長・川人博「過労死弁護団全国連絡会議 第5回総会への報告」1992.10.2
- (注85) 渡邊正裕・林克明『トヨタの闇』ビジネス社、2007年、p.120
- (注86) 『労働問題実践シリーズ4 福祉と労働組合』大月書店、1990年p.148
- (注87) 岡清彦『トヨタ世界一の光と影』いそっふ社、2007年、pp.146-7
- (注88) 鎌田慧『自動車絶望工場』徳間書店、1973年、pp.112-4
- (注89) 鎌田、前掲書、pp.118-9
- (注90) 鎌田、前掲書、pp.133-134
- (注91) 鎌田、前掲書、pp.136-7
- (注92) 鎌田、前掲書、pp.158-9

- (注93) 鎌田、前掲書、p.196
- (注94) 鎌田、前掲書、p.197
- (注95) 鎌田、前掲書、pp.199-200
- (注96) 鎌田、前掲書、pp.254-5
- (注97) 青木慧『トヨタその実像』汐文社、1978年、pp.95-6
- (注98) 青木、前掲書、p.97
- (注99) 青木、前掲書、pp.99-100
- (注100) 『大企業「黒書」－愛知編－』（職場の自由と民主主義を守る愛知連絡会議、1981年12月 p.8
- (注101) 『大企業「黒書」－愛知編－』 p.10
- (注102) 『労働運動 No.268』1988年3月、p.134
- (注103) 前掲書、p.135
- (注104) 前掲書、pp.134-5
- (注105) 『'87 愛知の国民春闘』1987年2月、pp. 30-31
- (注106) 『財界展望』1990.10、p.220
- (注107) しんぶん赤旗国民運動部『仕事が終わらない 告発・過労死』新日本出版社、2003年9月
- (注108) 横田一他著『トヨタの正体』金曜日、2006年6月、pp.57-61
- (注109) 横田一他著、pp.64-5
- (注110) 横田一他著、p.66
- (注111) 横田一他著、p.65
- (注112) 横田一他著、pp.69-70
- (注113) 日本経済新聞社編『トヨタ国富論』日本経済新聞社、2007年10月、p.69
- (注114) 中日新聞、2017年12月16日
- (注115) 朝日新聞、2020年2月18日
- (注116) 「全国革新懇ニュース422」2020年9月号
- (注117) 日経新聞・電子版2019年7月18日、PRESIDENT Online 2018年8月15日など参照。
- (注118) 清水康之・澤田康幸（東大大学院）『自殺実態白書2008』、中日新聞、2008年7月8日、しんぶん赤旗、2008年7月5日。
- (注119) 中日新聞、2020年3月1日
- (注120) 朝日新聞、2018年8月19日
- (注121) 日経新聞、2019年3月15日
- (注122) “PRESIDENT Online” 2017年12月
- (注123) 朝日新聞、1992年9月2日
- (注124) 青木慧『トヨタ人間管理方式』イースト・プレス、p.246
- (注125) 「'92 トップに聞く1 トヨタ自動車社長 豊田章一郎」毎日新聞1992年1月7日
- (注126) 朝日新聞夕刊1992年2月26日
- (注127) 野村進「トヨタ王国の憂鬱」『現代6』1993年6月号、p.135
- (注128) 櫻井、前掲稿、pp.187-8
- (注129) 「しんぶん赤旗」2003年1月25日
- (注130) 中日新聞、2002年6月28日
- (注131) 岡清彦『トヨタ世界一の光と影』いそっふ社、pp.94-98、『トヨタ・デンソーに勝ったぞ！「トヨタ・デンソー過労うつ病損害賠償裁判の記録」（「支援する会」2009年10月）、「訴状」（2006年5月11日）」などによる。
- (注132) 『しんぶん赤旗 日曜版』2004年5月23日
- (注133) 櫻井、前掲稿、p.188
- (注134) 朝日新聞デジタル、2018年9月16日
- (注135) 東京新聞、2012年7月25日
- (注136) 中日新聞、2011年11月5日
- (注137) 「労働新聞」2020年3月24日、「名古屋ふれあいユニオン三河支部・あれこれ」2011年09月29日などによる。
- (注138) 「愛労連 第159号」2006年10月10日
- (注139) 樽松佐一『反貧困でつながろう 国境を越えた仲間たち』かもがわ出版、2010年7月、p.13
- (注140) ジェイテクト・「うつ病」解雇裁判 『ジェイテクトと和解解決！「ジェイテクト 田中解雇撤回裁判」の記録』（「ATU（田中さん吉田さん）裁判を支援する会」2012年2月）などによる。
- (注141) 愛知製鋼、偽装請負・労災隠し事件 「団体交渉拒否不当労働行為事件勝利的和解 10/8 愛知製鋼闘争報告集会に参加しよう！」（2010年10月8日）、「第4回重大事故シンポジウム懇談会（議事録）」（2010年5月14日）などによる。

- (注142) 「ユニオン連帯ニュース (7号 2011.5)」などによる。
- (注143) 全トヨタ労働組合『オールトヨタの仲間 第23号』2014年3月、同『第26号』2015年5月、『労働災害認定を勝ち取る！ アイシン機工と和解解決！ アイシン機工 吉田さん裁判の記録』（「ATU（吉田さん）裁判を支援する会」2015年8月）などによる。
- (注144) 全トヨタ労働組合（ATU）ニュース、「元期間従業員の労働災害問題でデンソーと団交（1）」（2011年10月30日）、などによる。
- (注145) しんぶん赤旗、2014年9月2日
- (注146) しんぶん赤旗、2014年9月3日
- (注147) 日本共産党アイシン支部発行「へっどらいと第264号」などによる。
- (注148) 「(株) ティーエヌ製作所 岩永さん 労働災害認定裁判 闘っています」（2017年7月20日、2018年7月18日）、「ティエヌ製作所・岩永労働災害認定裁判」（愛知働くもののいのちと健康を守るセンター『いのちと健康 234号 2020.5』）などによる。
- (注149) 『一陽来復－Mさんの過労死認定を求める裁判勝利報告集』2017年12月、p.4
- (注150) 豊通損害賠償請求裁判を支援する会「豊田・豊通鉄鋼への損害賠償請求裁判にご支援を！」などによる。
- (注151) トヨタ生産システムについては拙著、『トヨタシステムと労務管理』税務経理協会1995年、『トヨタウェイと人事管理・労使関係』税務経理協会2007年および「トヨタ社員労働災害認定裁判・上申書」（2019年）を参照されたし。
- (注152) 清水耕一『労働時間の政治経済学－フランスにおけるワークシェアリングの試み』名古屋大学出版会、2010年12月、p.360
- (注153) 田中洋子「長時間労働の歴史・現在・未来」『社会政策学会誌15号 働きすぎ』法律文化社、2006年3月、p.76
- (注154) 田中洋子「労働時間特集、座長報告 なぜ日本の労働時間はドイツより長いのか」『社会政策 第10巻第1号』ミネルヴァ書房、2018年6月
- (注155) 拙著『福祉国家・スウェーデンの労使関係』ミネルヴァ書房、2003年10月、拙稿「スウェーデンの「働き方・働かせ方」(2)－労働時間・余暇とその過ごし方－」（愛知働くもののいのちと健康を守るセンター『いのちと健康 234号』2020年5月）を参照されたし。