

企業の「働き方」監督部署増員

人員減で労災認定遅れも

労基署に配転計画

先月成立した「働き方改革関連法」に基づき、長時間労働の是正などを進める厚生労働省は、全国の労働基準監督署で企業を監督・指導する監督官を、本年度から二年度で五百七十一人増員する一方、労働者や遺族が請求する労災申請に対応する労災担当官を六百六十六人減らす大規模な配置転換を計画していることが分かった。すでに人手不足で労災認定には遅れが出ており、配転が進めば、認定業務にいつそう支障をきたす恐れがある。

― 労基署職員から悲鳴の面

働き方改革関連法では、

企業の違法残業などへの監視を強めるため、「監督指導体制の強化」を特に重視。野党の一部も賛成した付帯決議でも「法令順守を確保するための監督指導徹底が必要不可欠」として、監督官の増員を「政府の優先事項として確保」するところが盛り込まれた。

これを受け、厚労省は本年度から二〇二〇年度までを集中取組期間と定め、同

労基署の労災部署などの配置換え

労基署 項目	監督部署	労災部署
	企業の監督・指導・取り締まり	労災認定業務
2017年度	1929 (人)	1966
20年度	2500	1300

法の趣旨に沿う形で監督部署を増強する大規模な配置換えを決めた。関係者によると、昨年度の監督部署の職員が千九百二十九人だったのに対し、二〇年度は二千五百人に増やす。その一方で、労災担当部署は昨年度は千九百六十六人だったのを、二〇年度には千三百人まで減らすとしている。

国の公務員削減計画で、全国三百二十一カ所の労基署の職員はこの五年間で七十五人減る中、監督部署は百十一人増と強化されてきた。他方、労災申請では「仕事で鬱病を発症した」など精神疾患が絡むケースが昨年度は十年前の約一・八倍と大幅に増加。精神疾患の場合、労災認定の判断は「八カ月以内」が目標とされるが、労災部署の人手が足りず、これ以上かかるケースが多々ある。

厚労省の労働基準局は取材に対し「職員の配置については、一切コメントできない」としている。

「働き方改革」に労基署悲鳴

厚生省が入る中央合同庁舎
第5号館—東京・霞が関で



過労死ゼロや長時間労働の削減を目指す政府の看板政策「働き方改革」。全国の企業への監督・指導徹底のため、労働基準監督署の監督官を増やす半面、労災担当者を3年間で666人も削減する計画が明らかになった。企業への監督・指導は重要だが、労働者が負ったけがや病気が仕事によるものかどうか判断する労災認定が滞れば、労働者やその家族に大きな影響が出る。労基署の担当者の中からは「これでは成り立たない」と悲鳴が上がっている。(片山夏子)＝①面参照

「業務成り立たない」

「働き方改革を進めると言っているけれど、それを担う労基署の職員は減らされているのが実情。めちゃくちゃつらいよ」。ベテラン監督官がつぶやく。監督官は適切な労働条件が確保されているかチェックし、違反事例を取り締まる。働き方改革関連法の新しいルール徹底や指導のため、監督官は増員されるが、もともと労基署は慢性的な人手不足に悩んでいた。全国に企業は約四百万あるが、監督官は二千人ほど。監督の実施率は例年3〜4%にとどまる。「取り

締まると言っても企業の数は膨大。そもそも無理がある」。ある企業が長時間労働かどうか調べる場合でも、記録があるとは限らない。運送会社ならトラックの走行記録、他の企業でも出勤状況、メール、交通機関のプリペイドカードもチェックする。多少、人員が増えたところで、監督部署の負担が軽くなるわけではない。全国の労基署の定員は、国の公務員削減計画で、ここ五年で七十五人減った。その中でも違法な長時間労働撲滅のため、監督官は百十一人増員し、広告大手電通の摘発などの成果も生んだ。だがその分、他部署にシワ寄せがいき、労災認定業務をする担当官らは以前から減らされてきた。今回の厚生労働省の計画で、三年間で労災担当官は三分の二の千三百人まで減る。しかし、二〇一六年度の労災補償の受給者は、新規だけでも約六十二万六千

未処理の山… 監督官も不足

人。申請数はさらに多い。厚生省のある職員は「働き方改革は政府の重要課題。その方針に基づいてやるしかない。でも労基署の定員が減り、精神疾患など難しい労災案件が右肩上がりの中、工夫してやるということも…」と頭を抱える。現場はさらに深刻だ。中堅の労災担当官は「監督官を増やせと号令がかかっていることは知っている。現場の実情を無視した対応を迫られ、みんな不安だ。今でも手いっぱいなのに労災担当をこれ以上減らされたら成り立たない」と声を震



2016年11月、電通を自宅
捜索した東京労働局の労働基
準監督官ら＝東京都港区で

わせる。「棚に未処理の労災申請書が積まれていると、つらい。仕事ができずに休んでいる人もいるし、過労死で働き手を失った遺族もいるのだから…」国の公務員削減で、労災認定業務をする事務官などの採用は来年度から再開されるものの、十年前から停止。監督官の採用はあったため、監督の資格を持つ人の一部が労災防止や補償業務にも就いてきた。労災業務も行ったことがある監督官の一人は「労災業務は専門性が高い。認定するにも、不正を見抜くにも、知識や経験がものをいう。その道一筋の事務官の存在が欠かせない」と断言する。しかも今、過労自殺やパワハラで鬱病になったといった調査が複雑で困難な事案も急増している。労災業務の経験がある別の監督官も訴える。「過労死があったのに認定されないような最悪なことが起きてしまったら…。監督だけじゃなく、労災も強化してほしい」とみんな思っている」

こちら特報部

「このままでは申請者も労基署の担当者も追い込まれる」と話す、ぎょうとユニオンの野村貴副委員長(左)と服部恭子書記長



労災担当者

666人減

認定長期化

労働者も苦境

労災申請から認定まで、今の実態はどうなのか。

厚労省では、けがなどは労災申請から一カ月、精神疾患などの疾病は八カ月で、認定の判断を出すことを目標にしている。だが近年、目標期間内に判断が示されないケースが目立つという。労働者の労働問題解決を支援する「ぎょうとユニオン」の野村貴副委員長は「精神疾患は業務起因性の判断に特に時間がかかり、労基署の人手不足もあって期間内に判断されないことが多い」と語る。

京都市内のタクシー会社に勤める五十代の男性は、上司からのパワハラと長時間労働で、睡眠薬がないと眠れなくなり、その後、重度の鬱で起き上がれなくなった。一六年九月に労災申請をしたが、八カ月後に不支給とされた。だが、昨年八月に職場トラブルの決定的証拠を追加提出して審査請求したところ、十一月後の今年七月、判断が覆り、支給と決定された。

同ユニオンの服部恭子書記長は「審査請求から支給まで一年近くかかり、男性の父親は決定前『家を売らなくては』と嘆いていた。男性は今も仕事ができる状態になく、年金生活の父親が支えている」と明かす。別の案件でも働き盛りの男性が、上司のどうも、退職や始末書の強要などのパワハラで自殺未遂もする重度の鬱に。労災を申請したが、傷病手当が切れる一年六カ月後になっても認定結果が出なかった。野村副委員長は「生活も家庭も破綻し、ローンが払えなければ、家も追い出される。家族も長期間になれば、支え切れなくなって、離散することも。精神疾患の失業給付に切り替えても期限がある。精神疾患など認定が難しい案件が増え、労基署も人手不足なのは知っているが、何年もたつてから支給されても間に合わない」とため息をつく。

服部書記長も、上司におびえてなかなか話さない同僚らの証言を集め、丁寧に調査しなくてはならないなど、認定が難しいケースが増えていると話す。「労基署の担当者自身が鬱になったり辞めたりしたケースも

ある。人を増やさなければ、労基署の担当者も、いっそ追い詰められる」

労働事件に詳しい塩見卓也弁護士は、労災認定業務の専門性の高さを指摘し、「国は今、労災認定をする事務官を採用していないが、専門の事務官を育てないと、認定されるべき案件が見逃される可能性がある」と危ぶむ。今後、労災担当者が増えることで、今以上に認定の遅れや見逃しが起こると強い懸念を示したうえで、「政府が働き方改革を本気で進めるのであれば、きちんと人を補充すべきだ。ポーズで改革と言いつつ、現場が絶対に無理なことをやらせようとするのは欺瞞だ」と憤る。

過労死など労災事件を数多く手掛ける松丸正弁護士は「労災は今でも仕事量が膨大。人が減れば認定が企業の資料などに基づき、極めて形式的に行われる恐れがある」と指摘。監督業務の偏重についても「監督官が刑事罰になるか否かといった狭い視点で見る危険性がある」と指摘する。さらに、厚労省は民間の社労士

などに監督の業務の一部を委託する事業も始まるが、「民間だとならによって企業側の立場が入ってくる。公平性の意味でも、厳正な監督指導や労災認定が行われる意味でも、公務員がやるべきだ」と反対を唱える。松丸弁護士は企業を監督指導する監督業務と、労災事業を精査し、認定する労災業務は「車の両輪だ」と指摘する。「労災業務の実例の中から、過労死などの原因や防止のための具体策が見えてくる。これまでの認定事業が、労災防止のための安全衛生や企業の監督指導に生かされてきた。監督も労災業務もきちんと人員を増やすべきだ」

働き方改革を進めるのに、労働者を保護する労基署の職員が足りない。だが、人数は増やせず、人手がすぐ足りない部署から、とても足りない部署に配転して対応せよとは、ブラック企業か。これを決めた国会議員はお手盛りで六人も仲間を増やす。ブラックジョークにもならない。(典)

「本気なら 全体の人員補充を」

ある。人を増やさなければ、労基署の担当者も、いっそ追い詰められる」労働事件に詳しい塩見卓也弁護士は、労災認定業務の専門性の高さを指摘し、「国は今、労災認定をする事務官を採用していないが、専門の事務官を育てないと、認定されるべき案件が見逃される可能性がある」と危ぶむ。今後、労災担当者が増えることで、今以上に認定の遅れや見逃しが起こると強い懸念を示したうえで、「政府が働き方改革を本気で進めるのであれば、きちんと人を補充すべきだ。ポーズで改革と言いつつ、現場が絶対に無理なことをやらせようとするのは欺瞞だ」と憤る。

過労死など労災事件を数多く手掛ける松丸正弁護士は「労災は今でも仕事量が膨大。人が減れば認定が企業の資料などに基づき、極めて形式的に行われる恐れがある」と指摘。監督業務の偏重についても「監督官が刑事罰になるか否かといった狭い視点で見る危険性がある」と指摘する。さらに、厚労省は民間の社労士などに監督の業務の一部を委託する事業も始まるが、「民間だとならによって企業側の立場が入ってくる。公平性の意味でも、厳正な監督指導や労災認定が行われる意味でも、公務員がやるべきだ」と反対を唱える。松丸弁護士は企業を監督指導する監督業務と、労災事業を精査し、認定する労災業務は「車の両輪だ」と指摘する。「労災業務の実例の中から、過労死などの原因や防止のための具体策が見えてくる。これまでの認定事業が、労災防止のための安全衛生や企業の監督指導に生かされてきた。監督も労災業務もきちんと人員を増やすべきだ」