

過労死防止と労働人権法

寺内 宏伸

労働法論文翻訳者 元労働基準監督官

Hironobu TERAUCHI Karoshi prevention and Labor human rights law

1. 問題提起

(1) 過労死問題はもともと人権問題

2014年(平成26年)過労死等防止対策推進法が制定されるきっかけは、もともと国連でその前年に過労死遺族会が演説をして「人権問題」として取り上げられたことからでした。

(2) 労働人権法が社会的注目を集める

日本では、2024年(令和6年)「外国人技能実習生制度」が国外で強制労働と非難を受けて廃止されました。また2022年(令和4年)日本政府は、長らく懸案であった1957年ILO第105号条約(強制労働の廃止に関する条約)を批准しました。

そして、「ハラスメント」に対する社会的関心が高くなり、セクハラ、パワハラ、モラハラなど全部で36種類のハラスメントが存在すると言われていきます。このように現在、労働人権法が注目されています。

(3) 日米労働人権法制史の比較

そこで労働人権法に関する日米法制史、戦前、敗戦時、戦後における労働人権法制を比較し、日本の労働人権法に焦点を当てて過労死に関する問題点を検討します。また労働人権法の観点から労働基準法第69条の趣旨を踏まえて「医師の働き方改革」及び「改正医療法」を批判します。

2. 検証の手順

まず「3. 労働人権法とは何か」で労働人権法の定義、戦後に行われた人権争議の実例を紹介、また「アメリカ合衆国憲法と日本国憲法、労働基準法の構造」について説明します。

次に「4. 日米労働人権法制史」において、「明治維新と南北戦争」、「マリア・ルス号事件と太政

官布告」、「ジム・クロウ法とシェアクロッパー」、「国際連盟とILO第29号条約」に分けて日米労働人権法制史を比較検討します。

次に「5. 日本占領政策と労働人権法」において、アメリカ占領軍の問題意識と当時の労働人権法政策を検討し、戦後日本の労働人権法の方向性や問題点を検証します。

さらに戦後における労働人権法制の問題点として、過労死防止の観点から「6. 強制労働条約とハラスメント、サービス残業」、「7. 労働人権法から見た三六協定制」について検証を行います。そして「8. 医師労働時間短縮計画と労働人権法」において労働基準法第69条を踏まえて医師の働き方改革及び改正医療法の問題点を分析します。最後に「9. 検証結果と得られた知見及び結論」において全体のまとめを行います。

3. 労働人権法とは何か

(1) 定義

日本国憲法に規定する国民の基本的な人権たる「自由」と「平等」を私人間関係である「労働」においても実現されるよう労働法(労働基準法、労働組合法、職業安定法等)の中に実定法として設けられた条項です。わかりやすく言えば、憲法(人権法)に関係する労働法の条項です。

日本政府は1979年(昭和54年)国連人権規約を批准したため、それ以降はこれらの国際人権法も含まれます。ただしすべての人権条項に実定法が設けられておらず、「法の欠缺(けんけつ)」(あるべき法が欠けていること)になっている条項も多く存在します。つまり憲法や国際条約に権利や自由として書いていても、私人間の実定法がないので実際の職場では権利や自由はないも同然という状態をいいます。

労働人権法は対応する憲法の条項とワンセットで解釈することが適切です。

例)

憲法第18条(奴隷的拘束及び苦役からの自由) > 労働基準法第5条(強制労働の禁止)とワンセットで解釈

憲法第18条(奴隷的拘束及び苦役からの自由) > 労働基準法第69条(徒弟の弊害排除)とワンセットで解釈

(2) 人権争議(労働人権法の実例)

1954年(昭和29年)近畿地方の紡績工場で発生した大規模なストライキです。会社側が労働者に対し様々な「自由の抑圧」を行い、自殺者も出ました。労働組合が立ち上がり、社会的に「人権争議」として注目されました。具体的には「仏教の強制反対」「結婚の自由を認めよ、別居生活を強要するな」「人権を蹂躪する信書の開封、私物検査を即時停止せよ」「外出の自由を認めよ」等の人権をめぐる争議が行われました。労働条件をめぐる問題もあり、労働組合つぶしも行われました。地労委のあっせんを受け、労働基準局も強制捜査に入りました。

実は戦前の紡績工場でも、労働者に対する多くの人権侵害が普通に行われていました。しかし戦後日本国憲法や労働基準法・労働組合法が施行されてからは大手紡績工場では取締りが厳しく行われました。このストライキの結果は多くの中小工場に波及していきました。労働人権法は戦後確実に日本社会に変化をもたらしました。

(3) アメリカ合衆国憲法、日本国憲法、労働基準法の構造

日本国憲法第18条、労働基準法第5条ができるまでには戦後の特殊な事情があるので、条文を引用しつつ当時の状況を説明する必要があります。日本国憲法第18条は、アメリカの占領中にできた法律なのでアメリカ合衆国憲法の影響を受けています。特にアメリカ合衆国憲法修正第13条は、南北戦争の結果強制労働を「合衆国内またはその管轄に属するいずれの地においても存在してはならない」と強く禁止しています。

A: アメリカ合衆国憲法修正第13条

第1項 奴隷及び本人の意に反する労役は、

犯罪に対する刑罰として、当事者が適法に宣告を受けた場合を除くほか、合衆国内またはその管轄に属するいずれの地にも存在してはならない。

第2項 連邦議会は、適切な法律の制定によって本条の規定を施行する権限を有する。

B: ILO条約第29号強制労働(forced or compulsory labor)に関する条約

ある者が処罰の脅威の下に強要せられかつ右の者が自ら任意に申し出たるに非ざる一切の労務を禁止し、できるだけ速やかに廃止すべきこと。

C: 日本国憲法第18条

何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又犯罪による処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服せられない。

D: 労働基準法第5条

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

敗戦国日本はアメリカ政府の占領下にあったので日本にもC: 日本国憲法第18条ができました。当初のマッカーサー案では、「何人も奴隷、農奴その他いかなる種類にせよ奴隷的拘束は受けない」でしたが、当時の法務大臣の意見で修正¹⁾されました。

もともと戦前の日本政府はILOに設立当初から原加盟国として加盟しており、1940年(昭和15年)ILOから正式脱退するまでいくつかのILO条約を批准していました。また1951年(昭和26年)日本政府はILOに再加盟した際に批准した条約は遵守することを確認しました。戦前に批准した数少ないILO条約の一つがILO第29号強制労働条約です。ただし政府は批准したにもかかわらず、戦前は所掌を枢密院とし強制労働条約に関する実定法は制定されませんでした。そして外務省では第29号条約の正式名称の日本語訳を「強制労働条約」としました。戦後もこの取り扱いに変更されていません。

正式の英語原題は(forced or compulsory labor)であり、日本語訳は「強制労働及び義務的

労働条約」と翻訳すべきです。

戦前の日本は国際連盟を脱退し、1940年(昭和15年)ILOからも正式脱退しました。戦後日本は国際社会に復帰し、1951年(昭和26年)ILOに再加盟しました。そして「強制労働」の管轄は、枢密院(廃止)→厚生省(旧)→労働省(旧)に移管され、現在は厚生労働省が所管しています。

(4) 過労死と労働人権法の関係

過労死や過労自殺における決定的な有害因子は、「休息の欠如」です。休息とは、憲法第27条第2項に「賃金、就業時間、休息等勤労条件に付いては、法律でこれを定める。」と規定されています。この休息とは人権の一つで、「連続した非労働時間」を指します。休息とは4つの非労働時間で、休憩(break)、日毎の休息(daily rest、休息時間)、週毎の休息(weekly rest、7連勤禁止)、年次休暇(annual leave)を意味しません。

日本国憲法に規定された「休息」は、法律でその配置や長さを定める必要があります。しかし、休憩や年次休暇については法律で定めていますが、法定休息時間(daily rest)の配置や長さはいまだに定めていません。24時間以上連続する法定週休日は、7連勤禁止として法律で定めるべきなのにそのような法律は存在しません。これを「法の欠缺(けんけつ)」といいます。憲法には立派なことを書いていますが、労働現場に過労死や過労自殺が多発してなんら改善する見込みがないというのが現状です。

現在、厚生労働省「労働基準関係法制研究会」では、過労死防止の話をするどころか、休息時間(Ruhezeit)のことを「労働解放時間(Arbeits-frierzeit)」と言い換えて真実を隠しています。そして11時間以上の休息時間規制や7連勤禁止という規制は、三六協定制を残すためにわざと作っていないのです。したがって、三六協定制を廃止し、休息時間規制や7連勤禁止規定を法律で定めることが法体系上急務です。ブラック企業も悪いのですが、過労死や過労自殺の防止のためには、三六協定という「システム」自体を廃止して元の1日最長8時間というシステムを取り戻すことが必要です。また、休息時間規制や7連勤禁

止という規制は人権として労働法上の労働者に限らず、フリーランスや自ら働くコンビニ店主、教師、芸能人などあらゆる働く人に必要であると考えます。

4. 日米労働人権法制史

(1) 明治維新と南北戦争(American Civil war)

アメリカ大陸では、黒人奴隷制度が導入される前は人手不足を白人年季奉公者で補いました。その後アメリカ南部で綿花栽培が普及するにつれて黒人奴隷制が急速に拡大しました。奴隷制や契約奴隷制は生産性の低い社会では、麻薬や伝染病のように拡散・再発しやすいものです。

南北戦争は、工業化され人権意識が芽生えた五大湖周辺の北部と綿花プランテーションに特化した南部との間に行われた内戦です。法的には逃亡奴隷の扱いをめぐる州毎に意見が対立し、1860年ジョン・ブラウンの反乱などを契機に1861年内戦に突入しました。合衆国史上最多の犠牲者を出すも、リンカーンが「奴隷解放宣言」を出すと戦力の均衡が破れ、北軍が有利となりました。1865年北軍が内戦に勝利しましたが、同年リンカーン大統領は暗殺されました。

南北戦争とほぼ同時期、日本は幕末(1853年ペリー来航、その後開国)で、1867年大政奉還がありました。その前々年1865年アメリカ合衆国憲法が修正され、修正第13条に「奴隷制及び本人が適法に宣告を受けた場合を除くほか労働者本人の意に反する労役は存在してはならない」と宣言されました(第13条第1項)。連邦議会にはこの条項を守らせるための適切な法律を制定する権限が与えられました(第13条第2項)。

1947年(昭和22年)日本国憲法にはアメリカ軍占領中のため第18条(奴隷的拘束及び本人の意に反する苦役の禁止)が盛り込まれました。それまでアメリカ大陸では人権法や労働人権法が拡大進化しています。

日本国憲法ができるまで82年間のタイムラグが存在し、日米間に大きな社会的摩擦を生みました。一例として、1996年(平成8年)北米大陸で日本の在外自動車生産法人に対しセクシャルハラスメントの集団民事訴訟が提起され、1998年(平成10年)に和解が行われました。現在同

社は生産拠点をアメリカ大陸から撤退しています。ハラスメントは人権侵害と心得るべきです。

(2) マリア・ルス号事件と太政官布告

1872年(明治5年)、マリア・ルス号事件発生。ペルー船籍清国人奴隷船が嵐で横浜港に漂着し、逃亡した清国人が救助を要請し日本とペルーの国際裁判となった事件です。日本は国際裁判で勝訴し、清国人奴隷は釈放されました。この裁判中でペルー国側は、日本でも芸娼妓契約があり奴隷制度が存在すると日本を非難しました。

1872年(明治5年)日本政府は、太政官布告第295号「人身売買を禁じ、諸奉公人年限を定め芸娼妓を解放し之については貸借訴訟を取上げず」を布告しました。この布告中「諸奉公人」とあるのが、「徒弟奉公」「丁稚奉公(でっちぼうこう、子供ともいう)」「女中奉公」という奉公人です。

その後1898年(明治29年)日本で民法典が施行され、その第626条には「雇用の期間が5年を経過し 又は当事者の一方若しくは第三者の終身継続すべきときは 当事者の一方は5年を経過した後は何時にても契約の解除を為すことを得。但しこの期間は商工業見習者の雇用についてはこれを10年とす」とありました。この条文は強行法規たる労働基準法第14条(契約期間)によってほとんど有名無実化されました。

2004年(平成16年)民法全編改正により「但しこの期間は商工業見習者の雇用についてはこれを10年とす」の部分はようやく削除されました。「終身継続すべきときは」も削除されました。

実際の年季奉公契約の文書が残っているので例を紹介します。

「年季契約を以て差し出し候に付いては、貴殿御家風は申すに及ばず御指図堅く相守らせ申すべく候。一つ年季中貴殿の承認なく本人身儘出奔致し候か、又は当方の都合上御暇請候節には、最初よりその当時までの食費を賠償金として弁金致すべく候。」(『職人衆昔ばなし』文春文庫、1979年発行、p.111、「豊屋恵さん昔話」)

すなわち本人の知らないままに実家(世帯主)

との契約書が交わされていました。これは人身売買に該当します。年少者の年季契約は1947年労働基準法第58条で禁止されました。

丁稚奉公は商家において無給で働かされた少年奴隷です。そんなに昔のことではありません。イトマン会長であった近藤長一氏は自分が丁稚であった大正時代を回顧して「丁稚物語」(小壺天書房刊)という本を書いています。丁稚奉公は1日14~15時間の重労働で、休憩時間もなく、年間休日は「年10日」でした。日本人の働き方に「休憩時間」(連続した非労働時間である「休憩」、「休息時間」、「休日」、「年次休暇」)が少な過ぎるのは、無給の年季奉公・丁稚奴隷奉公に由来するものだと考えます。

紡績女工について説明します。岩波書店から細田和喜蔵著『女工哀史』という本が出ています。戦前の紡績女工は、(工場専属ヤクザによる)暴行・脅迫が日常的に行われており、パワハラも当然存在しました。また寄宿舎に監禁されており、強制労働の犠牲者でした。戦後は労働基準法により厳しく取り締まりを受け、労働組合運動によって強制労働は根絶されました。

(3) ジム・クロウ法とシェアクロッパー

リンカーン大統領暗殺後、リコンストラクション(国家再建)時代、アンドリュー・ジョンソン大統領は南部復興のため旧支配者層に有利な政策を展開しました。黒人の差別禁止は進まず、1960年代公民権運動が開始されるまで人種平等政策は進みませんでした。南部の解放黒人は、シェアクロッパー(現物納付地代借地小作人=日本の戦前の小作農民と同じ「農奴」)に置き換えられただけで生活は苦しいままでした。「黒人を差別することは許されないが、区別することは必要だ」と誤った実定法を作ったのがジム・クロウ法です。

黒人解放運動に参加した女性たち(ストウ夫人など)は女性の権利が黒人よりも低いことに気づき、女性参政権運動が先行しました。1920年アメリカ合衆国憲法修正第19条により婦人参政権が認められました。労働組合運動はさらに遅れ、1930年代に活発化しました。

(4) 国際連盟とILO第29号条約

1807年イギリス議会でウイルバー・フォースらの運動により奴隷貿易禁止令が初めて発令されました。その後、1865年アメリカ合衆国憲法修正第13条により奴隷及び契約奴隷制は廃止されました。また1919年国際連盟が結成され、その下部機関であるILOでは1930年第29号(強制労働及び義務的労働)条約を採択しました。この条約はその後130カ国以上の国に批准されました。当時の世界では、植民地が多数存在し、奴隷制度や無給の強制労働が普通に行われていました。

ただし、当時から文明国の間に植民地主義・奴隷制・強制労働に反対する理想が存在し、国際連盟から国際連合を通じて第二次世界大戦後は植民地独立やアパルトヘイト廃止につながっていきました。

当時から現在までILO条約勧告適用監視専門家委員会などの監視機構が継続して活動し、新たな形での奴隷制度の復活を監視しています。国連にも国際人権規約に基づく人権理事会や経済的社会的文化的権利委員会が活動を継続して調査に基づく勧告を実施しています。このような流れの中でわが国の「外国人技能実習制度」が「転職の自由」が制限された強制労働ではないか指摘を受け2024年(令和6年)制度が廃止になりました。

5. 日本占領政策と労働人権法

(1) 日本占領政策の概要

敗戦時、日本政府はポツダム宣言を受諾し降伏しました。日本の占領期間は3つの時期に分けられます。①占領初期;旧制度の破壊と民主化が推進された敗戦から1947年(昭和22年)までの時期 ②1948年(昭和23年)から1950年(昭和25年)朝鮮戦争勃発前までの時期、民主化から日本資本主義の強化へ政策変更された時期 ③1950年(昭和25年)朝鮮戦争以降、1951年(昭和26年)サンフランシスコ講和条約までの時期です。

上記①の時代には、日本国憲法が制定(1946年11月)施行(1947年5月)され、天皇主権から国民主権へ変わり、憲法に戦前には存在しな

かった人権条項が盛り込まれました。同時に「民法の応急処置に関する法律」(1947年5月～同年12月末のみ施行)、「刑事訴訟法の応急的処置に関する法律」(1947年5月～12月末のみ施行)が設けられ、その後に直ちに民法改正、刑事訴訟法改正が行われました。労働基準法も、これらの「応急的措置に関する法律」と同時期である1947年4月に公布され同年9月に施行されています。1947年労働基準法が応急措置的な性格を持つ法律であることがわかります。

(2) 日本占領政策と労働人権法

「GHQ日本占領史」²⁾という日本占領中のアメリカ軍の非軍事部門報告書があります。この本には敗戦当時の日本における労働人権法の問題分野として、①現物納付地代の借地小作人(アメリカの黒人シェアロッパーと同じ農奴) ②工事現場のタコ部屋、鉱山労働の納屋(なや)制度 ③紡績工場における女工④職人の徒弟奉公 ⑤商家の無給丁稚奉公が挙げられています。

この本にはありませんが、労働基準法、最低賃金法から女中奉公など家事使用人は適用除外されていました。家事使用人が適用除外された理由は明確ではありませんが他の労働と比較して軽易な労働であったこと、アメリカの法律でも適用除外されていたことなどが考えられます。

まずアメリカ合衆国憲法修正第13条条文を考えればわかりますが、占領中の日本にも修正第13条が適用されます。したがって①から⑤までの無給または低賃金の強制労働は禁止もしくは速やかに廃止される必要がありました。しかし、戦前の大日本帝国は1932年にILO第29号「強制労働に関する条約」を批准していたにもかかわらず、強制労働を禁止していませんでした。

外務省は今でも第29号条約原題(forced or compulsory labor)を「強制労働または義務的労働に関する条約」と翻訳すべきところ「強制労働条約」と誤訳したままホームページに公開しています。①～⑤はいずれも封建的な足止め策(長期年季契約、高額な賠償予定、高額な前借金、強制貯金など)を伴い労働者の自由を拘束していました。それではこれら強制労働に対し戦後どのような政策が採られたでしょうか。

①現物納付地代の借地小作人

戦前は明治政府が全国一律で高額な租税を金納させたために小作農の生活は大変苦しいものでした。収穫期がくると世帯主はほとんどの米を地代や肥料代にとられて手元にはほとんど残りませんでした。戦後、すぐに第一次農地改革が行われましたが非常に不完全なもので、すぐに占領軍の下で第二次農地改革が実施され、不在地主から小作農に売り渡されました。第二次農地改革により自作農地の占める比率は全耕地の85%に達しました。その社会的影響は大きく、占領政策の中で最も成功した政策と言われています。

②工事現場のタコ部屋 及び 鉱山の納屋制度

③紡績工場の女工

なお、②③は、労働基準法第5条違反(強制労働)として戦後厳しく取締りを受けました。その結果、②③の強制労働は根絶されました。

④職人の徒弟奉公

1946年(昭和21年)労務法制審議会では労働基準法の前案を作成途中、公聴会やアンケートにより労使の意見を広く募集しました。

「徒弟奉公」については、親方が中間搾取をするケースもみられる封建的悪習、長時間低賃金労働の最たるものでした。そこで労働基準法前案には「いわゆる徒弟(技能習得中の年少者)について禁止するという条項を設けました。この頃労務法制審議会が開催した公聴会において、使用者側から「徒弟の悪弊は禁止しなければならないが、日本経済再建のために年少者の実習訓練は残す必要がある。」という意見が出てきました。戦前大手工場では私立の訓練所を設置していたところもあり、そういう会社は公営の訓練所を希望する意見を提出しました。そこで徒弟奉公を禁止するのではなく、訓示規定として労働基準法第69条第1項「名称の如何を問わず技能習得中の者を酷使してはならない。」という条項を残し、実習訓練は許可制としました。これが現在の「職業能力開発促進法」の始まりとなりました。

「酷使を禁止する」とは著しい長時間労働や無給あるいはひどい低賃金の労働条件を許さないという意味です。同条第2項で酷使の最たる

ものである「家事その他習得中の技能に関係のない作業」も禁止されました。

また公聴会では女性労働者から「見習い看護婦も労働者」、「条文から年少者を削除してほしい」との意見もあり「年少者」は原案から削除されました。「年少者」が削除された理由については「技能習得中でない年少者は酷使してもよいのか。誤解の無いよう文章を修正するべきだ。」という意見も存在し誤解のないよう修正されたとのこと。

⑤商家の無給丁稚奉公;年少者への義務教育は、戦前満12歳まで「尋常小学校(6学年制)」まででしたが、戦後は15歳までの「六・三制」に変更しました。また労働基準法第58条・第59条により未成年者に不利な労働契約は排除されることになり、丁稚奉公は過去のものになりました。現在、若い人は丁稚(でっち)という言葉すら知らないようです。

丁稚奉公の問題点は、4つの休息(休憩、休息时间、7連勤禁止、年次休暇)が全く認められていないことでした。現在のホワイトカラーの大部分はこれらの4つの休息が十分に保証されていません。1985年(昭和60年)男女雇用機会均等法以後の成人女性労働者も丁稚奉公と同じく4つの休息が保証されていません。そのため過労死や過労自殺が蔓延することになりました。

6. 強制労働とハラスメント、サービス残業

以上労働人権法制史を踏まえて労働基準法第5条(強制労働の禁止)の条文を分析します。前掲の、「A:アメリカ合衆国憲法修正第13条、B:ILO条約第29号強制労働(forced or compulsory labor)に関する条約、C:日本国憲法第18条、D:労働基準法第5条」の条文をもう一度見て下さい。

(1)「労働を強制してはならない」とは

「労働を強制してはならない」とは、「就業を強制してはならない」という意味でしょうか、「就職を強制してはならない」という意味でしょうか。条文の「使用者は、～強制してはならない」とあることから労働者に対する使用者の法的義務として

「強制してはならない」が存在することになります。したがって「特定の業務」例えば「違法な時間外労働を強制する」ことも強制労働となります。判例として、宇都宮地裁清繁乃強制労働違反事件昭和24.12.21では、「泊」と称する芸妓の派出申込みを受け、本人の承諾を得ずにはほいままにこれを受諾して本人に泊りを命じ、渋るにおいては嫌味をいい、結局本人の意思に反して泊をさせたものを強制労働事件として認定しています。

(2) 法令用語の基礎知識「その他」と「その他の」の違い

- ①「A、B、Cその他D」→A、B、C、Dは並列関係を示す。
- ②「A、B、Cその他のD」→A、B、CはDを代表する。
- ③したがって暴行、脅迫、監禁と「精神又は身体を不当に拘束する手段」は並列関係にある。さらに「拘束する手段」は不法でなくとも不当であれば良く、「嫌味をいう」(ハラスメント)でも該当する。

「サービス残業」とは「労働者本人が望まない違法な無給労働」です。(→ハラスメントにより使用者がサービス残業を強制することは強制労働に含まれる。)

違法なハラスメントの類型として、「サービス残業」を含めてよいことは現行法解釈でも十分に可能です。直属上司も処罰の対象になります。

「B: ILO条約第29条」と「D: 労働基準法第5条」は、同じ強制労働を禁止する規定ですが、見た目の印象は大きく異なります。「D: 労働基準法第5条」は「暴行、脅迫、監禁」等の手段の違法性が目立ちますが、刑法犯に該当しない「精神又は身体を自由を不当に拘束する手段」を含めると条文の構成要件は非常に広く解釈可能です。元々批准している「B: ILO条約第29条」は「処罰の下に強要せられかつ右の者が自ら任意に申し出たるに非ざる一切の労務を禁止し、できるだけ速やかに廃止しなければならない」、という規定と比較すると一見「D: 労働基準法第5条」は対象が狭いと感じますが、法律用語を正しく解釈すると「精神又は身体を自由を不当に拘束する

手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない」、という方が本来の意味となり、「B: ILO条約第29号条約」の趣旨に合致します。

なお、2019年(令和元年)ILO第190号「仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約」が採択されました。ハラスメントの包括的な禁止と防止に関する条約で批准が急がれます。北米大陸での日本在外自動車生産法人セクハラ事件が再発しないようにハラスメントの禁止を義務付けるべきです。

7. 労働人権法制史から見た三六協定制

(1) 過労死・過労自殺防止に必要な最低限の法的要件

過労死防止学会誌第3号(2022年度)に掲載された私の論文「(仮説と検証) 三六協定制は米国公公正労働基準法に由来するか」の冒頭に紹介しましたが、1985年(昭和60年)男女雇用均等法改正前には女子保護規定が存在し、女性の過労死を防止していました。それは、①深夜業禁止(= 休息時間規定)、②法定休日労働禁止(= 7連勤禁止規定)、③時間外労働の上限規制(= 恒常的残業禁止規定; 1日2時間週6時間年間150時間の時間外労働上限規制)です。この規制を廃止した後、女性労働者も過労死する事案が出るようになりました。しかし、18歳未満の年少者には、休息時間規制、法定休日労働禁止、時間外労働禁止があることで過労死や過労自殺は1件も発生していません。この①②③の規制こそ過労死や過労自殺を防止する規制として必須の法律であることはおわかりでしょう。

しかし、労働人権法から見た過労死・過労自殺の防止のためには、①②③だけでは不足しています。日本では働く人に「法定時間外労働は強制してはならない。」という「定時退社の自由」を保証する実定法、労働人権法の立法が必要です。

(2) 日立金属武蔵工場事件(最高裁判決平成33.11.28) 時間外労働命令有効性の条件

平成3年に時間外労働命令を拒否した労働者を使用者側が懲戒解雇した事案について、最高

裁では「有効な三六協定と合理的な就業規則があれば懲戒解雇は有効」という「包括合意説」に基づく判決を出しました。それまで時間外労働にはその都度労働者との合意が必要であるという「個別合意説」に基づく高裁判決と「包括合意説」に基づく高裁判決が共存していましたが、この日立金属武蔵工場事件以後は多くの反対説はあるものの「包括合意説」による判決が定着しています。有効な三六協定があっても刑事的免責効果しかなく、使用者と労働者の私人間関係において法定時間外労働命令が有効となる根拠は何かということが論争になっていました。

ただし、歴史的にこの論争をみると、1947年労働基準法の施行当初は三六協定の有効期間は1年について3カ月間のみ制限されていました。時間外労働を行う理由として書式の記載例には「年末大売出しのため」などが記載されていました。明らかに季節的な繁忙を理由として、1日8時間労働や週休制の例外を認めていたものです。

1952年から1954年にかけて行われた労働基準法施行規則第16条改正問題³⁾から「三六協定の有効期間は3カ月を上限とする」が削除され、1年中上限なく法定時間外労働・法定休日労働が恒常的に可能となりました。

前掲「4. (3) ジム・クロウ法とシェアクロッパー」を思い出してください。アメリカ市民として平等と自由の権利を合衆国憲法に明記された元奴隷の黒人は、反動政府に騙されて「差別禁止だが区別は必要」という実定法を押し付けられました。憲法にいくらきれいごとが書いてあっても、1960年代公民権法ができるまで南部の黒人は実質上人権を抑圧され、黒人自らの抵抗運動により初めて社会的差別を解消させたのです。

これと同様に1947年労働基準法には弱い立場の労働者を保護するため、「使用者は1日8時間週48時間を超えて労働者を使用してはならない」と、働く者の権利が明記されました。しかし占領終了の社会的混乱にまぎれて1952年から1954年に労働基準法施行規則第16条の省令改正が行われて、恒常的時間外労働・休日労働が許されるようになり、1日8時間週48時間に労働時間を制限する権利を永久に失ってしまいま

した。過半数労働組合や過半数代表者との合意による労使協定が存在することで、働く人は疲れ果てて死ぬまで長時間労働を強制されることになった訳です。過労死や過労自殺の根絶は、三六協定制の存続より優先します。

日本国憲法第12条の「国民の不断の努力」は、労働基準法第36条の削除に向けていくべきです。そして働き方改革法関連法のような「時間外労働上限規制」ではなく、適用除外を設けることなく「実労働時間の上限規制」を推進すべきです。

(3) 定時退社の自由について

もともと1946年労働基準法は三六協定制の有効期限を3カ月と定めて、恒常的な時間外労働や休日労働を制限していました。違法不当な省令改正で1952年から1954年に恒常的な時間外労働や休日労働を可能にしたために、本来であれば「B:ILO第29号条約」に反する「包括合意説」に基づく日立金属武蔵工場事件最高裁判決が出され、現在も労働現場で包括合意説が定着しています。過労死や過労自殺の防止のためには、7連勤以上の連勤や法定時間外労働強制を禁止し、私人間においても労働が強制されることの無いようにすることが必要です。

労働人権法の立場から見れば、批准している条約に対応する実定法がない場合（「法の欠缺」）、これを是正するため実定法を制定することが必要です。したがって、過労死・過労自殺防止のため、三六協定制を廃止し、「いかなる手段によっても労働者に法定時間外労働を強制してはならない。」と「定時退社の自由」を働く人の法的権利とするために政府と戦う必要があります。

8. 医師の労働時間短縮計画と労働人権法

(1) 医師の時間外労働上限規制

2024年4月より医師の時間外労働上限規制は、以下のようにされます。

- ・医師以外の職種 →1年の時間外労働上限規制 年間360時間
- ・特別条項による場合 →1年960時間
- ・A水準の病院の医師 →1年960時間
- ・地域医療の確保のため、派遣先の労働時間と

通算すると長時間労働となる場合
連携B水準 →1年1860時間(休日労働含む)

・地域医療の確保のため

B水準 →1年1860時間(休日労働含む)

・臨床研修・専攻医の研修のため

C1水準 →1年1860時間(休日労働含む)

・高度な技能の習得のため

C2水準 →1年1860時間(休日労働含む)

(2) 医師労働時間短縮計画

連携B・B水準は2035年度までの解消を目指し、医師労働時間短縮計画を策定。C1、C2水準は将来に向けて縮減する。

医師労働時間短縮計画の項目は戦前の「工場法第28条(工場徒弟認可)、同第29条」と同一です。戦前の法律に労働人権法は存在しません。改正医療法にも労働人権法は存在しません。

(3) 労働基準法第69条とC1及びC2水準医師労働時間短縮計画

労働基準法第69条には「使用者は、徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能習得を目的とする者であることを理由として、労働者を酷使してはならない」、とあります。C1(臨床研修・専攻医)、C2(高度技能習得中の者)は、労働基準法第69条の「技能習得中の者」に該当します。また、研修中のため立場が弱く、戦前の丁稚奉公徒弟奉公のように休息なき長時間労働や無給労働、低賃金労働を強いられています。

このため他の医療機関でのアルバイトで生計費を得ています。ハラスメントも存在し、文字通り酷使されています。労働人権法である労働基準法第69条が適用されるため、技能習得中の医師を酷使することは許されません。

(4) 法律の適用関係

技能者養成について、改正医療法よりも一般法である労働基準法が優先されます。年間の上限時間1860時間は、「医療法第128条の規定により読み替えて適用する労働基準法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令」(以下「読み替え省令」という)に規定されま

すが、船員法において「労働人権法である労働基準法」が優先するように医療法においても労働人権法である労働基準法第69条が優先します。またこの読替え規定は、憲法第18条違反となります。

したがって、読替え省令は技能習得中の労働者の酷使を禁止する労働基準法第69条に違反するため遡及して無効となります。なお、労働基準法第69条に刑事罰は存在しませんが、この法律により過労死・過労自殺が生じた場合は、憲法第17条に基づき、公務員の不法行為による国家賠償法に基づき損害賠償を政府に求めることができます。

この問題については、海外の人権機関から「年間1860時間」という上限時間について批判を受けており、早急にやり直しを行う必要があります。

9. 検証結果と得られた知見、結論

(1) 検証結果

労働人権法の観点から日本社会のルールと国際社会には大きな歴史的ギャップが存在します。

外国人技能実習生制度、強制労働、三六協定制は、労使の駆け引きの問題ではなく、国際ルールを考えてどのような手段で目標を達成するか、政府から独立した人権機関が判断し、国会、行政機関、司法機関が従う必要があります。

政府が独立した人権機関を設立するに当たっては、全国過労死を考える家族の会、過労死防止学会から委員を入れることを提案します。労働人権法の観点から外国人技能実習制度、強制労働、三六協定制は廃止するしかありません。

過労死防止問題も過労死を根絶するために国際ルールに準拠して、①1日11時間以上の休息时间、②7連勤禁止、③恒常的残業禁止(週実働時間上限48時間)、を決定する必要があります。さらに、批准済みのILO第29号条約に基づき、④「あらゆる法定時間外労働の強制は禁止」と、私人間における実定法を変更する必要があります。

現行法においても、サービス残業の強制(パワハラ)は強制労働であり、直属上司も処罰を受けます。

(2) 結論

2019年安倍内閣の働き方改革は、すべて見直しする必要があります。その延長にある2024年問題の対策も医師の働き方改革を含めて、国際人権法、国際労働条約に照らしてすべて見直しすべきです。職場におけるハラスメントは人権問題として禁止及び防止を義務付ける実定法を設けるべきです。

注

1. 編者長谷部恭男 有斐閣コンメンタール『注釈日本国憲法(2)国民の権利及び義務(1)』有斐閣 平成29年1月30日発行 p.256～p.261
2. GHQ/SCAP 遠藤公嗣訳『GHQ日本占領史32巻労働条件』日本図書センター1998年 p.39～p.60 (Ⅲ非民主的労働慣行の撤廃)
3. 寺内宏伸「過労死と2024年問題について」『過労死防止学会誌』第4号 p.88～p.89

文献

1. 厚生労働省労働基準局編『労働基準法上下労働法コンメンタール』平成22年版、及び令和3年版労働行政
2. 林修三著『法令用語の常識第3版』1983年 日本評論社
3. 飯田経夫ほか『現代日本経済史(戦後30年の歩み)上』1977年 筑摩書房
4. 渡辺章『労働基準法昭和22年 日本立法資料全集51～54』1996～1998年 信山社出版
5. 本田創造『アメリカ黒人の歴史』1991年 岩波新書
6. 寺内宏伸「過労死防止と労働時間短縮」『過労死防止学会誌』第2号(2021年度)
7. 寺内宏伸「(仮説と検証)三六協定制は米国公正労働基準法に由来するか？」『過労死防止学会誌』第3号(2022年度)
8. ナジ・ゴージェ著寺内宏伸訳「休息時間を法制化しよう(過剰な長時間労働を抑制するもう一つの仕組み)(1)(2)(3)」『労働の科学』2021年6・7・8月号 大原記念労働科学研究所