

過労死をめぐる国際法

長谷部理紗

(尹研究会4年)

はじめに

I 過労死とは

- 1 日本における過労死
- 2 過労死が争われた裁判例
- 3 日本における過労死の認定基準

II 法的観点からの分析

- 1 日本の国内法
- 2 国際条約
- 3 国際労働機関

III 過労死をなくすために

- 1 既存の改善のための取り組み
- 2 他国の取り組み
- 3 今後の展開

おわりに

はじめに

もともと欧米諸国では存在しなかった「過労死」が世界共通語となり、過労死を問題視する国々が増加した。日本も例外ではなく、過労死や労災認定を巡って様々な議論が起こっている。日本では2015年に起こった電通過労自殺事件を皮切りに、過労死に対する反発がより一層強くなり、政府に対策を求める声が多くなった。この事件とは、電通の新入社員が、長時間労働のために精神障害を患ってしまったものである。うつ病発症前1か月の残業時間は約105時間と認定され

たものの、同社の労使協定、いわゆる三六協定では、時間外労働が月70時間と定められていた。つまり、会社では残業時間は月70時間以内と記録が改ざんされていたのである。しかし、長時間労働だけが彼女を苦しめたのではなく、職場の上司からの数々の暴言も彼女を疲弊させていった。「君の残業時間の20時間は会社にとって無駄」、「目が充血したまま出勤するな」などの言葉を日々浴びせられていた¹⁾。それだけにとどまらず、とある大学教授が「残業が100時間を超えたくらいで過労死するのは情けない」とネット上に投稿し、多くの批判を浴びた。

長時間労働を世間が当たり前のように認識している現状と、指導という形で暴言を浴びせていた上司が、それを教育の一環として当然視している現状が浮かび上がってきた²⁾。

本論では、様々な要因が複雑に絡み合って発生する、現代に特徴的な過労死の根本的な原因を追究し、その過労死に対して国際法的にどうアプローチできるかを模索し検討するものである。過労死というと、よく焦点を当てられるのは、教職員や医療従事者などの特定の職業においてや、中間管理職や若い労働者といった特定の年代についてである。しかし、本論は特定の年齢層や職業・役職等に絞るのではなく、過労死一般について論じていくこととする。また、日本国内の労働問題と国際法についてしばしば取り上げられるのは組合や団体交渉についてであるが、本論は過労死そのものに重きを置いて論じていく。日本国内で過労の原因として考えられる長時間労働と職場内でのハラスメントによるストレスという二つの観点に着目して論じていきたい。

第Ⅰ章では、日本における過労死の現状を、厚生労働省が発表している過労死等防止対策白書や、実際にあった裁判例をもとに分析する。日本の過労死は何が問題で起きているのか、その根本的な原因を探求する。第Ⅱ章では日本の国内法でいかに過労死が防げるか、また、現存の国際法では日本の過労死問題に対してどうアプローチできるのかを検討する。主に国際人権規約やILO（国際労働機関）条約について検討し、日本に適用できる可能性等も探る。そして第Ⅲ章において、今後過労死をなくしていくために、国内での対策や海外での取り組みをいくつか取り上げながら、過労死撲滅の可能性を提示する。

I 過労死とは

そもそも過労死という言葉は、いつどこで使われ始めたのか。過労死は、1978

年に上畑鉄之丞医学博士が社会医学上の用語として名付け、1988年に結成された過労死弁護団全国連絡会議が「過労により人間の生体リズムが崩壊して、生命維持の機能が破綻を来した、致命的な極限状態」と定義した³⁾。この定義には、脳血管疾患および虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）以外の気管支喘息や精神障害などの疾病を含み、生存の場合も含まれる⁴⁾。また2014年に制定された過労死等防止対策推進法第2条には、過労死等の定義が以下のように述べられている。「①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、そして、③死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害」。

上記の定義にもある通り、過労死とは、脳血管疾患や心臓疾患といった病気による死亡のみならず、うつ病といった精神疾患による過労自殺も含まれるのである。本論でいう過労死とはそういった病気のみではなく、過労自殺も含有した意として用いることとする。

まず本章において、国内での過労死の現状と、それに基づく判例や、過労死と認定されるためにポイントとなる認定基準などを検討し、日本における過労死問題の課題点や原因を探る。

1 日本における過労死

(1) 過労死白書によるデータ⁵⁾

厚労省が毎年発表している過労死等防止対策白書によると、2015年度における就業者の脳血管疾患および心疾患等による死亡数⁶⁾は27,019人であり、20年前の1995年度の死亡者数の約半数までに減少した。一見減少傾向にも見られるが、自殺者のデータを見てみると、日本の過労死は深刻化の一途を辿っていることがわかる。

2015年の自殺者の総数は21,321人となっており、そのうち勤務問題を原因・動機の一つとするものの数は1,991人であった。自殺者数は2003年のピーク以降は徐々に減少し、ピーク時よりも約15,000人も減少している。しかし勤務問題を原因・動機の一つとしている者の割合は年々増加傾向にあり、2008年度には7.5%であったのが、2015年度には9.3%となった。このデータが示すことは、脳血管疾患や心疾患等による過労死者数は減少したものの、精神障害などを発症して自殺する過労自殺については増えているということである。また、勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者の職業別の割合に関して、最も多いのが被雇用者・

勤め人であり、全体の84.6%を占めている。自殺者の年齢層は20代から50代までほぼ均等の割合である。このように過労自殺者は増加傾向にあるのと同時に、その被害者の年代は幅広く、そして多くは会社から雇用されている人々であることが分かった。

続いて、過労死の原因ともいわれている長時間労働についてであるが、2017年度における年間総実労働時間は1,721時間であり、過去20年間のうち最も少ない。しかし実態を見ていくと、所定内労働時間は1,590時間と、これもまた過去20年間で最も少ない時間となっている。問題は所定外労働時間である。2017年度の所定外労働時間は131時間となっており、過去20年間のうち2番目に多い数値であった。このように、総実労働時間と所定内労働時間が減少していても、所定外労働時間、つまり残業は減るどころか増加の一途を辿っており、改善に向かっていないのである。

さらに別の方面から分析してみる。日本人は働きすぎである、という批判が世界中から寄せられているが、果たしてどれくらいの休息をとっているのだろうか。2016年での年次有給休暇取得率は49.4%と半数に満たず、また年次有休付与日数は18.2日であるが、実際の有休取得率は9日とこちらも半数に満たない。ただでさえ少ない有休取得率である上に、国際的な標準と比較すると有休付与日数も約2日少ない⁷⁾。やはり、長時間労働であるがゆえに、休暇も十分に取れていないのが現状である。日本の場合、純粹の長時間労働だけが原因ではなく、「空気を読む」風潮も、労働者の有休取得率の低下に関係しているだろう。

過労死は長時間労働が主な原因ではあるが、上記のデータが示すように、過労自殺の方が現代では深刻である。そこで、仕事や職業生活に関する強い不安や悩み、ストレスを感じる労働者について見ると、その数は59.5%と半数を超えており、その原因として一番挙げられているのが、仕事の質及び量(53.8%)であった⁸⁾。長時間労働とメンタルヘルスには切っても切れぬ関係があり、長時間労働が横行している現代日本において、メンタルヘルスの根本的解決は困難であるといえる。「過酷な労働条件、仕事の緊張度(交替制勤務、強速度の労働)、消費者・顧客など同僚以外の者との接触の頻度、労働監督行政の水準の低さなどの労働環境」⁹⁾が複雑に絡み合い、現代の労働問題を生んでいる。

(2) 三六協定

前述の通り、過労死は長時間労働が主な原因となって発生するのであるが、な

ぜ長時間労働が日本では許容されるのか。その原因は日本の国内法にある。労働法には労働契約法や労働組合法、雇用保険法といった様々な労働に関する法令が存在するが、労働の基本的なルールを定めているのは労働基準法である。

労働基準法第4章には労働時間、休憩、休日及び年次有給休暇が定められており、32条1項には「使用者は、労働者に、休憩時間を除き一週間について四十時間を超えて、労働させてはならない」、2項には「使用者は、一週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き、一日について八時間を超えて、労働させてはならない」と定めている。しかし同法の第36条には、雇用者が労働者の過半数を代表する労働組合などと協定を結び、労働基準監督署（労基署）に届け出れば、時間外及び休日に何時間働かせても処罰を免れることができる、いわゆる三六協定が規定されている。たとえば、前述の電通過労自殺事件では、労使協定において70時間までの時間外労働が認められているため、同法32条で1週間に40時間、1か月4週間と仮定すると160時間の勤務しか許されないはずが、三六協定によってさらに70時間も労働が許されることになり、しかもこれが法的に許容されてしまうのである。

これを問題視した厚生労働省は、労働時間の延長の限度を1週15時間、1か月45時間、1年360時間までとするなどの対策を講じた。しかし、これは法的拘束力のない行政上の指導基準にすぎない上に、三六協定の一般条項においてはこの指導基準に沿っていたとしても、多くの会社の協定には、「特別条項」によって1か月100時間であったり、年間1,000時間であったりといった時間外労働も許容されているのが現状である¹⁰⁾。それだけでなく、厚生労働省も認める「過労死ライン」を超える労働時間の延長協定を、最後の砦である労基署が入念な審査をせずに受理し、合法的に取り扱っていることも問題である。過労死ラインとは、時間外労働時間の1か月平均で100時間、2か月から6か月平均で80時間を超えることである¹¹⁾。長時間労働が労働者に肉体的及び精神的な負担を強いるばかりか、ノルマ指示など過重労働とも合わさって、心身の障害を発症することがある¹²⁾。こうした長時間労働や過重労働が、過労死の原因となっているのである。

2 過労死が争われた裁判例

ここから過労死と認定された裁判例を検討していく。過労死の行政認定に影響を及ぼした代表的な判例がある。2000年7月に出された横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件〔最一小判平成12.7.17判時1723号132頁〕の最高裁判例である。

原告であるXは、支店長付き運転手として運転中に、くも膜下出血を発症して休業した。昭和58(1983)年1月からくも膜下出血を発症する昭和59(1984)年5月11日までのXの時間外労働時間は、1か月平均約150時間、走行距離は1か月平均約3,500kmであった。特に発症1か月前については、1日平均7時間を上回っており、発症前日の睡眠時間はわずか3時間30分。これは、一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者について定める基準¹³⁾が示す1か月の拘束時間の最高限度「325時間」に近いかこれを超えるものであり、1日についての拘束時間の最高限度「13時間」を大幅に超えるものであった。また、勤務終了後の休息期間の最低限度の「継続8時間」にも満たなかった¹⁴⁾。

最高裁判決では、「上告人は、くも膜下出血の発症の基礎となり得る疾患(脳動脈りゅう)を有していた蓋然性が高い上、くも膜下出血の危険因子として挙げられている高血圧症が進行していたが、同56年10月及び同57年10月当時にはなお血圧が正常と高血圧の境界領域にあり、治療の必要のない程度の者であったというのであり、また、上告人には、健康に悪影響を及ぼすと認められる嗜好はなかったというのである¹⁵⁾」と判示し、「以上説示した上告人の基礎疾患の内容、態様、遂行状況等に加えて、脳動脈りゅうの血管病変は慢性の高血圧症、動脈硬化により増悪するものと考えており、慢性の疲労や過度のストレスの持続が慢性¹⁶⁾」であると述べた。

控訴審が業務起因性を否定していたのに対し、上告審は「それまでの長期にわたる……過重な業務の継続と相まって、Xにかなりの精神的、身体的負担を与えたものとみるべきである¹⁷⁾」としてXの仕事が原因でくも膜下出血を発症したことを認めたのである。

つまり、それまでの行政解釈で用いられてきた基準¹⁸⁾と比較すると、「①業務の過重性の評価に際し、労働時間の長さ等の過重性に加えて、相当長期間にわたる業務による負荷を評価していること¹⁹⁾」と、「②精神的緊張、業務の不規則性、拘束時間の長さ等の具体的な就労態様による影響を考慮していること²⁰⁾」が大きな特徴である。

3 日本における過労死の認定基準

東京海上横浜支店事件最高裁判決を受け、厚生労働省は、臨床・病理学・衛生学の医師らを中心とする「脳・心臓疾患の認定基準に関する専門検討会」を立ち上げ、長期間にわたる過重負荷の考え方について2001年11月15日に検討結果を発

表した。「①発症前1か月間におおむね100時間を超える時間外労働が認められる場合、発症前2か月間ないし6か月間にわたって、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は、業務と発症との関連性は強いと判断される。②発症前1か月間ないし6か月間にわたって、a. 1か月当たりおおむね45時間を超える時間外労働が認められない場合は、業務の発症との関連性は弱く、b. 1か月当たりおおむね45時間を超えて時間外労働時間が長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まると判断される」²¹⁾。

また労働時間以外の要因としては、「不規則な勤務、拘束時間の長い勤務、出張の多い業務、交代制勤務・深夜勤務、作業環境（温度環境、騒音、時差）、精神的緊張（心理的緊張）」²²⁾を伴う業務を挙げている。そして専門検討会の報告結果を踏まえて制定されたのが、2001年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」であり、現行の解釈基準である。この2001年認定基準は、三つの設定要件を提示し、これらの業務による明らかな過重負荷を受けたことにより発症した脳・心臓疾患は労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する疾病として取り扱うこととしている。「①発症直前から前日までの間に異常な出来事に遭遇したこと、②発症前の短期間（1週間）に特に過重な業務に就労したこと、③発症前の長期間（6か月間）にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと」²³⁾の三点である。

こうして2000年最高裁判決による判例水準と、翌年に厚生省から発表された2001年認定基準によって、過労死の認定基準に関するガイドラインが策定された。しかし問題点はいくつか存在する。業務との関連性が強いとされる時間外労働数の基準が高すぎたり、労働時間以外の労働の質の要因を限定的にしか考慮していなかったりする点である²⁴⁾。また、対象疾病を限定していたり、治療の機会がなかった事案に対しての救済を否定していたりするのも課題点である。それらを解決するために、これまで基準の変更は幾度か試みられた。その際に焦点とされてきたのは主に過労死の問題であり、長時間労働が脳・心臓疾患を引き起こすリスクを、医学的因果関係ではなく、法的因果関係としてどのように把握するかが議論されてきた²⁵⁾。

政府が発表しているデータや最高裁判例をもとに日本の過労死の実態について分析してきたが、過労死の根本的原因は長時間労働だけではなく、「業務内容、作業環境、精神的緊張を伴う作業、不規則な業務、早朝から深夜に及ぶ拘束時間

が極めて長い業務、労働密度が低くない業務」²⁶⁾ など様々な要因が絡み合った末に発生していることが分かった。また、過労死を引き起こしているのは、労働法の三六協定という企業による違法行為を合法にしてしまう規定によるものであることが分かった。

II 法的観点からの分析

続いて本章では、既存の日本の国内法ではどのように過労死を予防し得るのか、労働者を過労死などの危険から事前に保護する法律や、事後における救済に関する法律を列挙し、国内法の問題点を分析する。その後、国際法から日本の過労死に対してどのようなアプローチができるか、国際条約からの可能性を見出す。

1 日本の国内法

(1) 未然防止

日本国憲法における労働に関する規定は27条である。27条には、「①すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。②賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める」とある。国の最高法規である憲法に、国民の労働に関する保障は定められている。

事前に労働者の長時間労働を予防するような法律として定められているのが労働基準法の37条の時間外、休日及び深夜の割増賃金についてである。現行法では、割増賃金として通常の時間外労働では、2割5分以上、休日の労働には3割5分以上、深夜業には2割5分以上など細かく規定されている。また2008年労働基準法改正では、1か月60時間を超える時間外労働については、法定割増賃金率が現行の2割5分から5割以上に引き上げられた。ほかにも、時間外労働と休日労働は同法33条及び36条に規定しており、時間外労働や休日労働が適法に認められる条件としては、①災害その他避けることのできない事由によって、臨時の必要がある場合²⁷⁾、②公務のために臨時の必要がある場合、③三六協定を締結している場合であり、これに該当しないときは、使用者に割増賃金支払い義務(同法37条)及び罰則(同法119条1号)が設けられている。

(2) 事後的救済

続いて事後の労働者の救済に関して、労働者災害補償保険法(労災保険法)は、

業務災害（労働者の業務上の負傷、疾病、傷害または死亡）および通勤災害（労働者の通勤による負傷、疾病、傷害または死亡）に関する保険給付及び二次健康診断等給付について定めている（7条1項）。このうち業務災害は、「業務上」の死傷病について、労災保険法12条の8第1項所定の保険給付（①療養補償給付、②休業補償給付、③障害補償給付、④遺族補償給付、⑤葬祭料、⑥傷病補償年金、⑦介護補償給付）がなされる。傷病補償年金及び介護補償給付を除く保険給付は、「労働基準法第七十五条から第七十七条まで、第七十九条及び第八十条に規定する災害補償の事由が生じた場合」に行われる（労災保険法12条の8第2項²⁸⁾。

次に労働基準法は、第8章（第75条～第88条）において災害補償について定めているが、業務上の疾病の範囲は、労働基準法75条2項により厚生労働省令で定めることとされている。同条項により委任された労働基準法施行規則35条別表第1の2において疾病の範囲を掲げている。業務災害の対象となる、脳血管疾患および虚血性心疾患等²⁹⁾は、この別表第1の2のうち、外傷性であれば第1号の「業務上の負傷に起因する疾病」に、非外傷性・非災害性であれば第9号の「その他業務に起因することの明らかな疾病」にそれぞれ該当することになる³⁰⁾。第9号は包括的救済規定であり、その内容は解釈に委ねられている。非外傷性のいわゆる過労死については、2010年5月7日に労働基準法施行規則³¹⁾が改正され、新たに「長期間にわたる長時間の業務その他血管病変等を著しく増悪させる業務による脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症、心筋梗塞、狭心症、心停止（心臓性突然死を含む）若しくは解離性大動脈瘤又はこれらの疾病に付随する疾病」（8号）が別表第1の2に追加された。また、「人の生命にかかわる事故への遭遇その他心理的に過度の負担を与える事象を伴う業務による精神及び行動の障害又はこれらの疾病に付随する疾病」（9号）も追加されている³²⁾。

（3）国内法の課題点

以上のように国内法では過労死を防ぐための法律や、過労死が起きてしまった後の救済や保障についての規定があるが、課題は多くある。

たとえば、割増賃金の支払いという長時間労働を予防するための間接的規制は、有効に機能しているとは到底いえない。なぜなら「①残業代の不払い（サービス残業）が横行していること、②管理監督者の範囲を拡大して残業代の支払い義務を免れる例が多いこと、そして③日本では割増賃金率が『2割5分以上』と低いため、残業をさせないのは損であって、残業させてこそ割に合うという構造に

なっている」³³⁾ということである。既存の労働者に残業させるよりも新たに労働者を雇い入れた方が合理的になるのは、割増率が「6割8分以上」であると試算されている³⁴⁾。

前述の通り、臨時国会において月60時間を超える時間外労働の賃金割増率を2割5分から5割に引き上げる労基法改正案が可決された。それでもなお、使用者側にとっては、割増賃金を払ってでも労働者に残業させた方が損は生じず、むしろ有効的に労働者を使用することができるため、長時間労働の歯止めには全くなっていないのである³⁵⁾。

そして何より問題なのは、長時間労働に対して直接的に規制する法律が存在しないことである。間接的に抑制する法律や事後的な救済法は存在するものの、直接的に未然防止のための法律がほとんど存在しないのが現状である。それはなぜなのか。日本が国際労働機関 (ILO) の労働時間に関する条約を一つも批准しておらず、国内の労働時間法制の見直しに非常に消極的であるからと考えられる。国際的に見ても、先進国の中で労働時間法制に関して消極的なのは日本とアメリカだけである。本章の2と3では、国際条約および国際機関ではどのような取り組みがされているか検討する。

2 国際条約

国際社会では労働者の保護のためにどのような条約が存在するのだろうか。日本が批准しているものから未批准のものまで、国際人権規約のほかに範囲を広げて、日本の過労死問題に適用できるかどうかを分析する。

(1) 普遍的人権保障

まず、普遍的な人権保障として世界人権宣言が挙げられる。世界人権宣言とは、「全ての人民と全ての国民とが達成すべき共通の基準……」(同宣言前文)であることを意図している。そして同宣言の23条には労働の権利について規定されており、1項には「全ての者は、労働し、職業を自由に選択し、公平かつ良好な労働条件を確保し、及び失業に対する保護についての権利を有する」と定めている。また「全ての者は、いかなる差別もなしに、同一の労働について同一の報酬を受け取る権利を有する」(23条2項)と規定している。世界人権宣言は国連総会決議であり、それ自体は法的拘束力を持たないが、人権保障の先駆けとして、現在は国際慣習法になっている³⁶⁾。多くの国際人権条約がこの世界人権宣言を踏襲してい

るといいだろう。日本も同宣言の23条1項にあるように、「公平かつ良好な労働条件」の実現のために国内法の見直しを検討するべきである。

続いて、経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約（以下、社会権規約と略す）について検討していく。社会権規約は1966年12月16日に採択され、日本は1978年5月30日に規約に署名し、1979年6月21日に批准した。労働に関しては第3部（第6条から第15条）に規定されている。第7条は「……すべての者が公正かつ良好な労働条件を享受する権利を有すること」と規定しており、「安全かつ健康的な作業条件」（同7条（b））の整備や、「休息、余暇、労働時間の合理的な制限及び定期的な有給休暇並びに公の休日についての報酬」（同7条（d））を支払うことなどを定めている³⁷⁾。しかし、日本は社会権規約を締結する際に、第7条（d）の規定にいう「公の休日についての報酬」に拘束されない権利を留保した。

また、2013年に出された社会権規約委員会第3回日本政府報告書審査総括所見によると、経済的、社会的及び文化的権利に関する委員会（以下、委員会と略す）は、「締約国による雇用主の自発的行動を促進する措置はとられているものの、相当数の労働者が過度に長い労働時間を続けていることに懸念をもって留意する。また、委員会は、過重労働による死及び職場における精神的嫌がらせによる自殺が発生し続けていることに懸念³⁸⁾」を示していると表明した。これは社会権規約第7条にのっとり述べられたものであり、委員会は日本の過労死問題について5年前から改善を促している。そこで委員会は、「安全かつ健康的な労働条件と労働時間の合理的な制限についての労働者の権利を保護する本規約第7条の義務に沿った形で、締約国が長時間労働を防止するための措置を強化し、労働時間の延長についての制限の不遵守に対して制裁が確実に適用されるようにすること³⁹⁾」を勧告し、国内法による長時間労働の規制を設けることを求めた。そして、「必要な場合には、職場におけるすべての形態の嫌がらせを禁止し、防止することを目的として法令及び規則を採用すること⁴⁰⁾」とした。長時間労働にともなう過労死問題に対し、ハラスメントも一つの要因となりうることを示唆し、暗に長時間労働を規制するだけでなく、労働者の働く環境についても対策を講じるよう勧告したのである。

次に第12条は健康を享受する権利について定めている。1項には「……すべての者が到達可能な最高水準の身体及び精神の健康を享受する権利を有することを認める」と規定している。特に第12条で重要となってくるのが2項（c）である。「伝染病、風土病、職業業その他の疾病の予防、治療及び抑圧」（2項（c））につ

いて、締約国はこれらの措置を講ずる必要がある。これを日本にあてはめると、過労死問題は、国によって第12条1項の到達可能な最高水準の健康に達する前にも何らかの策が講じられなければならないのである。第7条と第12条はどちらも、過労死の予防に対して直接的に規定している。よって、この二つの条文をもとに、締約国である日本は過労死問題の深刻化を防ぐためにも直ちに対策を打たなければならないのである。

そして何よりも社会権規約の第2条には、締約国に対する義務が規定されている。第2条1項には、「この規約の各締約国は、立法措置その他すべての適当な方法により、この規約において認められる権利の完全な実現を漸進的に達成するために、自国における利用可能な手段を最大限に用いることにより、個々に、または国際的な援助及び協力、特に経済上及び、技術上の援助及び協力を通じて行動をとることを約束する」と定められている。「漸進的に完全な実現をする」とあるように、完全な実現ということは徐々に、漸進的にしか実現できないかもしれないが、直ちに措置をとらなければならないということの意味している⁴¹⁾。また、「利用可能な手段」についても、その範囲内ではなくて、国内あるいは国際的な協力を含めている⁴²⁾。この規定がある限り、第7条や第12条といった社会権規約に規定されていること、および委員会が勧告していることに対して日本は「漸進的に完全な実現」を目指さなければいけない。そしてそれは、日本が現段階で利用可能な手段の範囲内ではなく、「漸進的に完全な実現」がなされるようなものでなければならない。

(2) 環太平洋パートナーシップ協定

環太平洋パートナーシップ協定（以下、TPPと略す）は、一見過労死と全く関係ないように思えるが、実は労働という観点に注目すると、日本の過労死問題の解決の糸口となる可能性を秘めている。TPPは12か国によって締結され、日本は2016年2月4日に署名した。TPPは貿易のため、新たな協定の目標を掲げると同時に、生活水準や労働保護にも焦点をあてている。

そもそも労働分野において、「①貿易又は投資に影響を及ぼす態様で自国の法律の免除等を行ってはいけないこと」⁴³⁾、及び「②労働者の基本的権利（結社の自由及び団体交渉権の実効的な承認、強制労働の撤廃、児童労働の実効的な廃止、雇用・職業に関する差別の撤廃）及び労働条件（最低賃金、労働時間等）を規律する法律等を自国で採用・維持すること」⁴⁴⁾等が規定された。これによって、公正・公平な

労働条件が確保され、日本企業の相対的な競争力強化につながることを期待されているのである。つまり、TPP 協定締約国にとって、各国の労働環境水準の向上は経済成長には欠かせないのである。

しかし日本は、労働条件や労働安全衛生の面で多くの課題を抱えており、法令の整備に比べ、それらの実施体制の整備が遅れている。たとえば、政府職員のキャパシティビルディングや労働基準監督官の育成、民間との連携体制の構築、民間の意識啓発等が挙げられる⁴⁵⁾。よって締約国の中でも労働分野において、特に日本は真摯に向き合っていかなければならない。

TPP の第19章（第19.3条から第19.6条）には、締約国が遵守しなければならない労働に関する規定事項が列挙してあり、19.3条1項には、国際労働機関であるILOの宣言（1998年の基本原則及び権利に関する宣言）を採用しなければならない旨が規定してある⁴⁶⁾。また、同2項には「各締約国は、法律及び規則及び当該法律及び規則に基づく慣行であって、最低賃金、労働時間並びに職業上の安全及び健康に関する受入れ可能な労働条件を規律するものを採用し、及び維持する」と規定されている。つまり、TPP 協定締約国における労働を取り巻く環境の整備・改善を図るために、国際労働機関への拠出を行い、同機関を通じた労働法令及び施行体制の整備・構築等は必要不可欠である。そのためにも、国際労働機関の法令にのっとった労働環境の整備は締約国にとっても、世界的な経済発展のためにも欠かせないのである。

すべての署名国が国内法上の関連規定を整備した後、その通報から60日後に発効する（同30.5条）。TPP は2018年12月30日、日本、シンガポール、メキシコ、カナダ、オーストラリア、ニュージーランドの6か国につき発効した。TPP が発効したからには、ILO の条項を採用する意欲と、採用後の条項の適用に与える影響が、日本の過労死改善に向けて新たな一歩となるだろう⁴⁷⁾。

3 国際労働機関

(1) ILO 条約の概要

国際労働機関である International Labour Organization（以下、ILO と略す）は条約や勧告を通じて、関係労働者の生活水準の向上、基本的人権の確立、労働条件の改善、経済的・社会的安定の増進をはかっている。また、国際労働基準としての条約と勧告を制定し、各国の労働者の労働条件などの向上に貢献している。そしてILO 条約とは、ILO が採択した条約のことで、国際労働基準を構成する

ものである⁴⁸⁾。

第二次世界大戦後の国際社会を見据えて、アメリカのフィラデルフィアで1944年に発表された「国際労働機関の目的に関する宣言」、いわゆるフィラデルフィア宣言はILOの特徴を表す重要な宣言であり、現在でも重んじられている⁴⁹⁾。第1条は、ILOの基礎となっている根本原則として、次の4項目を打ち出している。「a. 労働は、商品ではない。b. 表現及び結社の自由は、不断の進歩のために欠くことができない。c. 一部の貧困は、全体の繁栄にとって危険である。d. 欠乏に対する戦は、各国内における不屈の勇気をもって、且つ、労働者及び使用者の代表者が、政府の代表者と同等の地位において、一般の福祉を増進するために自由な討議及び民主的な決定とともに参加する継続的且つ協調的な国際的努力によって、遂行することを要求する」の4つである。

このd条項にもある通り、ILOの重要な特徴は、政府代表、労働者代表、使用者代表の三者で構成されていることである。労働問題については、政策の策定と事項に当たり、政府のみならず、労働者と使用者という当事者の発言が等しく重要であるという考えが込められている。そして1946年に国連とILOは協定を結び、ILOが国連の労働専門機関として活動することが合意された⁵⁰⁾。このフィラデルフィア宣言の4項目は、日本の労働者の現状を打開するために、きわめて重要な意義を持っている⁵¹⁾。

(2) 日本とILO

戦前ILOに加盟していた日本は、戦中に国際社会からの糾弾により一度ILOを脱退した。しかし戦後、平和憲法のもとで国際社会に復帰すると同時にILOへも1951年に復帰した。ところが日本は、戦前にILOで採択された労働時間関係の18の条約を、現在に至るまで一つも批准していない。これに対して、批准数が少ないのは「わが国の政府は一貫して、条約に違反する国内法が存在する場合にはこれを改正し、また必要とされる制度を欠く場合には立法その他により必要な措置をとった上で批准を行う立場をとってきている」⁵²⁾ ことによるものであり、また、日本の未批准条約のうち、実質的基準を達成していながら、単に軽微な技術的要件を欠くために批准が不可能なものもある⁵³⁾との指摘もなされている。とはいえ、長時間労働が放置され、過労死・過労自殺が拡大する背景には、日本政府のこうした姿勢が背景にあるといえる。

ILOの労働時間条約は以下の18である⁵⁴⁾。

ILO の労働時間条約（日本はいずれも批准していない）

- 1号条約 労働時間（工業）条約
- 14号条約 工業的企業における週休の条約
- 20号条約 パン焼き工場における夜業に関する条約
- 30号条約 労働時間（商業及び事務所）条約
- 31号条約 炭鉱における労働時間を制限する条約
- 43号条約 板硝子工場における労働時間条約
- 47号条約 週四〇時間労働条約
- 49号条約 硝子ビン工場における労働時間条約
- 51号条約 公共事業における労働時間条約
- 52号条約 年次有給休暇に関する条約
- 61号条約 繊維工場における労働時間条約
- 67号条約 路面運送における労働時間及び休息の条約
- 101号条約 農業における有給休暇に関する条約
- 106号条約 商業及び事務所における週休の条約
- 132号条約 年次有給休暇に関する条約（改正）
- 140号条約 有給教育休暇に関する条約
- 153号条約 路面運送における労働時間及び休息の条約（改正）
- 171号条約 夜業に関する条約

このうち、1号、14号、30号、47号、106号、132号、140号、171号の条約は、労働者の生活と健康を守るため労働組合が積極的に批准に向けた運動を進めていく必要があるといえる⁵⁵⁾。たとえば「工業的企業に於ける労働時間を一日八時間かつ一週四八時間に制限する条約」（以下、1号条約と略す）が採択された背景には、当時の社会的現実と、長時間労働は労働者の健康や安全に有害でありまた家族にとっても苦痛であったところから、長時間労働は規制されるべきであるという国際社会における社会的要請があったからである⁵⁶⁾。この要請があったからこそ、1919年10月29日に開催されたILO第1回総会において、1号条約が採択されたのである。これは1条から22条までの包括的な内容の条約である⁵⁷⁾。成立した時代背景は異なるが、目的としていることはヨーロッパでの資本主義時代の長時間労働からの脱却である。時代錯誤ともいえる日本の長時間労働から脱するには必要な条約である。注目すべきは、同9条において、「本条約の日本国に対す

る適用に付ては、左の変更及条件を加へらるべし」と規定し、15歳以上の者の労働時間が1週57時間を超えることができない(1週57時間までは許容される)こと等を定めている。この条項は、わが国が8時間労働制を「時期尚早である」と強く主張して設けられたものであり、「日本の特例条項」と呼ばれている⁵⁸⁾。こだわりを持っていたにもかかわらず、当の日本はこの条約を批准していないことに矛盾を感じざるを得ない。

ほかに、ILO第20回総会で採択された52号条約を踏まえた改正条約である「年次有給休暇に関する条約」(以下、132号条約と略す)は未批准であるが、改正条約が採択された際に、国内法でもいくつか改正がなされ、国際基準に合致するよう調整されていた。たとえば、132号条約の第5条には有給休暇の取得資格に関する規定がされており、同条第2項に規定されている資格期間の長さは「当該国の権限のある期間により又は適当な機関を通じて決定されるものとし、六箇月をこえてはならない」とされている。当時の日本の国内法では、旧労働基準法(労基法)39条1項に待機期間として1年以上の勤務が義務付けられていたが、この改正条約をきっかけに6か月へと短縮された⁵⁹⁾。

しかし132号条約第3条1項には「この条約の適用を受けるすべての者は、所定の最小の長さの年次有給休暇を受ける権利を有する」とし、同条3項には「休暇は、いかなる場合にも、一年の勤務につき三労働週を下回ってはならない」と規定されている。三労働週以上の日数とは、15日(週休2日制の場合)もしくは18日(週休1日制の場合)以上のことを指す⁶⁰⁾。これに対し現行の労基法第39条1項には「使用者は、……労働者に対して、継続し、又は分割した十労働日の有給休暇を与えなければならない」と定められている。つまり労基法第39条1項は132号条約に違反していることになり、日本は同条約の批准ができない状態にある。

また、労働時間法制とは別の、労働者の安全と健康を守る安全衛生に関しては全部で24の条約が存在する。労働時間条約と異なって、日本では比較的批准が進んでおり、労働者の安全に貢献している⁶¹⁾。日本が批准している安全衛生の条約は、10であり、その中でも81号条約(労働監督条約)と187号条約(労働安全衛生及び健康促進的枠組条約)は、日本の労働者の安全衛生の取り組みに大きな力を発揮しているといえよう⁶²⁾。しかし、安全衛生の中心的条約は1981年に採択された155号の「職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約」であるが、日本はいまだこれを批准していない⁶³⁾。

とはいえ全部で189ものILO条約があるうち、日本が批准しているのは49条約にすぎず⁶⁴⁾、未批准は140条約にもなる。OECD諸国の平均批准数が73であるから、日本の消極姿勢は国際社会から見ても目立つ存在であろう。日本は、ILO条約の75%を批准していないことから、「75%の空白」と呼ばれている⁶⁵⁾。

(3) ILOの近年の取り組み

しかし、日本だけが未批准であるわけではなく、日本ほど顕著ではないにしても、諸外国でもILOに加盟はしているものの批准していない条約がある国々はいくつか存在する。そのためILOは、「労働における基本原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ（1998年6月18日採択、2010年6月15日改訂）」を採択し、加盟国が未批准の条約について受け入れるように宣言したのである。あくまで宣言であるので、加盟国に法的拘束力はない。しかし同宣言は、過去の重要な基本的権利の原則を認識するための義務を再確認する効果がある⁶⁶⁾。また同宣言の主なポイントは加盟国の条約批准を促すことであるが、それが結果的にILOの目的でもある労働者の基本的権利の原則の尊重にもつながるのである⁶⁷⁾。

この宣言を受けて、日本国内でもILO条約の批准に向けた動きがわずかながらあった。たとえば政府は、従業員が毎年5日間の休暇を取ることを義務化することを検討していた。しかし、労働基準法には依然として、労働者の休暇取得のための改善が反映されていないのはいうまでもない⁶⁸⁾。

ほかにも、ILOの基本的価値である人権と労働権の促進、労働者の幸福の増進の実現のために、ILOはこれまで進めてきた39のプログラムを4つの「戦略目的」に整理した⁶⁹⁾。①職場における原則と権利、②雇用、③社会保護、および④社会対話である。そして、この「戦略目的」を集約するものとして、「ディーセント・ワーク（Decent Work）」（人間らしい労働）という新しい概念を打ち出したのである⁷⁰⁾。ディーセント・ワークについてILO駐日事務所は、「人間らしい適切な働き方」と翻訳し、仕事が存在することが基本とするが、「その仕事は、権利、社会保障、社会対話が確保されていて、自由と平等が保障され、働く人々の生活が安定する、すなわち、人間としての尊厳を保てる生産的な仕事のこと」⁷¹⁾であると説明した。つまりディーセント・ワークとは、「①人間らしい生活をおくることのできる十分な所得があること、②社会保護（社会保障よりも広い概念で、家賃補助などもふくむ）によって労働者が保護されていること、③労働基本権などの労働者の権利が保障されていること」⁷²⁾等を内容とする労働のことである。これ

からは、ILOの基本的原則を実現していくためにこのディーセント・ワークは欠かせないものとなり、よって加盟国である日本にもこの人間らしい適切な働き方に関する法整備は求められてくるだろう。

以上のように、ILOがどのような組織でありどういった取り組みを行っているか、そして日本との関係や今後の展開について述べた。このように過労死問題の解決に有効と見える条約や政策を多数打ち出しているにもかかわらず、日本政府は批准に向けた国内法の整備さえ未だされていないのが現状である。

Ⅲ 過労死をなくすために

これまで日本国内で従来からの過労死予防及び事後的な救済に関する国内法や、国際人権規約や国際機関による労働規定による、過労死問題への適用可能性を見てきた。それでは、これから過労死撲滅のために実際に何ができるのだろうか。法的観点からだけでなく、政策や社会的支援、海外での取り組みを参考にしながら、今後日本がどう過労死問題と向き合わなくてはならないかを述べる。

1 既存の改善のための取り組み

(1) 政府による取り組み

長時間労働や過労死が社会問題になる中で、2014年6月20日に議員立法として過労死等防止対策推進法(過労死防止法)が制定された。過労死等(脳血管疾患・心臓疾患・精神障害を含む)の防止策を効果的に推進するために、国、地方公共団体、事業主、国民の責務を規定している。この法律は、「①過労死防止のための調査研究、②啓発活動、教育活動、③産業医等の人材育成の重視、④民間団体等に対する積極的な支援等」⁷³⁾を規定している。同法8条から11条までに規定されている調査研究等(8条)、啓発(9条)、相談体制の整備等(10条)、民間団体の活動に対する支援の対策(11条)を有効的に推進するため、2015年7月24日に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」は、閣議決定後3年間における政府の取り組みについて定めている。しかし過労死防止法は、労働時間の具体的規制や労働安全衛生の具体的措置を定めている法律ではなく、理念法にすぎないために過労死防止効果に懐疑的な意見も寄せられた⁷⁴⁾。

こうした中、2017年3月28日に働き方改革実行計画を決定した。この計画は、内閣の重点課題である「一億総活躍社会」のため、同一労働同一賃金など非正規

労働者の処遇改善とともに、「罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正」を重点政策としている⁷⁵⁾。厚生労働省からの報告によると、「時間外労働の上限規制は、労働基準法に規定する法定労働時間を超える時間に対して適用されるものとし、上限は原則として月45時間、かつ、年360時間とする」⁷⁶⁾こととされた。またこれに違反する場合には、特例を除き罰則が設けられている。また、「一年単位の変形労働時間制（3か月を超える期間を対象期間として定める場合に限る。以下同じ。）にあつては、あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間を配分することにより、突発的なものを除き恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度の趣旨に鑑み、上限は原則として月42時間、かつ、年320時間」⁷⁷⁾であるとした。このように、政府による過労死問題に対する改善への動きが徐々に増え始めている。

（２） 社会的支援システム

「社会的支援システム」とは、過労死の発生に対応しつつ、その予防および事後的な問題解決のために、社会全体が連携しているシステムである⁷⁸⁾。過労死は社会環境全体が原因で発生するという点で社会的な問題であるとされるから、この社会的支援システムの構築によって、過労死について社会全体の環境を考慮した問題設定と解決の方法が模索され始めているのである⁷⁹⁾。そのようなシステムの活動は多面的であり、遺族、弁護士や医師などの専門家集団、労働組合、その他の社会運動団体等の組織間での連携が、企業の労務管理上の問題や政府の制度などに影響を及ぼす形で作用するのである⁸⁰⁾。

たとえば、1988年に弁護士を中心とした「過労死弁護士全国連絡会議」（本章1(3)）、1991年には遺族を中心に「全国過労死を考える家族の会」などが構成されることで、本格的に遺族、弁護士や医師、研究者などの専門家、労働組合、NPO 団体などが連携し、過労死等に対応するための運動が始まった⁸¹⁾。日本の過労死等の社会的支援システムは、①家族の会を通じた知識の獲得と心理的サポート、②遺族と専門家たちとの連携、③ネットワークを通じた組織化などの取り組みを通じて、過労死撲滅に向けて運動を行っている⁸²⁾。

なぜこの社会的支援システムが効果的なのか。それは遺族と専門家集団の見事な役割分担がそうさせているのである。専門家集団は、専門的な資格をもとに、全体的な闘争戦略と中間目標、具体的な闘争戦術を遺族に提供し、個人の状態にとどまる遺族を組織化する役割を遂行して、労働組合と遺族を再媒介する⁸³⁾。ま

た、遺族の集団は、運動の社会的争点化と持続可能性を左右しながら、専門家集団に現場での経験と事例、運動の方向を提供して専門家集団の介入条件を提供する⁸⁴⁾。この過程を経ることによって、遺族や専門家のグループは、お互いに心から深い共感を分け合うことになるのである。現在、この社会的支援システムが効率的に制度・政界に影響を及ぼすことができる理由は、専門知識と豊富な現場経験が連携を介して一体となっているからであり、今後も社会的支援システムの担う役割に期待が高まる⁸⁵⁾。

(3) NGOによる取り組み

前述の社会的支援システムのうちの一つを例として取り上げる。過労死問題に特化した最も有名なNGOは、過労死弁護団全国連絡会議による過労死110番（過労死ホットライン）である。1988年4月に大阪で「過労死110番」を実施したことを皮切りに、同年10月に過労死弁護団全国連絡会議が結成されて以来、被害者からの電話または相談を受けることで援助している⁸⁶⁾。国会への意見書提出や、被害者の訴訟の手助けも行っている⁸⁷⁾。

過労死弁護団全国連絡会議現幹事長の川人氏は、過労死関連の事件数は政府が公式に発表している数よりも実際にはその10倍にもなる可能性があると推定している⁸⁸⁾。なぜなら日本政府は過労死問題を認めることに躊躇しているからであり、公式の数値は氷山の一角にすぎないからである。過労死の根本的な解決のためには長時間労働の是正が必要であると主張する彼らの戦いは、まだ見ぬ過労死撲滅の日まで続くだろう⁸⁹⁾。

2 他国の取り組み

本論の冒頭でも述べたように、過労死問題は日本特有の問題だけではなく、今や世界中でも問題となっている。では、日本以外の国々ではどのような対策が取られているのであろうか。主にヨーロッパ諸国に焦点を当てて検討していく。

EUは国際的に見ても労働者保護に対する対策が進んでおり、各国が注目している。後述するが、EUの労働時間指令の第2b条にはワークライフバランスを重視した職業生活と家庭生活の両立可能性に言及しており、「加盟国は、適当なレベルの労使に対し、その自律性に抵触しない限り、職業生活と家庭生活の間の両立可能性を改善する目的で労働協約を締結することを促進するものとする」と規定されている。このように、労働者の保護だけでなく、社会全体の利益にもつ

ながるような規定がいくつかあり、今後の日本の過労死問題解決の参考となるだろう。

(1) 長時間労働に関する対策

EUには、労働者の長時間労働を防ぐために、EU労働時間指令（労働時間の編成の一定の側面に関する欧州議会及び閣僚理事会の指令（2003年11月4日）（2003/08/EC））が存在する。この時間指令をもとに、EUと日本の労働時間について比較する。まず日本の法定時間が1週40時間、1日8時間であるのに対し、EUでは各国の判断にゆだねられている。続いて、労働時間の上限規制についてであるが、日本はこれについて法律上の上限規制は存在しない。ところがEUでは、7日につき時間外を含め平均して48時間を超えないこと（算定基準期間は4か月）、1日の労働時間は時間外を含め13時間まで（1日の休息時間は連続11時間）と定めている（同6条⁹⁰）。そして年次有給休暇の付与日数は、日本において6か月で10日、2年6か月までは1年ごとに1日ずつ追加され、以後1年ごとに2日追加されるため最高でも20日である⁹¹。これに対しEUは、最低4週間（最低28日間）とされており、日本の最高日数よりもEUの最低日数のほうが8日間も多いことになる⁹²。いかに日本の労働時間に対する補償が手薄なのか理解できるだろう。

休息時間を中心に考える労働時間制度はあまり日本になじみはないが、何も比較法的に諸外国が行っているから取り入れるべきである、といわずとも、日本国憲法の存在によって提言することができる⁹³。日本国憲法第27条第2項では、「賃金、就業時間、休息その他の勤労条件に関する基準は、法律でこれを定める。」と規定されているためである。すでに休息や年次有給休暇に関する規定は存在するものの、それらは国際水準からも十分とはいえない。また日数や時間が定められていても、実際の有給取得日数は半数を下回っているのである。長時間労働を考えるにあたって、休息のあり方から働き方を考え直してみることも重要であるといえるだろう⁹⁴。

(2) 精神面における対策

長時間労働という身体的な面だけでなく、精神面においても数々の法律を制定しているヨーロッパであるが、ここではベルギーの規制法を一例として取り上げる。ベルギーにおける職場のハラスメント規制法は、「労働における暴力、モラル・ハラスメントあるいはセクシャル・ハラスメントに関する2002年6月11日法」

である。この法律は、ハラスメント対策として、国際的に最高水準にあり、労働者の安全と健康に関するEUの基本指令(1989年)の模範であり、他国でも適用されうるものである⁹⁵⁾。

ベルギーのハラスメント規制法は、職場におけるハラスメントについて、法律による規制と企業内の自主的な取り組みという趣旨から、以下のような項目を定めている。「①ハラスメントをなくすために、事後の制裁よりも、事前の防止を重視し、②ハラスメントを防止するための使用者の義務を明確にし、③ハラスメントを解決するために、企業外部に委嘱するよりも、企業内部で行動することを優先し、④ハラスメント防止と救済のための専門スタッフの役割を強化し、⑤企業外の第三者が従業員に加えるハラスメントを規制するため、具体的措置を講じること」⁹⁶⁾である。ハラスメントの規制制度を設けるにあたっては、このように制度目的と理念、重点課題を明確にしておくことが重要である⁹⁷⁾。とはいえ、EUでは仕事の形態や内容など業界の特殊性に応じて、ハラスメント規制のための産業別の労使間の協定が推奨されている。そのうえで、企業ごとの対応が重要になる⁹⁸⁾。

欧州議会雇用・社会問題委員会の文書(2007年3月)に、「ヨーロッパは、低賃金と低技能を利用して国際競争力を維持することはできない」と明記しているように、EUでは目先の労働力ではなく、長期的な目がかつ広い視野から人々の労働力について考えている⁹⁹⁾。国際競争力とは、もともと科学的な概念ではないにもかかわらず、日本の大企業は「国際競争力がなくなる」と声高に叫んで、真っ先に人件費を削減し、労働者をないがしろにしている¹⁰⁰⁾。EUでは労働力を使い捨てとして考えるのではなく、労働者を手厚く保護することによって労働者の心身の安全、ゆくゆくは国際競争力の発展へとつなげている¹⁰¹⁾。

3 今後の展開

では今後、国内における過労死問題はどうか変容していくのだろうか。これから期待できる活動と、今後見直さなければいけない課題等について論じていく。

(1) 政府による取り組み

本章の1(1)にも述べた通り、過労死防止法が2014年に成立したが、具体的な労働時間の規制や労働安全衛生の具体的措置を定めている法律ではなく、理念法にすぎないため、各方面からの批判が相次いだ。しかし、日本国家として過労

死をなくすということを正面から明確にした点、つまり、過労死は労働者個人の問題でも、一企業の問題でもないということを明らかにした点に意義があるといえよう¹⁰²⁾。また同法は、国が過労死を防止するために調査研究を行うことを規定しているため、今後は国が率先して過労死の発生状況を正確に把握することが可能になると期待される¹⁰³⁾。特に注目したいのは、同法が、過労死等を防止するための対策を推進することによって、「過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与すること」（同法第1条）を目的としている点である。労働者の生命と健康を守るという生存権保護の視点だけでなく、人間らしい働き方、つまりディーセント・ワークの視点が過労死の予防にとって重要であることを、過労死防止法は宣言したのである¹⁰⁴⁾。

同様に、2017年に閣議決定された働き方改革実行計画において、その時間外労働の上限は、過労死ラインといわれる月100時間を「未満」とするだけのもので、見せかけという批判も多い。この時間外労働の規制のための法改正とともに、労働時間規制の適用を受けないことで残業代がゼロになるとして、反対の強い高度プロフェSSIONAL制度の導入を目指す法案が準備されていたが、現状では先行き不透明となっている¹⁰⁵⁾。しかし注目すべきはこの働き方改革の中に、「パワーハラスメント対策やメンタルヘルス対策」が含まれていることである。過労死問題の中に、長時間労働だけではなくその他の要因として、各種ハラスメントといった精神面の対策の必要性も認められたとあってよいだろう。労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、ただの労働時間管理の厳格化だけでは足りないとして、それらの各種対策が盛り込まれたのである¹⁰⁶⁾。

そして2018年7月24日には「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、これまでの取り組みや現状と課題を踏まえ、過労死等防止対策のための数値目標を設定した。たとえば、「①週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（2020年まで）¹⁰⁷⁾、②勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち、（1）制度を知らなかった企業割合を20%未満とする（2020年まで）、（2）制度の導入企業割合を10%以上とする（2020年まで）、③メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（2022年まで）」などである。これらの数値目標を達成するために、行政機関等で行わなくてはならない取り組みや、過労死に関する調査研究、そして国民に対する啓発活動に力を入れることとしている。

このように今はまだ批判が尽きない過労死対策に関する現行法や政策であるが、

今後、過労死防止法や働き方改革実行計画によって総合的な過労死防止対策の推進が期待されることだろう。

(2) 取り入れるべき国際法

今まで述べてきたように、既存の国内法だけでは根本的な長時間労働の改善を見込むことはできない。よって第Ⅱ章の2と3で挙げたような国際条約等の適用によって、過労死問題を見つめ直す必要がある。

まず日本は批准している条約から一つずつ見つめ直し、それらに対する違反がないか、違反があれば早急に改善のための行動に移すべきである。世界人権宣言を踏襲している社会権規約は批准しているのであるから、まずは基本姿勢である「公平かつ良好な労働条件」(同宣言23条)が国内法において制定されるよう見直すべきである。そして社会権規約の7条と12条にあるような「安全かつ健康的な作業条件」、そして「その他疾病の予防、治療及び抑圧」について、改めて過労死防止のための対策を打つべきである。また、日本が署名しているTPPの19.3条にもあるように、同じく加盟しているILOの基本原則と権利に関する宣言を遵守すべきである。

またILOに加盟しているにもかかわらず未批准である数々の条約を、積極的に批准し国内法に取り入れていくべきである。長時間労働に対する有効で直接的な規制が現在の国内法に存在しない中で、ILO条文に規定されている労働時間に関する条約の批准は急務である。特に第Ⅱ章の3(2)に列挙した労働時間法制に関する条約については、すぐに批准をするのは困難であるから、少しでも国内法への取入れを検討し過労死防止に尽力すべきである。ILOは、公正な労働条件でこそ平和は守られるとの立場から、ILO憲章前文で、「世界の永続する平和は、社会正義を基礎としてのみ確立することができる」と定めており、その活動は、国際社会から高く評価されて、1969年にノーベル平和賞を受けているほどである¹⁰⁸⁾。ILOの諸条約の批准なくして、日本の過労死問題の解決は不可能といっても過言ではない。

おわりに

過労死問題について、まずは日本国内の現状について、その後国際法による過労死問題の解決を検討してきたが、徐々に過労死問題に向き合おうとしている日

本政府の姿勢はうかがえるものの、国際社会からすると十分な対策が講じられているとはいえないだろう。日本が批准している条約や加盟している国際機構は、過労死問題の解決において非常に有効的な法や手段を兼ね備えている。日本はそれを改めて認識し直し、それらを有効的かつ網羅的に利用して、過労死問題の解決へと進むことを強く望む。

- 1) 大和田敢太『職場のハラスメント なぜ起こり、どう対処すべきか』113頁（中公新書、2018年）。
- 2) 同上。
- 3) 佐久間大輔『労災・過労死の裁判』2頁（日本評論社、2010年）。
- 4) 同上。
- 5) 厚生労働省『平成30年度過労死等防止対策白書』（2018年）。
- 6) 脳血管疾患、心疾患、大動脈瘤及び乖離による死亡者総数のうち、就業者を合計したもの。
- 7) Jeremy M. Tsuchitani-Watson, “Karoshi, Karo Jisatsu, and Gender Discrimination: Japan’s Human Rights Violations” 19, *Asian Pacific Law & Policy Journal* p.150 (2017).
- 8) 2016年度によるもの。
- 9) 大和田 前掲注1) 92頁。
- 10) 同上122頁。
- 11) 同上。
- 12) 同上123頁。
- 13) 1989年2月9日によるもの。
- 14) 島村暁代「業務上疾病—横浜南労基署長（東京海上横浜支店）事件」村中孝史・荒木尚志 編『労働判例百選』第9版94頁（有斐閣、2016年）。
- 15) 最判平成12年7月17日判夕1041号145頁。
- 16) 同上。
- 17) 同上。
- 18) 平成7年2月1日付け基発第38号及び平成8年1月22日付け基発第30号。
- 19) 大石玄『労働時間規制と生命・生活』152頁（法律文化社、2009年）。
- 20) 同上。
- 21) 同上。
- 22) 同上。
- 23) 佐久間 前掲注3) 52頁。
- 24) 同上。
- 25) 同上151頁。
- 26) 同上48頁。

- 27) ただし、行政官庁の許可が必要。
- 28) 佐久間 前掲注3) 151頁。
- 29) 負傷に起因するものを除く。
- 30) 佐久間 前掲注3) 3頁。
- 31) 厚生労働省令第69号。
- 32) 佐久間 前掲注3) 3頁。
- 33) 大石 前掲注19) 164頁。
- 34) 同上。
- 35) 同上。
- 36) Tsuchitani-Watson *supra note 7* p.178.
- 37) *Id.* p.179.
- 38) 社会権規約委員会第3回日本政府報告書審査総括所見全文(英・日対訳) E/C.12/JPN/CO/3 para17.
- 39) *Id.*
- 40) *Id.*
- 41) シン・ヘイス「総括所見の活かし方と今後の課題」日本弁護士連合会『社会権規約委員会 総括所見の活かし方と今後の課題—第3回日本政府報告審査をふまえて—』64頁(2013年)。
- 42) 同上。
- 43) 内閣官房 TPP等政府対策本部「TPP分野別ファクトシート『労働分野』」(2016年)。
- 44) 同上。
- 45) 同上。
- 46) Tsuchitani-Watson *supra note 7* p.190.
- 47) *Id.*
- 48) 牛久保秀樹 他『日本の労働を世界に問う ILO条約を活かす道』6頁(岩波書店、2014年)。
- 49) 同上。
- 50) 同上。
- 51) 牛久保 前掲注48) 6頁。
- 52) 小西國友『法律学講座 国際労働法』224頁(信山社、2012年)。
- 53) 同上。
- 54) 牛久保 前掲注48) 16頁。
- 55) 同上。
- 56) 小西 前掲注52) 224頁。
- 57) 同上。
- 58) 同上。
- 59) 同上225頁。
- 60) 同上243頁。

- 61) 牛久保 前掲注48) 18頁。
- 62) 同上。
- 63) 同上。
- 64) 一番最近批准したのは2013年8月に、2006年海上の労働に関する条約。
- 65) 牛久保 前掲注48) 16頁。
- 66) 国際労働機関『労働における基本的原則及び権利に関するILO宣言とそのフォローアップ』(2010年)。
- 67) 同上。
- 68) Tsuchitani-Watson *supra note 7* p.185.
- 69) 筒井晴彦『働くルールの国際比較』16頁(学習の友、2010年)。
- 70) 同上。
- 71) 国際労働機関 ILO 駐日事務所『ディーセント・ワーク』(2018年)。
- 72) 筒井 前掲注69) 132頁。
- 73) 川田知子『過労死と安全衛生・労災補償』246頁(日本評論社、2017年)。
- 74) 同上。
- 75) 大和田 前掲注1) 109頁。
- 76) 厚生労働省『時間外労働の上限規制等について(報告案)』2頁(2017)。
- 77) 同上。
- 78) 姜旼廷「過労死・過労自殺問題に直面する韓国—社会的支援システムの韓日比較」、桜井純理・江口友朗・吉田誠 編著『労働社会の変容と格差・排除—平等と包摂をめざして』137頁(ミネルヴァ書房、2015年)。
- 79) 同上。
- 80) 同上。
- 81) 同上139頁。
- 82) 同上147頁。
- 83) 同上162頁。
- 84) 同上。
- 85) 同上。
- 86) 過労死弁護団全国連絡会議『過労死110番』(2018年)。
- 87) 同上。
- 88) Tsuchitani-Watson *supra note 7* p.186.
- 89) *Id.*
- 90) 筒井 前掲注69) 70頁。
- 91) 同上。
- 92) 同上。
- 93) 大石 前掲注19) 165頁。
- 94) 同上。
- 95) 大和田 前掲注1) 191頁。
- 96) 同上189頁。

- 97) 同上。
- 98) 同上188頁。
- 99) 筒井 前掲注69) 45頁。
- 100) 同上。
- 101) 同上。
- 102) 川田 前掲注73) 246頁。
- 103) 同上。
- 104) 同上。
- 105) 大和田 前掲注1) 109頁。
- 106) 同上。
- 107) 特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。
- 108) 牛久保 前掲注48) 52頁。

参考文献

- 神尾真知子『フロンティア労働法』(法律文化社、2014年)。
川人博『過労自殺』(岩波書店、2014年)。