

日本労働弁護団



長時間労働を推進する

過労死促進法・残業代ゼロ法なんてイヤだ!!

「ブラック企業」
合法化を
食い止めよう!



法定労働時間がなくなり、
際限のない長時間労働を強いられる

残業代を払わなくて良いから、
もっと長時間労働が広がってしまう

日本中に「ブラック企業」が蔓延し、
日本経済だって衰退

長時間労働が広がり、育児介護と両立して働けない
→ さらに少子化も進む

「ブラック企業」合法化
→ まともな会社が割を食うって、どうなの？

日本労働弁護団

過労死促進法・残業代ゼロ法の問題

現在、政府は、いくら働いても残業代が払われない法律（過労死促進法・残業代ゼロ法）の制定をすすめています。この法律ができれば、間違いなく、日本で働く労働者は、今以上に、長時間労働に追い込まれます。現在でも、日本の労働者は世界的に見ても働き過ぎで、長時間労働による過労死・過労自殺は一向にありません。残業代を払わず、若者を長時間労働に追い込み使い捨てにする、いわゆる「ブラック企業」の存在も、大きな社会問題になっています。今、日本が必要としているのは、「長時間労働撲滅」のための真剣な取り組みなのです。それなのに、この法律が成立すれば、今以上に、労働者の長時間労働が広がり、悲惨な状況に

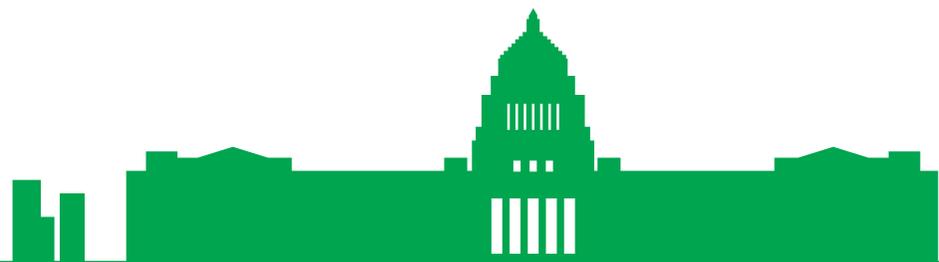
追い込まれます。過労死・過労自殺だけでなく、長時間労働が引き起こすうつ病などメンタルヘルスのトラブルなど、労働者の生命・健康を危険にさらすことになります。長時間労働がさらに広がれば、介護・育児といった家庭と仕事との調和が図れず（ワークライフバランス）、さらに少子化も広がります。正社員の男性が長時間労働を負わされると、結果として女性が介護・育児の負担を背負わされることになり、政府が提唱する「女性の活躍」も阻害されます。ですから、この法律の制定は、単なる残業代（お金）の問題ではなく、全ての方に影響がある重大な問題なのです。

過労死促進法・残業代 ゼロ法を食い止めよう

根拠のない説明に騙されてはダメ！！

過労死促進法・残業代ゼロ法については、何の根拠もない様々な説明が行われています。例えば、労働時間制度の改正は「成果に応じた働き方を実現するため」「家庭生活と調和のとれた自由な働き方を実現するため」などといった説明がなされます。実は、どの説明も、少し考えれば直ぐに理解していただける、何の根拠もないものです。この冊子を通じて、私たち日本労働弁護団は、労働問題を取り扱う弁護士の団体として、この根拠のない説明をきちんと明らかにし、皆さんが

こんな説明に騙されないように、誤解しないように、お伝えしていきたいと思います。そして、皆さんと一緒に、この危険な過労死促進法・残業代ゼロ法の成立を阻止するため、取り組みを進めていきます。



長時間労働が蔓延する社会はどんな社会？

現在日本の労働者の1人あたりの平均年間総労働時間は、世界でもトップクラスに長いものです(2012年の厚労省毎月労働統計調査では、パートタイム労働者を除いた一般労働者の年間総実労働時間は2030時間)。長い時間働くということは、それだけ休む時間が減るということです。体も心も十分に休めることができなければ、当然健康は損なわれます。脳・心臓疾患や精神障害に罹ったとして、労災申請をする労働者やその遺族は増加の一途を辿っていますが、多くの場合、これらの病気の大きな原因は長時間労働が続いたことにあります。長時間労働が続けば、労働者は家族のためにかけられる時間を失います。家事・子育てで十分に分担することができなければ家族にも負担をかけます。ワークライフバランスは到底保てません。労働者が常に健康不安と隣り合わせで、充実した家庭生活も営めない社会は活気に満ちあふれたものにはなりません。

今の法律はどうなってるの？

使用者は、1日8時間、1週間に40時間(法定労働時間)を超えて労働者を働かせることができません。これに違反した使用者は、懲役や罰金を受けることもあります。労働者と使用者が労働時間に関する協定を結ぶことで、これを超えて労働者を働かせることは例外的に可能ですが、法定労働時間を超える労働については、通常の賃金以上の割増賃金が支払われなければなりませんこのように、今の法律は、法定労働時間を超えた労働をさせることを、大々原則として違法なことと位置づけています。これを超える労働は、労働者の健康やワークライフバランスを損ないかねないためです。また、割増賃金(残業代)は、労働者の生活の糧にはなりますが、むしろ法定労働時間を超える労働について割増賃金を払わせる最大の目的は、それを超えて労働をさせないように使用者に促し、間接的に長時間労働を防ぐことにあります。このように、今の法律は、長時間労働を労働者に有害なものとして、それを直接・間接に規制しています。なお、1週間に40時間という労働時間は、国際労働機関(ILO)の国際条約でも、各国が達成すべき社会的基準として示されているものであり、決して短いものではありません。

騙されてはいけない～過労死促進法・残業代ゼロ法の導入で・・・

成果に応じた賃金が支払われるようになるの？

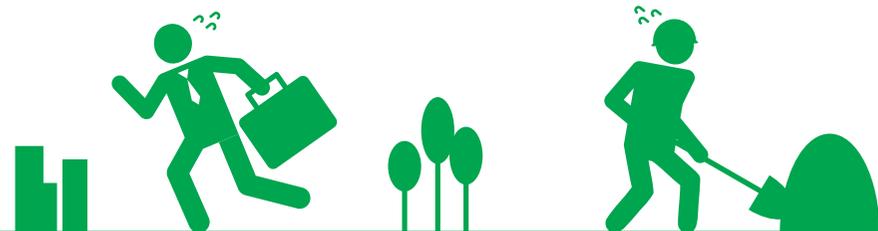
政府は、過労死促進法・残業代ゼロ法の導入で、成果に応じた賃金が支払われるようになるのが狙いだと説明します。結論から言えば、残業代をゼロにすることと、成果に応じて賃金を支払うことは、全く関係のないことです。政府は、残業代ゼロにすれば成果に応じた賃金が支払われるかのような幻想をふりまいていますが、その保証はまったくありません。ひょっとすると、「自分は職場の誰よりも効率よく働き、成果を上げているのに、のんびり残業して残業代をもらっている同僚がいるのは不公平だ・・・」とお考えではありませんか？でも、残業代ゼロ制度を作ってもあなたの賃金が増える保証は何もありません。現実なのはあなたの残業代もゼロになり、労働時間規制の柱が消えることだけです。現在も、実際に多くの職場で人事評価制度や成果主義の賃金体系が導入され、それに基づいてボーナス査定や昇給・昇格がなされています。成果に応じた賃金の支払いは現在の法律でも可能ですし、制約はないのです。

多様な働き方・自由な働き方、今はできないの？

政府は、過労死促進法・残業代ゼロ法の導入で、労働者が労働時間を自分でコントロールでき、多様な働き方、自由な働き方が実現できるとしています。結論から言えば、残業代をゼロにすることと、多様な働き方、自由な働き方とは、全く関係ないことです。政府は、なぜ過労死促進法・残業代ゼロ法を導入すると、(今は実現できない)多様な働き方、自由な働き方が実現できるのか、一切説明していません。実は、現在の法律でも、多様な働き方、自由な働き方を定めることは可能です。法律が規制しているのは、法定労働時間を超える長時間労働について、使用者に制裁的な割増賃金を払わせて、長時間労働を防ごうとしているだけで、多様な働き方、自由な働き方は、何ら妨げられていないのです。それなのに、あたかも多様な働き方、自由な働き方が実現できるように誤解させて、残業代ゼロを実現しようとするのが政府のホンネ。今の労働法が定める、長時間労働に対する制裁的な割増賃金の支払いを免れる制度を作ろうとしているのです。

労働時間と報酬はリンクしている？

政府は、今の法律では、「労働時間と報酬がリンクする」ことを前提に、新しい制度で、長時間労働が抑止されるとしています。実は、政府が説明する「労働時間と報酬がリンクする」という説明が、そもそも全くの誤解です。実際に、月給制や年俸制で働く普通の正社員の方(時給で賃金を決める労働者以外)は、時間と賃金が単純に比例する賃金体系ではありません。現在の労働法は、法定労働時間を超えた場合についてのみ、長時間労働を抑制するため、労働時間に比例して、制裁的に割増賃金(25%以上の割増率)をも加算した報酬を払わせて、長時間労働を防ごうとしています。政府の狙いは、長時間労働抑止のため重要な、この長時間労働分の割増賃金支払義務を免除させるものです。長時間労働抑止の制度を廃止して、長時間労働を抑制する。そんな、冗談みたいな馬鹿げた提案をしているのが、政府の過労死促進法・残業代ゼロ法なのです。



騙されてはいけない～過労死促進法・残業代ゼロ法の導入で・・・

長時間労働が抑制される？

政府は、新しい制度で長時間労働が抑止されると言っています。でも、これが間違いであることは明らかでしょう。残業代の支払い義務を免除することになれば、使用者は労働者を何時間働かせてもなんの経済的負担もなくて済むのですから。これまで真面目に時短に取り組んできた企業も、そんなことはしていられず、企業間競争に勝つため、長時間労働の競争が始まるはず。労働者が自分の仕事を調整できない以上、成果をあげるために否応なく長時間労働をせざるを得なくなるのです。1947年に労働基準法が制定されたときは1日8時間、週48時間を最長労働時間とする原則ができましたが、1987年に週40時間の原則となりました。労働時間を短くする努力はまだ始まったばかりで、これを止めてはいけません。政府の調査でも「均衡割増率」（残業をさせるよりも新たな労働者を採用したほうが経済的にペイする割増賃金率のこと）は50%とされています。まずは世界各国に合わせて、日本も割増率を50%に上げるなどして長時間労働を抑制すべきです。

労基署の監督機能を強化するってホント？

政府は、過労死促進法・残業代ゼロ法の導入と同時に、労働基準監督署の監督機能を強化するなどと言っています。しかし、これに騙されてはいけません。肝心の労働時間規制を緩和してしまえば、監督官が使用者に対して是正指導をする根拠がなくなります。現在、管理職を除いた実際に臨検監督を行う監督官は2000名以下。厚生労働省白書でも、全国にある約400万もの事業場のうち、3分の2以上の事業場で法律違反があります。監督機能を本当に強化するならば抜本的な監督官増が必要なのですが、政府にそんなつもりがないことは言うまでもないでしょう。

年収1000万なら残業代ゼロでも大丈夫？

政府は、年収1000万円など、年収の高い一部の人を対象にすると説明しています。自分の年収が1000万円以下の方（多くの皆さん）は、自分に無関係な話だと思っていちゃるのでは？ですが、政府は、年収1000万円を、維持するとは言っていません！むしろ、将来に向けて対象年収の引き下げ可能性があることを、安倍総理も厚生労働大臣も、国会の答弁でも明言しています。ちなみに、過労死促進法・残業代ゼロ法を推進する経団連は、2005年には年収400万円の方まで対象にしようとしていました。まずは反対されないように、（多くの労働者にとっては縁遠い）年収1000万円以上を対象にして、「小さく（年収1000万円）産んで大きく（年収要件の引き下げ）育てる」本音を、政府は隠そうとはしていないのです。こんな政府の本音を知っておきながら、他人ごとと割り切って、過労死促進法・残業代ゼロ法を見逃すのですか？しかも、年収が高くても長時間労働により過労死する方はいます。年収が高くても、業務量を自分の裁量で減らせる訳ではなく、取引先からたくさんの仕事きたり、トラブルが発生したり、負担の重い業務が集中したりすることを避けることができません。残業代の規制は、お金の問題ではなく、命と健康の問題ですから、年収が高ければ労働時間規制が不要というのは間違っています。

今も残業代ゼロだから、自分には関係ないと思いませんか？

現在も残業代が支払われない違法状態がまかりとおっている職場はたくさんあります。だから、「残業代ゼロ制度ができて、自分には関係ない」って思っていないですか？でも、残業代不払いを違法だ！と言えることと、それが適法になってしまうことは天と地との違いがあります。現在ならば、皆さんが本気になれば、労働基準監督署や裁判所、労働組合による交渉などで違法状態を正すことができます。ですが、過労死促進法・残業代ゼロ法が導入されると、違法を正す手段も奪われてしまいます。

今、求められているのは何？

現在、日本の職場に求められているのは、過労死促進法・残業代ゼロ法の導入ではありません。政府の真剣な長時間労働防止策です。2014年6月20日、長時間労働を最大の要因とする過労死防止のために、過労死等防止対策推進法が成立しました。この法律では、過労死のない社会を実現するという目的の下、「国」「地方公共団体」「事業主」の責務を定めています。また、今ある制度のもとでも、あらゆる職場で残業代不払いという違法状態（＝犯罪行為）が蔓延しています。この違法状態をなくすために、残業代不払いの長時間労働を合法化（＝過労死促進法・残業代ゼロ法の導入）ではなく、きちんとした違法状態の取り締まりによる、長時間労働抑止の対策が求められています。ですから、国は、本来であれば、過労死防止のために、過労死等の最大の要因である長時間労働を抑止する具体的な取り組みをする必要があるのです。そのためには、法律を整備するのであれば、労働時間のインターバル規制、実効性のある労働時間の上限規制、長時間労働に対するさらなる割増賃金引き上げなどが求められるでしょう。



長時間労働の実例

01



広告代理店勤務

タイムカードもない職場で、新卒で入社以来約3年間、最大月117時間を超える時間外労働を続けていた。仕事を立て込み業務が多忙になったところ、突然精神的不調を来とし、出社できなくなった。心配した家族が出社を止めさせて、通院するように強く指導したため重度の精神疾患は発症しなかったものの、会社には戻れずにそのまま退職。

02



食品会社社員

将来の役員候補と言われ、入社2年目で支店の業務をほぼ一人で任されていた。毎日朝8時30分から夜11時過ぎまで働き、土日も出勤。タイムカードはなく、日報には早く帰ったように記載するよう指示されていた。経営者からは残業代が出ないのは社員の能力がないせいだと言われ、皆それを信じていた。長時間労働・休日出勤に耐えきれず、会社への不信感が募り、退職した。

03



地方公務員

担当部署の職員数が、組織改革により半分に減ったため、1人当たりの業務量が急増した。広範多岐にわたる新たな担当業務を、上司のサポートなしに行わざるを得ず、1か月当たり100時間近い時間外勤務を余儀なくされた。その結果、うつ病に罹患し、休職となった。

04



ステーキ店店長

店舗外階段で首を吊って自殺。死亡直前6か月には、月約200時間の時間外労働を行っており、その体調不良に周囲から心配の声があった。上司からは休日も呼び出され、働かされることがしばしばあった。会社は日々店舗から送られる業務報告書から労働時間を把握していたが、何の対策もとっていなかった。

05



居酒屋店長

入社間もなくから店舗の店長を任され、入社3年で5店舗の店長を任された。昼の1時頃から翌日の深夜3時頃まで勤務し、酷いときには泊まりだった。応援に来ている他の店舗の正社員からも暴言を浴びせられたりすることが日常化していた。最後の店舗では社員教育のため、より長時間労働を強いられ、自暴自棄になって寮の階段の踊り場から飛び降り自殺を図ったが、幸いにも一命を取り留めた。

06



保険会社勤務

研修終了後、保険代理店対応業務に従事。代理店から厳しい要求を受け、勤務開始から一貫して、持ち帰り残業も含め、残業時間は毎月80時間を超えた。代理店対応の悩みや持ち帰り残業について上司に報告・相談するも、上司は担当変更等何の措置も講じなかった。うつ病に罹患し、休職期間満了で退職。

07



調理師

日本料理店の厨房に勤務し、勤務開始直後より1年以上平均140時間超の時間外労働に従事し、腰椎間板ヘルニア・うつ病を発症して休職となる。1年間の変形労働時間制が届けられており、年間所定労働日数276日2070時間となっているが、実態は、時間外労働を含めて年間307日出勤4350時間労働であった。

20代

長時間労働の実例

08

営業担当者

営業班内責任者とされ、後輩の指導や営業用自動車の運転等も行ってた。虚血性心疾患を発症する以前は、平均月80時間超の時間外労働に従事していた。死亡の2か月前は、40日以上連続勤務であった。労災認定を受け、現在会社に対する損害賠償請求訴訟が係属中である。

09

保険会社勤務

上司が交代となり、それまでになかった営業ノルマを課せられ、それを達成できないと、厳しい叱責を受け続けた。そのころから勤務時間が急激に増え、月100時間以上の残業が4か月続いたが、残業代は支払われなかった。職場から帰宅直後にくも膜下出血となり、死亡。

10

デザイン会社

チラシの作成デザイン業務などを担当。残業代も払われずに、長時間労働を6年以上続けたが、長時間労働による影響もあり、30代前半の若さで胃癌を発症した。一切労働時間管理がなく正確な労働時間は不明であるが、本人の認識では月80時間を超え、終電以降の作業も珍しくなかった。

11

IT企業勤務

SEとして、週2日以上自宅に戻らず職場近くのホテルに宿泊して仕事を続けるなど、長時間労働を続けていた。タイムカードはあったが、実際の労働時間を反映していない(少なく申告)。長時間労働から精神疾患を発症し、突然失踪した。辛うじて自死は踏みとどまり、失踪から約3ヶ月後に自宅に戻ったが、その後も就労できずにいる。

12

地方公務員

国に提出する書類の準備等のため、1か月に200時間近い時間外勤務を余儀なくされた。3か月後、「もうだめだ」「死にたい」などとつぶやいたり、道ですれ違った家族に気付かなかつたり、様々な異常が見られるようになった。しかし、業務量は軽減されず、約6か月後に自殺した。

13

ラブホテルマネージャー

ラブホテルの運営業務全般をしており、1日8時間労働であったのが、他の従業員1名が解雇されたのをきっかけに25時間(後に28時間)連続勤務後1日休日というシフトに移行させられる。固定残業代2万円以外に時間外賃金の支払を受けていない。有休もなく月平均残業時間160時間~190時間を超え、過労を理由に退職。

14

地方公務員

担当部署の職員が減らされ、1人当たりの業務量が増加していたことに加え、初めての仕事だったため、1か月当たり100時間を超える残業を強いられた。しかも、電話で24時間住民の苦情を聞く仕事まで課されていた。その後、うつ病に罹患し、自殺した。

15

広告代理店勤務

入社以来2年以上、月平均80時間以上の残業をさせられ、タイムカードも押していたが残業代は一切支払われなかった。休みをとりづらい状況に社長に対し意見を述べたところ、9時間にわたって罵倒された挙句、解雇された。

16

地方公務員

通常業務に加え、年末年始特有の業務が加わり、発症前1か月は1日しか休みをとれない状況だった。持ち帰り残業も常態化していた。発症前1週間は、深夜及び早朝の仕事が重なり、ほとんど睡眠をとることができなかった。その結果、役場の宿直室でくも膜下出血を発症し、死亡した。

17

引越会社勤務

引越業の会社にアルバイトとして採用後、営業・業務職を経て、営業所長に就任し、営業業務職・現場職の管理業務に従事した。支店内の営業所の所長、センターのセンター長、受注課に欠員が生じるたびに兼務を命じられるうち、3つの営業所長、3つのセンター長に加えて受注課の課長を兼任するに至り、月間の労働時間は300~390時間という状況が継続した。事故対応、社員からの残業代請求訴訟に対する訴訟対応、行政指導への対応などのストレスも重なり精神疾患を発症し、労災認定された。

18

番組製作会社勤務

休日に関係なく社長の指示で番組の編集から納品までを一人で担当させられ、月80時間から100時間の残業を半年以上強いられてうつ病を発症。投薬治療をしながら勤務していたが、会社の業績悪化を理由に突如解雇された。

30代

長時間労働の実例

19



小規模の自動車部品販売メーカーの営業部長職。部下1人と2人だけで支店を任せ、顧客からの注文対応のため、月平均157～246時間の時間外労働を行い、うつ病を発症した(労災認定を受けている)。発症から既に4年以上治療が続いているが、未だに就労不可能な状況が続いている。

20



店長として売り上げに関する厳しい指導を課される。店長とはいえ、昇給もなく、名ばかり店長である。月200時間を超える長時間労働に従事し、精神疾患、高血圧症等を発症。現在会社に対して、割増賃金請求の訴訟が係属中である。

21



システムエンジニアとして、発症前月平均100時間超の時間外労働に従事した。結果、うつ病を発症し、労災認定を受けるも、現在も治療中である。症状固定の診断を待って、会社に対する損害賠償請求をする予定である。

22



塾の教務主任として毎月平均150時間を超える時間外労働を行っていた。校長に任命されたが、教務主任不在のため、校長の仕事と教務主任の仕事の双方を行わなければならないとなった。校長は「管理職」とされ、労働時間の管理すらされなくなり、長時間労働が続いた結果、精神障害を発症した。いったんは復職したが、精神障害の再発により長期休業を余儀なくされ会社からは解雇され、病气も未だ治らず働くこともままならない。

23



仕出し料理会社の営業課長がくも膜下出血で倒れ、11日後に死亡。発症前6か月は1か月に100時間前後の時間外労働に従事し、休日も十分に取れていなかった。行政訴訟により業務起因性が認められた。

24



物流を委託されている会社の倉庫で物流管理の業務をしていたが、人手が足りなくて、自らマイナス25度の冷凍庫で荷物の仕分けや入庫・出庫の作業を行う。数日間、泊まりがけて作業を行うなど、不規則・長時間労働が数ヶ月続いた上、上司からのパワハラ発言も度重なり精神障害を発症した。労災認定を受けることはできたが、長期間働くことができず、妻や育ち盛りの子どもの生活も圧迫された。月給の3分の1が「みなし残業代」とされていた。

25



管理職に昇進してから急に残業時間が増え、昇進の約9か月後にうつ症状が見られるようになり、間もなく自死。自死の6か月前は毎月100時間から160時間の時間外労働をしていた。労災認定を受けている。妻と子ども2人が残された。

26



入社以来の長時間労働、早朝勤務等により常態的に睡眠不足の状態が続く。精神障害発症前1年間の残業時間は平均月100時間強。入社約2年で、荷物の積み降ろしなどの重労働の時に動悸・息切れなどの自覚症状が現れ、病院で抑うつ状態などと診断された。労災なのに、会社からは退職期間満了で解雇された。

27



新聞配達所の寮住まいで、午前1時～午前6時の担当地域の新聞配達業務、午後0時～午後7時(実際は午後10時過ぎ)までの集金・勧誘業務に、ほぼ休みなく従事していた。月間新規契約獲得のノルマがあり、達成できなければ自己負担で購読契約を締結させられていた。月平均時間外労働時間が150時間を超えており、賃金からの天引きにより生活費に足りない分が前借りとなり、最後は毎日3000円を借り続けて生活するだけになった。弁護士に相談し、寮から逃げ出した。

28



栃木～大阪間、栃木～福岡間を中心とした長距離ツアーバスの運転業務に従事していた。乗客の生命を預かるという重大な責任を負う業務であるにもかかわらず、休日はほとんどなく、ほぼ毎日、夕方から翌朝ないし翌日昼まで深夜帯の長距離バスを運転する長時間労働を強いられていた。1か月ぶりの休暇を取り、外出から帰宅してから2度も嘔吐し、脳出血により死亡した。労基署の認定によれば、亡くなる1か月間の残業時間は260時間にも達していた。過労死事案として労災認定。

29



金融マーケット情報提供会社に債券担当アナリストとして勤務し、市場に関係する情報を収集・分析、コラム等をネットに配信して、情報を提供する業務及び営業業務等を担当していた。同僚が体調を崩して休んだり、退職した穴を埋めるために業務量が増え、有給休暇の取得や病気で欠勤も認められず、恒常的に長時間労働を強いられ、業務上のストレスから心室細動を発症し、翌日、47歳の若さで死亡した。

40代

長時間労働の実例

30

建設会社社員



工事部門の管理職として精神的緊張を伴う業務に従事していた。毎月80時間を超える時間外労働、発症前2か月は1か月に150時間近い時間外労働を行っていたところ、急性心筋梗塞を発症。心肺停止状態になるも一命を取り留めた。労災認定を受けている。

33

団体職員



就職2年目で唯一の常勤職員となり、立場上、職場を統括することが求められていた。発症4か月前の残業時間は持ち帰り残業を含めると毎月100時間を優に超え、28日間の連続出勤もしている。身体的疲労が蓄積しているところに上司から執拗なパワーハラスメントを受けて精神障害を発症。発症から10年以上経つ今も通院を継続している。

36

トラック運転手



セメント輸送を行う。毎月150時間を超える残業を行う。会社は業務日報で運転手の走行時間を管理しているが、配車担当者より、実際よりも走行時間を短く、また休憩時間を長く記録するように指導を受け、正しく記録した日報を書き換えさせられた。残業代の支払いは一切なされず、勤務中の事故を理由に解雇された。

39

寮食堂調理師



寮の食堂調理係として仕入れ等も任されていたが、指示された原価を超える発注をかけたことを記載しなかったことが不実記載であるとして懲戒解雇され、解雇後に損害賠償請求を受けている。月平均90時間超の時間外労働をしており、34時間連続拘束されることもあった。

31

飲食店店長



店長として、売り上げ等を巡り、執拗なパワーハラスメント行為を受ける。月100時間を超える時間外労働に従事していたが、転職を機に、割増賃金請求及びパワーハラスメント行為に対する損害賠償請求の訴訟を提起した。

34

弁当仕出し会社勤務



弁当などの仕出し会社に入社後、約半年で営業に回され、長時間労働を強いられた。手がしびれるなどの症状が出て会社に相談したところ、退職を迫られ、「自己都合」の退職届を出させられた2日後に脳出血で倒れた。高次脳機能障害と診断され、今も後遺障害で苦しんでいる。

37

トラック運転手



長距離貨物輸送を行う。勤務明けから次勤務開始までの時間が短く帰宅できず、トラックで車中泊を余儀なくされ、帰宅は週1日のみ。1か月の時間外労働時間は300時間に迫った。疲労のため居眠り運転で追突事故を起こしてしまった。

40

ケアマネージャー



発症6ヶ月前から名ばかり管理職とされ、タイムカードもなく、残業代も払われないまま月80時間超の長時間労働を続けたところ、脳内出血を発症して労災認定を受ける。現在は要介護の車椅子生活。

32

ホテル委託業務管理責任者



管理職とされ、ホテル業務以外にも他の受託業務や従業員の管理・寮の維持・管理等の業務をこなしていた。平均月80時間超、発症1月前は100時間超の時間外労働を続け、しかも発症直前は3か月以上全くの無休で勤務したところ、虚血性心疾患を発症し、死亡した。労災認定を受け、会社に対しては裁判上の和解に至る。

35

地方公務員



自治体での要職に加え、合併協議会の事務局長を兼任するようになり、時間外勤務が激増し、1か月に170時間を超える残業を強いられるようになった。不眠や耳鳴り等の異常を訴え、兼任を解いてほしいとの申し入れを行ったが、当局は何の対応もしなかった。その後、自宅近くの車内で焼身自殺した。

38

寮主任



避難シェルターの寮の運営業務を主任として勤務しており、労働時間が連続24時間を超える宿直勤務が月に3、4回あり、月平均時間外労働時間約70時間(約50時間～80時間超)。うつ病を発症し、過労自殺。発症時期や増悪時期などから労災申請を遺族が検討している。

41

コンサルタント・デザイナー



ブランドコンサルティングを行う会社に、コンサルタント・デザイナーとして勤務していた。採用以来14年にわたり、年間3000時間を超える労働時間が恒常的で精神疾患を発症するも、同様の業務を続けていた。さらに取引先からの受注が急増したことから、人員の補充や担当の変更等を繰り返し申し出たが受け入れられず、逆に会社の経営方針に反対したとして解雇された。

50代～

過労死遺族からのメッセージ

私の夫は都内の民間病院の小児科部長でした。部長になって半年後、勤務先の病院から投身自殺しました。長時間の過重労働が原因です。「当直」という名の連続32時間から36時間におよぶ夜間勤務は、月8回に上ることもありました。心身共に疲弊し、享年44歳で亡くなった時、高校三年生の長女、高校一年生の長男、中学一年生の次男の3人の子どもと私が残されました。

過重労働の結果、人の命が失われることは、二度とあってはなりません。そのためにはまず法律が必要と信じ、4年前から活動を始めた結果、多くの方のご賛同をいただいて、本年6月20日に過労死等防止対策推進法が成立しました。しかし、同法成立のわずか4日後に、過労死促進法・残業代ゼロ法ともいえる、労働者を追い込む法律が検討されている事実がくぜんとしました。政府には、国民を守る気があるのでしょうか？私には、企業の収益や、株価上昇のみを重視し、なによりも大切な国民の命を軽視しているように思えてなりません。

状況は私の理解を超えています。ただひとつ確信するのは、過労死促進法・残業代ゼロ法が成立すれば、苦しい状況にある労働者が、今よりさらに増えるだろうということです。自殺当時、夫の年収は1000万円を超えていました。高収入を得ていたなら過労死しても仕方がないのでしょうか？そうではありません。得る報酬の額とは無関係に、人の命は尊ぶべきものであり、かけがえのないものです。そのことをぜひ、皆様にご理解いただきたく存じます。

生前の夫はつねづね「小児科医は天職だ」と申しておりました。子どもたちを守る仕事に就いていた夫の思いを活かすためにも、未来ある子どもたちに安心・安全を約束できるような労働環境を整えることが、私たち大人の役目と信じます。

今、働く人々や、若者、そして未来ある子どもたちを守るために、私たちは結束して、過労死を促進するような法律を止めるべきと考えます。

中原のり子さん

〔東京過労死を考える
家族の会 代表〕



労働者の命と健康を壊す過労死促進法・残業代ゼロ法

過労死促進法・残業代ゼロ法の一番の問題点は、現行の労働時間規制を骨抜きにして「際限のない長時間労働を招くこと」であり、まさに過労死促進法という名称こそがふさわしいものです。

労働時間規制は、労働者の命・健康を守る最低限のルールであり、その起源をたどれば、今から200年前、無制限の長時間労働によって、労働者の平均年齢が20歳にも満たないという状態の中から、自らの命と健康を守るために立ち上がった労働者の闘いにたどり着きます。

労働者の酷使は許されないという運動のたかまりの中から、最低限の規制として8時間労働制が作られたのです。

日本においても、女工哀史といわれるような、長時間労働の悲劇が昔から語り継がれています。

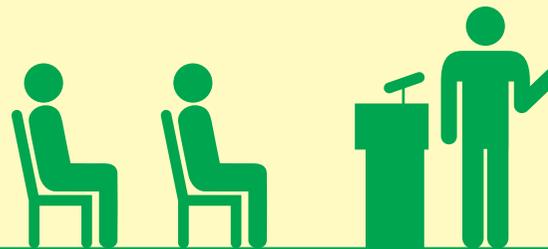
21世紀の社会において、長時間労働による命・健康の破壊は、絶対にあってはなりません。

現行の労働基準法でも、管理監督者の制度や裁量労働制など既存の制度が悪用され、労働者は長時間労働を強いられています。

さらに、わが国の過労死・過労自殺の労災件数は増加の一途をたどり戦後最悪の水準を維持したままであり、長時間労働や職場のストレスなどによる精神疾患の労災件数も戦後最高を記録しています。

先の通常国会では、2014年6月20日、過労死等防止対策推進法が成立しました。まさに、長時間労働による命・健康の破壊に社会全体で立ち向かい撲滅しなくてはならない今現在こそ、過労死促進法・残業代ゼロ法に反対しましょう。

2014年8月
日本労働弁護団会長
鵜飼 良昭



長時間労働を推進する 過労死促進法・残業代ゼロ法なんて イヤだ!!
「ブラック企業」合法化を食い止めよう!

2014年9月初版発行

編集／発行：日本労働弁護団

〒101-0062

東京都千代田区神田駿河台3-2-1 連合会館4階

TEL：03-3251-5363 FAX：03-3258-6790

URL：http://roudou-bengodan.org/

日本労働弁護団

- 憲法で保障された労働者と労働組合の権利を擁護することを目的として、全国の弁護士(約1,700名)によって組織された団体です。本部を東京におき、全国各地に地方組織があります。
- 労働運動のいくつかの潮流がある中において、特定の労働団体と組織上・財政上の連携関係をもつことはしていません。
- わが国のすべての労働者・労働組合の権利擁護を目的として、広範な労働者・労働組合に支えられ、今後もそれを広げることを目指しています。

*全国各地で弁護士による常設で無料労働ホットラインを実施しています。
詳しくは日本労働弁護団のホームページ(<http://roudou-bengodan.org/>)をご覧ください。