

道徳的承認を求める権利と CSR : 過労死訴訟をケースにして

The Right to Seek Moral Approval and CSR

: A Case of Lawsuit over Death from Overwork (*karoshi*)

東北大学大学院経済学研究科准教授

高浦康有

Tohoku University Graduate School of Economics & Management

Takaura Yasunari

Summary

In recent years some big companies like Toyota, Toshiba and McDonald's have faced with worker-related lawsuits such as death from overwork (*karoshi*) and unpaid overtime work. So far, Japanese companies have not taken sufficient social responsibilities for workers rights, compared to other stakeholders such as consumers and communities, as workers have been given less hierarchical status. In this paper, on the base of the concept of the "right to seek moral approval," the relationship between workers and companies will be reviewed where goodwill and loyalty to their organization are kept, while they want to raise some objection to their organization from a sense of justice. In this paper seeking the approval of their moral identity means to make the organization admit their own existence, including a moral dimension at the premise of overwhelming inequalities of power. And unlike the former labor movement, this approach has a personal political orientation in the sense that it is laid on the base of the individual and eventually it may be developed with the possibility to challenge the existing system and order. It is also important to understand that this act for moral approval will be exercised as rights in a legal struggle.

1. はじめに

近年、トヨタ過労死訴訟、東芝の過労死自殺労災認定、マクドナルド残業代未払訴訟など、大企業の関係する労働訴訟・事案が相次いでいる。これまで日本企業は、労働者の権利擁護については十分な社会的責任を果たしてきたとは言えず、消費者や地域社会など他のステークホルダーに比べ、労働者に対しては階層的に低い位置づけしか与えてこなかったと考えられる。低成長期の経済にあつて、生産の効率化を急ぐ企業は労働現場に多大な負荷とプレッシャーを与え、労働コストの低減の目標が、労働者の人間性を奪う結果となっていることを上記の訴訟は暗示している。かつては自己

犠牲を払うことが、経済的な給付・地位上昇の保証につながっていたことで表面化されなかった問題が、現在ではその関係が崩れてしまったために、労働者（とりわけ非正規雇用の対象者）における被「使い捨て」意識の深化とともに、訴訟という形で現れているといえる。

企業があらためて労働コンプライアンスを見直す時期であることは確かであるが、一方で、残業代請求や損害賠償請求などの訴訟を通じ、企業の“労働抑圧”行為に対して異議申し立てを行う労働者の立場もメディアを通じて目立つようになってきた。大企業が抱える労働現場の闇の部分をつい内部告発によってあぶり出し、労働者を代表して、不正問題を世に訴えるという側面が彼らの行為には伺える。たとえばマクドナルド残業代訴訟は、未払いの残業代支払いそのものというよりも、店長職が‘名ばかり’管理職にすぎないという実態をいかに会社側に認めさせるか、という目的のためになされた裁判闘争であるといえ（佐藤[3]）、まさに労働者が感じていた不正意識が根底にあった。

本稿では、「道徳的承認を求める権利」という概念をもとに、労働者が企業とのアンビバレントな関係（組織への好意や忠誠心を抱く一方で、正義感から異議を唱えたいという気持ちの狭間にいる）の中で、どのように道徳的アイデンティティの承認を目指すのかという視点から、労働訴訟のケースを試論的に分析したいと思う。「承認」という用語は、経営学の領域ではマズローの欲求段階説における高次の欲求レベル（社会集団の中で自分の能力や価値を認められたい、賞賛されたいという承認欲求）を想起させるが、ここでの「承認」は、力関係の圧倒的な不平等を前提として、いかに個としてその存在を認めさせるかといった、より道徳的な次元を含む。また旧来の労働運動とは異なり、個を基点としているという意味においてパーソナルな政治的指向性を持ち、やがては既存の体制や秩序の異議申し立てへと展開される可能性をもつ。そして、この道徳的承認を求める行為は、法的闘争の場で権利として行使されている点も重要である。

具体的には、労働者と企業の関係が複雑に交錯するトヨタ過労死訴訟に光を当てて、過労死したトヨタ社員の遺族の視点に立ちながら、当事者の無念の思いは倫理的パースペクティブによってどのようにとらえることが可能なのかを検討する。過労死の労災認定をめぐる本ケースは形式的には、ロールズ流のリベラルな権利概念（労災補償を求める権利や社会的分配の公正さ）などで把握できるように思えるが、それだけでは当事者の細やかな道徳的動機は十分にとらえきれないのではないかと考える。そこで現代の理論社会学の道徳問題のリバイバル化（形式主義倫理学に対する共同体主義や徳倫理の復権など）の中で注目されている、「承認論」「関係的権利論」（批判理論およびフェミニズムの流れを汲むもの）を用いて解いてみたい。

これらの理論とケースへの適用を論じるにあたって、まず近年の日本企業のCSR報告書に見られる労働問題の取り上げ方について概観し、その後ケース・スタディを

行い、最後にステークホルダー論への含意を述べる。

2. 日本企業の CSR レポートにおける労働問題の扱い方

本節では、近年の日本企業の CSR 報告書に見られる労働問題の取り上げ方について概観しておく。ピッツバーグ大・フォード人間の安全保障研究所長のサイモン・ライヒ[2]は、2002年度 Fortune Global 500 の上位 100 社（うち日本企業は日立、東芝、松下、ソニー、トヨタ、ホンダ、日産など 20 社、韓国企業 2 社）の CSR ドキュメントの分析をもとに企業の行動規約（code of conduct）の国際比較の調査を行った。この調査では、環境やガバナンスなど多様な分野にまたがった集計を行っているが、労働分野においては、労働権（差別的雇用の撤廃、児童労働の禁止、団結権の保障など）や賃金、労働時間などそれぞれのトピックに関連する規約やガイドラインを有する企業の率をエリア別に算出している。

これによれば、労働権について規約上、言及している日本企業（および韓国企業）の率は 4 割を下回っており、欧州企業（約 8 割）、米国企業（7 割）に比べて圧倒的に少ないものであった（注 1）。また労働時間・残業時間、賃金水準、育児休業等、他のトピックスについて規約を設けている日本企業はゼロであった。

実際、労働・残業時間の表記、総労働時間抑制に向けた取り組みなど基本的な労働権に関わる項目について詳しく言及している日本企業の CSR レポートは少ない現状にある。例外的に INAX、ホンダ、東京電力などは一人当たり総労働時間や残業時間の表記を行っており（注 2）、損保ジャパンは業務職の年間総労働時間 2,000 時間水準達成に向けた取り組みを示している。また日本財団 CSR 総合情報サイト「CANPAN CSR プラス」のデータベースでは、評価項目のひとつとして「サービス残業等の防止のための取り組み」をとりあげ、東証 1 部上場企業約 500 社の CSR レポートを評価する試みを行っているが、その項目について記述している企業は少なく、たとえばトヨタについては「記述なし」（2007 年度）とされている。

谷本[4]は、日本企業がステークホルダーに対して支配力の範囲を拡大し、物言わぬ従順なステークホルダーを生み出すという「内なる領域化」の現象を指摘しているが、そもそも「うち」意識の強い日本企業において、消費者対応や環境対策などと比べ、労働問題を CSR 上の課題とみなすことに抵抗感があり、そのことが労働者の権利擁護に関する企業の取り組みの遅れを招いたと考えられる。最近では、従業員の多様性の確保（女性従業員の働きやすい職場環境の充実等）、キャリア開発のための人材教育、メンタルヘルスの取り組み、休暇制度など、人的資源管理の有利性につながる側面については、多くの企業の CSR レポートでも強調されるようになってきたが、労働者の基本的権利への対応は、関連データの開示を含め、まだまだ消極的な傾向にあるといわざるを得ない。

3. ケース：トヨタ過労死訴訟

つぎに本節では、主として報道記事の二次資料に基づきながらトヨタ過労死訴訟の概要と提訴に至る遺族の動機について考察しておきたい。本件では、過労死の社員の労災認定をめぐり、勤務時間外の QC サークルなどの“自主的”社内活動が果たして業務外の活動にあたるか否かが争われた（注3）。

事件の概要であるが、トヨタ自動車の堤工場（愛知県豊田市）に勤めていた内野健一氏（当時 30 歳）が 2002 年 2 月に夜勤明けの残業中に心臓停止で急死した。連続 2 交代制の不規則な勤務体系のもと、現場の品質管理の部署に所属し、不良品を見逃して後工程の上司から叱責されるなどストレスを受ける一方、新人教育の担当や班長会の広報活動、QC サークルの活動報告書の作成など通常の業務時間外にこなすことも多く、激務の日々であったという（注4）。当初、労災申請を受けた豊田労働基準監督署は残業時間過少として労災を認めず（認定基準は月 80 時間）、療養補償給付金・遺族補償年金などについて不支給の処分を行った。これに対し妻の博子氏が、2005 年 7 月、豊田労働基準監督署長を相手取り、遺族保障年金等（320 万円）の不支給処分の取り消しを求めて名古屋地裁に提訴した。2007 年 11 月に判決が下され、裁判長は、死亡は業務に起因すると認め、不支給処分を取り消した。判決では、業務外とされる活動のうち、業務の改善策などを記入する「創意くふう提案」、職場改善の目標に取り組む「QC サークル」、班長会に当たる「エキスパート（EX）でつくる会」の役員としての社内活動などについて「事業活動に直接役立つ性質で、使用者の支配下における業務」であるとした。そのうえで、倒れる直前 1 カ月の時間外労働時間は約 106 時間と認定し、「量的、質的に過重な業務に従事して疲労を蓄積させた上、災害直前に強い精神的ストレスを受けた。業務は致死性の不整脈を成因とする心停止発症の原因となるものだった」と判示した（注5）。

本ケースは、労働強化が図られる中で従業員の‘自発性’（鈴木[4]）に依存し発展してきた日本企業の生産システムと労働慣行の正当性があらためて問われたケースといえる。訴訟後、トヨタは残業代の上限（月 2 時間まで）を撤廃し、2008 年 6 月から QC サークル活動につき全額残業代支払いを決定した（ただし、「創意くふう提案」は従来どおり自主活動と位置づける）。なおこれと平行して、お茶菓子代程度の支給にとどまっていたスズキも見直しに入ることを発表した（注6）。

それでは、提訴に至った遺族の動機はどのようなものであったのだろうか。

当事者の博子氏は、国を相手取った訴訟に踏み切るにあたって以下のように述べている（注7）。「周り中がトヨタに関わる人ばかり（夫の弟、義父、実の父もトヨタ従業員）ですから、私がこうして裁判に訴えるのはつらいものがあります」。「労災を認めてほしいという署名を社員の奥さんたちにもお願いしても、断られます。署名をした

からといってクビになるはずがないのに」。「夫が亡くなる最後の1ヶ月間は、残業時間が144時間にもなる過酷な状況でした。これでどうして労災ではないのですか。夫は家族のために一生懸命働いたんだ、こんなに頑張ったんだ、その頑張りを認めてもらうために私は闘うことにしたのです」(括弧と波線は筆者)。彼女の発言からは、トヨタの労働コミュニティとの規範的關係を壊したくないという思いが伺えると同時に、一方でいかに夫の個としての存在価値を認めてもらうかという切実な希求が読み取れる。また単純に労災補償という金銭的救済の要求ではなく、訴訟過程そのものが、圧倒的な力格差のあるトヨタという大企業に対して(本ケースでは直接的な訴訟の相手方ではないが)、一労働者の固有的価値を確認し、正義を実現するプロセスになっていることが伺える。

4. ケース分析

本節では、企業と当事者の複雑な關係性を読み解くためにアクセル・ホネット(Axel Honneth)の承認闘争論、マーサ・ミノウ(Martha Minow)の關係的権利論を参照し、それらの概要を踏まえた上で、これらの理論を、前述の訴訟プロセスのケースに当てはめて考察してみたい。

4.1. 理論 (1) アクセル・ホネットの承認闘争論

ホネットは、西欧マルクス主義の系譜であるドイツ・フランクフルト学派(批判理論)の第3世代と目される社会哲学者である。その著、『承認をめぐる闘争』(*Kampf und Anerkennung*, 1992)ほかにおいて、ハーバマスのコミュニケーション論とフーコーの権力論を止揚させつつ闘争モデルとして、近代の倫理的状況を捉え直す。ホネットによれば、承認とは「道徳的人格として他者から承認されること」であり、「道徳的人格として承認されること=無視されず、軽んじられないことの社会的期待にある」(三上[6])。そして、社会に権力の非対称的な分布があることを前提とした上で、被抑圧階級による道徳的承認を求める闘争のうちに規範が形成されてきたと主張する。

この考え方は、理想的な対話状況が確保されれば、参加する人々の合意によって規範(人種差別をしない、地球環境を守る、など)が自ずと導かれると考えたハーバマスの討議倫理の考え方に修正を迫るものである。理想的なコミュニケーション状況の前提では、参加者間の権力の非対称性が見失われがちであった。教育、政治参加、労働等の現場で被抑圧階級(性や人種、障害等による差別を受けてきた者)の不正意識が異議申し立ての原動力となり、対話に平等に参加するため存在を認めてもらうという働きかけが規範形成のきっかけとなる。まさしく「社会的承認のうちに個人と集団のアイデンティティ形成の条件が存するのであり、したがって、道徳的承認を求める闘争のうちに規範形成のポテンシャルが存在する」(三上[6])。ハーバマスの「合意形

成モデル」は階級間対立を含む「闘争モデル」として再定式化されることになる。

ホネットによれば、「後期資本主義（政府と産業界が強く結びついた国家独占資本主義の形態）の統合の背後に隠され、社会的階級構造と結びついた規範的闘争を確認すること」が批判理論の今日的課題であるという。労働現場においても、大企業の労働慣行に対する労働者階級の異議申し立ては、自己の道徳的承認を求める行為として理解することができるであろう。

4.2. 理論（2）マーサ・ミノウの関係的権利論

ミノウは、ハーバード・ロースクールの法学者であり、家族法領域におけるフェミニズム法学的アプローチの立場に立つ研究者として知られている。その著、『多様性の連鎖』（*Making All the Difference*, 1992）ほかにおいて、「権利を关系的に捉える」ことを提唱し、「关系的権利」の概念を提示している。それは「個人の自律を中核とする権利アプローチと、他者との相互依存関係を軸とする関係性アプローチの統合」であり、「諸個人間の固定化した境界線を、共同体における関係性という視点から捉えなおす」実践でもある（大江[1]）。

ミノウによれば「権利とは、他者による加害や侵入から個人の自由を保護する社会的コミットメントだけでなく、他者との関係性を形成する個人の自由を保護する社会的コミットメントでもある」。たとえば、実親と養親の間で子の親権行使をめぐる調整が必要なとき、単に親単独の権利として処理されるべきではなく、子の成長という観点からも具体的に運用されなくてはならない。そこでは子どもがどのように親と関係を築きたいと考えているか、逆に親がどのように子どもの成長に関わることができるかが問われているといえよう。「継続的で共有される対話のための道具として」権利が位置づけられる（会話・対話としての法・権利）。そして権利は、「力関係の劣位にある者にとって、直ちに相手を圧殺するような暴力的なものではなく、相手を裁判などの会話・対話の場に引き入れうるカード（切り札）である」（大江[1]）。

ミノウの関係的権利の概念は、もともと私的領域たる家族法の分野で生まれたものであるが、力関係の不平等な労働という社会的領域においても、十分適用される余地があるといえるだろう。

4.3. ケースへの理論の適用：道徳的承認を求める権利

以上の所論をもとに、トヨタ過労死訴訟のケースを考察する。本ケースは、形式的には、国家による労災補償をめぐる分配上の公正を扱っており、その点ではロールズ流のリベラルな正義論によって考察できるようにも思われる。

ただしその過程の内実に即して検討するならば、労働者がその「頑張りを認めてもらう」ための、当事者の道徳的アイデンティティの承認を求める場として機能していることが指摘できる。さらにその裁判過程は、大企業（企業社会）と一労働者という

圧倒的な力格差のなかで対等な対話関係を築くための規範的闘争という側面を有している。これはホネットの承認闘争論によって把握することが可能である。

また当事者の権利行使は、単に国家による救済を求める性質のものではなく、当該企業の労務管理方式（QCサークル等の活動を業務外の行為として残業代支給の対象にしないこと）の妥当性をめぐる対話の場に相手を引き入れ、関係性を再編する手段としても機能しており、このことはミノウの関係的権利論によって理解することができる。言わば、相手との非対称的なパワー関係の中で道徳的承認を求める権利が、裁判の背後に存在し影響力をもち、関係性の変容（本ケースではトヨタが一部の勤務時間外活動について業務行為として認定するようになったこと）を生んでいるといえる。果たして労働者の固有の権利を擁護し道徳的人格を有する存在とみなしているかどうか、彼らの承認要求にどのように応答責任を果たすのか、といったことが日本の企業社会に突きつけられ、既存の規範の問い直しが生じていると考えられる。

こうしたステークホルダー自身による承認的關係を求める権利は、労働者のみならず、消費者においても（たとえば自己のクレームが公正妥当に処理されたかどうかなど）、地域住民においても（工場の操業に際して自己の不安を解消できるような説明会が開かれたか否かなど）、行使され得ると推測される。企業は単にステークホルダーの欲求の保障という視点をこえて、自社に対して承認を求める関係的権利にいかに応答するか、という視点が必要であろう。

5. ステークホルダー論へのインプリケーションと今後の課題

本稿では、「道徳的承認を求める権利」という概念をもとに、労働者が企業との複雑な関係性を有する中で、どのように道徳的アイデンティティの承認を目指すのかという視点から、労働訴訟のケースを分析してきた。これまでのステークホルダー関係論では、企業とステークホルダーとの対話の重要性などは指摘されてきたものの、相互行為のレベルにおいて、どのように権利行使が行なわれ規範の問い直しがなされているかといった問題までは射程としてこなかった。ホネットの承認闘争論やミノウの関係的権利論は、個人の行為レベルに着目しながらも、関係性の変容というシステム・レベルの問題も同時に取り扱うことができる点において、有益なアプローチを提供していると評価できる。

一方、本稿では承認闘争論と関係的権利論の接合と適用を試みたが、両者の理論の関係は十分に議論されなかった。ともに個人間の相互行為によって規範的關係性が再編されていく社会的な過程を重視するが、その前提となる思想根拠は異なるがゆえに、理論の接合にあたっては妥当性が失われることがないか、さらなる検討が必要である。また本稿では、限られた二次資料に基づく試論的分析に留まったが、より詳細な調査を通じて、ステークホルダーが感じる不正意識が「承認をめぐる闘争」という

過程に発展していく動的なプロセスを明らかにしていく研究が望まれる。

注

- (1) その理由として、日本企業において当時、児童労働の禁止規定などサプライチェーン管理における指針策定の未整備や CSR 全般のガイドラインに関する取り組みの遅れ（当時は環境報告書が主流）が原因と考えられる。
- (2) たとえば INAX（2006 年度）のレポートでは、月平均残業時間 22.0 時間／人・月（残業取得対象者数 4,737 名）と記載されている。
- (3) なお日産、三菱重工、ソニーなどは残業代を支給しているとされる（「スズキ、コマツも残業代見直し トヨタ『カイゼン』受け」2008 年 5 月 22 日 asahi.com）。
- (4) 「トヨタで死んだ 30 歳過労死社員の妻は語る(2) 利益 1 兆円を生む『賃金のつかない業務』」2006 年 11 月 13 日 My News Japan
- (5) 「トヨタ元社員は『過労死』、遺族側勝訴、名古屋地裁」2007 年 12 月 1 日 asahi.com
- (6) 「スズキ、コマツも残業代見直し トヨタ『カイゼン』受け」2008 年 5 月 22 日 asahi.com)
- (7) 「トヨタで死んだ 30 歳過労死社員の妻は語る(1)生体リズム壊す変則勤務体制」2006 年 11 月 1 日 My News Japan

参考文献

- [1] 大江洋『関係的権利論』勁草書房、2004 年
- [2] Reich,Simon. When firms behave "responsibly", are the roots national or global? *International Social Science Journal* 57 (185), 509-528, 2005.
- [3] 佐藤治彦編『使い捨て店長』洋泉社、2008 年
- [4] 鈴木良始『日本的生産システムと企業社会』北海道大学図書刊行会、1994 年
- [5] 谷本寛治『企業社会のリコンストラクション』千倉書房、2002 年
- [6] 三上剛史『道徳回帰とモダニティ』恒星社、2003 年