

特別シンポ報告要旨:

長時間労働と過労死等防止

—過労死防止法大綱改定と働き方改革法と今後の課題、息子の事件からの考察—

全国過労死を考える家族の会兵庫代表

元過労死等防止対策推進協議会委員 西垣迪世

一 長時間労働による息子の過労死 一富士通 SSL システムエンジニア過労死事件一

- (概要)
- ・ 2002年4月 入社(川崎市) 1000人規模100%子会社、独立採算制
 - ・ 2003年4月 三度目の配置転換(地上デジタル放送関係プロジェクトへ)
この頃から長時間労働目立つようになる。(2003.12.1日本初地デジ放送開始)
 - ・ 2003年6月 四度目の配置転換(同PJ内の共通部品チームへ)
8月上旬 職場が本社川崎市から東京、門前仲町に変更(職場環境悪化)
 - ・ 11月 休職 2004年2月 復職
 - ・ 2005年6~7月 携帯電話PJでの過重労働(再び早朝まで)
 - ・ 8月 休職(二度目) 11月 復職(二度目)
 - ・ 2006年1月 治療薬の過量服用により死亡(27歳) 事故死か自死かは不明
- (経緯)
- ・ 2006年4月 労働基準監督署に労災申請
 - ・ 2007年12月 労基署不支給決定(秋頃、過労死弁護団の弁護士と繋がる)
 - ・ 2008年1月 審査請求 7月 審査請求棄却
 - ・ 9月 再審査請求 (過労死家族会と繋がる)
 - ・ 2009年2月18日 東京地裁へ行政裁判提起
 - ・ 5月 (友人による西垣和哉労災認定支援する会・要請ハガキ活動開始)
 - ・ 6月 再審査請求棄却(同支援の会・地裁への署名活動開始)
 - ・ 11月 国会議員への過労死防止策を家族の会とともに要請
 - ・ 2011年3月25日 東京地裁判決・4月8日勝訴確定(労働災害認定)
—東日本大震災の為、記者会見できず—
 - ・ 2012年6月 会社と労働条件改善を含む和解成立(裁判外)

(息子の過労死の実態) 同僚の陳述・証拠保全・息子のブログより★別紙①

- ① 長時間労働 ・月129時間+日々数十分(30~80分)⇒月150時間を超える時間外労働
・約37時間連続勤務(朝9時~翌晩10時前)
・法定時間外労働87時間/5か月(4~8月)

② 即戦力としての重い責任、異常な程の度重なる仕様変更、納期のプレッシャーによるストレス

③ 劣悪な労働環境 ・狭い、暑い ・CO₂基準値の倍近くオーバー ④ 増員(支援)なし

・終電後の退社は社内自席で仮眠

⑤ 社内うつ病罹患者多し・殆ど全員うつ状態 ・1か月以上休・退職者12人/74人⇒約16.2%

⑥ 労務管理が充分になされていない

(勤務時間の記録はほぼしているが、健康管理対策は殆どなされていない)

(36協定の特別条項) ・1日13時間 ・3か月300時間 ・1年960時間 ⇒改訂特別条項

(会社との和解条項と実施への期待) 謝罪・賠償と労働条件の改善

「労働時間の短縮、休憩設備の設置、労働法やメンタルヘルスの講習会実施等の労働条件の改

善に引き続き取り組み、長時間労働による健康障害ないし労働災害の撲滅へ向けて取り組む」

二 過労死等防止対策推進法の成立と大綱改定

2014年6月20日 過労死等防止対策推進法成立！

⇒同年6月24日(日本再興戦略改訂・働き方改革の実現・時間でなく成果で評価される制度や
裁量労働制度の新たな枠組みの構築・閣議決定！⇒労政審へ (★二つの流れ)

* 条文から: 目的—「過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする」

* 基本理念 4つの防止対策 ① 過労死の実態の調査研究 ② 国民への啓発
③ 過労死の恐れのある人やその家族が相談できる体制 ④ 民間団体の活動支援
国・地方自治体・国民の責務 →(★事業主の対策協力責務・今後の課題)

過労死等防止啓発月間

政府は大綱を定め、毎年白書を作成←推進協議会

調査研究の結果→必要に応じ、必要な法制上財政上の措置

施行後3年目途として必要な措置

* 過労死防止法成立後の課題 (★過労死防止基本法⇒過労死等防止対策推進法)

① 1日・1週間・1か月・1年の適正な上限を設けること

② 実労働時間客観的適正把握の厳格化・法制化

③ 事業者の過労死防止の責務明記 →過労死認定企業名の公表と改善策の公表

④ 労働組合の役割と権限の強化

◆ 調査研究の結果により大綱の見直しを ◆ 過労死防止のための法制上・財政上措置を

◆ 過労死防止法の施行後3年目途の検討を⇒2017年11月1日から検討開始！

2014年6月20日 法律成立(過労死等防止対策推進法) 11月1日 同法 施行

11月 過労死等防止対策推進シンポジウム開始

2015年7月 過労死防止法 大綱

2016年10月7日 初の過労死白書(平成28年版)閣議決定 (推進法に基づき)

10月8日 過労死白書報道 同日 大手広告会社電通労災認定報道

2017年10月 過労死白書(平成29年版)閣議決定

11月 過労死等防止対策推進シンポジウム48か所(★全都道府県開催達成)

2018年7月24日 過労死防止法 大綱 改定 (★過労死防止法改訂を見据えて)

10月30日 過労死白書(平成30年版)閣議決定

2016～2018年度 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発授業 18年度実施191回

* 過労死防止法大綱改定のポイント (長時間労働による箇所を中心に)

○ 数値目標を新規に柱立て(旧大綱の3項目はあらためて掲げ・充実し、3項目を追加)

旧大綱 と 新大綱の比較

1 週労働時間 60時間以上の雇用者の割合5% 以下(2020年まで) 【状況】2014年:8.5% ⇒
2017年:7.7% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出))

1 週労働時間 60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2020年まで) なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間 40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。 *2017年:週40時間の雇用者のうち週60時間以上労働した者の割合は12.1% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出)) (★長時間労働の実態)

(新規) 2 勤務間インターバル制度(2020年まで) 労働者30人以上の企業のうち、【目標1】「制度を知らない」と回答する企業比率を20%未満とする。(2017年:制度を導入していない企業(全体の92.9%)のうち40.2%(全体の37.3%)⇒2018年:29.9%(全体26.6%)) 【目標2】制度の導入企業割合を10%以上とする。(2017年:1.4% ⇒2018年:1.8%) (厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」より算出) (★制度周知のみの目標⇒導入の目標へ)

2 年次有給休暇取得率70%以上(2020年まで) 【状況】2014年:47.6% ⇒ 2016年:49.4% ⇒ 2017年:51.1% (厚生労働省「就労条件総合調査」)

3 年次有給休暇取得率を70%以上とする(2020年まで)。特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。*正社員の年休取得日数0日:16.1%(2011年)(独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」)

3 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(2017年まで) 【状況】2013年60.7% ⇒ 2016年:56.6% ⇒ 2017年:58.4%

4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする(2022年まで)。(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」)

(新規) 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(2022年まで)。*2016年:71.2% ⇒ 2017年:72.5%(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)

(新規) 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上とする(2022年まで)。*2016年:37.1% ⇒ 2017年:51.7%(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)

○ 過労死等の防止のための対策の実施状況 ・ 労働行政機関等における対策 (★新大綱)

・過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導等の確実な実施等について指導 ・精神障害に関する労災支給決定(認定)が行われた場合、本社事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施 ・過労死等に結びつきかねないハラスメント事案が生じた事業所に対し、再発防止のための取組を指導

- | | |
|---------------------|--------------------|
| 1 長時間労働の削減に向けた取組の徹底 | 2 過重労働による健康障害の防止対策 |
| 3 メンタルヘルス対策 | 4 ハラスメント防止対策 |

(1)長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等

2016年4月から、長時間労働が行われている事業場への監督指導の対象を従来の月100時間の時間外労働が行われている事業場から、月80時間の時間外労働が行われている事業場に対象を拡大 過労死等を発生させた事業場に対して、監督指導を行い当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底の指導 (★労基法単月100時間未満可と厚労省監督指導80Hの問題)

(2)長時間労働等に係る企業本社に対する指導

2017年1月から、違法な長時間労働を複数の事業場で行う企業については、本社に対し、全社的な改善を図る指導を実施

(3) ガイドラインによる労働時間の適正な把握の徹底

2017年1月に策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導

新ガイドライン:「使用者は労働時間を適正に把握する方法として、原則として、自ら現認・記録するか、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を確認し適正に記録すること」(★実労働時間の適正把握がされていなかった(0146通達)・法制化への課題)

(4) 是正指導段階での企業名公表制度の運用

★

違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、経営トップに対して指導し、企業名の公表を実施

(5) 36協定に関する法令の周知指導

時間外労働等をさせる際に締結しなければならない36協定について、内容の周知や労働基準監督署に届け出があった際の助言、指導の強化 (★多くの未締結企業への指導)

○ 事業主等が取り組む重点対策

事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第5条では、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとして規定されており、労働安全衛生法第3条第1項では、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようしなければならないと規定されている。このため、事に掲げた対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。(★旧大綱:労働契約法と労働安全衛生法の法文を取り込む・防止法への明記の課題)

○ 労働組合等

過労死防止等の対策は、第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合も、職場実態を一番把握していることから、主体的に取り組む必要がある。また、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するとともに、事業主への働きかけや労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。

三 働き方改革関連法の実施と課題

労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。(★過労死ライン、月100時間・数か月平均80時間、民事訴訟上の問題)

(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。

・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(★過労死防止法による調査結果の無視・別紙)
(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化) ※高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。

・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。 ※事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。 (★時間数等、実効性の課題)

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

★過労死を考える家族会の見解 <過労死ラインの時間外労働合法化の「残業上限規制案」と労働時間管理下でない働き方を許す「高度プロフェッショナル制度等」に反対する。>

★厚労省「平成 28 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」分析：『労働時間を正確に把握すること、及び、残業手当を全額支給することが、残業時間減少、年休取得日数の増加、メンタルヘルスの状態の良好化に資すること』 (★別紙②)

★息子の事件からの考察 (★別紙③)

① 時間外の上限規制は、せめて月 45 時間であるべきである。

会社の記録によると、4 月の時間外労働 93 時間、6 月 72 時間、7 月 75 時間でうつ病を発症。記録にない休憩時間も含めると 4 月の時間外労働が 124 時間。又、別紙より、6 月の後半と 7 月の前半の変形 1 か月を取れば、時間外労働月 129 時間となり、休憩時間を入れると月 150 時間超えの長時間労働になる。

つまり、月 100 時間未満、2~6 ヶ月 80 時間は、変形 1 か月を取れば、また、実労働時間をカウントすれば、優に月 100 時間を超す長時間労働になる恐れがある。

② 1 日 6~7 時間の睡眠時間の保証は命の保証に繋がる。

1 日の上限またはインターバル規制を企業任せにせず実施し、睡眠時間を確保すべきである。

息子の会社の 36 協定は 1 日 13 時間で、8 足して 21 時間、休憩 3 時間分が何回かに振り分けられ、1 日 24 時間通して働ける仕組みになっています。実際息子は朝 9 時から一晩徹夜して朝 30 分のみ退社し翌晩 10 時までの 37 時間連続勤務をしています。

四 過労死を無くすための今後の課題

1 実労働時間の適正把握(客観的把握)の法制化(罰則つき)

2 月の時間外労働の上限を 45 時間、年の上限を 360 時間の厳守を法制化

3 勤務間インターバル制度の「努力義務」でない導入

4 時間外上限の適用除外職種を無くす

(自動車運送業務、建設業務、研究開発業務、新たに医師)

5 高度プロフェッショナル制度や裁量労働制 →働いた時間の管理とその時間に見合う報酬を

6 過労死を起こした企業名の公表、企業は改善策を公表し、労働行政と国民で見守る

「働く人の人権・生存権を守ることが、真の働き方改革であり、国や企業の繁栄にも繋がる」