

2016 年度過労死防止啓発講演会

日時：2016年12月19日（月） 18:30～20:00
会場：立教大学 池袋キャンパス 8号館 2階8202教室
新座キャンパス 8号館 地下1階N8B1教室
(池袋と新座の同時中継)

『働きすぎ社会から身を守る！ ～過労死の実態と防止対策～』

講師 玉木 一成 氏（東京駿河台法律事務所・弁護士、
過労死弁護団全国連絡会議 事務局長）

木谷 晋輔 氏（過労死を考える家族の会）



【玉木氏 働きすぎ社会から身を守る】

○玉木 今日皆さん方の身を守っていくという点で、ぜひお役にたてればと思い、過労死のお話をさせていただきます。

今日は、厚生労働省が出している「平成 28 年度版過労死等防止対策白書」から一部抜粋した統計資料と、厚生労働省委託事業の労働調査会が出している「就職前に知りたい！労働法のこと」などの資料をもとに、労働法のルールや、ワークルールをお話しします。

「平成 28 年度版過労死等防止対策白書」

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/>

「就職前に知りたい！労働法のこと」

http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/pdf/seminar_text_for_students.pdf

私は、弁護士を 32 年しております。過労死や過労自死で、命を失ったり、働けなくなった方の事件をたくさん担当してきました。

【過労死の定義】

過労死とか過労自殺という言葉を知らない方は、ほとんどいらっしゃらないと思います。過労死という言葉は、今から約 30 年近く前になりますが、1988 年に「過労死 110 番」が初めて全国的に開設され、多くの相談が寄せられて、社会問題となりました。「過労死」という概念、問題自体は、その少し前から日本産業衛生学会で提起されていました。それまでは、過労死問題を現す言葉として「突然死」「急性死」という言葉が使われていましたが、この言葉の意味は病気を発症してから 24 時間以内に亡くなることでした。それを過重な仕事の原因で、過労から病気になることも定義に含めて、過労死という言葉を提唱して、大きな社会問題になりました。

【過労死とは？脳血管疾患、心臓疾患による死亡・病気】

過労死の問題は、中高年の40代や50代の方の問題とされているかもしれませんが。一昨年のできた過労死等防止対策推進法（「過労死防止法」といいます。）では、「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患、心臓疾患を原因とする死亡、業務における強い心理的負荷による精神傷害を原因とする自殺による死亡、又は、脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいうとされています。ですから、亡くなった場合だけではなく、病気で仕事ができなくなったような状態、またはその病気が治らないような状態も含まれています。

脳血管疾患、心臓疾患とは、脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症と心筋梗塞、狭心症、心停止などの、主に脳の病気と心臓の病気です。脳の病気は、脳の血管が破れたような病気や、血管が詰まるような病気、心臓の病気は心臓の血管が詰まる、それから不整脈といって、心臓の動きがおかしくなって突然死したり、重篤な状態になる病気をいっています。

【厚生労働省 労災と認定—長時間労働～うつ病、精神疾患、過労自殺】

こういう病気は確かに40代、50代の方が発症することが多いので、あまり若い人の問題として受けとめられていませんでした。しかし、脳・心臓疾患を20代30代の方が発症する例もたくさんありました。若い方で、長時間労働をして睡眠不足で、夕食を食べていたところに突然、胸に痛みが起こり、不整脈が起きて命を失ってしまったり、くも膜下出血で亡くなったりしたケースもありました。

そして、次には長時間労働をして、精神疾患になり自殺をしたケース、そういう子供さんたちを見て、「なぜ自分の子供は、同じように仕事の原因で命を失ったのに、労災に認定されないんだ」ということで、いろいろな方が労基署に訴えたり、裁判を起こし、問題としました。

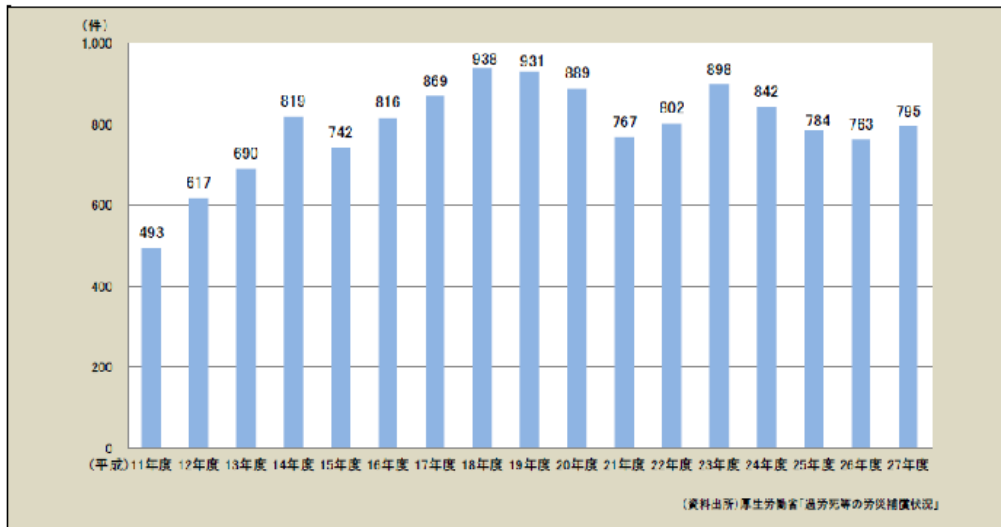
今、新聞やテレビなどに電通の女性労働者が過酷な労働が原因で死亡したことが報道されています。ちょうど25年前にも、同じ電通で働いていた若い男性社員がすごく長時間労働をして、精神疾患、うつ病になって自殺しました。お父さん、お母さんはどうしても納得できないということで、会社を訴える裁判を起こして、初めて裁判所で会社に対する損害賠償請求が認められました。その判決を受けて、厚生労働省は、長時間労働によってうつ病になったり、精神疾患になったこと、またそれによって自殺してしまったケースについて労災を適用しようと考えが変えました。それが大体17年ぐらい前になります。そして今は、精神疾患に対する労災認定のほうが多いような状況になっています。

【過労死等に係る労災補償の状況と比較—脳・心臓疾患】

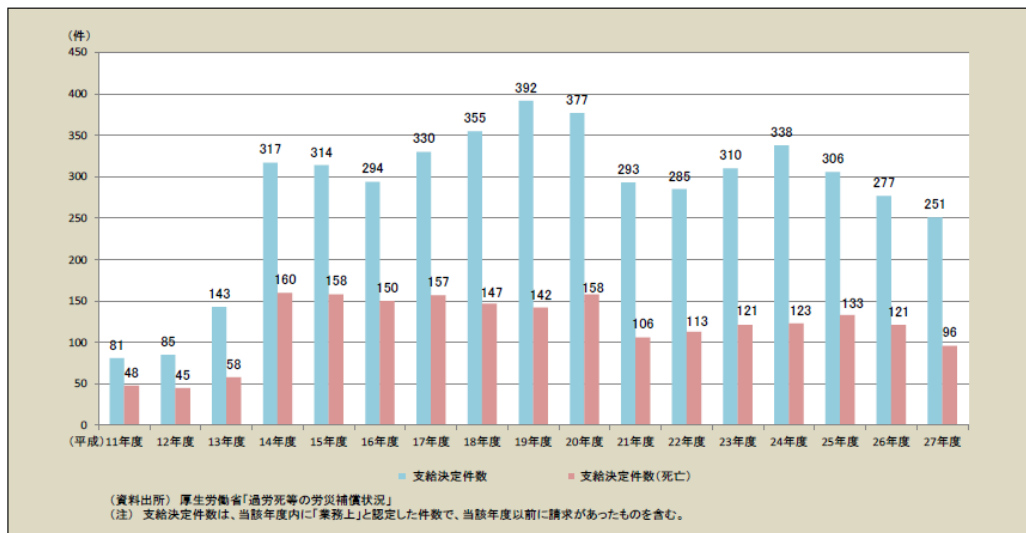
過労死防止法ができて、「過労死等防止対策白書」が今年できたので、そのなかの労災請求や支給決定の推移の表を見ていただきたいと思います。

「過労死等防止対策白書」から抜粋した資料の中に、脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（第5-1図）と、支給決定件数の推移（第5-2図）という表があります。

第5-1図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移



第5-2図 脳・心臓疾患に係る支給決定件数の推移



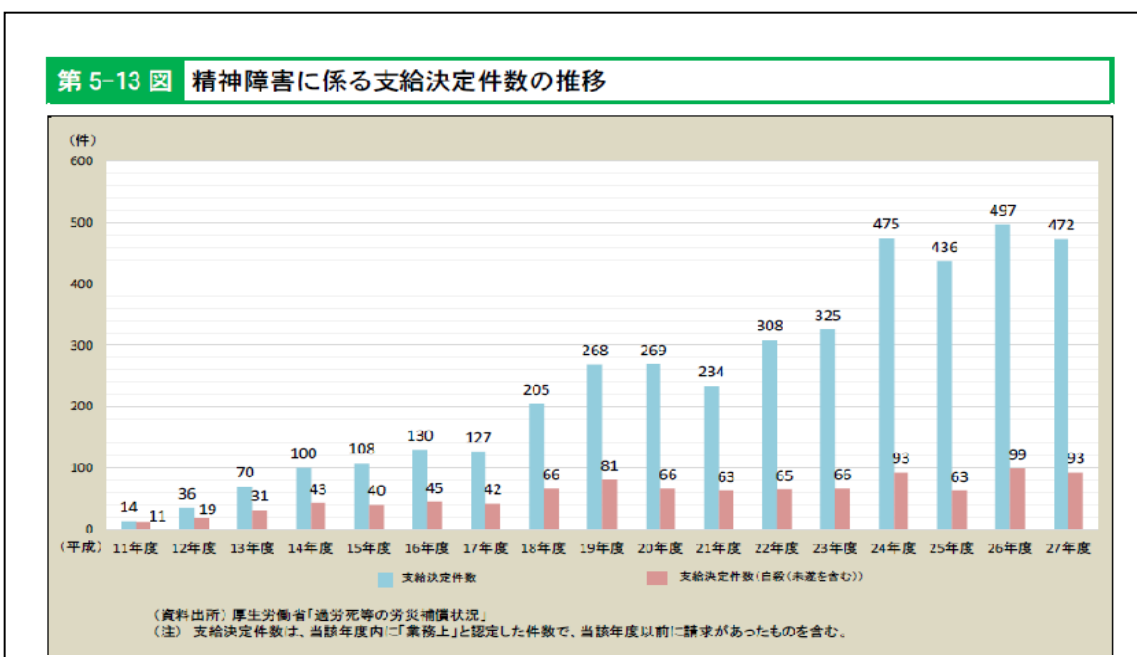
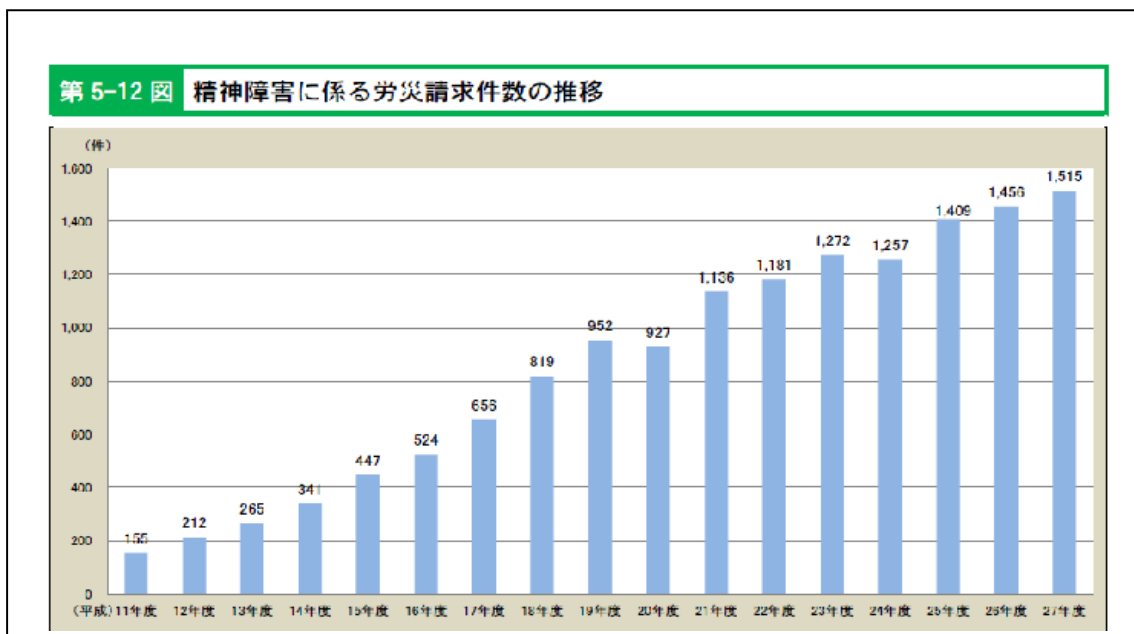
これは、平成11年ですから、17年前ぐらいから、脳と心臓の病気で倒れられたり、亡くなった方の請求件数の推移です。よく過労死というのは、亡くなった場合だけだと思うかもしれませんが、亡くなった場合ばかりではなく、命を失うことはなかったけれども、働くことができなくなったような場合についても、たくさんの労災認定がされています。実際には、過労死の労災認定は、死亡した方よりも、死亡しなかった方のケースの方が、本当は認定件数が多いのです。

第5-1図を見ていただくと、平成11年は申請件数が493件ですけれども、その後、申請件数が一番多いときは938件、平成27年は795件で、現在は、1年間、大体700件から800件の申請件数で平均的に推移しています。そんなにたくさん増加してはいません

が、減少していません。高止まり状態という状況です。脳心臓疾患は、高血圧、冠状動脈硬化などに関係する病気ですが、この何十年の間で、生活習慣病などを予防する知識が行き渡ってきたので、社会全体としては発症が減っています。その中で過労死に関連する脳心臓疾患については、横ばいの状態というのが実情です。

【過労死等に係る労災補償の状況と比較—精神疾患への推移】

精神疾患（第 5-12 図）を見ていただくと、平成 11 年は 155 件の請求だったのが、平成 27 年は 1,515 件の請求です。つまり、平成 11 年から平成 27 年の約 15 年の間に請求件数自体が 10 倍になっていて、毎年 100 件ぐらいずつ請求件数が増えています。このうちの 3 割ぐらいが労災認定されている状態です。（第 5-13 図）



精神疾患について労災認定の請求のうち、自殺をしたケースは 200 件ぐらいです。実際には、残りの 1,300 件近くは、精神疾患になって働けなくなった方たちが、治療費や、その間の生活費となる休業補償を求めて請求しているケースです。このように最近の大きな問題は、このメンタルヘルスの精神疾患のほうに移ってきているということです。

この精神疾患に関して、どのぐらい若い方たちが問題となっているかについては、（第 5-20 表）の「精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数」を見ていただくと、平成 27 年度には、20 歳代が 281 件の請求件数で、30 歳代が 419 件、40 歳代が 459 件、50 歳代が 287 件となっています。20 歳代が 300 件近くあります。これは 30 代、40 代より少なく、50 代と比べて同じぐらいじゃないかと思われるかもしれません。

第 5-20 表 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年度 年齢	平成26年度						平成27年度					
	請求件数		決定件数			うち支給決定件数	請求件数		決定件数			うち支給決定件数
	うち自殺		うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺		
19歳以下	15 (9)	1 (0)	11 (5)	1 (0)	9 (4)	0 (0)	18 (9)	4 (1)	11 (5)	2 (0)	2 (1)	0 (0)
20～29歳	297 (111)	40 (4)	271 (99)	49 (9)	104 (37)	19 (1)	281 (119)	43 (3)	244 (108)	34 (3)	87 (36)	14 (1)
30～39歳	419 (139)	52 (3)	390 (127)	52 (5)	138 (37)	23 (0)	419 (150)	56 (5)	382 (133)	57 (4)	137 (42)	22 (2)
40～49歳	454 (190)	72 (7)	392 (144)	61 (4)	140 (43)	28 (1)	459 (164)	58 (3)	408 (145)	69 (4)	147 (40)	34 (0)
50～59歳	217 (83)	37 (2)	199 (73)	38 (2)	86 (23)	23 (0)	287 (113)	34 (2)	229 (90)	38 (4)	85 (25)	21 (2)
60歳以上	54 (19)	11 (3)	44 (14)	9 (1)	20 (6)	8 (0)	51 (19)	4 (1)	32 (11)	5 (1)	14 (2)	2 (0)
合計	1456 (551)	213 (19)	1307 (462)	210 (21)	497 (150)	99 (2)	1515 (574)	199 (15)	1306 (492)	205 (16)	472 (146)	93 (5)

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度『過労死等の労災補償状況』」
 (注) 1. 自殺は、未遂を含む件数である。
 2. ()内は女性の件数で、内数である。

第 5-9 表 脳・心臓疾患の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年度 年齢	平成26年度						平成27年度					
	請求件数		決定件数			うち支給決定件数	請求件数		決定件数			うち支給決定件数
	うち死亡		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡		
19歳以下	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20～29歳	10 (0)	3 (0)	15 (1)	9 (1)	7 (0)	5 (0)	19 (1)	8 (0)	13 (1)	5 (0)	6 (0)	3 (0)
30～39歳	81 (8)	27 (1)	63 (6)	26 (3)	39 (4)	21 (2)	82 (10)	35 (3)	77 (10)	30 (1)	36 (3)	15 (0)
40～49歳	222 (15)	90 (4)	190 (14)	79 (4)	93 (3)	42 (1)	198 (20)	72 (7)	185 (15)	76 (5)	80 (2)	39 (0)
50～59歳	251 (34)	65 (3)	220 (25)	75 (2)	111 (7)	40 (0)	263 (22)	99 (2)	208 (15)	77 (1)	91 (1)	32 (0)
60歳以上	198 (35)	57 (9)	149 (21)	56 (4)	27 (1)	13 (0)	233 (30)	69 (6)	187 (27)	58 (7)	38 (5)	7 (1)
合計	763 (92)	242 (17)	637 (67)	245 (14)	277 (15)	121 (3)	795 (83)	283 (18)	671 (68)	246 (14)	251 (11)	96 (1)

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度『過労死等の労災補償状況』」
 (注) ()内は女性の件数で、内数である。

しかし、第 5-9 表の「脳・心臓疾患の年齢別請求、決定及び支給決定件数」では、20 歳代の方は、請求件数が 19 件、30 歳代が 82 件、40 歳代が 198 件、50 歳代が 263 件、60 歳以上が 233 件と見ていただくとおり、明らかに 20 歳代の方は少なく、40 歳から 60 歳代の 10 分の 1 以下です。ところが、先ほど、見ていただいた（第 5-20 表）に、精神疾患のほうは、ほかの年代層とほぼ同じくらいの請求がされています。

長時間労働や、パワハラ、それから仕事の内容が過酷であることによってうつ病、適応障害や PTSD など精神疾患を発症する方が若い人たちにも多く、かつ、自死をしたり、働けなくなったりする問題が若い人にも同様にあり、ということを示しているのではないかと思います。

厚生労働省が、若い人たちにも、働き過ぎや、過重労働にならないように、いろいろな過労死の実態やメンタルヘルス異常の実態を知っていただくという趣旨から、過労死防止啓発授業を行う機会を設けたのが、今日の過労死防止啓発講演会です。

今日は 2 つの事件を通してお話をさせていただきます。先ほどの過労死の定義は、法律の中の条文ですから、難しく、なかなかわかりにくいと思います。

そこで、私が担当したワタミの過労自殺損害賠償の事件のお話と、最近、新聞報道がされている電通の女性社員の方が亡くなったケースについてお話をさせていただこうと思います。

『ワタミ過労自殺損害賠償訴訟』

初めに「ワタミ過労自殺損害賠償訴訟」ですが、この方（「被災者」といいます。）は、死亡当時 26 歳、平成 20 年 4 月 1 日からワタミフードサービス株式会社（以下：ワタミ）に正社員として入社しました。ワタミグループは、居酒屋のほかに農業や介護事業などいろいろ事業を行っています。被災者は、実は農業に関連する仕事をしたいと希望して応募したのですが、実際には、居酒屋の仕事に配属されることになりました。平成 20 年 3 月 31 日に入社しています。4 月 10 日までは本社で講義形式の研修を受けて、4 月 11 日から京急久里浜駅前店で働くようになりました。実際には 4 月 13 日から働き始めましたが、1 カ月くらいで精神疾患の中の適応障害という病気を発症して、6 月 12 日に、自分が住んでいた社宅アパート近くのマンションから飛び降りて墜落死をされました。

【恒常的な長時間労働と深夜勤務、不慣れで過重な調理業務】

被災者が、京急久里浜駅前店に勤め始めてから、どんな働き方をしていたのかということを知っていただきたいと思います。被災者は、当時の実際の勤務記録（以下：勤務表）によると、4 月 13 日の 14 時から店舗で勤務を始めています。このお店の開店は 17 時からなので、会社の規則では 16 時には出勤することになっています。この店舗は正社員が 4 人しかなくて、店長と副店長、あと 2 人の社員です。2 人の社員のもう一人は、被災者と同期入社の新入社員でした。この亡くなられた被災者は、4 月 13 日から店舗に出勤して、すぐにお刺身とサラダとデザートを担当し、もう 1 人の新入社員は焼き場を担当しました。初めの 10 日間の講義研修を受けて、きちんとした調理研修もないのです。店には、分厚い調理マニュアルがあり、それを見ながら、お刺身とかサラダとかデザートをつくります。

店は17時から開店するので、17時に出勤するのでは、いわゆる仕込みができないわけです。仕込みをするために16時から出勤することが定められているのですが、被災者や新入社員は、16時に出勤したのでは準備が間に合わないので、遅くとも15時には出勤して仕込みや調理の練習をします。17時から店が開店して、店が閉店する時間は翌日の3時、勤務終了は30分掃除をして3時30分になります。所定の出勤時刻が16時からで、終了時刻が27時30分ですから、11時間30分の拘束時間になります。そのうち22時から深夜業務になります。規定とおり2時間の休憩をとっても、1時間30分の残業ということになります。実は15時から出勤しているので、1時間長い12時間30分の拘束時間になっているわけです。

【終業後から始発電車待ちの店内拘束】

被災者は3時30分まで働いて、その後、指定された社宅まで帰るには、歩くと40分から45分かかるのです。深夜の3時ころに女性が45分近く歩いてアパートに帰るのは危険だということで、結局は始発電車が動くまでずっと店の中で待機しているんです。店の中には仮眠設備もなく、そこでずっと待っているという状態です。

仕事をするために生活が昼夜逆転しているかがわかると思います。拘束時間が約12時間30分で2時間休憩することになっていると言いましたが、同じ店に配属された同期入社の人に聞くと、実際には30分しか休憩はとれないと言っていました。そうすると、毎日毎日、12時間の勤務があった上に、さらに始発電車までの待機時間があるわけです。

【休日・勤務時間外の研修会等への強制的参加、課題作成の義務】

そして、この会社は、4月15日の3時30分に仕事が終わった後に新人歓迎会をやり、4月24日は懇親会を夜中の1時から朝の4時までやっています。しかも、この前日の休みの日にはマニュアルを覚えるという業務が加わってくるわけです。

当時の勤務表には、レポートというのが繰り返し記入されています。これは、主にこの会社の創業者が出している理念集の本の内容を覚えてくるという課題が出され、それに対してテストがあり、定められた以上の得点を取らないと厳しく注意されます。また休日にレポートを作成したり覚えたりするようなことをしています。テストに備えて5月8日にはカンニング表までつくっています。そのぐらい追い詰められていました。

また、休日に、「くすのき園ボランティア活動」や「創業記念祭パシフィコ横浜」と書いてあります。このボランティア活動も自主的なボランティア活動という形式はとっていますが、そのエリアの新入社員が、全員同じ時間、場所に集まってボランティア活動をし、終わった後に、全員で報告書を作成し、検討会をして、解散するというもので、到底自主的な活動とはいえません。「創業記念祭パシフィコ横浜」の日は、お店に15時から出勤しなくてはいけない日の午前から午後に行われています。それから、勤務表に「店舗内ラベル張り」「調理講習会」と書かれています。実際に15時にお店に入って、翌日3時30分までの勤務と、店内での2時間近くの待機すること以外に、たくさんのをやらなくてはいけなくなっていました。当時の実際の勤務記録をみれば、ものすごく拘束された長時間労働であることがわかります。

【過労自死や精神疾患の原因となる業務体制】

被災者は、この店に勤め始めてから2カ月間、0時から24時まで完全に休めた日は60日のうちの4日間だけでした。1か月たったころに、店長に「非常に体が重い、痛い」と訴えています。店長も見ていて、うつ的な状態であるということをカウンセリングシートにも書いています。ところが、実際にはエリアマネジャーのほうでは何らの対応もされずに、そのままの状態が続くわけです。店長といっても、勤務期間が長いベテランの方が店長というわけではありません。店長や副店長も、自分の仕事をこなしていただくだけで精いっぱい、店のマネジメントもしなくてははいけないということで、被災者の状態に対応する余裕もないような状態だったと思います。

勤務表は、0時から24時という形で1日が作られています。この表を、業務を開始する15時からや17時から作ると、いかにも朝8時に出てきて夜10時まで働いているような、あるいは、8時に出ていって夜中の12時まで働いているような感じに思われます。ところが、0時から24時という通常の時間の推移で見ると、勤務が2日間にわたっていて、普通の昼間勤務でないこと、休日とっていますが、休日の朝でも0時を過ぎても働いている実態がはっきりしてくると思います。こういう中で、被災者は、営業店に勤務を初めて1か月ぐらいで適応障害を発症して、その後、1か月後に自死をするようなことになりました。1か月、または2か月ぐらい勤務して精神疾患を発症したり、自殺したりする人は、その会社の仕事に向いていないのではないか、もともとその人には無理だったのではないかということ言う人がいます。しかし、私が担当した新入社員の事件で、過重労働や長時間労働の勤務をして、精神疾患になってしまったり、自死をしたケースというのは、働き始めてから2、3カ月で発症することが多いのです。

新入社員の方に関して限定すると、こういう事例は決して珍しくはなく、逆に、新入社員が過労死をする1つの典型的なパターンです。それだけに、この時期は注意をしなければいけません。今まで学生時代にアルバイトぐらいはしてきたかもしれないですが、このような働き方を突然やらなくてはいけない、かつ、今まで勤めていた正社員の方とほとんど同じような実績と責任を求められるとなると、非常に短期間の過重業務でも、うつ病を発症したり、適応障害を発症します。それは、新入社員の方たちが業務に向いていないのではなくて、まじめに対応し過ぎて、どうやって逃れるかもわからなくて、過重業務をまともに受けてしまうということかなと思います。

このワタミ事件では、労働基準監督署では、研修や、研修の中の一部であるボランティア活動、店舗内のラベル貼りなどについては、労働時間として認められず、労災認定されませんでした。不服申し立てをしたところ、研修などが労働時間として認められ、1カ月で143時間の時間外労働をしていることから、100時間を超える時間外労働は過重であるとして、労災認定されました。

【労働基準法—強行法規・刑事罰法規 40時間/週】

時間外労働が80時間とか100時間と皆さんお聞きになって、どのように80時間、100時間だろうというように思われるかもしれませんが。労働時間については労働基準法という法律があります。労働基準法という法律は労働条件の最低限を定めている基準です。この労

働基準法は、実は、強行法規でかつ刑事罰法規です。

会社に勤めるときに、労働者が「私は1週間40時間でなくて100時間働いても構いません、150時間働いても構いません。そういう契約をします。」といっても、使用者が1週間40時間以上仕事をさせることは、労働基準法は強行法規ですから、法律違反になります。

【三六（サブロク）協定<労働基準法36条>40時間／週】

ただし、「40時間を超えて仕事をさせてもいい」と認める協定に三六協定があります。なぜ三六協定と言うかということ、労働基準法36条に関する協定なので三六協定といいます。これがあると、1週間40時間以上仕事をさせても、一応法律違反にはならないということになります。

では、月に時間外労働が140時間、100時間、80時間というのは、どう計算をするのですか？ということですが、1週間40時間を超える時間外残業を計算します。

月曜日から金曜日まで、休憩時間を除いて8時間ずつ働いて、土曜日8時間働くと、8時間が時間外労働になります。日曜日8時間働いたら、さらに8時間が時間外労働になります。つまり、1週間のうち7日間毎日8時間全部働いたら、うら2日間は完全に全部残業ということになります。

そのように数えた時間外数が、彼女の場合は1カ月143時間でした。一般的には、脳・心臓疾患も精神疾患も1カ月の基準で残業時間が80から100時間を超えると危険レベルと言われています。医学的に調べても、うつ病になったり、精神疾患になったり、脳出血や心筋梗塞が発症する割合が、有意的に高まると言われています。それは命の危険があるレベルです。

残業が1カ月45時間を超えると、身体にいろいろ異常が生じる、変調が生じるということで規制をしています。例えば、いろいろな店や会社が、労働者に1週間40時間以上、残業してもらいたいから三六協定をつくるとします。三六協定をつくったら、必ず労働基準監督署に届けなくてはならないんです。労働基準監督署は、1カ月45時間以上の残業を認めるような三六協定については、原則的には「もう一度考え直してきなさい」という行政指導をしています。これは法律の規制ではなくて、行政指導です。

【三六協定—時間外特別条項—隠された長時間労働】

ではなぜ、実際には45時間を超える残業が認められるのかということ、三六協定には特別条項というものを定めることができます。特別に忙しい月や、特別に労働時間が長くなる月に関しては、45時間ではなく、もっと長く残業の時間数を定める条項です。被災者の働いていたワタミでは、特別な月に何時間まで残業が認められていたかということ、100時間とか80時間という危険レベルを超えて120時間までの残業を認めていました。では、その1カ月120時間を1年の内にどれくらいできるか、6カ月できるのです。1年のうち半分は特別だと言っているのと同じことになります。これが問題になって、この事件が起きた後、このワタミは特別な場合でも上限75時間に減らしましたが、やはり6カ月できることに変わりはありません。

同じように若い労働者が過労死で亡くなられたケースが、「日本海庄や（大庄）」でも

ありました。この労働者も同じで、勤め始めて5カ月後に急性心不全を発症して亡くなりました。時間外の36協定の特別条項で1カ月100時間残業を認めていたのですが、従業員を募集するときに、基本給の上に、80時間分の残業手当を含んだ役割給を上乗せし組み込んで全体の金額を初任給と言っていました。この「日本海庄や」の事件は、最高裁判決にまでなっていますが、1カ月80時間残業しないと、給料が減ってしまうので、働いている人は非常につらいのです。ワタミの場合も、1カ月初任給が21万円ぐらいでしたが深夜手当などが含まれています。

日本海庄や本当の基本給は、15、16万円になってきて、時間あたり賃金は最低賃金に近いような数字になります。「日本海庄や」事件では、決められた残業時間を働かなくてはいけないような構造をつくっていたわけです。

これが労働者の残業時間を長くするという構造です。このような三六協定の特別条項についてワタミが75時間に減らしたり、これからお話しする電通でも75時間で、今後、70時間に減らすということです。

『大手広告代理店（電通） 新入社員死亡事案』

次に、大手広告代理店新入社員死亡事案です。これは最近、新聞やテレビで報道されたので、皆さんもご存じだと思います。亡くなられた方は、当時24歳で、東京大学文学部を平成27年3月に卒業されて、4月に入社されました。

【主な業務 広告等のデジタル業務—過重労働、部局・部会幹事の重責】

6月1日にはインターネット広告などを担当する部署に配属されました。これはどういう部署かという、皆さんがインターネットで、ホームページやいろいろな記事を見ると、次から関連性のある広告が出てきますよね。そういう広告に関心を持った方に、インターネット上でいろいろな広告を提供するという部門です。初めは自動車火災保険のデジタル業務の広告を担当していました。毎週1回、何回クリックして、どれだけのアクセスがあったかということが全部データで出てきます。また、その方たちからどれだけ保険の申し込みがあったか、そういうことまで、きっとデータで出てくるのだと思います。それが目標値に達しないときは、どういうふうに改善をするのかという改善点を出さなくてはならない。改善企画ですよ。またそれをクライアントと話して、広告を改善した上で、次の1週間後にはまた、データを取る。この繰り返しでなかなか目標が達成しないと、次は、どのような改善企画を出し、どんな方策をとるかを考えることになる。

さらに、6カ月の試用期間が終わって、10月1日には、FX証券のデジタル業務も加わって2つの担当業務が重なりました。12月には、局会とか部会の幹事もやらなくてはならない。局会とか部会というのは、集まって業務の会議をするのではなく忘年会のことです。忘年会の幹事をやるのが、この会社では、いわゆるクライアントに対するプレゼン能力を高めるということで、すごく重視されていたそうです。ただ単に忘年会をやるだけではありません。そこで出し物やコンテンツをつくる、そういうことまで担当させられて、それが終わった後には検討会議があります。検討会議というのは、上司の帰る経路でないと忘年会の店を設定した、帰りにくいじゃないか、なぜこういう店を選んだかという

こと、同じようにクライアントを接待するとき、そのクライアントの担当者の人が帰りにくい場所で店を選んではいけないとか、そのようなことを終わった後に検討するわけです。これがプレゼン能力を高めるという仕事になっています。

【過酷労働と不適切な上司】

こういう中で、平成 27 年 11 月上旬にうつ病を発症されて、平成 27 年 12 月 25 日には投身自殺をされたということで、発症以前の時間外労働時間数は 105 時間と認定されました。さらに、残業労働時間数だけではなくて、パワハラ、セクハラがあって、「きみの残業時間の 20 時間は会社にとってむだだ」「会議中に眠そうな顔をするのは管理ができていない」「髪がぼさぼさ、目が充血したまま出勤するな」「今の業務量ではキャパがなさ過ぎる」「女子力がない」というようなことも言われているわけです。

このような状態を知ると、就職するのは怖くなってしまおうと思われるかもしれませんが、この方も就職した後、いろいろな人に相談したり訴えたりして、長時間労働やパワハラの実態をなんとか改善をしようとしています。私たちが事件を担当して、いろいろ調べていくと、こういう過労自死や過労死の場合に、長時間労働、パワハラ、セクハラ、過酷労働などに必ずあるのが、不適切な行為をする上司の存在です。すぐ上の上司の方たちが適切な行為をとらないのです。この方は、SNS とか、いろいろなもので「すごくつらい」、「酷い目に遭っている」というようなことを発信しています。なぜあんなにたくさん発信しているのに、助けられなかったんだろう、周りの方が助けられなかったのはなぜなんだろうか。それはやはり、その不適切な上司や管理職がいて、その行為をとめられない体制になってしまっているということです。これは、皆さん方自身が防ぐのは難しいのですが、いろいろ訴えて、周りに助けを求めるということが非常に重要です。

【日常生活～逃げられない状況～急激な気持ちの変化～突然自死】

この事案もワタミの事案も、よく言われるのが、そんな死ぬぐらいだったら会社をやめればいいじゃないかということ、会社をやめればよかったじゃないのと言われる方がいます。ぜひ、この点は注意していただきたいのですが、電通の被災者も「やめたい」と言っていました。そして静岡の実家のお母さんも、11 月ごろから毎晩電話をして「とにかく会社をやめなさい」と言っていました。ワタミ被災者のお母さんも電話をして、「なぜこんな時間まで家にいないんだ、やめたらどうだ」という話をしています。ただ、お話ししたような働き方では、簡単に電話が通じる状態ではなくなってきているということがわかります。この電通の被災者も「このまま行っちゃうと、25 年前の彼と同じようになってしまっているのではないかと訴えています。一方で、お母さんには、「自分で判断できると思う」などと言っています。そのようにずっと命を失う、自死をしようと考えているわけではないんです。このワタミの事件でも、彼女は墜落死する直前に、スーパーに行ってシャンプーを買ったり、目覚まし時計を買ったりしています。だから、直前までそんな自殺なんて考えていません。ところが、こういう精神疾患は、自死をしたいという気持ちが突然すごく強くなるのだと思います。

【伝えたい大切なこと！—身体と心に異常を感じたら仕事から離れる勇気】

それから、電通の被災者も、きっとどこかでやめよう、どこかで逃れようと思っ
ていても、精神疾患になるとなかなか逃れる
という方向にエネルギーが行かない、また
は行動がとれない、だから、最初がすごく
重要です。長時間労働で少しでも異常が生
じたり、重かったりしたら、そこで逃げな
ければいけないのです。



私は今、過重労働とか過労自死のケース
で、警察官、消防士の方の事件もあついています。そういう人たちは、体力的にも優れ
ている方が多いし、精神的にも強くなくてはいけない、その中でも特別な業務をやっ
てるような若い方たちが、突然、自死をされます。本当に自分にそういう異常状態が出てき
たら、すぐに仕事から離れないといけないというのを、ぜひ皆さんに知ってもらいたい
と思います。

【うつ病（こころのかぜ）は治りにくい重大な病気～精神疾患と親和性～

—優秀で責任感が強く、完璧を求め、我慢強い人がなりやすい—

先ほど言った自死をされるケースと、うつ病とかで、そのままずっと働けなくなる状態
が続く方もすごく多いのです。うつ病は、心のかぜとよく言われます。誰もがかかるか
もしれないという意味では、心のかぜというところにすごく意味があるのですが、かぜのよ
うに簡単な病気じゃない。今言ったように、希死念慮とか自殺願望が出るという意味では、
かぜよりももっと重篤というか、重大な病気です。また、あまりに長く我慢をしていると
すごく治りにくい病気です。

非常に優秀で、会社の中で頑張って、本当に倒れるまで頑張る、責任感が強くて、協調
性がある方に、発症しやすいとも言われています。精神疾患には、よく脆弱性といって、
精神疾患になりやすい方になるというようなことを言われます。けれども、うつ病になり
やすいのは、責任感が強くて、協調性があって、完璧に仕事をやらないといけない、我慢
強い方です。これが精神疾患と親和性がある性格です。

会社が有能だと言って採用しようとする方が、実はこういう精神疾患に親和性がある性
格で、かつ、脆弱性があると言われてしています。ですから、決して社会的に見て弱い方とか、
能力が低い方ではありません。逆の場合が多いのです。そういう方が本当に我慢をしてしま
うと、命を落とさなくても、なかなか病気がよくなるまま復帰できないというケー
スが非常に多いのです。

ぜひ皆さんに知ってほしいのは、さきほど言ったように、死ぬぐらいならやめればい
じゃないか、そうなんです。死ぬぐらいならやめなければいけないんですけど、やめる
タイミングを早くしないといけなくて、かつ、我慢しないで、いろいろみんなに訴える
ということが非常に重要になります。

【仕事—人生で幸せになるための手段とライフバランスの必要性】

私も30年以上仕事をしています。仕事はある意味で自己実現の一つの手段で、生活の糧であると同時に、人間がこれから生きていく人生の中で幸せになっていく手段です。それが原因で命を失うようなことになってはいけませんので、やはり重要なのはバランスです。日本の社会は30年間、なかなか改善されなかったのですが、今初めて長時間労働の上限を決めてやっていこうと変わりつつあるので、皆さんには、仕事と生活などのバランスをいかにとっていくかを知ってほしいのです。

【「仕事の密度、行動管理」心理的負荷と社会的背景】

30年ぐらい前に働いていた人で、「自分の若いころは100時間ぐらい残業していた。そんな100時間ぐらいの残業をやれないでどうするんだ」と言った人がいます。けれども、私が思うに30年前は、コンピュータがこんなに発展していない、電話は公衆電話に行かないとかかけられなかったわけです。ということは、会社から出たら誰も電話で追ってこない。それからファクスもあったかどうかなんです。メールで追われてメールで返すということではなかったわけです。今、携帯電話やスマホには、GPSがついています。会社の中では、GPSでこの従業員はここにいるというところまで管理している会社もあります。さらに、LINEは、メッセージをよむと「既読」になります。上司から、既読になっているのに、なぜ返信をしないのだ、仕事はまだ終わらないのかと責められるわけです。このように追求しているのは、40代とか50代の上司だけではないのです、若い労働者の3つか4つ年上上司なのです。その上司も自分の上司から圧迫されているわけです。その日のうちに何かを報告を出さなくてはならない、そういう形で追われています。Wordで文書をつくったら、誰がどこを直したというのが今、記録に残りますね。メールの中で書いたものについて、「このメールにこうやって書いているじゃないか」ということや、仕事の密度も、人間に対する管理も、それから責任の負わせ方、追求の仕方も、この30年でものすごく過酷に変わっているのです。

【ワークルールを知ろう！労基法・三六協定】

最初の話に戻ると、これから皆さんの長い人生、仕事を楽しくやって人生の糧にしておくためには、ぜひ、いい意味でのズボラさ、ルーズさも持ってもらいたいというふうに思っています。

最後に、さきほど言ったように、日本では、多くの方が労働者になって、1日のうち8時間は最低でも働く生活を送ることが多いわけです。人生の3分の1です。それだけ働いているのに、労働のルールについて皆さんがあまり知らな過ぎるところがいっぱいあります。労働時間は1日8時間、1週間40時間。三六協定を結んでいない会社が残業をさせたら刑事罰を受けるということを知っていましたか？三六協定を結んでいない会社は、いっぱいあるんです。それから、三六協定を結んでいても、それを超える時間外労働をさせたら、これも刑事罰の対象です。

今回、この電通の事件の後に労働基準監督署が調査をした後、強制捜査をしています。強制捜査というのは何かというと、三六協定以上、1カ月75時間以上をさせたということ

で刑事罰を与えるための捜査に入っているんです。この電通の被災者は、亡くなる前の3カ月 69.9 時間、69.5 時間、69.8 時間というふうに勤務報告書に書いています。それは、三六協定の特別条項 70 時間以下にするようにさせられているのです。

【労働時間の記録をつける—それが自分の健康を守る第一歩、

～何かあれば労働基準監督署へ相談を！】

本当の労働時間というのは、労働者の申告した時間だけでなく、ゲートに入った時刻やゲートを出た時刻から算定した労働時間と比べないと分かりません。労働時間をちゃんとタイムカードで管理している会社や、コンピュータに指紋をつけると、それで労働時間を記録するように管理しているところもあるのですが、ぜひ自分の労働時間を正確に記録しておくということから始めてください。これは自分の健康を守る本当の第一歩です。

さきほど言ったように、本来の労働時間は1週間に40時間で、残業時間は1カ月45時間までにすべきです。1週間で11時間か12時間の残業は、1日2時間ずつ残業すると、それに当てはまってきます。さらに、土曜日に出勤したら8時間が残業になります。残業1カ月45時間を超えるといろいろと体調の悪いところが出てきます。それが非常に長く続けば、なかなか元に戻らないことにもなりますので、ぜひ労働時間の記録をつけてください。そして、上司や管理職、そういう人たちに「こういうふうに改善してください」と言ってください。改善の要求が受け入れられなかった時には、日本では、労働基準監督署というところが、基本的に労働条件についての指導や是正をします。労働基準監督署に相談に行き、「私の名前は絶対に出さない、知らせないでほしい」と伝えれば、秘密は守られますので、ぜひ相談に行っていたきたい。

私たちは過労死とか過労自死の相談をやっていて、よくお母さんとかお父さんから「うちの息子が心配です、うちの娘が心配です、何とかしたい」と電話がかかってきます。けれども、その娘さんや息子さんは、「お母さん、口を出さないで、会社に来ないで」と言います。これは、自立している人としてよいと思いますが、お母さんやお父さんから「それは労働基準監督署に相談に行ったほうがいい」と言われても、本人はなかなか行かないものです。それは会社という組織の怖さなんです。会社に入ると、「組織が大事」というように言われて、会社を守るために真実も言えないおそれがあるのです。でも、会社は、労働者が命を失ったときや、働けなくなったときに、絶対に最後まで心配してくれません。心配してくれたり、面倒を見てくれるのは、お父さんやお母さん、本当に肉親だけなのです。皆さんが仮に命を失ったり、働けなくなってその会社からいなくなっても、会社や世の中は回っていくんです。

今日はいろいろお話しして、ちょっと暗くなってしまうかもしれないんですけども、過労死とか過労自死で、今話題になっているのはそういうことだということ念頭に置いて、自分の身を守るいろいろな方法を考えていってほしいし、法律のお話もさせていただきましたけれども、ぜひそういう点も関心を持っていただきたいと思います。ここで私の話は一旦終わらせていただきます。

【木谷氏（過労死を考える家族の会）ワークルールを学ぶ意義】

○木谷 皆さん、こんばんは。東京過労死を考える家族の会の木谷晋輔と申します。よろしく申し上げます。

私からは、実体験を踏まえたワークルールを学ぶ意義というのを感じてもらえればと思います、お話しさせていただきます。

私は以前、システムエンジニアとして、大手電機メーカーの子会社で働いていました。仕事からうつ病を発症して、長期化して後に退職することとなりました。また、同期入社と同僚が入社して4年目の時点で過労により亡くなっています。皆さんには私たちのようにならないように、お話ができればと思います。

【同僚のケース—過重な労働条件・労働時間・労働環境からうつ病を発症】

最初に同僚のケースからお話しさせていただきます。同僚の名前は西垣といい、同期入社で、同じような立ち位置で働いていました。課も同じで、最初は同じプロジェクトで仕事をしているぐらい近いところで働いていました。

私たちが入社した 2002 年頃というのは、地デジや、e-Japan（※日本国政府が掲げた、日本型 IT 社会の実現を目指す構想、戦略）がいわれているところで、今はテレビが、地上波デジタル放送ですが、その当時はアナログ放送で、総務省主導でデジタルを開始しようとしていました。西垣はその地デジのプロジェクトへ配属されました。西垣の従事していた地デジのプロジェクトというのは、長時間労働もすごかったのですが、労働環境もひどくて、室内の二酸化炭素濃度が、労働安全衛生法で決まっている基準値を超えるぐらいの数値になっていました。環境面以外でも、内部的に仕様変更が多発するというような状況が発生していました。

SE 業界で仕様変更というのはどういうことかということ、飲食店で言えば、注文を変更するようなものです。例えば、カレーライスを頼んで、途中でコロケを追加トッピングするというようなものが仕様変更のイメージです。けれどもカレーライスでも、例えば、ライスを違う種類のサフランライスに変えてくれというのは、相当無理な話ですけども、わりとそういった注文がバンバン飛んできました。そうすると実際には、作り直しをせざるを得ないという状況が発生します。西垣がやっていたプロジェクトは、やり直しが多発するような状況が続いていました。

そういった長時間労働、労働条件の悪さ、労働環境の悪さから西垣はうつ病を発症してしまいました。西垣は病気になってからも休職と復職を繰り返しながら仕事を続けていました。復職をしたといっても、病気が治って戻ってきたわけではなくて、通院をしながら、なんとか会社に通うというような状況で、彼は頑張っていました。ところが、ある日、私が会社で仕事をしていましたら、会社の人血相を変えて飛んできて、西垣が当時つけていたブログのアドレスを聞いてきたので、これは何かあったと思いました。私はその日、西垣が住んでいた寮の最寄り駅で降りて彼の様子を見に行こうかと迷いましたが、勇気がなくて、メールで「生きてるか」と送りました。でも、次の日の朝、彼が亡くなったという連絡を受けることとなりました。彼はうつ病で治療を続けていたのですが、治療薬を過量に服薬して、その結果、重篤な副作用で、そのまま命を落とすということになってし

まいりました。そのことで、彼の母親は「なぜ息子は死ななければならなかったんだ」と労災の申請を行うことにしました。

【労災と行政訴訟とは？】

先ほどから、労災とかいろいろ言葉が出てきましたが、労災や行政訴訟とはどういうものかを簡単に説明させていただきます。

労災は、業務上仕事をしていて、あるいは、通勤途中で事故が発生して、それが原因でけがをしたり、病気になった場合に、労働災害を労働基準監督署に申請して、認定されるとさまざまな補償が受けられるというものです。

行政訴訟というのは、労災で申請が棄却されたり、あなたのケースは労災ではありませんよと、国が労災を認めない場合に、国に対して審査請求や再審査請求、最終的には司法の場に判断を持っていくということができます。→国に対して審査請求や再審査請求をすることで再度の判断を求めることができますが、それでも認められない場合、国を相手に裁判を起こすことで、最終的に司法の場に判断を持っていくということができます。それが行政訴訟です。労働基準監督署で認められなかった場合でも、裁判所で、それはやっぱり労災ですよと認められると、労災に認定されるということになります。

西垣の母親は労災の申請をしたのですが、彼の労災は行政で認められなくて、最終的に先ほど言った行政訴訟を起こすことになりました。裁判の結果、彼の労災は認められました。つまり、国は、個人的な弱さによってその病気が発生したのではなくて、仕事が原因でうつ病を発症したという、労働災害を認めたわけです。だから、彼が亡くなったのは、個人的な弱さが原因ではなくて、仕事が原因で亡くなったといったことになったわけです。彼の名誉のためにという側面もあって、母親は労災の申請をしたというところがあります。けれども、もちろん労災が認められたからといって、亡くなった命が返ってくるわけではありません。西垣の母親が、「息子は私の命だ」と涙ながらに言っていたのを、とてもよく覚えています。

【木谷氏のケースー過重な労働から睡眠障害とうつ病を発症～自己都合退職の取り扱い】

次に私のケースですが、先ほど話したように、e-Japan と言われていたころ、省庁向けの電子申請システム、総務省、厚生労働省、金融庁、経済産業省などのシステムを担当していました。当初は開発やテストなどで参加していましたが、だんだんとやることが幅広くなり、進捗管理や、チームのリーダー的なこともやるようになりました。本来ですと、設計の実務や、管理業務というのはそれだけに専念すべき業務なのですが、実務と管理を同時並行せざるを得ないような状況が発生して、時には 150 時間を超えるぐらいの残業をすることになりました。必死に仕事をしていたのですが、ある日突然、起きることができなくなり、会社に通うことができなくなっていきました。病院で、睡眠障害とうつ病という診断を受けて、やがて会社を休むようになり、休職と復職を繰り返しましたが、最終的には自己都合退職という取り扱いをされることになりました。

【正常な判断が出来なくなる—仕事と命を天秤にかける】

過労自殺で亡くなる方がいます。先ほど玉木先生のお話がありましたが、死ぬほどつらかったら、なぜ会社をやめなかったんだろうと思う方はたくさんいらっしゃると思います。私もかつてはそう思っていました。正常な状態で考えたら、仕事というのは生きるためにするわけであって、幸せになるためにするわけです。仕事をやめるかどうかというのと命を天秤にかけるというのは、ちょっと普通に考えたら、わけがわからないというか、そんなのおかしいよねとすぐ思います。けれども、追い込まれていくと、正常な判断ができなくなっていくというのがすごくあると思います。普通だったら、嫌なことがあったら、お酒を飲んだり、たばこを吸ったり、買い物をしたりと、ストレスの発散の形は人それぞれですが、いろいろと発散して、その中で生活をしていきます。けれども、追い込まれていくと、だんだん行動が極端になっていくといったことを、私は経験的に感じています。

本人の中では、もちろん仕事をやめるということは考えないわけではないです。例えば社会人として仕事をしていくということは、社会から要求されているものだと、特に責任感が強い人はそれを感じると思います。そうすると、社会人として仕事をするのは当たり前で、仕事をやめるのはやはり抵抗がある。周りにはもっと自分よりたくさん仕事をしている人がいる。ついていけない自分が悪いんだというふうに、自分を責めてしまったりすると思います。でも、その一方で、本当につらい、逃げ出したい、会社をやめたい、何だっただらもう消えてしまいたいぐらいに思ってしまう、そういった葛藤が自分の中にあります。

【過労自殺—今この瞬間から逃げ出したい—死んでしまえば会社にいかなくてすむ】

私はそういった中で、自殺未遂のようなこともやったことがあります。ただ、自殺未遂みたいになっているのは、決して死のうと思ってやったわけではありません。あくまでも今この瞬間から逃げ出したいという思いで行いました。けれども、半面、結果的に死んでしまっても構わないぐらいのことを思っていました。そのときはひたすら、今から逃げ出したいという一心でした。

ある人は、通勤中に電車がやってきて、この電車に飛び込めば会社に行かなくて済むとか、バイクで走っているときに、電信柱に突っ込めば、会社に行かなくて済むとか、そういうふうなことが突発的にパッと、その瞬間に襲ってくる場合があります。

私は、もともと死のうと思ってすべて過労自殺というのが発生するわけではないと思っています。それがもうあまりにも酷くなっていくと、最終的には死んでしまえば会社に行かなくていいという形になってしまうのではないかと考えています。

【精神疾患を含む過労死—若者の労災認定は5割超】

労災認定をされているのは氷山の一角です。2015年度の過労自殺の労災認定件数は、93件です。これはあくまでも自殺に限ったものだけです。それに対して、2015年度の警察庁の自殺統計のうち、2,159件が仕事を理由とした自殺として挙げられています。実に5%にも満たない件数しか労災は認定されていないという状況になります。

これはあくまでも命を落とすことにつながったものですが、先ほど玉木先生のお

話にもあったとおり、過労死というのは、命を実際に落としたものだけに限った話ではなくて、そういった意味では、→過労死等という言葉は、命を実際に落としたものだけを指す言葉ではありません。実際に命を落とされる方が一部であることを考えると、こうした問題で苦しんでいる方というのが、本当にたくさんいらっしゃるということです。

では、どうしたらいいのかというのは、社会的な問題がすごくあります。本来的にはそういう労働環境というか、仕事で追い込まれるような状況が発生しなければいいと思います。けれども、それこそ電通は就職人気ランキングで常連の企業です。私や西垣が働いていた会社も、親会社は日本の人だったらほぼみんなが知っている大企業です。名前も聞いたことがない小さな会社で、従業員に対する給料の支払もままならないような会社でだけ、こういう問題が発生しているわけではないのです。みんなが知っていて、それでいて就職人気ランキングに入ってくるような会社でも、そういう問題が発生するということは、やはり知っておいてもらいたいと思っています。

かつて、過労死は、40代、50代の問題じゃないかというようなイメージがあったと思います。このことは玉木先生の先ほどの資料を見ていただくとわかるように、今、精神疾患による労災認定件数は20代、30代が約半数を占めていて、男性だけではなくて、女性にも大変広がっています。そういった意味で言うと、今、こういう過労死の問題というのは、働くすべての者にとって無関係ではいられない問題になっていると思います。

【自分を守るためのワークルールの知識を学ぼう！】

ワークルールの知識を、働く前に学んでもらいたいと私は考えています。本来は、そういう過酷な労働環境がなくなればいいのです。しかし、現実問題としてそういう労働環境が、時に日本には存在するということがあります。

そういったときに、我々若い人たちが何をもって、どういった形で対応していけばいいかという、経験はないので、仕方がないです。そういった意味でも、知識を持つということとはとても大切だと思います。

例えば、「うちの会社はこうなんだよ」とか、「うちの会社のやり方はこうなんだ」と言われても、実際、法律上、むちゃくちゃなことは、現にあります。そういうときに知識があれば、「いや、それはちょっとおかしいんじゃないか」と気づけるだけでも全然違うと思います。

運転をするときは、道路交通法を学んで、筆記の試験を受けて、実技の試験を受けてというように、運転をするためのルールを学んでいきます。しかし、これから働こうとしている皆さんは、学生の中にそういったワークルールの学ぶ機会がなかなかないですね。私は学生時代に、労働基準法とか労働基準監督署という名称ぐらいは聞いたことがあっても、それが一体どういったものなのか、その中身に関しては全く教わった覚えがありません。そういったことに対する知識を持っていると、会社の中で何かがあったときに、会社の言っていることや、今自分が置かれている状況が、本当に正しいものなのかという判断のきっかけになると思います。そういった意味で、ワークルールというのはぜひ社会に出る前に、簡単な概要でよいので、学んでいただければと思っています。

【会社でこれはおかしいな？困った！と思ったら

早くに相談をしよう！自分1人で抱え込まないで！】

ワークルールを学んで、もし、会社で実際にそういった場面に立ち会ったときにどうすればいいか？実際には法律的にそれは間違っているから、それは会社の言っていることがおかしいと言って個人で立ち向かうことはなかなか難しいと思います。

これはちょっとおかしいなと思ったら、なるべく早い段階でいろいろなところに相談してもらいたいと思います。労働組合とか、労働基準監督署、民間の相談窓口といったところがあります。労働基準監督署というのは、労働法での警察署みたいなところなので、そこに相談するとわりときっちりとした対応をとってもらえます。民間の相談窓口も、例えば、過労死を考える家族の会や過労死弁護団というところでも相談は受け付けています。労働組合というのは、本来、働く人たちのいろいろな問題を解決していくための組織です。そういうところに相談してもらいたいと思います。

でも、それは、敷居が高いなと思われたら、自分一人で抱え込まないで、友人、両親、(学校の) 恩師、そういう人にとにかく相談をしてください。なるべく早いうちに、これはおかしいなと思ったら相談をして、自分の視野が狭くなって何も見えなくなってしまう前に対応してもらいたいと思っております。

【自分を大切にしてほしい！ 命や健康は失ってしまったら、二度と取り返せない】

私は皆さんに自分自身を大切にしてもらいたいと思っております。一人の子どもが社会に出ていくためには、大変な費用がかかります。皆さんが卒業するまでに 2,000 万円前後のお金がかかりますし、何より時間が 20 年以上かかります。そこにはたくさんの両親の愛情がそそがれていたり、社会からいろいろな恩恵を受けたり、そうやって子ども一人一人は育っていきます。私や西垣もそうでした。高橋まつりさんもそうでしたし、ワタミの女性の方もそうでした。入社してそんなに時間がたたないうちに命を落とされたり、働くことが難しくなってしまうたりというのは、社会的に考えても、大損失なことでもあります。そういった意味で、皆さん一人一人はこれからの社会を担っていく財産であると思っております。そして何よりもやはり、命や健康というのはかけがえのないものです。お金でどうにかなるものではないですし、実際に失ってしまったら二度と取り返すことができないものです。そういったことをやはり心にとめおいて、ぜひとも自分を大切にしてください。以上です。ありがとうございました。

質疑

○**質問者 1** 学生のアルバイトに関する法律はありますか。それについて知りたいです。

○**玉木** よくアルバイトとか、パートとか、雇う会社は分けていますよね。けれども、法律的には、アルバイトもパートも同じ労働者ということで、規制は雇用契約で同じです。アルバイトが正規の正社員と、どう違うかという、働く期間や労働時間が正社員と違うように決まっている、例えば1カ月とか2カ月と働く期間が決まっていたり、労働時間が、正社員のように1日8時間、週5日間働くというように決められていなくて、それより少ない時間を働く労働者をアルバイトとかパートといっています。法律的には、守な

ければならない規制は労働基準法で同じです。アルバイトだから、1日12時間3日間働いて、それでお休みだと、週36時間だから、残業手当が付かないかという、そうではなくて、8時間を超えた4時間は残業手当が付きます。アルバイトなので、1カ月、2カ月、3カ月と定めていけば、その期間で退職することになりますが、長くそれを繰り返していたら、正規の社員と同じように扱います。ですので、アルバイトとかパートとか、いろいろな言葉で言われていますが、法律上は、みんな正規の社員とどこが違うかという形で見ていくだけで、パートの方で、正規の社員と同じように働いている方もたくさんいらっしゃいます。

今言ったように、法律的な規制は同じ労働基準法です。ただ、1週間に働く時間が少ないとか多いとかいうことによって、社会的に雇用保険に入らなくてもいいとか、健康保険に入らなくていいとか、厚生年金に入らなくていいという規制が違っていただけです。学生の場合は、本来学業に専念する義務があると思います。アルバイトを何時間以上やってはいけないとか、そういう規制はないのですが、学業との兼ね合いです。アルバイトだから権利がないとか、普通の正規社員よりも少ないとか、そういうことはありません。

逆に、今は「ブラックバイト」といって、アルバイトの人が、正規の社員と同じように使われて、長時間仕事をさせられたり、ノルマを課されたりして、あまりにひどいから、やめようと思っても、「やめたら損害賠償を課すぞ」とか、そのように脅かしてやめさせない企業もあるようです。そういうときには、退職の自由もあるんです。

人間は、働く自由もあるけれども、働かない自由もあって、辞職することもできます。そういう自由があるので、アルバイトも同じ労働者として同じ規制を受けるということになります。

○**質問者1** わかりました。ありがとうございます。

○**質問者2** きょうは本当に貴重なお話をありがとうございました。お二人にそれぞれお伺いしたいのですが、確かにルールを知って、自分の身を守るということは大切だということは、お二人の話からよくわかりました。しかし、これだけ社会が働けという方向に向かっているのは、何が根本的な要因なのかと考えてしまいます。今起こっているのは、80年代のバブルの時代と違って、労働力が不足しているのです。雇用する側は、もしかしたら、雇用ができない状態なので、数あるコマをなるべく最大限働かせるという、構造的な要因があるのではないかという気がしているのですが、その辺はいかがでしょうか。

○**玉木** それは、日本の長時間労働がなぜ起きるかということになってくるのですが、私も初めは、過労死の問題をいろいろやっていくときに、日本の企業は長時間労働によって利益を上げているのだと思っていました。ですから、長時間労働がなくなったら利益が上がらなくなるのだろうと考えていました。

けれども、長くこの過労死問題を担当していると、どうも長時間労働により利益を上げているのではなく、無駄なことをやって長時間労働になっているのではないか。結局、長時間労働をしても、コスト（残業代など）は払わなくていい、例えばサービス残業とか、何かでお金は払わなくてもいい。そうなってくると、経営者は、いかに労働時間を短くするかということについて、エネルギーを使わず、工夫もしないわけです。例えば、今でも

ありますけれども、いろいろな会社にカレンダーを持って挨拶して回ったりという仕事もあれば、毎週月曜日の朝は1時間前に出て会議をする。その会議資料をつくるために土曜日、日曜日に出勤する。もともとあった仕事の上に、さらに「お客様は神様だ。お客様や取引先の無理は全部聞かなくてはいけない」という発想の中で、仕事がどんどん増えていくわけです。仕事がどんどん増えていくと、結局、労働者は期限に間に合わせようと仕事をするので長時間労働になります。労働者を増やさないので、さきほど言ったインターネットに関連するような仕事はすごく過酷化していきます。ですから、経営者がいかにむだな仕事を減らすかということをやらないとこの状態はよくなるわけです。

さらに、そういう長時間労働というむだなことを受容するベースとして、人に迷惑をかけるな、協調して責任を果たして最後までやりなさい、我慢強くやりなさい、人と競争しなさい、こういうことが正しいように言われます。これが、健康を害するぐらいになっても、長時間労働に適応させるという構造になっているわけです。今から50年程前の昭和30年ぐらいから、そういう労務管理の方法や構造ができていて、そういう仕事のやらせ方をしています。そういう考え方自体がやはり日本の特殊性だと思ったほうがいいです。世界でそれは常識ではありません。

ドイツには、BMW や Benz などの車のメーカーがたくさんありますが、工場で働く人の労働時間は、1週間35時間です。それは地域生活や家庭生活のため、また男女平等な社会にするために、労働時間を短くしなければならないという理由からです。その35時間の間に、むだを減らして、逆に生産性の高い仕事をしているわけです。

日本は、どんどんものを安くしようとしています。その背景には、過労死を生むような長時間労働や過酷労働が結びついているので、ドイツのように発想の転換をすることが必要です。

若い方たちには、人に迷惑をかけない、向上するということが素晴らしいことですが、限界があることもぜひ知っていただきたい。有能な人ほどたくさん仕事がきますし、たくさんやっていくのです。でも、いつかできなくなって、病気になってしまいます。自分だけではないと思っているのは、本当に間違いです。過労死を生む構造というのは、今言ったように、すごく日本の中にこびりついているものでなかなか直りません。

今回、電通の事件が大きな話題になり、政府も働き方改革をしなければいけない、上限規制を入れようと言っています。1人だけでなく、これまでの多くの尊い犠牲の上に、それが契機になって、発想の転換の機会が与えられたことを、ぜひ、みんなで考えていただきたいと思います。

○木谷 私は、特にそれほど経済に詳しいわけではないので、完全に個人的な見解ですが、1つは、いわゆる企業経営者がバブル時代の幻影を追っている部分というのがあるのかなと思います。あのころは、仕事をすればそれだけ利益は上がった、そういったころの幻影を追い求めている部分があるのではないかというのは1つあります。

先ほどドイツの話が出ましたが、フランスやドイツは労働時間がすごく短くて、基本、週35時間ぐらいになっています。サービス残業なんかはあり得ないし、すごく規制の強い国です。けれども、いわゆる労働生産性という観点で見ると、フランスやドイツは日本の1.5倍近くです。圧倒的に労働生産性が違います。

日本も、かつてはもう少し、労働生産性が高かったですが、どんどん下がっています。韓国とか日本、いわゆる長時間労働大国といわれるようなところは、労働生産性がすごく低いんです。経済破綻といわれているギリシャよりも低いです。つまり、長時間労働というのは、生産性を実際には下げるものですが、バブルのころの幻影を追い求めて、事実と違う形を求めてしまっている部分が、経営者側にあるのではないかなと私は思っています。

実際に、働く人の集中力は、起きて十何時間か経つと落ちてきて、飲酒状態と同じぐらいになるといわれています。つまり、長時間労働は、お酒を飲みながら仕事をしているのと同じような状況なわけです。そこに本来だったら、残業時間として割増し賃金を払わなければいけません。企業側としては高いお金を出して、パフォーマンスの落ちた労働力を使うという、長時間労働というのはとても割の悪い話のはずです。それよりも、労働時間をきっちり短くして、短い時間内で 100%のパフォーマンスを出してもらい、賃金も適正に払っていくといった形のほうが、経済的にもプラスになるのではないかと考えています。

○**質問者 2** 先日、新聞を読んでいたときに、どこだったか忘れましたが、大手電機メーカーの社長さんが、「うちの会社は残業をなくして 8 時間勤務にします」と言っていました。それはなぜかという、そのほうが効率がいいからです。その代わりに、8 時間きっちり終わった後に、社員はしっかり家に帰って休みをとって、それからしっかり自己啓発に取り組んでいただきたい。例えば、英語とかを勉強するとかとおっしゃっていました。それはよく考えると、仕事は終わったけれども、家に帰ったら、もう一回勉強してねということで、グリーゾーンの働き方なんじゃないかと感じました。そういった時間的にはしっかり終わるといって社会になっていくとしても、その後、競争力を高めるために自主的に力をつけなくては行けないという環境になった場合、そういった環境については先生方の観点からするとブラックだと考えますか。それとも、そういうのはホワイトに当たるとお考えですか。

○**玉木** ホワイトか、ブラックかというところすごく難しいですが、よく過労死の事案でも、勤務時間外に自己啓発として、英会話や、ファイナンシャルプランナーになるように勉強しなさいとか、どこそこのセミナーに行きなさいという話があります。

日本の会社は、本当に強制的要素をもちながら、休日にも勉強させるんです。強制的な要素が強かったり、お金を会社が出していたりすると、それも労働時間と認定されるようなことになります。ただ、「自分の今年 1 年の向上目標は何ですか？毎年 4 月に自己目標を立てなさい」と言って、強制もしないし、お金も自己負担になるのだけれど、そこはすごくスマートに勉強をやらせるということがあります。そういう点では、非常にグレーですが、自分の望んだ勉強をする限りは、その人は自分の向上のためだからよいのですが、やはり強制的要素とか、会社がそれによって業務に使用するためということになると、それを労働時間として認めないのは問題になってくるのだと思います。

そこが、世の中、全部白か黒かで決められないので、グリーゾーンです。ですから、自分でこれはやりたいな、自分はやってみたいなというのでしたらいいと思いますが、あまり会社から強制されるようだったら、それはお断りするのがよいということになるかもしれない。

しかし、会社の中でスタンダードレベルになる、または出世していくためには、この資格を取らないとだめだとか、それを全部やらなくてはいけない、みたいな言われ方をします。そういうことが企業の労務管理として、非常に緻密に作られているということは、頭に置いておいたほうがいいです。自分の中で選んで、あまり無理にならないようにやっていく範囲にしてもらえないということなのです。

過労死で、そういう自己研鑽を過重性の1つの理由として主張したり、認められたりすることはあるのですが、それが労働時間として賃金が支払われるかということ、これはなかなか難しいです。ブラック、ホワイトと全部が決められればよいですが、グレーのところがあって、1つ1つの事案を見ていかないと、なかなか簡単には決められないということなのです。

○**質問者2** ありがとうございます。

○**木谷** 基本的に玉木先生がお話ししてくださったとおりですが、1つつけ加えるのであれば、そういったときに、あくまでも建前上は仕事ではない、業務ではないということであれば、そこで自分が本当にそれを勉強していきたいと積極的に思うのだったらやればよいと思います。これはやらなければいけないものだと思って必死にやりすぎたりということにはならないように気をつけてもらいたいと思います。会社が強制するようなものだったら、それこそ、ちょっとこれはおかしいなということで相談するなり考えてもらいたいと思います。

○**質問者2** ありがとうございます。

○**玉木** さきほどの質問に関して言うと、日本では、休日などに、会社の業務に関連した自己研鑽を積むことを普通のようにやっていますよね。けれども、ヨーロッパやアメリカで、休みの日に仕事をしているとしたら、家庭の中でとても問題になるわけです。労働時間を短くするというのは、家庭生活をいかに充実させていくかという観点がすごくあるということです。日本は家庭生活というのがかなり、軽視されている社会になっているのではないかと思います。さきほどの、社長さんの記事のように、1日8時間きちんと働いたら、ほかにやる気力も残らないくらい疲れるから、休養しなきゃいけないわけです。土曜日、日曜日は自分の休養と家庭生活を重視していくというのが本当の社会のあり方だと思います。なかなか日本はそうようになっていきませんが、そういう芽も出てきているということです。

どこかでこうやって話をしたからといって、社会全部が変わるということではないです。

しかし、一人一人が考えて、一つ一つの場で実践していくことはとても難しいですが、大きな意味で変わっていくということですので、今日のシンポジウムを参考にして、少しずつでも考えていただければと思います。長時間どうもありがとうございました。

以上