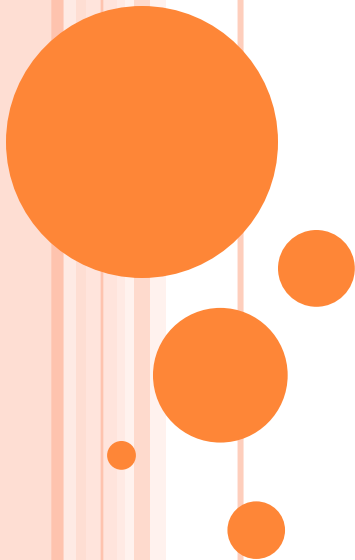


労働講座企画委員会寄附講座
「未来の自分をつかめ～OB・OGの働き方とおして考える」

職場のリアル(2)

なぜ過労死は起きたのか？

東京新聞 記者 中澤 誠



初任給の内訳

就活本が一役

「就職四季報」

来春卒業予定の学生の就職活動が、今月から始まった。誰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 総年版」(東洋経済新報社)は企業選びの参考として、最新の「一七年版から初任給の内訳を新に盛り込んだ。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。

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。そこを目指して、初任給の内訳をいまいちにして誘ふ求人広告を出す企業もある。

●企業の初任給の内訳を初めて掲載した「就職四季報 総年版」の2017年版
●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と

できているとはいえない」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く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】基本給十七万円、住宅手当一万円、残業手当五万円。B社(初任給)二十三万円【内訳】基本給二十万円、手当一万円、残業手当二万円。C社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。D社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。E社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。F社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。G社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。H社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。I社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。J社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。K社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。L社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。M社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。N社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。O社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。P社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。Q社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。R社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。S社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。T社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。U社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。V社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。W社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。X社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。Y社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。Z社(初任給)二十万円【内訳】基本給十八万円、手当二万円、残業手当二万円。

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	
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 求人票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。そうす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と。

残業代込み？ 会社選びの手掛かりに

目立っているが、あらかじめ一定時間の残業代を給与に盛り込んで支払う「固定残業代」を適用したケースだ。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。

722	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
723	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
724	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
725	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
726	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
727	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
728	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
729	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
730	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
731	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
732	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
733	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
734	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
735	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
736	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
737	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
738	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
739	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
740	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
741	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
742	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
743	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
744	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
745	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
746	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
747	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
748	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
749	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円
750	【初任給】210,000円	【内訳】基本給210,000円



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が実際の労働条件と違っている苦情が年々増えており、一四年度は全国で一万二千件を超えた。中でも「求人情報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求人するケースが目立つ。求人の偽装によっても、学生は適切な企業選びができなくなり、過酷な働き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企業、企業は募集時、基本給や残業時間などを明示するよう指針を定めた。今月からは、学生に求められた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、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。

2016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

■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:国を挙げての働き方改革

～残業時間に上限規制～

⑥:コロナで変わる働き方

⑦: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**」

◆かつては、いくらでも延長できた

- 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 ワタミフードサービス株式会社 和民 京急久里浜駅前店		事業の所在地・電話番号 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 1日8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）	
		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時間以内		

◆過労死ライン

過労死の認定基準の一つであり、厚生労働省が過労が原因で亡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**

◆矛盾

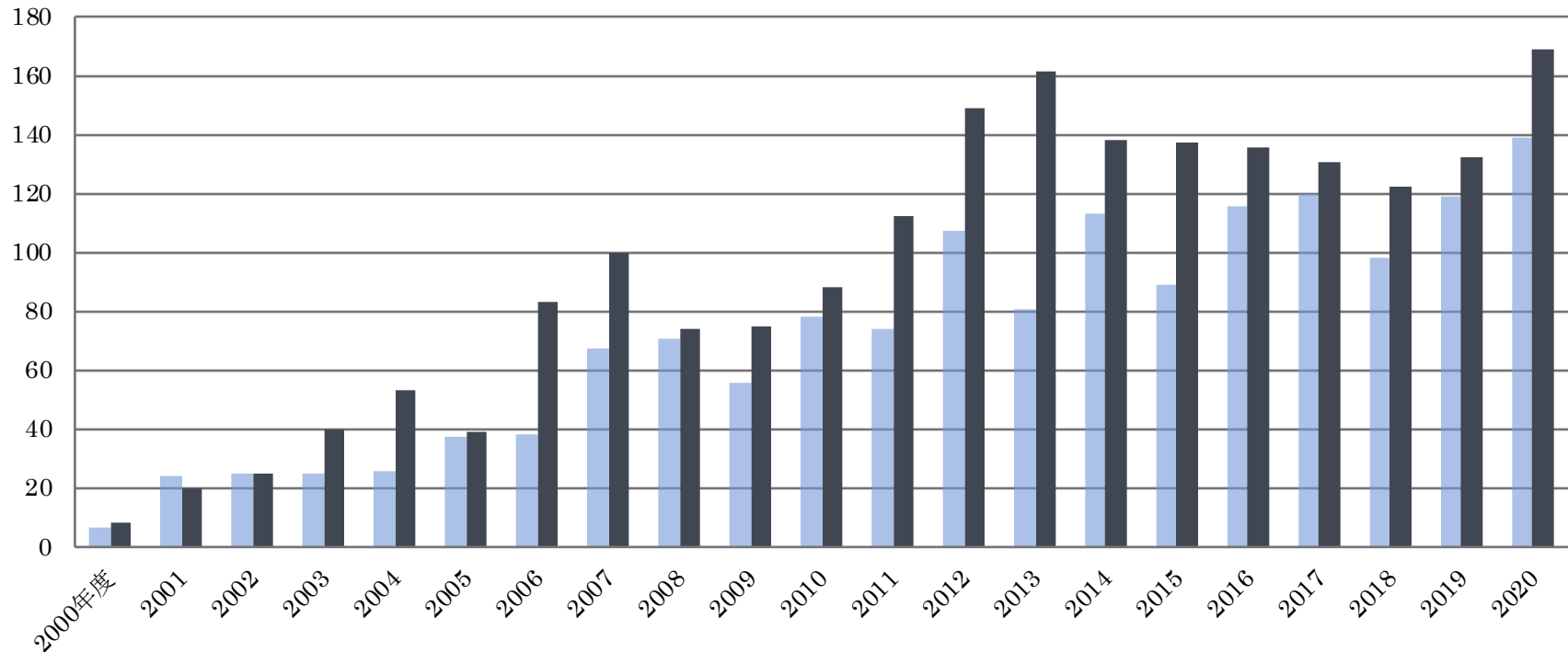
- 国は「過労死が起きますよ」と警告しながらも、月80時間以上残業できる36協定を結んでも企業は違法に問われなかった
- ダブルスタンダードが長時間労働を助長

⇒ 「⑤国を挙げての働き方改革」で国の対応を紹介



②: 使い潰される若者たち

■ 若者の過労自殺・過労うつ



2020年度の労災認定件数

10～20代: **139件** 30代: **169件** いずれも**過去最多**



◆電通での過労自殺の事例

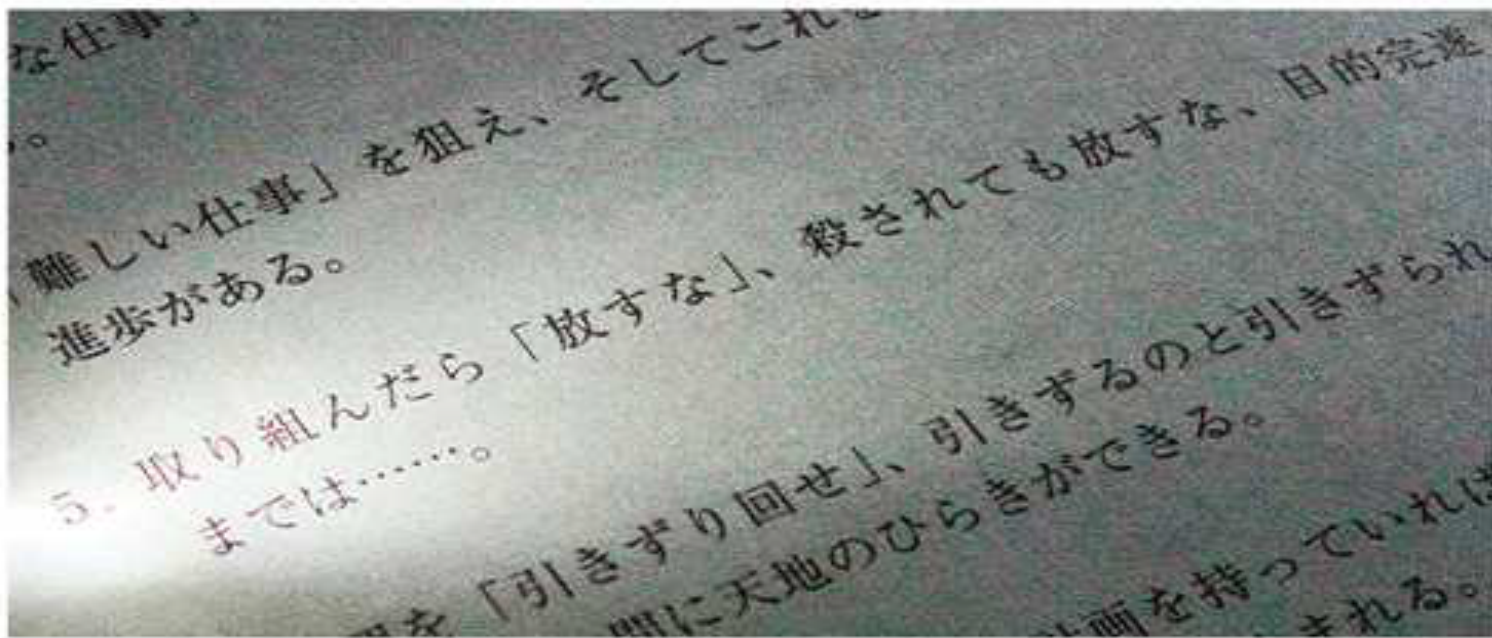
2015年4月:高橋まつりさんが電通に入社

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月のクリスマス:自ら命を絶つ。享年24歳

2016年9月末:三田労働基準監督署が過労自殺と認定



かつて電通の社員手帳に書かれていた社訓「鬼十則」



■「お母さんを楽しませてあげたい」

- ・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レポート 〕



- ・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」	11月19日 ～ 12月18日 99時間
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」	
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

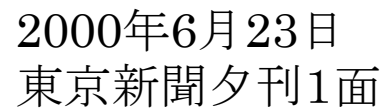
▽ 過大な仕事量

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」



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



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労基署から是正勧告

2015年8月、東京本社でも是正勧告

12月、まつりさんが自殺

※まつりさんは亡くなる直前、1991年の過労自殺に触れ、母に「こうなりそう」と漏らしていた



■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	10時間38分
	退館6:05	
26日	入館6:05	32時間39分
	退館14:44	
27日	入館15:01	9時間41分
	退館0:42	
28日	入館9:28	13時間48分
	退館23:16	

- ・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・支社などを家宅搜索

→**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

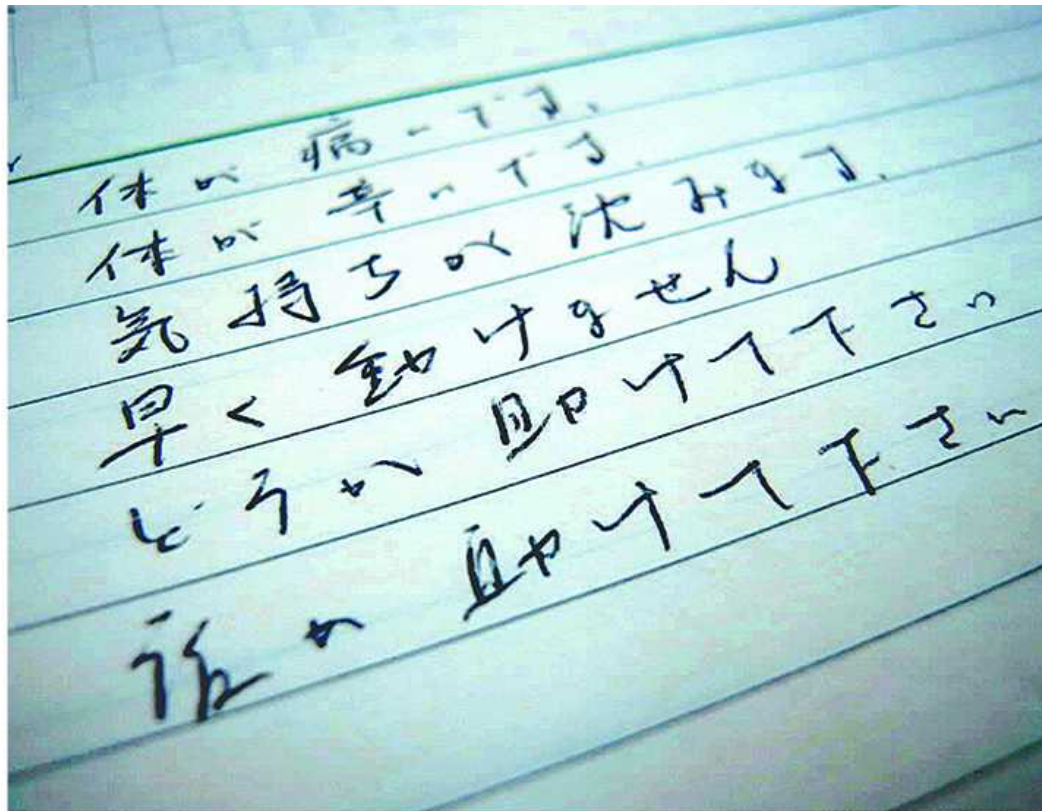
10月 「違法な長時間労働が常態化」と簡裁判決

→**電通に罰金50万円**



◆ワタミでの過労自殺の事例

- 2008年4月、森美菜さんがワタミ子会社に入社。
- 2008年6月、自ら命を絶つ。享年26歳。
- 2012年2月、自殺は働き過ぎが原因だと認められた。
- 2015年12月、遺族がワタミ創業者・渡辺美樹氏らと裁判で和解。



入社2カ月、彼女に何が...

- ・ワタミの経営理念に心酔
- ・農業に関心、農業法人もあるワタミグループに入社
- ・神奈川県内の居酒屋チェーン「和民」に配属



- ・慣れぬ仕事
 - 1週間の座学で店舗に配属
 - 調理実習は2日だけ
- ・サラダや刺身などの調理を担当
 - 調理する品数が多く、調理も煩雑
 - 同僚「最も大変なポジション」



- ・長時間労働

勤務は主に午後4時～翌朝3時(金・土は5時)

ただし、仕込みのため、始業の1時間前には出勤

美菜さんの働く店舗では、残業の上限は月120時間

美菜さんの残業は、上限を超えて月141時間だったことも

- ・休日のボランティア活動

ワタミ側は「参加は任意」として業務外の扱い

実際はマニュアル配布、事前に集合場所・時間を連絡

- ・レポート作成

会社が指定する本を読んで感想文を書く

勤務中には書く余裕もないので、休日返上で作成

- ・早朝研修

深夜・未明まで働いた後、本社(東京都大田区)で午前7時から研修に参加



やりがいの搾取

コストを抑えるため、1人か2人の正社員がアルバイトを使って店を回す。

「夢」をうたい、低賃金・長時間労働を強いる。

経営理念が重要 ... 社員を洗脳

労働組合がない ... 異論を許さない

「社員は家族」と言いつつ

制服代や課題レポートの本代は給与天引き

推奨する募金も給与天引き

理念はすばらしい。

でも理念を実行するために職場は疲弊。



やがてワタミの働き方に疑念を抱くように



▼美菜さんの入社直後のレポート

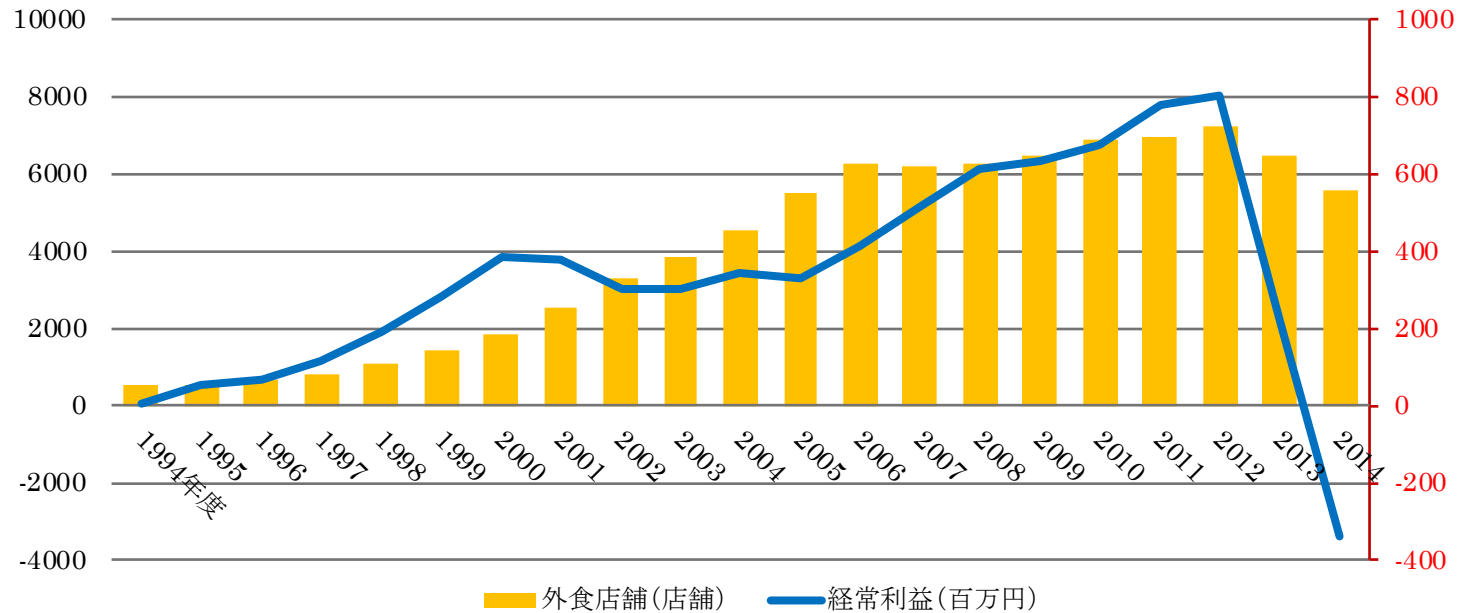
- ・今、私はこの会社に入社できたことを、心から嬉しく思っているのも、また事実です。
- ・こんなにも熱い思いで、たくさんの人が本当にたくさんの仕事をなさっている事実を、この研修中に知ることができました。その一員として働ける事実が、とても嬉しいのです。

▼亡くなる1週間前のレポート

- ・どこのお店も、こんなにドタバタしているものだろうか？（中略）こんなに人は、疲れているものだろうか？
- ・分からない。ワタミ文化とは、こういう現実をさすものだろうか？ 120%の力で、どんなにひどい状況でも無理やりにでも乗り越えろと？ ついてこれない弱い人間は、いらないと。

ワタミ急成長の裏で

■ワタミグループ20年の歩み

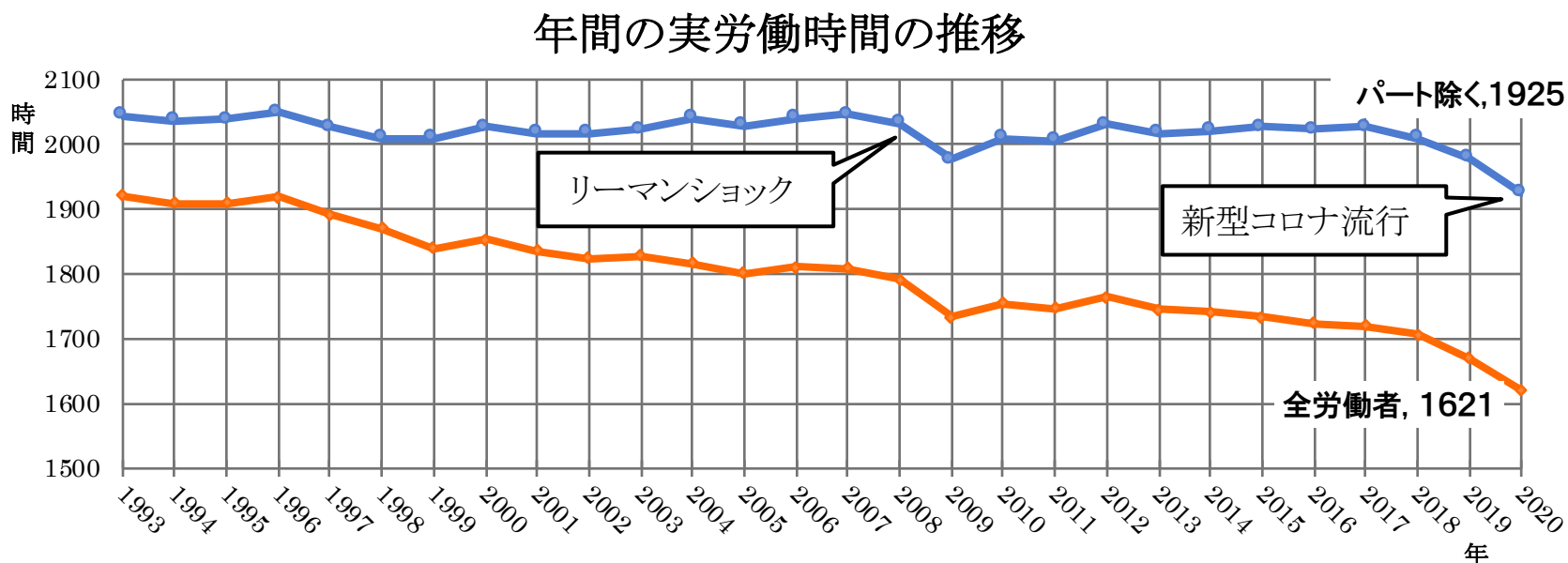


- 急激な店舗拡大
- 労務管理と社員教育が追いつかず
- 当時の幹部「これが一部上場企業かと思うほど法令遵守ができていなかった」



③: 蔓延する長時間労働

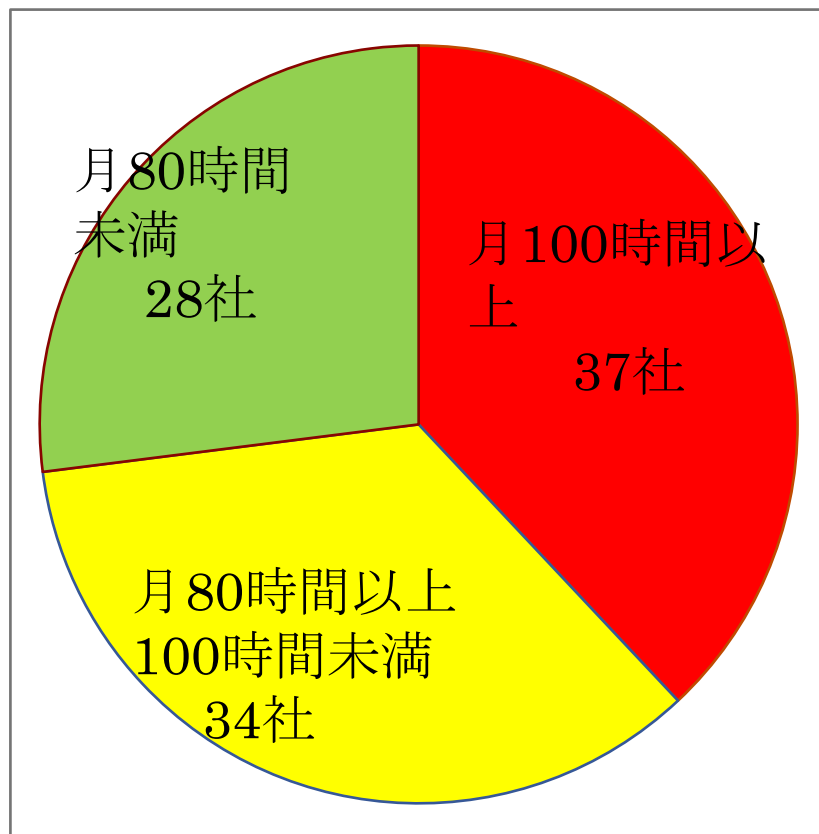
長時間労働依存に変化の兆し



- ・フルタイムは3年連続で減少
(ドイツは1300時間台、フランスは1500時間台)
- ・労働時間は景気に左右...リーマンショック、コロナ
- ・全労働者の減少は非正規労働者の増加が影響

■法改正前大手企業の残業の上限時間(1カ月)

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
J T	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
N T T	139時間
東芝	130時間
日立製作所	128時間
N E C	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」

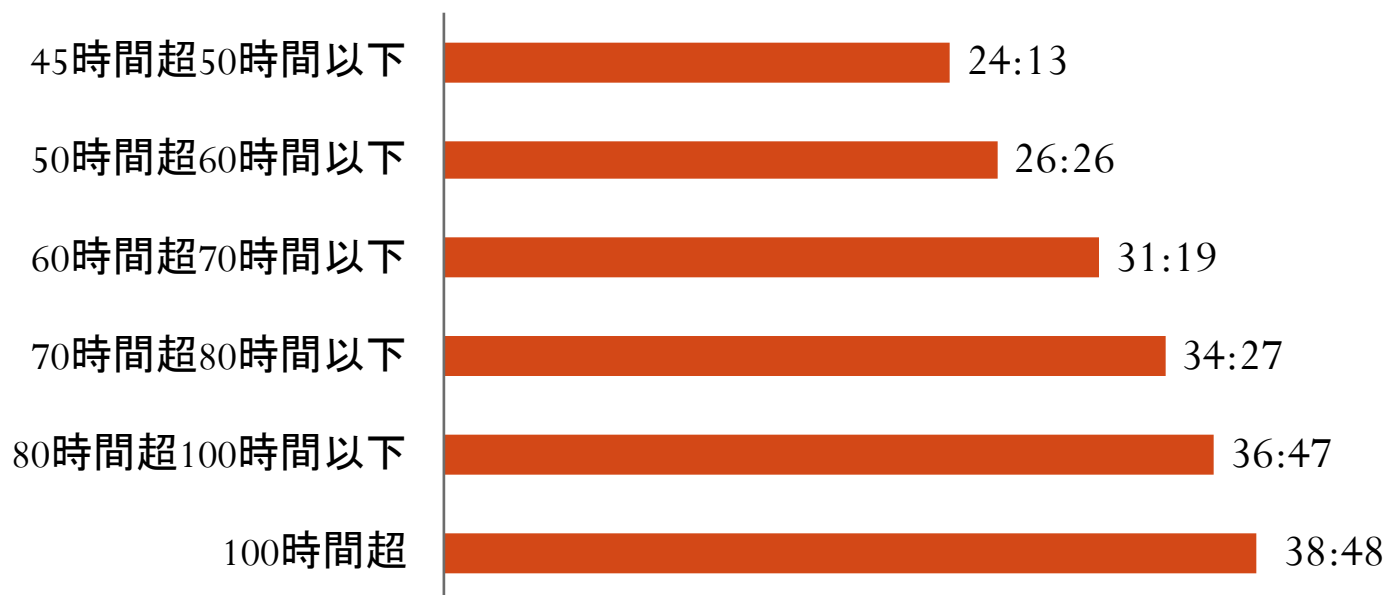


36協定の上限：企業側「突発対応」「繁忙期に備えて」



36協定の上限が長いほど実際の残業時間も長い

■36協定の上限別、月の残業実績（各事業場で最長の者の平均）



※厚労省の2013年度労働時間等総合実態調査より

「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

▼まつりさんの母・幸美さんから若い人たちへ
「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
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



⑤: 国を挙げての働き方改革

労働人口の減少が国の課題に

少子高齢化による働き手不足

新たな労働力の掘り起こし

女性や高齢者の社会進出を期待

ただし...

長時間労働が当たり前の働き方がネック



長時間働かなくても成果を出す

= 生産性の向上 (効率よく働く)



■青天井だった残業時間に規制

※「①36協定って」参照

2017年、安倍政権が「**1億総活躍社会**」を宣言

- ・長時間労働防止のため、政府も36協定に注目
- ・協定さえ結べばいくらでも残業させられた制度の見直し着手

2019年4月、残業時間の上限規制を導入

- ・最長で月**100時間未満**
- ・年間では**720時間以内**

今後は上限を超えて働かせたら違法に



■政府の対策に異論も

▽過労死ライン並みの上限時間

▽運送業や建設業、医師は2024年度から適用(いずれも過労死・過労自殺の多い職種)

▽規制の抜け穴:高度プロフェッショナル制度。高度で専門的な職種で年収1075万円以上の労働者は上限規制の対象外

- ・ **経済的な側面（コストや効率）で語られがちな働き方改革**
- ・ **命や健康への配慮も必要では**



■政府の働き方改革、その後

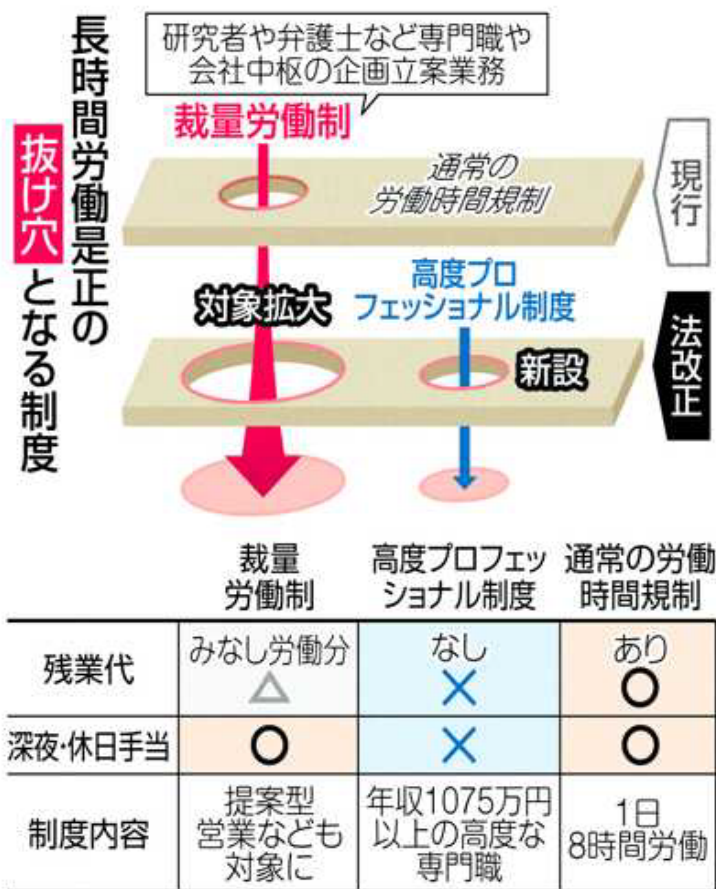
▽高プロ 働き過ぎの懸念現実に

企業の利用低迷

- ・導入 21事業所 計552人
(2021年3月末までに)
業種・年収に制限がネック

長時間労働の傾向

- ・調査した全17事業場
月200時間以上働いた社員あり
- ・うち6事業場
月300時間以上働いた社員も



▽もう一つの「抜け穴」＝裁量労働制の適用拡大

あらかじめ定めた時間分を働いたとみなして賃金を払う。雇用主は深夜・休日を除き、みなし時間を超えて働かせて追加で賃金を払う必要はない。「働き過ぎを助長する」との指摘も。年収制限はない。

いったんは頓挫

- ・2018年の国会審議で、「時短効果ある」との首相答弁
- ・根拠となる厚労省の調査に不備が発覚
- ・政府は法改正を断念



2021年6月、厚労省は適用拡大の検討再開

- ・高プロより対象が広く、経営者側に待望論

ただし、働き過ぎ助長への懸念ぬぐえず

裁量労働制で働く人 1日の労働時間 平均9時間

適用されていない人 同 平均8時間39分

(厚労省の2019年調査)



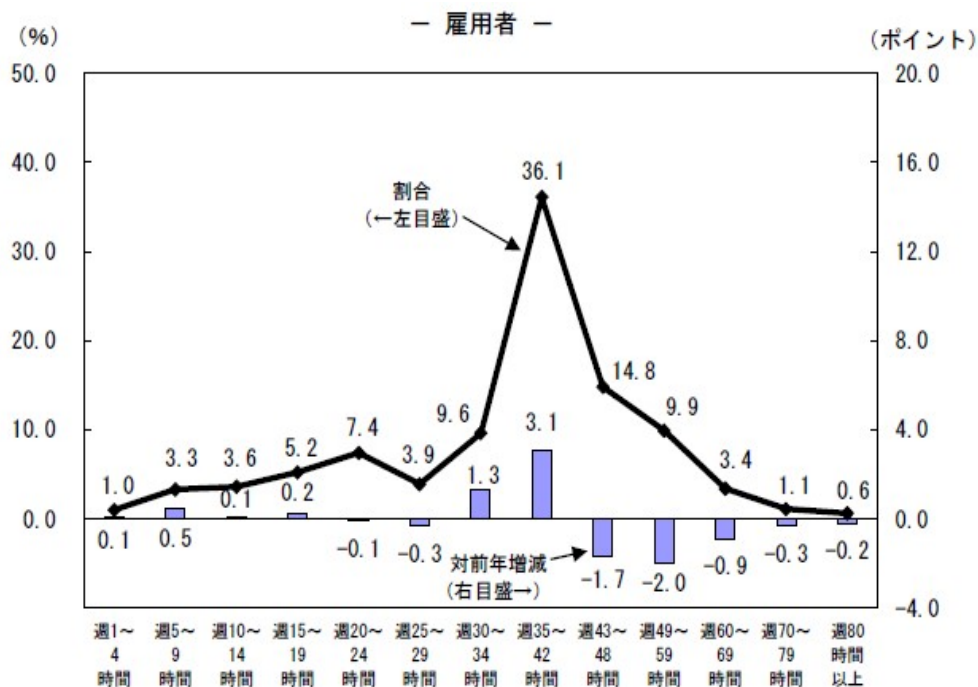
▽労働時間は減少したものの...

※「③蔓延する長時間労働」参照

労働時間は景気に左右

コロナ禍 働き方改革の成果かどうかは「？」

2020年の1週間の平均労働時間(総務省調査)



2019年→2020年

- ・週43時間以上
働いた労働者 軒並み減
(週60時間＝過労死ライン)

- ・長時間労働に歯止め

■2020年度の労災認定数

- ・過労が原因の脳・心臓疾患194件

(02年度以降で最少)

- ・職場うつは過去最多の608件

 - 「パワハラが原因」99件

 - 業種で最多は「医療福祉」148件(前年度の2倍)

心身への負荷 課題は長時間労働だけにあらず
問われるハラスメント対策



⑥:コロナで変わる働き方

▽テレワークの普及...都内勤務者では40%前後

▽労働時間の減少

▽ギグワーカーの広がり

※ウーバーイーツのような単発で仕事を請け負う臨時労働者

▽副業の容認

▽倒産・失業 不安定な雇用



新たな課題も...

▽見えにくい労働時間

- テレワークで業務と業務外の線引きがあいまい
- 労働時間の確認「難しい」34% (20年の厚労省調査)
- 副業によるダブルワークでの健康確保

▽コミュニケーション不足

- 習熟度、周囲のサポート 若手社員ほど影響大
- テレワーク経験者の66%「効率性低下」

(20年の労働政策研究・研修機構調査)

▽不安定な雇用

- 都合のいい時間だけ単発で働ける「柔軟な働き方」
- 雇用関係があいまい、労働者の健康確保が不十分



⑦: 結びに代えて

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、
より便利に一

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

宅配疲弊 利用客も助長



— 4 —

「二〇一五年の暮れ、忙しさは前年より上だった。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ので、すぐ電話。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(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井をかきこみ、夜遅くまで働

便利さ追求の果て



より安く、より便利
日配達や送料無料
者の「わがまま」
とするあまり、ド
疲弊に拍子が掛か
受取人不在に支
増えている。高木
配達の受け付けが
るのに今日中に来
依頼まで受けたて
前までは、ほとん
かたてで、い
どんどんと、
なら何でやっ
思われたのだろ
「おもてなし」
酷社会。平凡社
者で、心理学者の
んは「行き過ぎた
義が働き過ぎを招
がまを成長させ
と、過剰サービス
悪循環を描く。
ヤマトは取扱量
賃上げの検討を
社員を募集して
まらない。このま