

高知大学における「過労死等防止啓発授業」の実践事例報告

長井偉訓 愛媛大学名誉教授
高橋幸美 厚生労働省過労死等防止対策推進協議会委員
久保直純 四国過労死等を考える家族の会代表
中川香代 高知大学人文社会科学部教授

Yoritoshi NAGAI / Yukimi TAKAHASHI / Naozumi KUBO / Kayo NAKAGAWA
Report on a Practical Case of "The Classes to Raise Awareness for KAROSHI Prevention"
at Kochi University

はじめに

生徒や学生に労働問題や労働条件の改善について理解を深めて貰うために2016年から始まった「啓発授業」は、今年で7年目を迎えます。

“過労死等防止対策推進全国センター”によれば、全国の中学校、高等学校、専門学校、短大・大学等で実施されてきた授業の総コマ数と総受講生数は、2017年度：120コマ、約10,800人、2018年度：190コマ、約16,562人、2019年度：175コマ、19,298人、2020年度：161コマ、14,708人、2021年度：196コマ、16,705人、2022年度(2022年度『過労死防止白書』)：195コマ、15,013人となっています。20年度はコロナの影響があり減少していますが、その後は伸び悩んでいるようにも見えます。また、全国の学校数や生徒・学生数からすると、啓発授業を行っている学校はほんの一部に過ぎません。地域別に見ても、学校数の多い関東や中部・近畿圏域に集中しています。校種別に見ても、一番多いのが高校で約4割、大学は約3割程度にすぎません。しかし、今や専門学校や短大・大学への進学率がもはや7割を超え、高卒就職は少なくなっているわけですから、もっと高等教育機関での啓発授業を拡げていく必要があります。四国の大学では、これまで高知大学、松山大学、愛媛大学の社会科学系学部で啓発授業を実施してきました。

本稿では、大学での啓発授業の取組とその意義をより詳しく知って頂くために、高知大学の男女共同参画推進室主催による共通教育科目「男女共同参画社会を考える」のなかの“ワーク・ライフ・バランス講座”の一環として実施されている「労働問題・労働条件に関する啓発授業」(「若者の過労死問題を考える」)の実践概要を紹介します。啓発授業は、2023年9月16日(土)の3・4

時限(13:10~16:20)に実施され、受講生は44名、その内訳は、性別では男性30名・女性14名、学年別では1年生6名・2年生16名・3年生11名・4年生11名、学部別では教育学部4名・人文社会科学部20名・農林海洋科学部10名・理工学部10名でした(長井偉訓)。

1. 「過労死等を考える家族の会」からの報告

1-1. 電通新入社員の過労自死

高橋まつりは2015年12月25日、会社の借り上げマンションから飛び降りて亡くなりました。電通に入社してわずか9カ月でした。

会社は激務で有名でしたが、娘は「私は大丈夫。今までハングリー精神で乗り越えてきたんだから。」と言いました。新入社員研修でラジオ広告のコピーが採用されて放送されたことや、プレゼンで優勝したことを嬉しそうに電話してきました。

しかし、入社半年後の9月にはこう言いました。「この会社は休日出勤も徹夜も当たり前。今は試用期間だから終電で帰れるけど、正社員になると残業に制限がなくなるから怖い。」

10月に本採用になると本当に徹夜や休日出勤が始まりました。

「この会社おかしい。こんなに辛いと思わなかった。今週10時間しか寝てない。部署異動を頼んでみてできなかったら辞める。休職か退職か自分で決めるから。お母さんは口出ししないでね。」と、きっぱり言いました。勇気を出して人事や上司や労働組合の先輩に相談しましたが、深夜勤務は続きました。そのときの入退館記録によると、朝9時から翌朝4時まで19時間会社にいました。他にも、10月25日日曜日から53時間連続会社にいたり、11月1日日曜日から7日連続深夜勤



務をしたこともありました。12月7日から18日の間は、毎日深夜勤務でした。

娘の遺した言葉です。「さすがに睡眠時間3時間生活続くと死にそう。」「噂に聞いた47時帰宅、47時40分出社もありえる。」「誰もが朝の4時退勤とか徹夜している中で、新入社員が眠いとか疲れたとか言えない。」「最近ぶっ続けで19時間とか仕事して、お昼はデスクでコンビニおにぎりか、お昼抜き。」「これが続いたら死にたいなと思いはじめて道歩いているときに死ぬのに適してそう

な歩道橋を探しがちになっています。」「1日20時間とか会社にいると、もはや何の為に生きているのか分からなくなって笑ってくるな。」

労働災害が認められ、会社は労働基準法違反で有罪になりました。しかし、罰金はたった50万円でした。過労死に対する罰則はありません。

労災認定されても、社長が謝罪をしても、会社が有罪になっても、娘は帰ってきません。

「お母さん」と笑顔で抱きしめてくれたことを思い出します。娘の笑顔が私の幸せでした。頑張らなくてもいい。生きていて欲しかったです。

娘と同じ状況で働くど誰もが同じように追い込まれる可能性があります。もし将来、あなたの尊厳が脅かされそうになったら、手遅れになる前に辞めてください。命より大切な仕事はありません。自分を守るためにどうすればいいのかわ、考えてほしいと思います。皆さんの生きる未来が幸せな人生になることを願っています(高橋幸美)。

*「高橋報告」へのコメント

高橋報告が資料としてあげた「高橋まつりの入

高橋まつりの入退館記録 抜粋

	入退館	在社時間	在館理由
10/25 (日)	入館19:27	43時間17分	社内飲食 懇談休息
10/26 (月)	退館6:05 入館6:05		
10/27 (火)	退館14:44 入館15:01	17分あけて	社内飲食 懇談休息
10/28 (水)	退館0:42 入館9:28	9時間41分	社内飲食 懇談休息
	退館23:16	13時間48分	
11/1 (日)	入館17:47 退館22:42	4時間55分	私的情報 収集
11/2 (月)	入館9:28 退館23:42	14時間14分	
11/3 (火)祝日	入館13:33 退館25:21	11時間48分	私的情報 収集
11/4 (水)	入館9:13 退館26:07	15時間54分	

入退館システムから 労働時間集計

日	入館	退館	在館時間	理由
10/25	19:27	06:05	43:17	社内飲食懇談休息
10/26	06:05	14:44	08:39	社内飲食懇談休息
10/27	15:01	00:42	09:41	社内飲食懇談休息
10/28	09:28	23:16	13:48	社内飲食懇談休息
11/1	17:47	22:42	04:55	私的情報収集
11/2	09:28	23:42	14:14	
11/3	13:33	25:21	11:48	私的情報収集
11/4	09:13	26:07	15:54	

退館記録 抜粋(入退館システムから労働時間集計)から、まつりさんの在社時間の異様な長さ、「勤務間インターバル」の異様な短さがうかがえます。

例えば、10月25日(日)は19:27に入館してから43時間(約2日間)も在社しつづけています。翌26日から11月1日までの「勤務間インターバル」を計算すると、0分(26日(月))は退館6:05、入館6:05)、17分(27日(火))、8時間46分(28日(水))、10時間46分(11月1日)と、1週間のうち少なくとも4回はEU基準(11時間)を下回り、うち2回は異常な数値です。

当時、会社側は、この「入退館記録」のデータをどう扱ったのか?この記録を重視しなかった組織の管理責任は重いといえます。11月に入ると、まつりさんはSNSに、「会社行きたくない(1日)」、「土日も出勤しなければならない・・・本気で死んでしまいたい(5日)」、「これが続いたら死にたいな(12日)」、「寝られなかった・・・会社が怖いから寝られない(16日)」と書き込んでいます。

これらのSNS発信直前の「勤務間インターバル」の短さから、極度の睡眠不足と睡眠の質の悪さが想像できます。そして、それはまつりさんの状況悪化につながったと考えられます(中川香代)。

1-2. 松山市役所新入職員の過労自死

四国過労死等を考える家族の会の久保と申します。私は息子を亡くした父親の立場で話を致します。息子は公務員でした。私は息子に、公務員は、パワハラとかノルマの無い世界と思い、



「公務員目指したらどう?」と話し、就職したのですが、今となっては非常に後悔しております。

息子の配属先が、納税課で、配属3カ月は、月に450~500件ぐらい、4ヶ月からは1,000件を超える対応をしていました。これは新入職員が1人でできる仕事なのか?8月からは残業が増え、朝7時半に家を出て、帰宅は夜11時頃でした。1カ月の残業時間は、126時間に上りました。新入職員の業務実態は、昼休みも窓口で当番するというものでした。食事を取る時間が10分程。昼休み時間の窓口業務に係る労働時間は未カウント。

息子が亡くなった後に、人事課長に「長時間労働は労働基準法違反では?」と言いましたら「公務員には労働基準法は該当せず、準ずるだけです。」「労働基準法を守る義務はない。」と。給与明細は、5カ月間で残業60時間しか支給されてなかったので、PCのオン・オフのデータを提出させたところ、312時間。4カ月間交渉した末、354時間の残業を認めさせることができました。残業代の支払いがあれば、長時間労働を認めて謝罪があると思っておりましたが、謝罪はありませんでした。

市長からのコメントは、「遺族が求めたから、残業代を支払いました。」でした。しかたなく公務災害申請をしました。しかし、申請してもなかなか認定されないのが現状です。認定の連絡を受けた時には、市役所は仕事が原因で亡くなったという事実を認め、謝罪してくれると思いました。ところが、市役所からの謝罪はありませんでした。話合いの場を求めましたが、電話で、「この件については司法の場でしかお答えできません。」という返事しかありませんでした。司法の場=裁判。

「裁判しかけてこい。」っていう話です。仕方なく地裁に提訴しました。

それから約2年、「和解」。和解＝納得じゃないです。どっちかが諦めています。裁判中、ある事ない事、いろんなことを言われました。死亡の場合には当事者の話が聞けない。「死人に口無し」です。和解内容というのは、賠償金額のみ。謝罪はありません。弁護士からは「勝訴に近い和解」と言われました。「和解が嫌であれば判決を」とも言われましたが、勝訴しても、相手は本気で謝罪する気持ちはないと思いました。賠償金もらっても子供が生き返るわけありません。子供を失った親は、子供が何故そういう事になったか実態を知りたいのです。

これから就職する学生の皆さんに伝えたいことは、自分の目で職場の実態を確認する事。ひどい場合は逃げてください。命より大事な仕事は絶対ありません。親にとって、子供が死ぬほどつらい地獄はありません。皆さんは生き続けることが最大の親孝行です。生きるということを1番大事に考えて下さい(久保直純)。

＊「久保報告」へのコメント

久保報告では、死に至った息子の真実を知りたい父親に対して敵対的ともいえる役所側の保身の言動が伺えます。その姿勢にこそ説明できない事実があったであろうことを誰もが想像します。報告からは、職場の労働時間管理がずさんであったことが浮き彫りになっています。「給与明細では5か月間で残業60時間」→「PCのオン・オフのデータで残業312時間」→「4か月間交渉し、354時間の残業時間を認めさせました」とあります。しかも、久保さんの息子さんが亡くなったのは入職後5か月めです(高橋さんの娘さんも同様、入職後8か月後に亡くなっています。)これは、職場から新人を育成する力が失われているどころの問題ではなく、新人を潰すほどの過酷な働かせ方と、救いのない追い詰め方が放置されているという深刻な問題といえます。新入職員にとって、肉体的にも心理的にも安全性の無い職場であったといえます。長時間労働を放置した上、「疲れた」「休みたい」と言えない雰囲気、組織や上司から受ける仕事量の圧力、新人ゆえに

「わからない」ことが多く発生するであろうことは当然予想できることでありながら、相談体制や助言・支援・具体的指導の欠如の状態であったことを疑わざるをえません(中川香代)。

2. 研究者からの報告～若者の過労死問題を考える

私はお二人の話を受けて、研究者という立場から、とくに若者の過労死・過労自殺の実態、そして、その背景・要因、過労死・過労自殺をなくしていくためには、どのような政策が必要か、また、皆さんがブラック企業やブラック職場に遭遇した場合、どうしたら良いかということについてお話をさせていただきます。

長時間・過重労働による脳・心臓疾患による死亡、過重なストレスが原因で強い心的負荷により自殺したり、重大な疾患により就労不能状態になることを総称して、「過労死等」と呼んでいます。とくに、バブル崩壊後の1990年代後半以降、①過労自殺に関連した労災請求件数の急増、②とくに20代・30代の若者の過労自殺の増加、③その原因としては長時間・過重労働だけでなく、上司などからのパワハラなどが指摘されています。

なぜでしょうか？それらに共通する背景には、1)バブル経済崩壊後のデフレ不況下でのコスト削減や人員整理→仕事量に対する過小な要員と支援体制の欠如、2)グローバル化による国際競争の激化、その中で達成困難なほどの高いノルマ経営→成果主義の浸透と抑圧的な上司、過度な叱責・苛め・嫌がらせなどのパワハラ



態化→心身の疲弊による過労死・過労自殺の増加という負の連鎖を見ることができます。こうした現実を受けて、「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会」を実現するため、2014年に「過労死等防止対策推進法」が制定されました。

2019年、当時の安倍政権は、「働き方改革」を1丁目・1番地として、長時間労働による過労死撲滅にむけて、罰則付きの時間外労働(休日出勤を含む)の量的上限規制(原則月45時間・年360時間に制限)を導入しました。しかし、臨時的に特別な事情が発生した場合には、6ヶ月間に限って、単月で100時間未満、2~6ヶ月平均で80時間まで(年720時間、但し休日労働を含めると年960時間まで可能)という「過労死ライン」を半ば合法化しました。

さらに、同年の5月には、職場でのハラスメント防止を目的とした「パワーハラスメント防止法」が制定され、大企業には2020年6月、中小企業には2022年4月より施行されています。

しかしながら、本法はハラスメントに対する禁止と厳しい罰則を欠いた単なる事業主に対する防止措置法にすぎないため、法的実効性を著しく欠いており、残念ながら、ハラスメントを抑止できていないのが実情です。最後に、学生が就活中にハラスメントを受けた場合の相談窓口、不運にもブラック企業やブラック職場に遭遇した場合など、仕事のことで困った時の信頼できる相談機関、具体的には、各都道府県の労働局に設置されている総合労働相談コーナーや労働基準監督署をはじめ、弁護士による日本労働弁護団やブラック企業被害対策弁護団、労働組合の労働相談窓口の他、民間団体としては「過労死弁護団全国連絡会議」(過労死100番全国ネットワーク)、「過労死等防止対策推進全国センター」、「全国過労死を考える家族の会」、NPO法人POSSE、などを紹介して、まとめとします(長井偉訓)。

3.【質疑応答】

質問① お二人が活動されているなかで社会が変化した、あるいは改善した、という実感はありますか。

高橋 私が娘の過労死を公表した後、奇しくも政府の方で「働き方改革」という関連法案ができました。そして、多くの職場で労働環境の改善が行われていると聞いています。しかし、一方では、ブラック職場がそのまま存在していることも、ハラスメントが横行していることもニュースで見聞します。誰にも相談できないで苦しんでいる人たちも多いと思います。精神障害に関する労災請求件数も増えています。残念ながら、改善されず続いている。そういう実感をもっています。

久保 国が動いて表面的にはいろいろと変わってきている。しかし、経営トップが変わってない。長井先生の話にもあったように(勤務間インターバル規制などの)国際的な労働基準に反対している。経営者サイドが反対しているということは、結局は全く変わってないと判断いたします。

質問② 僕は心が弱い人です。だからなのか、「心が弱くてもいい、弱い人が生きられない社会は否定されなくてはならない」と思っています。これは間違いでしょうか？

高橋 どんな人でも、障害がある人も無い人も、男性も女性も、みんなが幸せに働いて生活できる環境をつくっていくべきだと思います。本当に辛かったら、辛いと声を上げて、誰1人も殺さず、支援できるような世の中であってほしいと思います。

久保 質問された方は、自分で「弱い」ということをわかっていること自体、すごく良いことだと思います。



います。それを周りにもちゃんと公言できる。そうすれば周りも気をつけてくれる。それを言えないほうが厳しいですよ。『自分は弱いんだ』ということを実感してそれを周りにも発信できるほうが、本当のところは強い、と感じます。

質問③ 組織側が「自分たちが悪い」と認めない限り、労働環境は改善されないのでは？

久保 まさしくその通り。息子がなくなってすぐ、息子の職場に行った時に、関係の方が、「申し訳ございません」と言って謝罪してくれたんです。でも、そういう人たちも組織の中に入ってしまうと、自分を出せない。裁判で一切「証言」は出てこない。ですから、組織イコールトップ、トップが過ちを認めて本当に改革しようと思わない限り、もうどうにもならないのです。

質問④ 職場にも過労で悩む人がいたら、自分でできることはありますか？

高橋 相談窓口を一緒に調べてあげるとか、一緒に行ってあげるとか、一緒になって考えてあげてほしいと思います。本当に悩んでるときって、もしかしたら誰にも言えないかもしれないですね。SNSでちょっとだけつぶやくなど、そういうことがわかったら、話を聞いて、本当に適切なところに相談してほしいと思います。

久保 ちょっとでも普段よりおかしければ、声をかけてあげる。本人が「いや、大丈夫」って言うかもしれないけれど、引き続き、じっとその方を見守ってあげるとするのが一番救いになると思います。そのためにも、皆さん自身もゆとりを持つというのが一番大事なことだと思います。

まとめ～大学における啓発授業の意義と普及を願って

以上のように、高知大学の啓発授業の場合では、ご遺族の方2名の報告を受けて、研究者がマクロデータに基づきながら過労死等の実態、その背景や要因、それを防止するための政策課題、そして、自身がブラック企業やブラック職場に遭遇した場合の対処法について講義しています。受講生にはそれぞれの報告に関する質問や意見・感想などを書いて貰い、それらを集約して、報告者が答えるというインタラクティブな形式をとることによって、学生たちの理解をより深めて貰うというのが特徴です。

質疑応答にあるように、この啓発授業を受講して、多くの学生は過労死問題を他人事ではなく、自分の問題として受け止め、過労死をなくすためにどうしたらよいのか真剣に考える機会になったようです。

本学会は、過労死の実態やその背景・要因を科学的な研究や調査により解明し、その成果を過労死の効果的な防止のための対策と取組に生かすことを目的としています。その具体的な取組の一つがこの啓発授業です。これは過労死等防止対策推進法並びに大綱を法的根拠として、厚労省が実施している事業です。「啓発授業」に関しては、“過労死等防止対策推進全国センター”のニュースに毎回啓発授業の実践事例が紹介されていますが、大学での事例報告は少ないように感じています。

とくに、大学などで労働に関する講義を担当されている会員の方には、是非、「啓発授業」を取り入れて頂きたいと思います。

最後になりましたが、2018年から毎年、異例とも言える連続2コマを過労死防止の啓発授業に充当して頂いている高知大学教員の中川香代氏に、この場をお借りして、心より感謝と御礼を申し上げます(長井偉訓)。