

タイトル

電通事件・働き方改革により、職場は変わったか？

はじめに

富士山のふもとで育った2人の才女の運命

### 1 電通高橋さんの死の3つの原因・背景

- ① 従来日本型資本主義の無法・人権蹂躪・長時間労働の職場
- ② 21世紀デジタル産業革命による過重労働の深化
- ③ 21世紀女性労働の2重の過酷さ（フェミニズム視点）

### 2 「働き方改革」を推し進めた3つの要因

#### ① 労働者・市民側

30年余の過労死運動、4年余の過労死防止法制定運動

により遺族・労働者・市民の声が国会に届き、2014年防止法制定を実現。

2015年電通高橋さん事件公表による世論喚起。

NO MORE KAROSHI の理念の広がり与时短を求める世論の高揚。

#### ② 財界側

労働の規制緩和をこの機を活用して推し進めようとし、裁量労働の拡大、高プロ制の導入を求める。

#### ③ 政府側

① の声の大きさに着目し、内閣支持率アップにつながると判断。

② の要請にもこたえる好機と見た。

### 3 「働き方改革」によって、職場は変わったか？

① 高プロ制導入は、いまだ、わずか数百名にとどまるなど、新制度の利用は広がらず、その限りでは、財界の意向にそった改革が実現したとは言えない。

② では、過重労働は軽減の方向に進んできているか？

確かに、100時間以上の時間外労働36協定の違法化により、一定の職場で労働時間の短縮がはかられた。

しかしながら、

第1に、例外業種<建設・運輸・医師など>における長時間労働の固定化。

第2に、労基法41条2項を著しく拡大解釈して、名ばかり管理職の無制限長時間労働。

第3に、固定残業制を違法に使い、長時間労働を続ける。

第4に、社屋外労働、特に自宅内労働、移動時間を労働時間と認定せず、労働時間を過少認定し、長時間労働を隠す。

③ コロナ下での労働の大変さ

著しい繁忙職場 医療・介護・小売りスーパー・配送など  
人員整理による残存社員とくに管理職中心に長時間労働  
テレワークによる不規則勤務・深夜勤務  
コロナ対応によるストレス・パワハラ

4 過労死・過労自殺・過労疾病は減ったか？

① 労災申請数の推移

脳・心臓疾患の申請の増加。

2015年度 795件

2019年度 936件

精神疾患の申請の増加。

2015年度 1515件

2019年度 2060件

② 労災認定率の低下

労基署が労働時間数を過少に評価して、業務外決定の傾向。

ハラスメントの負荷の過少評価により、業務外決定の傾向。

この結果、労災認定率は、

脳・心臓疾患

2015年度 37.4%

2019年度 31.6%

精神疾患

2015年度 36.1%

2019年度 32.1%

③ 未決済事案の増加（脳・心臓疾患、精神疾患の合計）

2010年度申請件数 1983件

処理件数 1757件

差 226件

2015年度申請件数 2310件

処理件数 1977件

差 333件

2019年度申請件数	2996件
処理件数	2270件
差	726件

申請事案の増加にもかかわらず、労基署労災担当員が削減され、申請しても結論が出るまでの期間が長くなり、被災者・遺族救済にとっても職場改善にとっても、深刻な状況となっている。

④ 警察・内閣府統計の自殺数

全体の数が減少しているが、勤務問題が原因・動機は、約2000人で変わらず。全体の数は本当に減少しているか？

5 過重労働軽減の主要課題

① 労働時間の過少認定を許さず、適正な認定と規制を実現する。

- ・テレワーク推進による自宅での長時間労働をなくし、適切な労働時間管理体制をつくる。そのために必要な法令の改正。
- ・例外業種<建設・運輸・医師など>の例外撤廃と適切な時間規制
- ・コロナ下の医療・介護・小売りスーパー・配送などの過重労働の軽減。

② 労災認定基準を改正して、被災者・遺族の救済と予防をはかる。

当面、運用面での改善を早急にはかる。  
労災担当人員の増員を実現し、迅速丁寧な手続きを行う。

6 ハラスメント対策

① コロナ下の職場ストレス拡大に対応し、ゆとりをもった職場と社会をいかに構築するかが問われている。

② ILO暴力・ハラスメント条約批准と国内法の改正。

以上