

JSKR

過労死防止学会

第4回大会

報告要旨集

2018年6月2日(土)～3日(日)

北海学園大学・豊平キャンパス

Japan Society for Karoshi Research
4th Annual Meeting
Hokkai-Gakuen University, Toyohira Campus
June, 2 - 3, 2018

過労死防止学会 事務局

〒530-0047

大阪市北区西天満4丁目4-18 梅ヶ枝中央ビル6階

NPO法人 働き方ASU-NET 気付

TEL 06-6809-4926 FAX 06-6809-4927

<http://www.jskr.net/> info@jskr.net

過労死防止学会第4回大会 報告要旨集 もくじ

プログラム	<i>Program</i>	----- p. 2	p. 5
6月2日(土) 13時～17時「日中韓・過労死防止国際シンポジウム」			
中国	楊河清・童玉芬・王欣「中国過労問題研究の現状」	-----	p. 8
韓国	任祥赫(イム・サンヒョク)「韓国で始まった過労死防止運動」	-----	p. 14
日本	松丸 正「過労死110番運動の30年間」	-----	p. 18
6月3日(日) 午前9時～12時 分科会			
第1分科会 建設関連産業の就業実態と過労死			
松浦洋一郎	「建設労働者の社会保険未加入を端緒とする不安定就業の考察」	-----	p. 25
中澤 誠	「東京五輪と建設業界」	-----	p. 28
石川啓雅	「専門的技術的職種の労働時間－“働き方改革”の行方を考える」	-----	p. 31
第2分科会 医療現場の長時間労働と働き方			
中原のり子	「医師の過労死、これからの展望」	-----	p. 35
大利英昭・杉山拓也・佐藤忍・松井愛子	「PNS (Partnership Nursing System) の時間外労働と疲労」	-----	p. 38
田村 修・吉岡愛未	「新人看護師サポートプログラム9年間のまとめ」	-----	p. 44
第3分科会 教員の「働き方改革」の取り組みと課題			
工藤祥子	「公務災害制度に掛かる諸問題及び教師の働き方の現状と問題点」	-----	p. 47
尾崎正典	「災害発生から10年目に出された東京高裁、最高裁の判決文における内容－全国の教職員の長期休職取得の状況、在籍死亡者の数、等より災害対策に対する提言－」	-----	p. 51
大西正和	「教職員の職場環境変革の課題と戦略～娘の生死との葛藤から～」	-----	p. 56
第4分科会 裁量労働制と長時間労働の実態			
今野晴貴	「裁量労働制における労務管理の実態分析－求人情報及び紛争事例による「グレーゾーン」活用及び労働市場の階層特性の解明－」	-----	p. 60
三家本里美	「企画業務型裁量労働制の導入・運用をめぐる労使関係」	-----	p. 64
塩見卓也	「裁量労働制の制度上の問題点と論点」	-----	p. 66
青木耕太郎	「裁量労働制へのユニオンの取り組み」	-----	p. 70
第5分科会 職場のハラスメントと過労の実態			
奥田雅治	「市バス運転手の焼身自殺と公務災害認定」	-----	p. 74
前田和美・西垣迪世	「神戸製薬会社20歳青年パワハラ自死事件」	-----	p. 77
色部 祐	「自験例を通じて脳・心臓疾患および精神障害労災認定基準改定の検討」	-----	p. 79
坂口真澄	「増加する客室乗務員の在職死亡、過労の実態と提言」	-----	p. 83
第6分科会 韓国・中国の過重労働と過労死			
姜守彥(ガン・スドル)	「韓国における過労死問題の社会経済的背景」	-----	p. 86
梁東新・張智勇	「幻のリラックス、女性大学教員の効果的時間配分政策－隠れた過労とストレスの感知－」	-----	p. 91
卿涛・紀又予・徐程	「相対的搾取という視覚からの過度労働と従業員の健康－調整されたメディエーションモデル－」	-----	p. 95
李中斌	「過度労働従業員に対する正確な管理および評価規準研究-」	-----	[未掲載]
黄河・馬晶俊	「リーン生産方式における従業員の疲労状況調査及び予防対策研究」	-----	p. 102
6月3日(日) 午後1時～4時 共通論題「過労死問題からみた“働き方改革”の諸問題」			
上西充子	「労働時間規制の強化と緩和、抱き合わせがもたらす弊害」	-----	p. 110
濱口桂一郎	「EUの労働時間法制とその含意」	-----	p. 115
森岡孝二	「36協定による労働時間規制の解除と時間外労働」	-----	p. 125

過労死防止学会第4回大会プログラム（北海学園大学）

<使用教室一覧>

- 6月2日午後 国際シンポジウム 3号館4階 41教室
休憩室 3号館4階 42番教室、 学会事務室・幹事会 3号館4階 42番教室
- 6月3日午前 分科会 7号館
第1分科会-D101番教室、第2分科会-D102番教室、第3分科会-D103番教室
第4分科会-D401番教室、第5分科会-D402番教室、第6分科会-D404番教室
- 6月3日午後 共通論題 7号館2階 D20番教室
休憩室 7号館4階 D40番教室、 学会事務室・幹事会 7号館4階 D41番教室

6月2日（土）13時～17時「日中韓・過労死防止国際シンポジウム」（通訳あり）

司会：竹信三恵子（和光大学教授）、スコット・ノース（大阪大学教授）

- 中国：楊 河清 首都経済貿易大学教授、中国適度労働学会会長
童 玉芬 首都経済貿易大学教授、中国適度労働学会副会長
王 欣 首都経済貿易大学博士課程研究生、中国適度労働学会理事
「中国過労問題研究の現状」
- 韓国：任祥赫（イム・サンヒョク） 医師、労働環境健康研究所所長
「韓国で始まった過労死防止運動」
- 日本：松丸 正 過労死弁護団全国連絡会議代表幹事
「過労死110番運動の30年間」

6月3日（日）9時～12時 分科会

第1分科会 建設関連産業の就業実態と過労死 司会：岩城 穰（弁護士）

- 松浦洋一郎 明治大学大学院経営学研究科院生・社会保険労務士
「建設労働者の社会保険未加入を端緒とする不安定就業の考察」
- 中澤 誠 東京新聞記者
「東京五輪と建設業界」
- 石川啓雅 公益財団法人政治経済研究所、高岡法科大学
「専門的技術的職種の労働時間——“働き方改革”の行方を考える」

第2分科会 医療現場の長時間労働と働き方 司会：粥川裕平（精神科医）

- 中原のり子 東京家族の会
「医師の過労死、これからの展望」
- 大利英昭・杉山拓也・佐藤忍・松井愛子 東京都庁職員労働組合病院支部
「PNS（Partnership Nursing System）の時間外労働と疲労」
- 田村 修 勤医協中央病院（札幌）精神科・リエゾン科医師
吉岡愛未 勤医協中央病院（札幌）臨床心理士
「新人看護師サポートプログラム9年間のまとめ」

第3分科会 教員の「働き方改革」の取り組みと課題 司会：前川珠子（宮城家族の会）

工藤祥子 神奈川家族の会

「公務災害制度に掛かる諸問題及び教師の働き方の現状と問題点」

尾崎正典 静岡家族の会

「災害発生から10年目に出された東京高裁、最高裁の判決文における内容

—全国の教職員の長期休職取得の状況、在籍死亡者の数、等より災害対策に対する提言—」

大西正和 神奈川家族の会

「教職員の職場環境変革の課題と戦略～娘の生死との葛藤から～」

第4分科会 裁量労働制と長時間労働の実態 司会：松浦 章（兵庫県立大学客員研究員）

今野晴貴 NPO 法人 POSSE 代表

「裁量労働制における労務管理の実態分析

—求人情報及び紛争事例による「グレーゾーン」活用及び労働市場の階層特性の解明—」

三家本里美 一橋大学博士課程・修了見込み

「企画業務型裁量労働制の導入・運用をめぐる労使関係」

塩見卓也 弁護士

「裁量労働制の制度上の問題点と論点」

青木耕太郎 裁量労働制ユニオン *加えて匿名で当事者の労働者

「裁量労働制へのユニオンの取り組み」

第5分科会 職場のハラスメントと過労の実態 司会：寺西笑子（全国家族の会代表）

奥田雅治 MBS ディレクター、『焼身自殺の闇と真相』（桜井書店、2018）の著者

「市バス運転手の焼身自殺と公務災害認定」

前田和美・西垣迪世 兵庫家族の会

「神戸製菓会社20歳青年パワハラ自死事件」（共同報告）

色部 祐 いの健東京センター

「自験例を通じて脳・心臓疾患および精神障害労災認定基準改定の検討」

坂口真澄 キャビングループプロジェクト、研究者

「増加する客室乗務員の在職死亡、過労の実態と提言」

第6分科会 韓国・中国の過重労働と過労死（通訳あり） 司会：長井偉訓（愛媛大学名誉教授）

姜守夏（ガン・スドル） 高麗大学校教授

「韓国における過労死問題の社会経済的背景」

梁東新・張智勇（チャン・ツイヨン） 武漢科学技術大学労働経済研究所

「幻のリラックス、女性大学教員の効果的時間配分政策—隠れた過労とストレスの感知—」

卿涛（チン・タオ） 西南財経大学教授

「相対的搾取という視覚からの過度労働と従業員の健康—調整されたメディアーションモデル—」

李中斌（リ・チュンビン） 福建農林大学教授 ・紀又予・徐程

「過度労働従業員に対する正確な管理および評価規準研究」

黄河（コウ・ガ） 江南大学副教授 ・馬晶俊

「リーン生産方式における従業員の疲労状況調査及び予防対策研究」

6月3日(日) 13時~16時 共通論題「過労死問題からみた“働き方改革”の諸問題」

司会：東海林 智(毎日新聞記者) 水野谷武志(北海学園大学教授)

上西充子 法政大学キャリアデザイン学部教授

「労働時間規制の強化と緩和、抱き合わせがもたらす弊害」

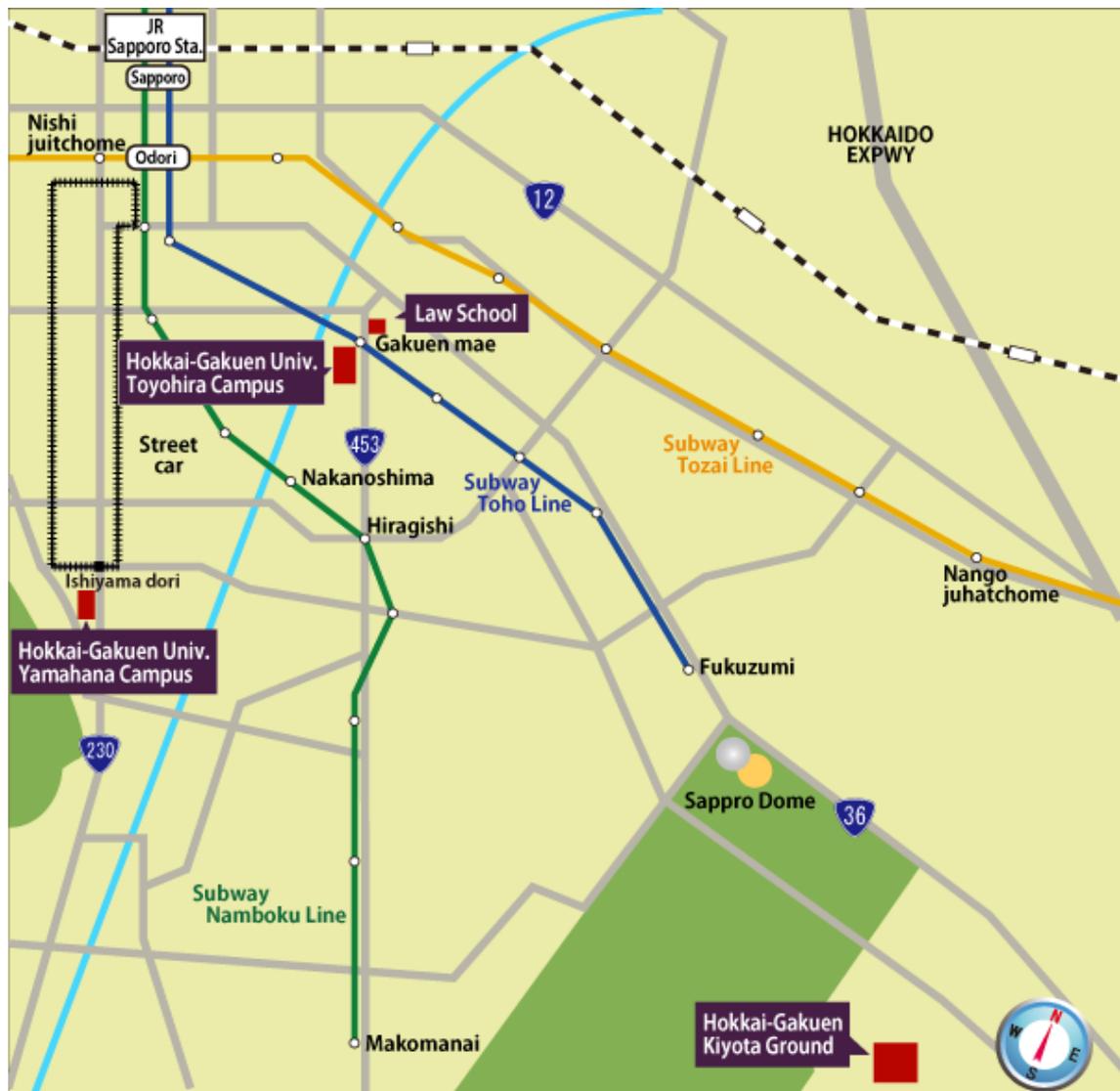
濱口桂一郎 労働政策研究・研修機構労働政策研究所長

「EUの労働時間法制とその含意」

森岡孝二 関西大学名誉教授、過労死防止学会代表幹事

「36協定による労働時間規制の解除と時間外労働規制」

Access to Campus



Japan Society for Karoshi Research (JSKR)
4th Annual Meeting Program

Venue: Hokkai-Gakuen University, Toyohira Campus. (Buildings and rooms differ each day.)

Toyohira Campus / 1-40, 4-chome, Asahi-machi, Toyohira-ku, Sapporo-shi

Approx. 6 min. from “Sapporo” Station

First day (Saturday, June 2) Afternoon 13:00 ~17:00, Building No.3, 4th Floor, Room 41

JCK International Symposium on Preventing Karoshi (with interpretation)

China: Heqing Yang (Professor at Capital University of Economics and Business)

Yufen Tong (Professor at Capital University of Economics and Business)

Xin Wang (Ph.D. Candidate in Capital University of Economics and Business)

"Current Situation of the Overwork Problem Research in China"

Korea: Sanghyuk Im (Director of Wonjin Institute for Occupational & Environmental Health).

“The Karoshi Prevention Campaign Has Started in Korea”

Japan: Tadashi Matsumaru (Representative Secretary of the National Defense Counsel for Victims of Karoshi)

"30 Years of the Karoshi Hotline and Future Tasks"

General Meeting of the Members: 17:10 ~ 18:00 Same Room as Symposium above

Reception: 18:30pm ~ 20:30 (Travel to restaurant by charter bus)

Second Day (Sunday, June 3) Morning 9:00 ~ 12:00, Thematic Sessions, Building No.7

<Room Number>

1st Session - D101, 2nd Session - D102, 3rd Session - D103

4th Session - D401, 5th Session - D402, 6th Session - D404

First Session: Employment Conditions in the Construction Industry and Karoshi

Yochiro Matsuura (Meiji University Graduate Student, Licensed Social Insurance Labor Consultant)

“Unstable Employment of Construction Workers Caused by not Subscribing to Social Insurance”

Makoto Nakazawa (Tokyo Newspaper Reporter)

"The 2020 Tokyo Olympic Games and the Construction Industry"

Hiromasa Ishikawa (Institute Politics and Economy, Takaoka University of Law)

"Working Hours of Professional Technical Workers: Thinking about the Consequences of Abe's Work Style Reforms"

Second Session: Long Working Hours and Work Style in the Medical Field

Noriko Nakahara (Bereaved Families of Karoshi, Tokyo)

"On the Karo-Jisatsu of My Husband, the Pediatrician Toshiro Nakahara"

Hideaki Dairi (Tokyo Metropolitan Government Labor Union, Hospital Branch)

"Partnership Nursing System (PNS) and Overtime Work"

Osamu Tamura (Kin-ikyo Chuo Hospital (Sapporo) Psychiatry / Liaison Department Doctor)

Aimi Yoshioka (Kin-ikyo Chuo Hospital (Sapporo), Clinical Psychologist)

"Summarizing the first Nine Years of the New Nurse Support Program"

Third Session: Current Efforts and Remaining Tasks of 'Work Style Reforms' for Teachers"

Sachiko Kudo (Bereaved Families of Karoshi, Kanagawa)

"About Current Status of Teachers under the 'Work Style Reforms' "

Masanori Ozaki (Bereaved Families of Karoshi, Shizuoka)

"Onset of Depression and Period of Injury as Seen in the Judgment of the Ozaki Trial and Proposals for Measures to Avoid Similar Disasters Occurring in the Future"

Masakazu Onishi (Bereaved Families of Karoshi, Kanagawa)

"Challenges and Strategies for the Reform of Teachers' Work Environment: Recommendations Based on My Daughter's Struggle with Life and Death"

Fourth Session: Discretionary Work System and Actual Condition of Long Hours

Haruki Konno (Representative of NPO POSSE)

"Conflict Process in Discretionary Work System, Focusing on Various Practices in the Legal 'Gray Zone'"

Satomi Miyamoto (Doctoral Candidate, Hitotsubashi University)

"Labor-Management Relations around the Introduction and Operation of Discretionary Work Systems in Corporate Planning Work "

Takuya Shiomi (Attorney at Law)

"Issues and Trial Cases Regarding Discretionary Work Systems"

Kotaro Aoki (Discretionary Workers Union) with an anonymous union member

"Efforts by Discretionary Workers Union"

Fifth Session: Harassment in the Workplace and the Actual Situation of Overwork

Masaharu Okuda (MBS Director, Author of The Darkness and Truth of Self-immolation Suicide." Sakurai Publisher, 2018)

"City Bus Driver's Suicide by Self-immolation and Pu Compensation for Public Employee Accidents"

Kazumi Maeda and Michiyo Nishigaki (Bereaved Families of Karoshi, Hyogo)

"Twenty-Year-Old Youth's Case of Karo-Jisatsu from Harassment in a Kobe Confectionary Company)

Yu Irobe (Tokyo Center for Health and Safety of Working People)

"A Consideration of Revising the Standards for Recognizing Karoshi and Mental Illness through a Case Study"

Masumi Sakaguchi (Cabin Crew Project, Researcher)

"Increasing Occupational Death Incidents of Flight Attendants and Their Actual Conditions of Overwork"

Sixth Session: Overwork and Karoshi in Korea and China (with interpretation)

Su-Dol Kang (Professor at Korea University)

"Socio-Economic Background of Karoshi in Korea"

Zhiyong Zhang (Professor at Wuhan Science and Technology University)

"Phantom Relaxation, Effective Time Allocation Policy of Female Teachers: Hidden Excessive Work and Pressure Perception"

Tao Qing (Professor at Southwestern University of Finance and Economics)

"Excessive Work and Employee's Health from Viewpoint of Relative Exploitation"

Zhongbin Li, (Professor at Fujian Agriculture and Forestry University)

"Accurate Management and Evaluation Criteria Research for Overworked Employees"

He Huang (Associate Professor at Jiangnan University)

"Fatigue Situation Survey of Employees and Study on Preventive Measures in Lean Production Method"

Second Day (Sunday, June 3) Afternoon 13: 00-16: 00, Plenary Session, Building No.7,D20

Plenary Theme: Problems of 'Work Style Reforms' from the Viewpoint of Karoshi Problems

Mitsuko Uenishi (Professor at Hosei University)

"Strengthening and Loosening Working Hours Regulations: Harmful Effects Resulting from the Package of Contradictory Reforms"

Keiichi Hamaguchi (Director, Japan Institute for Labour Policy and Training)

" Legal System of Working Hours in EU and Its Implications"

Koji Morioka (Emeritus Professor at Kansai University)

"Rescission of Working Hours Regulation by the 36 Agreement and Overtime Work"

中国過労問題研究の現状

楊河清 首都経済貿易大学 教授 中国適切労働学会会長

童玉芬 首都経済貿易大学 教授 中国適切労働学会副会長

王欣 首都経済貿易大学 博士生 中国適切労働学会理事

吉田慶子 訳

要旨

海外過労問題に関する研究を振り返ると、19世紀から21世紀にかけて、明らかに3つの段階を辿っている。医学という単一分野の研究から多学科との融合、そして経済学の視点からの研究など徐々に広がりつつある。一方、中国の場合は、2000年以後、漸く一部の研究者が関連分野の研究に注目するようになるが、先進国よりはるかに遅れている。先進国の過労問題研究を学科構造から比較しても、学科分布、進化の道筋はまったく異なる特徴を示している。これまで、中国国内の研究は経済学と法学分野に偏重し、医学、心理学の分野ではまだ研究成果が少ないといえる。

キーワード：過労問題、「過労死」、発展の道筋、学科分布

1. 海外過労問題研究の沿革の回顧

1.1 19世紀から20世紀の70年代、医学単一分野の研究

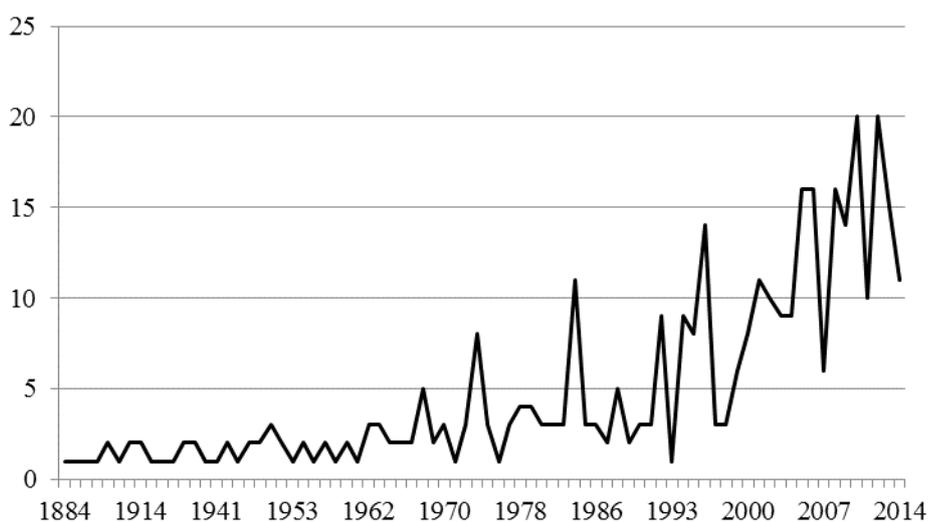


図1 海外定期刊行物の論文発表数の変化（1884-2014）

データ参照先：WOS 文献検索、検索日は2014年8月まで

WOS 文献検索を分析すると、はじめて海外で「overwork」に言及したのは1884年にさか

のぼる。その後の研究で業務と死亡に関連する事件は遡って 1863 年になる。「その年、ロンドン新聞が 20 歳の女性労働者を報道した。縫製工場で毎日の平均勤務時間は 16.5 時間、のちに過労で亡くなった」。その記事には、その頃のイギリス、アメリカの平均労働時間は 3500 時間前後 (Nishiyama & Johnson, 1997) と述べている。20 世紀に入ると、海外の研究者は主に医学的視点から過労問題について研究を行われるようになった。例えば、Crouzon (1923) は電話交換手に対して調査を行い、従業員が過労後神経の乱れ、幻聴を起こしやすいと示唆している。Fromenty (1939)、Lampard (1951) らは、知識人、内科医など頭脳労働者に対して、医学診断と心身健康という両側面から過労の影響を分析した。1960 年以後定期刊行物から毎年 1、2 本過労問題に関する研究論文が発表されている (図 1 を参照)。60、70 年代に入っても、過労問題の研究は依然として医学分野にとどまり、かつ多くは過労総合疾病の治療に関するものであった。定期刊行物の平均年増加率は 42%、実際の発刊数は前時期より明らかに増えている。

1.2 20 世紀 80、90 年代から他の学科研究との融合

80 年代に入ると、議論の焦点は社会学科分野に移りはじめた。Rhin (1981)、Scott (1994) などは社会科学の視点から労働者の過労を探究しながらも、労働と釣り合わない安価な労働報酬の現象に結論付けただけ。Hunt (1983) は、さらに過労と失業の共存現象を分析した。90 年代に入ると、「過労死」に関する文献はますます増加し続け、特に日本の研究者たちにおける研究成果は目覚ましいものであった。日本の過労問題研究は 20 世紀 50 年代からスタートして 70 年代は「小さい火花」が散らばり、80 年代末期には完全に開花している。その後、20 年にわたる盛んな時期を経て、2009 年になると緩やかな発展期に突入し、半世紀以上にわたる研究業績は逆 U 字の道を進んでいる。その間、社会学、法学など多くの学科がこの問題を取り込み、医学分野だけの局面が突破され、研究対象もより広くなり、企業労働者へ移行し始めた。この段階の過労問題の研究は、多学科、多視点、多岐分野の成果が「全面的開花」になった。研究成果は「噴出」状態を呈し、定期刊行物の年平均成長率は 62% に達した。

1.3 21 世紀はじめ、経済学視点の研究は徐々に増加

「過労」によって疾病、さらに死亡に至る可能性がある。この要素から影響を受け、海外における多くの研究は医学、法学、心理学的視点から研究が行われた。しかし、「過剰労働」問題は主に社会労働から由来し、それ自体が社会問題に属し、関連対象は労働者であり、労働時間と労働強度などの問題に関与している。また、過労の結果は雇用搾取効果と経済的損失効果などの要素に関連しているため、研究効率の面から経済学の関与は不可欠である。よって、2000 年以降、経済学視点の研究が徐々に増えるようになった。

研究調査では、2006 年の労働賠償事件の中、精神障害は 205 件、そのうち 66 件の自殺と自殺未遂事件がある。精神障害者の中では 30~40 代の労働者は 40% を占めている。(Atsuko, 2009)。Kondo (2010) は、過労による自殺現象について経済学的角度から分析を行った。「金融危機時に自殺率が高くなる。その原因は、自殺は通常心理疾患のようなものである。例えば、うつ病など。失業や不安定な労働からもたらした経済的な困難は鬱憤を招く原因である。不況の間、労働者が失業し、雇用不安定の確率が増し、例え正社員で

あっても大規模な失業にあう可能性があり、完全にこの災難から逃げられないことに危惧を感じる」。同時に、無償残業及び仕事・家庭のバランス問題など研究はますます深みを見せている。海外の研究結果は中国の長時間労働現象にも反映されている。特に、北京、上海、広州のような大都市の民間企業や外資系企業では、3 / 4 以上の労働者は疲労、筋肉痛、睡眠と飲食失調、ストレス、仕事-家庭のアンバランス現象が現れている。さらに、15.4% の人は「過労死」のエッジラインに瀕している。この時期の定期刊行物の論文発表数の平均年増加率は 21 % に下がったものの、論文の数はほぼ毎年 10 本を超えている。

2. わが国の過労問題研究の発展趨勢

データ参照先：CNKI 学術文献オンラインサービスの題名欄は「過労」、「過剰労働」、「過

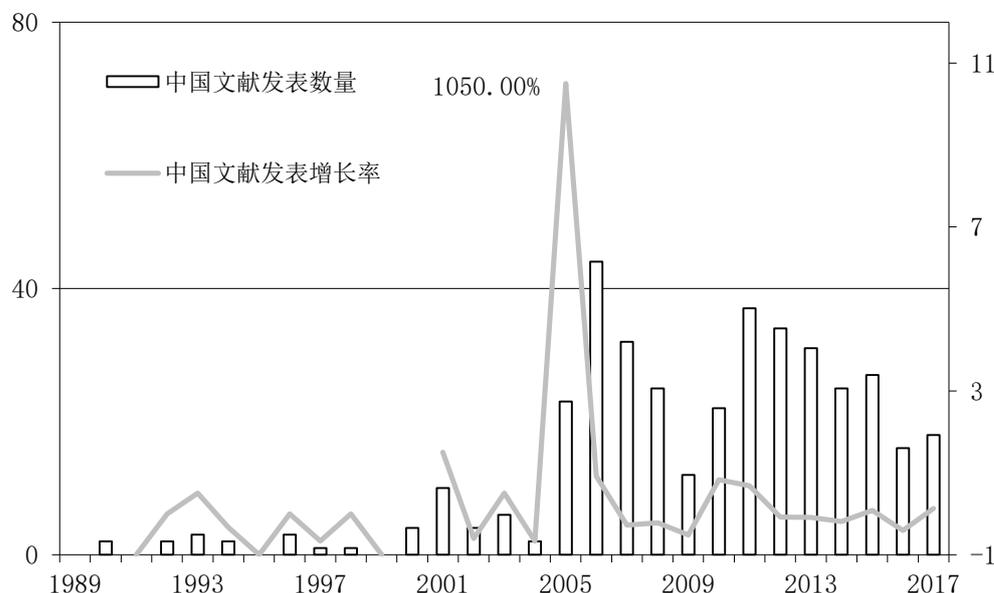


図2 国内定期刊行物の論文数変化の趨勢（1990-2017）

度疲労」、「過労死」、「適度労働」などのキーワードが含まれている。検索日は 2017 年 12 月まで。

2.1 中国の過労問題研究の発展プロセス

中国国内の過労問題研究の進展は、1990 年を研究元年（図 2 を参照）とみることができ。その年「過労死」というキーワードを使った文献が登場し、鐘愛國（1990）「日本の過労死」は『職業と健康』で発表され、日本人は「過労死」を「会社のために過剰労働により死亡」と述べている。同年、沈清（1990）は『国際展望』で「日本企業の「殺し屋」——過労死」を発表した。鐘愛國の論文よりかなり詳細に、全面的に「過労死」を紹介した。さらに、日本人は「経済の繁栄とビジネスの激しい競争によって、一部の中下層労働者、場合によっては上層労働者が過労、過度残業、精神的なストレスによって急死する」現象を「過労死」と指摘した。

2000 年以降、漸く多くの研究者がこの分野に注目しはじめた。2006 年、王艾青は「過

労と雇用クラウドニング効果の分析」において、はじめて「過剰労働」という言葉を使用した（王艾青, 2006）。この言葉は、その後 10 年の間多くの研究者に使われ、特に 2010 年以降「過剰労働」に関する研究が目立つようになった。これは「中国適度労働研究センター」（現在は「中国適切労働学会」）の成立と密接な関係がある。これまで、すでに 6 回学会が開催された。第 1 回目は数十名の参加者から、今日では高等教育機関の教師、研究院の研究者、医師、企業顧問、全国総労働組合の責任者及び大学院生など 150 人近くの会員を引き寄せている。

しかしながら、2008 年以降「過労死」に関する研究成果は徐々に減少し、不安定な下降傾向を呈している。2017 年まではこの分野の研究成果は 7 本しかなく、学科領域の分布は、日本の影響を受け、医学と法学の視点から研究からスタートしていたが、主流になっていないため、規模、影響力はまだ不十分である。一方、2005 年以降、管理学、経済学、社会学などの視点からの研究は逆に主流となりつつある。特に学会のサポートと推進を受け、関連問題の研究視点がより一層深まりつつ、広がるようになってきている。各分野の専門家もこの問題についてますます注目するようになってきている。

2.2 中国の過労問題の研究論文分析

表 1 国内「過労」問題研究の論文発表状況（単位：本）

著者	発表数	発表時期					研究領域
		~ 2001	2001~ 2005	2006~ 2010	2011~ 2015	2016 ~	
杨河清	16	0	0	5	6	5	経済学、社会学
羅財喜	10	0	0	10	0	0	法学
王丹	10	0	0	3	7	0	管理学
孟統鐸	7	0	0	0	7	0	経済学
王欣	6	0	0	0	2	4	経済学、管理学
楊菊賢	5	0	0	4	1	0	医学
唐和平	4	0	4	0	0	0	社会学
王艾青	3	0	0	3	0	0	経済学
黄河	3	0	0	2	1	0	経済学、社会学
王素娟	3	0	0	0	3	0	管理学

データ引用先：CNKI 学術文献オンラインサービスによる。検索日は 2017 年 12 月まで。

わが国ですでに論文 3 本以上を公表した研究者を統計分析で調べたところ、合わせて 11 人がいる。しかし、論文本数は 5 本未満の研究者が半数を占め、10 本以上発表した研究者は 3 人しかいない (表 1 を参考)。また、これらの研究者のうち、1 人だけ 2006 年から各時期に発表し続け、持続的な研究を行われている。発表されている論文についてそれぞれの研究視点と方向を分析するしてみると、国内の「過労」問題研究は、主に経済学、社会学、管理学と法学に集中しているが、医学や心理学における研究は非常に不足している。

国内における「過労」論文の掲載数が 3 本を超える定期刊行物は合計 9 種類がある。このうち、2 種の定期刊行物は長期にわたって関連論文を掲載し、4 種類の定期刊行物が近年になって徐々に掲載されるようになっている状況である。経済学と管理学分野の論文は主に『中国人力資源開発』に集中しているが、法学分野の論文は『法制と社会』に集中している。定期刊行物の質をみると、9 種の定期刊行物のうち CSINI から検索できるものは『人口と経済』のみ、『中国人力資源開発』(2011 年までは CSINI 検索定期刊行物) と『人口と経済』は北京大学のコア刊行物に収録されている。その他の刊行物はすべて一般的なもの。定期刊行物のグレードは、論文の品質、そして科学研究成果の貢献度とグレードの高さを大きく左右するものである。労働経済学や他の分野に比べて、「過労」問題の研究は、定期刊行物の質においてまだ大きな格差がある。

3. まとめ

本稿は、指向分析と定量分析を組み合わせた手法を通じて「過労」問題の研究文献を対象に、その内容や構造的特徴などについて分析を行った。よって、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、日本などの先進国の関連問題の研究や動向の理解を深め、中、日「過労」研究が直面している課題、発展方向の比較を通して、中国の「過労」問題研究スタートの遅れ、日本に比べると少なくとも 15 年の差があることが明らかである。中国は、研究グループによる研究が少なく、研究者の分散、活躍している研究者が多くないなどの問題を抱えている。

まず、「過労」問題について系統的、専門的な研究、例えば医学分野での研究は 100 年近くの歴史を持ち、さらに一部の研究者が当該分野において長期にわたって研究し続けている。そして、研究分野に関して、ほとんどの先進国は長い間医学分野の独占状態から徐々に多分野と溶け込む過程を経ている。経済学の視点から研究を展開している研究者が 20 世紀 90 年代からようやく増えるようになってきている。

先進国は長い期間をかけて「過労」問題を研究してきたのに対し、中国の研究スタートが遅く、2000 年以降ようやく何人かの研究者がこの問題に注目し、関連研究を始めたが、先進国よりはるかに遅れている。また、研究者という視点からみると、中国の研究者は 1 年のうち何本か「過労」問題の研究論文を発表するが、継続的研究成果は見られない。中国の定期刊行物は、「過労」問題に関心あるものが少なく、中心となっているのは、経済管理類の論文を中心に扱う『中国人力資源開発』、CSININI 期刊『人口と経済』の 2 種類となっている。学科構造の面で先進国と比較しても、中国の「過労」問題研究は、学科分布と進化の歴史から、完全に異なる特徴を示している。これまで、中国国内の研究は経済学と法学分野が多く、その他関連する重要な学科、例えば、医学、心理学の研究成果が少ない。

労働力市場、就業、所得分配、労働保障、人的資源開発などの研究は引き続き注目され

るとともに、近年、労働関係、人的資本分野の研究は上昇する傾向を見せている。このような背景から、これまで空白だった「過労」問題の研究も、労働経済学研究者たちの注目を集め始めるようになりつつある。これは中国の労働経済研究の発展の偶然性を反映するだけでなく、中国の「過労」問題研究の学科構造が独自の特色を備える必然性も反映している。むしろ、中国は先進国の道を後追いつする必要がないが、医学、心理学、社会学分野の研究の欠落は、今後中国の「過労」問題研究を全面的、系統的、総合的に深化させるためには極めて不利である。

参考文献

- [1] 孟統鐸. 労働者の過労成因研究：一般原理と中国の経験[M]. 北京：中国労働社会保障出版社, 2014. 09.
- [2] 王艾青. 「過度労働と雇用クラウドニング効果の分析」[J]. 華東理工大学学報(社会科学版), 2006 (04) : 38-42 .
- [3] 楊河清. 「わが国の過労の問題は深刻であり、研究に力を入れる必要がある」[J]. 人口と経済, 2014 (03) : 85.
- [4] 楊河清, 王. 「中日「過労」問題研究の道筋と動向」[J]. 経済学動態, 2015 (08) : 152 - 160 .
- [5] 楊河清, 王欣. 「中日「過労」問題研究発展の過程と特徴比較—文献の計量分析に基づく結果」[J]. 人口と経済, 2016 (02) : 69-78.
- [6] 岩崎健二. 「長期間労働と健康問題—研究の到達点と今後の課題」[J]. 日本労働研究雑誌, 2008 (575) : 39-48.
- [7] 神林龍. 「1980 年代以降の日本の労働時間」[C]. 労働市場と所得分配（「バブル/デフレ期の日本経済と経済政策」6 巻）. 慶應義塾大学出版会, 2010. 159-197.
- [8] 労働政策研究・研修機構. 「日本人の労働時間・休暇—残業・年休未消化と意識・職場環境」[R]. JILPT 資料シリーズ, 2012. 03, NO. 108.
- [9] 森岡孝二. 「労働時間の二重構造と二極化」[J]. 大原社会問題研究所雑誌, 2011:1-18.
- [10] 上畑鉄之丞, 笹川七三子. 「過労死に関する研究」（第 2 報）：発症前の労働態様について[J]. 産業医学, 1979 (06) : 640-641.
- [11] Atsuko, K. (2009) , “Karoshi (work to death) in Japan” , *Journal of Business Ethics*, 84 (S2) : 209-216.
- [12] Kondo, N&J. Oh (2010) , “Suicide and karoshi (death from overwork) during the recent economic crises in Japan: the impacts, mechanisms and political responses” , *Journal of Epidemiology and Community Health*, 64 (8) : 649-650.
- [13] Scott, G. & J. Gray (1994) , “Overworked! Overstressed! Underpaid!” , *Nursing Standard*, 9 (01) : 14-17.
- [14] Nishiyama, K. & JV. Johnson (1997) , “Karoshi - Death from overwork: Occupational health consequences of Japanese production management” , *International Journal of Health Services*, 27 (04) : 625-641.

韓国で始まった過労死防止運動

任祥赫(イム・サンヒョク) 過労死予防センター理事長

1. 新たな変化

(1) 勤労基準法の改正(2018年2月)

・ 1週間あたり最大労働時間が休日労働を含め52時間であることを明確にすること。
・ 制限のない労働を許可して超長時間労働の原因となっている労働時間特例業種の範囲を縮小する。現行の26個の労働時間特例業種を5個に縮小して、労働時間の特例が維持される業種についても、労働の間11時間の連続休憩時間を付与すること。

1. 陸上運送、パイプライン運送業。路線旅客自動車運送事業は除く。
2. 水上運送業
3. 航空運送業
4. その他運送関連のサービス業
5. 保健業

・ 2021年7月から2022年まで30人未満の中小事業場については労使合意で8時間の特別の延長勤労の許容。

1. 常時300人以上の労働者を使用する事業、または事業場：2018年7月1日
勤労時間および休憩時間の特例を適用を受けないようになる業種の場合：2019年7月1日
2. 常時50人以上300人未満の労働者を使用する事業、または事業場：2020年1月1日
3. 常時5人以上50人未満の労働者を使用する事業、または事業場：2021年7月1日

(2) 脳心血管疾患の業務上疾病の認定基準の改定

1) 発症前12週間の業務時間が1週間の平均60時間(発症前の4週間、1週間の平均64時間)を超えた場合には、業務と発症との関連性が強いと評価することができる。

2) 発症前12週間、1週間の平均業務時間は52時間を超える場合には、業務時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が増加すると評価できる。特に、次の各号のいずれかに該当する業務を遂行する場合(業務負担加重要因)には、業務と発症との関連性が強いと評価することができる。

- ①勤務スケジュールの予測が困難な業務
- ②交代制業務
- ③休日が不足している業務
- ④有害作業環境(寒冷、温度変化、騒音)に露出される業務
- ⑤肉体的強度が高い業務
- ⑥時差が大きい外国出張の多い業務

⑦精神的緊張が大きな業務

3) 発病前の12週間、業務時間が1週間平均52時間を超過しない場合でも業務負担の加重要因に複合的に露出される業務の場合には、業務と発病との関連性が増加する。

4) 午後10時から翌日の6時までの間の夜間勤務の場合には、昼間勤務の30%を加算（休憩時間を除く）し、業務時間を算出する。ただし、監視取り締まり業務は除く。

2. 過労死予防センター創立

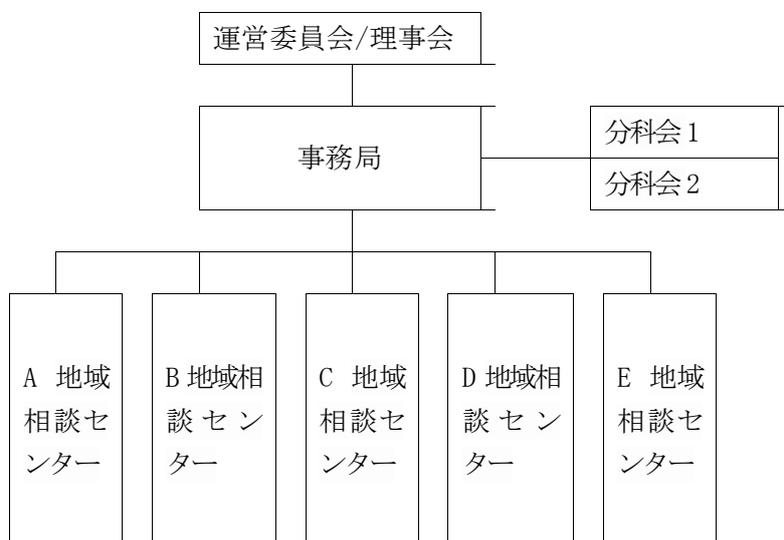
1年以上の準備期間を持ちました。総18回準備会議がありました。

インターネット新聞プレシアンに合計9回演題投稿をして過労死の深刻と過労死予防センターを促進しました。総合日刊新聞ソウル新聞に過労死関連して合計7回の難記事が掲載された。過労死予防センターも広報しました。SBS放送「それが知りたい」に過労死の深刻性が放送され、過労死予防センターも広報しました。

医師約30人、労務士約30人、弁護士約10人、その他の活動家10人が参加しました。

2017年11月8日、ソウル弁護士教育文化会館で開所兼討論会が開かれました。森岡孝二関西大学名誉教授が参加して祝ってくれ、日本の過労死問題の現状と過労死防止法を講演しました。

3. 組織体系



- ・ 運営委員会/理事会：主な事業の方向の決定とさまざまな審議議決事項の処理など
- ・ 事務局：事業の執行総括、情報および事例の取りまとめ、対外業務など
- ・ 地域相談センター：地域別拠点を中心に相談センターを指定して運営するものの、別途の事務室を留めず、相談や事件の随行を担当する弁護士、労務士事務所ネットワークを作る。
- ・ 分科会：過労死予防センター活動に同意する多様な市民、学生、労働者、専門家などが参加す

る分科会を企画して運営する。(ex: 外国労災保険制度、労働法の勉強会、国会立法活動のための法案を準備する会など)

4. 過労死予防センターは、このようなことをしようとします。

まず、全国で法律・医療・安全衛生活動分野のネットワークを介して被害者を集めて、労災申請及び行政訴訟支援を通じ、被害者と遺族に実質的な補償の機会を提供しようとします。

二番目、過労死の問題を解決するために遺族会を結成します。これにより、過労死の予防の必要性を共有し、今後の政府の制度を評価し、過労死予防法など法制度改善を作るのに一緒にしています。

三番目、過労死の予防のための法の適用が正常に行われているかどうか、行政当局と企業を監視する活動をします。

日本では、すでに2014年に「過労死など防止対策推進法」が作られたし、この法律は、過労死遺族と市民社会と一緒に10年以上の活動をしながら行われた成果でした。これに韓国でも業務上疾病の死亡原因2位の脳・心臓関係疾患問題とこれよりもっと多いものと推定される精神健康の問題を解決して予防するための努力をしなければなりません。

① 労災申請及び行政訴訟、民事訴訟に関する無料相談

過労による脳・心血管系疾患や精神疾患について労災申請をすると、被害者本人や遺族が休業給与や年金などの補償を受けることができます。働くことができずに生じる経済的苦痛から脱することができます。だけでなく、労働災害で不承認されたなら、行政訴訟や民事訴訟からも補償が可能です。このような法律的、医療的内容を無料で相談することができます。全国の弁護士や労務士、職業環境医学専門医、安全保健活動家などのネットワークが構築されています。どこを利用してもいいです。代表番号(02-490-2352)にご連絡下さい。

被害者1次相談を通じてタイプを区分する(脳心血管疾患、自殺や精神疾患/労災申請、行政訴訟など)。相談後、被害者が救済を受けられる方向を提案して一緒にできるように督促している。被害者の会の場合5人以上が構成されると、被害者会を進行する。勤務中の人たちのために午後6時頃に茶菓を準備して集まる。

② 遺族や被害者の会を運営

月1回定期的な遺族や被害者の会を運営しています。

主なプログラムは

*過労死に対する学習と議論(現状と今後の課題、活動計画など)

*労災申請、訴訟を進める過程に対する共有(良い事例を共有)

*遺族や被害者に対する心理治療プログラムの運営など

被害者と遺族間のコミュニケーションを通じた心理回復やリハビリを支援します。

③ 政府政策に対する監視と制度の改善

過労死を誘発させる政府の政策を監視して、評価して、制度の改善を要求する活動を展開しま

す。過労死を予防する政策を生産します。

④ 労働者、市民を対象に広報活動と連帯活動

毎年、過労死相談の事例を集めて事例集と過労死白書を作ります。過労死についての活動を展開している団体または被害者と連帯活動をします。チャットルームやホームページ、相談電話などを通じて連携された被害事例を取りまとめ、共有して、資料室を運営してホームページを通じて資料を公開して共有する。

⑤ 会員拡大を通じた活動基盤構築

社団法人過労死予防センターの会員拡大を通じて、財政の確保と予防活動の基盤を構築することです。会員が支援する後援金を通じて今後さらに多くの被害者を発掘して過労死のない社会を作るための努力することです。

過労死110番運動の30年間

松丸 正 弁護士

○過労死110番運動

*その契機となったもの

- ・1988年に始まった弁護士等による過労死等の被災者・遺族の救済のための電話相談
- ・大阪では医師を中心とした過労死（脳・心臓疾患）の認定の運動の先行
- ・脳・心臓疾患についての認定基準の災害主義から1週間主義への改正（87年）
- ・労働現場の個別・特殊な問題から一般・普遍性をもった問題。走りながら考える

*大阪での最初の110番の相談

- ・ベアリング工場班長の過労死
- ・「karoshi」 Japanese live and die for their work

○30年間の歩み

*1988年当時

妻による働き盛りの夫の過労死（NHK「過労死・妻たちは告発する」）
背景としての「専業主婦」世帯
労働現場から家庭、文化への広がりをもった問題

*2000年前後

- ・過労死等110番とその運動の画期
- ・認定基準と最高裁判決
 - 1999年9月 精神障害・自殺の認定基準（判断指針）
→精神障害と自殺の因果関係を認める
 - 2000年3月 電通過労自殺損害賠償最高裁判決
→過労死等の企業賠償責任の原点としての判決
 - 2000年7月 東京海上過労死業務上最高裁判決
→脳・心臓疾患について長期間の業務の評価
 - 2001年12月 脳・心臓疾患の認定基準の改正
→6ヵ月間の過重業務の評価
- ・なぜ、この激震が生じたのか
 - 長時間労働に対する職場の労使合意では歯止めがかからない状況への司法の判断
「長時間労働等により過労・ストレスが過度に蓄積すると心身の健康を損ねることは周知の事実」
 - 狭い認定基準の門戸を裁判でこじあけた被災者・遺族と支援者の取組み

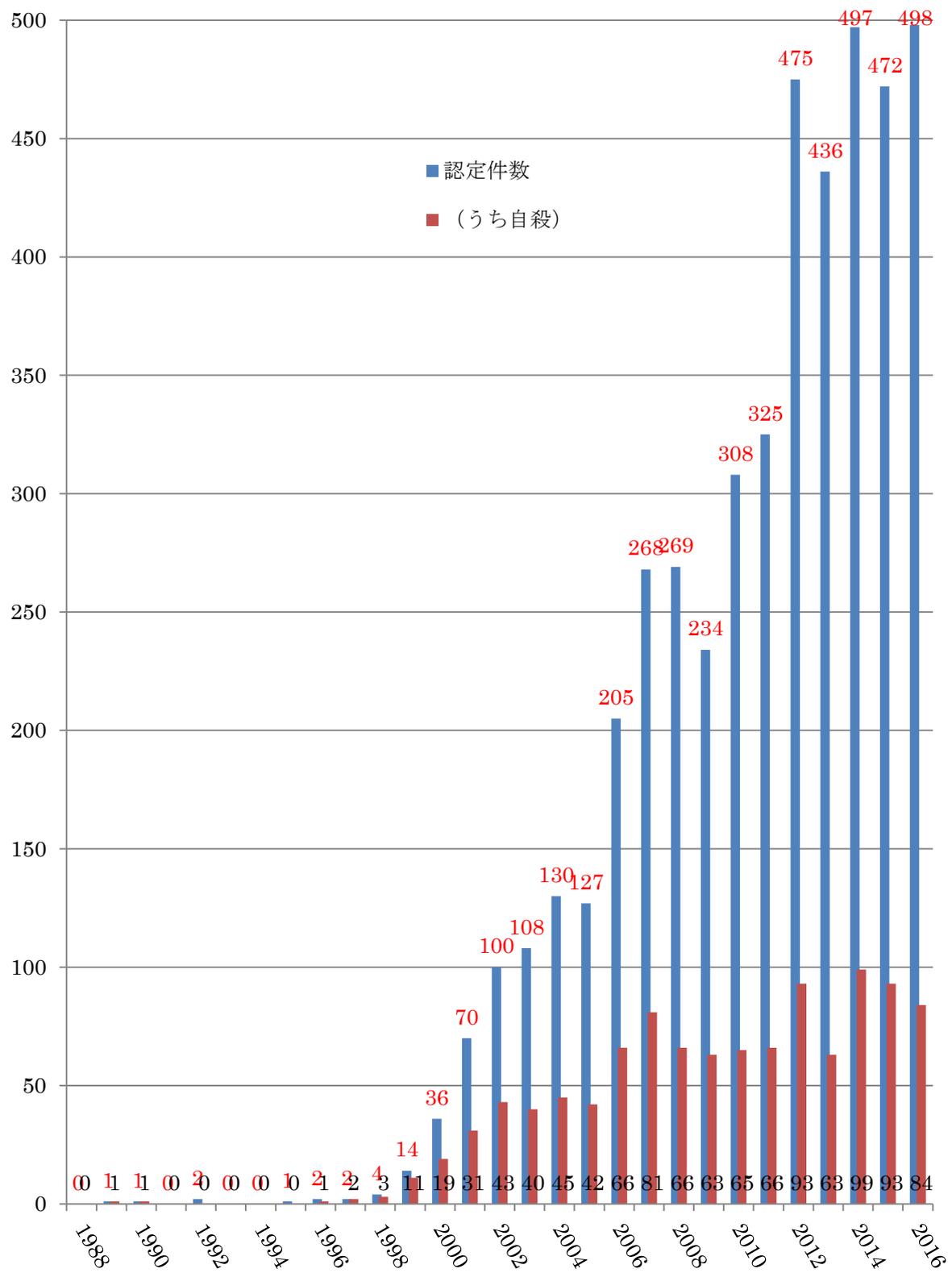
*2000年以降

- ・被災者・遺族の労災認定・企業賠償責任のあるかなきかの「道」が踏み固められる時代
 - ・「110番」への息子・娘を自殺で亡くした親からの相談
 - ・過労死と精神障害・自殺の認定件数の急増
- * 2010年以降
- ・過労死等防止法制定への遺族を中心とした取り組み
 - ・2014年6月の国会での全会一致による過労死等防止対策推進法の制定
- * 過労死110番の現在と未来
- ・労働時間の「液状化」←→過労死防止の二律背反
 - ・過労死ラインを労基法の労働時間の上限とする「改革」の問題点
 - ・過労死防止から「人たるに値する生活を営むための必要を充たす」(労働基準法1条)労働時間に向けて
 - ・希望とは道のようなものだ・・・

表1 過労死110番相談事例(1988年4月)

事例	致命死別	年齢	発症時期	病名	既往症	職種	労働実態	相談者	労災申請
1	死	48	63. 2. 12.	クモ膜下出血	胃かいよう		年末から公休以外に休めなかった。	妻	不明
2						管理職	土・日も休めない。午前6時すぎに家を出て帰宅は深夜。このままでは倒れてしまう。	本人	
3	死	45	63. 4. 5.	急性心不全	特になし	メーカー勤務	土曜日は公休だが休めず。精神的ストレス多い海外出張中に死亡。	妻	検討中
4	致命・後遺症	49	63. 1. 5.	脳内出血	特になし	機械部品製造	休みとれない。残業多く風邪を押して出勤。	妻	検討中
5	死	42	61. 9.	急性心不全	高血圧	電気設備工事	週4回深夜に現場工事。	妻	検討中
6	死	48	62. 11. 6.	クモ膜下出血	特になし	土木作業所長	単身赴任。車で帰宅中、車中で死亡。	妻	検討中
7	死	46	63. 3. 30.	急性心不全	コレステロール高い	営業	土・日休めず。出張から帰宅後発症。	妻	検討中
8	死	48	63. 2. 23.	心筋梗塞		製造業	土・日休めず。2交替勤務(1週おきに深夜)1日12時間労働	妻	検討中
9	死	50	61. 11.	胃ガン	肝炎	管理職	仕事多忙で、やめたいと言っていた。	妻	
10	死	63	60. 1. 22.	脳内出血	高血圧・動脈硬化	タクシー運転手	早朝～深夜の長時間運転労働	妻	再審査請求中
11	死	62	62. 10.	急性呼吸不全	高血圧	サービス部門の責任者	風邪を押して出勤。	妻	検討中
12	致命	57	63. 3. 19.	心筋梗塞	高コレステロール	仕入れ担当	中間管理職、毎日残業、休日出勤。	妻	検討中
13	致命	62	63. 3. 15.	脳内出血	高血圧	臨時工	工期の締切り前の突貫工事中に発症。	妻	検討中
14	死	24	59. 4. 20.	急性心不全	なし	食品売場店員	早出、残業が恒常的。入社1年で体重10kg減少。	母	審査請求一外
15						中小企業の会社員	長時間労働できつい仕事。日曜も休めず、いつ倒れるか心配。	母	
16	致命	51	60.	脳内出血	特になし	電力会社	働きすぎ、過労で発症。	妻	審査請求中
17	死	不明	62. 8. 31.	急性心不全	不明	電気工事業	2カ月休みなく労働。現場で配線工事中に発症。	妻	
18	死	40	62. 10. 29.	急性心不全	不明	レッカー運転手	休日休めない。	妻	検討中

図1 労災認定件数（精神障害）



大阪過労死問題連絡会 略年表 1981～2018

年	月	主な取り組み、催し、出版など
1981	7	「『急性死』等労災認定連絡会」発足 急性死電話相談を実施
	7	「急性死」問題で電話相談を実施
1982	5	NHKが連絡会の例会等を取材し、「夫が職場で倒れたとき」のタイトルでテレビ放映
	6	細川汀・上畑鉄之丞・田尻俊一郎著『過労死』（労働経済社）出版
	7	「大阪過労死問題連絡会」（以下、連絡会）に名称変更
1984	10	連絡会編パンフレット『過労死 110 番』を発行、3000 部
1985	6	田尻俊一郎『はたらきざかりの働き過ぎ』（労働経済社）出版
1987	10	労働省が過労死の労災認定基準を改訂→発症前 1 週間の業務の過重性も考慮
1988	4	大阪で「過労死シンポジウム」開催、「過労死 110 番」を実施
	6	過労死 110 番全国ネット一斉相談がスタート 東京、大阪、札幌、仙台、京都、神戸、福岡で
	10	過労死弁護団全国連絡会議結成
	11	全国一斉過労死労災申請
	11	『シカゴトリビューン』紙 平岡事件を中心に日本の過労死問題を報道 Japanese Live and Die for their Work
1989	3	「名古屋過労死を考える家族の会」結成
	4	連絡会編『過労死 110 番——夫が倒れたとき・倒れないために』（合同出版）出版
	春	連絡会、前年からの相談者に記述アンケート調査を実施 70 名に送付、44 名から回答
	5	平岡事件、110 番で全国初の労災認定
	6	NHKドキュメンタリー' 89「過労死・妻は告発する」放映
	7	森岡孝二「過労死—働きすぎ社会の告発」『経済科学通信』第 60 号、1989 年 7 月
	11	シンポジウム「さよなら働きすぎ蜂」を開催
1990	3	東京で 110 番事件初の労災認定
	5	平岡過労死事件訴訟・企業責任追及提訴
	7	かもがわブックレット『さよなら過労死』出版 華田晶之、森岡孝二、前田達男、池田忠夫
	12	過労死弁護団編『KAROSHI [過労死] 国際版』（窓社）出版
	12	「大阪過労死を考える家族の会」結成
1991	11	「全国過労死を考える家族の会」結成
	11	同会編『日本は幸福か——過労死・残された 50 人の妻たちの手記』（教育史料出版会）出版
	12	大阪過労死問題連絡会 10 周年記念レセプションを開催
1992	8	希求座 「突然の明日」上演（富田林市立公会堂ホール）、2 回の合計入場者数 1200 名
	11	亀井事件を受けて大阪独自で「サービス残業 110 番」を実施
	11	シンポジウム「（S）さよなら（O）おかしな（S）サービス残業」を開催
	12	きづがわ「突然の明日」上演（エル大阪大ホール）、3 回の合計入場者数 2200 名
1993	11	「ノーモア・カローシ——家族とともに過労死を考え交流する文化の夕べ」（サンスクエア堺）
	11	本多淳亮・森岡孝二『脱「サービス残業」』（労働旬報社）出版
	12	大阪労働健康安全センター設立総会
1994	6	過労死 110 番プレシンポ「労災認定の壁はなぜかくも高いのか」を開催
	9	平岡事件、民事訴訟で完全勝利和解

	11	「過労死問題を考える関西学生フォーラム」を開催
1995	1	森岡孝二『企業中心社会の時間構造』（青木書店）出版
	2	「阪神大震災労災補償 110 番」を実施
	6	過労死 110 番プレシンポ「新認定基準で過労死は救われるか」を開催
	9	『「学生フォーラム」激論！企業社会—過労死と働き方を考える』（岩波ブックレット）出版
1996	2	「新認定基準施行 1 周年 臨時過労死 110 番」を実施
	4	「自殺・過労死 110 番」を実施
	6	過労死 110 番プレシンポ「過労死救済元年——何が労働省を動かしたのか」を開催
	11	「在職死亡・団体生命保険・過労死 110 番」を実施
1997	6	「過労死・団体生命保険 110 番」を実施
	10	「自殺・過労死 110 番全国電話相談」を実施
1998	4	川人博『過労自殺』（初版）岩波新書、出版
	6	「自殺・過労死 110 番」を実施
	11	『道標 田尻俊一郎過労死問題意見書集』を発行
1999	6	過労死 110 番プレシンポ「過労自殺緊急シンポ——なくそう！職場のストレス疾患」を開催
	11	過労死 110 番プレシンポ「過労自殺シンポジウム」
2000	3	電通青年過労自殺事件最高裁判決、原告全面勝訴
	6	「まじめに働くと『過失』になるの？ シンポジウム「過労自殺と企業の責任」を開催
	9	過労死弁護団編『激増する過労自殺』出版
	12	大阪過労死家族の会 10 周年記念「ノーモアカローシ いま大阪から過労死問題を考えるつどい」を開催
2001	6	「労働基準オンブズマン」結成記念 シンポジウム「サービス残業と過労死」を開催
	12	緊急シンポジウム「認定基準の改定で過労死労災認定はどう変わるか」
	12	臨時「過労死・過労自殺 110 番」を実施
2002	3	大阪過労死問題連絡会 20 周年シンポジウム「過労死・過労自殺問題の現在・過去・未来」を開催
	6	過労死 110 番プレシンポ「若者の過労死・過労自殺——仕事との付き合い方、考えたことありますか？」を開催
	11	過労死 110 番プレシンポ「医療現場の労働実態を考える——これで患者の命をすくえるか」を開催
2003	3	大阪過労死問題連絡会『Q&A 過労死・過労自殺 110 番』を出版
	4	シンポジウム「金融現場の労働実態を考える」を開催
	11	過労死 110 番プレシンポ「なくせ長時間労働！残業・過労死 110 番」を実施
2004	6	過労死 110 番プレシンポ「先生、しんどそうだけど大丈夫？——教師の過労・働き過ぎを考える」を開催
2005	3	36 協定情報公開訴訟で、大阪地裁が企業名の公表を認める
	6	「労働ストレス・過労死・過労自殺 110 番」を実施
	8	森岡孝二『働きすぎの時代』（岩波新書）出版
	9	「課長・係長サービス残業 110 番」を実施
	11	「管理職のサービス残業・過労死 110 番」を実施
2006	9	「ストップ・ザ・エグゼンプション——働き方を考える大阪ネット」（働き方ネット大阪）発足
	11	「過労死・過労自殺 110 番」を実施

	11	希求座「あの子が死んだ朝」（エルおおさか大ホール）上演
2007	1	「管理職残業代ゼロ 110 番」を実施
	6	シンポジウム「管理職の不払残業と過労死」を開催
	6	過労死弁護団と日本労働弁護団の共催でシンポ「日本版エグゼンプションを許さない」（東京）を開催
	10	東京地裁、パワハラが原因の自殺事案、初の行政訴訟勝訴
	11	シンポジウム「なくそう！医師の過労死」（東京）を開催
	11	「医師・看護師・教師 過労死・過労自殺 110 番」を実施
	11	名古屋地裁、トヨタ社員過労死行政訴訟勝利、QC を業務と認定
2008	1	東京地裁、マクド店長の管理監督者扱いを違法とする勝訴判決
	5	トヨタ「カイゼン」活動に残業代支払うことに決定
	6	「過労死 110 番」20 周年記念シンポ（東京）を開催
	9	過労死弁護団全国連絡会議第 21 回全国総会で「過労死防止基本法」の制定を求める決議案を採択
2009	3	寺西笑子さん、大阪労働局に過労死を出した企業名の公開請求
	6	大阪労働局への公開請求で大手企業 86 社の約半数が過労死ラインの 36 協定を結んでいることが判明
	9	連絡会会長、田尻俊一郎先生が亡くなる（81 歳）
	11	寺西笑子さん、過労死企業名の公表を求めて大阪地裁に提訴
	11	「過労死防止法を！ 過労死・過労自殺 110 番」を実施
2010	2	熊沢誠『働きすぎに斃れて——過労死・過労自殺の語る労働史』（岩波書店）出版
	3	連絡会総会を開催、森岡が新しい会長に
	4	過労死弁護団全国連絡会議と大阪過労死問題連絡会が過重労働対策基本法（案）を提案
	6	過労死 110 番プレシンポ「外食産業の過労死・サービス残業を考える」
	10	「過労死等防止基本法の制定を求める院内集会」
	11	過労死 110 番プレシンポ「就活におけるブラック企業の見分け方」
2011	2	月 200 時間の時間外労働協定を受理した国の責任を問うため、東京地裁へ提訴
	11	連絡会結成 30 周年記念シンポ
	11	大阪地裁、過労死認定者を出した企業名公表訴訟で開示を命じる
	11	衆議院会館内で「過労死防止基本法」制定実行委員会結成記念集会を開催
2012	1	「過労死防止基本法」制定に向けて全国一斉街頭署名活動実施
2013	3	『就活とブラック企業』（岩波ブックレット No. 805）出版
	5	国連社会兼規約委員会が過労死・過労自殺の防止を日本政府に勧告
	11	52 万筆にせまる過労死防止基本法賛同署名、院内集会で議連の世話人へ提出
	11	森岡孝二『過労死は何を告発しているか』出版記念シンポジウム
2014	6	過労死等防止対策推進法（略称・過労死防止法）が全会一致で成立
	10	過労死防止全国センター設立
	11	過労死防止法施行、啓発シンポが全国各地で開催（兵庫県以外は自主開催）
	12	過労死等防止対策推進協議会設置
2015	3	「過労死防止大阪センター」結成
	5	「過労死防止学会」結成

	7	「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定
	12	ワタミ過労自殺訴訟、会社側が責任を認めて東京地裁で和解
2016	5	過労死防止学会第2回大会、関西大学で開催
	10	第1回『過労死白書』
	10	電通新入社員・高橋まつりさんの過労自殺事件公表
	11	連絡会編『過労死・過労自殺の救済 Q&A』第2版出版
2017	6	過労死110番プレシンポ 「働き方改革」を斬る～これでは過労死は防げない
	8	過労死防止大阪センター、大阪労働局との懇談
	9	国立循環器病センター「残業300時間まで」の労使協定 情報公開請求で判明
	11	過労死110番・プレシンポ「過労死促進法??～労基法改正を考える
2018	4	過労死110番30周年シンポジウム開催

大阪過労死問題連絡会（森岡）作成

建設労働者の社会保険未加入を端緒とする不安定就業の考察

明治大学大学院院生、東京都社会保険労務士会 松浦 洋一郎

Meiji Univ. Graduate School Student, Yoichiro Matsuura

I はじめに

グローバル化の進展とITの利用により、いつでもどこでも場所や時間に拘束されない柔軟な働き方ができるという点で、従来型の雇用ではない請負契約や業務委託契約による労働が、新しい労働形態として受け入れられ、就業人口も世界的に増加している。

本稿では、こうした請負労働における問題の先駆的事例として「建設労働者の社会保険未加入問題を端緒とする不安定就業」（以下「不安定就業」）について考察する。建設労働は請負による古くからの働き方であるが、社会保険未加入問題、長時間労働、低賃金の労働である場合が多く、安全面でも、労災事故など常に危険と隣り合わせの労働といった就業実態がある。こうした不安定就業の実態から、建設業の将来の担い手不足問題が、政策的にも顕在化している。

そこで本稿では、先行研究及びNPO法人建設政策研究所の行った「建設労働組合の未来に向けて」の提言（建設政策研究所、2014）並びに独自の情報や資料を参考にして建設労働者の処遇改善の方策を見ていく。そのうえで改めて、建設業以外でも広がっている請負契約、業務委託契約による不安定就業の実態と保護の在り方についての問題を、「ディーセント・ワーク（働きがいのある人間らしい仕事）」¹につながる働き方、働かせ方を実現するための労務管理という見地から検討する。

II 建設技能労働者入職者減少の背景と本稿の目的

経済の減速による不況やバブル崩壊を通じて、建設業の需要はピーク時の1992年には約84兆円から、2010年度には約42兆円と約半分まで落ち込んだ。この需要の落ち込みにもかかわらず、建設労働力の移動は急には起らなかったため、労働力の過剰が進んだ。そのため、コスト競争による受注競争が加速し、ダンピング受注が横行し労働条件の低下が蔓延した。

漸く近年になり、東日本大震災後の復興需要、東京オリンピック開催準備等があり、建設需要はやや回復してきた。これに伴って、近年は建設労働者不足が生じているが、若年労働者が入職せず将来の労働者不足が懸念されている。

建設業には重層下請け構造が存しており、下層には、大手の下請け業者として働く、中小零細事業者の被用者、それと雇用されない就業者、いわゆる「一人親方」と言われる現場の労働者群がいる。下請けの重層構造の下で就業し、多くが建設技能者として、建設の現場を担う建設労働者群を形成する。本稿では、主にこの重層下請け構造の下層において就労する「建設技能労働者」の「不安定就業」の実態を見ていく。その上で、本稿の課題の背景にある就労形態すなわち建設業特有の重層構造の解消と公正で開かれた労働市場の形成、すなわち「建設産業の民主化」につなげて行きたい。

III. 先行研究による検討

建設業の担い手は高齢化しており、若年労働者の建設業への入職も進んでいない。

¹ 黒田兼一・守屋貴司・今村寛治編著（2009）、81ページ。

建設技術者の高齢化による技術伝承や老朽化した公共事業のメンテナンス需要にも担い手不足が深刻である。国土交通省も政策課題として、建設業技能労働者の確保に向けて施策をとってきた。

しかし、過去の建設労働者の処遇（社会保険への未加入を含む）が悪く、一旦入職しても定着せず、他産業へ流失し、建設業の人手不足は解決の道が開けてこない。政府は、「担い手3法」を改正し、社会保険未加入問題も含めて処遇改善を進め、建設業の担い手確保に努めている。

松浦洋一郎（2018）による研究では、こうした政府の施策、特に社会保険未加入問題の解決へ向けた取り組みを労務管理、労使関係の視点から見直し、現在の状況の背後にある建設労働者の労働問題、特に重層下請け構造との根深い関連を解きほぐすことを試みた。そして、S 土建一般労働組合「2017年S 土建賃金調査」のアンケート調査と筆者の行った、零細工事業者の経営者へのインタビューを参考に、将来に向けた建設労働の在り方を明らかにしようと試みた。

労働法的視座からは、一人親方は、指揮命令関係と請負契約による金銭の流れにより労働者性を否定され独立自営業者として扱われ、労働法の保護の外側に置かれてきた。しかし、経済的な従属性の見地から、海外の同様の建設労働者の取り扱いは、弱い立場であり労働者性を一部認め法的な保護を実施しているケースもある。しかし、日本における判例の多くは、建設労働者である一人親方の労働者性を否定し、独立自営業者として取り扱うケースが多い。我が国では請負労働が労働と個人事業の中間的就労であるという認識は低く、法的な保護が必要であるとする政策は、充分になされているとは言えない。特に、最も影響力がある労働法の分野や判例からは、請負労働者は個人事業主であり、自己責任で社会保険の加入や税制上の取り扱いもされる従来からの法的取り扱いはほとんど変わっていないのが実態である。社会的には、雇用される人々に適用される法的保護が行き渡らない個人事業主として扱われる労働者群を構成している²。

この中で、我が国における請負労働についての法的保護についての議論は、労働法分野、労働経済、労使関係、社会政策の分野で分断して行われ、請負労働者の保護施策は、特に貧弱なままである。学術的な研究分野としても世界的な広がりをもってきているが、わが国でも議論の盛り上がり政策への反映が急務である点を筆者は指摘した³。

IV 未加入問題および処遇改善のための基本戦略と展望

近年、国土交通省が厚生労働省、業界団体や建設労働組合も巻き込んで進めている若手建設労働者の入職促進、育成についての施策が実施されている。その中でも、建設業に存する社会保険未加入問題は他産業と比較が容易であった。これを国土交通省と業界団体は根拠として、「建設産業の再生と発展のための方策 2011」（以下、「方策 2011」）の中で、建設労働者の処遇改善をすべき象徴的な課題として取り上げた。そして、公共事業の発注額の算定根拠となる設計労務単価の5年連続の上昇（約39%の上昇）を勝ち取る。しかし、実際の建設労働者の賃金は、この間6.7%しか上昇していない。重層下請け構造は、わが国の自動車産業・電器産業等の製造業においても存在する。建設業の下請け構造は、他産業と比べても根が深く改善の余地は大きい。NPO 法人 建設政策研究所（2014）提言によれば、「建設産業の持続的発展の上で団体交渉機構・労働協約確立の意義」の中で、建設労働

² 伍賀一道（2014）、105～107 ページ。

³ 松浦洋一郎（2018）、17～20 ページ。

働組合と元請業者（団体）との団体交渉による賃金等の労働協約の確立により、建設労働者の処遇改善を企図している。その雛形として欧米の建設業界では、産別労使の団体交渉に基づく労働協約を確立し、労使双方の信頼関係での共存・共栄のシステムが機能していることを上げている⁴。我が国における建設業の公契約条例と労働協約の浸透の必要性が論じられ、実施の方策が労働組合取り組みの重点課題として議論されている。

V おわりに

建設業の担い手は高齢化しており、若年労働者の建設業への入職も進んでいない。

建設技能者の高齢化による技術伝承や老朽化した公共事業のメンテナンス需要にも担い手不足が深刻である。国土交通省も政策課題として、建設業技能労働者の確保に向けて施策をとってきた。しかし、過去の建設労働者の不安定就業の実態から一旦入職しても定着せず、他産業へ流失し建設業の人手不足は解決の道が開けてこない。

このような将来が危ぶまれる我が国建設業界の中で、組織化された労働組合運動の将来展望は、建設業界のあるべき姿を具現化するために必須の存在になりつつある。筆者も労働協約や公契約条例等の施策を裏付ける時代に適合した法整備が必要であると考え。こうした建設労働を始めとした請負労働、業務委託による労働等の不安定就業につながる分断された労働の「健全な民主化」が、ディーセント・ワーク実現のための喫緊の課題なのである。

<参考文献>

- ILO News(2016) : Non-standard forms of employment, Press release 14 Novmber2016
鎌田耕一 (2004)『委託労働者・請負労働者の法的地位と保護』日本労働研究雑誌 No. 526/May2004。
黒田兼一・守屋貴司・今村寛治編著 (2009)『人間らしい「働き方」・「働かせ方」人事労務管理の今とこれから』ミネルヴァ書房。
建設政策研究所 (2014)『首都圏建設労働組合の未来に向けて一情勢・展望・提言一戦略確立のための調査研究報告書』首都圏建設労働組合の戦略確立のための調査・研究委員会。
伍賀一道 (2014)『「非正規大国」日本の雇用と労働』新日本出版社。
国土交通省 (2011) 「建設産業の再生と発展のための方策 2 0 1 1」(平成 23 年 6 月 23 日建設産業戦略会議取りまとめ)
柴田徹平 (2015)『建設産業における不安定就業としての一人親方に関する研究』中央大学博士論文。
一 (2017)「建設業一人親方と不安定就業」東信堂書店。
田思路 (2010)『請負労働の法的研究』法律文化社。
労働政策研究・研修機構 (2015)「建設労働者に関する分析一建設事業主団体等へのヒアリング調査を中心に一」『JILPT 資料シリーズ No. 149』
一 (2016) 2016 年 6 月 15 日 Press Release 「人材（人手）不足の現状等に関する調査（企業調査）及び働き方のあり方等に関する調査（労働者調査）結果」
【初出】
本稿については、次の既発表論文の内容を組み換え、大幅に加筆と修正を行っている。
松浦洋一郎 (2017)、「建設労働者における社会保険未加入問題についての考察」、明治大学大学院経営学研究科編『社会人経営論集』第 8 号、61～72 ページ。
Yoichiro Matsuura (2017) “The issue of uninsured workers in construction industry in Japan”, *Journal of Advanced Research in Business and Management Studies* 8, Issue2(2017), Academia Baru, pp. 73-77.
松浦洋一郎 (2018)「建設労働者における社会保険未加入問題についての考察」、明治大学大学院経営学研究科修士学位論文。

⁴ 建設政策研究所 (2014)、142～143 ページ。

東京五輪と建設業界

中澤誠 東京新聞・社会部記者

五輪の目的は、人間の尊厳を保つことに重きを置く平和な社会の確立

(IOCのオリンピック憲章)

1) 過酷な建設業

- ・ 過労死の労災認定は、運送業に次いで多い
- ・ 年間の実労働時間 2056 時間（全業種平均 1720 時間）※2016 年度
- ・ 3 分の 2 が週休 1 日以下、週休 2 日は 1 割に満たず ※日建協の 2015 年調査

2) 過重労働の背景

- ▽請負という仕事の性格から工期や工費の厳守は至上命題
- ▽下請けの重層構造
- ▽労働時間の規制から除外

- ・ 「時間外労働の限度に関する基準」…残業は原則として月 45 時間まで。特別な事情がある場合、特別条項を結べば、年 6 カ月までなら月 45 時間を超える残業は可
- ・ 建設業は適用除外 → 残業の上限が月 200 時間という会社も

大成建設や大林組：残業の上限 月 150 時間（2017 年 7 月時点、朝日新聞調査）

3) 五輪が過重労働に拍車

- ▽増える工事：首都圏は五輪特需、被災地は震災復興で建設ラッシュ
- ▽減る労働者：建設作業員の人手不足が広がる

【労働時間】 → 全体の労働時間が減る中、建設業は横ばい

年間実労働時間：全業種 1807 時間（07 年度） → 1720 時間（16 年度） - 87
建設業 2065 時間（07 年度） → 2056 時間（16 年度） - 9

→ 残業時間で見れば、建設業は震災後、右肩上がり

年間所定外労働：全業種 132 時間（07 年度） → 130 時間（16 年度） - 2
建設業 128 時間（07 年度） → 164 時間（16 年度） + 36

【労災認定】 → 2016 年度の建設業の精神障害は、申請、支給決定のいずれも過去最悪

4) 五輪が招いた死

- ▽東京五輪のメインスタジアム「新国立競技場」の建設で過労自殺

【概要】

- ・亡くなったのは、1次下請け「三信建設工業」の新入社員の男性（当時23歳）。
- ・2016年4月に入社し、12月から地盤改良の現場監督として、工事の進捗状況のチェックや仕事の段取りを担当していた。
- ・2017年3月に失踪し、翌月に長野県内で自殺しているのが見つかった。
- ・遺書には「身も心も限界な私はこのような結果しか思い浮かびませんでした。このような結果しか思い浮かばなかった私をどうかお許してください。すみません」
- ・2017年10月、申請からわずか3カ月で労災が認められた。

【労働実態】

- ・男性は新国立競技場の現場監督になったとき、遺族に「一番大変な現場になった」と明かしていた。
- ・担当していた地盤改良工事は、基礎工事の前段階の工程で、すべての工事の前提となるものであり、作業日程は極めて厳しかった。
- ・遺族や代理人弁護士の説明によると、男性は、亡くなる直前の2017年2月から特に多忙になったという。
- ・午前4時半ごろ起床し、帰宅は午前0～1時。睡眠時間は平均2～3時間しか確保できず、2月には3回も徹夜をしていた。作業着のまま寝ていたこともあり、遺族が朝起こそうとしてもなかなか起きなかった。
- ・2～3月の1カ月の労働時間は190時間を超えた。

【背景】

- ・工費高騰などへの批判から建設計画がいったん白紙
- ・着工が大幅に遅れ、タイトな工期に
- ・五輪という国家的事業で工期の遅れは許されない
 - 現場にしわ寄せ、過重労働に
 - 自殺した男性は生前、「重機がそろわず工期が遅れている」と遺族に漏らしていた。男性の残したメールには、上司が過重労働を促すような指示が残されており、工期の遅れを取り戻そうと精神的に追い詰められていった。

【他の会社でも】

- ・新国立競技場の建設に関わる企業を東京労働局が2016年12月～17年7月に調査
- ・元請けの大成建設と下請け企業の計128社のうち、6割にあたる81社で、違法な長時間労働や残業代未払いなどの法令違反が判明

5) やりがいの搾取

▽五輪という名の下、犠牲を強いられる国民

- ・五輪のボランティア11万人：交通費や宿泊費の支給はなし
- ・「五輪なら国民は協力するもの」との大政翼賛会的な発想

6) 逆行する改革

▽建設業は残業の上限規制を5年間猶予

五輪に向けた需要拡大や人手不足を訴える業界の要望を受け

- ・五輪に近づくほど工期のプレッシャーは高まり、過労死・過労自殺の危険は増す
- ・五輪に向けて都心の再開発も相次ぐ

→労働環境の悪化が懸念されている業種、真っ先に規制をかけるべきでは

7) 建設業の働き方改革

【政府の対応】

- ・国は2017年8月、建設業の働き方の指針を取りまとめ
- ・週休2日を見込み工期を長めに設定するよう発注者側に働きかけ
- ・国交省では週休2日モデル工事を年々拡大。2017年度は直轄工事1万件のうち746件で実施。工期を長くするとともに、その分の工費も加算している

【業界の対応】

- ・2017年9月、残業上限（法案の上限並み）を自主的に設定（日建連）
- ・2021年度末までに建設現場を週休2日にする方針決定（日建連）

【東京五輪の大会組織委員会】

- ・組織委が策定した「持続可能性に配慮した調達コード」では、取引先業者に対し、長時間労働の禁止や労働環境の整備を求めている

8) 課題

- ・発注者側の理解も
- ・法的強制力のない自主ルールでどこまで実効性が伴うか
- ・元請けや発注者がどこまで下請けの労働環境までチェックできるか
- ・工期延長や作業員増員によるコスト増を下請けに押しつけない仕組みを

—— 「脱長時間労働」を東京五輪のレガシーに ——

専門的技術的職種の労働時間—“働き方改革”の行方を考える—

石川 啓雅 公益財団法人・政治経済研究所高岡法科大学

はじめに—本報告の目的—

本報告では、専門的技術的職種である建築・土木・測量技術者の労働時間の検討を通じて、「働き方改革」の行方を考えてみたい。

厚生労働省が毎年公表している「過労死等の労災補償状況」の職種別統計をみると、過労死が最も多いのは専門的技術的職種となっており、そのひとつである建築・土木・測量技術者は度々「上位職種」として登場することが多い(表1)。

このことから、建設関連の専門的技術的職種は、過労死防止対策を考える際にきわめて重要な職種でもある。

建築・土木・測量技術者は、その多くは建設コンサルタントと呼ばれる業界の職種で、建物や土木構造物の建設に必要な各種調査(測量調査、地質調査)や事業計画案の策定、建物や構造物等の設計等を行っている。したがって、作業の内容は専門性が高く(≡誰もがができるわけではなく)、非定型・対人業務という特質を有している。また、建設事業はこのような作業を行う建築・土木・技術者が行う調査計画や設計をもとに実施され、実際に工事を行う建設業と同じく、国・県・市町村等の公共機関を主な顧客(発注者)としているため、働き方もこれら発注機関との関係に大きく規定される側面をもつ。

建設業は運輸業と並んで労働災害や長時間労働の多い業種として知られているが、建築・土木・測量技術者の多くは、建設関連業種の職種ではあるものの、実際に工事を担当する職種ではないこともあって、その労働実態はほとんど知られていない。

そこで、以上のような建築・土木・測量技術者の労働時間の動向について、建設コンサルタント業界の労組である建設関連産業労働組合連合会(建設関連労連)の資料(組合員アンケート調査結果)により確認すると、11月単月の調査に基づくものとはいえ、2013年を境に大きく減少している(図1)。この背景には、人手不足により業界として長時間労働に

表1 建築・土木・測量技術者の過労死 (労災請求件数)

		脳・心疾患		精神障害		
		専門的・技術的職	建築・土木・測量技	専門的・技術的職	建築・土木・測量技	
20	2008	889	123	927	227	
21	2009	767	104	1136	241	26
22	2010	802	73	1181	273	
23	2011	898	124	1272	318	
24	2012	842	133	1257	274	
25	2013	784	101	1409	307	
26	2014	763	102	1456	347	
27	2015	795	118	1515	325	
28	2016	825	91	1586	361	

資料：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」、H20～28年より作成

よる経営が限界に至ったこと、過労死防止対策法の成立、電通事件のような過労死事案が次々と明るみに出て非常識な働かせ方がもはや社会的に容認されなくなってきたこと、政権交代による建設需要の増大で経営環境が大きく好転したことがあげられる。

しかしながら、傾向としては減少の方向に動いているとはいえるものの、絶対的な労働時間の長さは未だ 2300hr を超過しており、年間残業時間は 550hr で、厚生労働省が 36 協定の指導基準の最低ラインとしている年間 360hr を大幅に上回る。さらに、残業時間別の月実施人数の分布をみると、80hr、100hr といった過労死基準の働き方をしている

労働者が依然として多く、事態の改善には程遠いのが現実である(図2)。東日本大震災の復興関連需要、アベノミクスによる財政出動、2020年開催予定の東京オリンピックにより建設需要が拡大基調にあり、仕事が増えている状況が推測される現状からは、平均労働時間の減少を額面通りに受け止めて、事態の改善なり“働き方改革”(生産性向上)の成果とみるには大きな疑問が残る。

そこで、本報告では、建築・土木・測量技術者の勤怠データ(出退勤記録)から労働時間の把握を行い、平均レベルで一見減っているようにみえる労働時間の減少の中身について考えてみたい。その上

で、過労死防止対策としてみた場合、現在、政府主導で進められている働き方改革の方向性、「生産性の向上」が事態の改善にどの程度つながるものであるかを検討する。

なお、本報告では、扱うデータの関係から、労働時間の把握方法について併せて言及したい。

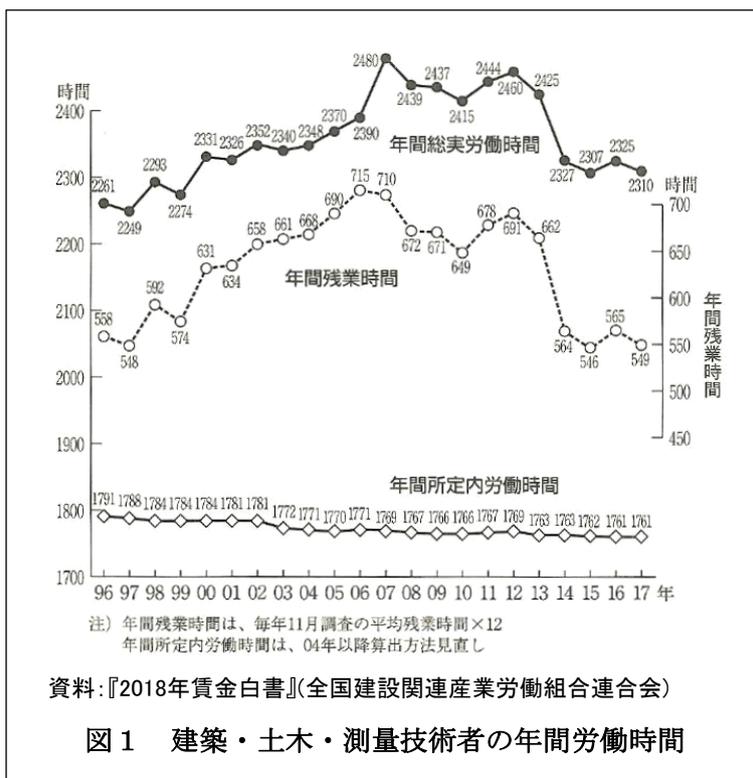


図1 建築・土木・測量技術者の年間労働時間

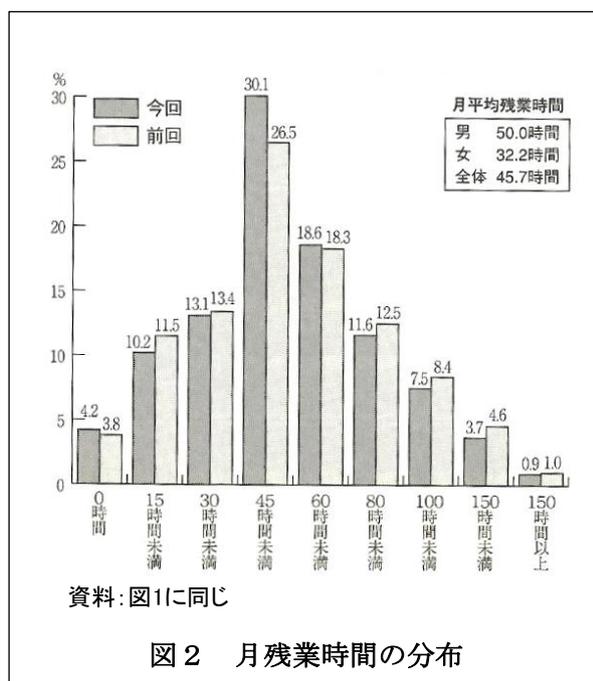
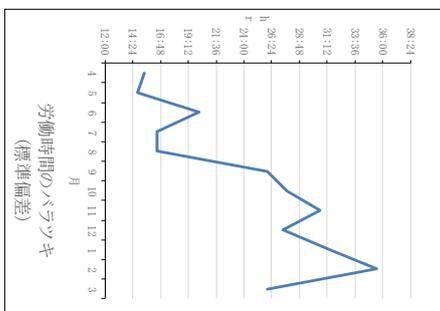


図2 月残業時間の分布

建築・土木設計技術者の労働時間

職種	性別	201704	201705	201706	201707	201708	201709	201710	201711	201712	201801	201802	201803	単位: hr
正 管(みなし)	男	49:10	52:07	63:02	50:09	50:09	62:30	65:01	46:16	33:21	60:56	27:18	16:50	45h超
正 管(みなし)	男	50~59	10:48	13:38	10:38	10:18	38:51	10:38	23:26	9:44	33:07	33:17		
正 管(みなし)	男	50~59	8:57	11:29	26:45	11:54	11:54	28:30	39:37	52:37	12:66	34:38	24:30	22:38
正 管(みなし)	男	50~59	24:05	27:19	38:12	30:39	30:39	37:43	31:26	21:07	11:50	4:44	24:10	
正 管(みなし)	男	50~59	34:46	21:56	47:11	27:45	39:28	110:48	101:11	72:38	136:04	130:53	45:29	
正 管(みなし)	男	40~49	34:40	39:57	48:39	43:00	43:00	76:39	76:39	56:53	77:22	72:00		
正 管(みなし)	男	50~59	47:23	46:37	48:59	21:23	51:17	61:20	84:20	63:49	47:44	85:07	51:38	
正 管	男	40~49	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
正 管	男	40~49	3:59	7:28	54:05	17:59	20:34	21:66	15:11	53:42	23:35	17:12	40:42	
正 管	男	50~59	27:23	13:59	27:23	17:34	30:22	25:26	20:08	27:35	43:37	40:15	12:57	
正 非管理	男	50~59	35:32	24:24	53:46	29:42	29:42	56:59	61:27	66:21	103:30	98:07	72:48	
正 非管理	男	30~39	15:57	10:39	70:04	32:15	32:15	38:47	48:34	28:56	100:12	144:56	51:51	
正 非管理	女	30~39	32:29	27:22	64:10	53:45	53:45	126:21	97:01	87:83	116:34	87:61	118:07	
正 非管理	女	20~29	13:18	6:08	8:59	8:14	8:14	10:53	74:45	75:17	43:47	77:22	83:08	3:40
正 非管理	男	20~29	9:04	9:06	8:59	8:14	8:14	11:30	12:20	19:37	14:52	10:30	5:45	
正 管(みなし)	女	50~59	6:55	10:03	14:09	12:43	12:43	20:56	38:32	64:11	12:15	29:24	15:17	11:05
正 管(みなし)	男	50~59	19:24	17:33	15:24	29:08	29:08	23:11	17:07	21:12	9:56	17:41	15:49	78:39
正 非管理	女	20~29	4:88	8:59	12:17	7:19	7:19	28:59	48:51	8:07	9:15	13:33	3:20	
正 非管理	女	40~49	19:16	22:44	41:17	32:10	32:10	50:21	84:05	85:49	41:06	59:12	40:14	16:54
正 非管理	女	20~29	0:00	2:48	5:16	11:12	11:12	10:08	6:06	9:27	3:52	9:02	48:55	
正 管(みなし)	男	40~49	11:29	27:43	30:23	48:28	48:28	14:36	21:16	48:53	29:00	37:44	106:02	19:16
正 管(みなし)	男	40~49	6:49	13:12	11:01	17:00	25:22	26:06	28:08	23:46	35:56	55:03	22:11	
正 非管理	女	20~29	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	
正 非管理	女	40~49	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	0:30	
正 管(みなし)	男	40~49	26:12	26:32	61:11	52:12	42:30	88:23	92:48	14:19	12:35	31:23	45:14	
正 管(みなし)	男	40~49	38:49	31:01	33:40	33:40	68:43	42:55	41:45	34:48	12:42	38:58	57:49	
正 非管理	男	20~29	28:49	53:40	52:19	51:22	76:25	85:02	78:31	63:04	77:51	63:45	38:32	
正 非管理	男	20~29	8:24	27:11	30:51	35:29	56:39	69:29	54:45	65:10	75:23	62:04	42:52	
正 非管理	男	50~59	7:36	15:24	28:21	21:42	21:42	21:45	24:13	22:06	14:05	6:37	2:15	3:09
正 非管理	男	50~59	1:31	2:28	2:15	1:41	1:41	1:26	1:18	1:29	1:01	0:57	0:43	0:41
正 非管理	男	20~29	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	0:00	
正 非管理	男	20~29	16:35	30:44	25:33	12:37	12:37	39:56	23:46	16:04	49:36	17:06	58:18	99:22
正 非管理	男	40~49	9:12	5:32	8:53	8:54	4:10	28:39	16:25	31:50	34:17	20:06	15:06	29:03
正 非管理	男	20~29	9:50	21:38	11:53	22:38	36:31	24:27	29:14	21:34	17:27	13:31	22:08	
正 非管理	男	50~59	2:03	7:11	31:03	23:23	40:16	29:53	19:40	14:51	17:31	8:00	8:14	
正 非管理	男	40~49	1:41	8:50	10:31	13:40	15:50	8:34	21:07	13:04	2:43	2:01	1:17	
正 管	男	40~49	9:19	12:26	12:17	14:37	17:07	8:59	8:07	14:52	11:39	7:00	8:17	
正 管	男	40~49	31:12	33:16	39:43	30:46	36:08	23:54	46:44	38:01	28:02	40:18	62:48	
正 管	男	50~59	23:27	7:32	7:32	9:42	9:42	48:37	42:49	44:28	19:36	14:29	13:22	
正 管	男	50~59	32:09	25:44	48:30	24:13	24:13	0:00	46:34	0:00	56:41	39:18	58:44	
正 管(みなし)	男	50~59	8:20	13:04	35:59	28:50	28:50	36:51	19:23	29:13	31:18	73:50	77:06	
正 管(みなし)	男	50~59	6:04	4:36	5:39	8:28	8:28	5:08	6:26	4:24	7:59	3:25	3:00	
正 管(みなし)	男	40~49	4:03	4:33	8:33	8:31	8:31	3:31	3:31	3:31	4:30	10:15	35:00	
正 非管理	男	40~49	13:46	10:18	11:13	9:08	9:08	44:27	56:38	97:46	63:31	34:43	8:27	11:04
正 非管理	男	40~49	78:04	63:16	74:06	74:06	44:27	56:38	97:46	63:31	34:43	8:27	11:04	
正 管(みなし)	男	40~49	15:58	40:01	25:44	32:05	32:05	47:32	47:46	27:42	0:00	66:30	101:48	
正 管(みなし)	男	40~49	17:27	10:55	12:51	12:51	14:39	19:02	28:21	27:01	15:07	13:41	46:15	
正 管(みなし)	男	40~49	5:48	26:28	35:50	17:43	17:43	17:01	17:36	11:37	14:31	6:00	4:25	19:09
正 管(みなし)	男	40~49	888:45	967:13	1421:18	1185:09	1185:09	1751:53	1955:44	2004:36	1709:26	1650:48	1961:49	1614:36
合計		48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	48	
人数		18:24	20:09	29:39	24:41	24:41	36:29	39:54	41:45	34:11	34:11	40:02	33:38	
平均														



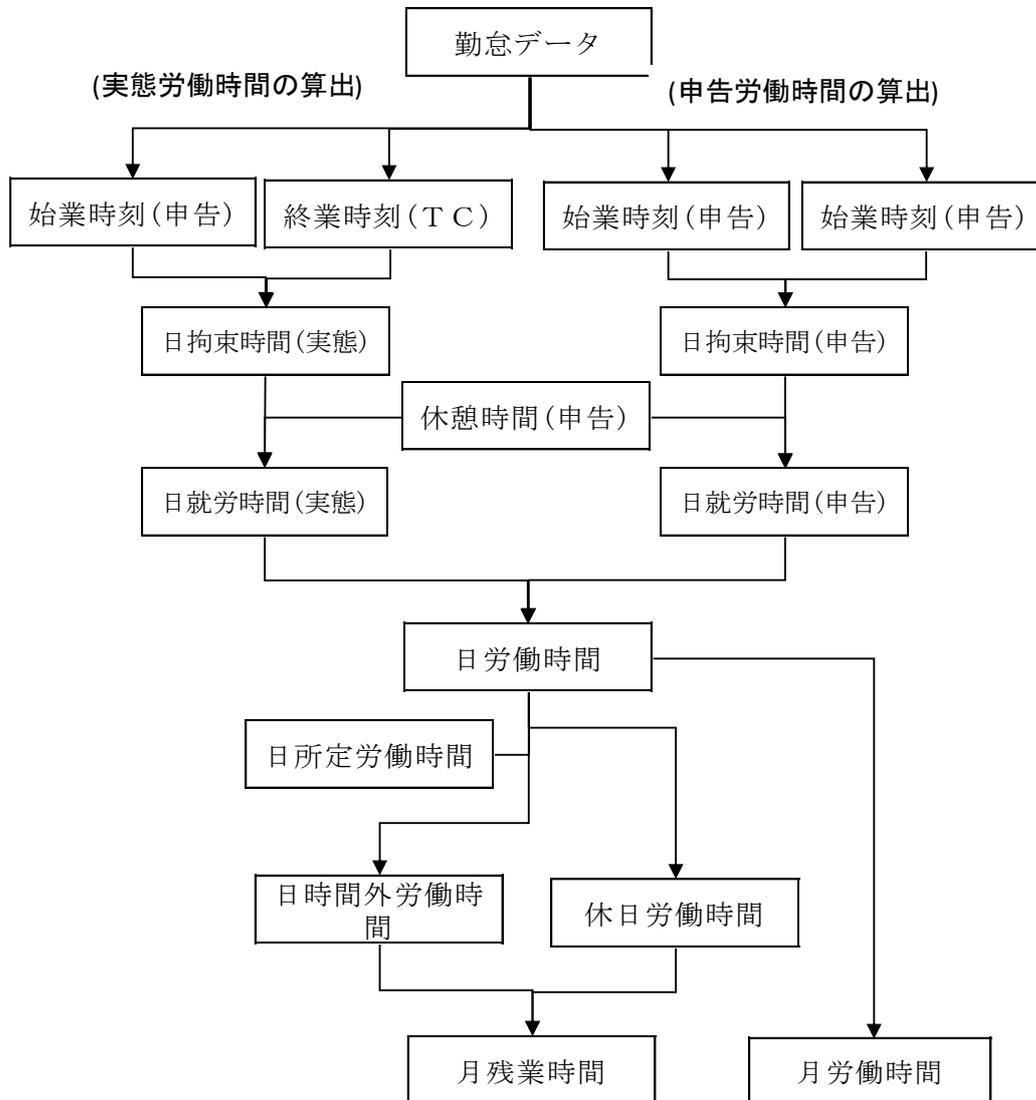
・ 月平均時間はいずれも45hr未滿

・ しかし、45hr超の労働をしている人間は多い。

・ しかも、特定の人間に偏る傾向があり、60hr超、80hr超になるほどその傾向が強まる。

・ 特定の人間に仕事が集中→なぜ？

【補足】労働時間の把握フロー



項目			内容
実態労働時間	始業時刻	①	申告時刻
	終業時刻	②	Tc時刻(退勤時刻) ※データ欠損の場合は申告時刻
申告労働時間	始業時刻	①	申告時刻 ※実態労働時間に同じ
	終業時刻	②'	申告時刻
日拘束時間(実態)		③	② - ①
日拘束時間(申告)		③'	②' - ①
日休憩時間		④	申告時間
日就労時間(実態)		⑤	③ - ④
日就労時間(申告)		⑤'	③' - ④
日労働時間		⑥	⑤か⑤' のどちらか長い方
日所定労働時間		⑦	8:00 ※就業規則
日時間外労働時間		⑧	⑥-⑦ ※所定労働日
休日労働時間		⑨	⑥ ※休日
月時間外労働時間		⑩	Σ⑨⑩ 日時間外労働時間と休日労働時間の積み上げ

医師の過労死、これからの展望

中原のり子 東京過労死を考える家族の会

中原利郎（享年44歳）は、都内の民間病院に勤務する小児科医師でした。長時間・過重労働から鬱病を発症し、1999年8月に勤務先の病院屋上から投身自殺しました。部長代行に昇進して半年後の出来事でした。東京地裁で労災認定され、勤務先との民事裁判では最高裁で和解しました。

医師の働き方については、厚生労働省で議論されるも改善の落としどころが見つからないまま、多くの問題点が散見しています。現場は、働き方改革に馴染まないと主張します。医師への時間外労働規制の適用を5年間猶予について、これからも多くの医療者が、心と身体の健康を確保する措置もとられないままに放置され続けるのは決して見過ごすことができません。5年猶予は現状放置と言わざるをえません。長時間労働と医療事故との関係も指摘されています。

しかし、医師の時間外勤務が規制されることを巡り、中部六県（愛知、岐阜、三重、長野、福井、滋賀）の主要病院の半数以上が、診療、救急患者の受け入れ抑制などの影響を懸念している。規制に賛成する病院はい状態です。

具体的な懸念内容を複数回答で尋ねたところ、「診療時間の短縮」と「救急患者受け入れの抑制」が最多で、いずれも十九病院が挙げた。十病院が「看護師ら他の医療職の負担増」を、一病院が「診療科の廃止」を挙げています。

規制への賛否では、ほぼ半数の十九病院が「やむをえない」と回答。「賛成」とした病院はなく、五病院が「反対」です。

医師も人間であり、他の業種の労働者と同様、過重労働に耐えられるものではなく、そして、人の命に直接的に関わり、責任が重く、ミスが許されない、など過度の緊張を求められており、ストレスの高い職業である。したがって通常の労働者以上に健康障害に陥りやすいことを熟慮する必要がある。

□今回、政府の進める働き方改革の問題点は、

①単月の残業「100時間未満」との上限設定は、厚労省が策定している「過労死ライン」

を容認することになり、また、労働時間の短縮に努力している使用者の取組に逆行している。

②医師の深刻な過重労働が社会問題となっているにも関わらず、5年にもわたり医師を規制の対象から外すのは、法の平等が守られず、大きな問題である。

③応召義務について

医師法 19 条の応召義務は、個人に無制限の義務を課す基本的人権を侵害するものであると考えられ、廃止ないしは改正すべきである。必要なことは憲法 25 条の生存権を守るために国民の医療を受ける権利を法的に定めることは必要です。この責任は個人の医師が終えるものではなく、行政・医療機関と医師個人の責任を整理して法改正が求められる。

④交代制勤務と医師の増員 日本は医療費抑制を目的とした医師数抑制政策を行い、現場の医師不足を医師の長時間労働で補ってきた。働き方改革を行うためには、欧米諸国では常識となっている交代制勤務の導入が必要だが、現状の医師数では実行するのは不可能である。交代制勤務をおこなうのに必要な医師数を地域別に明らかにし、医師増員を行う必要がある。小児科や産婦人科など各診療科の必要医師数も明らかにすべきである。

⑤医療安全を脅かす医師の長時間労働 長時間労働の大きな弊害は、医療の質と安全性の低下が危惧される。医療安全の視点からも労働時間規制は必要。

⑥労働時間規制の問題点

多くの病院では医師の労働時間の適正把握がなされていないので、医師の労災認定の問題が起きると、病院側の主張する時間外労働時間と労基署が認定した時間外労働時間との間に大きな乖離が生じるのです。長時間労働の規制・客観的な時間管理が必要です。残業代は長時間労働を抑制します。割増賃金を含む残業代の支配は必要です。休日の確保も必要です。

⑦過重労働を放置してきた国の責任

日本での過労死は、全ての企業・全ての労働者の当てはまる悪しき習慣のように言われているが是正できるものと信じています。これは医師個人の問題ではなく国が責任をもって改善すべき事項です。政府の進める働き方改革を理解できない現場の医師を作ったのも日本の風土と国の責任です。医療過誤や患者との信頼関係を構築する為に人間らしい働き方を求めるべきと考えます。

⑧地域医療を守るために

医師数の問題などは、特に地域の偏在に擦り代えられることはあるが、今こそ医療者の間

題としてでなく 患者や国民全体の問題として改善すべき問題と捉えます。医学の発展に寄与したい医療者や研究者が自らの健康を害していたら真の発展は見込まれない。長時間過重労働を無くし、医療界から過労死をなくす取組こそが急務と考えます。

国民の命と健康を守るべき医療者の命や健康が脅かされる現状は、誰が見ても良しとするものではないので、問題点と改善点を検証すべきと最優先課題と考えます。

PNS (Partnership Nursing System) の時間外労働と疲労

キーワード：PNS 看護師経験年 超過勤務 疲労感

大利英昭 杉山拓也 佐藤 忍 松井愛子
東京都庁職員労働組合病院支部

I. 目的

新人看護師の早期離職問題の背景を明らかにするために、都庁職病院支部では15年、16年に、都庁職病院支部の分会が活動している病院に入職した新人看護師を対象に新人看護師疲労度調査を行った。また新人看護師の長時間労働の実態について本学会でも16年、17年に発表を行った。前回16年調査では、「超過勤務を縮減する」とされ、ここ数年急速に導入が進んでいる Partnership Nursing System (以下 PNS) について、PNS 導入病棟のほうがより労働時間が長いことを示唆するデータが得られた。

PNS とは、福井大学医学部附属病院看護部が開発した看護方式で「2人の看護師が安全で質の高い看護を共に提供することを目的に、良きパートナーとして対等な立場で互いの特性を活かし、相互に補完し協力し合って、毎日の看護ケアをはじめ委員会活動・病棟内の係の仕事に至るまで1年を通じて活動し、その成果と責任を共有する看護体制」¹⁾、労働時間に関しては「昼休憩が確実に取れる。超過勤務が少ない。」¹⁾とアピールされ、近年急速に導入が進んでいる。しかし「超過勤務が少ない」といいながら、附属病院看護部が編集した「新看護方式 PNS 導入・運営テキスト—導入から運営、監査・評価、フィードバックまで」²⁾でも、そもそも労働時間をどのように把握したのか明らかにされておらず、「昼休憩が確実に取れる。超過勤務が少ない」という主張は科学的根拠がないと言わざるを得ない。また PNS は「若年看護師は従来の一人持ちでは重症患者等を受け持つことができなかつたが、先輩とペアになることで、重症患者を受け持つことができ先輩の技術を学ぶことができる (OJT)」¹⁾と主張されているが「先輩看護師」の負担については言及されていない。

そこで今回は、全国で導入が進む PNS が労働時間や疲労感にどのような影響を与えているのかを新人看護師ばかりでなく、全看護師を対象に日勤帯でワンデイ調査を行った。

II. 方法

1. 2017年12月に都庁職病院支部の各分会がある7病院で、病棟 (ICU などユニットを含む) に勤務する看護師に、それぞれの分会が設定した期間中の任意の1日 (ただし夜勤ではなく平日の日勤) において調査票の記入・提出を求めた。調査は病院支部組合員だけでなく非組合員にも参加を呼び掛けた。
2. 調査項目は、看護師経験年数、病棟での経験年数、病棟診療科、受け持ち患者数、

割り当てられたモバイル電子カルテ台数、勤務開始時間、終了時間、前後の超過勤務時間と内容、超過勤務申請時間、PNS 導入の有無、PNS 運用の実態、PNS の有効性をどう思うか、 Visual Analogue Scale (以下 VAS) による疲労感などであった。

3. 全体で1472人から回答があった。その後、データの精緻化を行い、そのうち記入漏れがなかった1038人を分析対象とした。統計処理はSPSSバージョン25を用いた。

III. 倫理的配慮

(公財)大原記念労働科学研究所倫理委員会の審査を受けた。研究の趣旨、個人情報取り扱いの配慮、結果は学会などで看護の向上のために発表することなどを記載した研究計画書を調査票と共に配布し、調査票の提出をもって同意が得られたものとした。本演題に関して利益相反関係にある企業等はない。

IV. 結果

1. PNS 導入の有無

PNS ありは502人、PNS なしが536人だった。

2. 参加者属性

看護師経験年数は、PNS ありで10.5±9.6年、PNS なしで12.8±10.6年、対応のないt検定の結果、有意にPNS ありの看護師経験年数が短かった。(t[1036]=-3.721, p=0.000)

3. PNS の運用

受け持ち患者数は、PNS ありは7.7±3.9、PNS なしは4.5±2.5人、対応のないt検定の結果、有意にPNS ありの受け持ち患者数が多かった。(t[1036]=15.866, p=0.000)

4. 労働時間

勤務時間は、PNS ありで10時間4分、PNS なしで9時間59分であり、有意差は示されなかった。昼休憩時間はPNS ありで50.3±10.8分、PNS なしで50.7分±10.4分で有意差は示されなかった。

表1に、看護師経験年数3年までの若手看護師の労働時間にPNS がどのような影響を与えているかを示した。PNS ありなしと看護経験年数3年未満と3年以上を要因とする二元配置の分散分析の結果、どちらの要因にも統計的有意差は生じなかった。

表 1. 看護師経験年数・PNS・労働時間

看護経験	PNS	平均値	n
3年未満	PNSあり	9:57	132
	PNSなし	10:04	116
3年以上	PNSあり	10:06	370
	PNSなし	9:57	420

また表 2 に前超勤に関して PNS が与える影響を解析した。χ² 検定の結果、PNS の導入は、前超勤にありなしで有意に異なっていた (χ²[1]=3.922, p=0.048)。Harberman の残差分析の結果、PNS ありの病棟では、有意に「前超勤あり (r=2.0, p<0.05)」が多かった。

表 2. 前超勤・PNS

	前超勤	前超勤	n
	あり	なし	
PNSあり	335	167	502
PNSなし	388	148	536

5. PNS の評価

PNS が「有効と思うか」、「無効と思うか」の評価を聞いたところ、有効と回答した看護師は 56.0% に及んだ。看護経験年数では、PNS を有効と考えている看護師の看護経験年数は、8.9±9.1 年、PNS を無効と考えている看護師の看護経験年数は、13.0±8.9 年であった。対応のない t 検定の結果、有意に PNS 有効と考えている看護師の経験年数が短い結果となった (t[402.178]=-4.839, p=0.000)。そこで、表 3 に PNS の導入が有効か無効かを看護経験年数「1 年以下」、「2 年～5 年」、「6 年～10 年」、「11 年以上」に 4 区分でして、PNS 有効か、無効かについて χ² 検定を行った。PNS 有効か、無効かの分布は看護経験年数で有意に異なっていた (χ²[6]=42.129, p=0.000)。Harberman の残差分析の結果、看護経験「1 年以下 (r=5.1, p<0.01)」と「2～5 年 (r=2.4, p<0.05)」では、PNS 有効と考えており、「6～10 年 (r=2.5, p<0.05)」、「11 年以上 (r=4.3, p<0.01)」

では有意に無効と考えていた。同様に病棟経験年数では、PNSを有効と考えている看護師の病棟経験年数は 4.3 ± 6.1 年、PNSを無効と考えている看護師の病棟経験年数は 5.6 ± 6.0 年であった。対応のないt検定の結果、有意にPNS有効と考えている看護師の経験年数が短い結果となった ($t[464]=-2.178, p=0.030$)。

表3. 看護師経験年数・PNS評価

看護師 経験年数	1年 以下	2年 ～5年	6年 ～10年	11年 以上
n	91	116	67	228
%	18.1	23.1	13.3	45.4

さらに表4にPNSの評価とストレスの有無について解析した。PNSの有効か無効かの認識は、 χ^2 検定の結果、PNSによるストレスありとなしで有意に異なっていた ($\chi^2[4]=76.931, p=0.000$)。Harbermanの残座分析の結果、PNSを有効と思っている人は、有意に「PNSのストレスがある ($r=-4.7, p<0.01$)」が少なく、PNSを無効と思っている人は、有意に「PNSのストレスがある ($r=6.0, p<0.01$)」が多かった。

表4. PNS評価・ストレス

	ストレスあり	ストレスなし	わからない
n	376	105	21
%	74.9	20.9	4.2

6. 疲労感

PNSありなし別に疲労感をVASによって測定した。VASの値は、点数が高くなるほど疲労感が高いことを意味する。その結果、PNSありが 9.2 ± 2.5 、PNSなしが 8.7 ± 2.5 で、対応のないt検定の結果、PNSありで有意に疲労感が高かった ($t[1030.005]=3.033, p=0.002$)。また看護師経験年数がVASにどのような影響を与えているのか解析も行った。その際、看護師の経験年数を「2年以下」、「3～5年」、「6～10年」、「11～20年」、「21年以上」に5区分した。そのn数と%を表5に示した。図1には、PN

Sありなしと看護経験年数と疲労感の関係を示した。PNSありなしと経験年数カテゴリを要因とする二元配置の分散分析の結果、有意なPNSありなしの主効果が生じた ($F[1, 4]=11.034, p=0.001$)。

表5. 経験年数カテゴリ

経験年数 カテゴリ	PNSあり		PNSなし	
	n	%	n	%
2年以下	91	18.1	96	17.9
3～5年	117	23.3	94	17.5
6～10年	86	17.1	76	14.2
11～20年	121	24.1	119	22.2
21年以上	87	17.3	151	28.2

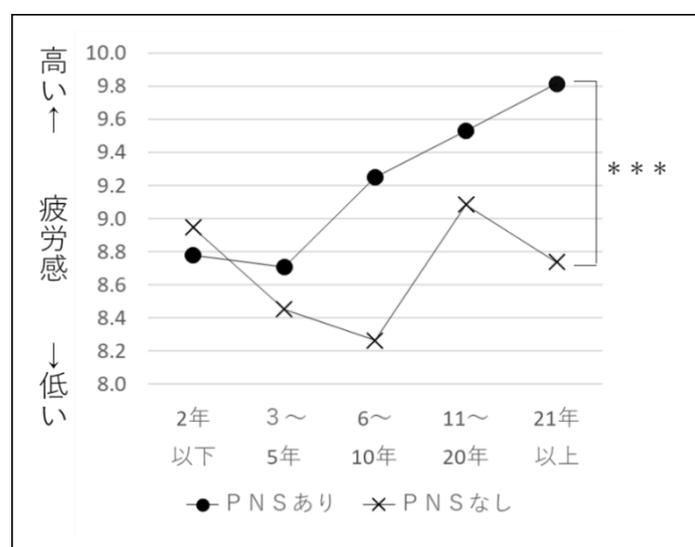


図1. VAS・経験年数カテゴリ

また受け持ち患者数を4分位法によって4区分しVASの関係を解析した。PNSありなしと受け持ち患者カテゴリを要因とする二元配置の分散分析の結果、有意な受け持ち患者カテゴリの有意傾向が生じた ($F[1, 4]=2.547, p=0.055$)。

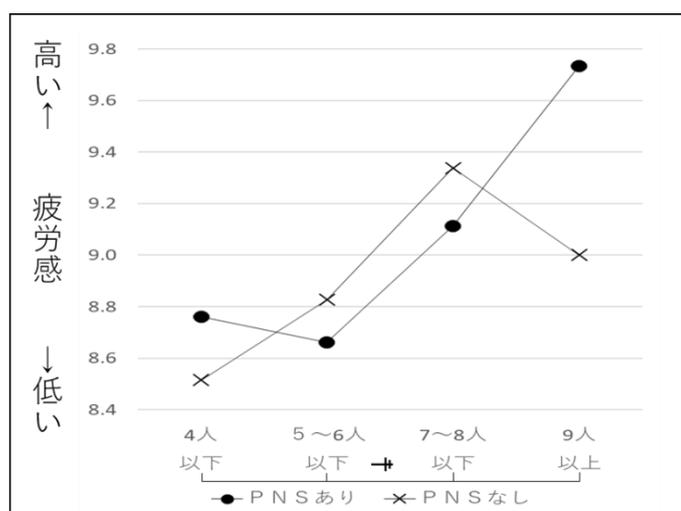


図2. VAS・受け持ち患者数

結果まとめ

1. 労働時間

PNSには労働時間を短縮する効果はなかった。看護師は業務に追われ休憩時間を取ることができないことがある。ペアで動いているPNSでは業務分担がスムーズに行われ繁忙なかでも休憩時間が確保されるのではと予測したがそのような効果もなかった。

2. 看護師経験年数

PNSは看護師経験年数で評価が大きく分かれた。経験年数の少ない看護師ほどPNSを評価する一方、経験年数の長い看護師ほどPNSを評価しておらず、PNSに対してストレスを感じていることが明らかになった。

3. 疲労感

PNSを評価していない経験年数の長い看護師ほど疲労感が高かった。またPNSでは2人の看護師の患者数を足して2人で共に看護するため受け持ち患者数が増えることになる。その結果、受け持ち患者数が増えることにより有意に疲労感が高くなった。

V. 参考文献

1) 福井大学医学部附属病院看護部ホームページ

<http://www.hosp.ufukui.ac.jp/05kangobu/works/pns/result/>

福井大学医学部附属病院看護部：新看護方式PNS導入・運営テキスト—導入から運営、監査・評価、フィードバックまで、日総研出版，2014

新人看護師サポートプログラム9年間のまとめ

田村 修 勤医協中央病院 精神科・リエゾン科
吉岡愛未 臨床心理士

看護師離職者率は全国調査(2015)によれば常勤看護職員 10.9%、新卒看護職員 7.8%。ここ数年は横ばいであるが、新卒看護職員の多くは職場で適応不全を起し離職に至っている。当院(病床450床、医師122名、看護師491名:2018年4月現在)では2009年より臨床心理士を中心としたEAP活動に取り組み、新人看護師と指導者双方のサポートにあたってきた。その実践について報告するとともに、新人も指導者も破たんさせない工夫について提言する。

■ 新卒看護師のメンタルヘルスについての先行研究

- ① リアリティ・ショック(1974 クラマー): 学校の専門教育課程で学んだ理想と現実のギャップに起因するショック反応。新人看護師においては、基本的な健康状態(体調、食生活、睡眠状態など)、抑うつ、不安、強迫などの心理症状、飲酒、喫煙への嗜癖等の健康問題が、いずれも就職時をベースラインとすると、就職後数か月で著しく悪化し、離職の要因ともなる。
- ② 「燃え尽き症候群」(1974 フロイデンバーガー): ナーシングホームに勤務している同僚スタッフが疲弊してドロップアウトする現象を目の当たりにしたフロイデンバーガーが提唱。過重労働に加え精神的な疲弊が強く影響していることが明らかにされた。
- ③ Demand-Controlモデル(1979 カラセック): 看護業務は医療技術の高度化・患者家族のニーズの高まりを反映した高Demand/自身の業務量や内容を自らコントロールする権限を与えられていない低Control業務であり、最も高ストレイン群となる。

■ 新人看護師サポートプログラムの沿革

発表者(田村)はこれまで、メンタルヘルス不全に陥った若手看護師の対応依頼に個別応需する一方、「セルフケア・ラインのケア」を重視し、新人向け・指導者向けの講習会を実施してきた。しかしながら、事例化を未然に防ぐ介入システム構築の必要性に思い至り、2008年に産業医資格を取得。2009年より医師と臨床心理士によるサポートチームを結成。新人看護師サポートプログラム(以下サポートプログラム)を実施している。

当サポートプログラムの柱は ①就職時の職業準備性アセスメント(心理検査+臨床心理士個別面談)、②新人および指導者向け講習会(医師担当)、③サポート面接(本人、指導者)の3本である。サポート期間は、開始当初は就職後1年間のフォローとしたが、現在は2年間に延長。また看護師以外の他職種新入職員も対応対象としている。担当精神科医は産業医資格を有しているが、チームの独自性を保つため当院内での嘱託産業医活動には関わっていない。担当の臨床心理士は療養支援課「健康管理室」付で配置。

■ サポートプログラムの実際

① 就職時の職業準備性アセスメント（4月実施、7月フィードバック）

3つの心理検査（TEG、内田クレペリンテスト、SH式レジリエンステスト）を実施。検査結果と具体的助言を本人に直接フィードバック（7月）。結果内容の要旨は、個人情報に留意しながら指導者レベルでも共有される。心理士との個別面接では、健康面のチェック、職業の志望動機や相談できる同僚・先輩はいるか等に加え、背景情報（家族状況など）の確認も適宜行う。

アセスメント結果を本人にフィードバックした時の反応は「自分の特徴がよくわかった」というのが大半。心理検査より伺える「ハイリスク」と、その後のつまずきは一致しないことが多い。これはそもそも比較的等質な集団なので差異が少ないことも一因と思われる。専任の臨床心理士が「アセスメント」⇒「フィードバック」を実施し本人の自己理解を援助することで、いつでも気軽に相談に乗れる「相談者」として認識されている。

② 新人および指導者向けの講習会（医師担当）

5月末に指導者向けの講習会を実施。模擬症例検討やロールプレイを通して新人の心理面に配慮したコーチングスキルを学べる内容としている。新人向けには6月中旬にメンタルヘルス講習会を実施。メンタルヘルスについての基本的な知識を伝え、サポート体制についての宣伝周知も兼ねる。

③ サポート面接（本人、指導者）

初回の面接（4月）、フィードバック面接（7月）のほかに、夜勤導入時（10月）、年度末（2月）の計4回、心理士が全員の個別面接を実施しフォローアップしている。さらに本人および指導者より相談を随時受け付けている。医療的介入が必要と判断された場合は医師と適宜協議して進める。休職・復職に係る場合は、職場長や嘱託産業医とも協議する。2013年より担当臨床心理士が指導者会議に参加するようになり、より踏み込んだ介入ができる体制となった。

■ 実績・事例紹介（当日 口頭発表）

■ まとめと提言

多くの施設で同様のサポートプログラムが導入されているが、実効性のあるプログラムであるためには以下のポイントが重要と考える。

◆担当者（心理士、医師）に求められること

① 相談窓口としての「独立性」「一貫性」を保つ

相談することが不利益にならないことを担保すべく、担当医は病院の産業医活動とは独自性を保ち、臨床心理士の配置は組織図上通常のラインとは違う「健康管理室」付とした。また 評価 ⇒ フィードバック ⇒ サポート まで同一の担当者が一貫して関わることが重要である。

② メンタルヘルスのみならず、労働法規についての基本的知識とバランス感覚

職場改善の視点での提案を本人や指導者に進言するには、看護師の労働者としての権利についての正しい理解と視座が不可欠。担当医は産業医資格相当の力量が不可欠である。あわせて、「医療化」しすぎ、「個別化」しすぎに陥らないようなバランス感

覚が求められるが、ここにはチームで関わることの優位性がある。

◆職場に求められること

- ① 院内の身近な相談者としてサポートチームを配置
院内に相談窓口を設置し、相談しやすさを担保することは「職場全体で皆さんを応援します」との強力なメッセージにもなる。
- ② サポートチームの役割を正しく理解し、現場の責務を果たす
EAPの安易な外注化や、担当の心理士をせっかく配置しても、指導者や管理側との連携が機能しない所謂“心理士ぼっち”状態では、有効な介入は期待できない。チームからの「提案・助言」を踏まえ、どう具体化してゆくかは現場の責務。チームの独立性、個人情報にも配慮しながら、本人にとっても現場にとっても最善な一致点を目指す職場意識が求められる。

公務災害制度に掛かる諸問題及び教師の働き方の現状と問題点

工藤祥子 東京過労死を考える家族の会

1、夫 公立中学校教師 公務災害事案より

過労死に至る公務の過重性

平成2年 中学校教師として正規採用

平成9年 K中学校に転任

平成17年度

・第2学年学年主任、生徒指導専任を兼任、区サッカー部部長

平成18年度

・第3学年学年主任、生徒指導専任を兼任、進路指導担当（学校内都合により）、校務分掌一2、男子サッカー部顧問、区サッカー部部長

平成19年 A中学校にFAにて転任

・生徒指導専任、2クラス副担任、授業週13時間（10時間以内の規定あり）

校務分掌一18（うち部長1、委員長2、係長3）、男子サッカー部顧問（部員

87名）、市中学校トレーニングセンター指導スタッフ担当（サッカー部）

平成19年 6月20日 修学旅行帰宅6日後 突然倒れて救急搬送。脳死判定

平成19年 6月25日 永眠 享年40才（妻、長女当時14才、二女当時10才）

公務上災害認定に至る経過

平成20年 10月21日 地方公務員災害基金へ公務上災害認定申請

平成22年 5月18日 何の連絡もないまま1年7か月後、他界より約3年後

地方公務員災害補償基金（以下地公災）により「公務外の認定」

平成22年 7月21日 公務外決定に対して、遺族側審査請求書提出

平成22年 9月27日 地公災より弁明書 ↓ 地公災目標3週間以内 実際3ヶ月

平成22年 12月 遺族側反論書提出

平成23年 11月14日 ↓ 地公災目標3ヶ月 実際約1年

地公災神奈川県支部審査会にて口頭陳述

平成24年 12月27日 ↓ 地公災目標3ヶ月 実際約1年

地公災神奈川支部審査会にて「公務外認定」を取り消し「公務上認定」

審査請求から2年5か月、他界より5年6か月の公務上認定

- ・原告側への期限は厳守である反面、基金側の期限が予告も無くどんどん伸ばされる。実際、審査請求より裁決まで目標1年4ヶ月に対し、実際2年6か月掛かっている。
- ・地公災から何も知らされずある日突然書類が来るなど、遺族にとって非常に心身ともに負担が掛かる
- ・管理職を通さないと申請できないなど、申請、証拠集めなどが大変難しい

公務外と公務上の認定理由の違い

死因について

認定外理由

他界した病院の主治医は乖離背の可能性があるとしているが、基金の依頼した医師は20日倒れた日に脳動脈流が破裂したものであり、特段のエピソードがなくても、自然的に正常の血圧でも発症するもので、公務と関係がない。

公務上理由

他界した病院の主治医は、「約一年前に脳ドックを受けていて“特に問題なし”であった人が、こんなに短期間で亡くなる可能性はほぼない」としている。よって肉体的、精神的過労などから血管壁が裂けていく解離性クモ膜下出血を発症したものである。発症日も断定は出来ないが、倒れた20日ではなく、体調が急変した修学旅行最終日14日。

発症前1週間について

認定外理由

倒れる前日と当日は年次休暇、倒れた当日も勤務なし。6月23日～25日振休取得。修学旅行も生徒指導専任として通常の範囲内である。

1週間の時間外労働は8時間程度で、過重労働だったとは認められない。「通常日常の職務の範囲内」「特に長時間に及ぶ時間外勤務を行った事実もない」（修学旅行の勤務時間を倒れた後に設定されていた振替休日（6/23～25）を取得したとして計算されなかった）

公務上理由

発症前1週間で40時間を超える時間外勤務があった。

転任後2か月半で、担当ではない学年の200人を超える生徒を生徒指導の責任者として引率することは、相当程度の精神的、肉体的疲労を与えた。その間、不眠不休とまでは言えないが、ほぼ寝る時間がなかったと認められる。

発症前1か月

公務外理由

転任初年度に生徒指導専任を任されるのは稀だが、経験や指導力から過重な負担があったとは認めない。生徒指導は日常の職務の範囲内。引継ぎがなかったとしても例年行われていることだから、過重なものではない。長時間労働もない。（持ち帰り仕事を評価しない）休憩時間は45分取れている。

公務上理由

転勤初年度稀な生徒指導専任に任命された上に、規定を超える週13時間の授業時間、1年2クラスの副担任、過重な校務分掌、サッカー部顧問、県サッカー部技術責任者など相当量の仕事量。経験があったとはいえ引継ぎもなく、被災職員1人で対応しており、相当の程度の精神的肉体的負担があった。

持ち帰り仕事も、全部を評価することは出来ないが、自宅で一定以上の仕事に従事していたと認める。また休憩時間も生徒指導専任、授業、校務分掌、会議、部活などでほぼとれていなかったと推定される。時間外1か月96時間、発症日が近づくほど増えている。週当たり25時間ほどの時間外労働をしている。発症前1か月の職務は、高度の精神的、

肉体的負荷を与えると評価するのが相当。

発症前1か月を超える勤務について

公務外理由

19年1月に生徒の命に係わる事件があったが、別に被災者本人が責められてはいない。自宅作業は、任命権者の支配管理下になく、ほかの職員より業務量が多くなるのはやむを得ないが、膨大であったと評価できない。「通常日常の職務の範囲内」であり、異常な出来事や突発的な出来事にも遭遇していない。以上の事から本人が公務により過重化を受けていたとは認められない。

公務上理由

前年度の4月、A校に転任する前年度は生徒指導専任に加え、3学年学年主任との兼務、6月からは進路指導主任の補助も担当。授業、校務分掌、部活動もこなし、他の職員の不備を補っていたという証拠もあり。部活受け持ちの生徒の命に係わる事件という突発的な事故なども起こっている。これらの職務が精神的、肉体的疲労を次第に蓄積させ、転任後の長時間労働と、通常の職員が担当する範囲を超えた職務内容が、過度の精神的肉体的負荷をもたらし、血管の乖離を引き起こし、くも膜下出血に至ったと判断するのが相当である。

公務上でカウントされた時間外労働数		(原告側主張)
発症前6か月	44時間20分	(74:20)
発症前5か月	68時間55分	(101:25)
発症前4か月	74時間50分	(108:35)
発症前3か月	44時間	(80:35)
発症前2か月	77時間30分	(103:15)
発症前1か月	週当たり平均2.5時間	(144:45)

(うち発症前1週間 40時間を超える時間外勤務)

残業の全てや持ち帰り仕事については算定できないとしてカウントしていないが、「確かにあったであろう」と認めた。

職務が非常に過重であった事、1年以上前からの精神的、肉体的疲労の蓄積が疾病を引き起こした事を認めた。

「公務外認定」の理由と「公務上認定」があまりにも違う事、「公務外」でのあまりに適当な理由付けは非常識であり、処分庁の在り方、支部本部の関係性等疑問点が多い。

2、何故過労死に至ったか・・教員特有の働き方の問題 給特法から

給与体系について

*民間企業、一般公務員

労基法32条—使用者は法的労働時間を超えて時間外労働させることは出来ない
労基法37条—時間外・休日労働について、割増賃金(時間外手当)を払う、36協定を結ぶ

*公立学校教員

1971年制定の「国立及び公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措

置法」(給特法)により、「教育職員勤務と勤務態様の特殊性に基づき・・・」「時間外勤務手当及び休日勤務手当は、支給しない・・・」「その代わりに給与額の4%の教員調整額」を支払う・・・」「例外的な時間外勤務として、次の4項目・・・(1) 校外実習その他生徒の実習 (2) 修学旅行その他学校行事 (3) 職員会議に関する業務 (4) 非常災害等やむを得ない場合(ただし過半数の職員の同意、やむを得ない場合のみ) →**労基法37条の除外**

↓

この為、管理職、委員会などが時間外勤務管理をしなくてよくなり、部下の労働管理にも鈍感になる。労働に対するコスト意識もなくなる。時間外労働時間がつかず、賃金も発生しない事から、教師の時間外労働時間は無裁量になり、青天井になっている。(労基法32条との矛盾一休憩時間を除き週に40時間以上働かせてはいけない・・・)調整額は一律なので、仕事をしている人としていない人の間で勤務時間の差が著しく不公平、どんなに働いても給与が上がらない。

時間外の必要があるときも4項目以外の命令は出来ない。管理職の包括的命令というあいまいな公務が生まれる。

労基法32条、週40時間以上勤務しない、休憩時間をとるなど守られない。

現在の教員の勤務実態

- ・時代の流れ、指導要領の変化などによる大幅な業務の増加
- ・保護者対応、地域対応の難解化とそこに割く時間の増加
- ・部活動の負担
- ・新任教師への手薄な指導と過重な労働・正規教員不足による、非正規教員の増加
- ・上部機関からのアンケートほか

その結果

慢性的長時間労働、過労死ライン以上の時間外労働の常態化、睡眠不足、肉体的精神的疲労、持ち帰り仕事の日常化、休日、休憩時間の確保の難しさ、労務管理意識のない教師たちなど・・・増え続ける教師の負担、限られた時間内でこなすことの出来ない仕事量、休憩も取れない現場の実態、研修もなくいきなり担任を持つ非正規教員、教育の質の低下・・・

過労死、過労自死の増加、精神疾患による休職・退職の増加

ホワイトカラーエクゼンプションの先取りの勤務実態

改善されつつある点 部活動の外部委託、労務時間管理の為にICカードの導入(ただし出勤時のみ)、各地方自治体が教育の課題について改善の取り組みを始める

課題 労務管理方法の見直し、労務管理意識の向上、仕事の分業化・分散化、新任教師の育成、教員の増員、非正規教師問題、過労死等防止対策推進法、労働基準法、各通達、職場の衛生労働安全体制の遵守、取り締まりの国レベルでの取り組み。

**災害発生から10年目に出された東京高裁、最高裁の判決文における内容
——全国の教職員の長期休職取得の状況、在籍死亡者の数、等より災害対策
に対する提言——**

尾崎正典 静岡過労死を考える家族の会

災害発生が平成12年、東京高裁の判決が平成20年4月24日、最高裁の決定が平成21年10月27日で本件が、公務災害と確定しました。

平成20年4月24日判決文 平成静岡地裁判決を取り消す。公務外処分を取り消す。東京高裁による判決文の裁判所の判断部分の一部抜粋)

基金側の公務外認定、取り消し裁判で被災者の主張が認められ、公務上災害とされました。

本件体験入学実施によりそれまで経験していなかった尋常でない事態に次々と遭遇し、精神的にこれについていくことができず、体験児童を包容力を持ってやさしく受け入れてやることができなかつたのであって、その結果、それまで20年間培ってきた教員としての存立基盤が揺らぎ、教員としての誇りと自信を喪失し、精神的に深刻な危機に陥ることとなった上、それまで在籍児童及びその保護者と築き上げてきた緊密な信頼関係すら本件体験入学の実施により傷ついたのでないかという思いにとらわれたものと考えられる。

これにより、被災教諭は苦勞して真摯に取り組んだ本件体験入学の実施によって自分の収穫となったと感じられるものが何もなく、自らの教員としての存立基盤が揺らぎ、教員としての誇りと自信を喪失することとなって、精神的に深刻な危機に陥って、氣力を使い果たして疲弊、抑うつ状態になったと考えられる。……

本件体験入学実施期間中から胃痛やのどの痛み等で体調を崩し、そのころから睡眠障害、朝がつらいという自覚症状、胸が締め付けられて息苦しいという自覚症状や精神的な落ち込みに苦しみ、その後専門家医による治療を受けて一時的に改善に兆しが見えたものの、

職場復帰の日が近づくにつれて病状が悪化し、無力感、劣等感、自責の念、罪責感、自信喪失等により、職場に復帰するのがつらく、自ら命を絶つことで楽になりたいと思い詰めて自殺したものであり、これによれば被災教諭は本件体験入学実施期間中に本件体験入学実施による精神的重圧によりうつ病に罹患し、復職間近になって重症化し、うつ病に基づく自殺企図の発作によって自殺したものと認められる。……

本件体験入学の実施の公務としての過重性は優に肯定することができる。このような場合に当該公務員が几帳面、まじめ、職務熱心、責任感、誠実、柔軟性にやや欠けるといううつ病に関係の深い性格傾向を有していたこと理由に、当該公務員を公務災害の対象としないことが法の趣旨であるとは、到底解することができない。

5 本件処分の違法

以上によれば、被控訴人が被災教諭の自殺と公務との間の相当因果関係を否定して本件処分（公務外災害認定処分）をしたことは違法であるというべきである。

6 被控訴人の当審における主張に対する判断（災害基金の主張）

(平成 14 年、公務外災害であると認定、平成 15 年、同審査請求棄却、平成 16 年審査請求棄却、平成 17 年再審査請求棄却、(災害基金が却下の採決を下している事。)

(うつを発症させる程度に過重なものであったとは、到底評価をすることができない。教諭の側面要因によるもの、公務起因性を認めることはできない)

(以上、災害基金の主張)と主張するが、いずれも採用し難いことは既に説示した通りである。したがって、**災害基金の上記主張はいずれも採用することができない。**、、、

結論

控訴人(被災者側)の請求を棄却した原判決(平成 16 年地裁判決)は不当であるからこれを取り消し本件処分を取り消すこととして、主文の通り判決する。

この判決を受けて基金支部は平成 20 年最高裁に上告

平成 21 年 10 月 27 日最高裁 決定 主文、上告棄却

裁判官全員一致の意見で主文の通り決定する。最高裁判所第 3 法廷

判決の出た頃、平成 20 年、**全国で教職員の長期休職者が年間、**

8578 人そのうち 5400 人が精神疾患によるものであると公表されています。

新人採用者のうち辞職者 315 人がありました。そのうち 88 人が精神疾患に依ります。

東京都内では長期休職者が 788 人、そのうち精神疾患が 540 人、

長野では長期休職者が 321 人、そのうち精神疾患 171 人、

福井長期休職者 52 名、精神疾患 35 名、

宮崎長期休職者 95 名、精神疾患 51 名、、、在籍死亡者数が年間 600 人弱で推移しているとお聞きしました。

その多くに 1) のような事例、**教育委員会のパワハラ、福祉事務所のパワハラ、校長によるパワハラ、児童による問題行動、児童同士のけんか、養護学級での過剰な刺激、トラブル、や問題行動のある児童による学級崩壊、注意欠陥障害、多動性障害、中学生による暴力事件、上司によるパワハラ、災害への直面、学習放棄生徒多発、発病後休めない状態の強要、父兄による無理な要請、担任への信頼のない父兄の言動、担任批判、長時間勤務、担当業務の過重化、事故、等、担任への校長の叱責による責任回避、初任者研修中の強引な指導叱責、不用意な言動、多動性児童による授業の破壊、配慮のない指導教諭による新任教諭への叱責、でも多くが発生していると考えられます。**

(参考、尾崎裁判、田村裁判、木村裁判、深澤裁判、森田事案、)

考察

公務災害の認定までの長さについて。災害は発生原因がありその関連の災害を防ぐためにいち早くその原因と対策を検討しなければならないが、災害を検証するシステムに問題があります。**その災害の原因が被災者個人の特性にあり公務は何らその原因でない、という災害基金側の基本論理のために災害を減少させようとする行動がおさえられています。**原因追及の時点でも、管理側などの責任回避の圧力が強く、事実が表に現れにくい状態が発生しています。検証に時間がかかり**裁判の場合 10 年の歳月が検証に必要な場合が少なくない。**その場合結果が出たときにはすでに災害の事実を伝える職場にも其の臨場感はないのです。

真摯に聞く態度もすでに失われています。どのような災害であったかも風化しています。その為、反省を促すためのパワハラ当事者も、改善を要する組織の担当者もすでに立ち去った後の場合が多い。併せて災害基金は災害を検証するのではなく災害を隠ぺいし認めないという業務も本来の業務として任されているため、彼らの敵対するのは災害の発生原因ではなく、被災者の弱点と問題点を指摘することである。そして裁判に勝ち被災の事実を法的に消し去ります。教職員の災害が発生した場合、その学校の校長が申請の基本的な書類を地域の教育委員会に提出してそれが県の教育委員会経由で県の福利課に籍を置く災害基金に書類が回ります。災害基金の支部長は各県の県知事で、任命権者のおおもと、なのです。

そこを通過して審査されるため、尾崎裁判などでは内容について、ことごとく否定されています。体験児童は障害が少ない通常の少しの障害のみといい、重大な教育目的を強調しています。適切な十分な支援体制と強調し、多くの事実は隠されました。公務による災害が有ったら認められるという考えはすぐに打ち砕かれ、災害基金は認めない機関だとすぐにわかります。その結果、裁判するしかない。が公務災害認定の為の実情なのです。すでに19年前から変わりません。**発生原因の調査が正確に行われるか、事案の問題点をいち早く現場に展開させることができていないことは長期休業者、平成20年の数をみれば一目瞭然といえるのではないのでしょうか。**其のうえで問題なのは災害基金が裁判で負けた場合その原因調査の資料の訂正がなされているか。おそらく否であります。そこにわずかに残る改善の手がかりもおそらく単に敗訴事案としてあえて消し去る態度が事実とすれば嘆かわしいことだと考えます。つまり**積極的に災害の発生を防ぐためにはより速い認定作業と、その認定比率の大幅な引き上げにより対策への行動の迅速化、が必要な改善**なのです。

一般企業の製造する商品を考えてみると商品の不具合の発生に置き換えてみましょう。

不具合はその原因を5段階さかのぼって原因の本質に行きつき改善する。通常このように考えられていて、直ちに対策を取り原因を減らす努力を重ねます。直ちにまず対策を第一に手探りでも試していくことが大切です。しかし、労働災害の、公務災害基金の対応には、まず、公務災害と認めないという大前提から始まり、そこにある多くの発生原因に目を向け改善を検討することもあえてしません。指示も出ません。つまり**不具合が発生したという改善のための価値に気が付くことなく不具合の発生の対策を怠る、明らかな姿勢を見せています。誰も好き好んで傷付いたり発病を(精神疾患)することはありません。そこには明確な原因が眠っています。**

この事案の場合多くの問題点が挙げられます。

尾崎裁判事案

1、年初その**障害の段階程度により既に養護学校での指導教育が決定されたもの**を何故教育委員会、福祉事務所は安易に変更をするのか。**教育委員会は優柔不断で危険な行為に踏み出しています。**

2、児童は家庭の養育上の能力、家庭での暴力的しつけ等のために**家庭から養護施設に**

法的措置で保護されている児童です。なぜ安全の確認もされないで家庭に戻すのか、まず福祉事務所は家庭に戻す確認から始めるべきではないか。しかしそれもせず、その間一度も指導にも確認にも家庭に向いていないのはなぜか。**法的解除の処理はされていません。**しかし家庭に戻されています。**福祉事務所が違法に近いことを実施している**のです。

3、 在籍児童は入学前の幼稚園等で強いいじめを体験児童から受けていました。**在籍児童の障害と必要な配慮は特に、大切です。**教育委員会、学校長へは保護者から多くの情報と危険に対する懸念に対する文章も複数挙げられています。**記録を見ると多くの危険が在籍児童を襲っています。**それは在籍児童が障害を持つからこそ危険と思われることも含まれます。明らかに健常児と対応は変えなければなりません。この間、記録を見て危険回避に適切な動きを見せているとは思えません。

授業にならない場合が多く、**被災教諭は在籍児童を校長室に何度、何度も避難させています。**

4、 養護学校の児童を仮にも預かり教師は指導をします。**教諭に養護学校の指導教諭の免許を持たないでやらせるのは無理があります。これも法的に違法といえます。**

一般的な体験入学は普通学校の養護学級レベルの児童が養護学校に入学するために行われることはあります。これはそれを受け入れる養護学校の教諭に指導上の免許がある為問題にはなりません。その逆は免許がなければだめなのです。これは明らかに**教育委員会、学校長の危険な違法行為**です。

5、 福祉事務所、教育委員会学校長による親に入学が無理なことを体験させその混乱から親にあきらめてもらう企画と打ち合わせの、**正式書類が残る、これは教育委員会、福祉事務所、学校長によるパワハラ**で、このような目的のために大切な教育現場を使ってはいけません。法的に教育目的を逸脱しております。教育関係上層部の倫理観が欠如しています。

6、 このような体験入学は2日～3日で行うのが最長で、半月にわたる企画はあり得ないと専門家は話しています。そのうえ教育上の適性を調査するには2日、養護学校での教育的崩壊などの崩壊は2日目から教諭の背中をけるなどで出始めており3日目にその改善が認められない点からも養護学校による教育的成果で帰宅、普通学校養護学級へは難しいことが明らかで続ける必要はないといえる。**安全のために中止を判断することが求められています。続けることは明らかに児童、教諭に対して安全配慮義務を怠っています。**校長教頭をはじめ在職教諭が誰もこのような体験入学は経験がありませんでした。福祉事務所教育委員会にも記録はありません。ここで問題なのは、各部署が、このような企画の適切な日程を把握していない無知があります。そのうえで福祉事務所、教育委員会、が企画しているため、校長の自ら中止を判断する力は働きませんでした。しかし、福祉事務所も教育委員会も積極的ではなく投入した人材の回数を見ても人任せで自分が決定をする。という姿勢は見られず指示を出して、それぞれ人に、任せています。

7、 教室内で起こった危険な出来事は在籍障害者の教育上の今後の成長を閉ざす恐れ

のあるトラブルも懸念されました。明らかに児童の教育上のマイナス面も多くありました。在籍児童に対する危険はワンランク重度の障害のある児童との合同授業の強要によるものであり危険な企画といえます。この場合教育委員会福祉事務所の責任が大きいです。

在籍児童はその後連続3日、教諭も3日休んでいます。

教諭は途中で声が出ない、教室でたおれてしまっているなどの症状を見せています。

養護教諭が校長に報告しています。教頭、教育委員会担当が授業の穴埋めに参加しています。しかし、それでもその後、続けられました。危険の認識はどうだったのでしょうか。

8、 学校長は障害者の就学に関する打ち合わせを体験入学後実施することから克明な記録を被災教諭に校長の指示で取らせましたが、打ち合わせは行われませんでした。福祉事務所は電話1本でダメでした。との連絡だけで、就学指導のための名目は消え去っています。しかし教諭は長時間をかけ自宅残業で、明確な記録を作り児童の今後の障害の調査の提案や障害に対する改善のための難しさと児童の障害の特殊性に配慮すべき点と可能性も感じさせた報告書を作っています。しかしそれは福祉事務所にも教育委員会にも校長にも意味のないものでした。それが目的ではなかったのです。就学指導も会議も行われませんでした。次の年、再度、親が体験児童の地元小学校に入学を申請したのはその様な、ずさんなしめくりも原因でありました。福祉事務所と教育委員会、学校長の体験児童の親に入学を諦めてもらう為に実施した体験入学で一人の被災者が発生しました。

福祉事務所は何の反省もしておりません。教育委員会も何の反省も痛みもありません。校長も何の痛みもありません。災害基金は全く災害という認識はありません。再発もするし、当事者でないためなおさら、すぐに忘れます。

この被災した教諭は私の家族で、私たちはその後、苦しみ、断腸な思いと、家族を亡くす恐怖と身体症状をお互いに克服し、日々長い間、支えあい生き延びてきました。被災教諭が、障害を持つ子供を自宅で退職後指導したいという本人のライフプランは今、家族が想像で描くしか姿を見せません。

教職員の職場環境変革の課題と戦略 ～娘の生死との葛藤から～

大西正和 神奈川過労死を考える家族の会

1 娘の生死との葛藤

(1) 娘の生死 (起きた現実)

2007年7月10日(火) 3:43頃「お母さん頭が痛い。救急車呼んで！」娘のこの一言から、私の時間は止まりました。娘の左手・左足はすでに動かない状況で、救急車が到着するまでの時間の長いこと。救急搬送され診断の結果、脳出血による救命手術。

10:00 手術開始。娘が手術室に入る時、娘と言葉を交わしました。父「発見が早かったから、手術ができるんだよ。ポジティブシンキング。」母「ピースピース。頑張ってるね。待ってるよ。」娘は少し目を開けてうなずきました。娘を見送り、妻と待合室へ。待つ時間は、我々夫婦に色々なことを考えさせます。娘が3才位でまだ物事がよく分からない頃、私は娘に「だれと結婚するの？」と聞きました。すると娘は「お父さん」と、言わせた？ことを思い出しました。どんな状態でも良い、娘の命だけはなんとか取り留めて欲しい。たとえ寝たきりの状態でもいい。命さえ助かれば！「娘は、望み通り私のところに嫁に来たんだ！」と自分に言い聞かせていた私がいました。

18:00 手術無事終了。妻と私は、集中治療室で娘に面会します。父「よく頑張ったね」娘は笑顔をこぼし、涙を流して口を少し動かします。右手を握ると、娘は握りかえしてきます。母「ゆっくり休みなさい」看護婦長さんの温かいお言葉をいただき、妻と二人で病院から帰宅。夕食を食べながら、自宅で待っていた私の母と息子に状況を説明し、夜9時に就寝。よく寝付かれずに翌朝3時に目覚め、あの時から日記の整理が始まりました。飼っている犬がペロペロなめ、私を「よく頑張ったね」と慰めてくれました。私は初めて眼に涙を覚えました。なにげない日常が、当たり前のように過ぎ去っていく毎日。あの時から、私の日常は時間が止まったままとりました。

(2) 娘と家族の葛藤

発症4日後。娘はICU(集中治療室)で看護婦さんに「私のこんな姿を家族に見せたくない。退職しなくては・・・」と言って、面会を拒否しました。

妻は『先天性脳動静脈奇形』という主治医の言葉に敏感に反応し、「この子を生んだ私が悪いのよ！」と自分を責め「ごめんね。ごめんね。」と娘に謝ります。

母は、「何で私の孫が?! 私が代わってやりたいよ!!」と気持ちを私にぶつけます。息子は「姉ちゃん、血圧133/67 脈拍106 左手握れず、左足動かず」と救急車が来るまでの間、状況を把握します。

突然起きた現実には、我々家族に受け入れる心のゆとりをなくし、過ぎ去っていく時間は、我々家族を刻一刻と置いてきぼりにしていきます。置いてきぼりにされた家族

は、それでも時間の経過とともに、起きた現実を少しずつ受け止めていきました。

娘は毎日リハビリに取り組み、約半年後補装具を付け、杖をつきながらようやく歩くことができるようになりました。また、トイレ・入浴・着替えの仕方等、日常生活を過ごす上で必要な動作も、時間をかけながら一つひとつできるようになりました。さらに、計算ドリルや漢字ドリル等に毎日取り組み、少しずつ自分の障がいを受け入れるようになりました。そして家族一人ひとは、娘の頑張りとお回復から、それぞれできることに精一杯取り組んでいきました。

(3) 医療従事者との葛藤（医師・麻酔師との関係）

手術を受ける前に、脳外科医と麻酔科の先生から事前説明を受ける。病名は右皮質下出血。現在の症状は、中程度の意識障害があり左片麻痺。医師の丁寧な説明は、結果として私の気持ちを動転させ、それでも現実を認めたくない私がいまいました。ひと通りの説明の後、医師からの一言が今でも忘れられません。『・・・セカンド・オピニオンもありますか？』私はすぐに『今は、先生にお頼りするしかありません！お願いいたします！！』と応えました。その後麻酔師からも説明があり、我々両親の気持ちを察したのか、涙ながらに慰めの言葉をいただきました。私はその時、かえって冷静さを装い、涙を流す余裕すら起きない自分を記憶しています。そして、私は何枚もの書類に署名をしました。

2 職場環境の課題

(1) 正規教職員の不足

娘は、当時小学校6年の学級担任をしており、静岡県焼津市での校外学習の準備で、日々夜遅くまで学校に残り仕事をしていました。時には仕事を自宅に持ち帰り夜中26時過ぎまで起きて仕事をしていました。発症前1ヶ月間の残業時間は125時間。発症前6ヶ月間の残業時間は平均82時間で、過労死ラインをはるかに超えていました。

職場では、非常勤講師や臨時的任用教員が多く、さらには産休等の正規教職員もおり、その結果、娘の校務分掌等の負担が増加してしまいました。

文部科学省中央教育審議会では、昨年6月から『学校における働き方改革特別部会』で11回にわたる審議の後、昨年12月『中間まとめ』を答申しました。文部科学省は、この『中間まとめ』を受け、昨年12月26日『学校における働き方改革に関する緊急対策』を公表しました。その内容は、業務の役割分担・適正化や勤務時間に関する意識改革と時間外勤務抑制等について述べられています。

横浜市教育委員会では、文部科学省の動向を踏まえて平成30年3月「教職員の働き方改革プラン」を策定しました。そのプランには、達成目標を明確にし、5年程度を見据えて、具体的な取組及び工程表を示し、その実現に向け取り組み始めたところです。

具体的には、達成目標：○時間外勤務月80時間超の教職員割合0%

○19時までに退勤する教職員の割合70%以上

○健康リスク・負担感指数 全国平均未満

○年休取得日数 全員10日以上

重点戦略：4つの戦略と40の取組

戦略1：学校の業務改善支援

戦略2：学校業務の適正化、精査・精選

戦略3：チーム体制の構築と人員配置の工夫・充実

戦略4：教職員の人材育成・意識改革

このプランの達成目標が実効性を伴うものにするには、学校現場の現状を分析したり業務内容の見直しをただけでなく、人的・財政的支援が伴わなければなりません。

具体的には、給特法の廃止、教育予算の増額、教員の持ち時間の上限設定、業務軽減の為の受け皿システムを構築しつつ、正規教職員の増員を図る必要があります。

(2) 社会的背景への対応

『セカンド・オピニオン』という言葉は、現在の医療が置かれている社会の状況を端的に表していると思います。すなわち今の社会は契約社会となって文書主義がはびこり、医療従事者には説明責任や結果責任が求められています。そして社会の仕組みはシステム化され、その方法はマニュアル化し、個人ではなくマニュアルに基づいて判断しています。しかし、どの現場でも想定外の現実が多々あり、マニュアルと現実との間のギャップで個人の自己責任が問われ、成果主義により、そのリスクを回避しようとしません。

『以前はもっと早く手術ができたのですが、今は色々と文書を作成しなくては・・・』との医師の当時の発言を思い出しました。

このマニュアルと現実とのギャップによる葛藤から、精神的に追い込まれ、教職員がリスクを背負いながら決断している現状があります。例をあげれば、児童生徒指導や保護者対応により勤務時間が割かれ、教材研究する時間がほとんどありません。

3 実効性を伴う具体的な戦略

めまぐるしく変化する『流行』の時代。技術革新により現実と仮想（VR）との境目が見えにくく、不透明な時代になってきました。しかしどんなに時代が変わろうと、どんなに時代が進もうと、悩み苦しむ人を思いやる人間の心は変わらない『不易』と思います。

人間は、一人では生きていけません。人間は様々な人と人との関わりの中で、互いに支え合いながら生かされています。悩み苦しむ人を思いやる人間の心！

児童精神科医の井上勝夫先生によれば、『自立？』とは、
『そこそこ自活できて、しかも分別をもって少しずつ色々な人に上手に頼れること』と言われています。

私は娘の生死からの葛藤を通して、苦しくて辛い時「悩んでいるんです?!」と言え、人に『甘える勇気』を持ちました。

さらに、自己責任が問われる今日。そのリスクを回避するため対応はマニュアル化され、自己判断をせずに組織のトップの指示に従って行動する時代になってきました。しかし、どの現場でも、マニュアルだけでは想定外のリスクに対応できず、リスクを伴う決断が求められます。

私は娘の生死からの葛藤を通して、悩み苦しみ迷いながらも、自らリスクを背負う『決断する勇気』を持ちました。

(1) 残存障がい（左片麻痺、言語障害、高次脳機能障がい）に対する理解と支援・啓発

娘はリハビリ（医療的、社会的、職業的）の結果、左足に補装具を付け、右手で杖をつきながら歩くことができるようになり、元の職場に復職することができました。

残念ながら残存障がい（特に高次脳機能障がい）により、以前と同じようには働くことはできません。そこで、職場の校長先生をはじめ先生方に自分の障がいについて理解を得よう自ら説明しました。その結果、業務内容（学級担任等）の軽減など、ご配慮はいただきました。しかし、残存障がい（特に高次機能障がい）により、本人にとってそれでも負担が大きく、体調不良で休む日々が多くなってきました。

高次脳機能障がいは、周りの人には観えにくく、ご理解をいただくにはとても難しい側面があります。（例：同時に2つのことを考えて処理することが難しい。）

校長先生は、教育委員会に現状を報告し支援を求めましたが、教育委員会からの教員増の人的支援はなく、学校現場の裁量で処理されました。

娘の負担軽減は他の先生にご負担（学級担任等）をかけ、娘自身はそのことで、常に申し訳ないと思っています。娘は、この状態では勤務は続けられないと考え、昨年3月に自ら退職しました。

1億総活躍社会とか、障がいがあるなしにかかわらず、だれもが働ける社会にとか言われています。しかし現実には、まじめで頑張っている人間が仕事による過労で倒れ、命はなんとか取り留めたものの、自分の障がいと向き合いながら再出発しても、何も支援が得られない、正直者がバカをみる社会です。

そこで私は、障がい（特に高次脳機能障害）に対する理解を得るため、様々な場面で現状を話して理解を求め、障がいへの対応について支援を求めています。

(2) 実効性を伴うための世論構築及び要請行動

部活動を例にあげれば、かつて学校週5日制の導入にあたり、児童・生徒を家庭に還し家庭教育や社会教育の充実を図るため、部活動は土曜の午前中は行わないことでスタートしました。しかし、受け皿が十分でなく、元の現状に戻ってしまった経緯がみられる。その原因は、受け皿が不明確で、そのための保護者や地域の理解が十分に得られなかったと考えます。

そこで私は、保護者や地域に学校現場の現状を認識し協力を得るため、厚生労働省委託事業（学校への講師派遣支援事業）等の実践を通して、中学、高等学校、大学の生徒や学生に過労死防止の理解とともに、保護者や地域の方々の意識改革の構築を図っていきます。

さらに、国や教育委員会が策定したプランが実効性を伴うものにするため、給特法の廃止、教育予算の増額、教員の持ち時間の上限設定、業務軽減の為の受け皿システムを構築しつつ、正規教職員の増員を図れるように、様々な形で意見表明や要請行動を行っていきます。

裁量労働制における労務管理の実態分析

—求人情報及び紛争事例による「グレーゾーン」活用及び労働市場の階層特性の解明—

今野晴貴 NPO 法人 POSSE 代表

はじめに

裁量労働制とは、労働法において規定された法制度である。しかし、この法制度は、その適用において、所定の手続きに加え、一定の労務管理の実態を要件としている。一定の労務管理とは後述するように、特定の業種に従事し、業務遂行における裁量が実際にあり、ふさわしい報酬が支払われるということである。しかし、これらの「労務管理の実態要件」は、多義的であるために、広範な解釈上の「グレーゾーン」を生起せしめている。また、手続き要件や適用した場合の効果についても「グレーゾーン」を拡大する要因がある。

さらに、これと関連し、同制度は高度に成果主義的な労務管理になじむものとされると同時に、同制度が適用される労働者は労働市場にける交渉力が高く、比較的恵まれた労働者層であることが想定されてきた。裁量労働制は「強い労働者像⁵⁾」が前提とされた一連の労働法改革の中で制定されている。

そこで本報告では、第一に、裁量労働制の要件を確認したうえで、①求人情報調査、②個別紛争事例、③労働基準監督官からの聞き取り調査によって、その多義性（解釈のグレーゾーン）を分析し、実際の労務管理においてこの多義性がどのように「活用」されているのかを検証する。第二に、同活用の実態から、裁量労働制が適用される労務管理の特性、そして第三に、同労務管理の特性によって形成される労働市場の階層特性を明らかにする。

1 法律が求める要件及び効果

・手続き要件

専門業務型：過半数労働組合又は過半数を代表する者との労使協定の締結・届出

企画業務型：労使委員会（労働者側委員が半数を占めている）の委員の5分の4以上の多数による決議と届出

・実態要件⁶⁾

→適用業種（当日配布の別紙参照）であること

→労働者に裁量があること：実際に労働者に業務遂行の手段や方法、時間配分等を大幅に労働者の裁量にゆだねられていること。

→経済的待遇が相当であること

⁵⁾ 菅野=諏訪(1994)。

⁶⁾ 「当該業務が高度に専門的ないし企画的なものであって、労働時間を拘束することが労働者の能力発揮の妨げとなること、したがって当該業務遂行については高度の自律性が保障されること、それら労働者グループが割増賃金不払を補ってあまりある経済的待遇を与えられること、当該職場で年次休暇がほぼ完全に消化されることなどが必要となる。とりわけ、裁量労働制は、創造的労働のための裁量性を本質とするものであり、対象労働者がどこで、何時間、どのように業務を遂行するか自由（自律性）を有しなければならない」菅野(2017)、521頁。

- ・効果

- 専門業務型：対象業務に就かせたときは、労使協定で定められた時間を労働したものとみなす。

- 企画業務型：決議により定められた時間を労働したものとみなす。

2 運用における要件解釈をめぐる「グレーゾーン」

- ・手続き要件

- 適切な手続きを経ずに「適用」されている労働者の相談例が多数存在する。

- ・実態要件

- 労務管理の実態を要件とする、極めて解釈の余地が大きい問題

- それゆえの裁判例の乏しさ（塩見報告参照）

①適用業種（別紙参照）

- 適用業種はあらかじめ求人や協定で特定しなくともよい。このため、労働者はどの業務が法律上の「適用業種」に該当しているのかを把握せずに、就労しているケースがみられる。

- 主として同一業務に従事しなければならない程度があいまいであるため、適法な業種に一定程度従事している場合においても、不適法である可能性がある。またそのため、適法な業種にわずかに従事させることで不適法な業種に裁量労働制を適用する事業主が存在する。

- 問題となりうる典型的な業種：プログラマー、SE

②裁量の在否、程度

- 業務量にまで及ぶのかが不明である。条文上は、経営上の決定権限までは要求されておらず、業務量（顧客取引等に規定される）については裁量を有さずとも適法とされるものと考えられる。

- 「平易に言えば、裁量労働制は、当該労働者が個席にいなくても上司は文句を言えない（ミーティングへの出席等も労働者が主体的に行う）、という制度である（同菅野）」とされているが、業務の遂行方法や時間・場所を自由に決定できたとしても、業務内容・量についての自律性は担保されない。

③どの程度の経済的待遇が適切か不明である

- 絶対的基準は示されておらず、相対的な基準となる指標も存在しない。

- ④と関連し、菅野説によれば、みなし時間と実労働の乖離は「割増賃金を補って余りある経済的待遇」によって正当化される。残業代支払いについては、この考えを支持するかのようなものも見られる。だが、通達は後述のようにこれを否定しており、労基署はみなし時間との乖離を是正するように指導している。

④「みなし時間」との乖離は許されるのか

- みなし労働時間は「当該業務の遂行に必要とされる時間」である。

- ・労働基準監督官調査結果（ヒアリングを実施予定）

3 求人情報調査における検証

求人情報調査は、ハローワークインターネットサービスで「東京都」・「一般（フルタイム）」の категорияに「裁量労働」のフリーワードを入力して検索するという条件で 2018 年 4 月 27 日に行った。

- ①非適用業種での求人の疑い
→多数（当日別紙、以下同様）
- ③報酬の水準：極めて低い
- ④固定残業代と重複した求人

4 個別紛争事例調査における検証

①適用業種のあいまいさが招く紛争 C 社

- ・ゲーム開発会社
- ・専門業務型裁量労働制、みなし労働時間：1 日 1 0 時間 8 分（月約 45 時間残業分）
- ・勤怠記録にあるだけで 7 0 ～ 8 0 時間の時間外労働。
- ・上司の指示を受けて朝 8 時まで徹夜での業務を余儀なくされたことや、イベント開催の直前には、記録をつけなくて休日出勤することもあった。
- ・長時間労働の結果、病院で適応障害と診断された。
- ・「ゲーム用ソフトウェアの創作」が適用業種であるが、実際の業務内容は、「著作権関連の外部取引」「ノベルティ制作や商品企画」「ゲームの体験イベントの開催」、「ゲーム宣伝用のサイトおよび SNS 運用」など宣伝業務が中心であったため労働基準監督署からは是正勧告が出された。
- ・厚労省の基準には該当していないが、基準自体が複雑であり、東京労働局の「あっせん」や法テラスの弁護士による労働審判においても、論点として表われなかった。その後、「裁量労働制ユニオン」の支援の下労基申告。

②業務量の問題 D 社

- ・大手ウェブデザイン会社の事例
- ・専門業務型裁量労働制、所定労働時間 7 時間、みなし労働が 9 時間。
- ・タイムカード上では多くて月 3 0 ～ 4 0 時間程度の残業時間だが、客の都合で、2 2 時までの勤務が月数回あり、持ち帰り残業の指示やメールでの深夜仕事（0 時、1 時すぎまで）もこなしている。
- ・月給は 20 万 4000 円 + 8 万 2000 円（月 45 時間の固定残業代）であり、決して「高待遇」とはいえないが、それでも、本人は裁量労働制に一定の理解を示している。通常は出勤時間や退勤時間については裁量があり、みなし労働時間より少なく勤務している日がしばしばあるからである。
- ・しかし、顧客対応を含む業務量に対する自律性はないため、長時間労働の傾向を持つ。

③、④固定残業代との重複

- ・C 社では、「裁量労働手当」という名称の固定残業代が 4 5 時間分設定されていた

- ・みなし労働時間は1日10時間8分であるから、1日2時間8分が時間外労働となる。
 - ・月の労働日数がおおよそ20日であるとすれば、概ね固定残業代の45時間以内に収まるという計算で設定したと推測される。
- ・労働者の階層属性：職歴の例
ゲーム会社に勤めた女性の事例
 - ・地方大学を中退し、保育士養成の専門学校卒
 - ・事務職派遣に就労
 - ・保育士
 - ・事務職派遣に就労
 - ・派遣及び保育士の期間にゲームのシナリオを書く副業に従事
 - ・ゲーム会社に裁量労働制で転職。
 - ・4年勤続で月給24万4000円。みなし時間は1日8時間。残業時間は月80時間。

5 結論 グレーゾーンの実態及び労務管理・労働者層の階層性

- ・グレーゾーンの積極的な活用の実態
- ・時間給を想定し、連続した労務管理
- ・高度な業務に従事し、交渉力の高い労働者ではない、「一般労働者」への適用実態

参考文献

塩見卓也「裁量労働制」『労働法律旬報』No. 1793

菅野和夫(2017)『労働法 第十一補正版』弘文堂

菅野和夫＝諏訪康夫(1994)「労働市場の変化と労働法の課題——新たなサポート・システムを求めて」『日本労働研究雑誌』No. 418

企画業務型裁量労働制の導入・運用をめぐる労使関係

三家本里実 一橋大学大学院社会学研究科

本報告の目的は、企画業務型裁量労働制が導入されている企業における制度運用の実態を明らかにすることにある。

今国会の最重要法案と位置づけられた働き方改革関連法案において、適用対象の拡大が目指された企画業務型裁量労働制（以下、企画業務型）については、JILPT（2014）の調査によって、制度導入による長時間労働化が明らかとなっている。1ヶ月の実労働時間について、通常の労働時間制のもとにある労働者の場合、「150時間以上200時間未満」は61.7%、「200時間以上250時間未満」は26.5%であるのに対して、企画業務型の適用者では、前者が49.8%、後者が38.6%であった。

企画業務型裁量労働制の問題点については、専門業務型裁量労働制と比べて、どの業務がその適用対象となるのかが曖昧であることを指摘することができるだろう。だが、当該制度を採用している企業の割合が低いことも影響してか、現にどのような制度運用がなされているのか、ほとんど知られていない。実際、企画業務型の導入・運用に焦点化した調査、ないし実証研究は、管見の限り、1つも見当たらないのである。それにもかかわらず、長時間労働がもたらされる危険性の高い当該制度の拡大が議論されているのは問題であろう。

これまで、裁量労働制の運用においては、労働組合の介入が必然的に求められることを論じてきたが（三家本，2018）、本報告においても、企画業務型の運用をめぐる、労働組合がどのように関与・機能しているのか、その実態を明らかにしていく。

・研究方法

本研究では、企画業務型裁量労働制を導入している企業の労働組合にたいして、制度導入までの労使交渉、制度の中身、そして制度導入後の運用について、半構造化インタビューを実施し、分析を行った。

対象は、日本の産業別労働組合である情報労連（情報産業労働組合連合会）に加盟する単組の役員2名で、1名は制度導入に関わった者、もう1名は現在、制度運用に携わっている者である（インタビュー時期は2018年4月、約1時間30分に及ぶ聞き取り）。

主に、制度導入に至るまでに労使の間で、また労働組合内部で、どのような交渉・やり取りがなされていたのか、制度の適用対象となる労働者や対象業務、そして制度適用にあたって、労働組合がどのように関与・介入しているのかといった点について、聞き取りを行った。

・得られた結果

本調査による事実発見として、大きく2点挙げられる。1つは、制度導入までのプロセスにおいて、労働組合内部での長時間労働への懸念を背景に、それを防ぐための仕組み作

りを事前に行っている点である。具体的には、当該制度の導入と合わせた、勤務間インターバルの導入である。これは、どのような業務であっても例外を認めず、必ずインターバルを置かなければならないとしている。また、パソコンのログから、労働組合が個々の労働者の労働時間を監視している。

もう1つは、制度対象者への適用までの手続きを厳格に行っている点である。企画業務型の対象業務は明文化されているわけではなく、会社の管理職から制度適用の申し出がある度に、個別に話し合い、判断をしているという。その際、東京労働局・労働基準監督署が発行している「『企画業務型裁量労働制』の適正な導入のために」を参照し、例えば、ある労働者の担当業務のうち、企画・開発に関わる業務が全体の7割で、残りの3割は定型的な業務であるという場合には、その3割の業務を別の労働者に移行させることはできないか、などの業務の再配置・整理を行う。そして、こうした点検に3ヶ月から、長いときでは6ヶ月ほどの期間を要する。これによって、管理職が制度適用を諦めることもあるという。現に、2018年4月からの制度適用を目指して、8部門が申請を出していたが、実際に4月から適用が始まったのは、わずか1部門のみであった。

対象業務が曖昧である企画業務型裁量労働制においては、どの業務（を担う労働者）に制度を適用するか、個々の企業、ないし労使でいかようにも解釈することができる。本調査が対象とした労働組合は、日頃から組合活動が活発になされており、現場の組合員の声を反映して、上記のような厳格な運用が実現している。したがって、制度運用にあたって、労使の「労」が適切に機能していない限り、企画業務型裁量労働制の適用・運用は成立しえず、これを悪用しようとする企業によって利用されかねないことが、改めて示されたといえるだろう。

【参考文献】

- 塩見卓也，2013，「裁量労働制」『労働法律旬報』1793：27-33
- 菅野和夫，2017，『労働法』第11版補正版，弘文堂
- 西谷敏，2013，『労働法』第2版，日本評論社
- 濱口桂一郎，2004，『労働法政策』ミネルヴァ書房
- 三家本里実，2018，「裁量労働制の運用と労働組合」、今野晴貴・嶋崎量『裁量労働制はなぜ危険か ―「働き方改革」の闇』（岩波ブックレットNo.980），岩波書店，60-75
- 盛誠吾，1997，「年俸制・裁量労働制の法的問題」『日本労働法学会誌』89：53-84
- 盛誠吾，2000，「新裁量労働制の要件」『労働法律旬報』1488：8-27
- JILPT，2014，「裁量労働制等の労働時間制度に関する調査結果 労働者調査結果」（JILPT調査シリーズNo.125）

裁量労働制の制度上の問題点と論点

塩見卓也 弁護士・名古屋大学研究員

1 はじめに

本報告では、裁量労働制の制度上の問題点について、裁量労働制の立法過程や実態調査結果、紛争事例から検討するとともに、法律上の論点を概観する。

2 制度の創設及び法改正の過程

1984年8月28日労働省労働基準法研究会労働時間部会中間報告において初めて創設が提言され、1987年労基法改正により導入。

→制度創設当初、対象業務は限定列举ではなく、行政通達で対象となりうる5業務が例示列举されていたが、「業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し具体的な指示をしないこと」が実体的要件とされており、この要件により対象が限定されるものとなっていた。中間報告から法改正に至る経緯においては、中間報告が行った他の法改正提言部分については盛んに議論が行われたが、裁量労働制の創設については、労働団体側からも特に意見が出ず、大きな議論が行われなかったのが実情であった^{*7}。

1993年改正、対象業務は限定列举となる。

→その改正の趣旨はむしろ、労働大臣指定業務を対象とすることで、法改正を経ることなく将来的に適用対象業務を拡大していく点にあった^{*8}。その結果、1997年及び2002年、2003年に大臣指定での対象業務拡大が行われた。

1998年改正、労使委員会決議等を要件に企画業務型裁量労働制の導入を可とする。(以降、従来のは「専門業務型」と呼ばれる)。さらに、2003年改正により、企画業務型裁量労働制の対象事業場限定部分の削除、手続的要件の緩和。

→裁量労働制は、創設当初は深い議論がなされないまま立法化、その後、基本的に規制緩和・適用対象拡大が続いてきた。

3 裁量労働制の根本的問題点

(1) 長時間労働助長の傾向

最も重要な意味をもつ労働の量や期限は使用者によって決定されるので、命じられた労働が過大である場合、労働者は事実上長時間労働を強いられ、しかも時間に見合った賃金は請求し得ない事態が生じる^{*9}。

*7濱口桂一郎「労働時間法政策の中の裁量労働制」季刊労働法203号(2003年)41頁。

*8日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法第5巻 賃金と労働時間』(有斐閣、2000年)264頁〔吉田美喜夫〕、濱口・注1)44頁。

*9西谷敏『労働法』第2版(日本評論社、2013年)311頁、吉田美喜夫・名古屋道功・根本到編『労

→ 2014年労働政策研究・研修機構調査、複数の過労死事例、2018年3月22日野党合同のヒアリングなどから長時間労働助長の傾向は実証できる。にもかかわらず、裁量労働だからという理由で、労働時間記録が適正に行われていない事業場が多く、長時間労働の立証が困難となる傾向も指摘されている。

(2) 濫用の傾向

裁量労働制を適用できない業務・労働者に対し違法適用し、時間外割増賃金を支払わないという濫用事例が生じやすく、しかもその被害が潜在化しやすいという問題。

→ 5つの裁判事例、行政機関による是正勧告事例。また、濫用事例においては、最低賃金レベルの固定給しか支給されていない事例もある^{*10}。当事者たちは、会社から「うちは裁量労働制で、労基署も受理してるから、残業代は出さなくても問題ない」と説明されると、専門家の目から見れば違法状態だったとしても、「そうなんだ」と思い、特別なきっかけがないと、その被害が表に出てこないという傾向がある。

(3) 適用対象業務の妥当性

現在対象業務として列挙されているものが、このような意味で典型的に適用対象にふさわしいのか、極めて疑問である。例えば、システムエンジニア業務は、1987年の制度創設当初と異なり、現在では多重請負構造・分業化が進み、裁量労働にふさわしくない実態となっていることが指摘される^{*11}。

*これらの問題点は、「働き方改革一括法案」法案要綱において拡大対象とされた業務においてより深刻である。

4 裁量労働制の要件及び効果

(1) 専門業務型裁量労働制

ア 手続的要件

法定事項を定めた労使協定を、労働者過半数代表と使用者との間で締結し、適用を受ける事業場を管轄する労働基準監督署長に届出を行わなければならない（労基法38条の3第1項、同第2項、同法38条の2第3項、労基法施行規則24条の2第3項）。

イ 実体的要件

①業務の性質上その遂行の方法を大幅に当該業務に従事する労働者の裁量にゆだねる必要があるため、当該業務の遂行の手段及び時間配分の決定等に関し使用者が具体的な指示をすることが困難なものとして厚生労働省令で定める業務を対象業務とし、②対象業務の遂行の手段の決定に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示を

働法Ⅱ・第二版』（法律文化社、2013年）212頁〔吉田美喜夫〕等。

*10乙山彩色工房事件・京都地判平成29年4月27日労判1168号80頁の原告4名のうち1名は、多い月で月間120時間近くの時間外労働を強いられながら、約16万円の月給のみしか支給されていなかった。同様に最低賃金割れないし最低賃金近傍の賃金額で裁量労働制が適用されていた事例については、今野晴貴・嶋崎量編『裁量労働制はなぜ危険か』（岩波書店、2018年）51～53頁〔今野晴貴〕。

*11エーディーディー事件・大阪高判平成24年7月27日労判1062号63頁の事実認定や、今野晴貴・常見陽平『IT企業という怪物』（双葉新書、2013年）、2018年3月5日日経クロステック記事・木村岳史「上司の裁量なのに裁量労働の噴飯、SEの現実をよく見よ！」等参照。

しないこと、③時間配分の決定等に関し、当該対象業務に従事する労働者に対し使用者が具体的な指示をしないことを要する（労基法38条の3第1項1号、3号）。

（2）企画業務型裁量労働制

ア 手続的要件

労使委員会の5分の4以上の多数による法定事項を定めた決議が必要であり、決議は労基署長への届出を要する（労基法38条の4第1項本文、労基法施行規則24条の2の3第1項）。労使委員会は、委員の半数は事業場の過半数組合または過半数代表者によって任期を定めて指名されることを要し（労基法38条の4第2項1号）、指名される者は管理監督者であってはならない（労基法施行規則24条の4第1項）。

イ 実体的要件

対象事業場は労使委員会が設置されている事業場である（労基法38条の4第1項本文）。対象業務は、①事業の運営に関する事項についての、②企画・立案・調査・分析を組み合わせて行う業務であって、③業務の性質上これを適切に遂行するには、その遂行の方法を大幅に労働者の裁量に委ねる必要があり、④業務遂行の手段及び時間配分の決定等に関して使用者が具体的な指示をしないことが要件であり（同条1項1号）、これらの四要件を全て満たすものでなければならない。対象労働者は、「対象業務を適切に遂行するための知識、経験等を有する労働者」でなければならない（同条1項2号）。

（3）効果

労働者を専門業務型裁量労働制における労使協定ないし企画業務型裁量労働制の労使委員会決議に定められる対象業務に就かせたときは、当該労働者は、労使協定ないし労使委員会決議に定める時間の労働をしたものとみなされる。みなし時間数を超える労働時間があったとしてもその超過時間分は労働時間にカウントされない。

（4）労働契約化

専門業務型裁量労働制における労使協定の締結・届出や企画業務型裁量労働制における労使委員会決議・届出は、裁量労働制を労基法上適法とする効果を持つにとどまり、実際に個別の労働者との関係でその適用が認められるためには、適用対象となる労働者との間で裁量労働制を適用することが労働契約内容とされる必要がある。

5 各要件をめぐる論点

（1）手続的要件について

①労働者代表の選任手続が適正に行われているか、②法定事項を定めた労使協定・労使委員会決議がなされたか、③労使協定・労使委員会決議を労基署に届出たか、④労使協定の有効期間が守られているかの各段階が問題となる。企画業務型裁量労働制では、加えて、⑤対象労働者の労働時間状況、健康福祉措置の実施状況の労基署長への定期報告義務が履行されたかが問題になる。4つの裁判例^{*12}で、法定の要件が満たされていないと認定され、そのうち3例では専門業務型裁量労働制の適用を否定して労基法37条の原則に従った計

*12シーエーアイ事件・東京地判平成12年2月8日労判787号58頁、ドワング事件・京都地判平成18年5月29日労判920号57頁、フューチャーインフィニティ事件・大阪地判平成27年2月20日労働判例ジャーナル39号27頁、注4）乙山彩色工房事件。

算による残業代請求を認容している。

(2) 実体的要件について

ア 専門業務型裁量労働制の対象外業務を行わせた場合（労基法38条の3第1項1号）^{*13}

イ 専門業務型裁量労働制において業務遂行・時間配分に裁量性が認められない場合（労基法38条の3第1項3号）^{*14}

ウ 企画業務型裁量労働制と対象業務（労基法38条の4第1項1号）
荒木説の妥当性？^{*15}

エ みなし労働時間からの乖離^{*16}
昭和63年1月1日基発1号、みなし時間が労使協定や労使委員会決議による労使合意に根拠を置くことによる信義則の観点

オ 健康確保措置・苦情処理手続について^{*17}

カ 企画業務型裁量労働制における事業場要件及び対象労働者要件

(4) 労働契約化について^{*18}

労働契約化において、個別労働者の同意を要するか

6 先に行うべきは規制強化

①事業者による適用労働者の労働時間把握義務の強化、②みなし労働時間と実労働時間の乖離が著しい状況が常態化している場合に、遡って適用を認めないことを明文で法制化、③システムエンジニア業務をはじめ、時代の変化により裁量労働にふさわしくなくなった業務の適用対象からの除外、④労働者の同意を要件とすることを明文化し、かつ同意後においても拒否の意思表示で適用労働者から外れることを可とする、⑤違反事例における企業名の公表

フレックスタイム制（労基法32条の3）の適用で対処する方向性

*13注5) エーディーディー事件、レガシィほか1社事件・東京高判平成26年2月27日労判1086号5頁。

*14注5)・エーディーディー事件。

*15荒木尚志『労働法』第3版（有斐閣、2016年）191頁～192頁。

*16土田道夫『労働契約法』第2版（有斐閣、2016年）365頁。

*17土田・注10）365頁。

*18注4)・乙山彩色工房事件。

裁量労働制へのユニオンの取り組み

青木耕太郎 裁量労働制ユニオン 執行委員

○裁量労働制ユニオンとは

- ・裁量労働制ユニオン発足（2017年8月）以降、約100件の労働相談を受けている。
- ・専門業務型裁量労働制の相談が多いが、企画業務型裁量労働制の相談もある。
→また、「みなし」「定額残業代」という繋がりから、事業場外みなしの相談や固定残業代の相談も多く寄せられている。相談者の中には、自分にどの制度が適用されているのか分からないという人が多くいる。
- ・過半数労働組合のある大企業からも相談はあるが、ベンチャーや下請企業がより深刻。

○主な相談内容

- ・みなし労働時間に比べて実際の残業時間が長すぎる
- ・裁量がなく、定時出社・定時までの勤務を義務付けられる。
→早退・遅刻を理由に、賃金カットや退職勧奨をされたケースもある。
→新卒や未経験者、有期雇用労働者など明らかに裁量を有さない人にも適用されている。
- ・基本給は25万円未満がほとんど。
→最低賃金ちょうどで、裁量労働制が適用されているケースもある。
- ・対象業務が疑わしいケースも多い
→システムエンジニアやシステムコンサルタントなどの業務の一環として「営業」をしているケースもある。

○裁量労働制事案への労働基準監督署の対応

- ・労基署が、届出の段階で、実際の業務内容をほとんど確認していない
- ・労基署の行政指導として、実態として裁量がない場合、指導票は出ても、適用を無効と判断したうえで是正勧告をだすケースはほとんどない
- ・裁量労働制の曖昧さゆえに、労基署が是正勧告という権限を用いにくくなっている。

○労働基準監督署が無効だと判断しなかったケース

【産業】ホームページ制作会社／専門業務型裁量労働制

【職種】ホームページ制作の雑用、パワーポイント制作、テープ起こし

【年齢・性別】20代・新卒男性

【雇用形態】 正社員

【みなし労働時間】 1日8時間

【勤続】 3ヶ月

【月間残業時間】 最大20時間（先輩が深夜まで勤務していたため、忙しくなる前に退職）

・「基本給」が月によって最低賃金以下

月給が固定で20万円。「基本給」が10～14万円、職務手当が5万円前後で流動的。平日の日数によって金額が変わる。4月の形式的な「基本給」は約10万円で最低賃金以下。

・新卒なのに裁量労働制

新卒で勤務した会社であるにもかかわらず、最初から裁量労働制を適用された。労基署でもこのことは問題となり、1年目に裁量労働制を適用しないようにという指導票がでた。

・労基署判断では無効にならず

業務内容には、パワーポイントの制作やテープ起こしなど、雑用が多分に含まれていた。勤務期間中、日報を毎日つけて会社に提出していたため、何時間していたか分かる。

しかし、会社側がホームページ制作の業務に関わると弁解してきたため、労基署は、過去の裁量労働制について無効と判断せず、労基法違反を認定しなかった。

○ユニオンでの相談・解決事例

(1) 編集プロダクション（専門業務型裁量労働制）

【職種】 編集・ライター

【業務内容】 編集・レイアウト・記事執筆

【年齢・性別】 30代・女性

【雇用形態】 正社員

【月給】 基本給18万1000円＋固定残業代4万5000円

【就業時間】 11～19時、週6日

【みなし労働時間】 1日8時間

【実際の月間残業時間】 定時が多い月もあるが、長いと月に100時間以上

・月の残業100時間で倒れる

深夜に会社で昏倒。病院に搬送され、熱性けいれんとの診断を受けて2日間入院。それまで精神疾患になったことはなかったが、適応障害と診断されて退職。現在でも特定の機具の音を聞くと頭痛がする後遺症が残っている。倒れるまでの一ヶ月間は休憩も取れず労働時間が280時間となり、残業時間が100時間を超えていた。

・「後出し」の裁量労働制

本人は自分が裁量労働制を「適用」されていたとは知らされておらず、労使協定も見た記憶がなかった。残業代の要求に対する会社側の回答で初めて自分が裁量労働制であると知った。入社前に作成されていた就業規則には、全従業員を裁量労働制にするとあった。

- ・多すぎる業務量

版元から専務が仕事を大量に受けてくる。週に 3 冊ごと締め切りが設定されて、月 12 冊程度を同時進行で担当する。毎月中旬にそれらの締め切りが集中し、毎月 1、2 日は深夜 1 時過ぎの勤務が常態化。さらに年末は特に繁忙期となる。

- ・労基署の対応

本件においては、団体交渉申入れ後に裁量労働制の労使協定の存在が判明したのだが、本人がライターということで、専門業務型の対象業務には当てはまっていることを理由に労基署では対応できないとの見解を示した。

- ・団体交渉で裁量労働制の無効を認めさせる

本人がもともと編集やライター未経験で入社していたこと、そのため一人で本一冊を制作するほどの能力はなかったことを理由として、裁量労働制の「適用」を否定し、団体交渉で残業代の支払いを認めさせた。

(2) IT・スマホゲーム制作（専門業務型裁量労働制）

【職種】 ゲームの宣伝、商品企画担当

【年齢・性別】 女性

【雇用形態】 正社員

【月給】 基本給 23 万 7000 円・裁量労働手当 7 万 9380 円（45 時間分）

【就業時間】 所定労働時間が 10～19 時

【みなし労働時間】 10 時間 8 分（固定残業代 45 時間分）

【残業時間】 月残業は 50～80 時間、休憩不取得を合わせれば最大月 100 時間。

- ・出勤時間を理由に退職勧奨

午後や夕方以降の出勤をしていたこと、そのことで他社とのミーティングに影響が出たことなどを理由として、退職勧奨を受けている。裁量労働制であれば、勤務時間は自由であるはずだが、実際はそれが規律違反とすら見られてしまい、退職勧奨の理由にすら利用されてしまうという実態。

- ・「業務内容」の違いで労基署が無効と判断

労使協定では対象業務が「ゲーム用ソフトウェアの創作の業務」。実際は、イベント開催などゲームのプロモーション業務、商品企画などをしてきた。このことを労基署に申告し

たところ、労基署は無効と判断した。

・団体交渉で残業代の支払いへ

労基署は裁量労働制の無効を判断したが、相談者は相談以前に、退職勧奨に応じておりその際に、僅かな金銭の受領のみで債権を放棄する「合意書」を書かされていた。そのため、労基署は残業代の支払いについては指導しなかった。

団体交渉では、裁量労働制の無効を前提に、固定残業代の無効と、賃金債権を放棄させる「合意書」の無効を会社に認めさせ、残業代の支払いを勝ち取った。

○事業場外みなし労働時間制のケース

【産業】自動販売機オペレーター

【職種】ルート配送（自動販売機への補充業務）

【企業規模】5000人（グループ全体）

【年齢・性別】男性・30代

【雇用形態】正社員

【月給】20～30万円程度

【みなし労働時間】7時間45分（固定残業代30時間分）

【残業時間】月残業は100時間程度

・会社は、事業場外労働時間制により一切未払い残業代は無いとの見解。

→それをうけて、労基署へ申告。

・2017年12月に、労基署が事業場外みなしを無効とする行政指導。

→翌年1月以降、事業場外みなしを廃止し実労働時間管理へ移行。

→事業場外みなしが無効であることを前提に、労基法32条・37条違反の是正勧告。

・会社は、少額の残業代支払いと引き換えに債権放棄を迫った（18年3月）。

→ほぼ全員が債権放棄にサインさせられたが、納得しない従業員が組合に多数加入。

・会社は、労基署に申告した従業員＝組合員に対し、報復措置（懲戒）を行う（3月）。

→労働組合法違反（不当労働行為）、労基法違反、公益通報保護法違反に当たる。

・4月以降、ユニオンは、争議権を行使して闘っている。

→記者会見（事業場外みなし無効、長時間労働の是正勧告について）、街頭宣伝活動、順法闘争（休憩1時間取得・定時上がり・マニュアル順守の就労）、ストライキなど。

市バス運転手の焼身自殺と公務災害認定

奥田雅治 毎日放送報道局

取材のきっかけ

私は、毎日放送報道局番組部に所属し現在、報道ドキュメンタリー番組「映像'18」（毎月最終日曜日の深夜24時50分～25時50分、関西エリアで放送）のプロデューサーをしています。私がディレクター時代の2008年、当時は全体の自殺者数が減少傾向にあるにもかかわらず、30代の男性のみに増加傾向がみられることに関心を持ち、知人の弁護士、労働組合などに情報提供を依頼しました。

その中で旧知の名古屋弁護士会所属の水野幹夫弁護士から「37歳の名古屋市バス運転手が、焼身自殺した事案を担当している」という情報提供を受けました。当時はまだ、自殺の原因など詳細には、判明していませんでした。ただ、自殺する前日にバス車内で起きた転倒事故の責任を負わされ、警察に出頭していることが分かっている、私は焼身自殺とこのバス車内での転倒事故との間に何らかの因果関係があると思い取材を始めました。

しかし、焼身自殺をした明さんの同僚は、取材には協力してもらえず、水野弁護士が名古屋市に情報公開請求をしても、バス車内の転倒事故の当事者の情報は、「個人情報にあたる」などとして、すべて黒塗りで公開され、取材の端緒をつかむことは、困難を極めました。

公務災害の認定を申請

事態が大きく動いたのは、水野弁護士がバス車内で転倒した女性（当時75歳）と女性を介助したという男性（当時81歳）の住所、氏名を特定したことでした。早速、水野弁護士がバス車内で転倒した女性を介助した男性を訪ねたところ、驚くべき証言を得たのです。名古屋市交通局の調査では、女性と男性は名古屋市の金山バスターミナルを午前10時23分に発車するバスに乗った、と証言したのですが、水野弁護士の聞き取り調査で男性は、バスにはいつも午後に乗って病院に行く、と話したのです。男性の住まいと金山バスターミナル、病院の位置関係をみても午前中に乗車するのという証言に違和感を抱きました。名古屋市交通局の調査が正しかったのか、大きな疑念が生じたのです。

明さんの両親は、2008年7月に公務員の労働災害にあたる「公務災害」の認定を申請しますが、「地方公務員災害補償基金名古屋市支部」は2011年1月、申請を認めない決定

を出します。すぐに、「名古屋市支部審査会」に審査請求しますが、2012年9月に「棄却」決定が出ます。この間に重大な事実が判明しています。バスに設置されている乗客調査票（バスに何人が乗り降りしたかをセンサーで数えた数字を記録したもの）を見ていくと事故を起こした時点で転倒した女性も介助した男性もバスに乗っていなかったことが分

かったのです。早速、弁護士や両親は、市役所を訪れ、転倒事故は明さんのバスで起きていない事を認め、公務災害を認定すべきだと申し入れました。しかし、聞き入れられることはありませんでした。つまり、労災認定の審査中に重大な事実誤認がいくつも確認されたにも関わらず、公務災害の認定には至らなかった訳です。この時点で、母親は明さんの死を巡る闘いを終えることを決めます。心身ともに疲れ果てた、というのが、主な理由でした。

法廷の場へ

2013年2月、父親ひとりが原告となり、名古屋地方裁判所に基金支部の決定取り消しを求めて提訴します。

ここまでの経緯をまとめる形で私は、2009年と2013年に「映像シリーズ」で番組を制作しました。

公務員災害補償基金の制度は、民間の労災認定制度と違い、名古屋市では市長が支部長になり、人事異動も頻繁に行われる構造的欠陥があります。申請者が証拠提出する場合も市役所を通さねばならず、いわば「手の内」が相手側に丸見えになる不利な状況があります。このような欠陥が図らずも明らかになったのは、「支部審査会」審査で審査委員長をしていた弁護士が、2012年4月に「公平な審査が出来ない」として委員長を辞任する事態が生じています。

両親は、裁判になれば公平な判断がなされ公務災害が認められると信じていました。しかし現実には、そうではありませんでした。名古屋地方裁判所が、2015年3月に出した判決は、両親をまたもや失望させるものでした。完全なる敗訴だったのです。判決では、4か月の間に3つも起きた職場のトラブルは、単なる「仕事の失敗」という基準を持ち出し、それに照らし合わせ、それぞれ、大した「仕事の失敗」では何のだから「平均的労働者にとって心理的負荷は大きくない」と判断したのです。双方の主張にもなかった基準を裁判所が、唐突に持ち出した格好です。

判決では、パワハラやえん罪があったのか、なかったのかは一切、考慮されず、判決を導き出す過程でも検討がなされなかった訳です。納得いかない父親は、名古屋高裁に控訴し、闘いを続けました。高裁で弁護団は、改めて証人調べを行い、逆転判決を導き出そうとしましたが、途中で審理は打ち切られ2016年4月、判決が言い渡されました。厳しい判決を覚悟していましたが、高裁判決では、初めてパワハラが存在を認定し、明さんのバス車内で起きたとされた女性の転倒事故についても裁判所として初めて、えん罪の可能性が高いことを認定。大きな心理的負荷を受け、自殺に至ったと認め公務災害を認定しました。しかも、判決の中で、1ヶ月で60時間を超える時間外労働は、ストレス対応の能力を大幅に低下させ、ストレスフルな出来事に対して、パニックに陥りやすい状態が作られる事を認めたことも、非常に重要だと言えます。つまり過労死基準とされる死亡直前1か月の時間外労働が100時間を超えていなくてもまた、死亡前3か月で平均80時間を超えていなくても過労死の月60時間以上の残業をしていれば、過労死との因果関係が疑われることを明確に示した訳です。

判決後と課題

両親は、高裁判決で逆転勝訴したあと、市の交通局に対して謝罪と職場環境の改善を求めましたが、市側の回答は、両親を落胆させるものでした。つまり、明さんの公務災害の認定は、単に裁判所が公務災害だと認めただけで、市側は何ら問題があったとは考えていない、と全く予想していなかった回答が返ってきたからです。このため、損害賠償請求の裁判は起こさないと決めていましたが急きょ、名古屋地裁に裁判を起こすことになりました。今回は母親も原告に名を連ねています。現在も裁判は、続いていて弁護士の話では、裁判官はパワハラへの理解が浅く、予見可能性の立証を強く求めている、ということです。

結局、2015年、16年と「映像シリーズ」で1時間のドキュメンタリーを放送し、計4作品を制作しました。また、今年2月に山田裁判をまとめた記録「焼身自殺の闇と真相」を桜井書店から出版いたしました。

明さんが亡くなって10年以上の歳月が流れていますが、いまだに決着をみない現実に労働災害、公務災害の認定システムの不備をつくづく感じ、遺族救済のためにも早急な制度改革、認定基準の緩和が、必要だと思います。

明さんの職場のように組織が一丸となって、隠蔽やパワハラ、長時間労働が横行するのを目の当たりにすると、「働き方改革」の名のもとに「裁量労働制」の適用拡大や「高度プロフェSSIONAL制度」の導入が図られようとしていることに強い危機感を抱きます。つまり、長時間労働を厳格に防ぐための制度や企業に労働時間管理をしっかりとさせる法律ができない限り「際限なく働かせる」労働制度を導入するのは、非常に危険であると言えます。

明さんの経緯

2001年	1月	名古屋市交通局採用(30)
2007年	2月 3日	「葬式の司会のようなしゃべり方はやめるように」
	2月 5日	「上申書」パソコンに残す
	5月16日	「接客態度の悪い運転手がいる」の匿名メールの運転手とされる
	同日	「進退願」パソコンに残す
	5月28日	「転倒事故」
	6月 6日	優秀とされる運転手のバスに同乗研修
	6月13日	「警察署に出頭」
2007年	6月14日	焼身自殺(37)
2008年	7月 2日	公務災害認定を申請
2011年	1月 5日	公務外
	3月 1日	支部審査会審査請求
2012年	9月10日	棄却
	9月21日	再審査請求
2013年	2月28日	名古屋地裁に提訴
	7月12日	再審査請求棄却
2015年	3月30日	地裁で敗訴判決
2016年	4月21日	高裁で逆転勝訴
	10月25日	名古屋地裁に損賠提訴

神戸製菓会社 20歳青年パワハラ自死事件

前田和美・西垣迪世 兵庫過労死を考える家族の会

1 息子について・前田和美

生まれた頃の話

阪神淡路大震災の折に授かり、その後母子家庭となりながらも息子、娘と3人で乗り越えてきたこと

↓

ゴンチャロフ入社

↓

パワハラ開始 内容

↓

鬱発症

↓

周囲からの軽んじられる様子

↓

投身自殺

↓

パワハラを苦しめた自死であること、それ以外に何も問題はなかったこと。

その後の会社の対応や反応

↓

パワハラをなくすため今後社会や会社がどのように人を育成するのかを課題にし、また罰則規定などを作って欲しいという希望

2 ゴンチャロフ事件の真相について・弁護士作成資料の説明（西垣）

パワハラの実態（パワポ資料より）

期間 入社当初から亡くなるまで間ずっと
(但し2015年10月ごろから激しさを増す)

頻度 ほぼ毎日

きっかけ ロスを出す、生産ピッチがあがらない、

時間 作業中に短ければ5分、長ければ2時間

場所 作業場又は詰所

態様 フロアー中に響き渡る声で罵声を浴びせる

入社間もないころから挨拶しても GL から無視 前田君は先輩社員の M・K さんに「また無視された」と相談

1 年目のころから作業中に突如詰所まで呼び出されて、1 時間～2 時間説教を受ける
周りにパートや派遣社員が居る前で怒鳴られて辞めると言ったら、お前の高校からはもう採用しないと脅す

一つのミスがあると何度も何度も繰り返し怒鳴り続ける

「お前、ちゃんと測れっていったやろ！」「おんなじこと何回言わせるねん」「お前はボンボンやからなー、わからんやろな」「お前は社長出勤やからなー」「ちゃんと見とかんかえ」「また牛の餌増やしやがって」

労働時間の実態

- ①早出残業の状態化(サービス残業)
- ②居残り残業の状態化(定額制)
- ③休憩時間の短縮

実労働時間

27年9月22日～10月21日

残業87.4時間

27年10月22日～11月20日

残業109.19時間

27年11月21日～12月20日

残業91.18時間

休憩時間

定時 12時～12時45分

ところが…

前田さんはいつも短い休憩時間しかとらずに職場に戻ってきていました。前田さんはお昼休憩は長くても20分くらいしかとっていないかった

派遣社員 E

正社員はお昼はほとんどとれず、カップラーメンやおにぎりをかき込んで食べ終わったらすぐ現場に戻るといった感じでした

派遣社員 F

自験例を通じて脳・心臓疾患および精神障害労災認定基準改定の検討

色部 祐 働くもののいのちと健康を守る東京センター

はじめに

医療ケースワーカーとしてまた社会保険労務士としておおよそ50年間に渡って「過労死」、「精神疾患・過労自死」の相談及び労災申請に携わってきた。その中で自らの非力を痛感すると同時に、現行の労災認定基準の問題点、改善すべき点について、また行政側の調査における問題点も強く感じてきた。以下、私(またチームとして)が関わった事例を通じての問題提起であり、経験主義的あるいは普遍性を持たない問題提起かも知れない。その意味では「私論」であり「試論」であると言えるが、先達の方々からのご批判を頂くことを通じて少しでも現行の認定基準の改善につながればとの思いで報告をさせていただく。
*ここで言う認定基準とは「過労死」については平成13年(2001年)12月厚労省発出の「**脳・心臓疾患の労災認定基準**」(以下、略して**脳・心基準**)

過労自死を含む精神疾患については平成23年(2011年)12月厚労省発出の「**精神障害の労災認定基準**」(以下、略して**精神基準**とする)を指す。

一、「脳・心基準」について

1、認定要件3の「長期間の過重業務」の評価期間が「発病前おおむね6か月間」について

『問題点』

1)なぜ「おおむね6か月」なのか、医学的根拠が薄弱。調査を省力化するための行政側の都合にすぎないのではないか。

2)「認定基準」のベースになる「専門検討会報告」には6か月を超える期間の過重労働についても検討することの表現があるが、実際に6か月以内にほぼ限局している。(過労死Y氏クモ膜下出血死亡事例)

<改善点>

少なくとも1年間の評価期間を検討すべきである。(心身のストレスのかかる配置転換、人事異動、昇格・降格などの人事評価などが1年単位で行われるなど)

2、「過重負荷の有無の判断」について

『問題点』

1)時間外労働唯一主義と言えるほど「発症前間におおむね100時間又は発症前2か月ないし6か月間に渡って、1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合」となっており、それを下回る場合には業務上認定が極めて困難。(自験例は複数例あり、さらに請求者側が時間外労働時間が認定基準を超えていないので労災申請を断念する例など)

2)認定基準の「表1 要因ごとの負荷の程度を評価する視点」及び「表2 精神的緊張を伴う業務」については請求者側がいくつかの事実を挙げてもまともな検討・評価をしてい

ないと思われる。とりわけ「交代制勤務・深夜勤務」についてはほとんどともに調査し、評価をしていない。「負荷の程度の評価視点」は「勤務シフトの変更の度合い、勤務と次の勤務までの時間、交替制勤務における深夜時間帯の頻度等」が挙げられているが、深夜交代制勤務そのものが持つ人間にとって非生理的な負荷については全く検討されておらず「勤務表通りの夜勤をやっていた」「長年の深夜勤務で体が慣れ、とりたてて負荷はない」との評価に留まっている。(スカイマーク過労死事案)

<改善点及び新たに加えるべき評価点>

1) 時間外労働 45 時間以上に加えて、時間外労働以外の「要因の負荷」を総合的に複眼的に評価すべきである。

2) 深夜交代制勤務については特に事業場における健康診断などで高血圧症、糖尿病、高脂

血症など脳・心疾患のリスクのある労働者を深夜交代制勤務に就けた場合の脳・心疾患発症は労災として認定をすべきである。

3) 「通勤時間」の負荷についても「負荷要因」として位置付けるべきである。長時間の通勤時間は睡眠時間を圧縮し、疲労回復を妨げる。事業主は労働者の居住地を勘案し、配置転換を斟酌すべきであり、あるいは通勤時間に相当な負荷がかかる場合は社宅、寮など通勤に負荷のかからない居住場所を配慮すべきである。(出向労働者の遠隔地配置による死亡事例)

二、「精神基準」に関して

1、「精神障害の労災認定要件」の「精神障害の発病前おおむね 6 カ月間の間」について

『問題点』

上記の「脳・心基準」と同じに医学的根拠が薄弱であり、セクハラ、パワハラの心理的負荷については一定長期的スパンで評価することになっているが、他の心理的負荷要因の評価期間とのバランスが取れていない。(M 電機うつ病事案他)

<改善点>

「脳・心基準」の改善点と同様に少なくとも 1 年間の評価期間とすべきである。

2、発病日の前倒しの操作について

『問題点』

精神障害の労災認定については発病日を何時に定めるかが決定的である。その理由は「発病後の心理的負荷」については行政側は基本的には評価の対象としないからである。請求者の発病日を前倒しで設定し、請求者が最も心理的負荷の強かった時期を評価の対象から外すことがかなり頻繁に行われる。そのことによって「心理的負荷の程度は『強』には至らない」として労災が不支給となる。高校時代や思春期の時期のうつ傾向を拾い上げたり、また以前に身体の不調を訴えての内科あるいは診療内科に受診したことを以って、そこを発病日として設定する。(グループホーム施設長事案他)

<改善点>

診療録をいつまでさかのぼって評価の対象にするのか明確に定めるべきである。長期の受診・治療の中断、あるいは長期に渡る睡眠導入剤の投与などについては、発病日の認定に当たっては除外すべきである。健康保険で言う「社会的治癒」の規定を適用し、通常勤務が可能になり、1 カ月に一度程度の受診、入眠役やかるい抗うつ剤の投与は「予防的治

療」として位置付けるべきである。「うつ病が山あり谷ありで連続として継続していた」との評価をし、発病日をさかのぼる判断は排除すべきである。

3、発症後の心理的負荷を評価の対象にしないことについて

『問題点』

「精神基準」の最大の問題点といっても過言ではない。「発病前おおよそ 6 カ月間」の心理的負荷を労災認定に当たっては評価の対象にすることとなっているが、発病後の増悪あるいはその延長線上で自死に至る事例については「特別な出来事」(生死に関わる程度の苦痛を伴う、または永久労働不能となる後遺症を残す業務上の病気やケガ、発病直前の 1 カ月におおむね 160 時間を超えるような時間外労働など)がない限り評価の対象としない。なぜ発病後の心理的負荷を評価の対象にしないのかの厚労相側の説明は極めて理解しがたい。報告者は産業衛生学会で「精神基準」を作成にあたって主導的役割を果たした有識者に問うたさいは「発病後は業務の能率が下がり、時間外労働が増加することもあるので・・・」との不明朗な回答であった。発病後も適切な休暇が取れず、働き続け、また業務量が増大をし、かつ加えてパワハラなどがあれば症状は悪化し、自死にもいたることは社会的にもよく知られていることである。(SE の過労自死事件-2 件、グループホーム施設長事案)

<改善点>

発症後の心理的負荷も発症前の「心理的負荷評価表」に基づいて正当に検討・評価すべきである。

4、時間外労働が発症前 1 か月 120 時間はなぜなのか

『問題点』

心理的負荷評価が「強」とする具体例として「発病直前の連続下に、1 カ月当たりおおむね 120 時間以上の時間外労働・・・」としている。なぜ「脳・心基準」よりも高い水準なのか?厚労省の回答は「疾病が違うから」であった。あまりにも説得力に欠ける回答であった。(東京電力事案他)

<改善点>

より科学的根拠、医学的根拠(EBM)を示すべきである。

5、いじめ・嫌がらせ・パワハラ→「客観的な裏付けがなかった」→不支給の論理

『問題点』

今日、職場ではパワハラをはじめ多様な「いじめ・嫌がらせ」、「ハラスメント」が横行している。多くは長時間労働とハラスメントにより精神疾患に罹患する労働者が増えている。パワハラを例にとれば被災者がどんなにリアルにかつ経験した本人しか再現できない事実を語っても、パワハラのは加害者は労基署の聴取に対し、ほぼ 100%その事実を否定する。また「業務指導の範囲だ」と言い逃れることもある。そして職場の同僚からの聴取では大部分の労働者は残念ながら現に雇用されている関係から自己保身に走る場合が多く「そうした事実は知らない」などと話す。聴取の後に労基署の判断は「パワハラは客観的な裏付けがない」との理由で不支給とする。パワハラが認定されたケースは、本人が I C レコーダーで録音する、あるいは職場の同僚または直近の退職者が勇気を持って署名・捺印の「上申書」を書いてくれる時であった。(M 電気自県他、多数例)

<改善点>

やはり被災者本人の意見を最大限第一義的に尊重する立場で評価し、判断する。また「業

務指導の範囲」であっても、その時間や長さ、語調の強さ、執拗反復、他の従業員の面前の場所などの事情を検討する必要がある。

6、出来事が複数ある場合の総合評価について

『問題点』

労基署の調査において「心理的負荷評価表」の出来事の当てはめが、極めて限定的である場合がしばしば見られる。請求者側は心理的負荷の項目を何点が挙げても、労基署は1～2点に絞り込み「弱」「中」「強」の総合評価を下し、不支給とする例が見られる。(東京電力事案、SE事案他)

<改善点>

請求者側の心理的負荷の出来事のすべての項目に評価を下し、かつ相乗的な負荷について評価を行うことが求められる。「中」が複数あれば総合評価は「強」として認定に繋げていくべきである。

7、心理的負荷の出来事についての当てはめ項目の追加

「心理的負荷評価表」による「出来事の類型」の中で欠落している項目があり、ぜひ加えてもらいたい項目は以下のとおりである。

- 1)「単身赴任」=生活の上で日常的不便、不具合を伴い、また家族との団欒等による精神的安定もはかれない。食生活が乱れることが多く、体調が悪化することが多い。自験例では製紙工場の工事課長の単身赴任ケース(過労自死認定例)では、部屋にインスタント食品の残骸の山であった。基礎疾病の悪化の危険や精神的負荷の両面から評価すべきである。
- 2)「退職の拒否」=通勤時間も長かったり、業務研修が不十分で即戦力として過大なノルマを果たされることがよくある相談事例である。体調の不良を起こし、将来的展望も失い退職を願いを出しても、時には脅迫的言辞を伴い、退職を強行的に認めない事例がある。強い精神的負荷である。(SE・プログラマー事例)
- 3)「通勤時間の負荷」=上述したとおり心身の負荷要因として評価すべきである。

おわりに

現在の認定制度それ自体の問題が当然存在する。請求者に「立証責任」がある現在の制度では、とりわけ過労死・過労自死の労災申請に於いては困難を伴う。「立証責任の転換」などの検討は改めて検討したい。

増加する客室乗務員の在職死亡、過労の実態と提言

坂口真澄 キャビングループプロジェクト、研究者

1、 日本の客室乗務員の実態

【大手A社における4つの事例（昨年4ヶ月間の報告例）】

事例1. 羽田-サンフランシスコ線で乗務中、客室乗務員が体調不良に陥り酸素吸入を行った。

事例2. 成田-ダラス線の出発前に、客室乗務員の体調不良により人員交替を行った。

事例3. ロンドン-羽田線でロンドン出発前、客室乗務員が胸が苦しいと身体不良を訴えフライトを降りた。

事例4. アジア路線、羽田-北京線に乗務中の客室乗務員が体調不良になり、北京到着後病院に搬送された。

その他、羽田のロッカールームで倒れて救急車で搬送された、乗務中に体調不良の為、着陸前まで横になったままで業務を行うことができなかった、等の報告もあります。さらに睡眠障害による休業、疲れによるじん麻疹の発症なども報告されています。

【メンタル疾患の増加】

大手B社では、2015年のデータから、私病による休職やメンタル疾患が小中高の教員より多いという実態が明らかになりました。**客室乗務員の病気休職の割合が教員の4倍、**精神疾患による休職者の割合では、**客室乗務員は教員の2倍以上の休職率**となっています。（教員は文科省データより）

客室乗務員に鬱病が多い理由として、時差による睡眠障害の他、長時間労働や不規則勤務等による過労や感情労働（自分の感情を押さえた対応が求められる業務）により精神的負担が高い為と考えられます。このB社では、過去4年間（2014～2017年）で**10名**の客室乗務員が在職中に死亡するという痛ましい実態があります。死亡理由は、くも膜下出血やガンなどで、20代～30代の在職死亡者も多くなっています。

【労働環境の特徴】

機内の環境⇒低酸素分圧、低気圧、低湿度、時差、振動、傾斜、騒音、宇宙放射線など
身体的ストレス⇒不規則、早朝深夜勤務、長時間勤務、狭いスペースでの立ち仕事、重量物など

心理的ストレス⇒感情労働（乗客、上司、同僚への気遣い）、査定による心理的負担など
企業的風土⇒スケジュールを選ばず、休養時間、休養日が少ないにもかかわらず休みにくい

2、 休憩の設定がなく長時間勤務でもほとんど休めない、違法状態の勤務

客室乗務員の職場では、国内線では1日3～4便を乗務し、アジア路線では香港やマニラを1日で往復するなど、10～12時間の長時間勤務になる事も多い状況です。しかし、大手、LCC（格安航空会社）問わず、長時間勤務でも「休憩時間」の設定がなく実態上もほとんど取れません。

飲食の時間もきちんと確保されていない為、フライトの合間の駐機中に、機内清掃をしているホコリの中で5～10分でお弁当を食べる、又は、駐機中に機内清掃の業務がある場合は、上空で立ったまま食べるか、食べられず持ち帰る事もあります。

労働基準法第34条施行規則32条では、国内線、又は近距離国際線では、労働時間6時間超える場合45分、8時間を超える場合1時間の休憩付与が義務付けられています。しかし、どの航空会社も、この労基法を守っていない実態があります。

【事例1】 成田→札幌→成田→札幌→成田

出社時間 12：10分～退社時間 22：40分、勤務時間は 10時間30分時間

この間、休憩がなく、約10分間程の食事時間のみです。

【事例2】 羽田→香港→羽田

出社時間 19：45分～退社時間 翌日 07：50分、勤務時間は 12時間05時間

この間の休憩は、往復の合計で20～30分程度です

3、 外国航空会社の客室乗務員との労働条件比較

では、欧米との比較ではどうでしょうか？

- ① 欧州2泊4日から帰国後の休日数は、外国籍航空会社は4日以上ですが、日本の航空会社ではわずか2日間です。これでは時差は取れません。
- ② 乗務時間の年間制限は、EU基準では年間900時間までですが、日本は年間1080時間まで飛べる大手航空会社もあり、この場合EUより2ヵ月も多く乗務できる制限となっています。（この900時間、1080時間とは飛行機が動いている時間＝飛行時間です。労働時間はその前後の所定作業を含み、国内線でこの約2倍の時間に相当します）
- ③ 欧米では、疲労が蓄積した場合休む事が義務付けられており、有給休暇とは別に Sick Leave（病気休暇）が権利としてあります。日本は大手航空会社でも Sick Leave 制度がなく、病気の時は有給を振り替えます。
- ④ スケジュール作成の希望制度について、米国では、スケジュールを勤続順に選べます。また、欧米では、だれとでも勤務パターンの交換ができます。日本では会社が一人一人のスケジュールを100%決め、個々で選べる制度は全くありません。
- ⑤ 日本では、笑顔や応対をチェックし賃金や昇格に結びつく評価制度がありますが、

欧米にはありません。日本のような評価制度は人権侵害とされています。

- ⑥ 男女比率では、欧米では男性客室乗務員が3割以上ですが、日本では99%が女性客室乗務員となっています。
- ⑦ 日本では、欧米で当たり前になっている国家ライセンスが付与されていない為、保安要員の位置づけよりサービス要員としての面が重視されがちです。
- ⑧ 平均勤続年数は、日本の大手航空会社であるB社（約7000名在籍）の場合、わずか6年半。毎年、大量採用・大量退職を繰り返しますが、米国航空会社の客室乗務員の平均勤続年数は約20年（AFA組合データ）となっています。

4、 私たちの提言

【 勤務の改善 】

- 労基法の遵守（休憩時間の付与を）
- 月間乗務時間制限は、運航乗務員並みの90時間に（客乗職は現行100時間）、年間制限はEU並みの900時間に（客乗職は現行1200時間まで飛べます）

注：この90時間、900時間とは飛行時間であり、労働時間とは違います。

- 連続する乗務日の短縮（現行6日間を4日間に）
- 長距離フライト後の十分な休養（現行2日間を欧米並みの4日間に）
- 深夜乗務明けの休日の確保（現行は、アジアの深夜便乗務明けの翌日に休日がないまま国内線を飛ぶこともある）。

【 ライセンス制度、その他 】

- 欧米並みのライセンスの付与
- 欧米並みの男女比率に（現行は99%女性）
- 欧米並みの sick leave の新設
- 欧米にはない「人事・フライト評価賃金制度」の廃止
- ハラスメント対処教育の定期的実施、及び人権侵害・不当労働行為の一掃

拝読頂き有り難うございました。ご質問等ありましたらCCP事務局までお願い致します。

韓国における過労死問題の社会経済的背景

姜守憲 (ガン・スドル) 高麗大学校、労使関係論

青木圭介 訳

1. はじめに

長期にわたる豊かな国への経済発展の過程で、日本人は死ぬほど懸命に働いてきた。韓国にとっても同じことが言える。韓国は日本の後を追ってきたように思われる。

2016年、韓国人は平均、年2,069時間働いた。彼らは実際に、日本人(1,713時間)よりも20パーセント多く、ドイツ人(1,363時間)よりも50パーセント多く働いている。

2017年には、韓国で公式に認められた働きすぎ(過労)による死亡者の数は、ここ数年間の年間死亡者数より300以上多い記録的な高さに達した。この過労死のほとんどは脳心臓疾患によるものである。当局によって公式に認定された割合が20パーセントに当たるといふ事実を考慮すると、韓国における過労死した労働者の数は、1,500人を超えているはずである。

私は、今日韓国では、年間、約1万人の人びとが労働や職務が過重なために、亡くなっていると推定している。

過労死は、工作中的の事故でもなければ、個人的な問題でもない。それは構造的で社会的な問題である。労働だけでなく労働社会の社会経済的構造に対する我々の主観的な態度は、不用意にも過労死を生み出すにあたって、ある種の共犯関係に立っている。

私の仮説：過労死は、(心理的に内面化され、構造的に促進された)働き中毒の結果であるが、それはまた、粗暴な近代化の歴史的結果でもある。

2. 働きすぎの韓国人 —— 統計からは見えない3つの現場

しかし、人数は、生活過程の真相を十分に伝えていない。

第1の現場：現代自動車 1997年のアジア金融危機によって引き起こされたリストラ以来、毎年約20人の労働者が過労によって死亡している。1998年の大量解雇に対する労働者の抵抗が酷い敗北を被った後、「雇用が続いている間は、可能な限り働いて儲ける」という態度が広がっていた。たとえ働きすぎの労働者が急死しても、同僚たちは黙々と働き続けた。

ヒュンダイ(現代自動車)の労働者の約70パーセントは、筋骨格系疾患を患っている。それにもかかわらず、労働組合員のあるものは、労働時間を年3000時間に制限するという労働組合のガイドラインを撤回するよう声をあげた。他の活動家たちは、「職業継承」権に関する新しい労働協約さえ要求していた。

第2の現場：公務員 行政中心複合都市世宗（セジョン）にある健康福祉省の35歳の公務員であり、3人の子供のいるワーキング・マザー、キムさんは、2017年1月のある日曜日の早朝、突然死した。3年間の産休から復帰していたので、彼女は週70時間働かなければならなかった。彼女は、組織の目に見えない圧力の下で、また、産休の後だという罪悪感から、業績を上げて面目を保とうと奮闘していた。

ちょうど半年後、同じ部署の公務員リーさんが自殺した。彼は、過労と能力主義による人事評価からくる高血圧が原因の慢性疲労と抑うつ症を患っていた。彼の死は過労自殺であり、成島出の日本映画『ちょっと今から仕事やめてくる』（2017年）の通りである。

第3の現場：IT労働者 九老（グロ）にあるソウルデジタル産業団地では約20万のひとりが雇用されており、その65パーセント（13万人）は20代または30代である。この産業団地で、ゲーム・ディベロッパーとして週60～70時間働いていた6人が2016年以降に亡くなった（Jeong, 2017）。

「ある従業員は冠動脈硬化を発症する前の12週間に、不規則な夜間労働と過度の負担を負わされていた」、また、ある従業員は「症状が現れる前4週間は週78時間働いていたし、最後の7週間は、89時間働いていた」。

ある労働者は「深夜までの労働を繰り返していると、私の自尊心が会社から生まれるのを感じる。私の目標達成は私の自尊心になる。長時間の労働が終わると、会社のために働く以外に、自分の存在意義を見つけることができなくなる」と、打ち明けている。

3. なぜ韓国人は死ぬほど働くのか？ ——社会経済的背景

第1に、生活状態が充分とは言えない上に、生活水準が上がってきている（「顕示的消費」）ので、「第1の現場」の例を見ても分かるように、死ぬほど働くよう強要されている。

さらに悪いことには、（1997年以降の）IMF方式のリストラに続く労働市場のネオリベラル改革、つまり管理的レイオフや雇用の柔軟化だけでなく、社会福祉システムの欠落が問題を深刻化した。

相対的に強い労働組合が存在しているにもかかわらず、労働者たちは、今では何時レイオフされるか恐れている。労働組合でさえ、会社の命運と直結しているので、労働者を満足に守ることができない。

第2に、家父長的文化や性差別の下では、働く母親の二重の負担が過労に追い込み、過労死することも少なくない。彼女たちは、時間の欠乏と不平等の両方に苦しんでいる。

理想の母親の社会的基準が高すぎるので、彼女たちは期待に応えられなければ罪悪感を覚えることになる。「スーパー母親であれという過大なプレッシャーがある。子供から離れて何かを始めようとするとき、私は罪の意識に立ち止まる」とリーは言っている。

第3に、「第3の現場」のような、20代30代の若い労働者が多数を占める新しい「ITセクター」においてさえ、彼らは、いわゆる「情熱給」を受け取る。その上、「ただ働きの」働きすぎは日常茶飯である。

多くの労働者は、「時間に追われている」とときには特に、不規則な夜間労働や長期にわたる重すぎる負担に晒されている。週に70時間～90時間働くことが普通になっている。そうしなければ、雇用保障の見通しは無い。

脅迫的な「ストレスによる管理」は、このセクターにも影響を及ぼしている。業績に基づく競争システムとともに、ゲーム産業における過当競争が、事態をさらに深刻化している。

しかしながら、これらの要因は、ほとんどが外的なものであり、なぜ人々は死ぬまで働きすぎるのかについて、十分に説明することはできない。我々は、繰り返される過労死を説明する未解明の部分を見つける必要がある。

このために、我々は次のように問わなければならない。なぜ人びとは自身の生活水準に満足しないのか。なぜ労働組合は真の改革のために戦わないのか。なぜ労働者たちは「非人道的」状況に対して連帯して戦わないのか。なぜ忙しく働く人が仕事の無い人よりも尊敬されるのか。

一步前へ進んで：働き中毒

もし砂糖のようなものの中毒になると、人は砂糖に依存するようになる。その中毒がひどくなってくると、満足感や幸福感を得るために、どうしても増々多くの砂糖を摂ってしまう。しばらくすると、砂糖なしでは、不幸になり、落ち込むようになる。同じことが労働にも当てはまる。働き中毒である。

労働は人生の中心である。我々は国の労働力の第二世代、第三世代として生まれてきた。仕事は社会的地位となり、仕事だけがアイデンティティーとなった。仕事を失うことは、アイデンティティーを失うことである。

働き中毒は、感覚、思考、活動を麻痺させる。働き中毒になると、働いている間は、安心感があり、保護されている感覚があり、ワクワクするような興奮さえ感じる。しかしながら、その先は死である。葬儀の後、あるいは葬儀が行われている時でさえ、生き残った人びとは、何もなかったかのように、せつせと働いている。

働き中毒が他の中毒と違うのは、通常は非難されないことであり、それどころか高く評価され、組織的に奨励されることである。今や問題は次のようになる。人びとは如何にして、この致命的な働き中毒になるのか。

より深い一步：集団的トラウマまたは集団的恐怖

ハイデ (H. Heide (1997)) は、さらに先に進む。彼は人びとが必死になって逃れようとする苦痛はどこから来るかを問題にする。その答えは、近代化の過程で資本と国家によって加えられた圧倒的な暴力にある。ヨーロッパでは、暴力、特に囲い込み運動とそれに続く「救貧法」の時代に、抵抗する者に対する残酷な刑罰を含む暴力が、生き残った人びとに集団的トラウマと恐怖を残した。

圧倒的な力によって、繰り返したトラウマを抱え、失望した人びとは、生存の恐怖から、ようやくある戦略、つまり勝利した体制との一体感を身につけるようになった。

今では人びとは、自らの解放や自由を夢見ることはなくなり、彼ら自身のアイデンティティーや歴史を忘れることによって、与えられた体制の中での生き残りや成功を夢見るようになった。そしてこのこと、つまり、意欲に満ちた労働力の創出が、資本主義発展のための必要不可欠な前提条件であった。

さて、韓国の歴史。民主的な改革を目指した1894年の東学農民革命（東学党の乱）に対

する血の鎮圧以降、日本帝国主義は、共同体の文化 (*maul, gye*) だけでなく、自律的労働組織 (*dure, pumasi*) も系統的に破壊し始めた。その残虐行為の頂点が、世界中に広まった、約20万に達する兵士への「性奴隷」の動員であった。

役に立つ労働力を創出する準備として、1945年から朝鮮戦争が終わる1953年に至るもう一つの時代が必要であった。朝鮮戦争以前に、何十万人の兵とが家族や隣人の目の前で容赦なく殺されていた。もちろん、全体で500万人以上の命を奪った朝鮮戦争は、現実の人間に対する大虐殺であった。

生き残った兵とにとって、すべてが集団的トラウマを与え、そして、集団的な恐怖、すなわち生存の恐怖をもたらすものであった。ほとんどすべての人々がイライラし、希望を失い、無力であった間、よく知られた「アカ恐怖症」(反共主義) が社会全体を支配していた。

そして、ちょうどその時、韓国の経済を発展させるために政治権力を握ったのが朴正熙 (パク・チョンヒ) であった。朴正熙の神話は、「漢江の奇跡」と同じく、この歴史的背景が分かるとよく理解できる。新たな軍事政権は、トラウマと恐怖の代わりに、人々に経済発展と物質的・社会的成功を吹き込んだ。

このことの持つより大きな意味は、人々が経済成長の論理を内面化すればするほど、彼らの心は、ますます虚しさを感じる、ということである。それはいつそう傷つける。苦痛を忘れたり抑制したりするために、彼らはますます働き中毒になる。1987年夏の労働者の大争議は、韓国の民主化をいくらか進めたにもかかわらず、働き中毒という現実を変えることはできなかった。反対に、人々は「産業戦士」として彼らの生活を「犠牲にした」埋め合わせとして、明白に物質的利益を求めて闘うことができるようになった。人間としての「階級の解放」の代わりに、彼らは「公平な分配」を要求したのである。

この期間 (1987年から1997年まで)、韓国の労働運動は、第二次世界大戦の戦後期の復興を満喫した。生産のより大きな分け前を獲得することによって、勇ましい労働者でさえ、韓国経済の競争力を損なう意図はなく、資本主義的競争のなすに任せたのである。

まさにこの時、IMFが1997年緊急援助計画を持って介入してきた。緊急支援融資 (1998年以降) と引き換えに、名高い新自由主義的リストラ攻勢が、韓国の勤勉な労働者たちに新たな集団的トラウマを残していった。1998年の労働者の自殺率が最高を記録したのは偶然ではない。2000年には、11,794人が自殺し、2001年には12,277人が自殺した。2002年以降、今日まで、韓国では13,000人を超える兵とが自殺している。

4. 結論

さて、我々を死に至らしめる労働という不合理は、致命的な中毒を引き起こすシステムの産物としての、働き中毒にあるということは明らかである。しかしながら、この働き中毒は、資本によって押し付けられたものというより、労働は我々の人生・アイデンティティ・地位の中心にあるので、我々が進んで働き中毒に嵌まり込むのである。したがって、我々自身がこの複合的問題の一部である。要約すると、過労死は、(構造的に促進され、心理的に内面化された) 働き中毒の結果であり、働き中毒は労働社会に向かう暴力的な近代化過程の結果である。この意味で、私は次のような結論に達した。

第1に、働き中毒に関するこの認識を、多くの人びとと分かち合わなければならない。出

発点は、働き中毒が我々の内にあることを、これまでのように否認することではなく、認めることである。危機管理のために場当たりの責任を取ることによって、中毒を引き起こす社会・組織と協調してはならない。

第2に、働き中毒を促進する制度的、組織的な構造を変えなければならない。継続的かつ実質的な労働時間の削減は急務である。日本の2014年過労死防止法は好個の一例である。現行の労働法の強化や改善は言うまでもなく、生活を保証する賃金（guarantee for a livelihood wage）のような包括的な社会的セーフティネットは必要不可欠である。

第3に、より重要なことは、我々はなぜ、お互いに競争し、分裂しているのかを問うことによって（社会連帯の構築）、深く根を張った集団的恐怖を克服することである。生存の恐怖の克服なしには、ライフワークバランスも法的強制も私たちの生活に好ましい影響をもたらすことはできない。働き中毒が我々全員にとっての現実であることを考慮すれば、それを克服することは決して容易なことではない。しかしながら、我々の恐怖と、この社会の病を引き起こす諸原因に、我々は共に立ち向かわなければならない。

Heide, Holger(1997, 2000), "The Creation of Individual and Collective Strategies of Survival as a Pre-Condition for Capitalist Development: The South Korean Example," Paper originally presented at a Conference on Korean Studies in Osaka, Japan, in 1997 (in English) and published in Korean, In: *Escaping from Work Society*, Seoul: ParkJongCheol Publisher. (in Korean)

Jeong, Byung-wook(2017), "What will we do at the Center for Karoshi Prevention?" Proceeding for an opening discussion of Karoshi Prevention Center in Seoul, 2017. 11. 8, pp.15-19. (in Korean)

幻のリラックス、女性大学教員の効果的時間配分政策 ——隠れた過労とストレスの感知——

梁東新 張智勇 武漢科学技術大学労働経済研究所
吉田慶子 訳

1、はじめに

ストレスは、現代社会の人々が直面する問題である。様々なストレスのカテゴリーとシステムの中では、社会的要因から、ジョブストレスが基本的かつ決定的な問題となる。制御可能な資源と目標にずれが生じた場合、ストレスが生じる。労働市場において、時間は労働供給者にとって制御可能な資源である。時間資源が外部からの干渉によって制御不能または自由に支配できなくなった場合、その資源としての「希少性」特徴が強調されるとき、時間的欠乏は作業の目標達成を困難にし、ジョブストレスを認識するようになる。

34 か国と地域を対象とした教師のストレスに関する国際比較研究では (Roland Persson, 2017)、ストレスの度合を最高レベル (5)、最低レベル (0) として規定した場合、中国は5であり、トップを占めている。そのうち、フランス、イギリス (3)、日本、シンガポール、アメリカ (2)、カナダ (1) とドイツ (0) がある。2つの要素が考えられる。まず、統計学の角度から見ると、中国の女性教師のストレス絶対値が高いため、大学教師全体のレベルを押し上げている。もう一つは、体制的な問題。海外の高等教育機関、例えばイギリスの場合、業績管理を過度に強調する方式は教師の幸福感を削減しているようである。

perssonの研究結論と結びつけ、本稿は以下の仮説を立てる。「職業—体制—性別」この3つの不自由が組み合わせたとき、大学の女性教師が時間的制御不可となり、多重なニーズに対応するためバランスが崩れ、ストレスが蓄積する。具体的には、支配時間の特徴を3つのキーワードによって定量化することができる。「高等教育機関」は研究時間の投入、「女性」は家庭労働時間の投入、「教師」は感情労働時間の投入とそれぞれ異なる特徴を持っている。このように3つの尺度から評定することができる。この3つの時間投入と一般的に人々がイメージしている教師は授業のみという明示的労働時間に比べ、あまり認識されていない暗黙性がある。本稿は、これを「隠れた労働時間」と呼び、過剰労働を「隠れた過労」と呼ぶことにする。

2、隠れた過労の特徴

隠れた過労の場合、労働者は既定労働時間の労働しているように見えるが、実質の労働時間は制度的労働時間よりはるかに上限を超えている。評定の観点からみると、この時間は測定あるいは判定不可能、つまり隠れた性質をもっているため、相応の報酬が得られない。これは隠れた過労と報酬を得る超過労働との明らかな違いである。言い換えれば、隠れた過労の限度労働の生産量はプラスであるが、評定不可能のため、相応な報酬を得られない。そのため、隠れた過労の単位時間の実質賃金率は制度労働時間の賃金より低い。この意味では、隠れた過労には「管理体制的搾取」という性質を持っている。これは、いまの職場外労働と勤務時間外労働が普及している理由の一つである。特に今日のようにネッ

トが発達してきたため、さまざまな残業様態が生まれる。学校の場合、インターネットによる教育方式の改革が労働の時空を変え、隠れた労働を常態化させている。例えば、オンライン作業、オンライン質疑応答、24時間ネット対応などはこれに属する。過労は、労働場所、時間、組織の方式とは無関係と示している。

制度や文化などの複雑な要素の影響を受け、異なる経済地域の組合、すなわち労働力を供給する側の機能と地位も異なる。自ずと隠れた過労の発言権と合理的抵抗の強度も異なってくる。組合は強い力を持つ経済地域では、法定労働時間と絶対的労働時間の短縮が一つの流れをつくり、法定労働時間と作業場所外労働はほとんどなく、残業は比較的の高い残業代が支払われる形になる。しかし、この流れは当該経済地域に労働投入の欠如、さらに比較的低いレベルの経済成長率という現実に向く可能性がある。一方では、隠れた過労が常態化している経済領域では、労働者の実質生産率は潜在的生産率よりも高く、このタイプの経済領域は急速的な経済成長の要素を持っている。

顕性的過労の労働報酬は随時観察可能であり、かつ労働時間の増長に伴い増加するが、隠れた過労には報酬が伴わない。この点について、明示的過労の知力、体力投入は補填されるが、隠れた過労は必ずしもそうならない。したがって、全体の労働時間から計算すると単位労働の賃金率が低い。グラフからみると、より低い位置にある効用曲線とさらに低い位置、勾配の絶対値より低い賃金の約束線と交わり、労働者の有効性と満足度が低い。

3、大学の女性教師の時間管理とストレスの感知

(1) 高等教育機関の行政化管理方式と業績管理が重なる場合の時間支配策

1、科学研究への時間投入とストレスの感知

時間的視点から研究活動を見ると、連続投入と断続的産出という2つの特徴がある。しかし、未だに行政化管理方式を実行している大学では研究の時間的特徴は前後逆転している。

まず、隙間時間の投入。突発的な検査、頻繁（緊急）会議の参加、長時間非業務労働が強いられ、本来の研究活動リズムを乱し、中断しなければならないため、研究時間の完全性という本質的要求に背いている。研究活動は相互協力を重視しているため、研究活動の責任者が頻繁に会議、投票、ミーティングに参加している場合、その時間的損失はすでに個人単位で計算できず、損失はチーム全体にまで及ぼすと考えられる。会議は「頻繁かつ緊急」の理由は、いまだに行政命令式管理の色合いが強く残っているためである。また、このような管理モデルの下では、教師たちの自由が失う。

次に、産出量の平滑化。研究成果は創造的な特徴を持つため、成果についてしばしば正確な時間計算ができない。時間の序列では、研究成果数は不規則な変動と間隔現象を示すのは大いに正常である。だが、現在の業績評価方法は、数の成長率に明確な要求だけでなく、成果数の年間成長率に具体的、確定的なパーセンテージまで求められている。一部の業績評価システムは、世の人々がイメージしている象牙の塔を人間性が欠如した学術格闘競技場に変えてしまった場合、理論的に考えれば、このような評価方法は2つのストレス効果を予測できる。一つは、ストレスのラチェット効果。つまり、増加のみ求められ、融通が利かない特徴は、教師に労働投入を増加させ、ストレスが増加する。もう一つは、ストレスのスピルオーバー効果である。大学の業績計画は女性職業のサイクルとライフサイクルを無視した場合、ある時点で必ず衝突を回避できなくなり、女性の出産意欲と能力

の低下につながる危険がある。同時に、目下のように延期退職の方が良いという社会的心理状況と世論の雰囲気を作る必要がある時期に、「2子政策」と同様な効果が表れる可能性がある。政策の予期と主体の期待の背離、政策効果が弱くなる。

2、教育時間の投入とストレスの感知

教師の角度から見ると、授業時間は計量化しやすい。しかし、そのための下準備（知識の向上を含め）宿題、質問の回答、交通、業務学習など授業外あらゆる部分に浸透している。複雑労働は実質授業中ではなく授業外に存在している。教室にいる授業時間及びこの時間帯における教師支配可能な時間の比率だけでは、教師の仕事を「リラックス」と判断するのは公平を欠ける。

教育業務の展延性と時間的投入。ことわざでは「舞台上の1分間、舞台下の十年稽古」。単純労働は、投入形態、数の計量化、観察しやすい特徴がある。複雑労働の場合、その専門性と複雑さゆえに一般の人には容易に理解されないものがある。社会の認識と世論の誘導が不健全な場合、複雑労働に対する隠れた投入と価値の共感を得にくい。

教育管理方式の要求と時間の投入。まず、すべてのプロセスに対するトレース管理。つまり、すべての部分に痕跡を残すことを求める。例えば、メモ、映像など。評価と判定を目的とするトレース管理の度合は常に把握しにくい問題である。このように、最も確実な方法は（トレースを？）強化することであろう。痕跡が多ければ、より複雑、より多様化であればあるほど安全性が高くなる。次に、管理内容の標準化。教育の「自由性」を削るため、一部の大学では、授業の進む手順、各手順の時間配分など詳細規定を置かれている。

多くの研究発表では、個人資源の非自由支配がストレスを招く原因と示している。教師にとって、時間という資源の用途と分配の主導権は、その職業に対する情熱と成果を決定する上で重要な要素となる。現在、中国の教育制度改革は顕著な成果をあげているものの、教師による大学管理、教授による管理まではまだ時間が必要。活動の主体であるはずの教師は、教育、研究、行政事務の中で、自由決定権はそれぞれ異なるレベルに不足している。今後、教育管理部門と教育機関による「束縛せず、管理、サポート」を具現化するにはさらなる改革が必要と思われる。

(2)、女性としての仕事—生活バランス決定における時間配分

男性教師に比べ、学内では、評定基準の原子化、均一化、つまり一人当たり、職種、数量などの基準で配分された場合、女性教員のストレスは男性と差がない。しかし、学外では、女性の特徴から本来なら自由に投入できるはずの時間資源は性別という理由で抑圧され、不足になる。このような不足は学術的身分や地位を脅かす可能性が生じた場合、必然的に休息時間を圧縮して研究時間と置き換えようとする。言い換えれば、隠れた労働時間を増やすことによって、正常では不足する研究時間を補おうとする。しかしながら、このような制度的労働時間外の時間搾取は——家庭の時間配分のバランスが崩れ、家庭問題またストレスを誘発することになる。

個人的な特徴から言えば、中国では、伝統的な文化の影響で女性は依然として自我抑圧に慣れている。そのため、職場から家庭に回帰する傾向がある。同時に、一部の高学歴を持つ女性は、潜在的に結婚相手にも相応する学歴を求める意識がある。一方、男性はその

逆である。キャリアライフとキャリアアップの潜在力からみる家庭の労働時間の配分は、女性は機会を夫に譲る傾向がある。

(3) 教師職業の労働感情の特徴と時間投入

ストレスへの影響の要素から見ると、労働者のストレス源を測るものがある。即ち、感情労働である。例えば、ウェイターが笑顔で顧客を迎える場合はこれに当たる。一般的言くと、その対象は物ではなく、人を対象にした場合、感情労働の成分が含まれるのは一般的である。感受労働の判断は、以下の問題がある。

まず、価値考慮の問題。教師としては、辛抱強く、優しいことから難しいことへと順を追って指導するなど、これらはすべて感情労働である。男性教師の場合、明晰な論理性があればよしとするが、女性に対して、辛抱強く、優しい、打ち解けられるお姉さんなどが求められる。これは女性教師に感情労働の投入を増加させるが、報酬面からみると、このような投入は金銭的な報酬につながるものではない。なぜなら、報酬は授業時間数や職位などの基準で計算されている。女性教師の性別特徴と職業特徴による隠れた労働の典型である。

次に、感情労働の補償は困難である。通常労働は、労働者本人がもたらした副産物として経済学の観点から労働供給を基本に仮定分析している。しかし、このような副作用の具体的成分はどんなものであろうか。体力消耗か、あるいは心理的な苦痛を指すものか。このような疑問には統一した答えはない。心理学の発展に伴い、健康問題に関心を寄せるなか、労働の特徴に対する認識はさらに深める必要がある。例えば、労働によるストレスを評価する際、「心身共に疲労」という言葉はまさにこの問題を描写している。ジョブストレスは身体に疲労感を与えるだけでなく、心理的にも大きな負の感知を与えている。職務は労働者により多くの感情労働を求める場合、感情労働の中に潜む暗黙労働の問題を十分に注意する必要がある。

4、まとめ

このようにいろいろ人為的な要素が存在しているにも関わらず、教員という労働力市場は比較的透明度が高いことを否認しない。これまですべての分配は高職位に傾いた政策は、徐々に業績へ移行しつつある。この枠組みの変化は、機会平等の原則を表し、価値観は肯定されると同時に、一方では、客観的に教師間の競争を激化させている。評価システムについて、大学や地方自治体は依然として学術GDPへの崇拝に固執し、この問題は大学教師、特に女性教師にとって、膨大な時間資源不足をもたらし、ストレスを意味している。

梁東新： 女性 武漢科学技術大学労働経済研究所 准教授

Email: liangdongxin@wust.edu.cn

張智勇： 男性 武漢科学技術大学労働経済研究所所長 教授

Email: zhangzhiyong@wust.edu.cn

連絡先： 中国湖北省武漢市青山区和平大道、武漢科学技術大学が学技術發展院人文社科処

郵便番号：430081

この論文は、国家社会科学基金プロジェクト「大学教師の業務時間配分、隠れた過労及ぶ関与研究」

(編号：16BSH077) の中間報告である。

相対的搾取という視覚からの過度労働と従業員の健康 ——調整されたメディエーションモデル——

卿涛 福建農林大学

紀又予、徐程 福建農林大学

吉田慶子 訳

要旨

経済社会の加速発展に伴い、組織と従業員は競争の激化や作業方法の変革という一連の課題に直面している。従業員はますます複雑なジョブデマンドに対処するために、より多くの時間と労力を費やすことになり、過労問題も生じる。過労は、心臓血管疾患や睡眠障害などの生理的、健康的問題を引き起こすだけでなく、ストレス、心理的苦痛およびうつ病などの精神的疾患を引き起こす可能性もある。現在、関連する実証的研究はまだ始まったばかりであるが、上述したストレスが健康に対する直接影響について、相互矛盾な研究結果が出ている。関連メタアナリシスマタの研究では、過労は生理的、心理的健康に著しく負の影響を与えると示唆しているが、相関係数は比較的低い。その原因は、主に相関変数をうまく制御できず、結果変数即ち従業員の健康を測定する尺度の違い、採用された具体的な手法の制約によるものと先行研究が説明している。この説明は、重要視すべき点を軽視している可能性がある。即ち、相対的搾取の視覚から従業員は同僚との社会的比較を通じて労働環境を理解し、その反応で自身の健康に影響を与える過程を軽視されている可能性がある。

本研究は、相対的搾取理論をもとに、同僚の過労という第三者視点、感情疲労の心理的プロセスを導入し、調整されたメディエーションモデルを構築し、従業員の健康に影響を与える過労の仕組みを再構築することによって、従業員の過労はどのようなメカニズムで健康に影響を与えるか、という問いの解析を試みる。この研究を通じて、過労の健康に対する影響のメカニズムと境界条件に新しい整合的視点と理論的サポートを模索し、過労と従業員の健康という2つの変数間の関係を拡張し、関連研究の充実、同時に企業の健康管理と介入のメカニズムのために新しい理論的サポートを提供したい。

キーワード：過労、従業員の健康、相対的搾取

1 はじめに

経済社会の加速発展に伴い、グローバル競争の深化や作業手法の変革など関連課題が山積みである。従業員により多く、複雑な作業が求められ、それを対処するためにより多くの時間と労力を作業に費やす必要が生じ、過労問題も広がるようになった。

先行研究では、過労は心血管疾患 (Dong Hyun Yoo, 2014)、冠動脈性心疾患、脳卒中 (Dong-Wook Lee, 2016)などの疾病の発病リスクを増加させ、睡眠障害 (Akira Bannai, 2015)

を引き起こし、ストレス (Clarkberg, 2001)、心理的苦痛 (Artazcoz et al., 2009)、不安、うつ病 (Dorota, 2012) などの心の健康に問題をもたらし、さらに自殺のリスクを増加させる (Jin-Ha Yoon, 2015) などの可能性がある。

注目すべき現象として、近年「過労」、「半健康」および「過労死」などの問題について社会的注目度が高まってきたため、社会調査やメディアが次々と報道している。一方では、過労に対する研究は比較的遅れている。現在、過労に関する実証的な研究はまだ初期段階であり、過労が健康に対する直接影響は矛盾する研究結果が出ている。関連メタアナリシスマタの分析結果から過労は肉体的、精神的健康に明らかな負の影響を与えていると示しているものの、相関係数の値は比較的低い (<.2) (Sparks, Cooper et al., 2013)。

その原因は、主に相関変数をうまく制御できず、結果変数即ち従業員の健康を測定する尺度の違い、採用された具体的な手法の制約によるものと説明されている。このような説明は、その他重要視すべき点を見落としている可能性がある。つまり、従業員がその労働環境と業務要求に対する認識と評価という従業員自身やその同僚の職場環境の理解、解読過程における社会的比較など一連の心理的プロセス、およびこれらの心理的プロセスが過労と従業員の健康との関連に果たす重要な役割について大いに注目すべきである。

本稿は、相対的搾取理論に基づき、調整されたメディアエーションモデルを構築し、過労による従業員の健康への影響、そのメカニズムの解析を試みる。つまり、過労はどのような条件のもとで、どのような仕組みで従業員の健康に影響を及ぼすのか。これは、過労が健康に与える影響に関する一貫性のない研究結果の問題を解決し、新たな視覚と理論的支持を提供するとともに、過労の結果やメカニズムの探究に、整合された新たな視覚を提供し、関連研究を充実させることを目的とする。

2 関連理論と仮説

2.1 本研究の理論的土台

相対的搾取理論 (Crosby, 1984) は、個人は集団の中で生活している。その組織内における認知と行為は孤立した島のようなものではなく、常に縦横社会と比較した状態にある。個人は置かれた現実的な状況や機会などを自分の期待水準や機会と比較することで、または置かれた状況とその周辺の人々の行動と状態を比較して、その境遇と状況を理解し、それによって個人の精神状態や行動に影響する。「搾取されている」認識は、その個人のおかれた客観的な状態に関連するだけでなく、縦横との比較も大きく関連している。つまり、「相対的搾取」とは一種の個人的な認識、このような搾取された認知は自分自身の欲望や周辺にいる他人との格差から導き出される個人的認識である (Martin, Brickman, & Murray, 1984)。

具体的には、搾取されていると認識する場合は以下の前提条件が必要である。①周りの他人は良い状態にいる。②自分もその状態を期待している。③自分はこのような状態であるべきと考えている。④この状態は到達できるものと考えている。⑤ この状態に達成できなかった原因は個人責任に帰するものではない (Crosby, 1976)。個人の置かれた状態は周りの人より劣ると意識した時点で、搾取されたと感じ、不公平や憤りなど一連の心理的ストレスを感じるようになる。これは、対外的には社会や組織に対して一連の行動 (例えば、逸脱行動)、対内的には自分自身の幸福感 (例えば、ストレス症状や満足度) に影響を与え

る。

この調査は、相対的搾取の観点から過労が従業員の健康に影響する仕組みを解析し、どのような条件のもとで、どのようなメカニズムで過労が健康に影響を及ぼすのかという疑問に答えるのは主な目的である。われわれは、個人が認識した同僚との間の就労条件の格差は、過労と健康に影響を与える可能性があると考えている。具体的にいえば、同僚も過労している場合は、従業員は過労を合理的な作業要件や状態と解釈する傾向が強いため、健康に与える悪影響が少なくなる可能性がある。

2.2 研究仮説

2.2.1 過度労働

1980年代から、労働時間 (work hours) 特に長時間労働 (long working hours) について多くの研究者が関心を寄せている、多くの研究者は、週間労働時間を尺度に過労を定義し、測定している。また、異なる視点で長時間労働を解析し、ワーカホリック (workaholic)、過労 (overwork)、過剰雇用 (overemployment) などの概念について細分化された研究もある。この類の研究は、すべての概念には共通項が含まれている。つまり、労働に対して相当なレベルの時間を投入している点である。Snir と Harpaz (2009) は、行動理論の観点から、上述研究の理論的枠組みについて整理統合を行い、過度労働 (heavy work investment, HWI) の概念を提唱し、相当多くの時間とエネルギーを業務に投入した行為と定義している。

もちろん、行動理論とは異なり、一部の学者は、過労 (overworked) は個人の職場や他の場の態度、行動、社会関係と健康に影響を及ぼす (Ellen Galinsky, Stacy S. Kim & James T. Bond, 2001)、一種の心のストレスと考えている。客観的に労働時間数に焦点を当てる行動理論と対照的、状態理論は個人が労働時間に対する認識、および長時間労働についてどのように感じるかに関心を寄せている。この問題について、両者の過労定義や測定法から明らかである。行動理論の研究には、社会学における勤務時間スケジュールパターン (work schedule pattern) の関連研究を参考に、2日誌法 (2-day diaries)、週間労働グラインド (weekly work grind) などのような新しい労働時間測定ツールを導入する学者がいる (John P. Robinson, Alain Chenu, & Anthony S. Alvarez, 2002)。労働時間をより正確かつ詳細に測定すると目指すものである。状態理論に関する研究では、総労働量、労働時間と強度に対する個人の感情や経験により注目を寄せている。特定の測定ツールについて、標準的なリカート自己評価測定尺度は多く用いられている。

本研究は、状態理論の定義を用い、過労を個人の長期間かつ高エネルギーを投入する労働状態とみなしている。これは主観的、個人的な認識の自己体験である。従業員は企業内で孤立した個人ではない点を考慮し、組織という特定な職場環境に置かれているため、従業員は自分の働き方を理解し、判断する場合、実質的な労働条件だけでなく、周りの人々の労働条件と環境も重要な参考値となる。したがって、本稿は、従業員における過労の感知および従業員の健康への影響、そのメカニズムについて焦点を当てる。

2.2.2 同僚の過労の調整作用

相対的搾取論によれば、個人の置かれた労働環境と条件は期待していた状態より劣るとき、搾取されたと感じる。不満など生じる心理的プロセスである (Mark & Folger, 1984)。

先行研究では、従業員は自身の作業強度が高すぎると感じるとき、不満や怒りなどの感情が生じる (Ellen Galinsky, Stacy S. Kim, & James T. Bond, 2004) と示唆している。重要なことは、前述した理論に基づくと、相対的搾取感は、一連の前提条件の制約を受け、ある社会環境に置かれた個人は、周りの人と比較して自身の立場を判断し、理解する。一方、個人の期待している環境よりも、他人と比較した格差は、相対的搾取に大きな影響を与える (Bernstein & Crosby, 1980; Davis, 1959) という。言い換えれば、他人も同様な過労状況に置かれていると認識したとき、他人は自身よりもっと良い状態にいるという前置条件は成立しなくなる。周りは同様な過労状態に置かれている、個人は過労を合理的かつ一般的な労働需要とみる可能性が大きい。しかし、個人は望ましくない職務要求や状況に直面した場合、比較的妥当とみなされる労働需要は、受け入れやすくなる (Ellemers, Wilke, & Knippenberg, 1993)。

職場で最も頻繁に接している同僚は、職務内容が近い、組織内の役割と責任も類似性が高いため、労働に関する情報を理解、判断する場合最も比較しやすい対象になることは想像するに難しくない。また、従業員は自分の過労状態を同僚と比較し、怒りなどのような心理的な感情やプロセスを示す実証的研究もある (Ellen Galinsky, Stacy S. Kim, & James T. Bond, 2004)。総じて、我々は、同僚の過労は、過労と健康の間における感情疲労に間接影響を与え、調整の役割を果たしていると考えられる。

感情疲労は感情状態として、要求された労働を完成できない疲労感であり、個人は長時間労働と疲労を伴う持続的な資源消耗の反映である (Demerouti, 2001)。多くの研究結果から過度な業務要求 (Games J. & Jennier J. M., 1983)、組織的正義 (李超平&時勤, 2003) などの要素は感情疲労につながると示唆している。相対的搾取の観点から、従業員は直面している職務に対する要求に同僚との格差を感じたとき、相対的搾取感が触発される。同僚が同様の疲労状態にいるかどうかは、従業員の搾取感を判断する上重要な根拠となり、かつ従業員は過労を相対的、合理的な労働と理解するか、或いは追加負荷と解釈するかを測る重要な尺度となる。

この問題は、社会情報処理の視点 (Salancik & Pfeffer, 1978) から裏付けられる。個人は、常に同僚は過労かどうかという社会情報に応じて、おかれた労働環境は合理的範疇であるかどうかを判断し、理解している。そして、同僚も同様の過労状態であった場合、従業員は自分のおかれた過労状態を合理的労働要求と解し、過労による感情疲労が軽減されるとみられる。逆に、同僚が過労状態の低いレベルにいる場合、従業員は過労を過負荷とみなし、同僚と同じ低レベルの過労状態にいるべきと感じ、落込み、不満が増し、より深刻な感情疲労につながる。よって、下記仮説 1 を提言する。

仮説 1：同僚の過労は過労と感情疲労の関係を調整する。同僚が高いレベルの過労状態に置かれている時、過労に対する感情疲労の正の作用が減少し、逆の場合は、両者の関係は強まる。

2.2.3 感情疲労は過労と健康の仲介的役割

現在、過労と健康に関する既存研究の多くは、身体的と精神的健康の 2 つの側面に焦点を当てている。大量な研究結果から、長時間労働が健康に対して直接影響を与え、過労は両者に著しい悪影響を及ぼすと示している (Marianna Virtanen, Katriina Heikkilä et al.,

2012; Lipscomb JA, Trinkoff AM et al., 2002; Jeffrey V. Johnson & Jane Lipscomb, 2006; Shields M., 1999)。

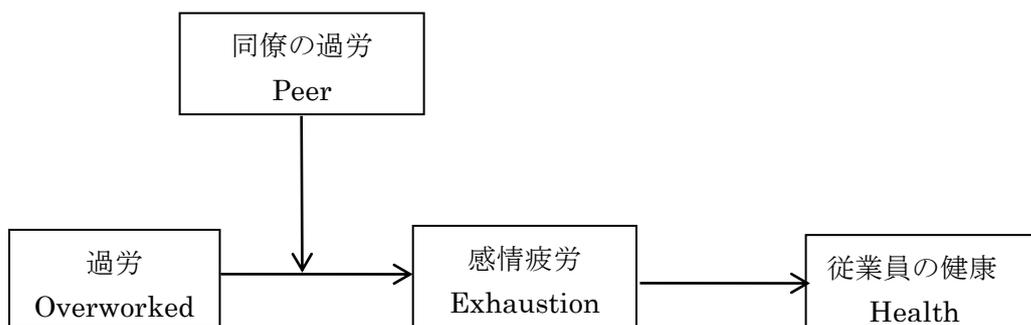
疲労はジョブ・バーンアウトの中核尺度として、ジョブ・バーンアウトを引き起こすストレスの要因とみなされている。Maslach (1981) は、感情疲労は個人が感じた疲労感であり、通常は倦怠感、うつ、労働意欲の低下、無関心と疎外感などの心理的或いは感情的反応として現れる。Maslach & Jackson (1991) は、感情疲労は通常職場で発生し、職場の過度緊張と感情資源の枯渇を感じるものである。長時間かつ精力的な労働が感情疲労につながることを理解するに難しくない。同時に、感情疲労と非個人化は、個人の身体的および生理的なストレスに関連している研究結果がある (Lee & Ashforth, 1990)。また、ジョブ・バーンアウトの3つの尺度は個人の心理的、身体的健康との関連性を示す研究もある。感情疲労は、無力、絶望、不安、自尊心の低下、個人のメンタルに影響を与える (Jackson S.E. & Maslach C., 1982)。同時に、身体的疲労をもたらし、不眠、頭痛などの症状として現れる (Kahill. S, 1988)。ジョブ・バーンアウトの広範囲分散 (Variance) (Maslach et al., 2001) を説明する中核尺度として、感情疲労は心身の健康に負の影響を及ぼす。上記推論に基づき、下記仮説は考えられる。仮説 2: 感情疲労は、過労と健康の仲介的役割を果たしている。

2.2.4 統合モデル

相対的搾取理論は、個人はより良い状態にいるべきと考え、実際期待通りにならない時、搾取感が起きる。この場合、個人は労働環境に対して否定的な解釈と感情的反応が起こしやすくなると考えられている。そのため、従業員の過労は感情疲労につながり、従業員の身体的および精神的健康に負の影響を及ぼす。しかし、同僚も過労状態にある場合、従業員は感知した過労を合理的な労働状態と理解し、過剰労働の要求と負荷ではないと解釈する傾向がある。現実状態と理想状態の格差による搾取感も発生しにくい。この場合は、従業員の感情疲労が軽減され、健康への悪影響も軽減される。言い換えれば、同僚の過労は低いレベルの場合、過労を感じる従業員はより深刻な相対的搾取感を経験し、落込み、怒り、不満などの否定的な感情を経験する可能性が高くなる。そのため、深刻な感情疲労、さらに健康にも悪影響を及ぼす。よって、下記仮説 3 が考えられる。

仮説 3: 同僚の過労は、感情的疲労を調節し、過労や従業員の健康に間接的影響を与える。同僚が高いレベルの過労状態にいる場合、間接的な影響がさらに強まり、逆の場合も成立する。

上記理論に基づく推測より、この研究モデルの概略図は以下の通りになる。



3 まとめ

本研究は、相対的搾取理論に基づき、同僚の過労という第三者的観点を導入し、感情的疲労の心理的プロセスを通じて、整合されたモデルを構築した。上記変数の導入を通じて、過労はいつ、どのように従業員の健康に影響を与えるかについて新しい説明ができる。同時に、社会情報処理の視覚を加えることによって、従業員は同僚との社会的比較を通じてそのおかれた環境を理解し、反応する。そして、健康に影響を与えるプロセスをより良く理解することができる。この研究は、過労と従業員の健康という2つの変数の間の関係を拡大させ、両者不一致の関係に新しい解釈を提供したいと考える。

参考文献

- Artazcoz L, I Cortès, V Escribà-Agüir, X Bartoll, H Basart and C Borrell. Long working hours and health status among employees in Europe: Between-country differences[J]. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 2013,39(4), 369–378.
- Angrave, D., & Charlwood, A. (2015). What is the relationship between long working hours, over-employment, under-employment and the subjective well-being of workers. *Human Relations*, 68(9), 1491-1515.
- Avery, D. R., Tonidandel, S., Volpone, S. D., Raghuram, A. Overworked in America? How work hours, immigrant status, and interpersonal justice affect perceived work overload[J]. *Journal of Managerial Psychology*, 2010,25(2): 133-147.
- Bernstein, M., & Crosby, F. (1980). An empirical examination of relative deprivation theory. *Journal of Experimental Social Psychology*, 16, 442-456.
- Crosby, F. J. Relative deprivation in organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, 1984, 6: 51–93.
- Crosby, Faye. A model of egoistical relative deprivation[J]. *Psychological Review*, 1976,83(2): 85-113.
- Davis, J. A. (1959). A formal interpretation of the theory of relative deprivation. *Sociometry*, 22, 280-296.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Geurts, S. A., & Taris, T. W. . Daily recovery from work-related effort during non-work time[A]. In S. Sonnentag, P. Perrewe, & D. Ganster (Eds.), *Current perspectives on job-stress recovery* [M]. Bingley, UK: Emerald, 2009: 85-123.
- Ellemers, N., Wilke, H., & van Knippenberg, A. (1993). Effects of the legitimacy of low group or individual status on individual and collective status-enhancement strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64, 766-778.
- Ellen Galinsky, James T. Bond, Stacy S. Kim, Lois Backon, Erin Brownfield, Kelly Sakai. *Over work in America: When the way we work too much*[M]. Families and work institute, 2004.
- Ellen Galinsky, Stacy S. Kim, James T. Bond. *Feeling overworked: when work becomes too much*[M]. Families and work institute, 2001.
- Jackson, S.E., Maslach, C. After-effects of job-related stress: Families as victims[J]. *Journal of Organizational Behavior*, 1982, 3(1): 63-77.
- Kahill, S. Symptoms of professional burnout: A review of the empirical evidence[J]. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 1988, 29(3): 284-297.

- Mark, M. M., & Folger, R. (1984). Responses to relative deprivation: A conceptual framework. *Review of Personality and Social Psychology*, 5, 192-218.
- Martin, J., Brickman, P., & Murray, A. (1984). Moral outrage and pragmatism: Explanations for collective action. *Journal of Experimental Social Psychology*, 20, 484-496.
- Maury Peiperl, Brittany Jones. Workaholics and Overworkers: PRODUCTIVITY OR PATHOLOGY? [J]. *Group & Organization Management*, 2001, 26(3): 369-393.
- Raphael Snir, Itzhak Harpaz. Beyond workaholism: Towards a general model of heavy work investment[J]. *Human Resource Management Review*, 2012,22(3): 232-243.
- Salancik, G. R., & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*, 23, 224-253.
- Snir, R., Harpaz, I. Cross-Cultural Differences Concerning Heavy Work Investment[J]. *Cross-Cultural Research*,2009, 43(4): 309-319.
- 孟統鐸. 「従業員の過労に関する若干の理論的問題研究」 [J]. *中国人材資源開発*, 2014, 03:29-35.
- 王丹. 「知能従業員の過労の形成メカニズムの研究」 [J]. *技術経済と管理研究*, 2012, (第7期).
- 王艾青. 「過労及び雇用クラウドニング効果の分析」 [J]. *華東理工大学学報(社会科学版)*, 2006, (第4期). 王海棠, 任利民, 劉瑤, 寿涓. 「SF-12 健康調査尺度表の評価研究の現状」 [J]. *中華全科医師雜*, 2015, (第7期).

リーン生産方式における従業員の疲労状況調査及び予防対策研究

黄河¹, 馬晶俊² 江南大学商学院, 江蘇無錫, 214122
吉田慶子 訳

要旨:

リーン生産方式は、日本の豊田自動車の生産モデルから由来し、現代製造企業に最も適している生産組織の管理モデルと考えられている。製造業のコアな競争力を高めるため、リーン生産方式を採用する製造企業は後を絶たず増加している。しかし、リーン生産方式は従業員全体の参加を求め、多様な操作スキルを持ち、そして、少人数、柔軟化を実現するためには、従業員により高い能力が求められ、疲労を生じやすい側面もある。

リーン生産方式における従業員の疲労状況を把握するため、本稿はスケーリング法を用いて製造作業員に対して調査を行った。その結果、リーン生産従業員の疲労は一般生産従業員より高く、かつ疲労の分布が広い。筆者は、この研究結果に基づき、作業姿勢の改善、作業難易度、作業負荷、そして心理負荷の軽減という4つの視点からリーン生産方式の労働管理に対して有益な提言をする。

キーワード: リーン生産、作業疲労、マルチスキル

1 はじめに

製造業は国民経済の主体である。原材料価格の高騰、人口ボーナスが徐々に消えゆく中、製造業は先進的な生産管理手法を採用し、製造過程の改善、製造コストの削減を通して、全体的な競争力を高めるようにしている。リーン生産方式 (Lean Production) はトヨタシステム (Toyota Production System) を原点とする生産方式である。セル生産、ジャスト・イン・タイム生産、カンバン管理、フル生産管理、5S マネジメントなど一連の手法を取り入れることで、生産プロセスの浪費をなくし、企業の運営効率を向上させ、企業コストを軽減するために効果的である。

リーン生産方式は、すべての従業員の積極参加と継続的な改善を奨励し、従業員はリーン生産の一環として見られている。伝統的な生産方式とは異なり、「小人数」生産を実現するためには、リーン生産方式は従業員にさまざまな操作スキルの習得、熟練した従業員になることを求めている。この生産方式を実施するためには、従業員に高い身体的、心理的負荷を求めている。Backstrand (2013) は、人間工学の要素をリーン生産方式に加えるべきとの考えを示し^[1]、Theoni Koukoulaki (2014) は、JIT の生産方式は従業員の負担を増大させると示唆している^[2]。さらに、Sarah K. Womack (2009) は、リーン生産方式における従業員の骨格筋疾患のリスクは、通常の生産従業員のそれより格段に高いわけではないことを実証的な研究を通じて示している^[3]。本稿は、リーン生産方式における従業員の疲労状況と特徴について調査を行う。

疲労は、効率の低下と労働意欲の欠如を意味し、労働過程に生じる疲労を作業疲労と呼ばれている。作業疲労に関する人間工学研究は、最初は運転に応用され、ドライバーの疲

労調査に用いられていた。のちに、疲労問題が各分野に広がり、作業効率の低下、製品不良率、職業病罹患率の上昇などをもたらす原因とみられ、一連の問題は徐々に研究者たちの注目を集めるようになり、疲労に関する研究もさまざまな分野で進められるようになった。作業疲労の測定は、生理学的評価尺度と主観的評価尺度の2種類に分かれている。生理学的測定法は、一般的に筋電図 (Kesar, 2014) ^[4]、心拍数 (Bounous G, 1999) ^[5]、脳波図 (Budi Thomas Jap, 1998) ^[6]、動脈圧 (Clark RA, 2010) ^[7] など一定の生理測定指標を用いて疲労度を測る。一方、主観的測定法は、FSS 疲労評価表、CIS 個人評価項目および FIS 疲労インパクト評価表 (呉春薇, 2009) ^[8]、Maslash3 理論をもとに作成された心理疲労評価質問紙 (浦徐進, 2013) ^[9]、自覚症状調査表 (黄河, 2009) ^[10]、疲労累積度調査評価表 (黄河, 2009) ^[11] などがある。

作業疲労は、従業員の労働欲求と生産性を低下させ、さらに事故につながる可能性がある。リーン生産方式の「プル型生産」、「省人数化」、「スキル多様化」などの労働様式は、従来の組み立て生産ラインの作業と異なるため、リーン生産は作業疲労を引き起こすか否か、その作業疲労の特徴、労働効率に影響を与えるかどうかは、解決しなければならない新しい課題となっている。本稿は、主観的疲労評価表という疲労測定法を用いて、無錫市にある5つのリーン生産型の製造業現場の作業員と一般生産ラインの作業員に対して、それぞれの疲労を測定し、リーン生産型と非リーン生産型従業員の疲労状況を比較した上、従業員の疲労状態とその特徴の相違点について分析を行い、疲労管理に提言を呈したい。

2 研究方法

「疲労は主観的に感じるものである」という主張が広く認められるようにつれ、主観的な評価尺度は作業疲労を測定する重要な方式の一つになった。主観的評価測定は、シンプル、低コストなどの特徴を有し、かつ統計学の方法を用いるため、被験者の疲労状況を良く反映する利点がある。本調査に用いたアンケートは、主に被験者の基礎情報、「蓄積疲労症候調査評価表」、「自覚症状調査評価表」、「疲労部位調査評価表」が含まれている。そのうち、「自覚症状調査評価表」は、ある時点における従業員の疲労に対する自己認識を反映し、「疲労部位調査評価表」は、被験者ある時点の疲労分布状況を反映するものである。また、「蓄積疲労症候調査評価表」は、一定期間における被験者の疲労蓄積度を反映するものである。

本稿は、現場従業員を調査対象として、400部のアンケート表を配布した。そのうち、リーン生産部門は300部、一般生産部門には100部となっている。「自覚症状調査評価表」および「疲労部位調査評価表」は、作業前、正午休憩、作業後および残業後と4つの時点で測定を行った。「蓄積疲労症候調査評価表」は作業日ごとに1回測定を行った。アンケート表は374部を回収でき、そのうち有効回答は350部、有効回収率は87.50%であった。有効回答の中には、リーン生産部門と一般生産部門、それぞれ270部、80部である。

各評価表の統計結果について信頼性と有効性テストを行い、各評価のKMO値はすべて0.7より大きく、許容範囲内であった。同時に、各評価のBartlett検定の分散性をみると、均一値が比較的高く、いずれも有意水準0.05に達しているため、妥当性を有し、修正する必要はないと考えられる。

3 調査結果

3.1 自覚症状の比較と分析

従業員の自覚症状の総合スコアは図1の示している通り、時間の経過とともに、一般生産部門とリーン部門の従業員の疲労は、同様に上昇傾向を示し、特に時間外労働の場合はピークに達している。また、一般生産部門とリーン生産部門従業員における異なる時点の疲労自覚症状は増加する傾向を示し、労働時間の増加に伴い、リーン生産部門の現場従業員の疲労の増加幅は一般生産部門の現場従業員のより大きいことは明らかである。同じ時間帯のリーン生産部門の現場従業員の疲労は、一般生産部門の現場従業員のそれよりも高い(図1)。リーン生産部門における現場従業員の自覚症状の平均スコアは、作業開始前は40、昼休み時は46.51に達し、16%増加しているが、作業終了前は53になり、作業前に比べ32.5%増加しているが、作業終了後は60.26に達し、作業開始前に比べ50.65%増加した。一方、一般生産部門における従業員の自覚症状の平均スコアは、作業開始前は39.66、昼休み時は43.68、9.2%増加しているが、作業終了前は50.55に増加し、作業開始前に比べ26.38%増加している。そして、残業後は55.64であり、作業開始前に比べ39.1%増加している。

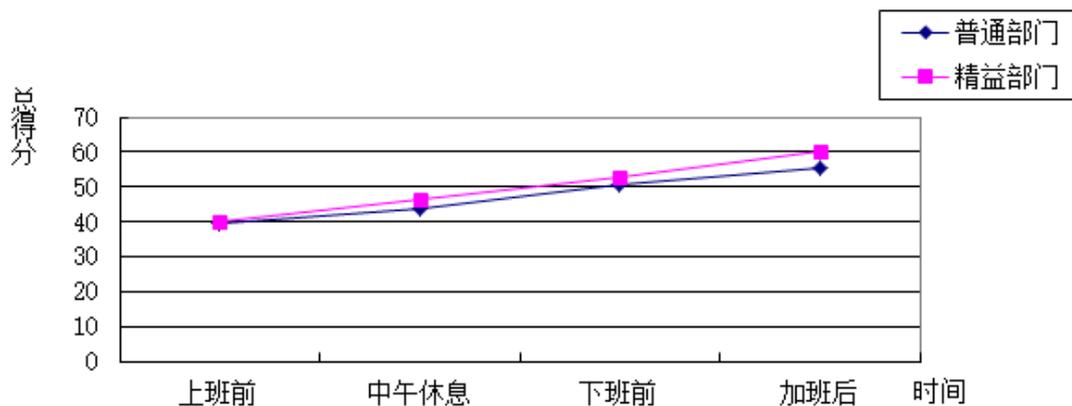


図1 リーン生産部門と一般生産部門の自覚症状の比較

3.2 疲労部位の比較分析

リーン生産部門における現場従業員の具体的な疲労部位とその変化を調べるため、「疲労部位調査評価表」を用いて、リーン生産部門と一般生産部門の現場従業員の疲労部位について調査分析を行った。その結果は図2と図3の通りである。

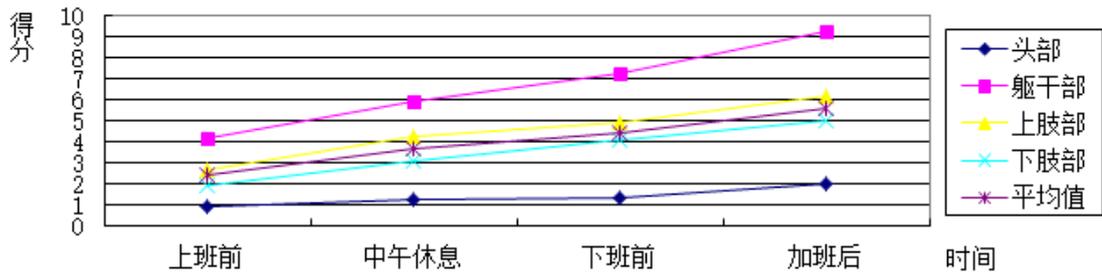


図2 リーン生産部門における現場従業員の疲労部位調査

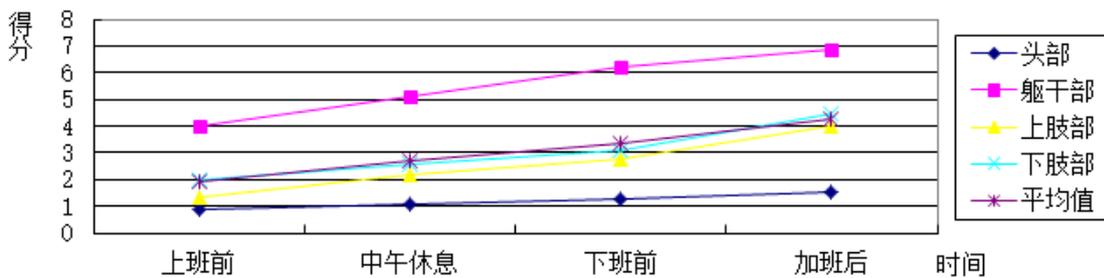


図3 一般生産部門における現場従業員の疲労部位調査

グラフから示しているように、作業前のリーン生産部門従業員の疲労の平均スコアは2.45、作業開始前と残業後はそれぞれ4.45、5.65である。80.41%と130.61%の増幅である。一般生産部門の現場従業員の作業開始前の疲労度の平均スコアは1.94、作業終了前と残業後それぞれ3.33、4.23となり、71.65%と118.04%の増幅である。つまり、労働時間の増加に伴い、リーン生産部門の疲労度は、一般生産部門の現場従業員の疲労より高く、かつリーン生産部門における現場従業員の身体部位の疲労は、一般生産部門の従業員よりも高いことがわかる。

上記図から示しているように、労働時間の増加に伴い、リーン生産部門と一般生産部門における現場従業員の身体部位の疲労が逡増する傾向を示している。疲労部位の具体的な項目を見ると、リーン生産部門従業員の疲労部位の分布は広く、疲労度合の高い部位は右肩、右肘前腕、腰、背中、左肘前方手首、首、右手首、右臀もも、左肩、左膝脛、右膝脛などである。一方、一般生産部門における現場従業員の疲労部位の分布は比較的集中している。疲労度合の高い部位は右肩、右臀もも、左肩、背中、腰、左膝脛、右膝脛、右手首などである。

3.3 蓄積性疲労症状の比較分析

本研究は、自覚症状の疲労測定に加え、CFSI スケールを用いて、リーン生産部門と一般生産部門の現場従業員の疲労蓄積度について調査、分析を行った^[12]。CFSI の基本値、CFSI

の回答は図4に示している。図4の示している通り、リーン生産部門における従業員の各グループ、項目別の平均報告率は、一般生産部門の従業員より高い結果を示し、P3 身体的不快感、P4 焦燥状態およびP8 慢性疲労症状の3つ分布点からその格差は明らかである。

そのうち、リーン生産部門の平均報告率の高いグループは、「一般的疲労」、「身体的不快感」、「不安感」と「慢性的疲労症状」があり、具体的な項目では、「忍耐力がない」(45.2%)、「動きたくない」(39.8%)、「寝つきが悪い」(55.4%)、「腰の痛み」(43.6%)、「やっていることについて自信がない」(46.3%)、「労働中の疲労を取り除くことができず」(37.7%)、「日常業務で力を使い果たしている」(40.5%)、一般生産部門の平均報告率の高いグループは、「一般的な疲労」、「不安感」、「慢性の疲労症状」、具体的な項目では、報告率の高い項目は主に「気分が悪い」(45.7%)、「胃腸の状態は良くない」(35.5%)、「最近全身的な倦怠感」(38.3%)、「目元に影」(42.7%)、「憂鬱な気分」(38.5%)がある。

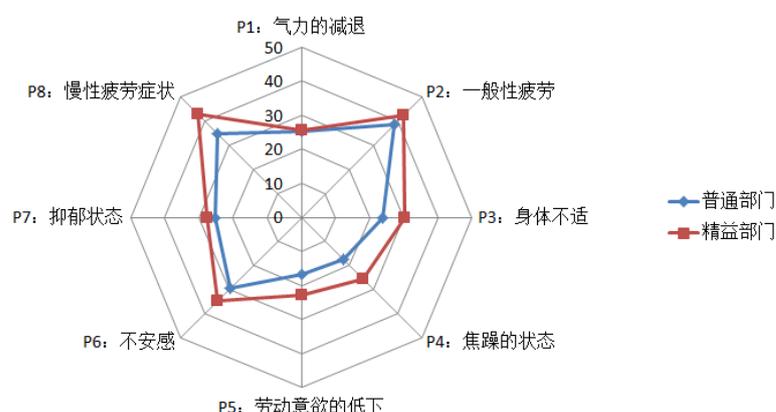


図4 CFSI グループ別項目の平均報告率

4 分析改善のための提案

企業にとって、人的要素は非常に重要な役割を担っているため、技術、経営と並び、競争力に影響を及ぼす主な三要素と呼ばれている。人間-マシン-環境という複雑な枠組みの中、人間の行動は生産管理と密接につながり、いかなる技術と管理手法の実施も従業員の協力と支援は不可欠であり、人的作業効率の高さは生産プロセスの運転効率に直接影響を与えている。リーン生産方式は、従業員の作業パターンを変革し、従業員に対してより高いレベルのものを求めている。「自覚症状評価表」と「蓄積疲労症候調査評価表」を主観的測定の方法から分析すると、リーン生産部門における従業員の平均疲労は一般生産従業員よりも高く、また「疲労部位調査評価表」の結果からわかるように、リーン生産部門従業員の疲労部位の広さと疲労の度合、どちらも一般生産部門の生産従業員より高い結果を示している。

伝統的な生産モデルの場合、従業員は1つの生産プロセスに責任を負うのみ、操作は比較的簡単で、従業員は多大な労力を多くの作業に注ぎこむ必要はないが、リーン生産モデ

ルでは、従業員は複数のマシンを同時に操作し、複数のプロセスを担当する必要が生じるため、間違いなく労働負荷が増大している。また、作業過程における不必要な動作は、従業員に余分なエネルギーと体力を消耗させ、作業効率に影響を与えるため、従業員は疲労を感じやすい。これは、中国の製造企業は軽視しやすい問題である。リーン生産は、従業員の動作による負の要素は通常の生産よりも顕著である。

リーン生産方式は、従業員に考え方を変え、チームワークにより注意を払い、品質に直接責任を負うことを求めている。単一作業を行うのみ、製品の品質について考慮しない一般生産部門の生産従業員に比べ、明らかに異なる。従業員の心理的負担も増やすことになる。また、リーン生産方式を導入する段階は、従業員は新しい技術に適応する学習時間が生じるため、従業員の学習労働も増える。

本稿は、リーン生産部門における従業員の疲労を緩和するため、人間工学的観点から以下のように提案する。

1、従業員の作業姿勢の改善

正確な姿勢で作業を行う訓練を強化し、不必要な操作を減らすように努める。不必要な動作は、従業員の余分な体力とエネルギーを消耗し、作業効率に影響を与え、疲労が生じやすい。労働現場では、従業員は「行動」を「作業」に変えていかなければならない。リーン生産方式の従業員は、しばしば複数のプロセスに対して責任を負う必要があるため、不必要な動作は、さらに疲労に大きな影響を与える。従業員は、日常業務においてどのような行動が不合理であり、どのように改善すべきかを反省する必要がある。また、従業員の作業姿勢について専門的な訓練を行い、作業における不必要な行動を減らし、よい作業習慣を身に着ける必要がある。

2、作業の難易度を下げる

リーン生産方式は、「複数の工程が一人で担当」を通じて「小人数化」の目標を達成することに力を入れている。「一人が複数の工程を担当」を実現するためには、作業工程において従業員がより熟練作業できるように、特定の作業フローのマニュアルを持って現場作業を指導する必要がある。さらに、詳しい理論と実践的なトレーニングを加え、従業員の労力負荷を軽減するように努める必要がある。

3、負荷の軽減

作業姿勢の改善は、ある程度従業員の労働負荷を軽減することができ、機械設備の合理的な設計も従業員の負荷を大幅に軽減することができる。一部の中国の製造企業は、伝統的な生産様式のもとで欧米の先進的な機械設備を盲目に導入し、改善せずに生産に投入している。異なる地域、体形も異なるため、多くの中国現場従業員は、機械に合わせて常に調整する必要が生じ、従業員の作業難易度と労力負荷を大幅に増加させている。それに比べ、リーン生産方式は、「人間」的要素をより重視し、機械が人間に適応させる理念を提唱している。機械装置を効果的に改良し、合理的なヒューマンとマシンの相互作用のインターフェースをつくり、従業員の労力負荷を軽減し、作業疲労を大幅に改善することができる。

4、心理的負荷の軽減

健全な評価メカニズムと効果的なインセンティブシステムを確立する。リーン生産方式を実施している多くの企業は、現場従業員の労働と報酬の不均衡問題を抱えている。リーン生産方式における従業員は、過去の一人対一台の機械管理から複数台の機械管理に変化し、場合によっては一連の作業工程で複数の異なる作業を行う必要がある。旋盤の仕事だけでなく、フライス盤、ボール盤など同時に操作する必要が生じ、人手不足のときは、「代わり番」まで配置させられ、職務外の業務も担当する必要がある。したがって、健全な評価メカニズムの確立は、従業員の労働意欲を向上させ、心理的負担を軽減する上で重要な影響を与えるために必要である。また、従業員の評価メカニズムとバランスの取れたインセンティブ報酬システムは、職務業績の顕著な従業員に高い報酬を与えることで、物質的な奨励と同時に、多様な精神的なインセンティブ方法を取り入れることによって、従業員の労働意欲と積極性を刺激し、従業員のスキル向上、キャリア開発を密接にリンクさせ、現場従業員に職務昇進以外のキャリアの道を切り開く必要がある。

このほか、企業は、労働、休息時間を合理的に定め、残業の恒常化を回避し、良好な労働環境を提供すべきである。

5 まとめと展望

リーン生産方式は、中国の多くの企業で実施され、また人間工学理論の発展につれ、「ヒューマン」というファクターはリーン生産方式の導入過程においてますます注目されるようになってきている。しかし、一部の企業は実施過程において、「ヒューマン」要素に十分な注意を払ってこなかったため、リーン生産方式の導入により、現場従業員の疲労の大幅な改善に繋がらなかった。本稿は、主観的評価測定法を用いて、5つのリーン生産企業と非リーン生産作業員それぞれ300人と100人を対象に疲労調査を行った。その結果、リーン生産方式における従業員の疲労は一般の生産従業員より高く、疲労の分布が広い結果を得た。ただし、今回の疲労測定は、生理学的測定法を用いておらず、かつアンケート調査の範囲が小さい。今後の研究は、客観的測定法を増やし、サンプルの拡充、研究範囲の拡大を図り、新たな製造方式における従業員の過労予防研究の参考に供したい。

参考文献

- [1] Backstrand, G., Bergman, C., Hogberg, D., & Moestam, L. (2013). Lean and its impact on workplace design. Proceedings of NES 2013 45th Nordic Ergonomics & Human Factors Society Conference, August 11–14, 2013, Reykjavik, Iceland
- [2] Theoni Koukoulaki, T. (2014). The impact of lean production on musculoskeletal and psychosocial risks: An examination of sociotechnical trends over 20 years [J]. Applied ergonomics, 45(2), 198-212
- [3] Sarah K. Womack, Lean Job Design and Musculoskeletal Disorder Risk: A Two Plant Comparison [J], Human Factors and Ergonomics in Manufacturing, Vol. 19 (4) 279–293 (2009)
- [4] Trisha Kesar. Effect of stimulation frequency and intensity on skeletal muscle fatigue during repetitive electrical stimulation [J]. ProQuest Information and Learning Company Ann Arbor, 2006, 14(8):106-116
- [5] Bounous G, Molson J. Competition for glutathione precursors between the immune system and the skeletal

- muscle: pathogenesis of chronic fatigue syndrome [J]. Med Hypothesis, 1999, 53(4):347-353
- [6] Budi Thomas Jap, Sara Lal, Peter Fischer. Comparing combinations of EEG activity in train drivers during monotonous driving [J]. Expert Systems With Applications, 2010, 38 (1): 996-1003
- [7] Clark RA, Bryant AL, Pua Y, McCrory P, Bennell K, Hunt M. Validity and reliability of the NintendoWii Balance Board for assessment of standing balance[J]. Gait Posture 2010; 31:307
- [8] 吳春薇,劉占東,張擁波,李繼梅,王得新.「三種類の疲労評価表による脳梗塞死患者の疲労に対する総合評価」[J]. 中国リハビリの理論と実践,2009,(05):458-460.
- [9] 浦徐進, 呂偉, 黄河. 「外資企業の知識型授業員の心理的疲労への影響要因研究—博世無錫ディーゼルシステム会社を事例に」[J]. 人間工学, 2013, (03):12-17. 2009, 15(03):26-28+60
- [10] 黄河, 耿東. 日本『自覚症状調査表』(2002 版)「中国製造業労働者の応用性研究」[J]. 人間工学, 2009, 15(03):26-28+60
- [11] 黄河, 耿東, 丑紀岳. 「疲労蓄積度の自己測定と過労予防」[J]. 中国人の資源開発, 2009(08):35-37.
- [12] 黄河. 「日本最新蓄積性疲労調査評価表」: CFSI 研究[J]. 中国人の資源開発, 2014(3): 23-28

労働時間規制の強化と緩和、抱き合わせがもたらす弊害

上西充子 法政大学キャリアデザイン学部教授

1. 自己紹介

- 労働政策研究・研修機構(研究員)→法政大学(2003年～)
- Yahoo! ニュース 個人 <https://news.yahoo.co.jp/byline/uenishimitsuko/>
- 2018年2月21日衆議院予算委員会中央公聴会公述人意見陳述(裁量労働制データ問題)
- 「裁量労働制を問い直せ」『世界』2018年5月号

2. 働き方改革関連法案は「毒まんじゅう」

(1) 抱き合わせ一括法案

1	労働基準法 ★印: 野党や労働団体、家族会などが強く反対	新規	時間外労働の上限規制
		2015年法案 (残業代ゼロ法案)	高度プロフェッショナル制度(高プロ)の創設(★) 裁量労働制の拡大(★) → 削除 月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金 (中小企業に対する猶予の解除) 年休5日の時季指定
2	労働契約法	非正規労働者の処遇の均等・均衡(「同一労働同一賃金」)	
3	パートタイム労働法		
4	労働者派遣法		
5	雇用対策法	多様な就業形態の普及/労働力の需給調整機能の放棄?	
6	労働安全衛生法	産業医・産業保健機能の強化/労働時間の状況の把握	
7	労働時間等 設定改善法	休息时间(勤務間インターバル)の努力義務化	
8	じん肺法		

(2) 「毒」の仕込みから、露呈まで

2016年	8月3日	第3次安倍第2次改造内閣発足記者会見:「最大のチャレンジは働き方改革」「長時間労働を是正」「同一労働同一賃金」
	9月27日	第1回働き方改革実現会議開催
2017年	3月28日	働き方改革実行計画(「残業代ゼロ法案」の早期成立)★毒の混入★
	6月5日	労政審建議「時間外労働の上限規制等について」
	9月8日	一括法案の諮問(厚生労働大臣→労働政策審議会) ★毒の混入★
	9月15日	一括法案の答申(労働政策審議会→厚生労働大臣)

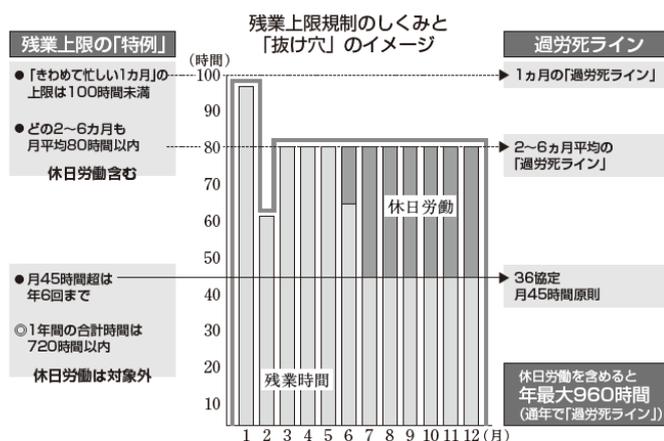
	9月25日	衆議院の解散に関する安倍首相の記者会見(働き方改革を語らず)
2018年	3月1日	安倍首相、裁量労働制の拡大を法案から削除 ★毒の一部除去★
	4月6日	働き方改革関連法案の閣議決定・国会提出 ★「高プロ」の毒は残る★
	4月27日	働き方改革関連法案の審議入り

※ 「高プロ」は、2007年、2015年につづき、三度目の挑戦

3. 法案の上限規制の問題

- 時間外限度基準告示を罰則つきで法律に格上げ
 - ◇ 1か月45時間、年360時間(時間外労働のみ)
- 「臨時的な特例」は年6回まで。労使協定で定めた時間外労働と合わせて720時間以内(時間外労働のみ)
- 単月100時間未満(時間外・休日)
- 2～6か月平均80時間以下(時間外・休日)
- 年間を通して、月80時間までの時間外・休日労働が可能に(年960時間)

図表3 働き方改革実行計画の残業上限規制のしくみ



資料：わたしの仕事8時間プロジェクト作成

出所：伊藤圭一「『働き方改革実行計画』と私たちのたたかい」『月刊全労連』2017年6月号

- 上限までの労使協定にお墨付きの恐れ
- 労災認定や裁判に悪影響(← 企業の安全配慮義務)
- 多くの適用除外・適用延期
 - 適用除外: 新製品の研究開発業務
 - 適用延期: 自動車の運転業務・工作物の建設の事業(5年先送り)
 - 医師についても5年間の猶予を設けた上で、今後検討
 - 公立の学校の教員の働き方についても検討なし
- 週あたりの上限規制なし。勤務間インターバル制度の義務化もなし
- 客観的な労働時間管理に課題
- 複雑でわかりにくい→裁量労働制などの「みなし労働時間制」の濫用に流れる恐れ
 - 2017年12月25日 野村不動産における裁量労働制の違法適用に対する「特別指導」

→ 背後に過労死(2016年9月)の労災申請(2017年春)・労災認定(2017年12月26日)があったことが明らかに(2018年3月4日朝日新聞報道)

- 「働き方改革実現会議」で「3点セット」(高プロ+裁量労働制拡大+上限規制)にこだわった金丸恭文委員(規制改革会議メンバー)→規制の「骨抜き」

「高プロ」は「異次元の危険性」

■ 労働時間等の規定の適用状況

	一般労働者	管理監督者	裁量労働制	高プロ
労働時間	○	×	△(注)	×
休日	○	×	○	×
割増賃金	時間外	×	△(注)	×
	休日	×	○	×
	深夜	○	○	×
休憩	○	×	○	×
年次有給休暇	○	○	○	○
独自の健康確保措置	—	—	○	○

○は適用対象 ×は適用除外

(注) 「みなし労働時間」が8時間を超える場合は、三六協定の締結及び届け出、割増賃金の支払いが必要となる

- 年104日かつ4週4日の休日の義務化→しかし、連日の24時間勤務を求めることが可能に

■ 3月2日の衆議院予算委員会

※ 24時間連続勤務を連日にわたって求めることも違法ではないという小池晃議員の指摘に対して

- 加藤大臣「働かせるということ自体がこの制度にはなじまないということであります」

■ 尾辻かな子議員の質問主意書(4/20)に対する答弁書(4/27)(質問242)

- 質問主意書:使用者が「始業時刻 午前9時、終業時刻 午前2時、休憩時間 なし」と定めた場合、労基法違反となるか。
- 答弁書:御指摘のような場合は通常想定されない

- 働き方改革実行計画 p.2

安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。

改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。

		
「多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会」		
個々の事情に応じた働き方	「意欲と能力ある労働者の自己実現」	
労働参加率の向上		
労働生産性の向上		
多様な就業形態の普及 雇用関係によらない働き方 副業・兼業の促進 自営型テレワーク 労働法制的枠外	時間外労働の上限規制 「同一労働・同一賃金」 雇用型テレワーク 規制強化	高度プロフェッショナル制度 裁量労働制の拡大 規制緩和

4. 高プロの「ニーズ」のねつ造（東京新聞「こちら特報部」2018年4月17日）

- 労働政策研究・研修機構による裁量労働制の調査に、問題だらけの設問（調査シリーズ No.125 2014年） ※ 下記の回答の割合は企画業務型裁量労働制の労働者

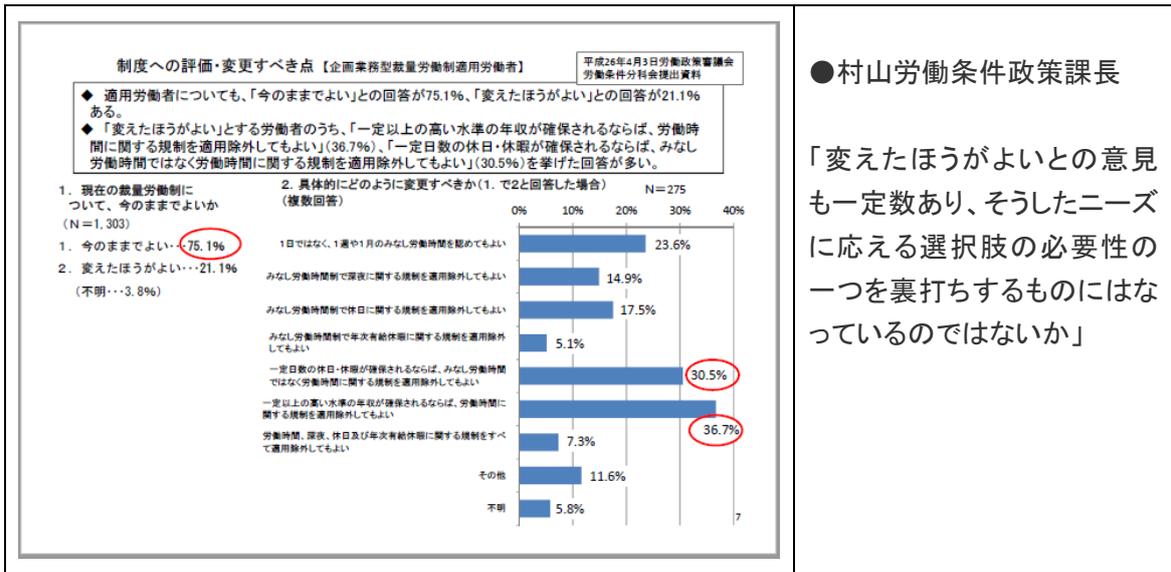
Q31 現在の裁量労働制について、今のままでよいとお考えですか

1	今のままでよい → Q32へ	75.1%
2	変えた方がよい → Q31付問へ	21.1%

Q31 付問 具体的にどのような変更なら問題がないとお考えですか。該当するものにすべて○をお付けください。

1	1日ではなく、1週や1月のみなし労働時間を認めてもよい	23.6%
2	みなし労働時間制で深夜に関する規制を適用除外してもよい	14.9%
3	みなし労働時間制で休日に関する規制を適用除外してもよい	17.5%
4	みなし労働時間制で年次有給休暇に関する規制を適用除外してもよい	5.1%
5	現在のみなし労働時間制に代えて、完全週休2日制や年次有給休暇の完全取得などにより一定日数の休日・休暇が確保されるならば、みなし労働時間ではなく労働時間に関する規制を適用除外してもよい	30.5%
6	現在のみなし労働時間制に代えて、一定以上の高い水準の年収が確保されるならば、労働時間に関する規制を適用除外してもよい	36.7%
7	労働時間、深夜、休日及び年次有給休暇に関する規制をすべて適用除外してもよい	7.3%
8	その他()	11.6%

- この結果を2014年9月10日の労政審労働条件分科会で、「ニーズ」として提示



●村山労働条件政策課長

「変えたほうがよいとの意見も一定数あり、そうしたニーズに応える選択肢の必要性の一つを裏打ちするものにはなっているのではないか」

「導入ありき」で意図的にゆがめられた設問により、高プロへのニーズが主張されていたことが判明(上西充子) <https://news.yahoo.co.jp/byline/uenishimitsuko/20180424-00084389/>

1 タイトル

EUの労働時間法制とその含意

濱口桂一郎 労働政策研究・研修機構研究所長

2 EU労働時間指令の特質

- ① EU労働時間指令は安全衛生規制である。
- ② EU労働時間指令は実労働時間規制である。
- ③ EU労働時間指令は賃金規制ではない。

3 実労働時間規制とはどういうことか？

4 週労働時間規制

第6条 最長週労働時間

加盟国は労働者の安全及び健康を保護する必要性を維持しつつ、以下を確保するために必要な措置をとるものとする。

(a) 週労働時間の長さが、法律、規則若しくは行政規定により又は労働協約若しくは労使協定により制限され、

(b) 7日の期間ごとの平均労働時間が、時間外労働を含め、48時間を超えないこと。

○週48時間とは、そこから時間外労働が始まる時間ではなく、そこで時間外労働が終わる時間である。日本の（一般に認識されている姿における）（正確にいえば、アメリカの公正労働基準法における）「法定労働時間」とは意味が全く異なる。敢えていえば、旧女子規則における48（法定）+6（時間外上限）=54時間に相当するもの。

5

第16条 算定基礎期間

加盟国は次のものを規定することができる。

(b)第6条（週労働時間の上限）の適用に関しては、4ヵ月を超えない算定基礎期間。

第19条 算定基礎機関の適用除外の制限

…ただし、加盟国は、労働者の安全と健康の保護に関する一般原則を遵守し、客観的若しくは技術的理由又は労働組織に関する理由で、労働協約又は労使協定が12ヵ月を超えない算定基礎期間を設定することを認める選択肢を有するものとする。

・

○労使協定なしで4ヵ月、労使協定ありで12ヵ月までの長期変形労働時間制を認めているが、これも日本の（一般に認識されている姿における）変形制とは意味が全く異なる。変形しても当該期間の週数×48時間で時間外労働はストップする。それに対して後者は、変形した上限はそこから（時間外手当

計算上の) 時間外労働が始まる時間に過ぎない。敢えていえば、旧女子規則における 4.8 (法定) $\times 5.2 + 1.50$ (時間外上限) = 26.46 時間に相当するもの。

•

6 週休規制

第5条 毎週の休息期間

加盟国は、7日の期間ごとに、すべての労働者に第3条にいう毎日の1.1時間の休息期間に加え最低2.4時間の継続的休息期間を確保するために必要な措置をとるものとする。

•

○7日ごとに2.4時間の休息(=休日)とは、いうまでもなく絶対休日である。休日出勤があり得る休日ではなく、休日出勤が許されない休日である。

○日本の(一般に認識されている姿における)法定休日とは、労働したときの割増率が25%(6.0時間を超えれば50%)ではなく35%である休日に過ぎないが、そのようなものとは全く異なる。

7

第16条 算定基礎期間

加盟国は次のものを規定することができる。

(a) 第5条(毎週の休息期間)の適用に関しては、1.4日を超えない算定基礎期間。

•

○2週間単位の変形休日制であるが、日本の(一般に認識されている姿における)変形制とは意味が全く異なる。変形しても2週間内に2日分の絶対休日が必要。

•

第17条 適用除外

2 第3項、第4項及び第5項の適用除外は、当該労働者に同等の代償休息期間が与えられるか、合理的な理由によりそれが不可能な例外的な場合には、当該労働者に適当な保護が与えられることを条件として、法律、規則若しくは行政規定又は労働協約若しくは労使協定によって採択することができる。

•

○下記第3条と同様にかなり広汎な適用除外が認められているが、原則として「同等の代償休息期間」が必要。

8 毎日の休息期間(インターバル規制)

第3条 毎日の休息期間

加盟国は、すべての労働者に、2.4時間の期間ごとに継続1.1時間の最低の1日ごとの休息期間を得る権利を確保するために必要な措置をとるものとする。

•

○(1)(2)と同様、これも絶対休息期間規制である。

○週労働時間をオプトアウトしても、インターバル規制はかかってくる。

○休憩時間を1時間とすれば、1日1.2時間 \times 6日=週7.2時間(拘束時間でいえば1日1.3時間 \times 6日=週7.8時間)が物理的上限となる。

第17条 適用除外

2 第3項、第4項及び第5項の適用除外は、当該労働者に同等の代償休息期間が与えられるか、合理的な理由によりそれが不可能な例外的な場合には、当該労働者に適当な保護が与えられることを条件として、法律、規則若しくは行政規定又は労働協約若しくは労使協定によって採択することができる。

○実際には、業務の性質から必ず毎日11時間の休息期間をとることが困難な場合があるので、かなり広汎な適用除外を規定している。ただし、原則として「同等の代償休息期間」が必要。具体的には：

9

3 本条第2項に従い、第3条、第4条、第5条、第8条及び第16条の適用除外は、次の場合に認められる。

(a) 沖合労働を含め、労働者の職場と住居が離れている場合や労働者の複数の職場が相互に離れている場合の活動、

(b) 財産や生命を保護するために常駐が求められる警備や監視の活動、特に警備員や管理人又は警備保障会社の活動、

(c) サービス又は生産の継続の必要性のある活動、とりわけ、

(i) 研修医の活動を含む病院又は類似の施設、居住施設及び刑務所によって提供される収容、治療及び／又は看護に関する活動、

(ii) 港湾又は空港労働者、

(iii) 新聞、ラジオ、テレビ、映画制作、郵便及び電気通信サービス、救急、消防及び防災のサービス、

(iv) ガス、水道及び電力の生産、送電、供給、家庭廃棄物の収集と焼却場、

(v) 技術的な理由で仕事を中断できない産業、

(vi) 研究開発活動、

(vii) 農業、

(viii) 定期的な都市交通サービスで乗客の輸送に関わる労働者、

(d) 活動の波が予測可能な場合、特に、

(i) 農業、

(ii) 観光旅行業、

(iii) 郵便業

(e) 鉄道輸送に従事する者の場合、

(i) その活動が断続的であるか、

(ii) 労働時間を列車に乗車して過ごすか、又は、

(iii) その活動が輸送時刻表に関係し、交通の継続性と定期性の確保に関係する者。

(f) 指令89/391/EEC第5条第4項に規定された事情がある場合、

(g) 災害が発生し又は災害の危険が差し迫っている場合。

4 本条第2項に従い、第3条及び第5条の適用除外は、次の場合に認められる。

(a) 労働者がシフトを交替し、あるシフトの終了から次のシフトの開始まで1日及び／又は週の休息期間をその都度とることができない交替制労働の場合、

(b) 労働時間が1日中に分散する活動の場合、特に清掃員の活動の場合。

10 **代償休息期間とは？**

○「同等の代償休息期間」は、「労働者が連続的な労働による疲労や過重負担を被ることがないように補償の対象となる労働時間のすぐ後に(immediately)与えなければならない。」

○「ある労働日において休息期間を減少させることにより1日の労働時間を延長する場合、原則として労働者は次の労働時間が開始する前に(before commencing the following period of work)その減少分に相当する連続する時間から成る同等の代償休息期間を与えられなければならない。」

(2003年欧州司法裁イエーガー判決)

•

11 **安全衛生規制とはどういうことか？**

12

第1条 目的と適用範囲

1 本指令は労働時間編成のための最低の安全及び健康の要件を定める。

•

第2条 定義

9 「十分な休息」とは、その長さが時間の単位で表され、かつ疲労又は不規則な労働形態の結果として、労働者が自身、同僚労働者その他の者への傷害を引き起こしたり、また短期的又は長期的にそれらの者の健康を害しないようにするために十分に長くかつ継続的な規則的な休息期間を労働者が取ることをいう。

•

○EU労働時間指令は、1983年の労働時間の短縮に関する勧告案がイギリス保守党政権の反対により採択されなかったことにかんがみ、多数決で採択しうる安全衛生に係る指令案として1990年に提案された。

13 **オプトアウトと待機時間のダブルバインド**

○イギリス保守党政権の抵抗により、いわゆるオプトアウト規定（労働者個人の同意により第6条の適用除外）が設けられたが、本来の安全衛生とは若干異なる面があるからか？

•

第22条 雑則

1 加盟国は労働者の安全と健康の保護の一般原則を尊重しつつ、かつ次のことを確保するために必要な法的措置を取ることを条件として、第6条を適用しない選択肢を有するものとする。

(a) 使用者が最初からそうした労働を行うとの労働者の同意を得ていない限り、使用者が労働者に対し第16条第(b)号に定める算定基礎期間平均で計算された7日の期間で48時間を超えて労働することを要求しないこと。

(b) 労働者がそうした労働を行うとの合意を与えようとしないうることを理由として、使用者が労働者に不利益を与えないこと。

(c) 使用者がそうした労働をおこなうすべての労働者の最新の記録を保管すること。

(d) その記録は管轄官庁の監督下に置かれ、管轄官庁は労働者の安全及び／又は健康に関する理

由により、週労働時間の上限を超える可能性を禁止し又は制限することができる。

(e) 使用者は、その要求に応じて管轄官庁に対して、第16条第(b)号に規定された算定基礎期間平均で計算される7日の期間に月48時間を超えて労働するという労働者の同意があった場合に関する情報を与えること。

・

○実際にはイギリスでは雇用契約締結時にほぼ必ずオプトアウト条項を入れるようになっており、第6条は有名無実化している。

○これに対して労働組合側や大陸欧州諸国がその廃止を要求してきた。

14

○ところが、その大陸諸国の足もとで、待機時間の扱いをめぐる問題が発生。

・

○…2000年のSIMAP事件(スペイン)判決と2003年のイーガー事件(ドイツ)判決は、病院における医師の待機時間を全て労働時間指令にいう労働時間に該当すると明確に判断した。労働時間に該当するということは、上記週総実労働時間の上限に服することであり、待機時間に時間外手当を出せばいいという問題ではない。救急病院は待機時間も含めて週48時間以内になるように医師を配置しなければならないのであり、そのためには膨大な数の医師を新たに雇用しなければならない。これは事実上不可能である。そこで、背に腹は代えられない各国は、医療従事者についてオプトアウトを導入するという苦肉の策に出た。しかしながら、オプトアウトは本来廃止されるべき例外規定である。そこで、労働時間指令上に待機時間は労働時間ではない旨を明記し、欧州司法裁判所の判例を立法によってひっくり返したいという医療サイドの要求が、指令改正案に飛び込んできたのである。(「海外労働事情－EU労働時間指令改正の動向」(『労働法律旬報』2009年1月合併号))

・

○2004年に欧州委員会は、個別オプトアウトに週65時間の上限を設定するとともに、待機時間のうち不活動時間は労働時間と見なさないという改正案を提案。2008年に閣僚理事会で合意に達したが、欧州議会が同意せず決裂、廃案。

○その後、2010年に再度EUレベル労使団体への協議を行ったが、2013年に決裂。2014年には一般協議を実施したが、改正の見通しは立っていない。

15 **適用除外**

第17条 適用除外

1 労働者の安全と健康の保護の一般原則を尊重しつつ、加盟国は、当該活動の特定の性格を考慮に入れて、労働時間の長さが測定されず及び／又は予め決定されない場合又は労働者自身によって決定できる場合、特に次のような場合においては、第3条から第6条まで、第8条及び第16条を適用除外することができる。

(a) 経営管理者その他の自律的な意思決定権限を有する者、

(b) 家族従業者、又は、

(c) 教会及び宗教団体の宗教的儀式を執り行う労働者。

16 **賃金規制ではないとはどういうことか？**

17

○文字通りの意味である。EU労働時間指令は時間外手当について一切規定していない（欧州司法裁判決、欧州委員会解釈通知）。その意味では、アメリカの公正労働基準法とはまったく重なり合うところのない規定である。したがって、EU指令における（実労働時間規制の適用除外である）オプトアウトとアメリカの（時間外手当支払義務の適用除外である）ホワイトカラーエグゼンプションとはまったく関わりのない制度である。（世に誤解多し）

18 **労働時間規制に関する3つの大誤解**

- ① 日本の労働時間規制は厳しい
- ② 労働時間の規制緩和はワークライフバランスに役立つ
- ③ 残業代ゼロ法案はけしからん

→すべて間違い。しかし、マスコミも、政治家も、場合によっては学者までこの間違いに乗っている。

19 **日本の労働時間規制は厳しいのか？**

○いうまでもなく、労働時間規制とは物理的労働時間の規制である。残業代をいかに規制しようが、それは賃金規制に過ぎない。

○現行労働基準法上、年少者を除けば物理的労働時間の上限は存在しない。（かつては女子に存在）

○労基法32条の上限（1日8時間、週40時間）は36条の労使協定によって法律上上限なく延長できる。

○いわゆる「限度基準」が大臣告示で存在するが、「労働契約に対して強行的補充的効力を有するようなものではない」。

○その限度基準にも、適用除外がある。

○それゆえに、日本は約1世紀前のILO第1号条約（週48時間）も批准できない。

○事実上、日本で意味があるのは残業代規制のみ。

20□

○では、他の先進諸国は？

○アメリカは残業代規制のみで物理的労働時間規制が存在しない。

○確かにアメリカには公正労働基準法という立派な名前の法律があり、週40時間を超えて労働させた場合には通常の賃金の5割増を払えと規定している。しかし、週40時間を超えて働かせてはいけない(日本の第32条)とか、その場合には何らかの手续をとれ(日本の第36条)といった規定は何もない。だから、はじめから週100時間という契約で働かせることだって十分可能。はじめの40時間は最低賃金で、あとの60時間はその5割増であれば、何の問題もない。

○アメリカにあるのは賃金規制に過ぎない。その賃金規制を一定のホワイトカラーについて適用除外しているに過ぎない。労働時間規制とは何の関係もないホワイトカラーエグゼンプションを、あたかも労働時間規制の適用除外であるかの如く思いこんで、無理矢理に話を進めようとするれば、当然労働時間規制の本来の趣旨から問題が生じてくる。

←→これに対して、EUは指令で物理的労働時間を規制し、28加盟国で国内法化されている。

→日本の労働時間規制は厳しくない。アメリカと並んで、世界で最も労働時間規制の緩い国の一つ。

・

21□ 労働時間の規制を緩和すれば

ワークライフバランスに役立つのか？

○かつての規制改革・民間開放推進会議の答申は、「仕事と育児の両立を可能にする多様な働き方の推進」という節の筆頭に「労働時間規制の適用除外制度の整備拡充」という項目を挙げていた。

○これは、労働基準法の法的性格に対する根本的誤解に由来する。

○労働基準法の名宛人は使用者であり、その規定は「1日8時間、週40時間以上働かせてはならない」という意味でしかない。「1日8時間、週40時間まで働け」などという意味は全くない。

○労基法の上限の範囲内で、どんなに短く働くことも、十分に可能である。

○上限規定の緩和には、より長く働かせることが可能になるという以上の意味はあり得ない。

○ワークライフバランスとの関係での柔軟化の障害になり得るのは、就業規則の必要的記載事項としての始業・終業時刻等。物理的労働時間の上限規制ではない。

・

→労働時間の規制緩和はワークライフバランスに役立たない。

22□ 残業代ゼロ法案はけしからんのか？

○物理的労働時間規制が極小化された日本で、唯一法律上の武器として駆使されているのが残業代規制(労基法37条)。いわゆる労働時間訴訟なるものも、中身はほとんどすべて「残業代払え」。

○(労基法の本来の趣旨であったはずの)物理的労働時間規制からすれば、適用除外は真に自律的に働く者に厳格に限定されるべきだが、残業代という賃金規制にまで、同じ基準をあてはめると、とりわけ職能資格制の下では矛盾が生じる。

○管理職並みの高給ではあるが管理職ではない者に残業代を払うと公平感に反し、払わないと法律に反

する。→昭和52年通達（スタッフ管理職を管理監督者扱い）は厳密には法律違反だが常識にかなっているため今まで誰も文句なし

○近年の成果主義賃金制度の下でも、時間内であれば規制がないのに、時間外になると厳格に時間に比例した残業代の支払いが要求され、不公平感をもたらさう（労働基準法施行規則第19条）。

○企画業務型裁量労働制やいわゆるホワイトカラーエグゼンプションとは、実はこういう残業代規制の問題点を解決するためのものであったはず。（経団連の提言）

○ところが残業代規制と物理的労働時間規制がごっちゃになり、労働側から「過労死促進」との（きわめてまっとうな）批判を呼び起こした。

○それをさらに歪めたのは、マスコミや政治家が（過重労働はそっちのけで）もっぱら「残業代ゼロ法案」として批判したこと。このため、真の目的であり、それ自体は極めてまっとうであった、残業代規制の合理化ということが、世間的には一番口にできないタブーになってしまった。

○時給800円の非正規はいくら残業しても1時間1000円だが、時給換算4000円の高給社員が1時間残業したら5000円。この格差増幅が国家権力によって強制すべき『正義』か？

○低賃金労働者の割増付き働かせ放題はOKだが、高給労働者の定額働かせ放題だけは許しがたいのか？

→高給労働者の残業代は労働時間の上限規制をほったらかしてまで断固護持すべき『正義』に非ず

23 □ 拙稿「ホワイトカラーエグゼンプションの虚構と真実」@『世界』2007年3月号

ホワイトカラーエグゼンプションをめぐる最大の問題点は、マスコミや政治家のレベルにおいては、本来問題とすべきではないことが問題とされ、真に問題とすべきことが後ろに隠れてしまっていることである。

以下順次説明していこう。多くのマスコミや政治家にとっては、ホワイトカラーエグゼンプションはサラリーマンから残業代を取り上げる制度であるがゆえに、慎重に対処すべきものであるらしい。ことごとく「残業代ゼロ」と言いつの朝日新聞の編集部も似たような発想であろう。しかし、残業代がゼロであることはなにゆえに悪いことなのか、きちんとした説明がされたことはない。確かに、現行労働基準法第37条は、管理監督者でない限り時間外労働に対しては25%の割増賃金を払うことを義務づけている。これに反して残業代を払わなければ「サービス残業」として摘発され、膨大な未払残業代を払わされることになる。しかし、立法論としてそれがどこまで正当化するものなのかは、少なくとも政治的なレベルでは論じられていない。後述するように、この点については日本の法制はヨーロッパ諸国よりも過剰に厳格であり、規制を緩和する正当性は大きいにある。

しかしながら、ここで正当性があるのは時間外手当支払い義務という規制の緩和であって、労働時間規制の緩和ではない。現在提起されようとしているホワイトカラーエグゼンプションの最大の問題点は、それが時間外手当の適用除外にとどまらず、労働時間規制そのものを適用除外しようとするところにあるのだ。労働基準法の条文で言えば、第37条にとどまらず、第32条及び第36条が適用されなくなってしまうという点に問題があるのである。どういう問題があるのか。生命と健康である。労働時間規制とはゼニカネのためのものではない。労働者の生命と健康を守るためにある。これ以上長時間働いては生命と健康に危険だ、というのが労働時間規制の最大の目的である以上、これを外すことには慎重でなければならない。さもなければ過労死や過労自殺が続出する危険性すらあろう。ところが、この最大の問題点は、審議会における労働組合側の主張では繰り返し提起されていたにもかかわらず、マスコミや政治は余り関心を持っていないようだ。

•

24 □ 拙著『新しい労働社会』岩波新書(2009年)

「残業代ゼロ法案」というフレームアップ

こうして、労使が本音で議論できるはずの残業代の適用除外ではなく、「自由度の高い働き方」という虚構の論理に乗った労働時間規制の適用除外が、2006年12月の労働政策審議会答申という形で世間に発表されたこと、事態はさらに奇怪な方向にねじ曲がっていきます。

労働側も過労死遺族会も長時間労働や過労死の恐れゆえに批判していたこの制度を、ほとんどのマスコミは「残業代ゼロ法案」と呼び、どんなに残業しても残業代が支払われないがゆえにけしからん制度だと(のみ)批判を繰り広げました。世論に敏感な政治家たちも一斉に否定的な発言を始めましたが、その中に「長時間労働」とか「過労死」という言葉は見あらず、「残業代ピンハネ」といった扇情的な発言に終始しました。

実は、この答申は、自由な働き方だから労働時間規制を撤廃するといいつながら、木に竹を接ぐように、在社時間を管理して長時間労働には医師による面接指導を行えと求めています。本来ならば、「それで十分なのか、時間そのものを規制すべきではないのか」といったまともな議論の出発点になり得たでしょう。

.

25 □ 濱口桂一郎×渡辺輝人「労働時間改革をめぐる実務家と政策論者の視点」@『POSSE』第24号(2014年)

濱口：・・・皮肉な言い方をすれば、一方にサルを神様だと思い込んで拝んでいる人がいて、その傍らにはサルを悪魔だといって叩こうとしている人々がいるというような状況です。たとえば変形労働時間制といっても、1日10時間に達したときに、そこで強制的に労働を終わらせる義務はなく、それ以降は割増しを払う必要があるというだけです。時間外労働や休日出勤といった際、日本人には時間外手当や休日手当を払うべき時間という以上の意識がない。そのため、法定休日か否かという議論も、単に割増率が25%か35%かという議論に還元されてしまいます。そんなものが休日規制の名に値するのかが問題ですが、実務家からも学者からも提起されることはありません。ここに最大の問題があるというのが私の問題意識です。

労働時間規制でないものを労働時間規制だとするような発想は、マスコミや政治家など労働法サークルの外部にまで浸透しています。ここでも残業代ゼロが是か非かという議論に現れているように、サルを拝んだり叩いたりしているだけで、本質的な部分がすっぽりと抜け落ちているわけです。

濱口：しかし、そのような主張は結局のところ、過労死するほど働かせても残業代さきちゃんと支払っていれば問題ないという発想に吸収されてしまうと思います。EUの労働時間指令は残業代の話は一切抜きにして時間だけを規制しており、また日本も昔は女性に対して1日2時間、年150時間以という物理的な時間外労働の上限がかけられていました。一方でアメリカはお金で間接的に規制しようという立場です。

いまの立法論の議論は、工場法・労働基準法以来の物理的な労働時間規制の建前が運用のなかで実質的に空洞化されてきたところを、さらに建前の部分も空洞化しようとしています。実務家として残業代請求が主戦場だと思うのはよく理解できますが、立法論の基本からいえば、残業代だけに集中した議論は、100年前から続く天守閣をやすやす明け渡して、二の次に作っていた小さな櫓にしがみついている、と言わざるを得ません。主たる天守閣が空洞化している中では櫓しか闘う拠点がないので、現実になんか役に立っているのは確かですが、その櫓が攻撃されている理由は天守閣との関係ではなく、櫓そのものにあります。城を守る方の立場からすると天守閣をそっこのけにして櫓だけ守ってみても意味をなさないので、攻める方から見ると、櫓だけが邪魔者に見えるのです。具体的には、櫓に対する攻撃にあたっては、天守閣との関連ではなく、櫓そのもの、つまり賃金制度としての合理性に対して批判がなされるわけです。もっとも典型的なのは、

時間と比例した賃金制度はおかしいという主張ですね。そのため、樽だけしか目に入らない議論をしていると、賃金制度の基準を時間に置くべきか成果に置くべきかという狭い議論に陥ってしまうので、まさに樽だけが攻防の場となってしまいます。労働法の実務家も解釈学者も含めたすべての人に対して、そのような議論をしていていいのかと問いかけたい最大の理由がここにあります。

26□ 産業衛生学会におけるシンポジウムで報告

- 第85回日本産業衛生学会（2012年6月1日、名古屋国際会議場）：メインシンポジウム「希望に満ちた労働と生活への構想」
- 第88回日本産業衛生学会（2015年5月15日、グランフロント大阪）：シンポジウム4「新しい労働時間規制と疲労対策－勤務間インターバル制度に関連して」
- 第90回日本産業衛生学会（2017年5月13日、東京ビッグサイトTFTビル）：公募シンポジウム18「過重労働対策から考える労働時間と休息確保のあり方～我が国の勤務間インターバル制度」

36 協定による労働時間規制の解除と時間外労働

森岡孝二（関西大学名誉教授）

安倍内閣が進める「働き方改革」は、労働時間制度の改革に限ると、①企画業務型裁量労働制の営業職への拡大、②「高度プロフェッショナル制度」（高プロ制）の創設、③時間外労働の上限規制の導入という「3本の矢」からなっている。このうち、①は、裁量労働制の適用労働者の労働時間は一般の労働者より短いというずさんな調査データをもとに提案されたことが明らかになり、関連法案から削除された。

労働界は連合（日本労働組合総連合会）も全労連（全国労働組合総連合）も裁量労働制の拡大と高プロ制の創設に対しては、過重労働と過労死を助長する恐れが大きい、という理由で反対の立場を表明している。しかし、政府のいう時間外労働の上限規制に対してはそうではない。昨年3月に政府と連合と経団連（日本経済団体連合会）とのあいだで時間外労働の上限規制に関する「政労使合意」が結ばれ、それにもとづいて政府の「働き方改革実現会議」で上限規制の「実行計画」が策定された。その結果、今年各地のメーデーにおいても、連合系の集会では、壇上の役員から「高プロ制」は反対だが、「罰則付きの時間外労働の上限規制」は過労死の防止のために連合が求めてきたことだとされ、その「早期実現」が訴えられた。

労働界に限らず、法律家や研究者のあいだでも、今回の「働き方改革」の見方は一様ではない。裁量労働制の拡大や高プロ制の創設に批判的な論者のあいだでも、時間外労働の上限規制については、上限が高すぎる点に不十分さを残しているという留保付きながらも、労働基準法の歴史上はじめて罰則付きの上限規制が導入されることを前進的措置として評価する向きがある。しかし、政府のいう上限規制は、たとえ不十分な規制でもないよりはマシだと言えるのであろうか。以下ではこの疑問について考え、政府のいう時間外労働の上限規制は、裁量労働制の拡大や、高プロ制の創設に劣らず、危険な「働かせ方改悪」であることを明らかにする。

1. 時間外労働の上限規制の必要性

1919年にILO（国際労働機構）が創立され、工業・工場について1日8時間労働を定めた第1号条約が締結されてから100年になろうとしている。

このとき、ヨーロッパ諸国は、反対する日本を説き伏せるために、日本について、満16歳未満の年少者と坑内労働者だけを週48時間までとし、それ以外は週57時間、生糸工場は60時間までとする特例措置を認めるところまで譲歩した。にもかかわらず、日本は、労働者代表だけが賛成し、政府代表と使用者代表が反対して、第1号条約を批准することはできなかった。当時、日本は農商務省『職工事情』（1903年）から細井和喜蔵『女工哀史』

(1925年)にいたる時代で、代表的な輸出産業である紡績業や製糸業の労働時間は非常に長かった。1901年に実施された工場調査の記録である『職工事情』によれば、昼夜二交替の徹夜労働があった紡績業では、表向きは12時間労働であったが、早出・居残りを含めると15時間労働が支配的であった。交替制をとっていなかった製糸業でも、似たような状況にあった。

1911年に至って日本でもようやく工場法が制定された。しかし、それは、15人以上の職工を雇用する工場を対象に、女性と15歳未満の年少者の労働時間を1日12時間に規制し、12歳未満の年少者の就労を禁止するという貧弱な内容であったうえに、施行まで5年を要した。1923(大正12)年の改正で、年少者が1歳引き上げられ16歳未満とされ、1日12時間が11時間に短縮された。とはいえ、年少者と女性の深夜業が禁止されたのは1929(昭和4)年であった。それさえ実効性はきわめて乏しく、実際には早出や居残りなどで2~3時間の時間外労働があり、実働は14~15時間労働であった。

戦後の労基法に先行する戦前の工場法では、特別な事情で労働時間の延長を認める場合、たとえば「臨時必要アル場合」に行う時間外労働は、行政官庁へ届けることにより1月につき7日、1日につき2時間(月14時間)の延長を認めるものとされていた。「季節ニ依リ繁忙ナル事業」については、行政官庁の認可を受けて1年につき120日以内の期間で、1日1時間以内(年120時間)延長できるものとされていた。このように、時間外労働の上限規制は、法定労働時間が極めて長かった戦前の工場法にはあったが、戦後の労基法には盛り込まれなかった。

戦後、1947年の労働基準法によって、ようやく男女の別なく全産業を対象に当時の国際水準であった1日8時間、1週48時間労働制が導入された。この規制には罰則規定も付されていて、現行では違反した者は6箇月以下の懲役または30万円以下の罰金に処せられることになっている。

しかし、法定労働時間の実効性が確保されるには、時間外労働(いわゆる残業)の上限が厳しく規制される必要がある。ドイツでは原則として時間外を含め、1日10時間を超えて働くことは法律で禁止されている。6ヵ月間の平均では1日8時間を超えて労働してはならない。EU(欧州連合)加盟国では、労働指令によって週労働時間の上限は48時間とされている。この場合、日本の週40時間制を基準とすれば、8時間が1週当たりの時間外労働の上限ということになる。

ところが現行の日本の労基法は、第32条で1週40時間、1日8時間を労働時間の上限と定めながら、第36条で使用者は労働者の過半数で組織する労働組合またはそれにかわる過半数代表とのあいだで時間外・休日労働協定(36協定)を結び、労働基準監督署へ届け出れば、いくら長時間働かせても罰せられない仕組みになっている。この仕組みは労働組合が労働時間の無制限の延長に対して歯止めをかける力をもっていることを前提にしていると言われる。しかし、実際には組合は少数の例外を除いてそうした規制力を持つことはなかった。むしろ労働者が低賃金を残業代で補おうとすることから、組合自体が青天井の36協定に同意する傾向があった。

70年を超える労基法の歴史のなかで、労働時間制度に関する最大の改定は1987年の週48時間制から週40時間制への移行であった(経過措置を経て全面移行は1997年)。この改定に際しても、労働時間の短縮は労働生産性の上昇と経済成長の持続を前提とした労使

自治——個別企業の労使の話し合いと自主的な取り組み——に委ねられ、時間外労働の法的規制の導入は見送られた。その結果、不完全な週休2日制を含め週休日が増加した反面で、平日の労働時間が長くなり、結局は、週40時間制への移行が正社員の週労働時間の短縮をもたらすことはなかった。この経験は、時間外労働の法的規制を抜きした労使自治によっては過重労働の解消は期待できないことを示している。

かといって政府はまったく手をこまねいていたというわけではない、1998年の労働大臣告示によって、36協定における労働時間の延長について1週15時間、1か月45時間、1年360時間などの限度時間が設けられた。しかし、これは法的強制力をもたず、行政的な指導基準の域を出るものではなかった。そのうえ「予算・決算業務」「業務の繁忙」「納期の逼迫」「大規模なクレームへの対応」「機械のトラブルへの対応」などの特別の事由を付して、特別条項付き協定を結べば、上述の限度時間を超えて無制限に労働時間を延長できている。しかも、①工作物の建設等の事業、②自動車の運転の業務、③新技術・新商品等の研究開発の業務、④厚労省労働基準局長が指定する事業または業務は、先の緩やかな限度時間でさえ適用除外になってきた。

2 政府のいう上限規制で過労死はなくなるか？

日本の長時間労働を解消するうえでは、時間外労働の上限の法的規制が喫緊の課題である。あたかもこの課題に応えるように、政府は2016年に「ニッポン一億総活躍プラン」を打ち出して以来、36協定の見直しと、時間外労働規制のあり方の再検討をにわかに言い立てるようになった。しかし、その中身は羊頭狗肉で看板に偽りがある。

今回の「働き方改革」関係法案の要綱および案文は、噛み砕いて言えば、法定労働時間を超える時間外労働の延長の限度を、原則として月45時間、かつ、年360時間（休日労働は別枠）としている。しかし、時間外労働が月45時間、年360時間を超えれば、ただちに罰則が科されるというわけではない。法案は、「臨時的な特別の事情がある場合」、言い換えれば、「通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合」は、その旨を盛り込んだ特別条項付き36協定を締結することを条件に、単月100時間未満、複数月80時間以内、1年720時間以内の時間外労働を法律で認めるという設計になっている。

単月100時間および複数月平均80時間という時間数は、脳・心臓疾患の労災認定基準に関していう「過労死ライン」からきている。しかし、この数字は厚労省の労災認定の判断基準においては「おおむね」これだけの残業をしていたことが証明されれば、過労死が労災と認められやすいということを意味するにすぎない。

厚労省が毎年6月に発表する「過労死等の労災補償状況」によれば、近年における脳・心臓疾患の労災支給決定件数の5割近くは、月100時間未満の時間外労働で起きている。ストレスやパワハラなどの心理的負荷が大きな要因となる精神障害の場合は、全体の6割近くが月100時間未満の残業でも労災として認定されている。

また、厚労省の委託研究で行われた2015年度の「過労死等に関する実態把握のための社会面調査」によれば、特別条項付き36協定の9割は、延長の上限を月100時間未満にしている。この調査での延長の月平均は78時間である。このことは大半の企業が、36協定

の特別条項による時間外労働の延長の上限に関する厚労省の近年の目安的な指導基準が 1 ヶ月 80 時間であることから、自社の 36 協定における延長の限度時間もその範囲内に抑えていることを示唆している。ただし、先に述べた時間外労働の延長限度の適用除外業種の場合は 80 時間に考慮する必要はない。国立循環器病研究センター（大阪府吹田市）のように、2017 年度において勤務医や看護職員の時間外労働を「月 300 時間」まで可能にする 36 協定を結んでいた信じがたい例もある。

ともあれ現時点で 36 協定の特別条項による時間外労働の延長の限度を 80 時間以内に抑えている企業からすれば、「100 時間未満」という時間外労働の上限設定は、延長時間を 100 時間ぎりぎりまで引き上げる誘発となるだろう。この場合、時間外労働の削減のために設定された時間数が逆に時間外労働の延長をもたらすことになりかねない。

問題はこれにとどまらない。政府のいう時間外労働の上限規制は、特例の単月 100 時間未満や複数月平均 80 時間以内という上限は休日労働を含むとしながら、原則の限度とされる月 45 時間以内、年 360 時間以内、および年 720 時間以内については、週 1 回、月 4 回の法定休日労働を別枠にしている。その結果、年間最大 960 時間（80 時間×12 か月）の時間外労働も可とされる。また、原則の上限とされる月 45 時間以内という基準も、仮に 1 日 9 時間の法定休日労働が月 4 回あれば、45 時間+36 時間でたちまち月 80 時間超となる。企業によっては休日労働協定に恐るべき労働時間を盛り込んでいる例もある。大阪過労死問題連絡会が 2017 年度の情報公開請求で知り得た休日労働協定のなかには、日立製作所のように朝 8 時 50 分から翌朝 8 時 50 分までという例や、NTT のように午前 0 時から 24 時までと言う例もあった。

政府のいう上限規制は、先に述べたように、週単位の時間外労働の限度については棚上げしている。もちろん 1 日単位の上限規制もない。そのために、政府案によれば、1 日 15 時間の時間外労働（法定 8 時間+休憩 1 時間+延長 15 時間の 24 時間労働）も、1 週 99 時間の時間外労働（法定 40 時間+法定外 99 時間の実働 139 時間）も、1 ヶ月の時間外労働の合計が 100 時間未満であれば違法ではないということになる。月 100 時間未満をおおむね 100 時間と読んで、週 5 日×月 4 週=20 日で換算すると、1 日平均 5 時間の時間外労働があることを意味する。世界に類例のないこういう酷い制度を法律で定めることは、大本の法定労働時間を掘り崩し、労働時間の直接規制に大穴を開けることに等しい。

これまでの過労死をめぐる労災認定の判断指針に対しては、時間外労働が単月 100 時間、複数月 80 時間を超えているかどうかにかかわる点で、労働者の属性を考慮しない一律主義に立っているという批判があった。このことは今回の時間外労働の上限規制に関する政府案に対しても言える。看護・介護などの深夜交替制勤務のある時間外労働は、月 45 時間でも相当にきつく、本来ゼロにすべきであるが、政府案にはそうした考慮はまったくない。障害者や高齢者と壮年期の健常者とでは時間外労働の負荷や受忍限度は一律ではありえない。新卒入社もない若者の時間外労働については、勤続 10 年あるいは 20 年のベテランとは異なる配慮があつてしかるべきである。

3 労働基準法の原点に立ち返った時間外労働の上限規制を

労働時間規制の解除手続きを定めた労基法の第 36 条には、ただし書きで、「坑内労働そ

の他命令で定める健康上特に有害な業務の労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない」という規定がある。労働基準法施行規則第18条によると、このただし書きで労働時間の延長が2時間を超えてはならない業務は、暑熱、寒冷、有害放射線、じんあい又は粉末、異常気圧、著しい振動、重量物の取り扱い、強烈な騒音、有害な粉じん・蒸気またはガスなどの下での業務、その他厚労大臣の指定する健康上特に有害な業務とされている。しかし、労基法の本来の趣旨から言えば、第36条における一般原則と例外との関係を入れ替えて、「労働時間の延長は、1日について2時間を超えてはならない」ことを一般原則として法的に義務づけ、そのうえで特別な場合に2時間を超えて延長できる例外的な業務とその手続きを付加的に規定するという制度設計がされるべきであった。

いまでは忘れ去られているが、1946年7月、政府は、次の国会に労働基準に関する法律案を提出すべく、労働法制審議会を開催し、末弘厳太郎氏を委員長とする小委員会に法案の起草を一任した。そこで準備された草案は、法定労働時間を超える労働時間の延長の限度を「1日について3時間以内、1週について9時間以内、1年について150時間以内」と規定していた。しかし、この限度規定やこれに類した上限規制は「審議会答申」の段階では消え、成立した法律ではもちろん、施行後の再三にわたる労基法改定でも日の目を見ることはなかった。

1日を単位とする時間外労働規制を今回の労基法改正論議に持ち出すことは現実的ではないかもしれない。しかし、実効性のある上限規制を実現するためにも、日弁連（日本弁護士連合会）の「『あるべき労働時間法制』に関する意見書」（2016年11月24日）がいうように、1日8時間、1週40時間の労働時間規制の原則を前提にしたうえで、36協定による労働時間の延長の限度について以下のような法規制を実施すべきである。

第一段階として、直ちに、現行の労働時間の延長の限度に関する基準（週15時間、月45時間、年間360時間など）を労働基準法に規定するとともに、特別条項に関する規定を廃止する。第二段階として、段階的に、週、月、年の延長限度の基準を厳格化するとともに、1日の労働時間の延長の上限についても法定化する。延長の限度基準としては、将来的には、1日2時間（1日の最大労働時間10時間）、1週8時間（1週の最大労働時間48時間）、年間150時間（日弁連意見書では180時間程度）を目指すべきであろう。

韓国では文在寅大統領の下で従来の週68時間勤務制（法定40時間＋時間外12時間＋休日労働16時間）に替わって、新たに週52時間勤務制が導入される。これによって1週間の時間外労働の上限は従来の28時間から12時間に短縮される。単純に1ヵ月（4週）に置き直せば48時間が時間外労働の上限ということになる。報道によれば、改正法は従業員300人以上の事業所と公共機関は2018年7月1日から適用される。50～299人の事業所は2020年1月1日から、また従業員5～49人の事業所は2021年7月1日からの適用という猶予措置がとられる。韓国のこの改革は、従業員30人未満の事業所に対しては、2022年12月31日まで労使合意に基づき追加的に8時間の延長を認めるという特例措置を設けている点で問題を残している。それでも、すでに述べた日本の「働き方改革」における時間外労働の上限規制案と比べると、はるかに前進的な改革と評価することができる。

今日の日本における長時間労働は、過労死（過労自殺を含む）を多発させているだけでなく、日本人の個人生活、家族生活および地域生活に深刻なひずみを生み出している。残業や休日出勤が増えるほど、ワークライフバランスが崩れ、夫婦と家族の時間、さらには

育児や介護や家事の時間の確保が困難になる。さらに長時間労働によって自由時間が圧縮されると、余暇活動が衰退する。また、女性の社会参加と男性の家庭参加が妨げられ、日本社会、ひいては日本経済の持続可能性さえ危うくなる。ここから考えると、時間外労働の上限規制による労働時間の短縮は、過労死ラインを基準とするものであってはならないことはもちろん、過労死の防止だけを目的とするものであってはならない。

労基法は第1条で「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならない」と謳っている。その第2項には「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」とある。1週40時間、1日8時間の法定労働時間は「労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすための最低の労働条件、したがってまたそれ以上働かせてはならない最長労働時間として定められたものである。これは憲法第25条にいう「すべて国民は、健康で文化的な最低限度の生活を営む権利を有する」という規定を労働条件、したがってその柱である労働時間に具現したものである。

労基法および憲法のこの原点を置き忘れた時間外労働の上限規制の改革論議からは、現状の長時間過重労働の固定化以外のなにものも生まれないだろう。

【参考文献】

- 農商務省（犬丸義一校訂）『職事情』上中下、岩波文庫、1998年、原本1903年
細井和喜蔵『女工哀史』岩波文庫、1980年、原本1925年
森岡孝二『働きすぎの時代』岩波新書、2005年
森岡孝二『過労死は何を告発しているか—現代日本の企業と労働』岩波現代文庫、2013年
——「労働時間の決定における労使自治と法的規制」『日本労働研究雑誌』2016年12月
——「この“改革”で過労死はなくなるか」『世界』2017年11月
——「時間外労働の上限規制で過労死はなくなるか？」『法学セミナー』2018年7月
川人 博『過労自殺 第2版』岩波新書、2014年
熊谷徹『5時に帰るドイツ人、5時から頑張る日本人』SB新書、2017年

*当日はパワーポイントを用いるが、この報告要旨は上記の「法学セミナー」に寄稿した論考をもとにしている。