

過労死研究のこれまでとこれから 〈仮題〉

川人 博 弁護士

《講演要旨》

はじめに

2014年(平成26年)6月に過労死等防止対策推進法(以下、過労死防止法という)が成立してから10年が経過した。全国各地で過労死家族を中心にして、働く者のいのちと健康を守る草の根の活動が展開され、50万人を超える署名が短期間に集まり、100を超える地方議会で決議が出され、100名を超える超党派議員連盟が結成された結果、衆参両院とも全会一致で成立したものであった。2015年に、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(以下・過労死等防止大綱という)が策定され、以降、3年に一度改定がなされ、本年7月には新しい改定版が閣議決定される運びとなった。かかる節目の年にあたって、過労死研究のこれまでをふりかえり、これからの課題について問題提起をする。

第1 過労死等の実態把握をめぐる課題と論点

(1) 実態把握こそ過労死研究の出発点

①1988年に過労死110番がスタートし、我が国における過労死の実態が社会的に共有されるようになっていった。当時、過労死の発生原因をめぐる議論の中で、低賃金構造の結果、より多くの残業代を確保するために長時間労働が発生するとの意見が出された。これに対して、当時の長時間労働の典型的な業種であった銀行員においては、月にわずか10時間程度の残業代しか受け取らず、100時間を超えるような無給労働(サービス残業)が蔓延している実態を提起し、残業代確保のための長時間労働が過労死の原因であるとの指摘に対し、強い疑問が提起された。この議論を通じて、現実の様々な労働者の労働実態、残業実態、賃金払いの実態等をしっかりと調査し、把握することこそが過労死研究の重要な前提条件であることが共有されるようになった。

②数年前、脳・心臓疾患の労災認定数が減少傾向を示したことをもって、働き方改革による労働時間規制により、残業時間が減少傾向にあるという意見が出された。これに対し、労働時間概念を狭く解釈し、従来であれば労働時間とみなされた仕事が、企業によって、また、労働行政によって、労働時間とみなされなくなっているとの指摘が強く出されている。

第2 10年間で過労死等は減ったか

(1) 厚労省統計の信用性

過労死防止法制定の目標は、言うまでもなく過労死や過労疾病を防止し、働く者のいのちと健康を守ることである。この目標に向かって職場改善が進み、過労死等が減少傾向になっているかどうか。

厚労省の統計発表によれば、過労死等の労災申請(労災保険給付の請求)は、脳・心臓疾患

については、おおむね横ばいの傾向にあり、精神疾患については、右肩上がりで増加し続けている。もとより、労災申請数の数値だけでは、正確な実態を反映しきれていないと言え難い。たとえば、自殺に関して言えば、警察庁による調査を基にした内閣府の統計発表では、一貫して年間2000名前後の労働者が、勤務問題を原因・動機として死亡しているとのデータが存在しているが、そのうち労災申請をしているのは、毎年約1割程度にあたる200名前後の遺族である。すなわち、死亡原因が業務に起因する疑いがある場合も、労災手続の分野には顕在化していない。脳・心臓疾患においても、業務起因性が疑われる事案で労災申請をしていない実態が相変わらず続いている。

業務起因性が疑われる場合でも、労働者本人や遺族が労災手続を行わないのは、会社が労災申請を好まない傾向があること、自殺の場合は遺族自身が死亡原因をできるだけ公にしたいと考える傾向があること、労災申請手続に時間がかかり、また、労災認定基準のハードルが相当高く設定されていること等の事情が原因となっている。

(2) 過労死等の実態把握のための課題

働く者のいのちと健康を守るためには、その実態把握が不可欠の課題である。

この点では、日本の医療現場においては、仕事による過労・ストレスと疾病との関係を臨床医がカルテ等に記録することは少ない。死亡診断書等においても、病名の記載のみで、過労・ストレスとの関係について記載することが稀である。こうした記録を集約する厚生労働省の調査・統計においても、疾病原因や死亡原因については、基本的に集約されておらず、ただ、労災保険の適用という場面においてのみ、ある程度の調査・統計がなされているにすぎない。

(3) 全数データの把握を

さらに言えば、在職中にどのような病気で休職しているか、あるいは、在職中にどのような病気で死亡したかという基本統計もほとんど存在しない。

データとしては、たとえば、健康保険の傷病手当の支給実績などを手掛かりとして相当程度休職療養中の疾病について、統計的な把握が可能ではあるが、これらについて公表されることが慣例化していない。

業務に起因するか否かの判断がなされていなくても、そもそも日本の職場において労働者が何人休業しているのか、その病名は何か等をまずしっかりと把握する体制を作り、これらを公表していくことが必要と考える。ちなみに、個別企業によっては自社の休業者数とその理由について公開しているところもあり、また、教員については、文部科学省が精神疾患により療養している人数を調査のうえ公表している。これらの例をすべての労働者に関して広げることが求められている。

第3 官民一体となった労働時間の過少認定

(1) 労働時間数の過少認定—働いても労働時間とみなされない

大手広告代理店電通の新人社員高橋まつりさんの過労死公表を契機として、働き方改革をめぐる国民世論が広がり、2018年働き方改革関連法が成立し、労働時間規制等につき新たな法律制度が生まれた。これに伴う労働基準法改正が時間外労働規制に有効に機能しているかどうかについては、さまざまな議論があるが、この間の重要な問題として浮かび上がってきたのは、何をもって労働時間と評価するかという論点である。

具体的には、①事業場外労働、②出張労働、③宿泊勤務、④早出・居残り労働、⑤自己研鑽等である。

①に関しては、仕事を自宅に持ち帰りパソコンで書類を作成したり、オンライン会議をしたり、メール通信をしたり、電話連絡をしたりすることは、多くの業種職種で常態化しているが、これらを労働時間として認定し、残業手当等を支払うことを行っていない場合が多い。この実態を法的に合法化するために、上記の各業務は上司の具体的指揮命令に基づいて行ったのではないなどとされている。

1970年代、80年代には、いわゆる風呂敷残業と呼ばれた自宅労働がサラリーマンに蔓延し、何らの残業手当もつかない「サービス残業」とされてきた。デジタル化が進んだ現代においては、何らかの労働履歴は残されており、証拠上、仕事をしていたことが明らかであるにもかかわらず、いわば労働者が勝手に働いたとされて、労働時間と認定されないのである。深刻なのは、このような企業の労務政策に対して監督庁たる労基署が是正させるのではなく、むしろ労働時間の過少認定を追認する傾向が強まっていることである。2021年3月、厚労省は、労働時間認定に関する通知を発したが、その内容がより過少認定を促進している。

コロナ禍の中で、テレワークが広まり、会社社屋外での労働が常態化する職種も増えているが、この場合にも会社が定めた時間を超える自宅労働をしても時間申告の上限をルール化しているケースが多く、労働実態と公式の労働時間数が合致しないことが多い。

②に関しては、たとえば、営業職の労働者が自宅から直接車に乗って首都圏から地方の顧客先まで出張した場合に、その移動中の時間は5時間あったとしても、これは労働時間ではないと認定され、単に顧客先で商談をしていた時間だけが労働時間とみなされるという理不尽な判断が労基署によってなされている。

③に関しては、とくに医療分野や警備分野等で問題となっており、夜間に仕事が入り仮眠がしっかりとれていなくとも、仮眠時間は一切労働時間ではないと認定されるなど、労働者の健康を害する理不尽な扱いが後を絶たない。

(2) 労働時間概念をしっかりと定めることの大切さ

労働時間短縮や労働時間規制をいくら叫んでみても、働いても労働時間として認定されない時間が拡大していけば、結局のところ、数字上の時短にすぎず、働く者のいのちや健康を守ることにはならない。むしろ、こうした労働時間の隠蔽が過労死を発生させる温床となっている。科学技術の発達により、様々な労働形態が生まれている。現代の労働時間が過少認定されることのないよう、労働時間とは何かという命題をしっかりと議論していくことが大切である。

第4 ハラスメント規制の重要性

(1) 日本におけるハラスメント規制の立ち遅れ

過労死防止法成立当時においても、ハラスメントの防止が社会的議論となりはじめていたが、この10年間に於いて、セクシャルハラスメント以外のパワーハラスメント(パワハラ)が職場における重大なテーマとなり、健康悪化、精神疾患等の発病、さらには自殺にまで至るような深刻な課題となっている。

ハラスメントを防止する取り組みは、我が国においては、欧米に比べて2周、3周遅れの状態と

言わざるを得ない。

日本においては、ハラスメントに関連し、2019年になってようやく、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(改正労働施策総合推進法)が制定され、2020年6月から施行された。この法律は、あくまでハラスメント相談窓口の設置を義務付職る範囲に留まっており、実際の運営状況としても、この職場の窓口が正常に機能していないケースが多数報告されている。相談窓口に相談したが、逆に上司などから攻撃されるといったセカンドハラスメントも発生している。現行法は、ハラスメント禁止条約と言えるほどの内容でなく、労基署がハラスメントに関する職場への立ち入り調査や是正指導を行う権限も付与されていない。労働局の雇用均等部門がハラスメントの担当とされているが、本来の職場監督権限を有する部門ではなく、実質的には機能していない。

そして、2019年6月にはILO総会で「暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」(ILO190号条約)が採択され、ハラスメント禁止の世界的な基準が定立されたが、日本は、現在に至るも批准していないのは、立法行政府の怠慢である。

このILO条約を批准することは、2011年国連で採択された「ビジネスと人権」の指導原則を実践するうえでも不可欠である。

(2) ハラスメントは健康破壊の重要原因

過労死防止法は、労働時間のみを問題としているのではなく、ハラスメントによる労働者の健康被害を防止することも重要な目標である。

実際、近年の労災申請事案、労災認定事案をみても、長時間労働等の過重労働とともに、ハラスメントによる心身の健康破壊が数多く訴えられている。精神疾患に関して言えば、長時間労働と同じかそれ以上に、ハラスメントが原因となっている事案が多い。2020年(令和2年)に厚労省がハラスメントに関する告示を発し、ハラスメントの定義を明確にしたことは一歩前進であり、各職場における独自のハラスメント規制の規程を作るなど、取り組みをいっそう強化することが求められている。

第5 原点に立ち戻った過労死研究を

(1) 1970年代後半に社会医学用語として「過労死」という言葉を提起した医師・研究者の取り組みは、過労死という言葉をも全面的に否定していた労働省の考え方を一步一步変えていき、2014年においては遂に過労死防止法というかたちで過労死という言葉自体が法律の中に組み込まれるに至った。

この約45年にわたる取り組みの中で、一貫して重視してきたのは、あれこれの従前からの常識的な考え方を打ち破り、労働者のいのちと健康を守ること、職場の過重労働など健康破壊の要素をしっかりと把握し分析することであった。近年においては、労災認定基準も従前よりは改善されたものとなり、一定数の労災認定件数が確保されることになっているが、他方では、そうであるが故に、現行の認定基準などに拘束されることにより、実態を専門的に常に新鮮な問題意識を持ち研究していくという点で、やや弱くなっている側面も生まれている。

また、IT化に象徴される産業構造、労働形態の変化に沿ったかたちで労働者の健康を守るための視点や具体的指標等が弱いと感ずる場面もある。疾病の種類としても過労死防止法が脳・心

臓疾患と精神疾患に限定される条文となっている影響もあり、これらの疾患以外の様々な過労・ストレスによる疾病や死亡を業務との関係で考察する取り組みが遅れている。この結果として典型疾病以外は労災補償の範囲が著しく限定されている。

(2) 職場において、労働者のいのちや健康が奪われるメカニズムの分析については、これまでも医学、経済、法律等の専門家により分析され、改善への提言もなされてきたが、21 世紀の現時点において、改めて原点に立ち戻り、根本的な問題設定も必要となっている。たとえば、労働基準法に関して言えば、戦後直後の工場労働者等を主たる対象として制定されたものであることの時代的な制約を取り除き、現代における産業構造、業種、労働形態等を対象とした労働者のための 21 世紀労働基準法の全面改訂を実現すべき時代となっていると思われる。

(3) 過労死という言葉が世界的に広まった 1990 年前後に比べて、日本の経済力は大きく減退しており、日本的経営の優位性なる議論は、ほとんどなくなっている。経済力も落ち、職場では相変わらず過労死が発生し、ハラスメントが蔓延するという実態にあり、日本的経営の光と影と言われた時代の光の部分は消失し、影だけが職場を覆っているといっても過言ではない。かかる日本の職場の病理が、社会全体の病理現象と結びつき、連日、目を背けたくなる犯罪事件が横行している。

過労死研究というテーマにおいては、職場内の病理に限定せず、社会全体の様々な病理との関連性を見据えながら通底する内容を掘り下げていきたい。

(4) 最後に、日本の歴史的な文脈の中で、過労死問題を位置づけ、欧州と比較していまだに大きな職場状況の差異があることの原因を探究し、その分析によってどのような日本の社会思想を継承し、どのような日本の社会思想を見直していく必要があるかを分析していくことも重要な課題である。

[2024-07-12 版]