

# 「過労死等防止大綱(改定案)」へのパブリックコメント

2024年7月8日

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

「過労死等防止対策に関する大綱(改定案)」について、以下の点を要望する。

## I. 改訂にあたっての前提

- (1) 6月28日に発表された「過労死等労災補償状況」では、脳・心臓疾患の請求件数が数年ぶりに1000件を超えて1023件、精神疾患では昨年度から892件増の3575件となった。過労死等防止法から10年の取り組み、その間「働き方改革」(時間外労働の上限規制)、「パワーハラスメント防止措置の義務化」などが実施されてきたが、過労死は増える一方である。
- (2) 「45時間以上の時間外労働」やハラスメントが過労死をおこす要因となっていることはすでに明らかであり、憲法に基づく労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法で定められているすべての働く者に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必要である。その意味で現在、厚労省で進められている「労働基準関係法制研究会」のなかで、働き方の多様化・柔軟化を口実とした、労働者保護の最低基準である労基法の適用除外(デロゲーション)を進める議論は、過労死等防止対策法の目的とは逆行するものであり、容認することはできない。
- (3) 「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ができる働き方でなければならない。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」に対して実現されなければならないことを明確に述べる必要がある。特に、一人親方やフリーランスなど多様な働き方の人たちに対しての対策が重要になる。また、コロナ禍や引き続く物価高の下、生活の苦しさからダブルワーク・トリプルワーク、隙間バイトなどを行わなければならない、過重労働になっている人も少なくない。それらすべての働く人に対するの施策でなければならない。

## II. 大綱改定への意見—基本姿勢

### 1. 過労死ゼロへの決意表明をあらためて行い、それにふさわしい「大綱」にすること

「大綱」案はまったく不十分なものといわざるをえない。防止法の柱である「目的」「基本理念」に「過労死等に関する調査・研究」「啓発」「相談体制の整備」「民間団体の活動に対する支援」という点にとどまらず「実効ある防止対策の推進」を明記し対策を進めることが求められる。これまでの「調査・研究」で明らかになった過労死の原因について、実効ある対策に結びつけることが急務である。

## 2. 全体像を明らかにすること

過労死として労災(公務災害)認定された人は、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。長時間・過密労働、ジェンダーバイアス、はエアースメント等で健康を害した人たちの全体像を把握することを、過労死をなくす第1歩として位置づけるべきである。

## 3. ジェンダーの視点を「大綱」の重点に

過労死は男性の正社員が主たる生計者となり、女性が家事育児労働(ケア労働)を担うという「封建的」な家族モデルを背景に発生している。女性が大きなハンディキャップを担わされていることは、ジェンダーギャップが世界156か国中118位という低位置にあることにも示されている。また、非正規労働者の7割は女性であり、低賃金・不安定労働であるが故、ダブルワーク、トリプルワークせざるを得ない状況があり、多くの女性が生活全般において、疲労の回復を保障されていない状態にある。ジェンダーギャップ及び女性の待遇改善は、過労死防止に必須である。

## 4. エッセンシャルワーカーの処遇改善を

社会に欠かせない仕事としてコロナ禍で確認されたエッセンシャルワーカーだが、医療、福祉・介護労働者の処遇は一向に改善しない。多くの施設では退職者が入職者を上回る状況が続き、人手不足による長時間労働・過密労働となる悪循環が止まらない。少子高齢化を迎えている日本社会において、医療、福祉・介護労働者等のエッセンシャルワーカーの働き方・待遇の改善は、高齢化社会に対する対応だけでなく、過労死予防の観点からも喫緊の課題である。

## 5. 過労死の予防と同時に、職場復帰(社会復帰)の道筋を重視して取り組むこと

## 6. 「働き方」の国際基準を日本標準に

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)が施行されてきている。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。過労死の要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・研究し、日本の政策にいかすべきである。特にハラスメントについてのILO190号条約の批准を進めること。

# Ⅲ. 「大綱」案の各項目についての意見

## 1. 「調査・研究」について

- ① これまでの調査・研究の成果を積極的に広報・啓発活用するなど、過労死予防に実効ある対策に活用すること
- ② 労災事案における職場復帰の状況調査を行うこと。その上で、「職場復帰の手引き」の見直しを行うこと
- ③ 新型コロナの後遺症のメンタルヘルスへの影響を調査すること
- ④ カスタマーハラスメントについて実態調査・分析を行い、法整備を含めた対策を検討

すること

- ⑤ 警察庁の自殺統計の分析・活用を行うこと

## 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」に合わせて、「こころのケア」（年齢に合わせた自殺予防）を加えること

## 3. 「国が行う重点対策」について

### (1) 労働基準行政機関における対策

- 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  
(労働基準関係法制研究会での「適用除外」の議論は「過労死防止」に逆行する)
- ② 労働行政を抜本的に強化すること
- ③ 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働基準法違反事業所への監督・指導を強化すること  
特に過労死をおこした企業に対して厳しい指導・監督を行い、職場環境の改善を図ること
- ④ 「罰則付時間外上限規制」について先送りされていた3業種についての実態を把握し改善すること。特に医師に対しての「暫定的な特例水準」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前面にすえること
- ⑤ ハラスメント禁止法を制定すること。「事業者の義務」だけでなく、すべてのハラスメントについて禁止する法律が必要である。ILO190号条約の早期批准を目指し、国内における課題を整理すること
- ⑥ メンタル不調の休職者が増える一方、休職した社員の42%が休職中又は復職後に退職している(労働政策・研究機構 2014年調査)実態をふまえ、復職を成功させるためにリワーク支援の充実と使用者・労働者への支援を徹底すること。

### (2) 商慣行・勤務環境を踏まえた取り組みの推進について

- ① 現行の業種に加え、福祉・介護業務を対象とすること
- ② 自衛隊・警察・消防などを追加すること
- ③ 短時間労働者やシフト制で働くものの副業・兼業の実態を把握すること
- ④ 公務労働者に関して、以下の対応を図ること
  - ・ 災害時やパンデミックなど緊急時に備え、必要な職員を正規雇用で増員すること
  - ・ 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」の判断基準を明確にするとともに、上限時間・期間を設けること。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
  - ・ 教職員の増員をはかり過労死ラインを超える働き方を改善し、教職員のいのちと健康を守ること。教員の命と健康が守られることなしには、子どもの教育権を守ることができない。

### (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もされるという現状があることから、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 相談件数の増加に対し相談員数が不足しており、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・強化を図ること。同時に、自殺対策基本法で示されているゲートキーパーをすべての職場で育成すること
- ③ 相談者のプライバシーを守ることができる相談窓口を確保すること

#### **4. 地方自治体が取組む重点対策について**

- ① 率先して自治体の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