

「本日はノー残業デーです。午後六時を過ぎましたら、速やかに退社しましょう。」東京都内のある企業で週一回、流れる社内放送だ。だが、終業のチャイムがなっても、会社を出る社員は少ない。社員からは時折「早く帰れば、帰りたいよな」という恨みともあきらめともつかない声が漏れる。会社としては長時間勤務対策を実施していることになるが、その効果はほとんどないといっている。過労死等防止対策推進法が施行されてから約二年。だが、どれだけ企業が過労死対策に真剣に取り組んでいるのだろうか。

◇ ◇
「過労死」という三文字が大きな問題となっている。広告大手の電通の女性社員の「過労自殺」がきっかけだ。過労死という言葉が社会的に定着したのは、バブル経済前の一九八〇年代。日本の特異の現象として、英国のオックスフォード大出版局の英語辞書にも「KAROSHII」として掲載されている。国連の社会権規約委員会が日本の過労死に懸念を示し、改善を勧告している。政府が重い腰を上げてできたのが過労死等防止対策推進法だ。

厚生労働省が昨年一〇月に世界で初めてまとめた「過労死等防止対策白書」によると、一人あたりの年間総実労働時間は緩やかに減少している。しかし、パートタイム労働者の増加が理由で、パートタイム労働

労組は過労死にどう向き合ったのか

者を除くと二〇〇〇時間前後で高止まりしている。年次有給休暇の取得率は一九九九年までは五割を超えていたが、二〇〇〇年以上は五割を割り込んでいる。

脳・心臓疾患の労災補償申請は、過去一〇年余り、七〇〇件後半から九〇〇件台前半で推移。精神障害の労災補償申請は二〇〇九年以降、一〇〇〇件台が続く。二〇一五年に、過労死で労災認定された人は九六人、過労自殺（未遂を含む）の労災認定は九三人。両者を合わせた総数は二〇〇件前後で高止まりしている。

死ぬほど働いているにもかかわらず、一人当たりの労働生産性は他の先進国より低い。二〇一五年のOECD（経済協力開発機構）のデータによると、加盟三五カ国中二二位にとどまっている。

◇ ◇
電通の女性社員の過労自殺後、厚生労働省は緊急対策として、企業名の公表対象となる違法な労働時間を月一〇〇時間から八〇時間に引き下げるほか、過労死が複数の事業所ででた企業名を公表することを決めた。遅きに失したとは言え、素早い対応は評価できる。

一方、国と同様に責任を問われるべきは労働組合だろう。とりわけ大手の労組はこれまでどんな対策を行い、成果を挙げてきたのだろうか。

女性社員が自殺した電通では、「鬼十則」

という社員心得がまかり通ってきた。「取り組んだら放すな、殺されても放すな。目的完遂までは」……。約七〇年前の社長が作った。昨年末に辞任を表明した社長は鬼十則について「疑問に思うことはなかった。外部の指摘を受けて、誤解を招くと認識した」と語った。

電通にも労働組合がある。二〇一五年の有価証券報告書によると、組合員数は三四人。労使関係は円滑」と記されている。労組も鬼十則を黙認してきたと言われている仕方あるまい。

電通のような大手企業には労組があるのが一般的だ。中小企業では、労組もなく、不平等な労働を強いられるケースも少なくない。自ら闘い、権利を勝ち取り、労働環境の改善につなげている人たちもいる。大手の労組は恵まれていると言えるが、長時間労働にどれだけ向き合ってきたのだろうか。

労働基準法では、法定労働時間は一日八時間、週四〇時間とされ、時間外労働や休日労働をさせる場合は、労使協定（三六協定）を締結しなければならない。労組には締結への拒否権があるが、ほとんど発動されてこなかった。

「仕事も人生も、とてもつらい。今までありがとう。電通の女子社員はクリスマスに母にメールを送った後、命を絶った。こうした悲劇を繰り返ささないために、労組がやるべきことはたくさんあるはずだ。△洋▽