

働くもののいのちと健康・安全を守る要請書

貴職におかれましては、日頃より労働者のいのちと健康を守るためにご尽力いただき、敬意を表します。

新型コロナウイルス感染の拡大により、医療現場などの過重労働、職場のハラスメントが要因で休職を余儀なくされている労働者など、労働実態は一向に改善されておらず、深刻さをますます増しています。

私たちの相談窓口にも、過労死や過労自死の遺族や、メンタル疾患等に罹患し休職から解雇を迫られている若い労働者などの、悲痛な相談が日々寄せられています。

過労死等防止対策推進法による「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の改定が、本年 7 月 30 日に閣議決定され、過労死等の防止の取り組みの推進が強く求められています。2019 年 5 月に成立したハラスメント規制法により、2022 年 4 月からは中小企業の事業主に「職場におけるハラスメント対策」が義務づけられますが、これも喫緊の課題となっています。

また、2021 年 9 月 14 日より、脳・心臓疾患の認定基準が改定されすでに新認定基準での業務上外の判断が各監督署で運用されています。

京都における働くもののいのちと健康を守るため、労働行政がより一層大きな役割を果たされることを求め、以下の通り要請します。

1. 労災認定基準に係わる問題について

(1) 脳・心臓疾患の認定基準改定に伴い、以下の点について明らかにすること

- ① 短期間および長期間における時間外労働時間以外の負荷要因について、総合評価でどのように判断されるのか明らかにすること。
- ② 過重負荷の有無の判断にあたっての評価基準となる同種労働者の判断と評価基準とする考え方を明らかにすること。
- ③ 「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」（令和 3 年 9 月 14 日付基発 0914 第 1 号）の運用については、被災者救済の立場で負荷要因等を考慮し、業務上外の判断を行うこと。

(2) 被災者救済の立場で、以下の事項を京都局からの国に上申すること。

- ① 最近の医学的・化学的知見にもとづき、脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定時間外労働時間数を「65時間超」とすること。
- ② 労働時間以外の負荷要因（深夜・交代制勤務などの勤務形態、温度や騒音などの作業環境、精神的緊張・ハラスメントなど）をもっと積極的に考慮すること。

- ③被災労働者の属性（疾患や障害、年齢や経験など）や置かれていた状況（育児や介護などの家族的責任など）を正確に判断して認定を行うこと。

2. 労災予防の取組みについて

- (1) 2022年4月から中小企業の事業主に義務付けられる「職場におけるハラスメント対策」の推進のため、京都労働局の具体的な取組みについて明らかにすること。
- (2) 令和3年7月30日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に対する大綱」に明記されている以下の数値目標に対し、京都労働局としての取組みを明らかにすること
- ① 週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下（令和 7 年まで）
 - ② 労働者数 30 人以上の企業のうち
 - A 勤務間インターバル制度を知らなかった企業を 5%未満（令和 7 年まで）
 - B 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 15%以上（令和 7 年まで）
 - ③ 年次有給休暇の取得率を 70%以上（令和 7 年まで）
 - ④ メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業の割合を 80%以上（令和 4 年まで）
 - ⑤ 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合 90%以上（令和 4 年まで）
 - ⑥ ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を 60%以上（令和 4 年まで）

3. 京都における労働行政の充実・強化について

- (1) 労働基準行政に配置されている労働基準監督官、厚生労働事務官、厚生労働技官の京都労働局、各監督署の定数及び配置人数を明らかにすること。
- (2) 労働基準監督官、厚生労働事務官、厚生労働技官のさらなる増員により体制強化を行うこと。
- (3) 働くものに関わる諸権利の保障に責任を持つ立場からも、労働行政の民間開放・地方委譲はおこなわず労働行政は国の責任で行う体制を堅持すること。

以上