

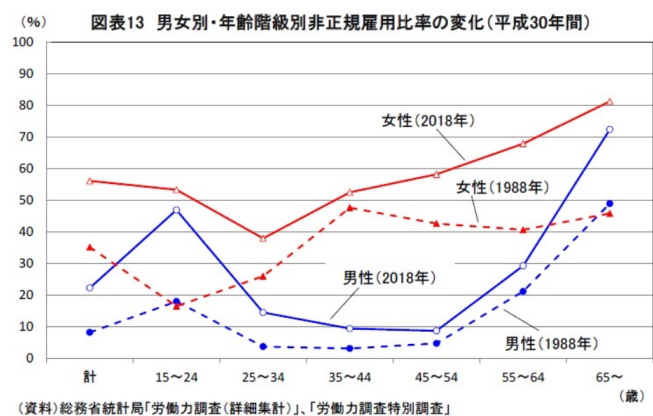


第6回過労死防止学会はZOOMで開催！ 過労死等防止には、一層の法整備が必要！

第6回過労死防止学会は、名古屋での開催を予定していましたが、新型コロナウイルス感染症の影響で9月19日にZOOMでの実施となりました。会員としてその内容について視聴することができたので、職場での取り組みに示唆を与えてくれたものや特に印象的な報告については多少詳しく紹介します。

学会では、「過労死等防止法制定から6年～果たして過労死・過労自死は減少したのか」をテーマに、6つの報告がありました。報告順ではありませんが、全体的な流れから、①増加する若者の過労自死予防、②電通事件を契機とする働き方改革と職場の現状、③過労死家族の会、④ハラスメントと精神障害の関係、⑤日本における過労死防止と国際労働基準の関係、⑥ハラスメント関連法の改正内容と課題、の順に記載します。なお、グラフや図に関しては、学会で使用されたものではなく、報告の状況を捉えやすくするために、当センターで用意したものであるため、ご理解願います。

①若者の自死に関する報告では、1992年のバブル崩壊以降、就職氷河期に入り、若者の就労人口が減少する一方で非正規は増加したと指摘し、若者の自死の増加は生活できる賃金を得られず、結婚もできない、子育てもできないなど将来に希望を持ってない失われた28年から始まっていると、その背景について分析しています。また、労働者派遣法は21世紀の奴隷制度と酷評し、労働組合の組織率の低下も若者の自死を抑制できない一つの要因と推測しています。そして、自死の予防は、若者が希望をもち生きられる社会を再構築することが必要と訴えています。そのためには、差別選別の教育を改め、人間の存在自体が最大の価値があるという全人格的な発達を保障する教育の推進、派遣労働法の廃止、残業禁止やハラスメント防止法、障がい者雇用の促進など、個を尊重し、多様な価値観を容認する対等と共生の文化・社会を形成することが重要と提起しています。



②電通事件を契機とする働き方改革と職場の現状に関する報告では、電通高橋まつりさんと同じ地域で育った60年安保のデモで死亡した樺美智子さんは、ともに資本主義の人権蹂躪の中で起きたと共通点を上げ体制を批判しています。電通事件の背景には、デジタル産業革命によって労働は過酷さをまし、男性は長時間労働、女性は非正規化と性別による労働の2極化がすすむ一方で、女性の専門職・総合職については長時間労働が増えていき、過労死につながっていると分析しています。また、働き方改革の背景には、労働者・市民の長年にわたる過労死防止運動や電通事件を契機に過重労働やハラスメントへの批判が高まり、財界が裁量労働制や高プロ制導入など労働の規制緩和を企図し、政府も支持率アップの狙い等があって労働時間の短縮の動きはすすんだ。一方で建設や運輸、医師など例外業種では長時間労働は容認され、固定残業制の違法な活用など長時間労働隠しが起きていることを指摘しています。脳・心疾患や精神障害など過労死等の労災申請については増加しているが、認定は低下傾向にあるとし、労災認定基準の改正や労基署の労災担当者の増員、労働時間管理体制の強化など法令の改正の必要性を訴えています。

③過労死遺族の会からは、8年前に上司からのいじめを苦に過労自死した娘さんの母親からの報告と合わせて裁判を勝訴に導いた弁護士からの報告もありました。娘さんは、「卒業生、皆楽しく仕事をしている」と書いてあった会社の募集要項に好感を持ち、高校卒業後に希望を持って青果会社に入社しました。青果会社では経理担当として勤務し、外勤のある営業部には男性が多いなど、男女に分かれた職場であったといえます。経理部では大卒の女性が統括で、「いじめ」「嫌がらせ」があり、高卒の新入社員が短期間に何人も辞め、同期入社の同級生の退職や「いじめ」対象となっていた社員の出向等を境に、娘さんに対する暴言や別室に呼び呼び出しての叱責など「いじめ」が酷くなっていったといえます。

会社側は、加害側に対応せず、受けている側に子会社への出向や事務職から作業工場への異動、退職等の扱いを行うなど、改善策を講じなかったそうです。娘さんは派遣社員の退職にともない経理部から営業部に配置転換となり、その仕事を引き継ぐことになりました。退職の際に前任者が取締役や先輩女性に「この仕事は一人ではできないので補助をつけてほしい」と進言したり、娘さんに仕事上のミスを執拗に指摘する先輩女性を見かねた男性社員が上司に改善を求めてくれたりしましたが、会社はまったく対応しなかったことから、残業時間は大幅に増え、ミスも重なっていったといえます。母親が「そんな会社辞めた方がいい」といっても、娘さんは「何で私が辞めなければならないの」と返答したそうです。自死する2日前、翌日休日ということもあり、娘さんはその日に終えたい仕事があったそうですが、大型台風が上陸し、帰宅命令が出て仕方なく帰宅したといえます。休日は母親と買い物やカラオケ、食事と楽しんだのですが、その夜に先輩女性から電話が入り、自殺するきっかけになったと母親は話しています。

労働問題に強い弁護士に依頼し、労災は半年で認定されたものの、会社への是正勧告など無いことから、会社と上司2人を相手に訴訟を起こします。一審では、いじめ・嫌がらせを認定し、上司に損害賠償を命じましたが、会社に対しては自殺予見の可能性は低いとし、責任を否定したことから控訴しました。控訴審では、パワハラの認定が詳細に行われ、会社に安全配慮義務違反があると判断しました。これを不服として会社側は上告しましたが、最高裁で棄却され勝訴が確定しました。

「裁判が終わっても娘は私の元には戻りません」という母親の言葉に、残された家族にとっては何ら解決しておらず、やりきれない思いがしました。

④ハラスメントと精神障害に関する報告では、労働ストレス要因とうつ状態との関連性について調査した結果から、成果主義的な賃金制度が長時間労働を生み、長時間労働がハラスメントを引き起こすとし、ハラスメントが仕事や職場のサポート、対人ストレスを悪化させ、うつ状態を悪化させることが示されたとしています。また、ハラスメントが睡眠障害、抑うつ状態、精神障害、心身症などを招くだけでなく、精神障害はハラスメントの原因になると示唆されたとしています。ハラスメントを受けることとうつ病の発症率は高くなり、過労自死だけではなく、脳・心疾患による過労死等の原因にもなりえると、ハラスメントから生じるトラウマ治療も必要と指摘しています。法整備はされたものの、それだけではハラスメントは防げないので、職場で法令を遵守させることが極めて重要と警鐘を鳴らしています。

⑤過労死防止と国際労働基準との関係の報告では、(1)過労死の要因と背景、(2)国際労働基準と労働ルール、(3)過労死防止対策の柱立をし、国際労働基準を視点に過労死防止について提起しています。

(1)過労死の要因と背景については、重大な労働災害やアスベスト・有機溶剤等の職業病の発生の他、健康診断の有所見率は過半数を超え、ハラスメントによるメンタルヘルス不調や不具合は増大するなど、過重労働が健康障害を誘引し、脳・心疾患や精神障害などが過労死等につながっていると指摘しています。

具体的には、日本の労働者は8時間の睡眠が確保できていないこと、三度の食事や家族との団らん、社会的活動など自由な活動時間が確保できていないことなど、人間らしく生きられる働き方になっていないと劣悪な労働状況に警鐘をならしています。

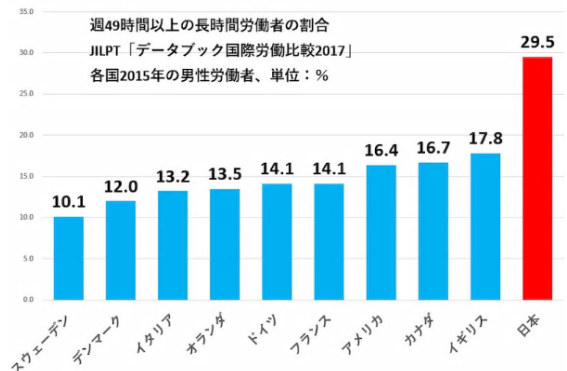
労働者は、こうした過重労働の他、企業の成果主義や評価主義による過度な競争、非正規雇用の増大による賃金や労働条件の格差拡大など、競争や差別化によって職場での人間関係はゆがみ、孤立し、ストレスを増大させ、体調を崩すなどして健康被害となっているといえます。したがって、長時間労働や過重労働を排し、すべての労働者が8時間睡眠、8時間の自由な生活時間が確保できる8時間労働制を確立することが過労死防止の根本的な解決と訴えています。

一方で、使用者・労働者・専門家の意見交換で労働者の健康の保持増進、職場改善を図ることが大切としています。健康傷害の要因となっている低賃金や長時間労働を含め、労働安全衛生委員会の機能が十分に発揮されていないことを指摘するとともに、中小企業労働者、非正規雇用労働者、管理職や外国人労働

者など、すべての労働者に対応することを求め、職場に労働安全衛生委員会を設置するよう訴えています。

(2) 国際労働基準と労働ルールに関して、ドイツやフランスは週労働35時間の企業も多く、EU諸国では、1日8時間の労働時間規制が厳格に取られ、人間らしくゆとりのある生活できる労働ルールが確立されているといえます。この背景には、EU諸国はILO条約を批准し、これを上回る内容のEU時間指令を基本に国内労働法で残業時間の上限規制やインターバル規制、夜間勤務や超過勤務に対する賃金の高割増率などで労働者を保護しています。さらに労働組合は労働協約で定着を図り社会的規制をすすめるとともに、職場では労働安全衛生体制を確立し、機能させているといえます。また、連続休暇取得や有給の病気休暇、学習教育休暇など休暇制度も充実し、そして何より、8時間働けば残業しなくても生活できる賃金と雇用の安定があるといえます。このように、EU諸国では、ILO条約、EU指令、国内労働法、労使協定などによって、人間らしく働けるルールや規制が整備・確立されています。

長時間労働者が突出して多い日本



(3) 過労死防止対策としては、長時間労働を規制し、解消することが喫緊の課題としています。8時間労働制を確立するには、労働時間に関するILO条約を批准し、国内労働法を整備するとともに、残業しなくても生活できる賃金と雇用の安定を図ることが重要としています。具体的には、労基法改正で残業時間の上限規制として月45時間、年間360時間を厳格に守らせ、運輸や医療など適用除外や猶予とする特別条項について、労働組合が36協定で長時間労働を厳格に規制し、早期の撤廃を訴えています

また、使用者に労働時間管理・把握が義務付けられたことから、これを厳守させて不払い労働を許さない状況をつくります。努力義務化された勤務間インターバルは義務化をめざし、健康保持の観点から11時間以上の規制をめざします。時間外勤務や休日労働の割増賃金率は、日本では時間外労働25%、休日労働35%で、国際基準の50%、100%に比べて極めて低いので引き上げるべきとしています。年休も使用者に5日間の付与義務を課したものの行使率も50%に満たないなど、国際基準から見て立ち後れており、ILO基準の最低3週間労働で2週間以上の連続休暇を取得できる措置を求めています。深夜勤務や交代制勤務は心身の健康障害を誘引し過労死の要因となることから、ILOやEUの国際的な夜勤労働基準に沿った法整備をすすめ、労働者を保護することが重要としています。

安全衛生委員会の体制については、中小企業、非正規やパート労働者などに十分に対応できていないことから、すべての職場で機能し、実効化が図られるようにすることが重要です。さらに、労働者の安全と衛生を確保し、権利補償を確実なものにするために、行政機関の監督制度や法令違反に対する制裁の強化など、労働者保護の行政機関を確立することが大切としています。同時に、労働組合を強化し、労使交渉はもとより、安全衛生委員会への労働者・労働組合参加で労働者の意見を反映させて、安全衛生に対する質や文化を向上させることを強調しています。

⑥ ハラスメント関連法の改正内容と課題に関する報告では、はじめに電通事件を契機に長時間労働やパワハラ・ジェンダーハラスメントが注目され、政府の働き方改革推進によってパワハラ規制法が成立した経緯が話されました。男女雇用機会均等法や育児・介護休業法では、(1)事業主の処置義務、(2)義務の不履行に対する行政指導、(3)行政救済の防止策を規定し、セクシャルハラスメントやマタニティハラスメントを規制しており、このしくみをパワハラ規制法にも導入したとの説明がありました。

(1) 事業主の措置義務として、①パワハラ防止の方針等の明確化と従業員等への周知徹底、②相談体制の整備、③パワハラに対する迅速で適切な対応が雇用管理上の義務として示されています。義務不履行に対する行政指導は、義務を遵守しない場合に行政から指導されるしくみで、行政制裁として企業名の公表があります。被害者救済システムとして、行政救済はありますが十分ではなく、司法救済は裁判の手続きなどハードルが高いことから、行政救済を充実されてことが重要と指摘しています。

措置義務の課題は、企業の相談窓口の利用が低いことです。理由は、相談者に対して中立性や情報の秘匿が保たれ、不利益扱いがなく実効的な解決が出せるかが大きな課題ですが、企業の相談窓口では十分に対応しきれていないと指摘し、真に答えられるようなしくみを義務化することが重要としています。

(2) 義務の不履行に対する行政指導に関して、厚労省「雇用均等基本調査」では、セクハラ対策に一切取り組んでいない企業も多くあり、相談窓口を設置している企業でも対策が不十分など、義務化にも関わらず、履行率が低いと指摘しています。2019年度のセクハラ措置義務の不履行に対する行政指導は約4600件で、行政指導は是正に有効としつつも、これらの指導は相談者から労働局への連絡で発覚したもので、発見されなければ違反状態はそのまま続くなど、すべての企業を監督しきれていないといえます。加えて、企業名公表については、是正指導や勧告に従わなかった場合のみ適用する形となっていることから、セクハラ措置義務違反での運用はゼロとなっているなど、制裁規定の効果を発揮しきれていないと指摘しています。パワハラ防止が措置義務となり、相談者がセクハラの10倍以上の件数となるパワハラに対して十分対応できるのか指摘し、抑止力のある対応策など措置義務の履行を強化する法のしくみにする必要性と、労働者が措置義務の履行状況を確認・是正させるしくみにすることを強調しています。

(3) 行政救済の防止策について、救済制度ではセクハラがあっても、経済的な面や時間的な面、公開手続きなどから裁判所のハードルは高く、心身に不調のある状態では司法救済は困難なことから、行政救済は重要と訴えています。しかし、行政救済は互譲を前提とする金銭解決が主であることから、企業からの謝罪やセクハラは違法で二度と起こさないでほしいなどの被害者の願いとは乖離していると指摘しています。これは、セクハラに禁止規定がなく、被害者に責任を転嫁する風潮もあるので起きると分析しています。司法救済の困難さを考えると、行政が判断できるセクハラの定義と禁止規定が必要であり、被害者のニーズに沿った救済が得られるよう法的判断ができる救済システムをつくることが重要で、調整型の解決だけでなく、救済命令を出せる判決型の行政救済機関が必要と指摘しています。

また、措置義務の保護対象が雇用労働者のみで、フリーランスや教育実習生等は対象外となっていることから、雇用・非雇用にかかわらず措置義務の対象となる保護・救済のしくみが必要としています。加えて、被害者の相談から司法・行政救済、カウンセリングなどの医療的支援までの支援体制を構築する必要もあるといっています。セクハラ指針で対策は強化されましたが、さらに抑止力が高まる法整備が必要と考えます。一方、パワハラ規制について、セクハラ指針にはない労使協議を推奨しているので、衛生委員会等を活用して、積極的に現場の労働者が監視していくことが重要としています。

報告を視聴して、法律の整備は勿論のこと、過労死が起きない働きやすい職場づくりをすすめることが、いかに重要かを改めて感じました。10年来、自殺者は減少してきているといいますが、コロナ禍で7月以降、前年比で増加しているとの報道がありました。さまざまな原因はあるとは思われますが、経済面での生活の苦しさは大きな要因ではないでしょうか。過労死等では過重労働やハラスメント等が引き金になることが多いのですが、これを余儀なくさせているのが長時間労働しなければ生活できない低賃金や雇用の不安定さが根底にあるのではないのでしょうか。過労死等の発生は労働者のいのちや尊厳を軽視し利益最優先の企業や日本社会の体質的・構造的な問題が背景にあるのではないかと考えます。加えて、グローバル化や市場万能主義にともなう過度な競争や効率化が職場の協力・協働や連帯性をむしろ、労働者を分断・孤立化させ、過重な労働に向かさせて脳・心疾患や精神障害等を発症させるのではないかと、報告を聞いて改めて感じます。

過労死等の一要因ともなっているハラスメント問題は、パワハラ規制法が本年6月から施行となり、セクハラやマタハラについても規制が強化される状況となりました。禁止規定に至らないなど内容的には不十分ではありますが、ハラスメントの予防や対応など事業主の措置義務を背景に、確実に履行させることが大切で、職場においても衛生委員会や労使交渉等で実態化をすすめていくことが極めて重要と考えます。

同時に、日本の労働法制は、EU諸国等に比べて、長時間労働の是正や勤務間インターバルの確保、ハラスメントの禁止規制や救済措置などの面を見ても、労働者保護の観点から不十分なことから、法律の見直しを強く求めていく必要があり、市民や労働者が働きやすい、生活しやすい枠組みづくりをすすめることによって、企業や社会の構造や体質が変わっていくのではないかと考えます。また、過労死等の認定基準についても極めてはハードルが高いことから、見直しを求めていく必要があります。

人間らしく働けるようにするために、まずは職場で、長時間労働の解消や年休行使等で睡眠の確保や生活をリフレッシュさせること、労働者の尊厳を意識すること、指導とハラスメントについて研修等で理解を深めること、コミュニケーションを図り、風通しを良くすること、手続等を大事にして透明で、公正・公平な環境づくりをすすめるなど、身近に取り組めるところから始めてはどうでしょうか。