

電通事件・働き方改革により、職場は変わったか？

川人 博

川人法律事務所

過労死弁護士全国連絡会議幹事長

1 電通高橋さんの死の3つの原因・背景

① 日本資本主義・企業体制の無法・人権蹂躪・長時間労働の職場

② デジタル産業革命による過重労働の深化

1990年代後半～2020年

- ・デジタル産業革命(第三次産業革命ないし第四次産業革命)
- ・IT化による過密労働性の強化、作業時間と作業場所の物理的制限が取り除かれ、労働者の心身の健康を損なう過重労働の深化
- ・IT化に伴う広告業界労働者の過重労働
- ・デジタル広告部門に配属された高橋まつりさんの苦難
- ・テレビCMなどと異なって一週間単位でCM内容を更新していく作業。その作業工程の結果、一週間休む時間がとれず、際限ない労働を強いられる。
- ・クリック数の分析など、労働の成果が短期間に示され、作業の改善を短期的周期で求められる。
- ・新規競争部門のため、テレビ広告等とは違い、競争相手が多数存在し(ベンチャー産業等)、既得権益の乏しい分野であった。
- ・電通有価証券報告書にデジタル広告部門の報告が登場するのは2006年報告書から。

[問題提起1]

1990年代後半以降のデジタル革命によって、従来の長時間労働システムにはなかった過重労働の形態が作られ、広がっていった。この変化(ないし深化)によって、労働の過密性、稼働場所の制約解消、深夜業の深化、仕事のオンオフの区別解消等々が進行した。この実態的な解明分析が一層求められる。

③ 21世紀女性労働の2重の過酷さ(フェミニズム

視点)

1986年男女雇用機会均等法施行。1999年改正男女雇用機会均等法施行、労働基準法改定施行により、女性の時間外労働の規制が撤廃された。女性が男性なみの長時間労働システムに組み込まれ、過労死が一般民間職場で相次ぎ発生するようになった。

20代～30代前半の女性過労死事例 (2001年以降)

〈一般民間〉

金融機関総合職	26歳	2001年
外食産業	26歳	2008年
アパレル	22歳	2009年
メディア記者	31歳	2013年
広告代理店	24歳	2015年
〈教育・医療〉		
教員	24歳	2004年
助産師	29歳	2005年
教員	23歳	2006年
教員	25歳	2006年
看護師	24歳	2007年

[問題提起2]

日本の長時間労働を論ずる場合に、性別二極分化(男性の長時間労働と女性の非正規短時間労働)が特徴として強調されてきた。その結果、1999年以降の相当数の女性が男性並みの超長時間労働に組み入れられていったことが軽視され、これらの女性労働実態に対する調査研究が弱かったのではないか？

森岡孝二著『雇用身分社会の出現と労働時間』(2019年2月刊)214～216頁では、労働時間の性別二極分化(男性の長時間労働と女性の短時間労働)を主に強調しているが、就業構造基本調査のデータから、女性の超長時間労働(週60時間以上)についても言及している。

熊沢誠著『過労死・過労自殺の現代史 働きす

ぎに斃れる人たち』(岩波現代文庫 2018年12月刊)120頁では、「女性労働者の分化」を指摘し、女性の総合職または専門職のしんどさについて述べ、429頁では、女性の過労自殺がもう稀ではないと指摘している。

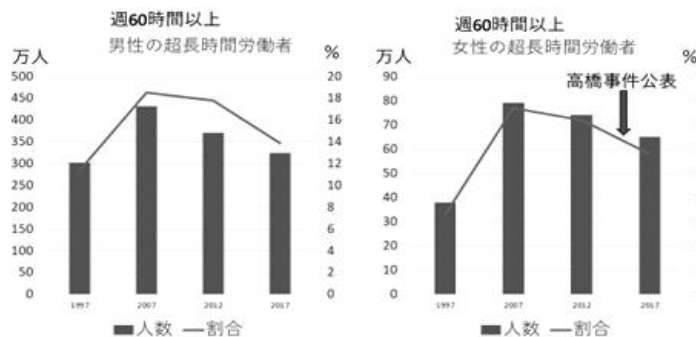
1997-2007年の10年間に、週60時間以上の超長時間労働者が男性では302万人(11.4%)から432万人(18.5%)に増えている。女性の増加は、38万人(3.3%)から79万人(7.7%)へと、実数では男性より少ないが、増加率では男性より高い。

さらに、報告者(川人)による分析結果では、2012-2017年の就業構造基本調査によれば、2012年は、正規の職員・従業員について、週60時間以上の超長時間労働者は、男性が17.8%(約371万人) 女性が7.19%(約74万人) 2017年は、男性が13.9%(約324万人) 女性が5.8%(約65万人)

※高橋まつりさんの過労死が公表されたのが2016年秋→2017年の減少理由と思われる。

加えて、従来型の職場における女性差別も温存され、総合職女性労働者・フルタイム女性労働者にも「女子力」が求められる。この結果、高橋まつりさんの場合にも、長時間労働とセクハラの二重の苦痛を受けることになった。この二重苦は、現在も各職場で発生している。

総務省就業構造基本調査



※1997-2007年の統計は、前掲森岡孝二著より
2012-2017年の統計は、川人による整理

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、若干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。

第5に、深夜交替制勤務の過重労働性については、まったく放置され、時間短縮などの改善がなされていない。

第6に、「自営業」(労働者性を否定

されている実質労働者)の長時間労働、過重労働が野放しになっている。

③コロナ下での労働の負荷

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？

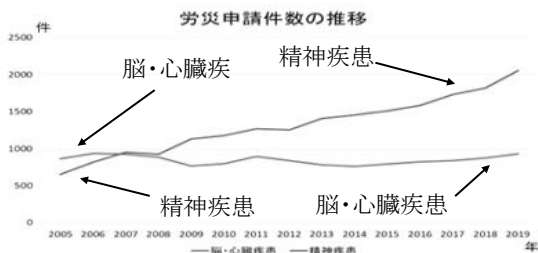
①労災申請数の推移

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



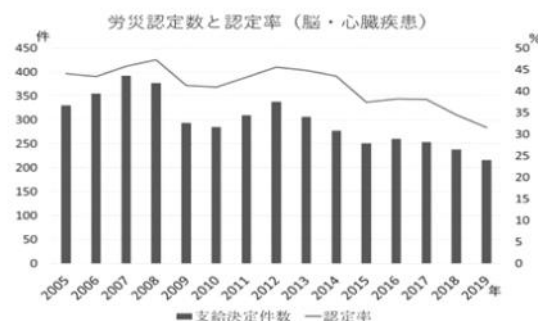
②労災認定率の低下

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。

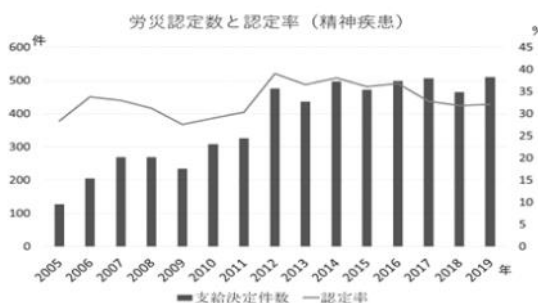
この結果、労災認定率は、

	脳・心臓疾患	精神疾患
2015年度	37.4%	36.1%
2019年度	31.6%	32.1%



③未決裁事案の増加(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

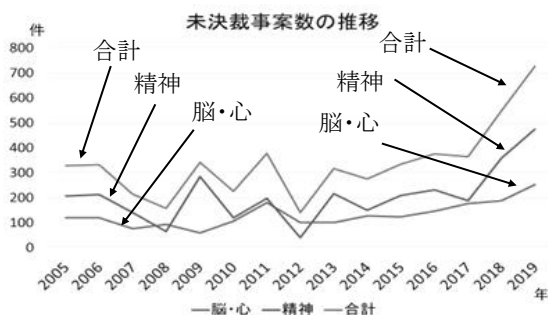


申請事案の増加にもかかわらず、労基署労災担当員が削減され、申請しても結論が出るまでの期間が長くなり、被災者・遺族救済にとっても職場改善にとっても、深刻な状況となっている。

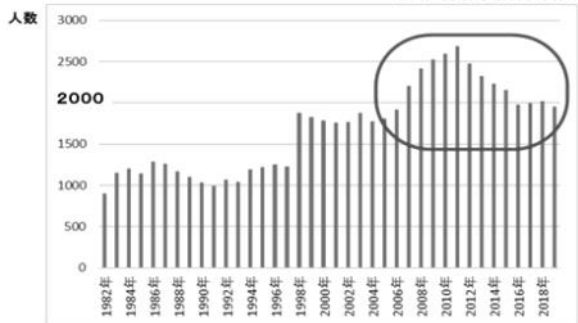
④警察・内閣府統計の自殺

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。ただし、原因・動機が不明とされている人数も多いことに注意。

一日に約5人の労働者が、勤務問題が原因・



「勤務問題」が原因・動機の自殺 出所：警察庁統計より作成



川人博著『過労自殺 第2版』岩波新書 第2章に追加



山口県医師会資料などから川人作成

動機で自殺している。

【問題提起3】

全体の自殺数は政府発表のように、本当に減少しているか？

自殺者数の減少と反比例して変死体数の増加より厳密な統計チェックが求められている。

※犯罪死・自殺死・変死体死の分類統計から

出典 山口県医師会資料など

5 過労死・過重労働軽減のための主要課題

【問題提起4】

21世紀における新しい抜本的な労働基準法の制定を

現行労働基準法の原型 工場・鉱山での労働を主たる対象として制定

デジタル革命、経済のグローバル化等による新しい労働形態(場所的制約や時間的制約がなくなりつつある)に対応して、規制緩和ではなく、効果的な労働者保護のための労働法を制定し

ていく。

①新しい抜本的な労働基準法の制定を実現すること

現行労働基準法は、工場や鉱山等にほとんどの労働者が集結する職場を主たる対象とし、労働者の保護立法として制定された。その後、改正が重ねられてきたが、原型は1947年制定当時のままである。

その後、1970年代以降の大型コンピューターの導入による労働強化がはかられ、深夜交替制勤務が広く職場に広がった。そして、1980年代後半からのグローバル経済の進展により、時差に伴い深夜労働者、海外出張者が増大した。そして、1990年代後半以降のパソコン・インターネット普及を軸としたデジタル産業革命によって、工場やオフィス内での労働が必ずしも主たるものではなく、場所性・時間性の制約が解消される方向での労働形態が急速に広がってきている。2020年2月以降のコロナ禍における「テレワーク」「リモートワーク」などは、この労働形態の変化を加速させるものとなった。

以上のような労働形態の変容にあって、財界や経営者からいわゆる規制緩和が強調され、今後もその方向がいつそう強調されるであろう。

技術革新と労働形態の変容の中にあって、今、労働者の健康を守り、人間的でまともな労働(ディーセントワーク)を実現していくためには、既存の労働基準法改悪阻止ないしその改正というよりは、新しく広がっている労働形態を念頭において、いかに有効な労働者保護の法律を制定するかという、抜本的な戦略の構築が求められている。

②21世紀の新労働基準法の柱となる15項目を提言する。

1. 法定労働時間は8時間・40時間ではなく、より少ない時間(当面は7時間・35時間)を設定する。労使協定による時間外労働は、当面月45時間を絶対的上限とする。
2. 深夜業・交替制勤務に対する法的規制を明確にし、たとえば、夜10時から朝5時までの労働時間は日中の1.5倍ないし2倍として計算

- し、時間規制する。
3. 工場外、オフィス外、店舗外の労働時間規制について、有効な基準を法律で定める。すなわち、労働時間の概念を労働者保護の立場から法定化する。
 4. 法定休日を最低2日とし、近い将来に3日とするなど、日常的な休日の確保を拡大する。
 5. 有給休暇の実質的な拡大をはかるために、有休取得に関する経営者に対する義務付を抜本的に強化し、法定化する。
 6. 勤務間インターバル規制を法律上義務化する。当面11時間以上とする。休日や時間外における業務上の諸連絡を規制し、いわゆるオンとオフの区別を徹底できるよう、規制を法定化する。
 7. 休憩時間の自由利用の原則を明確にし、また、休憩室・宿泊施設等の整備を強化する。
 8. パソコン等のIT関連労働疲労、グローバル経済化による時差疲労、出張疲労、航空産業等における「空の労働」など、新しい労働形態によって発生している健康被害を防止する観点から、法的にその基準を定める。
 9. いわゆる感情労働における顧客等との関係において生ずる労働条件の悪化やストレスの増大を防止するために必要な基準を定める。
 10. 様々な自然環境・変化(高温・低温・気圧の変化・地震・津波・台風等)を考慮し、危険な労働環境下での労働をなくすため基準を提示する。
 11. 使用者のハラスメント防止義務を明文化し、ハラスメント規制を法制化する。
 12. 複数の職場で働く労働者の長時間労働時間等を規制するために、使用者の義務を明確にする。
 13. 産業医体制の抜本的な改善(経済的な自立、産業医選出への労働者の関与等)を含め、健康診断の実施、その他健康管理体制の改革を法定化する。
 14. 労働者の概念を広げ、実質的に会社に従属して働く人々に対し、労働基準法等の労働者保護法の適用を可能とする。
 15. 労働基準監督署の権限を強化し、かつ、刑事罰法定刑の見直しを行い、悪質な法違反を取り締まるための法整備を強化する。
- 今後、経済学・医学・社会学・法学・その他の学問の叡智を結集していくことを期待したい。