労働講座企画委員会寄附講座
「未来の自分をつかめ～OB・OGの働き方をとおして考える」

職場のリアル（2）

なぜ過労死は起きたのか？

東京新聞社会部　記者　　中澤　誠

■目次

①:36協定って？
～日本の労働時間に関する法制度～

②:使い潰される若者たち
～電通新入社員の過労自殺など～

③:蔓延する長時間労働
～大手企業の7割が「過労死ライン」以上の残業可～

④:なぜそんなに働くの？
～働き過ぎの日本人、その背景～

⑤:就活のワナ
～求人詐欺に気をつけろ～

⑥:結びに代えて

①:36協定って

- 日本では本来、残業は例外
- 法律（労働基準法）で、１日の労働時間は8時間と定めている。8時間を超えて従業員を働かせた場合、雇用主に罰則が科される。

でも、世の中では当たり前のように残業が行われている。

なぜ、残業できるの？

◆例外の存在

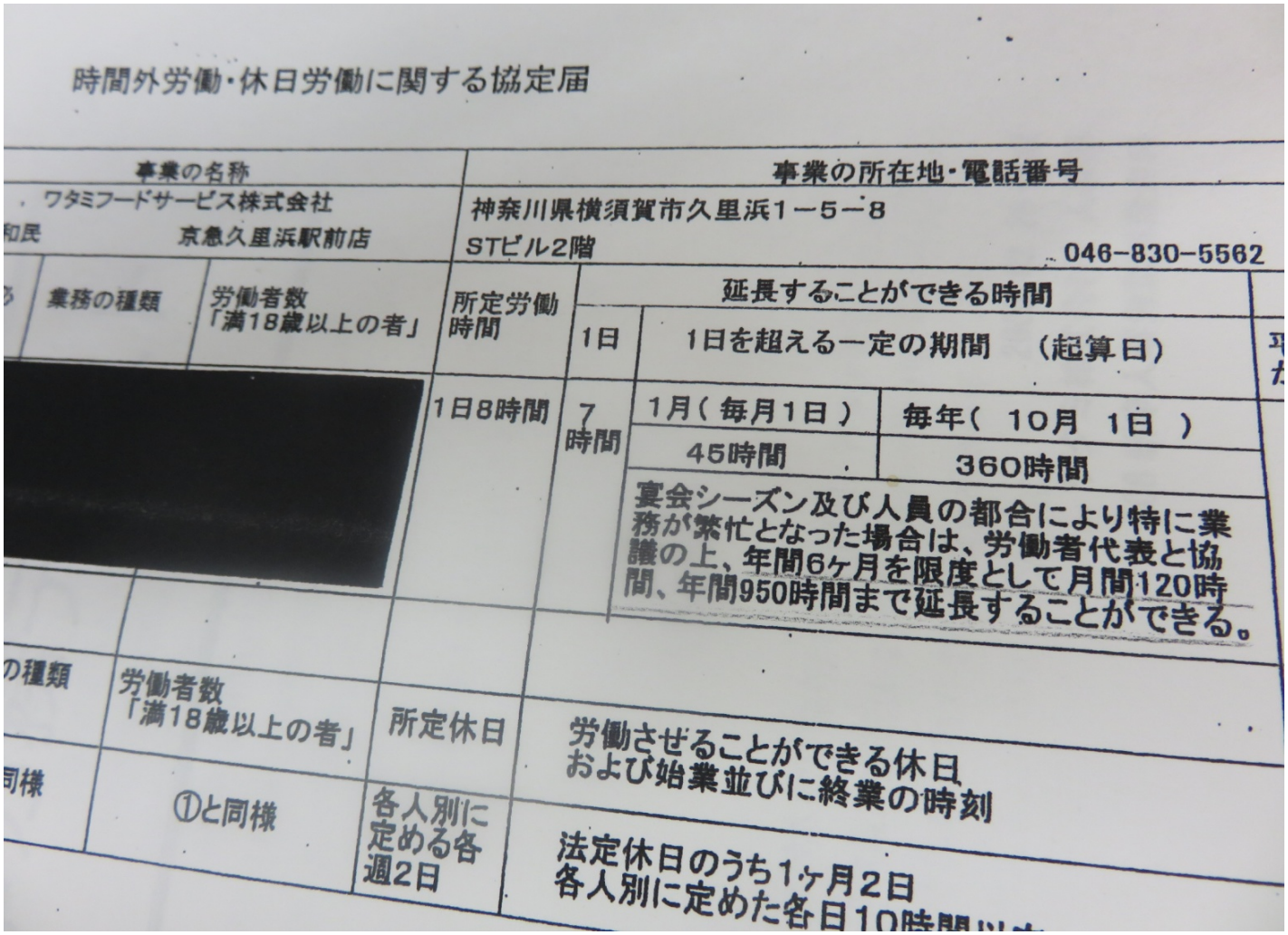
- 従業員（労働者側）と雇用主（使用者側）とが、何時間まで労働時間を延長できるか話し合い、両者で協定を結べば、１日８時間を超えて働かせることができる＝残業させることができる。

この協定が「36（サブロク）協定」

◆いくらでも延長可

- 1ヵ月に最大45時間まで延長できる＝一般条項
- ただし、特別な事情があれば、1年のうち半年までに限り、さらに延長できる。上限なし＝特別条項

※36協定届：労使で協定を結ぶと事業所ごとに管轄の労働基準監督署に提出する



時間外労働・休日労働に関する協定届

事業の名称	事業の所在地・電話番号
ワタミフードサービス株式会社 和民　京急久里浜駅前店	神奈川県横須賀市久里浜1－5－8 STビル2階　046-830-5562

業務の種類	労働者数「満18歳以上の者」	所定労働時間	延長することができる時間		
			1日	1日を超える一定の期間	（起算日）
[redacted]		1日8時間	7時間	1月（毎月1日）	毎年（10月 1日）
				45時間	360時間
				宴会シーズン及び人員の都合により特に業務が繁忙となった場合は、労働者代表と協議の上、年間6ヶ月を限度として月間120時間、年間950時間まで延長することができる。	

の種類	労働者数「満18歳以上の者」	所定休日	労働させることができる休日および始業並びに終業の時刻
同様	①と同様	各人別に定める各週2日	法定休日のうち1ヶ月2日 各人別に定めた各日10時間以

◆過労死ライン

過労死の認定基準の一つであり、厚生労働省が仕事が原因でなくなる可能性が高いと警告しているライン

1ヵ月におおむね100時間か、
2～6ヵ月におおむね80時間を超える残業

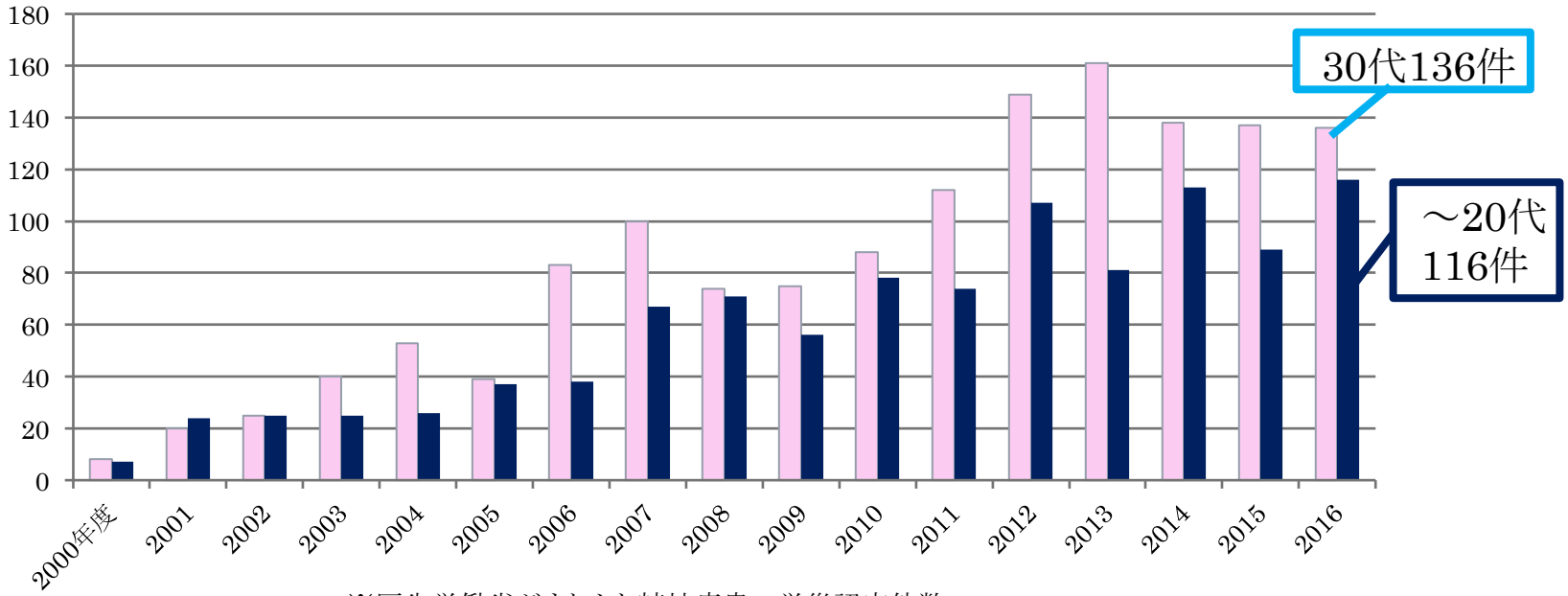
※月80時間の残業→毎日4時間残業

◆矛盾

- 国は「過労死が起きますよ」と警告しながら、月80時間以上残業できる36協定を結んでも企業は違法に問われない。
- ダブルスタンダードが長時間労働を助長

②:使い潰される若者たち

■若者の過労自殺・過労うつ



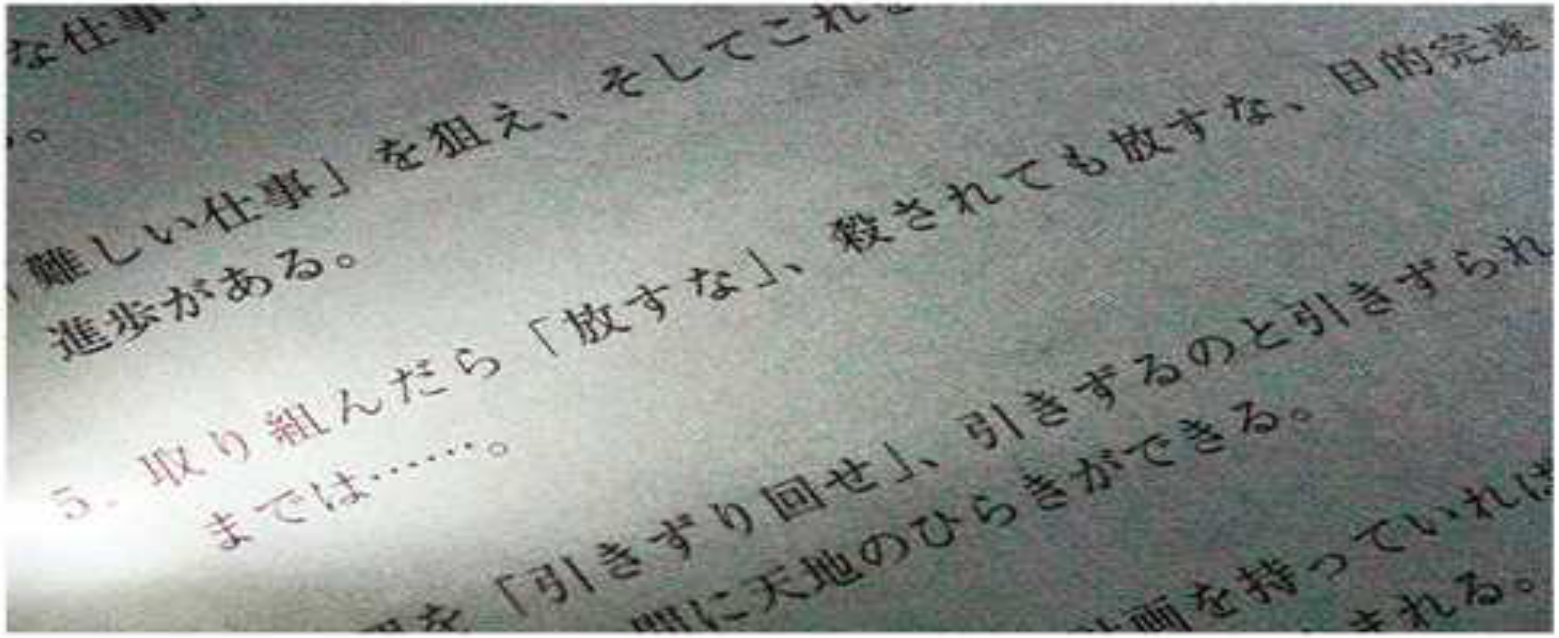
※厚生労働省がまとめた精神疾患の労災認定件数

2016年度の過労自殺・うつ：10～20代116件
→ 過去最悪。16年前（7件）の16倍

2016年度の過労死：10~20代6件、30代17件

◆電通での過労自殺の事例

2015年4月：高橋まつりさんが電通に入社
　　6月：デジタル広告の部署に配属
　　10月：本採用になり、業務が多忙に
　　12月：社宅から身を投げる。享年24歳
2016年9月：三田労働基準監督署が過労自殺と認定



■「お母さんを楽にしてあげたい」

・まつりさんは東大卒業後、電通に入社

・6月からネット広告の部署に配属

［自動車保険や証券会社のネット広告を担当
１週間ごとにデータ分析と顧客向けにリポート］

↓

・10月から部署の人数が14人から6人に

・休日出勤や深夜残業を繰り返す。ほぼ53時間連続で会社にいた記録も

・亡くなる直前の残業は月105時間に達していた

・社内飲み会の準備。終われば反省会

■高橋まつりさんのSNSの書き込みと残業時間

（※残業時間は、遺族側が入退館記録やパソコンの記録などから集計）

2015年4月	電通に入社	残業時間
6月	デジタル・アカウント部に配属	
10月1日	本採用	
13日	「休日返上で作った資料をボロくそに言われた　もう体も心もズタズタだ」	10月9日 ～ 11月7日 131時間
21日	「もう4時だ　体が震えるよ…　しぬ　もう無理そう。つかれた。	
27日	「弱音の域ではなくて、かなり体調がやばすぎて、倒れそう…」	
11月5日	「土日も出勤しなければならないことが決定し、本気で死んでしまいたい」	
12日	「がんばれると思ってたのに予想外に早くつぶれてしまって自己嫌悪だな」	11月19日 ～ 12月18日 99時間
12月9日	「はたらきたくない　１日の睡眠時間2時間はレベル高すぎる」	
16日	「死にたいと思いながら こんなストレスフルな毎日を乗り越えた先に何が残るんだろうか」	
17日	「目も死ぬし心も死ぬし、なんなら死んだほうがよっぽど幸福なんじゃないかとさえ思って、今日は、死ぬ前に送る遺書メールのCCに誰を入れるのがベストな布陣を考えてた」	
20日	「男性上司から女子力がないだのなんだのと言われるの、笑いを取るための　いじりだとしても我慢の限界である。（中略）鬱だ」	
25日	母親に「仕事も人生も、とてもつらい。今までありがとう」とメール。自殺	

■人が人として扱われない職場

▽過労体質

社員心得「鬼十則」…「死んでも放すな」

長時間労働をいとわない社風

▽徹底した顧客ファースト

顧客から無茶な注文も応じるビジネススタイル

▽パワハラ・上下関係

「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」

「新入社員は奴隷」と評する元社員も

▽過大な仕事量

まつりさんの部署で広告掲載を巡る不正発覚

電通「恒常的に人手不足だった」

■繰り返された悲劇

1991年にも入社2年目の男性社員が過労自殺

2000年の最高裁判決で、電通の企業責任を認める

東京新聞（夕刊）2000年（平成12年）6月23日（金曜日）

電通が「過労自殺」謝罪

1億6857万円払い遺族と和解

『労務管理徹底に努力』

東京高裁

東京新聞 夕刊

中日新聞東京本社

2000年6月23日
東京新聞夕刊1面

企業が社員の健康管理に取り組むきっかけに

電通も再発防止に取り組んだはずだったが…

■変わらぬ企業体質

1991年の過労自殺後、電通は再発防止

出退勤をICカードで管理、産業医による面談
電通「適正な勤務管理、長時間労働抑制を実施」

しかし…

2013年6月、30代の男性社員が過労死
2014年6月、関西支社が違法残業で是正勧告
2015年8月、東京本社でも是正勧告
12月、まつりさんが自殺

■形だけの再発防止

【まつりさんの勤務実態】

		【在社時間】
10月25日（日）	入館19:27	
	退館6:05	10時間38分
26日	入館6:05	
		32時間39分
27日	退館14:44	
	入館15:01	
	退館0:42	9時間41分
28日	入館9:28	
	退館23:16	13時間48分

・社員が労働時間を自己申告

・会社の入館ゲートで社員の出退勤を記録し、申告時間と1時間以上のズレがあれば、会社が理由を確認する

実際は…

・私事在社 ≠ 労働時間

・ゲートの記録とズレがあっても自己啓発や食事など虚偽報告

・月70時間の残業上限に収まるよう過少申告が横行

■電通は変わるのか

まつりさんの労災認定後

2016年10月　厚労省東京労働局が本社を立ち入り

11月　各労働局が本社・支社などを家宅捜索

→刑事事件に発展

12月　東京労働局、まつりさんの上司らを書類送検

石井直社長が辞任表明

2017年　1月　電通と遺族が再発防止で合意書

2月　山本敏博新社長「2年で労働改革進める」

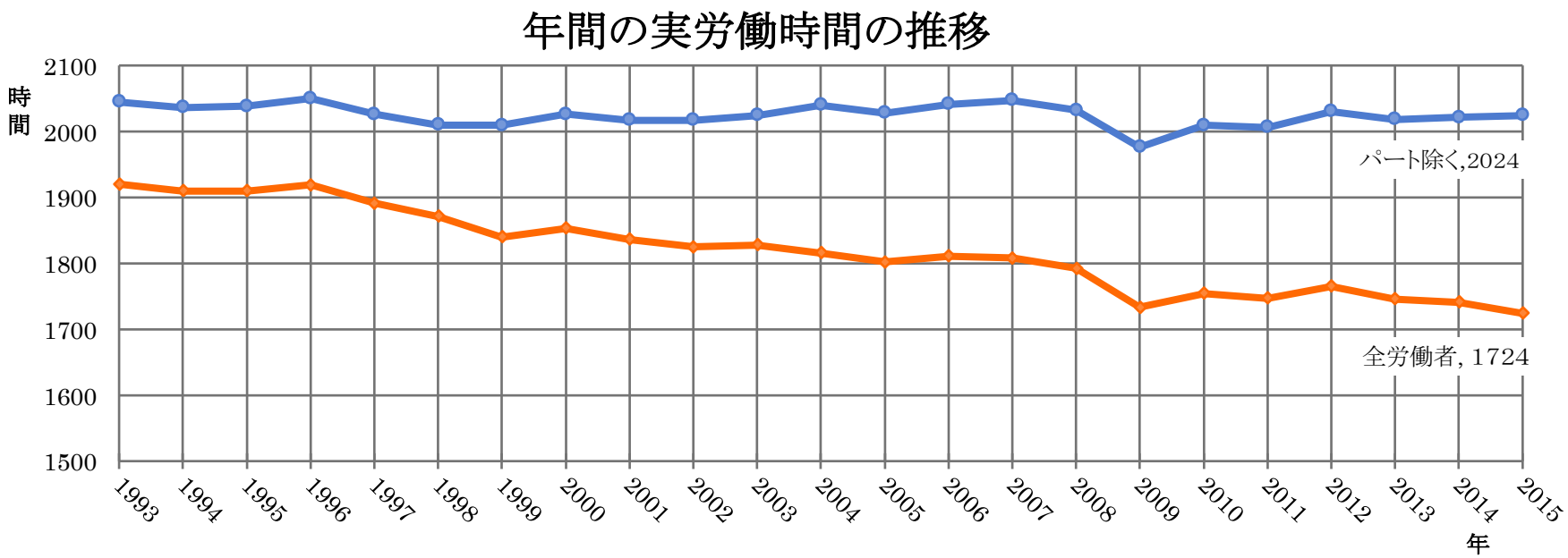
4月　各労働局が電通と支社幹部らを書類送検

7月　電通を略式起訴→東京簡裁は正式裁判に

10月　「違法な長時間労働が常態化」と簡裁判決

→電通に罰金50万円

③:蔓延する長時間労働



・大手、中小に限らず長時間労働に依存

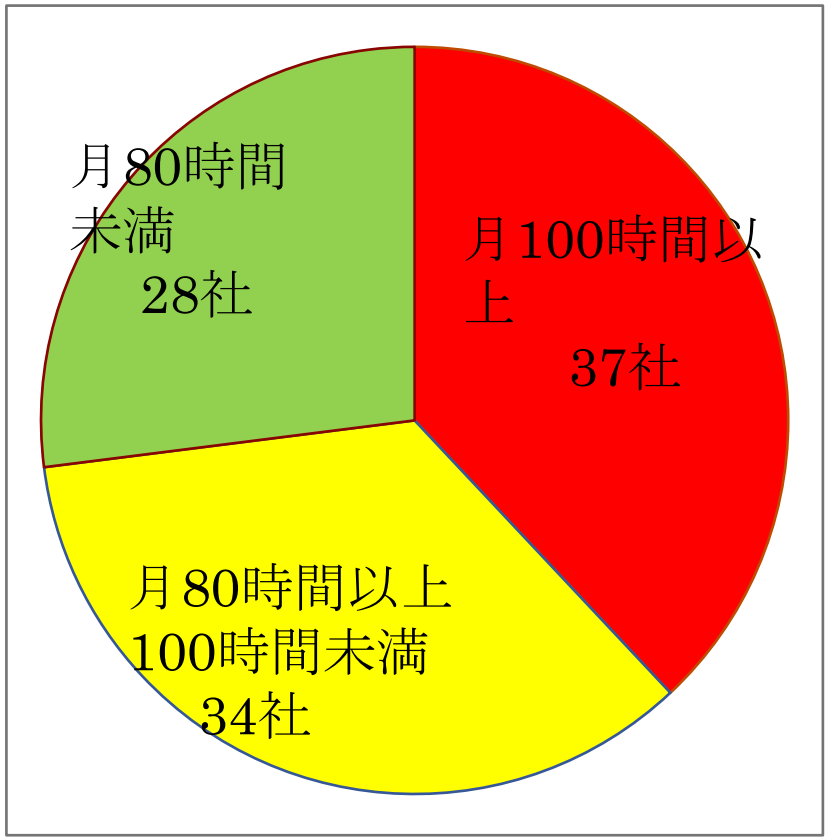
・パートを除く社員の労働時間は年2000時間超
（ドイツは1300時間台、フランスは1400時間台）

・全労働者が下がっているのは非正規の増加が影響

・残業は、2014年で年173時間。過去20年で最長

■大手企業の7割が「過労死ライン」以上の残業可

2014年の東京新聞調査



※各本社の36協定届の残業の上限時間。部署ごとに異なる場合は最長の時間で比較

関西電力	192時間
ＪＴ	180時間
三菱自動車	160時間
ソニー	150時間
清水建設	150時間
三菱マテリアル	145時間
東京電力	144時間40分
昭和シェル石油	140時間
ＮＴＴ	139時間
東芝	130時間
日立製作所	128時間
ＮＥＣ	120時間
丸紅	120時間
京セラ	120時間
パナソニック	120時間

企業の本音とは…

「経営側は需給調整のため、労働時間に柔軟性を持たせたいという思いがある。円高などで今、国内で事業を続けるのは大変。過労死は重要な問題だが、法律で残業時間を定めるなど労働規制を強めれば、企業はますます活力を失い、成長は望めなくなる」

（2012年の残業上限調査に対する経団連コメント）

◆大手99社にアンケート（2015年1～2月）

・上限引き下げるつもりない：回答64社中45社
　理由→「一定量の残業勤務が発生することもある」

・45社のうち32社が「過労死ライン」以上の上限

・2012年から上限を引き上げた企業8社
　理由→「業務集中時にも上限を守るため」

「社員の命を犠牲にして業績を上げる企業が優良企業と言えるのでしょうか」

まつりさんの遺影とともに記者会見に臨んだ母の幸美さん＝1月、都内で

- 「私たちの人生には失敗という文字はない」
- 「頑張りすぎないで、どこかにSOSを出してほしいし、逃げてほしい」

④:なぜ日本人は働き過ぎなの？

▽脆弱な法規制

長時間労働を抑制する36協定が形骸化

→労使合意とは名ばかり、会社の意向そのまま

▽労働組合の弱体化

労組の組織率は年々減少。現在2割を切る

労組があっても労使協調から歯止めにならず

▽監督官不足

労働法を取り締まる労働基準監督官

東京23区では、監督官1人で3000事業所を担当

人手が足りず、十分に監視の目が行き届かない

長時間労働がはびこる職場風土

↓

長い景気低迷で、職場環境さらに悪化

▽行き過ぎた利益至上主義

社員への過大なノルマ
経営者のコンプライアンス低下

▽人件費削減

非正規雇用の拡大
減った正社員の責任と仕事量が増大

▽「ブラック企業」台頭

新卒の就職難を逆手に、採用した若者を使い潰す
労働者を犠牲にした格安商戦で急成長

■国も長時間労働是正に着目

労働人口の減少が国の課題に

ただし、働き手を増やすには長時間労働が障害

・少子化を助長

・過労死・メンタル不調　→貴重な人材を食い潰す

・主婦や高齢者には長時間労働は無理

安倍政権が**「1億総活躍社会」**を宣言

2017年3月、政府が働き方改革で残業上限規制

原則1ヵ月45時間以内、最長で月100時間未満
年間では720時間以内

⑤：就活のワナ

近年、人手不足で採用増。ただし…

嘘の好条件で募集する**「求人詐欺」**が横行

「ホワイト企業」と思って入社したら、低賃金・過重労働

基本給20万円のはずが…15万円

いくら残業しても月２万9000円

不適正求人

「会社に夢を壊された」

エステ店入社の女性訴え

実際とは異なる好条件をうたって労働者をおびき寄せる求人トラブルが、後を絶たない。就職活動する学生の多くが活用する就活サイトや求人誌に載り、厚生労働省に報告される不適正な求人広告は毎年一万件以上。こうした情報が生かされていない現状に、ブラック企業被害対策弁護団代表の佐々木亮弁護士は「行政の怠慢」と憤る。（中沢誠）＝❶面参照

情報生かされず「行政

「あこがれのエステ業界でキャリアアップしていく人生設計を描いていたのに、その夢を壊された」

今春、新卒で東京都内エステ店に入社した二十の女性は、悔しさをにじませた。過労とノルマの重から体調を崩し、十月か休職を余儀なくされた。

「基本給20万円」「年目の平均月給は25万円」。昨年、大手就活サイに掲載されていたエステの待遇が目にとまり説明に参加、内定を得た。

入社当日、会社から渡

就活サイトや求人誌は、会社選びの情報源として就活生の多くが活用している。この女性のような被害は氷山の一角だ。「求人情報提供事業」指導援助事業」で厚労省に報告される不適正な求人や苦情相談の件数は、過去七年の推移を見ても改善の兆しはうかがえない。

職業安定法は、労働者を募集する企業に労働条件の明示を義務付けている。業が自社サイトで社員を接募集したり、就活サイなどを通じて募集したりる場合、うそをつけば行指導や処罰の対象となが、立証が難しく罰則が用された企業はない。行が指導監督するケースもれで、本紙が情報公開請したところ、二〇一一一年度で十二件にすぎない

不適正な求人情報をつみながら、「労働局に伝る意義が乏しい」とする労省。実際に現場で業者指導監督する東京労働局

就活サイトの求人内容と乖離する条件で働かされ、体調を崩した女性＝27日、神奈川県で

【求人詐欺の事例】

・基本給20万円
　→残業代5万円込み

・残業代3万円
　→いくら残業しても3万円

・事務職採用
　→営業回りもあり

昨年3月の東京新聞朝刊より　→

知ることが
自分を守る
武器になる

就活でも、就職してからも

残業代込み？ 会社選びの手掛かりに

初任給の内訳 就活本が一役

来春卒業予定の学生の就職活動が、今月から始まった。誰しも若者を使いつぶす「ブラック企業」は避けたいが、最近は残業代込みの給与を表示して高給と誤解させるような求人広告で人材を集める「求人詐欺」も取り沙汰される。こうした中、就活のバイブルともいわれる「就職四季報　総合版」（東洋経済新報社）は企業選びの参考として、最新の二〇一七年版から初任給の内訳を新たに盛り込んだ。専門家は「学生が会社を見極める手掛かりになる」と評価する。（中沢誠）

就活生にとって、就職先を選ぶ指標として初任給は関心の高い項目の一つ。そこに目をつけて、初任給の内訳をあいまいにして誇大な求人広告を出す企業もある。

目立つのが、あらかじめ一定時間分の残業代を給与に盛り込んで支払う「固定残業代」を悪用したケースだ。就活サイトの求人広告などに「残業代込み」と記載しながら残業時間や金額を明示しなかったり、そもそも残業代込みの給与額であることを募集時に隠していたりする。

NPO法人「POSSE」によると、人材不足を背景に、ここ二、三年で「求人詐欺」は急増しているという。求人内容にひかれて入社してみると、低賃金で長時間労働を強いられたあげく、過労で倒れたというケースもある。

「ブラック企業対策プロジェクト」事務局長の鳴崎量弁護士は、「人生の大きな節目に公正な会社選びができているとは言い難い」と訴える。

若者の雇用悪化を受け、企業選びの有効な情報源として注目が高まっているのが就職四季報だ。これまで離職率や平均残業時間、有給休暇消化率など企業が公表したがらないようなデータを掲載してきた。

一七年版からは初任給の内訳も掲載。アンケートをもとに大手を中心に七百四十五社のデータを集めた。例えば「A社【初任給】二十三万円【内訳】基本給二十三万円」といったように、初任給が同じでも基本給で比べると違いが見えてくる。

就職四季報の森智彦編集長は「いろんな要素で給与が構成されていることを客観的データで示せば、学生の企業を見る目も変わる。就活でも自分で知り、企業を見極める目を持つことが重要では」と話す。

上 企業の初任給の内訳を初めて掲載した「就職四季報　総合版」の2017年版
下 1日に解禁された来春卒業予定者向けの会社説明会。実際の待遇と異なる求人広告もあり、学生にとって見極めが重要だ

「就職四季報」

求人トラブル 後絶たず

求人をめぐるトラブルは後を絶たない。厚生労働省によると、ハローワーク取り扱い案件でも求人票が実際の労働条件と違うという苦情は年々増えており、二〇一四年度は全国で一万二千件を超えた。中でも「求人内容より低い賃金で働かされた」などの賃金に関する苦情が多い。

学生が敬遠する「ブラック企業」は、労働条件をごまかして求人するケースが目立つ。求人の偽装によって、学生は適切な企業選びができなくなり、過酷な労働に追い込まれる可能性もある。

相次ぐ求人トラブルに、厚労省も対策に乗り出した。昨年九月成立の青少年雇用促進法に基づき、給与に残業代を含めた固定残業代を導入する場合、企業は募集時、基本給や残業時間などを明示するように指針を定めた。今月からは、学生に求められたら離職率や月平均の残業時間などの職場の情報を開示することを企業に義務付けた。ハローワークは、法令違反を繰り返す企業からの新卒求人を受け付けない。

「ブラック企業対策プロジェクト」は「国などの対策は不十分だ」として、固定残業代のチェックの厳格化や企業への取り締まりの強化を求めている。

求人広告や求人票の給与の記載例

初任給 25万円（残業代込み） → 不適切

初任給 25万円
基本給 20万円
（内訳）固定残業代 5万円（月40時間の残業に対し） → 正しい

※残業が月40時間を超える場合、追加で残業代を支払う

透明性向上へ一歩

若者の雇用問題に詳しい上西充子・法政大教授の話　求人の内容はあいまいな部分が多く、初任給に残業代を含んでいても学生には分かりづらかった。就職四季報が、その手がかりとして初任給の内訳を表示したことは、学生が労働条件を把握しやすくなる点で意義は大きく、求人情報の透明性向上の一歩といえる。適正な情報をもとに、学生が求人内容を吟味するようになれば、まともな企業に学生が集まるだろう。そうなれば企業も社員の待遇改善を進め、「ブラック企業」の淘汰（とうた）につながるのではないか。

⑥：結びに代えて

宅配疲弊 利用客も助長

過労社会 働き方改革の行方 —4—

便利さ追求の果て

二〇一五年の暮れ、忙しさは前年以上だった。運んでも運んでも荷台が空にならない。

「まだ荷物が届かないんですけど」。また客からのクレームの電話だ。担当地域は傾斜のきつい横浜市内の住宅地。宅配大手ヤマト運輸のドライバーだった高木純一さん(三九)＝仮名＝は電話で遅配をわびながら、重い荷物を手に坂を駆け上がった。

昼ご飯は移動中に菓子や牛丼をかきこみ、夜遅くまで働く日々。脳がぱんぱんに膨らむような感覚に陥ったこともある。「このままポックリ死んでしまうのでは…。四歳の子どもを残して死ねない」。迷った末に昨秋、十年以上働いた同社を辞めた。

一三年、ヤマトがネット通販大手「アマゾンジャパン」の配達を始め、取扱量は急増した。お歳暮、クリスマスプレゼントと続く十二月は特に忙しい。「一日二百個配達。限界を超えていました」と振り返る。

写真・ヤマト運輸提供

荷物は増えてもドライバーが集まらない宅配業界

※労働者の過不足状況を全国の事業所に尋ねる厚生労働省の調査から。指数は、「不足」とする事業所の割合から「過剰」な事業所の割合を引いた数値

耐えかねた同僚が一人、また一人と去っていく。アルバイトが集まらず、社員の補充もない。深刻な人手不足から長時間労働がまん延していた。高木さんの勤めていた支店では昨年八月、違法残業があったとして、労働基準監督署から是正勧告を受けた。

「日本のわがまま運びます」。かつてのヤマトのキャッチフレーズだ。より早く、より安く、より便利な日配達や送料無料などの〝わがまま〟に応えようとするあまり、ドライバーの疲弊に拍車が掛かった。受取人不在による再配達の受け付けが殺到するのに「今日中に来て」と依頼まで受けたことは前までは、ほとんどなかったことだ。「はじめは、どんどんよくなり、なら何でもやってあげようと思われたのだろう」。

「『おもてなし』の過酷社会」（平凡社新書）の著者で、心理学者の梅崎修さんは「行き過ぎた顧客第一主義が働き過ぎを招き、がままを増長させる」と、過剰サービスが悪循環を指摘する。

ヤマトは取扱量の増加に賃値上げの検討を始め、社員を募集しても応まらない。このまま

私たちも「過労社会」に加担

24時間営業、即日配達、100円ショップなど。より安く、より早く、より便利に―

便利さの裏側に目を

- 私たちの“わがまま”によって、誰かが犠牲になっている
- 私たちは労働者であり消費者

私たちの意識改革も必要