

すぐ使える
今日できる

〔基礎から探究まで〕

『はたらく』へのトビラ

～ワークルール 20のモデル授業案～



は じ め に

私たちの人生のうち、40年以上にもわたる「仕事を持って生きる」時期は、人生におけるメインステージです。全ての人が働きがいを持って生き生きと働けるようにしていくことが、私たちの人生の充実にとって大切です。そのためにまず、「働く」をめぐる様々なルールや制度をよく知り、いざという時には「使える」ようになっておくことが大事です。また、働き始めてから知るのではなく、働く前に一定の理解を持っておくことが必要です。

長い職業生活における最初の「働く」は、高校時代のアルバイトであることも少なくありませんし、大学や専門学校に進学すれば多くの学生が多かれ少なかれ「働く」ことを経験するようになります。しかし残念なことに、生徒・学生のアルバイトでは多くのトラブルが起っています。このような「働く」初期の体験は、その後の人生にも大きな影響を及ぼすことがあります。また残念ながら、関係者の様々な努力にもかかわらず、「過重労働」や「過労死」、「若者の『使い捨て』が疑われる企業」など、解決しなければならない深刻な問題もあります。

他方、若い人々は、労働法や制度について必ずしも十分な理解を持っていないのが現実です。平成27年度に厚生労働省が行った調査でも、生徒・学生は労働法や制度についてあまりよく分かっていないという結果が出ています(例えば高校生調査では、労働基準法上の「労働条件明示」の義務について知っていた生徒は約4分の1)。

また、問題のあるなしにかかわらず、元々「労働」は「契約」に基づくもの(＝労働契約)ですので、契約の当事者(労働者と使用者)双方が、法律等を分かった上でよく考え、契約を交わすことが必要なものです。すなわち、自分達の幸せのために、またお互いの「トラブル防止」のために、知っておく必要があるものなのです。

さらに、労働法や制度は、若い人々が労働者として自らを守るために知っておいて欲しいのみならず、それらの若い人々が仕事に就いて経験を重ね、先輩や上司になった際に、ルールを知らないがために後輩や部下に対して正しく振る舞えない、ということを防ぐためにも、ぜひとも理解しておいて欲しいものです。加えて、もし何かトラブルが起こった際には、相手に自分の立場や考えを伝える、交渉する、専門家や専門機関に相談する、などの具体的な行動にもつなげられるようにしておくことも必要です。

加えて現在、政府全体で「働き方改革」に力を入れて取り組んでいるところであり、労働に関する諸課題は、人々の「働き方・生き方」とも密接な関連があるため、労働法と制度のみならず、「働き方」や「ワーク・ライフ・バランス」、「男女の雇用機会均等」、「女性活躍推進」などのテーマや、「過労死」などの労働に関する社会問題についても高校段階で生徒によく考えてもらうことが望ましいと考えます。

教育を担う側について見ると、社会保険労務士等の労働法や制度に詳しい専門家が学校教育に関わってくださる場合もありますが、各学校で必ずそれらの専門家と協働できるとは限りません。また、主として高校教育を担っている教員の方々については、大学時代に専攻として学んだ方以外は、労働法に詳しくない場合が多いと思いますので、労働法に特に詳しくない教員の方々でも取り扱い易い授業案も用意していますし、「教員と生徒とで一緒に学ぶ」というスタンスでぜひ取り組んでいただきたいと思います。

そもそも、一般社会人の方々でも、労働法や制度について詳しいとは限らないわけですから、例えば生徒が学校で学んだあと家庭で話題にしてもらい、家族で労働法や制度について関心を持っていただくようなことも期待したいと思います。

今回掲載した20のモデル授業案を含む本冊子は、そういう思いで作られています。全国の高等学校等で活用されることを願っています。

目 次

※電子媒体は厚労省HPに掲載しています。

はじめに	1
目次	3
目的別利用ガイド	4
モデル授業案一覧	5
第1章 本資料の特長と使い方	6
(1) モデル授業案の特長	6
(2) 学校や生徒の実態等に応じた使い方について	8
第2章 若者への労働法や制度(ワークルール)に関する教育の必要性	9
(1) 「今後の労働関係法制度をめぐる教育の在り方に関する研究会報告書」での指摘	9
(2) 高校生等のアルバイトに関する問題の深刻さ	9
(3) 若者の「使い捨て」が疑われる企業等について	10
(4) 個別労働紛争について	11
(5) 若者が社会に出た後の実態について	12
第3章 モデル授業案	13
資料	144
第4章 モデル授業案に関する補足的説明	160
第5章 学校・教員と外部人材との協働について	163
(1) 授業等で外部人材と協働する場合の留意点等	163
(2) 協力者の所属団体等からのメッセージと連絡先	166
第6章 「相談」についての補足的説明	173
第7章 学校での発展的学習や家庭等での個別学習等に役立つ 厚生労働省作成のオンライン教材等について	175
第8章 教材研究等に役立つ資料・データ(リンク集)	179
(1) 若者の現状等について	179
(2) 労働の現状等について	180
さくいん	182

※ 目次や「目的別利用ガイド」以外に、キーワードでも検索できるよう、巻末に索引も掲載しています。
例えば「最低賃金」、「パワハラ」、「過労死」など、生徒の現在の状況やその後の人生を考える上で気になるキーワードからも、内容を検索してみてください。

● モデル授業案一覧

※教科等の略称の説明

※想定する対象の略称の説明

【総合】=総合的な学習の時間

【特活】=(ホームルーム活動を始めとする)特別活動等

【バイト】=アルバイトや仕事をしている生徒が多い学校

【就職】=卒業後に就職する生徒が多い高校

【進学】=卒業後に進学する生徒が多い高校

テーマ	※配当時間数は全て1時限(一部2時限版あり)	特性	想定する対象	教科等
クイズ	アルバイト・就職後のサバイバル力アップ! ～“知って欲しい!”労働法クイズA・B～ A)○×クイズ B)選択式クイズ	基礎・基本	バイト 就職 進学	公民科 家庭科 総合／特活
1	カッコイイ・カワイイ、、、だけでない生き方・働き方って?! ～そんな生き方・働き方のための労働法と制度～	基礎・基本	就職 進学	公民科 総合 特活
2	最低限!働くことのきまり ～アルバイトと契約～	基礎・基本	特に、 バイト	公民科
3	最低限!働くときの条件 ～労働条件を確認しないとソンをする!～	基礎・基本	特に、 バイト 就職	公民科 総合
4	知って欲しい!働くときの契約に必要なこと ～携帯電話の契約内容をヒントに考えてみよう!～	基礎・基本	バイト 就職 進学	公民科 総合
5	知っておくべき労働組合のキホン ～憲法に根拠を持つんです～	基礎・基本	バイト 就職 進学	公民科
6	「働く上でのトラブル」と相談相手に分かってもらうテクニック ～問題解決のプロセスで大切なことを学べます!～	基礎・基本 ～発展・応用	バイト 就職 進学	総合 特活 (公民科)
7	働く環境を適切に選ぶには ～自立した人生の選択に有用な情報の活用方法～	基礎・基本 ～発展・応用	特に 就職 進学	公民科 家庭科 総合／特活
8	働く人生の安心を支える労働法と制度	基礎・基本 ～発展・応用	特に 就職 進学	家庭科 (公民科)
9	「働く」と「幸せ・不幸せ」 ～あなたの幸せを守る労働法と制度～【1時限版と2時限版あり】	基礎・基本 ～発展・応用	特に 就職 進学	総合 特活 (公民科)等
10	知って欲しい!あなたの「働く」を守るもの ～労働法を用いてトラブルを回避してみよう!～【1時限版と2時限版あり】	発展・応用	特に バイト 就職	公民科 総合
11	知って欲しい!あなたの「働く」を守るもの ～「労働条件通知書」を作ってみよう!～	発展・応用	バイト 就職 進学	公民科 総合
12	ワタシがAさんを救う! 作ってみよう「労働者を守るルール」	発展・応用	バイト 就職 進学	公民科 総合
13	意外と知らない「ハラスメント」 ～いろいろな〇〇ハラと、本当にまづいこと～	発展・応用	バイト 就職 進学	公民科 総合 特活
14	「採用面接でのNG」を考えてみる	発展・応用	バイト 就職 進学	公民科 総合
15	障害のある人々と共に働く社会	発展・応用	バイト 就職 進学	公民科 総合
16	「働き続けやすい」ってどういうこと?	発展・応用 ～探究	就職 進学	家庭科 総合
17	男女の「働く」ってどこまで平等ですか? ～雇用機会均等のケーススタディ～	発展・応用 ～探究	就職 進学	家庭科 公民科 (地理歴史科)
18	「働く」に関する法と制度の歴史 ～労働法と制度の学習の歴史的アプローチ～	発展・応用 ～探究	進学	公民科 地理歴史科 総合
19	最低賃金制度を深く考えてみる	探究	バイト 就職 進学	公民科
20	過労死の授業 ～悲しむ人を無くすために～	探究	バイト 就職 進学	公民科 家庭科 総合／特活

ワタシがAさんを救う！ 作ってみよう「労働者を守るルール」

ねらい： 法的なルールを作ってみる事によって今ある労働のルールを理解させ、またそれを生かせるように理解を深めさせる

授業スタイル	グループでの話し合いを含む学習+ケーススタディ
扱うことが適切な教科等	・公民科[労働問題、労働者の権利、等] ・総合的な学習の時間
どのタイミングで扱うか	・教科での場合、適切な時期に ・それ以外、随時
配当時間数	1時限(50分を想定)
この授業で身に付けて欲しい力	・根拠を持って主張し他者を説得する力 ・ルール(法律等)を受動的でなく能動的に考え、法律を用いて主体的に問題を解決しようとする力 ・傾聴する力 ・グループで話し合い、考えを一つにまとめる力 ・簡潔に他人に説明する力
この授業で理解させたいこと、気づかせたいこと、身に付けて欲しい知識等	・働く上でよくあるトラブルと、それを回避したり、解決したりするために必要なこと ・労働契約と権利義務 ・労働法や制度の意義
授業概要	①導入 ②テーマの提示とケース読み込み ③検討：働く上での問題(①～④)ポイントのグループでの検討 ④作成：元の班に戻って法律(ルール)案を作成 ⑤発表：各班から案を発表 ⑥確認：実際の法律の条文などを参照し確認 ⑦振り返り
使用する教材等(読み物、ワークシート、動画、ウェブサイト等)	・添付のワークシート ・別添の「学習の参考になる労働基準法等の関係条文一覧」 ・教科書や資料集 ・労働の問題に関する新聞記事等 ・厚生労働省『知って役立つ労働法』、『まんが知って役立つ労働法Q&A』
協働する外部人材等	労働法に詳しい者(必須ではないが協力を求めた方がよいと思われる)
協働の際のこの授業案に特徴的な留意点等	・実施がやや難しいので、教員とのチーム・ティーチングが望ましい ・外部人材に、生徒に指導しすぎないでもらうこと
学習の評価の方法の例	・発表での理解による ・ワークシートによる
この授業案からの発展的な学習の可能性について	・実際の事例(監督指導を受けた事例や裁判例等)について、法律がどのように適用されたのかを調べる学習 ・労働基準監督官や労働基準監督署の機能や権限に関する学習 ・厚生労働省作成の冊子やそのウェブサイト上で学べる教材オンライン学習ツールによる個別学習又は集団学習

授業の流れ

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	進行	内容	留意点・備考
0:00 (5分)	導入	○「アルバイトで起こりうるトラブル」について事例を挙げさせる ※アルバイトをしている生徒が少ないクラスの場合は、学校等での集団のルールに関するトラブルなどを考えさせてもよい	・生徒をグループに分けておく ・可能であれば新聞記事等も用いより実感をわかせる
0:05 (10分)	テーマの提示と ケースの読み込み	○テーマとケースの提示 ○最初のグループでケースを読む ・働く上で問題があるケースを読む(ケース中に問題がありそうなポイントは①～④として示されている) ・各班内でどの問題ポイントを誰が担当するのか決め、各「問題がありそうなポイント」のテーブルに派遣する	・ワークシートの配布 ・生徒は4人グループになっておく ※4人グループにできない場合は、5人のグループを作るなどする(その場合は、グループの中で複数の生徒が一つの問題ポイントを担当することになる) ・一人一人の役割(司会、書記、発表など)を明確にするとスムーズに話し合いが出来る
0:10 (8分)	検討(問題の検討 と話し合い)	○問題ポイントの検討(各問題ポイントのテーブルで) ・生徒は①から④の各問題ポイントのテーブルに移動 ・各テーブルでそれぞれの問題ポイントについて検討する 1) 何がいけないのか 2) 誰を守るのか、その人の何を守るのか 3) それぞれの守るべき点に対応して、どのようなルールが必要か 4) ルールが守られるためには、ルール以外に何かが必要か(※労働基準監督署や労働基準監督官を想定。でない場合は交通ルール違反の例を出したりしてもよい)	※生徒の人数が多いクラスでは、①から④のそれぞれのポイントごとに2テーブル設け、1テーブルの生徒数が多くなりすぎないように配慮する ※4)について ・授業で取り扱わないような、国や機関が必要ということに気付く生徒がいてよい
0:18 (12分)	作成(グループでの まとめのための 話し合いと作業)	○元の班に戻って法律(ルール)案作成 ※授業者は以下のことを生徒に説明する ・実際の法令の条文のようなものではなく、平易な言葉で書かれたルールのようなものでよい (例)会社は日曜日には労働者を何があっても絶対に休ませなくてはならない(※これは架空のものである) ・社内や店内のルールではなく、法律のように国全体で通用するルールとすること ※授業者は、法律が通常規定していることの主な類型を生徒に示す (例えば主な類型としては以下のようなものがある) ・○○してはならない ・××しなければならない ・□□することができる ・△△の場合は▲▲とする	各グループで模造紙やA3程度の紙に書く
0:30 (10分)	発表	○各班で案を発表 ※時間が十分にとれない場合は、各グループが作成したものを黒板等に貼り、授業者がクラス全体に紹介する	
0:40 (7分)	確認	○生徒が(個々に又は各グループで)誤解していた点を確認する ・生徒の状況に併せ、実際の条文、『知って役立つ労働法』『まんが知って役立つ労働法Q&A』などを参照させる ・外部人材を招いた場合は、その人に解説してもらう	必要に応じ参照資料を用意 ※時間があれば、労働基準監督官等に関する動画(P18参照)を見せてもよい
0:47 (3分)	振り返り	○ワークシート等を用いて生徒に行わせる ・今日の授業で気づいたことや感想	・各自記述して提出

1章

2章

3章

12

4章

5章

6章

7章

8章

(ワークシートについての説明等)

◆①～④のおかしいところ

- ①週に1回の日曜日の休みが取れないこと(そのため、働き過ぎで体調不良になってきたこと)
- ②昼休みも「忙しくてみんなも取っていない」との理由で取れていないこと
- ③上司の指示で残業した分の給料が支払われないこと
- ④上司の勝手な考えで解雇されたこと

◆①～④に関する法律の規定

①休日労働

⇒ 労働基準法第35条(休日の回数の規定※)＝原則として、会社は1週間に1日の休日を与えなければならない

②休憩時間

⇒ 労働基準法第34条(労働時間に応じた休憩時間※の規定)＝会社は、労働時間が6時間を超える場合45分以上、8時間を超える場合1時間以上の休憩時間与えなければならない

③残業代が支払われないこと

⇒ 労働基準法第37条(残業代(時間外労働手当に係る割増賃金)の規定)＝会社は、1日8時間を超える時間外労働に対しては、2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならない

④解雇されたこと

⇒ 労働契約法第16条(解雇を行うにあたっての理由※を規定)＝解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効とされる。

※別添の「学習の参考になる労働基準法等の条文一覧」もご参照ください。

ワークシート 「労働者を守る法律(ルール)を作ろう」

すすめ方：このシートの順に、先生の指示に従って進めましょう。

1) 各班で次の文を読んで下線部①～④の中で問題はあるか考えてみよう!

Aさんは社会人1年生。地元を離れ、よその土地で1人暮らしを始めました。

最初に会社から示された条件は以下の通りでした。

- ・正社員
- ・初任給は月給で18万円
- ・毎週日曜日休み
- ・勤務時間は9時～17時(13時～14時昼休み)
- ・仕事は経理
- ・勤務地は〇〇市△△にある本社内

1年ほど一生懸命働いていましたが、そのうち変だなと思うことが出てきました。

会社が忙しいので、①元々週に1日、日曜日と会社の規則で決まっているお休みの日すら休めないこともあります。とても疲れ、だんだん体調も悪くなってきました。

②お昼についても、「忙しくてみんなとってないんだからしょうがないよね」と上司に言われて取れないこともあります。

17時までの勤務時間でしたが、③「君の仕事が遅くて仕事が終わらないんだから、当然残業だ。」と言われて19時や20時頃まで働かされ、しかも残業代がもらえません。

さすがにこのまま働き続ける訳にはいけないと思い、上司に「いろいろおかしいと思います。改めてください」と言ったところ、④「生意気だな、それなら辞めてよ。」と言われ、クビになってしまいました。

※これは学習用の架空の例です

①～④の中で問題がある場合は、何がどう問題なのか考えよう!

⇒各班内でどの「問題がありそうなポイント(①～④)」を誰が担当するのか決め、各問題ポイントのテーブルに派遣する。

2) 「Aさんを助けるため『働く事に関する決まり』を作ろう」

① 各「問題がありそうなポイント」毎に、別々のテーブルで考えて話し合ってみよう!

※「問題がありそうなポイント」について考える視点

- 1) 何がいけないのか
- 2) 誰を守るのか、その人の何を守るのか
- 3) それぞれの守るべき点に対応して、どのようなルールが必要か
- 4) ルールが守られるためには、ルール以外に何かが必要か

(メモ)

② 元の班に戻って上で挙げた「問題」を防ぐための法律(ルール)案を作成してみよう!

3) 班ごとに案を発表しよう!

(準備のためのメモ)

4) 実際の法律はどうなっているか、資料で確認しよう。特に誤解していた部分について理解しよう。

(気づいたこと)

5) 振り返り

・今日学んで印象に残ったことや、気づいたこと、もっと学びたい!と思ったことは何ですか?

・質問、意見、感想、その他何でも書いてください。

年 月 日 年 組 名前:

過労死の授業

～悲しむ人を無くすために～

ねらい： 過労死の現状とそれがあってはならないことを理解させつつ、社会に生きる人間としてどうすればよいかについて探究させる

授業スタイル	探究型な学習+ケーススタディ
扱うことが適切な教科等	・公民科[労働問題、労働者の権利、等] ・家庭科[青年期の自立、生涯の生活設計、等] ・総合的な学習の時間 ・(ホームルーム活動を始めとする)特別活動
どのタイミングで扱うか	・教科での場合、適切な時期に - それ以外の場合、 ・アルバイトをする学生が多い学校：入学直後 ・進路、就職指導の一環として、随時 ・多様な入学者選抜への準備学習として、3年次に ・全ての生徒の進路決定後に
配当時間数	1時限(50分を想定)
この授業で身に付けて欲しい力	・問題の本質や最も大事なことを理解する力 ・他人の気持ちを推し量る力 ・差異や共通点を見いだす力 ・答えが1つでない問題を能動的に考え解決しようとする力
この授業で理解させたいこと、気づかせたいこと、身に付けて欲しい知識等	・「働き過ぎて命を失う」ことがあること、身近な問題として誰にでも起こりうること ・労働時間以外にも様々な要素が原因となり、「過労死」という問題が発生すること ・「過労死」にならないために、一労働者又は組織や社会の一員としてどう考え行動するか
授業概要	①導入とテーマの提示：生徒への問いかけ ②ご遺族のお話を伺う(読む) ・「過労死」された方のご遺族のお話を動画で見る(又は文章で読む) ③ケーススタディー ④説明：社会問題としての学習 ⑤探究とまとめ、振り返り
使用する教材等(読み物、ワークシート、動画、ウェブサイト等)	・添付のケーススタディー用事例シート ・添付の過労死に関する参考資料 ・『過労死等防止対策白書』(厚生労働省ウェブサイトにも掲載) http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000138529.html
協働する外部人材等	○労働法と制度に詳しい者 ○過労死された方のご遺族等 厚生労働省では、高等学校の生徒等に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう、労働問題に精通した弁護士等の有識者及び過労死のご遺族等を講師として派遣する事業(過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業)を実施しておりますので、ご遺族等の関係者を授業に招聘したい場合は、当該事業をご利用ください。 連絡先等の詳細は次のURLをご参照ください。 【過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業について】 http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000151995.html
協働の際のこの授業案に特徴的な留意点等	ご遺族をお招きする際の様々な配慮事項
学習の評価の方法の例	振り返りシートによる
この授業案からの発展的な学習の可能性について	・過労死事件の判例を用いた学習 ・我が国における過労死問題のこれまでの経緯に関する学習

授業の流れ

※時間はあくまで目安です

時間(所要)	進行	内容	留意点・備考
0:00 (8分)	導入とテーマの提示	○授業者から生徒に、いわゆる「ブラック企業」などの労働問題のニュース等を見聞きしたことがあるか聞く ○「過労死」というテーマを提示する ○授業者から生徒に、「過労死」という言葉で何をイメージするか、という問いかけを行い、考えさせる ○定義や基本的なデータを示し説明する ※自分の身近な問題として起こりうるのだということも生徒に問いかけておく	生徒をグループに分けておく
0:08 (7分)	ご遺族のお話を伺う(又は読む) (動画又は手紙)	○生徒に問題の深刻さを理解させる ※教室の事情で動画視聴が難しい場合は、代わりにご遺族のお手紙「命こそ宝」を使用してもよい ※また各学校の判断で、事情が許せば、ご遺族の方等をお招きしてもよいと思われる	「命こそ宝」を使用する場合は、生徒の実情に応じて授業者や生徒が音読してもよい
0:15 (15分)	ケーススタディ	○生徒に自分のグループの事例について理解させる ・各グループに事例を渡し、過労死に至った各ケースを学ぶ ○混成グループでの事例の共有 ・最初のグループから人を出して混成グループをつくらせ、互いに学んだ計4つの事例を共有させる(※「過労死」と言っても様々な原因で起きうることに着目させる) ○生徒に元のグループに戻らせ、各ケースの情報を共有した上で、以下の内容について、話し合わせる ・様々なケースを知り、どう思ったか、共通する点は何か、異なる点はあるか ・なぜ「過労死」が起きるのか、なぜ人々は働き過ぎてしまうのか	・使う事例に合わせて人数を分ける ・ケーススタディ用事例シートの配布 ※状況に応じて、このような複雑な手法が適切でない場合は、各グループで複数のケースを学習させるというやり方でもよい
0:30 (10分)	説明(社会問題としての「過労死」の学習)	○教科書や資料集等の資料を見ながら、過労死が問題になってきた社会的背景について、授業者と生徒で話し合う	・参考資料の配布 ・『過労死等防止対策白書』を用いてもよい
0:40 (10分)	探究とまとめ、振り返り	○各グループで探究的な話し合いをさせ、考えをまとめさせる ・各ケースにおいて「こうすれば過労死を防げたのではないか？」 ・一人の未来の社会人として過労死についてどのように考えるか ・社会全体として過労死をなくすためにはどうしたらよいのか ○ワークシート等を用いて生徒に振り返りを行わせる	・振り返りシートの配布 ・各自記述して提出

※動画について

過労死のご遺族からのお話として、「全国過労死を考える家族の会」代表の寺西笑子様からいただいたお話を収録しています。
内容としては、寺西彰氏(夫、故人)がなぜ49歳で亡くなってしまわれたか、ご遺族としての、特に今の若い人々の「働き方」や「過労死」に対する思い、高校生へのメッセージ、などです。

この動画はもちろん本授業案の実施以外の授業でも使用可能ですので、ぜひ様々な学習の場面での活用をお勧めします。(なお、学校教育以外の目的で利用される場合は著作権者への許諾が必要です。厚生労働省までご相談ください。「命こそ宝」についても同様です)

動画は厚生労働省の「労働条件の総合サイト：確かめよう労働条件」に掲載していますので、そこから利用して下さい。

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

参考資料：過労死について

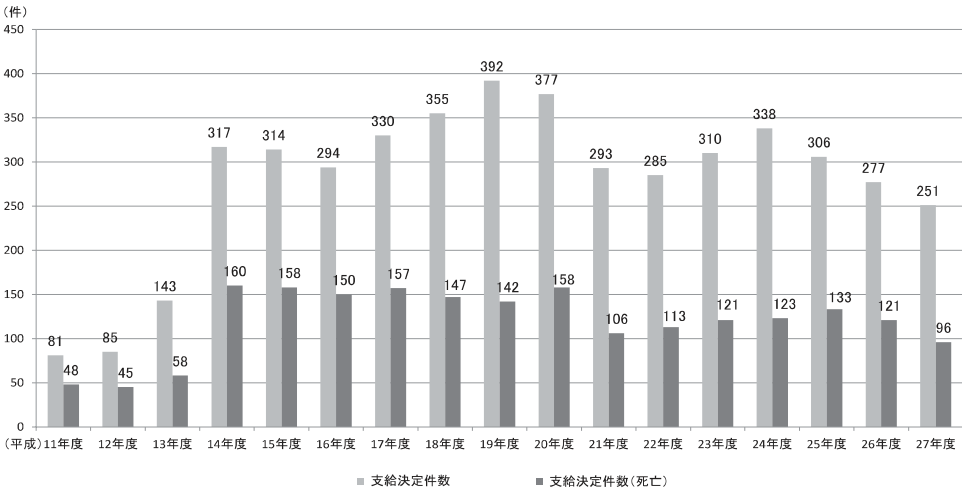
1) 過労死等とは

長時間労働にわたる過重な労働によって、疲労の蓄積が生じ、その結果、脳・心臓疾患を発症することがあります。疲労の蓄積をもたらす要因の一つである労働時間に着目すると、労働時間が長いほど、脳・心臓疾患のリスクが高まることが明らかになっています。また、長時間労働に従事することは、精神障害の発病の原因となり得ます。これらを原因とする死亡、または死亡には至らないこれらの疾病が「過労死等」です。

過労死等の防止のための対策を推進し、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して、平成26 年6 月に「過労死等防止対策推進法」が成立し、同年11 月に施行されました。また、この法律に基づき、対策を効果的に推進するため、平成27 年7 月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されています。

2) 過労死に関する基礎データ

脳・心臓疾患に係る支給決定件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
(注) 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

(件)

業種(大分類)	平成26年度			平成27年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	5 (1)	10 (1)	5 (1)	12 (0)	6 (0)	1 (0)
製造業	77 (4)	70 (5)	31 (2)	109 (6)	92 (3)	34 (2)
建設業	97 (1)	88 (0)	28 (0)	111 (0)	103 (0)	28 (0)
運輸業、郵便業	168 (3)	143 (2)	92 (1)	181 (3)	161 (5)	96 (3)
卸売業、小売業	126 (21)	88 (19)	35 (5)	116 (23)	98 (20)	35 (3)
金融業、保険業	7 (2)	7 (1)	2 (0)	12 (2)	4 (0)	2 (0)
教育、学習支援業	11 (2)	13 (4)	6 (1)	9 (1)	7 (1)	0 (0)
医療、福祉	43 (20)	27 (11)	6 (1)	42 (21)	33 (14)	5 (2)
情報通信業	21 (1)	22 (2)	9 (1)	31 (2)	23 (2)	11 (0)
宿泊業、飲食サービス業	59 (15)	44 (9)	24 (2)	55 (9)	51 (9)	22 (0)
その他の事業(上記以外の事業)	149 (22)	125 (13)	39 (1)	117 (16)	93 (14)	17 (1)
合 計	763 (92)	637 (67)	277 (15)	795 (83)	671 (68)	251 (11)

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度『過労死等の労災補償状況』」
(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2. 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
3. ()内は女性の件数で、内数である。

働いていて過労死等に至ったケース (実際の例)

ケース 1

労働者Aさんは、2月初旬のある朝、欠勤して連絡が取れなくなったため同僚が探したところ、自宅の浴室で倒れているところを発見された。通報を受けた救急隊により病院に搬送されるも死亡が確認された。発見された日の前夜に心筋梗塞を発症したことが原因で死亡したと推定された。

【就労の状況】

労働者Aさんは、建設会社において、3月完成予定のマンション建築現場の施工管理者として勤務していたところ、工事の進捗の遅れを取り戻すべく担当者との打ち合わせを頻繁に行っていたため、時間外労働（残業）が連日夜10時頃までに及び、11月から1か月当たり約70時間の時間外労働が続いていた。

さらに、1月には打ち合わせを踏まえた工事を集中して施工した結果、早朝から深夜までの勤務が続き、1月の時間外労働（残業）時間は約110時間に及んでいた。

ケース 2

労働者Bさんは、自宅内で自死しているところを発見された。同僚などの証言から、労働者Bさんは自死直前から身だしなみの乱れ、口数が極端に減るなどの変化が認められており、自死直前にうつ病を発病していたものと判断された。

【就労の状況】

労働者Bさんは美容関係の資格学校の講師であり、上司から新たな資格制度の対策コースの企画と模擬試験の問題作成を命じられた。上司は、労働者Bさんに2か月で完成するよう指示したが、労働者Bさんは、この資格の取得に必要な科目が多数あり、2か月では企画や準備が間に合わないと言明したが、上司からは、受講生の募集を開始しているため、期限を先延ばしにすることはできないと強く指示された。

労働者Bさんは、新たな教材と模擬試験問題の作成に追われ、会社に泊まり込みで時間外労働（残業）や休日労働を繰り返した結果、1か月の時間外労働（残業）時間が200時間を超えた。労働者Bさんの自死は、3日ぶりに帰宅した自宅での出来事であった。

ケース 3

労働者Cさんは、自宅内で自死を図ったところを同僚に発見され、病院に搬送されたが、意識が戻ることなく翌日亡くなった。上司である看護師長から、ひどいパワハラ・いじめを受けており、看護師長の言動は、上司としての業務指導の範囲を超えており、業務外に自殺するような要因はなかったと判断された。

【就労の状況】

労働者Cさんは、4月から看護師として勤務を始めたが、約半年経った10月頃から、上司である看護師長が労働者Cさんをターゲットにパワハラ・いじめを行うようになった。以前から、看護師長は、自分が気に入らない人に対してパワハラ・いじめを繰り返していたが、労働者Cさんに対するものは、特にひどく、人格を否定するような言動が執拗に行われた。11月に、労働者Cさんは、身体の異常を訴え始め、12月に精神科で「不安抑うつ障害」等と診断されていたが、自身が受けていたパワハラ・いじめについて、家族や友人に相談していなかった。同月末に労働者Cさんは自死した。

ケース 4

労働者Dさんは、工作中に、くも膜下出血を発症して倒れ、一命はとりとめたものの、右半身まひの後遺症が残り、その後も、復職できていない。

【就労の状況】

労働者Dさんは、インターネットサービスを運営する会社で、WEB開発業務に従事していた。新しいプロジェクトの開発リーダーを任されることになった12月頃から、労働時間が急激に増加し、月100～120時間の時間外労働（残業）が続くこととなった。翌年の4月には顧客からの大幅な仕様変更の要求による作業が発生し、徹夜や数時間の仮眠をとるのみで働き続け、時間外労働（残業）は月200時間に達していた。

命こそ宝

中学校三年マーくん(2000年3月父親死亡)

僕は、父を小学校に上がる前に、亡くしています。父は過労自死でした。

父は、市役所で働いていました。市の文書を扱う大切な仕事をし、係だけではけっしてできない大きな仕事を任せられ、毎日、仕事の相談に来る職員が後を絶たず、それにも父は親切に答えながら、毎日16時間以上仕事をしました。胃潰瘍になりましたが、仕事をたくさん抱えた状況では休む余裕もなく、通院しながら土日も出勤していました。議会に提出するための資料を必死で作りに上げた時、あまりの忙しさに、たった一つ部下に任せた所に、間違いを見つけました。そのまま条例になってしまうことは、大きな問題です。でも、やり直す時間はない中、心身ともに追い込まれて、父は命を絶ちました。

最後に、父は、11通の遺書を残しました。

僕がこの遺書を初めて読んだのは、小学5年生になる春休みのことでした。多くの人の支えの中、父の死が公務災害だと認められた時、初めて母から見せられました。「真弘様親らしいことが、何も出来ず許してください。貴方の無邪気な顔をみていると、本当に疲れがやすまりました。先週の発表会を見に行きたかった。お母さんから、貴方が、ものおじせず、堂々と話しているのを聴いて、本当にうれしかったです。笑顔の真弘の顔が忘れられない。こんな幼い子を残しておとうさんは・・・どうか、お母さんの言うことをよく聴いて、助けてやってください。本当に御免なさい。」 ぼくは、これを読んだ時、涙が溢れてきました。こんなに僕たちを愛してくれた父がどうして死ななければならなかったのだろうか。僕は自分の部屋で、思い切り泣きました。

5年生になったある日、担任もいるクラス全員の前である子が、「辻のお父さんは自殺したんか?」と聞いてきました。僕は、事実だから、「そうや。」と答えました。すると、僕も知っているという声があちこちで起こってきました。それから後のことは、僕はもう覚えていません。思い出さないようにしてきました。父のことを知らず、自殺だという事実だけが、広がっている。僕の大好きな父を急に評価されることが耐えられない。あの時の言葉には、すごく冷たさを感じるものがありました。

父は、心身ともに過労し、うつ病になってしまいました。こんな働き方をしたら、誰だって、倒れてしまいます。父は市民のために、いい法律を作りたいと、いつも勉強し頑張っ

ていました。条例になってしまうとどんなに悪いものであっても改正するためには、人も時間もすごく掛かること、条例は、市民の命にも繋がることを母に語っていたそうです。まじめで、責任感が強く、優しく、頼りがいがあった父です。父は、普通の人の2倍も働きました。

父と同じ仕事をする人が、もう一人いてくれたら、父は死にませんでした。公民の教科書に、労働基準法がありました。この法律が守られていれば、父は死ななかったと思いました。父と一緒にすごしたのは、わずか、6年間です。父が突然僕の前から居なくなるなんて考えてもいなくて、父に甘えていました。あのまますうっと、家族の生活が続いていたら、僕たちは幸せだったのに。あの日を境に、僕たちの生活が変わってしまいました。ずっと、家でいた母は生活のために、働きに出るようになりました。生活も苦しくなりました。母も頑張っていました。疲れ切り、どうしようもないさびしさに、包まれ、僕たちに、「お父さんの所へ行こう」と言いました。僕達の強い反対で、母は、自分を取り戻してくれました。一歩間違っていたら、僕達は、今、生きていませんでした。

ぼくが、小学1年生の時、詩を作りました。

《僕の夢》

大きくなったら、ぼくは博士になりたい。
そしてドラえもんに出てくるようなタイムマシンを作る。
ぼくはタイムマシンにのって
お父さんのしんでしまう前の日にいく
そして「仕事に行ったらあかん」というんや

三年前、大阪人権博物館から、この詩を展示させてほしいという連絡があり、今、労働者の権利というところで常設展示され、小・中学生の学習教材にもなっています。この夏、僕は、朝日新聞やテレビ大阪の取材を受けました。父の死と向かい合うことは、辛いですが、僕達のような悲しい思いをする人が増えてほしくないのだから、取材を受け、今回は作文にも書きました。

僕は、仕事のための命ではなく、命のための仕事であると考えます。

命こそ宝です。過労死・過労自死というものがこの世の中から亡くなってほしいと強く思っています。

以上

<ワークシート>

1. ご遺族のお話を聞いて(読んで)あなたはどう思いましたか？

2. なぜ人は働き過ぎてしまうことがあるのだと思いますか？

3. あなたは今日の授業を受けて、①自分が過労死にならないために、②身近な人が過労死にならないために、③社会の中で過労死が起こらないために、どうすればよいと思いましたか？これからどう行動しようと考えましたか？

①

②

③

4. 今日の授業を受けて「初めて知って驚いた」、「もっと深く学びたい」と思ったことは何ですか？

5. その他今日の授業について特に心に残ったことや感想を自由に書いてください。

年 月 日 年 組 名前：

◎労働法教育に関する調査・研究等事業 協力者一覧(あいうえお順)

生重 幸恵	(特活)スクール・アドバイス・ネットワーク 理事長 (一社)キャリア教育コーディネーターネットワーク協議会 代表理事 中央教育審議会委員
池田 心豪	(独)労働政策研究・研修機構 主任研究員
石井 麻恵	東京都立稔ヶ丘高等学校 主幹教諭
浦崎 太郎	岐阜県立可児高等学校教諭、前中央教育審議会学校地域協働部会専門委員
大畑 方人	東京都立高島高等学校 主任教諭
苅宿 俊文	青山学院大学社会情報学部 教授
木村 裕美	東京都立駒場高等学校 教諭
黒崎 洋介	神奈川県立湘南台高等学校 教諭
黒沢 一樹	特定非営利活動法人若者就職支援協会 理事長、キャリアコンサルタント
児美川 孝一郎	法政大学キャリアデザイン学部 教授
杉山 比呂之	専修大学附属高等学校 教諭
鈴木 映司	静岡県立韮山高等学校 教諭、キャリアカウンセラー
添石 幸伸	税理士法人添石綜合会計事務所 所長・税理士、前那覇市教育委員長
高橋 勝也	東京都立武蔵高等学校 主任教諭
朝長 千恵	長崎県立長崎明誠高等学校 教諭
平倉 康司	特定社会保険労務士
深澤 理香	特定社会保険労務士、全国社会保険労務士会連合会 社会保険労務士総合研究機構 研究員
深谷 潤一	NPO法人ICDS 理事長、キャリア・コンサルティング協議会 理事
藤牧 朗	目黒学院中学・高等学校 教諭
堀口 利樹	埼玉県教育局県立学校部高校教育指導課 指導主事
本庄 淳志	静岡大学人文社会科学部法学科 准教授、一般社団法人ワークルール 代表理事
森 香苗	司法書士、日本司法書士会連合会法教育推進委員会 委員長
山賀 良彦	行政書士、日本行政書士会連合会 総務部 専門員

(オブザーバー)

厚生労働省	労働基準局	総務課	過労死等防止対策推進室
	同	監督課	
	同	労働関係法課	
	同	職業安定局	派遣・有期労働対策部 企画課 若年者雇用対策室
	同	雇用均等・児童家庭局	総務課
文部科学省	初等中等教育局	教育課程課	
	同	児童生徒課	

◆事務局

厚生労働省	労働基準局	労働条件政策課	労働条件確保改善対策室長	水畑 順作
	同		室長補佐	巻幡 由里
	同		労働条件改善係長	佐々木 洋平
	同		法規係長	堀場 靖史
株式会社東京リーガルマインド				

○制作・著作：厚生労働省

※本件についての問い合わせ先：厚生労働省 労働基準局 労働条件政策課 労働条件確保改善対策室

Tel. 03-5253-1111(代表)