

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代表

1. はじめに

私たちは、2008年9月、過労死弁護団全国連絡会議総会において「過労死等防止基本法の制定を求める決議」を早期に実現したいと考え、2009年11月から手探りで国会議員へ働きかけたことが契機になり、2010年10月、初めての院内集会を成功裏に開催することができました。翌年11月、「過労死等防止基本法」の制定を求める実行委員会が結成され、100万人署名など国民的運動を全国展開し、2013年5月、国連・社会権規約委員会へ日本の過労死問題と防止法制定への支援を訴えたことで、日本政府へ国連勧告が発令されました。これまでの活動が功を奏し、賛同を得られた国会議員により、超党派議員連盟が設立しました。紆余曲折しながらも国民的運動が結実し、2014年6月20日「過労死等防止対策推進法」は、衆・参の本会議において全会一致で成立し、同年11月1日に施行されました。

同法第七条の3項の規定により、大綱の案を作成しようとするときは、関係行政機関の長と協議するとともに、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴くものとする。とされ、同法第十三条第四項の規定に基づき、内閣は、過労死等防止対策推進協議会令の政令を制定しました。

協議会令の本則は、第一条(委員の任期等)、第二条(会長)、第三条(専門委員)、第四条(議事)、第五条(庶務)、第六条(協議会の運営)が示されており、私たちは、第四条の一、「業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する委員」として、4名参加しています。

第四条の二、「労働者を代表する委員」4名、第四条の三、「使用者を代表する委員」4名、第四

条の四、「過労死等に関する専門的知識を有する委員」8名。上記20名の協議会委員は非常勤として、厚生労働大臣から任命され、任期は二年です。(再任されることができる。)

2. 大綱の関りと現状

四半世紀にわたる家族の会活動と法制定運動の活動実績が認められ、過労死等の遺族を代表する委員として4名が選出され、これまで延べ8名の過労死等の遺族が関わってきました。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。

過労死等防止対策推進法の過労死等の防止のための対策は、第八条「調査研究等」、第九条「啓発」、第十条「相談体制の整備等」、第十一條「民間団体の活動に対する支援」、4つの枠組みで構成され、私たちが関わっているのは、主に、第九条「啓発」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ヵ所(東京は2ヵ所)において、過労死等防止対策推進シンポジウムが開催されています。本シンポジウムは、過労死等の家族の体験談を語るプログラムが条件とされており、当会は協力団体として参加しています。他にも年間を通して、中学・高校・大学生や専修学校を対象に、「労働問題・労働条件に関する啓発授業」へ参加しています。学生が社会へ出る前に過労死問題に理解を深めていただき、正しい知識を身につけて自身で身を守ることに役立てていただけるよう、講義に励んでいます。

3. 過労死等の現状

受講生は毎回熱心に聴いていただき報告や感想文を見る限り一定の拡がりと前進を感じますが、他方で、過労死等は歯止めがかからず増え続けており、2020年度の脳・心臓疾患の労災請

求件数は 784件の高水準。精神疾患(障害)は 2051件の右肩あがりという顕著な数字になっています。認定率について 29. 2%という下降方向になり被災者にとって最悪な状況になっています。その要因として、労災認定基準の高い壁と申請者側に立証責任があることがあげられます。前者は認定基準の要件にあてはまること、後者はその要件を満たす客観的証拠と証言が求められるため、職場の協力が得られなければ申請者は(家族など)なす術はありません。過労死等が発生しても長時間労働や心理的負荷などの事実を証明できなければ認定要件にあてはまらないことで業務外決定になります。そうなれば私病や自己責任として扱われ、職場改善につながらないことで再発防止策も講じられず過労死を生み出す職場が放置される悪循環になっています。相談活動のなかで、働き過ぎが原因であっても立証の困難さに向き合うことができない被災者は、労災(公災)申請をあきらめ泣き寝入りされ、救済されず数字にも残らない埋もれた被災者がおられるのが現状です。数字に表れているのは氷山の一角と言えます。

4. 当事者委員の改訂への思いと大綱の取組

労災(公災)が認められ、使用者責任を追究して勝訴したとしても亡くなった家族が生き返ることはありません。法的問題等の区切りに過ぎず、虚しさと喪失感は生きている限り持ち続けていくことになります。当事者委員は、大切な家族を働き過ぎで亡くした経験から、それぞれの職場は違っても死に至る働き方の気づきを学んだ教訓があります。それらを過労死防止対策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。今回、大綱の見直しにあたり、当事者委員4名で話し合って以下の意見を出しました。

①全体的な意見として

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なっていることで、これまでの4つの枠組にとらわれず実効性ある「対策」を加えるよう要望しました。その理由は、これまでの調査研究で得た分析結果と知見から実効性ある防止対策を講じるとともに、その結果をフィードバッ

クすること。また、教員についても過労死の防止、過重労働の解消、パワーハラスメントの防止、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ことを要望しました。理由は、家族の会は、地方公務員の過労死等の相談者が増えていることで、当初の協議会委員にて、厚生労働省以外の関係省庁の参加と国家公務員・地方公務員が取り組んでいる資料請求と報告を要求しました。

②調査研究について

- ・36協定の特別条項で長時間締結の事業所、自己申告制の事業所など調査する。
- ・労働時間の適正把握の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。
- ・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。など意見を出しました。

5. 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、事業主と経営幹部と労働組合の過労死防止の取組が大変重要になることで力を入れました。

◇事業主は、労働基準法と労働安全衛生法など現行法の法令遵守。企業に義務付けられている労働時間管理、健康確保の対策、ハラスメント防止対策、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の減少に繋がります。

◇経営幹部は、過労死等が発生した場合、経営

幹部など全社で研修を実施し、過労死等の遺族が登壇するシンポジウムや研修に参加する。過労死等の原因究明・職場改善・再発防止の義務付けを徹底すること。

とりわけ、過労死を発生させた事業所は問題意識のない無法状態が多いため、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。こうした経営幹部や現場の長が遺族の生の訴えを真摯に聴くべきと考えます。

◇労働組合等は、職場の実態をいちばん把握しやすい立場にあることや労働者保護の観点で、労働時間管理の把握、ハラスメント防止対策、大綱の趣旨を踏まえた労使協定の締結、職場の点検実施など会社任せにせず、労働組合が積極的に取り組むこと。また、組合員の労働相談や労災の相談にも寄り添い対応すること。など要望しました。

6. 今回の改訂で進んだこと、全体の合意には至らなかつたこと

進んだことは、調査研究・啓発・相談体制の整備・民間団体支援、基本的な枠組みを維持したうえで、内容の追加項目や文言の修正についてなどは、ほぼ盛り込んで頂きました。合意に至らなかつたことは、法の4つの枠組みは維持され「対策」の枠は入りませんでした。インターバル制度の導入の「義務化」と数値目標の「30%」の数字について、協議会委員の中で意見が分かれたため、最終調整は「座長一任」ということになり、その結果合意に至りませんでした。

7. 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

過労死等防止対策推進法は罰則規定のない理念法ですが、大綱に示されている対策を推進することで、過労死のない社会へ進めていくことができます。

そのために、新大綱を広く事業場へ周知させること、学習の機会を設けて職場で活用することが求められます。決して絵に描いた餅にしないことです。

また、5月17日、WHO・ILOは週55時間(日本

では月65時間残業に該当)以上の長時間労働を避けるための対策を求めていました。私たちも協議会で意見を述べ、一部の文言は大綱に反映されました、権威ある国際社会からの過労死ラインと懸念される長時間労働は、週55時間(月65時間)に対し、日本の過労死ラインは月80時間です。これだけでも大きな開きがありますが、さらに、特別条項を締結すれば、月100時間未満まで合法とされていることや適応除外の業種が多くあることも過労死問題の大きな課題です。

8. むすびに～「過労死ゼロ」にするために

私たちは、3月1日「7人意見書」を作成し、協議会へ提出しました。大綱の第6推進上の留意事項について、「新たな立法措置の検討」として、(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項目は以下のようなものとすべきである、とし15項目を列举しました。私たちが、とくに強調したのは以下の5項目です。

- ・労使協定(36協定)による時間外労働は、当面月45時間を絶対的上限とする。いわゆる特別条項は廃止する。
- ・勤務間インターバル規制を法律上義務化する。当面11時間以上とし、将来12時間以上とする。
- ・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。
- ・労働基準監督署の権限を強化し、監督官の人員を増加させる。また、刑事罰法定刑の見直しを行い、悪質な法違反を取り締まるための法整備を強化する。

□公務員における法規改正の検討

・公立学校教員における給特法(公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法)については、その内容が長時間労働の温床になっているとの指摘が多く出されており、法規の改変を真剣に検討することが求められている。

私たちは、過労死をゼロにするために、問題提起をしました。今後の大きな課題の実現に向けて、社会全体で力を合わせていく必要があるのではないでしょうか。