

■ 研究所だより

細越 雄二

第186回通常国会で、議員立法による過労死等防止対策推進法が成立し、6月27日に公布されました(施行は、公布の日から起算して6月を超えない範囲内で政令で定める日から)。この法律は過労死で命を落とされた労働者の遺族の強い要望、関係者へ過労死をなくすための立法の必要性を地道に訴えたことが立法府を動かして成立までに至ったもので深く敬意を表したいと思います。また、国連からの勧告があったことも成立に大きな影響を与えたといえるでしょう。

この法律の目的(第1条)は、「近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与すること」とあります。そのため、第3条の基本理念では過労死等に関する実態を明らかにすること、第4条第1項で、国に過労死等の防止対策を効果的に推進する責務が課せられています。

ここで統計数値を見ると、脳・心臓疾患の労災認定件数は平成25年度は306件と前年に比べて減少したものの、認定基準が改正された後の平成14年度から平成25年度の12年間をみると300件前後で推移していま

す。また、うつ病など精神障害の労災認定件数は、平成14年度から増加傾向で推移し、平成25年度は436件(14年度は100件なので4倍超)と確かに多発しています。

この法律だけ見れば、過労死等を防止してワークライフバランスが実現され、健康で充実して働き続けられる社会の実現に寄与すると思います。しかしながら、今の政権が打ち出している働き方の改革(「新しい労働時間制度」など)は、そうした方向とは正反対の方向を目指していて、果たして過労死等が防止されるのかどうか疑問に思えます。仮に、労働時間と賃金のリンクを切り離しても、使用者は労働者に対する安全配慮義務を負っている(労働契約法第5条)ので、労働時間管理を放棄することはできず、把握しなければなりません。

こうした案ではなく、働きたいと願う人一人でも多く社会参加をしやすくして社会の支え手を増やすための制度を実現することが優先されるべきでしょう。例えば、正規・非正規社員の賃金格差をなくしていくこと、最低賃金を生活保護水準以上にアップさせること、ハンデキャップを持っている人たちなどの雇用を促進すること、非正規社員などに対する職業能力開発を充実させること、などです。正社員の人たちには、ある程度譲ってもらう必要がありますが、働き手を増やすことを通じて、社会保障の負担を分かち合う視点に立って考えていく必要があるのではないのでしょうか。