

社会保険労務士がとりくむ過労死防止運動 ～過労死防止法制定後、10年連続で講演会を開催～

喜多 裕明

社会保険労務士

大阪府社会保険労務士会

安全・衛生自主研究会代表幹事

Hiroaki KITA Labor and Social Security Attorneys' Initiative to Prevent Death from Overwork
—Lectures Held for 10 Consecutive Years since the Enactment of the Karoshi
Prevention Law

1. 社会保険労務士について

社会保険労務士法(1968年制定)

・目的(第1条)

社会保険労務士法は、社会保険労務士の制度を定めて、その業務の適正を図り、もって労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施に寄与するとともに、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上に資することを目的とする。

・社会保険労務士会(第25条の26)

2 社会保険労務士会は、会員の品位を保持し、その資質と向上と業務の改善進歩を図るため、会員の指導及び連絡に関する事務を行うことを目的とする。

弁護士法、司法書士法、税理士法、行政書士法が昭和25～26年に制定されているのに遅れて、社会保険労務士法は昭和43年に議員立法により制定されました。社会保険労務士(会)に求められるのは、何よりも「社労士の認知度の向上」ではないかと思えます。

2. 安全・衛生自主研究会の自己紹介

【活動目的と歴史】

平成13年の発足当初は『『労災撲滅』のために社労士は何ができるか、何をしなければいけないか』という観点に立って研究活動にとりくみました。毎月1回例会開催を原則とし、講師は安全衛生コンサルタントなどの外部講師と研究会会員が努めました。年間数回は公開講座を開き、工場見学も行いました。会員数減少、例会に人が集まらない時期もありましたが、歴代の役員を中心に粘り強く活動を継続しました。

平成19年、20年と関西労災病院の梅田幹人医師を講師に迎え、心理的負荷による精神疾患の労災認定の実例やメンタルヘルスケアについての公開講座を開きました。この講座には80名を超える参加があり、一般参加の会員からも好評を得て、当自主研活動の画期となりました。

平成23年頃から、「職場のメンタルヘルス不調、ハラスメント対策」が注目されるようになり、当自主研も重点的に取り組みました。

ここ数年は、メンタルヘルスと労働安全衛生を二本柱としてバランスよくとりくむようになりました。外部講師の比重が高いですが、会員による発表も年数回おこなっています。公開講座に連続してとりくみ、多くの参加を得ています。

平成28年9月には、15周年記念祝賀会を天満橋のホテルで開催し、記念講演と祝賀パーティーの2部構成で、大阪府社会保険労務士会からも祝賀の挨拶をいただきました。

【活動状況】

会員数・例会参加数に増減はありますが、現在は常時25名を超える会員が所属し、年間8回程度の例会と施設(会社)見学会を開催しています。活動計画は年3回開く幹事会で討議・決定しています。十数名を超える役員体制で、安定的な運営と斬新なアイデアによる魅力ある活動をめざしています。

*2018年記 大阪会 社労士制度発足50周年記念誌「あゆみ」より

3. 研究会として10年連続で講演会を開催

安全・衛生自主研究会では、この10年連続で

図表1 講演会開催表

回	開催年月	演 題	講師	参加
①	2015.10	過労死は何を告発しているか	森岡孝二さん	29
②	2016.10	労働者側弁護士が指摘する 職場のメンタルヘルス対応の問題点	生越照幸弁護士	33
③	2017.11	過労死防止法制定から3年 現状と課題	岩城穰弁護士	29
④	2018.11	過労死は生み出さない働き方とは	寺西笑子さん	19
⑤	2019.11	「やりがい過労死」とは何か	松丸正弁護	37
⑥	2020.11	過労自殺（過労死）をどのように防止するか	生越照幸弁護士	28
⑦	2021.11	人権問題としてのハラスメントと過労死等防止	妹尾知則さん	28
⑧	2022.11	コロナ禍における働き方の課題と過労自死の実態	西川翔大弁護士	20
⑨	2023.11	対談：過労死をなくす取り組みのあゆみと課題	岩城穰弁護士 寺西笑子さん	28
⑩	2024.11	甲南医療センター過労自死事件と医師の過重業務	波多野進弁護士 高島淳子さん	23

過労死防止月間に合わせて講演会を開催し、研究者、弁護士、また当事者の方々に講演していただきました(図表1を参照)。

4. 開催報告による振り返り

① 2015.10 「過労死は何を告発しているか」 森岡孝二関西大学名誉教授

2014年6月に国会で「過労死防止法」が全会一致で成立、同年11月1日、施行されました。また「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が先頃まとめられたところです。講演では、森岡さんの「過労死」問題取り組みの経緯、「過労死」遺族の悲痛な体験談などの紹介後、その原因である長時間労働の現状を統計資料で説明されました。先進国の中では日本が飛び抜けて長時間労働の労働者の割合が高く、最近では若年者の「過労自殺」が増えているのが印象に残りました。

中小企業の事業の発展にとって、労働時間管理は大切です。事業主にそのことをアドバイスできる社労士は「過労死」防止に大きな役割を担っています。

② 2016.10 「労働者側弁護士が指摘する 職場のメンタルヘルス対応の問題点」 生越照幸弁護士(自死遺族支援弁護団事務局長)

メンタルヘルス問題は使用者側、労働者側という視点から論じるのではなく、落としどころを見据えて「業務起因性」、「存命か自殺か」、「在職中か退職後か」、「立証方法」、「請求順序と手段」など多角的な判断とそれに応じた対処が肝要であること、また多数の案件に携わってこられた経験から生々しい経験談も織り交ぜて解説いただきました。

我々社労士は、直接裁判に関わることはできずとも、最悪の事態に至ることは未然に防ぐことはできます。改めて職務責任の重さと、顧問先企業や勤務先の従業員の健康・衛生・安心を守る重要な役割を担っていることを認識することができました。

③ 2017.11 「過労死防止法制定から3年 現状と課題」 岩城穰弁護士

国際語になっている過労死「karoshi(death from overwork)」は、2014年6月に制定された

「過労死等防止対策推進法」において、法律による定義がされています。この過労死防止法は、過労死遺族と、それを支援する弁護士、そして市民の声(署名)から、労働法としては初めての議員立法として作られました。

その後、過労死防止対策大綱・過労死等防止対策白書の発表、労働時間適正把握ガイドラインの策定、過重労働撲滅特別対策班(通称かたく)の設置など、法律という根拠ができたことで、着実に過労死防止に関する取組が行われてきています。

しかし、講義後半に、2015年の「電通事件」を始め、いくつかの過労死の具体的な事例の紹介があり、ご遺族の声に心が押しつぶされそうになりました。これ以上、過労死で亡くなる方を出してはいけないと痛感しました。

岩城弁護士は講義の最後に、社労士への期待として、「社労士の社会的責務」について話されました。

我々社労士は、「公正な立場で」、「事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上」に資する働きをしていかなければならないと誓う講義となりました。

④ 2018.11 「過労死を生み出さない働き方とは」 寺西笑子さん

これまででは学者や弁護士を講師に迎えてきましたが、今回はじめて過労死問題の当事者であり、運動団体の代表である寺西さんを講師にお迎えしました。

寺西さんはまず、夫を過労自殺で失った経緯を詳しく説明されました。

飲食店の店長をしていた夫は長時間過重労働とパワハラによって「うつ病」を発症、投身自殺したのに、「過労自殺の労災認定基準」がない時点で、1年余り泣き寝入りになった。“過労死110番”への相談をきっかけに労災申請し、認定された。使用者責任を求めて提訴、勝利し、最終的に和解して、夫の名誉を10年9ヵ月かけて回復した。その教訓として、「夫は、どうすれば死なずにすんだのか、考え行動することがライフワークになった」。

そこから「過労死を考える家族の会」の結成、

過労死予防活動へのとりくみ、「過労死防止法」成立運動と発展し、国連・ジュネーブでの遺族発言、国会でのロビー活動、衆参・厚生労働委員会で参考人意見陳述など、世論を大きく動かし、政治を変えてきた経過をお聞きすることができました。

2018年成立した「働き方改革法」は、過労死ラインの残業を認め、労働時間が管理されない高プロ制を創設するなど、過労死防止に逆行するものであり、「家族の会」は強く反対したことを紹介されました。

当研究会はここ数年、労災とメンタルヘルス不調の防止を二大テーマとしてとりくんできました。「過労死防止」は、その両面に深くかかわる課題であることを改めて考えさせられる講義でした。

⑤ 2019.11 「やりがい過労死とは何か」 松丸正弁護士

まず、「労働時間の把握」の重要性を力説され、グーグルマップのタイムライン機能を使えば、労働者側でも簡単に客観的に把握可能など実践的な示唆もありました。次に、電通の二つの過労自死事件を引き合いに出しながら、労働者自身が労働時間を過少に申告する実態があることを指摘され、過労死問題には労働者側の意識の見直しも必要であるとの見解を示されました。

くも膜下出血で過労死した43歳内科医の事例をあげ、医師のやりがいに依拠した大学病院等の無給医問題への取り組みや、心疾患で過労死した26歳中学校教員の事例をあげ、給特法による教員の月残業時間一律の問題などやりがい過労死問題の背景につながる体制の問題などの話がありました。

やりがい過労死を防ぐためには、労働基準法第一条第一項「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」に今一度立ち返り、家庭・文化的な生活への生きがいの下での仕事へのやりがいを考えていく必要があるのではないかとお話しされました。

仕事のやりがいの意味について問い直すとてもよい機会をいただきました。

⑥ 2020.11 「過労自殺(過労死)をどのように防止するか」 生越照幸弁護士

講師の生越照幸弁護士は多くの過労死事件の労働者側代理人です。森友学園への国有地売却に関して公文書改ざんを指示され、のちに自殺した近畿財務局職員の子の遺族代理人※でもあります(※赤木事件)。

今回は過労自殺予防の観点で①産業医機能の強化、②メンタル不調の1次予防(職場環境の改善)、③2次予防(早期発見)、④3次予防(復職対応)の順に、安衛法改正、副業・兼業ガイドライン公表、精神障害の労災認定基準変更など最新の情報とその問題点をお話いただきました。

講師は過労自殺を招く問題を労使の二項対立に落とし込むのではなく、経営にも大きな損失となる問題として取り組むべきとされます。日本の労働生産性は先進国最低で、調査によれば熱意ある社員は6%にとどまり世界で132位。競争の質が変わり、優秀な人材を集めて労働者のモチベーションを上げ、国際競争力を上げるためにも過労自殺が発生しないような職場環境構築が課題とあります。「売れないモノのためにハラスメントしている場合ではない」・・・講師のお言葉が強く記憶に残りました。

⑦ 2021.11 「人権問題としてのハラスメントと過労死等防止」 妹尾知則さん(龍谷大学非常勤講師)

はじめに、人間の尊厳、個人の尊重が規範として憲法13条、24条に明記され、その人権保障の義務が国家にあることが憲法99条に書かれており、過労死問題を考えるにあたって国際的な人権保障への動きと、この憲法の規定を踏まえることが大切だと指摘されました。

次にビジネスと人権保障をどう考えるかの問題です。企業における人権もSDGsとも不可分の関係にあり、それは「人権保障か生産性か」ではなく「人権保障も生産性も」ということになります。

過労死と人権保障の関係ということでは、過労死・過労自殺は、個人が生命を奪われる重大な人権侵害であり、それを無くすことが国家としての重要な責務であることは言うまでもありません。

その要となるのが労働時間規制であり、自由な時間の確保です。

そして今般のハラスメント規制と過労死基準の改定内容としては長時間労働だけではなくハラスメントが過労死・過労自殺につながる要因となっているとされたことが重要です。

月80時間の水準という過労死ラインは変わりませんでしたでしたが、問題となる労働時間以外の要素、通勤時間や生活時間をどう評価するかも検討される必要があります。さらに過労死を生み出す働き方を正当化してきたのはジェンダー、性別役割分業の考え方だといわれていてジェンダー平等の実現が過労死防止にも重要だと結ばれました。

⑧ 2022.11 「コロナ禍における働き方の課題と過労自殺の実態」 西川翔大弁護士

コロナ禍の自殺の概況では女性の自殺者が増加していること、コロナ禍の働き方の変化として「労働時間の変化」「テレワークの普及・促進」「副業・兼業の普及・促進」等について解説して頂きました。

「労働時間の変化」では長時間労働の雇用者の割合は減少しているが、コロナ対応に追われる医療関係者は長時間労働(過労死ライン超)となる人が多数見られます。また規模の小さな事業所では長時間労働からストレスにより自死された事例を紹介して頂きました。

「テレワークの普及・促進」では、通勤時間を無くすることができるという大きなメリットと、適切に休憩が取れない、私生活と仕事の区別が難しく結果的に長時間労働になるといったデメリットがあります。さらに同僚や上司とのコミュニケーション不足からストレス増加となり、自殺に至った事例も紹介して頂きました。

「副業・兼業の普及・促進」では、人材育成や優秀な人材の流出防止、所得増加などのメリットと、就労時間の増加による本業への支障や労働者の健康問題などのデメリットがあることが分かりました。

当日の講演では、コロナ禍で働き方が様々に変化したことにより、今までにない原因での過労自殺があることを知りました。このような過労自殺

を防ぐためにできることは何かを考える良い機会となりました。

⑨ 2023.11 「過労死をなくす取り組みのあゆみと課題」対談 岩城穰弁護士・寺西笑子さん

まずは岩城弁護士ら、過労死問題と過労死をなくす取り組みの歴史についてご説明をいただき、続いて寺西さんから、夫を過労自殺で亡くし、真相究明、夫の名誉回復に10年9か月を要した長い闘いの歴史をお話いただきました。寺西さんが闘いを始めた1996年は、精神障害の認定基準の制定前です。労基署も弁護士も後ろ向きで、つらい思いをされながらも、過労死110番を通じて岩城弁護士とも出会い、怒りをエネルギーにして和解成立に至るストーリーは、大変重い内容ではありましたが、話に引き込まれていきました。

続いて岩城弁護士から寺西さんへのインタビュー形式で、労災申請・裁判に始まり、2008年に全国家族の会の代表に就任され15年目を迎える現在までの、その時々を考えや思いについて、順を追ってお話をしていただきました。当初、取材に全く応じない、知られたくないという姿勢から、ガイドラインの作成・支援団体の後押し・労災認定などを経て、表舞台に立つようになり、家族会としてやるべきことを行いたいとの思いに至る心の変化が、大いに伝わってきました。

後半は、過労死防止法制定の取り組みについて、2008年の発端から2014年の成立とその後の取り組みに関する岩城弁護士からのお話と、家族の会として署名活動、地方議会への働きかけ、国会議員への働きかけを3つの柱にして、制定に奮闘された寺西さんのエピソードが語られました。国会議員に陳情する状況や、法制定に至るエピソードは生々しく、過労死防止法制定には、大変なご苦勞があったことを学ぶことができました。

最後に、これまで過労死問題に関わってこれたお二人の感想と、今後に関するお話をいただきました。全体を通して、予定時間を大きく過ぎるほど、大変に盛り上がりました。当たり前ですが、死んでからでは遅い、取り返しがつきません。まずは、見て見ぬふりをしない、過重労働の

方を見かけたら、相談に真摯に向き合い、適切な機関を紹介するなど、社労士として、あらためて過労死・過重労働防止に向き合っていきたいと感じた対談でした。

⑩ 2024.11 「甲南医療センター過労自死事件と医師の過重業務」 波多野進弁護士・高島淳子さん

波多野弁護士より甲南医療センター過労自死事件の概要をご説明いただきました。

被災者は専攻医研修プログラムに従って業務に従事していたが、業務に慣れていない被災者は全く時間的にも精神的にも余裕のない状況下であり、学会発表の準備も自主的に行うことはあり得ず、事実上強制されたものでした。

そのような学会発表準備、レポート作成などと担当業務が重なり、自死直近1か月で200時間超の時間外労働や100日間連続勤務などの過重労働が行われました。

さらに労働基準監督署による労災認定がされたにもかかわらず、訴訟において病院側の主張は「本人の自由裁量により専門医を取得するための専門研修プログラムを受ける」というものであるから、専門医資格の取得を志向しない場合は、専攻医になる必要はないとして、自己研鑽は労働時間ではないと主張し、過重労働はなかったというものでした。

高島さんからはご子息の過酷な労働状況と亡くなった時の状況について詳細にご説明頂き、ご子息の心情について母親としての無念さがひしひしと伝わってきました。

病院の労務管理の適正な実施がなされていないこと、過重労働を課していないという病院側の認識は到底理解できないばかりでなく、このような労働環境下で労働している医師と患者の安全確保も果たしてできるのか甚だ疑問が湧きました。

さらに医師の働き方が「医師の使命感」に頼ってきたものであり、今なおこのような働き方に頼っているのであれば、同様の事件が発生することも考えられます。

このことは病院の労務管理をはじめとする経営上の問題ではあるものの、国の「医師の働き方改

革」の対策も不十分であると思います。

社労士としてはこの事件を忘れることなく、今後の労務管理に活かしていかなければならないことを認識させていただきました。

5. とりくみの中間まとめ

- ①「過労死等防止啓発月間」の呼びかけに応じて、毎年11月恒例の講演会として定着させました。時々の課題(話題)に合わせたテーマ・講師設定でマンネリに陥ることなく学習を継続しています。
- ②とりくみは他の自主研究会にも波及し、審査請求・社会保障自主研究会では岩城・松丸弁護士の講演会を開催、2019～2023年の11月には二つの研究会による合同公開講座を開催しました。2024年3月の「自主研合同発表会」で安全・衛生自主研究会として「過労死問題へのとりくみ」を発表しました。
- ③大阪府社会保険労務士会の認定自主研究会として、会報やホームページに講演会の予告・報告記事を欠かさず掲載してきました。このようなとりくみを通じて、大阪の社会保険労務士への過労死防止問題の啓発・周知に微力ながら寄与することができたと感じています。

6. 社労士にもできる過労死防止活動

- ①過労死防止月間の過労死防止シンポジウムに参加する：
ここ数年、11月に開催される過労死等防止対策推進シンポジウムに大阪だけでなく近県にも参加しました。⑦大阪は参加者数がコロナ前の半分以下になっており、回復できていない④兵庫は大阪に匹敵する参加者数を確保し、兵庫県社労士会が後援団体に参加してい

図表2 過労死等防止対策推進シンポジウム
府県別／年度別参加者数

府県／年度	2020年	2021年	2022年	2023年
大阪府	<u>140</u>	186	195	181
兵庫県	83	<u>149</u>	194	192
奈良県	61	96	30	<u>62</u>

※下線部は筆者が参加したシンポジウム

る⑦奈良は参加者数は少ないが労働組合が積極的に関わっている、という印象を受けています(図表2 参照)。

社労士の参加を促すためにも、都道府県社労士会の後援団体としての参加が重要だと思われます。今のところ、社労士会が後援団体になっているのは兵庫県・新潟県だけのようです。もっとも、その前に都道府県弁護士会の後援(こちらも多くはない)が重要との指摘もあります。

- ②各種団体に積極的に参加する：
過労死防止センター・過労死家族会・過労死防止学会、労働NPOなど、門戸は開かれています。社労士に対する認知度は低いか、マイナスイメージを持たれているとしても、積極的に参加すれば歓迎され、見方も変えていけるでしょう。
- ③過労死防止啓発授業の担い手として参加する：
現在の過労死防止啓発事業の担い手は当事者(遺族)・学者・弁護士となっています。社労士が担い手として参加するには、ある程度の知見が必要と思われ、「てびき」があると心強いと感じます。神奈川県「共通教材」づくりの提起に賛同します。
- ④社労士会の学校教育特別活動「出前授業」を改善する：

出前授業に関しては、社労士会の「社会貢献活動(学校教育特別部会による)」が過労死防止センターのとりくみを量的に上回っています。社労士会の出前授業の内容は、テキストをもとに「給与明細の見方」など社会人として働く初歩を講義するものですが、テキストには顧問社労士が職場に突如現れて、労働者たちにアドバイスするという“ありえない”設定の漫画も使われています。現実には事業主に雇われている社労士が直接従業員からの相談に応じることなどないからです。

社労士会の「出前授業」テキストに過労死防止を盛り込むことで、出前授業の内容が改善され、「社会貢献」から真の「社会貢献」につ

ながると考えます。

7. 社労士ならではの過労死防止活動とは

①関与先企業に対して:

給与計算や労働保険・社会保険の手続業務などは、企業にとっては単なる「アウトソーシング」であっても、社労士が労働時間管理などに日常的に関わる機会となります。企業がコンプライアンス(法令遵守)のために社労士に顧問を依頼しているのなら、なおさら労働時間管理やハラスメントについてのアドバイスができます。

②個人の相談者に対して:

障害年金の相談では、「労災」が疑われる事例が多く、精神疾患の場合は「もっと早く(病状が固定する前に)相談に来てくれれば」と思うことがしばしばあります。

労働相談では、社労士だけで解決できないことも多く、相談者のニーズに応じて、弁護士や労働組合につなぐことが大切になります。

③社会保険労務士法に立ち返って:

冒頭に記載した社会保険労務士法第1条(目

的)について、私のこれまでの理解は、企業と労働者のどちらの立場にも立てる社労士の資格を生かして、①企業をサポートするときには労働トラブルの防止、メンタルヘルスの発生防止、過労死防止などにつながる仕事を心がける ②労働者や年金受給希望者の相談にも積極的に応じるというふうに、やや図式的に捉えていました。

現時点では、企業も人間と同様、何歳になっても発達できる(人格の発達に完成はない)し、生まれ変わる(自己変革)もできる。「事業の健全な発達」には、会社はどうあるべきかを追求していくことが含まれる。株主や経営者だけでなく、従業員、消費者、コミュニティ、環境などの「ステークホルダー」に貢献することも含まれる。とりわけ従業員(労働者)の幸福を大切にすることが重要だと考えています。

昨今、コンプライアンス(法令遵守)以上に「ビジネスと人権」が喧伝されています。ビジネス(儲け)のための人権尊重ではなく、労働者の人権を大切にすると中小企業を増やし、サポートしていきたいと思います。