

過労死遺族に課せられた労災認定の壁

吉田典子 愛知はたらくもののいのちと健康を守るセンター
産業カウンセラー
鈴木利往 愛知働くもののいのちと健康を守るセンター
高垣英明 同上 産業カウンセラー

第1章 過労死遺族に課せられた労災認定の壁

吉田典子 愛知はたらくもののいのちと健康を守るセンター
産業カウンセラー

鈴木陽介 経緯

2010年 4月 1日 中部電力株式会社に入社
2010年10月28日 三井住友金属に再調査 中間報告
2010年10月29日 出社せず
2010年10月30日 早朝(推定) 亡くなる
2013年 8月29日 津労働基準監督署長に対して労災申請
2014年 9月26日 不支給処分
2014年11月27日 三重県労働者災害補償保険審査官に対して審査請求
2015年12月18日 中部電力に対して民事調停申立(損害賠償、ノート型パソコン・外付けハードディスク・USBメモリの引き渡し、労災の調査への協力を求める)
2016年 3月31日 審査請求棄却決定
2016年 4月18日 労働保険審査会に対して再審査請求
民事調停取り下げ(三重労働者災害補償保険審査官の決定があったこと、相手方代理人から申立代理人に対し、調停に応ずる意向がない旨の電話があったことを理由とする)
2017年 3月 8日 再審査請求棄却決定
2017年 6月15日 不支給処分取消訴訟の提起

I ある日突然に

わたしの息子、鈴木陽介は2010年10月30日、26歳で自殺。希望の中部電力に入社して、わずか7か月でした。

陽介は幼いころからやりたいことがいっぱいある子でした。抜群の行動力、あの逞しい陽介が死んでしまうなんて信じられません。

II いろいろな壁

- 1 家族の非協力
- 2 会社は労働状況の証拠隠滅

- ア 寮の部屋にあった個人所有ノートPC・外付けハードディスク2台がない
- イ 個人所有の携帯電話は半分に折られ破損・会社の携帯電話はそのまま
- 3 会社関係者との面談は途中で一方的に打ち切られる
- 4 会社は同期入社社員たちとの面談の機会を作ってくれなかった
- 5 会社で何があったのか？遺族は悲しみのどん底
- 6 世間の偏見
- 7 **立証責任は遺族にある**
 - ア 資料は全て会社が握っている
 - イ 遺族は証拠入手が困難→立証困難
 - はじめは何が証拠になるのかさえわからない。
 - ウ 労基署は中立ではなく企業側
 - 労働基準監督署は友人たちが陽介から聞いた話は伝聞だと言う。
- 8 精神疾患の労災認定基準は高い
 - 裁決書には「(陽介が)友人らに対し、小島課長の業務指導を誇張して相談していた可能性も否定できず…」と書かれた。「こんな凶面なら小学生でもかける」「アメリカへ留学していた意味があるのか」「おまえなんかいらぬ」「やめてしまえ」「アホかおまえは」「帰れ」「役に立たない」これらの言葉が伝聞で誇張とはわたしには思えない。人格を否定する言葉。
 - ア 遺書はない→警察では事件性なし→仕事が原因とならない
 - 警察庁の自殺統計、勤務問題が原因・動機の自殺の数に入らない。
 - イ 残業時間月100時間以上の壁
 - 夜遅くまで寮の部屋で仕事をしていたことはわかったが、残業時間月100時間以上を証明することがわたしにはできない。
 - ウ 平均的労働者論にたつ認定基準
 - 本人基準ではない。陽介は新入社員。10年20年のベテラン社員たちと同じようには仕事はできない。
 - エ 意見書を書いてもらえる精神科医が少ない
 - 陽介は診察を受けていないので、意見書を書いてもらえる医師がいない。

III 悲しみの中から行動へ

家族(息子)が亡くなった。何があったのか明らかにしたい。できることをひとつずつ。

- 1 とにかく会社で何があったのか知りたかった。しかし、何もできない。
- 2 労災制度があることを知らない
- 3 社会システムに問題。労災請求を申請するにもいくつもの壁。
 - ア **立証責任は遺族にある**
 - イ 何があったのか調べる方法がない
 - ウ 落ち込んで暇はないが何も手につかない
 - エ 自死に対する世の中の偏見

4 愛知働くもののいのちと健康を守るセンターへ連絡

- ア 何もしないでは後悔する。何もしないではいけない！
- イ 三重県に働くもののいのちと健康を守るセンターがなかった
- ウ 高校同級生とのつながり
- エ 愛知働くもののいのちと健康を守るセンターへ電話。
- オ 中部電力人権裁判や労災認定裁判を闘った中部電力OBの人たちとのつながり
→支援の広がり

5 行動から学んだこと

- ア 働くもののいのちと健康を守る全国センター主催 労働安全衛生中央学校
陽介のような若者を出さない。わたしのような母親を作らない。自分のこころの健康を保つためにも産業カウンセラーにチャレンジすることを決意。
- イ WHO 自殺を予防する 報告書学習会
WHO報告書「自殺を予防する」45ページ個人の危険因子 精神障害のところ「高所得国では、自殺で亡くなった人のうち精神障害のある人は90%に及び、明確な診断のない10%については、精神症状は自殺で亡くなった人の精神症状に似ている」とある。陽介はうつ病だったということがわたしの中でやっと腑に落ちる。
- ウ 産業カウンセラー
人の話を聴くこと、人に話すことの大切さを知る。
- エ 心理相談担当者
ポストベンション事後対応について遺族への対応のところ「職場側の初期対応は非常に重要である。職場側からはむきになって否定することよりも、事実を冷静に具体的に、しかも誠実に話すことが大切である。あくまでも遺族の気持ちに沿って共感しながら話を進めるべきである」とある。具体的には何も書かれていない。職場側のポストベンションである。遺族の立場ではないことを知った。
- オ 労働局との懇談会
過労死白書によれば、勤務問題を原因の1つとする自殺者は2000人を超えている。ところが、精神障害の自殺者請求件数は200人程度。そして労働災害として認定されているのは90人程度にすぎない。みんな、諦めるしかない。

IV まとめ 遺族としての実感

- 1 ポストベンション(事後対応)の体制が不十分
 - ア 相談窓口
 - イ 労災認定申請の知識の不足
 - ウ 労災申請が困難
- 2 相談機関は、遺族へ寄り添い丁寧な対応が必要
- 3 労基署は遺族へ寄り添う相談機関ではない
- 4 労災認定申請、時効の問題 遺族に立証責任があるという問題

遺族は健康な精神状態ではない。それでも立証責任が遺族にある以上、自分で動かないと労災申請は難しい。

第2章 過労死防止大綱にもとづいた事後対策の必要性

鈴木利往 愛知働くもののいのちと健康を守るセンター
高垣英明 同上 産業カウンセラー

I 2つの事後対応のマニュアル

過労死等防止に当たって事後対応のマニュアルが必要だが、現在どのようなものがあるか。

1 中央労働災害防止協会「職場における自殺の予防と対応」改訂 第5版 2010年

資料1 中央労働災害防止協会「職場における自殺の予防と対応」改訂 第5版 (目次より)

第6章 自殺後に遺された人への対応

1. 自殺のポストペンション(事後対応)	43
2. 職場でのポストペンションの原則.....	43
(1)関係者の反応が把握できる人数で集まる.....	44
(中略)	
(6)自殺とくに影響を受ける可能性のある人に対して積極的に働きかける.....	46
(7)その他.....	46
3. 遺族への対応.....	47
(1)誠心誠意対応する.....	47
(2)心身両面のケアが必要.....	47
(3)日常生活の手続きを助ける.....	48

職場に対する事後対応7項目に対して、遺族に対する事後対応は

- (1) 誠心誠意対応する。(2) 心身両面のケアが必要。(3) 日常生活の手続きを助ける。
(4) 故人をいつまでも忘れないことを伝える。以上4項目となっている。これらはすべて心理的サポートのみだ。

2 「自死遺族等を支えるために ～総合的支援の手引」について

資料2 「自死遺族等を支えるために ～総合的支援の手引」 2018年11月

3-3-2. 早期の証拠集めが大切(「自死遺族等を支えるために ～総合的支援の手引」より)

業務に関連した心理的負荷を裏付ける証拠は、会社側にあるものが多いといえます。しかし、会社側にある証拠は、時間の経過と共に散逸・消滅したり、悪質な場合だと破棄・改ざんされたりする場合があります。そこで、裁判所を通じ、会社側にある証拠を収集する証拠保全という手続きを利用することが考えられます。過労自殺を疑った場合、まず、過労自殺について十分な経験のある弁護士に相談し、早期に証拠を収集する

法的情報提供が重要とされている。今までの心理的サポートだけの「職場における自殺の予防と対応」に比べ、大きな前進だ。資料2については大切なので後ほど詳しく説明する。「自死遺族等を支えるために

～総合的支援の手引」では、以下のことが分かる。

ア 法的情報提供が重要

イ 職場における自殺の事後対応と、学校における自殺の事後対応について

職場では、文字数 478 文字、学校では 2451 文字と書かれており、文字数が異なっている。

また、指針レベルの法的枠組みの違いについては職場では「職場における自殺の予防と対応」改訂 第 5 版の 1 件のみ。学校では、「子供の自殺が起きたときの背景調査の指針 [改訂版]」(2014 年)、「いじめの重大事態の調査に関するガイドライン」(2017 年)、「子どもの自殺が起きたときの緊急対応の手引き」(2010 年)の 3 件となっている。

さらに、この「総合的支援の手引き」を読むと、学校におけるいじめは人権問題とされているにもかかわらず、職場におけるいじめを含めたハラスメントは人権問題とされていないなど事後対応に大きな差があることが明らかだ。

II 愛知健康センターの行った活動から

1. 事務局での連続学習会 WHO 報告書「自殺を予防する—世界の優先課題」

愛知健康センターではボランティア事務局員 18 名の体制で月 2 回隔週で事務局会議を行っています。2016 年から WHO 報告書「自殺を予防する—世界の優先課題」を鈴木のレポートで連続学習会を重ねてきた。

2. 労働局との懇談会

2017 年には 3 回にわたって労働局と懇談をしました。

中電の原告の吉田から「資料 3 4」のような疑問を投げかけました。

労災として認定された自殺件数 98 件

労災として請求した自殺件数 221 件

勤務にかかわる自殺者として警察庁が認めた 1991 人となっている。

労働局へ提出した資料

資料 3 勤務に関わる自殺について(2017 年)

(2018 年過労死等防止対策白書)

労災として認定された自殺件数 98 件

労災として請求した自殺件数 221 件

勤務にかかわる自殺者として警察庁が認めた 1991 人

自殺者 21321 人

資料 4 過労死等労災請求について(2017 年)

(2018 年過労死等防止対策白書)

労災認定された脳血管疾患・心臓疾患による死者件数 92 件

労災請求した脳血管疾患・心臓疾患による死者件数 241 件

(2015 年人口動態職業・産業別統計の概況より)

死亡時に有職者であった脳血管疾患・心臓疾患(高血圧を除く)による死者 24772 人

(死亡時に有職者であった脳血管疾患による死者 9330 人)

(死亡時に有職者であった心臓疾患(高血圧を除く)による死者 15442 人)

どうしてこのように労災申請が少ないのか。資料は(2018 年過労死等防止対策白書)。その場での回答は「本省にあげておきます」という内容だった。

本題から少し外れるが、私たちは自殺だけでなく、脳血管疾患、心臓疾患による労災認定も調べました。在職中に脳血管疾患、心臓疾患で亡くなった方は2015年度で24772人 それに対して労災請求した件数は2017年で241件だった。

話は戻るが、吉田氏の質問に対し、過労死防止大綱が2018年改訂され、次のように書かれている。

「被雇用者・勤め人の自殺者のうち勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は、精神障害により死亡

資料5 過労死等の防止のための対策に関する大綱(改訂) 平成30年7月24日

第1 はじめに

2 現状と課題

(8) 課題

被雇用者・勤め人の自殺者のうち勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は、精神障害により死亡したとする労災請求件数と大きな差があり、これらの差の部分について、遺族等が労災請求をためらっているという意見もあるが、詳細な統計がないこともあり、分析が十分とはいえない。

したとする労災請求件数と大きな差があり、これらの差の部分について、遺族等が労災請求をためらっているという意見もあるが、詳細な統計がないこともあり、分析が十分とはいえない。」とある。労災制度が知られていない、信頼されていないということではないか。

労働者の心の健康の保持増進のための指針について

労働局との懇談に当たって、さらに私から次のような要求をした。

2006年のこころの健康づくり指針では、一次予防、二次予防、三次予防とあるが、もし不幸なことに亡くなったらどうするのか。こころの健康づくり指針の改正を要求した。

これに対して、労働局の担当は「これ大変大切なことで、ほかからも指摘されています。指針の改正まで待つことはできませんので、今できることをやります」との回答がありました。

そして、待つこと一年半で「総合的支援の手引き」が発表されることになりました。

2018年11月に「総合的支援の手引」が発表されました。先ほどの資料2です。

資料2 「自死遺族等を支えるために ～総合的支援の手引」

3-3-2. 早期の証拠集めが大切(「自死遺族等を支えるために ～総合的支援の手引」より)

業務に関連した心理的負荷を裏付ける証拠は、会社側にあるものが多いといえます。しかし、会社側にある証拠は、時間の経過と共に散逸・消滅したり、悪質な場合だと破棄・改ざんされたりする場合があります。そこで、裁判所を通じ、会社側にある証拠を収集する証拠保全という手続きを利用することが考えられます。過労自殺を疑った場合、まず、過労自殺について十分な経験のある弁護士に相談し、早期に証拠を収集することがとても大切だといえます。

これは自殺総合対策推進センターが自殺総合対策大綱に基づき作成したものだ。その中に過労自死につ

いての法的情報の提供が書かれた。これは大変大きな前進だ。しかし、さらなる前進が必要だ。

「業務に関連した心理的負荷を裏付ける証拠は、会社側にあるものが多い」と厚生労働省は分かっている。

「会社側にある証拠は、時間の経過と共に散逸・消滅したり、悪質な場合だと破棄・改ざんされたりする」この認識は厚生労働省の認識だ。家族の会の皆様や、弁護団の奮闘によってここまで書き込ませることができたと言うことを皆様に感謝申し上げます。

「裁判所を通じ、会社側にある証拠を収集する証拠保全という手続きを利用する」これも一つの方法として厚生労働省は考えている。ここまでは異論ない。

「過労自殺を疑った場合、まず、過労自殺について十分な経験のある弁護士に相談し、早期に証拠を収集する」これはなんだ。過労死防止と言いながら厚生労働省の責任はどのように果たすのか。

皆さんはどのようにお考えになりますか。主語を「遺族」とするのではなく、主語を行政として過労死防止大綱を実現する目標を掲げ、そのために遺族を救済することを明記すべきと愛知健康センターは考える。

II まとめ

1 過労死防止大綱に基づく事後対応の整備が必要

ア 遺族に対して、心理的サポートが必要

イ 法的情報提供が必要（相談窓口の確保）

ウ 立証責任の問題、証拠の早期収集のための法的枠組みの整備

（労基署の警察機能の活用、第三者委員会など）

2 労働局と継続的に懇談などを設定