寄稿

電通女性過労死事件が提起したもの

川人　博（弁護士）
蟹江鬼太郎（弁護士）

第1　はじめに

昨年秋以降、働く者のいのちと健康をめぐる社会の関心が急速に高まり、かつてなく長時間労働規制をめぐる法令改正の議論が活発になっている。

本稿では、このような世論喚起をもたらす契機となった電通女性社員過労死事件の教訓を述べ、職場改善に関する問題提起を行う。

第2　電通新入女性社員過労死事件の概要

(1) 被災者高橋まつりさん（当時24歳）、平成27年3月に東京大学文学部を卒業し、株式会社電通に入社したが、同年12月25日に自死した。

被災者は、同年4月1日に入社後、新入社員研修を経て、同年6月1日からダイレクトマーケティング・ビジネス局（「DMB局」）、デジタル・アカウント部に配属された。同部は、デジタル広告（インターネット広告）を担当する部署であった。

同年6月1日の配属後に、被災者が命じられた業務は、自動車火災保険のデジタル広告業務であった。具体的な業務内容としては、インターネット広告につき、①月曜日にあがってくる細々した各種データ（検索順位、表示回数、クリック回数、クリック率、成約回数、成約率など）を分析し、②翌週に向けた改善点等についての週次レポートを作成し、③水曜日の定例会においてクライアントに対して週次レポートに基づいて改善点等を提案し、④クライアントとの協議で決定された改善事項を実行（広告発注等を行う）し、⑤再度月曜日にあがってくるデータの集計・確認・分析を行う（前週に改善した事項がどのような成果に結びついたのか等を分析する）、というもので、この一連の作業を1週間単位で毎週繰り返さなければならないものであった。

しかも、新入社員である被災者にとって、①～④各段階で、満足な資料が作成できるわけではなく、常に先輩等の上位者への提出・確認・フィードバックを得る必要があり、時間的に極めてタイトな業務であった。

(2) 同年10月1日、被災者は、試用期間を経て、本採用となった。これに伴い、被災者は、上記自動車保険のデジタル広告業務に加えて、ＦＸ証券のデジタル広告案件の担当も命じられることとなった。主な業務内容は、上記自動車火災保険のデジタル広告業務と概ね同様であり、①データの確認・分析、②週次レポートの作成、③クライアントへの改善点等の提

案、④改善事項の実行、⑤翌週の再度のデータの確認・分析、といったものであった。

さらに、被災者が命じられた業務として、特徴的なものが、懇親会等の幹事業務である。会社では、局毎の会合を「局会」、部毎の会合を「部会」と呼び、これら会社内の会合についての幹事や幹事補佐を被災者ら新入社員に担当させていた。局会や部会は、プレゼンテーションや接待の企画・立案・実行を実践する重要な訓練の場として位置づけられ、事前の詳細にわたる準備、当日の滞りのない進行が求められ、事後には先輩社員から事細かなチェック及び改善点の指摘を受けることとなっていた。

例えば、同年12月18日（死亡約１週間前）に開催された部会においては、被災者は、「１次会・２次会の店の決定・予約」、「宴会中のコンテンツの企画・決定」、「パワーポイントの作成」、「当日の宴会の司会・進行」、「２次会への誘導」、「解散後のタクシーの手配」等を担当した。

被災者は、日常業務で時間的余裕が無く、十分な準備、司会・進行を行うことが出来ず、当日の３次会において上司から、「乾杯の発声者も決めていない」、「花束贈呈もスムーズに行えていない」、「２次会の店が遠方であった」などと叱責された。さらに、同日夜には上司は、被災者に対して、週明けにはメールで改善すべきポイントをレポートにして提出するように指示まで行っている。

(3) さらに、被災者がTwitterに残した「つぶやき」によれば、被災者の上司は、被災者に対して、以下のパワハラ・セクハラ的な言動を行っていた。

「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」、
「会議中に眠そうな顔をするのは管理ができていない」、
「髪ボサボサ、目が充血したまま出勤するな」、
「今の業務量で辛いのはキャパがなさ過ぎる」、
「女子力がない」。

被災者は、このような上司の言動を受けることで、精神的に一層追い詰められた。

(4) 被災者の具体的労働時間は、当職ら代理人弁護士が、「入退館記録」などをもとに算定したところ、うつ病を発病したと推定される11月上旬前の１ヶ月間（10月９日～11月７日）で時間外労働130時間56分である。電通では、従業員が社屋への入退館時に、フラッパーゲートに社員証（IDカード）をタッチすることによって、その時刻が残されるシステムとなっていた。被災者の遺族が平成28年４月に三田労基署に労災申請し、同年９月30日付で業務上の死亡（労災）と認定されたが、三田労基署が認定した時間外労働は、10月９日～11月７日で、106時間50分となっている。

なお、電通労使間の36協定の上限時間は、所定外70時間とされていたが、被災者が申告した時間外労働・休日労働時間は、平成27年10月は69.9時間、同年11月は69.5時間、同年12月は69.8時間であり、36協定の上限時間ギリギリの申告となっていた。当職らは、関係証拠を分析し、上司が被災者に対して、過少申告を行うように指示をしていたと判断している。

(5) 被災者のＳＮＳ等には、「土日も出勤しなければならないことがまた決定し、本気で死んでしまいたい」（11月５日）などの自殺念慮のメッセージ等が残されていた。これらから判断すると、被災者は同年11月７日頃には、うつ病（または適応障害等の精神疾患）を発病していたと考えられる。三田労基署も、「ＳＮＳ等の内容」から、同年11月上旬頃から睡眠障害、抑うつ気分、興味と喜びの喪失、易疲労感、希死念慮等の諸症状が顕著に出現したものとして、同年11月上旬頃Ｆ32のうつ病エ

ピソードを発病したものと認定している。11月12日には、「これが続くなら死にたいな・・・と思いはじめて、道歩いてる時に死ぬのに適してそうな歩道橋を探しがちになっているのに気づいて今こういう形になってます。。」との被災者の言葉が残されている。

第3　電通事件の教訓と再発防止へのとりくみ

(1) 1991年8月、電通男性社員大嶋一郎さん(当時24歳)が入社2年目に死亡した原因は、3日に一度は徹夜という「常軌を逸した」(東京地裁判決の表現)長時間労働による過労、ならびに上司によるパワハラが原因であった。下級審判決にとどまらず、最終的に最高裁判決(2000年3月24日)によって企業の責任が明確にされ、その後、会社が遺族に謝罪し、再発防止にとりくむことを約束して、訴訟上の和解が成立した(最高裁以降川人が遺族代理人を務めた)。そして、電通は、現在の本社建物に移転した後に、フラッパーゲート記録で従業員の入退館時刻を管理し、労働時間短縮・健康管理にとりくんでいる旨をメディアを通じて広報した。

にもかかわらず、最高裁判決から15年経過した年に、高橋まつりさんが、前記事件と全く同じような原因で死亡に至ったことは、実に深刻な事態と言わざるを得ない。

電通における犠牲者は、この2人にとどまらず、いま報道されているだけでも、さらに1人の死亡(2013年)につき労災認定(昨年)されており、加えて、過労死の疑いの強い在職中死亡は、これら3名以外にも発生している。

高橋まつりさんの死は、まさに起こるべくして起きたものと言わざるを得ない。会社経営者の責任、管理者の責任は、極めて重大である。と同時に、かかる異常な職場の状態を放置していたことにつき、行政当局も、深く反省しなければならない。

(2) 高橋まつりさんの死は、ついに、石井社長の引責辞任(平成28年12月28日発表)という事態にまで至った。そして、労基法違反に関して労働局による捜査と迅速な書類送検等も行われ、労働行政もかつてない対応を行うに至っている。

本年1月20日には、会社と遺族との間で合意書が締結され、そこで、会社側が、冒頭につぎのとおり表明した(甲とは電通を指す)。

「前途有為な若者である故高橋まつり氏が、希望を持って甲に入社したにもかかわらず、過重な労働による過労・ストレスが原因で自ら命を絶つという事態が生じたことにつき、甲は深く謝罪すると共に、今後の再発防止を含めたあらゆる面における改善を行う決意を表明する。」

そして、会社は、再発防止に向けて18項目にわたる具体的な措置(長時間労働の削減、ハラスメント防止、健康管理対策等)を講じることを約束し、すでに一部実施されている。

たとえば、

「抜本的な再発防止策を策定するまで当面の間、原則として午後10時乃至翌午前5時の深夜時間帯は全館消灯とし、社員には深夜時間に至る前に帰宅するよう促すものとし、これを補うための同時間帯における社員の自宅や社屋外における持ち帰り残業についても原則として禁止する。」

「従業員の実労働時間を、正確かつ適正に記録し、実労働時間と異なる時間が就業時間として記録されないよう徹底し、従業員のフラッパーゲート通過記録を、速やかに上司、人事担当者、安全衛生部門担当者が把握すること。」

「部や局の各種研修、懇親会、反省会等の準備および出席などの名目で実質的に業務とみなされるものによって過重負荷が発生しない

ように、徹底すること。」

「新入社員を含む従業員全員に対して、1年に1回以上定期的にメンタルヘルスに関する定期健康診断等を実施する。さらに新入社員については入社後1年以内にもう1度追加して実施する。」

「ハラスメントの予防については、現在実施している以下の対策の趣旨・内容が十分に理解され、相談内容の記録化、共有方法について改めて適切な運用がなされるよう、社員に対する周知啓発に努めることとし、同予防施策については今後とも継続的に運用する。

・全社員向けの社内イントラによるハラスメント防止のための啓発文書の周知徹底
・新任マネジメント職・中途採用者に対する研修の実施
・新入社員に対する相談窓口の周知、ハラスメント対処に関する研修の実施
・新入社員入社前のリーダー・サブリーダー職に対する研修の実施
・「ストップ・ハラスメント」ガイドブックによるハラスメント防止に関する周知啓発
・出向者・契約社員・事務スタッフに対する周知啓発
・ハラスメント相談窓口の利用に関する周知徹底
・個別局やグループ会社における社内研修の開催」

「今後、長時間労働や深夜労働を削減するための業務の進め方や受注方法に関しては「社内提言チーム」を発足させ、働き方の変革に関する意見を集約した上で、具体的対応策を策定する。」

さらに、遺族代理人が講師を務め、遺族本人も発言する研修会（役員や管理職対象）の開催を約束し、かつ、再発防止措置の実施状況の報告を毎年遺族側に行うことも約束した。

これらの合意内容は、これまでの過労死事件には類を見ない内容も含んでおり、会社が真摯にこの内容を実行していくことを求める次第である。

第４　過労死や過労性疾患をなくすための対策について

メンタルヘルス対策を充実させていくためには、なによりも、一次予防が決定的に重要である。すなわち、心身の健康を損なった人に対する健康管理対策ではなく、従業員が心身の健康を損なわないように何をすればよいかの対策こそが最大の課題である。具体的には、労働環境の改善が決定的に重要であり、長時間労働・深夜労働等の過重労働をなくすこと、パワハラ・セクハラなどのハラスメントを職場からなくすためのとりくみである。

心身の健康が損なわれてしまった労働者に対する対策は、極めて難しく、専門家が入っても容易には解決策は見いだせない。もちろん、そのような疾病に罹患した人々に対する対策は、真摯に講じなければならないが、メンタルヘルス対策の鍵は、健康破壊を発生させないこと、すなわち、予防にある。

使用者も労働組合も、この原則を忘れることなく、健康的な職場づくりに力を尽くしていただきたい。