

2024年12月13日・全労連会館2階ホール&リモート

働くもののいのちと健康を守る全国センター

第27回総会議案・資料集

◆総会スローガン(案)

誰もが安心して働ける社会の実現に向けた
職場づくり・担い手づくりをすすめよう

第27回総会役員(案)

- 1、総会議長 全教：吹上勇人代議員／大阪センター：堀谷昌彦代議員
- 2、資格審査委員 岩手センター：角掛洋一代議員／建交労：菊池彰人代議員
理事会から清岡副理事長
- 3、議事運営委員 神奈川センター：木下 望代議員／自治労連：西 ^{よしのり}芳紀代議員
理事会から西澤副理事長

第27回総会 議事日程(案)

- 13:30-13:35 開会あいさつ&議長選出
13:35-13:40 議長あいさつ&総会諸役員の任命
13:40-13:45 理事長あいさつ
13:45-13:55 来賓あいさつ
13:55-13:57 メッセージ紹介
14:00-14:05 資格審査報告・議事運営報告
14:05-14:25 議案の提案 活動方針案 : 九後事務局長
14:25-14:30 決算報告・予算案提案：岡村次長、会計監査報告(代読)
14:30-15:40 休憩
14:40-16:00 討論：1人6分で12人程度 (発言通告用紙提出)
16:00-16:10 休憩
16:10-16:15 資格審査委員会報告
16:15-16:25 総括答弁：九後事務局長
16:25-16:30 採択
16:30-16:35 新年度役員の提案
16:35-16:45 新役員紹介 退任役員あいさつ
16:45 総会役員解任
16:45- 閉会あいさつ・終了



<議案>

◇第 27 会活動方針(案) P. 2

◇2024 年度決算(案)・2025 年度予算(案)・会計監査報告 (当日・別冊) .

◇新役員推薦名簿 (当日・別冊)

<メッセージ・祝電 (敬称略)> P. 1 7

◆ILO 駐日代表 高碕 真一

◆全国建設労働組合総連合 中央執行委員長 中西孝司

◆全国保険医団体連合会 会長 住江憲勇

<資料・いの健全国センター声明・談話など> P. 30

□能登半島における被災者と支援者のいのちと健康を守るための施策を求める要請書
(2024 年 3 月 5 日)

□過労死等防止大綱見直しへの意見(2024 年 3 月 18 日)

□能登半島地震復旧・復興にあたってのアスベスト被害防止についての要請書
(2024 年 6 月 13 日)

事業主による労災保険給付取消訴訟の棄却は当然(談話)

□過労死防止大綱改定案に対するパブリックコメント(2024 年 7 月 8 日)

<情勢関係> P. 3 4

□新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数 (累計)

□特定石綿被害建設業務労働者等認定審査会・認定審査結果

□「今後の労働安全衛生政策について」(2024 年 11 月 22 日労政審・安全衛生分科会資料)

<加盟団体等より> P. 5 0

◆京都センターより

◆MIC より

<当面の日程>

12 月 19 日(木) 13 : 30 ~ 季刊誌編集委員会

12 月 25 日(水)「通信」発行日

—2025 年

1 月 7 日(火)14:00~ 広報委員会

2 月 2 日(日)14:00~ 化学物質と健康研究会 大阪

2 月 7 日(金)14:00~ 第 1 回四役会議

2 月 8 日(土)午後~9 日(日) 地方センター交流集会 全水道会館

働くもののいのちと健康を守る全国センター

第 27 回総会活動方針（案）

第 27 回総会スローガン

誰もが安心して働ける社会の実現に向けた職場づくり・担い手づくりをすすめよう

I はじめに

2024 年 4 月から、建設業、医師、ドライバーの労働時間規制が適用されるとともに、教員の長時間労働縮減を目的に「給特法」の見直しが議論されています。これらの職業における長時間労働は深刻であり早急に解消することが必要ですが、エッセンシャルワーカーなどそれ以外の職種も含め、なぜ現状のような長時間労働に駆り立てられているのかをきちんと見極め、実効ある対策をとることが必要です。

この間の春闘では「人手不足」対策として、新規採用者・若年層を中心に大幅な賃金引き上げが行われてきました。他方、全労連の 24 春闘アンケートでは「仕事や職場での不満・不安（正規労働者・複数回答）」に対する回答として「賃金が安い」の 19.6%に続き、「人手が足りない」17.7%、「休暇が取れない」8.6%、「仕事がきつい」8.4%、「労働時間が長い」7.8%となっていることをみても、現在の「ブラックな働き方」の背景には、職場における余裕のなさや人員不足が深刻な影響を与えていることは明らかです。

労働現場の人員不足は、労働災害の発生原因である「不安全な行動」につながり、労働者のいのちと健康はもちろん、サービスを受ける利用者や国民の安心・安全にも関わる問題です。したがって、企業・経営者はもとより国がその責任を発揮し、すべての働く人たちの働きがい为保障し、いのちと健康を守るための対策をとっていくことこそが求められています。

働くもののいのちと健康を守る全国センター（以下、いの健全国センター）とそこに参加する地方・組織が交流・共同しながら、向こう一年も働く人のいのちと健康を守るためのとりくみを強化・発展させること、運動の担い手づくりをすすめることを通じて、結成の目的である「人間が尊重され、安心して働ける職場・社会の建設に寄与する」ために奮闘することを呼びかけます。

II 経過と総括

1、この一年間のとりくみ経過

2023 年

<11 月>

01 日（水） 第 6 回理事会

01 日（水） アスベスト対策委員会

28 日（火） 広報委員会
28 日（火） 会計監査
29 日（水） 第 7 回四役会議

<12 月>

03 日（日） 化学物質研究会
06 日（水） 第 8 回四役会議・第 26 回総会
07 日（木） 地方センター交流集会
21 日（木） 第 1 回労働基準行政検討会
25 日（月） 広報委員会

2024 年

<1 月>

18 日（木） 第 2 回労働基準行政検討会
27 日（土） 過労死防止全国センター拡大幹事会
29 日（月） 季刊誌編集委員会
30 日（火） 労災保険メリット制を考える集会
31 日（水） 広報委員会

<2 月>

09 日（金） じん肺新春のつどい
15 日（木） 第 1 回四役会議
18 日（日） 化学物質と健康研究会
29 日（木） 地方センター部会
29 日（木） 第 1 回理事会
29 日（木） 季刊誌編集委員会

<3 月>

06 日（水） 広報委員会
29 日（金） 広報委員会
30 日（土） 第 2 回四役会議（～31 日）

<4 月>

17 日（水） 季刊誌編集委員会
25 日（木） 第 2 回理事会
26 日（金） 生交連「国際安全衛生デー」行動
30 日（火） 広報委員会

<5 月>

09 日（木） 地方センター部会
22 日（水） 産業衛生学会（～25 日）
31 日（月） 建物改修・解体によるアスベスト被害の根絶をめざす準備会

<6月>

- 09 日 (日) 化学物質と健康研究会
- 10 日 (月) 季刊誌編集委員会
- 12 日 (水) アスベスト対策委員会
- 13 日 (木) 労働基準行政検討会
- 27 日 (木) 季刊誌編集委員会
- 28 日 (金) 広報委員会

<7月>

- 02 日 (火) 地方センター部会
- 12 日 (金) 岩手センター学習会
- 20 日 (土) 過労死防止全国センター第10回総会
- 17 日 (水) 第4回四役会議
- 19 日 (水) アスベスト対策委員会
- 29 日 (土) 第5回四役会議

<8月>

- 06 日 (火) 第4回(臨時)理事会
- 24 日 (土) 日本社会医学会(久留米)～25 日(日)
- 30 日 (木) 地方センター部会
- 31 日 (土) 過労死防止学会(リモート)

<9月>

- 02 日 (火) 季刊誌編集委員会
- 04 日 (水) 第6回四役会議
- 05 日 (木) 広報委員会
- 08 日 (日) 化学物質と健康研究会
- 11 日 (水) 地方センター部会

<10月>

- 01 日 (火) 広報委員会
- 02 日 (水) 労働法制中央連絡会総会
- 12 日 (土) 第5回理事会(～13 日)
- 28 日 (月) じん肺キャラバン中央集結行動(～29 日)

2、とりくみの総括

(1)「活動の基本方針」に沿っての振り返り

①能登半島地震など災害時の対応

2024 年は能登半島地震で幕開けとなりました。元旦の夕方、最大震度 7 の揺れが能登半島を襲い、2024 年 10 月 1 日現在、死者 401 人(うち災害関連死 23 人)、一部倒壊以上の家屋が 133,012

棟となっています（内閣府調査）。能登地域は全体として高齢化が進み人口減少の進んだ地域だったこと、木造の持ち家住宅が多かったことなどが被害を大きくしています。被害の甚大さに対して政府の対応も遅く、そのことが9月の奥能登豪雨による被害を大きくしました。

いの健全国センターでは、1月の労働基準行政検討会において政府に対しての要望書を出すべきとの意見が出され、3月5日に「①過重労働対策・健康と安全衛生管理、②メンタルヘルス・ハラスメント対策、③アスベストを含む有害物質対策」を柱とした要請書を内閣総理大臣と厚生労働大臣あてに提出しました。また、6月には家屋の解体などを進めるにあたってアスベスト対策を厳格に実施することを要望し、その際各労働局・自治体で所持しているアスベストアナライザーを被災地に集中して活用することなどを申し入れました。なお、じん肺キャラバンの労働局・自治体交渉の中では、部分的とはいえ石川県への貸出が行われていることが確認されています。

被災自治体の職員の長時間・過重労働はいまだに継続しています。異常気象による天災は地震に限らずどこでも起こり得る問題ですが、極めて脆弱な人員体制を放置したままで労基法 33 条（災害などの事由により臨時に時間外・休日労働をさせる必要がある場合に、労働基準監督署長の許可を受け、必要な限度の範囲内に限り時間外・休日労働をさせることができる）を適用し、復旧・復興業務を進めることは重大な問題です。国や地方自治体として災害から住民の生活と権利を守ることは当然の責務であり、民間委託などによって削りとられてきた「公共を取り戻す」活動として緊急な課題です。また、災害時の職員の健康を守る対応についても、自治体や組織の「マニュアル」にしっかり位置づけ、確認していくことが必要です。

②過労死防止大綱改定へ意見書・パブリックコメントの提出

過労死等防止対策推進法に基づく3回目の「大綱」の改定が、厚労省の対策推進協議会で検討されることに対して、労働基準行政検討会を中心に検討を進め、3月に厚生労働大臣・推進協議会あての意見書、7月に「改定案」に対するパブリックコメントを提出しました。意見書では、法施行後10年を経ても過労死が減らない現状のもとでの労基法の適用除外を拡大させる動きに強く反対を示し、その上で「推進法」が柱としている「調査・研究」「啓発」「相談体制の強化」に「実効ある総合的な対策」を加えること、労基法に定められた「労働者」のみならず「すべての働くひとびとを対象とした対策をとること」「（特に）職場復帰を重視した対策をとること」などを要求してきました。また、パブリックコメントでは、「ジェンダーの視点を重点にすること」「働き方の国際基準を日本の標準とすること（ハラスメントについてはILO第190号条約の批准）」を求めてきました。いの健全国センター加盟団体からも「意見書」「パブリックコメント」の提出がありました。

「大綱」は8月2日に閣議決定されました。過労死を考える家族の会や過労死弁護団所属の協議会委員の意見も反映された改訂となりましたが「過労死をなくす」ためには、労基法など労働者保護の各種法律の改正や違反を厳格に監督・指導していく労働行政の強化など抜本的な対策が求められています。過労死防止法の理念や改訂された「大綱」を活用しながら、さらにとりくみを進めることが必要です。

③労働基準法制研究会の動向について

厚労省の労働基準法制研究会(以下「労基研」)において「労基法解体」につながる議論が行われています。11月には「議論のたたき台」が提示されました。全国センターでは、10月の理事会合宿で「労基法『改革』の動向と課題」(講師:森崎巖全労働顧問)を学習し、各地方センターでの学習会も進められています。労働法制中央連絡会、全労連から7月と10月に研究会あての意見書を提出し、研究会内に一定の影響を与えている状況もうまれています。

いの健全国センターでは、2015年に「働くものためのいのちと健康を守るための政策・制度要求」を改訂し、厚労省への要請など実現のための活動を行ってきました。「労基研」のとりまとめに向けて、私たちの要求を再度明確にし、実現をはかることが必要であるとともに、「政策・制度要求」改訂を2025年度課題の柱として議論していくことが求められています。また、労政審での議論に向けても状況を注視しながら必要な対応をとっていきます。

④アスベスト対策

「建設アスベスト給付金制度」の周知徹底と患者の掘り起しについての関係団体の懇談会を2回開催し、制度の交流と問題提起を行いました。建設アスベスト給付金制度の認定は累計7,596人(2023年10月23日審査会)となりました。「(裁判を経ないでも)被害者全員の救済を」と長年たたかって勝ち取った大きな成果です。しかし、職種、働いていた期間など最高裁判決の範囲に限られていること、なにより裁判で断罪されたアスベスト製造メーカーが制度への参加をしようとしなないことは許されることではありません。製造メーカーの責任については、建設アスベスト給付金付則第2条に「国以外の者による特定石綿被害建設労働者等に対する損害賠償その他特定石綿被害建設業務労働者等に対する補償のあり方について検討を加え、必要があると認める時は、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとする」としており、建設アスベスト訴訟全国連絡会や「なくせじん肺全国キャラバン実行委員会」などと共同して制度の改善を迫ることが必要です。

また、2025年には建物の解体がピーク迎えると指摘されており、すでにまちのあちこちでビルの解体・改修が行われています。解体・改修時のアスベスト飛散防止対策として、2022年4月から解体時の事前調査報告制度が導入され、2023年10月から調査を行うには「建築物石綿含有建材調査者」が行うことが義務付けられました。しかし、事前調査やアスベストの除去及び処分に必要な費用については建物所有者が(施主)が負担することになっており、そのことが正しい事前調査の実施が行われにくい状況を作っています。逆に費用負担の発生を抑えるため、正確な調査を行う業者が外されるという状況がおこっています。

今年4月から、じん肺弁護団などの呼びかけにより、「建物改修解体によるアスベスト被害の根絶をめざす連絡会(準)」が立ち上げられ、2か月に1回の会議や議員会館内での学習会(7月22日)を開催し、政策・制度要求をつくる作業への討議を開始しています。

いの健アスベスト対策委員会では、じん肺弁護団、民医連、民商、東京土建など関係諸団体に

よびかけ、建設アスベスト給付金の周知や患者の掘り起しを進めるために懇談会を開き活動交流や問題提起などをおこなってきました。

来期は、じん肺キャラバンなどの要請項目について改めて検討をおこない、積極的に提案していく必要があります。

（２）活動の担い手を育成するとりくみ

①単産代表者会議は、理事メンバーでの打ち合わせをおこなったのみとなっており、単産・現場での労安分野での活動家養成に関わる課題の把握や検討が行えておらず、いの健の活動を担う人の養成などについての検討が必要です。カレッジについても、労働組合の中での要求や活動方針との関係での討議をふまえ、目的や戦略を共有化しつつ具体化を図ることが必要です。その際、単産、地方センター、いの健ブロック活動との協力や役割の確認などの議論が必要です。

②地方センター交流会

地方センター部会で交流集会の準備を行ってきましたが、役員体制の変更等から来年２月に延期しました。これまでの交流集会では、地方センターの進んだとりくみや悩みなどを交流し、学習とあわせ、各地方における実践の「いいとこどり」をしながら、各センターの活動を進めてきました。いの健の地方センターはその歴史や規模（人・予算）、活動内容もさまざまです。また労働組合などの地方組織の体制が厳しくなっていくなか、実効ある活動を維持することが困難な地方も生まれています。

交流会では活動交流での学びあいとともに、地方センターが相談活動などでつかんでいる情報をいの健全国センターへの結集による政策・制度要求を練る活動への力の発揮が求められています。また、こうした地方センターに共通する課題に対する対応策を検討することが求められています。

（３）各部会の活動

①労働基準行政検討会

今期は特に過労死防止大綱見直しへの検討を進め、厚生労働省・協議会への意見提出をおこなってきました。また、各センターで問題となっている事案を通じて制度や制度運営の検討を行いました。

国が労災を認定した際、保険料のメリット制によって保険料があがることを理由にして事業主が不服を申し立てることができるかが争われた裁判に対して「労災保険の制度の趣旨を失い、被災者・労働者に対して大きな不安を与える」として、過労死防止議員連盟への働きかけや弁護団が開催した集会などに参加しました。また、2022年12月には、「メリット制適用事業主の不服申立の取扱いに関する検討に対する見解」をだしています。裁判は、7月4日に最高裁が「（事業主は）不服申立できない」との判決を出しました。直ちに「事業主による労災保険取消訴訟の棄却は当然」の事務局長声明を出しました。（資料参照）

労災保険率は、災害のリスクに応じて、事業の種類ごとに定められています。しかし、事業

の種類が同じでも、作業工程、機械設備、作業環境、事業主の皆様の災害防止努力の違いにより、個々の事業場の災害率には差が生じます。そこで、労災保険制度では、事業主の保険料負担の公平性の確保と労働災害防止努力の一層の促進を目的とするとして、労働災害の多寡に応じて、一定の範囲内（基本：±40%、例外：±35%、±30%）で労災保険率または労災保険料額を増減させる制度（メリット制）を設けています。しかし、その有効性については疑問視する意見が出されています。そればかりか、安全衛生行政の第一線からは違法な「労災隠し」を促進させているという指摘もあります。メリット制の廃止を含めた抜本的な見直しの必要性についても、上記「声明」では指摘しました。

②化学物質と健康研究会

今期3回開催しました。委員から事案をもちより化学物質に関する相談事例などについて意見交換をおこないました。第2回(6月6日)には、京都大学の小泉昭夫名誉教授と大阪民医連の金谷医師から「PFAS とじん肺」の講義と問題提起を受け意見交換を行いました。地域住民の飲料水・土壌について各地で問題となっている PFAS ですが、製造したり扱っていた労働者のばく露も充分疑われます。しかし、国際的にみても限られた症例しか見られず、今後の課題となっています。

③アスベスト対策委員会

(5 ページ参照)

④地方センター部会

2023 年 12 月 7 日に「2023 年いの健地方センター交流集会」を開催しました。11 地方センター・いの健全国センターから 19 人が参加しました。神奈川センターから職場に労安活動を定着させる動機付け「労働安全衛生に関するアンケート調査」についての報告を受け、相談事例の交流や後継者育成の課題について意見交換を行いました。

今期の部会では、活動交流とともに 11 月に次回の交流集会を開催予定とし、アンケートや準備を行ってきましたが、事務局体制の変更などに伴い、2025 年 2 月に延期としました。

⑤単産担当者会議

オンライン活用による会議開催を検討するとしていましたが、開催には至りませんでした。労働組合における安全衛生活動を強化する観点から、引き続き開催に向けた検討が必要です。

⑥広報委員会

月 1 回、合評と次号、次々号の企画の検討を行ってきました。団体(特に労働組合)の情報集中を強めることでさらに充実した紙面をつくることができます。

⑦季刊誌編集委員会

2～3 か月に 1 回開催し合評と企画の検討を行っています。今後は理事会などの機会に合評や企画への要望の議論も行う必要性を検討する必要があります。「読者サロン」の再開をめざします。

⑧感情労働研究会（仮称）の設置に向けて

理事会合宿での学習会を企画しましたが講師の都合もあり、開催できませんでした。あらためて学習の機会や現場での状況の把握などから進めていく必要があります。

（7）第26回定期総会

12月6日、全労連会館とオンラインの併用で第26回定期総会を実施しました。当日は代議員総数181人のうち会場参加45人、オンライン参加34人の計79人が参加し、委任状は45通となりましたが、今後はさらに参加者数を増やす必要があります。総会では地方センターの機能強化や高齢者の働き方、ジェンダー問題など8名が発言し方針を補強しました。

Ⅲ いのちと健康を守るとりくみにかかわる情勢

1、世界・日本の平和と経済情勢

（1）ロシアによるウクライナ侵攻は開始からまもなく2年を迎えようとしていると同時に、イスラエルによるパレスチナへの攻撃からは1年2か月が経過しました。これらの戦禍は天然ガスや食料の高騰を招き、いまま世界経済に打撃を与え続けています。加えて、周辺諸国への戦渦の広がりによる緊張関係の高まり、北朝鮮によるロシアへの兵士や弾薬の提供、あるいはNATO諸国や米国によるウクライナ・イスラエルへの武器供与など、暴力の連鎖が人々のいのちと平和を脅かしています。

この間、ウクライナへの侵攻やパレスチナへの攻撃の停止を求めるデモが世界各地でおこなわれ、9月の国連総会ではグテーレス事務総長が「戦争は終結の見通しが立たないまま激化し、核兵器による威嚇や新たな兵器が暗い影を落としている。私たちは想像を絶する事態へと近づきつつあり、世界を巻き込む火薬庫のような危険性をはらんでいる」と指摘しました。他方、11月におこなわれた米大統領選挙の結果、トランプ氏が大統領に返り咲いたことを受けロシアがウクライナへの核攻撃をほのめかすなど、「100%イスラエルを支持」しているトランプ政権の下でパレスチナへの攻撃・弾圧が強まることも危惧されています。しかし2024年のノーベル平和賞を日本被団協が受賞するなど、核廃絶を願う世論は世界的に高まっています。すべての核保有国が核兵器を廃絶するとともに、国際法と国連憲章にもとづく停戦が実現すべきです。

（2）岸田首相の政権投げだしによって10月1日に石破新内閣が発足したものの、その8日後には衆議院が解散し、10月27日投開票で総選挙が実施されました。選挙の結果、与党が過半数を割り込み、改憲勢力が3分の2を割り込む結果となりました。このことは多くの国民が、統一教会との癒着や裏金問題、マイナ保険証導入のゴリ押し、軍拡・戦争する国づくりなど国民不在、米国・財界言いなりの政治をすすめてきた自公政権にノーの声を突きつけた結果と言えます。しかし石破首相は総裁選の中で日米軍事同盟の強化やアジア版NATOの創設を打ち出すとともに、港湾の軍事利用をはじめ岸田政権が推し進めた軍拡路線を継続するなど、「戦争する国づくり」をすす

める姿勢を明らかにしています。また、裏金疑惑のある議員を法務大臣に据え、マイナ保険証への一本化中止も明言しないなど国民の声に背を向けています。

与党の過半数割れという状況を作り出したことは、悪政・悪法の強行にストップをかけることのできる条件を国民が作ったということでもあり、この条件をいかせば働くもののいのちと健康を守るための政策提言や、国民の声が国政の動向に影響力を発揮する可能性が高まっているといえます。したがって、積極的な政策提言と情報発信力を強めるなど、私たちのいっそうの奮闘が求められています。

(3) 24 春闘では「大幅賃上げ」が強調され、実質賃金もボーナスの影響で 6 月・7 月はプラスになったものの、8 月の実質賃金がマイナスに転落し、その後もマイナスになっているなど円安と物価高騰が労働者の生活を圧迫しています。こうした中、国民春闘共闘が 11 月 12 日に発表した 2024 年年末一時金第一回集計では、回答引き出し組合は昨年を上回っているものの、回答月数が前年度とほぼ同水準となっても金額では加重平均で前年同月比マイナス 18,093 円となるなど、春闘での賃上げが一定あったにもかかわらず厳しい状況となっています。

他方で、厚生労働省の 2023 年国民生活基礎調査では生活が苦しいという回答が過去 5 年間で最も高くはほぼ 6 割となっています。こうした経済状況は働くもののいのちや健康にも悪影響を与えることから、25 春闘では引き続き物価高騰を上回る大幅賃上げや最低賃金全国一律 1,500 円の実現が不可欠となっています。

2、働くものの健康と安全をめぐる情勢

(1) 働くものの健康と安全をめぐる情勢

① 5 月 27 日に厚生労働省が発表した 2023 年の労働災害の発生状況をみると、労働災害による死亡者数は前年から 19 人減の 755 人と過去最少となる一方で、休業 4 日以上死傷者数は 135,371 人（前年比 3,016 人増）と 3 年連続で増加しています。事故の型別では、「転倒」が 36,058 人（前年比 763 人・2.2%増）が最多となっていますが、男女別・年齢別の転倒災害発生件数、労働者数などから、高年齢労働者、とくに中高年齢の女性労働者の増加が転倒災害増加の主要因となっています。転倒事故の防止は、職場での安全対策により予防できるものと考えられます。被災数が増加し続ける現状は、職場の安全衛生活動の不十分さを示すものであり、あらゆる職場での安全衛生活動の強化が求められていることを示すものです。

なお、総務省の労働力調査によれば、2023 年の労働力人口 6,925 万人のうち、65～69 歳は 394 万人、70 歳以上は 537 万人と増加傾向にあるうえ、労働力人口比率（人口に占める労働力人口の比率）は 65～69 歳が 53.5%、70～74 歳が 34.5%となっています。加えて、60 歳を境に非正規雇用の割合が大幅に増加しており、とりわけ男性では 55～59 歳以下が 11.2%であるのに対し、60～64 歳では 44.4%となっています。また、高齢者が働く理由についても「収入がほしいから」が 45.4%（内閣府「高齢者の経済生活に関する調査」（2019 年度版））となっており、経済的な理由から働かざるを得ないケースが広がっています。

2022 年の農作業事故死亡者数は前年と同水準となっているものの、就業者 10 万人あたりの死亡事故車数は 11.1 人と建設業の 5.9 人、全産業の 1.2 人と比べても高くなっているうえ、農業従事者の高齢化とも相まって 65 歳以上の死亡者が 86.1%にのぼっています。死亡事故の要因は「農業機械作業中にかかる事故」が全体の 63.9%を占めており、そのうちの約 5 割が「機械の転倒・転落」となっていますが、熱中症による事故も 12.2%を占め増加傾向にあります。我が国の農業を支える基幹農業従事者の平均年齢は 70 歳に迫ろうとしており、農業では安全衛生体制が構築されていないことなどが、農民のいのちや健康問題の根源と言えます。

気象庁によれば 2024 年 6 月～8 月の日本の平均気温は基準値と比べ+1.76 度で、統計を開始した 1898 年以降、昨年の記録と並び 1 位となりました。加えて、8 月には過去最大級の台風を含む大型の台風が相次いで日本列島を襲い、9 月には記録的豪雨が能登半島を襲う等、各地で深刻で悲惨な被害をもたらしました。こうした中、ILO は 4 月に世界の労働者の 70%以上が気候変動に関連したリスクにさらされていると発表し、7 月 25 日に発表された報告書でも世界規模で熱ストレスが高まっていると指摘されています。また、厚生労働省の発表では 2023 年における職場での熱中症による死傷者（死亡・休業 4 日以上）は 1,106 人と前年に比べて 34%も増加するなど深刻さを増しています。

日本で働く外国人労働者は、2023 年 10 月現在 2,048,675 人となり、日本の人手不足を補う労働力として今後も増加させることが政府の施策となっています。労働災害発生状況では、休業 4 日以上死傷者数は 5,672 人、死亡者は 32 人となっています。労働災害の発生率は、日本人を含めた全労働者の千人率=2.36 に対し、外国人労働者では 2.77 と高く毎年過去最高を記録している状況があります。その中でも 412,501 人いる技能実習生の千人率は 4.10 と高く、実習生に対して必要な安全策をとっていない状況がみてとれます。技能実習制度をめぐっては「現代の奴隷制」などと国外からも批判をあげているような、人権侵害と労働関係法令違反が指摘されており、許容できないものとなっていました。今年 6 月、外国人労働者の「技能実習」に代わる「育成就労」を盛り込んだ入管難民法の改正が行われましたが、永住資格の喪失の要件強化や問題の多いとされていた転籍についても「1～2 年で同じ業種なら可」など、根本的な状況改善には程遠い状況です。

「大綱」では、「フリーランス等が安心して働ける環境の整備」として、24 年 11 月に施行されたフリーランス新法の周知等をはじめ、5 月に策定された「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づいて、個人事業者等自身による健康管理や、個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう注文者等による期日設定等に関する配慮等のとりくみ促進、労災保険の特別加入によって安心して業務に従事できる環境整備をはかるとされました。制度発足後間もないこともあり、その実績は明らかになっておらず、今後注視していく必要があります。

②8 月 3 日、政府は概ね 3 年ごとに見直すとしている過労死防止大綱の変更を閣議決定しました。しかしその内容は「実効ある防止対策」の推進に言及していないなど「過労死を生まない社会」づくりへの確固たる決意がかけられていると言わざるを得ません。

10 月 11 日に厚生労働省が公表した「令和 6 年度版過労死防止対策白書」では、週労働時間

40 時間以上の雇用者のうち 60 時間以上の雇用者の割合は減少傾向にあるとしつつも、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「生活関連サービス業」「教育、学習支援」「公務」の各業種では前年よりも増加傾向にあるとしており、とりわけ「教育、学習支援」は 2 年連続の増加となっています。また、労災支給決定件数の状況では、脳・心臓疾患、精神障害とも前年を上回るとともに、自殺未遂を含む死亡件数も前年に比べて増加していることが明らかになっています。

厚生労働省は 8 月 8 日に「雇用の分野における女性活躍推進に関する検討会」の報告書を取りまとめました。その中では、雇用管理上の措置義務が課せられているセクハラやマタハラ、パワハラ以外のハラスメントについても総合的にとりくむ必要があるとして、一般に職場のハラスメントは許されるものではないという趣旨を法律で明確化にすることやカスタマーハラスメントや就活等セクシュアルハラスメントの防止措置を義務化すること、ILO 第 190 号条約批准に向けた環境整備などにふれています。そうした報告を受け 9 月 13 日から労働政策審議会雇用環境・均等分科会で、女性活躍推進及び職場におけるハラスメント対策についての議論が開始されていますが、ILO 第 190 号条約については、「引き続き、条約全般について更なる検討を進めることが適切」と消極的な姿勢にとどまっていることから、批准に必要な課題を早急に克服していくことが必要です。

国連の女性差別撤廃委員会の日本政府報告書の審査が行われ、11 月に総括所見が出されました。総括所見では、選択制夫婦別姓や女性の貧困、賃金のジェンダー格差、政治分野における女性議員の割合の低さなど多くの点について勧告を行いました。米軍基地の多くある沖縄県での米軍関係者により性暴力の問題が初めて勧告の中に盛り込まれました。しかし、前回の総括所見から進展がなく繰り返し指摘されている課題も多くあり、国際基準であっても「都合の悪い」事項は無視ないしは軽視してきた政府の姿勢が現れています。

国連の「ビジネスと人権」における活動も各国で進んでいます。関連企業を含めて「人権を守る国家の義務」「企業の責任」を明確にすると同時に「救済措置へのアクセス」を 3 つの柱にした活動を日本でも活用していくことが必要となっています。

こうした世論の高まりを着実に政策へ反映するためには、政治や行政のありかたを根本的に変える必要があります。引き続き提言や意見書など政府への働きかけを強めるとともに、25 年夏に予定されている参議院選挙においては、働くもののいのちと健康を守る政治の実現に奮闘する必要があります。

（２）労働法制をめぐる動き

①労働基準法制関係

2023 年 10 月に「新しい時代の働き方に関する研究会」が報告書を取りまとめたことを受け、今年 1 月から「労基研」会が、働き方改革関連法の付則に基づき、労働基準法の見直しについて議論を進めています。その方向は経団連が 2024 年 1 月に公表した提言の中身を取り入れるものであり、「職場レベルでの労働基準のカスタマイズ」などと美化しながら、そもそも対等ではない「労使自治」による「デロゲーション」で労働者の権利を守る最低規制を無効化しようとするもので

す。その主要な狙いは労働時間や休憩、休日などの規制緩和であり、これが現実化すれば多くの労働者が過労死のリスクにさらされながら働くこととなりかねません。

「労基研」における「議論のたたき台」が11月の研究会で議論されていますが、報告については、当初「年内中に」とされていたものの、労働法制中央連絡会が研究会に意見書を提出したことなどもあって、議論がまとまっておらず「年度内」にずれ込むとみられます。

②労災保険法

今年4月に「妻を労災でなくした夫に遺族補償年金を支給する際、夫を亡くした妻にはない、“年齢”要件を課すのは憲法14条の平等原則に反する」として遺族の男性が、労災補償保険法の規定の違憲性を訴え、不支給の取り消しを訴える裁判を東京地裁に提訴しました。現在、規定では労災死亡時の生計維持を要件とし、受給対象を妻又は60歳以上か一定の障害がある夫としており、最高裁は2017年にこれを「合憲」としています。

一方、社会保障審議会年金部会では7月に、「男女の格差をなくす」として、「子のいない配偶者について、妻が30歳未満の場合は5年間の有期給付、30歳以上は原則として無期給付、男性は55歳～60歳または障害のある者」としている現行の規定を、男女ともに5年間の有期給付に変えていくという方向を示しています。しかし、男女の格差をなくすというのであれば、賃金をはじめとした格差の解消やジェンダー平等の実現こそが優先されるべきです。

③労働安全衛生法に基づく健康診断項目/ストレスチェック制度

「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目に関する検討会」は、10月「中間とりまとめ案」について検討を行っています。「案」では、「健診項目を検討する際の要件、着眼点について示し、具体的には「女性特有の健康課題に関する項目について」「歯科に関する項目について」が示されました。「女性特有の…」については、一般健康診断の問診票に女性特有の健康課題(月経困難症、月経前症候群、更年期障害)について困難の有無を入れること、労働者の回答は健診機関から事業者には提供しないこと、「困難がある」と回答した人に対して、健診担当医が専門医への早期受診を推奨することなどが示されています。歯科健診については、「口腔の健康保持・増進は重要」としながら、業務起因性・増悪性、就業上の措置等のエビデンスが少なく、追加は困難としています。

「ストレスチェックなどのメンタルヘルス対策に関する検討会」は、10月「中間とりまとめ案」を示しました。そこでは、当面「努力義務」とされている50人未満の事業所についても、「労働者のメンタルヘルス不調の未然防止の重要性は事業規模で変わらない」として実施義務対象を「全ての事業所に拡大することが適当」としています。ただし、実施内容を一律に求めるのは困難として、実施方法や体制について整理しマニュアルを作成するとしています。委員からは、実効あるものにするためには支援が必要であり、「地域産業保健センターの拡充が必要」との意見が強く出されました。

IV 活動方針と具体的とりくみ

1、活動の基本方針

憲法 25 条では「すべて国民は健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」とうたわれています。とりわけ健康問題は国民誰もがあらゆる場面で直面する課題ですが、働くものにとっては労働の中で常にリスクにさらされており、より切実な課題だといえます。2024 年 4 月から事業者による障害のある人への合理的配慮が義務化されましたが、このことは働く人すべてを合理的配慮義務の対象にする道筋をつけたものといえます。したがって、私たちは「ディーセントワーク」の実現に向けた研究、啓発、要求づくり、職場活動を通じ、誰もが安心して健康で働き続けられる社会をめざす必要があります。

一方で、労働安全衛生の課題が労働組合運動の中心にきちんと据えられていない状況もあります。労働組合の組織率低下や活動の担い手不足、日常活動の弱まりなどの要因はあるものの、職場における安全衛生への目配りが弱まっていることや、要求として確立できていないという問題があります。こうした現状を踏まえて、職場や地域でいのちと健康を守る「担い手（人）づくり」と、それを通じた職場活動の活性化、世代交替を見据えた、いの健全国センター・地方センターづくりを重点課題として活動をすすめていきます。

2、具体的な活動

（1）活動の担い手を育成するとりくみ

- ①労災は人災であることをふまえれば、労働安全衛生活動の基礎・中心は職場です。産別・地方組織における日常的な相談活動などで連携するとともに、全労連が掲げる「対話と学び合い」を通じて労働安全衛生活動への理解促進と活性化をはかるよう働きかけを強め、いの健全国センター・地方センターへの結集を強化します。
- ②職場での運動継承と担い手づくり、それらを支える専門性の向上を図るため、オンラインも活用しながら、ブロック毎のセミナー開催やいの健全国センター主催の労安学校の具体化を検討していきます。また、各地方センターで作成されている学習会資料などを収集し交流するなど、学習の活性化を促します。

（2）研究活動の活性化

- ①化学物質研究会、アスベスト対策委員会、労働基準行政検討会を引き続き設置し、研究活動や政策提言づくりの活性化をめざします。
- ②労働組合、医師、弁護士、公認心理師、臨床心理士、研究者、メンタルヘルス不調者の労災認定援助支援者など幅広い人々の協力を得て「感情労働研究会（仮称）」を立ち上げ、実態調査・研究に基づき、「感情労働」に関する知識の普及及び政策提言をおこなうことをめざします。

（3）労働法制・諸制度見直しに対するとりくみ

- ①現在、「労基研」で議論されている労基法解体につながる動きに反対し、労働者・労働組合の立

場に立った行動基準法改正をめざし、全労連や労働法制中央連絡会との連携を強めます。同研究会のとりまとめを受け 26 年通常国会での法案提出に向けた労政審での議論が開始されると想定されることから、とりまとめに対する意見書・反論づくりをすすめます。

②労災保険をはじめとする労働保険制度の後退を許さず、労働者・被災者本位の保険制度確立に向けて、厚生労働省が設置した「労働保険制度のあり方に関する研究会」での議論を注視しながら効果的なとりくみを具体化していきます。

③この間の「働き方改革」や各種制度の変更などをふまえ、2010 年にいのちと健康センターとしてとりまとめた「働くもののいのちと健康を守る政策・制度要求」のバージョンアップをすすめます。

（４）アスベスト対策の強化

①アスベスト被害の責任を建材メーカーにも認めさせ、原資の拠出を含む建設アスベスト給付金制度の改定を求めています。

②石綿救済法の抜本改定に向け、院内集会の開催などを検討します。基金の使途を拡大することについて関係団体との協議などを検討します。

③国土交通省の推計では、石綿を使用している建物の解体棟数が今後増加し 2028 年頃にピークを迎えるとされていますが、解体作業に従事する労働者だけでなくその近隣で生活している住民などにも大きな影響を与えることが懸念されます。したがって施主や施工業者が十分な健康被害防止を行えるよう、補助金・助成金などの拡充を国・自治体に対して求めています。

（５）ハラスメント対策の強化

職場に蔓延するいかなるハラスメントも許さず、ハラスメントのない社会を実現するため、ILO 第 190 号条約批准を求める意見書などの作成を検討するとともに、各地方センターにおけるハラスメント相談などの事例を収集・分析し、「ハラスメント根絶のための手引き」の発行をめざします。

（６）単産・地方センターとの交流

①地方センター部会での検討をもとに、地方センター交流会を 2 月 8 日（土）～9 日（日）に開催し、活動の実態交流などをおこない、後継者育成のために取り組むべき課題を検討します。

②単産における労働安全衛生活動の「担い手づくり」や活性化を促すため、単産担当者会議を開催し、全国センターが果たすべき役割を検討します。

（７）情報発信の強化

季刊誌「働くもののいのちと健康」を発行し、読者拡大をめざします。とりくみの一環としてオンラインによる読者サロンを開催します。読者サロンでは分散会討論などもおこないながら定着をめざします。ホームページや広報等による単産・地方センターのとりくみ交流をはかります。

季刊誌の普及・活用について検討します。

（８）政策提言と関連団体の共同したとりくみ

- ①各研究会などでの議論をもとにして政策提言をまとめます。まとめた政策提言は厚生労働省をはじめとする関係機関に提出するとともに、単産・地方センターでの学習を進めます。
- ②労働法制改悪反対中央連絡会、過労死等防止対策推進全国センター、過労死弁護団全国連絡会議、じん肺キャラバン実行委員会など関係団体との共同を広げます。

（９）全国センターの強化

理事会・四役会議を定例で開催し活動の具体化をはかります。そのため、事務局での連携を密にしながら情報伝達など意思疎通を強化します。

以 上

働くもののいのちと健康を守る全国センター第 27 回総会メッセージ

働くもののいのちと健康を守る全国センター第 27 回総会の開催をお喜び申し上げます。また、皆様には、平素より ILO（国際労働機関）及び ILO 駐日事務所の活動にご理解とご支援をいただき、感謝します。

ロシアによるウクライナ侵攻やイスラエルとハマスの紛争により、多くの労働者や企業の極度の脆弱性が露わになり、仕事の世界は深刻な影響を受けています。経済や社会の混乱は人々の生計と安寧を脅かしており、これまで国連が、ILO が取り組んで来た目標の達成が危ぶまれています。

そのような中で、本年の ILO 総会では、「社会正義のためのグローバル連合」(Global Coalition for Social Justice)が立ち上がりました。グローバル連合では、社会正義を促進し、経済的・社会的な不平等に取り組むために、加盟国の政労使、学術パートナー等が広範かつ協調的な対応を進めていきます。今後とも、ILO は国際労働基準に基づき、①経済と雇用の刺激、②企業、雇用、所得への支援、③職場における労働者の保護、④解決に向けた社会対話の活用、を柱に、使命である労働者の福祉の向上、社会正義の実現、世界平和の達成に向け全力で取り組んでまいります。

いの健全国センターが「人間らしく生きることのできる社会、人間らしく働くことのできる職場」の実現をめざしていく総会を開催されることは、ILO の活動と軌を一にするものであり、あらためて敬意を表します。第 27 回総会のご成功と皆様の一層のご活躍、ご発展を祈念し、私のメッセージとします。

2024 年 12 月 13 日

国際労働機関(ILO)駐日代表
高崎 真一

メッセージ

働くもののいのちと健康を守る全国センター 殿

全国センター第27回総会にあたり、連帯と激励のメッセージを贈ります。

貴センターに結集された医療機関団体や労働組合の皆さんが、職場や地域の取り組み、行政への要求運動を通じ、いのちと健康を守る先頭に立って奮闘されていることに敬意を表します。

2023年の労働災害発生状況(確定値)は、全産業のなかで建設業は死亡災害223人と、以前に比べ減少したとはいえ、依然として高い割合状況となっております。2023年度から2027年度までの5年間、第14次労働災害防止計画が策定されており、引き続き安全衛生対策等の強化が求められております。

建設アスベスト訴訟は、最高裁判決以降、国とは和解解決がすすみ、建設アスベスト被害賠償給付金の給付による被害者の救済もすすんでいます。しかし、この間の裁判でも断罪され続けている建材メーカーは、未だに被害者への真摯な謝罪もなく、給付金制度に加わる姿勢もないことから、12月26日に出される東京1陣差戻審の和解を契機に、全国の仲間の力で早期解決と補償基金制度拡充をめざしながら、「すべての裁判での勝利なくして、すべてのアスベスト被害の根絶と救済にはつながらない」とし、アスベスト訴訟の支援を中心に、アスベスト被害の根絶と救済の取り組みをすすめていきます。

昨今、命と健康を守る活動はきわめて重要な課題が山積しております。それ以外にも、原発による被災地・被災者支援や原発ゼロ、外国人労働者受け入れ拡大問題などがありますが、全建総連は、みなさんのたたかう方針に連帯しながら、このような状況を打開し、働くものの命と健康を守るたたかいを前進していくことを表明し、メッセージとさせていただきます。

2024年11月29日

全国建設労働組合総連合(全建総連)

中央執行委員長 鈴木 貴雄



2024年3月05日

内閣総理大臣

岸田 文雄 殿

厚生労働大臣

武見 敬三 殿

働くもののいのちと健康を守る全国センター

理事長 埤田 和史

〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4

平和と労働センター6階

能登半島地震における被災者と支援者のいのちと健康を 守るための施策の実施を求める要請書

2024年の元日に発生した能登半島地震と津波から1カ月以上がすぎました。依然として多くの住民が避難生活を余儀なくされています。また、多くの集落が消滅する危機にも直面しています。その一方で、地域を守るために懸命に活動する住民の姿も報道されています。

繰り返し発生する自然災害からの復興は国民的課題です。国のあり方が根本から問われる今、私たちは「大量生産、大量消費、大量廃棄」、いわゆる「24時間型社会」を根本的に見直し、原発を廃止して再生可能エネルギー中心の社会へと転換をはかること、異常な長時間労働を是正するなど人間らしい労働と生活を保障する政策へと転換すべきと考えます。

特に、原発の危険性は明白です。住民の避難計画が機能しないことが示された志賀原発を直ちに廃炉とするよう求めます。

被災地では自治体職員をはじめとする多くの労働者に加え、全国から駆けつけた支援者やボランティアが懸命の復旧・復興作業に従事しています。しかし、復旧・復興を急ぐ余り、不眠不休で対応することになれば、当該労働者の健康をむしろ害することとなります。ひいては、長期にわたってとりくまなければならない多くの課題に対応できる人材を失うこととなります。すでに公立病院などで働く看護師などが退職の意思を示しているなど、医療体制が崩壊する危機にさらされています。自治体においても、職員の負担が大きくなる一方であり、住民の生活に悪影響を及ぼしかねません。

復旧・復興作業の本格化に伴い、アスベストをはじめとする有害物質や有害作業に対する対策が十分に行われないことも懸念されます。被災者だけでなく、支援者やボランティアをはじめ、復旧・復興作業に従事する者の健康を守るための対策も欠かせません。

加えて、現場の労働者から「支援に行くも地獄、残るも地獄」との声が聞こえてきます。どの職場も、人員に余裕はありません。ただでさえ長時間過密労働がまん延しています。しかし、支援に従事する職員を送り出さないわけにはいきません。そのため、支援者を送り出した職場でも、人手不足による長時間過密労働が一層強まる危険性が指摘されています。

この間の相次ぐ自然災害やコロナ禍を経て明らかとなったのは、政府が進めてきた「小さな政府」では、自然災害や感染症などの危機に直面した国民のいのちが守られないことです。

また、避難所における生活環境の悪化も問題です。台風災害からの避難であれば数日の避難生活

ですが、地震や噴火、土砂災害など、復旧・復興に時間を要する災害では、避難生活は長期にわたります。特に、広範囲に被害が発生する地震災害の避難生活直位に及びますが、現在の避難計画は長期にわたることが考慮されているとは思えません。避難所では、プライバシーの保護さへされていません。災害に対する避難所のあり方を抜本的に見直すべきです。

政府は、地方都市のあり方として、コンパクトシティ政策を進めています。しかし、人口集中がもたらす弊害や自然災害による被災が何ら考慮されていないと指摘せざるを得ません。

東日本大震災など相次ぐ自然災害やコロナ禍で得た教訓をふまえ、直ちに政策を転換し、公務員の人員削減を取りやめ、公務・公共サービスを拡充することが必要です。また財政支出においては、アメリカ言いなりの軍拡予算ではなく、医療・介護・福祉・教育など社会生活に欠かせない分野への予算拡充を図るべきです。

以上を申し上げた上で、能登半島地震における被災者及び支援者などのいのちと健康を守るため、下記事項の迅速な対策の実現を要請します。

記

I 過重労働対策、健康と安全衛生管理

1、過重労働対策

- ① 復旧作業現場に従事する労働者が長時間労働とならないよう作業時間管理を徹底すること。
- ② 労働基準法第33条3項にもとづく時間外労働及び休日労働は、災害直後など短期間に限ることとし、当該法の適用が長期にわたらないようにすること。
- ③ 被災した患者、障害者、要介護者などのケアを万全に行える体制を確立するため、被災地の医療・福祉施設などで働く労働者の負担軽減を図ること。そのためにも、当該専門知識を有する労働者を現地に応援派遣することによって体制を確立させること。
- ④ 被災者に対する支援策を早期に実施できるようにするため、自治体労働者の時間外労働を解消し、休日の確保を図るなど当該労働者のいのちと健康を守り、生活再建できる時間が確保されるような環境をつくること。
- ⑤ 子どもたちの学ぶ権利を保障するため、学校の環境を整備するとともに、教職員が教育に専念できるような労働条件を確保すること。
- ⑥ 被災地での被災者支援、復旧・復興作業にかかわる人々の過労対策を行なうこと。とりわけ十分な睡眠をとることの啓蒙・徹底を図ること。

2、健康と安全衛生管理

- ① 復旧・復興作業に従事する労働者及び支援者などの健康管理を万全に行うこと。
- ② 感染症による感染・クラスターの発生などを防止するため、避難者の生活スペースを十分に確保するとともに、手洗いの励行などを図ること。同時に、感染防止に必要な衛生用品や生理用品などを十分に確保・常備すること。クラスター発生時には、感染の拡大防止、感染者の治療に適切な対応が取れるよう、必要な支援を行うこと。
- ③ 断水状態の地域について早期の復旧をめざし、全国からの支援体制を強化すること。
- ④ 避難所生活から早期に離脱できるよう仮設住宅などの建設を急ぐとともに、長期にわたり生活できる住環境の整備に向けた対策を強化すること。
- ⑤ アスベスト、特定化学物質等を取り扱った可能性のある被災住民、支援者・ボランティア、

復旧作業労働者に対する、健康管理体制の確立を図ること。

- ⑥ 有害物質による健康障害に対する相談窓口を設置すること。
- ⑦ 腰痛や頸肩腕障害など筋骨格系障害予防のための作業パンフレットを作成・利用するなどして、予防指導を行うこと。
- ⑧ EU基準を満たす振動工具の使用を徹底させること。さらに作業時間制限を適切に行なわせるほか、防振手袋の着用の徹底を図ること。

Ⅱ メンタルヘルス・ハラスメント対策

1、被災者に対するメンタルヘルス・ハラスメント対策

- ① 全国から派遣されている「こころのケアチーム」の活用を図るとともに、避難所や市町村役場・ハローワーク等に臨床心理士等を配置すること。
- ② 子ども、高齢者、障がい者に対する対策を強化すること。
- ③ セクシャル・ハラスメントをはじめあらゆるハラスメントが発生しないよう対策を強化すること

2、被災地労働者に対するメンタルヘルス・ハラスメント対策

- ① 消防・警察・自衛隊、医療・救急など被災者の生死に直接対応する人々に対するカウンセリングなどメンタルヘルス対策を早急に強化すること。また、活動終了後のメンタルヘルス対策を図ること。
- ② 自らが被災者である国・自治体・教員など公務（公共）労働者に対するメンタルヘルス対策を図ること。
- ③ セクシャル・ハラスメントをはじめあらゆるハラスメントが発生しないよう対策を強化すること

3、支援者・ボランティアに対するメンタルヘルス・ハラスメント対策

- ① 被災地でのメンタルヘルス対策の充実を図ること。
- ② 被災地でのメンタルヘルス相談窓口の設置やリーフレットの作成とボランティアセンター等で配布すること。
- ③ 支援後のメンタルヘルス対策を充実させ、相談窓口を開設すること。
- ④ セクシャル・ハラスメントをはじめあらゆるハラスメントが発生しないよう対策を強化すること

Ⅲ アスベストを含む有害物質対策

1、有害物質のハザード・マップ作成と環境測定

- ① 「災害時における石綿飛散防止に係る取扱いマニュアル（第3版）」（2023年4月）の徹底を図ること。
- ② 吹付けアスベスト使用建築物、PCBなどの有害物質を使用・保管していた施設を特定し、ハザード・マップを作成すること。その際、労働安全衛生法、石綿障害予防規則に定める石綿含有率1%を超える施設、特定化学物質等の保管届出事業所リスト等を活用すること。有害物質

の保存容器の形態等の情報を周知すること。

- ③ 有害物質が存在する可能性がある場所の表示をわかりやすく適切に行なうこと。
- ④ 粉じん、微生物対策（感染症）を強化すること。

2、保護具の支給と適切な使用

- ① 呼吸器保護具 瓦礫等の回収、建築物等の解体等の工事関係者にたいしてアスベスト対応の防塵マスク（DS2以上）または電動ファン付き呼吸器保護具使用の徹底を図り、適切な着用指導を行うこと。

また地域住民、ボランティアに対してもアスベスト対応の防塵マスク等の配布を行い、着用指導を行なうこと。

- ② 皮膚保護具 劇物・毒物など有害化学物質が飛散している可能性があることから、適切な皮膚保護具等の着用と手洗いの徹底を行うこと。また安全靴等の着用の徹底を図ること。
こうした保護具の使用状況の把握と徹底を行うこと。

3、安全衛生教育の徹底

- ① アスベストをはじめとする有害物質の危険性及び健康影響について、復旧作業員、被災者、ボランティアに周知徹底を図ること。
- ② 災害復旧時に対応した、わかりやすい「被災地のための有害作業ガイドブック」の作成と配布を行うこと。

以上

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み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。

I. 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。従来の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、地方自治体が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。

2024年6月13日

厚生労働大臣 武 見 敬 三 様

働くもののいのちと健康を守る全国センター
理事長 埤 田 和 史

能登半島地震復旧・復興にあたっての アスベスト被害防止についての要請書

2024年1月1日に発生した「能登半島地震」から5か月が過ぎた。懸命な復旧・復興作業が取り組まれているが、石川県全体で7万6000棟余りの家屋に被害がでたといわれる状況のもと、家屋の解体作業はまったく進んでおらず、解体に至ったのは1000件ほどと言われている。今月3日には輪島市などで震度5強の地震が発生し、さらに家屋が倒壊するという事態がおこっている。

今後、復旧・復興の第1歩である解体作業を国や県が力を入れて処理スピードをあげることが求められているが、その際にアスベスト飛散防止について、十分な対策をとることを求める。環境省では2月・3月にアスベスト大気濃度調査を行い、通常の一般大気環境と変わらないという報告をしているが、同時に被災建物のアスベスト露出が確認され、注意を呼びかけている。しかし、倒壊している家屋などの除去でアスベストが飛散する可能性が高いことから、事前調査を徹底することが必要である。

今後、解体作業を加速していくもとの、作業にあたる労働者、地域住民、災害ボランティアのアスベストばく露防止のために、緊急に次の点を要請する。

記

1. 家屋などの解体を行う前に、アスベスト調査と除去を徹底すること
2. 各県労働局などで所持しているアスベストアナライザーを被災地に集中し、被災地での解体作業時などで活用すること。
* 解体現場などで飛散状況を随時確認し、ばく露防止対策の強化に役立てること
3. 建物の解体・改修にあたって義務化されたアスベスト事前調査についての助成を行うこと。
4. 公費解体の対象とならない「一部損壊」家屋の解体・改修にあたってアスベスト飛散防止対策のために、必要な費用を全額助成すること。

以 上。

事業主による労災保険給付取消訴訟の棄却は当然（談話）

2024年7月5日

働くもののいのちと健康を守る全国センター

事務局長 秋山 正臣

最高裁第一小法廷（裁判長・堺徹裁判官）は7月4日、療養補償給付支給処分（不支給決定の変更決定）の取消、休業補償給付支給処分の取消請求事件について、原判決を破棄する判決を行った。いの健全国センターは、最高裁第一小法廷の判断を歓迎する。

原判決（東京高裁）は、事業主に対し、労災給付の取消を求めることができる原告適格を有するとしていた。これに対し最高裁は、明らかな法令の違反があるとして原判決を破棄したものである。

そもそも本訴訟は、労災給付によって労働保険料が増額されたことを不服とし、事業主が労災給付の取消を求めた訴訟である。争点となったのは、事業主が自らの事業場で発生した労災事故に対する給付の取消を求めることができるかどうかであった。

最高裁は判決理由として、次のように判示している。

労災保険法は、労災保険給付の支給又は不支給の判断を、その請求をした被災労働者等に対する行政処分をもって行うこととしている。これは、被被災労働者等の迅速かつ公正な保護という目的に照らし、労災保険給付に係る多数の法律関係を早期に確定するとともに、専門の不服審査機関による特別の不服申立ての制度を用意することによって、被災労働者等の権利利益の実効的な救済を図る趣旨に出たものであって、特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎となる法律関係まで早期に確定しようとするものとは解されない。

徴収法は、労災保険率について、将来にわたって、労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるものでなければならないものとした上で、特定事業の労災保険率については、基準労災保険率を基礎としつつ、特定事業ごとの労災保険給付の額に応じ、メリット収支率を介して増減し得るものとしている。これは、上記財政の均衡を保つことができる範囲内において、事業主間の公平を図るとともに、事業主による災害防止の努力を促進する趣旨のものであるところ、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額を特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎とすることは、上記趣旨に反するし、客観的に支給要件を満たすものの額のみを基礎としたからといって、上記財政の均衡を欠く事態に至るとは考えられない。そして、前記2の労働保険料の徴収等に関する制度の仕組みにも照らせば、労働保険料の額は、申告又は保険料認定処分の時に決定することができれば足り、労災支給処分によってその基礎となる法律関係を確定しておくべき必要性は見いだし難い。

したがって、特定事業の事業主は、上記労災支給処分の取消訴訟の原告適格を有しない

というべきである。

以上の判決理由からも明らかなとおり、労災給付の取消につながるような事業主の申立は認められないことは当然である。

ただし、こうした問題が起こる背景には、労災保険料のメリット制の問題がある。労災保険料のメリット制には多くの問題がある。以前にも指摘しているが、労災保険料のメリット制については、廃止をすべきといわざるを得ない。

いの健全国センターは、被災者の権利を守るとともに、労災事故の防止に向け、引き続き奮闘する決意である。

以上

「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して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、ハラ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ssen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ssen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ssen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」だけではなく、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

新型コロナウイルス感染症に関する労災請求件数等（累計）

令和 6 年10月31現在

職 種	請求件数	決定件数	うち支給件数
1. 医療従事者等	191,013	177,769	177,304
2. 医療従事者等以外	56,597	55,624	55,324
計	247,610	233,393	232,628

※ 1 集計時点は都道府県労働局から厚生労働本省が報告を受けた時点です。

※ 2 「医療従事者等」とは、患者の診療若しくは看護の業務、介護の業務又は研究その他の目的で病原体を取り扱う業務に従事する者をいいます。

※ 3 () 内は集計時の死亡者数を表記したもので、内数です。

※ 4 本表の内容は、請求事案の調査の進捗を踏まえ、変更することがあります。

最近の新型コロナウイルス感染症に関する労災請求・決定件数状況

令和 6 年10月31現在

	R5.11	R5.12	R6.1	R6.2	R6.3	R6.4	R6.5	R6.6	R6.7	R6.8	R6.9	R6.10
請求件数	2,998	2,256	1,934	2,431	2,757	2,180	1,651	1,411	1,439	1,866	1,930	1,533
決定件数	3,237	2,396	1,667	1,599	2,185	1,907	1,807	1,304	1,111	1,099	1,411	1,557
うち支給件数	3,211	2,377	1,642	1,588	2,163	1,897	1,791	1,297	1,104	1,092	1,403	1,549

※ 1 「請求件数」は当該時期に請求された事案、「決定件数」は当該時期に決定した事案の件数です。

※ 2 本表の内容は、請求事案の調査の進捗を踏まえ変更することがあります。

	1. 審査 結果	(内訳)認定 相当	不認定相当	保留	無効	2. 認 定相当 とされ たもの の内訳	中皮 腫	肺がん	びまん 性胸膜 肥厚	石綿 肺	良性 石綿 胸水	2-2 従事期 間が石綿関連 疾病に応じて 定める期間を 下回るもの	(内訳)肺が ん又は石綿 肺(10年)	びまん性胸 膜肥厚	中皮腫又 は良性石 綿胸水	肺がんの うち、喫 煙の習慣 を有した
2022.02.25	86	86	0	0			58	19	2	7	0		7	0	3	18
2022.03.28	122	121	0	1			63	42	7	7	2		8	1	4	41
2022.04.25	123	123	0	0			63	50	4	5	1		18	0	2	48
2022.06.22	257	254	0	1	2		130	98	11	11	4		20	1	4	92
2022.07.13	263	263	0	0			125	107	11	17	3		23	8	0	101
2022.08.31	326	325	0	0	1		172	113	16	21	3		27	1	10	106
2022.09.22	336	329	0	4	3		165	131	9	18	6		32	2	9	121
2022.10.18	340	337	0	2	1		176	118	18	16	9		23	1	4	111
2022.11.24	345	342	0		3		172	123	16	25	6		33	0	6	118
2022.12.20	346	338	2	0	6		191	116	8	19	4		33	1	5	106
2023.1.26	349	340	0	3	6		177	114	8	30	11		30	1	1	107
2023.2.21	355	347	0	5	3		144	153	16	28	6		41	3	5	148
2023.3.22	359	353	0	3	3		175	142	11	19	6		32	0	5	133
2023.4.27	358	348	1	4	5		168	145	14	16	5		35	2	6	135
2023.5.31	364	357	5	2	0		202	122	14	16	3		25	3	8	110
2023.6.30	358	350	7	0	1		190	117	14	27	2		30	2	8	106
2023.7.28	338	327	8	0	3		168	117	23	13	6		33	2	7	108
2023.8.30	310	296	8	1	5		137	120	10	23	6		33	2	5	108
2023.09.28	273	258	5	3	7		132	93	10	18	5		19	1	2	90
2023.10.26	254	238	7	4	5		112	103	9	12	2		19	0	6	95
2023.11.21	255	243	7	4	1		123	98	10	12	0		17	0	3	89
2023.12.22	247	235	11	1	0		127	89	5	11	3		15	0	2	83
2024.01.30	187	175	9	1	2		92	63	6	9	5		13	0	1	59
2024.02.21	162	148	11	1	2		64	65	6	12	1		19	1	0	62
2024.03.22	151	137	9	3	2		59	61	7	8	2		16	0	1	58
2024.04.26	151	140	8	2	1		63	57	6	13	1		13	0	2	55
2024.05.22	131	120	9	2	0		65	42	6	6	1		9	0	3	37
2024.06.27	135	123	8	3	1		62	48	4	7	2		8	2	1	41
2024/7/24	152	141	10	0	1		68	54	9	7	3		11	4	1	49
2024/8/22	155	141	8	4	2		81	46	6	7	1		6	0	2	44
2024.09.27	148	136	10	0	2		73	53	4	3	3		0	0	1	49
2024.10.23	139	125	12	2	0		56	47	5	16	1		10	1	1	45
2024.11.21	132	113	14	2	3		63	39	7	4	0		7	0	1	37
合計	8,007	7,709	169	58	71		3,916	2,905	312	463	113		665	39	119	2,710

今後の労働安全衛生対策について（報告）（案）

我が国の労働災害による死亡者数は長期的には減少傾向にあり、令和5年には755人と過去最少となったものの、令和6年の速報値を見ると、前年同期比では死亡者数は増えており、未だ多くの人命が失われている状況にある。また、近年、休業4日以上の死傷者数は増加傾向にあり、令和5年には13万5,371人と3年連続で増加した。

加えて、近年の労働安全衛生を巡る動きとして、

- ・ 建設アスベスト訴訟の最高裁判決（令和3年5月）により、労働安全衛生法（以下「安衛法」という。）の一部の規定について、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨であるとの判断がなされたことを契機に、労働者のみならず、労働者と同じ場所で就業する個人事業者等による災害の防止を図るため、個人事業者等の安全衛生対策について、対応が必要となっている
- ・ 精神障害の労災支給決定件数が令和5年度には883件と過去最多になり、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合は、近年上昇傾向にあり、1割を超えて推移しているなど、働く人のメンタルヘルス対策への対応が必要となっている
- ・ 化学物質管理について、令和4年以降の累次の政省令改正により、危険性・有害性が確認された全ての物質を対象とした自律的管理制度に順次移行しており、今後、その対象物質が令和8年度までに大幅に拡大していく中で、円滑な施行に向けた対応が必要となっている
- ・ 高齢化の進展に伴い、労働者全体に占める60歳以上の割合は18.7%（令和5年）となっている中で、労働災害による休業4日以上の死傷者に占める60歳以上の割合は29.3%（令和5年）に達しており、高年齢労働者に対する労働災害防止対策について、対応が必要となっている

等の課題が生じている。

こうした昨今の課題に応じた対策について、本分科会における議論の結果、必要な政省令の改正やガイドラインの策定等が行われ、順次実施されてきたところである。

また、令和4年9月から令和5年2月にかけては、本分科会において新たな労働災害防止計画に関する議論を行い、同年3月に第14次労働災害防止計画が策定され、同年4月から計画が開始されている。現在、同計画に基づき、労働者一人一人が安全で健康に働くことができる職場環境の実現に向け、各般の施策に取り組んでいるところである。

これらの経緯や、近年の労働災害発生状況等を踏まえ、本分科会においては、既に公表

されている専門家による検討会報告書、すなわち「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」、「ストレスチェック制度等のメンタルヘルス対策に関する検討会」、「令和5年度化学物質管理に係る専門家検討会」、「令和6年度化学物質管理に係る専門家検討会」、「特定機械等の製造許可及び製造時等検査制度の在り方に関する検討会」及び「労働安全衛生法に基づく一般健康診断の検査項目等に関する検討会」の報告書や中間とりまとめの内容も踏まえつつ、令和6年4月以降、今後の労働安全衛生対策について審議を行った。

以上の検討結果は下記のとおりであり、今後の労働安全衛生対策として、下記の事項を踏まえて、法的整備を含めた所要の措置を講じることが適当である。

記

1 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

建設アスベスト訴訟の最高裁判決（令和3年5月）では、安衛法の一部の規定について、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨であるとの判断がなされた。このことを踏まえ、労働者のみならず、労働者と同じ場所で就業する個人事業者等による災害の防止を図るため、有害な作業に関する安衛法第22条に基づく省令改正（令和5年4月施行）や危険箇所等での作業に関する同法第20条等に基づく省令改正（令和7年4月施行）により、事業者が個人事業者等に対して講じるべき保護措置を義務化したほか、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」（令和6年5月）を策定するなどの対策を講じてきた。

更に、労働安全衛生法が労働者保護を主目的としていることを踏まえ、既存の労働災害防止対策に個人事業者等をも取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、個人事業者等が労働者と同じ場所で就業する場合に個人事業者等自身が講じるべき措置や、当該場合に注文者等が講じるべき措置等については、以下の対応を行うことが適当である。

（1）個人事業者等の定義

安衛法における保護対象や義務の主体となる個人事業者として、「事業を行う者で、労働者を使用しないもの」を同法に位置づけることが適当である。

また、中小事業の事業主や役員については、個人事業者や労働者と類似の作業を行う実態にあることを踏まえ、個人事業者と同様に、安衛法における保護対象や義務の主体として位置づけることが適当である。

なお、混在作業による労働災害防止を図る際には、混在作業に従事する作業者の属性に

かわらず、措置の対象とする必要があるため、個人事業者や中小事業の事業主、役員に限らず、当該作業に従事する全ての作業者を保護対象や義務の主体として位置付けることが適当である。

（２）個人事業者等自身による措置

ア 安衛法第４条には労働者の責務として「労働災害を防止するため必要な事項を守ること」等が規定されているところ、これを参考に、個人事業者等についても自身の災害や労働災害を防止するために必要な責務を規定することが適当である。

また、安衛法第２２条等に基づき、事業者には「危険箇所等への作業者の立入を禁止すること」等が義務付けられており、省令改正により、この対象に個人事業者等も含まれることとなった。

このような事業者の措置義務に対応し、個人事業者等には、事業者が講じる措置に応じて必要な事項を遵守することを罰則付きで義務付けるとともに、事業者は必要な措置が確実に伝わるように分かりやすく周知することが適当である。

イ 機械等の安全確保について、事業者には、構造規格又は安全装置を具備しない機械等の使用禁止、定期自主検査の実施といった規制が課されているが、個人事業者等にも同様に、使用を禁止するとともに、定期自主検査の実施を義務付けることが適当である。

ウ 安全衛生教育について、事業者が労働者を危険又は有害な業務につかせる際には特別教育を実施することが義務付けられているが、個人事業者等にも同様に、特別教育の修了を義務付けることが適当である。また、法令により修了が義務付けられているものの他にも、危険又は有害な業務に現に就いている者に対しては、その従事する業務に関する安全衛生教育を行うことが事業者の努力義務となつていところ、個人事業者等にも同様の教育を受ける努力義務を課することが適当である。

（３）注文者等による措置

ア 安衛法第３条第３項には、仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならないとの責務が定められているが、当該規定は、建設工事以外の注文者にも広く適用される規定であることを明確にすることが適当である。

また、プラットフォームが安衛法第３条第３項の注文者に該当するのは、プラットフォーム自身が直接的に仕事を他人に請け負わせる場合とするとともに、プラットフォームが注文者に該当しない場合であっても、安全で衛生的な作業が行われるよう必要な配慮を行うことが望ましいことをガイドライン等で示すことが適当である。加えて、今後ともプラットフォームを含めた新たな働き方に対する規制を、諸

外国の例も参考にしつつ検討することが適当である。

イ 混在作業による労働災害防止について、建設業、造船業及び製造業の元方事業者は、その労働者及び関係請負人の労働者の作業が同一の場所で行われる場合には、作業間の連絡調整等の必要な措置を講じることになっているが、この連絡調整等の対象に個人事業者等を加えることが適当である。

併せて、現在は上述の３業種のみ連絡調整等の措置義務が課されているところ、例えば、荷の搬入・搬出作業、機械・設備のメンテナンス作業など、何らかの作業が混在して行われる一の場所においても混在作業による労働災害が発生し得ることから、当該場所を管理する事業者に対し、業種を限定することなく、作業間の連絡調整等の必要な措置を義務付けることが適当である。

ウ 建設物等や化学物質の製造設備等に由来する労働災害防止について、それらの物を請負人の労働者に使用させる注文者は、労働災害を防止するため必要な措置を講じることになっているが、これらを個人事業者等に使用させる場合にも同様の措置を講じることが適当である。

エ 建設機械等を用いる仕事における労働災害防止について、当該仕事の注文者は、作業場所で当該仕事に従事するすべての労働者の労働災害を防止するため必要な措置を講じることになっているが、個人事業者等が当該仕事を行う場合にも同様の措置を講じることが適当である。

オ 違法な指示の禁止について、注文者は、請負人に対し、その指示に従って当該請負人の労働者を労働させたならば、労働安全衛生関係法令違反となる指示をしてはならないとされているが、請負人たる個人事業者等が作業する場合にも労働安全衛生関係法令違反となる指示を禁止することが適当である。

カ 機械等のリースに伴う労働災害防止について、機械等貸与者は、貸与を受けた事業者に対して、労働災害防止のために必要な措置を講じることになっているが、個人事業者が貸与を受ける場合にも同様の措置を講じることが適当である。

なお、災害実態を踏まえ、「フォークリフト」等の危険性が高い機械等を規制対象に追加することが適当である。

キ 建築物（事務所や工場）の貸与に伴う労働災害防止について、建築物貸与者は、貸与を受けた事業者に対して、労働災害防止のために必要な措置を講じることになっているが、個人事業者が貸与を受ける場合にも同様の措置を講じることが適当である。

なお、規制対象の建築物は「事務所」及び「工場」に限定されているところ、災害

実態を踏まえ、「店舗のバックヤード」、「物流センター」、「倉庫」等事業の用に供される建築物を規制対象に追加することが適当である。

(4) 個人事業者等による労働基準監督署等への申告

ア 個人事業者等が請け負った作業等に関し、労働安全衛生関係法令に違反する事実がある場合については、個人事業者等は労働基準監督署等に対して申告し、是正のため適当な措置をとるように求めることができる仕組みを整備することが適当である。

イ 事業者等は、個人事業者等がアの申告をしたことを理由として不利益な取扱いを行ってはならないこととすることが適当である。

(5) 個人事業者等の業務上災害の報告制度

ア 個人事業者等の業務上災害については、現在、網羅的に把握する仕組みがないことから、労働者死傷病報告の仕組みを参考にして、個人事業者等の業務上災害の報告制度を創設することが適当である。

イ 個人事業者等が業務に伴って休業4日以上災害に被災した場合には、

- ・個人事業者等から見て直近上位の注文者等（当該者が存在しない場合には、災害発生場所（事業場等）を管理する事業者。以下「報告主体」という。）が労働基準監督署に業務上災害について遅滞なく報告することを義務付けることが適当である。
- ・上記の場合において、個人事業者等が災害発生を事実を伝達・報告することが可能な場合には、報告主体に業務上災害について遅滞なく報告することを義務付け、報告主体はその内容を踏まえ、必要事項を補足した上で労働基準監督署に遅滞なく報告することを義務付けることが適当である。

ただし、個人事業者等が中小事業の事業主や役員である場合には、上記にかかわらず、所属企業が労働基準監督署に遅滞なく報告する仕組みとすることが適当である。

併せて、休業4日未満の災害など、これらの義務の対象とならない業務上災害についても、業務上災害の報告の実効性を高める観点から、労働基準監督署に対して情報提供することができるような仕組みとすることが適当である。

ウ 報告事項については、労働者死傷病報告の報告対象を参考とすることとし、加えて、報告者に関する情報や、被災した個人事業者等の労災保険の特別加入の有無等についても報告事項とすることが適当である。

エ 業務上災害の報告の適正化のため、報告主体は、個人事業者が法令上の義務となる業務上災害の報告を行ったことを理由として、不利益取扱いを行ってはならないこととすることが適当である。

オ 個人事業者等の過重労働による脳・心臓疾患及び精神障害事案については、上記とは区別して、個人事業者等自身等が労働基準監督署に報告することができる仕組みを整備することが適当である。

カ こうした業務上災害の報告の仕組みが、個人事業者、報告主体等にとって過度な負担とならないよう、国において、電子申請システムを活用した報告を可能とするなどの環境整備に取り組むことが適当である。

2 職場のメンタルヘルス対策の推進

精神障害の労災支給決定件数が令和5年度には883件と過去最多になり、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合は、近年上昇傾向にあり、1割を超えて推移している。

事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止である一次予防の強化等の観点から、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、一方で、メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合は、「令和5年労働安全衛生調査（実態調査）」によれば、労働者数50人以上の事業場で91.3%となっているものの、50人未満の小規模事業場においては、30～49人の事業場で71.8%、10～29人の事業場で56.6%と未だ取組は低調である。

ストレスチェック制度は、医師の面接指導の実施と相まって労働者からもその効果を高く評価されており、職場環境改善につながった場合には労働者の心理的ストレス反応の改善等がみられるなど一定の成果を挙げている。ストレスチェック及び医師の面接指導の実施により自身のストレスの状況への気づきを得る機会は全ての労働者に与えられることが望ましく、個々の労働者のストレスを低減させること、職場におけるストレスの要因そのものを低減させることなど、労働者のメンタルヘルス不調を未然に防止することの重要性は事業場規模に関わらないものである。また、ストレスチェックの実施については、制度創設当時、労働者のプライバシー保護等の懸念により、50人未満の事業場においては当分の間努力義務とされたが、現時点において、労働者のプライバシー保護については、外部機関の活用等により、対応可能な環境は一定程度整備されている。

こうした状況を踏まえ、小規模事業場を含めた全ての事業場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、以下の対応を行うことが適当である。

(1) ストレスチェックの実施及び高ストレス者に対する面接指導の実施

ア 現行法では、労働者数50人未満の事業場においてはストレスチェックの実施が当分の間努力義務となっていてところ、事業場規模にかかわらずストレスチェックの実施を義務とすることが適当である。

その際、労働者のプライバシー保護の観点から、原則として、外部委託を推奨する

ことが適当である。また、労働基準監督署へのストレスチェック実施結果の報告義務は、一般定期健康診断と同様、50 人未満の事業場には負担軽減の観点から課さないことが適当である。

これらの見直しに当たっては、50 人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保することが適当である。

イ 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施については、その円滑な施行に資するよう、国においては、

- ・ 50 人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの整備（特に 10 人未満等の小規模な事業場については、その実情を考慮した取り組み可能な実施内容を示す）
- ・ 高ストレス者の面接指導に無料に対応している地域産業保健センターの体制整備など、50 人未満の事業場に対する十分な支援策を講じるべきである。

（２）集団分析の実施及び職場環境の改善

ア ストレスチェック実施後の集団分析・職場環境改善は労働安全衛生規則に基づき事業者の努力義務とされているが、大企業であっても試行錯誤しながら取り組んでいるところ、取組内容も極めて多様であること等を踏まえると、現時点では、何を、どの水準まで実施したことをもって、履行されたと判断することは難しく、事業場規模にかかわらずこれを義務とすることは時期尚早であり、義務化については引き続きの検討課題とすることが適当である。

まずは、

- ・ 事業者や労働者に対して、ストレスチェック制度は集団分析及び職場環境改善まで含めた一体的な制度であることの周知
- ・ 集団分析結果を活用した職場環境改善の取組事例の収集・とりまとめ
- ・ 取組事例を含めた研修の実施

などの対策を通じて、適切な取組の普及を国、事業者、労働者、医療関係者において計画的かつ確実に進めていくことが適当である。

イ 集団分析の実施方法については、現行の努力義務の規定を、労働者のプライバシー保護等の観点から、個人を特定できない方法で実施する努力義務規定とすることが適当である。

3 化学物質による健康障害防止対策等の推進

化学物質管理については、物質の多様化や国際的な潮流を踏まえ、限られた数の特定の

化学物質に対して個別具体的な規制を行う仕組みから、危険性・有害性が確認された全ての化学物質に対して、化学物質の譲渡・提供者が危険性・有害性情報の提供（ラベル表示やSDSの交付）を行い、化学物質を使用する事業者が当該情報に基づきリスクアセスメントを実施し、その結果に基づき必要な措置を実施するという自律的な管理の仕組みに転換したところである。

こうした自律的管理制度の対象物質は順次拡大されていくこととなっており、令和8年4月には、約2,900物質となることが予定されている。

こうした中で、化学物質を使用する事業者がリスクアセスメントを的確に実施するためには、譲渡・提供者による危険性・有害性情報の通知（SDSの交付等）が適切に行われることが前提になるが、安衛法に基づく通知義務に対応していない事業者が未だに認められるなど、その履行確保に課題がある。

また、現行の通知制度においては化学物質の成分名の通知を義務付けているところ、自律的管理の対象物質の拡大に伴い、今後、有害性が相対的に低い化学物質であっても通知制度の対象となることから、成分名が企業の営業秘密に該当するケースが生じるため、EU等における対応を踏まえた上で、リスクアセスメントの実施に支障がないことを前提に、営業秘密を保持できるようにする必要がある。

更に、労働者の化学物質のばく露の程度を最小限度とするためには、個人のばく露の程度を把握する「個人ばく露測定」が重要となるが、現行法令では、測定の精度が制度上担保されていないという課題がある。

こうした状況を踏まえ、SDSの交付等が適切に行われ、リスクアセスメントの的確な実施を担保し、化学物質のばく露からの労働者保護をより十分なものとするため、以下の対応を行うことが適当である。

（１）化学物質の譲渡・提供時における危険性及び有害性情報の通知制度の改善等

ア 化学物質の危険性及び有害性情報の通知制度の履行確保

（ア） 通知義務の履行確保の観点から、安衛法第57条の2第1項に規定する通知義務違反に罰則を設けることが適当である。また、通知した事項を変更した場合の再通知については同条第2項に基づき努力義務となっているところ、これを義務とすることが適当である。

（イ） 法令で定める必須通知事項について、よりの確なリスクアセスメントの実施を確保する観点から、

- ・CAS登録番号等、成分名を特定できる一般的な番号
- ・呼吸用保護具を使用する場合に選択すべき呼吸用保護具の種類（防毒用の場合は、加えて成分に応じて使用すべき吸収缶の種類）
- ・含有される化学物質に応じ、保護手袋として不適当な材料
- ・含有される成分ごとに適用される法令等

を追加することが適当である。

(ウ) (ア) 及び (イ) の見直しは、事業者が新たに必須となる通知事項に対応するためには一定の期間を要し、かつ、流通の各段階において化学物質を譲渡・提供する全ての事業者において対応が必要になることを踏まえ、施行までの十分な準備期間を確保するとともに、その間、国において通知の電子化・標準化を進めるための支援に取り組むべきである。

イ 化学物質の危険性及び有害性情報の通知制度における営業秘密の保持

(ア) 国際連合が策定した GHS 改訂 9 版 (2021 年) では、企業の営業秘密情報の保持を保証すべきとされており、EU 等においては、化学物質の成分名に企業の営業秘密が含まれる場合に通知内容の柔軟化を認める対応がとられている。こうした GHS の考え方にに基づき、EU 等の仕組みを参考に、リスクアセスメントの実施に支障がない範囲で営業秘密の保持を図る必要がある。

具体的には、企業の営業秘密の保持の観点から、

- ・化学物質の成分名が営業秘密に該当する場合には、代替名その他の情報（以下「代替名等」という。）の通知を認めること
- ・含有量については、代替名等の通知を認める物質についても、現行法令で認められている 10% 刻みでの通知を認めること

が適当である。

その際、リスクアセスメントの実施に支障がないことを担保する観点から、

- ・代替名等による通知を認めるのは、国による GHS 分類の結果により重篤な健康障害を生ずる有害性クラスに該当しない物質、特定の有害性クラスであって最も重い区分 1 に該当しない物質、混合物の有害性区分に影響を与える濃度（濃度限界）に満たない場合、特定化学物質障害予防規則（昭和四十七年労働省令第三十九号）等の特別規則の適用対象物質等になっていない物質に限定すること
- ・成分名以外の通知事項（物理的及び化学的性質、人体に及ぼす作用、貯蔵又は取扱い上の注意等）は、非開示を認めないこと

が適当である。

(イ) 代替名等による通知を行う場合には、

- ・代替名等の通知が営業秘密によるものであることを明示して通知すること
- ・実際の成分名及び通知した代替名等を記録し、通知から 5 年間保存しなければならないこと

を譲渡・提供者に義務付けることが適当である。

(ウ) 厚生労働大臣は、代替名等の内容を決定するために必要な指針を公表することが

適当である。

(エ) 代替名等を通知した場合であっても、

- ・医師が診断及び治療のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合、直ちに開示すること
- ・産業医が労働者の健康管理のために必要であるとして、代替名等を通知した化学物質の成分名の開示を求めた場合、秘密保持を条件に速やかに開示すること
- ・労働基準監督機関から求められた場合に開示等に応じること
- ・事業を廃止しようとするときは、所轄労働基準監督署長に営業秘密情報の記録を提出すること

を譲渡・提供者に義務付けることが適当である。

(2) 個人ばく露測定の精度の担保

ア 個人ばく露測定について、作業環境測定と同様に測定の精度を担保するため、法律上の位置付けを明確にし、有資格者により実施しなければならないこととすることが適当である。

この有資格者の要件は、個人ばく露測定に関する追加講習を修了した作業環境測定士等とすることが適当である。

4 機械等による労働災害防止の促進等

危険な作業を必要とするボイラー、クレーンなどの特定機械等については、安全性能を確保するために製造許可制度及び製造時、設置時、使用時の各段階における検査を義務付けている。これらのうち、製造許可制度における技術的基準の審査に係る部分及び製造時の検査制度については、専門高度な知識、経験が求められるとともに、新技術の誕生に伴う内容の高度化・専門化に対応する必要性が生じているところ、EU 諸国をはじめとする諸外国にならい、専門性を持つ民間機関の活用を促進して、安全を担保しながら制度の効率化を図る必要がある。

また、

- ・フォークリフト等の一定の機械等に対して義務付けられている特定自主検査において、検査業者が検査の方法を定めた指針に従わず、不適切な検査を行った事案
- ・フォークリフトの運転業務等の一定の業務に従事するために必要な技能講習について、講習を実施する登録教習機関が技能講習を全く、あるいは一部しか行わなかったにもかかわらず、大量の技能講習修了証を不正に交付し、当該修了証の回収に係る行政指導に誠実に応じなかった事案

などが発生していることから、このような不正を防止するために検査業者や登録教習機関に対する規制を強化する必要がある。

こうした状況を踏まえ、機械等による労働災害防止を推進するため、以下の対応を行う

ことが適当である。

(1) 特定機械等の製造許可及び製造時等検査に係る民間活力の活用の促進

ア 特定機械等の製造許可を行うための書面等審査は、

- ・当該機械等の設計が構造に関する技術的基準に適合するかどうかの審査
- ・製造設備等が基準に適合するかどうかの審査

から構成され、現行では都道府県労働局長が行うものとされているところ、このうち前者の審査については、十分な専門性を有する民間の登録機関が行えるようにすることが適当である。

その上で、当該審査は、製造許可を受けた後に行われる製造時等検査と一連の流れで行われることから、これらは同一の登録機関が行うものとすることが適当である。

イ 製造時等検査について、現在はボイラーと第一種圧力容器に限って民間の登録機関が行えるようになってきているところ、製造時等検査が必要な特定機械等すべてについて民間の登録機関が行えるようにする（具体的には移動式クレーンとゴンドラを対象に追加する）ことが適当である。

ウ アで民間が行えるようにする設計に関する審査と、製造時等検査を行う新たな登録機関については、その業務の適正な遂行を担保するため、

- ・現行の登録製造時等検査機関と同等の登録要件を設ける
- ・登録は機械等の区分及び地域（複数の都道府県に跨る地域ブロック）ごとに行う
- ・審査等を求められたときの応諾や、一定の知識経験を有する者に審査等を実施させることなど、現行の登録製造時等検査機関と同等の実施義務を課す
- ・現行の特定機械等に係る登録機関と同様に、登録要件に適合しなくなった場合や義務規定に違反する場合には厚生労働大臣が適合命令や改善命令を行うことができるようにするとともに、欠格事由に該当する場合や適合命令・改善命令に違反した場合等には厚生労働大臣が業務停止や登録の取り消しをできるようにする

ことが適当である。

エ 上記のほか、登録機関による検査・検定の公正な実施を担保するため、検査・検定の実施方法や合格基準を法令に規定することが適当である。

(2) 機械等に係る登録機関（検査業者、登録教習機関）の不正防止の強化

ア 現行制度では指針に留まっている特定自主検査の検査内容について、基準を設け、検査業者にはこれに従って検査を行うことを義務付けるとともに、基準に違反した場合には厚生労働大臣が改善命令等を行えるようにすることが適当である。

イ 技能講習を行う登録教習機関が不正に技能講習修了証を交付した場合には、都道府県労働局長が当該登録教習機関に対して当該修了証の回収を命じることができるようにするとともに、回収命令に従わない場合には登録取消等ができるようにすることが適当である。また、回収命令に従わない者について、登録取消を行う場合には、欠格期間を延長することが適当である。

(3) 技術の進歩等を踏まえた型式検定対象機械等及び技能講習対象業務の追加等の迅速化

型式検定対象機械等及び技能講習の種類について、技術の進歩を踏まえて、より迅速かつ適切に追加等ができるようにすることが適当である。

5 高年齢労働者の労働災害防止の推進

高齢化の進展に伴い、労働者全体に占める 60 歳以上の割合は 18.7%（令和 5 年）となっている中で、労働災害による休業 4 日以上之死傷者に占める 60 歳以上の割合は 29.3%（令和 5 年）に達している。高年齢労働者は若年世代と比べて労働災害の発生率が高く、災害が起きた際の休業期間も長い傾向にあるが、これは、作業による労働災害リスクに、加齢による身体機能の低下等の高年齢労働者の特性に起因するリスクが付加されることによるものと考えられる。

こうした状況を踏まえ、高年齢労働者の労働災害防止対策を推進するため、以下の対応を行うことが適当である。

ア 高年齢労働者の労働災害を防止するため、高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善、適切な作業の管理その他の必要な措置を講じることが事業者の努力義務とすることが適当である。

イ 厚生労働大臣が、アの措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表できるようにすることが適当である。

また、厚生労働大臣は、当該指針に従い、事業者又はその団体に対し、必要な指導、援助を行うことができるようにすることが適当である。

6 一般健康診断の検査項目等の検討

(1) 女性特有の健康課題への対応

月経随伴症状や更年期障害等の女性特有の健康課題について、一般健康診断の機会を活用し、女性労働者本人への気づきを促し、必要な場合には産婦人科医等女性特有の健康課題に係る診療を専門とする医師への早期受診の勧奨や女性特有の健康課題に対する配慮について申し出を行いやすい職場づくりにもつながるよう、厚生労働省が示している標準的な問診票である一般健康診断問診票に女性特有の健康課題に係る質問を追加することが適

当である。

また、女性特有の健康課題があると回答した労働者に対して、健診機関が必要に応じ、女性特有の健康課題に関する情報提供や専門医への早期受診を促すことが適当である。

その際、質問に対する労働者の回答は、健診機関から事業者に提供しないこととするが、女性特有の健康課題を抱える個々の労働者と事業者をつなぐ観点から、労働者が女性特有の健康課題で職場において困っている場合、専門医の早期受診を勧奨すること、その上で、専門医の診断書を持って事業者に相談することは可能であること（既に、専門医の診断を受けている場合も同様に可能であること）など、望ましい対応を健診機関向けマニュアルに示すことが適当である。

また、労働者自らが事業者に女性特有の健康課題に関する相談を行うことは現時点であっても可能であるとともに、その場合には、専門医による診断書等を示すことが望ましいことなどを事業者向けガイドラインにおいて示すことが適当である。

男性の更年期障害については、更なる医学的知見の集積を踏まえ、必要に応じて検討していくことが適当である。

（２）一般健診の法定健診項目について

歯科に関する項目を法定健診項目に追加することに関しては、業務起因性又は業務増悪性、就業上の措置等のエビデンスが乏しいことを踏まえると、困難である。

一方で、労働者の口腔の健康の保持・増進は重要である。現在、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」（昭和 63 年健康保持増進のための指針公示第 1 号）に「歯と口の健康づくりに向けた口腔保健指導」が盛り込まれているが、現状では十分に実施されているとは言えないことから、今後、好事例を展開する等普及啓発を強化することにより、歯科受診に繋げる方策を検討することが適当である。また、職場の健康診断実施強化月間、全国労働衛生週間の周知等の機会を捉えて、周知を強化することが適当である。

7 治療と仕事の両立支援対策の推進

高齢者の就労の増加や、医療技術の進歩等を背景に、何らかの疾患により通院しながら働く労働者の割合は 40.6%（令和 4 年）に上っているなど、病気を治療しながら仕事をする労働者は年々増加している。

こうした状況を踏まえ、治療と仕事の両立支援対策を推進し、働きながら治療を続ける方の就業環境を整備するため、以下の対応を行うことが適当である。

ア 「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」について、現状では労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和四十一年法律第百三十二号）で「疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の

促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること」が国の施策とされていることを踏まえ、治療と仕事の両立支援のための必要な措置を講じることが事業者の努力義務とすることが適当である。

イ 厚生労働大臣が、アの措置の適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を公表できるようにすることが適当である。

ウ 上記のほか、国は、以下について取り組むべきである。

- ・「治療と仕事の両立支援カード」について、企業に理解を求めるとともに、医療機関での活用が促進されるような支援策を講じ、関係者の連携した取組を積極的に推進する
- ・「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」の普及に当たり、事業者に対しては、治療と仕事の両立支援の取組が経営課題として位置づけられるよう、人材確保や生産性向上、企業の成長にもつながることへの理解を図るとともに、労使一体となった取組について具体的な事例を示す
- ・産業保健や人事労務管理の体制が脆弱な中小企業に対しては、治療と仕事の両立支援の専門家が配置されている産業保健総合支援センターによる企業支援（専門的研修、相談対応・訪問支援、個別調整支援等）をさらに充実する

8 その他所要の措置

1～7に掲げた事項のほか、これらに伴い必要な措置その他所要の措置を講じることが適当である。

以上

【討議資料】

労働基準関係法制研究会の「議論のたたき台」批判 ～労働基準法の解体を許さず、その抜本改正をかちとろう！～

2024年11月 働くもののいのちと健康を守る京都センター

はじめに

2024年11月12日開催された厚生労働省の労働基準関係法制研究会において、それまでの議論をまとめた「議論のたたき台」なる文書が提示され、まとめの報告に向けた議論を進めていくことを確認したと伝えられています。

その「議論のたたき台」なる文書は、日本経団連が今年の1月に発表した「労使自治を軸とした労働法制に関する提言」＝「労使自治を重視し、細部は当事者である労使に委ねるべき」、「労働時間規制のデロゲーション（逸脱）の範囲拡大」「規制の単位を事業場から企業（本社）へ」に全面的に応える内容となっています。

この討議資料は、労働者保護法の根幹にある労働基準法の全面的な変質・解体につながりかねない内容を持つ労働基準関係法制研究会の「議論のたたき台」の危険な本質を理解していただくことを願い、働くもののいのちと健康を守る運動に参加しているみなさんの反対の世論と運動を広げていただく“たたき台”として作成したものです。

1 日本国憲法第27条2項の「労働条件法定主義」と労働基準法1条の「労働条件の原則」を踏み外し、日本経団連の要望に全面的に応えた「議論のたたき台」

周知のように、日本国憲法第27条2項は、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」と、「労働条件法定主義」を宣言しています。これは、「労使＝労働者と使用者の関係は、使用者が圧倒的に優位の立場に立っているため、労使に労働条件を任せておいては、労働者に不利な労働条件となるため、法律で労働条件の基準を定めて、罰則をもって使用者に守らせる」ということです。つまり、日本国憲法は、日本経団連が望む「（労働条件は）労使自治を重視し、細部は当事者である労使に委ねるべき」という主張を完全に否定しています。

日本国憲法第27条2項を受けて制定された労働基準法は、1条で「労働条件の原則」について、「**①労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない**。**②この法律で定める労働条件は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない**。」と定めています。つまり、「労働基準法の定める基準は最低基準だから、それを日本経団連が言うようにデロゲーション（逸脱）してはならない、それを上回るようにしなさい」と言っているのです。

憲法と労働基準法の原理・原則から言えば、日本経団連の主張＝労働条件の決定を労使自治に委ね

る、デロゲーション（逸脱）の範囲拡大は、絶対に許されないことなのです

ところが、労働基準法制定当時は36協定にもとづく時間外・休日労働ぐらいだったデロゲーション（逸脱）＝過半数組合もしくは過半数代表者による労使協定は、労働時間法制の「規制緩和」＝1987年の週40時間労働制の導入以降、「変形労働時間制」、「事業場外及び裁量労働におけるみなし労働時間制」、「適用除外」となし崩し的に濫用され、監督署に届け出がほとんどいらない労使委員会の決議で代行できるまでになってしまっています。今必要なのは、こうしたデロゲーションを見直し、整理を行い、労働時間の原則である労働基準法32条で定めている「①使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。②使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を越えて、労働させてはならない。」を厳守するという事ではないでしょうか。

ところが、今回の労働基準関係法制研究会の「議論のたたき台」では、日本経団連の労働時間規制のデロゲーション（逸脱）の範囲拡大という野望に応える、その前提となるデロゲーションを認める労使協定を締結できる「過半数代表者」の機能強化をめざすというのですから話になりません。

2 日本の労働者の置かれている厳しい現実を見ようとしない、その改善につながらない「議論のたたき台」

言うまでもなく、現代日本の労働者は、低賃金、長時間・過密労働、不安定な雇用、深刻なジェンダー差別にあえいでいます（*）。労働基準法が定める労働条件の原則である「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。」が、全く守られていない深刻な事態だと言えます。また、労働基準法そのものが多くの職場で守られていないというのが、実際の現実（＝7割近い事業所が労働基準関係法令違反）です（**）。

（*）①低賃金＝国税庁の2023年の「民間給与実態統計調査」によれば、年収200万円以下のワーキングプアが1036万人（全体の20.4%）、憲法で保障された健康で文化的な最低限度の生活を営むのに必要な「最低生計費」である年300万円以下の労働者が1746万人（34.4%）。②長時間・過密労働＝日本の労働者の2023年の一人当たり平均年間実労働時間は1929時間（総務省・労働力調査）で、ドイツの1301時間（OECDデータベース）より628時間も長く1.5倍。また過労死・過労自死も頻発しており、過労死ラインの週60時間以上働く労働者は週労働時間40時間以上の労働者の内8.4%にも及ぶ。③不安定な雇用＝非正規労働者の割合は、2023年の総務省の労働力調査では37%と4割近くに及んでいる。それと労働者扱いされていない労働者と言えるフリーランスが500万人近くいるのを忘れてはならない。④ジェンダー不平等・雇用形態による差別的取扱い＝国税庁の2023年の「民間給与実態統計調査」によれば、一人当たりの平均給与で女性の賃金は男性の55.5%、非正規労働者は正規労働者の38.1%。

（**）厚労省が発表した2023年の監督業務実施状況によれば、定期監督の対象となった13万9215事業場の内、69.6%に当たる9万6831事業場で労基法や安衛法などの法違反が判明している。

こうした深刻な実態に、今回の「議論のたたき台」が何らかの改善につながるのでしょうか、労働基準法がその本来の役割＝「労働者が人たるに値する生活を営む」ことができるようになるのでしょ

うか？－残念ながらその期待にほとんど応えるものにはなっていません。

(1) 労働者性の判断

ウーバーイーツやアマゾンの配達員に見られる、労働者保護法による保護や労働保険・社会保険の適用を受けない“労働者扱いされない労働者”であるギグワーカーやプラットフォームワーカー、またフリーランスに誤分類されている労働者が急増しています。使用者が雇用責任を逃れるために業務委託・請負を偽装・濫用しているのが現実となっています。こうした状況の下、労働者性の判断について、労働の実態＝使用における従属性の程度や経済的な力関係の現実に沿って、従来よりも柔軟に広げていく、また労働者と見做して保護をしていくことが求められています。この問題については、「分析・研究を深める」「継続的に研究を行う体制を整える」と先送りしていますが、緊急に解決し救済を求められていることがらだけに、「**広く労働者として（また見做して）保護をしていく**」という基本的な立場をはっきりさせて、早急に検討を行い、結論を出すことが求められています。なお、**家事使用人にも労働基準法を適用**していくとしたことは評価できます。

(2) 労働基準法適用の単位

労働基準法の適用を受ける「事業」の単位については、「議論のたたき台」は、「引き続き、事業場単位を原則として維持することが適切」としつつも、日本経団連が要望していた「事業場単位から企業（本社）へ」を受け入れ、「手続きを企業単位や複数事業単位で行うことも選択肢となることを明らかにする」と全面的に応えています。労働者の働く現場の実態に沿った労使協定や就業規則でなくなってしまう恐れがあります。

(3) 労働時間法制

労働時間法制については、現在の長時間・過密労働を改善しよう、長すぎる労働時間を短縮しようとする視点は、まったくありません。

最長労働時間規制では、時間外・休日労働の上限規制について、「そのものを変更するための社会的合意を得るためには蓄積が不足している」としてバツサリと切り捨てています。もはや時代遅れとなっている「法定労働時間週44時間の特例措置の撤廃に向けた検討」を言っている程度です。

労働からの解放の規制では、「休憩の一斉付与原則の見直し」、「（2週間以上の連続勤務を防ぐとして）13日を超える連続勤務の禁止」、「勤務間インターバルの抜本的な導入促進と法規制の強化」、「つながらない権利の検討」、「年次有給休暇取得時の賃金の算定方法（原則として「所定労働時間を労働した場合に支払われる通常の料金に）」が挙げられています。休日については、労基法35条2項の「4週間を通じ4日以上の日以上の付与」を削除し、同条1項の「毎週少なくとも1回の休日」に絞り込んでもいいのではないのでしょうか。また、年次有給休暇取得時の賃金の算定方法で触れられている、計算式上賃金が大きく減額されてしまうと問題にしている「労働基準法12条の平均賃金」と「健康保険法上の標準報酬月額額の30分の1」とする算出方法についても見直すべきではないでしょうか。

割増賃金規制では、割増賃金の改善については取り上げられず、副業・兼業の場合の割増賃金については、「割増賃金の支払いについては通算を要しない」よう制度改悪に取り組むべきとしています（＝労働基準法38条1項の改悪）。「8時間働ければ、普通に暮らせる。副業や兼業をしなくてもよい」ようにするのが本来だと思いますが、8時間働いても普通に暮らせず、副業や兼業をせざるを得ない状況に追い込みながら、それが通算して割増賃金を支払わなければならない状況になっても支払

わなくてもいいというのはあまりにも虫が良すぎます。その前の部分で、割増賃金の目的について、時間外労働をした場合の労働者への補償と時間外労働の抑制を挙げ、労働者の健康確保のための労働時間の通算は維持すると言っているのですから、割増賃金を支払わなくてもいいという話は成り立ちません。

(4)「過半数代表者」機能強化

前提として「労働時間をはじめとする労者基準法の規制からのデロゲーション（逸脱）を目的とした労使協定の締結の当事者として「過半数代表者」を“活用”するのは絶対に許されない！」ということは、はっきりさせておかねばなりません。その上で、労働基準法で定められた労働基準を上回る内容を話し合う、労使のコミュニケーションを活発にして職場の必要な調整を行うために、「過半数代表」を位置づけ、その機能強化を図ることは否定することではありません。「議論のたたき台」で述べられている「労働基準法上の位置付けの明確化（その役割と任務など）」、「選出手続き」「情報提供や便宜供与、権利保護」「相談支援」などの具体化は必要だと思われます。

労使コミュニケーションに関わって、①. 産業や職種ごとに、使用者団体と産業別・職種別の労働組合がその産業・職種毎の労働協約を締結して、その産業・職種ごとの労働条件を決めていくのは、極めて有効であり、産業別・職種別労働協約の締結を促進していくことが求められます。また、②. 時間外・休日労働などについては労働者の個人の同意を要する、また災害や労災発生時には就労を拒否できるなどの労働者の同意権（拒否権）について、もっと明確にしていく必要もあります。

3 労働基準法の解体を許さず、その抜本改正をかちとろう！

以上見てきたように、今回の厚生労働省の「労働基準関係法制研究会」の「議論のたたき台」は、日本経団連の「労使自治を軸とした労働法制の提言」に全面的に応えた内容となっています。こうした内容でとりまとめられ、具体化されていけば、日本国憲法の労働条件法定主義は形骸化し、労働時間法制を中心に労働基準法のデロゲーション（逸脱、適用除外）が進み、労働基準法の変質・解体につながっていきます。労働者保護を労使自治に任せては、労働組合の組織状況（2023年の労働組合組織率は全体で16.3%、100人未満の中小零細企業では0.8%！）や企業内組合の使用者からの独立状況から言っても、使用者の言いなりとなりかねないことは明白です。**「憲法違反の労働基準法の改悪反対！ 憲法27条2項の労働条件法定主義を守れ！」「労働時間規制・労働基準法のデロゲーション拡大反対！」**の声を大きくあげて行きましょう！

それとともに、大幅賃上げと1500円時給&全国一律最低賃金制の実現、長時間・過密労働の解消、雇用の安定＝同一労働同一賃金・均等待遇や広範な働く人々への労働者としての保護の実現、ジェンダー差別の解消など課題は山積しており、そのためには労働基準法の抜本改正は不可欠です。「1日7時間・週35時間労働制」の実現を掲げた労働時間短縮をめざす国民的大闘争も求められています。そのためにも「議論のたたき台」を、広範な労働者・労働組合の議論のもとづく批判の力で、全面的に書きかえさせ、労働基準法の抜本改正につなげていきましょう！ **問題は、日本で働くすべての労働者の保護と労働条件の根本に関わる大問題**なのですから…。

(以上)

時短（労働時間短縮闘争）のすすめ

- ◎ 日本の労働者の労働時間の傾向と対策は何か？
- ◎ 年間労働時間を 2000 時間から 1800 時間、そして 1500 時間に短縮する方法を探る！

はじめに

全労連は、2024年7月に開催した第32回定期大会で採択した「2024～25年度運動方針」で、「法定労働時間7時間への短縮、長時間労働の解消めざす」ということを確認しました。また日本共産党は、同年9月、「賃上げと一体に、労働時間の短縮を～働く人の自由な時間を拡大するために力を合わせましょう～」という政策を発表し、そこで「自由時間拡大推進法」を提唱し、「1日7時間、週35時間労働制をめざす」という目標を提示しました。

ところが職場や地域では、この間のコロナ禍と引き続く円安による物価高騰、一方での賃金の伸び悩み・停滞の下で、生活苦・貧困が労働者・国民の中に広がり、「（労働時間短縮の前に）賃上げ、生活改善を」という要求が切実となっています。また、「1日7時間・週35時間」と言われても、現在の「人手不足」の中で「ほんとうに実現できるのか？」という声や、『1日8時間・週40時間』も守られていないのに、『1日7時間・週35時間』にしても、その分残業時間が増えるだけではないのか！」などの思いがあることも事実です。

この討議資料は、そうした職場や地域の声を踏まえて、時短（労働時間短縮）のとりくみが前進していくことを願い、発行しました。職場・地域で積極的に活用されることを期待します！



* このパンフレットは、いの健京都センターのホームページからダウンロードできます！ どうぞ自由にご活用ください！！

○ この学習パンフを手にしたあなたに贈る“二つの言葉”；

1 「教えるとは、希望を語ること。学ぶとは、誠実を胸にきざむこと。」

（フランスの詩人のルイ・アラゴンが1943年、ナチスの弾圧によりストラスブール大学の教授や学生が逮捕・銃殺されたことを悼み、書いた「ストラスブール大学の歌」の一節）



2 「階級社会は、『無知』と『貧困』によって支えられている。」

（同時多発テロからアフガニスタン侵攻そしてイラク戦争に至るアメリカの裏側を暴露した、マイケル・ムーア監督の映画「華氏911」における監督の独白）；**知は力！⇔無知は支配階級の思うがまま！！**



I 日本の労働者の労働時間の傾向と対策は何か？

1 日本の労働者の長時間労働の実態

(1) G7主要国と日本の労働者の年間労働時間の比較

雑誌「学習の友」2024年10月号に掲載された中央大学名誉教授の鷲谷徹先生の論文「日本の長時間労働の実態、原因、解決の展望を探る」によれば、G7主要国と日本の2023年の年間労働時間は、下記のようになっています（日本のデータは総務省の「労働力調査」、欧米各国はOECDデータベース）。

日本	アメリカ	イギリス	フランス	ドイツ
1929時間	1810時間	1508時間	1389時間	1301時間

日本の労働者の年間労働時間は、ドイツの労働者より600時間以上多く、**約1.5倍！**となっています（労働生産性は逆にドイツが日本の1.5倍です（*））。この原因について、鷲谷先生は、「①. 所定労働時間、②. 時間外労働、③. 年休の付与日数と取得日数」の違い・格差が原因だとしています。（**それにしても違いすぎだと思いませんか！**）

（*）日本の労働生産性が低いのは、日本の労働者が長時間・低賃金労働であることが理由です。

労働生産性は、付加価値（粗利）÷労働時間数で計算しますが、粗利から支払われる賃金が低い

ほど分子が小さくなり、労働時間が長いほど分母が大きくなり、労働生産性が下がります。

(2) 過労死ラインの週労働時間60時間以上働く労働者

週所定労働時間が40時間以上の労働者の内、8.8%・291万人の労働者が、過労死ラインとされる「週労働時間60時間以上」働いて（働かされて）います（これでも厚労省の2024年の「過労死白書」では減少傾向にあるとしています。最高時は2003年の17.9%！）。10%以上の労働者が週60時間以上働いている業種は、



①. 運輸業・郵便業18.5%、②. 宿泊業・飲食サービス業16.0%、③. 教育・学習支援業15.9%、④. 生活関連サービス業・娯楽業11.7%、⑤. 公務11.6%の5業種です。

(3) 年次有給休暇取得率

2022年の年次有給休暇取得状況は、年休付与日数が平均17.6日、取得日数は平均10.9日で、年次有給休暇の取得率は62.1%にとどまっています（これでも厚労省の2024年の「過労死白書」では年休取得率は8年連続で向上しているとしています）。

(4) 過労死等の労災の状況

2023年度の過労死等の労災請求件数は4,598件で、前年比1112件・31.9%も増加しています。内訳は、脳・心臓疾患が1023件、精神障害が3575件で、その内過労死事案が247件、過労自死（未遂含む）事案が212件でした。ちなみに2023年の「勤務問題」が原因・動機の自殺者数は2875人ですから、7.3%しか労災請求をしていないということになっています。

2023年度の脳心臓疾患の労災の決定件数は667件で、その内支給決定件数は216件で、認定率は32.4%、精神障害の決定件数は2583件、その内決定件数は883件で、認定率は34.2%と、約3分の1しか労災認定されていません。

* (2)～(4)のデータは、厚生労働省の2024年版「過労死等防止対策白書」より

2 なぜ日本の労働者の労働時間は長いのか？

(1) 日本の国民は勤勉だからか？

決してそうではありません！ 故西村直樹さんの名著「人間らしい労働と時間短縮」によれば、「日本の江戸時代の町民は、欧米より短かった！」ということです。当時の休みは、「一六（いちろく）の日」ということで、毎月一と六のつく日（1日、6日、11日、16日、21日、26日）がお休みでした（その前日が支払いの日＝“五十（ごと）払い”ということで、今でも京都の町は渋滞

しがちとなっています)。つまり“4勤1休”で、当時の欧米は月曜日から土曜日まで働いて日曜日がお休み＝“6勤1休”でしたから、当時は逆に欧米が日本より1.5倍働いていたということになります！

日本の勤労者の労働時間は、明治維新以降、日本の資本主義の確立・発展、「富国強兵・殖産興業」政策とともに長くなりました。1872年操業が開始された日本最初の官製製糸工場である群馬県の富岡製糸場は当初、所定労働時間が8時間で、実労働時間の平均は7時間45分だったとされています。ところがそれから14年経った1886年、山梨県の雨宮製糸工場で日本初のストライキが行われたときは、朝4時から夜7時までで、実働平均14時間20分となっていました。



(2) 日本の労働者の労働時間が長いのは、その1－低賃金＝日本の労働者の賃金が低いから！

埼労連が、2024年10月31日に公表した「2024年埼玉県最低生計費試算調査」では、さいたま市で暮らす25歳の単身世帯の最低生計費は1カ月約27.5万円で、年間330万円必要だとしています（この間の物価の上昇で、2016年に調査したときより13.6%アップ）。

すなわち、330万円稼ぐのには、時給1000円だと、年間3300時間働く必要があります。

時給1500円でも、年間2200時間働く必要があります。逆に、年間労働時間を1800時間にするには、時給1833円に、1500時間にするには、時給2200円にする必要があります。憲法で保障された「健康で文化的な最低限度の生活」を送るには、「8時間働いたら普通に暮らせる当たり前の社会」にしていくには、最賃（最低時給）を1800円、2200円にしていく必要があるのです！



● 日本の労働者の賃金の実態

国税庁が9月25日に発表した、2023年の「民間給与実態調査」によれば、「日本の労働者の2023年の平均給与は460万円。男性労働者が569万円、女性労働者が316万円で、女性労働者は男性労働者の55.5%。正規労働者が530万円で、非正規労働者が202万円で、非正規労働者は正規労働者の38.1%」となっています。

最低生計費以下の年収300万円以下の労働者は1746万人で労働者全体の34.4%（女性は54.2%）、ほとんど余裕のない年収400万円以下の労働者が全体の50.7%、いわゆるワーキングプアの労働者（＝年収200万円以下の労働者）は全体の20.4%・1036万人もいます。

◎ 日本の労働者の最大の問題は、今も昔も、低賃金！ ジェンダー差別の深刻さ！！⇒そしてそれが日本社会の最大の問題（根本問題）である“貧困”につながっている！

○ 低賃金が長時間労働を招き、長時間労働が低賃金を温存・固定する！；低賃金と長時間労働は
“メダルの裏表”＝一体のもの！

(3) 日本の労働者の労働時間が長いのは、その2—仕事が多すぎるから！ 人が少なすぎるから！！

ある仕事をするのに必要な労働時間数をX、労働者の人数をyとすると、一人当たりの労働時間数xは、 $x = X \div y$ となります。xはXが多くなるにつれ、yが小さくなるにつれ増加していきます。したがって、労働者一人当たりの労働時間を短くするには＝時短をするには、仕事を減らして、従事する労働者の数を増やせばよい！ということになります。 Ex. 教員の長時間労働は仕事が多すぎ、医師の長時間労働は医師が少なすぎ、運転手や介護職の場合は低賃金が原因

(4) 日本の労働者の労働時間が長いのは、その3—労働基準法における労働時間規制がザルだから！

日本における労働者の労働時間の原則は、「1日8時間・週40時間」（労働基準法32条）です。



「①使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。

②使用者は、1週間の各日については、労働者に休憩時間を除き1日について8時間を超えて、労働させてはならない。」

ところが、労働時間の例外が多すぎます！＝特例、変形、みなし、適用除外&時間外・休日労働

- ① 特例（法40条）；常時10人未満の労働者を使用する、i. 商業、ii. 映画・演劇業（映画の製作を除く）、iii. 保健衛生業、iv. 接客娯楽業は、週44時間が可
- ② 変形労働時間制＝i. 一カ月単位の変形労働時間制（法32条の2）、ii. フレックスタイム制（法32条の3）、iii. 1年単位の変形労働時間制（法32条の4）、iv. 1週間単位の変形労働時間制（法32条の5）；小売業・旅館・料理店&飲食店で常時使用する労働者が30人未満の事業
- ③ みなし労働時間制＝i. 事業場外労働（法38条の2）、ii. 専門業務型裁量労働制（法38条の3）、iii. 企画業務型裁量労働制（法38条の4）
- ④ 適用除外（法41条）＝i. 農業・畜産業・養蚕業・水産業に従事する者、ii. 監督若しくは管理の地位にある者又は機密の事務を取り扱う者、iii. 監視又は断続的労働に従事する者（行官庁の許可が必要）＋iv. 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の適用を受ける労働者
- ⑤ 時間外・休日労働＝i. 臨時の必要がある場合の時間外・休日労働（法33条）；㊦災害その他で臨時の必要がある場合（法33条1項）、㊦公務のために臨時の必要がある場合（法33条3項）、ii. 36協定による時間外労働（法36条）；過半数組合 or 過半数代表者との書面による協定（労使協定）の締結と監督署への届け出、割増賃金の支払い。原則月45時間・年360時間まで（特別条項付協定で、年間720時間を越えなければ、6か月に限り、1か月100時間未満、2～6か月80時間以内まで可、建設業・運輸業と医師は特例あり）

- ＊ 以上はほとんど、「過半数組合 or 過半数代表者との労使協定」もしくは「労使委員会の決議」が必要！
- ◎ しかし、**労働基準法の「労働条件に関する基本原則」（法１条）**では、「**①. 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない。②. この法律で定める基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない。**」となっており、労使協定（もしくは労使委員会の決議）で労働基準法の最低基準原則をデロゲーション（逸脱・適用除外）することは、本来許されていません！

● **ＩＬＯ条約やドイツの到達点・水準からみた日本の年次有給休暇制度のお粗末さ**

(1) **ＩＬＯの年次有給休暇に関する第１３２号条約（１９７０年採択・１９７３年発効）**

- ① 労働者は１年につき３労働週の年次有給休暇。原則として継続休暇とし、分割する場合も一つは２労働週を下回らないこと。
- ② 休暇権の放棄は禁止または無効
- ③ 病気やケガによる欠勤は別途対応を検討すること。
- ④ 雇用終了時に、有給休暇を受けていない場合、それに比例する有給休暇又はそれに代わる補償を受ける権利を保障すること。

(2) **ドイツ～熊谷徹「ドイツ人はなぜ１年に１５０日休んでも仕事が回るのか」より**

- ① 法律では、最低日数は２４日だが、大半は労働協約等で３０日間
- ② 年休は完全消化が基本、そして病気やケガで年休を取ってはいけない（病休は６週間まで賃金が支払われる）
- ③ 「我々ドイツ人にとって、休暇とは、人生の中でも最も重要な（最優先の）ものです！」

(5) **日本の労働者の労働時間が長いのは、その４—労働者・労働組合の闘いが不十分だから！**

● **日本の労働組合の現状；**

- ① 組織率：２０２３年６月３０日現在の労働組合の組織状況：雇用者数６１０９万人、労働組合員数９９４万人、推定組織率１６．３％（女性は１２．４％、パート労働者は８．４％、９９人以下の企業では０．８％）
- ② ストライキ実施状況：２０２３年の争議行為を伴う争議は７５件、参加人数は８４１４人（前年比１０件・１，９７４人の増加）；労働者全体の０．０１４％、労働組合員全体の０．０８５％に過ぎません！

3 **以上の日本の労働者の長時間労働の原因から言える労働時間短縮の対策は何か？**

- 1 賃金を引き上げる＝「8時間働いたら普通に暮らせる賃金」の確保。
- 2 仕事を減らす、人を増やす。
- 3 労働基準法の労働時間法制を抜本改正する。
- 4 労働組合の運動と組織を拡大・強化・発展させる。

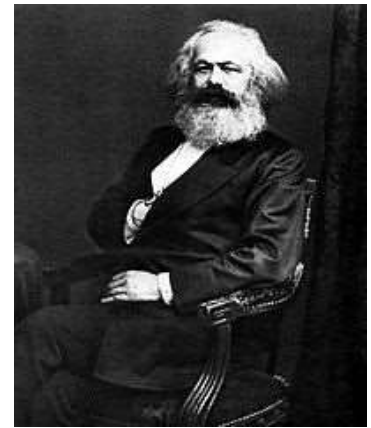
＊ 特に、3の労働法制の問題、その抜本改正が決定的！！



● カール・マルクス「資本論」に学ぶ「労働時間の基礎理論」

「『大洪水よ、わが亡きあとに來たれ！』—これがすべての資本家及び資本家国民のスローガンである。それゆえ、資本は、社会によって強制されるのでなければ、労働者の健康と寿命に対し、何らの考慮も払わない。」

「商品交換そのものの本性からは、労働時間の限界は何ら生じない。資本家は『労働力』という商品の買い手としての権利を主張し、労働者は『労働力』の売り手としての権利を主張する。したがって、ここでは、どちらもひとしく商品交換の法則によって確認された“権利対権利”という一つの二律背反が生じる。同等な権利と権利の間では『強力』(＝力関係)がことを決する。」



「資本主義的生産の歴史においては、労働時間の標準化は、労働時間の諸制限をめぐる闘争—総資本家すなわち資本家階級と総労働者すなわち労働者階級との間の闘争—として現れる。」

「労働者たちは結集し、階級として一つの国法を、死と奴隷状態とに陥れることを彼ら自ら阻止する強力な社会的防止手段（制限された労働時間）を、奪取しなければならない。」

（資本論第1部「資本の生産過程」・第8章「労働日」より）

II 日本の労働者の年間労働時間を、2000時間から1800時間に、そして1500時間に短縮する方法を探る！

1 労働時間短縮闘争の意義

「労働時間の制限は、それなしには、いっそうすすんだ改善や解放の試みがすべて失敗の終わらざるをえない先決条件である。

それは、労働者階級、すなわち各国民中の多数者の健康と体力を回復するためにも、

またこの労働者階級が知的な発達を遂げ、社交や社会的・政治的活動に携わる可能性を保障するためにも、ぜひとも必要である。



われわれは労働時間の法定の限度として『8時間労働』を提案する。」

(マルクスが起草した、1866年にジュネーブで、インターナショナル＝国際労働者協会の第1回総会で採択された決議)

● 労働時間の労働者のいのちと健康に与える影響を考える！

① 斎藤一さんの論文「労働時間・休憩・交代制」によれば、

労働に関する時間が10.5時間以下なら(すなわち労働時間を8時間、休憩時間を1時間として、通勤時間と残業時間が1.5時間以下なら)、帰宅後の食事や入浴、睡眠などに影響を与えないが、

これ以上越えると、まず趣味や娯楽の時間が削られ、次に新聞や読書や勉強に時間が、そして食事や入浴の時間が、最後に睡眠が削られていくとのこと、つまり残業が増えていくにつれ人間らしい生活ができなくなっていく！



② 時間外労働「45時間・80時間・100時間」の持つ意味を考える！

労働時間を8時間、休憩時間を1時間、通勤時間を片道30分・往復1時間と仮定して(＝午前8時に家を出て、午後8時30分から仕事を開始して、正午から午後1時まで休憩を取って、午後5時30分に仕事を終え、午後6時に帰宅)

i. 時間外労働が月45時間(≒1日2時間)以内の場合

午後8時までに帰宅(労働関連時間10～12時間 < 生活関連時間14～12時間)で、大きな問題は生じない。

ii. 時間外労働45時間(≒1日2時間)の場合

午後8時に帰宅で、「労働関連時間12時間＝生活関連時間12時間」となり、睡眠時間7.5時間を確保するギリギリに

iii. 時間外労働80時間(≒1日4時間)の場合

午後10時過ぎに帰宅で、「労働関連時間14時間 > 生活関連時間10時間」で、睡眠時間が6

時間程度となり、2～6ヶ月続けると脳・心臓疾患を発症する危険が生じる。

iv. 時間外労働が100時間の場合

午後11時過ぎに帰宅で、「労働関連時間15時間 > 生活関連時間9時間」で、睡眠時間が5時間程度となり、1か月で脳・心臓疾患を発症する危険！

→労働関連時間（＝労働力の消費時間）が、生活関連時間（＝労働力の再生産時間）を超えると、様々な問題（脳・心臓疾患やメンタルヘルス不全、うつ病、精神障害などの発生、夫婦間や親子間の家庭問題等々）が発生する！

- ◎ 人間の心と体は、本当に繊細でもろいものであり、一度壊れてしまうとなかなか元には戻りません！



2 日本の労働者の年間労働時間を現在の2000時間から1800時間に短縮するにはどうすればいいのか？

日本の労働者の平均年間労働時間は、総務省の労働力調査によれば、だいたい年間2000時間ですが、これを国際公約でもあった年間1800時間にするにはどうすればいいのか、一緒に考えてみましょう！

理論的には、①週休2日制を完全実施し、②年間16日ある国民の祝日を休み、③20日の年次有給休暇を取得し、④時間外労働をなくせば、労働者一人当たりの年間労働時間は1800時間になります。

1年	365日
① 週休2日制の完全実施で	▲104日
② 国民の祝日を全部休んで	▲16日
③ 年次有給休暇20日の完全取得で	▲20日
	= 225日 × 8時間 ⇒ 1800時間
+④ 時間外労働	0時間

問題は、「④の時間外労働を減らし、なくすにはどうすればいいのか？ ③の年次有給休暇を完全取得するにはどうすればいいのか？」ということです。

(1) 時間外労働を減らし、なくしていくにはどうすればいいのか？ ; 「8時間働いたら普通に暮らせる賃金」の実現と、形骸化・空疎化している「8時間労働制」の回復・再確立を！

① 「8時間働いたら普通に暮らせる賃金」を実現する！

- i 全国一律最低賃金制を確立し、最低時給をただちに1500円（年間労働時間2000時間）、

引き続き2000円（1500時間）以上に引き上げさせよう！

- ii ジェンダー差別の解消＝男女同一賃金の実現、同一価値労働同一賃金・均等待遇原則の確立しよう！

② 形骸化・空疎化している「8時間労働制」の回復・再確立＝労基法32条の厳守を！

- i 特別条項付（1カ月100時間未満、2～6カ月80時間以下、年間720時間以内）36協定や特別扱い（運輸、建設、医師）、適用除外（新たな技術・商品または役務の研究開発業務）は止める。
- ii 労働時間の週44時間の特例は廃止し、変形労働時間・みなし労働時間制・適用除外の見直し・整理・縮小・廃止を行う。
- iii 時間外の上限（月45時間、年360時間）を厳守するとともに、1日と1週の上限も定める。
- iv 割増賃金（時間外2割5分・60時間越5割、休日35%）を時間外50%にし、法定休日（週1回or4週4日の休日）労働は禁止にする。
- v フランスやドイツのような時間外労働に対する代償休暇制度の創設（＝労基法37条3項の60時間越えの時間外労働に対する有給休暇付与をすべての時間外労働を対象に拡大する）

● 原則が「1日8時間・週40時間」なのに、例外が「月45時間・年360時間」ではおかしい？！

労働基準法は、「労働時間の原則」を32条で「1日8時間、1週間40時間」と定めています。ところが「時間外労働の限度」については36条4項で「1カ月45時間、1年360時間」としています。つまり原則は「日と週」が単位なのに、例外は「月と年」が単位です。これはほんとうはおかしいのではないのでしょうか？—原則が「日と週」ならば、その例外も「日と週」とすべきです。労働者のいのちと健康は、1日を基本に考えるべきです。日々の労働と生活が調和できているかどうか—労働（労働力の消費）と生活（労働力の再生産）がバランスがとれていないと、健康が損なわれ、病気につながっていきます。また、月曜から金曜働いて少々疲れても、土日で回復できるようにすることも重要です。したがって、1日と1週の労働時間の上限を定めてそれを厳守することは、労働者のいのちと健康にとって極めて大切なことです。全労連も日本共産党も時間外労働の上限について、「週15時間、月45時間、年360時間」を求めています。1日の時間外労働の上限についても、議論をおこなって、要求基準を決めていくべきではないのでしょうか？—その際、1999年の女子保護規定の撤廃のとき、わたしたちが求めていた「（それまでの）女子保護規定をすべての労働者に適用する」を思い起こし、**「1日2時間、週6時間、年150時間」**を要求の旗印として再び掲げてもいいのではないのでしょうか！

(2) 年次有給休暇を初年度から20日にし、その完全取得を実現する！

- ① 年次有給休暇に関するILO第132号条約を締結する。
- ② 病気休暇制度を創設して、年次有給休暇はその本来の趣旨・目的に沿った使用とする。
- ③ 労基法39条1項違反に罰則を付ける！

年次有給休暇の原則は何か？＝労働基準法39条1項「使用者は、その雇入れ日から起算して6カ月間継続勤務し全労働日の8割以上出勤した労働者に対して、継続し、又は分割した10労働日の有給休暇を与えなければならない。」（But、この条項には罰則がありません！）

労基法３９条１項に罰則を付ける！；例えば、年休を与えずにその年休が時効にかかり消滅した場合、その日数に応じて支払われるべき賃金に「付加金」（法１１４条）を付けて支払わなければならないとします（←解雇予告手当、休業手当、割増賃金、そして年休中の賃金には、付加金を命じることができる！）。罰則を付け、未消化有給休暇に応じた賃金と付加金を支払わなければならないとなれば、年次有給休暇の取得が格段に進むことが十分予想されます！



３ 年間労働時間をさらに１８００時間から１５００時間に短縮するにはどうすればいいのか！

所定労働時間を「１日７時間・週３５時間労働」にして、年次有給休暇をドイツ並みの「３０日（６労働週）」にすれば、年間労働時間は１５００時間に短縮できる！

年間労働時間	１８００時間
年次有給休暇１０日増として７時間×１０日で	▲７０時間
年間２２５日勤務から１０日休暇増を引いて、１日８時間から７時間で	▲２１５時間
	≒１５００時間

● 「１日７時間・週３５時間労働」で、家庭内のジェンダー平等＝家事や育児・介護の公正・平等な負担は、はたして実現できるのか？

長田華子・金井郁・古沢希代子編著の「フェミニスト経済学～経済社会をジェンダーでとらえる～」によれば、日本の生産労働年齢とされている２０～６４歳の２０２１年における「収入労働時間」は男性が６時間５８分で女性が４時間１８分、「家事労働時間」は男性が０時間４８分で女性が３時間４０分と極めて顕著なジェンダー格差がみられます（もともとの出典は、総務省の「社会生活基本調査」）。ちなみに、ＯＥＣＤのジェンダーデータ・ポータル２０２１によれば、日本の国民の睡眠時間はＯＥＣＤで最短となっています（男性７時間２８分・女性７時間１５分）。

２０２１年「日本の男女（２０～６４歳）別４大生活時間」週平均

生理的時間		収入労働時間		家事労働時間		社会的文化的時間	
男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性
12時間30分	12時間39分	6時間58分	4時間18分	0時間48分	3時間40分	3時間38分	3時間17分

いの健京都センターのI事務局長は、月曜～金曜、午前9時30分から午後5時まで、事務所に詰めています（1日6.5時間、週32.5時間労働です）。そして午後5時に退勤し、途中生協で晩ごはんの材料を買って帰り、晩ごはんを作って午後7時過ぎに晩ごはんをいっしょに食べています。これくらいがちょうどいいかなと思いつつも、家事を十分にできているわけではありません。京都生協のパート労働者の方は、「働きながら、家事をするには、1日6時間・週30時間が限度」「家事に加えて、育児や介護が必要なら、1日4時間×5日か1日5時間×4日＝週20時間が理想」と言っておられました。

『1日7時間・週35時間労働』で、家庭内のジェンダー平等＝家事や育児・介護の公正・平等な負担は、はたして実現できるのか？という思いはありますが、それが家庭内のジェンダー平等＝家事や育児・介護の公正・平等な負担につながる大きな契機となることは間違いありません。



さいごに ～ 熱い情勢の下、熱くたた

かおう！ ～

2024年10月にたたかわれた総選挙の結果、自民・公明の与党が過半数割れし、改憲勢力も衆議院では改憲に必要な3分の2を割り込みました。「労働者・国民がアメリカ言いなり・大企業べったりの政治に代わる新しい政治を模索し、探求する新しい情勢」に突入したと言われています。がんばれば労働者・国民の切実な願いを実現していくことができるおもしろい情勢になったのではないのでしょうか。今こそ、ILOが提唱している「ディーセントワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」、「8時間働いたら普通に暮らせる当たり前の社会」を実現していきましょう。そのためにも、長時間・過密労働の改善＝労働時間の大幅短縮の実現は絶対条件です。時短闘争の前進・発展に向けて、“熱い情勢の下、熱く闘う”ことをここから呼びかけるものです！



＊ この学習パンフレットは、2024年11月29日に行われた岡山県労会議主催の「2024年県労健康講座」での講演「労働時間短縮等をどうすすめるか」（講師はいの健京都センターの岩橋祐治事務局長）のレジュメを修正・加筆、文章化したものです。

● 作成・発行：

いの健京都センター（働くもののいのちと健康を守る京都センター）

2024年12月5日

〒604-8854 京都市中京区壬生仙念町 30-2 ラボール京都（京都労働者総合会館）地階

TEL (075) 803-2130、Fax (075) 803-2134、E-mail ; ino-ken@topaz.ocn.ne.jp

MIC は全労連、いの健全国センターなどの諸団体と「労働法制中央連絡会」、全労連・全労協などの労組関連と「雇用共同アクション」という 2 つの共闘組織に加盟し働くルールの改善運動を進めています。厚生労働省は、労働基準法と労働基準行政のあり方について抜本的な見直しを行うべく、課題を「労働基準関係法制研究会」に委嘱し、議論を進めています。労基法で定める「36 協定」とは、労働者に時間外労働や休日労働をさせる場合に、労使間であらかじめ締結しなければならない協定であり、労働者の健康や生活環境、ワークライフバランスなどを守るための重要な協定です。

しかし、労働基準関係法制研究会に先立って課題を整理したとされる「新しい時代の働き方に関する研究会（新時代研）」報告書（23 年 10 月公表）では「労使合意と健康確保を前提に一部、労基法適用除外（労働時間規制の例外や撤廃を一部認める＝デロゲーション）」という考え方が盛り込まれており、労働基準法の形骸化を招く危険があります。今、必要なのは、労働基準法の厳格な運用はもとより、労働時間法制に見られる安易な例外規定の撤廃、労働者保護に資する規定・罰則の拡充、労働基準法上・労働組合法上の労働者性を判断基準の枠組みの拡大です。

MIC 加盟の民放労連は 24 年 9 月 26 日にスタジオ美術の現場で働く労働者が組織する舞台美術映演共闘・舞台美術労協と労協と映演共闘と共同で、民放キイ局がすべて管内となる三田労働基準監督署と今年も懇談を行いました。三田労基署からは副署長と監督官が対応し、今年 8 月に、コロナ禍を経て五年ぶりに民放キイ局との「テレビ放送メディア労務健康安全研究会」を開催し、テレビ局の労務担当者と労災防止や労働時間管理、今年 11 月に施行されるフリーランス新法などについて説明して意見交換する機会を設けたことが報告がありました。

組合側からは、適切な労働時間管理の徹底、スケジュール管理や美術予算の配分などについての要望書を提出したうえで、参加した組合員から現場の実態を説明した。「美術セットを建てる作業をしている最中に工程の変更を求められて時間外労働になった」「工場でセットを制作しているが、急発注や急な変更で、他の物件の関係もあって過密スケジュールになってしまう」「番組予算が少ないためロケが多くなり、ロケ待ちで残業になる」「美術予算が少ないのにセットのクオリティは求められる」「深夜作業が増えて体を壊して辞めていく人が続出している」など、厳しい現状を訴えました。

労基署は「急発注・短納期の問題はちゃんと受け止めて対応していきたい」「予算や賃金の問題は監督行政としては介入しにくい、労務費の価格転嫁については政府として推進している」などと応じました。組合からは重ねて「低予算の問題が現場の過重労働につながっている。労働安全衛生の観点からも現場を監視してもらいたい」と要望しました。

また映演共闘と民放労連共同で 11 月 12 日、民放労連と映演共闘が共同で例年実施している、発注単価引き上げなどを在京キイ局と民放連へ申し入れる共同行動を行いました。急発注・短納期の仕事が現場で働く人に長時間労働を強いている現状を訴え居ました。組合からは各局に対して、仕事のスケジュールに余裕を持たせるよう、対策を講じることを各局と民放連に要望しました。併せて、今年改訂され「放送コンテンツの取引適正化ガイドライン」について総務省と懇談を行った記録や、三田労働基準監督署との懇談の記録も参考資料として提出しました。

参加した組合員からは「現場で働く女性が増えているので深夜残業はなくすように努力してほしい」「小道具の発注も搬入の前日になって大量に来ると時間外労働になってしまう」「若い人が働き続けられるようにしてほしい」といことを訴えました。

映画業界の取り組みとしては「日本映画制作適正化認定制度に関する協約」が日本映画製作者連盟、日本映画製作者協会、日本映像職能連合の合意により調印されたことで、2023 年 4 月 1 日から「映像制作現場における労働環境の適正化を図るための認定制度」が開始されました。この制度では、撮影時間の上限などを定めた「映適マーク」を取得することで、労働環境が適正であることが証明されることになります。

「日本映画制作適正化認定制度」では、実写映画を対象とし、撮影時間や休憩時間のルール、安全やハラスメントに関する体制整備が行われているかどうかを審査する。そして、ガイドラインに基づいて制作された作品には、適正な制作が行われた認定の印である「映適マーク」が与えられるシステムになっています。