



電通の優秀な女性新入社員の自殺問題に端を発し、勤務の在り方が社会問題となっている。労働行政上の過労死ラインは80時間とされ、健康障害の発症2〜6カ月で平均80時間を超える時間外労働をしている場合、健康障害と長時間労働の因果関係を認めやすいため、この数値が目安とされている。大手広告代理店電通の経営姿勢は労働基準監督署の指導が入り、刑事事件となっても変わるには10年かかるだろう。そしてこの経営姿勢は電通の問題のみならず、日本の企業体質に共通しており、さらに仕事に対する日本人の意識その

## 日本人の仕事観

情報広報部副部長

藤井 美穂

ものであることから社会改革につながる大きな問題である。夜10時に一斉消灯、5時になると「蛍の光」が流れ、冷暖房が切れるなど長時間勤務回避策がいろいろな職場でとられ始めている。確かにこれらの戦略もないよりはまし。しかし電通の女性新入社員は、長時間勤務による健康障害でうつとなり自殺に至った訳ではないだろう。広告業界は時代の変化とともに業績が落ち始め、紙媒体文化から電子媒体への移行、ターゲットの選定やりサーチなど、これまでの戦略から全く新しい手

法が求められ、現場の管理職はこれまでの経験値では乗り越えられない状況に追い込まれていたと予想される。現場の上司たちの示す方針が明確化されていない中で、女性新入社員の提案は正當に評価されていないからではないか。成果の評価面でのギャップ、パワハラ発言、相容れない生き方の違いなどからくる虚しさに包まれて、退職という突破口にたどりつけないのではなかろうか。

低労働効率を時間でカバーしてきた勤務形態が評価され、高度経済成長時代を生き延びた経営陣はその成功体験に支配されており、彼らに教育されたいわゆる第二次ベビーブーム世代が現場の管理職という企業の構成の中で、ICT世代である20歳代の若い社員の発信は上の世代に届いていない。世代間ギャップは仕事の成果のみならず、ライフスタイルの違い、男女共同参画に対する意識など多くの面に及ぶ。少子高齢化社会で労働人口減少が経済成長の抑制要因となる日本では、持続的成長のために女性の就業増加が必要であり、現在の男女の就業率の差が50%解消された場合、GDP成長率は0.5%増加するとOECDが指摘しており、女性の就業率が男性同様になればGDPは16%増加の可能性もあるという。さらに、企業においては女性のリーダーシップへの参画は成長戦略に重要なポイントとされるようになった。能力の高い

女性が適切に配置されることは企業経営にプラスであるが、女性の経営への参画そのものが経営強化につながるため、機関投資家たちは女性取締役の割合を投資先の評価としている。日本人が「額に汗して」働き、「滅私奉公」を美徳としていた頃、サバティカル制度で次のステップへの準備をする欧米のリーダー達がいた。夏やクリスマスシーズンはバカンスをとり都会を脱出するため、この時期のパリやローマは旅行者だらけだった。今、女性の勤労参加の壁となっている、いわゆる103万円ラインの配偶者控除撤廃が議論され始めた。非正規雇用の若者の使い捨てで経営を継続しているブラック企業が横行する現状。遅れ馳せながら日本人は仕事の意味、働き方の意識改革をする時がきた。法制や企業方針に振り回されるのではなく、自分自身そして次世代を活かすために、日本人は主体的に仕事の仕方、男女共同参画に対する意識改革を迫られている。

医師の自殺を調べてみた。2002年大阪での研修医の死亡が過労死と認定され、2004年開始の新医師臨床研修医制度では待遇改善が進んだ。しかしこの陰で中堅医師が過酷な現場を担うことになり、過労死自殺から救急の看板をおろす病院が増え、基幹病院からの医師の立ち去りが相次ぐ医療界。医師不足による地域医療崩壊の一方で、研修病院など大規模病院での勤務問題が表面化してきた。医師は労働者ではなく「患者のために」と意識し教育するのは、もう限界かもしれない。