

2024年3月8日

厚生労働大臣 武見 敬三 様
厚生労働省 過労死等防止対策推進協議会 御中

「過労死等防止大綱見直し」への意見

働くもののいのちと健康を守る全国センター
理事長 埴田 和史

過労死等防止対策推進法の制定から10年をむかえて、3回目の「大綱」の改訂が進められている。この間、「大綱」に基づき様々な取り組みが進められてきたが、過労死の労災認定数だけを見ても過労死を減らすことはできていない。過労死ゼロを一刻も早く実現するためには何が必要なのか、さらに真剣に検討することが必要である。

過労死をなくすためには、憲法に基づく労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法等で定められている労働者保護の厳格な履行が必要である。特に1日8時間・週40時間労働の原則、生活保障される賃金、労使関係が対等で安定していることがあげられる。

さらに、職場において多くの精神疾患の原因となっている問題が、職場におけるハラスメントである。日本政府は、2019年にILO総会で採択された「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(190号条約)を批准していない。また、日本の現行のハラスメントに関する規制は、定義が不十分であり禁止規定がない。「ハラスメントは人権侵害」という認識にたった包括的なハラスメントの定義と禁止を明記した法改正が必要である。

厚生労働省の動きとして、「新しい時代の働き方研究会報告書」(2023年10月)がだされ、それに基づいた「労働基準関係法制研究会」が2024年1月にスタートし、急ピッチで議論が進められている。その中では「制定77年を迎えた労働基準法について(中略)根幹に関わる概念の見直しを含む包括的な、中長期的な検討」を行うとしている。「働き方の多様化」などを理由に、労働時間などについて「一律的な規制はなじまない」として柔軟化(適用除外の拡大)を示し、「労使自治」の名のもとに過労死に繋がる最低基準を下回る働き方も認めようとしている。労働基準法とはすべての労働者保護のために最低限守るべきものである。労働時間の規制強化をはかり、ハラスメントを職場からなくすことが、すべての働く人を過労死させないという「過労死防止」の実現にとって必須である。「労働基準関係法案研究会」の議論が過労死をなくすこととは逆方向の議論となっていることに強く反対する。

1. 改訂にあたっての前提

(1) 「過労死を生まない社会」の実現は、人間らしく働き、生活できる社会を実現する

ことである。家事労働を含む家庭的責任を果たすことはもちろん、地域生活・社会生活を営むことのできる働き方でなければならない。ディーセント・ワーク、ディーセントライフの実現が図られなければならない。そのことは労働基準法に規定されている「労働者」だけではなく、「すべての働く人」に対して実現されるべきことである。建設アスベスト最高裁判決においては、「一人親方」への安全確保の責任が認められた。フリーランスを含めた「すべての働く人」を重視した取り組みが求められている。

(2) 「過労死等防止対策推進法」は、「調査・研究」「啓発」「相談体制の整備」「民間団体への支援」を対策の柱としているが、過労死の労災認定者数は、脳・心臓疾患で高止まり、精神障害については毎年増加が続いている。従来 of 4つの柱という枠組みでは過労死はなくなっていない。対策の柱に「実効ある総合的な防止対策の推進」を明記することが必要である。

(3) そもそも、過労死で労災認定されている人は、働くことを原因とした脳・心臓疾患や精神障害等を罹患した人のごく一部である。ジェンダーバイアス、ハラスメント、長時間・過密労働等で健康を害する人たちについての全体像を把握することを、過労死をなくす総合的な対策の第1歩として位置づけることが必要である。

(4) 精神障害については、予防と「職場復帰」を重点においた対策を充実させることが必要である。

(5) コロナ禍を通して明らかになった以下のことを「大綱」にいかすことが必要である。

① コロナ禍での「雇用調整」においては、非正規の女性労働者が理不尽な解雇や休業の対象とされ、経済的困窮と同時に精神を病む状況が生まれた。また、ダブルワーク、トリプルワーク、深夜勤務などより厳しい働き方をせざるを得ない状況を生んだ。

② エッセンシャルワークという社会の中で欠くことのできない労働の価値が確認された。その中でも多くの比重を占める公務労働で、超長時間・過密労働や精神的に大きな負荷を受ける状況が継続された。背景には国の公務員削減政策がある。そして、多くの労働者が心身を害したことに比して、公務災害認定が極端に少ないところに制度改善が必要なことが示されている。

③ エッセンシャルワークの中で医療・福祉労働者では、民間で働く労働者も多い。しかし、給与は公的に決められ、抜本的な改善が図られていない。今後、さらに人員不足に拍車がかかることになる。配置基準の改善、労働環境改善を位置づけた取り組みが不可欠である。

(6) 中小・零細企業に対する安全衛生の取り組みの強化を明記すべきである。衛生推進者配置の義務化、規制の枠組みをつくるべきである。

(7) 世界各地では「週4日労働制」などより労働時間の短縮(労働日の縮小)が試行されている。また、国連人権委員会では、2020年「ビジネスと人権に関する行動計画」が策定され、企業活動における人権尊重の必要性が高まっている。過労死の原因になる諸要素について、国際的な視点での比較検討を調査・研究の対象とすべきである。

II. 「大綱」の各項目に対しての意見

1. 「調査・研究」について

- ①労災事案における職場復帰の状況の調査。その結果による「職場復帰の手引き」の見直しを行うこと（自殺の要因となる「将来への不安」の解消）
- ②新型コロナウイルス及び後遺症の精神的影響の調査
- ③警察庁の自殺統計の分析・活用

2. 「啓発」について

- ①リワークについての周知を徹底すること
- ②教育活動を通じた啓発の内容として「働くルール」や「過労死問題」にあわせて、「こころのケア」（年齢にあわせた自殺予防）を加えること

3. 「国が行う重点対策」について

(1) 労働行政機関等における対策

- ①労働時間の把握をはじめ、労働基準法等の法規制を周知・徹底すること
- ②労働行政を抜本的に強化すること（被災者の迅速な救済と原因究明、災害防止対策の確立。60%を超える臨検における労基法違反事業所への監督・指導の強化は過労死防止の必須条件である）
- ③「罰則付時間外上限規制」の適用除外とされていた3業種についての実態把握し、さらに迅速な改善を進めること。特に医師に対しての「暫定的特例水準」については、早急に解消すること
- ④ハラスメント対策、メンタルヘルス対策では予防対策を全面にすえること
- ⑤メンタル不調の休職者が増える一方、休職した社員の42%が休職中または復職後に退職している（労働政策・研究機構2014年調査）。復職を成功させるためにリワーク支援の充実と使用者・労働者への周知を徹底すること

(2) 「商慣行・勤務環境をふまえた取り組みの推進」について（重点業種）

- ①（現行の業種に加え）24時間勤務のある福祉・介護施設を対象とすること
- ②自衛隊・警察・消防などを追加すること
- ③超短時間労働者やシフト制で働く者に対する対応を検討すること（副業・兼業についてはトータルした働き方を把握すること）
- ④公務労働者
 - ・労基法33条の「災害時の時間外労働」について、「緊急性」「必要性」の判断基準、「臨時の必要性」の上限時間・期間を明確にすること。省庁横断的な検討を行い、「災害時スタッフ健康マニュアル(仮)」を作成すること
 - ・教職員の過労死ラインを越えての労働時間を速やかに解消すること。労基法が定める働き方に改善し、教職員のいのちと健康、子どもたちの充実した教育を受ける権利を守ること。

(3) 「相談体制の整備」について

- ①国・自治体の相談機能を強化すること。パワーハラスメント、セクシャルハラスメン

ト、いじめなど事柄によって、相談窓口をたらい回しにされるという現状がある。総合的な相談窓口をつくること。特に中小・零細企業の労働者が相談しやすい体制をつくること。

- ②具体的には相談量の増加に対して相談員数が不足している。また、メンタルヘルスに対応できる人材が不足していることに留意し、相談員の育成、教育など体制の整備・強化が必要である。

4. 地方自治体に取り組む重点対策について

- ①率先して過労死防止対策に取り組むこと
- ②独自の取り組みとして「過労死ゼロ」宣言を行うこと

以上。