

特別シンポジウム「過労死防止法制定 7 年、現状とこれからの課題」**①「過労死等を防止するにはどのような取組が必要か」**

高橋正也（労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター長）

過労死等の現状

過労死等防止対策推進法の施行（2014 年 11 月）から 7 年が経とうとしている。働き過ぎ（働かせ過ぎ）の最悪結末としての過労死（当時呼称）が 1980 年頃から注目され始めたとすれば、この法律ができるまでに 30 年超を要し、現在 2021 年までに 40 年以上の時間が過ぎている。

脳・心臓疾患について、この 20 年間にわたる変化を見ると、2001（平成 13）年 12 月の認定基準改正を受けて、翌 2002（平成 14）年度では支給決定件数は 2 倍超となった。その後、300 件前後で推移してきたが、2014 年度より減り始め、直近の 2021（令和 2）年度では 200 件を下回った。こうした変化に伴って、支給決定件数のうち死亡件数も減少しており、2015 年度に 100 件を下回ったのを経て、2021 年度は 67 件であった。過労死等防止調査研究センターが調べた結果、脳血管疾患は虚血性心疾患に比べて 1.6 倍多かった。疾病ごとに見ると、脳血管疾患では脳内出血（脳出血）の占める割合が高く、虚血性心疾患では心筋梗塞の割合が高かった。

脳・心臓疾患とは対照的に、1998 年度から 2020 年度にかけて支給決定件数（4⇒608）は 150 倍、うち自殺件数（3⇒81）は 27 倍とそれぞれ急増している。特に、2020 年度では、心理的負荷による精神障害の労災認定基準改正（2019 年 6 月、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を具体的出来事に新設）などに伴って、前年度より 99 件増加という大きな変化があった。なお、コロナ禍を反映して、新型コロナウイルス感染症に関連する精神障害として支給決定 7 件があったのは注目される。

過労死等防止対策推進法の役割

上述したように長い年月をかけて成立した過労死等防止対策推進法は、過労死等防止のために、いわば「旗印」と言える。地方公共団体、事業主及び国民の責務は当然あれども、国が一義的な責務を持つことを明示している。この法律に基づいて、過労死等防止対策推進協議会での審議を経て、大綱が定められている。

過労死等防止対策の 4 本柱（調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援）の中で、調査研究等を筆頭に据えられている。それは過重労働で心身にダメージが生じるという事実はよく認識されているにせよ、その特徴や機序等はよく分かっていないことによる。実際、国は厚生労働省労災疾病臨床研究事業費補助金を活用し、過労死等に関する調査研究を 2015 年度より促進している。これまでに 2 期のべ 6 年間にわたる調査研究が進み、2021 年度から 3 期目が始まっている。この 3 期目では事案、疫学、実験という従来の研究課題に加えて、過労死等防止につなげる対策実装という課題を新たに設けた。

これから必要な取組

過労死等という国難に立ち向かうには容易ではないにしても、次の 6 つは重要な視

点になると考えられる：①長時間労働対策，②業務と経営管理，③事故・災害防止とケア，④人間関係支援（含．ハラスメント防止），⑤コンプライアンス，⑥健康管理（含．ワーク・ライフ・バランス）。以下，主旨を簡潔に説明する：

- ① 長時間労働対策：時間外労働は，あくまで一時的，突発的な事態にのみ限るべきである。にもかかわらず，常態化させるせいで，ありえない時刻まで働かされる。なにより，休む（眠る）価値の周知・共有していくことが必須である。
- ② 業務と経営管理：過労死等事案の大半では，時間管理を含めた労務管理がほぼ欠落している。脳・心臓疾患や精神障害は医学的事象ではあるが，そこに至る過程は法学，経済学，社会学，経営学など社会科学に関わっている。従って，そのような側面から事業場や経営陣を支援することが過労死等の防止につながると期待できる。
- ③ 事故・災害防止とケア：仕事中にケガをした，あるいは同僚等にケガをさせたことがその後に精神障害に発展する事案が多々ある。とすれば，労働安全の確保が実は過労死等としての精神障害の防止に役立つことは強調できる。
- ④ 人間関係支援：近年ハラスメントとして定められる行為は本来，職場で決して起こってはいけないはずである。そもそも，職場内の関係者が互いに尊重し，支え合えなければ，過労死等の防止どころか，生産的で充実した労働生活は実現不能である。
- ⑤ コンプライアンス：事業場は社会の中で生産活動を行うゆえ，その社会に対して様々な責任を負うことになる。その筆頭が労働基準法や労働安全衛生法など基本的な法令の遵守が求められる。
- ⑥ 健康管理：これからの労働者には「公私ともに」健康で真っ当な生活行動が求められる。仕事内の時間（オン）だけでなく，仕事外の時間（オフ）が満足のいくものであれば，次の仕事内の時間が上質になる。

一生涯のうちで仕事に関わる時間はおよそ半分を占める。とすれば，政府当局，事業主，人事・労務職，産業保健職，労働者，家族それぞれが自分の問題・責任として，過労死等という悲劇を一件でも減らすことを共通目標としたい。