

大綱再改訂への 家族の想いと願い

2021年 9月 11日 オンライン
全国過労死を考える家族の会
代表世話人 寺西 笑子

1. 大綱の関りと現状

- 「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。任期は2年（再任できる）
これまで、延べ8名の過労死遺族が協議会委員に関わった。

- 過労死防止法→調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動支援

- 啓発活動→毎年11月は、過労死等防止啓発月間

全国47都道府県48カ所（東京は2カ所）、過労死等防止啓発シンポジウム開催。

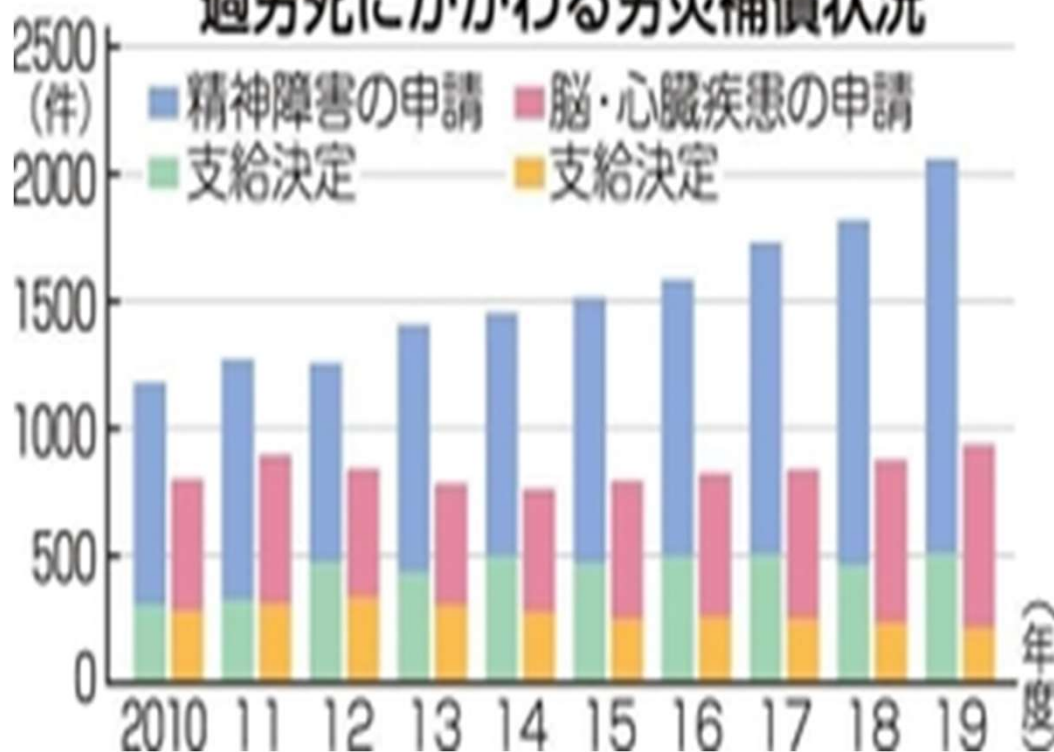
中高大学の生徒・学生や専修学校の学生を対象に、労働問題・労働条件に関する啓発授業に参加

遺族の役割→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る。

2. 過労死の現状

● 10年間で、過労死は増え続けている。

過労死にかかわる労災補償状況



(表の出典: 神戸新聞)

① 脳・心臓疾患の労災申請者・認定者

2010年: 802人 → 2019年: 936人

認定者: 285人 → 認定者: 216人

② 精神疾患（障害）の労災申請者数

2010年: 1181人 → 2019年: 2060人

認定者: 308人 → 認定者: 509人

②は、10年間で2倍になった。

認定率: 19年→31.9% 20年→29.2%

※数字は氷山の一角→泣き寝入りが多い

3. 当事者委員の改訂への思いと大綱の取組

●改訂への思い

- かけがえのない家族を働き過ぎで亡くした経験
- 原因の多くは、長時間労働や過重労働、ハラスメントによるもの
- 違法労働の疑い、劣悪な職場環境、あらゆる業種による無権利状態
- 労働基準法、労働安全衛生法など現行法は守られていない
- 無念な思いで亡くなっていった命を無駄にしてはいけない
- 学んだ教訓を、過労死防止に活かすべく、積極的意見を述べてきた。

4. 当事者委員の 大綱の 取組

- 「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」→ほど遠い
- これまでの枠組にとらわれず、実効性ある対策が必要
 - ・ 法の枠組み→調査研究、啓発、相談体制、民間団体支援に、「対策」を加える。

理由→調査研究で得た分析結果から、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。

理由→家族の会は、公務員の過労死遺族の相談者も増えている
当初の協議会にて、関係省庁の参加と、国家・地方公務員が取り組んでいる資料と報告を要求した。

5. 当事者委員の意見、要望

- ・ 3 6 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
- ・ 過労死の件数について→**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**」

厚労省は「**請求件数と決定件数・支給決定件数**」統一の改善を求める。

6. 改訂作業の中で、特に力を注いだこと

●過労死等は職場で起きている！

- **事業主** → 現行法の法令遵守、企業に義務付けられている労働時間管理の徹底
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。
- **経営幹部** → 過労死等を発生した場合、経営幹部など全社研修の実施、**過労死遺族**
参加のシンポジウム・研修会へ参加、原因究明、再発防止の徹底。
- **労働組合** → 労働者保護の観点で、労働時間の把握、ハラスメント防止対策など
職場の点検実施、大綱の趣旨を踏まえた労使協定の締結、組合員の
労働相談に応じる。

7. 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

●進んだこと

- ・ 基本的な枠組みを維持したうえで、追加項目や文言の修正についてなど、
ほぼ盛り込まれた。

●合意に至らなかったこと

- ・ 過労死防止法の枠組みは維持され、「対策」の枠は入らなかった。
- ・ インターバル制度導入の義務化・高い数値目標。

●最終調整は、座長一任。

8. 当事者委員として、力を注ぎたいことと 今後の課題

●力を注ぎたいこと

- 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る。
- 5/17 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る。（文言の一部は大綱に反映した）

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ことが求められる。

●今後の課題「過労死ゼロ」にするために

- 3/1付「7人意見書」において、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」
 - 労使協定（36協定）当面、**月45時間を絶対的上限、特別条項廃止。**
 - **勤務間インターバル規制を法律の義務化。**
 - 使用者のハラスメント防止義務を明文化し**ハラスメント規制を法制化する、等々。**
- 5「公務員における法規改正の検討」**給特法の改変**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。