



2020年度「過労死等の労災補償状況」！ 申請件数は減少、支給決定件数は増加！

厚労省は昨年、パワハラ規制法の成立にともない精神障害の労災認定基準の心理的負荷の具体的出来事として新たにパワハラの項目を追加し、今年6月には脳・心疾患の労災認定基準に関する専門検討会報告書（案）を発表するなど、過労死認定基準の見直しをすすめています。

こうした中、厚労省は6月23日、2020年度「過労死等の労災補償状況」を公表しました。これは、過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発症した精神障害の状況について、労災申請件数や業務上疾病と認定して労災保険の給付決定をした支給決定件数などをまとめたもので、2002年以降毎年発表されてきています。

2020年度の過労死等に関する請求件数は、前年度比161減の2835件、支給決定件数は77件増の802件で、うち死亡件数は26件減の148件となっています。2014年に過労死等防止対策促進法が制定され、過労死等の防止に向け、国や自治体の責務として対策措置の推進が明記されてから7年が経過し、シンポジウムの開催等が行われていますが、実効性に乏しく、痛ましい事案は後を絶ちません。

こうした状況の背景には、グローバル化や産業構造の変化にともない企業サイドの利潤追求や成果・効率主義が最優先される中で、協力協働や連帯は失われ、分断や孤立がすすむなど人間関係は希薄化し、長時間労働や過重労働、ハラスメント等を誘発しやすい状況をつくりだしているのではないかと考えます。

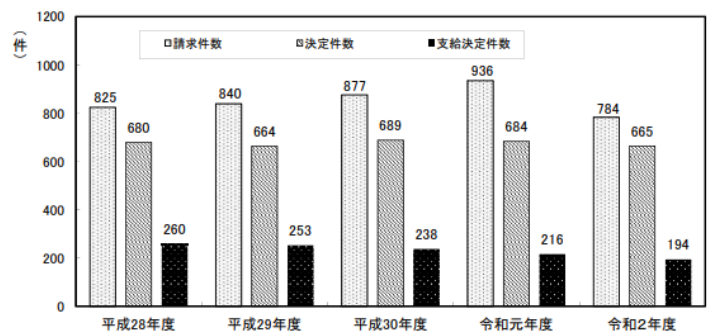
また、会社や組織の構造的な問題だけではなく、経済や社会の格差拡大や世相等も反映して、共生や公助・共助の考え方や体制が後退し、自己責任や自助の風潮が広がりを見せるなど、社会の変化や在り方も影響し、過労死等を助長しているのではないかと考えます。加えて、収束の見えない新型コロナウイルス感染症の状況によって、いのちや健康、暮らしや経済等に深刻な打撃を与えていることも懸念されます。

過労死等の問題は、当該労働者だけではなく、その家族やまわりの知友人、同僚等の生き方や未来にも深くかかわる重大な問題です。ですから、労働者一人ひとりが自分自身の問題として実効ある制度改正や政策設計を求めるとともに、職場として決して過労死等を出さない安心安全で健康な環境づくりについて、具体的に何ができるのかをあらゆる面から考えていくことが重要と考えます。2020年度の過労死等労災補償状況について実態や傾向等を知り、少しでも職場づくりの一助となれば幸いです。

右図は、2020年度までの最近5年間の脳・心臓疾患の労災補償請求件数、決定件数、支給決定件数について表したものです。

請求件数は、これまで増加傾向にありましたが、20年度については大幅な減少に転じました。決定件数については減少し続け、支給決定件数を決定件数で除した認定率も年々減少し、20年度は29.2%と3割を切るなど、脳・心臓疾患の労災認定の厳しさを物語っています。

図1-1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移



2020年度の脳・心臓疾患の請求件数は、前年比152件減の784件で、支給決定件数についても194件で前年比22件減少しています。そのうち死亡件数は67件となっています。

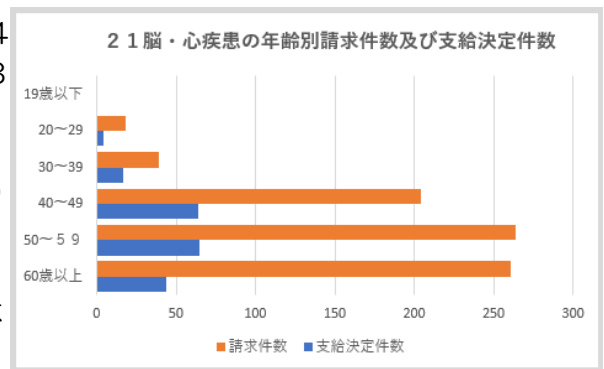
業種別「大分類」の請求件数では、運輸業・郵便業158件が最も多く、卸売業・小売業111件、建設業108件、製造業92件と続き、支給決定件数でも運輸・郵便業58件、卸売業・小売業38件、建設業27件、製造業17件となっています。死亡67件のうち、運輸・郵便業で19件、卸売業・小売業12件、建設業11件で、これらで6割以上を占めています。各業種が請求件数、支給決定件数ともに減少している一方で、医療・福祉の請求件数は67件、支給決定件数は8件と前年比増で、新型コロナウイルス感染症の拡大が影響していると推察できます。業種別「中分類」では、業種別「大分類」の運輸業・郵便業に含まれる「道路貨物運送業」が請求件数118件、支給決定件数55件とともに最多となっています。

職種別「大分類」では、請求件数と支給決定件数ともに、輸送・機械運転従事者が148件と60件で最も多く、次いで専門的・技術的職業従事者112件と27件、サービス職業従事者80件と23件等の順になっていますが、どの職種も請求件数が前年度比大幅減となる一方で、支給決定件数は微減となっています。

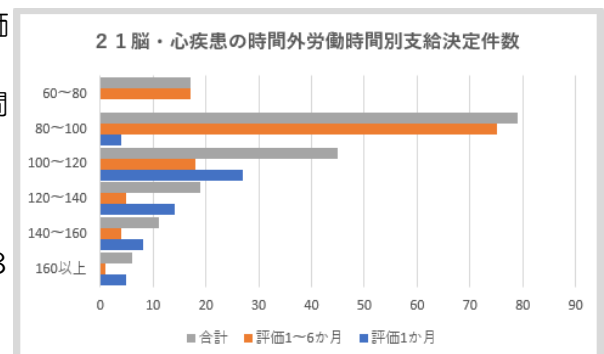
職業別「中分類」では、職業別「大分類」の輸送・機械運転従事者の自動車運転従事者が請求件数137件で、支給決定件数は58件、うち死亡22件と前年度比大幅減ではあるものの、依然として最も多い状況となっています。労基法の改正で2019年から時間外労働は年720時間の上限規制はあるものの、自動車運転従事者等については5年間の猶予期間があり、適用になっても上限は月80時間、年960時間の内容からも、制度の不備が影響していることは明らかで、早急な改善が求められます。

年齢別では、請求件数が最も多いのは50～59歳で264件、続いて60歳以上261件、40～49歳204件、30～39歳16件、20～29歳16件となっています。支給決定件数でも50～59歳が65件と最多ですが、次に40～49歳も64件とほぼ同数値で、以下60歳以上46件、30～39歳17件、20～29歳4件となっています。

このように脳・心臓疾患は40歳以上の年齢層から急激に増加し、特に50歳以上の高年齢層の請求件数の割合は高くなっています。



時間外労働時間別では、支給決定件数178件のうち評価期間1カ月での件数は58件、2～6カ月では120件となっています。1カ月間の時間外労働では、100～120時間27件と最多で、次に120～140時間14件、140～160時間8件、160時間以上5件、80～100時間未満4件となっています。また、2～6カ月の月平均の時間外労働では、80～100時間が75件と最多で、100～120時間18件、60～80時間17件、120～140時間5件、140～160時間4件、160時間以上1件と続き、評価期間1カ月並びに2～6カ月平均60時間未満の時間外労働について、いずれも支給決定件数はゼロとなっています。北海道では、請求件数28件で、支給決定件数は11、うち死亡は6件で、認定率は33.3%となっています。



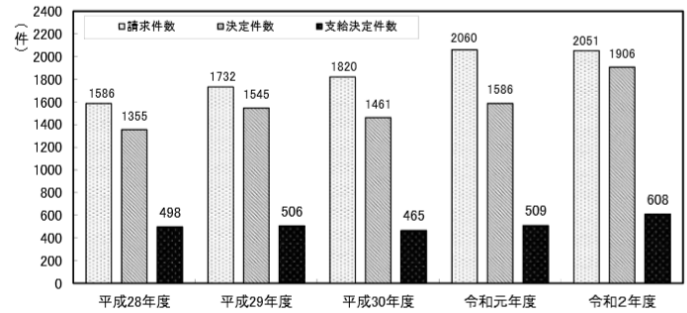
こうした結果から、脳・心臓疾患の労災は、時間外労働時間が1カ月100時間以上、2～6カ月の平均80時間以上の基準を満たさなければ認定しないとする姿勢が読み取れます。時間外労働時間をことさら重視した基準ありきの判断ではなく、交代制勤務や深夜勤務など不規則な勤務や休日の取れない連続勤務、心身に負荷を伴う業務や作業環境等の要因を十分検討し、総合的に、そして状況に応じて柔軟に判断されるよう、労働行政機関に機会あるごとに求めていくことが重要です。

2020年度精神障害の労災補償状況は、請求件数が前年度比9件減の2051件で、連続最多には歯止めが

かりましたがほぼ同数値で、右図に示すように5年間は500件近く増加しています。

一方、支給決定件数については前年比99件増と大幅に増加し、自殺81件を含めて過去最多の608件となっていますが、労災の認定率は、31.9%とこれまでとほぼ同数値で、3割程度の低い数値になっています。

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



業種別「大分類」の請求件数では、医療・福祉

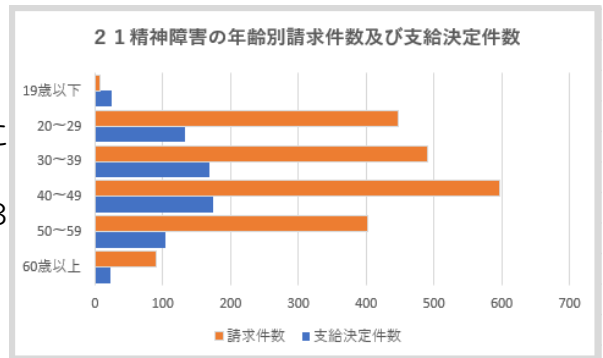
が前年度比62件増の488件と最も多く、製造業326件、卸売業・小売業282件、運送業・郵便業202件と続きます。支給決定件数については、医療・福祉が前年の78件から148件に倍増し、製造業100件、卸売業・小売業63件、運送業・郵便業63件、宿泊業・飲食サービス業39件となっています。100件に近い支給決定件数の増加は、新型コロナウイルス感染症の拡大にともなう医療・福祉業種の労災増加によるものと推察します。

業種別「中分類」の請求件数では、医療・福祉に含まれる社会保険・社会福祉・介護事業が275件、医療業が209件と圧倒的に多く、運送業・郵便業の道路貨物運送業101件、情報通信業の情報サービス業の76件が上位を占めています。支給決定件数は、請求件数同様に社会保険・社会福祉・介護事業79件が最多で、医療業69件、道路貨物運送業32件、建設業の総合工事業27件、飲食店23件となっています。

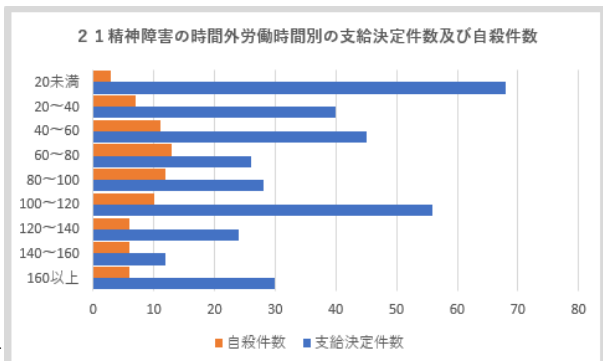
職種別「大分類」の請求件数は、専門的・技術的職業従事者523件、事務従事者444件、サービス職業従事者284件、販売従事者241件、生産工程従事者215件の順に多く、支給決定件数も類似し、専門的・技術的職業従事者173件、サービス職業従事者91件、事務従事者83件、販売従事者65件、生産工程従事者58件と続いています。

職種別「中分類」の請求件数では、一般事務従事者323件、介護サービス従事者136件、専門・技術職従事の保健師・助産師・看護師127件、商品販売従事者122件、販売従事の営業職業従事者112件となっています。支給決定件数では、一般事務従事者57件、専門的・技術的職業従事者の保健師・助産師・看護師45件、サービス職業従事者の介護サービス従事者37件、営業職業従事者35件、自動車運転従事者34件、商品販売従事者30件で、営業職業従事者と自動車運転従事者以外は、圧倒的に女性の占める割合が高くなっています。

年齢別の請求件数では、40～49歳が597件と最多ですが、30～39歳490件、20～29歳448件、50～59歳402件となっています。精神障害の申請件数は、60歳以上90件、19歳以下の24件を除き、いずれの年齢層においても多く見られ、若年層からの発症が目立ちます。支給決定件数も40～49歳が174件と最も多く、30～39歳169件、20～29歳132件、50～59歳103件と請求件数と同様の傾向を示しています。自殺件数でも40～49歳の25件を最多に、20～59歳までいずれの年齢層においても20前後近く見られます。脳・心疾患等の過労死等が高年齢層に多いのに対して、精神障害では若年層の比率が高く、際立っています。



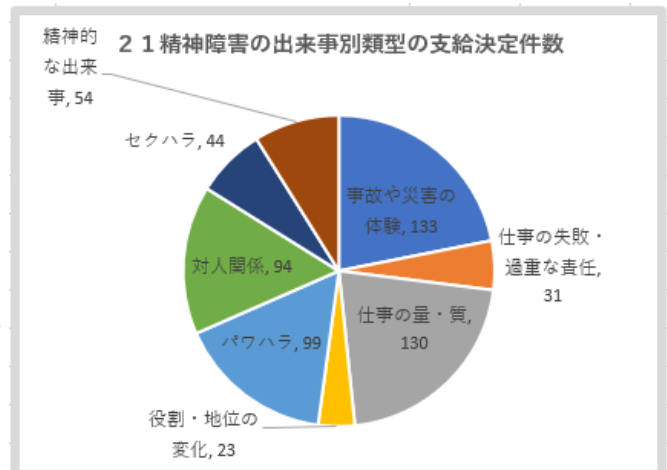
時間外労働時間別の支給決定では、1カ月当たり20時間未満が68件と最多となっています。次に、100～120時間56件、40～60時間45件、20～40時間40件の順に多く、140～160時間の12件以外は、160時間以上をはじめ、80～100時間などいずれの時間帯においても、30件前後となっており、時間外労働時間が少ない状



況の中でも精神障害に関する労災が多発しています。一方で、20年度は時間外労働時間での支給決定件数が少なかったとはいえ、長時間労働や過重労働が精神障害にかかわる労働災害を引き起こす大きな要因となっていることが調査結果からもわかります。

出来事別の類型では、事故や災害のトラブル、仕事の量・質、パワハラ、対人関係等の支給件数が多く見られます。

具体的出来事としては、608件のうち最多が上司等からのパワハラ99件で、次に悲惨な事故や災害の体験・目撃83件、同僚等からの暴行・いじめ・嫌がらせ71件、仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事58件、特別な出来事54件等となっています。セクハラ44件、2週間以上にわたる連続勤務41件、1カ月80時間以上の時間外勤務31件等も多く、自殺81件については、仕事内容・仕事量の変化21件、2週間以上の連続勤務12件、上司等のパワハラ10件が上位を占めています。



このようにパワハラやいじめ嫌がらせなど対人関係やハラスメントに関するものを合わせると214件と全体の35%を占め、職場の人間関係がいかに安全衛生・健康と深く関連しているかがわかります。また、過重労働や長時間労働が脳・心臓疾患同様、精神障害を誘発する要因となっていることも容易に推測できます。北海道の請求件数は68件で、支給決定件数は31件、うち自殺者は8件となっています。また認定率は、44.3%と全国比より高いものの、十分に労災補償されている状況とはいえません。

裁量労働制対象者に関する脳・心臓疾患の支給決定件数は1件で死亡に至り、精神障害の支給決定件数は6件、うち自殺は2件で、すべて専門業務型裁量労働制対象者でした。裁量労働の高プロ制度に関する報告書が発表され、月300時間以上働く、過労死ラインを大幅に超える実態も明らかになっています。新型コロナウイルス感染症の拡大にともないテレワークや在宅勤務が加速し、裁量労働制の拡大の可能性も否定できないことから、過労死等の増加つなげる危険性も懸念されます。

このように2020年度過労死等補償状況は、請求件数は前年度に比べて減少し、支給決定件数は増加するも、支給率については31.2%と前年比率よりも低く、この間3割程度と一定の数値で推移しています。支給決定には枠があるのかと疑いたくなるほど、過労死等の認定は厳しく、表に中々現れてきません。

現在、脳・心疾患に関する専門検討会報告（案）が出されて過労死等の見直しがすすめられ、労働時間だけでなく、勤務時間の不規則性、心身の負荷や作業環境など誘因を総合的に評価するよう求めているようですが、1カ月80時間の過労死ラインの見直しとはならなかったようです。

今後も、実効ある労災基準の見直しと法整備など、過労死等を生まない構造的な枠組みを求めていくことが重要です。同時に過労死等の要因を取り除くための職場環境づくりが大切であり、要因の一つとして長時間労働の解消が必要です。安全配慮義務として、労働時間の把握や管理は使用者の責任ですが、同時に労働者も年休など休暇制度等の行使を積極的に行い、ワークライフバランスをすすめることが大切です。職場や組合は、時間外勤務を行う場合には36協定を締結し遵守するなど労使交渉や安全衛生委員会等を通して職場環境の整備をすすめ、さらに安全・衛生・健康の向上を図ることが重要です。

また、精神障害に関しては対人関係が大きな要因となっていることから、コミュニケーションや良好な関係性となるように、互いに労働者としての尊厳を守り、多様性を包含できるような職場風土づくりが大切と考えます。そのためにも、職場では労基法や安衛法など労働法制を遵守し労働者の安全や衛生・健康が保持されるルールや体制づくりをすすめ、適正な手続きや規律など、公正で公平、透明性のある対応を取ることで、職場に民主主義を根づかせていくことが重要であり、結果的に安心・安全の職場として、過労死等の防止につながっていくのではないかと考えます。