

## 日本で過労死をなくしてゆくことと国際労働基準

佐々木 昭三

### 報告の柱

- I 日本の過労死・過労自殺（自死）・過労性疾病の要因と背景
- II EU時短先進国での国際労働基準と働くルール
- III 日本の過労死・過労自殺（自死）・過労性疾病をなくすために

### I、日本の過労死・過労自殺（自死）過労性疾病の要因と背景

過労死とは、労働者への健康障害となる過重労働で疲労の蓄積（過労）、労働・業務に起因する極度の心理的負荷等によって脳・心臓疾患（過労死）や精神障害（過労自殺・自殺）を発症する労働（公務）災害である。過労死が国際的にも通用する社会用語となって30年余を経過しており、「KAROSHI」が国際語となり、日本社会の大問題で、過労死につながる心身の過労性疾病、健康破壊は一層広がり、日本社会に深刻な事態をつくりだしている。

過労死等防止法制定から6年、日本の過労死・過労自殺（自死）過労性疾病をなくしていくために、この課題を国際労働基準の視点で考えてみる。

#### 深刻な労働者の健康実態

日本の労働者のいのちと健康の実態は、安全を脅かす危険有害環境のため重大労働災害をはじめ労働災害、職業病、労働関連疾病も引き続き労働者の心身の健康を脅かしている。いま職場の労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生が機能していない。

定期健康診断では有所見者（異常者）が過半数を超え、健康障害につながる過重な業務（過重労働）による脳・心臓疾患をはじめとする過労死・過労性疾病は働く人の深刻な健康問題である。

職場の過重業務やパワハラなどのハラスメント、職場ストレスによる精神障害による過労自殺（自死）も増え続けている。職場における心の病の患者（うつ病など）、メンタルヘルス（心の健康）の不調・不全者の増大、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラなどの人権侵害の言動）がいまや職場と社会の大きな問題である。

労働者の心身の健康を守るためには、健康障害の要因となる過重労働をなくすことである。健康で人間らしく働き生きるためには、心身の疲労回復・健康保持のための8時間の睡眠、心身の健康保持のためバランスのとれた栄養確保のため三度の決まった時間での食事、自分と家族、社会的活動など人間らしく生きる自由な時間が必要である。日本の労働者はこれが実現できる働き方でなく、健康障害につながる過重労働の働かせ方である。

労働者の心身の健康障害となる過重労働とは、厚労省の労働行政基準でも、時間外月 45 時間を超える長時間労働、不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、交替制・深夜勤務、劣悪な作業環境下の労働、精神的緊張を伴う業務としている。それに過度な職場ストレス（心身の負荷）のパワハラなどのハラスメントがある。心身のいのちと健康を守る睡眠、食事、自由な時間が確保できない過重な労働実態であることが心身の健康破壊の最大要因である。

それにいま職場でのメンタルヘルス不調・不全やパワハラなどのハラスメントは、職場の過重労働と人間関係の悪さによるストレスが要因にある。これはこの間の成果主義・評価主義による労働者間の競争、非正規雇用の拡大による労働者間の賃金・労働条件格差が職場の人間関係の悪化につながり、労働者が孤立し競争しあうなか、それが強い職場ストレスとなる。それは「自己責任」とされている。このことが心身の健康障害となる過重労働があわせて要因となっている。

このことは、労働者が過重労働をしなければならない働き方（働かせ方）があり、その背景には、低賃金、不安定雇用、過重労働が組み込まれた（長時間過密労働、夜勤交代、変形・変則勤務）があり、これらが健康障害になる過重労働をせざるを得ない基盤である。

8 時間働いて生活できる賃金と雇用、労働条件が必要なのだ。そのためには、安定した良質な雇用（正規雇用、均等待遇）と 8 時間働いて生活できる賃金（賃金底上げ、最低賃金制・賃金確保の公契約・公務員賃金の引き上げの社会的な賃上げ）、それとひとつになった 8 時間労働制（8 時間働き、8 時間眠り、8 時間は自由な時間）の確立が働くルールの基本としてすべての労働者のものにしてゆくことが、過労死をなくす根本的解決なのである。

#### いのちと健康を守る労働安全衛生の実態

現在、日本の労働者のいのちと健康を守る労働安全衛生はどのような実態か。労働安全衛生とは、労働者が働くこと（労働）でケガや事故にあわず「安全」の確保（いのちを守る）が担保され、「衛生」とは生命・生活を守ること、心身の健康と生活を守ることである。

憲法にもとづく労働者保護の基本法である労働基準法と一体の労働安全衛生法の目的は、すべての事業所において労働者の「安全と健康の確保」と「快適な職場環境の促進」（労働条件改善）であり、事業所責任者である事業者（主）には労働災害や労働による健康障害防止措置と事業所の労働安全衛生体制の確立を求めている。

労働安全衛生体制とは、すべての事業所・労働者に法基準にもとづく労働安全衛生の専門家（総括安全衛生管理者、安全管理者、衛生管理者、産業医、安全衛生推進者など）の配置とこれらの専門家（産業衛生スタッフ）と労働者・労働組合が参加し発言する安全衛生委員会設置の確立を意味する。

この労働安全衛生体制は正規雇用労働者だけでなく、非正規雇用労働者（派遣、有期契約、パート、臨時、請負、下請けなど）、また、事業所規模 50 人未満の中小零細企業労働者、それに個人請負・個別契約、一人親方など個人事業主とされる実質労働者を含むすべての労働

者とすべての事業所に確立されなければならない。

しかし、現在の労働安全衛生の大きな問題は非正規雇用労働者、中小零細企業労働者、雇用類似の自営業者（実質労働者）や名ばかり管理職、外国人労働者・実修生などの労働者に対する労働安全衛生体制が全く不十分な状況に置かれ、放置されたままであることにある。このことが低賃金・長時間労働の労働条件の悪さといのちと心身の健康（安全と衛生確保）とが脅かされる大きな要因である。

健康障害につながる過重労働の実態といのちと健康を守る労働安全衛生が職場で機能していないことが、過労死につながる心身の健康破壊の根本的な要因である。

## II、EU（欧州連合）時短先進国の国際労働基準と働くルール

### EUの労働時間規制・労働基準から学ぶ

私たちが調査をして研究者との研究交流で得たEUの時短先進国（ドイツ、イタリア、フランス、北欧）での心身の健康を守り人間らしい生活ができる働くルールの特徴を見る。

それは1日8時間の労働時間規制（週35時間・EU指令38時間、残業上限規制、高割増率）がしっかり社会的に定着していることである。

EUでは、ILO（国際労働機構）の労働時間・夜業条約とEU時間指令を基本に国内労働者保護法（労働法制）、労働協約（労働組合が経営者団体と結ぶ産業別労働協約）で労働時間と夜勤勤務規制をしている。それは1日8時間労働を厳格に守る残業規制が大原則である。週労働時間はEU指令では38時間、時短先進国では35時間で、有給休暇はILO条約では最低3労働週で2週間以上の連続休暇である。時短先進国では4～6週間の有給休暇、それに有給の病気休暇、学習教育休暇がある。勤務と勤務の間隔・インターバルは最低11時間（健康確保最低基準）以上空ける。これが職場と社会に定着した働くルールになっている。それと8時間働けば生活できる賃金と雇用の安定があり、非正規雇用でも均等待遇が基本にある。これらはすべて労使協議で決めなければならない。

深夜夜勤労働は生体リズムに逆行する健康有害業務であり、人間らしい社会生活での障害があることから、夜勤労働規制と夜勤労働者保護をする。それは、夜勤回数の制限（少なくする）、日勤者よりも労働時間は短く、有給休暇も多くする。夜勤労働者の週労働時間は30時間前半である。賃金も高く、社会生活上の配慮と保護をしている。夜勤従事期間の規制、家族のいる労働者の夜勤制限、一定年齢（40歳台以上）の夜勤制限、年金支給年齢の引き下げなど労働法制、労働協約で規制している。それに労働安全衛生体制と職場での実効性が確立している。

これらが実現できている要因は、国際労働基準であるILOの関連条約勧告を批准し、さらに、そのレベルを上回るEU指令の内容を反映した国内の基本法（憲法）や労働法（労働者保護法）があり、法的規制がしっかりしていることである。それに、労働組合の産業別労

働協約により、国内法を上回る基準を産業別基準として、その適用は産業界全体に広く及ぶ社会的規制となる。その上に、企業・事業所で労働組合や労働者代表組織と労使協議をして労働条件を確定する。ILO、EU指令、国内基本法・労働法、産業別労働協約、企業・事業所の労使協議による労使協定の5つの社会的働くルール規制（社会的バリエード）があるからである。これは、労働者・国民、労働組合の労働運動社会的運動とたたかいで勝ち得て到達したものである。

### Ⅲ、日本の過労死・過労自殺（自死）過労性疾病をなくすために

#### 労働時間短縮と8時間労働制の確立の意義

「8時間働いたらふつうに暮らせる社会の実現を！」はいま、労働者・労働組合の共通の要求であり、めざす旗印になっている。1日8時間労働制は、「8時間働き、8時間眠り、8時間は自分と家族の人間らしい生活のために」という国際的な労働時間基準で、ILO第1号条約である。

健康で人間らしく働き生きるためには、8時間の睡眠、三度の食事、自由な時間必要である。8時間労働制の確立には、残業がなくても生活できる賃金確保と雇用の安定、残業規制・年休取得ができる人員確保・増員が不可欠である。

日本政府は、この労働時間の原則の8時間労働制はもとより労働時間に関するILO条約を一つも批准していない。

心身の健康を守り、人間らしく働き生きるためにも、いま日本で8時間労働時間制の確立による長時間な過重労働をなくすことが大原則であり、そのためにもILO1号条約をはじめ14の労働時間条約の批准を政府の基本方針として批准し、国内労働法を改正させていくことが必要である。

過労死、心身の健康障害を防止するためには、その主要な要因である長時間労働を規制することで、それは、労働者の心身の健康を守り、人間として自由な時間を確保し、社会活動・地域社会活動を保障し、家庭と社会に責任を持つ「男女平等の就労」と「均等待遇」ジェンダー平等の実現、労働時間短縮で失業者を減らし雇用拡大につなぐことである。

8時間労働制の実現は、働いて生活できる賃金、安定した雇用をすべての労働者に実現できる日本社会のあり方、働き方へ変えていくことにつながる。

#### 日本で過労死をなくし健康で働くルール確立のために～国際労働基準をふまえて

日本で過労死をなくし健康で働くルール確立のために労働時間法制で何が課題なのか。

長時間労働そのものを規制・解消させることが緊急な課題である。そのためにはまず不払い残業の解消が急務である。日本は9割の事業所に労働組合がなく、労働組合の多くが企業別

組合で労組の社会的影響力に限界があり、全ての労働者に向けた対策としては、法的な規制で資本の競争条件を規制することが必要である。その基準はILO（国際労働機関）条約・勧告やEU指令の労働基準、制度を参考にする必要がある。

当面は、労基法改訂で、残業・超勤の上限規制規制（罰則付き）が月45時間、年間360時間となった。これを厳格に守らせることが重要である。適用除外や猶予は早期に撤廃させることが必要である。

労基法は、第32条で1週40時間、1日8時間の原則を定めている。しかし36条で労使協定（36協定）の締結を条件に時間外労働や休日労働を認めている。上限規制を超える特別協定は厳格な規制内容と健康確保措置が必要であり、特別協定は労使協定（労働組合、労働者代表制度）が必要なので、労働者・労働組合の力で厳格に規制する。時間外労働は、1日（2時間）、1週間（15時間）も加え、厳格な法的拘束力をもつ上限限度時間とし、そして、例外、除外をなくし、特別条項の廃止をめざす。

労働時間管理・労働時間把握が義務化された。正確に労働時間把握と管理がされなくてはならない。支払われた賃金の賃金台帳と労働時間管理時間が適合しているのか（不払い労働がないのか）、労働時間記録保存がされているのか、労働時間管理ガイドラインに沿って徹底されなければならない法規制となった。

それに努力義務化された勤務間インターバルを義務化をめざし、11時間以上を法制化することが重要である。このことは、1日の最長労働時間が上限13時間（1日24時間－11時間）で規制できる。また、1日の仕事終了から次の仕事開始までの休息时间（インターバル制度・勤務間隔）（最低11時間・夜勤は12時間以上）は、連続した労働時間（連続勤務労働）を規制することになる。

労基法37条の時間外労働や休日労働に対する賃金の割増率（時間外労働25%、休日労働35%）は、時間外労働を規制するには全く不十分である。国際基準では時間外労働50%、休日労働100%である。時間外労働や休日労働に対する割増率を大幅に（時間外50%、休日100%へ）引き上げることである。

年次有給休暇は労基法改訂で5日間は義務化されたが、年休日数、付与・取得方法は国際基準から大きく立ち遅れている。日本では年休は、現在平均18日付与されているが、取得は50%に満たない。年休を完全取得するために、年休の計画的な取得を事業主に義務づけ、その内2労働週（10労働日）の連続休暇（ILO条約基準）をめざす。有給休暇はILO条約では最低3労働週で2週間以上の連続休暇である。

日本では深夜労働、交代制勤務の規制が重要である。人間は、生体（概日）リズム（昼間働き、夜眠る）の存在である。心身の健康障害の要因となる有害業務・過重労働である夜勤・深夜労働をきびしく法的規制することが、規制がない日本では絶対に必要である。

多くの過労死事例でも夜勤交代の長時間労働が過労死を引き起こす要因となっている。このため深夜労働を含む交代制勤務は社会的な必要なものに限り、労働基準監督署の許可制をめざす。また、公益上、生産技術上夜勤労働がやむを得ない場合は、労働者の健康と生

活を保護するために、労働時間や休憩・休息时间、仮眠時間、休日・休暇、交代制シフトをILOやEUの国際的な夜勤労働基準をふまえて法制度上規定すること（ILO夜業条約・EU指令：11時間以上、看護条約：12時間以上）が、1日8時間労働制の確立と合わせて、日本では労働者の「心身の健康を守る」ために絶対に必要である。

過重労働にならないための健康確保措置は、安全衛生管理であり安全衛生委員会の審議事項である。パワハラをはじめハラスメント規制のためにILO「仕事の世界における暴力・ハラスメント禁止条約勧告」にもとづくハラスメントのない職場と社会をめざすことが重要である。「ハラスメント防止法」は活用できるものもあるが、限界と問題も含んでおり、政府・労組も賛成（経団連棄権）ILO条約・勧告の国際基準レベルの内容にしてゆく必要がある。

日本ではILO187号条約（労働安全衛生の促進的枠組み条約）は批准し、これを活用した労働安全衛生の活動は前進しているが、国際労働安全衛生基準の第155条約は批准していない。この条約は、健康とは「安全確保や就業に関連した疾病にならないこと」だけでなく、「安全と衛生を確保するために、身体的、精神的な健康に影響を及ぼす就業上の要素をなくし、予防すること」の重要性、そのために「十分かつ適切な監督制度と法令違反に対する必要な制裁」を求めている。この条約を批准して法整備をはかり、すべての労働者の安全と健康が確保される権利保障を法制度上も確実なものとする必要がある。そのためにも、労働者保護の労働者基準行政を支える労働基準監督官、厚生労働技官、厚生労働事務官を増員することである。

#### 健康で人間らしく働ける企業・事業所

これまで日本で健康で人間らしく働ける企業を調査し、報告された企業・事業所の共通する内容を紹介する。それらは、まず憲法に基づく労働者保護法（労基法・労安法）など労働法制が順守されていることである。労働条件・働くルールでは、賃金（生活給に基づく年功賃金）、労働時間8時間労働が原則で残業は36協定で規制、雇用は正規雇用（年功賃金・一時金・退職金、労働保険、社会保険）が基本で、非正規雇用でも均等待遇が原則、労働安全衛生も法基準の安全衛生体制と活動が定着していることである。

さらに、決定的なことは労使関係が対等で安定していることである。労働組合が労働基本権に基づく労使交渉、労働組合がなくても労働者代表制度が実効性をもって機能、労働者・労働組合参加の安全衛生委員会が機能、小規模事業所でも安全衛生推進者と労働者の意見反映がある。そして、経営者の企業の社会的責任自覚と法令順守、「従業員を大事にする」「従業員が企業の宝」が事業活動に定着している。

（ささき しょうぞう 働くもののいのちと健康を守る全国センター、＜公財＞社会医学研究センター、労働運動総合研究所）