

2021 年度労働問題・労働条件に関する啓発授業

2021年6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）

○**首藤**：本日は労働問題に詳しい弁護士の先生からそれらに関する労働法の整備状況、さらには正規・非正規の賃金格差の問題などについてお話いただきます。その次に、実際に過酷な労働環境に身を置かれた経験のある当事者の方からもお話をいただきたいと思います。

では、講師の方をご紹介します。本日2名の講師の方に来ていただいております。最初にお話いただくのが中村優介先生です。日本労働弁護団の事務局次長をされていて、労働や社会保障の分野において、さまざまな労働問題の法的な解決に力を入れて取り組んでいらっしゃる先生です。さらにもう一方の、木谷晋輔さんは東京過労死を考える家族の会所属で、東京過労死を考える家族の会では、過労死等の労働問題や労働条件について講演や啓発活動を行っているのですが、木谷さんはご自身のIT企業勤務時代の体験に基づいてさまざまな啓発的なご講演をされています。この2名の方をお招きして、授業を行いたいと思います。

では、中村先生、よろしくお願いいたします。

■労働問題とワークルール

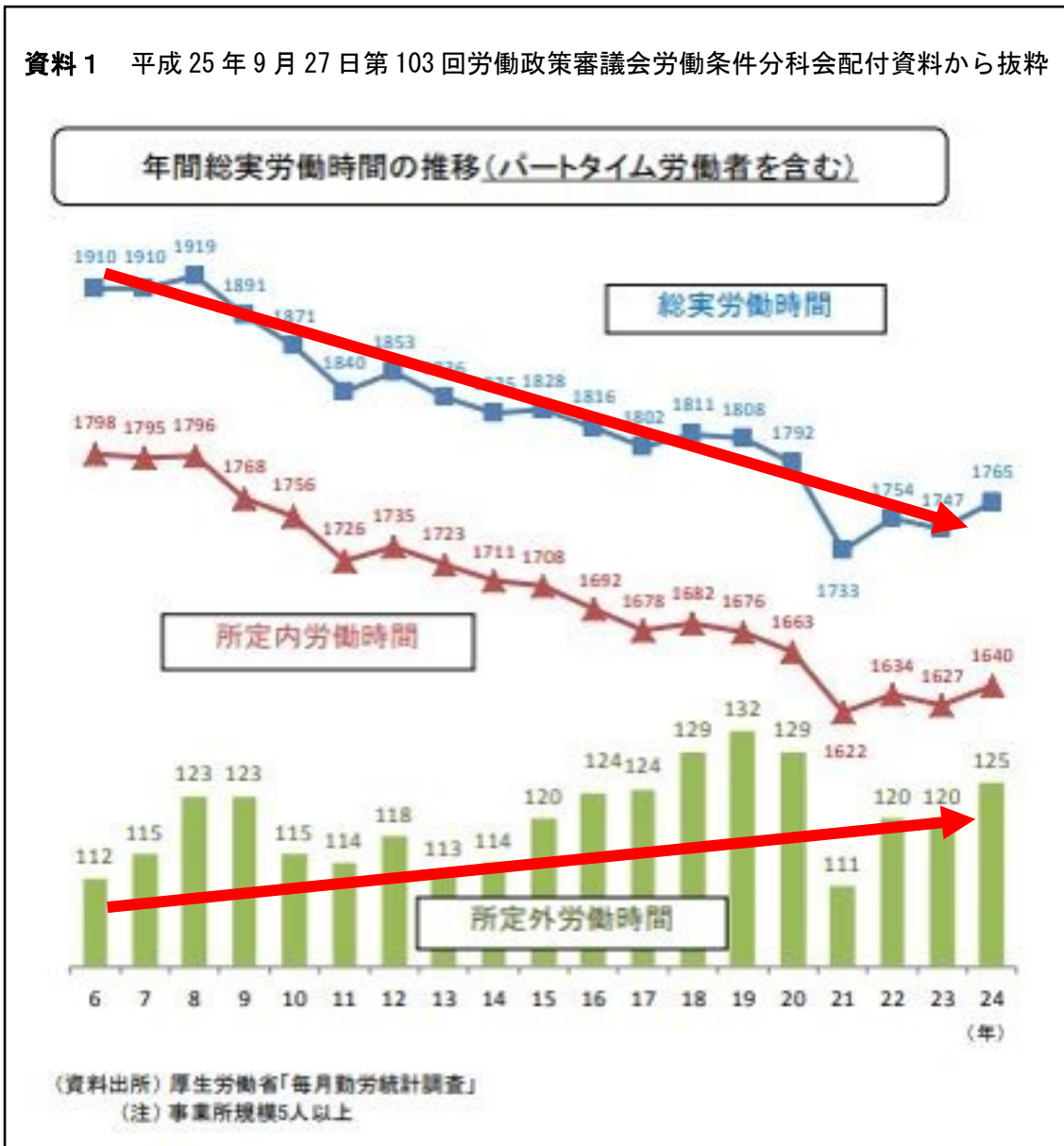
日本労働弁護団事務局次長 弁護士 中村 優介 氏 Twitter@yusukenmr

○**中村**：まず、「労働問題とワークルール」ということで、実際に働いているなかで起こる問題についてお話をしていきたいと思います。

まず、簡単に自己紹介をします。私は2016年に弁護士登録をして、今6年目になります。日本全国で弁護士がだいたい4万人くらい登録していますが、そのうちのだいたい1,800人くらいが所属している日本労働弁護団という任意団体で、私は常任幹事と事務局次長をしています。

基本的には労働側の労働問題を中心に扱っていて、外国人の技能実習生に関する問題の弁護団や、東京弁護士会では男女共同参画本部というものの委員もしています。改めて本日の一番の目標は、「日本の労働問題についてその中身や法律を知る」ということです。特に「長時間労働の実態について考えてみよう」ということがもう1つの大きいテーマで、こちらについては後ほど木谷さんに詳しくお話をいただければと思っています。

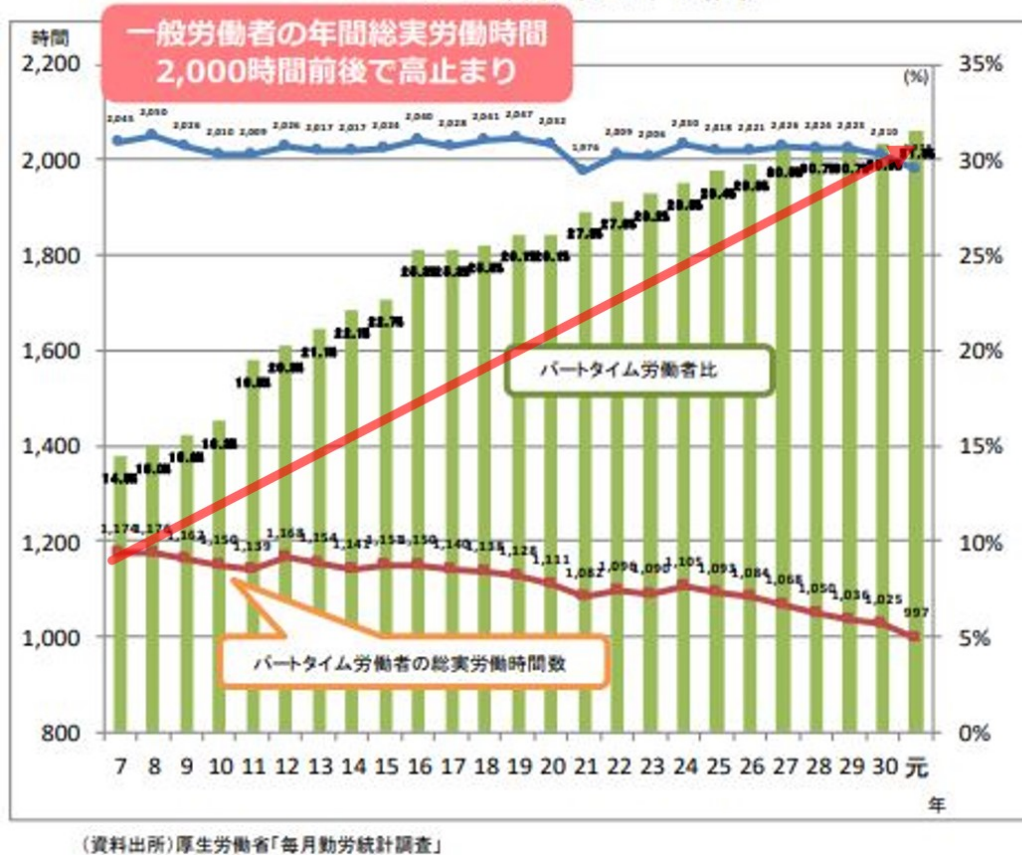
資料1 平成25年9月27日第103回労働政策審議会労働条件分科会配付資料から抜粋



【長時間労働の実態】

さて、日本の社会における2つの大きな課題は、「長時間労働の問題」と、「待遇格差の是正」です。日本人は働き過ぎだとよく言われていて、皆さんもそういう言葉を聞いたことがあると思います。データとしては少し古いのですが、厚生労働省の中に労働政策審議会という検討会があり、そこで示された資料(資料1)では、日本人の総労働時間は、減っているように見えます。では働きすぎではないと思うかもしれませんが、ここにはからくりがあって、「パートタイム労働者を含む」という言葉があります。また、所定外労働時間、残業時間が増えているというところにも実はからくりがあります。これ(資料2)は大阪労働局が今年作成したのですが、この一般労働者の年間総労働時間というのは、ずっと2,000時間前後で高止まりしています。先ほどの表との関係でどうなのか見てみると、パートタイム労働者比がぐっと増えているのです。パートタイム労働者というのは、時間と契約期間が区切られている雇用形態で働く方々です。つまり正社員と非正規社員のうちの非正規社員に割り振られる方々です。パートタイム労働者の比率が増えている、他方で、正社員の比率はど

第1-2図 就業形態別年間総実労働時間及び
パートタイム労働者比率の推移



んどん落ちています。正社員の労働時間はずっと変わらないというのがこのグラフを見てみるとわかると思います。

<過労死等とは>

さて、ここで長時間労働による過労死の問題について考えてみたいと思います。「過労死等」というふうに法律上の定義がありますが、過労死等というのは何を指すかということ、「過労死」、「過労自死」、さらに「過労によって就労不能になってしまった状態」を指します。過労自死とは自殺を指します。原因としては、「働きすぎ」。これは言葉のとおりなのですが、労働時間、時間外労働、残業時間が長いことで苦しんでしまうということです。それからメンタルヘルスの問題があります。これは、労働時間が長いことや、パワハラを受けたということも原因としてあり得ます。

<労働災害について>

この過労死等というのは、労働災害に位置づけられています。皆さん労災という言葉は聞いたことありますか。労働災害の略ですね。これは労働者災害補償保険法という法律があり、労働災害が発生した場合には保険金が払われる形になっています。

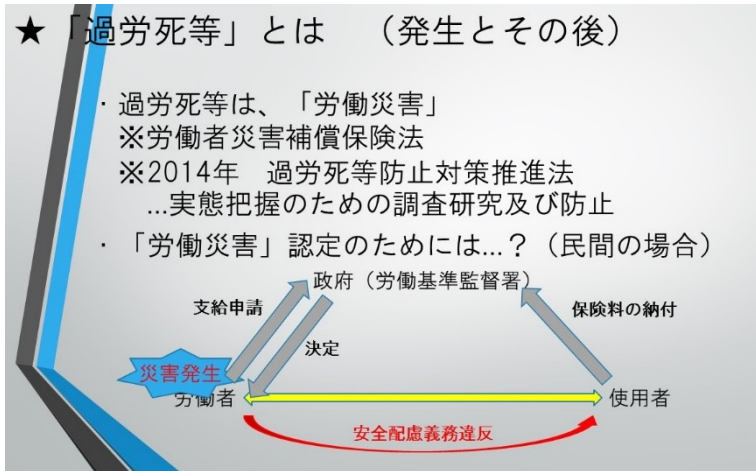
2014年には過労死等防止対策推進法というものができました。これはいわゆる理念法で

あって、何か罰則が発生する
 というものではないのです
 が、過労死等の実態把握のた
 めの調査研究や防止をする
 ということが法律上定めら
 れていて、毎年、検討会が開
 かれていきます。

では、労働災害が認定され
 るためにはどのような手続
 を踏むかという、これは民間

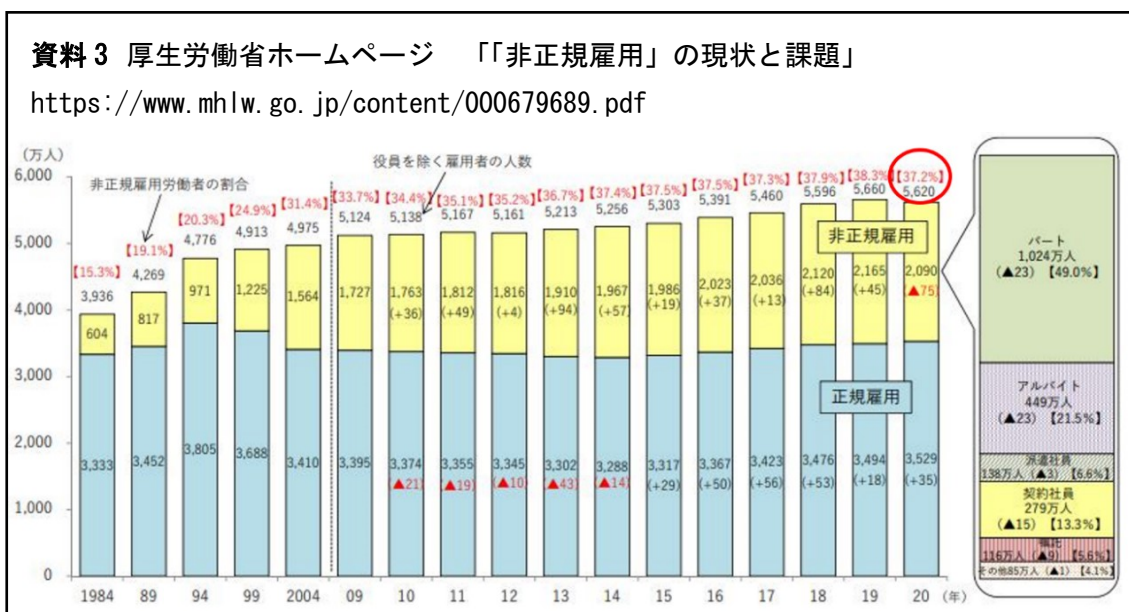
の場合ですが、**労働基準監督署**というのを聞いたことがあると思います。これは国の機関
 です。雇用関係というのは労働者と使用者の間に発生します。使用者の会社は、国に対して
 保険料を納付します。あるとき労働者に災害が発生した場合に、労働者が国に対して支給申
 請をして、それが認められれば、労働災害に認定されます。この災害というのはもちろん過
 労死等は含みますし、勤務中に事故に遭ってしまったというものも労働災害に含まれます。

では、働いている人は、会社に対して何の責任追及もできないかという、そうではなく
 て、安全配慮義務違反ということを利用して損害賠償請求をしていくことができます。安全
 配慮義務違反とは、例えば、会社の中で事故が起こってしまったとなると、その事故が発
 生するにあたって会社は適切な労働環境を提供していたかということが問題になるわけ
 です。具体的にはまた後で見ていきたいと思います。



【非正規雇用の増加】

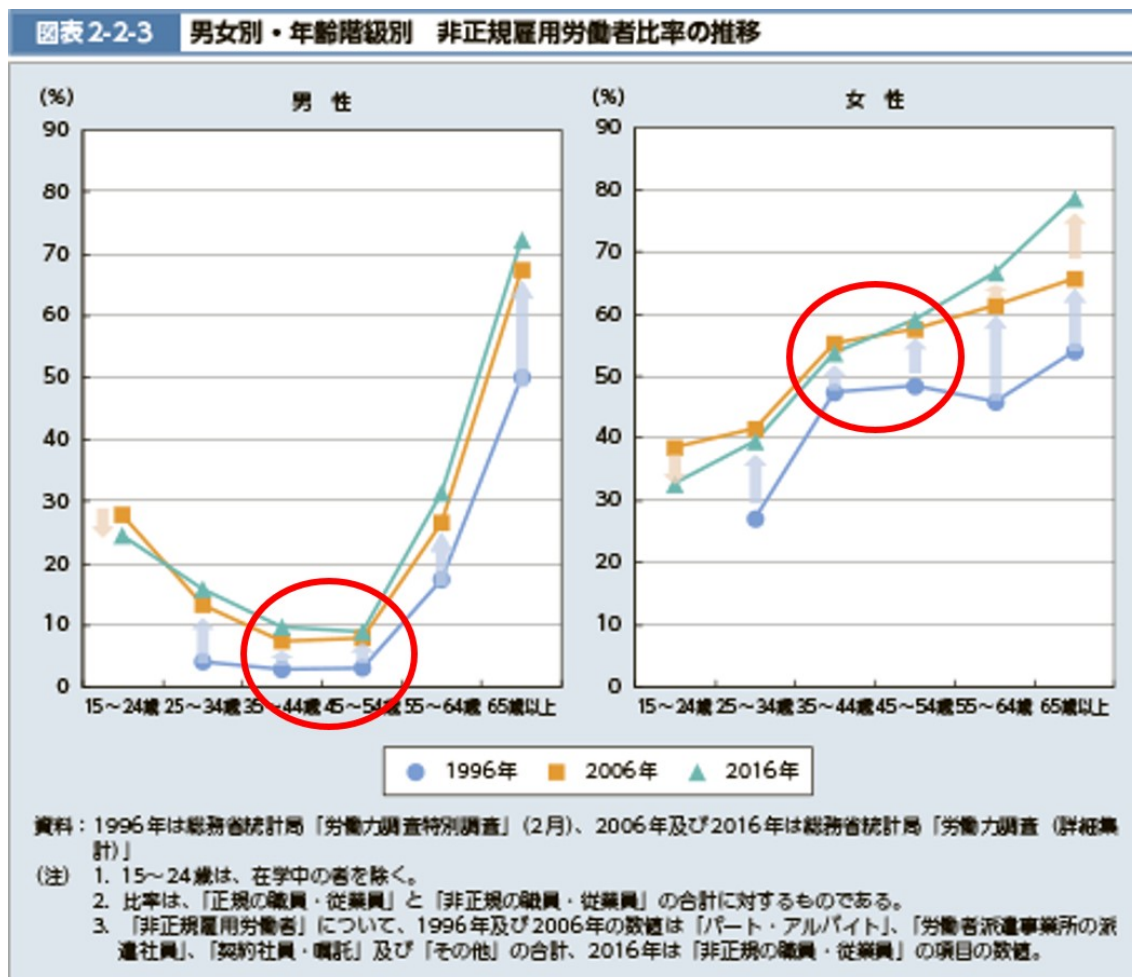
さて、もうひとつの問題、「待遇格差の是正」ですが、その背景にあるのが、この**非正規雇用の増加**です。これ(資料3)は厚生労働省のホームページに載っているものなのですが、
 1984年から2020年までの間に、このようにずっと非正規雇用が増え続けているのです。
 1984年は15.3%で、直近では37.2%になっています。この非正規雇用とはどういう雇用形
 態の方々かという、パートタイム、アルバイト、派遣社員、契約社員、こういった人たち



のことです。法律的に整理をすると、雇用期間の定めがある人たちのことを指します。いわゆる正規雇用の方々は定年まではずっと雇われることが一応保障されているわけです。一方でパートタイマーやアルバイト、また派遣社員の方々というのは、例えば1年契約とか半年で次、更新するかもしれないなど、不安定な立場に置かれています。

では、その非正規雇用の実態を見ていきます。男性と女性の比率を見てみたいと思います。

資料4 厚生労働省「平成29年版厚生労働白書」より



これ（資料4）は少し前の厚生労働白書からの引用です。15歳～24歳の男性の非正規は3割くらいですが、これはおそらく学生のアルバイトなどを指すと思います。30代から50代の間は、非正規雇用はほとんどいないです。逆に女性のほうを見てみると、30代から50代の非正規雇用が非常に増えます。これが特徴的な違いです。背景としては、女性の場合、妊娠や出産を機に非正規雇用に移ってしまうということがあります。正社員として働いていたが、妊娠や出産を機に会社を辞めてしまう。あらためて働こうと思うが元の会社ではなくて、別のアルバイトや派遣社員をするというようなことが背景事情として考えられます。

【待遇格差の是正に関する裁判事例】

待遇格差の是正のためには、いろいろな労使関係や、労使紛争、裁判があるのですが、昨年大きい裁判の判決が出ました。それが日本郵便事件、メトロコマース事件、大阪医科薬科大学事件の3つです。○は非正規の方が、会社が払うように裁判所に請求をして認められた部分です。×は裁判所が認めてくれなかった部分で、退職金、賞与は認められなかったということです。ちなみに、このメトロコマース事件と大阪医科薬科大学事件は女性の方が、日本郵便事件は男性の方が原告になっています。

よく自分で非正規という働き方を選んだのだから、請求するのはおかしいということも言われていますが、本当にそうなのかということはずいぶん皆さんも考えていただければいいのではないかと思います。

よく自分で非正規という働き方を選んだのだから、請求するのはおかしいということも言われていますが、本当にそうなのかということはずいぶん皆さんも考えていただければいいのではないかと思います。

★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
- 大阪医科薬科大学事件（最判令2.10.13）
...×賞与

【「身近な労働問題」を考えてみよう】

さて、ここまで抽象的な話が多かったと思いますが、これから身近な労働問題を考えてみましょう。皆さんに紙が配られていると思います。こちらについて一緒に考えてみたいと思います。

ここで、皆さんに考えていただきたいと思います。1、2、3、4、5とそれぞれ番号が振ってあり、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てください。その後この動画はここで一回止めて、ネットで検索して調べて、自分の考えをまとめてみてください。

★身近な労働問題を考えてよう★

- 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、シフト上、午後5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、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ない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、「何言ってるの。キミがいないとお店回らないのわかってるでしょ」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。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…。

<大事なこと>

では、あらためて再生を始めたということで、いかがでしょうか。皆さんいろいろ考えるところもあったと思うし、この講義を聞いている方々は、アルバイトを既にされた方もいると思うので、もしかしたら身近でこういうことを聞いたり、あなたもこ

ういう経験をしたことがあるかもしれません。私がお伝えしたいことは、まず、**おかしいと思う感覚**や**きっかけ**をどこかでつかんでもらいたいということです。それには本を読んだり、ネットで情報収集をしたりして感覚を持っておくということが大事です。私があえてここで「本」と書いたのは、ネット上の情報はどれが正しくてどれが正しくないのかが、情報がありすぎていてわからなくなるということがあるからです。それから最後、中村くんは相談できずに困ってしまったわけですが、**一人にならないということが非常に大事な**のです。

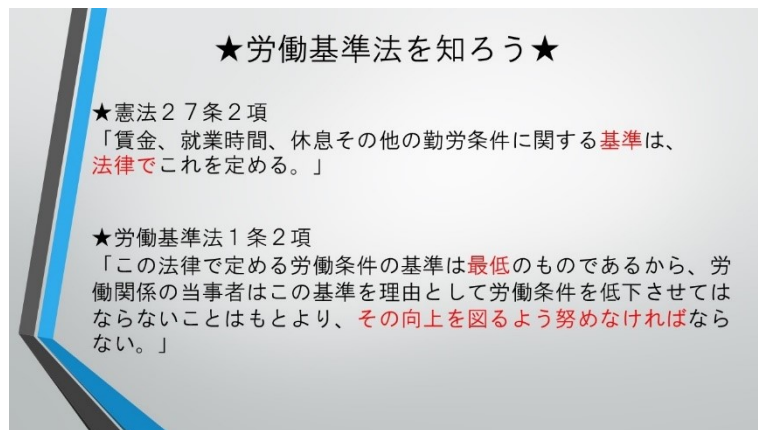
★大事なこと★

- 「おかしいだろ、これ」と思う**感覚**
←本を読んだりして、情報を得る
- 「おかしいだろ、これ」と**相談**できる人の存在
←決して一人にならない
- 「おかしいだろ、これ」と言える**勇気**
←我慢せず、言いたいことを言う

最後は、きちんと言いたいことを言う勇気が大事なのではないかなと思います。

<労働基準法を知ろう>

皆さんがまず考えるきっかけとして知っておいていただきたいのが、**労働基準法**です。日本には憲法があります。皆さん、憲法というと、憲法 9 条のことしか聞いたことないと思うかもしれませんが、実は憲法 27 条 2 項という中では、「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」とあり、その基準として労働基準法という法律があります。

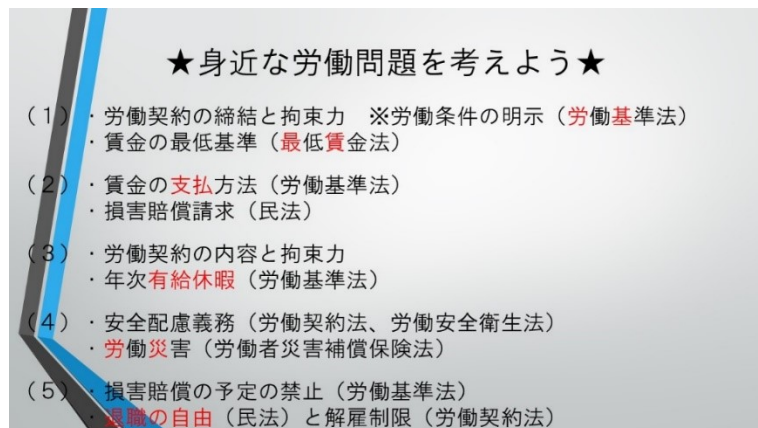


★労働基準法を知ろう★

- ★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。**」

<答え合わせ>

今回考える問題は、なにが問題なのかというと、(1) まずは**最低賃金**というものがああります。これは東京の事例ですが、東京の最低賃金は時給 1,013 円です。これを下回っているのは駄目です。そして、もう 1 つ、**どういう内容**



★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)
・損害賠償請求 (民法)
- (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)

で**労働契約を締結したか**ということが問題です。この事例だと週 2 日から 5 日というふうに、ざっくりとした契約内容になっているのですが、これがまた後で効いてきます。(2) 次は、**賃金の支払い方法**。この中村くんは皿を割ってしまったのですが、1 つ目の問題はその割った皿の代金を勝手に賃金から天引きしていいのかということです。もう 1 つは、その皿代を中村くんは払わなければいけないのかという問題です。労働基準法ではなく民法なのですが、払わなければいけないかどうかについては明確にルールがあるわけではなく、労働者の過失の程度、どれぐらいその労働者は悪かったかということが考慮されます。例えば、ネットに上げるためにふざけ程度に皿を 100 枚わざと割ってしまったとかいうものは駄目なのですが、この程度の、仕事をしている最中で割ってしまったというような場合では損害賠償義務が認められない可能性も十分あります。(3) **休みたいときに休めるかどうか**という話と、**シフトは勝手に一方的に決められてしまうのか**ということです。そこで先ほど 1 番目で労働契約の内容が「週 2 日から 5 日」というところが効いてくるという話をしたのですが、ざっくりとした契約内容だったので、週 4 日は必ず出勤しなければならないということもその契約内容に入ってしまうと思うかもしれませんが、それを一方的に決める権限は使用者にはないので、ここは交渉できる場所です。そして、**年次有給休暇**。「有休」と聞いたことがあると思いますが、この中村くんは残念ながらまだ有休は取得できません。法律

上、6カ月間働き続けて、その6カ月間、一定時間働き続ければ、年次有給休暇が発生するという事になっているので、それであれば何ら理由なく使うことができます。例えば、「明日私サッカーの試合を見に行きたいので休みたいです」ということに対して「いや、駄目です」と言える権限は使用者には基本的にはないです。こういう点も注意していただければいいと思います。(4) これは先ほど言っていた**労災**の話なのですが、店内で転んでしまったのですね。そもそも転ぶような環境を作ってしまったかどうかが問題です。例えば、店内がいつも水浸しで、モップもきちんと準備されていないなどであれば、転んでしまうのも仕方がないという状況を作っていたかもしれないということですね。また、そういうことはあまり関係なく、「働いている間の中での怪我なので、きちんと補償してください」というのが「**労働者災害補償保険法**」の話になります。(5) 最後、**辞めることができるのかどうか**ですが、**辞める自由があります**。基本的なこととして、やめますと言って2週間経ったらやめることができますが、最初の労働契約の締結時に、本来の仕事内容とは全然違う内容が提示されていたとするのであれば、それを理由に即時解約することもできます。では、会社側は自由に解雇することはできるかと言われると、そうではないです。解雇に対してはかなり重大な制約があるので、そんなに簡単ではないのです。また、**違約金**の件ですが、これは労働基準法で損害賠償を予定することは明確に**禁止**されています。そのため、**違約金についての条項があっても無効**です。私がこの授業をしていてこの問題を出すと、だいたい学生の皆さんの7割くらいの方が、これは払わなければいけないと言うのですが、約束があるから絶対に払わなければいけないというわけではないのです。約束があってもそんな約束は無効となる場面もあるということは、ぜひ知っておいていただきたいと思います。

【労働三権、労働組合】

さて、「労働問題が起こったときどうするか」が問題になるわけですが、皆さんだったらどうするでしょうか。泣き寝入りしてしまうでしょうか。1つの方法としては、先ほど紹介した**労働基準監督署**に行くということがあります。

一人でできないのであれば、私も弁護士に依頼をしていただいて、代理人が交渉するという方法もあります。もう1つ、皆さんは武器を持っているのですが、それが「**労働三権**」というものです。皆さんおそらく高校入試や大学入試の中で労働三権という言葉を見たのではないのでしょうか。憲法28条には、「勤労者は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。」**団結権**、**団体交渉権**、**団体行動権**を労働三権と言いました。この憲法28条に基づいて**労働組合法**というものが定められています。この労働組合法に基づいて結成された**労働組合**が会社との間で集団的に交渉するということができます。労働組合というのはどういうものがあるかということ、例えば、今、Uber Eatsの配達員の方々が組合を結成して、昨年3月、労働委員会に対して団体交渉をさせてくれという申し立てをしています。まだ結論は出ていません。

背景事情としては、配達員の方々の料金が一方的に下げられるということがありました。それについて、なぜ交渉させてくれないのかということで、労働組合を作って団体交渉の申し入れをしたのですが、Uber ジャパンが拒否したということが原因でした。これに対して、「団体交渉をしないことはいけないことだ」という命令を出してくださいと労働委員会という行政機関に申し立てをしているのがこの事件です。

★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。」

弁護士ドットコム ニュース

弁護士ドットコム | 労働 | ワーバーイーツユニオンが都労委に救済申し立て 「配達員の要望を言えるようにしたい」

2020年03月16日 15時24分

ワーバーイーツユニオンが都労委に救済申し立て 「配達員の要望を言えるようにしたい」



会見を開いたワーバーイーツユニオンのメンバーと支援する弁護士ら（2020年3月16日、東京都、弁護士ドットコム撮影）

フードデリバリー「ワーバーイーツ（Uber Eats）」の配達員でつくる「ワーバーイーツユニオン」は3月16日、米ワーバー・テクノロジーズの日本法人「ワーバー・ジャパン」とワーバー・ポルティエジャパンが、団体交渉に応じないのは不当な回交拒否に当たるとして、東京都労働委員会に救済を申し立てた。

Googleはこの広告の表示を停止しました

労働組合の最後の手段としてストライキがあります。先ほどの団体行動権ですね。この事件は2017年、長崎県の五島列島というところの旅客船でストライキが起きました。しかも日付が12月25日のクリスマス、年末年始の休暇で帰る方々も多い時期に、労働組合が旅客船のストライキをしました。皆さんこの事件を聞いてどう感じるでしょうか。「そんな時期にストライキなんてするなよ」というような感想を

持つ方もいると思います。しかし、このストライキの背景には事情があります。ストの直前に、この全日本海員組合という組合が会社とずっと労働紛争をしていたわけですが、労働委員会から「会社がやっていることは組合員差別だからやめなさい」という命令が出ました。それに会社が応じない姿勢を見せたので、ストライキに入らざるを得なかったというわけです。この事情を聞いたら、皆さんの考えはどういうふうになるのでしょうか。1つのニュースにいろいろな背景事情があるということを知っていただければと思います。

最近起こったストライキですが、去年の11月に医労連という医療従事者でつくる産業別労働組合があるのですが、そこが冬の一時金についてストライキを行ったという事件がありました。一時金とはボーナスのことです。医療従事者の方々は今本当に大変な労働環境にあ

ると思うのですが、その方々に十分なボーナスが病院から払われず、団体交渉をしていたのですが、十分な回答を得られなかったということでストライキに入るといった事件がありました。これについては皆さん、どう感じるでしょうか。旅客船の事件とぜひ見比べて考えてみていただきたいなと思います。

2017年12月25日朝日新聞デジタル配信
https://www.asahi.com/articles/ASKDT3DSBKDTTPE005.html?iref=pc_extlink

旅客船スト、帰省客ら足止め 長崎一五島列島航路
 森本類、山野健太郎 2017年12月25日13時06分

シェア ツイート ブックマーク メール 印刷



長崎市や長崎県佐世保市と、五島列島の福江港などを結ぶ旅客船を運航する九州商船（長崎市）の船員が加盟する全日本海員組合長崎支部が25日、始発から全便で無期限のストライキに入った。組合側は、会社側が「組合員を排除して（組合の）弱体化を推し進めている」と訴えている。

長崎港ターミナルには欠航を知らせる「おわび」が貼り出された=25日午前、長崎市、森本類撮影

九州商船の組合がスト準備、主張は平行線 →

★労働組合によるストライキ

医労連、冬の一時金で集会和スト 経営悪化、財政支援も要請
 （共同通信2020年11月5日配信）

医療従事者でつくる産業別労働組合「日本医労連」は5日、冬の一時金（賞与）の引き上げと、新型コロナウイルスの感染拡大で経営悪化した医療機関への財政支援を求め、全国で一斉に集会を実施した。傘下労組のうち東京都渋谷区の代々木病院などでは病院側が示した一時金の回答額を不服としストライキを行った。医労連によると、同日午後3時時点の集計で、東京以外にも山形、埼玉、千葉、熊本の各県でストがあった。代々木病院では、一時金として月給の1カ月分に当たる金額を病院側が回答。前年よりも減っており、5日午前、看護師ら約80人が時間のストを行った。

【これから社会に出る皆さんへメッセージ】

最後に、これから社会に出る皆さんへ私からのメッセージですが、ここまでの話で労働基準法違反というものがいくつかありましたね。例えば最低賃金法も労働基準法から派生する法律なのですが、**労働基準法違反は犯罪になる**ことがあります。これについては労働基準監督署が調査をするということになっています。労基署と呼ばれるところです。ただ、その罰金額というのはとても低いのです。犯罪になっても罰金額としてはとても低い。自分が救済されるために何ができるかという、2つ方法があります。ひとつは、先ほど申し上げた、私ども**弁護士、専門家が相談に乗り、一緒に考える**ということ。またもうひとつは、**皆さん自身でも労働組合を作って、いつでも会社との間で交渉することができる**ということ**はぜひ知っておいていただきたい**と思います。私ども**専門家がやっている、先ほ**

★これから社会に出る皆さんへ★

- ◆労働基準法違反は、**犯罪**になることがある
 - ←**労働基準監督署**による調査
 - ※罰金額はとても低い。
- ◆「**労働組合**」を知ろう
 - ←働く人の権利を守る砦
 - ←**いつでも**、職場で**作る**ことができる
- ◆悩んだら、**専門家**に相談しよう
 - ←私たち**弁護士**も一緒に考えます

どご紹介した日本労働弁護団では、このようなホットラインもあるので、ぜひ知っておいていただきたいと思います。

日本労働弁護団
Labour Lawyers Association of Japan

ホーム 労働相談 出版物一覧 闘争本部コース 提言など ワークルール教育 動画

日本労働弁護団は、憲法で保障された労働者と労働組合の権利を擁護することを目的として、全国の弁護士によって組織された団体です。

日本労働弁護団ホットライン(相談料無料)

15時～18時 13時～16時	【労働・セクハラ】女性専用相談窓口 毎月第2・4水曜日 15時～17時	各地のホットライン 東京以外の地域のホットラインは、こちら。	各地の法律相談窓口 東京以外の地域の相談先はこちら (各県でもホットライン設置中)	Q&A
03-3251-5363 03-3251-5364 (平日のみ)	03-3251-5364 ※必ず、女性の弁護士が対応します。	※このホットラインをご利用されるのは、お住まいの地域に近いうちのホットラインをご利用されるのが望ましいです。	※このホットラインをご利用されるのは、お住まいの地域に近いうちのホットラインをご利用されるのが望ましいです。	

ということで、お話は以上です。どうもご清聴ありがとうございました。

○**首藤**：中村先生、本当にどうもありがとうございました。皆さんもまず法律はどういうものがあるのかということを知るといことがすごく大事ですし、さらに知った上で何か問題があったときに行動をとれるかどうか、どういう行動のとり方があるのかということも同時に知るといことが非常に大切だなと感じてもらえたのではないかと思います。中村先生、本当に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：僕からは、「ワークルールを学ぶ意義」ということで、ぜひとも学生のうちに働く上でのルールを学んでほしいと思います。

簡単に自己紹介させていただきます。元々は大手の IT 系メーカーの子会社でシステムエンジニアしていました。同期入社と同僚で、仲が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ました。僕自身も会社で仕事をしていて体を壊してしまって、結局、退職してしまうという経験をしています。こういうふうにならないように、ぜひとも仕事をする前にワークルール、仕事をする上でのルールをある程度学んでから社会に出てもらいたいと思い、そのことについて話をさせてもらいたいと思います。

【木谷のケース】

まず僕の事例でどのような労働実態があったのかをお話したいと思います。

僕が体を壊すきっかけになったプロジェクトは「e-Japan」といって、インターネットを使って行政に何か申請したりするシステムを作っていました。省庁向けの電子申請システムということで、厚生労働省や金融庁、財務省、総務省などがあったのですが、その中で一番きつかったものが総務省

e-Japan 省庁向け電子申請システムプロジェクト

・総務省システムテスト工程

テスト担当からシステムテストの環境構築・運用・保守も担当

・開発の品質が絶望的

→終わらないので 24 時間体制 2 交代制の勤務体制へ

朝組 朝 9 時から夜 10 時まで

夜組 夜 9 時から朝 10 時まで が定時

(13 時間拘束が定時ってなんだろう)

のシステムテスト工程でした。労働時間としては厚生労働省のシステムのときでも残業時間が 100 時間を超えたりしていたのですが、そのときと違って、総務省のときは、何でもかんでもやらされ、役割が何でも屋になっていました。ちなみに当時 2002 年入社で、入社 1 年目です。僕はもともと文学部の出身です。高校まで理数系だったのですが、少し気が変わって、大学は文学系の勉強がしたいと思い文学部に行きました。もともと理数系でパソコン関係の仕事に就きたいと思っていたので、独学でその資格を取って IT 系の会社に入ったため、ある程度知識はありました。しかし大学で勉強していたわけではないので、詳しい話はよくわからなかったのですが、結果的にできてしまい、できるのであればそのままやらせてしまおう、という形でやらされていました。

基本的にシステムテストというのは最後に商品として出荷する直前の最終テストです。順調にいつている場合は、バグはちらほら出るのですが、だいたい動作確認がメインで、そんなに大変にならないのが普通です。ただ、このときのプロジェクトは開発の品質が非常に悪くて、そもそも動く状況ではなく、24 時間 2 交代制の勤務体制になってしまう状況でした。僕は環境構築、運用、保守の担当で、結果的に僕がいないとプロジェクトが回らない状況になってしまい、一日中会社にいるという状況になってしまいました。

先ほど言ったように厚生労働省も残業時間が 100 時間を超えるようなときがありましたが、総務省はこの3カ月間だけでも、この頃の残業時間の推移はかなりえげつなかったです。まず 100 時間の残業、多分皆さんピンとこないと思います。これはうちの会社で、社内報で実際に 10 年目社員の働き方ということで紹介されたものです。

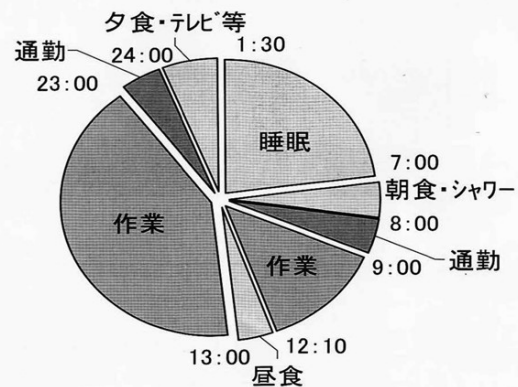
残業時間推移		
2002 年 9 月	130	e-Japan 厚生労働省
10 月	60	
11 月	50	
12 月	50	
2003 年 1 月	150	e-Japan 総務省
2 月	150	
3 月	100	

「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」。通勤は、「かえ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」。

ということで、朝の 9 時から夜 11 時まで仕事をしています。でも、これがいわゆる通常の働き方として社内報で紹介されていました。9 時から 23 時まで仕事すると残業時間はどのぐらいになるのかというと、休憩時間は差し引いて、うちの会社の場合は社内規則上の休憩時間などを引くと朝 9 時から 23 時までで 1 日当たりの残業時間は 4 時間 10 分で、1 カ月で 85 時間くらい。平日月曜から金曜日まで毎日朝 9 時から夜 11 時まで出勤したとしたいこのぐらいということなので、100 時間とは朝 9 時から夜 11 時まで働き、毎日残業をして、なおかつ徹夜や休日出勤をしてやっといくぐらいの数値と想ってもらえればと思います。

やはりこういう働き方をすると精神に影響が出るところがありまして、先ほどのスライドで残業時間が 1 月、2 月、3 月、150、150、100 時間と書いてありましたが、これは 1 月の日記です。

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：かえ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。



月 100 時間の残業って？

- ・ 社内報掲載の 10 年目社員の働き方
9 時から 23 時まで仕事
- ・ 社内規則上の休憩時間を差し引くと
一日の労働時間 12 時間 10 分
一日の残業時間 4 時間 10 分
一月の残業時間 約 85 時間

2003年1月の日記

突然ですが。
死にそうです。

このところ、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らず。

「突然ですが。死にそうです。このところ、休日という概念が存在していません」。先ほど言い忘れたのですが、24時間2交代制とは昼と夜の部隊に分かれます。昼部隊が朝9時から夜10時までが拘束時間。夜の部隊が夜9時から朝の10時、タイムカード的には34時となりますが、これが定刻となっていました。僕の場合、その後システムの運用も任されていたので、結局、昼過ぎまでいるのが通常でした。無茶苦茶な働き方をされていて、それで21時から34時が定刻で、それから残業というのはわけがわからない、というようなことを書いています。場合によっては徹夜ならぬ徹昼みたいなこともあり、21時間から45時が労働時間という、よくわからないこともありました。「昨日も寝てません」というのは、徹夜というか、徹昼してそのまま書いた日記です。このとき、家賃も払い忘れてるような状況でした。

2月になると、「今日は何曜日でしょう、今は何時でしょう」というように、時間感覚がだいぶなくなったのですが、そのときの日付とタイムスタンプを確認してみると、休日出勤してそのまま明け方に書いていたようです。

そして3月になったらどうなるかという、生きていてもどうのこうのと、死んでいてもどうとかいうようなことを言い始めて、本格的に病んできてしまっています。

この後、しばらくは頑張っただけで会社に行っていたのですが、途中からだんだん起きられなくなり、会社側にもきちんと来られていないとわかってしまい、やがて精神科に通院し、休職

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)

をすることになりました。
しかし回復しきらないまま復職することになり、休職と復職を繰り返しながら続けたのですが、結局、途中で自殺未遂のようなことを行いました。予後はあまりよくなく、そのままやがて会社を辞めさせられるという流れになってしまったというのが僕の話です。

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。

あまり気分のよくないものだ。

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。

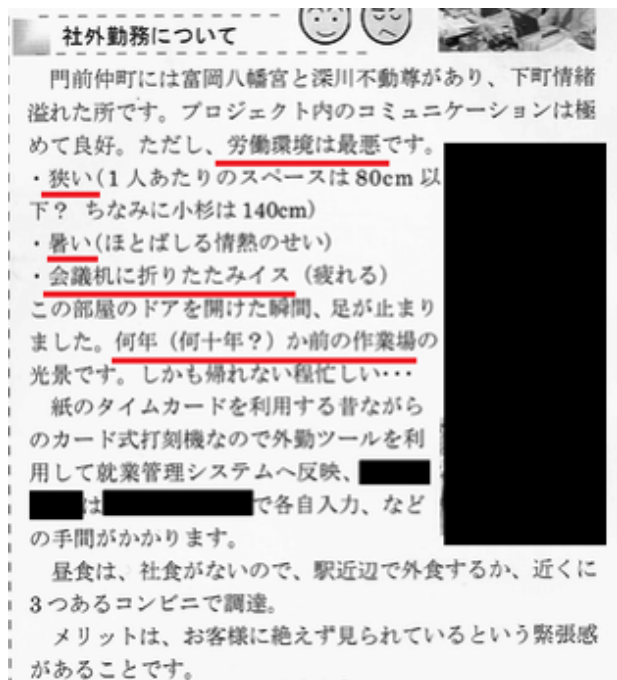
直接ふれたわけでもないのだが。

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。

【同僚のケース】

同僚の話も紹介させてもらいたいのですが、僕は「e-Japan」という電子申請システム担当だったのですが、友人の担当は地上波デジタル放送で、2002年がちょうど切り替えの時期でした。テレビというのはそれまではアナログ波で放送されていましたが、今はデジタル波を使っています。アナログ波からデジタル波に切り替えていこうという国の方策があって、そのプロジェクトを友人は担当していました。これも社内報からの抜き出しなのですが、「プロジェクト内のコミュニケーションは極めて良好。労働環境は最悪です」。「狭い」というのは、1人あたりのスペースが80センチで、このときいろいろな関連会社の人たちを同じビルの1フロアにかき集めて、同じ場所で仕事をしているので、非常にスペースが狭かったということです。本社ビルのほうのスペースは1人あたり140センチあるのですが、ここのプロジェクトでは80センチだったので、約半分しかスペースがない状況でした。「暑い」というのは、人をたくさん詰め込んでいたから暑いのです。「会議机に折りたたみイス」というのは、急ごしらえで人をかき集めているので、物がないのです。だから机やイスも古いものをあちこちからかき集めてきて使っています。ここに書いていないですが、二酸化炭素濃度が基準値を超えていたということも



地上波デジタル放送プロジェクト

- ・仕様変更が多発
- ・劣悪な労働環境
- ・二酸化炭素濃度が基準値超え
- ・終電がなくなると
上司はタクシー券で帰宅
部下は・・・

出てきて、後々、裁判をすることになります。要するに、労働環境がかなりひどい環境でした。終電がなくなったらどうなるかという、上司はタクシー券で帰っていたらしいです。これも裁判でわかったのですが、当時、我々は入社2年目の頭ぐらいで、そもそもタクシー券というものの存在を知らなかったのが、会社でパイプ椅子を並べて、その上に乗っかって寝る、という状況でした。「仕様変更多発」と書いているのですが、これは何かというと、システムを作る仕事をしていると、「こういう形のシステムにして欲しい」というものがあります。それに合わせて作っていくのですが、そのゴール、開発目標が変わってしまうのが仕様変更です。飲食店のオーダーで言うとうわりやすいかと思うのですが、ラーメンを注文して、途中でやっぱりチャーハンに変えて、ということが仕様変更だと思ってもらえればいいです。ラーメンを作っている最中にチャーハンに変えてと言われても、「別にいいけど両方のお金を払ってね」という話になるのが普通だと思います。しかしこれはIT業界あるあるなのですが、いつまでに完成すればいいかという「納期」は変わらない。しかも予算も増えない。ラーメンを作っていて、途中でチャーハンに変えてと言われてたら、作り直すからもう少し時間くださいという話になるのですが、なぜかIT業界はあまりなりません。納期は変わらないとなると頑張らないといけなくて、作業量が増えますよね。普通は、ラーメンからチャーハンになったら、ラーメンの分もチャーハンの分もお金くださいとなるのですが、IT業界はなりません。当初の予算でやってくれということで、人も増やせないで、どんどん一人に仕事が集中していきます。あと、やはり仕事や勉強など何でもそうですが、実際に頑張って結果を出して、そこではじめて、大変だったけど結果が出てよかったね、という達成感があると思います。しかし仕様変更というのはゴール地点が変わってしまうので、今までやったことがまるごと無駄になってしまい、達成感も得られません。これはやはり精神的にきついものがあります。

<仕様変更に関する裁判事例>

野村HDシステム開発遅延、日本IBM側が逆転勝訴 …1審は16億円賠償命令

委託したシステム開発業務が大幅に遅延し、開発計画が頓挫したとして、野村ホールディングス（野村HD）と子会社の野村証券が日本アイ・ビー・エム（日本IBM）に計約36億1700万円の損害賠償を求めた訴訟の控訴審判決が21日、東京高裁であった。野山宏裁判長（大竹昭彦裁判長代読）は日本IBM側に約16億2000万円の賠償を命じた1審・東京地裁判決を変更し、野村HD側の請求を棄却した。

2019年3月の1審判決は、開発業務の遅延は日本IBM側にも一定の責任があると判断していたが、野山裁判長は「遅延の主な理由は、野村証券が仕様の変更要求を繰り返したことだ」と指摘。その上で、野村HD側に対し、日本IBMが請求していた未払いの業務委託料など約1億1200万円を支払うよう命じた。

（2021/04/21 20:07 読売新聞オンライン）

つい最近なのですが、野村ホールディングス、野村証券が日本IBMに仕様変更関連で裁判をしています。「遅延の主な理由は、野村証券が仕様の変更要求を繰り返したことだ」とあります。僕らの話は2002年の話なのですが、だいたい20年前の話だし、「働き方改革」な

どと言っているし、それこそ働き方改革関連法が通ったりしているから、現在は変わったのではないかと思うと思います。確かに変わっている会社はあるのですが、先ほど言ったように、今は 2021 年ですが、仕様変更は多発するけれど、納期変わらず、お金も変わらず、というように変わっていない会社は変わってないですね。なので、IBM 側が、「そんなのはやられていけないよ」というような文句を言ったのですが、野村側は「いや駄目だ」という感じで結局、裁判になったという話です。地裁は IBM が悪い、としたのですが、これは高裁でひっくり返りました。最高裁に行くのかは確認していませんが、もしかしたら行くかもしれないです。

<同僚のその後>

仕様変更の頻発があって、結果的に友人がどうなったかという、当然、長時間労働になるわけですね。長時間労働になって、結局は僕と同じようにうつ病を発症して、やはり精神科に通院するようになってしまいました。その直前の労働時間が 1 カ月 296 時間で時間外が 128 時間 57 分。これは正確な資料から出ています。その中のある日、朝 9 時から 32

そして長時間労働へ

結果、精神障害を発病

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
○月 10 日	9 時	3 2 時 3 0 分
○月 11 日	9 時	2 1 時 5 4 分

時 30 分に退社、次の日また朝 9 時から 21 時。これは要するに、徹夜してそのまま仕事している状況も見られたということです。友人も同じようにやはり休職、復職の繰り返しで、通院しながら仕事をしていました。そして自殺未遂のようなことをたびたび行って、ただ僕と違ったのは、彼の場合はそのまま亡くなってしまいました。いわゆる治療薬の過量服用、オーバードーズと言われるのですが、それをやって意識がなくなって救急車で運ばれたのですが、そのまま副作用で心停止してしまったという形です。彼は一人息子でした。母親が父親と離婚していて、一人親家庭です。一人親家庭の一人息子なので、唯一の身内の母親

その後

- ・休職と復職を繰り返し
- ・薬を飲みながら仕事
- ・自殺未遂の「ようなこと」をたびたび行う
→同僚は結果的に命を落とす
- ・母親が労災申請
→国は労災認定せず
- ・裁判で労災認定 亡くなってから 5 年

に病院から連絡が行くのですが、母親は仕事をしていたので、仕事中にいきなり電話がかかってくるわけです。そうしたら、「息子さんの延命措置をやめていいですか」というような話をされ、母は「はっ？」という感じですよ。「何言っているの、いや、やめないでください」と言ったのですが、そのとき彼は仕事場が神奈川で、神奈川の病院におそらく搬送されていたと思います。お母さんは兵庫在住だったので新幹線に乗りました。しかし兵庫というのは、新幹線で東京方面に乗るとすぐトンネルがあります。そこで医師との通話が途切れてしまって、トンネル出てみたら延命措置はとめられていて亡くなっていました。先ほど中村先生のほうで労災の話が出ましたが、母親としては当然納得がいかないのです、労災の申請をしようとする。労災というのは、仕事が原因で病気やけがになったというのを国が認めて、保険金が出たりするシステムなので、その病気やけがは仕事が原因の労災なのか、それとも仕事ではなく個人的な要因なのかを、ある意味、国が判断するという側面があります。母はやはりこれは仕事が原因で息子が亡くなったのだと思い、労災申請したのですが、先ほど言ったように、薬の過量服用で、仕事中に亡くなっているわけではないので、よくわからないというところもあり、国は労災認定しませんでした。結局、裁判まで行って、そこで最終的には労災認定されたのですが、亡くなってから5年経ってようやく認定されたという形でした。

【死ぬくらいならどうして会社を辞めないの？】

このような話を聞くと、なぜ死ぬくらいまで仕事をしてしまうのかと思うと思います。特に僕らのときは就職氷河期と言われていて、就職がものすごく大変でした。中には100社受けて1社も受からない、という人もいたくらいで、やっと決まった就職先だったり、ほかにも自分よりもたくさん仕事をしている人がいるなど、様々な理由をつけて、やはりなかなかやめられないのですよね。

冷静に考えると、いや、死ぬくらいだったら、最悪、無職になっても仕方がないと思うと思います。しかし、**追い込まれるとその判断がきかなくなってしまうのです**。まともなときは当然まともなので普通に考えられるのですが、追い込まれていると普通だと考えられないような思考パターンに陥ってしまい、選択肢が「仕事をするか死ぬか」というようなよくわからない二者択一のようになって、「仕事をするくらいだったら死んだほうが楽なのではないか」という感じになってきてしまいます。だから、仕事というつらい事実から逃げるために取った選択肢がたまたま死ぬことだった、ということもあるのではないかと思います。なので、友人も死のうと思っていたわけではないと思っています。ただ、仕事から逃れるというのが、たまたま死につながってしまったというところがあったのではないかと思います。

【社会に出る前に学んでおいてほしいこと】

暗い話が続いてしまったのですが、本題はここからでして、僕らのようにならないようにぜひとも学んでほしいことというのが、ここに挙げている三点です。まず、「ワークルールを知ろう」。先ほど中村先生からもあったように、これがすごく大切です。第二に、「いざというときの対処法」。やはりある程度のルールを知っているというのと、その対処法を知っているかというのは全然違うので、ぜひともこれは学んでおいてほしいと思います。あと三点目は、自分自身を大切にしてもらいたいと思います。これは心構えの面になるのですが、実はこれが一番大事なのではないかと考えています。

そうした経験を踏まえて

社会に出る前に学んでおいてほしいこと

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ることの心構えを持とう

【ワークルールを知ろう】

ワークルールを知ると、すごく精神的に楽になりますね。この国で仕事をしていく上で何が正しくて、何が間違っているのかというものが定められているのが労働基準法などの仕事に関係するような法律で、ざっくりいうとワークルールというものです。これを知っていると、何をしたらいいか、どうしたらいいか、

ワークルールを知ると大きなメリットがある

ルールを知るメリット [個人的側面]

1. 自分が取るべき選択肢、取りうる選択肢がはっきりみえるようになる
2. おかしなことにおかしいと気づくことができる

特に自分を責めがちの人ほど知っておいたほうが得！

ルールを知るメリット [社会的側面]

ルールはあるだけでは機能しない

みんながルールを知って、守ろうという意識が必要

そういう人が増えると、ルール違反をやりにくくなる

会社の言っていることで、これはおかしいのではないかということがわかります。僕は昔、仕事をしている頃、有給休暇は会社にご褒美的に与えてくれているもので、有休を取るためには、何か会社側に了承を取らなければいけないものだと思っていましたが、これは、実は法律上当然に付与される権利だったのです。知らない勘違いするのではないかと思います。しかし、知っていれば、会社を休みたいので有休使いますと言って、「駄目だよ」と言われても「どうしてですか」となりますよね。やはりルールを知っていると知らないとは全く違うのです。一応、会社側もさすがにそこを休まれると仕事が回らないというときは、有休の取得時期を変えたりできるのですが、そういうのも知っていると知らないとは、やはり全く違うと思います。ルールというのは、みんなが守っているか守っていないか、知っているか知っていないかというのは非常に大きいです。わかりやすいのは赤信号、青信号ですね。赤信号は渡っちゃいけないよ、青信号は渡っていいよというのは、これはみんな常識だ

と思っていますが、実際のところは実は法律で定められたルールです。でも、これはみんなが知っているから守ろう、守らないという話になってくる。**誰も知らないルールというのは、守られようがないのです。**一部の人が知っていても、会社側が、例えば「そんなこと言ってもうちの会社はこうなっているんだよ」というような話をして、ほかの人もそうだよねと思っていると、ルールというのは機能しないのです。しかし、みんながそのルールを知っていたら、「いや、会社が言っているのはおかしいんじゃないの」となってきた、雰囲気的に会社も無茶を言いつらくなる。なので、みんなが知っているということは、抑止的な側面で非常に重要だと思っています。なので、細かいところを知っている必要はないのですが、ぜひ、ざっくりとしたところを学生のうちに押さえておいてもらえるといいのではないかと思います。

それで先ほどの中村先生のお話の中でも出てきた、憲法第 27 条 1 項「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ」というのは、要するに、働くのは権利であり、義務でもあるというように、働くことは憲法上の権利として保障されていま

ワークルールは学生のうちに学ぼう

憲法 第二十七条一項

すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ

働くことは憲法で保障された重要な権利！

ところで、働く上でのルールって教えられっ

け・・・？

す。しかし、権利というわりに、働くためのルールを教えられることは今までありましたか。一応労働三権ぐらいの話は公民などで習うかと思うのですが、有給休暇の話や、先ほどあった 6 カ月たったら勝手に発生するというような話は、学生のうちはそこまで細かくされないのではないかと思います。僕も実際、有休などは、それこそ法律で決められていると思っていなかったくらいでした。権利というわりにはそれを教えられる機会がない。これは少し変だと思うのですが、実際に今そうなっています。ルールを知らずに仕事すると、変な会社に入ってしまったって、そしてその会社から「うちの会社ではこうだから」と言われると、「そうなのか」となりがちです。なので、ぜひなるべく仕事をする前に、そういうルールを学んでおけるといいのではないかと思います。

【いざというときの対処法を知ろう】

ワークルールは学生のうちに学ぼう

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

<他人を頼ろう>

次は、いざというときの対処法ですが、やはり一人で抱え込まない。これは非常に大切です。まず身近な人、誰でもいいから相談して、まずとにかく一人で抱え込まないというのがすごく大切です。先ほど何で死ぬくらいだったら仕事を辞めないのというところでも言ったのですが、自分一人で考えていると、どんどん視野狭窄に陥って行って、普通だと考えられないような思考パターンに陥ったりすることがあります。とにかく一人で考えるのはとても危険だと僕は思っています。なので、誰かしらに相談するというのは非常に大切だと思います。ただ、例えばもう会社を辞めたいのだが、会社が辞めさせてくれない、というようなことわりとあるのですが、そういうときに友達とか彼氏、彼女とかに相談して、「どうしたらいいんだろうね」、「辞めちゃえば」というようなことを言われても、「いやそれが辞めさせてくれないんだよね」というように、どうしたらいいのかわからないとすることがあると思います。そうなってくるとやはり専門家の力を借りないとどうにもならないと思います。労働基準監督署、労働組合、弁護士、このような専門家の力を借りていくのが大事なのではないかと思います。労基署というのは会社を監督する警察のような機能があって、普段、例えば何か物を盗んだり悪いことをしたら警察に捕まったりすると思います。その会社版ですね。会社が何か悪いことをやったら、「コラッ」というのが労働基準監督署です。例えば、普段財布を落としたら、警察に届けようと遺失物の届け出をすると思います。同じように労基署も、うちの会社が何か変なことやっているので、これはどうなのですか、というように相談を受け付けてくれるので、何かおかしいなと思ったら、労基署に相談するのはありかなと思います。無料ですしね。ただ、国の組織なので、少し堅苦しいところがあり、それは法律的に微妙かもしれない、というようなことは、なしのつぶてというところがあるので、そういう場合は労働組合や弁護士などに相談すると、親身に相談に乗ってくれるのではないかと思います。いざというときは専門家の力を借りるというのは大切だと思います。

ています。

<社会保障制度があることを知っておこう>

また、**社会保障制度**があるというのを知っておくことは大事だと思います。会社を辞めると言っても、やはりお金が気になりますよね。とりあえず仕事を辞めても何とかなる仕組みというのは意外とたくさんあります。仕事を辞めないにしても、会社を休職するとしたら休職中のお金はどうなるのか、やはり知らない不安になりますよね。働かないとお金出ないのが日本の基本的小仕事上のルールなので、休職中というのは会社側からお給料は出ま

社会保障制度があることを知っておこう

- ・ 仕事を辞めた→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→傷病手当金
- ・ 仕事の原因で病気や怪我をして仕事ができない→労災保険
- ・ 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
- ・ にっちもさっちもいかない→生活保護

注意！

自分から申請しないと国はなにもししてくれない！

せん。でも、ここに書いている**傷病手当金**や、仕事の原因だったら**労災保険**というものを使うと、会社を休んでいてもお金がもらえます。こういう**社会保障制度**があるというのを知っておくと便利かと思います。社会保障制度自体、ひとつひとつ細かく知っている必要性は全然ないですが、いざ自分が、例えば会社を辞めることになったらどういう制度があるのかというのを、いろいろ調べてみて、それを知っておくと非常に役に立つのではないかと思います。この手の**社会保障制度**というのは、基本的に自分から申請しないと何もしてくれないです。例えば道端でホームレスの方がいたときに、役所の方がホームレスの人を見つけて、「あなたホームレスですか。お金がないなら生活保護を受ける？」というように、役所のほうから言ってはくれなぬすよね。基本的にこういう**社会保障制度**というのは自分からアクションを起こさないと何もしてくれないです。だから、**知らないとそもそも活用できない**のです。そもそも知らないとスタート地点に立てないので、**社会保障制度**というものがあるということを知って、その状況になったときに何か使えるものがないかと調べるということをしておくと便利なのではないかと思ひます。

【自分自身を大切にする心構えを持つ】

最後、心構えについてです。例えば転んでけがして擦り傷を負ってしまったなどであれば、放っておいたらすぐ治るのですが、場合によってはなかなか回復しないものもあります。僕の場合、およそ20年近くになるのですが、いまだにまだ病院に通院しています。一時期よりかなり良くなったのでだいぶ回復しましたが、やはりもう完全には戻らないですね。

あとから取り戻せないものもある

- 一旦大きく病むと最大 HP (Hit Point ; 体力) が激減する
- いざという時は戦略的撤退
 - ・突っ込んでくる車を避けないのはただの無謀
 - 危ないときは逃げる
- 一見遠回りでも自分自身を大切にする選択を
 - それが結果として近道

息子を亡くした遺族の言葉

「命より大切な仕事はない。きついといえる勇氣は逃げではない。」

自分自身が、周囲の人々にとっても、社会にとっても大切な存在

なので、無理してやるよりも遠回りをする。やばいなと思ったら休職したり、部署変えてもらったり、最悪、会社を辞めるなど、そういうことをやったほうがいいと思います。車が突っ込んできてよけないのはただの無謀で、それを勇氣とは言わないのです。危ないときには逃げましょうということです。

息子を亡くした遺族の方が言っていたのが、「命より大切な仕事はない。きついと言える勇氣というのは逃げではない」ということで、これはやはり非常に重い言葉だと思います。この社会は、皆さん一人一人が社会の構成員で、これからの社会、未来をつくっていく存在でもあるわけです。僕は、入社して1年目、2年目ぐらいで体を壊しているのですが、本当だったらその後、あと10年、20年働けるはず、10年、20年どころではないですね。20歳だから40年働けるはずだったのに、休職、復職を繰り返して、最悪その後辞めることになってしまいました。だから、僕は納税者だった立場のはずが納税者ではなくなってしまうわけで、社会的ダメージは大きいですね。仕事することが全てではないですが、一人一人が社会の構成員なのです。巡り巡ってドロップアウトしてしまうのはやはり社会的にはマイナスだと思います。日本人は控えめというか、自分を犠牲にしても、というところがあるのですが、自分を犠牲にするというのは他人にも迷惑がかかるということです。だから、遠慮して、自分よりも他人、とってしまう人ほど体を壊したりするのですが、実はそれは全然、他人のためになっていないです。自分を大切にすることがひいては他人のためのためにもなると思っていただけると、気が楽になるのではないかと思います。だから自分大好きという人はぜひそのまま行ってもらいたいのですが、そうではない人、少し自分に自信ないという人でも、自分を大切するということをぜひ心構えとして持っておいてもらいたいと思

ます。

以上、どうもご清聴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。まず、お二人の方からお話いただいて、非常に具体的な話で、胸に響く、心に残るようなお話だったと思います。ワークルールの大切さを繰り返しお伝えいただきました。これは私も本当に大事だと思っていて、この授業でも取り上げていますし、立教大学では労働法の授業もあります。もっと学びたいと思ったら、そちらで学ぶこともできますので、ぜひ多くの方に卒業するまでにそういったものできちんとルールを知る、さらに対処法を知るということを意識づけてほしいと思います。

また、長時間労働とうつ病などの発生率についてはいろいろな研究がなされていて、ある一定時間を超えると、その発生率がかなり急激にポンと跳ね上がる時間があります。誰にでも起き得るわけです。なので、例えば自分はすごく明るい性格だからとか、前向きだから、友達が多いから大丈夫と想着いても、誰もがそういったリスクがあるということを、ぜひ自分事として、今回の講義を聞いていただければと思います。

では、以上で終わりにします。どうもありがとうございました。

以上