

## 大綱再改訂への家族の想いと願い

寺西 笑子（全国過労死を考える家族の会）

### 1. 大綱の関わりと現状

過労死等防止対策推進法の大綱は2015年に初めて閣議決定され、規定により3年後の2018年に1回目の見直しが行われ、2021年は2回目の見直しになりました。また、「過労死等防止対策協議会令」第四条の一（過労死等の遺族を代表する委員）により、当事者委員として過労死遺族4名が参加しています。任期は2年（再任できる）で、これまで延べ8名の過労死遺族が関わってきました。

この法律の建てつけは、調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動支援で構成され、私たちが関わっているのは主に啓発活動の推進です。毎年11月は過労死等防止月間と位置付けられ、全国47都道府県48カ所（東京は2カ所）で過労死等防止啓発シンポジウムが開催されます。他に、中高大学の生徒・学生や専修学校の学生を対象に、労働問題・労働条件に関する啓発授業に参加し、過労死問題に理解を深めていただき自身で身を守る知識をつけられるよう講義や遺族の経験談に取り組んでいます。毎回、熱心に聴いていただき感想文を見る限り一定の拡がりとは感じますが、他方で、過労死等の現状は歯止めがかからず増え続けており、2020年度「脳・心臓疾患」の労災請求件数は784件の高水準、「精神障害」は2051件の右肩あがりという顕著な数字になっており、認定率は29.2%下降方向という最悪な状況になっています。過労死が発生しても認定されなければ職場改善につながらないことで、過労死を生み出す劣悪な職場が放置される悪循環になっています。

### 2. 当事者委員の改訂への思いと大綱の取組

当事者委員は、これまでも大切な家族を働き過ぎで亡くした経験からそれぞれ職場の気づきで学んだ教訓を過労死防止に活かしたい思いで、協議会において積極的意見を述べてきました。しかし、過労死防止法がめざす「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ」にはほど遠い現状に、これまでの枠組にとらわれず、新たな実効性ある対策が必要と考え、大綱改訂にあたり当事者委員で意見を出し合いました。（一部を紹介）

#### ①全体に対して

- ・調査研究、啓発、相談体制、民間団体支援に加え「対策」を入れる。調査研究で得た結果から実効性ある防止対策を講じると共にその結果をフィードバックする。
- ・「教員」について、過労死等の防止、過重労働の解消、パワハラ防止、相談窓口の充実、メンタルヘルス対策、勤務時間の適正化を大綱に明記する。

#### ②調査研究について

- ・36協定特別条項・長時間締結の事業所、自主申告制の事業所など調査。
- ・労働時間の適正把握義務付け徹底と違反企業への対策

- ・ 監督行政の強化、違反企業へ立ち入り調査徹底、企業名公表制度の強化
- ・ 自殺者の詳細な調査を求める。
- ・ コロナ禍で過重労働に陥っているエッセンシャルワーカー従事者の実態調査
- ・ 自営業者の過労死等の調査と対策
- ・ 産業医との面接で長時間労働やハラスメントが判明した場合の対応策を公表
- ・ 過労死の現状において、国家公務員は「協議件数と判断件数」。地方公務員は「受理件数と認定件数」となっており、厚労省の「請求件数と決定件数・支給決定件数」に統一し、厚労省と同じ統計を載せる改善を求める。

### ③ 労災・公災補償について

- ・ 認定基準の改正を求める。請求された事業主は虚偽報告をしてはならない。
- ・ 公務災害認定において任命権者を通すことが前提のため公正さに欠ける。労基署のような監督行政機関がないため違反しても放置され代替措置を講じる必要がある。

### 3. 改訂作業の中で、特に力を注いだこと

過労死等は職場で発生していることで、事業主と経営幹部の過労死防止の取組が大変重要になります。現行法の法令遵守と企業に義務付けられている労働時間管理や健康確保の対策、ハラスメント防止、インターバル規制の導入など徹底強化すれば過労死防止に繋がりますが、問題意識のない事業場は無法状態で、過労死裁判においても安全配慮義務違反を問われるケースが後を絶ちません。過労死が発生した場合、経営幹部、現場の長ら啓発シンポジウム・研修会の参加、原因究明、再発防止の徹底など求めました。また労働組合等について、職場の実態を最も把握しやすいことで労働時間の把握、ハラスメント防止など職場の点検を行い、組合員の相談に取り組む。など要望しました。

### 4. 今回の改訂で進んだこと、全体の合意には至らなかったこと

「調査研究」「啓発」など基本的な枠組みを維持した内容の追加項目や文言の修正についてなど、ほぼ盛り込んで頂きましたが、最終調整は座長一任ということになり、インターバル制度導入の数値目標は合意に至りませんでした。

### 5. 新大綱になって、当事者委員として力を注ぎたいことと今後の課題

・ まず、新大綱を事業場へ周知させ、職場で活用することが求められます。また、5月17日 WHO・ILO は週 55 時間（月 65 時間残業）以上の長時間労働を避けるための対策を求めています。一部大綱に反映されましたが、WHO の加盟国として日本政府と企業は同じ認識を持ち対策を講じるよう求めていると考えています。

・ 今後の課題は、「過労死ゼロ」にするためには3月1日「7人意見書」第6の4、新たな立法措置の検討（1）新しい抜本的な労働基準法の制定を実現すること（2）21世紀の新労働基準法の柱となる15項目、および、5. 公務員における法規改正の検討など、今後の大きな課題の実現に向けて力を合わせていく必要があるのではないのでしょうか。