

**JSKR**  
**過労死防止学会**  
**第5回大会**  
**報告要旨集**

2019年5月25日(土)～26日(日)

龍谷大学・深草キャンパス



## 目次

黒田兼一	あいさつ	3
プログラム		4
スケジュールと会場案内		6
<b>特別シンポジウム</b>		
<b>「働き方改革」関連法制定1年、各分野から成果と課題を問う</b>		
西垣 迪世	「長時間労働と過労死等防止一過労死防止法大綱改定と働き方改革法と今後の課題、息子の事件からの考察」	7
阪本 輝昭	「過労死問題をめぐる報道の過去と現在」	12
脇田 滋	「「働き方改革」による労働時間規制の問題点-「健康に働く権利」を実現する視点から」	14
<b>第1分科会 「運輸分野」</b>		
坂口 真澄	「労働時間だけでは図れない航空機客室乗務員の疲労の実態」	18
中部 剛	「西日本高速道路会社過労死事件を通し、遺族支援を考察」	21
<b>第2分科会 「医療・看護・介護・障がい者分野」</b>		
中嶋 清美	「過労死家族としての活動と研究」	25
小池 江利	「介護老人福祉施設における事務職員の過労死事件 ～その実態と問題～」	28
東海林 智	「障害を持つ人の過労死の現場～新潟県庁過労死事件から考える～」	31
<b>第3分科会 「教員・教育関係分野」</b>		
松丸 正	「過労死等の視点からみる教員の勤務時間管理の問題点」	35
尾崎 正典	「被災職員の間人像と被災を防いだ場合に想定できる現在の状況 及び被災を防ぐことのできたであろう方策の例の考察」	39
田村 和男	「堺市立泉ヶ丘東中学校 教員過労自死事案 ～なぜ自死に追い込まれたのか～」	44
<b>第4分科会 「自由論題1」</b>		
色部 祐	「外国人技能実習生の死亡事例に関する検討ー特にベトナム実習生について」	48
恩塚弘太郎	「ダブルワークでうつ病を発症 セルフ式ガソリンスタンド危険物保安監督者うつ病発症事件」	51
丸山 美幸	「ストレスチェックを実施して」	54
<b>第5分科会 「自由論題2」</b>		
若田 充子	「日本の労働現場において過労死・過労自殺が発生する要因と課題」	59
高橋 幸美	「過労死ゼロの社会を一高橋まつりはなぜ亡くなったのか」	64
高垣 英明	「過労死遺族に課せられた労災認定の壁」	66
鈴木 利往		
吉田 典子		

<b>第6分科会 「コンビニ分野」</b>		
北 兼一	「分科会「24時間営業と『夜休む権利』――コンビニを中心に」を持つにあたって」	70
松本 実敏	「24時間営業中止に踏み切った経験から」	72
高橋 義隆	「過労で倒れた父からコンビニをひきついで」	76
飯塚 盛康	「セブン共済の分析から浮かぶコンビニオーナーの在職死亡」	78
姫井 由美子	「フランチャイズ規制をめぐる国会質疑から」	80
佐々木 司	「睡眠研究から考える「夜休む」ことの意味」	84
<b>特別分科会 「森岡孝二研究」</b>		
高田 好章	「森岡孝二先生は、何を語っていたのか」	86
松浦 章	「森岡孝二の描いた未来」	90
<b>共通論題 「働き方改革」関連法制定1年、職場の健康その実態を問う</b>		
金子 雅臣	「パワーハラスメント法制化で提起されている課題」	94
天笠 崇	「長時間労働とうつ病・過労自殺」	98
佐々木 司	「交代勤務・インタバルと過労死・過労自殺」	102
過労死防止学会	大会記録	107
会則		108

## あいさつ

過労死防止学会第5回大会は、2019年5月25日(土)～26日(日)、京都・龍谷大学深草キャンパスを会場に、開催いたします。

昨(2018年)年6月29日、多くの問題点が指摘されたにもかかわらず、この国の政府は「働き方改革」関連法を強行採決しました。そしてこの4月から「時間外労働時間の上限規制」、「有給休暇取得を企業への義務づけ」、「勤務間インターバルの普及促進」、「産業医の機能強化」、「高度プロフェSSIONAL制度の創設」が施行され始めました。これらの法律が長時間労働の削減と過労死・過労自殺の解消にどれほどの効力を発揮できるのか、むしろそれを危惧する声が聞かれます。昨年の大会案内に、故・森岡孝二代表幹事の次のような文章が載せられています。「政府は『働き方改革』を押し通そうとしています、かえってそれは、労働時間の規制を外す制度を創設し、1ヶ月100時間に及ぶ長時間残業を容認する点で、過労死防止の流れに逆行するのではないかという批判を招いています」。このような警告に耳を傾けることなく法案採決が強行されたことに、憤りを感じているのは当学会会員だけではないでしょう。

しかし、長時間労働の解消と過労死ゼロの実現はむしろこれからの取組いかんではないでしょうか。2014年に制定された「過労死等防止対策推進法」は「過労死ゼロ」を目指す「大綱」を定め、それを周知・報告することを政府に義務づけています。長時間労働の実態、休日と休息時間の実態を明らかにし、問題点を分析すること、改善に向けた取組を強化することがますます重要になっているのではないのでしょうか。当学会の年次大会がそうした取組の一助になればと願っています。

そこで今大会は、『働き方改革』関連法制定1年、いま再び長時間労働を問う』をメインテーマとして開催します。初日の午後に特別シンポジウム『働き方改革』関連法制定1年、各分野から成果と課題を問う』として、マスコミ関係、家族の会、研究者から報告していただき、議論します。

2日目の午前中は分科会で、各分野での長時間労働と過労死・過労自殺問題について討論します。特別分科会として「森岡孝二研究」を設置し、昨年急逝された森岡孝二氏(当学会設立発起人代表)が描いた未来と私たちの課題を議論します。2日目午後の共通論題セッションでは『働き方改革』関連法制定1年、職場の健康その実態を問う』をテーマに、金子雅臣さん(職場のハラスメント研究所所長)、天笠崇さん(精神医学者・代々木病院)、佐々木司さん(労働科学者・大原記念労働科学研究所)による報告と討論が行われます。

なお、当学会では初めての企画ですが、初日の午前中に、龍谷大学・京都産業学センターによる協賛企画「まともな働かせ方をしている企業の経営者に聴く」と題する講演を、佐々木智一さん(佐々木化学薬品(株)社長)にさせていただきます。

大会参加の皆様による、活発な議論を期待しています。

代表幹事 黒田兼一

## 過労死防止学会第5回大会プログラム

(敬称略)

5月25日(土) 10時45分～12時

22号館102教室

〈龍谷大学・京都産業学センター協賛企画〉

\*「まともな働き方をしている企業の経営者に聴く」をテーマに講演していただきます  
講演 佐々木智一 佐々木化学薬品(株)代表取締役社長 司会：細川孝(龍谷大学教授)  
「(仮題) 経営戦略とワーク・ライフ・バランス」

第5回大会統一テーマ 「働き方改革」関連法制定1年、いま再び長時間労働を問う

5月25日(土) 14時～17時

22号館101教室

特別シンポジウム 「働き方改革」関連法制定1年、各分野から成果と課題を問う

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

「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法と今後の課題、息子の事件からの考察—

阪本輝昭 朝日新聞記者

「過労死問題をめぐる報道の過去と現在」

脇田 滋 龍谷大学名誉教授

「働き方改革」による労働時間規制の問題点 - 「健康に働く権利」を実現する視点から」

司会：黒田兼一 元明治大学教授

松丸 正 弁護士

◇17:10～18:00 会員総会・森岡先生追悼企画

◇18:10～20:00 懇親会

5月26日(日) 9時30分～12時 分科会

第1分科会 運輸分野 司会：松浦洋一郎(社会保険労務士)

22号館101教室

坂口 真澄 キャビクループプロジェクト(CCP)

「労働時間だけでは図れない航空機客室乗務員の疲労の実態」

中部 剛 神戸新聞

「西日本高速道路会社過労死事件を通し、遺族支援を考察」

第2分科会 医療・看護・介護・障がい者分野

司会：井上千一(大阪人間科学大学教授) 22号館102教室

中嶋清美 京都労災被災者家族の会代表・立命館大学大学院先端総合学術研究科博士課程

「過労死家族としての活動と研究」

小池江利 大阪過労死を考える家族の会

「介護老人福祉施設における事務職員の過労死事件 ～その実態と問題～」

東海林智 毎日新聞記者

「障害を持つ人の過労死の現場～新潟県庁過労死事件から考える～」

第3分科会 教員・教育関係分野

司会：伍賀一道(金沢大学名誉教授) 22号館103教室

松丸 正 弁護士

「過労死等の視点からみる教員の勤務時間管理の問題点」

尾崎正典 静岡家族の会

「被災職員の間接被害と被災を防いだ場合に想定できる現在の状況 及び被災を防ぐことのできたであろう方策の例の考察」

田村和男 大阪過労死を考える家族の会 \*

「堺市立泉ヶ丘東中学校 教員過労自死事案～なぜ自死に追い込まれたのか～」

**第4分科会 自由論題1** 司会：伊藤大一（大阪経済大学准教授） 22号館201教室  
色部 祐 働くもののいのちと健康を守る東京センター  
「外国人技能実習生の死亡事例に関する検討—特にベトナム実習生について」  
恩塚弘太郎 大阪過労死を考える家族の会 \*  
「ダブルワークでうつ病を発症 セルフ式ガソリンスタンド危険物保安監督者うつ病発症事件」  
丸山美幸 東京都社会保険労務士会・社会保険労務士  
「ストレスチェックを実施して」

**第5分科会 自由論題2** 司会：寺西笑子（全国家族の会代表） 22号館202教室  
若田充子 明治大学大学院経営学研究科、ヴィジョン・ウィズ社労士事務所代表  
「日本の労働現場において過労死・過労自殺が発生する要因と課題」  
高橋幸美 過労死防止全国センター会員  
「過労死ゼロの社会を一高橋まつりはなぜ亡くなったのか」  
高垣英明・鈴木利往・吉田典子 愛知働くもののいのちと健康を守るセンター  
「過労死遺族に課せられた労災認定の壁」

**第6分科会 コンビニ分野** 司会：北健一（ジャーナリスト） 22号館203教室  
テーマ：24時間社会と「夜休む権利」—コンビニを中心に  
松本実敏 セブンイレブン東大阪南上小阪店オーナー \*  
「24時間営業中止に踏み切った経験から」  
高橋義隆 コンビニ加盟店ユニオン副委員長（ファミリーマート加盟店オーナー） \*  
「過労で倒れた父からコンビニをひきついで」  
飯塚盛康 社会保険労務士  
「セブン共済の分析から浮かぶコンビニオーナーの在職死亡」  
姫井由美子 元参議院議員・司法書士 \*  
「フランチャイズ規制をめぐる国会質疑から」  
佐々木司 労働科学者・大原記念労働科学研究所上席主任研究員 \*  
「睡眠研究から考える「夜休む」ことの意味」

**特別分科会 森岡孝二研究** 司会：長井偉訓（愛媛大学名誉教授） 22号館204教室  
高田好章 基礎経済科学研究所所員  
「森岡孝二先生は、何を語っていたのか」  
松浦 章 兵庫県立大学客員研究員  
「森岡孝二の描いた未来」

5月26日（日）13時～16時 22号館101教室

**共通論題 「働き方改革」関連法制定1年、職場の健康その実態を問う**

金子雅臣 職場のハラスメント研究所所長 \*  
「パワーハラスメント法制化で提起されている課題」  
天笠 崇 精神医学者・代々木病院  
「長時間労働とうつ病・過労自殺」  
佐々木司 労働科学者・大原記念労働科学研究所上席主任研究員 \*  
「交代勤務・インターバルと過労死・過労自殺」  
司会：粥川裕平 名古屋工業大学名誉教授・かゆかわクリニック院長  
岩城 穰 弁護士

◇休憩室 22号館107教室 学会事務室・幹事会 22号館106教室

## スケジュールと会場案内

第1日 5月25日(土)

午前 10:45~12:00 〈龍谷大学・京都産業学センター協賛企画〉22号館102教室

午後 12:30~13:15 幹事会 22号館106教室

14:00~17:00 特別シンポジウム 22号館101教室

17:10~18:00 会員総会・森岡先生追悼企画 22号館101教室

18:10~20:00 懇親会深草キャンパス生協 22号館地下2階・ホールB

第2日 5月26日(日)

午前 9:30~12:00 分科会 22号館 1階・2階教室

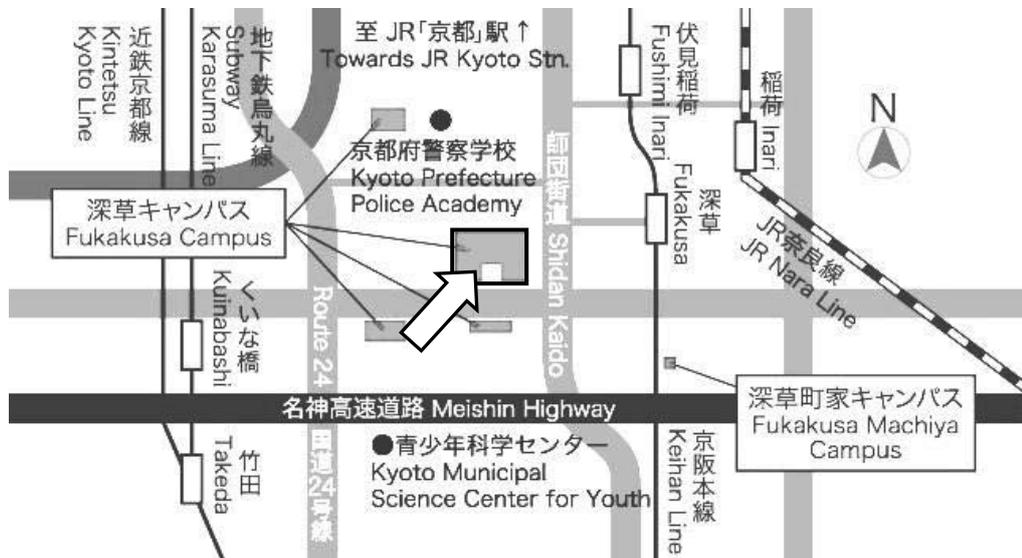
第1分科会-101教室、第2分科会-102教室、第3分科会-103教室

第4分科会-201教室、第5分科会-202教室、第6分科会-203教室

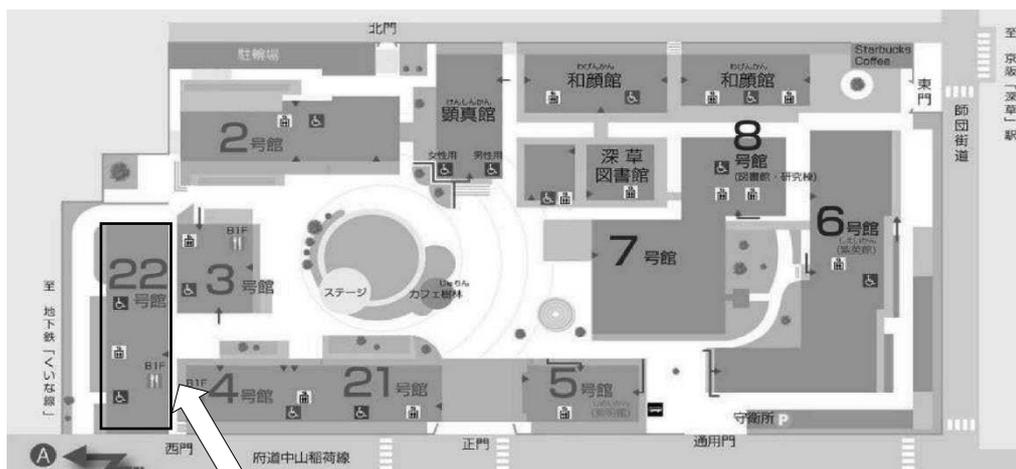
特別分科会-204教室

午後 13:00~16:00 共通論題 22号館101教室

受付 22号館1階ホール



## 龍谷大学深草キャンパス アクセスマップ



会場 : 22号館 1階・2階

## 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法と今後の課題、息子の事件からの考察—

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 西垣迪世

#### 一 長時間労働による息子の過労死 —富士通 SSL システムエンジニア過労死事件—

- (概要)
- ・ 2002年4月 入社(川崎市) 1000人規模 100%子会社、独立採算制
  - ・ 2003年4月 三度目の配置転換(地上デジタル放送関係プロジェクトへ)  
この頃から長時間労働目立つようになる。(2003.12.1 日本初地デジ放送開始)
  - ・ 2003年6月 四度目の配置転換(同PJ内の共通部品チームへ)  
8月上旬 職場が本社川崎市から東京、門前仲町に変更(職場環境悪化)
  - ・ 11月 休職 2004年2月 復職
  - ・ 2005年6~7月 携帯電話PJでの過重労働(再び早朝まで)
  - ・ 8月 休職(二度目) 11月 復職(二度目)
  - ・ 2006年1月 治療薬の過量服用により死亡(27歳) 事故死か自死かは不明
- (経緯)
- ・ 2006年4月 労働基準監督署に労災申請
  - ・ 2007年12月 労基署不支給決定(秋頃、過労死弁護団の弁護士と繋がる)
  - ・ 2008年1月 審査請求 7月 審査請求棄却
  - ・ 9月 再審査請求 (過労死家族会と繋がる)
  - ・ 2009年2月18日 東京地裁へ行政裁判提起
  - ・ 5月 (友人による西垣和哉労災認定支援する会・要請ハガキ活動開始)
  - ・ 6月 再審査請求棄却(同支援の会・地裁への署名活動開始)
  - ・ 11月 国会議員への過労死防止策を家族の会とともに要請
  - ・ 2011年3月25日 東京地裁判決・4月8日勝訴確定(労働災害認定)  
—東日本大震災の為、記者会見できず—
  - ・ 2012年6月 会社と労働条件改善を含む和解成立(裁判外)

(息子の過労死の実態) 同僚の陳述・証拠保全・息子のブログより★別紙①

- ① 長時間労働 ・月 129 時間 + 日々 数十分(30~80分) ⇒ 月 150 時間を超える時間外労働
- ・約 37 時間連続勤務(朝 9 時~翌晩 10 時前)
  - ・法定時間外労働 87 時間 / 5 か月(4~8月)
- ② 即戦力としての重い責任、異常な程の度重なる仕様変更、納期のプレッシャーによるストレス
- ③ 劣悪な労働環境 ・狭い、暑い ・CO<sub>2</sub>基準値の倍近くオーバー ④ 増員(支援)なし
- ・終電後の退社は社内自席で仮眠
- ⑤ 社内うつ病患者多し・殆ど全員うつ状態 ・1か月以上休・退職者12人/74人 ⇒ 約 16.2%
- ⑥ 労務管理が充分になされていない

(勤務時間の記録はほぼしているが、健康管理対策は殆どなされていない)

(36協定の特別条項) ・1日13時間 ・3か月300時間 ・1年960時間 ⇒改訂特別条項  
(会社との和解条項と実施への期待) 謝罪・賠償と労働条件の改善

「労働時間の短縮、休憩設備の設置、労働法やメンタルヘルスの講習会実施等の労働条件の改善に引き続き取り組み、長時間労働による健康障害ないし労働災害の撲滅へ向けて取り組む」

## 二 過労死等防止対策推進法の成立と大綱改定

2014年6月20日 過労死等防止対策推進法成立！

⇒同年6月24日(日本再興戦略改訂・働き方改革の実現・時間で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・閣議決定！⇒労政審へ (★二つの流れ)

\* 条文から: 目的一「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」

\* 基本理念 4つの防止対策 ① 過労死の実態の調査研究 ② 国民への啓発  
③ 過労死の恐れのある人やその家族が相談できる体制 ④ 民間団体の活動支援  
国・地方自治体・国民の責務 →(★事業主の対策協力責務・今後の課題)

過労死等防止啓発月間

政府は大綱を定め、毎年白書を作成←推進協議会

調査研究の結果→必要に応じ、必要な法制上財政上の措置

施行後3年目途として必要な措置

\* 過労死防止法成立後の課題 (★過労死防止基本法⇒過労死等防止対策推進法)

① 1日・1週間・1か月・1年の適正な上限を設けること

② 実労働時間客観的適正把握の厳格化・法制化

③ 事業者の過労死防止の責務明記 →過労死認定企業名の公表と改善策の公表

④ 労働組合の役割と権限の強化

◆ 調査研究の結果により大綱の見直しを ◆ 過労死防止のための法制上・財政上措置を

◆ 過労死防止法の施行後3年目途の検討を⇒2017年11月1日から検討開始！

2014年6月20日 法律成立(過労死等防止対策推進法) 11月1日 同法 施行

11月 過労死等防止対策推進シンポジウム開始

2015年7月 過労死防止法 大綱

2016年10月7日 初の過労死白書(平成28年版)閣議決定 (推進法に基づき)

10月8日 過労死白書報道 同日 大手広告会社電通労災認定報道

2017年10月 過労死白書(平成29年版)閣議決定

11月 過労死等防止対策推進シンポジウム48か所(★全都道府県開催達成)

2018年7月24日 過労死防止法 大綱 改定 (★過労死防止法改訂を見据えて)

10月30日 過労死白書(平成30年版)閣議決定

2016～2018年度 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発授業 18年度実施191回

\* 過労死防止法大綱改定のポイント (長時間労働による箇所を中心に)

○ 数値目標を新規に柱立て(旧大綱の3項目はあらためて掲げ・充実し、3項目を追加)

旧大綱 と 新大綱の比較

1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%以下(2020年まで) 【状況】2014年:8.5% ⇒

2017年:7.7% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出))

1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2020年まで) なお、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つつ、この目標の達

成に向けた取組を推進する。＊2017年:週40時間の雇用者のうち週60時間以上労働した者の割合は12.1% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出)) (★長時間労働の実態)

(新規) 2 勤務間インターバル制度(2020年まで) 労働者30人以上の企業のうち、【目標1】「制度を知らない」と回答する企業比率を20%未満とする。(2017年:制度を導入していない企業(全体の92.9%)のうち40.2% (全体の37.3%) ⇒2018年:29.9%(全体26.6%)) 【目標2】制度の導入企業割合を10%以上とする。(2017年:1.4% ⇒2018年:1.8%) (厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」より算出) (★制度周知のみの目標⇒導入の目標へ)

2 年次有給休暇取得率70%以上(2020年まで) 【状況】2014年:47.6% ⇒2016年:49.4% ⇒2017年:51.1% (厚生労働省「就労条件総合調査」)

3 年次有給休暇取得率を70%以上とする(2020年まで)。特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。＊正社員の年休取得日数0日:16.1%(2011年)(独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」)

3 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(2017年まで) 【状況】2013年60.7% ⇒2016年:56.6% ⇒2017年:58.4%

4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする(2022年まで)。(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」)

(新規) 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(2022年まで)。＊2016年:71.2% ⇒2017年:72.5%(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)

(新規) 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上とする(2022年まで)。＊2016年:37.1% ⇒2017年:51.7%(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)

#### ○ 過労死等の防止のための対策の実施状況 ・ 労働行政機関等における対策 (★新大綱)

・過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導等の確実な実施等について指導 ・精神障害に関する労災支給決定(認定)が行われた場合、本社事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施 ・過労死等に結びつきかねないハラスメント事案が生じた事業所に対し、再発防止のための取組を指導

- 1 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
- 2 過重労働による健康障害の防止対策
- 3 メンタルヘルス対策
- 4 ハラスメント防止対策

#### (1)長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等

2016年4月から、長時間労働が行われている事業場への監督指導の対象を従来の月100時間の時間外労働が行われている事業場から、月80時間の時間外労働が行われている事業場に対象を拡大 過労死等を発生させた事業場に対して、監督指導を行い当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底の指導 (★労基法単月100時間未満可と厚労省監督指導80Hの問題)

## (2)長時間労働等に係る企業本社に対する指導

2017年1月から、違法な長時間労働を複数の事業場で行う企業については、本社に対し、全社的な改善を図る指導を実施

## (3)ガイドラインによる労働時間の適正な把握の徹底

2017年1月に策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導

新ガイドライン:「使用者は労働時間を適正に把握する方法として、原則として、自ら現認・記録するか、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を確認し適正に記録すること」(★実労働時間の適正把握がされていなかった(0146通達)・法制化への課題)

## (4)是正指導段階での企業名公表制度の運用

★

違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、経営トップに対して指導し、企業名の公表を実施

## (5)36協定に関する法令の周知指導

時間外労働等をさせる際に締結しなければならない36協定について、内容の周知や労働基準監督署に届け出があった際の助言、指導の強化 (★多くの未締結企業への指導)

### ○ 事業主等が取り組む重点対策

事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第5条では、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとして規定されており、労働安全衛生法第3条第1項では、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようしなければならないと規定されている。このため、事に掲げた対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。(★旧大綱:労働契約法と労働安全衛生法の法文を取り込む・防止法への明記の課題)

### ○ 労働組合等

過労死防止等の対策は、第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合も、職場実態を一番把握していることから、主体的に取り組む必要がある。また、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するとともに、事業主への働きかけや労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。

## 三 働き方改革関連法の実施と課題

労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。(★過労死ライン、月100時間・数か月平均80時間、民事訴訟上の問題)

(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

・高度プロフェSSIONAL制度の創設等を行う。(★過労死防止法による調査結果の無視・別紙)

(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化) ※高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。

・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

## 2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。 ※事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。  
(★時間数等、実効性の課題)

## 3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

★過労死を考える家族会の見解 <過労死ラインの時間外労働合法化の「残業上限規制案」と労働時間管理下でない働き方を許す「高度プロフェッショナル制度等」に反対する。>

★厚労省「平成 28 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」分析：『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、残業時間減少、年休取得日数の増加、メンタルヘルスの状態の良好化に資すること』 (★別紙②)

★息子の事件からの考察 (★別紙③)

① 時間外の上限規制は、せめて月 45 時間であるべきである。

会社の記録によると、4 月の時間外労働 93 時間、6 月 72 時間、7 月 75 時間でうつ病を発症。記録にない休憩時間も含めると 4 月の時間外労働が 124 時間。又、別紙より、6 月の後半と 7 月の前半の変形 1 か月を取れば、時間外労働月 129 時間となり、休憩時間を入れると月 150 時間超えの長時間労働になる。

つまり、月 100 時間未満、2~6 ヶ月 80 時間は、変形 1 か月を取れば、また、実労働時間をカウントすれば、優に月 100 時間を超す長時間労働になる恐れがある。

② 1 日 6~7 時間の睡眠時間の保証は命の保証に繋がる。

1 日の上限またはインターバル規制を企業任せにせず実施し、睡眠時間を確保すべきである。

息子の会社の 36 協定は 1 日 13 時間で、8 足して 21 時間、休憩 3 時間分が何回かに振り分けられ、1 日 24 時間通して働ける仕組みになっています。実際息子は朝 9 時から一晩徹夜して朝 30 分のみ退社し翌晩 10 時までの 37 時間連続勤務をしています。

## 四 過労死を無くすための今後の課題

1 実労働時間の適正把握(客観的把握)の法制化(罰則つき)

2 月の時間外労働の上限を 45 時間、年の上限を 360 時間の厳守を法制化

3 勤務間インターバル制度の「努力義務」でない導入

4 時間外上限の適用除外職種を無くす

(自動車運送業務、建設業務、研究開発業務、新たに医師 )

5 高度プロフェッショナル制度や裁量労働制 →働いた時間の管理とその時間に見合う報酬を

6 過労死を起こした企業名の公表、企業は改善策を公表し、労働行政と国民で見守る

「働く人の人権・生存権を守ることが、真の働き方改革であり、国や企業の繁栄にも繋がる」

## 過労死問題をめぐる報道の過去と現在

阪本 輝昭

朝日新聞（1879年1月25日創刊）の記事をもとに

### 【明治時代】

- ・過重労働をめぐる問題は単なるトピック的な扱いが目立つ

・「過労」記事の初出（1882年2月23日）＝大阪市西区衛星通信担当委員の某氏が「度に過ぎたる働きをするより遂に疾病を發するという理由をしたため一昨日その筋へ上申されたりと」

### 【大正時代】

- ・労働者の権利意識向上、過重労働への不満を訴える投書なども散見されるように
- ・労働争議の頻発と過熱する報道、労働時間短縮の実現

・読者投稿で「過労」の訴え（1917年4月10日）＝「鉄道院某機関手」からの投稿。「1日平均12時間以上の勤務。夜8時に出勤し、翌日午後1時でなければ帰宅できない」※鉄道網の急拡大時代、この前年に旧工場法施行

・川崎造船での争議報道（1919年9月）＝日本最初の「8時間労働」導入のきっかけとなった川崎造船所（神戸）での争議。連日、写真も入れて大きく紙面を展開。大阪砲兵工廠や各地の工場に波及。

### 【昭和前期】

- ・官庁主導の過重労働対策が試みられる／ただし、主に事故防止や公衆衛生の観点

・運転手の過労に警視庁が嚴重訓告 自動車墜落事件の刺撃 各自動車組合へ（1933年2月4日）＝東京都内の貸自動車、タクシーの増加による競争激化。過労状態の運転手が助手に運転をさせるなどして事故を起こすケースがあり、警視庁が対策に乗り出したとする報道。

・労働過重を制限 最高を12時間に 内務省、立案を急ぐ（1937年4月1日）＝軍需景気で工場が多忙に。労働時間の一般的な制限がない時代（旧工場法による女性・年少者への一部規制のみ）、工場事故防止と国民体力向上の観点から内務省社会局が労働時間制限を検討中という記事。同月8日の社説では「長時間労働の抑制は結核予防の観点から重要」等とし、法規制が現状では16歳未満の工員に1日11時間上限がかかっているだけだとし、「必要なのはまず労働時間の最大限を法定すること」と主張。10月2日には工場労働者について「1日12時間（残業含む）」、最大でも14時間、月2回休日などの「試案」を固めたとする報道も。→その後、報道消える

### 【戦時体制下】

- ・過労問題の記事じたいが減少

- ・ 残業申込み殺到 発表に勿上る出勤率（1944年6月24日）＝サイパン島陥落の報に悲憤慷慨した軍需工場の工員が生産意欲を燃やし立たせ、次々に残業を申し出ているというニュース。9月には「“残業禁止”拒む乙女心 学校工場、日夜響く決勝の槌音」の記事なども

### 【戦後復興から経済成長期】

- ・ 1950年代＝教職員や乗務員の過労実態を伝える記事が徐々に出現
- ・ 1960年代＝病院看護師、外科医、タクシー運転手、農家の女性ら職種ごとの過労の実態を伝える記事も
- ・ 1970年代＝高度経済成長期、残業時間の長短は労働者の健康問題ではなく経済問題の文脈で扱われ、景気のパロメーター視する記事も。

- ・ “残業ゼロ” 悩みは深刻 京浜工業地帯の労働者 月二～三万円の減収（1974年11月24日）
- ・ 減った残業分埋めねば… パパも「内職やーい」 きびしさ増す相談窓口（1975年2月27日）

### 【バブル期から現在にかけて】

- ・ 1980年代～＝過労死問題に関する報道の幅が広がる
  - ・ どの業界・業種でも起こりうる問題としての認識拡大、過労死の背景にある構造や問題に迫る動き
  - ・ 1988年ごろから「ノー残業デー」が広がり、残業＝当然との伝え方に变化
  - ・ 過労死110番（1988年スタート）、「全国過労死を考える家族の会」（1991年結成）などの活動始まり、メディアの関心も高まる
  - ・ 過労死弁護団の活動とあわせ、労災認定基準の見直しや労災認定の拡大で個別具体的事件が広く世に伝わるように
- ・ 2000年代～＝企業の責任を厳しく問う視点へ
  - ・ 「電通事件最高裁判決」（00年3月）が企業責任を論じる上で大きな転換点に
  - ・ 上記判決を受けた社説「判決は企業への警告だ 過労自殺」の中で「経営者たるもの、過重な労働を放置したり助長したりすることは許されない、という司法からの警告と受け止めるべきだ。」
- ・ 2015年～＝「働き方改革」への動き
  - ・ 電通やNHKなど著名企業・団体での過労自殺・過労死などが相次ぎ、過労死の深刻な実態に改めて社会の関心が高まる＝残業時間の上限規制導入を含む「働き方改革」の議論へ

### 【「働き方改革」と、今後の過労死問題報道】

- ・ 施策の中身と、その精査
- ・ 働く現場の実態や、過去の過労死事件の教訓を踏まえての施策への評価
- ・ 専門家（実務法曹、研究者、当事者、支援団体）との連携
- ・ 何を、どう報じていくかの検討
- ・ メディアを取り巻く社会環境の変化（SNSの飛躍的発達等）への対応
- ・ 「継続と深化」のための記者育成プロセス

## 「働き方改革」による労働時間規制の問題点 -「健康に働く権利」を実現する視点から

脇田滋(元龍谷大学)

### 1 はじめに

2018年6月、いわゆる「働き方改革法」が成立した。同法は労働基準法(労基法)や労働安全衛生法(労安法)など、関連の法律(8法)を一括して対象にする、多様な問題点を含む法律であった。しかし、法改正のための根拠も曖昧なまま、十分な審議を経ずに野党や市民団体の強い反対を押し切る形で強行採決された。その後、関連省令などの改正を経て、2019年4月から段階的に施行されている。

日本の労働社会は、EUやILOなどが目指している「人間らしい労働(Decent Work)」からかけ離れた、否定的な労働状況が蔓延している。とくに、非正規雇用が4割にも達する「雇用身分社会」(森岡孝二)という面に加えて、長時間労働が蔓延し過重労働のために労働者が生命や健康を失い、「Karoshi」が、30年前に日本発の世界共通語になった頃から現在に至るまで続いている。

本来の改革は、こうした状況を許してきた原因の一つである「労働時間規制」を抜本的に改めることであった。しかし、「この『改革』で過労死はなくなるしない」(森岡)と指摘されたとおり、期待に反する法改正であった。本報告では、2018年の労働時間関連法の内容を「健康に働く権利」を実現する視点から批判的に検討し、その問題点と今後の課題を明らかにしたい。

### 2 「働き方改革」法による労働時間規制

#### [1] 立法までの経過

安倍第二次内閣は、成長戦略を掲げ「世界で一番企業が活躍しやすい国」を目指すとして、「時間外労働規制」を前面に出して「働き方改革」を進めた。しかし、労働者に「健康に働く権利」を保障するというよりも経営者が望む「高度プロフェッショナル制度(高プロ制)」導入と裁量労働制拡大が「時間外労働規制」と抱き合わせで提案された。

しかし、2017年3月、「政労使合意」で連合が「条件付き」合意をして、市民団体だけでなく労組内にも反発が広がり、連合は対応を変えざるを得なかった。政府は、2018年になって国会に法案を上程したが、裁量労働制調査問題が浮上し関連部分を法案から削除した。高プロについても問題点が指摘されたが、6月末、強行可決された。

#### [2] 労働時間関連の新たな法規制(法律、施行規則、指針)の内容

労働時間関連では、次のA)からJ)の改正点がある。

- A) 時間外労働の上限(基準の二重化)
- B) 時間外労働上限規制適用について多くの例外
- C) 長時間労働従事者に対する面接指導など健康確保措置
- D) 中小企業対象に月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)
- E) フレックスタイム制の見直し
- F) 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設
- G) 労働時間状況把握義務
- H) 年5日の年休時季指定義務
- I) 勤務間インターバル制度の導入(努力義務)
- J) 産業医・産業保健機能の強化

この中で、労働時間規制は、きわめて複雑で難解なものになった。つまり、

A) 時間外労働の上限(二重化)は、①時間外労働は月 45 時間、年 360 時間が原則、②年間の時間外労働は臨時的な特別な事情がある場合に限り、720 時間以内まで、③原則の月 45 時間を超える時間外労働は年間 6 カ月まで(以上は、事業場単位、休日労働を含まない)、④2 カ月～6 カ月平均は 80 時間以内、⑤単月は 100 時間未満(④、⑤は個人単位、休日労働を含む)。

C)、G)、J)は過労死認定基準の長時間労働をさせることを前提に事後的な「健康確保措置」。

E)、F)は、企業の要望に応える規制緩和、

D)、H)は、「改善」と言えるが、国際水準からは余りにも貧弱な内容。

### [3] 法改正の特徴・問題点

#### 1) 使用者に対するソフトな(生ぬるい)国家規制(段階的適用、多すぎる例外)

EC指令(2003 年)のように、「7日間で最長労働時間 48 時間+11 時間のインターバル導入」などの方式とするか、かつての女性保護(1日 2 時間、1週 6 時間)などの上限時間を明示した規制を選択しなかった。業務、業種、中小企業などへの段階的適用や例外措置が広すぎる。

#### 2) 過労死認定基準の上限規制への「転用」

業務上を事後的に認定するための、2001 年「過労死認定基準」を残業上限規制に「転用」したことは、過労死防止の法・政策と大きく矛盾する。また、①EU諸国とは、かけ離れた非常識な水準、②経営者への長時間労働が許されるという誤ったメッセージになる、③労災民事裁判への影響などの問題点を指摘することができる。

#### 3) 過半数代表との労使協定等による最低基準の切り下げ方式の濫用

労働基準の「斉一性」の原則から逸脱して、企業別に異なる労働基準を温存する政策を継続し、むしろ拡大した。1987 年労基法改正以降、「労使協定」によって労基法の最低基準を下回る労働条件を容認する方式の濫用が際立ってきた。企業(使用者)を免責する、世界にも例がない「隠れ蓑」。とくに、1947 年労基法制定時は、労組組織率が 50%を超え、過半数代表は過半数労働組合を想定していたが、その後、組織率が大幅低下した(とくに、中小企業、サービス業)。企業別労働組合の「代表性」が問われる中で、過半数代表の正当性が問われている。「労使協定(36 協定)」濫用は時代錯誤。

#### 4) 長時間過重労働の温存と事後的な「健康確保措置」

#### 5) 産業医への過度な依存

#### 6) 労働時間規制それ自体を消滅させる狙い

裁量労働制の拡大、「高プロ」制導入に引き続き、現在、「雇用によらない働き方」拡大の方向を進めるための議論が政府内で進んでいる。「働き方改革法」でも、従来の「雇用対策法」に代わって、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」となり「雇用によらない働き方」を意識して法の対象とした。

#### [4] 法制定後の主な争点

「働き方改革法」は、法律で具体的な事項を定めず、省令や指針に細目を委任しており、その内容が論議された。その中で、「高プロ」の制度導入要件、②医師の長時間労働規制をめぐる議論があり、他方、教師については、働きすぎが問題となっているが、文科省では抜本的改革ではなく、「一年単位変形労働時間制」導入の方向を示している。また、財界からの要望を受けて「裁量労働制」拡大に向けた方向での議論がされている。

### 3 健康に働く権利＝労働尊重の権利実現のための課題

#### [1] 健康に働く権利を実現する「労働尊重社会」へ

企業のための「改革」ではなく、労働者の働く権利を実現する視点からの法規制改革が必要である。ILO や OECD は、新自由主義的流れが強まる中で、格差の広がりをなくし、人間らしく働ける雇用（労働）の質の改善を強く求めている。

日本とも酷似した状況にある韓国でも、朴元淳ソウル市政や文在寅政権は「労働尊重」を政策の中心に置き、労働時間短縮、ワークシェア（人員増）など、「労働の量」とともに「質の改善」を目指している。また、狭い意味での労働者だけでなく、中小零細業支援も必要である。

最近、コンビニ店主の働き方が問題になっているように、誰もが人間らしく働けるためには、「お客様は王様（神様）」という日韓両国に共通した社会意識改善も課題として提起したい。

#### [2] 労働条件の中で労働時間の比重を拡大し、まともな雇用の拡大を目指す

ドイツでは「お金より自由時間を」の考え方が強くなっており、参考になる。また、フランスでは、労働時間短縮を「雇用の拡大」と結びつけている。また、「男性片働きモデル」から脱皮して、男女ともに短い労働時間で、家庭生活を共同で支える働き方の実現の課題とも深く結びついている。

さらに、労働時間短縮を、健康維持、生活時間確保、男女平等実現とともに、人員増＝「雇用の量」拡大（ワークシェア）と結びつけることが重要である。

この点では、韓国（ソウル市）が、非正規雇用の解消と、労働時間短縮を結びつける労働政策を進めていることが参考になる。→[\(参考図\)ソウル市・労働時間短縮モデル](#)

#### [3] 企業単位の最低基準切り下げから労働尊重国家による労働者保護の規制へ

企業間格差を是正する諸政策と合わせて、国家法による超企業的規制の役割が重要と言える。この点で、「36 協定」方式の見直しが重要と考える。

なお、これとの関連で、連合が進めている「Action36」をどう評価すれば良いか？

#### [4] 労働者を真に代表する労働者代表を通じた、労使対等集团的関係回復

本来は、EU諸国のように企業横断的な労働協約による規制が理想であるが、当面は、それに代わる市民団体の取り組みや、地域別ユニオン、業種・産業別労組運動との連携が重要。

#### 4 健康で働く権利を実現するための社会化・ネットワークの拡大を

「健康に働く権利」実現のために、全社会的に「イシュー」(世論化)する工夫や、社会的に問題企業を監視する取り組みが重要となる。

これまでの経験から、参考となるのは、

日本・過労死防止運動→過労死防止法制定

- ・労働基準オンブズマン→サービス残業摘発

- ・36協定の情報公開請求・裁判

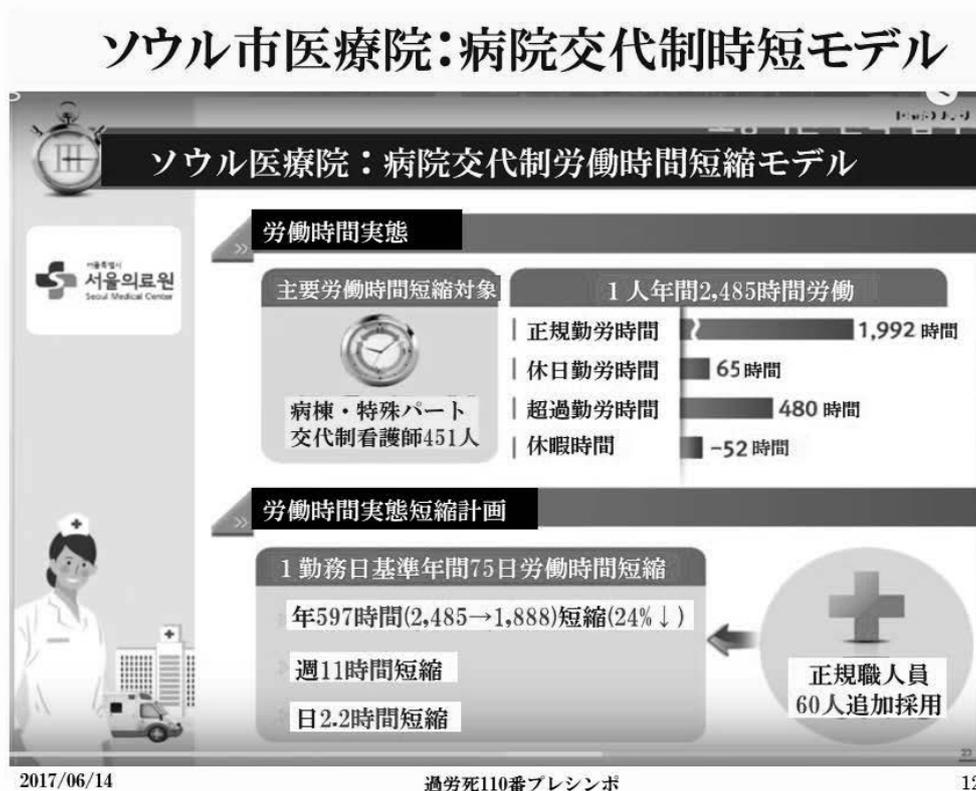
韓国・非正規労働センター、不安定労働撤廃連帯 →非正規労働運動

→雇用形態公示制度(インターネットで公表)

- ・最低賃金連帯 →最低賃金大幅引き上げ

- ・「過労死 OUT 対策委員会」 →弾力的勤労制拡大反対

(参考図)ソウル市・労働時間短縮モデル



## 労働時間だけでは図れない航空機客室乗務員の疲労の実態

キャビンクループプロジェクト（報告者）坂口 真澄

### I 空中勤務の特殊性

- ① 客実乗務員が働く機内の環境は地上と大きく違います。低気圧、低酸素分圧の状態にあり、富士山の5合目で働くのと同じ状態です。また、低湿度の問題もあります。
- ②国内線では毎日出社と退社時間が違う不規則勤務・早朝深夜シフト・休憩の全くとれない長時間労働、国際線では長時間労働・深夜労働・時差を伴う勤務を特徴としています。
- ③また、空中を高速移動するため常に軽い振動と騒音があり、宇宙放射線の影響も受けま  
す。狭いスペースでの立ち仕事で重量物も取り扱います。
- ④フライト中は、火災、急病人、機材の不具合、乗客のトラブル等々に起因する緊急事  
態  
を想定し、常に精神的緊張を伴う業務です。
- ⑤このように過酷な環境での重労働でありながら、片や接客要員として細やかな配慮や  
笑顔が常に求められます。身体は悲鳴をあげながら、常に微笑みを絶やさず、旅客か  
ら  
のクレームは失態とみなされる職場風土が疲労を倍増させます。

### II 休憩が取れない国内線、近距離国際線の実態

国内線や近距離国際線では労基法に反し休憩時間が全くありません。上空では限られたフライトタイムに詰め込まれた多くの業務（保安、サービス、販売等）があり、8時間を超える勤務でも休憩時間の設定そのものがありません。目的地に到着し乗客が飛行機から降りたあとも、忘れ物や不審物のチェック、次の便の搭載品のチェックや準備などの作業があります。この為、地上でも休む時間がなく、次便の乗客の搭乗が開始され乗務につく事になります。定められた食事時間さえなく、フライトの合間の駐機中に機内清掃をしているホコリの中で5～10分で弁当を食べたり、それも出来ないときは何も食べられないままフライトを終える時もあります。

### III 職場の声ー睡眠不足、疲労蓄積を解消し、普通に社会生活を送れる休日を

このような中で、勤務の改善を望む声は切実です。2016～17年に行った疲労アンケート結果では、「20～30時間起きていることもあり、疲れすぎて眠れない。」「熟睡出来ないので睡眠導入剤を飲んでいる」「眠りが浅い。いつも眠い」「身体全体が重く、だるい。何をすることも集中できない」などの声が9割近くあげられています。また、85%の人が昼間の睡眠の質は夜間とは違うと答えています。

#### IV 疲労—過労—疲弊—疾病を引き起こす背景は

上記で述べたように、特殊な機内環境での身体的、精神的疲労の様々な負荷要因があると考えます。更にストレスと疲労の要因として、乗客だけでなく上司や同僚への気遣いも加わる「感情労働者」としての特徴もあります。国内大手のA社、B社には、欧米には見られない評価賃金制度、セニオリティを無視した社内格付け制度があります。上からの評価が賃金や昇格に直結する為、日常の言動にも気を使い本音で語り合えない職場環境がストレスを増大させる現状があります。

編成数が十分でない、スケジュール変更や機種変更がある、スケジュールを選べず疲労が蓄積しても休みを取りにくいといった負荷も関係します。

#### V その中で起こった最近の事例

国内大手航空会社B社で、今年1月ロサンゼルス1泊4日の復路便で日本に到着する前に客室乗務員が機内で倒れ、その後地上で病院搬送中に亡くなる痛ましい事例がありました。このロサンゼルス1泊4日というのは、1日目の夜に羽田に出社し、2日目現地でお昼（日本時間）にホテルに到着、3日目14時（日本時間）過ぎにホテルを出発、4日目の朝05：30分羽田到着、という勤務パターンです。3泊4日の勤務中、仕事から離れてベッドで睡眠をとることができるのは1回だけです。日本帰着後、2日間だけの休みの後はまた新たな勤務が始まります。

更にこのB社では、その1泊4日の前日と前々日にも国内線勤務を飛ぶという、他社には例のない苛酷な勤務パターンも作られています。当該職場では何とかこの連続勤務は変えて欲しいとの声が挙がっていました。

#### VI 私たちの緊急提言

現場で疲弊しきって、声を上げる以前に思考停止になっている客室乗務員の実態、また、会社の規制により調査研究協力もままならない状況の中、私たちは、以下の3つのことを緊急提言として挙げたいと思います。

- 1、労働基準法を遵守した休憩時間の確保

- 2、身体的、精神的疲労を回復し、社会生活を普通に送るための休日の確保
  - 3、欧米で実施されている科学的知見を取り入れた客室乗務員の働き方への改善。その為の国際基準並みのライセンス付与と **FRMS**（疲労リスク管理システム）の導入
- 以上

## 西日本高速道路会社過労死事件を通し、遺族支援を考察

中部 剛 神戸新聞

西日本高速道路会社（大阪市）の男性社員＝当時34歳＝が2015年に過労自死した問題で、同社の酒井和広社長が2018年10月31日の記者会見で、社員の多忙な状況を認識しながら対応が「不十分かつ不適切」であったことを認めて謝罪した。一方、男性の遺族は会社が長時間労働を放置した責任を問い、業務上過失致死容疑で告訴していたが、神戸地検は同年11月16日に不起訴処分とした。遺族側は処分を不服として検察審査会に審査を申し立てる方針を固めており、西日本高速の過労死問題は新たな局面を迎えることになる。この問題の経緯を報告し、過労死の現状とともに遺族支援のあり方を考えたい。

### ■過労自死事案の概要

2014年10月、この男性社員は兵庫県神戸市内にある西日本高速道路会社第二神明道路事務所に赴任。道路補修工事の施工管理を担当した。着任した月から深夜に及ぶ労働が続き、自身の歓迎会にすら出席できないような状況だった。時間外労働は100時間を超す月が続き、うつ病を発症。翌2015年2月、母宛てに「本当にごめんなさい。今までありがとうございます」と書き残し、社員寮で自ら命を絶った。

後に遺族が就業管理システムや事務所への出入りの記録、パソコンのログオン・ログオフから労働時間を算出。記録上、午前4時59分に仕事を終え、8分後の午前5時7分に出勤するという、異常な記録も見つかった。遺族によると、現場の上司は「業務量に対し明らかに人手不足だった」「〇〇君が死んだのは私の責任です」と謝罪したという。

亡くなった後、母親が社員寮の荷物を整理していると、クリアファイルに入った採用内定の通知書と祝電を見つけた。男性は中学生のときに、阪神・淡路大震災で高速道路が横倒しになった映像を目の当たりにし、市民が安全に暮らせる街を思い描いて西日本高速の前身、日本道路公団に入った。息子の思いを知る母は「なぜ人間らしい暮らし、働き方ができなかったのか」と悲しみを深めた。

遺族は、第二神明道路事務所に赴任してから月100時間を超す残業が続き、最大で月178時間の時間外労働があったと主張。神戸西労働基準監督署は労災として認定した。ところが、会社側は「労災認定を重く受け止める」としながらも、「業務との因果関係について断定的なことは申し上げられない。時間外労働、謝罪の有無についてもコメントできない」とし、会社として正式な謝罪はせず、長労働時間についても争う姿勢を見せた。

遺族側は民事調停を大阪簡易裁判所に申し立てたほか、労働基準法違反容疑や業務上過失致死容疑で告訴した。

### ■謝罪は、4年後

遺族が民事調停を申し立てたのは2016年10月。2年を経て会社側が公の場で謝罪した。社員が亡くなってから4年になろうとする時期だった。

労災認定を受け、遺族には損害賠償請求訴訟を起こす選択肢もあったが、敢えて民事調停を選んだ。名目的には「未払い残業代の請求」だったが、遺族としてはどのような働き方だったのか、長時間労働の実態を調停の場で会社に明らかにさせたいという思いがあった。調停は2018年10月29日付で合意が成立。内容は、公の場で会社が遺族に謝罪、再発防止策、未払い残業代の支払い、慰霊碑建立などだった。

## ■「ご遺族を傷つけた」

調停成立の2日後、同社の定例会見の中で、西日本高速道路会社の酒井和広社長が「謝罪の意および再発防止の誓い」とし、合意内容を読み上げた。「管理職にある者らは、男性社員の多忙な状況を認識し、業務軽減のための措置をとったものの、事後の検証により、その措置では不十分かつ不適切であったことが判明しました」とし、さらに遺族に対する対応についても「ご遺族の心情を傷つけてしまいました」とした。同社は再発防止策として、労働時間を正確に把握するため三重に管理するシステムの構築のほか、次のような項目を上げた。

- ・ 所定労働時間の短縮（7時間40分から10分短縮）
- ・ 会社独自の特別休暇制度の充実（年7日から8日に）
- ・ 連続勤務を抑止する「休息制度」の導入（事故などで突発的に明け方まで仕事が及んだ場合、翌日勤務を免除）
- ・ 長時間労働による産業医の面接指導の強化（面接指導実施基準を時間外労働70時間超に引き下げ）

また、同社は組合と36協定を結び、月90時間の時間外労働を上限とする特別条項をつけていたが、これを80時間に短縮したという。調停の中で、遺族がこだわったのは、慰霊碑の建立。会社側が、男性社員が住んでいた旧社員寮（現在は使用されていない）の一角に、慰霊像と石碑を据えることになった。石碑には男性社員が疲労のため亡くなった事実を記し、労働災害として認定されたことを刻んだ。

調停成立に際し、遺族である母親は次のようなコメントを発表している。

「彼（息子）が亡くなって足掛け4年になりますが、その間にも過労死の報道は後をたつことなく、遺族はそのたびに傷口を新たにしてきました。どの事例をとっても、過重な業務、長時間労働、あるいはハラスメントの放置など、企業の安全対策への不備・不足による犠牲だと思います。さらなる犠牲者を出さないためには、起きてしまった過労死の一つ一つを忘れず、風化させず、時代への警鐘として記憶し続けることが大切だと思います」

筆者の取材に対しても、母親は「繰り返し過労死を出している企業がある。会社も社員も過労死を忘れてはいけない。記憶にとどめてもらうために慰霊碑にこだわりました」と話していた。

## ■ 検察審査会へ

遺族側は、労使協定を大幅に上回る残業があったとして労働基準法違反の疑いで神戸西労働基準監督署に告発状を提出し、神戸地検に対しても業務上過失致死の疑いで告発状を提出していた。業務上過失致死は刑法上の罪。過労自死を刑事罰に問うのは異例のことだ。

神戸西労働基準監督署は労働基準法違反容疑で西日本高速道路会社と元上司らを書類送検したが、2017年8月に神戸地検は不起訴処分とした。また、業務上過失致死容疑である刑事罰についても2018年11月16日に不起訴処分とした。処分理由は明らかにされていない。

これに対し、母親は「勤務状況を把握していれば心身疲弊して死に至るかもしれないという予測が可能であったはず。業務軽減の有効な措置を取らずに違法残業を放置してきた」と厳しく指摘。過労死問題に詳しい遺族代理人の渡部吉泰弁護士も「上司が100時間を超える部下の労働実態を認識する努力をすべき法的義務があり、精神障害の発症及び自死を予見できることも、今日では常識」とコメントし、地検の対応を批判した。遺族側は検察審査会に申し立てる方針を固めている。

## ■ 西日本高速道路会社は合理化を推進

西日本高速道路会社を考えるためには、設立の経緯を押さえておく必要がある。

日本道路公団が解体され、全国に東日本高速道路会社、中日本高速道路会社、西日本高速道路会社が設立され、2006年4月から本格的な業務が始まった。

民間会社となり、当然、採算性が厳しく問われるようになった。多額の有利子債務を返済しなければならず、道路の老朽化対策や大規模災害への対応も求められている。

西日本高速が2015年に国土交通省の業務点検検討会に提出した資料によると、民営化後の2006年に2598人いた社員数は、2014年は2376人。微減といったところだが、事業費は大きく伸びている。2016年は10年前の倍以上の5428億円。社員1人あたりで見ると、2006年の約0.9億円から2015年は約2.2億円に。約2.4倍に増加している。この資料には「事業量が2倍以上となる中、限られた人員資源の中でより一層の効率的な事業執行に努力」と記されている。過度な合理化が従業員の過重労働を招いたのではないか。この事案の背景要因の一つであるように思えてならない。

## ■ 遺族支援のあり方を考える

これまで幾人かの過労死遺族取材してきたが、労災補償を請求したり、損害賠償を求めて裁判を起こしたりする要因には次のような動機が複雑に絡み合っているように思える。

- ・ 残された家族の生活補償
- ・ 勤務実態の開示（過労死 過労自死の背景要因を知りたい）
- ・ 謝罪要求
- ・ 再発防止策の要求
- ・ 企業への懲罰的措置
- ・ 社会への警鐘

一つ一つの要因の強弱は、遺族の立場によって大きく異なる。遺族が母親なのか妻なのか、子どもがいるのか、いないのか。社会への警鐘、懲罰的な意図で、企業を相手に損害賠償請求訴訟を起こしたいと思っても、他の遺族や親類に反対され、行動に移せない家族もいる。

西日本高速の遺族は、「公開の謝罪」や「社会への警鐘」「懲罰的措置」にこだわり、調停や告訴といった手続きを取ったとみられる。代理人弁護士が遺族に寄り添い、深い理解があったからこそ調停成立にこぎつけたが、このようなケースばかりではない。代理人の方針と遺族の意向がうまくかみ合わないことも少なくない。

一方で、企業側は家族・遺族の動きを「敵対行為」とみなす傾向もあり、そのような態度・言質が家族や遺族に大きな心的負担を与える。法廷での争いになった場合は、亡くなった過労死社員の脆弱性をことさら大きく主張し、遺族は家族を失った苦しみと、家族を傷つけられる二重の苦しみを受ける結果となってしまう。

現在も多くの過労死遺族が企業と向き合っており、過労死がなくなる限り、今後も遺族はこうした企業と向き合わなければならない。遺族の精神的、肉体的な負担を少しでも軽くする仕組みが必要ではないだろうか。

## 過労死家族としての活動と研究

中畷清美

京都労災被災者家族の会代表

立命館大学大学院先端総合学術研究科博士課程

1990年に病院職員の夫が過労死した。1990年に結成された京都労災被災者家族の会に参加して現在は代表となった。この約30年の間に、過労死家族の会活動に加えて過労死家族の会の研究をすることになった。1992年に労災認定された後にさまざまなことがあり、一念発起して1999年に立命館大学に社会人入学し、2003年卒業論文「過労死・過労自殺者家族に対するソーシャルサポートについての一考察」を提出した。その後、社会学研究科に進学し、2006年に修士論文「過労死家族会のセルフヘルプ活動」を提出した。現在は立命館大学大学院先端総合研究科で博士論文を執筆中である。なぜ20年近くにわたって研究を続けてきたのかを明らかにしたい。

夫は病床約60の救急病院でもある病院の事務職員として、大学卒業から20年近く働いていた。外来の患者数は多く、忙しい毎日を送っていたが、経営状態はよくなかった。医療政策の課題もあった。経営は同族で行なっており、定年まで事務次長で終わると思っていた。しかし、病院の再建のために、夫に事務長になって欲しいと要請があった。私は、事務長は責任と仕事量が尋常ではないと考えていたので、事務長だけはならないで欲しいと思っていた。意に反して1990年1月に事務長になり、4月には心不全で亡くなった。

通常の勤務は、朝9時から5時までと、午後1時から9時までの交代制であった。土曜日は、9時から13時までであった。1990年の1月からは、朝9時から夜9時まで仕事をし、さらに残業も行なった。病棟の改築、若手を起用して人事体制を一新し、実力のある医師を招聘した。地域医療や救急病院の機能を充実させようと考えていた。

その年は労働組合が結成以来初めてのストを打つ構えがあった。夫は苦労して労働組合を結成して幹部として活動してきた。経営に携わるようになったが、理事長にストを回避して、要求を認めるように、自宅からも夜遅くに長時間電話をしていた。休日には2回に1度当直勤務があった。3月には患者会の日帰りバスツアーがあった。改築のことで時間外の呼び出しがあった。当時はワードプロセッサが普及しだしていた。病院と同じ機種を自宅で買い、自宅ですべてしていた。ワードプロセッサで半月分の給料が消えた。男性職員が少なかったため、さまざまな雑用や力仕事、営繕までこなしていた。小学生の子どもが2人いたが、遊ぶ時間はほとんどなかった。家事・育児はほとんど1人でこなさなければならなかった。私はその年に初めて花粉症になった。鼻が詰まって息苦しく、睡眠が十分とれなかったこともあった。

夫は亡くなる1週間前くらい前に、「過労死するかもわからない。しかし認定はされないだろうな」というつぶやきのようなことをいったが、まさか本当になるとは思わなかった。当時の認定基準は、1987年に改定されたものであった。今日の認定基準では、労災認定されていたであろうが、当時はまったく労災認定は難しいと、夫は考えていたのであろう。

毎日疲れ果てていたのだが、頭痛がし、寝つきが悪く、寝られないので本を読んでいた。数日前は、顔色が悪く、風邪のような症状が出ていた。1年前は肝炎で入院した。しかし、緊急のことに対処するために、病室には仕事着がつるされていた。肝炎で体がしんどいと思っていたが、仕事をしていないので楽だといっていた。事務次長の時も仕事は決して楽ではなかったはずであった。事務長になってからは、どれほどつらい仕事であったろう。

夫が亡くなると病院葬となり、多くの方々におくってもらった。過労死と確信し、京都職対連に相談した。医労連や京都職対連の支援をえられた。団体署名に取り組み、全国に署名が広がった。1992年に労働基準監督署で認定された。同年度に認定された過労死は17件であった。当時は、医療関係者が労働基準監督署で労災認定されたのは、たぶん初めてだと聞いた。

労災認定まで10年はかかると思っていたが、当時としてはとくに早い認定でもあった。失業など、生活の変化もあり、だんだんエネルギーがなくなっていった。引きこもりになった。世界のすべてのことが怖いと感じた。

子どもを育てなければいけないので、何とか家から出られるように、いろいろお稽古事を始めた。その一つが放送大学だった。いろいろな人がそれぞれのやり方で学んでいた。癒されていった。そこで立命館大学の社会人入学制度を知り、悩んだ末、1999年入学した。社会福祉を学んだ。当時は学部で6名の社会人が入学した。社会人学生の先輩は、何かあったらなんでも言って下さいと、連絡先を渡してくれた。当時の私は、頼りなげで、危なかしく、病的に見えていたのであろう。だんだん大学にもなじんでいった。卒業論文は、3名の過労自殺のご遺族のお話を聞いて、労災活動がどのように進んでいったかをまとめた。

ゼミの指導教員は、人間発達の研究者であった。聞き取りをした3名の人間発達を指摘した。労災活動を行なう中で、人間的な発達があったのである。大学院社会学研究科に進学するきっかけとなった。卒業論文を書いて、心も体も軽くなった。死んだ夫が頭の上にもいつも存在していた感じがしていたのが、夫が昇天していった感じがした。とても不思議な感じであった。

修士課程では、京都・大阪・兵庫の家族の会を調査した。家族の会と支援者との関係、会員の構成、結成年により、それぞれに異なる活動を展開していた。2006年、修士論文は「過労死家族会のセルフヘルプ活動」であった。論文はなかなか進まなかった。図書館の閉館時間の夜10時まで、フラフラになりながら文献を探した。フラフラになることは苦痛でなく、夫の苦労の一端を知ることができるのではないかと考えた。

修士論文を書く中で、過労死家族の会は、労働関係、医療関係、法律関係の専門家はいるが、福祉の専門家がいなるといわれたことがあった。考えたこともないことであった。福祉を勉強したことは無駄でなかったかもしれない。どれほどのことができるかわからなかったが、過労死家族の会にとっての自分の立ち位置ができたと思った。自分の生き方に自信を少しずつ持つてようになっていった。

この時期になってやっと墓石を建てた。1990年から墓地には、木の墓標を建てていて、何度も立て直していた。娘はお父さんがかわいそうといっていた。15年かかってやっと墓石を建てる気持ちになった。息子が就職したこともあった。研究のなかで見つけた本があった。大切な人を亡くし、回復していく過程で課題があり、最後の第4段階は、心に墓標を立てるというものであった。実際に新たな墓石を建てることができたのであった。

その後は研修生として研究を続けた。2008年には、「過労死家族会の社会活動」を日本社会福祉学会の大会で発表した。これは現在の研究に続くものである。過労死家族の会の活動を分析した。家族の会内での活動と、社会へ働きかける活動を、時期ごとに分析した。1990年から2008年まで第4期に区分した。研究の面白さを感じ始めていた。卒論は第2期、修士論文は第3期に提出した。第3期は過労死運動が低調になっていた。過労死問題は、年々深刻になって来ていた。ホワイトカラーエグゼンプションの導入が検討されていた。過労死運動が再び活発にならざるをえなかった。過労死運動は第4期に入ったと思った。家族の会の運動は、過労死運動の動向と重なり合っていることがわかった。

研究と家族の会の活動はよい均衡を保ちながら行なうことができていた。しかし、研究も活動も中途半端な感じがしてきた。過労死防止基本法制定運動が本格的になって来た。研究をやめるのか、進学するのか迷った末、2010年に先端総合研究科の博士課程に進学した。京都と大阪の過労死運動と家族の会運動の関係を明らかにし、そのなかで過労死被害者はどのように闘い生きてきたかを明らかにしたい。京都・大阪の家族の会会員の話を聞き、文章を分析した。共に活動をしていても、初めて聞く話もあった。読み過ごしていた文章もあった。墓場まで持って行かなければならない話もあった。苦しくて研究が進まず、過労死防止基本法制定運動に逃げたこともあった。それでもこの研究は私にしかできないものと考えて、やめることはできなかった。

過労死被災者・家族は、過労死被害に苦しむ。過労死被災者・家族は、過労死そのものだけではなく、被害の回復を求める労災活動により、二次被害、三次被害を受けることがある。飯島伸子（1979）は、公害・薬害・労災の被害は、深いところでは共通の被害があるとした。「労災被災者の被害の構造図式」によれば、労災という「基本的被害」が派生的な被害を生じさせ、その被害が互いに被害を強めることになる。また公害被害は否定され、隠され、放置されており、他の被害も同様である。過労死被害も否定され、隠され、放置されている。被害としての過労死のありようも明らかにしていきたい。

当事者研究としてどこまでできるのかわからない。過労死被害は深く回復も難しい。それでも前を向いて歩いている人々の姿を明らかにしていくことが、私の過労死被害からの回復につながると信じて研究を続けていきたい。

介護老人福祉施設における事務職員の過労死事件 ～その実態と問題～

大阪過労死を考える家族の会

小池 江利

1、夫の過労死

- ・夫は、和歌山県内の介護老人福祉施設の事務管理室室長として会計が主な仕事。
- ・2010年10月、残業中、脳動脈瘤破裂によるくも膜下出血で倒れ、救急搬送され、7日後に死亡。49歳。

2、夫の働き方について

- ・前の会社でも、会計業務を行っていた。
- ・会計全般ができる人を探していた法人に、夫が就職。
- ・2003年、年明けから、保育所を経営していた法人が老人施設を開業するため、準備段階から携わることになった。
- ・亡くなる4～5年前から休日出勤がほぼ毎週。(本来は日曜日と月曜日が休日) 帰宅時間は、毎日午後11時～12時ころ。日付が変わることも度々。  
⇒約8年で力尽きる。
- ・特別養護老人ホームを開業後、デーサービス、ケアハウス、グループホーム、と次々開業し、訪問看護、訪問介護まで手がけた。
- ・一時期、保育所が会計問題を起こし、元保護者への返金作業も長期間加わっていた。
- ・様々な施設を開業し、職員が増加し、業務の増加や問題に向き合っていた。
- ・現場は、常に人手不足  
⇒送迎などの現場の仕事や雑用も増加  
「現場職員が仕事での相談を僕に聞いてほしいと、言われたので話を聞かないと」  
残業や宿直時に利用者からの相談ごとに応えていた。  
「夜になると、ケアハウスのお年寄りが不安になり、小池さんと話したいと言って電話をかけてくる」
- ・亡くなる前の約1年の間に2名の女性事務員が辞職したが、法人は適切な人員を補充しなかった。
- ・経営難になると、上司による夫への責任転嫁が始まり、嫌がらせを受けるようになった。  
一人で、休日に、夏祭り前の草刈りやデーサービス浴室のカビ取り  
⇒介護保険請求(施設の主な収入源)が加わる⇒夫の不安  
8か月後に亡くなる。

3、労働基準監督署へ

- ・働きぶりから考え、原因は仕事ではないかと労災の申請。
- ・亡くなった2か月後、過労死110番に相談。

⇒弁護士、家族の会と出会う。

- ・2011年6月、労働基準監督署で労災認定（夫のパソコン、警備記録等から）  
⇒過重な時間外労働の他、宿直時にはほとんど寝ないで溜まった仕事を行っていたことが判明。（通常勤務に加え、毎週の休日出勤と宿直勤務は月に4回～6回程）

#### 4、民事裁判へ

- ・2011年11月、法人、直属の上司の理事長と施設長に謝罪を問い合わせる。  
⇒相手側から法的な判断を求める回答
- ・2012年、原因究明と責任追及のために、和歌山地裁へ提訴  
（被告は、社会福祉法人・理事長・施設長）  
施設側は、夫が管理監督者であると主張、家庭でのストレスが原因などと反論
- ・2015年、和歌山地裁勝訴判決  
➡亡くなる4か月間で月に約90時間～約150時間の時間外労働を認定  
夫を管理監督者とは認めず、夫の過失はなく、被告の安全配慮義務違反を認定  
⇒被告が控訴
- ・2016年、大阪高裁で和解  
＊和歌山地裁判決を認めたいうえ、夫への感謝、私たち家族への謝罪、再発防止に努めるなどとした和解条項の書面を交わす。  
これらの他、施設が葬儀後行った私達遺族への発症時の説明が虚偽であったこと。夫が不適切会計を行ったと主張していたが、そのような事実がなかったことの2点が異例の加筆  
和解条項をそれぞれの施設で職員に向けて張り出すことを約束  
⇒夫の名誉回復  
（書面上の謝罪で、私達への直接的な謝罪は行わなかった。どのように発症したのかもいまだに真実は明らかではない。）

#### 5、なぜ、過労死しなければならなかったのか。

- ・介護の現場は、他業種と比べ、賃金が低い、重労働  
辞職する職員が多い⇒慢性的な人手不足
- ・地方での老人施設
- ・経営者の経営への考え方 ➡常に夫の悩み  
福祉法人施設長資格講習会  
社会的責任について
- ・「できる人」へ仕事が集中
- ・夫は、施設・利用者のためにと、やりがいを感じながら自分の大切な時間を割き、法人は、夫の命の時間を搾取することで、利益を取得

#### 6、過労死遺族の思い

- ・過労死遺族は、どうにかして命を助けることはできなかったのかと自問自答している。
- ・雇用する側は、一人の人間を雇用したつもりかも

一方、家庭では唯一の父であり、夫である。また、育て上げた両親の思いは計り知れない。

過労死は亡くなった人の人生だけではなく、多くの人の人生を狂わせる

➡雇用する側の責任は重大

- ・「過労死」は、長い間、日本での大きな社会問題であったはずだが、雇う側に意識が薄いことが問題、働く者も問題意識を持つことが重要
- ・働き方や過労死について正しい知識を身につける。➡命を守ることにつながる。

家族の会は、過労死等防止対策推進法の下、

厚労省が各都道府県で行っている過労死等防止啓発推進シンポジウムへの参加・発言、中学校・高等学校・大学・専門学校で行っている啓発授業への講師。

遺族の願い「大切な人の死を無駄にしたくない」

「過労死が無くなってほしい」

## 障害を持つ人の過労死の現場～新潟県庁過労死事件から考える～

毎日新聞社会部 東海林智 同新潟支局 南茂芽育

本、報告では、2018年1月に新潟県教育委員会で起こってしまった、職員の在職死亡の過労死を通じて、障害を持つ人の過労死、働き方などを取材の現場から報告する。なお、同事件で被災者遺族は公務災害の認定を申請しているが、19年4月末現在、公務災害認定されたかどうかは確認されていない。在職死亡発生段階で、県は把握した残業時間などから過労死の疑いが強い事案として公表、その後の県が設置した第三者委員会でも亡くなる直前の月の残業時間が154時間に上ったことから、過労死と表現している。また、新潟県はここまで亡くなった職員が障害を持っていたことも公表していない。毎日新聞は独自取材で確認した情報をもとになくなった女性が障害を持った方で、障害者枠で県庁に採用されたことを報道、今回の報告は、そうした一連の事態を含めた報告となる。

### ▼発端

2018年1月5日、新潟県教育委員会に勤務する40代の女性が職場で倒れ、3日後にくも膜下出血で亡くなった。県は事態が発覚すると、女性が倒れる前日は午後11時過ぎに退庁していること、前月（17年12月）の時間外労働が125時間（後に154時間と判明）に上り、国の過労死ラインを越えていたことを公表した。同教育委員会では16年前にも、職員が過労自死しており、毎日新聞は、教育委員会に構造的な問題があるのではと考え、取材チーム（南茂芽育、井口彩）を作り取材を始めた。

### ▼取材で判明したこと

#### ① 亡くなったのは障害を持った職員だった

過労死問題が社会的な関心を集める中、各社取材合戦となり、遺族に対して配慮のない取材を行った社が多数あったことで、遺族は貝になってしまった。県から流れる情報の奪い合いになる中、毎日新聞に複数の人から「過労死したのは障害者枠で雇用された女性」との情報が寄せられた。残業時間などをいち早く公表した県ではあったが、亡くなった女性が障害者であることは一切公表していなかった。毎日新聞は、16年前の教育委員会の過労死問題に絡んで、今回の件が発覚する前に、県や県教委の再発防止対策への対応に問題があるとする記事（17年4月8日社会面）を書いていたことから、情報が集まってきた。亡くなった女性は骨形成不全の障害を持つ女性で、県には障害者枠で採用されていた。

②女性の働いていた状況は、とても障害を持った人への配慮があったとは思えない働き方であったこと

亡くなった女性は「食事の時間もない」「目の前の電話の音さえ聞こえない時もある。仕事を続けられるかな？」と同じく障害を持つ友人に仕事の悩みを打ち明けていた。彼女が

過重労働に陥ったのは、2015年に県教委に異動して以降。彼女が担当した高校生の奨学金に関連する仕事は2011年には3～4人の職員で担当していた仕事。2012年から人員が減り1人で担当する激務となった。その激務の仕事に異動させられた。さらに、米山知事（当時）が政策に掲げた給付型奨学金の制度設計も仕事に加わり、長時間労働は激化した。15、16年度の女性の平均残業時間は県教委では2番目の長さで、17年度は亡くなる直前の12月末までの残業時間は最も長かった。障害を持つ人に対して何の配慮もない働かせ方だったことが如実に表れていた。

#### ▼浮かび上がった問題点

##### ①情報非開示

県は、毎日新聞の質問に、「プライバシーに関わる」として、障害を持った職員であった事実をいまだに非公開にしている。教育長は「両親の許可を得られた場合開示する」と答えている。県のこうした対応に、障害があったことを報じたのは新聞では毎日新聞のみ、民放も一部が放送しただけだった。毎日新聞は勝手に報じた訳ではない。両親の了解を得た上で、肉親、友人版場広い人々に取材して報じている。しかし、県はプライバシーに逃げ込んで一切の説明を拒否している。

##### ②隠された情報

非開示にしている県は前述の通り、障害に関するあらゆる質問に答えていない。毎日新聞は、彼女の障害に対して、法に基づく合理的な配慮がなされていたのか、あるいは他の障害を持った職員にはどのような配慮がなされているのか、彼女の県庁内での職歴……など、原因を究明に関する全てについて答えていない

##### ③対策はとれるのか

女性に障害があったことを認め、その関連を含めて調査することで初めて再発防止の有効な対策を立てることができるのに、現状ではそれがなされているかが不明。県が立ち上げた第三者委員会のある委員は「彼女は好きで働いたんだろう」と平気で言っていた。そこには、亡くなった人の尊厳への配慮も、障害を持ちながら働く人がどんな思いで日々働いているかを考える気持ちが欠片もない。そんな者が委員をやっている。前述したように、県教委での過労死は2件目である。1件目の過労死の両親（再発防止措置を取ることによって訴訟和解）が、息子の死後、何年にも渡り、どのような再発防止策が取られているのかを県教委に聞いても、「国が指示する（過労死防止策）をやっている」と表面的な答えを繰り返すのみで、誠実に対応してこなかった。このことも今回、毎日新聞が追及を重ねた理由である。また、今回の事態に県内の障害を持ちながら働く人々は大きなショックを受けた。民間の範となるべき行政の不誠実さに怒りの声は大きい。

#### ▼影響

新潟県は上記のように、何一つ対応をしていないが、毎日新聞の報道を受けて加藤勝信厚労相（当時）は「障害者の特性に応じた対策を過労死防止対策大綱に位置付ける」と明言した。大綱の見直しの検討委員会でも、過労死家族や森岡先生から障害を考慮した認定

基準や働き方への理解、研究を求める声が出て、その趣旨は大綱にも盛り込まれた。

#### ▼遺族への取材（取材の現場から）

最初に話を聞かせてくれたのは女性の兄だった。2人で旅行に行くほど仲の良かった妹が次第に忙しくなり会う頻度が減っていったこと。亡くなる直前に実家に帰ってきた時も辛そうに横になっていたが、弱音は一切吐かなかったこと。亡くなった後、女性の部屋に行くと、きっちりした性格の妹の部屋とは思えないほど散らかったままで、トイレには嘔吐物が残されていたことなど、を話してくれた。

すぐにでも記事にしたかったが、「障害者」だという事実を表に出すには、遺族全員の総意が必要と考えた。ただでさえ、過労死した遺族が労災や公務災害の認定を申請すると「金目当てだろう」などと中傷される時代。もちろん両親に責任など一切ないが、「障害を持つ娘をそこまで働かせるなんて親は何をやっていたんだ」と批判される可能性も捨てきれない。記事を書く意図を理解してもらい、承諾を得ることは欠かせなかった。

「障害を持つ他の職員が2度と同じような目にあうことがないよう、女性がどんな働き方をしていたのかを世の中に伝えたい」と伝えると、「ネットで中傷されるのが怖い」と最初は迷っていた両親も最終的には承諾してくれ、4月23日の朝刊社会面で「障害への配慮不足があった」と報じた。

取材から浮かんできた遺族の感情は、障害の有無にかかわらず、過労死遺族の多くが悩まされる事態だ。だが、障害を持つ家庭では、より一層、厳しい世間の目に晒されるという現実だ。被害者家族が肉親の死を嘆くこともできず、息を潜めるように生きなければならぬ現状に、胸が張り裂ける思いを感じる。

#### ▼多方面からの取材の重要性

しかし、女性が生前どのような働き方をしていたのかは、遺族への取材だけでは見えてこないことが多々あった。家族に心配をかけないよう、女性は家族にほとんど仕事の話をしていなかったからだ。

そこで、つてをたどって女性の親しかった友人に話を聞いた。友人も脳性マヒを抱える障害者として働く女性であり、亡くなった女性から職場での悩みを多数聞いていた。

別の骨形成不全症の患者によると、この病気は健常者の何倍も疲れやすく、ちょっとしたことで骨が折れやすい病。日常生活には細心の注意が必要だという。

亡くなった女性は友人には難聴が悪化していることや、食事やトイレに行く暇もないほど電話対応に追われていることを話していた。「吐き気と頭痛腹痛に熱が来てつらい。でも人不足でこの時期休めない」と漏らしていたが、異動希望を出しながらも働き続けていたという。

そこまで無理をし続けた理由は何だったのか。

友人は、「健常者と同じように働かないと、と引け目を感じていた。苦しくても助けてと言いつらかったんだろう」と推し量る。

### ▼県の怠慢

女性の必死の努力が、皮肉にも県職員の発言を裏付ける。職員の職場環境を把握すべき立場にいる県総務課の課長補佐は取材に対し、「彼女は元気でしたよ」と言ってのけたのだ。

障害者であることは認めたが、彼女が当然受けるべきだった障害者雇用促進法に基づく「合理的配慮」の中身については「重いものは持たせないようにしていた」などと言うだけで、「その他の配慮は必要に応じてされていたと思う」と繰り返すのみ。

本人の「やる気」に甘え、本来取るべき配慮をせず長時間働かせ続けていた責任を少しも感じていない発言に、怒りを禁じ得なかった。

### ▼県と第三者委員会「障害と死因が明確に関連するとは言えない」

障害の事実を非公表とし、合理的配慮の有無も調べない理由を、第三者調査委員会や県はそう説明している。

しかしそれでは障害を持つ人の働き方の改善には全くつながらない。

一人の職員の命が失われていながら、「関連性が明確でない」という理由だけで

何の調査も行わなければまた同じ被害者を生みかねない。障害と死因の関連はもちろん問題だが、県は、使用者として最低限果たさなければならない、障害を持つ人に対する「合理的な配慮」がされていたかどうかは調べなければならなかった。過労死事案が起きた以上、それは最低限の責任の取り方である。

新潟県は障害者の法定雇用率を達成しているが、一人一人の障害に応じた適切な配慮がなされているかについては県人事課は「配慮は各課に任せているし、適切になされている」と思っている。一人一人について調べるのは労力がかかる」と説明。

調査する姿勢すら見せていない。しかし、亡くなった女性と同様に障害を持って働く人は大きな不安を抱えて働いているのは事実で、そうした意味でもこれらの対応は県の無責任さを露呈させている。

### ▼本質を見ていない「働き方改革」

県も何もしてこなかったわけではない。

女性の死を受け、昨年6月に「働き方改革骨子案」を発表している。

しかしパソコンの起動時間に基づく時間管理や、会議録の作成にAI技術を活用することなどが列挙されているのみで、ここにも障害を持つ職員に対する配慮の徹底や見直しには一言も触れられていない。

通り一遍の「働き方改革」アピールには県の無責任さが露呈している。

今後も継続して県に対し本質的な過労死防止対策を迫り、注視していく必要がある。

過労死等の視点からみる

教員の勤務時間管理の問題点

弁護士 松 丸 正

第1 過労死等はなぜ生じるのか

- 1 労働基準法の「岩盤規制」が崩れているためか
  - 会社の門前には「労基法立入るべからず」の立札
  - 会社の常識 ⇔ 労基法の非常識
- 2 過労死ラインを超える三六協定が締結されているためか
  - 特別条項による労働時間の「液状化」
  - 「働き方改革」の三六協定上限規制の問題点
- 3 労働時間の適正な把握がサボタージュされているためか
  - 労働時間の適正な把握なしには労働時間の規制は死滅する
  - 労働時間についてのコンプライアンス（法令遵守）体制は無効化する

第2 勤務時間が適正に把握されていないことが過労死の原因だ

- 1 労働時間の適正把握が懈怠した下での過労死事案
  - 資料①
- 2 なぜ適正に申告しないのか、できないのか
- 3 教員について勤務時間の適正把握がなされているか
  - 学校における働き方改革における緊急対策（H29年12月26日大臣決定）
  - ICTの活用やタイムカードにより把握、集計するシステムの構築
- 4 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書（教職員に関する調査／平成30年3月・資料②）

第3 教職員の過労死の現状

- 1 文科省の教員勤務実態調査（平成28年度調査・資料③）

・教諭の1週間当たりの総勤務時間（持ち帰り含む）

	小学校	中学校
平日	11:44×5（日）＝58:44	11:52×5（日）＝59:20
土日	2:15×2（日）＝4:30	4:32×2（日）＝9:04
	63:10	68:24

・教諭の1週間当たりの総勤務時間（学内勤務のみ）

	小学校	中学校
平日	11:15×5（日）＝56:15	11:32×5（日）＝57:40
土日	1:07×2（日）＝2:14	1:10×2（日）＝2:20
	58:29	60:00

- ・過労死ライン＝週60時間を超えている
- ・学内勤務のみで週60時間以上
  - 小学校 33.5%
  - 中学校 57.6%
- ・勤務医と比較したら

## 2 教師の過労死の公務認定状況

- ・地方公務員災害補償基金（支部）が判断

脳・心臓疾患	受理件数	認定件数
平成25年度	7	3
同26年度	13	8
同27年度	9 (3)	16 (4)
同28年度	23 (10)	7 (3)
同29年度	21 (4)	6 (3)

※ ( ) はうち死亡、平成25、26年度には資料なし。

受理より認定の件数が多い年度があるのは、認定には過年度分が含まれるため

精神疾患・自殺	受理件数	認定件数
平成25年度	15	3
同26年度	15	9
同27年度	26 (1)	5 (1)
同28年度	41 (5)	14 (3)
同29年度	39 (8)	7 (2)

※ ( ) はうち自殺、平成25、26年度には資料なし

- ・在職死亡・長期療養者を公務との関係で見直すことの大切さ  
公立学校（小中高）の教員在職死亡数は年400～500名  
〃 精神疾患による病気休職者は年5000人

## 3 私が最近担当した部活顧問の教諭の事件

認定年月	顧問の部	発症病名	公務上認定
①平成26年11月	バレーボール部顧問	虚血性心疾患（死亡）	大阪府支部長（資料④）
②平成27年1月	軟式野球部顧問	急性心不全（死亡）	岡山県支部審査会
③平成27年7月	バレーボール部・駅伝部顧問	脳出血（救命）	高知県支部長
④平成30年4月	ソフトテニス部顧問	くも膜下出血（死亡）	富山県支部長

## 4 判決の一覧表（資料⑤）

- ・判決から過労死の原因・防止策を学ぶことの大切さ
- ・公務災害認定されても損害賠償請求がされない理由

## 第4 教師の長時間勤務・過労死の背景

### 1 給特法（昭和46年5月制定）による労基法の特区となった労働条件

- ・当時の小中教員の1週間の時間外労働が平均1時間48分（週勤務時間38時間45分の約4%、月約8時間）

- ・ 4%の教職調整額→現在は月80時間と10倍の時間外勤務となっている
- ・ 超勤4項目（校外学習等、修学旅行等、職員会議、非常災害対応）かつ「臨時又は緊急のやむを得ない必要」のときのみ、時間外・休日勤務を命じ得る
- ・ 勤務時間の割り振りを適正に行い、原則として時間外勤務は命じない  
→時間外勤務に対する規制の一面もあったのか？
- ・ 私立・国立付属校では給特法適用外  
→にも拘らず、給特法に準じた勤務条件  
「第3回私学教職員の勤務時間管理に関するアンケート調査結果」（資料⑥）
- ・ 大阪緑涼高校の教頭の過労自殺  
→教頭でも管理監督者に該当せずとして時間外勤務手当含めて補償（資料⑦）

## 2 では、現状の過労死ラインさえ超える長時間勤務は何なのか

- ・ 時間外に行われる授業準備、テスト問題作成・採点、部活指導等は、校務分掌等に基づき、包括的な校長・教育委員会の指揮命令の下での業務とするのが労基法の常識
- ・ 過労死の公務認定にあたっては、これらの時間外勤務も含めて過重性を評価
- ・ しかし、給特法の下では「自由意思を極めて強く拘束し、常態化している」場合以外は「自主的・自発的活動」とする判例  
→教職調整額で原則として調整済み
- ・ 高度プロフェッショナル制度を先取りした制度

## 3 給特法と勤務時間の適正把握との関連性

- ・ 時間外勤務手当の支給ないところ長時間勤務あり（勤務医・自衛官）

## 4 教師の意識の問題

- ・ 授業準備・学級新聞・部活→長時間勤務を生み出すのはわかるが・・・しかし
- ・ 「こころよく我にはたらく仕事あれ それを仕遂げて死なむと思ふ」
- ・ やりがい過労死→勤務医、コープの職員

## 第5 教員の勤務時間と安全配慮義務

### 1 安全配慮義務

「労働者が労働日に長時間にわたり業務に従事する状況が継続するなどして、疲労や心理的負荷等が過度に蓄積すると、労働者の心身の健康を損なう危険のあることは、周知のところである。労働基準法は、労働時間に関する制限を定め、労働安全衛生法65条の3は、作業の内容等を特に限定することなく、同法所定の事業者は労働者の健康に配慮して労働者の従事する作業を適切に管理するように努めるべき旨を定めているが、それは、右のような危険が発生するのを防止することをも目的とするものと解される。これらのことからすれば、使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の右注意義務の内容に従って、その権限を行使すべきである。」（電通事件最高裁判決：平成12年3月24日第2小法廷判決平成10年（オ）第217号、第218号損害賠償請求事件）

## 2 公立学校の教員についても同様

### 3 責任の所在

- ・教育委員会＝自治体（府・市）
- ・代理監督者・履行補助者としての校長→個人責任はない。故意・重過失のときは求償の問題（国家賠償法1条）

### 4 なぜ、教員については損害賠償請求が提訴されないのか

## 第6 中教審の「学校における働き方改革に関する総合的な方策（答申）」

（平成31年1月25日）

### 1 教師という職の崇高な使命感

→教師が疲弊していくなら子供のためならず

### 2 勤務時間の上限に関するガイドライン（資料⑧）

- ・在校等時間
- ・ICT活用やタイムカード等により客観的に計測
- ・「持ち帰り残業は」

### 3 時間外勤務時間の上限規制

#### （1）原則

- ・1カ月の在校等時間 45時間を超えないように
- ・1年間の 〃 360時間を 〃

#### （2）臨時的な特別な事情

- ・1年間の在校等時間 720時間
- ・月45時間を超える月は1年に6回まで
- ・月100時間未満
- ・2ヵ月ないし6ヵ月のそれぞれの期間について1ヵ月当たりの平均が80時間を超えない

### 4 1年単位の変形労働時間（資料⑨）

### 5 給特法の枠組みは前提

### 6 問題点は

## 第7 教師の働き方の問題解決の方向性

### 1 過労死等防止対策推進法（平成26年11月施行）

### 2 IT産業・医療・貨物運送・外食産業等と並んで過労死等が多く発生していると指摘される教職員

### 3 「調査研究事業報告書」の関係団体等へのヒアリング調査結果（資料⑩）

[ ※「資料①～⑩」は、大会当日、分科会会場で配布させていただきます ]

## 被災職員の人間像と被災を防いだ場合に想定できる現在の状況、及び 被災を防ぐことのできたであろう方策の例と考察

静岡家族の会 尾崎正典

過労自殺をしてしまった被災者が仮に生きていた場合どのようなことが想定されるかという命題はそもそも架空の話だとか、くだらない想像に過ぎないと思われることが普通の見解だと考えます。確かにそうなのかもしれません。では何の意味があるか、との問いに過労死により、あまりにも多くの労働以外の喪失した価値が発生しています。その失われた価値を正当に評価することにより、防ぐことのできた過労死事案についてかんがえてみました。問題のある過重労働に対して過労死を無くす重大性と守らなければならない限度や規格、安全対策の必要性の本当の意味が見えてくると考えたからです。むしろ、はっきり申し上げて人は危険な配慮のない労働をこなす為に生きているのではないことがわかるのです。この事案の被災職員の過労死から19年の月日が、もしも生きていたらと想定を試みようと考えられるように成って来た為でもあります。

2000年1月20日に時間を戻してみます。当時、体験入学が危険な長さで行われました。そして当時在籍児童を指導していた教諭が被災してうつ状態になり、5か月半後に自死をしてしまいました。10年に及ぶ裁判で最高裁はこれが公務による災害であると認めました。概略を説明します。児童は養護学校が適切だと年初に教育委員会の就学指導委員会で判断されていました。障害のある児童が障害ゆえの暴力的養育の為家庭から法的措置で親元を離し施設で保護されていました。児童は施設から養護学校に通っていました。

しかし親は地元の小学校の支援教室に入れることを強く望みました。そんな親に障害の程度が違うことより本来教育委員会が適切に親に養護学校が適切な教育場所と指導を重ねるのが大切だと考えます。併せて家庭の暴力的養育の状態がありました。家庭から法的措置で保護されている児童を家庭に戻す要求を家族は行いました。同時に2つのことを実施することになりました。「それは実は親に支援学級での指導は無理であることをあきらめてもらうことを目的とした規格でした。」そのことを知らずに在籍児童の担任をしていた教諭が体験入学を任されてその教諭が被災したのです。

今回の体験入学を中東遠福祉事務所と教育委員会が計画しなかった場合を想定します。体験児童は体験入学後も養護学校に家族と離れたうえ通っています。あえて体験入学が無くても何ら変化は少なく、もともと教育委員会で決定した適切な指導ができる養護学校で学び家庭内指導上の暴力行為による家族と離し施設で暮らすことも、その後一時的に家庭に戻ることもありましたが、また家庭と離しての生活をその後の体験児童はたどりました。体験入学は児童にとりましても意味がなく多くの混乱と危険を在籍児童とのかかわりで招き一人の教諭の被災者を出しました。体験児童の親の思いだけが客観的な判断との違いが

浮き彫りになって消えていただけでした。親が夢や希望を持ち多くを望むことは決して悪いわけではありません。(特筆すべきは児童の親は次年度被災職員が亡くなった後再度地元の其の小学校への転向の希望を出しております。)しかし専門の機関と知識のもとに判断をする立場の者がその判断を放棄して重視する十分な説明や指導を投げ出すのは適切とは言えません。今、盛んに家庭内暴力で家庭から隔離して子供を守らなければならない児童が話題になります。この事例もよく似たその親への指導説明、理解の問題なのです。尋常でない事は想定できます。しかし体験児童を親の暴力的指導から守ることも、在籍児童の安全と教育を守ること、も併せておろそかにかにしていることではありません。何とも無駄で教育目的のかけらもない体験入学は何のプラスの成果も結果的に全くあげていません。これはその後の短い歴史と結果から導けることです。この体験入学を受けもった在籍児童の担任教諭が過労死をしてしまいました。多くが全くプラスにならないことで、もしも行われなかったと時間を戻してみることにしましょう。

同僚の教諭が証言しています。(教育上の成果や意味がない)『体験入学さえなければ今も(被災教諭は)生きていた。普通に(その学年も)済んで何もなかったのではないかと思う、そうだと思う。』その年の在籍児童の発達検査は体験入学の混乱や疲労、強いストレスの防爆により多くのマイナスが発生していたにもかかわらずそれでも、一年間の在籍児童の発達診断の結果は素晴らしいもので多くの項目での注目すべき発達が確認されていました。もちろん被災教諭も被災していなければ、大いに喜んだことと思います。もちろんうつ発症もなく次年度の指導をやり遂げたことと思います。次年度には前任校の2名の障害者教育でも大きな発達が観られたことから、被災職員の地道なわずか2年間の取り組み、その指導の方法に自信や評価も高まっていたと考えられます。

被災教諭は次の年に住宅を建設する予定でした。土地も購入してあり設計の段階で自宅に障害者の教育スペースを併設して退職後も見据えて障害児教育に携わる計画でした。それは確実に実現して多忙でもやりがいのある退職後の生活を今は過ごしていると考えられます。在職中の指導できた児童は、障害者支援学級の場合退職まで12~13年で、延べ26人から39名でその後の退職後のことも合わせると(延べ人数で)45名から70名の障害者教育に携わることができたのではないかと考えます。初任者の時からであれば普通学級指導時代と合わせて800名、普通学級に戻ったとすれば1150名の指導をしたこととなります。一人の人生で48歳の後に訪れる年月の日々がどんなに豊かであるものか高齢になればなるほど深く感じます。被災教諭は地域でコーラスグループで活動をしていました。演劇の鑑賞グループも自ら主にまとめ役で忙しく活動していました。私も父も参加していました。私も何しろ劇団に在籍もしていましたからにぎやかでした。反戦平和の活動も参加しており仲間たちとも積極的な活動をしていました。今回の裁判闘争では被災者の友人が多数協力してくださいました。被災者のことをその人たちから聞いたことも多かったです。当時体力年齢が実年齢より10歳も若く山岳部であったことから毎年多くの山登りや縦走を楽しんでいたことと思います。元来旅行好きで家族とも海外への旅も両親を連れての大旅行も何度も再び、行っていたことと思われれます。母と被災者がいった盛岡青森の6日間の旅は

母の良い思い出です。また無類の本好きで、文学、詩については幼少時代よりその鑑賞の幅は深いものでいくつもの自分の大好きな特別な詩を集めたノートをいくつも作り、その後は障害者の支援を通じて障害者の詩作の手伝いや、自らの詩を創作していると考えられます。多くの読書の時間も豊かな時間だったと考えます。何しろ読み始めたら集中していました。家族とは高齢の両親を交え毎月2度、3度と会食や会話を楽しみ、旅行や山登りにも合流して現在は豊かな68歳になっていたと考えます。平均寿命と考えたとき生活時間は合計14235日、食事回数トータル42707回どんなに美味しいものを食べたでしょう。一度カツオの虫で入院したくらいですから。小学校勤務12年22080時間 自宅での障害者指導15年17250時間 夢を実現したことと思います。山登り回数106回家族との山登りも年に3回はこなしたでしょう。妹夫婦も何度も同行したと思います。コーラス活動300回音楽の楽しさは演奏の中で歌いながら感じるものは格別です。旅行91回悔しいけれど毎年海外旅行に行く姿はうらやましかったです。演劇鑑賞180回年に一度のかたづけにも喜んで参加していました。家族での特別な食事会228回差し入れにいろいろ持ち込んでくれました。誕生会30回我が家では大声でみんなで歌います。反戦活動150回私は子供のころからこの点では被災教諭を尊敬していました。地区活動5年 冠婚葬祭の参加48回、私の子供の結婚式ではお祝いの言葉を言ってくれたでしょう。被災した時上のが高校生、したのが小学生でした。住宅建設1回 庭整備2回 花の植え付け管理38年 野菜の植え付け30年、掃除4745回、あまり得意ではないかもしれませんが。洗濯9490回、電話25624回、散歩9964回 買い物8541回 図書館利用38年大好きな本。読書時間14335時間これは少なく見積もっています。本の購入2135冊 友人家族との会話10676時間 インターネットネット35年 入浴14200回 トイレ85414回 睡眠14235回 昼寝4270回 コーヒータイム11388回 大きな台風、地震117回大ごとがあればすぐ電話が来ます。給与12年 年金28年 車の運転39200回 距離235200キロ 猫の世話26年、合計341640時間以上は今回の公務による災害により消えてしまった被災者の生活のごく簡単な内訳の一部です。それぞれ1回の勤務や一時間の指導、にどれほどの労力と熱意で取り組むものなのかお判りでしょう。そのうえで失われた膨大な努力の成果と効果があります。ここまでの分量の果たすべき教育者としての指導と児童の進歩に携わる喜び、それを支える時間や多くの生活の時間、退職後の人としての趣味や信念による教育者としての指導と児童に寄り添う時間、指導した児童の笑顔、多くの家族や友人との貴重な時間、基本的な衣食住の充足の時間、多くの生活の喜びの時間それがすべて簡単に失われたのです。併せてここには膨大な被災職員とのかかわりのある家族や友人、生活での協力者や隣人、サークルや主義主張を共にする活動のグループ、教育上の児童、生徒その家族や仕事仲間や上司、指導者や多くの書籍とのかかわりの中でその対象となる被災職員の果たす効果と膨大なつながりが存在するのです。その後も発展していたのです。そのすべてが失われました。ここではそれは記載しません。

**今回の事例で被災しないための方策はあったでしょうか。**

それは実に簡単でした。おかしな企画をしない事。危険を回避して安全な常識的な日程で

行うこと。養護学校の免許を持たない教諭にその体験入学をさせることはできません。危険な状態様子がわかった場合即座に中止すること。常識的には簡単ですがそれは行われませんでした。

1) 福祉事務所が家庭への児童の戻すことを求められたとき、それは福祉事務所の管轄下で法的解除処理も含め対応するべきです。なぜ家庭への戻し、同時に養護学校への通学も変更して普通学校支援教室に通わせるのかそれはまず法的解除の上家庭に戻し家庭での養育確認を行いそのうえで就学先の適性審査を再度必要があれば教育委員会の機関で別の機会に行うべきでした。福祉事務所は児童の法的保護の期間中に何の家庭へ指導の確認もせず黙認したのは過労死事故の原因でもあります。こんなことが許されるのでしょうか。簡単に違法で早急な体験入学の企画などを計画しなければ在籍児童の担任の教諭は被災しませんでした。

2) 通常の教育機関の小学校が親に入学を諦めさせるために体験入学をするのか？

親がその児童の家庭での暴力的養育の問題から法的措置で保護され尚教育委員会、就学指導委員会の決定で障害が重く普通学校の支援学級ではなく養護学校相当と判断を下して、尚且つ法的措置で親を離して施設に保護され養護学校に通っている児童を「普通学校の支援教室では無理だということを児童の親に体験し理解してもらう為に体験入学を実施する」。それは法的に許されるのか？その指示を福祉事務所から受けた教育委員会は小学校の校長に（記録は教頭が聞き取り記録を残しています）指示を出すのか。教育委員会は児童の適正な就学先の決定を簡単に変えたり以上のような理不尽な企画に大切な教育機関の教室を貸すのか。児童の危険、教諭の指導上の困難など懸念された多くの文章も残されています。併せて在籍児童への危険や指導におけるマイナスなど被災職員や在籍児童父兄も各機関に疑問と懸念の手紙が何度も出されています。教育委員会が適正な児童の就学指導委員会が出した結論をまず守り、そのうえで家庭での養育の始まったのちに当初は養護学校に通うことができた場合、次に再度児童の就学の判断を専門家に判断の機会を持ち再度判断を仰ぐことをしていれば、その後も養護学校に通う児童の歴史から見て判断を間違ふことや無理な体験入学を行うことは無かったと推測され、被災職員は発生していないと考えられます。

3) 体験入学の企画の場合障害者教育の専門家にその内容についてお聞きしたところそのような体験入学が一般的には行われていない事（養護学校の児童が普通学校に代わる体験入学）この場合普通学校の指導者は養護学校の指導免許が必要と思われるのだが免許なしの被災教諭にその授業をさせていることこれは法的に許されることなのか？常識的にはダメだと考えます。一般的にまれに行われるのは普通学校から養護学校への体験入学ですこれは法的に認められると考えます。免許上の制約もないと考えます。それから「体験児童の体験入学の期間について判断するには2日もしくは長くても3日で判断する。それが常識の範囲です」と答えています。確か3日目には体験児童の教育的に普通学校の支援学級は無理だと判断できる内容でした。それが常識ですが、地元教育委員会、福祉事務所、学校長は2週間の受け入れを決めて実施し続けたのです。地元での体験入学の期間における常識が理解できていれば被災するまで悪化することは無かったと思われる。併せて期間中体調を崩して教室でたおれてしまっている被災教諭を見つけてもそれを続け校長室に何度となく避難を在籍児童を守りながら避難しているにもかかわらずに教

育上の判断は下せるのに体験入学を続けて被災職員の状態をより悪化させたことは確かであります。何よりこの体験入学が親にあきらめてもらう為の企画で諦めてもらう為には混乱をしても危険が発生し続けても続けたとも考えられます。この間に被災職員は決定的な心因反応よりうつを発症したことは明確な事実です。在籍児童は何度もパニックが頻発する中 教育的成果は後退し続けついにはその教育上の学習の扉を閉ざしてしまう新たな危険や、別な障害の発生も大変危険な状態と被災職員は感じていました。そして被災教諭は体験入学中、在籍児童を守ることに精いっぱいであったと考えます。専門家の常識的な体験入学の期間及び、危険回避を含めた判断期間として守るべきべき一般常識の 3 日目でやめていたら被災は免れたと考えます。いったいこのような企画は公的機関は野放しなのでしょうか？安全とはどのように考えているのでしょうか。全く上部団体の福祉事務所の障害児教育の非常識な知識のなさが招いたと考えられます。もちろん当時このような体験入学は担当官は経験はないと話していました。もしも専門家の判断を仰いでいればと規格の危険性と安全な日程の範囲を被災者を出すほど間違ふことは無かったでしょう。

今ここで過労死（うつ状態の過労自殺を含む）が通常的身體症状と身体内部の科学的メカニズムをもった病気であること、それは生命の危険をはらんだ重篤な病気であることをまず提示いたします。

そのうえでその対策には本人を含め周りの雇用者や雇用上の指示命令者の認識の改善が求められるのです。過労死を起ささない対策はすでに始まっています。

過労死につながる症状を誘発する行動や指示命令を黙認して対策に目を向けない事業者や指示命令者は犯罪者と認めるようになるかもしれません。今後法律はその対策を進めていくと考えられます。つまり人間の能力と適応力、強い叫びや恐怖や、危険を認識することのストレス、多くの防爆する体や精神への限界値、労働時間にはそれぞれ多くの身体的限界があることとその限界の認識を持つことと、そこにいくらかの安全配慮スペースとしての余裕も必要だと考えるのです。米国の学生ピッチャーの投球数制限などはおそらく医学者などが提示したと考えます。その提示を真摯に聞きスポーツ管理者はその主張や勝敗の行方など以上の指示とそれを受け入れ結果的に安全を守るのです。それは労働の場所でも発揮されるべき内容であると考えます。教育の現場での労働の中で問題となることの一つに通常の労働管理と異なることがあります。それは指導上の対象者が幼い人間であることと成長の未熟な過渡期の危険やその理解に多くの違いや特性があることです。そこには通常生活、会社の業務とは違う未熟な児童を指導する中での突発事項が多く存在することです。科学的な検証や数値化が進み被災を防ぐ方策が進み在職者死亡数が 500 人を超すことにぜひ精査と研究の対象にすることを切に望みます。

## 堺市立泉ヶ丘東中学校 教員過労自死事案 ～なぜ自死に追い込まれたのか～

田村和男（大阪 過労死を考える家族の会）

### 1. 過労死防止は今日の課題 中学校教員の6割近くが過労死ライン越え

- ・妻が亡くなって20年経った今、過労死ラインとされる一ヶ月平均の時間外80時間を超えて勤務する教員の割合が、中学校では58%、つまり、過半数の6割近い教員が過労死の危機にある。

#### また、教員の精神疾患の激増、20年間で3倍

- ・毎年約5千人が精神疾患で病気休職、妻の亡くなった1998年度の3倍
- ・とりわけ新任教諭の依願退職が増えて、その殆どが精神疾患

※1 教師の困難な現状については、久富善之「日本の教師、その12章—困難から希望への途を求めて」（新日本出版社、2017.1.15）中の21～83頁  
「第1部 日本の教師たちの今日的な受難」に詳しい

### 2. 被災者である妻の様子

#### (1) プロフィール

- ・1947年生まれ 小学校教諭の免許を通信教育で取得、1976年から堺市立小学校教諭に就職（とても喜んでいて、「天職」と言っていた）
- ・1986年から中学校教諭（本人は小学校のままを希望していたが、教育委員会が強く要請してやむなく中学校の社会科教諭へ、
- ・1996年から最後の職場となった泉ヶ丘東中学校へ転勤

#### (2) うつ病の発症(1997年6月)

- ・転勤後2年目の1997年6月、鳥取県大山での林間学校（2泊3日）から帰った直後にうつ病を発症。担任女子生徒2名が夜に行方不明になるなど不眠不休の3日間
- ・医師は「ただちに3か月の休業が必要」と診断。病院からの足で学校に行った私に対してM教頭は「今でもぎりぎりで行っているから休まないでほしい」。
- ・妻も「先生が急に休むと生徒が裏切られたと思う」と言われて、勤務を続けた。

#### (3) 緊急入院（1997年11月） 死亡(1998年10月)

- ・病気の妻に対して、支援や勤務軽減などの配慮などは全くなかった。
- ・発症後の1997年11月、勤務中に一挙に悪化し、中学校から病院へ緊急入院
- ・病気休職中も職場復帰に備えて、授業用のプリントや資料を大量に作っていた
- ・自宅療養中の1998年10月自死（享年51歳）

#### (4) 「人格がすり減っていく」

「無力感に襲われる」「人格がすり減っていく」「心の中に北風」「無力感に襲われる」

#### (5) 判決（大阪地裁、2010年3月29日）も指摘「強い肉体的、精神的ストレス」

「日常の勤務それ自体が強い肉体的、精神的ストレスを伴うものだった」、「(学校側の) 指導方針に一貫性も統一性もなく、教師への積極的な支援もしなかった」

「(学校側の) 事なかれ主義的な対応に、女性教師は憤りと孤立感を深めた」

### 3. 多忙 過密な長時間労働

#### (1) 暴力の横行、成立しない授業

- ・荒れた学校で、暴力事件（対教師、生徒間）が多数発生、授業も成立しない
- ・本人も 22 年間の教師生活で初めての暴力を受けた。「私は殴られるような悪いことをしたのだろうか」と苦しんでいた。
- ・T 学年主任は暴力事件の当日に保護者を呼んで形ばかりの謝罪をさせて一見落着。この様子を見ていた同僚は「田村先生は納得できない表情でした」

#### (2) とにかく忙しい

- ・「トイレに行く時間がない」、「そのトイレも扉がすべて破壊されていた」
- ・授業以外の空き時間は、学校内の巡回、会議、他の授業の補充、生徒との話、行事（体育大会、文化祭、合唱コンクール、林間学校など）の準備などに追われる、昼休みも担任クラスの昼食指導。

#### (3) 持ち帰り残業

- ・デスクワークは、学校で一切できない、授業準備や教材研究もできない
- ・すべての授業を手作りプリントで行っていた（生徒が後でもわかるように）、自宅の大きな食卓いっぱい資料を広げ深夜まで熱心に作っていた。
- ・テストの採点、テストづくり、成績処理、書類作成などすべて自宅の持ち帰り残業
- ・保護者との電話相談 生徒指導、生活指導での問題が毎日おこり、夜には連日保護者や同僚 などの連絡に追われる、しかも、長い

### 4. 職場での支援が全くなかった

#### (1) 堺市教育委員会は放置 「知らない、分からない」

- ・1997 年 6 月、堺市教職員組合が、この中学校の荒れている実態を訴えたところ、教育委員会事務局は「校長からそんな報告はないから、知らない。分からない」。
- ・この発言に組合が抗議したことから、教育長が学校を視察。その時に生徒から教育長に暴言が浴びせかけられた。これがきっかけで、急遽 2 名の指導主事がしばらく職員室へ常駐(全く異例の処置)。
- ・しかし、生徒の顔も名前も知らない指導主事は座っているだけで、教師は「余計に仕事がやりにくくなった」と妻は語っていた。例えば、職員室でデスクに座っていると、「校内巡回をしろ」「(校内に散乱する) タバコの吸殻を掃除しろ」。

#### (2) 校長「これだけ荒れていたら、誰がやってもいっしょ」

- ・1997 年 3 月、新学年を前に、妻が 2 年のクラス担任引き受けの際 M 校長へ相談したところ、M 校長は「かまへん、かまへん。これだけ荒れていたら、誰がやってもいっしょ」と言うだけで、妻は呆れていた。

#### (3) うつ病発症にもかかわらず、教頭「休まないで下さい」

- ・妻が2年生の担任を勤めていた1997年6月、鳥取県大山で二泊三日の林間学校が行われた。この林間学校では、あらゆる場面で生徒はまとまった行動が出来ず、夜間に妻の担任クラスの女子生徒2名が一時行方不明になる事件も。
- ・林間学校の直後に、心身の不調からメンタルクリニックを受診したところ、重度のうつ病のため「直ちに3ヶ月の休業加療を要する」と診断された。
- ・私はその日に中学校へ行き、診断結果と休むことをM教頭に伝えた。ところが、M教頭は「ギリギリでやっているから、休まないで欲しい」というだけ。妻は「先生が急に休むと、生徒が不信感を持つから、休まないで下さい」といわれ、「生徒のため」といわれると、とても苦しいと妻が語っていた。

#### (4) 学年主任「なに言ってるの、頑張ってよ」

- ・結局、休業せずに仕事の軽減や支援の全くないまま仕事を続け、発症5ヵ月後の1997年11月、担任クラスの授業の際、正面前から2列目の席で漫画週刊誌を大きく広げていた生徒から漫画を取り上げたところ、生徒が取り返し隠した。
- ・職員室に戻って異常な表情で、T学年主任に「もうこれ以上仕事を続けることが出来ない」と訴えたところ、T学年主任は「先生、なに言ってるの、頑張ってよ、みんなも頑張っているじゃない」と「強い説教口調で責めているような感じ」で対応
- ・妻は学校から精神病院へ緊急入院し、亡くなるまで入院、自宅療養。

#### (5) バラバラな教師

- ・学年会議で「私は生徒とうまくやっているから生徒に殴られない」と自慢する教師
- ・お好み焼きをおごったり、珍しかった携帯電話を使わせたり、金品も
- ・妻の授業プリントに対する非難「どうせ捨てられて、教室中がゴミになるだけ」
- ・妻は「教師がバラバラでとにかく仕事がやりにくい」

#### (6) 判決（大阪地裁、2010年3月29日）も指摘

「本件中学校での異常ともいふべき勤務環境に加え、対教師暴力の被害者になったにもかかわらず、それに対する積極的な支援がなく、かえって放置されたともいふべき状況」。

### 5. 公務災害裁判 松丸正弁護士の尽力で勝訴判決 公務災害と認定

- ・迷ったあげく、死後2年目の2000年10月に公務災害を申請
- ・申請から8年、申請は棄却され認められなかった（2008年6月）。
- ・大阪地裁に提訴（2008年10月）、被告は地方公務員災害補償基金 ※2
- ・同僚の証言、生徒の協力、労働組合の助けなどを得て、**勝訴判決（2010年3月29日）**、
- ・この判決は国会でも取り上げられた（参議院行政監視委員会2010年4月12日）後、確定した。※3、※4

※2 公務災害制度については、特集「地方公務員災害補償基金制度と教職員の働き方」季刊 教育法 (No.179、2013.12.25、3～73頁)

※3 判決全文は、判例紹介「公立中学校の教師が対教師暴力等が原因で精神疾患に罹患し、自殺した事案において、公務起因性が認められた事例」判例タイムズ (No.1328、2010.10.1、93～113頁)、

※4 判決要旨は、労働判例 (No.1004、2010.8.1-15、11頁) に掲載、

\*\*\*\*\*

## 補足：憲法裁判について（報告は割愛、資料一覧のみ）

- ・公務災害と認められたので、遺族補償を請求したところ、「夫」と「妻」で異なる。  
妻には年金、55歳未満の夫は一時金、性差別であり、憲法14条に違反
- ・一審の大阪地裁では勝訴、**憲法違反と判決**(2013年11月25日)
- ・ところが大阪高裁は合憲と逆転判決で一審判決を取り消し（2015年6月19日）
- ・この憲法裁判も松丸正弁護士に担当していただいた。
- ・最高裁へ上告したが、上告棄却と合憲判決、敗訴が確定（2017年3月21日）
- ・時代遅れの最高裁判決に新聞社説をはじめ批判多数が寄せられている

### ◆大阪地裁判決 2013（平25）11.25 についての資料

1. 大林啓吾「遺族補償年金差別訴訟」平成25年度重要判例解説（ジュリスト No.1466、4月臨時増刊号、2014年4月、19～20頁）
2. 判例紹介「遺族補償年金の受給要件につき・・・」判例時報 No.2216号（平成26年5月21日）、122～136頁、判決全文を掲載
3. 嵩さやか「遺族補償年金の受給にあたり夫にのみ年齢要件を付加していることは憲法14条1項に違反し無効であるとされた事例」判例時報2238号(平成27年1月1日)、148～152頁
4. 判例紹介「地公災基金大阪府支部長（市立中学校教諭）事件」（労働判例 No.1088、2014.6.1、32～50頁）、判決全文を掲載。
5. 嶋崎健太郎「遺族補償年金格差の合憲性」（「判例から考える憲法」2014年5月10日、207～216頁、法学書院）
6. 菊池馨実「遺族年金の男女格差は解消を」（週刊社会保障 No.2766、2014.3.3、32～33頁）

### ◆大阪高裁判決 2015年（平27）6.19 についての資料

7. 判例紹介「地公災基金大阪府支部長（市立中学校教諭）事件～自殺した教諭の夫に対する遺族補償年金等の受給資格該当性」（労働判例 No.1125、2016.2.15、27～56頁）、高裁判決の全文を掲載。
8. 判例紹介「遺族補償年金の受給について夫のみに年齢要件を課す地公災法32条1項が憲法14条に違反しないとされた事例」（判例時報 No.2280、平成28年3月1日、21～46頁）、判決全文。

### ◆最高裁第三小法廷判決 2017（平29）3.21 判決についての資料

9. 最高裁のホームページ「裁判所(COURTS IN JAPAN)」→裁判判例情報→最高裁判所判例集→平成29年3月21日で検索すると最高裁判決の全文(1ページ)が掲載
10. 判例紹介「地方公務員災害補償法32条1項ただし書き・・・」（判例タイムズ1439号、2017年10月号、2017.9.25、70～74頁）
11. 河谷はるみ「遺族年金における遺族概念の社会的変容～生計維持要件を中心に」（九州看護福祉大学紀要 VOL18.No1、63～70頁、2018年3月）

以上

## 外国人技能実習生の死亡原因についての検討—特にベトナム実習生について

働くもののいのちと健康を守る東京センター  
副理事長 色部 祐(社会保険労務士)

### はじめに—問題意識の設定

演者は第2回過労死防止学会において「外国人技能実習生」の労働災害と思われる脳・心臓疾患死(以下 過労死)について、公表されている資料に基づき、抱いた問題意識の報告をした。以降、今日まで技能実習生の過労死及び過労自死と思われる関係資料について演者なりに関心を持って追いつけてきた。しかし遺族や関係者と接点を持つことができず、死亡の背景にある労働実態などについて聴取することができず今日に至っている。おそらく過酷な労働条件と労働環境の中で死亡したと思われる技能実習生の実態を仔細に把握し、せめてでも遺族を請求人とした労災遺族補償を得ることができないかとの思いを持ち続けてきた。そして昨年の国会での「働き方改革関連法」と「入国管理法の一部改定」の国会の議論の中で改めて技能実習生の実態が浮上した。さらに「特定技能者」として大勢の外国人労働者の受け入れが実施されることとなり、当面は「特定技能者」は技能実習生からの移行が大部分となることのであった。新たな大量の外国人労働者の受け入れは日本における労働力の絶対不足への対応措置との企業からの強い要望に政府が拙速に応えたものであると言わざるを得ない。国会論戦において多くの未解明部分を残したまま法案の強行成立であった。特定技能者にも技能実習生と同様な過酷な労働条件等が強いられるとしたら、さらなる規模での健康破壊、ひいては死者が生まれるのではないかと深く危惧するところである。演者は改めて公式に発表されている「外国人技能実習生の死亡事故発生状況」の検討を通して、過労死と思われる悲劇的事態が発生しないことを願って問題提起としたい。本報告に際して、今や技能実習生数が中国を抜いて一位に躍り出たベトナム人技能実習生に焦点を当てて検討することとする。

### 1、昨年の臨時国会での入国管理法の改定の強行採決

前述したように「労働力不足」緩和を求めた経営者側の強い要求に沿って、法としての内容・形式欠落のままに、「改定案」は肝心な内容はすべて政省令で明示するとの口実で強行採決され、2019年4月から施行となった。実に立法府(国会)の権限を蹂躪した暴挙であったと言わざるを得ない。

「改定」内容は5年間で34万5000人の外国人労働者受け入れるが、当面はその大半は技能実習生から移行である。以下のような2段階になっているが、それぞれの「技能」の習得状況については不明確であった。

「特定技能1号」 ⇒ 「特定技能2号」

5年間・家族帯同不可 家族帯同可 \*例えば介護部門には5年間で6万人導入予定

### 2、外国人技能実習生の実態

臨時国会での論議で改めて技能実習生を巡っての論議が白熱をした。例えば資料の隠

匿として問題になった技能実習生の失踪者聴取票 2870 人分について山下厚相(当時)は国会での答弁において「より高い賃金を求めて」の失踪と答弁した。野党共同で「聴取票」の書写をして明らかになったことは 1927 人(67%)が「最低賃金」以下で働かされていたこと、月 6 万円の給料、時間外手当 300 円、時間外労働時間 80 時間以上が 1 割以上、休日は月 2 日などなど、改めて技能実習生の過酷な実態が明らかになった。

実習生の死亡の実態は国会での質疑応答で以下のことが明らかになった。

- ①この 3 年(2015 年～2017 年)で死亡者 69 人
- ②2010 年～2017 年までの死亡者は 174 人

### 3、法務省集約の死亡事例の検討(別紙参照)

30 人死亡事例である。内訳をみると脳・心臓疾患 8 人 自殺 2 人 労災事故死 7 人が確認できる。演者の検討内容は以下のとおりである。

- ①労災死亡例については必要最小限の安全衛生教育・研修などで回避できる事例では?
- ②脳・心臓疾患の 8 事例を見ると過労死だと思われる事例では!?
- ②の事例についてはイ、20～30 歳代の若さであること ロ、最長 3 年間の就労以前に亡くなっていること(自然的経過を超えての発症) ハ、母国で健康診断を受けており健康であることを前提で来日していることに注目したい。

### 4、ベトナムからの技能実習生の「過労死」と思われる事例について

<2015 年 4 月～2016 年 3 月>

	死亡年月	性別	年代	資格	概略
①	2015 年 9 月	男	20 代	実習 2 号口	朝、呼びかけに応答なく呼吸していなかったため病院に搬送したが意識不明のまま死亡(脳出血)
②	2015 年 9 月	男	20 代	実習 2 号口	実習開始直後に体調不良を訴えたため休息していたところ、吐血したため病院に搬送したが、意識不明のまま死亡(脳出血)
③	2015 年 12 月	男	30 代	実習 2 号口	朝、宿舎で倒れており意識がなかったため病院に搬送したが、意識不明のまま死亡が確認(睡眠時窒息死)
④	2016 年 3 月	男	30 代	実習 2 号口	朝、宿舎で倒れており意識がなかったため病院に搬送したが、意識不明のまま死亡が確認(心筋梗塞)
⑤	2016 年 3 月	男	20 代	実習 2 号口	体調不良を訴えた翌日の朝、宿舎にて意識がなかったため病院に搬送したが、意識不明のまま死亡が確認(脳室内出血)

「2016 年 4 月～2017 年 3 月」～別資料より作成～

	死亡年月日	性別	年齢	在留資格	職種	死亡原因
①	2016 年 5 月 18 日	男	24 歳	実習 1 号口	配管	実習現場に向かう社内で仮眠をとったまま意識を失い死亡していたもの(死因不明)
②	2016 年 6 月 2 日	男	24 歳	実習 2 号口	金属プレス加工	致死性不整脈
③	2016 年 9 月 12 日	男	28 歳	実習 2 号口	建設機械施工	急性心不全

- |   |             |   |     |       |         |   |
|---|-------------|---|-----|-------|---------|---|
| ④ | 2016年9月18日  | 男 | 23歳 | 実習2号ロ | とび      | 失踪していた技能実習生が失踪先の自宅で死亡したもの。遺族が解剖を拒否したことから死因は不明であるが、循環器系の疾患による急死と思われるもの |
| ⑤ | 2016年10月18日 | 女 | 26歳 | 実習1号ロ | 内装仕上げ施行 | クモ膜下出血  |

## 5、浄土宗寺「日新窟」訪問し意見交流

2019年1月19日の朝日新聞の「ひと」欄に「日本で暮らすベトナムの若者に寄り添う尼僧」とのタイトルでテック・タム・チーさんが掲載された。(別紙)紙面で彼女は「こんなに若者が死ぬなんて異常事態です」と述べている。ベトナム人の技能実習生や留学生の病死や自殺の若者たちをこの6年間で81人を弔ったという。本ねん3月8日に首都圏移住労働者ユニオン本多書記長とチーさんの活動舞台である浄土宗の寺「日新窟」を訪問し、意見交換する機会を得た。まずはずらりと並ぶ20代、30代の若者の位牌に深く頭を垂れた。そしてチーさんと寺務局長吉水里枝さんとの懇談の中で技能実習生をめぐる過酷な実態が改めて認識させられた。吉水さんは「これはまさに奴隷働です」と断言したことに改めて事態の深刻さを認識した。1時間に及ぶ吉水さんとの意見交流の中で、今後とも情報交換し相互に協力していくことを確認し合った有意義な訪問であった。

### 結びに代えて

以下の点について前提にし、今後とも技能実習生や特定技能者の基本的人権を守る取り組みを進めていくこととしたい。

- 1、技能実習生の劣悪な状態の改善無しに新たな外国人労働者の大量の参入をさせることにより新たな「悲劇」の発生が必然であること
- 2、外国人労働者を単に労働力としか見ない、人格をもった基本的人権を有する人間としてみない企業や政府の人権感覚の欠落を糾す取り組み
- 3、労働力不足の原因(低賃金、長時間労働)を明らかにしその改善の手立てを打たずに外国人労働者を安易に導入することの問題
- 4、日本の労働者の労働条件切り下げの梃として作用する危険 など

連絡先:働くもののいのちと健康を守る東京センター TEL03-5976-3941 FAX 03-5976-3940

E-mail Tokyo-inoken@glape.plala.or.jp

## ダブルワークでうつ病を発症 セルフ式ガソリンスタンド危険物保安監督者うつ病発症事件

令和元年5月26日 原告 恩塚 弘太郎

1. 私は、平成25年3月22日、バンセイヒューマンリソース株式会社に入社し、大器株式会社へ派遣され、業務委託先である東洋石油販売株式会社と株式会社 ENEOS フロンティアが経営するセルフ式ガソリンスタンドにおいて、危険物保安監督者夜間監視員として勤務を開始しました。私の主な業務内容は、監視業務、清掃業務、接客業務、スタンド運営業務でした。

2. 平成26年1月31日、突然、私はバンセイヒューマンリソース株式会社の都合により、同日付けで会社を退職扱いとされ、翌日からは、大器キャリアキャスティング株式会社へ直接雇用されることとなりました。この異動により、私は、今までどおり、業務委託先のガソリンスタンドで危険物保安監督者夜間監視員として勤務をし続けることになりました。

その後、私は、同年2月23日から東洋石油販売株式会社の契約社員としても、勤務をすることとなり、ダブルワークが始まりました。その結果、唯一の休日であった日曜日と同じガソリンスタンドで働くことになりました。

3. その様な中で、私は、月に100時間を超える時間外労働に晒され、1月27日から同年7月2日まで157日間にも及ぶ連続勤務を強いられました。

また、上司からは、様々な嫌がらせを受け、暴言や罵声を浴びせられるなどのパワーハラスメントも受け続けました。

その結果、私は、ダブルワークによる長時間労働と連続勤務、さらには上司からのパワーハラスメントが原因となって、抑うつ気分、意欲の低下、不安 焦燥感、不眠、食欲不振、全身倦怠感、頭痛、肩こり、左上下肢のしびれなどの症状が出現し、ときには幻聴や幻視も出現するような状況になり、7月1日に心療内科医を受診することになりました。にもかかわらず、6月26日には6時間、7月2日には深夜に5時間にもわたって、「業務指示書」への署名押印を強要されました。私は、気分が悪くなったため、上司に救急車を呼んで欲しいとお願いしましたが、無視され続けました。

私の体は悲鳴を上げ、息苦しさ、不快感に加えて、死にたい、消えてしまいたい、遠くへ行きたいといった希死念慮を強く感じるようにもなりました。その日は、休みを取りたいと伝えたにもかかわらず出勤を命じられ、勤務後の同年7月3日にはさらに病状が悪化することになりました。

4. 7月3日以降、症状が悪化したため、私は会社を休業せざるを得ませんでした。その後、同年6月30日付けで東洋石油販売株式会社を解雇され、翌年3月31日には、大器キャリア

キャストイング株式会社から、未だ療養中であることを理由に雇止めをされるに至りました。

5. 平成 27年 3月 12日、大阪中央労働基準監督署長に対し、労災申請を行ったところ、同年 11月 30日付けで、労災認定を受けることができましたが、いま現在も療養を継続中です。

私が発症した精神疾患は、長時間労働での精神的・肉体的疲労とともに、職場での日常的なパワーハラスメントに晒されたことが原因です。

#### 6. 民事訴訟の提起

私は平成 29年 6月 13日、大器キャリアキャストイング株式会社と中央石油販売株式会社（東洋石油販売株式会社を吸収合併した会社）の両社を被告として、休業損害や慰謝料等を求める民事訴訟提起し、現在闘っています。

#### 7. 民事訴訟に対する思い。

##### ①長時間労働と連続勤務について

大器キャリアキャストイング株式会社と中央石油販売株式会社は、私が労災になった原因を認めて、二度と同じような事態が起こらないようにして欲しいです。私は、被告らから、休業を余儀なくされるまで、殺人的な長時間労働と 157日間以上に及ぶ連続勤務を強要されました。しかも、ダブルワークによる残業代も未払いとなっています。今でも、私は、上司から指導とはほど遠い怒声を何度も浴びせられていた様子を思い出してしまい、悲しくて胸が苦しくなります。私は、このような症状から、死ぬまで一生逃れることができないのです。今回のような事件を深く受け止めてもらい、長時間労働のない労働環境が整った職場に改善することを強く希望します。

##### ②雇い止めについて

正社員であれば労災療養中は解雇できないはずですが。しかし、被告らは、私が有期の契約社員であることを利用して、私が労災で療養中であるにもかかわらず、期間満了により契約を終了すると通知してきました。このような雇い止めが認められてしまえば、有期社員の場合、労災療養中でも期間満了という会社の都合だけで、労働者を退職させることができしまい、労災が原因で休業を余儀なくされた場合であっても、労働者が職を失ってしまうこととなります。有期社員でも、労災で療養中に職を失わなくて済むようにしていただきたいと願います。

#### 8. 行政訴訟の提起

また、前述のとおり私は労災認定されましたが、私の休業補償給付の給付基礎日額は、大器キャリアキャストイング株式会社から支払われていた給与のみに基づくもので、東洋石油販売株式会社からの給与分については算入されていません。

現在、様々な事情でダブルワークに従事する労働者が増加し、また政府も「働き方改革実行計画」でダブルワークを推奨しています。そのような状況の中、ダブルワークに伴う長時間労働・過重労働で脳・心臓疾患や精神疾患を発症しても、1社の給与分だけの給付基礎日額となると、安心して働けません。ましてや私の場合、同じ職場で再委託先と委託元

という密接な関係のある2社から指揮命令を受けていました。それにもかかわらず、片方の会社の給与分が算定されないことにどうしても納得がいきません。

そこで私は、平成30年11月15日、国（大阪中央労働基準監督署長）を被告として、給付基礎日額の変更を求める行政訴訟も提起しました。

9. 裁判を起こしても、私の病気が治るわけではありませんが、間接雇用や不安定雇用の広がりの中で、私のようにダブルワークによる過重労働によって発症した場合にも正当な補償がされないと、安心して働き続けることができません。裁判所には、公正な判断をしていただきたいと思います。

（中央石油販売株式会社は、平成31年4月1日付で新社名「株式会社 ENEOS ジェネレーションズ」に社名を変更しました。）

以 上

## 「ストレスチェックを実施して」

Carry out a stress-check

東京都社会保険労務士会 丸山美幸

TOKYO Social Insurance Labor Consultant Association Miyuki MARUYAMA

(報告要旨)

### はじめに

厚生労働省は過労死防止のため、1999年5月に労働者のメンタルヘルス対策に関する検討会を設置し、労働安全衛生法などを改正して、その改善を図ってきた。近年の大きな動きは2014年の安全衛生法などの改正によって、2015年12月から、50人以上労働者が勤務する事業場に最低年1回ストレスチェックを実施することが義務付けられたことである。この制度は当初の目的を達する成果が出ているのだろうか。民間会社で実際にストレスチェックを実施した経験からの所感、疑問、有識者の研究、実施結果などからストレスチェック制度を考えてみたい。

### 1. ストレスチェック制度制定までの経緯

バブル経済崩壊後の1998(平成10)年の自殺者が、前年の2万3,494人から8,261人(35.2%)増加して3万1,755人となった。

1996年の安全衛生法改正において、産業医の専門性、健康診断実施後の事後措置を定める内容は、過労死防止対策として行われたものである。その後1999年の同法改正で深夜業従事労働者に対する安全衛生に関する規定が定められ、2001年と2005年の同法改正では、一定の時間外労働に従事した労働者に対して、医師面談を義務付ける規定が設けられた。

2010年5月に厚生労働省障害保険福祉部長が主査となって編成された自殺・うつ病対策プロジェクトチームが設けられ、メンタルヘルス対策立法化のプロセスが開始した。

2010年5月、職場におけるメンタルヘルス対策検討会(座長:相沢好治)が設置され、2011年12月労働安全法第66条の改正条文を提起した。しかし2012年は精神医療関係者などからの批判が集中し、時間切れで成立に至らず、2013年6月から労働政策審議会安全衛生分科会で再検討が行われた。2014年2月、法案要綱諮問の際、メンタルヘルス不調を未然に防止するためにストレスチェックが必要であるとされた。

しかし、与党自民党審査で、「結果の管理の保障がなく、労働者の不利益が大きい」とする反対意見により、厚生労働省は修正案として、「ストレスチェックの受検義務は、産業医選任義務のある労働者50人以上の事業所規模に限定」とし、この人数未滿の事業所は努力義務に留めることとして、2014年6月法案が成立した。

法改正成立後、学識者を含めた検討会が具体的な内容を決定し、2015年4月にストレスチェックに係る政令が制定され、2015年12月から施行された。

## 2. ストレスチェック制度

改正された安全衛生法第66条の10、厚生労働省令第52条の9などの法令に基づき、労働者が50人以上いる事業所は2015年12月から最低毎年1回、ストレスチェックを実施することが事業者（使用者）側に義務付けられた。

ストレスチェックは、「ストレスに関する質問票（選択回答）」に労働者が回答を記入し、それを集計・分析することで、自分のストレスがどのような状態にあるのかを調べる検査である。労働者が自分のストレスの状態を知ることによって、ストレスを溜めないよう対処し、ストレスが高い状態の場合には、医師の面接を受けて助言を受ける、使用者側に仕事の軽減措置などを求めるなどの措置を講ずることで、メンタルヘルス不調を未然に防止する仕組みである。厚生労働省が示すメンタルヘルス対策における4段階のケアのうち、第1段階の「セルフケア」を行うことを目的の一つにおいている。

職業性ストレス簡易表（厚生労働省推奨版）が、ストレスチェックに用いられる。職業性ストレス簡易調査票は57個の質問に対して、回答は「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」の4段階から選択する。質問内容は「仕事のストレス要因」「ストレス反応」「修飾要因」の3要因に分けられている。仕事のストレス要因についての尺度は9つあり、ストレス反応では、心理的ストレスと身体的ストレスとを測ることができる。心理的ストレス反応の尺度は5つあり、不安感、抑うつ感などを測定する。身体的ストレス反応では、身体の不調についての質問が11問あり、仕事以外の家庭生活での満足度の質問がある。

個々の検査結果は、産業保健スタッフによって本人に直接通知、指導されるが、本人の許可なくして使用者に結果を報告することは許されない

労働安全衛生総合研究事業「ストレスチェック制度による労働者のメンタルヘルス不調の予防と職場環境改善効果に関する研究—平成28年度総括・分担研究報告書」によると、職業性ストレス簡易調査票を用い、厚生労働省のマニュアルに基づいて高ストレス者を決めると、約10%の労働者が高ストレス者となると記されている。しかし、これはあくまでも平均であり、職種や事業場（会社）によってその割合は変わる。それは、ストレスチェックの結果、何点以上を高ストレス者とするかという基準は、各事業場の衛生委員会で決定し、事業場ごとに設けることができるためである。

同研究報告では、調査対象者2481名中、ストレスチェックの受験率は91%で、その受験者の14%が高ストレス者であったと報告している。この高ストレス者のうち医師面接の実施は17%であり、これ以外の労働者は、高ストレス者でありながら、面接指導までは実施されていないという結果だと記されている。そして、職場環境改善は6%に留まっている。

「平成29年全衛連ストレスチェックサービス実施結果報告書」によると、1,623,360

人分のデータから、高ストレス者の割合は13.4%であり、先に挙げた研究報告書に示された14%とほぼ近い数字になっている。医師等の面談を受けた割合は高ストレス者の2.5%である。

この制度が開始されてから厚労省の結果報告は2年分に留まり、具体的な成果等を断言できる状況ではないが、平成30年版過労死等防止対策白書の「1労働時間等の状況」と照合すると、週労働時間は減少している。有給給休暇の取得率は上昇している。しかし、自殺者のうち勤務問題を原因の一つとする割合は減少しておらず、増加している。

制度の目標の一つである、労働者自身のセルフケアの認識も、医師等の面談実施結果割合からすると、十分とは言えないのではないか。

### 3. 実際にストレスチェックを実施して

自身が勤務する会社の事例を挙げる。全従業員約300人で受検率は約8割、高ストレス者の割合は約10%存在した。医師面談を希望した者はそのうちの1割程度である。

具体的な実施は、生命保険会社が運営する外部機関を利用し、インターネットによるストレスチェック調査票を回答する形で行った。当社事業所のうち、一事業所は50人未満であり、ストレスチェック制度の対象にはならないが、同様に実施した。実施の際、社内では「50人未満の事業所ゆえ産業医を選任しておらず、高ストレス者が存在した場合などの対処を考えれば、法定通り実施しなくてもよいのではないか」という意見が出されたが、他の事業所と同様に実施した。既に3回実施のうち、幸い高ストレス該当労働者はおらず医師等の面談要請は出ていないが、その必要があった場合は、各都道府県にある産業保健センターを利用する方法を想定している。

従業員の結果については実施担当者のみ知らされ、特別な場合を除いては上司や人事にも知らせてはならないことが義務付けられている。しかし、書類の保管義務の実態は産業医等の実施者ではなく、事業者（企業）側に任せられ、その多くは人事や労務の担当部門が保管せざるを得ない。このような状況下で法令のとおり遵守できるだろうか。

第1節に記したストレスチェック制度の法制化の過程で、対象者を産業医選任義務のある50人以上の事業所とした経緯を記したが、セルフケアの促進、メンタルヘルス疾患の予防の観点から、この基準が適正なのかは疑義を持たざるを得ない。

この基準であれば、大手企業の小売やサービス業などの多店舗展開の事業体では、店舗一つ毎が事業所とみなす扱いがなされ、大企業の従業員でありながらこの制度の対象にはならず、ストレスチェックの受検義務はない。その機会がなければ、セルフケアを自覚する機会を逸してしまうことになる。

では、全従業員を対象とする法制にすることは現実的か。ストレスチェック制度を実行する際、社内規程を整備する必要が生じる。また、実施における組織体制や担当の設置、産業医、医師との打合せなどの調整業務が発生する。高ストレス者面談設定

において、その事実を、直属上司を含む周囲には知られずに面談設定を行うことが規定に定められているが、小規模組織において、法令で定めるこれらが遵守できるのか、実施に際して必要な工数を割くことができるのか。

ヒアリングに協力していただいた開業の社会保険労務士の意見として、「コスト面などから困難。現在 50 人未満の事業所（企業）は努力義務であるが、顧問先では、努力義務対象でストレスチェックを実施している企業はない」という。

その他ヒアリングに協力していただいた大企業は、全社で 10 名以上の産業医を選任しているが、産業医によってストレスチェック制度の対応に格差があることを述べていた。法令に定めるとおり適切に対応してくれる産業医もいるが、責任を負うのを恐れてか、高ストレス労働者の産業医面談に、直属の上長の同行を求める産業医がいるという。

そして、産業医との面談日時設定が非常に困難だということも挙げていた。この企業は技術職の社員をメーカー等に派遣する事業を主としているため、欠務調整を派遣先にも連絡しなければならない。勤務終了後に面談する場合、早くても平日 18 時 30 分以降の産業医面談を希望する。しかし、この時間帯では対応されない産業医も多い。この企業に限らず、高ストレス労働者が周囲に知られず医師等の面談に出向くには、就業時間外にならざるを得ないが、時間外での面接指導を行わない産業医がいることを耳にする。

#### 4. ストレスチェック制度の今後

2019 年 4 月から、三六協定における残業時間の上限が設けられた。これを実現するにはかなりの年月を要し、その間、長時間の時間外労働によって過労死に至った例も存在している。ストレスチェック制度は、三六協定の上制限を設けることがままならいなか、そのなかでできることを規定した、とある研究者は説明された。本制度が制定されて施行されたことにより、この制度を請け負うビジネス、業態が誕生し、新たなビジネス分野が誕生したことは、社会的にプラスの効果はあるかもしれない。一方、ストレスチェック実施を義務付けられた使用者側は、費用や人員の配置などの負担を強いられることになった。

効果においては施行年数が浅く十分な蓄積はないが、目的達成のため制度の不都合がある場合は、法改正を求める必要はあろう。ストレスチェック制度が設けられたことで、産業医の在り方が問われる事態にはなった。実際に筆者が在籍していた会社で産業医をお願いした医師は、職場遵守は年に 1 度のみ、その他対応の必要がある場合は、自身のクリニックを休まなければならないため、その診療費保障がなされなければ対応しない、という産業医であった。いわゆる「名ばかり産業医」である。安全衛生等で規定されている産業医の存在、役割は大きく、この制度を契機に産業医の在り方が見直されるようになったことは良い面の一つと言えるのではないかと。

現時点では企業側の負担が大きく、労働者自らが自覚するセルフケアやセルフチェ

ックの認知度合いも十分とは言えない状況であり、仕事を理由とする自殺は減じていない。

以上

※参考文献一覧は報告当日に配布いたします。

## 日本の労働現場において過労死・過労自殺が発生する要因と課題

明治大学大学院経営学研究科、ヴィジョン・ウィズ社労士事務所代表 若田充子

### I. はじめに

「平成30年版過労死等防止対策白書」によると、自殺者数は未だに2万人を超えており、特に、精神障害に係る労災請求は増加の一途を辿っている。

かつて日本は「ジャパン・アズ・ナンバーワン」と言われ、日本型雇用慣行は称賛されていたにも関わらず、何が日本の労働現場を「死ぬまで働かなくてはならない」状態にまでしているのだろうか。

黒田・守屋・今村編(2009)はILOが活動目標の1つにしている「ディーセント・ワーク」を取り挙げ、それを「人間らしく働くこと」として、人事労務管理のあり方について論じている<sup>1</sup>。「人間らしく働くこと」に対して、最も基本的なことが失われているのが現状ということになる。これからは、「人間らしく働くこと」が何よりも大切にされなければならない。本報告では、現在の労働現場において究極のダークサイドである過労死に注目する。まず、過労死が引き起こされる要因を先行研究から確認し、その後、人間らしく働くために必要な課題を考察していく。

### II-1. 過労死の要因に関する先行研究

日本の労働現場で過労死が引き起こされる要因について5人の研究をみる。

- (1) 森岡(2013)：森岡(2013)は、グローバルの進行により世界的な低価格競争、ICT技術の発達に伴う情報化による仕事増大、利便性とスピードを求める消費者志向、政府の規制緩和による低賃金の非正規労働者数の増大、金融化により短期的な株価の変動を見越した労働者の賃金や福利厚生への切り下げを挙げている<sup>2</sup>。
- (2) 今野(2015)：今野(2015)はブラック企業における実態を示している。ブラック企業の最大の特徴は大量募集・大量離職であり、サービス残業を強要し、過酷な競争を強いて従業員を選別し、いらなくなると辞めさせ、必要と判断した社員は使いつぶす<sup>3</sup>。このような会社に入った若者は、自身の思考自体もブラック化していくため、辞めるという正常な判断が出来なくなり過労死に至るとしている<sup>4</sup>。
- (3) 野村(2018)：野村(2018)はブラック企業の定義に当てはまらない企業(=「ブラック・アンド・ホワイト企業」)においても過労死が起こっているが、その原因は、従業員組合<sup>5</sup>の存在感の喪失にあるという<sup>6</sup>。すなわち、下図のように、そもそも会社

<sup>1</sup> 黒田・守屋・今村編(2009)、3ページ。

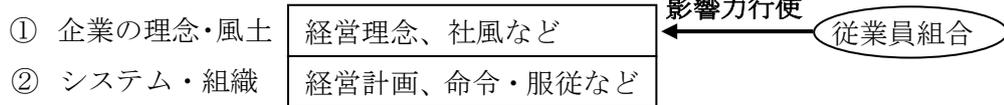
<sup>2</sup> 森岡(2013)、275～287ページ。

<sup>3</sup> 今野(2015)、20～21ページ。

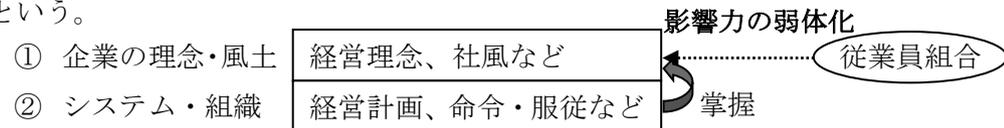
<sup>4</sup> 同上、128～130ページ。

<sup>5</sup> 野村(2018)は、会社から財政的に支援してもらっている状態は会社の一部であるから労働組合ではなく従業員組合であるとしている。

はシステム・組織などの利益組織の土台の上に、経営理念、社風などの理念・風土が構築されていることが前提になっている<sup>7</sup>。



戦後間もなくの頃は、経営民主化を主張していた従業員組合が、会社のシステム・組織（②）に反発し、企業の理念・風土（①）形成に強い影響力を行使していたが、経営民主化後に弱まった。これがブラック・アンド・ホワイト企業の成り立ちであるという。



社員は自分に課せられた仕事に応えなければ、周囲（①）に迷惑がかかり、会社利益（②）にも影響する、と両方からの責めに会い、限界を超えると、過労死・過労自殺が起こるといふ<sup>8</sup>。

（４）川人（2014）：川人（2014）は、過労死問題は、明治時代から昭和初期、長野の製糸工場働く女工においても起こっていたことを指摘している<sup>9</sup>。2014年6月20日に「過労死防止対策推進法」が成立したが、この法律は、会社の責務の明示が薄い。国が法律を作っても、社内において、労働者の人権を守る意識がなければ、過労死はなくなる。労働者の人権が守られる人事労務の仕組みが必要である。

（５）大室(2017)：産業医である大室（2017）は、現代の労働者が置かれている状況は、脳は、20 万年も前からほぼ変化せず、情報だけは莫大に入ってくる状況で、脳自体が慢性的な疲労状態になっていると指摘している。

## II-2 先行研究からわかったこと

以上、5人の先行研究から見えてきた課題を以下にまとめる。

- ・過労死になるほど追い詰められる状況の改善又は抑止は会社内部に見出されなくてはならない。

- ・「思考のブラック化」や「企業の理念・風土」の非健全化をどう食い止めるか

このことにより、過労死・過労自殺防止の課題は、「思考のブラック化」とそれを引き起こす「企業の理念・風土」の非健全化をどう食い止めるか、であると考える。このことは当然、利益組織としてのシステム・組織のありようにも影響するものである。以下では、「思考のブラック化」や「非健全化した企業理念・風土」が転換（好転）した事例を検討する。

## III. 好転事例

A社は、創業が昭和28年、設立が44年の会社で、社員数148名（2019年2月現在）、

<sup>6</sup> 同上、100ページ。

<sup>7</sup> なお、野村によれば経営理念・社風などは「共同体的上部構造」であり、経営計画、命令・服従などは「利益組織的土台」としている。同上、145ページ～146ページ。

<sup>8</sup> 野村（2018）、189～191ページ。

<sup>9</sup> 川人（2014）、138ページ～148ページ

本社工場は、東京ドームのグラウンド面積約3倍分の敷地を持つ。粗大ごみを選別・加工する機械の製造、及びRPF<sup>10</sup>の製造などの一括を行っている。東日本大震災、熊本震災、西日本豪雨災害においても現地でガレキ処理を行い復興に大きく貢献した。この会社について、野村（2018）のフレームワークを参考に転換の様子を現わすこととする。なお、聞き取り調査は、現地の同社屋にて、社長A氏、人事担当B氏へのヒアリングによる調査として行った（2019年2月6日）。検討の結果、同社の社風、組織、システムを含む各種の変化が次の形で転換を起こしたことが明らかとなった。

### （1） 転換前

① 理念・風土：ワンマン社長（あれやれ、これやれ、あれ足りん、これ足りん） 社員は会社の歯車。仕事に適していない社員は辞めてもらうしかない。
② システム・組織：やらされ感で成果（パフォーマンス）が上がらない。 整理整頓が行き届いていない社内。職場の改善どころではない。 業績の悪化。不具合の手直して2億～3億の支出



倒産の危機 （2004年頃）

### （2） 転換後

① 理念・風土：社長の開かれた関わりの出現（社員への積極的な声かけ） ↑倒産危機に直面しメンタルトレーニング（「感謝」を深める <sup>11</sup> ）の取組 お互いを尊重し合う風土の現成。 仕事に適さない社員は、上司間で相談し、適切な配置に
② システム・組織：自発的な工場内の清掃（美しく能率的な工場）。自発的なQC活動（改善）無事故1000日完遂（現在1500日を目標にしている）。 不具合ゼロ

### （3） 小括

以上から次のことがみえてきた。ここで、A社の転換は、指令の在り方、人事の在り方、現場の清掃のありかた、自発的改善運動、事故の低減、業績の飛躍的回復等多岐にわたっている。これらの諸点の変化が企業活動の目的にとってより調和的であることから「好転」と捉えられるだろう。

転換の前には、過労死こそ出さなかったが、従業員が社長や幹部に相談することの多大なストレス（相談しても怒鳴られ、離職を覚悟）があり、実際に、職場は怒鳴り声があるなど緊張感に満ちた場であり、「追い詰められた人」が多数いたと見受けられる。実際に離職者が多い状況であった。

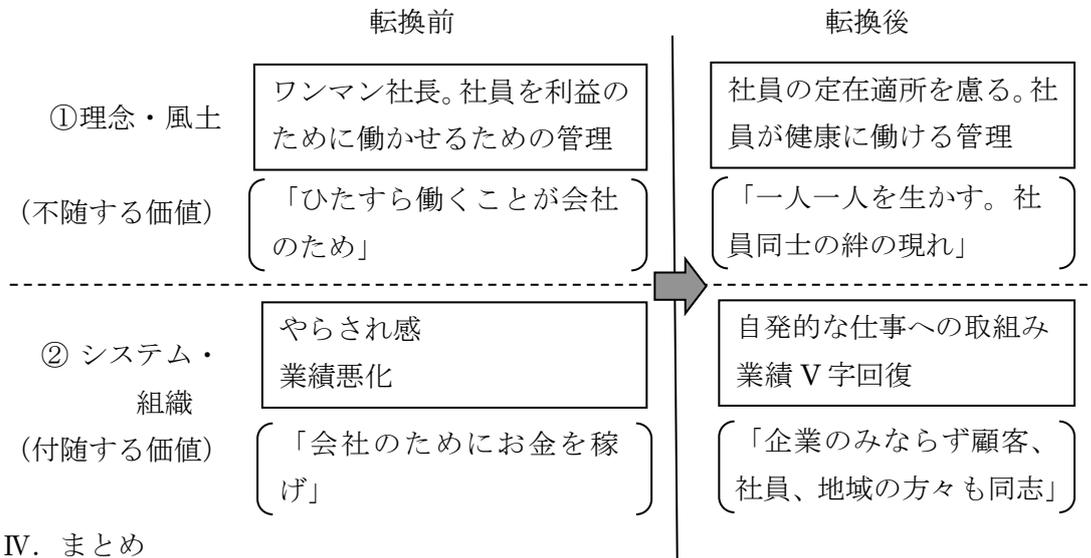
会社の好転のスタートポイントに関する事として、⑤社長の社員に対する捉え方と扱い方が大きく変化したこと（歯車から、ともに会社を支える人へ）、⑥幹部において、幹

<sup>10</sup> refuse paper and plastic fuel—主に産業廃棄物の中のプラスチックと、リサイクルが困難な、加工された古紙を原料にしてつくられる高カロリー固形燃料。発電用の燃料などに使用される。「大辞林 第三版」

<sup>11</sup> 高橋佳子著『祈りのみち』の『稲穂の心』を育む祈り」という箇所を400日書写した。これにより、社長の中で、「会社は一人ではできない、仲間がいるから大きな仕事ができる」と周囲への感謝・恩恵の思いが生まれ、社員一人一人をかけがえのない存在として見るようになったという。

部相互での信頼感と会社をよくすることへの「確信」が生まれたこと（それによって、会社が良くなるために、また従業員が「生かされる」ことのために、縦割りを超えて率直に話し合える風土がうまれたこと）が、大きかったと捉えられる。

なお、今後の展望とも関わるが、ここでみられた会社の好転の前後では、①企業の理念・風土および②システム・組織に付随する価値や感覚が下記の形で変化してきていることもみられることも示しておきたい。（カッコ内は、ヒアリング時に伺った言葉）。



#### IV. まとめ

本研究は、これまでの諸研究を踏まえて、「思考のブラック化」とそれを引き起こす「企業の理念・風土」の非健全化をどう食い止めるか、という課題を掲げた。そして、事例の検討を通じて、「企業の理念・風土」の非健全化が食い止められたことを見て、それが食い止められたことのスタートポイントが確認された。

ここで、今後の展望をも含めて、「好転のための人事労務」の観点から次のことを付言したい。

この事例におけるキーワードの一つは、「社員を人間として尊重する意識」であると言える。このことをベースに人事労務の仕組みのあり方を考えることで、「人間らしく働ける人事労務の仕組み」ができるのではないかと考える。人生の多くの時間が費やされる職場が、そのような人間味溢れた風土になれば、そこで働く方々の中から自ずから意欲、可能性が沸き上がり、活気に満ちることになるだろう。本報告は、未だ研究途上のものである。風土の転換が「倒産の危機」が契機になっているが、野村が提起した「組合の影響」ではなかった。明らかに「危機」が社長の行動様式を変化させたのである。特殊な事例かもしれないが、人事労務の改善の方途を更に追究していきたい。

#### <参考文献>

大室正志(2017)『産業医が見る過労自殺企業の内側』集英社新書。

加藤敏 (2013)『職場結合性うつ病』金原出版株式会社。

川人博 (2014)『過労自殺』岩波新書。

黒田兼一、守屋貴司、今村寛治編 (2009)『人間らしい「働き方」・「働かせ方」』ミネルヴァ書房。

厚生労働省編（2017）『平成 30 年版過労死等防止対策白書』厚生労働省。  
今野晴貴(2015)『ブラック企業 2 「虐待型管理」の真相』文春新書。  
高橋佳子（2008）『新祈りのみち』三宝出版。  
野村正實(2018)『「優良企業」でなぜ過労死・過労自殺が？』ミネルヴァ書房。  
森岡孝二(2013)『過労死は何を告発しているのか』岩波現代文庫。

以上

## 「過労死ゼロの社会を —高橋まつりはなぜなくなったのか」

高橋 幸美 過労死防止全国センター会員

私は2016年9月、娘の遺影を持ち実名を公表しました。

実名公表のあと、「高橋まつり」というワードは、大きな社会現象ともいえるほどのニュースになりました。

その中で、2017年に川人先生と共同執筆した本に娘の人生を書きました。この本をもとに、娘のSOSを受けていた私はなぜ娘を助けることができなかったのか当時を振り返り、私は娘を助けることが出来たのかを考えたと思います。またインターネットで情報を得ることができる現在でも過酷な労働環境に陥ってしまう状況を考えていると思います。

### 1. 生前の娘のSOSの数々

娘が私に話していた就職活動の様子から、入社後までの労働状況を振り返ります。さらに娘のスマートフォンに残された同僚とのメール、インターネットでのSNSの記録などから、電通の長時間労働と、残業隠しとハラスメント、異常な上下関係と、非常識な社風に娘が追い込まれていった様子の記録を振り返ります。

娘と私は、就職活動の時点から、電通での大嶋さんの過労死について調べて知っていました。娘は学生時代から労働局の労働条件相談ホットラインがあることを知っていました。残業が月100時間を超えると疾患の危険性が高まることも知っていました。過労死等防止対策推進全国センターのストップ過労死のブログの大嶋さんの事例を見て、自分が「これと全く同じです」と書いていました。

私はなぜ娘を助けられなかったのか？ 私はどうすれば良かったのか？ 助けることができるタイミングはあったのか？ 振り返りたいと思います。

### 2. 過労死は自己責任ではない

1991年に大嶋一郎さんを過労自殺に追い込んだ電通は、2015年に高橋まつりも死に追い込みました。電通は2000年の最高裁の判決の後、入退室管理のためのフラッパーゲートを作って社員の労働時間の管理をするなど、数々の労働環境の改革を始めたはずでした。しかし、反省と労働改革を誓ったにもかかわらず過労死の原因である長時間労働とハラスメント、そして異常な電通マンの社風と意識は変わりませんでした。

これは川人先生が本の第1章に書かれている通りです。

過労死・過労自殺は、社員の自己責任ではありません。労働環境の改善もパワハラへの取り組みもなく、そのまま長年放置し続けた全責任は会社にあります。

社員の命と健康を守る義務があります。安全配慮義務があります。違法を続けモラルを守らない会社を許さない社会にして欲しいと思います。

### 3. SNSに救いを求める若者たち

高橋まつりと大嶋さんが生きた時代は何が違っていたのかを考えます。

娘の過労自殺は、電通の最高裁の判決と過労死遺族の取組によって過労死防止法の制定後に起きたことです。女性であることやツイッターで会社の状況を書き残していたことにより、世間で大きく取り上げられることになりました。ツイッターの言葉は、「とても他人事とは思えない」という多くの若者の共感を呼びました。長時間会社で勤務している人は、新聞を読む暇もテレビのニュースを見る暇もありません。また、新聞もテレビも見ないで、ニュースはネットの情報のみという世代も増えています。インターネットに「ブラック企業ランキング」と入力すると就職してはいけない企業が毎年更新され掲載されていて沢山の情報を得ることができます。SNSに悩みを投稿すると、そこに多くのアドバイスが書きこまれて、実際に救われている人がいます。私もツイッターで若い人から助けを求められることがあります。若い世代に自分の身を守る方法を発信する一例を紹介します。

### 4.さいごに

娘だけではなく、多くの人が仕事が原因で亡くなっています。

みんな同じように責任感を持って真面目に頑張っていたのに、突然いのちを失っています。「このままだと死んでしまう」とまで言いながら働き続けて、亡くなった方もいます。娘も同じでした。SOSを発しても、家族は助けることはできませんでした。残された家族は、「どうして助けられなかったのか？」と自責の念に苛まれながら苦みます。

どうすれば私は娘を助けることが出来たのでしょうか。以前なら「親が会社に乗りにこんで、子供の仕事に対して意義を訴えるなんて過保護な親だ」と言われたでしょう。「電通ほどの非常識な会社を親がなぜ辞めさせなかったのか」と意見を私に投げる人がいました。実際、私は娘の行動を信じて、見守ることしかできませんでした。SOSを出している人に、第三者に出来ることはできるでしょうか。アドバイスしたり、励ましたりはできますが、本当に手遅れになる前に助けることはできるのでしょうか。すでに、うつを発症していて、元気そうに見えてもいつ死を選んでもおかしくない状態かもしれません。本人は視野狭窄に陥っていたら家族さえも助けることはできません。

娘の過労死は特別なことではなく同じ状況に置かれたら誰もが過労死の危険があります。最後に自分の身を守るのは自分しかいません。同時に職場の責任と行政の姿勢も問い、発信し続けていきたいと思っています。

人が生みだしている過労死を人がやめる。

今後も、過労死で亡くなった人の無念を知る私たちにできることを、一步一步あきらめないで取組みたいと思います。

## 過労死遺族に課せられた労災認定の壁

### 第1章 過労死遺族に課せられた労災認定の壁

吉田典子 愛知はたらくもののいのちと健康を守るセンター

#### 鈴木陽介 経緯

- 2010年 4月 1日 中部電力株式会社に入社
- 2010年10月28日 三井住友金属に再調査 中間報告
- 2010年10月29日 出社せず
- 2010年10月30日 早朝（推定）亡くなる
- 2013年 8月29日 津労働基準監督署長に対して労災申請
- 2014年 9月26日 不支給処分
- 2014年11月27日 三重県労働者災害補償保険審査官に対して審査請求
- 2015年12月18日 中部電力に対して民事調停申立  
(損害賠償、ノート型パソコン・外付けハードディスク・USBメモリーの引き渡し、労災の調査への協力を求める)
- 2016年 3月31日 審査請求棄却決定
- 2016年 4月18日 労働保険審査会に対して再審査請求  
民事調停取り下げ（三重労働者災害補償保険審査官の決定があったこと、相手方代理人から申立代理人に対し、調停に応ずる意向がない旨の電話があったことを理由とする）
- 2017年 3月 8日 再審査請求棄却決定
- 2017年 6月15日 不支給処分取消訴訟の提起

#### I ある日突然に

NHKニュース

#### II いろいろな壁

- 1 家族の非協力
- 2 会社は労働状況の証拠隠滅
  - ア 寮の部屋にあった個人所有ノートPC・外付けハードディスク2台がない
  - イ 個人所有の携帯電話は半分に折られ破損・会社の携帯電話はそのまま
- 3 会社関係者との面談は途中で一方的に打ち切られる
- 4 会社は同期入社社員たちとの面談の機会を作ってくれなかった
- 5 会社で何があったのか？遺族は悲しみのどん底
- 6 世間の偏見
- 7 立証責任は遺族にある
  - ア 資料は全て会社が握っている

- イ 遺族は証拠入手が困難 ⇒ 立証困難
- ウ 労基署は中立ではなく企業側
- 8 精神疾患の労災認定基準は高い
  - ア 遺書はない ⇒ 警察では事件性なし ⇒ 仕事が原因とならない
  - イ 残業時間月100時間以上の壁
  - ウ 平均的労働者論にたつ認定基準
  - エ 意見書を書いてもらえる精神科医が少ない

### III 悲しみの中から行動へ

家族(息子)が亡くなった。何があったのか明らかにしたい。できることをひとつずつ。

- 1 とにかく会社で何があったのか知りたかった。しかし、何もできない。
- 2 労災制度があることを知らない
- 3 社会システムに問題。労災請求を申請するにもいくつもの壁。
  - ア **立証責任は遺族にある**
  - イ 何があったのか調べる方法がない
  - ウ 落ち込んでる暇はないが何も手につかない
  - エ 自死に対する世の中の偏見
- 4 愛知働くもののいのちと健康を守るセンターへ連絡
  - ア 何もしないでは後悔する。何もしないではいけない！
  - イ 三重県に働くもののいのちと健康を守るセンターがなかった
  - ウ 高校同級生とのつながり
  - エ 愛知働くもののいのちと健康を守るセンター(略称 愛知健康センター)へ電話。
  - オ 中部電力人権裁判や労災認定裁判を闘った中部電力OBの人たちとのつながり  
→支援の広がり
- 5 行動から学んだこと
  - ア 働くもののいのちと健康を守る全国センター主催 労働安全衛生中央学校
  - イ WHO報告書「自殺を予防する」 連続学習会
  - ウ 産業カウンセラー
  - エ 心理相談担当者
  - オ 労働局との懇談会

### IV まとめ 遺族としての実感

- 1 労災認定申請、時効の問題、遺族に立証責任があるという問題
- 2 事後対応(ポストベンション)の体制が不十分
  - ア 相談窓口
  - イ 相談機関は、遺族へ寄り添い丁寧な対応が必要
  - ウ 労基署は相談機関に決まっていなくてない
  - エ 労災認定申請の知識の不足
  - オ 労災申請が困難

## 第2章 過労死防止大綱にもとづいた事後対策の必要性

鈴木利往 愛知働くもののいのちと健康を守るセンター  
高垣英明 同上 産業カウンセラー

### I 2つの事後対応のマニュアル

- 1 中央労働災害防止協会「職場における自殺の予防と対応」改訂 第5版 2010年  
資料1 心理的サポートのみ
- 2 「自死遺族等を支えるために ～総合的支援の手引」について 2018年11月  
ア 法的情報提供が重要  
イ 職場における自殺の事後対応(資料2)と、学校における事後対応
  - ① 文字数の違い 478文字(職場) 2451文字(学校)
  - ② 指針レベルの法的枠組みの違い 1件(職場) 3件(学校)
    - 「職場における自殺の予防と対応」改訂 第5版 (2010年)
    - 「子供の自殺が起きたときの背景調査の指針 [改訂版]」(2014年)
    - 「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」(2017年)
    - 「子どもの自殺が起きたときの緊急対応の手引き」(2010年)

### II 愛知健康センターの行った活動から

- 1 事務局での連続学習会 WHO 報告書「自殺を予防する―世界の優先課題」
- 2 労働局との懇談会  
ア 100人-200人-2000人-20000人 資料3.4  
⇒⇒⇒ 過労死防止大綱(改訂) 資料5  
「詳細な統計がないこともあり、分析が十分とはいえない」  
労災制度が知られていない、信頼されていない。  
イ 労働者の心の健康の保持増進のための指針について  
「一次予防(快適職場づくり)、二次予防(病気にならない予防)、三次予防(病気になったときの復職支援)とあるが、もし不幸なことに無くなったらどうするのか。こころの健康づくり指針の改正を」と要求。⇒⇒⇒「総合的支援の手引」資料2

### III まとめ

- 1 過労死防止大綱に基づく事後対応の整備が必要  
ア 遺族に対して、心理的サポートが必要  
イ 法的情報提供が必要(相談窓口の確保)  
ウ 立証責任の問題、証拠の早期収集のための法的枠組みの整備  
(労基署の警察機能の活用、第三者委員会など)
- 2 労働局と継続的に懇談などを設定

**資料1 中央労働災害防止協会「職場における自殺の予防と対応」改訂 第5版 (目次より)**

第6章 自殺後に遺された人への対応

1. 自殺のポストペンション(事後対応) .....	43
2. 職場でのポストペンションの原則.....	43
(1) 関係者の反応が把握できる人数で集まる.....	44
(中略)	
(6) 自殺にとくに影響を受ける可能性のある人に対して積極的に働きかける.....	46
(7) その他.....	46
3. 遺族への対応.....	47
(1) 誠心誠意対応する.....	47
(2) 心身両面のケアが必要.....	47
(3) 日常生活の手続きを助ける.....	48
(4) 故人をいつまでも忘れないことを伝える.....	48

**資料2 「自死遺族等を支えるために ～総合的支援の手引」**

3-3-2. 早期の証拠集めが大切(「自死遺族等を支えるために ～総合的支援の手引」より)

業務に関連した心理的負荷を裏付ける証拠は、会社側にあるものが多いといえます。しかし、会社側にある証拠は、時間の経過と共に散逸・消滅したり、悪質な場合だと破棄・改ざんされたりする場合があります。そこで、裁判所を通じ、会社側にある証拠を収集する証拠保全という手続きを利用することが考えられます。過労自殺を疑った場合、まず、過労自殺について十分な経験のある弁護士に相談し、早期に証拠を収集することがとても大切だといえます。

**労働局へ提出した資料**

**資料3 勤務に関わる自殺について(2017年)** (2018年過労死等防止対策白書)

労災として認定された自殺件数	98件
労災として請求した自殺件数	221件
勤務にかかわる自殺者として警察庁が認めた自殺者	1991人
	21321人

**資料4 過労死等労災申請について(2017年)** (2018年過労死等防止対策白書)

労災認定された脳血管疾患・心臓疾患による死者件数	92件
労災申請した脳血管疾患・心臓疾患による死者件数	241件
	(2015年人口動態職業・産業別統計の概況より)
死亡時に有職者であった脳血管疾患・心臓疾患(高血圧を除く)による死者	24772人
(死亡時に有職者であった脳血管疾患による死者)	9330人
(死亡時に有職者であった心臓疾患(高血圧を除く)による死者)	15442人

**資料5 過労死等の防止のための対策に関する大綱(改訂) 平成30年7月24日**

第1 はじめに

2 現状と課題

(8) 課題

被雇用者・勤め人の自殺者のうち勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は、精神障害により死亡したとする労災請求件数と大きな差があり、これらの差の部分について、遺族等が労災請求をためらっているという意見もあるが、詳細な統計がないこともあり、分析が十分とはいえない。

分科会「24時間営業と『夜休む権利』——コンビニを中心に」を持つにあたって

司会 北健一（ジャーナリスト）

「24時間営業と『夜休む権利』——コンビニを中心に」をテーマにした第6分科会は、第5回過労死防止学会開催が迫るなか、急きょ設定された。分科会開催に携わった一人として、開催に至った経過と分科会で深めたい問題意識を紹介したい。

(1) 24時間社会の象徴

この国が24時間社会になって久しいが、その象徴の一つが、全国に5万5831店展開するコンビニエンスストアだろう（数字は2019年3月度、日本フランチャイズチェーン協会調べ）。「開いて良かった」のCMが語るように、コンビニの大半が24時間営業だ。

コンビニ加盟店オーナーは、フランチャイズ契約上は「独立事業主」とされ、雇用労働者ではない。そのため、労災保険に入れず、厚生労働省の労災統計ではカウントされないが、過労の結果命を落とされたという意味での過労死ではないか、と思える事例に、コンビニ問題の取材を続けるなかで何度か出会った。コンビニ加盟店ユニオンとご一緒に『コンビニオーナーになってはいけない』（旬報社）を発行する際には、セブンイレブンの加盟店オーナーらが加入するセブンイレブン共済の支給実績を示す資料を入手した。社会保険労務士で過労死問題にも詳しい飯塚盛康さんに分析していただくと、在職死亡の率の、尋常でない高さがわかった（78ページ参照）。

(2) 2つのセブンイレブンの事例から

コンビニをめぐる解決すべき課題は複雑に絡み合っているが、オーナーや家族の権利という面から考えた場合、「過労死防止」（長時間過重労働の防止、安全衛生の確保）というアプローチも必要ではないか。そう考えていた矢先だった。東大阪市のセブンイレブン・オーナー、松本実敏さんが24時間営業を自主判断でやめ、時短営業に踏み切ったという報に接したのは（19年2月1日から、午前1～6時を閉店する19時間営業に）。

一緒に店に立ってきた妻が2018年に病死し、学生アルバイトの卒業などでスタッフが大量に辞め、本部に助けを求めても突き放された揚げ句の判断で、このままでは自分も倒れかねないと追い詰められていた。

3月には、東京都中央区のセブンイレブン・オーナー、齋藤敏雄さんが失踪するという事件があった。きっかけは、本部社員から「3月いっぱいでの閉店」を通告されたこと。死に場所を求めて北海道をさまよひ、旭川警察署に保護された。齋藤さんのお店は、ドミナント（加盟チェーンによる近隣への新規出店）に遭って日販が100万円から50万円へと半減、アルバイトも近隣の店で取り合いになった。敏雄さんと長男は夜で、妻の政代さんは昼に店に立ち、夕方、期限切れで廃棄する弁当をバックヤードで家族一緒に食べた。14年9月、大学進学をあきらめた長男は、店での夜勤の後、自死した。享年19歳。

セブンイレブン、ファミリーマートのオーナーらが結成したコンビニ加盟店ユニオンが本部各社との団体交渉を求めた事件で、ファミマは都労委に、オーナーとアルバイトの就労時間を示す資料を出した。就労時間から、所定労働時間の160時間（週40時間×4）を

引くと、月 100 時間を超えるオーナーがめずらしくない。

### (3) ロイホは夜閉め利益が増えた

コンビニオーナーの働き方に長時間労働が蔓延していることは疑う余地もないが、彼、彼女らに追い打ちをかけるのが夜勤だろう。

24 時間営業を本部から強要されているため、たとえアルバイトが集まらずシフトが埋まらなくても、夜勤の人が突然休んでも、店は閉められない。18 年 2 月の福井豪雪では、アルバイトが出勤できず、商品の配送も止まりお客も来ないなか、店を閉める許可を得られなかったため、オーナー夫妻は雪をかきながら店を守り続けた。妻が過労で倒れ救急車で運ばれる際も、オーナーは同行できず、店に残った（その後、本部が謝罪）。

働き方改革関連法を見渡しても、労働「時間」の規制はあるが、夜働かせることの規制は見当たらない。勤務間インターバル制度の条文にも「時刻」については書かれていない。

だが、働き方改革のなか、24 時間営業を縮小したり中止する会社も出てきた。ロイヤルホストなどファミリーレストランや牛丼チェーンなどファストフードが有名で、たとえばロイヤルホストは、浮いた人手を忙しい時間帯に投入し、ひと手間かけた料理やきめ細かいサービスで他店と差別化し、利益増にも成功したという。前述した松本さんのセブンイレブンも、時短営業によって深夜時間帯の件費が浮くなどし、2~3 月の利益は前年同期比で 10 万円以上増えた（『労働情報』19 年 5 月号 6 ページ、園田昌也氏のレポート）。

コンビニの場合には、損益分岐点売上高が加盟店と本部とで乖離し、深夜時間帯は多くの場合「お店には赤字、本部には黒字」となっていることが、本部が時短営業を認めたがらない一因とみられるが、少なくとも現場にとっては、24 時間営業は経済合理性がない。まして担い手の健康を損ない、いのちを削っているのなら、見直しは急務のはずだ。

### (4) 労働規制に「時刻」概念を

そこで当分科会では、当事者と専門家の話からコンビニで起きていることを共有しつつ、過労死防止には、労働「時間」だけでなく、「夜休む権利の確立と労働『時刻』規制」を考える必要があるのではないか、というアジェンダセッティング（議題設定）をめざしたい。

ローソンの竹増貞信社長は、24 時間について「業界全体でやめるのは『あり』だが、ローソンだけがやめると昼間の売り上げにも響くだろう」と率直に語っている（『日経ビジネス』17 年 10 月 30 日号「特集 コンビニ大試練」）。厳しい競争の下、個社の努力だけでは限界があるということだろう。ならば国が動き、社会的ルールで規制すべきではないか。

ほんとうは夜閉められるのに、売上や利益のため、24 時間営業に拘る業態は少なくない。分科会で報告いただく労働科学研究所の佐々木司さんは「夜間に眠って昼間に働くのが、ヒトの生理機構の原則です」とし、「人間は……時刻的存在である」とも言っている（『安全な医療のための「働き方改革」』岩波ブックレット、46~48 ページ）。人が時刻的存在なら、その働き方を律するルールにも「時刻」概念が外せないはずだ。

「雇用によらない働き方」や、どこまでも便利を求めがちな消費者の理解にも関わるコンビニの現状と課題を共有することを通じて、当分科会での討論を、従来、労働法や労働政策のなかであまり顧みられなかった労働「時刻」、「夜休む権利」を、働くルール、労働時間規制をめぐる重要な論点（アジェンダ）とする第一歩としたい。

## 24時間営業中止に踏み切った経験から

松本実敏 セブンイレブン東大阪南上小阪店オーナー

今回、過労死防止学会にて、私にこのような発表の場を与えてくださいましたこと、誠にありがとうございます。私は、セブンイレブン東大阪南上小阪店の松本実敏と申します。世間を大変お騒がせしている張本人でございます。誠に申し訳なく思っております。ただ多くの世論やマスコミの方々が、大騒ぎして下さっているからこそ、今のコンビニの24時間営業という物が、どのようにしてできあがり、どれほど、オーナーさん又はその家族の人たちに、肉体的にも精神的にも負担をかけ、命まで脅かすような、過労死寸前の状態になっているのかが、世間の人たちにも理解されるようになってきたのだと思います。とりわけ、今までまったくと言っていいほど、加盟店側の言い分を聞こうとしなかった、大企業側の立場に立った国の役人たちにも、コンビニという業態がどれだけ過酷で逃げ場のない状態に置かれているのかということが、少しずつでもわかるようになってきたのだと思います。しかしながら、残念なことに、まだ本部の役員たちには、理解ができてないような気がします。

### (1)「夜は閉めたい」と考えたわけ

さて、本題に入りますが、私がなぜ、セブンイレブンという大企業を相手に、たくさんの人たちの反対を押し切ってでも、時短に踏み切ったかということをお話ししたいと思います。

夜を閉めようと思いついたのはオープンしてから4年たった、いまから3年前くらいからでした。

毎年のように最低賃金は上がる、良くやってくれるスタッフに昇給をしてあげても最低賃金がすぐに追いついてくる。又上げる、又追い付く。この繰り返しでどんどん、深みにはまっておりました。夜の時給は普段の1.25倍、どんどん利益を圧迫してくるようになりました。深夜は、私の目も届かず、いい加減な仕事をするスタッフも増えてきました。今の時代の、問題になっているバイトテロも、ほとんどが深夜帯の出来事です。辞められたら即困ってしまう、そんな人に対しても注意ができない等、こちらの弱みに付け込んで、首になっても、どこでも働くところはあると思っての行動だと思っています。

そんな社会情勢にしてしまったのも、数を作れば本部は儲かるということだけを理由に、後先を考えずに店を作り続けてきたコンビニ業界の責任は大きいと思っております。その頃私の店でも、ちょっと注意したりすると急に来なくなったり、すぐに辞めてしまったりとかで、いつもシフトはひやひやものでした。

とくに深夜帯のシフトにはいつも泣かされていました。朝の8時から晩の8時まで働いて、やっと家に帰ったと思ったら、夜10時からのシフトが来ない。急ぎよ、夜の10時から次の朝の6時までのシフトに入ります。今度は、そのまま又、8時から夜の8時まで、その日の分の仕事があります。1日で22時間の仕事とか、何回もありました。

体はもうガタガタでした。しかし 24 時間開けておかないといけないので、仕方ありませんでした。次の日の夜のシフトが、来ることだけを祈りました。よくそのころ、過労で倒れなかったな一って今になったら思います。今では時短に踏み切ったおかげで、そんな心配はまったくなくなりました。閉めている間は、ぐっすり眠れるようになりました。そのころです。妻であったマネージャーとも、24 時間営業について、理にかなってないこと、「やっぱり、夜は人間は寝るもんだよね。24 時間営業をするようになってから、世の中が、おかしくなってきた様な気がするよね。人間我慢するっていうことも必要だよ」と言ってよく話し合ったものでした。

## (2) まさか「一揆」の張本人に

それに加えて、夜の売り上げに対して、かかる人件費が高すぎる、その人件費を本部は一切払わない。売り上げだけ吸い上げて人件費はすべてオーナー負担。こんな理に合わないことがまかり通るのかと、本部に対する不信感が膨らんでいきました。そのころから本部に、何回も夜を閉めたいことを伝えつづけてきましたが、一向に聞こうとはしませんでした。

そんな時に店の近くのお他チェーンの店がつぶれました。本部社員が来て、「オーナーさん、やりましたね。ひとつ潰しましたね」と言ってきました。「いやー、うちのせいやったらいややなー」て言うと、「それでいいんです、もっと潰していきましょう」と言われました。そうじゃなくて、「みんなで一緒にやっとうとうとは思えんか。そんなことしてたら、何時か自分たちが潰されるわ」と言い合いになりました。さらに不信感が募りました。

決定的だったのは、去年の 2 月に福井の豪雪の自然災害の時に、スタッフが店に来れなくて、オーナーさんと奥さんだけで 50 時間店で働きつづけて、それでも店を閉めてはいけなと言われ、奥さんが救急車で運ばれても、店が閉められなくて、オーナーさんが病院にも行けなかった、というニュースが流されました。本当にこの企業の理不尽さが嫌になってきました。本部の者に、「そんなことをしていたら、何時かどこかで、百姓一揆が起きるわ」で警告したんですが、まさか自分が、その張本人になるとは、思ってもいませんでした。「あれには、いろいろ裏があるんですよ。こちらが悪くはないんです」と本部社員は言っていました。今、そのオーナーさんと交流があるので、やっぱりすべて本部側が悪く、役員が誤りに来たということを知りました。口先だけでその場をごまかす、未だによくやる本部の常套手段です。

まあ、それでもマネージャーもいたし、ぎりぎりでも何とか回っていたので、不満に思いつつも 24 時間営業を頑張つて続けてきました。しかし去年の 5 月に妻であるマネージャーが他界し、バイトスタッフの卒業とか、辞める人が相次ぎ、今年 1 月にはもうどうすることもできなくなり、このままでいくと、過労で倒れるか、夜を閉めるしか方法がなくなりました。もう自分が 22 時間、シフトに入っても回らなくなりました。相当迷った挙句、夜閉めることを決心しました。本部に言っても許してくれないので、強行しますと伝えました。そこから契約解除だの違約金だのと、世間を騒がすことになりましたが、かろうじて過労死だけは免れました。

### (3) 私ひとりの問題ではない

最初は自分の店を何とか回していくためと、過労で倒れないために、決心して始めたことでしたが、日本全国から励ましの手紙や電話を頂いて、24時間営業をすることにあって、もっとひどい状況を強いられている事実があること、オーナーさんやその家族の人たちが、命をも取られ、又、取られようとしていること、配送業者も休みがなく亡くなった方がいるということ、セブンの下請け業者で圧力が凄いこと、辞めるといって違約金を請求されること、コンビニ業界だけでなく他の業種の下請けの人が、上からかなりの圧力をかけられ仕事を強いられていることなどなど、たくさんの情報が私のもとに入ってくるようになりました。

もうこれは、私ひとりの問題ではない。又、コンビニ業界だけの問題でもない。日本経済の問題でもあるということを感じるようになりました。もう自分の店だけが、時短を許されるとか、契約解除はないとか、違約金は発生しないとか、そういう問題ではないと確信しました。そして、これからのコンビニの形態を変えれば、今後日本からコンビニがなくなってしまうということもあり得るのではないかと、考えるようになりました。今では、大きな世論や、マスコミの方たちが応援して下さることによって、公正取引委員会や経済産業省などが少しずつ動き出そうとしてくれています。

にもかかわらず、まだまだ本部の役員たちは、今の危機感をまったくといっていいほど、感じておりません。「我々は永遠に伸び続けることができる企業である」などと、社員に向けて発している文書を見ても想像ができます。岐路に立たされている今の現状にあっても、ただこのようなことを言い続けて、本部社員に圧力をかけ、騙し続ける今の役員たちが、大企業の手を持つて、加盟店を脅し圧力をかけるだけで、自分たちの力では何の解決もできないということが分かってきました。

### (4) 利益を呑み込む大企業

政界では、国のトップである大臣の信じられないような湿原の嵐。その任命責任がある首相は、自分に任命の責任があると言いながら、まったく責任を取ろうとはしない。働き方改革といっても、大企業の一部だけのもので、本当に改革のいるところには、まったく届いていない。自分たちの置かれている上は見えても、下はまったく見えない。いやもはや、大企業の改革にもなっていない。最低賃金を上げさえすれば経済はよくなると思っている幼稚さ。政治界でも経済界でも、そのトップといわれるものは、口先だけ、表面だけを飾って、まったく中身のない意見をひょうひょうと述べるだけで、本当の意味での中身のある解決は、何もできない。それが今の日本のトップの姿であると、私は思います。本当に人材不足とは、コンビニのスタッフがいないということよりも、政界、経済界のトップに本当の人材が不足しているということではないでしょうか。

歴史を顧みても、下に理不尽を強いて力で抑え込み、自分たちだけが良い思いをしている、団体、国家、組織、企業が、未だかつて長続きをしている事例はたった一つもありません。必ず淘汰されていきます。歴史は私たちに真実を教えてくれていると思います。これからは、なににファースト等と言って自分たちだけのことを考えているものはどんどん淘汰されていくでしょう。

話は変わりますが、「死海」とは、アラビア半島北西部にあり海拔-418mと地表ではも

っとも低い場所であり、どんな生物も生きることができない湖です。死んだ海です。いろんな方面から川が流れ込み吸収するだけの湖です。そこから流れ出ることはありません。それによって、死んだ海ができあがるのです。自分だけが儲けてどんどんお金を吸い上げ、他に分け与えることを知らない企業も、政治も、まったくこれと同じです。死んだ企業です。死んだ政治です。

#### (5) 新時代のコンビニ

大自然は、われわれに、真理を教えてくれるような気がします。以上のような考えから、これからの社会は、自分たちのことだけではなく、他の人のことを考えて、社会に本当の意味で貢献できるようなコンビニ業態にならなければ、淘汰されてしまうと確信します。ある企業がロイヤリティの配分まで検討することを発表しましたが、自分たちのことだけでなく、加盟店の立場にも立って、口先だけのインフラではなく、本当の意味の社会への貢献を考えることができる、そういう企業が今後は、残っていける企業だと私は思っています。

そんな新しく改革された新時代のコンビニ。そのコンビニが、次のこの令和の時代に残るように、私は、声をあげ、疲弊しきった加盟店オーナーさんたちが、本部からの圧力から放たれ、24時間営業を無理強いされ、過労死レベルの労働を課されることなく、活力を取り戻し、本当の意味での社会に貢献できるような、新しいコンビニ業態をつくっていけるように。オーナーさんたちと手を取り合い、本部を説得し続け、今後も、頑張っていきたいと思っております。ありがとうございました。

## 過労で倒れた父からコンビニをひきついて

コンビニ加盟店ユニオン副執行委員長 高橋 義隆

みなさんこんにちは、コンビニ加盟店ユニオンの高橋と申します。

コンビニ運営に携わり23年が過ぎました。もともと両親が24年前に地域のファミリーマート本部（エリアフランチャイズ制）と事業主契約をしました。運営7ヶ月目の深夜シフト中、父が脳溢血で倒れそのまま亡くなりました。42歳でした。当時母は41歳。長男の私が17歳・次男が15歳・長女は8歳でした。4600万円の事業融資を受け、不安の中希望を持ち、酒屋から転身したばかりでした。その後、母と二人三脚で運営を続けておりましたが、母も6年前に血液の病気を発症し亡くなってしまいました。父が亡くなってからの母はと言うと、おおよそ15年間毎年4000時間近く仕事をこなし、子育てもし、まさしく自分の人生をなげうって身を粉に働いておりました。

### (1) 過労の背景に「利益配分」の問題

我々コンビニ加盟店は、現在の契約で利益を出すには人件費を極度に抑える、または、商品廃棄を抑えるしかすべがありません。しかし、コンビニ本部は品揃えの徹底を指導するので、本部の助言を聞くのであれば、人件費を抑えることしか利益ねん出が叶いません。昨今、コンビニ問題において時間短縮営業への転換若しくは選択制が世論を巻き込んで社会問題へと発展しておりますが、我々現場の実情をお伝えするならば、十分な利益が分配されず、人員に満足のいく投資ができないことが極端な人手不足を引き起こしていると言わざるを得ません。働き方改革を政府が打ち出し、少しずつですが世の中の働き方が変化していく中で、コンビニ店の運営がますます世間と逆行した働き方になっていると感じております。

### (2) 24時間を強いる大手3社の契約内容

コンビニ時短営業向けビジネスモデルの転換と言われるようになったにも関わらず、私たち加盟店が即座に時短できない事情をお伝えしようと思います。セブンイレブンでは24時間営業について契約書では、第24条（無休営業および時間）という項目があり、「加盟店はセブンイレブン店の経営について、本部の指導、助言に従い、情報を活用し、販売促進に努め、店舗、設備、在庫品の管理を適切に行い、消費者の期待に応えるため、この契約の定めるところにより、全期間を通じ、年中無休で、連日少なくとも午前7時から午後11時まで、開店し、営業を行うものとする。」となっており、ファミリーマートは、「加盟店は、消費者の利便性をはかり、ファミリーマート・システムの統一性を保持するため、ファミリーマート店を年中無休・24時間営業します。」とあり、「加盟店は本部の事前の書面による承諾を得た場合、24時間営業を行わないことができますが、この場合であっても、午前7時から午後11時までには営業することを要します。」とあります。

続いてローソンは、「契約店舗の営業日・営業時間は、本部の定めるところに従い、加盟店は、この時間内は完全に契約店舗の営業を行います。本部の定める営業日は、年中無休

とし、営業時間は 24 時間とします。加盟店の冠婚葬祭については、加盟店は、本部にその旨連絡し、営業。営業時間について、本部の指示に従います。」となっています。

### (3) 他業態の 24 時間化を支える一面も

上位 3 社の 24 時間営業に関する契約書を見ても、ほぼ強制で 24 時間 365 日営業が義務のように記載されております。現場では加盟店が人手不足や大幅な赤字運営による時短の相談をしても本部側現場は取り合ってくれません。背に腹はかえられず、また、協議をしても解決が見いだせないものとし勝手に時短営業を行うと、契約違反による違約金を請求され、契約解除になってしまい、負債を抱えたまま廃業になってしまうリスクから加盟店は極度に怯え、正しく命を削って運営することになります。

昨年 12 月に「コンビニの現場を考えるシンポジウム」を明治大学で開催しましたが、登壇いただいた日本大学の大山盛義教授は 2007 年の世界金融危機直後、経済維持のため、各企業たいへん長い労働を強いられ、背景に 24 時間営業しているコンビニ含むチェーン店の存在がその長時間労働を助長していると発表され、ハッとしたのを覚えています。コンビニに携わり、生計を立てている者(店舗に従事する者や配送者、製造者、メーカー等)は 200 万人以上とも言われております。

### (4) 人並みの生活と休息を求めて

私たちコンビニ関係者は過酷な労働時間により、おそらく多くの者が精神に異常をきたしているものと考えられます。過労死及び過労自死をする者の殆どが脳や心臓・精神疾患によるものと関連付けされておりますが、私たち裁量の少ないフランチャイズ事業者は現在のところ、自己責任として処理されます。私たちはコンビニ事業主なのに労働組合を結成し今年で 10 年目となります。各本部と加盟店共通の問題を解決する為、面で法的拘束力のある団体交渉権を得ること、また、事業主とは名ばかりでその裁量が殆どないことから、労働組合としての道を模索しました。地方労働委員会ではセブンイレブン、ファミリーマート各社に弊団体を労働組合と認め、直ちに団体交渉をせよと命令が下されましたが、両社は不服とし、中央労働委員会へ不服申し立てを行い、3 月 15 日に中央労働委員会は、弊団体は顕著な事業者性があるとし、地方労働委員会の命令を取り消しました。

同時期、経産省がコンビニ店向けのアンケートを行い、2014 年度のアンケートから加盟店満足度が著しく低下し、人手不足の深刻化も示され、世耕大臣が大手 8 社と面談をし、各社行動計画を打ち出しましたが、残念ながら我々加盟店はその計画では運営維持が厳しいと言わざるを得ません。世耕大臣は加盟店ヒアリングを行うと明言されておられるので、我々がその場に呼ばれるよう、署名活動も始めております。

最後に、お伝えしたいこととして、我々コンビニ加盟店主は贅沢がしくて不平不満を言っている訳ではありません。せめて人並の生活、休息がほしく改善活動をしております。休む権利、とりわけ夜休む権利をどうにか得たい。そんな思いです。

有識者の方々に我々の実情を把握していただき、新しい時代になったものの取り残されやがて消滅してしまうのではないかと懸念のあるコンビニの現場改善にお力添えを頂きたいと思っております。

## セブン共済の分析から浮かぶコンビニオーナーの在職死亡

NPO 法人 ディーセント・ワークへの扉 社会保険労務士 飯塚盛康

1. 某省庁のグループ保険とセブン-イレブン加盟店共済会を比較して死亡率を推計する。

セブン-イレブン加盟店共済会（以下、セブン共済会）の資料によると、2012年7月1日から13年6月30日の1年間に、一般の死亡保険金に該当する弔慰金を支払った人数は43人（計9億1100万円）である。

中央省庁の労働者が組織している霞が関国家公務員労働組合のアンケート調査で長時間労働のワースト3に入り、約4割の人が「過労死の危険を感じたことがある」と答えた某省庁にあるグループ保険の16年度の資料によると、加入者数約6600人で死亡保険金を支払った人数は6人である。死亡保険事故発生率は0.09%となる。

仮に、セブン共済会が某省庁のグループ保険と同じ死亡保険事故率だとすると、加入者は約4万7800人（43人÷0.0009）となるが、12年度のセブンの店舗数は1万5072店なので、全オーナーが加入したとしても約1万5000人である。仮に加入率が50%とすると死亡保険事故率は0.57%となり、4割の人が過労死の危険を感じている某省庁の約6倍の確率で亡くなっていることになる。

また、厚生労働省の「人口動態統計年報」（16年）を見ると、一般男性の40～44歳の死亡率は0.097%なので、これと比較してもセブン共済会は約6倍程度の死亡率になります。さらに、厚労省の「人口動態職業・産業別統計の概況」（12年）を見ると、男性有職者の40～44歳の死亡率は0.08%となっており、同様にセブン共済会の死亡率は約7倍となる。以上のことから、セブンオーナーの死亡率は一般的なケースよりも6～7倍程度高いといえる。もちろん、すべてが過労死かは確認できないが、健康リスクが高いということはいえそうである。

また、セブン共済会には就業不能見舞金というものがあります。これは一般的に病気やケガで仕事ができなくなったときに支払われるものですが、セブン共済会は12年に490件を給付しています。

1. 国家公務員共済会とセブン-イレブン加盟店共済会を比較して就労不能損害

を推計する。

国家公務員労働組合連合会が設立した国公共済会やコープ共済の生命共済は、障害等級 1 級（脳・心臓疾患で常に介護が必要な状態）、2 級（脳・心臓疾患で随時に介護が必要な状態）、3 級で死亡保険金の 100%が支払われ、以下、4 級から 14 級まで率が漸減して 14 級で 2%支払われる。セブン共済会の就業不能見舞金は 1 件当たりの平均給付額が約 32 万円なので、国公共済会と同じように、障害等級 4 級から 14 級に該当する人に給付している可能性が高いと考えられる。

前述のように、セブン共済会が就業不能見舞金を給付したのは 490 件である。一方、国公共済会の 16 年の資料を見ると、障害等級 4 級から 14 級に該当して共済金を給付したのは 48 件（14 年 57 件、15 年 52 件）で、14～16 年の 3 年間の平均を取ると 52 件となる。つまり、セブンのオーナーは国家公務員の 9 倍以上の確率で病気やケガをしていることになる。

以上のことから、セブンのオーナーは過労死ラインの危険を感じる中央省庁の人の 6 倍も命の危険があり、国家公務員の 9 倍以上も病気やケガをしていると考えられる。

昨今伝えられる、コンビニオーナーの過酷な労働実態を裏付ける数字のひとつといえるのではないか。

## フランチャイズ規制をめぐる国会質疑から

姫井由美子 元参議院議員・司法書士

2009年6月22日、セブン-イレブン・ジャパンは公正取引委員会から排除措置命令を下された。FC加盟店を統括する本部という優越的地位を乱用し、FC加盟店が期限切れの迫る弁当などの値引き販売をしようとしたことを不当に阻害した、というのがその理由だ。

当時の民主党は独占禁正法を厳格に運用し、特に優越的地位乱用の禁止について、早急にガイドラインを制定するとマニフェストで宣言していた。

このガイドラインをFC法につなげようと、同年8月4日には、本部との対等な対話を月指す加盟店オーナーが労働組合「コンビニ加盟店ユニオン」を結成。本部へ支払うロイヤリティー額の上限を定めることなどを盛り込んだFC法の制定を望む政策要求書や協定書を作成、民主党議員に提出するなどロビー活動を活発化させた。

こうした活動に対して、当時民主党の小沢一郎代表を引き入れて「フランチャイズを考える議員連盟」を立ち上げ、超党派の議員は80名にも達した。

2008年には、環境問題を大きなテーマとした北海道洞爺湖サミットを受け、コンビニの深夜営業規制が議論されていた。CO<sub>2</sub>の削減を加速するため、24時間営業のコンビニに批判が集まる可能性もあったが、度重なる国会での質問にも公正取引委員長は「24時間営業はコンビニのブランド」と答弁していた。しかし、この程「働き方」の観点から改めて24時間営業がクローズアップされて、議論が再過熱されるのはよい傾向だと思う。フランチャイズ法制定へと一気に加速させたい。

### 参考文献

「コンビニ改造論」(花伝社) 2011年12月8日出版 著者 姫井由美子

## 第4章 問われるこの国の「働くかたち」 より抜粋

コンビニ・フランチャイズ問題の一方で私が政治課題として取り組んでいるのは過労死問題です。

厚生労働省によると、過労死は次のように定義されます。

「過度な労働負担が要因となって、高血圧や動脈硬化などの基礎疾患が悪化し、脳血管疾患や虚血性心疾患、急性心不全などを発病し、永久的労働不能または死に至った状態」

たとえば、近年でもこのような事例があります。

### 小児科医自殺事件

都内の病院に勤務していた小児科医・中原利郎先生は、過重労働による過労からうつ病を発症し、1999年8月16日、病院屋上から飛び降りて亡くなりました。四四歳でし

た。遺族は中原先生の死が労災であることの認定と、それに関する病院の責任を問い、裁判を提起。東京地裁で、過労による労災であることは認められ判決が確定しました。

しかし病院の責任は地裁、高裁とも認めなかったため、遺族は最高裁に上告受理申立をして争いました。

最高裁は「我が国におけるより良い医療を実現するとの観点から」双方に和解を勧告。2010年7月、和解が成立しました。

(略)

こうした現実と、残された家族のやり場のない悲しみと怒りに触れ、政治家として心を揺さぶられています。

過労死で大切な家族を亡くされた方々で作る「全国過労死を考える家族の会」(代表・寺西笑子さん、事務所大阪市)では、「ストップ過労死」を合言葉に、現在「過労死防止基本法」の制定にむけてさまざまな取組みを行っており、私も国会内で開かれる集会や、要望活動に参加したりしています。

これら過労死事案の背景に共通するのは、「働きかた」がいびつになっている現状です。私の身近にも、ご主人を過労死で亡くされた方がいます。職場で突然くも膜下出血を発症

し、懸命の治療にもかかわらず帰らぬ人となりました。まだ40歳の若さで、小さいお子さんを3人残しての突然の死でした。

残された奥さんである森貴美さんは、過労死認定の申請をされましたが、認定されず、今、岡山地裁にて行政訴訟中です。彼女は、「命は尊いと訴え続けていかなければ、死者の尊厳、がんばっている人間の存在は否定されかねない」と、一生懸命に生前のご主人の働きぶりを調べ、書類にし、裁判所に提出し、必死に闘っています。私も何とか彼女の力になりたいと思い、裁判所に提出する署名活動などのお手伝いをしています。

今の日本社会は、いったん「正社員」のステージから降りると、再びそのステージにもどることができない、やり直しがきかない社会です。構造改革を受けた雇用の流動化の結果として、「誰でも・いつでも替えがきく」状況を作り出すことが、企業の人事戦略として肯定されてしまいました。その代償が、個人を苦しめ、健康と命というかけがえないものまで失ってしまうことになった責任を、私は政治家として痛感しています。

(略)

フランチャイズの本来的意義の再確認

雇用環境を考えると、フランチャイズというシステムをどう生かしていくか、これはきわめて大きな課題です。ここでフランチャイズの本来的意義に今一度立ち返ってみたいと思います。

フランチャイズとは、長年研究開発した洗練されたノウハウと商品、サービスを提供するフランチャイザーが一方に存在し、それを利用して、自らの工夫と才覚で事業を展開するフランチャイジーがもう一方に存在します。このシステムを使えば、フランチャイジーにとっては比較的短期間で事業を成長させることができ、フランチャイジーにとっては、比較的少ないリスクで独立開業することができます。

被災地域の再生においても、フランチャイズのもつスピードと展開力は復旧への大きな武器になると思います。実際コンビニ各社は現在、東北地方への集中的な出店を強化

しています。2011年8月10日の産経新聞配信記事を引用します。

コンビニエンスストア各社が、東日本大震災の被災地で新規出店を加速している。地元商店街などの復旧が進まない地域や、店舗が近くにない仮設住宅の住民らの生活インフラとしてニーズが高まっているためだ。震災直後に食料品や生活必需品をいち早く供給し、生活復旧に貢献したのに続き、復興に向けても、その存在感を増している。

ファミリーマートは、被災三県での新規出店を震災前の当初計画の五倍にあたる85店増やす。6月26日には、福島県川俣町に震災後初の直営店をオープンした。秋以降に出店を本格化し、被災地での店舗網を再構築する考えで、上田準二社長は「内部留保をはき出してでもやる」と、意欲をみせる。ミニストップは、東北での新規出店を従来計画の約三倍にあたる「3年で100店」に引き上げた。

セブン-イレブン・ジャパンは4月から被災地に移動販売車を投入。被災者の買い物支援と同時に、新規出店に向けた市場調査を進めている。今月6日には、宮城県南三陸町に仮設店舗をオープンしたが、移動販売車の売り上げが、他の地域よりも多かったことが、出店の決め手になった。

ローソンは、東北地方で従来計画の出店に仮設店舗を上積みする。すでに5店舗を出店し、いずれも売り上げは平均店舗の1.5倍と好調で、「可能な限り出店を考える」としている。被災地では、仮設住宅という新たな商圈ができたほか、復旧に従事する作業員やボランティアらの需要も生まれており、「周辺に競合店舗も少なく、出店余地が増した」(SMBC日興証券の川原潤シニアアナリスト)という。

被災地でのコンビニの出店強化は、本部にとっても、地域住民にとってもメリットのあることです。これら被災地のコンビニが、これから先も地域インフラとして機能し、復興に資する存在であり続けるためにも、健全な商環境の実現とオーナーの人権保障は欠かせません。現場でオーナーが悲鳴を上げているという事実はしっかりと見つめながら、一方でフランチャイズのもつメリットや可能性は、今もなお健在していることを忘れないようにしたいと思います。

#### 地域密着型正規雇用を生み出す新しい道

第2章でもふれましたが、地域に根ざしたフランチャイズチェーンは雇用の受け皿として大きな存在になっています。とくにコンビニは、都市部に限らず郊外にも展開しており、周辺住民の雇用に貢献しています。

良い人材の育成のためには、正規雇用、非正規雇用問わず労働に応じてきちんとした給与が支払われるような仕組みが必要です。その道筋として、私は、ロイヤルティの適正化、つまり利益の公平公正な再配分を提案しましたが、中長期的に見ればこれは本部にとってもメリットがあるはずです。

かつてアメリカの自動車王と言われたヘンリー・フォードは、自社の労働者の購買力を高め、彼らがフォードの自動車を購入することをねらって、自社で雇用する従業員の賃金を大幅に引き上げました。そのおかげでフォードは、世界規模の自動車メーカーにまで成長したといえます。これは今のように経済がグローバル化する以前のエピソードですが、だからこそ、地域密着型という側面も備えたビジネスモデルであるフランチャイズとの共通性が指摘されます。地域で働く人の所得の上昇は、企業にとっては需要の

拡大につながるのです。また、フランチャイズ店舗での正規雇用拡大により地元で安定して暮らせる人たちが増えることで、地域共同体の強化も期待できます。今回の震災でも、消防団など地域共同体が復興に果たす役割は大きいですし、地域の絆が強いことは精神的な支え合いにもつながります。さまざまな統計や識者が指摘するように、最近の若い人は地元志向が強いと言われていますが、それが同世代の交友関係にとどまらず、地域社会に貢献する人材の輩出にまで至るには、やはり地元での雇用確保が最優先課題になります。従来の公共事業や企業誘致とは異なる、地域密着型正規雇用を生み出す道として、フランチャイズを捉える視点が必要です。

以上

姫井由美子 プロフィール

元参議院議員。元岡山県議会議員。参議院議員当選後、コンビニオーナーとの出会いから、国会でフランチャイズを考える議連を立ち上げ、コンビニ・フランチャイズ問題に取り組むようになる。また、過労死・過労自死問題、DV、LGBTの他、難病ALD、動物愛護や子供の貧困問題にも取り組んでいる。

## 睡眠研究から考える「夜休む」ことの意味

(公財)大原記念労働科学研究所

慢性疲労研究センター 佐々木 司

ボルベイ (Borbély) の2過程モデル[1]によれば、睡眠は、生理的に2つの要因によって生じるとされる。1つは、起き続ける時間が長ければ眠くなるということ (time awake), もう1つは、1日の時刻、すなわち生体リズムによって眠くなるということ (time of day) である。そして後者こそが、私たちが「夜休む」ように仕向けている張本人である。

現代は24時間社会がますます進行し、夜間に働いている人も多くなって来た (EU 統計[2]では全労働者の30%)。24時間営業のコンビニもそうであろう。そのような夜勤者では、当然、睡眠時間が昼間になるため、生体リズムによって、夜間睡眠よりも睡眠の質が悪く、睡眠時間で言えば、2時間も短くなってしまふ[3]。そのような睡眠では、脳内の老廃物を除去する深い睡眠[4]の恩恵を得られなかったり、現代人の最も深刻な問題であるストレスの解消が難しくなる[5]。また昼間睡眠では睡眠物質メラトニンの生成が落ちて、ガンに罹患し[6]、妊婦では流産のリスク[7]が高くなる。

かと言って、夜勤を何日も続けても、生体リズムは、完全には逆転することはない[8]。さらに夜勤専従者でさえも、生体リズムが、完全に夜勤に適応する労働者は3%の少数派であり、部分的に適応する労働者は25%、残りの72%は適応が難しいと言われている[9]。また最近では、夜勤への適応度が、時計遺伝子PERIOD(ピリオド)の*PER3*の型によって決まり、*PER3*<sup>5/5</sup>遺伝子を持つ者よりも*PER3*<sup>4/4</sup>持つ者が夜勤に弱いことも分かって来た[10]。しかもわが国の研究では無いものの、漢民族の78.3%が夜勤に不適応の*PER3*<sup>4/4</sup>遺伝子を持ち、それは白色人種やアフリカ系アメリカ人、イタリア人の2倍を占めること、一方、夜勤に適応しやすい*PER3*<sup>5/5</sup>遺伝子を持つ者は、それらの人種の1/10~1/6しか存在しないという報告もされている[11]から、日本人も例外と考えるのは難しい事態になってきた。

合わせて夜勤を行うと、夜勤者本人だけでなく、社会的な安全 (夜勤は酒気帯び運転と同じで事故が起きやすい) [12]、生活 (夜勤者の子供は社会的に孤立しやすい) [13]などのリスクが高まるという多くのエビデンスが報告されている。

したがって、今こそ、「夜休む」ことの意味をじっくり考え、「働き方改革」に位置付けるべきである。

[1]Borbély AA. A two process model of sleep regulation. Hum Neurobiol. 1982;1(3):195-204.

- [2] Stevens RG, Hansen J, Costa G, Haus E, Kauppinen T, Aronson KJ, Castaño-Vinyals G, Davis S, Frings-Dresen MH, Fritschi L, Kogevinas M, Kogi K, Lie JA, Lowden A, Peplonska B, Pesch B, Pukkala E, Schernhammer E, Travis RC, Vermeulen R, Zheng T, Coglianò V, Straif K. Considerations of circadian impact for defining 'shift work' in cancer studies: IARC Working Group Report. *Occup Environ Med.* 2011;68(2):154-62.
- [3] Åkerstedt T. Sleepiness as a consequence of shift work. *Sleep.* 1988 ;11(1):17-34.
- [4] Nedergaard M. Neuroscience. Garbage truck of the brain. *Science.* 2013; 340(6140): 1529-30.
- [5] Gujar N, McDonald SA, Nishida M, Walker MP. A role for REM sleep in recalibrating the sensitivity of the human brain to specific emotions. *Cereb Cortex.* 2011;21(1):115-23.
- [6] International Agency for Research on Cancer. 2010. IARC monographs on the evaluation of carcinogenic risks to humans. Painting, firefighting, and shiftwork. Lyon. International Agency for Research on Cancer.
- [7] Begtrup LM, Specht IO, Hammer PEC, Flachs EM, Garde AH, Hansen J, Hansen ÅM, Kolstad HA, Larsen AD, Bonde JP. Night work and miscarriage: a Danish nationwide register-based cohort study. *Occup Environ Med.* 2019;76(5):302-308.
- [8] ルーテフランツ. (天明佳臣, 酒井一博士訳). 交代勤務者の健康と生活. 労働科学研究所出版部. 神奈川. p7. 1988.
- [9] Folkard S. Do permanent night workers show circadian adjustment? A review based on the endogenous melatonin rhythm. *Chronobiol Int.* 2008;25(2):215-24.
- [10] Viola AU, Archer SN, James LM, Groeger JA, Lo JC, Skene DJ, von Schantz M, Dijk DJ. PER3 polymorphism predicts sleep structure and waking performance. *Curr Biol.* 2007;17(7):613-8.
- [11] Wu B, Wang Y, Wu X, Liu D, Xu D, Wang F. On-orbit sleep problems of astronauts and countermeasures. *Mil Med Res.* 2018; 5(1).
- [12] Dawson D, Reid K. Fatigue, alcohol and performance impairment. *Nature.* 1997 ;388(6639):235.
- [13] Lenzing K, Nachreiner F. Effects of father's shift work on children -results of an interview study with children of school age. In Hornberger S, Knauth P, Costa G, Folkard S. eds. *Shiftwork in the 21st century.* Frankfurt am Main. Peter Lang. 2000. 399-404.

森岡孝二先生は、何を語っていたのか

高田好章 基礎経済科学研究所所員

この度の報告では、森岡孝二先生が、経済学を論じた者としての50年余りの足跡を、専門書として上梓した6冊の著書から拾い出し、理論家として経済学の学界における活躍と成果を探索する。それは、社会運動家としての活動から何を経済学の学界の問いかけてきたのか、また森岡理論を構築するのにどのような変遷と影響を与えたのかを探ることもである。具体的には、「独占資本主義論の森岡孝二」から「株主オンブズマンの森岡孝二」「過労死防止運動の森岡孝二」へ変遷する行程に、独占論から労働時間論へ、独占資本主義の段階論から資本主義の一般理論へ、なぜ主題を変えていったのか、社会運動家の活動から、何を経済理論家として結実させていったのか、ということです。それは、社会運動と経済学に対する森岡孝二先生の位置付の試みでもあります。蛇足ながら、報告者は、森岡先生とは最初の著書を出された年に教えをうける機会が与えられ、それから40年近くの長きに渡り、森岡先生から直接いろいろな言葉を聴くことができ、それを振り返る報告でもあります。

◇著書一覧:※経済学の理論書のみ

『独占資本主義の解明—予備的研究』新評論、1979年11月、増補新版、1987年7月

『現代資本主義分析と独占理論』青木書店、1982年10月

『企業中心社会の時間構造—生活摩擦の経済学』青木書店、1995年1月

『日本経済の選択—企業のあり方を問う』桜井書店、2000年9月

『強欲資本主義の時代とその終焉』桜井書店、2010年4月

『雇用身分社会の出現と労働時間—過労死を生む現代日本の病巣』桜井書店、2019年2月

◇『現代資本主義分析と独占理論』青木書店、1982年10月

第3部 ケインズ主義と完全雇用政策 第12章 完全雇用政策の財政機構

初出:修士論文「フィiscal・ポリシーと完全雇用—1946年雇用法の成立過程」1969年3月

「マルクスの時代でさえ、資本による労働力の搾取条件を、すでに個々の資本家と労働者の契約にまかせることができなくなっていたとすれば、・・・「雇用の管理」は、社会的総資本の支配的利益の体現者としての国家の側からの統一的基準と戦略的展望なしには不可能となっているといえよう」p.316

「完全雇用政策は、「完全雇用」をスローガンとし、「失業問題の解決」をみせかけとしながら、その内実において、国家が労働者の雇用と解雇にともなう共通経費を引き受け、・・・独占資本家たちに、剰余価値の生産と実現のより好都合な条件を保証し、生産設備の高い稼働率と高い利潤率とを同時に提供しようとするものである」p.317

◇『独占資本主義の解明—予備的研究』新評論、1979年11月、増補新版、1987年7月、から

「ここにわれわれが見るのは、現代の高度に発達した資本主義諸国に一般的な経済構造である。そうした経済構造はひとことで独占資本主義と呼ぶことができる」p.1

「たんに『資本論』の範疇体系の真理性を確証することにとどまらず、その諸篇に新しい理論的素材を付け加え、資本主義一般の理論をいっそう豊富化し厳密化することができるのである」p.20

「この種の研究は、一般にいうところの独占資本主義の時代の現象といえども、資本主義一般の理論に属するものである。しかし、その種の現象を除いたところに残る現象、資本主義一般の基本的属性をなす自由競争に対立する諸現象は、『資本論』の範疇体系の枠内では説明することはできない。…それゆえこれらの現象の本質とその発展を映し出す諸範疇は独占の支配において規定される。これらの範疇は『資本論』体系の枠内には席をさがしえず、したがって、資本主義一般の理論にはとりこめない。…資本主義経済学の体系の枠組そのものの拡大＝理論構造の重層化のうちにしかない」p.20-21

◇『現代資本主義分析と独占理論』青木書店、1982年10月

「問題を、現実の経済分析に動員されてそこで実現されるべき経済理論の枠組みや概念装置にかぎってみても、われわれの現代資本主義論は無謬どころではない。現代における資本と労働の対抗関係を資本による剰余価値の生産と再生産の過程にそくして理論的に展開することは、なお不十分なうえに軽んじられている」p.5

「私は現代における商品関係(価値関係)および資本関係(剰余価値関係)のいっそうの発展を分析することに、それもカール・マルクスが『資本論』第1巻で展開した資本主義的生産と蓄積の一般諸法則の問題として分析することに、もっと意を注ぐべきだと言いたいのである」p.7

「マルクスが『資本論』で論じているところでは、労働者の全生活時間を情け容赦なく労働時間にかえていく資本の発展が、労働者に自分のための時間をとりもどさせる強制力＝工場法を生み出す。労働者を機械の手足にして彼の労働力から精神的力能を奪い取って肉体的にもそれを一面化していく資本主義的生産力の発展が、同時に、労働者の全面発達および精神労働と肉体労働との高次元での統一を可能にする諸条件をつくりだす」p.12

※しかしながら、1章以下の記述は、帝国主義論・独占資本主義論・国独資論を展開している。

※この著書で、「独占論の森岡孝二」、「独占論といえば森岡孝二」と学会評価が定まった。

◇『企業中心社会の時間構造—生活摩擦の経済学』青木書店、1995年1月

「本書を亡き父母に捧げる」「愚直なまでに勤勉であった父は1991年10月に92歳の、また、父とともに農業をして7人の子どもを育てた母は1994年6月に90歳の生涯を閉じた」はじがき”

「中年になってからの病気はしばしば生活の転機となる。この10年間に弁膜症で2度の心臓手術をうけたわたしの場合は、病気は家庭生活と研究生活のそれぞれの転機になった」p.3

「わたしは自分自身の入院・手術体験をとおして、日本人の働きすぎと健康問題に強い関心を持ちはじめた。そして、さらにその後生じた二つのかかわりから現代日本の労働時間の研究に向かうことになった」p.4 注:1) 関西大学での日本の労働時間の現状分析2) 大阪過労死問題連絡会での記念講演

「過労死被災者の家族から聞く過労死職場の労働実態は、主として労働省の資料から日本の労働時間についての知識を得てきたわたしの想像をはるかにこえるものであった」p.4

「過労死事件の多くの事例は、せめて残業を断る自由があれば過労死をせずにすんだであろうことを教えてくれている。過労死などという非人間的事象は起こりはしないだろう」p.120

「日本的経営における企業経営への労働者の参加は、はたして「自発」にもとづくものか「強制」にもとづくものか、また「自発」と「強制」はどのように結合しているかをめぐって多くの議論が交わされてきた。…過労死にいたる極限状況からみれば、自発はそれ自体が強制されたものである。p.122

「近年、…働きすぎが問題となり…労働時間の歴史的逆転が生じてきたのは、…労働過程と労働市場の再編成が企業の労働時間延長要求を勢いづけただけでなく、労働組合が弱体化し働く人びとが長時間労働をもたらす資本主義の諸力に抗しきれずに、時短のために闘いを怠るか放棄してきたからである」p.126-7

「サービス残業をなくし残業を大幅に減らすという課題にかぎらず、労働時間の短縮と自由時間の拡大のための政府の政策を実効性のあるものにしていく力は、国民の要求であり運動である」p.201

「いまひとつ注目すべきは、サービス残業を含む長時間残業への批判が高まるなかで、サービス残業を誘発したり、隠蔽したりする恐れのある制度改革の動きが政府・財界側で強まっていることである。たとえば、・・・労働時間の弾力化(変形労働時間制やフレックスタイム制)や、事業場外労働と裁量労働でのみなし労働時間制の拡大や、年俸制の導入が取り上げられてきたが、これらは、実際の労働時間は減らずに数字のうえだけの時短がすすむことによって、サービス残業を引き起こしやすいという問題点を含んでいる」p.222-3

「(高圧釜の企業社会)日本の労働時間の特徴のひとつは、法定労働時間が働きすぎの基準として機能しておらず、「死ぬほど働く」あるいは「過労死する」というときの人の「死」が働きすぎの社会的基準になっているところにある。いやそれどころか、蓄積疲労を考慮に入れないこれまでの労働省の過労死認定基準では、年間三千時間働いて倒れたことが会社の資料などで証明されても、それが常態化していた場合は過労死とは認められない状況がある」p.235

◇『日本経済の選択－企業のあり方を問う』桜井書店、2000年9月

「高速道路で何台かの車が規制を無視してスピードを出せば、ほかの車もそれに追従せざるをえなくなるように、職場では何人かのワーカホリックが猛烈に働けば、他の人々も猛烈に働かなければならなくなる。このような労働者相互の競争は労働時間を延長させる」p.195

「私は企業監視の市民団体である株主オンブズマンの結成に加わり、・・・住専問題に取り組んだ」p.197

「日本のコーポレート・ガバナンスに関しては、情報開示と法令順守が大きな課題になっているが、いずれの課題の実現も、株主総会の改革なしにはありえない」p.221

「従来の経済学は資本主義批判を旨とするマルクス経済学であっても、企業改革論を欠いてきた。わたしはその理由は研究者が怠いてき歴史観ないし社会認識に起因しているように思う。マルクス経済学者は、資本家階級と労働者階級との間には非和解的な対立があり、資本主義体制の変革は二つの階級の闘争を通じて労働者階級が資本家階級を打破し国家権力を獲得することなしには成し遂げられない、という歴史観が多かれ少なかれ共有してきた。私自身もかつてはそのように考えたことがある。けれども、いまでは、こうした歴史観は現実妥当性をもたないと考えている」p.227

「マルクスは、資本主義的生産様式の変革と諸階級の最終的廃絶を説く一方で、彼の労働時間論にみられるように、労働者階級の状態を改善するための社会改良を当時の誰よりも重視していた。マルクスのあとでも、マルクス主義者は、労働条件の改善や、社会保障の制度化や、民主主義の拡大を求める運動の積極的な推進者、支援者の役割を果たしてきた。」p.229-30

「マルクス主義者は、ある種の「企業悪論」に立って、企業の公正や正義を求めることに消極的であったことは否定できない」p.230-1

「個人株主あるいは市民株主が企業改革のためにできることは、日本の企業風土のもとではわずかであるかもしれない。しかし、そのことを理由に個人株主による企業改革の可能性を否定すべきではない。」p.245

◇『強欲資本主義の時代とその終焉』桜井書店、2010年4月

「1990年代不況の最大の特徴は、バブル後遺症による金融危機にあったが、2008年恐慌の最大の特徴は、製造業における生産の拡大のあとの急激な落ち込みと、非正規労働者の激増のあとの雇用破壊にある」p.28

「筆者はマルクス経済学の伝統に学ぶとともに、独占資本主義論や国家独占資本主義論に関する通説の批判的検討を試みて[来た]・・・筆者のこれまでの主張はある点では放棄され、ある点では修正されねばならない。・・・筆者自身のこれまでの資本主義研究に対する理論的・方法論的反省でもある」p.80 注2

「かつて労働条件の維持・改善のために大きな役割を果たしてきた労働組合が、最近の20年のあいたに組織率と交渉力を著しく低下させてきた、・・・雇用形態の多様化・・・経済の構造変化と無関係ではない」p.142

「正規労働者と非正規労働者が手をつないで攻勢に転ずるなら、雇用の再建と賃金の回復を中心とする労働組合による生活防衛の闘いにも新しい展望が切り開かれる」p.144

「株主資本主義は、配当の増加や株価の上昇を意図して、企業に対してコスト削減による利潤の増大を求める。そのためにリストラや、賃金の切り下げや、労働時間の延長などを促す傾向がある。・・・その圧力を受けて、大企業は、アメリカでも日本でも、競うように人減らしを進め、賃金や福利厚生を切り下げを進める一方、配当や内部留保や役員報酬を増やしてきた。近年の日本の大企業における正社員の絞り込みと非正規労働者の増大も、株主資本主義の台頭と無関係ではない」 p.148

「当時は現代資本主義論の名のもとに独占資本主義論や国家独占資本主義論が盛んに議論されていた。私自身も『現代資本主義分析と独占理論』で、国家独占主義論の理論と方法に基本的な疑問を提起することによって、当時の現代資本主義論争に参加した。しかし、その後は独占資本主義論からも国家独占資本主義論からも次第に離れていった」p.364

◇『雇用身分社会の出現と労働時間一過労死を生む現代日本の病巣』桜井書店、2019年2月

「いまなお過労死が深刻な社会問題になっている日本にとっては、・・・労働時間の章は、他の国にもまして重要な現代的意義を有している。にもかかわらず、マルクスの労働時間論はマルクス経済学による資本主義分析においても、十分に考慮されてこなかった」 p.149

「階級闘争には先鋭的形態もあれば微温的形態もある。また、公然たる形態もあれば隠然たる形態もある。現代日本のように、総資本と総労働の綱引きにおいて労働側が闘わずして敗北し、ストライキがほとんどないほどに減少した状態の階級闘争の存在形態の一表現である」 p.163

「主流派の新古典派経済学に立つ日本経済論はもちろん、マルクス経済学を理論的ベースとした日本経済論においても、労働時間の問題は最重要の社会問題の一つとしては扱われず、むしろ理論的に軽視されてきたのではないだろうか」 p.183

「(講演の)副題の「新しい社会運動の歩み」について一言触れておきたいと思います。[改行] これには労働組合や政党が主体の従来型の運動ではなく、被災者の家族、妻や母親や父親が声を上げるなかで、当事者と専門家、専門的な知見・高度な専門性をもつ専門家と当事者とが結びついた社会運動、過労死を考える家族の会と過労死弁護団が連携した運動、これはこの間に生み出された「新しい社会運動」だという意味を込めています」 p.276

「過労死110番運動は、日本ではほとんど唯一の労働時間の規制、短縮運動だといって間違いありません。労働時間の規制と短縮に労働組合が消極的であったことから、過労死110番運動、過労死弁護団と過労死を考える家族の会の二つの社会運動体が一つになって、労働時間問題、すなわち労働時間の規制・短縮運動における主導的な役割を担い、その存在意義を遺憾なく発揮していたと言えます。[改行] そしてこの新しい社会運動が生み出した重要な成果が過労死防止法でした」 p.284

## 森岡孝二の描いた未来

兵庫県立大学客員研究員 松浦 章

### 1 サービス残業は最大の企業犯罪

森岡孝二に教示を受けたのは、2018年8月1日に逝去するまでわずか15年あまりの短い期間である。出会いは2003年4月のことであった。所属する大阪損保革新懇が雇用・労働問題の講演会を開催することとなり、その講師をお願いしようと、関西大学の研究室を訪れたのが最初であった。2003年6月11日に開催された大阪損保革新懇の講演会で、森岡は大企業の法令違反の象徴としてサービス残業の問題に言及した。

「一番はっきりしているのがサービス残業、これは日本の労働者・従業員がうけている被害人数と被害金額で最大の企業犯罪です。摘発運動や告発があつて厚生労働省が多少動いて変えさせるという成果があがっていますが、まだまだごく一部であり、広く蔓延しています。サービス残業を蔓延させておいて、コンプライアンス・法令遵守だと言ってもチャンチャラおかしいという状況があります」

「被害人数と被害金額で最大の企業犯罪」。この言葉は衝撃であった。そこまでの認識が筆者にまだなかったからである。

サービス残業さえなくすることができないで、また男女平等さえ達成できないで、ルール、ルールといっても始まらない。真つ当なルールを守らせ、真つ当な働き方を確立するという点で企業の社会的責任をきちんと果たさせる。ここからはじめることで日本経済の再建が見えてくる、というのが結論であった。

それから15年以上経過しているが、その後の日本経済の状況と度重なる大企業の不祥事を見れば、当時の問題提起が今なお今日的な課題であることを痛感する。

### 2 苦悩する労働者や過労死家族に思いをはせて

森岡の活動分野は多岐にわたる。雇用・労働問題は言うに及ばず、株主オンブズマン、過労死防止法制定運動から過労死防止学会設立、直近の「働き方改革法」に反対する運動等々である。まさに「行動する学者」と言えようが、近年は「学者」よりも「運動家・活動家」と呼ばれることを好んでいたようである。

「働き方改革関連法」が、2018年6月29日の参院本会議で可決、成立した。安倍晋三首相は2018年通常国会を「働き方改革国会」と位置づけ、法成立に強い意欲を示した。裁量労働制をめぐる厚生労働省の調査データの不備が多数見つかった問題を受け、裁量労働制の適用範囲拡大については断念せざるをえなかったものの、高収入の一部専門職を労働時間の規制から外す「高度プロフェッショナル制度」の導入や、過労死ラインを超える残業時間の上限規制などについては、野党の反対を押し切り採決を強行した。

森岡は「残業の上限を労災認定において過労死とされる時間より高いところに置くもので、文字通り死ぬほど働かせることを法認＝放任するもの」ときびしく批判し、安倍政権の「働き方改革」に反対の論陣を張った。

なお、この法案の中で、上限規制については、初めて上限を設けるのだから評価してもよいのではないかという意見も根強くあった。それについても次のように批判した。

「労働時間の規制には上限を定めて制限する直接規制と、割り増し付き残業代の負担で制限する間接規制があります。ここであらためてはっきりさせるべきは、政府・厚労省がいう『時間外労働規制』は、規制強化を装ってはいるものの、労働時間の直接規制の緩和にはかならないということです。これは法定労働時間を掘り崩し、労働時間の直接規制に大穴を開けることを意味します」

「労働時間の直接規制に大穴を開ける」、だから危険だ。この森岡の論旨は明快でありまったくぶれることはなかった。当然といえば当然であろう。それまで過労死防止の運動に携わり、過労死遺族と長年接してきたこと、また現場の労働者の苦悩を知り尽くしていたことからすれば、到底この法案の制定を認めるわけにはいかなかったのである。

### 3 労働基準法の原点は民主主義を培うこと

「高度プロフェッショナル制度」の導入で言えば、初めて労働時間規制を取り払うという点で、日本の労働慣行は大きな転換点を迎えた。これについても森岡は、前述の「労働時間の直接規制」緩和と合わせ、「労働時間の間接規制」緩和につながるものだと指摘し、きびしく批判した。「高度プロフェッショナル制度」導入の背景には、これまでの「労働時間概念」を捨て去ろうとする財界・大企業の強い要望があった。

労働時間規制の撤廃を一貫して主張してきた日本経団連の考え方は以下である。

「近年、労働時間と成果とが必ずしも比例しない仕事が増加するなか・・・現行の労働時間規制に替わる新たな仕組みが求められている」「企業労使の働き方・休み方改革の推進に大きく寄与する労働基準法改正案の早期成立を強く要望する」

日本経団連の姿勢は、労働者にとっての「働き方改革」という視点の欠如と、すべてを労使自治に委ねるといふものである。安倍政権の「働き方改革」でも「投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図る」ことが目的であり、そこに過労死問題や長時間労働で疲弊する労働者を思いやる言葉は出てこなかった。

これに対して、森岡の立ち位置は常に労働者の側にあった。「過労死防止は喫緊の課題ですが、労基法の原点に立ち返っていうなら、残業の上限規制は過労死の防止のみが目的であってはなりません」と述べ、70年前、労基法公布一年後に出版された『労働基準法解説』における、当時の労働省労働基準局課長、寺本廣作氏の一文を、労基法制定時の高い志を語ったものとして紹介している。

「民主主義を支えるものは究極において国民一人一人の教養である。国民の大多数を占める労働者に余暇を保障し、必要な物質生活の基礎を保障することは、その教養を高めるための前提要件である。労働基準法は労働者に最低限度の文化生活を営むために必要な労働条件を保障することによってこうした要件を充たし、我が国における民主主義の根底を培わんとするところにその政治的な制定理由を持つ」

この一文は今も傾聴に値する。

「働き方改革法」は、労働時間の直接規制と間接規制をととも掘り崩す点で、労基法改悪の総仕上げを意図していた。だから森岡は、高プロ制の創設や裁量労働制の拡大の危険性だけでなく、過労死ラインの長時間労働を法律で認めることの危険性も明らかにして、たたかいは呼びかけたのである。

#### 4 企業の不祥事と長時間労働

森岡は企業のあり方にもきびしい目を向けた。昨今、日本企業の「コンプライアンス」が問われている。コンプライアンスとは企業が法やルールに従って事業活動を行うことを意味する。昨年来、神戸製鋼所、日産、三菱マテリアル、東レといったメーカーで品質・検査不正が相次いで報道され、2018年11月には、日産自動車のカルロス・ゴーン会長が報酬を50億円過少申告したとして逮捕された。

神鋼では自動車や航空機や新幹線にも使われるアルミ製品や銅製品をはじめとする多数の金属部材の検査データが多年にわたって改ざんされてきたことが明らかになった。この事件では、日本の製造業の現場で何が起きているかに関心が集まり、森岡も、熟練労働者の不足や非正規労働者の増加や労働条件の悪化に関連して、内外の多くのメディアから似たような取材を受けた。

森岡は、ワークルールが遵守されず、違法な長時間労働や賃金不払残業が蔓延するもとは、企業のどんなコンプライアンスも形骸化してしまう。事柄が雇用・労働問題に係わることは確かであると指摘した。

#### 5 「企業社会論」を見直す

森岡は、企業社会論の弱点と克服すべき課題についても述べている。

これまでの企業社会論が、全般的にミクロ的な生産・雇用システムの考察に比してマクロ的な労資関係の考察が弱く、労働時間をめぐる資本と労働の綱引きにおいて労働側が決定的敗北、それも不戦的敗北を喫したことの考察は不十分であったという指摘である。

それでは資本と労働の綱引きとは何か。森岡は、マルクス『資本論』における労働時間論に立ち戻らなければならないと言う。労働時間は、資本家と労働者の間のたたかい、すなわち階級間の力関係で決まる。労働時間の短縮と制限は、総資本と総労働の階級闘争で決着をつけるしかないという考え方である。

その結果として制定されるのが、19世紀半ばのイギリスでいえば工場法（10時間法）であり、現代の日本でいえば労働基準法であるとする。そして労働時間の短縮と制限をめぐるこの闘争は、延長への揺り戻しや逆流的な規制緩和をともなつて幾度となく繰り返されるとも述べている。まさに今日すすめられてきた「働き方改革」の反労働者的な内容を示唆するものと言えよう。

さらに、ハーヴェイの言葉を借りてこう述べている。

「（労働時間をめぐる）この闘争は今日もなお続いている。これは明らかに・・・資本主義的生産様式における中心的問題である。これを無視する経済理論はいったい何の役にたつだろうか」

ハーヴェイのこの言葉に、森岡の研究と実践の立脚点があると思うのである。

## 6 マルクスと「マルクス主義者」

また森岡は、労働時間問題や企業改革を軽視する「マルクス主義者」について次のように述べている。

「従来の経済学は資本主義批判を旨とするマルクス経済学であっても、企業改革論を欠いてきた。マルクス経済学に限っていえば、私はその理由は研究者がいてきた歴史観ないし社会認識に起因しているように思う」

「人々は企業が反社会的行為を犯すことを常識的に知っている。と同時に、人々は常識的反応として、あれこれの企業不祥事を聞くとそれを嘆き、あるいは怒り、企業はもっと倫理的行動をとるべきだと考える。マルクス主義者はともすればこうした常識とは違い、資本主義企業は利潤追求のためにはなんでもする、腐敗や不正や違法は資本主義企業につきものであると考えて、実際に生起する諸々の企業不祥事に対してあまり鋭敏な反応を示さないところがある」

このように、世間の常識からかけ離れた「マルクス主義」を標榜する研究者の姿勢を否定したのである。

ではマルクス自身は「改革」を軽視したのか。もちろんそんなことはない。マルクスは、産業革命後のイギリスで、長時間労働に対する批判が高まり1864年にほぼ全産業に10時間の時間規制立法・工場法が成立したことを『資本論』で高く評価した。さらに『資本論』での研究の成果を国際労働者協会（インターナショナル）の活動に生かした。1866年の第一インターナショナル・ジュネーブ大会は、8時間労働法を国際労働運動の要求として掲げた。以下はマルクスの書いた決議案である。

「労働日の制限は、それなしには、いっそうすすんだ改善や開放の試みがすべて失敗に終わらざるをえない先決条件である。それは、労働者階級、すなわち各国民中の多数者の健康と体力を回復するためにも、またこの労働者階級に、知的発達をとげ、社交や社会的・政治的活動にたずさわる可能性を保障するためにも、ぜひとも必要である」

マルクスは、資本主義的生産様式の変革を説く一方で、彼の労働時間論にみられるように、労働者階級の状態を改善するための社会改良を当時の誰よりも重視していたのである。

現場の労働者はどこでも、長時間労働、あるいはサービス残業で深刻な状況にある。本当に疲弊している。だからこそ今、財界をはじめ大企業の経営者が行っている労働者支配の巧妙さとその中で労働者が陥っている閉塞状況を打開する「科学的な分析」が必要である。同時に、その分析だけではなくて、その理論を具体的に実践のテーブルに乗せていく「気概」も必要であろう。「科学的な分析」と「気概」、この二つをどう労働現場からくみ出すのが問われている。

森岡は、出会いから最後まで、筆者のようなものにも等しく真摯に向き合った。研究会のあと、いつもの店で一杯のグラスビールをちびちび飲みながら、いつまでも議論を続けた姿を忘れることはない。現場の労働者を大切に、また労働者に慕われた「運動家」の真骨頂がそこにあった。

森岡こそ真のマルクス主義者と言えるであろう。

## パワーハラスメント法制化で提起されている課題

職場のハラスメント研究所所長 金子雅臣

### 1 広がる訴え

パワーハラスメントという言葉がまさに時宜を得て、瞬く間に世間に広がって広く認知されるようになった。「それってパワハラじゃないですか」とか「何がパワハラだ」などという言葉がもはや日常にかわされるようになってきている。

パワーハラスメントという言葉が広く認知されはじめることで、職場での日常の出来事がパワハラと言う言葉で表現され、些細なコミュニケーションギャップから生じた行き違いが「それってパワハラじゃないの」と軽口で言われたり、上司の理不尽な命令などが「パワハラで深刻に悩んでる」との訴えになる。

日常会話としてのそのの広がり、ストレートにノーと言えない不快感を示す「嫌です」という意思表示の手段として使われることや、揶揄的に用いられていることなどを考慮すれば、それはそれとして、コミュニケーションの広がりとしても了解ができる。

問題なのは、そうしたコミュニケーションギャップの域を超えるものであり、そうした訴えの広がり、様々な公的な相談窓口で訴えのデータからもうかがわれる。そして、そうした訴えの内容を見ると、もはや単なるコミュニケーションギャップの域を超えて職場の労務管理上も見過ごせない大きな課題になってきている。

### 2 企業不祥事とパワハラ

最近、パワハラがブラック企業やコンプライアンスが問われる企業との関連で取り上げられることが多くなっている。ブラック企業として劣悪な労働条件が指弾される企業や長時間労働や過労死が問題になる企業、更にはコンプライアンスが問われる企業にはまさに絵で描いたようにパワハラの噂がつきまとう。

こうした企業不祥事とパワーハラスメントが切っても切れない関係をうかがわせる事件はあとを絶たない。電通の過労死事件が、長時間労働とは別に想像を絶する厳しいパワハラがあったと囁かれ続けるように、不祥事とハラスメントの根深いつながりを見捨てることはできない。

周知のように電通事件では、「休日返上で作成した資料をボロクソに言われた。体も心もズタズタ」「若い女の子だから見返りを要求される」など悲痛なハラスメントの訴えがツイッターに残されている。言いかえればモラルダウンした職場ではハラスメントに限らず、コンプライアンスを含めた問題が発生しやすくなるということである。

まさに「健全な職場ではハラスメントは起きない」ということに注目する必要がある。

モラルダウンした職場と不祥事をしっかりと結びつける接点にハラスメントがある。腐った根、つまり企業利益一辺倒で何でもアリという風土にハラスメントが起きており、その結果としてコンプライアンスが問われて不祥事というあだ花が咲く。労働条件に限らず、働きやすい健全な企業活動がなければ、パワーハラスメントは根絶できない。

仕事が増え続け、スピードが速くなる職場、そして、些細なミスも許さない厳しい職場が増えている。そんな職場の変化が、ストレスを生み出し“苛立つ職場”を作り出す。お互いに適切な人間関係を生み出すための距離がとれない、息苦しい職場が多くなってきて他人のことなど構ってられない環境で、モラルダウンが起きていることこそが問題なのである。

### 3 パワハラ規制法案提出が本決まり

こうした背景から厚生労働省の労働政策審議会（厚労相の諮問機関）が検討を続けてきたパワハラ防止に向けての報告書が、平成30年12月14日にまとめられた。これによって、職場のパワーハラスメント防止に取り組むことを企業に義務付ける法案がようやく31年度通常国会に提出されることが本決まりになった。

予想以上に年月を要した理由は、労働者側委員と経営側委員の主張の対立が背景にあったからである。その対立とは、労働者側が、パワハラによる自殺など深刻な事件が後を絶たないことから、パワハラ行為そのものを禁止する厳しい法律が必要だと主張したことに対して、経営者側は、そうした厳しい法律は企業活動を委縮させるというものだった。経営者側の主な主張は、「パワハラと業務指導との線引きがあやふやでは、上司が部下への指導に躊躇して、適切な指導ができず、結果として人材育成が難しくなる」というもので、厳しい規制には反対するというものである。

こうした労使の対立に対して、今回の法律は、悪質なケースは刑法で罪を問うことが出来るとして、禁止の法律への踏み込みはされなかった。しかし、法律で「パワハラは許されない行為である」ことは盛り込み、警鐘を鳴らすとしている。

さて、こうした法制化の取組が進められているパワハラであるが、その問題点は定義の基本的な部分にも示されている。定義では、「業務の適正な範囲を超えて」「精神的・身体的苦痛を与える」ことがパワハラであるということになる。

そして判断する基準は、「精神的・身体的苦痛」を感じた言動が果たして「業務の適正な範囲を超え」ているかどうかでパワハラを判断すべきであるとしている。

ところが、その「適正」の範囲については「業種・企業によって異なる」ので、それぞれの企業で合意を形成すべきであり、「精神的・身体的苦痛」は主観的な判断が入りがちなことから「業務上必要な指示や注意・指導を不満に感じたりする場合」は「パワハラには当たらない」としているのである。

日本の職場はよく知られるように職務範囲のあいまいさが特徴とされ、相互に依存し合い、それぞれが気配りしながら仕事を進める協調的な職場が多い。パワハラとして問題に

なる熱血指導も、こうした職場事情のなかで、時には性格や人間性にまで触れる指導が許容されてきた。

こうした職場事情のなかで行われる熱血指導の「必要性」や「適正な範囲」かどうかを見極めることは簡単ではない。そうした点から言えば、まさに問いをもって問に答える類の定義になってしまっている。これで果たしてこれが職場でこの問題に取り組もうとする人たちへ疑問に答える指針になっているのだろうかという根本的な疑問が残る。

#### 4 法規制で求められていたこと

すでに裁判でもこうした業務命令が果たして「嫌がらせ」に当たるかどうかをめぐる争いは繰り返されており、そこでは「業務の適正な範囲」かどうかの判断基準として「目的」や「合理性」が問われている。また「報告書」が「業種や企業によって異なる」としている点についても、どこの職場にも共通するポイントとして、そうした言動が人権侵害になるかどうか、不法行為となるかどうかの判断も様々に示している。

「報告書」の求められていたことは、こうした裁判の動向や職場での争点を踏まえて、より具体的にパワハラ判断基準を示すことであつたはずである。つまり、「業務の適正な範囲」を「業種・企業によって異なる」として「企業・職場の認識」に委ねるのではなく、どこの職場であれ「人権侵害に当たる」という共通な判断基準を示すことであつた。

定義の根本的な問題点は、これまで職場でそして裁判でも、パワハラという言葉を通して問題になってきた「企業における人権侵害」という点について定義が触れていないということである。従来は、「業務指導だ」「教育だ」と言われてきたことの中に「人権侵害に当たる言動」が多くあり、そのことが「パワハラではないか」いわれて争いの焦点になってきたのであり、まさに争点になってきたのである。

そもそも、このパワハラという言葉が、なぜ今社会的に注目されてきたのかという理由は、職場での人権侵害防止の必要性が社会的関心になってきたからである。これまで企業では、ややもすれば教育・指導と言う名のもとでは、なんでもありの傾向があつたことへの警鐘である。

こうした基本的な視点に立てば、「職場の人権侵害」が「企業文化や職種によって異なる」こともないし、「各企業・職場で認識をそろえ、範囲を明確にする」ことでもない。むしろ、各企業・職場で認識をそろえなければならないのは、「自社で許容されてきた人権侵害的言動を共通基準で見直す」ことである。

#### 5 制度と意識のねじれ

すでに触れてきたように日本の職場環境は不変と思われるほど強固なものと思われてきたが、近年はめまぐるしく変化し始めている。加えて、働き方改革などと言われる様々な働き方のシステムが導入されてきており、その意味では、変化し始めていると言うよりはむしろ人為的に強引に変えられてきているという方が正確であろう。

言うまでもなく職場環境の変化とは、成果主義からはじまり今日の働き方改革などと言われる一連の流れである。職場環境は、大きな変化もなくいわゆる終身雇用で年功序列型の賃金体系、仕事は集団的なシステムで運営されてきた。しかし、近年、よく言われるように労務管理の手法が成果主義型に大きく舵を切ることによって、職場環境は大きく変化し始めてきた。

成果主義とは個人個人の実績、まさに結果としての成果を問うシステムである。これまでのようにみんなで協力して結果を出すという考え方から、個人個人が自力で最大限の結果を出すことが求められ、それに応じて処遇されることになった。

こうしたシステムでは、たとえ部下であろうとも競争相手となることもあるだけに、指導・教育への姿勢はおのずと変化せざるをえなくなる。そして、そうした厳しい競争の結果については、自己責任ということであれば、まさに同じ職場の仲間ではあっても「相手のことなど構ってられない」という緊張関係を生み出す。

働き方改革がそうであるように、この間の職場環境の変化は、おおむね企業主導、政治主導で進められてきた。そして乱暴で安易な進め方は、日本ほど企業利益に沿った労務管理が容易に貫徹できる国はないのではないかと思われるほどである。働き方改革が“働かせ改革”と言われるように、高プロをはじめとする企業の求めるシステムが弱体化している野党勢力や影響力を低下させている労働組合機能にも助けられて、楽々と成し遂げられてきたと言ってもいいだろう。

問題は、こうした法改正などをテコに進められてきた労働現場の性急な改革がもたらした混乱と荒廃である。この間のご都合主義とも思える仕事のありようを変える強引なやり方は働く人たち個人個人の間人間関係に大きな負荷をもたらすことになっているからである。その意味では、まさにこの職場にかけられた職場環境の急変という負荷こそがパワハラの本質とも思える。

## 長時間労働とうつ病・過労自殺

代々木病院精神科/ (公財) 社会医学研究センター 天笠 崇

働くもののいのちと健康を守る東京センター、京都大学医学部大学院社会健康医学健康情報学

### 1. はじめに

演者は、2016年当学会の国際シンポジウムで、職業上のライフイベント、仕事の要求・裁量・支援、努力報酬不均衡 (ERI; Effort-reward Imbalance)、ハラスメントとうつ病発症の因果関係は確立されつつあり、さまざまな精神疾患と自殺の因果関係は確立済みであるが、長時間労働とうつ病発症の因果関係は結果が一貫しないことを述べた。演者らの研究結果を引いて、結果が一貫しないのは長時間労働とうつ病の中間変数として扱うべき仕事の要求 (過重労働) を交絡要因として扱うことで過調整が起きているからではないか等を述べた<sup>1)</sup>。本発表では、労働時間、うつ病・過労自殺のその後の動向を振り返り、その後に入手した長時間労働とうつ病に関する研究を紹介し、それらを踏まえ2019年4月より順次施行される「働き方改革」関連法について若干の私見を述べたい。

### 2. 労働時間の動向

「毎月勤労統計調査」(厚生労働省、以下、厚労省)によれば、年間実総労働時間は過去4半世紀減少傾向にあり、この3年間もさらに減少している<sup>2)</sup>。しかし、これには故森岡孝二氏も指摘したように、統計のカラクリがある。1995年以降、非正規雇用割合が増えるとともに、過去4半世紀年間実総労働時間が減少傾向にあるため全労働者の平均でみた年間実総労働時間が減少しているに過ぎず、一般労働者の年間実総労働時間数は2000時間余りでこの4半世紀間ずっと横ばいである<sup>2)</sup>。俗に「過労死水準」と言われる月間時間外労働時間80時間に相当する月末1週間の就業時間が60時間以上の労働者は、過去18年間減少傾向にはあるが、2016・7年ともに7.7%で2017年は432万人の労働者に当たる<sup>2)</sup>。この週間60時間以上ないしは月間時間外労働時間80時間以上の労働者、「超長時間労働者」は近年横ばいであると言える。なお、「超長時間労働者」は、性別・年齢階級別では男性の30～40代、女性の60代が最多、業種では運輸・郵便業18%前後、教育・学習支援業12%前後、建設業11%前後などの順に多くなっている<sup>2)</sup>。

### 3. 職場における心の病、労働関連自殺の動向

患者調査(厚労省)によれば、うつ病・双極性障害を中心とする気分障害の患者総数は1996年43万3千人から2017年の127万6千人と3倍近くまで増加している<sup>3)</sup>。なお、「世界精神保健日本調査セカンド」によれば、ファースト調査に比べて「精神障害の有病率は大きく変化していなかったが、大うつ病性障害の増加がいくらか見られた。一方、精神障害の医師受診率は大きく増加していた。2002-2014年の患者調査における気分障害患者数の増加は、主に医師受診率の増加によって説明できると思われた。」と分析している大

規模疫学調査がある<sup>4)</sup>。上場企業に限られるが、日本生産性本部の『メンタルヘルスの取り組み』に関する企業アンケート調査結果<sup>5)</sup>では、「最近3年間の『心の病』の増減傾向は『増加傾向』24.4%、『横ばい』59.7%、『減少傾向』10.4%」で『増加傾向』に歯止めがかかるも、依然として踊り場状態<sup>5)</sup>にあると分析されている。以上から、地域住民を対象とした大規模疫学調査によれば、2000年頃以降の気分障害の患者数は、うつ病が多少増加している可能性はあるものの、その他の精神障害の有病率は大きく変化してはいない。職場の心の病は近年横ばいで減少はしていないようであるとまとめられよう。

警察庁の統計によれば、わが国の年間自殺者数は1998年以来14年間3万人を超え続けた後、2012年以降3万人を切って減少傾向に転じ、2018年は2万840人と37年ぶりに2万1千人を下回り、「勤務問題」を原因の1つとする自殺者数も2011年の2689人を最多に近年減少していたが2018年は2017年の1991人を上回り2018人となった<sup>2) 6)</sup>。「勤務問題」を原因・動機の1つとする自殺者数の全体に対する割合は年々増加傾向にあり、2007年の6.7%から2019年の9.7%となっている<sup>2) 6)</sup>。

#### 4. 精神障害・自殺の労災補償状況

精神障害の労災請求件数は、2000年度の212件から2017年度の1732件と8倍超に上り、減少の気配は見えない（認定件数は36件から506件<sup>7)</sup>）。一方、自殺の労災請求件数は100件から221件と2倍超で、この数年200件前後で高止まりしている（同、19件から98件<sup>7)</sup>）。本稿2.～3. は大まかに言って、『超長時間労働者』は横ばい、職場の心の病は横ばい、『勤務問題』を原因・動機の1つとする自殺者数は減少傾向<sup>7)</sup>とまとめられようが、精神障害・自殺の労災請求・認定件数の動向はこれらと明らかに異なっている。職場から発生する精神障害・自殺を労災として請求する請求率の増加によって説明できるであろう。（「勤務問題」を原因・動機の1つとする年間自殺者数が2000人前後とすればその約1割が労災請求し、その高々半分が労災認定されているに過ぎない点に、もちろん留意が必要である。）

#### 5. 労働ストレス要因とうつ病の因果関係<sup>8)</sup>

この間、Theorellらによる精緻なメタ解析<sup>8)</sup>により、「仕事の裁量 (Job control)」は19文献16万人弱を対象としたメタ解析でオッズ比 (OR) は0.73 (95%CI ; 0.68-0.77)、仕事の要求が高く裁量の低い仕事である「ストレイン (strain)」は14文献20万人弱を対象としたメタ解析でOR=1.74 (1.53-1.96)、「ハラスメント (bullying)」は3文献1万5千人余りを対象としたメタ解析でOR=2.82 (2.21-3.59) で、これら3つはGRADE評価で4段階中3とされた。一方、「職場の支援 (social support)」、「努力・報酬不均衡 (Effort-reward imbalance)」、「長時間労働」とうつ病の因果関係はGRADEで2とされた。

#### 6. 長時間労働とうつ病および抑うつ症状との因果関係

この間、2つの重要なメタ解析が報告されている。1つが日本からのもの<sup>9)</sup>で、採用基準を、(1) 会社や団体で雇用されている成人労働者、(2) 多くの国や最近のILO調査で適用されている定義に合わせて、35・40週以上と操作的にovertime work (日、週、月当たり)を定義、(3) 臨床医や構造化面接でうつ病と診断；自記式調査だけのものは除外、(4) コホート

研究のみ；ケースコントロール研究やネステッドコホート研究は採用、としたものだ。7研究だけが該当し、超過勤務（35-40時間/週vsそれ以上）のうつ病発症に対するプールされた相対リスク（RR）は、1.08（0.83-1.30）、長時間労働（50時間以上）とすると、RR=1.241（0.880-1.750）で有意差はなかった。60時間以上についてみていた研究は1つだけであり、70～80時間/週以上についてはデータがないとしている。

これに対し、最新のメタ解析<sup>10)</sup>では、28のコホート研究（N=189729, 35か国）から1-5年のフォローアップ期間に、新規の抑うつ症状例が21747発生し、55時間以上/週の全体のOR=1.14（1.03-1.25）、アジアで中程度（moderate）（OR=1.50（1.13-2.01））、ヨーロッパで小さい（small）因果関係（OR=1.11（1.00-1.22））が認められたとしている。

## 7. おわりに代えて——「働き方改革」に対する若干のコメントを含む

2018年6月、労働関連8法が改定され、2019年4月より順次「働き方改革」が実行されていく。中小企業を除く時間外労働の上限規制（2020年からは中小企業も含む）、フレックスタイムの清算期間の延長、労働時間の状況の把握の義務化、年次有給休暇の時季指定等がすでに施行となっている<sup>11)</sup>。特に、本テーマと直接関連するのは「時間外労働の上限規制」で、労働基準法36条の改正により、36協定の法定時間外労働の上限は原則として月45時間、年360時間と明記され、「特別条項」にも月100時間、年720時間と上限が決められ、6か月まで月ごとの平均が80時間を超えないこととされ、しかも規定に違反すると罰則が課されることとなった<sup>11)</sup>。この際念頭に置かれたのは労災認定基準、いわゆる「過労死ライン」をクリアするというものである。

そもそも2013年時点で特別条項付き36協定を締結している事業所は40.5%に過ぎなかった<sup>12)</sup>ことより、①特別条項付き36協定を締結させる（特に中小企業）、②「月100時間、年720時間、6か月月平均80時間」は国が定めた最長限度であり特別延長時間をより短く締結させる取り組みが重要になってくる。仕事の裁量・ストレイン・ハラスメントはうつ病の原因として確立されていることから、現状9割程度の実施率である③ストレスチェック制度の実施率を上げ（特に中小企業）、④集団分析の実施率を上げて職場環境改善対策を実施させる必要がある。しかし、「スト・レスはストレス」（故森岡孝二氏）状況の続くわが国において、これらの実行・実施を監視すべき組織や部隊は、一体だれ、どこになるのだろうか。

最後に、研究面では、長時間労働、特に超長時間労働と抑うつ症状やうつ病の発症との因果関係の解明を試みる研究が、今もってぜひとも必要である。

## 文献

1. 天笠崇. 過重労働による健康障害と労働時間規制. In 過労死防止学会国際シンポ、2016
2. 厚生労働省. 平成30年版過労死等防止対策白書. 勝美印刷、2018年 Log in at 6<sup>th</sup>, May, 2019: <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/18/dl/18-1-4.pdf>
3. 厚生労働省. 患者調査の概況 Log in at 6<sup>th</sup>, May, 2019: [https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/10-20-kekka\\_gaiyou.html](https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/10-20-kekka_gaiyou.html)
4. 川上憲人、立森久照、竹島正、菅知絵美、石川華子. 世界精神保健日本調査セカンド II 有病率および受診行動 5 世界精神保健日本調査ファーストとの比較. In 精神疾患

- の有病率等に関する大規模疫学調査研究：世界精神保健日本調査セカンド総括報告書、2016、pp86-99 Log in at 6th, May, 2019: <http://wmhj2.jp/WMHJ2-2016R.pdf>
5. 日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所. 2017年 第8回「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果. 2017年  
Log in at 6th, May, 2019: <https://activity.jpc-net.jp/detail/mhr/activity001523.html>
  6. 警察庁. 平成30年中における自殺の状況. 2019年 Log in at 6th, May, 2019:  
[http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H30/H30\\_jisatunoukyou.pdf](http://www.npa.go.jp/safetylife/seianki/jisatsu/H30/H30_jisatunoukyou.pdf)
  7. 厚生労働省労働基準局. 平成29年度「過労死等の労災補償状況」  
Log in at 6th, May, 2019: [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_00039.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00039.html)
  8. Theorell T, Hammarström A, Aronsson G, et al. A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health* 2015; 15: 738.
  9. Watanabe K, Imamura K, Kawakami N. Working hours and the onset of depressive disorder: a systematic review and meta-analysis. *Occup Environ Med.* 2016; 73: 877-884
  10. Virtanen M, Jokela M, Madsen IE, et al. Long working hours and depressive symptoms: systematic review and meta-analysis of published studies and unpublished individual participant data. *Scand J Work Environ Health* 2018; 44(3): 239-250
  11. 働き方改革法研究会. 60分でわかる！ 働き方改革 超入門. 技術評論社、2019年
  12. 厚生労働省労働基準局. 平成25年度度労働時間等総合実態調査結果. 2013年10月

## 交代勤務・インタバルと過労死・過労自殺

(公財) 大原記念労働科学研究所 慢性疲労研究センター  
佐々木 司

### 1.はじめに

夜勤・交代勤務研究は、1969年に国際産業保健学会<sup>1)</sup>の夜勤・交代勤務科学委員会がノルウェーのオスロで「国際夜勤・交代勤務シンポジウム」を開催して以来、研究成果を積み上げてきた。シンポジウムは、ほぼ2年に1度の割合で開催され、2001年から主催を労働時間学会<sup>2)</sup>(日本にもその支部<sup>3)</sup>がある)が行い、名称も「交代勤務と労働時間シンポジウム」となり、研究対象として労働時間が加わった。わが国では、1982年に第6回大会(京都)が、2001年には第13回大会(葉山)が開催され、さらに2021年の第25回大会が日本で行われる予定である。

わが国でこのシンポジウムを有名にしたのは、それまで混沌としていた夜勤・交代勤務編成のガイドライン、「ルーテンフランツ9原則」<sup>4)</sup>を策定したからである。このガイドラインでは、すでに第5原則において、「2つのシフトの短い勤務間隔は避けるべき」と勤務間インタバルに言及している。しかし、これまでは、むしろ第1原則の「連続夜勤は避けるべき」や、第2原則の「日勤の始業時刻は早くすべきでない」、また第8原則の「連続勤務においては(時計まわりの循環である)正循環の交代方向にすべき」に研究の柱があり、勤務間インタバルは、議論の埒外に置かれてきた。

### 2. 勤務間インタバル研究とその成果

その理由は、欧州連合の労働基準法であるEU労働時間指令<sup>5)</sup>では、24時間につき最低連続11時間の勤務間インタバルを設けることを義務付けており、これまではそれが遵守されていたからである。しかし2013年に看護師を対象としたエルデヴィクらの研究<sup>6)</sup>を嚆矢として、11時間に至らないインタバルが研究の俎上に挙がってきた。彼女らは、初めて、それを「早く職場に戻る」という意味で、「クイック・リターンズ(quick returns)」と呼んだ。現在では、健康<sup>7)</sup>、文献レビュー<sup>8)</sup>、ワーク・ライフバランス<sup>9)</sup>、病欠<sup>10)</sup>、睡眠<sup>11)</sup>、事故<sup>12)</sup>の影響のようにクイック・リターンズの研究は、広がりを見せている。

一方、わが国では、2019年4月から「働き方改革」<sup>13)</sup>の項目の1つとして勤務間インタバルが努力義務となったことが記憶に新しい。しかし、わが国で最も早くインタバルを導入した業種は、トラック、バス、ハイヤー・タクシーなどの運輸業である。それらは、1989年に制定された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準(改善基準告示)」<sup>14)</sup>によ

って8時間以上のインターバルを空けるよう勧告された。

わが国のインターバルの研究は、1968年の越河の研究<sup>15)</sup>以来、芳しい成果は無かったものの、2017年に入ってから半世紀ぶりに増え始めており、インターバルの確保が疲労の回復<sup>16)</sup>、血圧<sup>17)</sup>、精神疾患<sup>18)</sup>に効果があることが明らかにされている。

### 3. 勤務間インターバルと過労死

勤務間インターバルと過労死の関係は、定かではない。しかし過労死が多い運輸業の中でも、8時間以上のインターバルが遵守されているバス、ハイヤー・タクシーでは、遵守されていないトラックよりも、過労死の決定件数が低く抑えられていることは注目してよい。

またわが国では、EU労働時間指令が規定する11時間の勤務間インターバルを基準にしようとしているが、これを月20日の労働日で換算すると、毎日4時間の時間外労働となり月換算では80時間に及ぶ。これはわが国の過労死認定基準<sup>19)</sup>の時間外労働時間に匹敵する。したがって11時間のインターバルが最適解であるとするのは、少なくとも過労死の点では誤りである。死亡やうつ病のり患と睡眠の疫学研究では、睡眠時間が7.5時間確保されなければ、死亡率<sup>20)</sup>も精神疾患のり患率<sup>21)</sup>も上昇するという知見がある。7.5時間の睡眠時間を確保するには、16時間のインターバルが必要である<sup>22)</sup>。

### 4. 勤務間インターバルと交代勤務

またこれまでの勤務間インターバルには、時刻概念が含まれていない点で問題がある。事実、前述した研究<sup>11)</sup>では、交代勤務シフトの組み合わせによるインターバルの変化にともない睡眠時間が変化するという興味深い結果が報告されている。クイック・リターンズである「夕勤-日勤」では、インターバルが $9.2 \pm 0.7$ 時間、睡眠時間が5.6時間と最も短い。また、「夜勤-夜勤」のインターバルは、 $14.4 \pm 0.5$ 時間あるものの、睡眠時間は6.1時間とクイック・リターンズに近かった。一方、「夕勤-夕勤」のインターバルは $16.2 \pm 0.3$ 時間と最も長く、睡眠時間も7.6時間と最も長かった。したがって、インターバルに十分な時間を設けても、睡眠位相が概日リズムに適さない昼間時刻帯に置かれると、睡眠時間が短縮する<sup>23)</sup>。交代勤務者の場合、この点に気をつける必要がある。

### 5. 適切なインターバルと交代勤務、過労死、過労自殺

勤務間インターバルの導入は、手放しでは喜ばない面もある。インターバルの確保が長時間労働の代償として位置づけられるためである。過労死<sup>19)</sup>、過労自殺<sup>24)</sup>の背景には、まず長時間労働があることは疑いないから、長時間の休息機会が保障されても、長時間労働があれば、そこに過労死、過労自殺のリスクが生じる。しかも、おそらく、長時間労働後には、長時間の休息機会が保障されない可能性が高い。したがって、その際、適切なインターバルとは何かを議論する必要がある。

また勤務間インターバルは、休息機会の確保であって、睡眠だけの確保ではないという点

も適切なインターバルを考える際には重要である。最近わが国では、「睡眠負債」<sup>25)</sup>が流行語<sup>26)</sup>になるほど、すべてを睡眠で解決させようとする傾向があるから注意すべきである。これまでの労働者の疲労の科学では、睡眠は、あくまで疲労の最終的な回復過程であって、疲労は覚醒時に回復することを明らかにし、睡眠まで持ち越すべきでないことを強調してきた<sup>27)</sup>。その時、疲労から死亡へのパスウェーは、疲労—過労—疲弊—疾病と行きつ戻りつして進展し、その動因がストレスであることも明らかにしてきた<sup>28)</sup>。したがって、適切なインターバルには、労働者が覚醒中にストレスを解消できる時間として位置付けられるべきである。とくに、過労死では身体ストレス、過労自殺では精神ストレスの解消が重要である。

一方、睡眠においてストレス解消の過程は、レム睡眠である。これまでのレム睡眠研究では、レム睡眠の増加は、血管の柔軟性を示す血流依存性血管拡張反応と相関が高いという知見<sup>29)</sup>や、情動ストレスを解消するといった知見<sup>30)</sup>が報告されている。とくにレム睡眠は、徐波睡眠とは異なり、睡眠の後半に出現し、また強い時刻依存性の性質があるため<sup>31)</sup>、長時間のインターバルが保障されなければ充足されない。その点では、交代勤務者では、レム睡眠が十分に取れないため、過労死、過労自殺のリスクは高まる。

## 6. おわりに

労働生理学者の久保は、看護師に「あなたは仕事の反対語として、休み、遊び、睡眠、健康のうちどれが適切だと思いますか？」と聞いたところ、「休み」と答えた看護師が最も多かったという<sup>32)</sup>。しかし、最も疲労の回復度が高かったのは、「休み」と答えた看護師ではなく、「遊び」と答えた看護師だったという。筆者もこの質問を様々な業種の労働者にしてみたところ、断然、「休み」と答える労働者が多かった。

このことは、過労死、過労自殺を防ぐためには、差し当たって、わが国の労働者にも、遊ぶために働くという強い「労働者認識」<sup>33)</sup>を持つことが、求められていることを意味しているのかもしれない。

## 7. 引用文献

- 1) International Commotion on Occupational Health. (<http://www.icohweb.org/site/homepage.asp>, 2019年5月5日参照)
- 2) Working Time Society. (<http://www.workingtime.org/>, 2019年5月5日参照)
- 3) 労働時間日本学会. (<http://square.umin.ac.jp/wtjs/index.html>, 2019年5月5日参照)
- 4) Knauth P, Rutenfranz J. Development of criteria for the design of shiftwork systems. J Hum Ergol (Tokyo). 1982;11 Suppl:337-67.
- 5) European Parliament Council (2003) Directive 2003/88/EC. Issued 4 Nov 2003. OJEU L 299: 9–19. (<https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj>, 2019年5月5日参照)
- 6) Eldevik MF, Flo E, Moen BE, Pallesen S, Bjorvatn B. Insomnia, excessive sleepiness, excessive fatigue, anxiety, depression and shift work disorder innurses having less than 11

- hours in-between shifts. PLoS One. 2013;8(8):e70882.
- 7) Flo E, Pallesen S, Moen BE, Waage S, Bjorvatn B. Short rest periods between work shifts predict sleep and health problems in nurses at 1-year follow-up. *Occup Environ Med.* 2014;71(8):555-61.
  - 8) Vedaa Ø, Harris A, Bjorvatn B, Waage S, Sivertsen B, Tucker P, Pallesen S. Systematic review of the relationship between quick returns in rotating shift work and health-related outcomes. *Ergonomics.* 2016;59(1):1-14.
  - 9) Dahlgren A, Tucker P, Gustavsson P, Rudman A. Quick returns and night work as predictors of sleep quality, fatigue, work-family balance and satisfaction with work hours. *Chronobiol Int.* 2016;33(6):759-67.
  - 10) Vedaa Ø, Pallesen S, Waage S, Bjorvatn B, Sivertsen B, Erevik E, Svensen E, Harris A. Short rest between shift intervals increases the risk of sick leave: a prospective registry study. *Occup Environ Med.* 2017;74(7):496-501.
  - 11) Vedaa Ø, Mørland E, Larsen M, Harris A, Erevik E, Sivertsen B, Bjorvatn B, Waage S, Pallesen S. Sleep Detriments Associated With Quick Returns in Rotating Shift Work: A Diary Study. *J Occup Environ Med.* 2017;59(6):522-527.
  - 12) Vedaa Ø, Harris A, Erevik EK, Waage S, Bjorvatn B, Sivertsen B, Moen BE, Pallesen S. Short rest between shifts (quick returns) and night work is associated with work-related accidents. *Int Arch Occup Environ Health.* 2019 Mar 16.
  - 13) 厚生労働省. 労働時間等設定改善法の改正・勤務間インターバル制度.パンフレット. 2019. (<https://www.mhlw.go.jp/content/000493467.pdf>, 2019年5月5日参照)
  - 14) 厚生労働省. 自動車運転者の労働時間等の改善の基準. 2017. ([https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/roudoujouken05/index.html), 2019年5月5日参照)
  - 15) 越河六郎. 生活行動の時間的類型に関する研究. *労働科学.* 1968; 44 (4) :214-32.
  - 16) Kubo T, Izawa S, Tsuchiya M, Ikeda H, Miki K, Takahashi M. Day-to-day variations in daily rest periods between working days and recovery from fatigue among information technology workers: One-month observational study using a fatigue app. *J Occup Health.* 2018;60(5):394-403.
  - 17) Ikeda H, Kubo T, Izawa S, Takahashi M, Tsuchiya M, Hayashi N, Kitagawa Y. Impact of Daily Rest Period on Resting Blood Pressure and Fatigue: A One-Month Observational Study of Daytime Employees. *J Occup Environ Med.* 2017;59(4):397-401.
  - 18) Tsuchiya M, Takahashi M, Miki K, Kubo T, Izawa S. Cross-sectional associations between daily rest periods during weekdays and psychological distress, non-restorative sleep, fatigue, and work performance among information technology workers. *Ind Health.* 2017;55(2):173-179.

- 19)脳心臓疾患の認定基準に関する専門検討会. 脳心臓疾患の認定基準に関する専門検討会報告書. 平成 13 年 11 月 16 日.
- 20)Tamakoshi A, Ohno Y. Self-reported sleep duration as a predictor of all-cause mortality: results from the JACC study, Japan. *Sleep* 2004 ; 27(1) : 51 - 4.
- 21)Kaneita Y, Ohida T, Uchiyama M, Takemura S, Kawahara K, Yokoyama E, Miyake T, Harano S, Suzuki K, Fujita T. The relationship between depression and sleep disturbances: a Japanese nationwide general population survey. *J Clin Psychiatry*. 2006;67(2):196-203.
- 22)Kecklund G, Åkerstedt T. Effects of timing of shifts on sleepiness and sleep duration. *J Sleep Res*. 1995;4(S2):47-50.
- 23)Åkerstedt T. Work hours, sleepiness and the underlying mechanisms. *J Sleep Res*. 1995;4(S2):15-22.
- 24)山内貴史. 精神障害・自殺の労災認定事案の分析に関する研究. 研究代表者. 高橋正也. 平成 28 年度労災疾病臨床研究事業費補助金 「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」(150903-01) 分担研究報告書 . 23-6. 2017.
- 25)Kleitman N. *Sleep and wakefulness*. Chicago Univ Press. 1963. (粥川裕平監訳, 松浦千佳子訳. クレイトマン N. 睡眠と覚醒. 東京. ライフサイエンス. 2013.)
- 26)西野精治. *スタンフォード式最高の睡眠*. 東京. サンマーク出版. 2017.
- 27)小木和孝. “休息要求からみた疲労の種類” 現代人と疲労 (増補版). 東京. 紀伊国屋書店. 90-2. 1994.
- 28)佐々木司. 「疲労と過労」. 小木和孝編集代表. 産業安全保健ハンドブック. 神奈川. 労働科学研究所出版. 424-27. 2013.
- 29)Cooper DC, Ziegler MG, Milic MS, Ancoli-Israel S, Mills PJ, Loredó JS, Von Känel R, Dimsdale JE. Endothelial function and sleep: associations of flow-mediated dilation with perceived sleep quality and rapid eye movement (REM). *J Sleep Res*. 2014;23:84-93.
- 30)Gujar N, McDonald SA, Nishida M, Walker MP. A role for REM sleep in recalibrating the sensitivity of the human brain to specific emotions. *Cereb Cortex*.2011;21(1):115-23.
- 31)遠藤四郎. 精神分裂病の睡眠覚醒リズム. *臨床精神医学* 1979;8: 165-76.
- 32)独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生研究所上席研究員の久保智英先生の講演資料を参照
- 33) 佐々木司. 今こそ、看護労働者でなければ真の看護師にはなれないことを知るときである. *医療労働*. 2015 ; 584 : 2-4.

## 過労死防止学会 大会記録

### 設立記念大会

2015年5月23日(土)

東京:明治大学・駿河台キャンパス

記念シンポジウム

「急がれる過労死の調査研究と防止対策 ―いま何が問われているか―」

### 第2回大会

2016年5月21日(土)～22日(日)

大阪:関西大学経済学部

国際シンポジウム(日、韓、仏)「過重労働による健康障害と労働時間規制」

共通論題「過労死防止法・大綱と労働時間の制限・短縮」

### 第3回大会

2017年5月20日(土)～21日(日)

東京:専修大学・神田キャンパス

特別シンポジウム「若者に広がる過労自殺の要因と対策」

共通論題「第1回『過労死白書』と調査研究から見えてくるもの」

### 第4回大会

2018年6月2日(土)～3日(日)

札幌:北海学園大学・豊平キャンパス

「日中韓・過労死防止国際シンポジウム」

共通論題「過労死問題からみた“働き方改革”の諸問題」

### 第5回大会

2019年5月25日(土)～26日(日)

京都:龍谷大学・深草キャンパス

統一テーマ「『働き方改革』関連法制定1年、いま再び長時間労働を問う」

特別シンポジウム「『働き方改革』関連法制定1年、各分野から成果と課題を問う」

共通論題「『働き方改革』関連法制定1年、職場の健康その実態を問う」

## 過労死防止学会 会則

第1条（名称） 本会は過労死防止学会と称する。

第2条（目的） 本会は過労死（過労自殺および過労疾病を含む）の実態、原因および背景に関する調査研究を行い、その成果を過労死の効果的な防止のための対策と取り組みに生かすことを目的とする

第3条（事業） 本会は次の事業を行う。

- (1) 全国大会、研究会等の開催
- (2) 教育・啓発活動の推進
- (3) 出版物の編集、刊行
- (4) 内外の学術団体との連絡、交流
- (5) その他本会の目的にとって必要な事業

第4条（会員） 本会は過労死被災者とその家族、勤労者のいのちと健康に関心をもつ研究者、弁護士、活動家、ジャーナリスト、その他本会の目的に賛同する個人によって構成される。

- ・本会に入会しようとする者は幹事に申込みその承認を受けなければならない。
- ・会員は研究会等本会の事業に参加し、会員総会に出席することができる。
- ・会員は学会刊行物に投稿し、学会刊行物の配布を受けることができる。
- ・会員は所定の会費（一般会員年額 5,000 円、過労死遺家族・大学院生・学生会員 2,000 円）を納入するものとする。

第5条（役員） 本会の会務を処理するために幹事若干名を置く。

- ・幹事の選出方法は別に定める役員選出細則による。
- ・幹事の任期は2年とする。ただし、重任を妨げない。
- ・本会の業務を処理するために幹事の中から常任幹事若干名を互選する。
- ・本会の代表者として代表幹事1名を互選する。ただし、代表幹事の連続三選はこれを行わない。
- ・本会の会計監査のために会計監事2名を置く。
- ・会計監事の選出方法は別に定める役員選出細則による。任期については幹事の場合に準ずる。

第6条（総会） 本会は毎年1回会員総会を開く。

- ・総会は代表幹事が招集し、本会の活動方針、役員を選出、予算・決算の承認、その他総会が必要と認めた事項を議する。
- ・議決は出席会員の過半数の賛成による。
- ・幹事会が必要と認めたときまたは会員の5分の1以上の請求があるときは、代表幹事は臨時総会を開かねばならない。

第7条（事務局） 本会の会費徴収その他の日常業務を処理するために幹事会の定めるところに事務局を置く。

第8条（附則） 本会の事務執行のために常任幹事会のもとに事務局を置くことができる。

- ・本会は地方部会および問題別分科会を設けることができる。
- ・本会則の変更は会員総会の決議を経なければならない。
- ・本会則は2015年5月23日に制定した。



JSKR 過労死防止学会 第5回大会 報告要旨集

2019年5月25日(土)～26日(日)

龍谷大学・深草キャンパス

発行 2019年5月25日

制作 第5回大会プログラム委員会

委員 代表幹事 黒田 兼一

幹事 粥川 裕平

会場校担当 細川 孝

事務局 松浦洋一郎

同 高田 好章

過労死防止学会 事務局

〒530-0047

大阪市北区西天満4丁目4-18 梅ヶ枝中央ビル7階

いわき総合法律事務所 気付

TEL 06-6809-4926

<http://www.jskr.net/>

[info@jskr.net](mailto:info@jskr.net)