

2020 年度労働問題・労働条件に関する啓発授業

2020年11月オンライン授業

『長時間労働と法律』

講師 中村 優介 氏（江東総合法律事務所／日本労働弁護団事務局次長）
木谷 晋輔 氏（東京過労死を考える家族の会）

司会 首藤 若菜（立教大学経済学部経済政策学科教授）

■労働問題と「ワークルール」

日本労働弁護団事務局次長 弁護士 中村 優介 氏 Twitter@yusukenmr

○中村：今日お話しするのは、『労働問題と「ワークルール」』です。今回のテーマ「長時間労働と法律」の中で、日本の労働問題と、その労働問題に対応するためのルールというもの、その基本的なところをお話しようと思います。

長時間労働については、働き方の実態について、木谷さんのほうから後ほど詳しくお話があると思いますので、私のほうからは、法律の制度や一般的なお話をさせていただこうと思っております。

私は2016年に弁護士登録をしまして、今、丸5年が経とうとしているところです。日本労働弁護団で事務局次長と常任幹事をしております。このほかに、外国人技能実習生問題弁護士連絡会（実習生弁連）の事務局を担当し、また、弁護士会のほうでも男女共同参画本部というところで委員を務めております。

今日の目標ですが、私が弁護士として仕事をしているなかで、こういう法律はぜひ知っておいていただきたい、それから、長時間労働やほかの日本の労働問題について関心を持っていただきたいという観点からお話をします。

これは私がやっている Twitter のアカウントで、私が情報発信をしているところですので、もし手元で暇になったらみていただければと思います。

【長時間労働と待遇格差の是正について】

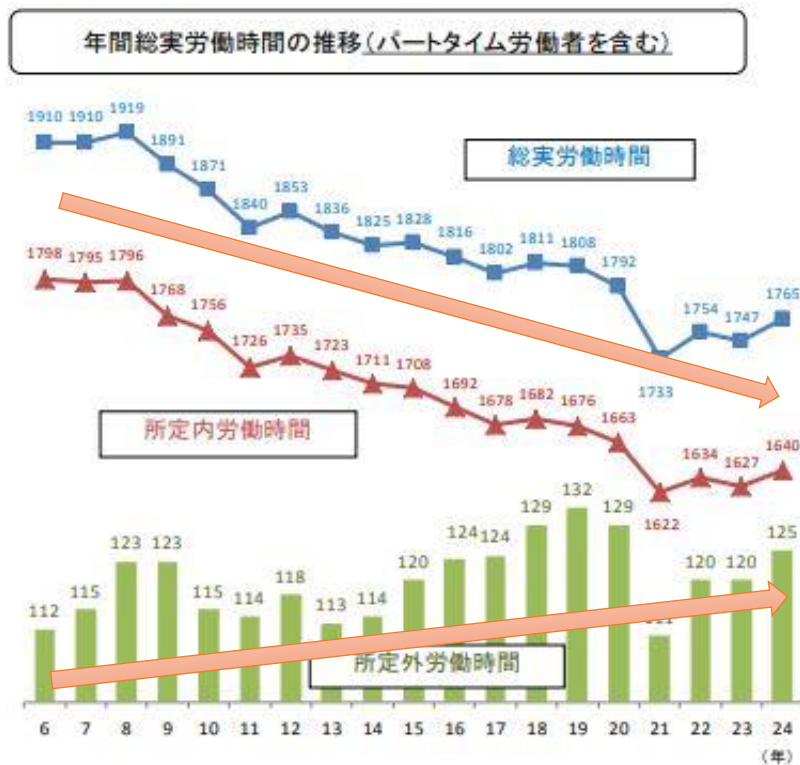
さて、日本の労働問題ですが、今、日本は大きく2つの課題を抱えています。1つが、この講演のテーマになっている**長時間労働**。もう1つが、**待遇格差の是正**という問題があります。いわゆる正規・非正規の問題です。

<労働時間の推移>

まず、労働時間、長時間労働の是正という問題について、資料1は、少し古くなりますが、平成25年の労政審（厚生労働省の中にある政策審議会）のもので。

●資料1

（平成25年9月27日
第103回労働政策審議会労働条件分科会
配付資料から抜粋）

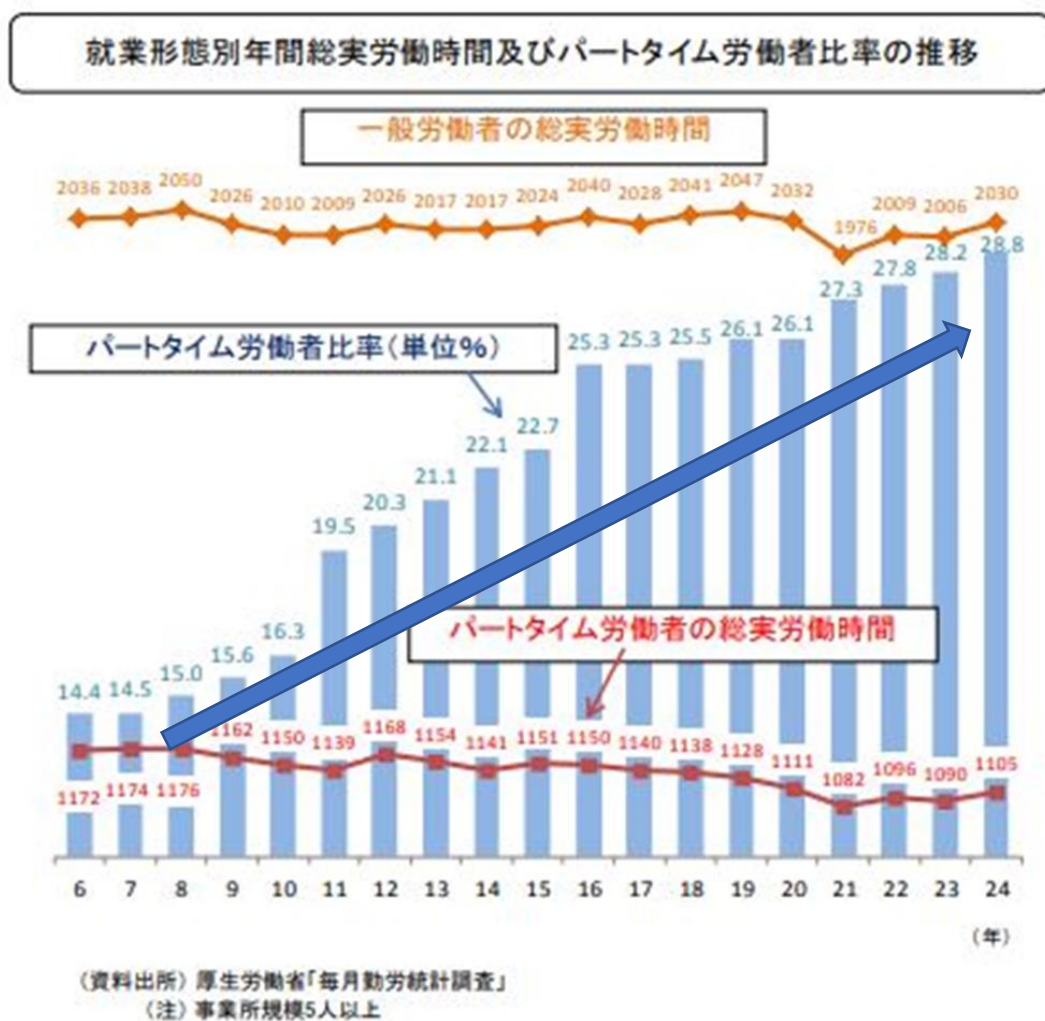


（資料出所）厚生労働省「毎月労働統計調査」
（注）事業所規模5人以上

日本の雇用に関する法律を今後どのように進めていくか、改正していくかということについて議論されている場になります。この資料は、毎年1回作られるものです。これを見ると、長時間労働といっても、総労働時間、日本での総実労働時間は減っていています。日本人はよく働くすぎだと言われますが、ぱっと見そうではないようにも見えます。ただ、よくよく見てみると、ここで面白いことがあって、所定外労働時間、いわゆる残業ですが、これが増えています。では、ここの総労働時間が減っているところに何か裏があるのかなと思って考えてみると、ここにパートタイム労働者を含むということが書いてあります。つまり、労働時間が短い人がいるということになるわけです。

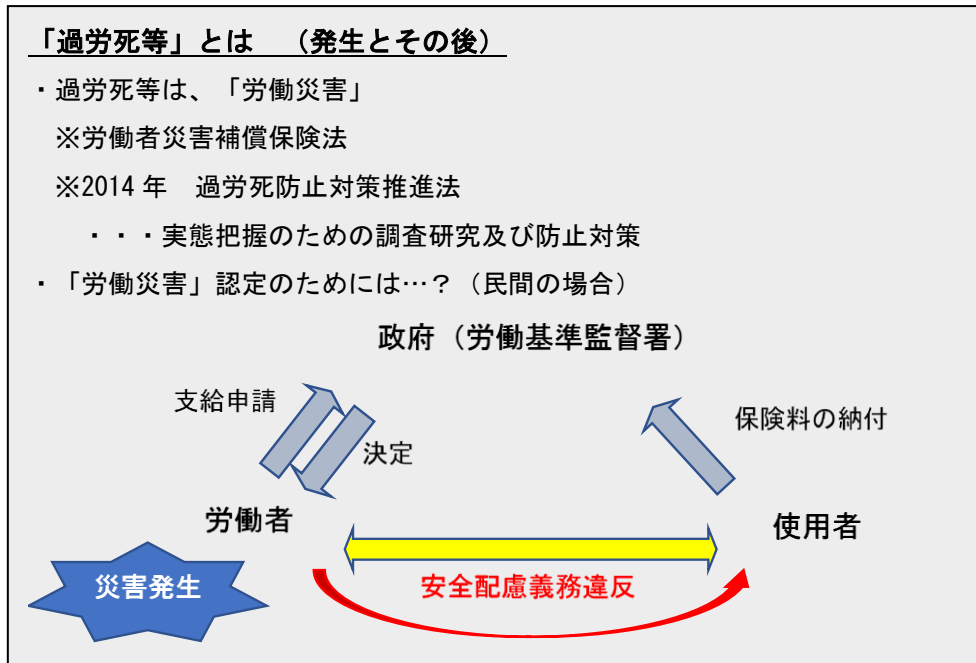
次に資料2でパートタイム労働者の比率の推移を見てみます。平成24年では、パートタイム労働者の比率が3割近くとなっていて、このように年々上がってきているのです。他方で、一般労働者の総労働時間はほぼ変わっていないのがわかると思います。パートタイム労働者の総労働時間は、ほぼ変わらないか減っているような感じですね。そうすると、全体の総労働時間が減っていることのみならずというの、実はこの非正規労働者が増えていることによって、全体が下がっているようにも見えているのです。他方で、一般労働者、いわゆる正社員の労働時間はほぼ変わっていない。これが日本の労働問題の長時間労働の実態をあらわすものかと思われま。

●資料2（平成25年9月27日第103回労働政策審議会労働条件分科会配付資料から抜粋）



< 「過労死等」とは（発生とその後） >

長時間労働については、労働時間が長く、働きすぎることによって亡くなってしまう場合もあります。それが**過労死**と呼ばれます。**過労死等**というのは、過労で亡くなる方もいらっしゃるれば、働きすぎでメンタルを病んでしまうとか、働けなくなってしまう、就労不能になってしまうような状況、それを含めて、「過労死等」と呼んでいるのですが、それが、日本の法律上は**労働災害**と認定される場合があります。それは、**労働者災害補償保険法**という法律に基づいて認定されるのですが、また他方で、2014年には**過労死等防止対策推進法**という救済のための法律ができました。これは、実態把握のための調査研究および防止の観点から対策を進めようというような観点でできた法律であります。



その労働災害に認定についてですが、労働者が働きすぎて、何か災害があった場合、誰が保証してくれるとなったら、皆さんは、会社が保証して欲しいと考えるかと思います。それもそうなのですが、まず、私たち弁護士は、**労働災害としての認定**を求めていくことを考えます。どういうことかと言いますと、労働者災害補償保険法に基づいて、会社は国に対して保険料、労災保険料というものを納付しなければいけないことになっています。労働者に一定の災害が発生した場合には、その労災保険の支給申請というものを国に対して行います。これに基づき決定がなされれば、保険金を受け取ることができるのですが、この保険金を受け取ること、つまり国が労働災害と認定してくれれば、会社にも何か責任があったのではないかということで、会社に対して**安全配慮義務違反**ということを理由に損害賠償を求めていく、これが、私たち弁護士が考えているルートであります。この詳しい具体的な内容については、後半に木谷さんのほうから働き方の実態を含めてお話をいただきたいと思います。

<非正規雇用の増加と実態>

話は戻りまして、非正規労働者、非正規雇用の増加の件ですが、資料2で実際の非正規雇用労働者の割合は、平成24年では28.8%、3割近くとお話をしましたが、その後さらに増えて、資料3の平成30年時点で37.9%になっています。このように、ずっと増え続けているのです。その内訳を見ると、パート労働者、アルバイト労働者が多くなっています。では、その非正規雇用になっている人たちというのは、どのような人たちかということを見てみます。

●資料3（厚生労働省ホームページ「非正規雇用」の現状と課題）

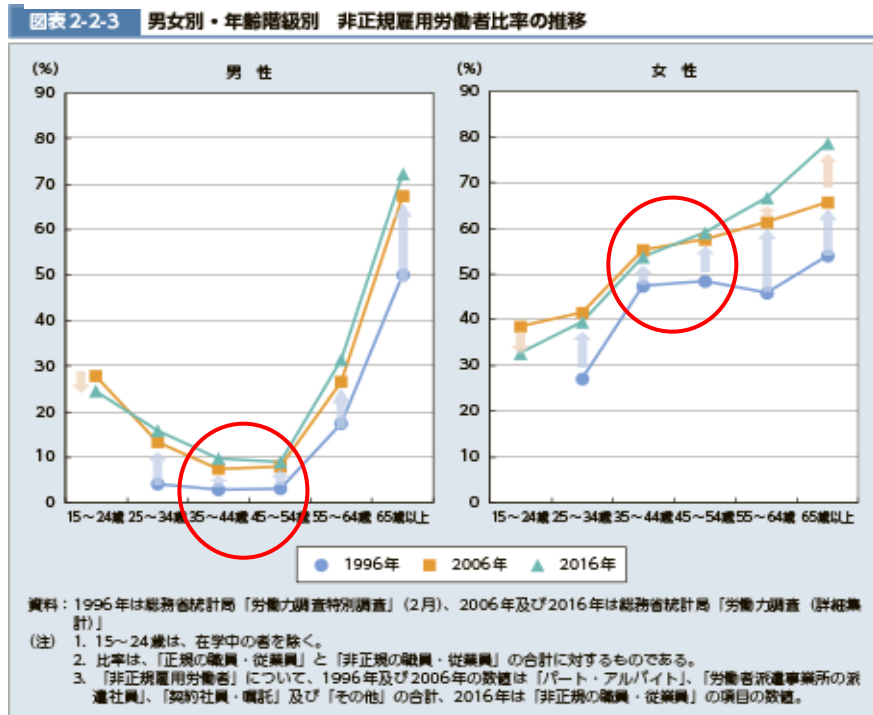


(資料出所) 平成11年までは総務省「労働力調査(特別調査)」(2月調査)長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査(詳細集計)」(年平均)長期時系列表10
 (注)1) 平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 2) 平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口(新基準)の切替による遡及集計した数値(割合は除く)。
 3) 平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値(平成27年国勢調査基準)。
 4) 雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。
 5) 正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。
 6) 非正規雇用労働者: 勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。
 7) 割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

次に、資料4は厚労省が出している資料ですが、男女別に出していて、男性では、30代、40代、50代あたりはとても少ないのに対して、女性ではとても多いですね。これはいろいろなことが考えられ

●資料4（厚生労働省「平成29年版厚生労働白書」より）

ます。この30代、40代、50代というのは、いわゆる働き盛りの世代ですが、日本の雇用環境の中では一番、賃金カーブのてっぺんに差しかかるようになっていて、女性の場合は妊娠や出産を理由にして1回仕事をやめてしまうという方が実態としては多い



資料: 1996年は総務省統計局「労働力調査特別調査」(2月)、2006年及び2016年は総務省統計局「労働力調査(詳細集計)」
 (注) 1. 15~24歳は、在学中の者を除く。
 2. 比率は、「正規の職員・従業員」と「非正規の職員・従業員」の合計に対するものである。
 3. 「非正規雇用労働者」について、1996年及び2006年の数値は「パート・アルバイト」、「労働者派遣事業所の派遣社員」、「契約社員・嘱託」及び「その他」の合計、2016年は「非正規の職員・従業員」の項目の数値。

ということが言えるかなと思います。なので、1回、その賃金カーブの中から出てしまつて、非正規社員として働きだすという方の割合が多いのではないかと、ということが見えるわけです。

その非正規社員については、もちろん男性も問題があります。男性の場合は、年齢が上ると非正規雇用の労働者の割合が増えていくのですが、他方で一定数があるわけですね。ちなみに補足しますと、正規社員というのは、1回入社して、いわゆる定年まで働き続ける人を指しています。非正規社員というのは、さきほどもありましたように、パート、アルバイトのような雇用期間に定めがある人のことを指します。例えば、今日から1年間で、とりあえずは終わります。こういう人のことを指しています。

<非正規雇用の裁判>

ここで最近出た最高裁の判決をご紹介します。

今年2020年10月15日と10月13日に相次いで3件の最高裁の判決が出されました。日本郵便にしても、ここに書いてあるメトロコマース事件、大阪医科大学事件についても、皆さんあまりテレビは見ないかもしれませんが、いずれも判決出た後すぐに、ネット上のニュースでもかなり詳しく報道もされていまして、テレビでも長く時間をとって報道されていました。私も判決が出た後に弁護士ドットコムニュースから取材を受けまして、コメントをしました。

まず、日本郵便事件では、住居手当、扶養手当、夏期・冬期休暇、それから祝日給、有給の病気休暇等について、非正規の人には各手当が支払われず、正社員には支払われていることについて争われたのですが、最高裁が全部、丸をつけているのですが、そういった待遇の格差をするのは違法だと認めました。

他方でメトロコマース事件ですが、これは東京メトロの地下鉄の売店の販売員が原告になったもので、残業代の割増率が非正規の人は1.25倍で、正社員1.35倍だったと思いますが、そういう格差を設けるのは駄目だが、退職金について、非正規には払わないで正規に払うことは問題ないという判決でした。

次に大阪医科大学事件です。これは非正規の人には賞与を払っていなかったことについて争われ、高裁では原告の方が勝って賞与を払わないのは違法だと認められていたのですが、最高裁がこの判決をひっくり返して逆転敗訴になってしまった事件です。

このように、非正規雇用の裁判というのが全国各地であるのですが、この間で大きく話題になった最高裁の判決ということでご紹介しました。ぜひ皆さん、こういう事件とか、ニュースを見ていただきたいなと思います。

★非正規雇用の裁判

- 日本郵便事件（最判令2. 10. 15）
…○住居手当、扶養手当、夏期冬期休暇
祝日給、有給の病気休暇
- メトロコマース事件（最判令2. 10. 13）
…○割増賃金率
×退職金、賞与
- 大阪医科大学事件（最判令2. 10. 13）
…×賞与

【身近な労働問題を知ろう】

次に、今日のテーマとして、労働問題について皆さんに理解をしていただきたいということで、私のほうで簡単なクイズをつくってきました。身近な労働問題を考えてみようということ、問題文を読んでいきます。

★問題文★

1. 中村は、都内の東都大学に通う大学生である。中村は、学生生活を謳歌しようと、お小遣いを稼ぐためにアルバイトを始めようと思った。とりあえず、よく耳にする会社だと安全だろうと思い、渋谷の激安牛丼店として親しまれている「竹屋」でアルバイト店員をすることにした。求人票を見ると、「週2日以上、時給900円」との記載があったので、これに応募することにした。中村は、店長との二度の面接を経て、「週2日から週5日 時給900円 残業・深夜残業あり」という条件が書かれた内容の契約書に合意し、竹屋でアルバイトを始めることにした。
2. アルバイトを始めて3ヶ月ほど経ち、店長の信頼も得て、週に4日ほどアルバイトに明け暮れていた。仕事に慣れてきた中村は、皿洗いもプロっぽくなっていた。ある日の夜午後9時50分頃、シフト上、午後10時までのため、帰る前に最後の皿洗いをしていたのだが、タイミングが悪く突如として客足がよくなり、満席となった。店内の人手が足りなくなったため、中村は大急ぎで残って皿洗いをせざるを得なくなった。皿洗いには自信を持っていた中村であったが、皿を一枚、蛇口にぶつけてしまった。
この皿は、縁が欠けてしまい、使えなくなってしまった。中村は結局、午後11時まで仕事をせざるを得なくなってしまった。中村は、バイト終了後に店長から、「皿代は今度の給料から引いておくからな」と言われた。
3. そうこうしているうちに夏休みが迫ってきた。夏休み＝定期考査である。学生になって初めての試験期間であったため、中村は、どの程度試験対策をしなければならぬか要領をつかめないでいた。そこで中村は、店長に、「来週一週間、試験勉強したいのでお休みをいただきたいです」と申し出た。しかし店長は、「何を言っているの。キミがいないとお店が回らないことわかっているでしょ」と、月・水・金・土にシフトが入った来週のシフト表を一方向的に渡された。中村は、なんとか休む方法を考え、交渉したが、店長は何ら取り合ってくれなかった。
4. 試験勉強は、思った以上に大変だった。中村は、バイトを休むことができなかったので、夜遅くまで勉強せざるを得なかった。試験勉強の疲れも癒えないままシフトに入ったある日、暑さのせいもあり、店内で掃除をしている最中に床で足を滑らせて仰向けに転んでしまった。このとき、中村は、咄嗟に右手で体を支えたところ、指を脱臼してしまった。中村は、店長に怪我をしたことを報告したが、店長は「おまえが転んだんだろ」と全く取り合ってくれず、結局通院費も自腹を切った。
5. 怪我もしてしまったし、常に少なくとも週4日も入らないといけないしんどさに耐えられないと思った中村は、店長に、「来月で仕事を辞めさせてください。」と申し出た。しかし店長は、「いまキミに辞められるとマジで困る。辞めるんなら、最初の契約のときに約束した、「違約金」、払ってもらおうからね。」と言った。違約金なんて聞いたこ

とがなかった中村は、契約書を読み返すと、たしかに「労働者の一方的な都合で退職した場合、労働者は会社に対し、違約金として100万円を支払う」との記載があった。

6. そんな大金を持ち合わせていない中村は、親に内緒でアルバイトに明け暮れていたこともあり、誰に相談すればいいかもわからず、途方に暮れてしまった…。

★「身近な労働問題」を考えてみよう★

- ・各項目に2つ、労働問題が潜んでいます。何が問題か、考えてみよう。
- ・自分が考えたことについて、この動画の再生を1回止めてネット検索してみよう。

さて、皆さん、2つの労働問題を考えてください。いろいろ問題があるなと思ったかと思えます。私がまずお伝えしたいことは、これはおかしいだろうと思う感覚です。何か引っかかるなと思ってもらいたいです。そのためには、今はインターネットで何でも手に入る時代ですが、いろいろな本を読んで、いろいろなことを多角的に、多面的に見てもらいたいなと思えます。

次に、相談できる人です。中村くんは「…」と途方に暮れてしまったわけですが、そうなりたくはないですね。私はこういう話をするたびに、できればそういうことを相談できる人が身近にいればいいなと思えます。

それから最後に、勇気ですね。問題があったと思って、それを誰かに相談もするのですが、これは問題だということを直接店長に言えるかということ、なかなかこれが難しいわけですね。まず、感覚を養ってもらおうという点で、クイズを出したのですが、そのクイズを解くにあたって、とても基本的なことをちょっとおさらいしたいと思います。

★労働基準法を知ろう★

★憲法27条2項

「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」

★労働基準法1条2項

「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者はこの基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るよう努めなければならない。」

日本には労働基準法という法律があると言ったら、「ああ、何か聞いたことがあるな」と思う方もいるかもしれません。そもそも日本には憲法があるのです。皆さん、憲法と聞くと、憲法9条や、憲法1条、前文などはすぐに思いつくかもしれませんが、実は働くことにまつわることも、憲法に一部、定めがあります。憲法には、賃金、就業条件、休息、その他の勤労条件に関する基準は法律でこれを定めると書いてあります。その下位にあたる労働基準法において、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものである」。つまり最低のものをこの労働基準法は定めてくれているのです。

では、その「最低のもの」違反も、さきほどのクイズの中にありましたか？ちなみに、最低のものだけけれど、それ以外も実はルールとして、私たち弁護士が実務に携わる中で、

これはこういうルールになっているということがあるので、それも合わせて知っていただければいいかなと思います。

★身近な労働問題を考えよう★

- (1) ・労働契約の締結と拘束力 ※労働条件の明示 (労働基準法)
 - ・賃金の最低基準 (最低賃金法)
- (2) ・賃金の支払方法 (労働基準法) と損害賠償請求 (民法)
 - ・深夜割増手当 (労働基準法)
- (3) ・労働契約の内容と拘束力
 - ・年次有給休暇 (労働基準法)
- (4) ・安全配慮義務 (労働契約法、労働安全衛生法)
 - ・労働災害 (労働者災害補償保険法)
- (5) ・損害賠償の予定の禁止 (労働基準法)
 - ・退職の自由 (民法) と解雇制限 (労働契約法)

さて、1 つ目ですが、まずアルバイトを始めるにあたって、絶対に知っておいていただきたいのが、**最低賃金**です。問題文にあった時給 900 円ですが、現在、2020 年度の各都道府県での最低賃金をみると、首都圏などでは 900 円を超えており、東京は 1,013 円です。高いか低いか、どちらと思うかは人それぞれかもしれませんが、最近、ここ何年かで 100 円近く上がってきています。さらにもう 1 つ難しい問題があって、「週 2 日から 5 日で契約をした」というところですが、それがどういう拘束を持つかということです。内容を明示しなければいけないというところは、労働基準法でも定められているのですが、それがどういう拘束を持つのか。また、深夜残業などの残業についても、後々効いてくるのです。

次に、2 番目ですが、夜 10 時から 11 時まで + α 働いたのに、皿を割ってしまったという話です。深夜に働いたら、**深夜割増残業**というものがかかります。夜 10 時から 5 時までの間には、+ α の割増がつかなければいけないという問題があります。

それから、「割ってしまった皿の弁償をしないといけないかどうか」ですが、基本的には会社のほうが負担しなければいけないということになっています。ただ、例えばこれを、自分が故意で、わざと割ったという場合には自分で負担しなければいけない可能性もあるのですが、基本的には会社のほうが負担することになっています。それが損害賠償の話ですが、これは法律上、確固たるルールがあるわけではないのです。

それからもう 1 つ大事な話が、支払い方法です。仮にもし店長さんと、「自分がお皿の 1 割分ぐらいは払います」という話になったとしましょう。それを勝手に給料から引いていいかという、これは大問題になります。基本的に給料は全部を直接払わなければいけないことになっているので、天引きするということではいけないのです。

3 番目ですが、休む方法があるかと言われたら、法律上、有給休暇というものが発生する可能性があります。ただ、この中村君の場合は 3 カ月しか働いてないので、まだ法律が定める有給休暇発生の要件を満たさないで、これは有給休暇を使うのは難しいのですが、一定期間働いたら、有給休暇が発生するということがあります。

ここで拘束力という話が出てくるのですが、最初のところで「週に2日から5日の契約」という中途半端な約束をしてしまっています。最低でも2日は働かなくてはいけないのか、となりがちですよね。どこまでそれで拘束されるかということの話になってきます。ちなみに、今、新型コロナウイルス感染症の影響でアルバイトの人が休業手当をもらえないということが結構ニュースになっています。多分、皆さんでも、もらえない人がいるかもしれませんが、その契約内容によっては、一定程度、休業手当を払わなければいけない場面もあります。契約内容によって、例えばシフトがもうあらかじめ決まっていて、そこで働けなかったら、休業手当が発生するということになると思います。これについては込み入った話なので、ここまでにとどめたいと思います。

次に、店の中で転んでしまったというところですが、さきほど、労働災害の話をしました。これはまさに**労働災害**です。会社のほうがきちんとお店の中をきれいにしなければいけないという**安全配慮義務**がありますので、それに違反したろうということになります。また、労災申請もできるので、会社のほうからも労災の協力をしてもらおうということにすることが大事だと思います。

最後に、賠償予定の禁止というルールがあります。100万円払うと書いてあったら払わなければいけないのか。これはそんなことはありません。これは労働基準法が禁止しているルールです。それから、辞められないのかどうかですが、基本的には退職は自由です。2週間前に辞めますと言えば、辞められます。ただ、期間が定まっている場合、例えば1年間の雇用を予定している場合に、途中で辞めるには合理的な理由が必要となっているのですが、ただ、店長さんからパワハラを受けているとか、そういうやむを得ない事由があれば辞められるとなっていますので、そこも確認していただければいいと思います。

そういうことを知った上で、では、どのようにするかです。1つは、相談してもらいたいというものはあるのですが、まず**権利**としてどういうものがあるかということを知っていただきたいと思います。それが**労働三権**です。皆さん、労働三権については高校入試のときに覚えたと思いますが、これも憲法に書いてあります。

★労働三権★

★憲法28条

「勤労者の**団結**する権利及び**団体交渉**その他の**団体行動**をする権利は、これを保障する。」

★労働組合法1条1項「この法律は、労働者が使用者との交渉において**対等の立場に立つことを促進**することにより**労働者の地位を向上**させること、労働者がその労働条件について**交渉**するために自ら代表者を選出することその他の**団体行動**を行うために自主的に労働組合を組織し、**団結することを擁護**すること並びに使用者と労働者との関係を規制する労働協約を締結するための**団体交渉**をすること及びその手続を助成することを目的とする。」

さきほどの憲法27条の次、28条には、「勤労者の団結する権利及び団体交渉その他の団体行動する権利はこれを保障する」とあります。**団結権**、**団体交渉権**、**団体行動権**が憲法で保障されていて、それに基づいて**労働組合法**というものが日本にはあります。

<労働組合によるストライキ>

具体的にストライキがあった事例を紹介します。少し古いですが、これはまさに労働組合を結成することができる権利で、UberEatsの配達員の方々が、2019年10月ウーバーイーツユニオンを結成し、Uberに対して団体交渉を求めているのですが、会社側が団体交渉に応じないため、今年の3月16日に東京都労働委員会に救済の申し立てをしたというニュースがありました。

次は3年前2017年になりますが、長崎県の五島列島の旅客船の乗組員の方々がストライキをしたというニュースです。皆さん、これを見てどう思いますか。ストライキを行ったのが12月25日クリスマスですが、なぜそのような時期にストライキをするのかと思われるでしょうか。実は、会社側が組合側に対して**不当労働行為**とあって、法律上禁止されていることをしていたために、組合側が労働委員会に違法であると認定するようにと申し立てをしていました。これについて、このストライキの直前に労働委員会が、会社がしていることは違法だからやめるように言ったのですが、会社側が和解協議に応じなかったために、組合側はストライキを打ったのです。このように、このストライキを打つまでにはいろいろな背景があるのです。今話を聞いてみてどう思ったか、また考えていただければいいのではないかと思います。

そして、まずどこに相談するかということですが、自分たちでストライキを打つ。労働組合を作ってストライキをやる。なかなかこれも大変な話なのですが、1つ、労働基準法違反は犯罪になることがあるということを知っていただきたいのです。労働基準監督署（労基署）が調査をすることがあります。もう1つが、皆さんにはぜひ労働組合というものがあるということを知っていただきたいなと思います。

また、私たち専門家、弁護士も一緒に考えますということで、私も所属している日本労働弁護団では、ホットラインを毎週やっているということを知っていただけたらと思います。ちなみにこの弁護団は、日本で今、弁護士がほしい4万人ちょっといると思うのですが、そのうちの約1,800人が任意で加入している団体です。ぜひこういう団体もあるということも知っていただければと思います。

☞日本労働弁護団 ホットライン

<http://roudou-bengodan.org/hotline/>

私からのお話は以上になります。どうもご清聴ありがとうございました。

○**首藤**：中村先生、どうもありがとうございました。皆さん大変わかりやすい、竹屋で働く中村君の話は非常に具体的で、しかも皆さん自身が、今アルバイトをしている中でも、同じような問題を抱えているのかもしれないと、私はいろいろ危惧しながら、アルバイトでも有休が取れるということも、もしかしたら今、初めて知ったというような方もいらっしゃるのではないかと思います。大変わかりやすいお話をどうもありがとうございました。

■ワークルールを学ぶ意義

東京過労死を考える家族の会 木谷 晋輔 氏

○**木谷**：本日は、労働の現場でこういった働き方があるのかということ、僕や友人の具体的な事例を通してお話をさせていただきます。そうした事例を踏まえて、社会に出るにあたってこういったことを心がけていってもらえればいいかなということをお話させていただければと思っています。

簡単に自己紹介させてもらいますと、私は今、「東京過労死を考える家族の会」という団体に所属しています。少し前に**働き方改革**というのが、とても話題になっていましたが、そのときに、過労死の遺族が政府に要望したというニュースが一時期流れたと思います。いわゆるその過労死の遺族代表と言われていた人たちの集まりが家族会というものになっています。僕がそこになぜ所属しているかというと、僕は昔、大手の、皆さん知っている有名な会社の子会社のところでシステムエンジニアをしていました。そこで同期の同僚で、とても仲の良かった友人がいたのですが、その友人が過労死をしてしまい、僕自身も過労から精神障害を発病して、後に退職をするという経験をしています。その友人の過労死がきっかけで、過労死の家族の会のほうに関わるようになり、その流れで今もこういった形で皆さんにお話をさせていただくような機会をいただいています。ぜひ僕や友人のケースというのは、いわゆるバッドケースなので、こういうふうにならないようにということで、

参考にいただければなと思っています。では、具体的な話に入っていきたいと思っています。

【木谷のケース】

まず、僕のケースから話をしていこうと思います。2002年に僕と友人が同期として入社した頃、国がインターネットの活用を促進し、電子的なシステムを日本全体で進める、というプロジェクト「e-Japan」が始まり、その中の1つで電子申請システムプロジェクトというのがありました。今では、住民票をコンビニで取得することが可能になり、e-GOV電子申請（電子政府の総合窓口）でオンラインでの行政手続きができるようになっていますが、e-Japanもネットを使っていろいろな申請をできるようにしていこうというプロジェクトでした。省庁向けのプロジェクトで、厚生労働省、総務省、金融庁、財務省等、本当いろいろな省庁を担当しました。その中でいちばん個人的につらかったのは、総務省のシステムテスト工程というところでした。本来、システムテストというのは、本番の直前の最終チェックテストなので、言うほど大変な作業ではなく、動作確認をして、おかしいところがあればそこを直し、最終的に世に出すということが本来あるべき姿なのですが、この件については凄まじく品質が悪かったのです。これは会社の背景事情もありますが、ちょうど2002年というのは就職氷河期の末期でした。客観的に言うと、とても景気が悪かったのです。

今も、昨年までは売り手市場ということで、就職活動もしやすかったと思いますが、現在はコロナの影響で、業種によっては大きな打撃を受けてしまい、人によっては就職が厳しいと聞いています。この今の状況と2002年の就職氷河期の状況は、結構重なる部分があり、会社を選ぶ自由がなかなかないような状況でした。

当時、会社としても多くの人をリストラすることは最終的な手段であり、社内では工場職員をシステムエンジニアに転向させていくというを行なっていました。しかし、システムエンジニアというのは職人的な部分もあり、応用的な能力が必要とされていたため、システムエンジニアへ転向した工場職員に開発を任せられた結果、会社が思ったようにはうまくいかず、開発の品質が絶望的なことになりました。このため、テストの段階になって24時間体制となり、交代制の勤務体制になるという事情が背景としてありました。

24時間の2交代制ということで、朝9時から夜10時までの組と、夜9時から朝10時までの組の13時間拘束が定時という体制で仕事をしていました。

この頃の残業時間ですが、客観的な記録資料は残っていないので、残業代から算出しています。当時会社としては、残業代を払えばいくらでも働かせていい、というところもあり、残業代は全て出ていました。

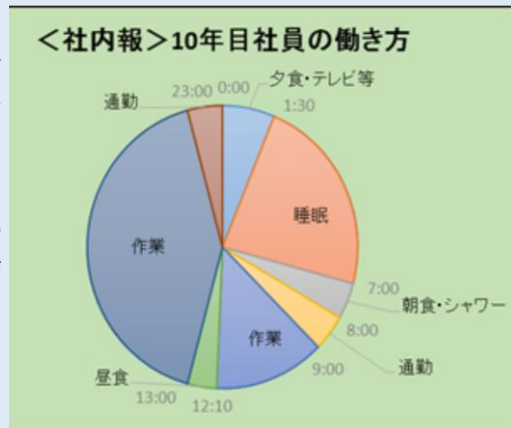
僕が総務省のプロジェクトに入ったのは12月の末ぐらいからですが、2003年1月、2月、3月の残業時間は、150、150、100となっています。さすがにこれだけ長時間労働するとダメージが来るのですが、100時間の残業と言われても、皆さんピンとこないと思います。

<残業時間推移>

- ・銀行預金通帳記録から逆算して推定
- ・1月から3月は各月深夜労働100時間計上
- ・12月分から2月分は合算記帳になっていたため実態にあわせて振り分けしている*
(初任給20万なのに3ヶ月の手取り100万超え)
- 月平均とすると120時間ほど
- ・休憩時間中も実際には働いていた
→実労働時間はもっとある

2002年8月	56.12	e-Japan 厚生労働省
9月	135.47	
10月	57.85	
11月	45.72	
12月	54.65*	
2003年1月	154.21*	e-Japan 総務省
2月	154.21*	
3月	101.10	

- 仕事：** 会社に着いて缶コーヒーを一杯。仕事に入る。休憩なしで残業。終電を気にして追い込み。週に一度の徹夜、休日なしで毎日出勤のことも。
- 通勤：** 帰るコールで妻に夕食を注文。帰りの電車でマンガを読む。この時だけは仕事から解放される。
- 帰宅後：** 24時前に夕食が食べられれば幸せ。スポーツニュースを見ながらおやすみなさい。



これは会社の社内報で、10年目社員の一般的な働き方ということで紹介された図になります。この人の場合は朝9時に会社で仕事を始めて、夜の11時まで仕事をしています。会社の休憩時間は、昼50分、夕方30分休憩があり、さらに夜10時から30分休憩ありました。このように休憩時間はあるのですが、実際のところ、昼の休憩以外はとることはまずありませんでした。定時が夕方5時40分で、そこから30分休憩がありますが、仕事が終わらないために残業をするので、なかなか定時後の休憩はとらないのです。なので、実際は昼の休憩以外は休みなしで仕事をする感じになっています。朝9時から夜11時ぐらいまで仕事というのは、この会社としては典型的というか、特別なパターンではありませんでしたが、これでどのくらいの残業になるのかみてみましょう。

この会社の場合、休憩時間が 12 時 10 分から 13 時、17 時 40 分から 18 時 10 分、22 時から 22 時 30 分とあるので、1 日の労働時間が 12 時間 10 分、残業としては 1 日あたり 4 時間 10 分。1 カ月でおよそ 85 時間となります。つまりこれは、平日朝 9 時から夜 11 時まで毎日働いても、月 100 時間の残業にはいかないのです。月 100 時間の残業というのは、毎日朝 9 時から夜 11 時まで働いて、なおかつ土日休日出勤をしたり、徹夜をどこかで入れたりとかいうことで初めて到達するような感じです。もう 100 時間超えてくると、会社に住んでいるような感じで、かなり厳しい、つらいなという感じがあります。

これが実際、僕の 1 月当時、残っていた日記です。突然、残業時間が 150 時間になったときのものです。もうはっきり言って、常に会社に来ていて、会社に住んでいる状態です。僕は 24 時間の 2 交代制の夜勤務に入っていたので、夜の 9 時から朝 10 時が定時なので、これはシステム上だと 21 時から 34 時という取り扱いになります。そこからさらに徹夜とかあると、21 時から 45 時という、ちょっとあまりよくわからない時間になるのですが、この日記でも、「きのうも寝ていません」と言っているのです。こういう徹夜というか、徹昼というのか、よくわからない状況が常態化していたということが、この頃の日記からうかがえます。

2 月になってくると、時間感覚がだいぶ失われている感じのことが書かれています。これを書いた曜日とか時間を見てみると、休日出勤をして、午前 5 時ごろに会社から書いていたということが確認できました。3 月

社内規則上の休憩時間を差し引くと

1 日の労働時間 12 時間 10 分

⇒ 1 日の残業時間 4 時間 10 分

⇒ 1 か月の残業時間 約 85 時間

※月 100 時間の残業にはいかない！

<2003 年 1 月の日記>

突然ですが。

死にそうです。

こここのころ、休日という概念が存在していません。

というか、21:00~34:00 が定刻で、それから残業という訳のわからない生活を送っております。

徹夜というか徹昼をすると、働いた時間が 21:00~45:00 というあり得ない時間になって少し笑えます。

昨日も寝てません。

いや、意識は微妙に飛びましたが。

とりあえず、今日は早く帰れるそうです。

家賃を支払い忘れてる気もしますが、んなもん払う暇があったら布団で丸まります。

<2003 年 2 月の日記>

今日は何曜日でしょう。

今は何時でしょう。

なんか変な今日この頃です。

(※休日出勤した午前 5 時ころ会社から)

<2003 年 3 月の日記>

時にそれが真実であるかどうかということは問題ではないことがある。

あまり気分がよくないものだ。

いつどこにでも転がっている話であったりもするのだが。

直接ふれたわけでもないのだが。

生きていても別にいいことはないかもしれない。

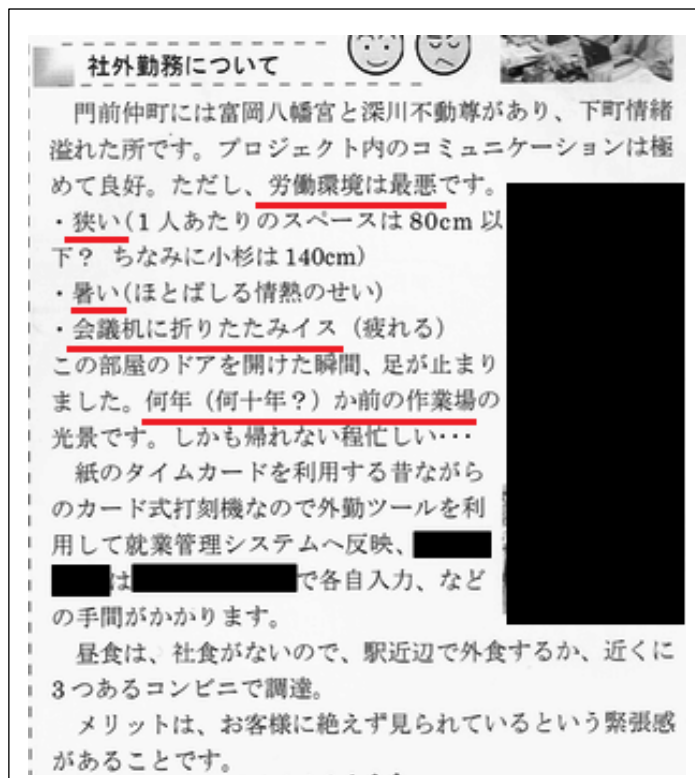
死んでも別にいいことはない。

になってくると、もうだいぶ病んでしまっている感のある「死ぬ」とか「生きる」とかいう話を始めて、もうこの辺になってくるともう駄目だなという雰囲気になっています。このような流れで、僕は、ここでも完全にメンタル的にダウンしてしまっただけという感じになっていました。

【同僚のケース】

次に、同僚のケースを話していきたいと思います。

当時、同じ2002年の頃、テレビというのはアナログ波で放送するものでした。当時はアンテナ装置があり、東京タワーから飛んでいる電波を受信していました。今はデジタル波を使っていますが、アナログ波からデジタル波に、テレビの受信方法を変えていこうというプロジェクトが当時ありました。これが、いわゆる「地デジ化」というもので、当時は総務省がテレビCMでも、「20●●年●月●日地デジ化開始」と多く流していました。こういうプロジェクトというのは、納期がもう基本的に絶対です。僕が関わっていたプロジェクト「e-Japan」もそうですが、基本的に公共事業なので、国からの委託という形で仕事を受けているので、納期を後ろに動かすことが難しい状況でした。



また、この会社では、コミュニケーションコストを下げるためだとは思いますが、関連の会社や担当者たちを、1カ所に集めて作業させていました。このプロジェクトの場合は、あまりにも規模が大きすぎたため、1フロアに数百人単位で詰め込むような感じでした。結果的に1人当たりのスペースが著しく狭くなり、ちょっと暑いとか、机や椅子の質が悪いというだけでなく、二酸化炭素濃度が基準値を超えた数字が出るぐらいの人がたくさん集められていました。終電がなくなったら上司はタクシー券で帰るのですが、我々のよう

な新人は、タクシー券があるということ自体聞かされておらず、会社でパイプ椅子を並べて、そのまま朝を迎えるというような仕事の仕方をしていました。

このプロジェクトが大変だったのは、仕様変更が頻発するところです。仕様変更というのは、飲食店でイメージすると、チャーシューメンを注文した後に、メンマもトッピングして欲しいと後から注文内容を変更するということです。普通に醤油ラーメンを頼んだときに、チャーシューをトッピングというのは、それほど手間ではないのですが、例えば醤油ラーメン作っている途中で、「やっぱり味噌ラーメンに変えてよ」と言われると結構厳し

いですよね。もうスープを入れてしまっていたら、そのスープはもう使えないので作り直しをしなければいけないと思いますが、こういうことが多発するような現場だったのです。大変な仕事とか、勉強でもそうですが、一步一步進んでいけば先が長くても頑張れると思いますが、ここまで頑張って徹夜までして仕事を間に合わせようと進めてきたものが、仕様変更で今までの作業が全て無駄になることは、結構メンタルダメージが大きくなってきます。しかしながら、この仕様変更が多発しても納期は変わる事はなく、さらに残業して間に合わせなければいけないので、かなり厳しい状況でした。

友人もそのような厳しい環境の中で精神障害を発病してしまいました。

ここに発病前1カ月の労働時間が書いてあります。

<発病直前の勤務状況> ・発病前1カ月の 労働時間は296時間57分、 時間外労働は128時間57分 その中のある日の勤務状況 ⇒	日付	出社時刻	退社時刻
	〇月10日	9時	32時30分
	〇月11日	9時	21時54分

ある日の勤務状況として、朝9時に出勤して退社が32時30分。その次の日、また朝9時に出勤して退社21時54分という記録がありました。これはどういうことかということ、32時30分というのは、言い直すと朝の8時半ですので、要するに、徹夜で仕事をしているということです。徹夜してそのまま、10日の朝9時から11日の夜10時までの間、ずっと仕事をしていたという事です。僕の例でも、きのうも寝ていませんというような日記が残っていたように、徹夜してそのまま次の日も普通に仕事をして、さらに残業して帰る、という状況でした。こちらは37時間連続勤務です。昼の休憩だけがある程度だと思います。

結果的に2人ともその後体調を崩したため、休職し、メンタルクリニックに通院していました。休職の期間中にすぐに治ればいいのですが、僕らの場合は結局すぐには治らなかったため、通院して薬を飲みながら仕事に復職となりましたが、また休職をする、ということを繰り返していました。その中で、うつ病のために、場合によってはいわゆる希死念慮（自殺願望）といった気持ちが出てきたりするために、お互いに自殺未遂のようなことたびたび行うということがありました。結果的に、僕はそれでこうして生きていますが、友人のほうは結果的に命を落とすようなことになってしまいました。

その友人は、母子家庭の一人息子で、母親は一人で子育てをしてきました。友人の実家は兵庫で、母親は教員として働いていましたが、授業中に友人が救急車で運ばれた病院から電話があり、延命措置をやめていいかというような連絡を受けたのです。僕と友人が働いていた会社は神奈川にありました。友人の母親としては、兵庫から神奈川に行って息子は仕事を頑張っているはずなのに、突然病院から「延命措置をやめていいですか」という電話がかかってきて、一体何を言っているのか、という感じになりますよね。母親はすぐにそのまま新幹線に飛び乗って東京に向かったのですが、トンネルの中で電話が切れてしまい、それでまた電話がつながったときには、息子は既に亡くなってしまいました。

友人の母親としても、「なぜ息子が死ななければならないのか」と思うのですが、ここで、先ほどの中村先生のお話の中で出てきた**労災**という話になってきます。労災というの

は、問題文にあった中村君の事例にあったように、仕事に転んでけがをした場合もあるのですが、仕事をして病気になった場合というのにも含まれます。友人の場合は、いわゆるうつ病になってしまい、その結果、希死念慮が発生して、結果的に亡くなってしまいました。彼の場合は、自殺か自殺未遂なのかどうかというのがちょっと微妙なラインであり、結局、自殺ではなく事故として取り扱われました。どちらにしても、病気がきっかけで、そのせいで命を落としてしまったということで、**労働災害**であるという形で**労災認定**を求め、労働基準監督署に申請し、認定を求めようとしたのですが、なかなか行政の段階ではうまくいかず、最終的に**裁判**をすることによって認定をされたという経緯をたどりました。友人の場合、これでも地方裁判所で確定したので、**亡くなって5年**です。まだ比較的早い段階で確定することができましたが、本当に揉めてしまうと、自分が知っている他の事例ですと、10年ぐらいかかってしまうようなケースもあります。

皆さん、「なぜこんな死ぬぐらまで仕事をするのか」というのは、やはり思いますよね。「死ぬぐらだったら、もう会社を辞めてしまえばいいじゃないか」と思いますよね。実際、僕もそう思っていました。今はコロナで就職が難しいということで、もしかしたら同じように思うかもしれないのですが、特に我々の時代は就職氷河期であり、大変な中やっとなら決まった就職なのに、なかなかやめるのは厳しいと思う人もいるかもしれません。人それぞれ、理由というのはいろいろあると思うのですが、何かと理由をつけて、人間なかなか思い切った選択肢をすることができないということはあると思います。それでも、さすがに本当に死ぬか生きるかみたいな話になってきたら、その時にやめればいい、これは、正常な価値判断として、どこかで働きますよね。しかし、実際に自分がそういうすごく厳しい立場に立ったときには、そのような正常な判断は難しいのです。例えば、僕の場合も友人の場合も、典型的な長時間労働と、業務の過重性みたいなところがあって、この他にも時間の問題ではなくて、パワハラとかいろいろなケースがあると思いますが、このように何らかの問題に追い込まれてしまうと、単純に正常な判断能力というのが、知らず知らずのうちに失われてしまうというのがあるのです。このように、いつの間にか当たり前の選択肢が見えなくなってしまい、

その結果、どちらかという

<死ぬくらいならなぜ会社を辞めない？>

- やっと決まった就職先、他の人はもっと頑張ってる、生活費払わないと、奨学金返済しないと、家族を養わないと、今更生活レベルを落とせない、転職先が見つからない、このくらいでへこたれるのは甘えている、忙しすぎて休めるわけない、今乗り切ればなんとかなるはず、会社を辞めたら将来に傷がつく、親に心配かけたくない、ついていけない自分が悪い、自分より辛い人はたくさんいる
etc. etc. etc. etc. etc.
- 正常な思考→いざとなったら辞めよう→まだ大丈夫→まだ大丈夫→まだ...
- いつの間にか目に入る選択肢がづらいことばかり
→「あたりまえ」の選択肢がみえなくなってしまう
→「死ぬ以外の方法」がわからなくなってしまう
- 「今この瞬間から逃れたい」一心の突発的な行動が結果的に死につながってしまうことも

その結果、どちらかという、死にたいというより死ぬ以外の方法がわからなくなっ

まうという感じに近くなってくるのです。

先ほど友人は自殺か事故かという話をしましたが、元々友人も別に死にたいと思っていたわけではなかったと僕は思うのです。友人の場合、治療薬の過量服用、いわゆるオーバードーズということがきっかけで、そのまま副作用で亡くなってしまったのですが、特に遺書があるわけではなく、逆にオーバードーズの様子をリアルタイムでブログにつづっていたというような状況でした。そのブログには、死のうと思ってやっているというよりは、「今この苦しみから逃れたい」という感じで、その行為をしているというようなことがつづられているということなので、ただ、結果的に、突発的に死につながってしまっているのもあるのではないかなと思うのです。

この他に有名な事例では、ワタミの女性労働者が過労死になってしまった事例を、ニュースなどで皆さん知っているかもしれません。ワタミのその亡くなった女性も、亡くなる直前に目覚まし時計を買っていました。もし、これから死ぬのであれば、目覚まし時計なんていらぬのです。最近体調が悪くて起きるのがつらい、明日も仕事があるのに起きられない。だからもっと起きられるようにしようと思って、新しく目覚まし時計を買ったのだと思うのです。しかしながら、恐らく突発的に、飛び降りれば、もう会社に行かなくても済むのではないかと、という感じで、もしかしたら亡くなってしまったのではないかと、ということも僕は思ったりもするのです。

【社会に出る前に知っておきたいこと】

こうした経験を踏まえまして、社会に出る前に、どのようなことを学んでおいたらよかったか、どうしたらこういう結果を回避できたかと考えると、大きくこの3点で

1. ワークルールを知ろう
2. いざというときの対処法を知ろう
3. 自分自身を大切にす心構えを持とう

す。1つは、ワークルール。仕事をする上でのルールを知ること。次に、いざというときの具体的な対処方法を知っておくということ。そして3つ目としては心構え。自分自身を大切にしましょうという3点かと思います。

1つ目のワークルールの話をしていこうと思います。先ほど中村先生からも、いろいろなルールの話がありました。このルールを知っておくと、自分が間違っているのか、会社の言っていることが間違っているのかというのが判断できるようになります。例えば、中村先生の問題文に皿洗いでお皿を割ってしまったという場合、具体的に法律ではっきり決まっている話ではなく、微妙なラインではありますが、でも、自分で故意に皿を割ったのではなかったら、弁償はしないでもいいと一般的には思われているというようなルールですよね。このように一般的なルールを知っておくと、会社が言っていることはおかしいとわかるので、とても精神的に楽になります。

あと、みんながルールを知っていると、おかしいことを会社側もやりづらくなるのです。例えば、赤信号は渡らないという事は、みんなが知っていることですよね。だから、赤信号を渡っていて、実際に交通事故になると、信号はどっちが赤だったのかということがとても重要になってきます。みんなが知っているルールというのは、いざというときに役立つのです。しかし、誰も知らないルールというのは、裁判とかになったらさすがに役立つ

たりするのですが、一般的には、わざわざそこまでやらないので、それを機能させるためにはやっぱりみんなが知っていないと駄目なのです。

僕が当時、仕事をしていたとき、有給休暇というのは会社がわざわざ労働者のために与えてくれているものだと思っていました。だから、有休を取るときは、会社に理由を説明して、会社の許可を得て有休を取るのが正しいと僕は思っていたのですが、実際は、全然話が違って、法律上一定の要件を満たすと、当然に有給休暇の権利というのは労働者に発生するものであり、会社側は、特別の理由がなければ、有休を使って休みますと労働者側から言われたら、休ませなければいけないというルールになっているというのは、あとあとで知ることとなりました。僕は、この仕事忙しかったときに、さすがにこれは厳しいから休ませてくれというのを知っていたら、もしかしたら言えたかもしれないと後から思ったのです。

そういった意味で、やはりルールを知っていると、とてもメリットがあると思います。しかし、ワークルールというのは、学ぶ機会がないのです。法学部で労働法とか取っていれば、当然学ぶのですが、一般的に仕事をする上で、そういうルールを細々と学ぶかというところ、そんなことはなくて、公民の労働三権ぐらいの勉強はするかもしれませんが、具体的にどういうルールがあるのかというところまで踏み込んで学ぶことはあまりないと思います。本当は、授業やカリキュラムの中で、労働、ワークルールの基本を学ぶようなものがあればと思うのですが、今はまだそういう機会がないので、一番勉強する時間があり、就職を控えた大学生がこういった勉強をするのにいい時期ではないかと思います。皆さんには、今の時間を活用して、労働基準法何条がどうか、そういう話ではなく、例えば、さきほどの皿洗いの事例など、こういうことは駄目だという基本的なもので、具体的な対処法を知っておくと、今後とても役に立つのではないかと思います。

<ワークルールは学生のうちに学ぼう>

憲法 第二十七条

すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。

賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。

児童は、これを酷使してはならない。

働くことは憲法で保障された重要な権利！

ところで、仕事をする上でのルールって

いつ教えられるっけ・・・？

もちろん、トラブルに巻き込まれないことがベストなのですが、いざというときは不意に来てしまうのです。会社に入ってみたら、ブラックではないと思って入社したが、実はブラックでした、ということがあるのです。僕が行った会社も、いわゆる大手企業の系列会社だったので、ブラックではないだろうと思って大手を選んでいたのですが、実際に入ってみたらおかしいところがあったので、大手だからといってブラックではないともなかなか言い切れないのです。最近ですと、ワタミ系の会社で残業代未払いといった話もありました。では、トラブルに巻き込まれたときにどうしたらいいのか。中村先生も話してい

ましたが、1人で考えないということはとても大事です。まず、誰かしらに相談をするということをぜひやってもらいたいです。

<他人を頼ろう>

おかしいな、つらいな、と思ったら一人で抱え込まずに誰かに相談しよう

- 家族、友人、パートナーなどに相談
 - 家族や友人、パートナーはとても大きな支えになる
 - 第三者からの助言はとても大切

しかし、家族や友人ではできることには限界・・・

そこで

- 専門家のちからを借りよう
 - 労働基準監督署
 - 労働組合
 - 弁護士
 - 民間の相談窓口

どうしても1人で考えてしまうと、ろくな結果にならないということがあるのです。

友人や自分の周りの人に相談すると、心はとても楽になり、助かるというところはありますが、やはり専門家でないとうにもならないところがあります。それこそ、なかなか会社が辞めさせてくれないというときには、専門家の力を借りたほうが間違いないと思います。ぜひ、労働基準監督署や弁護士、労働組合、こういうところの専門家の窓口を利用するというのを、いざというときの選択肢として知っておくといいと思います。

あとは、社会保障制度を一定程度知っておくととても助かります。

会社を辞めるというのは、どうしてもお金のことを考えてしまいますよね。そうすると、路頭に迷ってしまうのではと心配に思うのですが、意外といろいろなルールがあるのです。この辺に挙げているのは一例ですが、病気やけがについても、ここに雇用保険の基本手当、失業保険と書いてありますが、これも会社がブラックだったりすると、一定の条件があって、雇用保険というのは、会社を辞めたら、しばらくはもらえないものというイメージがあるのですが、これも実はある条件を満たせば、辞めてすぐにももらえるなど、いろいろな決まりがあるので、ある程度知っておくと、当面のお金には困らないので、知っておくいいと思います。

<社会保障制度を知っておくのも良い>

- ・ 仕事を辞めた
 - 雇用保険の基本手当（俗に言う失業保険）
- ・ プライベートで病気や怪我をして仕事ができない
 - 健康保険の傷病手当金
- ・ 仕事が原因で病気や怪我をして仕事ができない
 - 労災保険の休業（補償）給付
- ・ 精神や身体に障害がある、または負ってしまった
 - 障害年金

そして最後に、「自分自身を大切に作る心構え」これをぜひ持ってもらいたいと思いま

す。これはいわゆる精神的な話なので、あまり役に立たないというか、精神論というのはいかがでしょうかと思うかもしれませんが、日本人というのは、滅私奉公というか自己犠牲というか、そういうところを美德とする価値観があると思うのです。欧米並みにバリバリ自分の権利を主張すべきだとは言いませんが、それは美德としていいのか、というところがありました。1回病んでしまうと、取り返すのは非常に難しいです。できれば病んでしまう前に、未然にそれを防ぐというのがいいのです。例えば、車が突っ込んできたときに、よけずに逃げるのは駄目だと言うのは、勇気ではなくて無謀なので、その辺はちょっとぜひ取り違えないでもらいたいなと思います。

例えば、会社が厳しくても、会社を辞めないにしても、ちょっとでも会社を休むとか、結果的にそれで少し出世が遅れることがあったとしても、体を壊してしまって、もう会社になかなか戻れないより絶対にましなのです。多少遠回りに見えても、自分自身を大切にする道を選んだほうが、絶対に結果として近道になると思います。息子を亡くした遺族の言葉として、「命より大切な仕事はない。きついと言える勇気は逃げではない」ということを言っている方がいました。これはとても重い言葉だなと思っています。

自分自身を大事にすることは、必ずしも身勝手なことではないのです。例えば、病気になって仕事ができなくなったとするじゃないですか。病気になって仕事ができなくなってしまうと、僕の場合は障害者年金をもらっているのですが、いわゆる公助を受ける側の立場になるわけです。社会経済的な話ですと、労働者層が労働をして、それで価値を生みだして、それで納税をして、それが国の財政になって、社会的な価値にも自分自身を大事にすることはつながっていくわけなのです。なので、**自分自身を大事にすることは、社会にとっても有効なことなのだ**ということ、ぜひ心の片隅にでも置いておいてもらえればいいかなと思います。

まずは自分の身を大事にする。いざというときは、もうとりあえず、もう思い切って、一歩下がってみる勇気をぜひ持ってもらいたいなと思います。

僕からのお話は以上になります。どうもありがとうございます。

○首藤：木谷さん、どうもありがとうございました。大変貴重な、ご自身の体験に基づくお話で、こういうお話って誰でも出来るお話ではないので、みなさんもぜひこの貴重な機会を生かして考えてみてほしいと思います。

以上