

過労死等防止対策推進法と防止対策大綱の意義と課題

黒田 兼一

明治大学名誉教授

はじめに

“Long working hours killing 745,000 people a year” これは2021年5月17日にWHO(世界保健機構)・ILO(国際労働機関)の共同調査研究結果を報じるイギリスBBCのウェブサイトからの引用である。国際機関による初めてのこの過労死調査によれば、長時間労働によって2016年には世界で74万5千人が死亡(脳・心臓疾患)したというのである。WHOのテドロス事務局長は次のようにコメントしている。「脳卒中や心臓病の危険を冒してまで働くに値する仕事はない」¹。この調査は2016年のものであるから、新型コロナウイルス感染のパンデミック期間は含まれていない。だが、「(COVID19禍では)在宅勤務が増え、経済が失速したことで、長時間労働とそのリスクが一層悪化している可能性がある」と警告している。

この新型コロナウイルス感染パンデミックに伴うリモートワーク増加による弊害については、UNIグローバル労働組合(世界150か国、2000万人のサービス産業労働者を組織)の書記長・クリスティ・ホフマンもまた次のように指摘する。「COVID-19のパンデミックの間、遠隔勤務が急増し、使用者はスタッフを監視するためこれら(AI等)のツールの使用を加速した。組合は、アルゴリズム(特定の課題を解く手順や処理方法をプログラム化したもの)が使われる際には、労働者との交渉を経て、透明性をもって、差別することなく使われるように働きかけなければならない」²。

これらはいずれも長時間労働が世界的に蔓延していること、その危険性を直視し、防止していく必要があるとの認識が国際的にも広がっていることを示している。

日本は、世界に「先駆けて」7年前に、過労死を無くすための対策を立て、それを推進することを定めた法律を制定した。新型コロナ感染症拡大のいま、改めてこの法律の意義と問題点を考えてみる。

I 「過労死等防止対策推進法」とは何か

「過労死等防止対策推進法」(2014年6月20日成立、11月1日施行。以下、「防止法」と略記)は、その名の通り、過労死等を防止するための対策を講じて過労死等がない社会をめざす法律である。「防止法」第1条には次のように規定されている。「過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることが出来る社会の実現に寄与することを目的とする」³。

法律の目的を規定したこの条文を改めて読み直して気づかされるのは、過労死の防止対策を通して「仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることが出来る社会の実現」が謳われ、先駆的にきわめて高い目的をもっていることである。過労死を無くすだけでなく、ワーク・ライフ・バランスの実現までも目的にしているのである。この点については、過労死防止対策に関わるすべての人々に看過されることなく、再度足元を見つめ直す必要があるのではないだろうか。というのも、制定されて7年になるが、「過労死等」が減少してきたかといえば、残念ながらそのようにはいえないからである。実際には、後述するように、かつては少なかつた精神障害にかかわる労災申請は増加傾向にあり、全体として犠牲者の増加傾向に歯止めがかかっていない⁴。働き過ぎという労働時間問題だけでなく、職場環境が激変し、肉体的にも精神的にも「健康で働き続けること」が出来ないものに変質しているといわざるを得ない。これまでの「対策」の延長だけでなく、新たな別の視点からの対策が必要であることを示唆している。

それを考えるためにも、今一度、原点に立ち返って、この法律が制定された経緯と意義を受け止め、これからの課題を考えていく必要がある。

この法律は議員立法として成立した。当時の記録をみれば、参議院本会議で賛成239、反対0、

党派を超えた全会一致で作り上げた法律である。

しかし簡単にできたわけでは決してない。過労死で家族を亡くした遺族たちの粘り強い訴え、弁護士や研究者を含む自覚的な人々の支援、53万筆を超える署名活動、全国で100を超える地方議会の決議など、広範な市民運動があった。ここで強調しておきたいのは、何よりも犠牲となってしまった当人とその家族や友人たちが無念さに泣き寝入りすることなく、立ち上がって、その救済と対策を粘り強く訴えてきたことである。過労死防止に向けた運動とその後の立法化への流れの出発点に、彼ら彼女らの涙と行動があったことは今一度想起されるべきである。それは防止法の性格にも色濃く反映されている。

この運動の先頭に立ってきたのが森岡孝二である。彼の代表作の一つ、日本の長時間労働の研究書としてまとめられた『労働時間の経済学』が出版されたのは1987年であった。それと時を同じくして、1988年6月には川人博をはじめ全国の弁護士が連携して「過労死110番」を開設している。同年10月には過労死弁護士全国連絡会議が結成された。またこの頃からNHKはじめいくつかのメディアも「過労死」問題を取り上げ、さらにはアメリカの「シカゴ・トリビューン」紙でも報じられた。こうして1980年代の半ば以降、市民運動に支えられながら、日本の抱える深刻な社会問題の一つとして過労死が広く知られるようになった⁵。しかもそれが労働者の一部の人だけが被る特殊な問題ではなく、日本で働く誰しもが遭遇する可能性がある「経済大国・日本の深部を冒す病」であるとして知られるようになったのである⁶。

だが過労死をなくしていくための法律の制定までにはなお時間を要した。全国各地の「家族の会」の結成、毎年全国各地での過労死弁護士による「過労死110番」の開催、全国各地でのシンポジウムの開催など、文字通り地を這うような取り組みが粘り強く続けられた⁷。こうしたなかで2008年に過労死弁護士が「過労死防止基本法」の制定を求める決議をした。次いで2010年4月には、過労死弁護士全国連絡会議と大阪過労死問題連絡会が共同で「過重労働対策基本法」(案)として具体的な法案を策定し、提案している。これを契機に法制定の気運が盛り上がり、2011年11

月に「過労死防止基本法制定実行委員会」(「ストップ! 過労死」実行委員会)が結成され⁸、2013年4月に「過労死防止基本法(案)」を提案している。その間、国会院内集会、各政党と国会議員への要請活動、全国一斉街頭署名活動など活発におこなわれた。さらに、野党6党による「基本法案」の共同提案や自民党ワーキングチームの法案検討の動きがあり、それに対する要望などが繰り返して行われた。こうした粘り強い運動が実り、2014年に超党派の議員立法として「防止法」が成立したわけである。弁護士が立法要請をしてから実に6年かかっていた立法化であった。

さて成立した「防止法」を検討してみると、以下のような特徴を指摘できる。

第1に、上述したようにこの法律の「目的」の先駆的な内容である。繰り返すことは避けるが、過労死を無くすというだけでなく、ワーク・ライフ・バランスの実現まで掲げていることは特質すべきである。その背景には「過労」という負の現象は、労働時間の長さだけでなく、職場環境の悪化に伴ってワーク・ライフ・バランスが崩れていることにも原因があるとする認識に立っているのである。

第2の特徴は、第4条で「国は、/(中略)/過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する」と規定し、国の責任を明示していることである。さらに地方自治体、事業主にたいしても、防止対策を推進する努力と協力の義務を課している。国、自治体、企業、それぞれ過労死が発生する現場での対策を講じることの責任と努力を課した意義は大きい。

第3に、過労死防止への啓発活動の義務化(第5条「啓発月間」、第9条「啓発事業」)、過労死防止対策の基本方針と具体策(大綱)の策定(第7条)など、防止活動を進めていく上での具体的なものを細かく規定しており、きわめて実践的な性格をもった法律であることも特徴である。

このようにみえてくると、「防止法」は、市民の運動が生んだ、国と地方自治体、事業主等に過労死根絶のための対策と行動を義務づけた実践的な法律であるとみなすことができる。法の制定まで約四半世紀、過労死等で犠牲になった本人、家族、友人、弁護士、研究者、自覚的な市民、こう

した人たちによるまさに文字通り市民が作った法律だといえる。この「市民」が作った法律という性格は、過労死防止対策の具体的な方針や内容を策定する過程がきわめて市民参加的になっていることにも強く表れている。この点を少し具体的にみてみよう。

II「過労死等防止のための対策に関する大綱」について

Iでみたようにこの法律がきわめて実践的な傾向をもっているが、その核心部分にはさらに大きな特徴がある。それは、過労死等をなくしていくための方針を政府の具体的な対策として定めることを義務化していること、またその対策の策定は広く市民から意見を聴くことをも義務化していることである。前者が「過労死等防止のための対策に関する大綱」であり、後者が「過労死等防止対策推進協議会」である。

「大綱」の策定は防止法第7条に次のように規定されている。「政府は過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならない」。さらに厚労大臣はこの「大綱」の案を作成し、それを閣議の決定を求めなければならないとし(同条第2項)、またそれを作成するときには、推進協議会の意見を聴かなければならないとされているのである(同条第3項)。つまり「大綱」策定は厚労大臣が関係者からの意見を踏まえながら策定することを義務付けているのである。また「大綱」は概ね3年を目途に見直すものとされており、防止対策の推進状況を見ながら、新しい対策を講じていくように規定していることにも注意すべきであろう。

後者の「推進協議会」は、同法第12条13条で規定されている。特に注目すべきは第13条第2項で、そこには協議会の委員として「過労による犠牲となった当事者とその家族」、「労働者を代表する者」、「使用者を代表する者」、「過労死等に関する専門的知識を有する者」が規定されている。労働組合と経営者団体など労使の関係者以外に、当事者、弁護士、研究者など広く市民の直接参加が規定されているのである。つまり過労死防止対策の具体的な方針や計画・実践・点

検を、政府任せではなく、市民参加のこの機関での議論を通して行っていくというわけである。労働関係では「政府・使用者・労働組合」(＝政労使の三者構成)がよくみられるが、この法律では、敢えていえば、それを超えて「政・労・使・民」の四者構成となっているといえるのではないだろうか。特に過労死の犠牲となったしまった当事者と関係者を協議会の正式な一員としていることの意義は大きい。

このように「防止法」は、①過労死防止への具体的な方針と目標(大綱)を決めることを政府に義務付け、②その策定過程では、過労死犠牲者関係者を含む関係者と協議して決めなければならないとされていることから、この法律はきわめて市民参加的な特徴と形式を備えているといえよう。

こうした手続きを経て「大綱」が制定されるのであるが、過去7年間に2回改訂されている。2015年が最初のものであるが、2018年に改訂され、それがさらに2021年に見直しされ、改定案が7月30日閣議決定された。法令通りに3年に一度、それぞれ時代状況に合わせて見直し、検討され、改訂されてきた。

「大綱」のそれ自体はA4版で40ページ近くにもなるかなりの分量である。それは、取り組みと現状・課題を明らかにし(「はじめに」)、「防止対策の基本的な考え方」を明示した上で、「国が取り組む重点対策」、「国以外の主体(地方自治体、事業主、労働組合、民間団体、国民)が取り組む重点対策」、そして達成すべき当面の「数値目標」という内容で構成されている。このうち、「国が取り組む重点対策」として掲げられているのは、労働行政機関による対策、調査研究、啓発事業(国民全般、高校・大学、公務員ほか)民間団体への支援などである。毎年11月を「過労死等防止啓発月間」にして、民間の各種団体と連携して大々的なシンポジウムを開催する方針を掲げ、いわば恒例活動となっている。

ただし、これらがただちに法の目的を実現することに繋がるのかどうかはまた別の問題である。市民参加的な側面をもったこの「防止法」とその仕組みが効力を発揮するのは、それぞれの労働現場で「大綱」の該当部分が実践に移されなけ

ればならない。大綱が掲げた取り組みが確実に実践されなければ、目標達成も絵に描いた餅にすぎない。それを確実なものにしていくためには、それに携わっていく関係者の理解と努力のみならず、労働の現場に浸透していくこと、これが不可欠である。法があっても自動的に「目的」が達成できるわけではないことを私たちは数多く知っている。逆にいえば、法が確実に実行に移されるための仕組みがなければならない。この視点から現行の「防止法」の検証が必要であろう。

以下では特に大綱に掲げられてきた「防止対策の数値目標」とその結果の検証を通して、「防止法」の成果の現状と限界を考察しよう。

III 過労死等防止対策法の意義と限界

こうした法制度の下で、過労死等防止対策がおこなわれたきたのだが、この7年間の対策大綱とその成果の実際はどうであろうか。図表1は

2015年に決められた最初の大綱に掲げられた「過労死等防止対策の数値目標」とその実績、また図表2は2018年に改訂された数値目標と実績を示したものである。

目標達成度はそれぞれ個別に分析する必要があるが、概して言えば、長時間労働者の割合の削減はかろうじて達成したといえなくもない。しかし、有給休暇取得率はほとんど改善されていないし、勤務間インターバル制度導入に至っては、目標の半分も達成できていない。しかも勤務間インターバルはこの度の「働き方改革」関連法で努力義務化されたにもかかわらず⁹、導入率わずか4.2%という低い数値なのである。この点は、同じように「努力義務」が課されている有給休暇取得率についても同様である。「努力義務」の中味が問われてしかるべきだろう。

さらに看過できないのは、過労死・過労自殺の発生そのものが減少していない事実である。

図表1 数値目標値と実績（2015年7月閣議決定）

数値目標	2016年	2017年
2020年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下に	7.70%	6.90%
2020年までに年次有給休暇取得率を70%以上に	49.40%	51.10%
2019年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業割合を80%以上に	56.60%	58.40%

図表2 数値目標値と実績（2018年7月閣議決定）

数値目標	2018年	2019年	2020年
2020年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下に	6.90%	6.40%	5.10%
2020年までに勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち「制度を知らない企業の割合」を20%未満に	26.60%	15.40%	10.70%
2020年までに勤務間インターバル制度について、労働者30以上の企業のうち「制度導入企業の割合」を10%以上に	1.80%	3.70%	4.20%
2020年までに年次有給休暇取得率を70%以上に	51.10%	52.40%	56.30%
2022年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業割合を80%以上に	59.20%	—	—
2022年までに悩みやストレスの相談先のある企業割合を90%以上に	73.30%	—	—
2022年までにストレスチェック結果を活用した企業割合を60%以上に	63.70%	—	—

注1) 下線部ありは目標を達成したもの、—は調査なし

2) 図表1、図表2とも厚労省『過労死防止白書』各年版より作成

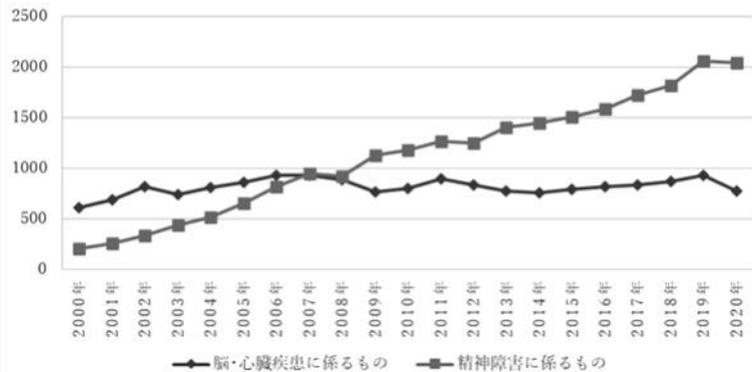
図表3は、その近似値として労災申請件数でみたものである。残念なことではあるが、「防止法」が成立し「防止対策大綱」が掲げられるようになった2015年以降、脳・心臓疾患に係わるもの、精神障害に係わるもの、両者とも減少していない。とりわけ精神障害に係わるものは急増の一途である。ただし、2020年は脳・心臓疾患に係わるものが60件ほど減少し、精神障害についても微減しているが、新型コロナウイルス感染

症蔓延によって申請を手控えた可能性もあり、増加傾向に歯止めがかかったとはいえない。

この事実を前にすると、「防止法」とその下でのさまざまな取り組みがほとんど奏功していないと考えざるを得ない。事実、過労死と過労自殺の悲惨な報道は後を絶たないし、中には繰り返し「過労死」を発生させてしまった企業すらある。市民参加的な性格をもった「対策協議会」での議論に基づいて作り上げた「防止大綱」ではあるものの、それらが過労死ゼロに向かわせる効果を発揮できていないのである。残念ながら、法律とそれに基づく対策と取り組みが企業の現場に届いていないのではないだろうか。あるいはそれらを軽視ないしは無視してしまう力が企業と労働現場に働いているのだろうか。ただちに新自由主義的経済政策とそれに基づく市場競争の国際的な激化を思い浮かべることができる。それぞれの企業が法を遵守することよりも、経済原理を優先させてしまっているのであるから、それを転換させる対応策が不可欠である。冒頭で触れたWHOのテドロス事務局長が力説するように「脳卒中や心臓病の危険を冒してまで働くに値する仕事はない」。

さらに2020年からの新型コロナ禍で、医療従事者やエッセンシャルワーカーと呼ばれる人たちを中心に長時間過重労働が顕著になっていることを考えると、事態はより悪化していく可能性は高い。世界に先駆けて作り上げた「過労死防止法」、その理念と法的な枠組みの先進性にもかかわらず、それらが現実に効力を発揮できてい

図表3 労災申請件数の推移



ないのであるから、まずはこの事実を重く受け止め、これまでのやり方の見直しが早急に求められている。

現行の「防止法」とその運用の見直しについて、考えられるいくつかのことを指摘しておきたい。

第1に、過労死が発生するのは労働の現場である。したがってまずは事業主が現場に目を向ける必要がある。自社で従業員をどのような原理で働かせているのか、長時間労働を誘発させてしまうやり方になっていないのか、「自社の労働時間管理の制度や運用を含めた人事・労務の点検・見直しに取り組む」ことから始められるべきであろう。また、不幸にして過労死を発生させてしまった場合には、「経営幹部や現場の長が自ら、必要な全社研修の実施、シンポジウムや各種の研修会への参加、職場の上司や同僚との関係等の調査」を徹底して再発防止に努めることが肝要である。要するに、事業主自らが労働の現場の点検と見直しに力を注ぐことが何より最優先されるべきだろう。この点は、その職場の労働組合等には自社の「職場点検等を実施するとともに、事業主への働きかけ」をしていくことを強く求めたい。組合員の健康と命を守ることは組合の基本的で重要な役割である。2021年7月からの新しい「大綱」にはこのことが新しく明示されている¹⁰。何も特別なことではなく、それぞれの企業での人事労務管理の実際を点検すること、これを労使がそれぞれの立場からおこなうことが求められているのである。政府・厚生労働省はそれを積極

的に推進していく手立てを具体化すべきではないだろうか。

以上のことは、現行法の枠組みの中で改善できることである。第4条2項3項で地方自治体と事業主に「過労死防止対策推進」の努力・協力を求めているが、「大綱」に書き込まれたことをより確実に「努力・協力」がなされるような手立てや対策を講じる必要がある。例えば、過労死等を引き起こしてしまった場合、防止対策が推進の「努力・協力」がきちんとなされていたかどうかの調査、不十分な場合の厳しい対応策を設けることが考えられてもいい。法改正を経なくても、対応策の抜本的な改善が求められる。

第2に、過労死を発生させないためには「働き方」・「働かせ方」の抜本的な改善が必要であるが、過労死の発生現場の企業や各種団体の「働かせ方」の基本ルールは「防止法」ではなく、労働基準法やその他の法律で決められている。「防止法」はこれらの法律を前提としての運用であるから、「大綱」の内容にも限界がある。例えば、「高度プロフェッショナル制度」が制定され、いわば「防止法」の外側で運用されているのだが、「防止法」の視点からこれをどのように規制していくのか、大きな限界があるといわねばならない。さらに切実な問題として、「特別条項付き36協定」問題がある。さまざまな時間対策をしても、この特別条項で労働時間の延長が可能となってしまうため、これについてもより厳しい規制が必要であるが、現行の「防止法」の運用制度では大きな壁で塞がれている。現行の法的枠組みの限界をどう克服していくのか、検討が必要であろう。当面、これら労働関係法と「防止法」との関係性を見直し、法律そのものやその運用など必要な改訂が検討されるべきである。

第3に、「防止法」、「大綱」、そして「過労死等防止推進協議会」という現行の制度上の仕組みについてである。この制度的な枠組みは、論述してきたように、大きな先進的な側面をもってはいるのだが、内実が伴っているのか疑問無しとしない。市民参加を含めた「政・労・使・民」の四者構成で議論され、決めてきた「防止対策大綱」であるにもかかわらず、過労死は縮小傾向にはないのであるから、理念の仕組みが機能していないと

いわざるを得ない。むしろ増加している現実を深刻に受け止めると、制度があっても理念止まりで機能していないわけで、現行の枠組みと制度を機能化させていくための手立ての検討が必要であろう。「防止法」と「大綱」を効果的に機能させていくためには、例えば、「防止法」第7条で大綱を作成するときには大臣は「推進協議会の意見を聴くものとする」となっているが、これを大綱の作成だけでなく、第14条にある「過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置」にまで援用することが検討されて然るべきではないだろうか。また、現行法第4条では、国は過労死防止対策推進する「責務を有する」とされ、地方公共団体と事業主は「努力義務」となっている。しかし過労死発生の現実を考慮に入れると、「努力義務」ではなく「責務」に変更すること、あるいはそれに相応する仕掛けが考えられるべきではないだろうか。

おわりに

以上、論述してきたように、過労死防止に向けた対策・推進を市民参加でおこなうことを法律で定めたことの意義は大きい。少なくともこの四半世紀を通して、「過労死・過労自殺」防止への気運が国民的な広がりを示してきた。また過労死を起こした企業やブラック企業への社会的批判も次第に強まってきている。しかし、同時に、過労死等は減少傾向に転じてはいない事実も指摘せざるをえない。

過労死は働かされ過ぎて死亡に至るわけで、虚心坦懐に考えてみれば、企業による殺人行為である。交通事故で人を死亡させてしまった場合と同じように犯罪行為である。したがって、どのような事情はあれ、過労死は許されるはずもないことは明かであり、処罰されるべき行為である。「防止法」はこのことを自覚して作られた法律であろうから、さらに厳格な運用がなされるよう期待したい。

冒頭に記したように、新型コロナウイルス感染症パンデミックを背景に過労死防止への国際的な広がりがみられるようになってきた。それ以外にも国連やILOの動きがある。

2011年、国連の人権理事会で「企業と人権

Business & Human Rights に関する指導原理」が全会一致で採択された。その内容の詳細は省略するが、主要なものは、①国はビジネスが人権に与える悪影響を防止し、救済する義務がある、②企業は「人権デュー・ディリジェンス due diligence」(人権を守ることへの実施すべき注意義務・努力義務のこと)をしなければならない、③国と企業は被害者を救済する制度を設置しなければならない、である。その背景には、ナイキによる児童労働の酷使に代表されるような、新自由主義的なグローバル経済の進展のなかで人々の人権が浸食され軽視(無視)の傾向が強まっていることがある。既にEU諸国では法を制定して取り組み始めているし、アメリカでも州レベルでその動きがあると聞く。「人権デュー・ディリジェンス」とは聞き慣れない言葉であるが、企業は事業活動(原材料の調達、製造、販売)の全局面で、関連会社を含めて、強制労働、ハラスメント、差別などの人権リスクを予防し、救済する措置を執らねばならないというものである。

日本ではまだ法制化されてはいないが、既に一部の経営コンサルタントでは、いずれ日本も避けて通れないと噂され、セミナーなどが開催されている。しかし、内容を考えてみれば、改めて1からスタートしなくても、検討してきた「防止法」がそれに似たものを先んじて実施してきたものとみなすこともできる。

このような国際的な動きに目を配りながら、「働き方改革」関連法やハラスメント防止法、また新型コロナウイルス感染症の拡大で顕著になってきたテレワークやフリーランスという「働き方」について、人権という視点をより強く基軸にして現行「防止法」とその枠組みの問題点を再検討することが求められているといわねばならない。

注

1 [https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-](https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo)

[disease-and-stroke-who-ilo](https://www.who.int/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo)

2 <http://blogs.uniglobalunion.org>

3 ここで「過労死等」の「等」という言葉が入っているのは、死亡だけでなく、死に至らずとも「疾患や障害」全体を含んでいることを意味しているからである(同法第2条)。以下、本稿では断りのない限り「過労死」と略記する。

4 『過労死等防止対策白書』(令和3年版)参照のこと。精神障害に係る労災申請件数の数値は、この20年間で、約10倍に増加している。2020年は若干減少したようにみえるが、新型コロナウイルス感染拡大の影響で労災申請自体を手控えた可能性を否定できない(後掲、図表3を参照のこと)。

5 以前は「急性死」とか「ポックリ病」と呼ばれていた。過労死という言葉について、森岡孝二によると、細川汀・上畑鉄之丞・田尻俊一郎『過労死——脳・心臓系疾病の業務上認定と予防』(労働経済社)という書物が1982年に出版されているが、実はそれ以前の1975年に、細川汀、辻村一郎、水野洋が共著で出版した『労災・職業病闘争の課題』(労働経済社)の第8章に「過労死」という言葉が出てくるので、これが最初ではないかと類推している。
<https://hatarakikata.net/9350/>

6 バブル経済とグローバル経済化の真っ最中のこの時期、その一方で、ある製薬会社のCMソング「24時間戦えますか、Japanese Businessman！」が流行っていた。

7 これらの詳細は、森岡孝二・大阪過労死問題連絡会編『過労死110番——働かせ方を問い続けて30年』(岩波ブックレット、2019年)の巻末に掲載されている。

8 この「ストップ！過労死」実行委員会は、現在は「過労死等防止推進全国センター」と名を変えて、過労死をなくしていくための運動の拠点として機能している。

9 「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(2019年4月施行)の第2条1項で「事業主は、～(中略)～、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、～(中略)～を講ずるよう努めなければならない」とされている。

10 以上、「」内は2021年7月30日閣議決定の新しい「防止対策大綱」、34～35ページからの引用。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/000811145.pdf>