

過労死と2024年問題、 パワハラ対策

第2分科会 9月9日 10:00～
明治大学駿河台キャンパス
リパテイーター1087教室
寺内宏伸

1

I N D E X

- 1 問題提起及び検証方法
- 2 戦前戦中の無法、悪法（1939～1945）
- 3 1947年日本国憲法、労働基準法、船員法
- 4 ポツダム政令とその見直し（1945～1954）
- 5 労働時間短縮と男女雇用均等法（1985～1997）
- 6 働き方改革関連法（2017～2018）
- 7 2024年問題（2019～2023）
- 8 法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ
- 9 検証結果と得られた知見、結論

2

1 問題提起と検証方法

2024年問題

（12項目の参議院付帯決議は検証されたか？医師の働き方改革
ゴールも怪しいものである。戦後労働時間規制の歴史を踏ま
えて2018年働き方改革、2024年問題を検証する）

時間外労働、休日労働の法的義務とパワハラ対策
（サービス残業を強いるブラック企業の非合法的な圧力について対
策が必要）

3

問題提起 2024年問題

- 2018年働き方改革関連法からもうすぐ5年が経過する
- 時間外労働上限規制の例外；2024年問題（法制として矛盾）
- 医師、建設労働者、自動車運転者、（開発研究業務）
- 1947年労働基準法制定当時は1日最長8時間週最長48時間労働
- それがなぜ「時間外労働上限規制」で月100時間もの時間外労働（休日労働含む）またはそれ以上になったのか
- 戦前戦中の労働時間法から現在までの法改正を検証し、政府の労働政策・経済政策に誤りがなかったか検証する。

4

時間外休日労働の法的義務とパワハラ

- 日本国憲法、労働基準法に法定時間外労働、法定休日労働の義務は定めていない。日本人をサービス残業に追い込み、過労死・過労自殺するまで働かせる根源は何か。
- 法定時間外労働、法定休日労働の法的義務について最高裁判例（日立製作所事件 昭61.3.27）は労働契約、就業規則による包括同意説をとっている。
- しかし憲法第27条第2項に規定する休息権（休息時間と絶対休日）が法制化されていないため（法の欠陥）労働者は過労死するまで残業の義務を負うことになる。
- 戦後の私人間契約における残業命令の有効性について、歴史的に検討する。
- ブラック企業におけるサービス残業パワハラ禁止を提案する。

5

コラム1 公法私法（Gesetz Recht）

- 公法 政府と使用者を拘束する法 最低基準を法律で定める
条約 憲法 労働基準法 船員法
- 私法 私人間の権利義務を規定「労働基準法」は民法の特別法
民法（明治時代の非民主的法律 司法改革で最近大改正）
労働契約法 労働協約 就業規則 労働契約

「雇用」の定義は民法第623条；一方が労務を提供一方が賃金を支払う契約類型。（⇒サービス残業は民法上、債務不履行）サービス残業パワハラで労働者を強制的に労働させていないか？

過労死・過労自殺は労災保険請求されることが多いが、不法行為（民法第709条）として民事的に損害賠償請求できる。

6

I N D E X

- 1 問題提起及び検証方法
- 2 戦前戦中の無法、悪法（1939～1945）
- 3 1947年日本国憲法、労働基準法、船員法
- 4 ポツダム政令とその見直し（1945～1954）
- 5 労働時間短縮と男女雇用均等法（1985～1997）
- 6 働き方改革関連法（2017～2018）
- 7 2024年問題（2019～2023）
- 8 法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ
- 9 検証結果と得られた知見、結論

7

2 戦前戦中の無法、悪法(1939～1945)

- 日本は戦前労働組合法、労働基準法、最低賃金法が存在しなかった。また工場法鉱山法商店法などは適用範囲が狭く、未適用労働者が多数存在した。
- そもそも戦前の法律は漢字カナ混り文語文で法学部卒の一部専門家にしかわからない。社会のルールとして不適切だった。
- ILO強制労働条約（第29号1930年）は批准していたが、枢密院が管轄し国内的には、植民地を含み強制労働が蔓延していた。
- 現在も続く悪法「身元保証に関する法律」（付随契約）。
- 三六協定制は戦前の悪法「工場就業時間制限令（1939年）」に由来する。警察署長の許可により月7日1回2時間の法定時間外労働や休日労働を認めた。

8

I N D E X

- 1 問題提起及び検証方法
- 2 戦前戦中の無法、悪法（1939～1945）
- 3 **1947年日本国憲法、労働基準法、船員法**
- 4 ポツダム政令とその見直し（1945～1954）
- 5 労働時間短縮と男女雇用均等法（1985～1997）
- 6 働き方改革関連法（2017～2018）
- 7 2024年問題（2019～2023）
- 8 法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ
- 9 検証結果と得られた知見、結論

9

3 日本国憲法、労働基準法、船員法（1）

- 日本の戦後占領方法は間接統治。ポツダム宣言受諾後、大日本帝国憲法第8条第1項の「法律に代わる勅令」に関する規定に基づき1945年(昭20)9月20日に「ポツダム宣言の受諾に伴い発する命令に関する件」(昭20年勅令第542号)が公布同日施行された。敗戦後日本の法律はこの緊急勅令に根拠を有することになり占領軍の意向が最優先となった。つまり占領期間終了後は法令制定権がいつかは回復されることが予定されていた。
- ポツダム政令期間中は冷戦の勃発等により占領当局の意向が変更されることが多く、法的混乱状態が続いた。
- 民法、刑法、刑事訴訟法など基本的な法律は、新日本国憲法下では「応急措置に関する法律」がそれぞれ臨時的に制定されていた。
- 労働基準法も混乱した経済下で制定されたこれら「応急措置に関する法律」と似た側面を有していた。
- 労働基準法の国会における提案理由に**1日最長8時間**を明記していた。

10

3 日本国憲法、労働基準法、船員法（2）

- 休息権と労働基準法その1
- 1946年(昭21)11月3日、日本国憲法公布。憲法第27条第2項「賃金、就業時間、休息その他勤労条件に関する基準は法律でこれを定める」としたが、1日8時間と労働時間のみ法定された。「最低賃金法」は1959年(昭和34年)制定。
- 労働基準法と同日施行された「船員法」第64条第1項には「12人を超える旅客人員を有する船舶に乗り込む事務部の属員は、航行中一日について少なくとも12時間休息させるものとする」と休息時間を定めている。労働基準法には現在まで最短休息時間の定めはない。

11

3 日本国憲法、労働基準法、船員法（3）

- 休息権と労働基準法その2
- 労働基準法では「休息」という単語は意図的に避けられ、女子年少者の深夜業禁止（7時間の休息時間）や法定休日労働禁止、時間外労働の制限（1日2時間週6時間年間150時間）に言い換えられていた。労働基準法はアメリカ公正労働基準法の一部しか取り入れていない。アメリカ各州の州法、特に休息時間規制を導入していない「誤った法の継受」が行われた。
- 勤務間インターバルと休息時間は同じ意味で、日本の法律において新しい規制ではない。

12

3 日本国憲法、労働基準法、船員法（4）

- 労働基準法労働時間制の法的構造
- 第32条 一日最長8時間週最長48時間（**強制**）
- 第35条 週一日法定休日とする（**強制**）
- 第36条 3カ月に限り労使協定を届け出で時間外休日労働ができる（**任意**；戦前法に由来）
- 第37条 時間外労働休日労働深夜労働は割増賃金を支払う（**強制**）

13

3 日本国憲法、労働基準法、船員法（5）

- 明治大学松岡三郎名誉教授の昭和25年4月30日発行「条解労働基準法」（P199引用）
- 三六協定と拡張的効力
- 「五 問題 右の時間外又は休日労働の協約につき、一工場事業場において労働者の過半数よりなる労働組合があるとき、その組合員と他の労働組合員との関係が問題となろう。（一）右の協約が適用される労働組合員の数が**全同種労働者の四分の三以上**に適用される場合には、その協約は残りの労働者に適用される。その場合には、使用者は、その残りの労働者をして時間外労働又は休日労働を行わせても罰せられるはないのみならずそれを行わせる協約上の権利を持つわけである。（二）しかし四分の三以上に及ばなくても、組合員が過半数である場合には、使用者はその残りの労働者をして時間外労働または休日労働を行わせても罰されることはないが、それを行わせる協約上の権利をもつわけではない。従ってその場合残りの労働者に職務上の義務を負わせるためには就業規則に設定するか、個々の労働者の同意を得なければならないと思う。」
- （ただし、法定労働時間を下回る労働時間が拡張されることについては、後年「労働協約の性格と本質的に矛盾する」と有力な批判説が存在する。）

14

I N D E X

- 1 問題提起及び検証方法
- 2 戦前戦中の無法、悪法（1939～1945）
- 3 1947年日本国憲法、労働基準法、船員法
- 4 **ポツダム政令とその見直し（1945～1954）**
- 5 労働時間短縮と男女雇用均等法（1985～1997）
- 6 働き方改革関連法（2017～2018）
- 7 2024年問題（2019～2023）
- 8 法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ
- 9 検証結果と得られた知見、結論

15

4 ポツダム政令とその見直し(1945～1954)（1）

- 1952年問題
- 1950年(昭25)朝鮮戦争勃発。マッカーサー司令官は大敗し引退した。その結果日本の占領終結が早まった。後任のリッジウェイ司令官は占領期間中の法規全般の見直しを指示。
- 1952年(昭27)労働組合法、労働関係調整法、労働基準法の労働三法は見直し改正した。
- 本来「三六協定制」廃止、休息時間と絶対休日を実施させるべきだった。
- 多数の労働法改正項目のうち労働時間関係では「労働基準法施行規則第16条」、「労働基準法施行規則第25条」が改正された。

16

4 ポツダム政令とその見直し(1945～1954) (2)

1952年問題

「労働基準法施行規則第16条」(三六協定の有効期間関係)

三六協定の有効期間を「労働協約の場合」に限り、1年間に延長する。→ 大きな問題「1954年問題」に発展する。(次ページ参照)

「労働基準法施行規則第25条」(年次有給休暇関係)

年次休暇を使用者の義務から、労働者の請求権に変更する。
→2018年法改正で「年間5日間」のみ元に戻された。有給休暇の強制取得

17

4 ポツダム政令とその見直し(1945～1954) (3)

「労働基準法施行規則第16条」(三六協定の有効期間関係)

三六協定の有効期間を「労働協約の場合」に限り、1年間に延長する。それはどういうことか?

原則1日最長8時間、週最長48時間までとする

但し三カ月に限り法定時間外労働、法定休日労働ができる

↓

原則1日最長8時間、週最長48時間までとする

(但し三カ月に限り) 法定時間外労働、法定休日労働ができる

18

コラム2「法令の体系」

- 省令改正で法律や憲法を無効化できるか?⇒そのような法改正は無効と考える
- 成文法の優先順位 条約>憲法>法律>政令>省令>告示
- 憲法(その改正は国民の発議、国民投票)
- 法律(国会; 国の唯一の立法機関)
 - 国の行政機関の制定する命令
 - 政令(内閣)
 - 省令(各大臣)
- (参考)
 - 不文法 判例 慣習法 条理 法の一般原則
 - 国際法 条約 国際慣例法
- 訓令通達 国の組織、職員のみ拘束 法律ではない 国民を拘束しない 行政指導の根拠

19

4 ポツダム政令とその見直し(1945～1954) (4)

1952年問題と1954年問題

「労働基準法施行規則第16条」(三六協定の有効期間関係)

労働基準法コンメンタール(平成22年版)の公式見解引用

「協定には有効期間の定めをしなければならない。昭和27年の施行規則改正までは協定の有効期間の最高限が3カ月と定められていたが、昭和27年の改正において労働協約による場合は1年、その他の場合は3カ月とされ、さらに昭和29年の改正において、有効期間に区別をつけて制限を設けるべき理由はなく、有効期間も、その他の協定の内容と同様当事者の自主的決定に委ねるべき事項であるので、有効期間について制限を規定しないこととされた。」⇒最新のコンメンタールでは削除

20

4 ポツダム政令とその見直し(1945～1954) (5)

1952年問題と1954年問題

1947年労働基準法は暫定措置のプログラム規定。日本国憲法第27条第2項を受けて「最低賃金、最長労働時間、最短休息時間(4つの休息)」の基準を設けるべきであった。

○生きている戦前の**悪法**(三六協定制)

○労働基準法に憲法で規定する休息時間規制がない(**無法**)

↓

いつ、1日最長8時間週最長48時間、最短休息時間(日毎の休息と絶対休日制)を「法律で定める」のか?現状は憲法違反で三六協定制(恒常的長時間労働制)は廃止すべきである。

行政関係者、司法関係者は**無法**と**悪法**を放置してはならない。

21

I N D E X

- 問題提起及び検証方法
- 戦前戦中の無法、悪法(1939～1945)
- 1947年日本国憲法、労働基準法、船員法
- ポツダム政令とその見直し(1945～1954)
- 労働時間短縮と男女雇用均等法(1985～1997)
- 働き方改革関連法(2017～2018)
- 2024年問題(2019～2023)
- 法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ
- 検証結果と得られた知見、結論

22

5 労働時間短縮と男女雇用均等法

日本の労働時間短縮の問題点

第二次産業革命(石油内燃機関、電気力、オートメーション)達成後も日本は労働時間は週48時間制のままであった。(無資源国のため加工貿易経済であること⇒経済の二重構造のためと説明された。)

1985年9月22日プラザ合意。以後日本は貿易黒字減らしのため「労働時間短縮」を実施。しかし労働基準法研究会報告では「日本的長期雇用(終身雇用制)を守るため三六協定制を維持」と決定。しかし、実際には低賃金不安定雇用の「非正規労働者」が増加していった。

三六協定制の存続理由は時代によって変遷してゆき過労死や過労自殺が増加する。・・・**三六協定制の廃止が必要**

23

I N D E X

- 問題提起及び検証方法
- 戦前戦中の無法、悪法(1939～1945)
- 1947年日本国憲法、労働基準法、船員法
- ポツダム政令とその見直し(1945～1954)
- 労働時間短縮と男女雇用均等法(1985～1997)
- 働き方改革関連法(2017～2018)
- 2024年問題(2019～2023)
- 法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ
- 検証結果と得られた知見、結論

24

6 働き方改革関連法案

- ・時間外労働上限規制 1952年問題・1954年問題を無視

「**時間外労働上限規制ではなく、総労働時間の上限規制が必要**」

臨時的な特別の事情（予算決算業務・納期の逼迫・機械のトラブルへの対応など）においては特別条項付き協定を結べば、
時間外労働 1 年720時間以内

時間外労働と休日労働の合計 月100時間未満

時間外労働が月45時間を超えることができる回数 年6月まで

2 月～6月平均、いずれをとっても80時間未満とする

- ・高度プロフェッショナル制度 アメリカ法の誤った継受

- ・労災保険制度改正 複数事業場で就労する労働者の平均賃金を合算して算定（医師の過労死対策）、複数事業者の共同過失責任を否定し、複数事業主の不法行為責任を回避

25

I N D E X

- 1 問題提起及び検証方法
- 2 戦前戦中の無法、悪法（1939～1945）
- 3 1947年日本国憲法、労働基準法、船員法
- 4 ポツダム政令とその見直し（1945～1954）
- 5 労働時間短縮と男女雇用均等法（1985～1997）
- 6 働き方改革関連法（2017～2018）
- 7 **2024年問題（2019～2023）**
- 8 法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ
- 9 検証結果と得られた知見、結論

26

7 2024年問題（1）

- ・2024年問題 一般的時間外労働時間上限規制の適用猶予
- ・自動車運転者（労使合意を根拠とする）休息时间11時間⇒9時間
- ・1952年問題でもわかるように労使合意が、「過労死・過労自殺」が多発する現状を招いた。国際労働基準を軽視してはならない
- ・建設労働者 2024年から適用⇒大阪万博は適用猶予？
- ・医師 兼業副業通達、宿直通達、時間外労働上限規制（法改正）により新たに適用除外とされた。労基法第38条第2項（労働時間の通算）を訓令通達のレベルで変更したことは法理論上問題である。
（労働基準法第37条に通達で「定額残業代制」を設けたことも問題。）
- ・新技術新商品等の研究開発業務 適用除外（過労死促進法、生存権を否定）

27

8 2024年問題（2）

2018年働き方改革関連法と2024年問題；2024年問題とは政府の自作自演過労死防止の目的ではなく、企業法務の訴訟リスクを軽減する意図しかない。

- 1 残業代訴訟対策
企画業務型裁量労働制、高度プロフェッショナル制度
- 2 過労死過労自殺の損害賠償訴訟対策
医師の過労死過労自殺⇒労災請求だけでなく民事訴訟になりやすい不法行為とならないための過剰な長時間労働を合法化⇒5つのしかけ（最初から過労死過労自殺を予防する意図はない）
 - （1）宿日直制度（法律に根拠のない制度、省令・通達を根拠）
 - （2）三六協定特別条項制度（時間外労働は元々繁忙期のみ許される）
 - （3）兼業副業における労働時間の通算（通達で歪められる法体系）
 - （4）欠陥のある休息时间規制
 - （5）「研鑽」の取扱い通達○医師を辞めたら「ヤメ医師」になるしかない。

28

I N D E X

- 1 問題提起及び検証方法
- 2 戦前戦中の無法、悪法（1939～1945）
- 3 1947年日本国憲法、労働基準法、船員法
- 4 ポツダム政令とその見直し（1945～1954）
- 5 労働時間短縮と男女雇用均等法（1985～1997）
- 6 働き方改革関連法（2017～2018）
- 7 2024年問題（2019～2023）
- 8 **法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ**
- 9 検証結果と得られた知見、結論

29

8 法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ

- ・労働基準法提案理由に1日最長8時間制を明記（1946年、昭和21年）
- ・三六協定制の有効期限3カ月を廃止（1952年問題・1954年問題）以後恒常的な時間外労働、休日労働が許される
- ・日本国憲法第27条第2項「就業時間、休息等の基準」はいつ法律で定めるのか。⇒法律のない「無法」状態⇒週40時間制移行後も同じ
- ・2013年（平成25年）国連社会権規約委員会から「長時間労働防止と職場における**全ての嫌がらせを禁止、防止**すること」を勧告される。
- ・2020年（令和2年）労働施策総合推進法改正（通称パワハラ防止法）施行
- ・パワハラとして禁止すべき行為が法律で示されていない。（指針に例示）
- ・不法行為として禁止行為を例示し、損害賠償の対象とすべきである。
- ・被害者はすぐに労働局窓口、弁護士に相談するのがベター

30

I N D E X

- 1 問題提起及び検証方法
- 2 戦前戦中の無法、悪法（1939～1945）
- 3 1947年日本国憲法、労働基準法、船員法
- 4 ポツダム政令とその見直し（1945～1954）
- 5 労働時間短縮と男女雇用均等法（1985～1997）
- 6 働き方改革関連法（2017～2018）
- 7 2024年問題（2019～2023）
- 8 法定時間外労働義務、法定休日労働義務とパワハラ
- 9 **検証結果と得られた知見、結論**

31

9 検証結果と得られた知見

- ・過労死等防止には、三六協定制を廃止し、休息时间規制、絶対休日、恒常的残業禁止規定を法制化することが必要
- ・2024年問題は政府の自作自演、1952年問題こそ重要
- ・医師の働き方改革は、過労死と過労自殺を容認。実際は過労死促進法であり無効、犠牲者多発が予想される。
- ・働き方改革法の制定意図は、裁判による過労死訴訟リスクを防止し、労災補償のみを利用させることであった。
- ・サービス残業が存在する職場でパワハラ禁止。パワハラに損害賠償請求できることとする。

32

お疲れ様でした

Der müde Körper fordert sein Recht, Ruhezeit.