

過労死防止学会 第5回大会(龍谷大学深草 C 2019年5月25日)

特別シンポジウム 「働き方改革」 関連法制1年、各分野から成果と課題を問う

## 長時間労働と過労死等防止

—過労死防止法大綱改定と働き方改革関連法と今後の課題、息子の事件からの考察—

西垣迪世

全国過労死を考える家族の会兵庫代表  
元過労死等防止対策推進協議会委員

皆さん、こんにちは。私は「全国過労死を考える家族の会」兵庫代表の西垣迪世と申します。このシンポの報告者としては、私より適任者がおられますが、皆さんご都合がつかれず、僭越ながら私から可能な範囲でご報告させていただきます。

私たち過労死遺族にとって一番の問題である長時間労働と過労死防止について、過労死防止法成立のいきさつ、そしてその大綱と、働き方改革の検討。これを息子の事件の考察もあわせて行い、今私たちがどんな課題に直面しているのか、明らかにすることができればと考えております。

(一) 最初に息子の過労死事件のあらましをご説明します。

資料をお配りしていると思いますので、事件の概要、亡くなった後の経緯、そして過労死の実態等は、記載してあります。

2006年の冬、神戸の高校で教壇に立っていた私の携帯電話が鳴りました。その日は教室に携帯電話を持ち込んでおりました。朝から連絡が取れなかった息子が高熱を出していて、神奈川の富士通 SSL の寮の管理人さんが救急車を呼んで下さり、その連絡を待っておりました。

授業を中断し、取るものも取りあえず新神戸の駅へ、息子のところへ向かおうとしました。まさに新幹線の列車が滑り込んできたその時、医師から私の携帯へ「心肺蘇生をしているが、もう打ち切っていますか」との電話でした。私は何のことか訳がわからず、「やめないで、息子を助けて、なんとか助けて下さい」と叫びましたが、実はトンネルに入ってすぐ携帯は切れてしまいました。看病どころか、息子の命が尽きようとしているのに、母には何もできない。神戸と神奈川、息子との距離が空しく、無力感に身の置き所も無く、車掌さんに注意されるまで、私は新幹線の通路をうろうろと、あっち行ったりこっち行ったり、じっとしていることはできませんでした。夕方に会えた息子は既に冷たく、ただ、横たわっているだけで、私の呼びかけにも何も答えず、懸命に生きた息子の命が尽きました。母一人子一人、幸せな我が家の終焉は突如訪れました。自分の命より大事な息子。斎場で最期の別れをするとき、やっと我に返った私は、もうこれで息子に会えなくなるんだと思うと、自分の人生も含め、「全てもう終わった、全てがもう終わった」と、大声で泣き叫ぶしかありませんでした。あの時、我が家としてのこの世は確実に終わってしまったと思います。我が子を先に送らなければならない逆縁のこの苦しみは世の中で最大のものではないでしょうか。

富士通ソーシャルサイエンスラボラトリーは、富士通の IT 関連子会社になります。そこにシステムエンジニアとして勤めた息子。世界に繋がる仕事がしたいと希望に燃えていた息子は、技術があったた

めに即戦力として、かえって重要な仕事を任せられ、長時間過重労働の渦中、鬱状態になりました。日本初の地デジ放送開始のシステム開発に間に合わせるために、異常な頻度の仕様変更が入り、やってもやっても仕事は振り出しへ。それでも変わらぬ納期と日々のノルマに終わりました。

37時間連続勤務、5ヶ月平均87時間の時間外勤務。最長変則1ヶ月150時間以上を超える時間外労働。終電後に退社しても、会社の自席に顔を突っ伏して仮眠を朝まで取る。仕事場の二酸化炭素は基準値のほぼ2倍。職場のほとんどが鬱の経験者。これが先進国日本の現代の職場なんだろうか。まるで女工哀史を彷彿とさせるようです。

息子は鬱が完治せず、二度の休職、復職を繰り返す中、更に達成不可能なノルマを課されて体調が悪化。治療薬を過量服用して、人生これからというのに27歳の生涯を閉じました。事故か事故死か不明ですが、ブログに多くの苦しみの言葉を残しました

「資料」1枚目をご覧ください。息子のブログを載せてあります。

「日本人って何でこんなに働くのでしょうかね。鬱の原因は確実にお仕事ですね。このまま生きていくことは死ぬより辛い」

「普通に働いて、普通に生活したいものです」

息子のブログを読んだとき、胸が潰れる思いでした。

多くの若者が息子のような思いを残して亡くなっています。懸命に働いたあげく、この世に自分の命への無念さと、家族らを残していくことの無念さを残して旅立っています。日本は、働き盛りの人ばかりじゃなく、若い人々までもがこんなに過労死する国でいいのだろうか。この思いから、私は過労死防止への働きかけを始めました。

息子が亡くなってからの経緯をご覧ください。

過労死弁護団の先生と適切に当初から繋がらなかったこともあり、2009年2月18日に東京地裁に行政裁判を提訴することになりました。そしてその同じ2009年の11月、国会議員に過労死防止策を要請できる機会を得ることができ、家族の会の寺西さんに呼びかけともに要請しました。その方がちょうど自殺対策基本法のご担当であったということもあり、その国会議員から、過労死を防ぐには過労死防止基本法が必要だと教えられました。私以外にも同じように動いた遺族があり、また若手弁護士さんが過重労働防止法案というのを作成しておられたということもあり、過労死弁護団の先生方、関西大学の森岡先生、そして多くの方々のご支援下さり、過労死防止基本法制定実行委員会ができて、その制定運動へと繋がっていきました。

一方、裁判は2011年3月25日、東京地裁で勝訴に終わりましたが、東日本大震災の日と重なった時期だったために、記者会見ができず新聞には出ませんでした。それ以降、1年ぐらい会社と裁判外に交渉をいたしまして、会社と労働条件改善を含む和解が成立いたしました。

これは息子の労災認定を支援して下さった、会社の現職を含む同僚たちの職場を変えるためにも、また、真の謝罪は文言ばかりではなく、二度と過労死を起さない職場の改善にこそあるとの思いからです。公開できる和解条項は『報告要旨集』にある通りです。

会社との和解条項と実施への期待のところに記載しました。謝罪・賠償と、更に労働条件の改善を約束してもらいました。『労働時間の短縮、休憩設備を設置する。労働法・メンタルヘルスの講習会、労

働条件の改善に取り組み、でしたが、会社が「引き続き」を入れて欲しいとのご要望で、「引き続き」を入れさせてもらいました。

そして長時間労働による健康障害ないし労働災害の撲滅に向けて取り組む。』これが公にできる文章ですが、更に具体的な約束項目がありまして、今、会社はそれを実施して下さっている最中です。残業時間がほぼ半分に減ったとの報告もいただいております。

(二) そしてその流れの中で、過労死防止法が成立いたしました。ほとんどの方がもうご存じかと思いますが、後の話との関連もありますので、少し整理させていただきます。

2014年6月20日、過労死等防止対策推進法（過労死防止法）が成立いたしました。しかし同年6月24日、4日後には、働き方改革の実現、時間ではなく成果で評価される制度や、裁量労働制度の新たな枠組みの構築、これが閣議決定され、労政審に回ることになりました。つまり過労死を防ぐという流れと、それに相反する流れ、2つの流れがここにあったということになります。

一つの流れはずっと以前からのものです。またもう一つの流れ、過労死防止法は、超党派による議員立法ですが、成立の前年と翌年以降は与野党の対立法案が目白押しで、おそらくこの時期に成立していなければ未だ防止法は成立していなかっただろう、とも言われています。つまり隙間に過労死防止法は滑り込んで成立したものと思われまます。

その条文には「目的 過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする」とされ、4つの対策として、過労死の実態調査、啓発、相談できる体制、そして民間団体の活動支援、この4つの対策が掲げられました。そして、過労死を防止する責務は国と地方自治体と国民に課せられました。つまり事業主には直接、過労死防止への責務は入っておらず、4つの対策に協力する義務として入りました。ここが1つ今後の課題となります。

次に、過労死防止法が成立した後の課題に移ります。実はこの防止法は超党派の賛成が無ければ成立しないとのことがあり、「過労死防止基本法」を私たちは要求いたしました。が、「過労死等防止対策推進法」になりました。私たち過労死家族の会と実行委員会は、対策推進法であっても過労死という言葉が法律の中に入れ、あってはならないとするこの法律を成立させようと判断いたしました。理念法であり、規制力が弱いことから、マスコミには実行力が課題と報じられましたが、この法律が成立していなければ、政府の動きは今ひとつしかなかったことになると思われまます。

従って、当時、私たち実行委員会は成立後の課題としたのは次のことです。①1日、1週間、1ヶ月、1年の適正上限を設ける。②実労働の客観的適正把握をする。そして③事業者の過労死防止の責務を明記する。そして過労死認定企業名を公表する。改善策の公表は私が付け加えたものです。それから④労働組合の役割、権限を強化する。そしてこの法律は調査を主にする法律でしたので、調査・研究の結果により大綱を見直す。過労死防止のための法制上・財政上の措置を講じる。そして防止法施行3年目を目処に検討するというものです。

そして3年後、つまり2017年11月1日から検討が協議会で開始されました。

2016年の10月に、初の過労死白書が閣議決定され、報道されました。そのまさに同じ日に、大手広告会社電通労災認定報道がありました。高橋まつりさんの死亡が労災認定との会見が、お母様と川人弁護士によって行われました。この報道で、日本には過労死があり、若者までが亡くなっている。しかも過労死防止法があるのに防ぐことができていないという現状が日本中に広く認知されたのではないかと

思います。

そして17年11月、3年経って、過労死等防止対策推進シンポジウムは、48ヶ所、東京は中央シンポと2ヶ所、行っていますので、つまり全都道府県でシンポジウムが達成されました。これは防止法の目標のうち、3年後に達成された唯一の数値的目標ということができ、民間団体の協力のもとに達成されたものです。ただし、日本中に過労死防止の啓発が行き渡っているかといえば、まだまだ不十分というしか無いと思います。

その翌年、18年の7月に、大綱が改定されました。このときは、後の過労死防止法改定を見据えて、できるだけ防止法に盛り込んで欲しいことを大綱に盛り込もうというスタンスのもとに行われました。私たち実行委員会からの選出された協議会メンバー7名は、防止法自体を改定することを主張いたしましたが、残念ながらこれは超党派の議員連盟から提案していただかなくてはならないということがあり、国会情勢から叶いませんでした。

更に言えば、2016年から18年、過労死防止対策等労働条件に関する啓発授業が3年間行われており、2018年度の回数は191回の授業になります。この授業に関する講師は、主に過労死弁護団の弁護士と遺族が引き受けましたが、大学・高校等の先生方のご協力があってこそその活動だったと思います。更に広がることを願っています。

次に、改定された大綱のポイントを長時間労働の箇所を中心に報告したいと思います。

『報告要旨集』に1, 1と書いてありますのは、薄い字のほうが旧大綱。そして新大綱が太字ということになります。

1番目。週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%にするというのが、2020年までの目標です。新大綱も目標は変わりませんが、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえるということが組み込まれました。これは週60時間の時間外労働というのは、月になおすと80時間以上になり、過労死ラインにあたります。現状認識として、この時間が8.5%から7.7%。2014年から2017年にかけて減っているのか、母数は違いますが、新大綱のところでは12.1%ですね。で、増えているのかどうか、長時間労働の実態を明らかにする上で大きく違ってきます。

実は非正規雇用やパートを含む割合で減っているだけであって、フルタイムで働く人での割合は、長時間労働の実態は悪化しているといえ、この数字のほうが過労の実態を正しく反映していると思われる。ただ、「踏まえつつ」という表現に留まりました。この箇所は森岡先生が強く主張されたところです。

次にインターバルに関しては、勤務間インターバルが入ったのは良いことですが、当初、厚労省からは制度を周知するだけの目標が提案されました。でも、私たちの意見で、導入目標が入りました。10%と、低い目標ではありますが、一応、入りました。ただ、その勤務間インターバルを何時間にするかというところまでには入りませんでした。

次に年休以下のところを少し省略いたしまして、「過労死等の防止のための対策の実施状況」のところに移ります。

今まで過労死防止法が成立以降、厚労省の対策は以前より手厚くなりました。その部分を、一応、大綱に盛り込むということになりました。

その中の1番目。長時間労働が行われている事業場に対して、監督・指導を行い、というところがありますが、この、どのぐらいの企業に指導・監督を行うかというところで、当初、月100時間の時間外労働が行われている事業場から、次は80時間の事業場へ指導対象を拡大しておられます。これは過労死認定の基準、80時間をもとにしており、評価したいと思うのですが、ここで問題になるのは、働き方改革の労基法での単月100時間未満という、この時間との関係です。これでは、100時間未満を許すことになり、もし過労死が発生し、企業の責任を問う民事訴訟になった場合、これは企業を守ることになってしまわないかという問題です。

次に、2番を飛ばし3番に行きます。ガイドラインによる労働時間の適正な時間把握の問題です。

これは実は2001年、平成13年の46通達で、実労働時間の適正把握をせよという通達はあったようですが、ほとんど守られていませんでした。そこでこれをきっちりしようということで、新ガイドラインが2017年の1月に設けられ、この新ガイドラインを大綱の中に盛り込むことになりました。日本の長時間労働の一番の根源は、会社が働く人の健康を守るために、また働いた分を労働者に正しく支払うために、実労働時間の把握をきっちりすべきなのに、これを怠り放置していることにあると思います。実はどれだけの長時間労働が行われているか、正しい統計は存在しないでしょう。実態を把握せずに行う対策は砂上の楼閣にすぎません。新ガイドラインが大綱に記載されたことは前進ですが、単なるガイドラインではなく、より正しい方向で法制化すべきだと考えます。

次、4番、是正指導段階での企業名公表の運用。以前よりは積極的に行われるようになりました。更に続けて欲しいと思います。働き方改革が実施され、そして労基法違反の企業も明らかに出てくると思います。これもしっかりと公表してほしいと思います。

次に5番、36協定に関する法令の周知、実施。これは多く未締結企業があるとのことですので、指導はしっかりしていただきたい。また、実は36協定は、届け出るだけで無条件で受け取られるというのが実態のようです。これに対して、届出があった際の助言・指導をしていただけるということで、ぜひ、していただきたいと思います。ただ、労基署の人員の問題等があると思います。

次に事業主が取り組むべき重点対策。これは先ほど述べましたように、対策に協力するということしかありませんが、旧大綱の時から、労基法、労働契約法と、それから労働安全衛生法の文言が盛り込まれています。ぜひ、この文言を法律にまで、つまり、防止法に盛り込んで欲しいと思います。

次に、労働組合の課題も詳しく書き込まれました。本来、職場の労働条件の改善は労働組合の仕事だと思います。組織率は下がっているとはいえ、過労死遺族が大事な家族を失ってから労働条件の改善を要求するのではなく、組合が当事者意識を持って、過労死防止、労働条件改善に取り組んでいただきたいと、期待したいと思います。

その他、セクハラ、パワハラ等を職場のハラスメントとしてまとめ、対策をとる。または若年者、高齢労働者、障害者の労働者への取り組みを推進するとの項目も入りました。若年労働者の使い捨てが疑われる企業に関しては、早期離職者の数でチェックすると言っておられました。

(三) そして次に3番。働き方関連法の実施と課題に移りたいと思います。

詳しくは後のお二人にお任せしたいと思いますが、多くの問題があると思います。

過労死ラインとの問題。月100時間、数ヶ月平均80時間の問題。そして民事訴訟等の問題がありま

す。少しいきまして、勤務間インターバルは先ほど申しました。その次ですね。

過労死を考える家族の会の、この働き方改革法に対する見解は、そこに書かれている通りです。「過労死ラインの時間外労働を合法化する残業上限規制案と、労働時間管理下でない働き方をする高度プロフェッショナル制度等に反対する。」

私たち家族の会は、私たちと同じ思いをするご家族をこれ以上増やして欲しくないとの思いから、「無いよりマシだろう」と言われたんですが、「いえ、無いほうがマシです」と、東京家族の会と全国代表寺西さんを中心に、全力で反対をして参りましたが、成立いたしました。

次に、「資料」2枚目をご覧ください。ちょっと白黒ですので見にくいと思いますが、過労死防止法の調査によって明らかになった資料です。グラフがある分ですね。これは労働時間の把握の正確性が与える影響度を、正確に把握されている、おおむね把握している、あまり把握していない、の3段階に分け、それぞれで週の残業時間や年休の取得割合等がどういうふうに変わっていくかということ調べたものです。結論は、労働時間を正確に把握すること、及び残業手当を全額支給することが、残業時間を減少させ、年休取得日数を増加させ、メンタルヘルスの状態を良好化するという結果が出ております。これは至極当たり前で、働いただけをきっちり払いなさい、と。そして記載されている分、きっちり労働者は働こうということです。このことが守られていないところに、この日本の一番大きな問題があると思います。この結果から考えると、高プロも裁量労働制もまったく取り入れるべきではありません。この調査結果を大切にしたいと思います。

息子の事件からの考察については、二つあります。

一つ目「資料」3枚目をご覧ください。これもちょっと見にくいと思いますが、息子のある月のタイムカードで、労基署作成の分が載っています。実は、会社の記録によると、息子がその激しいプロジェクトに入った4月の労働、時間外労働が93時間。6月が72時間、7月が75時間で鬱病を発症しております。記録に無い休憩時間等も含めると、4月の時間外労働は124時間、6月97時間、7月97時間です。ただし、資料のように、月の途中から月の途中までの変形1ヶ月をとれば、実は時間外労働が労基署計算だけで129時間、休憩時間等も入れれば、実は150時間を超えている長時間労働になっています。つまり、月100時間未満、2から6ヶ月80時間で、働き方改革が行うとする変形1ヶ月をとれば、また実労働をカウントすれば、優に月100時間を超す長時間労働になることがあります。人間は1か月働いて1になると身体の疲労度が元に戻るということは無いのです。と、いう意味から、45時間でしたら、たとえそれが月の後半と、その翌月前半に行われたとしても90に収まるということになると思います。

二つ目、1日6時間の睡眠時間の保障は命の保証に繋がります。息子の会社の36協定は1日13時間でした。つまり元の8に13を足して21時間。24から21を引いて、4時間はお昼休み、そして定時後、深夜労働前、そして夜中の3時の、この数ヶ所にばらまかれた休憩時間であり、つまり24時間連続して働ける勤務態勢になっております。これは防がねばなりません。ただ、インターバル制度の時間を適正に決めないと、睡眠時間が保障されることにならないと思います。

以上の考察から、新大綱は改善されつつありますが、更に防止法への明記が必要です。働き方改革法

については、その実施に目を配る必要があると思います。より真の働き方改革が実現することを望みます。

四 最後に、私が過労死を無くすための今後の課題として、次のことを考えます。

1. 実労働時間の適正把握。そして、2. 月の時間外労働は上限 45 時間。そして年上限 360 時間で例外を認めない。3. 勤務間インターバルを必ず入れる。4. 時間外上限の適用除外職種を無くす。5. 高度プロフェッショナル制度や裁量労働制度は無くす。そして、6. 過労死を起こした企業名の公表をし、企業は改善策を国民に公表し、労働行政と国民で見守る。更に、7 番目に、過労疾病、また過労死が疑われる事例が企業に発生した際、会社は要望に応じて勤務にかかわる資料を当事者ないし遺族に提供すべきだと思いますし、自らも調査すべきだと思います。そして、8. 労災認定を適正に行うべきだと思います。これについては、川人先生と岩城先生が今、意見書を出しておられます。

私たちは未来に生きる者として、子どもたちを社会に送り出しました。送り出された子、送り出した親、その両者を傷つけ、命まで奪ったのが若者の過労死です。また、父を過労死で喪った子が、我が家には普通の家庭が無くなってしまったと嘆いたそうです。どれだけ父や母のもとで幸せに暮らしたかったことでしょうか。

働く人は、労働力は提供していますが、命まで提供するものではありません。企業には、働く人の命と健康を守る義務があります。単に企業の利益としての生産性向上の観点ばかりではなく、働く人の人権、生存権を守ることが本当の働き方改革に繋がり、やがては国や企業の繁栄にも繋がると思っています。利害を超えて、このことを実現しない限りには、この日本には未来が無いと思います。このことについては多くの課題はありますが、ここに集まれた方々のお力できっと実現するのではないかと思います。

長時間のご静聴、ありがとうございました。

【司会：黒田さん】

西垣さん、どうもありがとうございます。おそらくご質問なりご意見あると思いますが、3 人のお話を聞いてから集中的にやりたいと思います。今、スタッフのほうで質問用紙をお配りいただいています。今、この時点で質問したいものがありましたら、そこにメモでは書いていただければと思います。

(反訳：笠井弘子、編集：高田好章)