



全国センター通信

働くもののいのちと健康を守る全国センター
 発行責任者：秋山 正臣
 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4
 平和と労働センター・全労連会館6階
 Tel (03) 5842 - 5601
 年額1,500円
 (送料込、会員は会費に含む)

～「労働基準関係法制研究会」議論の危険性を暴く～ 労基法解体を許さない緊急集会

厚生省の「労働基準関係法制研究会」(労基研)が今年1月にスタートし、ほぼ1か月に1回というスピードで議論を進めています。その内容は、厚労省が2023年度に出した「新しい時代の働き方に関する研究会報告書」を基にし、「77年前に制定された労基法が想定できなかった新たな働き方」に直面している今、見直しが必要というものです。

労働組合の力の結集を

6月末までに行われてきた7回の労基研の議論では労働者保護の拡充ではなく、多様化する労働者の要求をくみ取るというポーズを取りながら、実際には使用者の要望にそって労働基準法の見直しを進めようとする意見が多くみられます。全労連、労働法制中央連絡会(中連:いの健も加盟)では、6月26日、その危険性を広げようと緊急集会を行いました。

開会あいさつでは、中連の桑田富夫代表委員が「財界による労基法の改悪を許さない、労働組合の力を結集した取り組みが必要だ」と呼びかけました。

デロゲーション=適用除外が狙い

伊藤圭一中連事務局長が労基研の狙いを解説。集会名を「労基法解体を許さない」としたのはただ重要な局面にあるからだと強調しました。特に「デロゲーション(規制の適用除外)を拡大する方向が出されていることは危険である」と指摘しています。

労基法とは「労働者が人たるに値する生活を営むための労働条件の最低基準を定めた法律」であり、デロゲーションを拡大していくことは、法規制が有名無実化することになります。労基研での「もはや一律規制では現場は回らない。基準を各職場にあわせてカスタマイズすべき」などの意見に象徴されます。「労使自治」「労使コミュニケーション」という言葉で、実際には強い立場にある使用者側の要望に沿う労働時間規制から逃れようとしています。



労働行政は労働市場原理で?

具体的な議論としては、「労使コミュニケーション」「(規制単位を)事業場から企業」「監督行政の見なおし」「労働者概念」「労働時間法制」などがあげられています。

「規制単位の企業本社化」は経済団体が要求していることと指摘しました。また、「監督行政の見なおし」については、現状について「健康確保・生活時間の確保という目的のための規制として、罰則、監督規制、割増賃金などがあるが、過剰規制になっていないか」「市場原理で企業を誘導すべき。情報公開など労働市場の機能等を通じた企業の自主的な改善の促進をはかるべき」などという意見が出されています。「監督・指導」を強化するのではなく情報公開でという路線です。しかし、日本の労働基準監督官の人数はILO基準の1/3と少ないこと、
 (2面へ続く)

〈今月号の記事〉

第3回理事会報告	2面
ILO 本部・国連「ビジネスと人権」作業部会へ要請	3面
各地・各団体 生協労連/神奈川/山口/神奈川/長野/宮城	4～6面
事業主による労災給付取消しの棄却は当然(談話)	7面
過労死等の労災補償状況	8面

の下でも2022年の監督が行われた約14万2000カ所の違反率は7割とも指摘されました。6月に発表された昨年度の過労死労災申請状況では脳・心臓疾患、精神疾患ともに前年度を大きく上回っています(詳細8面)。求められているのは、労働基準監督行政の強化であり、体制の拡充です。

「労働時間法制」については「(労基法は)最低基準なので『健康確保』に限定すべき。ワークライフバランスなどの『上乘せ』は他の法令、指針、労使の努力で行えばよい」などと時代を逆行するような意見や割増賃金についても「時間外、休日、深夜の労働抑制への効果は十分ではない。残業を行うインセンティブを生んでいるのでゆくゆくは廃止しても良いのでは」という意見さえでていることが紹介されました。

全労連がまとめた「労働基準関係法制研究会の討議事項に関する意見」では、議論の批判と同時に改正すべき点にも言及し、学習と討議を呼びかけました。

各団体からも発言

続いて、各団体からの発言が行われました。自由法曹団事務局次長の高橋寛弁護士は、労基研に対し「労働者の権利保護に資する議論を求める」声明を6月24日に発表。急ぎ取り組みを進めることを呼



講師の伊藤圭一・中連事務局長

びかけました。

新日本婦人の会の日野徹子常任委員は、ジェンダーの視点から議論の方向性を批判。いの健全国センターの岡村やよい事務局次長は、今年は過労死防止法制定10年だが過労死は増加の一方であること、「健康」とは、肉体的にも精神的にも、社会的にもすべてがみたまされた状態であるとWHOも規定しているとし、規制の強化が必要」と訴えました。また、JMITUの三木陵一委員長は運動方針の柱に労働法制を位置づけて取り組むことを報告しました。

労基研の議論を注視し、各地・各団体で学習会の開催など取り組みの強化が呼びかけられました。

(全国センター 岡村やよい)

第3回理事会報告 過労死防止大綱に対するパブリックコメントの提出について協議

いの健全国センターは、7月3日(水)に第3回理事会を開催し、オンラインでの参加14人を含め28人の理事が参加しました。司会は、西澤副理事長が務めました。

理事会の冒頭、埜田理事長が開会あいさつを行いました。

次に、秋山事務局長から前回理事会以降の経過と情勢として、いの健全国センターが行ってきた委員会などの開催状況とその内容、厚生労働省の審議会の状況、過労死に関する労災認定の状況が公表されたことなどが報告されました。

報告に対して、過労死による労災の発生件数に対する意見が出されました。特に問題となったのは、労災の請求件数が増加していることです。依然として過労死がなくなる状況改善するとりくみをいっそう強化することが必要との発言がなされました。また、ハラスメントに関する相談が行いやすくなったとの意見もだされ、労災として申請できることが周知されているとの認識も示されました。

協議事項では、はじめに過労死防止大綱に対するパブリックコメントの提出について協議しました。

寺西笑子理事は、過労死防止議員連盟の総会が開催

されたことを報告し、ハラスメントに関しては190号条約の批准が必要と強調すべきという意見とともに、111号条約についても触れてほしいとの要望が出されました。

また、時間外労働の規制強化をはじめ、ゲートキーパーの育成、労災を発生した企業の責任追及、インターバル規制の強化、実効ある改善策など事例も交えた意見が数多く出されました。こうした意見を踏まえ、修正した意見を事務局責任で取りまとめ、提出することを確認しました。

次に、厚生労働省が労働基準法の抜本的な見直しに向けて進めている労働基準関係法制研究会について意見交換を行いました。全労連が取りまとめている意見書について事務局長から説明を受け、意見交換を行いました。その上で、最低の基準であるはずの労働基準法が十分に機能していない実態を踏まえれば規制緩和は許されない。そのことを明確に述べる意見書を作成し、提出することを確認しました。その他、今後のとりくみに関する協議を行い、各組織のとりくみを交流したのちに当面の日程などを確認し理事会を終えました。

(全国センター 秋山正臣)

公務部門もスト権を含めた労働基本権の保障を

総会を前にILO本部・国連「ビジネスと人権」作業部会へ要請

全労連公務部会・公務労組連絡会は、5月15日から23日にかけて、スイス・ジュネーブのILO本部及び国連「ビジネスと人権」作業部会へ要請団を派遣しました。要請団には、自治労連・全教・国公労連から9人、消防職員ネットワーク（FFN）から4人、事務局から3人、そして弁護士1人の計17人が参加しました。

ILO結社の自由部との懇談

ILO結社の自由部では、担当責任者であるカレン・カーチス氏ら4人に対し、労働基本権制約の代償措置とされる人事院勧告制度の矛盾と限界は明らかであり、すみやかな労働基本権回復にむけた尽力を要請しました。さらに、自治体職員の災害時における長時間労働、会計年度任用職員、教職員の長時間労働、消防職員の団結権保障などをめぐる最新の状況について報告しました。特に公務員初任給が最低賃金を下回る地域があるという事実には、とても驚いた様子でした。

カーチス氏は「有益な情報提供に感謝する」とコメントした上で「人勸や消防委員会などの代償制度が機能していない具体的かつ詳細な実態を秋までに報告してほしい」「日本政府の頑なな姿勢を崩すためには労組による提案型の情報発信が有効ではないか」など、貴重なアドバイスも受けました。

教育専門官とも懇談

全教の宮下中央執行委員長がILO・ユネスコ教職員勧告適用合同専門家委員会（CEART）への追加情報を提出しました。

教育専門官であるリャン氏からはCEARTでの今後の議論について説明を受けると同時に、「社会的パートナー」との「社会対話（social dialogue）」の重要性が強調されました。その後、慢性的な要員不足と長時間労働、専門職としての評価の低さ、非正規雇用の増加、全国学力テストなど、日本の教育現場の問題について多岐にわたって懇談しました。

出張中の公務専門官の代理としても対応するリャン氏に対し、災害時における自治体労働者の過酷な労働実態や会計年度任用職員の理不尽な処遇、航空管制官など公務員個人の刑事責任が追及される問題に加え、FFNからパワハラ・いじめが横行している職場実態などを報告しました。

労働者活動局と意見交換

アジアデスクのアリエル・カストロ氏が対応し、「総会の前というタイミングはとても重要な意味がある。総会準備の過程から、事務局や関係者に実情を訴え、今後の活動として何が必要か、議論を重ねることに意味がある。より前向きで、力を発揮するうえで、みなさんの訪問には意味がある」と訪問を歓迎しました。

その上で「明白に結社の自由への侵害といえる事例もあった。これからの総会は大きなチャンスになる可能性がある。サイクルに沿った報告提出を抜きなく。教員の問題については、労働時間条約違反は確かだ。25年の総会にむけて準備を。ハラスメントはILOも重視している。190号条約（暴力・ハラスメント条約）の批准を日本政府に求める運動を強めて欲しい」と述べました。

ビジネスと人権問題でも

ビジネスと人権を研究する政治学者ピッチャモン・エオファントン氏とはオンラインで懇談しました。

懇談では、国公労連、自治労連、FFNの代表が発言し、エオファントン氏から「人権理事会に提出する訪日調査報告書は完成。今後も日本政府に問題提起していきたい。豪州でも公務組合が賃上げ凍結について抗議のストライキしている。公務部門もスト権も含めて労働基本権が保障されることが理想的だ。今後も情報提供いただければ助けになる。組合が格差是正について努力していることも詳しく聞いたことは有意義だった」とコメントしました。

（全国センター 秋山正臣）



各地・各団体のとりくみ

生協
労連

誰もが働きつづけられる職場をめざして 第11回労働安全衛生セミナー

6月15～16日、いのちと健康を守る対策委員会の主催で、全国から53人が集まって、生協労連第11回労働安全衛生セミナーを開催しました(写真)。

今回の労働安全衛生セミナーの学習講演では、全労連の伊藤圭一さんを講師に招いて、厚生労働省が労働基準法のあり方について、抜本的な見直しをしようとしている内容と、そのねらいについて学びました。この問題は、私たちのいのちと健康、働き方に大きく影響するもので、参加者からは「政府のねらいを知って、とても危機感を持った」「この内容をもっと職場に広げていくことが大事」などの感想が出されました。

分科会は4つ設定、分科会1は「健康寿命をのばそう」をテーマに、名南会名南ふれあい病院の理学療法士、伊澤和大人から身体の健康をどう維持していくのか、講義を受けた後にストレッチも実際におこなって、楽しく学ぶことができました。分科会2では、何歳になっても、健康なところを維持していくのか、産業医・労働衛生コンサルタントの阿部

眞雄先生からお話を聞きました。生協職場では、高齢労働者が増えていて、これから生協や労働組合に何が求められるのか、いのちと健康を守る対策委員会で、今後も議論をすすめていきます。



分科会3は労働安全衛生活動の実践編で、各生協の労働安全衛生委員会の活動の交流、労働災害報告書をもとに、改善点とより対策を充実させるにはどうしたらよいのか、オリジナルKYTシートを活用して学習しました。また、分科会4は労働安全衛生活動の基礎編で、生協労連の労働安全衛生ハンドブックをもとに、社会医学研究センターの佐々木昭三さんにお話しいただきました。学習会の後は、いくつかの生協の中央労働安全衛生委員会の体制や開催日程、議事録など、参加者で共有しながら、学びを深めることができました。

今後も全国の生協や労働組合のとりくみを交流しながら、職場でイキイキとこころも身体も健康で、誰もが働きつづけられる職場をめざしていきます。
(生協労連 渡邊一博)

神奈川

建設アスベスト神奈川2陣訴訟差戻審で不当判決 補償基金制度の必要性があらためて鮮明に

2022年の最高裁で解体作業に対するメーカー責任が否定され、解体以外の作業にも従事していた原告1人が東京高裁に差戻されていた建設アスベスト神奈川2陣訴訟。5月29日、東京高裁は、原告が被告の建材を使用した頻度が多くないなどとし、原告敗訴の不当判決をだしました(写真)。

すべての被災が救済されるためには、「基金制度」の必要性があらためて明らかになりました。

報告集会に集まった支援の仲間は、全国の訴訟で築いた救済の枠組みに確信を持ち、不当判決を乗り越えて全面解決にむけて奮闘していく決意を固めました。

判決は、被告ニチアス及びA&Aマテリアルが製造した保温材を原告が現場において使用していた可能性は否定できないが、建材の特徴や期間が短く現場数も少ないため、使用する頻度が高かったということは困難として、ニチアス及びA&Aマテリアルに共同不法行為責任の成立を認めることはできないと判断しました。

原告が差戻審の段階になって死亡し、被災者本人の尋問を行うことができなくなった状況で、企業らの主張を安易に事実として認める判断で、これまで全国の建設アスベスト訴訟で積み重ねられてきた、被災者の立証困難を救済する枠組みを踏み外すものです。



建設アスベスト被害は、過去に使用した建材によるばく露が原因で発症する被害です。そのため詳細な立証はもともと困難で、遺族であればなおさらです。被害者全員を救済するためには、「基金制度」による解決が必要です。

東京1陣訴訟の差戻審は昨年10月結審し裁判所から和解勧告が近く示される予定です。このチャンスにあらゆる活動を展開して全面解決を求める機運を高めていく必要があります。

原告団・弁護団・支援組合は、すべての訴訟の解決と建材メーカーが給付金制度に参加するよう全国の仲間とともにたたかいぬく決意です。さらなるご支援をお願いします。(神奈川センター 内藤賢介)

各地・各団体のとりくみ

山口

人間らしい働き方の実現を 第27回定期総会

6月2日、山口県労働安全センターは第27回定期総会・学習会を開催しました。



冒頭の理事長あいさつで田中礼司弁護士は「ハラスメント防止法の効果があまりでていない。ILO190号条約では人権侵害だと明確に規定し禁止を求めているが、日本は批准しておらず、法整備もされていない。前進させよう」と呼びかけました。

活動の経過では、県内の労災や労働相談、労安アンケート・春闘アンケートの分析、労災認定やじん肺裁判、労働行政への申し入れ、最賃闘争やジェンダー問題、教員の働き方などが報告されました。

次いで「生きるために働いて」いるのに働くことで命を落とすことがなくなるよう、「人間らしい安全な労働を保障する職場と社会」を実現させようという方針が提案され、討論では、長時間労働・勤務強化・人手不足の実態や、じん肺キャラバンの取り組みなどが紹介され、運動方針・会計・予算・役員案が承認されました。

学習会では「これからの労働安全衛生活動」と題して、いの健京都センターの岩橋祐治事務局長が講演し、「労安法」は労働者の利益を守る労働組合の存在を前提にした法律であり、その責務を「事業者」に果たさせる役割が労働組合にあると呼びかけました。(山口センター 船岩 充)

神奈川

職場に労安活動を根づかせよう 第26回定期総会

第26回定期総会を5月25日に開催しました。第1部の総会で竹内啓哉会長は「働くもののいのちと健康を守ることは何よりも最優先の課題だ。働きやすい職場環境をつくるために奮闘しよう」とあいさつしました



(写真)。討論では、医労連から「医療現場は限界状態で、離職に歯止めがかからない」、横浜建設一般からは「若者が入職できる建設産業に」、建交労

から「適正運賃の収受で魅力あるトラック産業に」。県職労連から「伝染病防疫の熱中症対策に、ファン付き防護服支給を実現」、神障教組から「学校を超えたスポーツ交流で、心身のリフレッシュと組織化」。田淵弁護士から「防衛大のいじめ体質の改善をめざし、控訴審も頑張る」、建設アスベスト原告団からは「原告は被害の壮絶で残酷な実態を訴えている」と7人が発言しました。

第2部の学習会は県民医連と共催で開催し、「医師の働き方改革の現状と課題」と題して植山直人氏(全国医師ユニオン代表)が講演。「日本の医療は、医療を支えている医師から崩壊していくのでは」などの感想が寄せられました。

第3部の「労災・職業病・解雇者を励ますつどい」には、被災者・解雇者・支援者22人が参加し、被災者から「みなさんに支えられて、くじけずにたたかっている」と謝意が寄せられ、励ましあい連帯して奮闘することを誓いあいました。

(神奈川センター 鈴木信平)

2023年度の労働災害発生状況

～死亡者数は過去最少だが、
休業4日以上の死傷者数は3年連続で増加～

◆死亡者数は755人と過去最少

業種別では、件数の多い順に建設業(223人)、製造業(138人)、陸上貨物運送業(110人)。他の業種が減少傾向にあることと比べ「陸上貨物運送業」は前年比22.2%増。このほかに精神障害による死亡者の労災認定が11人となっている。

◆休業4日以上の死傷者数は135,371人で3年連続の増加

業種別には件数の多い順に製造業(27,194人)、商業(21,673人)、保健衛生業(18,786人)、陸上貨物運送事業(16,215人)。保健衛生業の増加が9.0%と目立っている。事故の型別では「転倒」(36,058人)、「動作の反動・無理な動作」(22,053人)、「墜落・転落」(20,758人)の順。雇用者全体に占める60歳以上の割合が18.7%に対し労災による休業4日以上の死傷者数に占める60歳以上の割合は29.3%。また、外国人労働者の労災発生状況としては、死傷者数5,672人。製造業(2,741人)、建設業(997人)が圧倒的に多くなっている。

*数字はすべてコロナ感染症罹患によるものは除く

各地・各団体のとりくみ

長野

労基法は、憲法13条と25条が根拠となっている
第25回総会・学習会開催

6月1日(土)に第25回働くもののいのちと健康を守る長野センター総会・学習会が松本勤労者福祉センターにて開催されました。ZOOMも併用し、会場38人+WEB6人の計44人の参加で行いました。始めに、「過労死をはじめとした労災・労働事件から見えるもの」と題して、八王子合同法律事務所の白神優理子弁護士から講演をして頂きました。クイズを交えて労働基準法について学び、過労死の事例から現状と問題点をお話頂きました。「労基法は、憲法13条と25条が根拠となっている。日本は学校教育で労働者のための教育がなく、勝ち取った権利を知らされていないことが根本的な問題」などとお話頂きました。労災・過労死の防止策として労働組合に入ることは、みんなで命と健康を守りあうこと、調査・研究と法整備、学校教育の充実、国民的な議論と世論を大きく広げることと教えて頂きました。



学習会後に白神弁護士(前列右から4番目)と参加者

した。

その後、いの健長野センターの総会を行いました。鈴木直美理事長は、「医師の働き方改革や政治の転換のため、会の活動がますます重要になってくる。総会での議論を活発に」と挨拶されました。総会では、すべての議案が承認されました。引き続き吉田午郎過労自死損害賠償請求訴訟の取り組みと働くもののいのちと健康が守られるように「安全第一」の認識を広げていく決意を固めました。

(長野センター 八重田景子)

宮城

背景や理由を明らかにすることが重要
過労死を考える家族の会・労働問題学習会

6月9日、仙台市で「過労死・過労自死が起きる労働現場の実状～過労死をなくすためにできること」をテーマに労働問題学習会を開催しました。前半は、NPO法人POSSEの今野晴貴代表による講演が行われ、労働相談の多くは過労死等の問題であり、「その背景や過労死が続く理由を解き明かすことが重要だ」として、相談から浮かび上がる労働現場の実態やその背後にある問題についてお話しいただきました。

過労死を起こす職場の特徴として、無理な人員でたくさんの仕事量を求める「無理ある職場」では、作業効率の低い労働者を管理職がいじめたり、同僚間でいじめが起こる傾向にあるそうです。一方、ハラスメントを労務管理の手法として使う企業も存在するようで、特定の労働者を精神的に追い込むことで退職させる手法を会社に指南していた社労士の例も紹介されました。

後半は、岩手県で父親を過労死で亡くされたご遺族のKさんから、2011年に父親が51歳で被災した当時の状況から労災認定、損害賠償認定に至るまでの経過を報告していただきました。

毎日夜遅くまで働いていた父親が自宅で突然倒れ、翌日死亡したことで家族は大きなショックを受

けますが、当時は「労災」とは考えませんでした。

葬儀後、知り合いの「労災になるかもしれない」の言葉が契機となり動き出します。すぐに会社に労災申請の協力を依頼しましたが、社長と工場長が自宅を訪れ、「指摘のような勤務実態はなかった」という信じがたい対応を受けました。

結局被災から1年後に労災が認定されました。しかし、労災認定は下りたものの、会社は何一つ責任を取っていないことを知り、裁判を起こして会社の責任を追及したいと考えました。勝訴判決を出して「判例」にすることで、他の過労死裁判に好影響を与えたいと考えたのでした。

今野さんの講演とKさんの報告は理論と実践のようにかみ合ったお話で、過労死をなくす運動を進める上で大きな励みになるものでした。

(宮城センター 遠藤利美)

第10回過労死防止学会

日時 8月31日(土)10時～9月1日(日)17時

場所 大阪経済大学大隅キャンパス

◆特別企画 「過労死防止学会活動のこれまでとこれから」

◆共通論題 「『2024年問題』と働き方改革と課題～過労死防止の視点から」

◆分科会

詳細はこちらから

<https://www.jskr.net/2832/>

事業主による労災保険給付取消訴訟の棄却は当然 (談話) 2024年7月5日

働くもののいのちと健康を守る全国センター事務局長 秋山 正臣

最高裁第一小法廷(裁判長・堺徹裁判官)は7月4日、療養補償給付支給処分(不支給決定の変更決定)の取消、休業補償給付支給処分の取消請求事件について、原判決を破棄する判決を行った。いの健全国センターは、最高裁第一小法廷の判断を歓迎する。

原判決(東京高裁)は、事業主に対し、労災給付の取消を求めることができる原告適格を有するとしていた。これに対し最高裁は、明らかな法令の違反があるとして原判決を破棄したものである。

そもそも本訴訟は、労災給付によって労働保険料が増額されたことを不服とし、事業主が労災給付の取消を求めた訴訟である。争点となったのは、事業主が自らの事業場で発生した労災事故に対する給付の取消を求めることができるかどうかであった。

最高裁は判決理由を、次のように判示している。

労災保険法は、労災保険給付の支給又は不支給の判断を、その請求をした被災労働者等に対する行政処分をもって行うこととしている。これは、被災労働者等の迅速かつ公正な保護という目的に照らし、労災保険給付に係る多数の法律関係を早期に確定するとともに、専門の不服審査機関による特別の不服申立ての制度を用意することによって、被災労働者等の権利利益の実効的な救済を図る趣旨に出たものであって、特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎となる法律関係まで早期に確定しようとするものとは解されない。

徴収法は、労災保険率について、将来にわたって、労災保険の事業に係る財政の均衡を保つことができるものでなければならないものとした上で、特定事

業の労災保険率については、基準労災保険率を基礎としつつ、特定事業ごとの労災保険給付の額に応じ、メリット収支率を介して増減し得るものとしている。これは、上記財政の均衡を保つことができる範囲内において、事業主間の公平を図るとともに、事業主による災害防止の努力を促進する趣旨のものであるところ、客観的に支給要件を満たさない労災保険給付の額を特定事業の事業主の納付すべき労働保険料の額を決定する際の基礎とすることは、上記趣旨に反するし、客観的に支給要件を満たすもののみを基礎としたからといって、上記財政の均衡を欠く事態に至るとは考えられない。そして、前記2の労働保険料の徴収等に関する制度の仕組みにも照らせば、労働保険料の額は、申告又は保険料認定処分の時に決定することができれば足り、労災支給処分によってその基礎となる法律関係を確定しておくべき必要性は見だし難い。

したがって、特定事業の事業主は、上記労災支給処分の取消訴訟の原告適格を有しないというべきである。

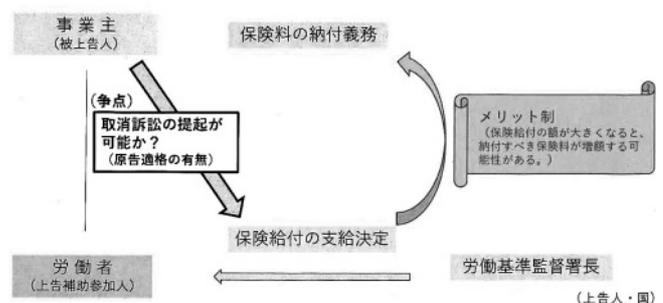
以上の判決理由からも明らかとおり、労災給付の取消につながるような事業主の申立は認められないことは当然である。

ただし、こうした問題が起こる背景には、労災保険料のメリット制の問題がある。労災保険料のメリット制には多くの問題がある。以前にも指摘しているが、労災保険料のメリット制については、廃止をすべきといわざるを得ない。

いの健全国センターは、被災者の権利を守るとともに、労災事故の防止に向け、引き続き奮闘する決意である。以上。

〈事案の概要〉

この裁判の争点は、労災保険のメリット制の適用をうける事業主が、その事業についての労働災害に関する保険給付の支給決定の取消訴訟の原告適格を有するか否かを問われたもの。東京高裁では、本件訴えを却下した第1審判決を取り消し。それに対し、労働基準監督署長(国)と被災労働者(上告補助参加人)が最高裁に訴えていました。



脳・心臓疾患・精神障害ともに請求件数急増 原因のトップはパワーハラ関係

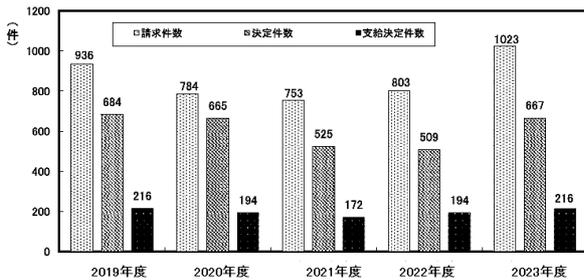
2023年度 脳・心臓疾患、精神障害等の労災補償状況

厚労省は、6月28日「令和5年度過労死等の労災補償状況」を発表しました。過労死等に関する請求件数は4,598件（前年度比1,112件の増加）と過去最多となりました。過労死等に関する支給決定件数は1,099件（前年度比195件の増加）。うち死亡・自殺(未遂を含む)件数は137件（前年度比16件の減少）になりました。請求件数は脳・心臓、精神ともに特に多く、脳・心臓で1000件超、精神の3000件超は初めてです。過労死等防止推進法制定から10年。改めて対策の強化が求められます。

脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

【1】請求件数は1023件であり前年度に比べ220件の増。「業務上」支給決定件数は216件で、前年度に比べ20件増加しています。【図1】

図1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移



【2】年齢別では、請求件数は「50～59歳」404件、「60歳以上」363件、「40～49歳」203件の順で多く、支給決定件数は「50～59歳」96件、「40～49歳」53件、「60歳以上」53件の順に多くなっています。【表1】

表1 脳・心臓疾患の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年齢	2022年度						2023年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺
19歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20～29歳	9	3	7	3	2	0	21	7	7	1	2	0
30～39歳	44	14	35	11	18	10	32	10	29	10	11	3
40～49歳	164	52	124	37	58	16	203	48	131	43	52	13
50～59歳	303	76	186	53	67	18	404	100	271	67	96	28
60歳以上	283	73	157	35	49	10	363	84	229	66	53	12
合計	803	218	509	139	194	54	1023	247	667	187	214	56

注 ()内は女性の件数で、内数である。

精神障害等の労災補償状況

【1】請求件数は3,575件で前年度比892件の増加。うち未遂を含む自殺の件数は前年度比29件増の

212件でした。認定率は2021年32.2%、2022年は35.8%、2023年34.2%。認定基準の2023年9月改訂がどのように作用するか注目が必要です【図2】【表2】。

図2 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移

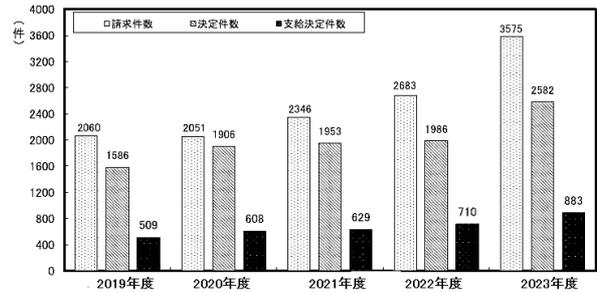


表2 精神障害の労災補償状況

区分	年 度	2019年度		2020年度		2021年度		2022年度		2023年度	
		請求件数	決定件数	請求件数	決定件数	請求件数	決定件数	請求件数	決定件数	請求件数	決定件数
精神障害	請求件数	2060 (952)	2051 (999)	2346 (1185)	2683 (1301)	3575 (1850)					
	決定件数注2	1586 (688)	1906 (887)	1953 (985)	1986 (966)	2582 (1283)					
	うち支給決定件数注3 [認定率]注4	509 (179) [24.7%] [28.0%]	608 (256) [31.9%] [28.8%]	629 (171) [27.2%] [28.1%]	710 (317) [35.8%] [32.6%]	883 (412) [46.5%] [32.1%]					
うち自殺注5	請求件数	202 (16)	155 (20)	171 (15)	183 (29)	212 (24)					
	決定件数	185 (17)	179 (17)	167 (20)	155 (20)	170 (23)					
	うち支給決定件数 [認定率]	88 (4) [47.6%] [23.5%]	81 (4) [45.3%] [23.5%]	79 (4) [47.3%] [20.0%]	67 (6) [43.2%] [30.0%]	79 (7) [46.5%] [30.4%]					

【3】年齢別では、請求件数は「40～49歳」953件、「30～39歳」848件、「50～59歳」795件の順で多く、支給決定件数は「40～49歳」239件、「20～29歳」206件、「30～39歳」203件の順に多くなっています。【表3】

表3 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定件数

年齢	2022年度						2023年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	うち死亡	うち自殺	
19歳以下	29	0	17	0	6	0	22	1	25	5	7	0
20～29歳	554	42	416	36	183	15	772	49	529	36	206	17
30～39歳	600	35	474	40	189	18	848	47	800	27	263	8
40～49歳	779	49	601	45	213	17	953	53	712	43	239	23
50～59歳	584	45	408	30	119	18	795	53	688	51	190	30
60歳以上	137	6	73	4	20	1	178	8	137	8	38	3
合計	2683	183	1986	155	710	67	3575	212	2582	170	883	79

注1 自殺は、未遂を含む件数である。
注2 ()内は女性の件数で、内数である。

【4】出来事別の傾向では、支給決定件数で見ると、もっとも多い「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」がもっと多い157件。「セクシャルハラスメント」103件、「顧客や施設利用者からのハラスメント」52件とハラスメント関連が多くなっています。（編集部）