

いい仕事するために休もう

職場に即した長時間解消論議を

産業医・山川和夫さんに聞く

新聞記者の仕事と長時間労働、切っても切れそうにないこの関係をどうすべきか。月120時間以上の過勤をした本社職員を対象に面談を実施している社の産業医、山川和夫さん(57)にインタビューし、第三者の立場から見た共同通信の労働実態について、また長時間労働解消に向けてどう取り組むべきなのか、率直な意見を聞いた。

(いのちと健康対策部長 島崎 淳)

200時間過勤の経験

島崎淳いのちと健康対策部長 山川さんは一昨年5月から今年8月まで、延べ536人に「過重負荷面談」と呼ばれる面談を行ったそうですが、「過重負荷面談」とはどんなものですか。

山川和夫産業医 改正労働安全衛生法が昨年4月から施行され、長時間労働を行った社員に対する産業医の面談が義務付けられました。その背景には、職場でのストレスや自殺者の増加という社会現象があります。それを受けて労災認定基準が緩和され、月100時間超(共同通信の120時間に相当)の所定外労働時間、つまり残業があると、業務と病気の関係が非常に強いと国がはっきり明示したんです。さらに、80時間(同100時間)以上の残業が複数月あれば、関連性は強いと思われる、45時間(同60時間)以下の場合には関連性はかなり薄いと思われる、という判断基準を示しました。共同通信はこの基準から考えると、大変多い人数の方が労災認定基準で、何かあったときには業務との関係が強いという時間を働いていることが分かっていたわけです。

そういう中で私が2005年から共同通信の担当となり、共同通信の絶対上限時間142時間以上の過勤をしている方々について、「大変な問題だ」ということで面談を始めました。その時はこうした面談はなじみがなく、忙しい記者の方にご足労いただくわけですか

ら、こちらから私の個人的な話もしました。

私自身、約13年ぐらい救急病院に務め、非常に過酷な労働の中で過ごしていました。夜間の呼び出しとか、患者さんが亡くなる場合には付き合うとか、そういうことが数多くありましたし、自分しかできないカテーテル検査とかペースメーカーなどは、連絡がくればいつでも行くような状況でした。そういう意味では、共同通信の記者さんたちと、非常に似通った感じでした。ただ、私自身はこうした過重負荷を解決できませんでした。私が勤めていた当時は問題にもされませんでしたし、家族で音楽会に行ったりとか、休みの日にデパートに行くこともほとんど不可能でした。そういう仕事を経験していると、ワーカホリックというか、中毒症状みたいなものがあるって、そこから抜け出せないんですね。「いや、まだまだ大丈夫」と思うことも正直、ありました。しかし、私も50歳前になって「これは続かないな」と思い、今の仕事に変えたんです。



島崎いの健部長 当時、どのくらいの残業をしていたのですか。

山川産業医 200時間近かったと思います。私も「絶対上限時間」をはるかに越えていました。ただ、過重負荷は業界によっても、職場によっても状況は違います。面談に来られる方は、社会部、政治部、経済部、運動部あたりが多いんですが、それぞれ背負っているもの、仕事の仕方が違うようで、「共同通信」という一つのくりで考えられないなと思います。部によって会社が違うくらい印象が違うんです。面談の部屋に入ってきた途端に、どの部の方が分かるくらいです。格好から、自分の仕事のスタイルが違うんですね。その難しさというのがあるなと感じました。

面談ではこういう話をしました。「私自身が過重負荷を経験した人間です、救急病院でこんなことをやりました、皆さん方の働き方を見ると全くひとごととは思えないんです、私は自分で解決してきた人間ではありませんが、残念ながら100時間超の、いわゆる過重負荷と言われているものを全廃することは不可能だと、不可能だからこそどうしたらいいのか、そのためには何が大切なのかを聞きたい」



という話をしました。それが過重負荷面談の趣旨と、始めたころのいきさつです。

むちゃくちゃな長時間労働

島崎いの健部長 2年間余りのご経験で、共同の長時間労働の状況についてどんな感想を持っていますか。世間一般と比べてどうでしょうか。

山川産業医 これも医者と似ているところがあって、ジャーナリストを目指して入社された人は、自分の過重負荷は二の次で、正確な情報を早く伝えることがまず第一なんです。私たちが患者さんを救うこととよく似ていると思います。一方で、取材相手に合わせた動きをしなければならぬので、非常に大変だなあと感じます。医療の24時間態勢とはちょっとわけが違うぞと思いました。

島崎いの健部長 2年間で536人の面談というのは非常に多いのでしょうか。

山川産業医 これはもう、むちゃくちゃに多いですね(苦笑)。一般企業で100時間超の残業で面談の対象になる人は社員数の3%から、どんなに多くても8%くらいです。現在、共同だと2割を超えています。予想はしていたけれど、これほどすごいとは思っていませんでした。

島崎いの健部長 社内では「記者の仕事は長時間労働はやむを得ない」という考えがまん延しているような気がします。

山川産業医 もう全くまん延しています。ただ、私が面談を始めるに当たって「100時間(共同では120時間)超の労働が悪」とであるという立場は取りませんでしたし、取れる雰囲気でもありません。本来残業はちゃんと労使協定を結んで、やらせないと法律上いけないわけですが、そんなことを越えて、実に当たり前になっている。それを支えているシステムがあるはず。それでも病気をせずに、それを当たり前だと思わせる雰囲気があるはずだ、それは何なんだと。高い月給かもしれないし、車を使えることかもしれないし、夜、社内でお酒を飲む雰囲気かもしれないし、昼間そこで寝ていても文句を言われない環境かもしれない。そういうことは共同ではごくごく当たり前かもしれないんですが、一般企業で昼寝をしていたら処罰の対象になる可能性もあります。ですからそういうシステムを逆に壊したらいけないわけですね。そういうシステムはなんだろうかと詳しくヒアリングしました。

島崎いの健部長 長時間労働を労使ともに減らそうという意見では一致していますが、なかなか減りません。

山川産業医 減らそうとすることに無理がある。ある部で人数が増えれば、一人一人の負担が減って楽になるかという、検証してみたらどうかと思うんですが、実際にはこの業界だとその分仕事も増えて、一人の負荷が減らなかつたりということもあるんじゃないかと思えますね。20%削減を目標にいろんなことを職場に求めても、それは難しいのではないかと思います。そうではなくて、労使双方がきちんと職場のヒアリングをしながら、できることをすると。それが他の部署にも広げられればするし、そこだけならそこだけという、多様性を認めるシステムにしないといけないと思います。

管理職の権限移譲を

島崎いの健部長 長時間労働の解消は職場ごとに職場の事情に応じてできることを考えるべきだということですか。

山川産業医 デスクと記者クラブのキャップの方は管理職ではなく、組合員の方ですけれど、実際には「マネジメント業務」もしていますよね。私から会社への提言の一つとして、そういう方々にある程度の権限を持たせて、本当の管理職が追認する形をとるべきではないかと言いました。例えば、深夜12時前だけれど、帰宅のタクシーやハイヤーを使っていいとか、クラブの若手記者に「今日は早く帰れ」と言うとか。デスクやキャップの権限で土日のシフトを軽減するとか。実際にはやっているとは思いますが、もっとルールとして明確化した方がいいんじゃないかと思っています。

待機時間も労働時間

島崎いの健部長 面談結果を基に、社にさまざまな提言をされているようですが。

山川産業医 長時間労働をしても、待機時間があるからまだ楽だという話をよく聞くんです。ただ、これは結果論なんですね。それで事件事故、取材がなければヒマだったとか、待機時間があるとか、過勤140時間といってもその中には実際には労働密度が低いところもある、という話がいつもあいまいな形で出てくる。やっぱり記者職である限り、待機はやっぱり不可欠ですから、これは仕事です。ですからそこを割り切って、どうするかを決めていかなければならない。待機時間は当然、勤務時間としてつけている方が多い



と思いますが、考え方が一定していないので、つけていない人もいます。ただ、それはやっぱりきちんとしないとけない、労働時間に入れてきちんと考えるべきだと思いますね。共同はすごくきちんと労務管理と労働時間管理をしているとは思いますが、考え方がすべて一定はしていない。これは会社の文化の話なのですが。

通常会社と比べて違和感を感じるのは、土日、休日勤務が結構多いですね。政治部なんかですと、議員さんが土日に地元に戻るのに、共同だけ行かないわけにいかないということで同行すると、ほかの人になかなか頼む

わけにはいかない、担当が決まっていますから。行かないと「共同さん、随分余裕ですね」なんて皮肉を言われてしまう。そういう雰囲気の中で、シフトだから休めといっても難しい状況ですね。

社会部については、事件事故があるとジャーナリスト魂が燃えるんだろうと思いますが、そういうときの危機管理体制と勤務管理、応援の状況、それを手配する方法は極めて個別的ですね。これだけいろんな事件事故があっても、前回のノウハウがあまり生かされていない。例えば運動部で言うと、オリンピックの時、あんな時こんなことがあったから、この次はこうしようという話はあまりない。「遊軍」という人たちがいる程度やるといって、これも一つのシステムですが、もうちょっと考える余地はないのか。リアルタイムであの記者がこれぐらい働いているということを誰かがチェックしている必要があるわけですけど、そういうシステムはこの会社にはないですね。

縦割り解消を

島崎いの健部長 社の組織の面で問題はないのでしょうか。

山川産業医 部の縦割りが非常に強いので、省庁の記者クラブなんかでは、社会部がいて、政治部、内政部がいたりして、お互い仕事をシェアすることはなかなか難しい。ですが、そういうことも今後考えていかないと。皆さんは当たり前だと思っているようですが、私たち門外漢から見ると、同じ会社の、同じ職種の人がもうちょっと協力できないのかなという気はします。キャリアプランとして、外信部から政治部へ異動するとかとか、若干考えているところはあるようですけれどね。

男職場

島崎いの健部長 女性の働く環境という意味では共同はどうなのでしょう。

山川産業医 女性の職場進出の支援、これは総務局とだいぶ激論をしたのですが、「共同はちゃんとやってます」と言われました。私としては検証のしようがなく、ぜひ組合としてもヒアリングなどをしてほしいですね。私の印象では、過重負荷面談で女性の方に何人か会いましたけれど、非常にパイオニア的で、ご自身の生活を犠牲にしている。産休の制度などを考えたとき、共同はもちろん標準以上だとは思いますが、私が知っている会社でもっといいところもあります。そういう意味で、女性の進出を支援する意識というのが

共同にはどうなんだろうなと、男職場だな、とは感じますね。反論もあろうかと思えますので、一方的には言えませんが。

タクシー帰宅時間前倒し

島崎いの健部長 長時間労働解消のために何かアイデアはありますか。

山川産業医 面談対象者をグラフにすると、S L職場の比較的若い層と、デスクのところ明らかに2つの山がある。若い方については有病率、病気の率は低いので、働きやすくするよう支援する仕組みが大事です。ただ、話を聞いてみると、コンピューターとか、ビデオカメラなどのIT機器による支援が、取材能力を倍加するかといえ、そうではないようです。従って、他の会社で言う「IT化による効率化」は難しいのではと感じています。それならば、午前0時からというタクシー帰宅の時間を早められないか。取材が11



時ちょっとで終わったのに、12時まで待ってタクシーで帰ろうということもあると聞いています。それは残業時間の増加にもなりますし、許可を得てタクシーで帰れるようなシステムを

提案しました。ただ、これはお金の問題なので、とペンディングになっているんです。

それから、取材は人間関係を前提にした属人的要素が多いことは分かるんですけども、ある程度のシェアリングを考えないと。本人が優秀だとはいえ、S L職場ばかりを何年も何年も回す、もちろん本人がいいと言えばいいんですけども、緩急をつけた人事配置が大切です。私たちの業界で言えば救命救急部にずっといる人もいますが、一年ぐらいでバーンアウトしちゃって耳鼻科の外来に行く人もいます。一律じゃなくていいんですが、そういうことが大切なんじゃないか。

デスクの裁量

島崎いの健部長 現場の記者だけでなく、デスクの負担も相当なものです。

山川産業医 デスク業務については、これも総務局とだいぶ議論したんですが、シフトだけで結構大変ですね。現状ではシフトに入ればそこを動けないわけですから、場所的、「時間的な裁量」はないですね。もちろん頭

の中の裁量というか、「仕事の仕方」に裁量があることは認めます。ただ、拘束時間イコール勤務時間と見なすべきです。それから、共同のデスク層は比較的年齢が高いので、50代ないし40代後半で「完徹」ということがある。そういうことは一般的な会社でやられているのか。最近では宿直をOBに、という話まであるようで、もちろん健康診断で何ともない人もいますけれど、社会的には当たり前ではないと思うんですね。共同の年齢構成の問題もあるとは聞いていますけれど。

結局、面談の結果、睡眠時間と休暇取得、この2点に注目しました。過重負荷の方々は何かいったんあると睡眠時間が4時間を切ることがある。労使交渉の結果、休みは増えるけれど、使えない休みがたまっていると聞きました。それはもう意味がないでしょう。

ですから、あえて申し上げれば、労使交渉でも無理なことではなくて、話し合いで解決していくようなシステムの提案の方がよほど適切だと思うんです。私はそういうことに転換した方がいいんじゃないかと考えているんです。

画一的でない取り組みを

島崎いの健部長 いかにも制度として休日を勝ち取るかよりも、実際にどうやって休みをとるかを考えるべきだということですね。

山川産業医 そうですね。画一的ではなくて、いろいろやってみて判断する、安全衛生委員会をうまく利用してもらって、労使交渉とリンクした形で何がやれるかを考えることが、重要なんじゃないかと思います。「36協定」はそもそも労働者を守るためのシステムですから、ちゃんと合意をして、事前にスケジュールが分かっている、例えばオリンピックとかはきちんと事前に労働時間について、私も入れてもらって労使のルートで相談するとか、そして病気にならない、病気が悪くならないような、精神的に追い詰められている人がさらに過重な労働にならないような仕組みを導入することが必要だと提言しました。

実効性は不十分

島崎いの健部長 4月に実施された「長時間労働抑制等に関する指針」の休日のまとめ取り制度についても提案されたのですか。

山川産業医 はい。職場や総務局の努力はありがたいのですが、その後、対象者と面談すると、必ずしもうまくいっていない。まとめ取りをした方もごく少数でしたが、例えばS L職場の異動時にまとめて取る話は、異動先から早く来いと言われてたらもう駄目ですね。政治部なんかは一斉に異動しますんで、

じゃあ空白にするのかという話が出て難しい。まだ残念ながら十分な実効性には至っていないのではないかと思います。

労使による解決方法

島崎いの健部長 長時間労働の解消に向けて、組合、職場はどうしたらいいのでしょうか。

山川産業医 会社に雇われ、業務委託でやっていますが、産業医は中立な立場です。同僚の共同の産業医、長谷川友紀先生も、メンタルヘルスが専門の島悟先生も同じ気持ちだと思んですが、労働者側と会社側の双方にいい解決方法があるのではないかと考えています。この仕事、この会社がたち行かなくなるとは元も子もありません。ですから、それを前提とした話をしたい。無理なものは無理だと。それが仮に法律違反であっても、無理なものは無理なんです。その中で病気にならない、できればそれを予防したい。そのための政策をどう打つか、組合側と安全衛生委員会を中心とした審議、協議を今後やっていきたいと思っています。双方にいいことじゃないとなかなかできないんですよ。「ああ、それだったらいいよな」ということは話し合えばあると思います。

多くの他の会社での経験から申し上げれば、古典的な労使対立の図式ではこれは解決できないだろうと私は正直思っています。労使が協調しろといいません。ただ労働者を守りながら話し合いで解決していく、画一的な解決方法はないと思いますから、職場ごとのルールを認める中で話し合いで解決していくことが大事なんじゃないか。「労働衛生マネジメントシステム」というのがあるわけですが、「PDCA」と言って、計画を立てて実行し、それをチェックしてもう1回やってみるというような仕組みをこの会社に導入することが重要なんじゃないかと思っています。

「軍隊用語」やめては？

島崎いの健部長 記者の生活にやりがいを感じていると、その結果、どうしても長時間労働になってしまうことがあります。とはいえ、われわれも仕事と健康、家庭とのバランスが取れた生活が理想だとは考えます。記者の仕事の特殊性を踏まえて、「ワークライフバランス」を図るために、どうすればいいのでしょうか。

山川産業医 ここに来て驚いたのは、軍隊用語が多いんです。「兵隊」ですとか。私たち

医者の中では、研修医でも「先生」といわれて、それが一つの励みになったように思うんです。皆さんが別に違和感を感じなければいいんですけど、やっぱりジャーナリストの方々なんで、尊敬を持った言い方を考えたらどうかなと思います。門外漢ながら、そう思いました。

それから、奥さまたち、業界の方同士で結婚している方もいると思いますが、たまたま定年の方々の講習をやったときに、奥さま方も来られて「ダンナはいないということで、未亡人になったつもりで過ごしていました」という話がありましたが、それってどうなのかなと思います。

サバティカル

もう一つは、これはできないことかもしれないし、全部にといいわけにはいかないかもしれませんが、アメリカの大学には「サバティカル」と言われて、10年勤めると、半年か1年ぐらい自由な研究をしたりする仕組みがある。あえて皆さんに言いたいのは「いい仕事をするためには、休まなきゃいけないんだ」「いい仕事をするために積極的に休むような文化をつくれないうだろうか」ということです。私自身には解決方法はないんですけど、何か話し合いの中で出てこないかなと期待しているんです。

私は使用者側に強い意見を無理に言うとか、労働者側に無理難題を言う立場ではありません。ですから虚心坦懐に、何とかしなきゃいけない問題だと申し上げたいんです。臭い物にふたというわけにはいかないだろうと。そんな趣旨で私が共同に来ているんです。

不十分な海外、地方

島崎いの健部長 2005年に亡くなったNY支局の福田泰教さんについて、労基署が7月に過労死と認定しました。産業医としてどうみえていますか。



山川産業医 ちょうど、私が共同の担当となる直前に起こりましてね。NY、ワシントン支局の勤務状況を聞きました。他の会社でも、海外赴任者について非常に大変なケースもあっ

て、海外勤務者の健康管理とかメンタルヘルスは最近日本で問題なっています。この問題についても急いでやらなければならない、共同ではきちんとした対応がまだできていません。言うのは簡単ですが、大変なことです。

時差の問題があります。特に米国などは時差がちょうど逆転します。それも、ほとんど赴任された方の個人的な問題として処理されているようです。福田さんの問題が起きて、どうなったかという、海外にもS L職場があるとの認識ができただけだったんですね。それで具体的にどうするかということは残念ながら国内と同様に、現時点ではできていないと思います。だからワシントンやニューヨークなどに行った人たちは、場合によっては忙しければ、福田さんと同じような状況になる可能性がありますね。あれから記者の人数が倍になったなんて話は聞きませんよね。

島崎いの健部長 地方の職場からはメンタ

ルヘルスや長時間労働について、深刻な声が寄せられています。

山川産業医 目安箱のようなシステムをつくって、さまざまな声を本社に集めるとか、いろんなことが考えられます。ただ、全部本社でやろうとしても無理です。本社の体制も整備しなければならないし、支社と支局があるわけですから、支社の役割とかも見直していくべきじゃないでしょうか。今まで共同は産業保健的にはほとんどなにもなかったんですよ。それがこの2年間でなんとかここまで来た。ですから地方の問題もこれからです。

共同通信だけじゃなくて、新聞とか、マスメディアの業界ぐるみ、こういう体制になっていると思います。だから1社だけの解決は難しいと思っています。同様のところと組んだり、私自身が出掛けて話をしたり、そんなこともしていきたいと思っています。

(了)

《取材を終えて》

S L職場の人たちにはおなじみの、そうでない職場にはあまりなじみがない山川さん。安全衛生委員会の場で、その率直な発言を聞いたのがインタビューを申し込むきっかけだった。社に対しても時に厳しい山川さんの意見は必ずしも、組合の立場と全面的に一致するわけではない。例えば、人員増。組合は、長時間労働解消の一つの手だてとして、恒常的に繁忙な職場に人の手当てを求める要求を取り下げるわけにはいかない。共同の労使関係についてもそれほど硬直的だろうか、と思う。ただ、長時間労働に関する共同通信の感覚は麻痺していないか、という山川さんの問い掛けは、傾聴に値する。過労死の再発を防ぎ、どうやって働きやすい職場をつくっていくのか。今後の労使交渉で、こうした外からの視点を大いに参考にしていく必要があると感じた。

(いの健部長 島崎 淳)



やまかわ かずお
山川 和夫さん

1950年生まれ。東大医学部卒。磯子中央病院内科部長などを経て、腎臓移植普及会理事長、日本腎臓移植ネットワーク専務理事を歴任した救急移植の専門家。現在は労働衛生コンサルタント。2005年6月から共同通信の産業医。ソニーグループ3社の産業医も務める。