特集

過労死の現状と防止のための対策

平成26年11月1日より、過労死等防止対策推進法（過労死防止法）が施行された。同法の目的は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていることおよび過労死等が、本人はもとより、その遺族または家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実した環境で働き続けることのできる社会の実現に寄与することにあるとされる。

このように崇高な目的を掲げる過労死防止法は、戦前、製糸工場等において苛烈な長時間労働を強いられてきた女工らの悲哀という歴史的背景や、そのような長時間労働が現代の職場にも横行しているという反省の下、過労死遺族らの熱心な署名活動等という地道な努力が結実し、日の目を見たものである。

今月号の特集では、過労死防止法に基づき設置された過労死等防止対策推進協議会の専門家委員である川人博弁護士、岩城穣弁護士、木下潮音弁護士に、過労死の歴史、過労死防止法制定の経緯、過労死防止法を活用した労働者側の取り組み、および過労死について使用者側として必要な点等について、それぞれお書きいただいた。さらに、過労死弁護団のメンバーである増田崇弁護士に、弁護士における過労死の状況についてご説明いただいた。最後に、過労死防止につながる当会の対策として、メンタルヘルスカウンセリング事業をご紹介した。

過労死の現状について理解を深めていただき、その防止にお役立ていただければ幸いである。

歴史の教訓を学び、過労死の防止に取り組もう

川人 博（30期）
●Hiroshi Kawahito
東京弁護士会会員

〈略歴〉
1978年　東京弁護士会に弁護士登録
1988年　「過労死110番」の活動に参加
現　在　過労死弁護団全国連絡会議幹事長、過労死等防止対策推進全国センター共同代表幹事、厚生労働省過労死等防止対策推進協議会委員

1 過労死防止法の施行

過労死等防止対策推進法（過労死防止法）が平成26年11月1日に施行され、過労死を防止するための全国での活動は、新たな広がりを見せています。

11月1日の全国一斉電話相談に始まり、11月14日の史上初の政府主催集会、そして、全国各地での集会（都道府県労働局が後援等で参加）が開催され、従来の内容・規模を超えるものとして意義の深いものになりました。地域でのシンポジウムが、約半年間に約30か所で開催されました（兵庫県や栃木県では、弁護士会主催で開催）。

また、小学校から大学まで、過労死問題での講義・講演が各地で始まっています。

そして、厚生労働省内に設置された過労死等防止対策推進協議会（委員は20名）に「全国過労死を考える家族の会」代表ら4名を含め、法律の成立に努力してきた者も委員に任命され、同協議会は昨年12月17日以降会合を重ね、本年6月ころを目処に過労死防止対策大綱を作成することになっています。

過労死を防止するために国を挙げて取り組むことを定めた過労死防止法の制定は、働く

者のいのちと健康を守る上で歴史的な意義をもつものと言えますが、大事なのは、この画期的な法律を、私たちがいかに効果的に活かせるかです。

一方で、労働時間規制をなくす方向での「改革」は、過重労働を一層深刻なものとし、過労死を防止するどころか、促進することになります。その意味で、いわゆる「残業代ゼロ法案」は、過労死を促進する法案と言わざるを得ません。

過労死防止法ができた経緯と残業代ゼロ法案ができた経緯は、全く別のルートで議論されています。過労死防止法は草の根の運動で、被害者が訴え、遺族が訴え、超党派でできた法律です。私たちは、過労死防止法を成立させた力をもっと活かして発展させ、労働法制が改悪することのないように、今後とも努力を重ねていきたいと思っています。

こうした情勢の下で過労死を防止するのに何が大切かを考えるためには、改めて働く者のいのちと健康に関する歴史を学ぶことが必要です。

2 世界遺産登録報道への違和感

過労死防止法が成立したのとほぼ同じころ（2014年6月）に、富岡製糸場が正式に世界遺産として登録されました。世界遺産への登録が決定してから、群馬県の富岡製糸場は、大勢の観光客でにぎわっていますが、私は、このところの世界遺産登録報道には、違和感を感じています。

富岡製糸場が稼働していたころは、日本の製糸業の労働者、とりわけ女性労働者の苦難の時代でもありました。

1926年ころ、大正末期から昭和初期にかけて諏訪湖畔に、ある立て札が慈善団体によって建てられていました。

「ちょっとお待ち、思案に余らば、母の家」

現在は、自殺防止対策ということで、富士の樹海とか、東尋坊とか、全国各地の自殺の多い箇所にこのような自殺防止の様々な立て札が建てられていますが、既に戦前の段階でこういう活動が行われていました。

「母の家」というのは高浜竹世さんという方が中心になって設立し、東京にいた市川房枝さん、吉野作造さんといった方々も支援していました。この慈善団体、今風に言えばNGOが、女性労働者の湖への投身自殺を防止するために巡回していた時代でした。

福田徳三さんという博士が、「湖に飛び込む女性の亡きがらで諏訪湖が浅くなった」という発言をするほど、当時は大きな社会問題になっていました。ですので、過労自殺は、日本の歴史の中で最近新たに発生した事実でも何でもありません。戦前以来の職場で、こういった大変痛ましい事件が多数発生していました。

3 諏訪湖畔の無縁墓地に眠る人々

1969年にNHKが制作した特集ドキュメンタリー「ある湖の物語」は、かつて諏訪湖周辺の製糸工場で働いていた女性労働者の実態を、当事者の証言と資料に基づいて描いたものです。この番組で語られている女工の悲劇は、現代の過労自殺と多くの面で共通しています（同番組は、2001年4月16日「NHKアーカイブス」で再放送されました。希望者は、埼玉県川口市所在の「映像公開ライブラリー施設」で視聴することができます）。

その概要は次のとおりです。

> 諏訪湖の南側、三本杉のふもとに、自殺者の眠る無縁墓地があります。地元の人の話によると、そこには三十数名の遺体が眠っているそうです。彼女達は製糸工場で働く娘でした。当時の新聞では、「夥しい自殺者」などの見出しで、女工たちの死が報じられています。当時、そこで眠る女工たちの遺族がその無縁墓地にやってきても、埋葬料の請求を恐れてか、自分の娘だと申出る人は少なかったといいます。そして、村人達が去ったあと、人目をしのんで髪の毛を持ち帰っていたそうです。
>
> また、諏訪湖の北側、中央線の横川鉄橋では、轢死者が続出していました。新聞には、

「また中央線の轢死」などの見出しが躍りました。その脇には、彼女たちを追悼するため、「弔魂除魔碑」とかかれた碑が立っています。

昭和2年の新聞記事によると、その半年間で、湖の周辺で自殺した女子工員は47名にのぼります。

大正当時、諏訪湖の周辺には、270余の製糸工場が立ち並んでいました。日本は維新以来、生糸輸出で外貨を得て、資本を蓄積していきました。生糸輸出は、日本の外貨収入の4～5割を占めており、そのうち3割は諏訪で生産したものでした。生糸産業が、日本の富国強兵をささえる重要な財源となり、それを支えたのが諏訪湖の水に加え、山村の娘たちでした。

当時、諏訪湖周辺の工場には、4万人もの女工が働いていました。湖の周辺人口は5千人に満たない時代であったというのにです。地元出身の女工は1割足らずであり、諏訪以外の長野から来た女工が5割おり、あとは、山梨、新潟、岐阜の飛騨地方の農家の娘だったそうです。

「野麦峠はだてにはこさぬ　親に孝行尽くすため」との言葉のとおり、地主の娘は少ない田んぼを増やすため、小作の娘は重い年貢を払うため、諏訪へ諏訪へと集まったのでした。

4 1日14～15時間労働と入水自殺

諏訪のある生糸工場の元工場長H氏が、当時の女工の労働状況について語っています。彼のいた工場は、諏訪の数多くの工場の中で、もっとも労働条件のよい工場でした。しかし、その工場でも、3人の女工が入水自殺をし、衝撃を受けた彼は退職し、実態を語り始めたといいます。

H氏によると、女工たちは、だいたい朝5時から夜8時まで、1日14～15時間働いていたそうです。その間に休憩時間はなく、許されていたのは食事をとることだけでした。その時間も、工場からさっと飛び出て食事に入り、終わったらすぐ飛び戻り、仕事を開始するというものでした。

そのように長時間休みなく働くと、25～26銭の工賃がもらえることになっていました。しかし、その工賃さえも必ずしももらえるとは限りませんでした。成績が加味されたのです。つまり、「悪い糸」をとると、罰金が課されていました。そして、その罰金は時に多額なものであり、50銭や70銭の罰金を課されることもありました。そうすると、女工たちは、2日間働いても、その罰金を返済しただけで収入は全くない、ということになります。

また、そこでいう「悪い糸」も決して売れないものではなく、商品となっていました。工場経営者は、糸を売って利益を得ているのにもかかわらず、女工たちに給料を払うどころか、罰金を課していたのです。

また、蒸気がたてこめる工場の中での長時間労働によって、女工たちは疲弊し、その体調にも異変をきたしました。女工たちの間に、肺結核が蔓延しました。今となっては、その感染率を伝える資料などは残っていませんが、数枚の秘密文書が残されています。そこからは、患者の多くが倒れるまで働いたうえで帰宅後に死亡していることがうかがわれます（拙著『過労自殺　第二版』（岩波新書）第二章参照）。

5 経済成長のための犠牲

このところの世界遺産登録報道は、こういった日本の製糸業の負の側面をあまりにも軽視しているのではないかと思います。ちなみに、NHKの今の大河ドラマの後半は、群馬の富岡製糸場を作るのに奮闘する物語になっていくようですが、富岡製糸場の問題も含めて、もっと様々な角度から考えていく必要があると思います。

これは、現在の経済成長というか、経済回復が繰り返し議論される際に、働く者のいのちや健康がどうなるかということも総合的に議論しなければいけないという問題にも通じます。富国強兵・殖産興業の国家戦略の下で、多くの方々が犠牲になっていることについて忘れてはいけません。

例えば、富岡の問題に関して言えば、諏訪と違って富岡の勤務条件は快適だったという

議論もあります。NHKのある番組で、いかに快適だったかということをわざわざ特集して放送していたこともあります。全国の武家の子女を集めて官営工場がスタートした当初は、快適というか、それほど過酷な状況ではありませんでしたが、そのうち、三井財閥系に払い下げになって民営工場になってからは、最近の様々な調べでは、死者が多く出たことも判明しています。例えば、1880年には14人が死亡したという統計の研究が行われています。

私は、働く者のいのちや健康というもっと別の側面から世界遺産登録問題を考え直すという社会的な活動が必要だと思っています。

富岡に続いて、例えば、別子銅山なども世界遺産登録をしようという動きになってきていますが、殖産興業・富国強兵のころの産業が発達した時代のことばかりを美化するような今の遺産登録運動には疑問があります。

明治維新以降の富国強兵・殖産興業政策による急激な産業革命の過程で、長時間労働や過酷な労働環境により数多くの労働者のいのちと健康が奪われました。

大正初期に、福原義柄教授（当時大阪医科大学）は、『社会衛生学』（南江堂書店　1915年）において、「憲政擁護ト云フ流行語アリ、サレド吾人ハ吾人ノ立場ヨリ社会衛生ノ擁護ト云ウコトヲ絶叫シタイ」（5頁）と述べ、社会衛生政策の重要性と緊急性を強調し、その中で「就業時間の過長休養の不足」の有害性についても指摘していました。

6 人権遺産としての保存登録を

アウシュビッツ（=ビルケナウ強制収容所）が世界の様々な負の遺産の象徴としてきちんと登録され、歴史の教訓として世の中に知らしめる存在になっているように、日本の女工哀史を含めた歴史的な事実も遺産として内外に問うていくことが大事だと思います。

戦後、新しい憲法や労働基準法はできましたが、戦前の長時間労働の実態は容易には改善されず、むしろ、より深刻になった職場も生まれました。こういった中で、戦後の過労死問題が発生してきます。自殺の問題に関しては、1990年代にバブルが崩壊して、職場の経済関係が非常に厳しくなる中で、特にストレスが広がりました。そして、従来の脳・心臓疾患だけでなく、精神疾患・自殺というかたちで、過労死問題がクローズアップされ、現在に至っています。

7 戦前の剥き出しの強暴な資本主義への後戻り

戦前と現代の職場の実態を比較してみると、常軌を逸した長時間労働、ミスが許されない労務管理、様々な疾病の発生、自殺遺族が社会の眼を恐れる事実など、共通点が多いことに愕然とします。

太平洋戦争終結を境として新しい憲法と労働法ができて、働く者のいのちと健康が尊重される時代になるはずでした。

しかし、作家の井出孫六さんが、戦後日本の製糸業界を揺るがした「近江絹糸人権争議」に関する論考で指摘したように、歴史は1945年8月をもって切断されませんでした（『世界』1989年11月号　岩波書店）。

高度経済成長の過程で、じん肺・炭鉱爆発など様々な労災・職業病が多数発生し、労働者のいのちと健康が奪われました。

二度のオイル・ショックを乗り越え、1980年代に「経済大国日本」を実現する過程で、長時間で過密な労働が広がり、過労死が続発しました。

そして、バブル経済崩壊後の1990年代後半以降、日本の労使関係・労資関係は、戦前のいわば剥き出しの強暴な資本主義へ後戻りしつつあり、過労自殺はその象徴的な犠牲のように思われます。

過労自殺を、資本主義発達史、労働史、人権史、公衆衛生史との関連において把握し分析していくことが求められています。そして、その歴史的教訓を踏まえて、労働者のいのちと健康を守る職場を作っていかなければならないと考えます。

過労死防止対策推進法制定の経緯

岩城 穣（40期）
●Yutaka Iwaki
大阪弁護士会会員

〈略歴〉
1988年　弁護士登録直後から過労死問題に取り組む。
現　在
過労死弁護団全国連絡会議事務局次長
大阪過労死問題連絡会事務局長
過労死防止全国センター事務局長
厚生労働省過労死等防止対策推進協議会委員として「大綱」作成に関与

増田 崇（60期）
●Takashi Masuda
当会会員、過労死弁護団、労働弁護団、ブラック企業被害対策弁護団所属

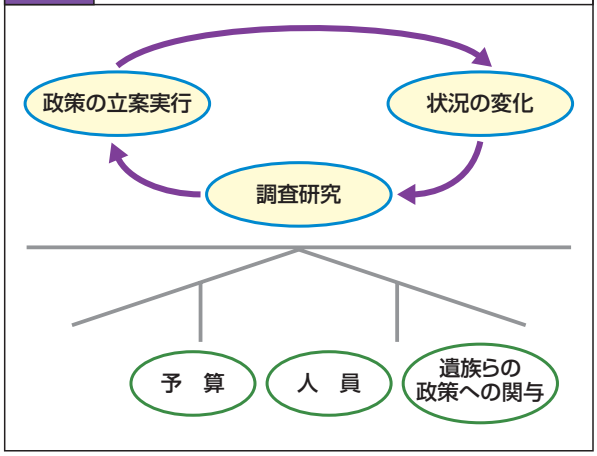
1 基本法・推進法って何？どのような意味があるのか？

平成26年、過労死等防止対策推進法（過労死防止法）が制定されましたが、基本法や推進法は裁判規範となることを想定した法律ではないため、法曹の日常業務とは縁が薄く、基本法とは何かを説明できる人はあまりいないのではないかと思います。

最近では、自殺対策基本法が平成18年に制定され、自殺者の大幅な減少に成果をあげています。とはいえ、自殺対策基本法には平たくいえば自殺対策を一生懸命やりますということが書かれているだけで、具体的に何をするかは書かれていません。

しかし、国家を動かしていく上で、もっとも重要なものが基本法には含まれているのです。すなわち、基本法が制定されると、まず、①それを所管するポストの担当者は何らかの具体的な施策を実施しなければならなくなります。次に、②対策を義務付けた法律がある以上、予算も当然計上される（裏からいえば、予算を使って何かをしなければならない）ことになります。そして、③予算と人員をさき国家の基本施策に取り組む以上、その効果を測定し、調査結果に基づき、その後の施策に反映していくことになります。最後に、④この調査研究と具体的施策のループ運動は法律が制定されている以上、繰り返されていくことになります（図表1）。

図表1　基本法の役割



過労死防止法でも、過労死防止対策が国の責務と明記され、過労死に対する調査研究を行うことや、毎年、過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書（過労死白書）を作成し国会に提出すること、過労死遺族も参加した過労死等防止対策推進協議会を設置し、その意見を聴いて大綱を作成し実施していくことなどが定められています。

2 法律をどうやって作ったのか

1 とてつもなく大きな山

基本法や推進法は国家の基本施策を示すものですが、これまで制定されてきたのは、自殺対策や薬害肝炎など総論としては異論が出にくい分野でした。しかし、労働法制は改変しようとすれば一大社会問題を必ずといっていいほど巻き起こす最も社会的な対立が激しい分野です。使用者側やその意を酌んだ議員

等の慎重姿勢は当初から想定されていましたし、労働法制分野の基本法は前例のない挑戦でした。

しかし、過労死遺族と過労死問題に取り組む弁護士が中心となって作った「過労死防止基本法制定実行委員会」は、「いのちの問題であるから党派の違いを超えて、何としても制定してほしい」と訴え続けました。

2 100万人を目標に署名活動開始

国会議員に本気で取り組んでもらうためには、国民的関心事であることを示さなければなりません。全国過労死を考える家族の会と過労死弁護団全国連絡会議は、それぞれ熱心に活動する会員は数十名程度にすぎませんが、取り組む問題の大きさを考えて、無謀とも言える100万人という目標を掲げて2011年に署名活動をスタートしました。当初は月の署名数が数千人程度で目標が途方もない数字に見えましたが、各地で毎月のように会議を開き、取り組みを広げる方法を議論し、各種団体への要請活動、イベントでの講演や署名活動などを地道に続け、署名は最終的に55万人を超えました。

3 単なる賛同ではなく自身の政治的課題として取り組んでくれる議員との二人三脚

議院内外で立法運動をするためには様々なノウハウがありますし、議員会館での集会（院内集会）をするにしても名前を貸してくれる議員がいなければなりません。この点では長尾敬衆議院議員が、当初から全面的にバックアップをしてくれました。

4 民主党の大敗による大きな後退

2010年10月に第1回院内集会を行い、2011年11月の第2回院内集会で実行委員会を結成して運動がスタートしたのですが、その後概ね半年ごとに院内集会を繰り返し署名も徐々に積み増し、議員の参加者数も増えてきました。ところが、2012年11月16日に衆議院が解散され、長尾敬議員をはじめ我々の活動に賛同してくれていた議員（多くが民主党の若手議員）の大半が落選してしまい、活動は振り出しに戻ってしまったように見えました。

選挙戦が事実上始まり、閑散とした議員会館で11月14日、以前から予定していた院内集会を行った我々は、「厳しい状況であるが、選挙こそ国民の声を届ける最大のチャンス。いのちの問題であり、党派で左右されるべき問題ではない」として、全政党に過労死問題についてのアンケートと、全候補者に過労死防止基本法への賛同を依頼することを決定し、多数の候補者から賛同の回答を得ることができました。また、その後の院内集会では労働者側の者だけでなく時短運動に理解のある経営者やコンサルタントに講演を依頼するなど、保守的な議員にも賛同してもらえるよう工夫しました。

5 議員の足元から、海外から

2013年10月以降、国会会期中は全国過労死を考える家族の会代表の寺西笑子さんは京都から、兵庫過労死を考える家族の会代表の西垣迪世さんは兵庫からそれぞれ上京し、東京過労死を考える家族の会代表の中原のり子さんたち関東の遺族、東京の過労死弁護団の川人博弁護士、三浦直子弁護士、増田崇弁護士らと議員会館で連日要請活動を続けました。実行委員会委員長の森岡孝二関西大学名誉教授と私（岩城穣弁護士）も大阪から再三上京し、遺族とともに要請活動を続けました。

他方で、全国各地で、署名活動に加えて地元の議員の選挙区の地元事務所への要請活動と、地方自治体の議会に過労死防止基本法の制定を求める意見書の採択を行うよう働きかけを行いました（意見書採択自治体は10道府県を含む121）。また、2013年4月には、ジュネーブで開かれた国連の社会権規約委員会の日本審査に参加し、同年5月、過労死・過労自殺の防止措置を日本政府に勧告させることに成功しました。

このような中、2013年6月、山井和則議員、泉健太議員らの尽力により自民党の馳浩衆院議員を代表世話人とする超党派議員連盟が発足し、2014年1月から自民党内のワーキングチームでの議論を経て、同年5月24日、衆議院厚生労働委員会で法案が満場一致で採択され、同年6月20日、参議院本会議で採択され成立したのです。

過労死防止法を活用した労働者側の取り組み

岩城 穣（40期）
●Yutaka Iwaki
大阪弁護士会会員

1 法律施行後の過労死防止対策の実施状況

1 国主催の「過労死防止シンポジウム」

2014年11月、法律の施行と同時に第1回の「過労死等防止啓発月間」が取り組まれました。11月14日には、厚生労働省の講堂で、国の主催による「過労死防止シンポジウム」が開催され、満席の400名が参加しました。厚生労働大臣の主催者あいさつ、超党派議員連盟代表世話人の来賓あいさつ、過労死弁護団全国連絡会議幹事長の川人博弁護士の基調講演、過労死・過労自殺の8人の遺族の体験談報告などが行われました。国主催でこのようなシンポジウムが行われるというのは初めてであり、その内容はNHKが全国報道し、また、厚労省のホームページで講演や発言内容が紹介されています。

2 各地での「つどい」や「シンポジウム」の開催と国・地方公共団体との協同の進展

2014年11月から2015年3月までに、全国約30都道府県で、過労死防止を考える「つどい」や「シンポジウム」が行われました。主催者の要請があれば都道府県の労働局や地方自治体が後援したりあいさつを行うなどし、官・民の協力共同が大きく進展しました。

2015年11月の第2回過労死等防止啓発月間では、これらの都道府県でのイベントは国が主催し地方自治体や地元の民間団体等が後援する形で行われます。それ以外の県では前年と同じく民間団体の主催、国・自治体の後援といった形で行われますが、次年度はこれらについても国主催とし、3年目には全都道府県で国主催でイベントが行われる予定です。

3 協議会の設置と大綱作成作業の開始

2014年12月、この法律に基づいて、過労死遺族らも加わった過労死等防止対策推進協議会（過労死遺族ら当事者代表4名、使用者代表・労働者代表各4名、専門家委員8名）が設置され、大綱案について積極的に意見を出しています。大綱案は2015年6月を目途に作成され、閣議決定がなされる予定です。

2 過労死防止に取り組む民間における取り組みと課題

1 「過労死防止全国センター」の結成と課題

この法律に基づく過労死防止対策を効果的に推進していく上で、過労死防止に関する活動を行う民間団体・国民の果たす役割は大きいと言えます。

そこで、この法律の制定のために活動してきた実行委員会は発展的に解散し、過労死防

止に関する国の啓発や相談体制の充実に積極的に関与することを目的として、2014年10月「過労死等防止対策推進全国センター（過労死防止全国センター）」が結成されました。

2 「地方センター」結成の動きと課題

国レベルでの過労死防止対策は重要ですが、都道府県や市町村レベルでの実情に応じたきめ細かな過労死防止対策が重要です。そこで、まずは全国の都道府県で過労死を防止する「地方センター」の結成が求めらます。これまでに兵庫、大阪で地方センターが結成され、京都でも「過労死防止京都連絡会」が結成されました。今後各地に広がっていくことが期待されます。

また、地方自治体の中に、その地域の使用者団体・業界団体・労働団体などを含めた幅広い団体も参加した「（仮称）過労死防止協議会」を設置することや、各地の実情を踏まえた「過労死防止条例」を制定するといったことも期待されます。

3 「過労死防止学会」設立の動き

過労死防止法によって国の責任で過労死の総合的な調査研究が行われることになったのを受けて、民間でも過労死等に関する調査研究を行い、その成果を過労死の効果的な防止のための対策と取り組みに活かすことを目的として、2015年5月23日に明治大学で「過労死防止学会」が設立される予定です。会員は広く学際的、分野横断的に、過労死被災者とその家族、勤労者のいのちと健康に関心をもつ労働者、研究者、弁護士、活動家、ジャーナリスト、その他本会の目的に賛同する個人によって構成されることになっています。

4 労働者側による過労死防止法を活用した取り組み

上記1ないし3は、労働組合や労働団体が関与しているものも多いのですが、基本的には過労死遺族や知識人も含めた市民団体であって、狭い意味での「労働者側」の団体ではありません。

これに対して、労働組合や労働団体は本来、労働者のいのちと健康を守り、労働条件を向上させるという目的を有し、そのために活動しているのですから、そのような目的達成のために、過労死防止法を積極的に活用することが望まれます。

例えば、次のようなことが考えられます。

①労働基準法や労働安全衛生法などの法令・通達や、近々作成される「過労死防止大綱」について学習・討論を行い、職場の現状や改善の方向について話し合う。

②職場で締結している「36協定」の内容を見直し、労使交渉によって改善していく。

③非組合員や家族をも対象にしたアンケートを行うなどして、働き方について議論を深め、意識改革を行っていく。

④労働組合として、自分たちの会社・職場から「過労死を出さない・出させない」という宣言を採択し発表する（これは、既に連合系の組合で相当行われているとのことです。）。

⑤労働組合・労働団体として、地元の「地方センター」の結成・運営に積極的に参加する。

⑥地方自治体内に「過労死防止協議会」を設置させ、地域に密着した過労死防止対策の立案・実践に積極的に関与していく。

⑦労働組合・労働団体として、自らの業界や業種における在職死亡や業務との関連を調査・研究し、改善を求めていく（例えば、教員、運転、医療、IT関連など）。

⑧例えば、現在推し進められようとしている、一定額以上の高年収の労働者について労基法の労働時間規制の対象を外す「特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）」や、「企画業務型裁量労働制の拡大」の導入などの労働分野の規制緩和の立法について、過労死防止法の理念に照らして批判的に検討し、その反対運動などに役立てていく。

過労死について、使用者側で必要な対策、気をつける点など

木下 潮音（37期）
●Shione Kinoshita
第一東京弁護士会会員、第一芙蓉法律事務所

〈略歴〉
1982年　早稲田大学法学部卒業
1985年　弁護士登録
2004年～2005年
　第一東京弁護士会副会長
2005年～　労働法制委員会副委員長
2010年～2014年
　東京大学法科大学院客員教授
2014年～　東京工業大学副学長

1 はじめに

使用者側の立場で労働事件に取り組み、今年31年目を迎えました。過労死問題については個別の事件対応を多数取り扱っていると同時に、多数の企業において予防のための取り組みにかかわってきています。そこで、本稿では過労死防止対策として企業が具体的に取り組むべき対策について紹介させていただきます。

2 過労死・過労自殺（精神疾患）の現状

毎年6月下旬ころに前年度の「脳・心臓疾患と精神疾患の労災補償状況」の統計資料が厚生労働省から発表されます*1。申請件数、認定件数が明らかになるだけでなく、どのような業種、職種および年齢層に過労死・過労自殺（精神疾患）が多く見られるのかなど、参考とすべき情報が得られます。最近の傾向として、脳・心臓疾患については労災申請件数および認定件数ともにやや減少傾向が見られますが、精神疾患の労災申請件数、認定件数はともに著しく増加しています。明らかに2011年12月に定められた心理的負荷による精神障害の労災認定基準*2の影響が認められます。また、精神疾患については申請・認定のいずれも30代を中心に若年層に多数発生しており、職場の若手・中堅社員が職場のストレスによる精神疾患に罹患している状況が認められます。過労死・過労自殺の問題では、必ずしも全ての事案が労災申請に至っているのではないという意見がありますが、労災補償状況の統計資料に表れた傾向は、職場の実態をよく反映しているものと実感します。多くの企業が従業員の健康問題で悩んでいるのは精神疾患の問題ですし、若年・中堅層に多発している問題です。

3 職場の過労死・過労自殺（精神疾患）対策

1 過重労働とはどのような労働かを知る

過労死・過労自殺（精神疾患）対策を行うためには、どのような働き方が健康被害につながる過重な労働といわれるのかを知ることが必要です。経営者や管理職の中には過去の体験から過重労働に対する認識がほとんどない人もいます。いわく、「自分が若いころは、徹夜で何日も働いた」、「最近の若いのは弱くなった」という発言を本気でするタイプです。しかし、どの程度の労働時間が健康被害につながる過重労働といわれるかについては、既に厚生労働省が、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」*3（以下「過重労働総合対策」といいます）を策定して、時間外・休日労働の削減、労働者の健康管理の徹底等を推進しているところです。

過重労働総合対策では、過重労働の目安として、1日8時間、1週40時間の法定労働時間を

*1　本稿記述時点での最新の情報は2014年6月27日発表　http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html
*2　平成23年基発1226第1号　http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120427.pdf
*3　平成18年3月17日付け基発第0317008号、平成20年3月7日付け基発第0307006号で一部改正
http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/dl/101104-1.pdf

超える時間外労働が1か月45時間以内であれば健康被害に結びつくリスクは低く、時間外労働が増加するにつれて徐々にそのリスクが高まり、1か月100時間を超えるまたは2ないし6か月平均で80時間を超える時間外労働は健康被害に結びつくリスクが高いとしています。この数字はいわゆる過労死認定基準*4と同じであり、企業が防止すべき過重労働のレベルは1か月100時間または2ないし6か月平均80時間の時間外労働であることが明らかになります。1か月に100時間の時間外労働は実労働時間で1か月約270時間相当になります。1日8時間労働で週休2日が確保されている場合、毎日5時間の時間外労働を行う計算になります。実際には長時間労働の職場では週休2日を確保できずに1週間40時間超の時間外労働が発生していることが多いですから、その時間数を考慮すると毎日の時間外労働数はもっと少ないものでも危険な過重労働レベルに達してしまいます。危険な時間外労働の数字を経営者や管理職が知ることによって、部下に危険労働が発生していないかを予測することができるようになります。従業員自らも自分の働き方を自己点検して自分に危険が生じていないかを知ることができるようになります。過労死・過労自殺（精神疾患）対策の第1は過重労働となる労働時間数を知ることです。

2 労働時間管理の徹底

過重労働対策として次に必要なことは、労働時間管理の徹底を図ることです。労働時間管理については、主に不払い残業防止の観点から「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」*5（以下「適正把握基準」といいます）が定められており、毎日の労働時間の把握に当たっては、始業・終業時刻を客観的な方法で確認して記録することが望ましいとされています。企業にとって労働は労働契約に基づいて従業員から提供を受け、これに対して賃金である対価を支払うものですから、内部統制の徹底の観点からしても労働時間の把握が不十分でよいということはありません。対価としての賃金支払いの根拠となるだけでなく、企業にとって大きなリスクである労働災害防止のためにも労働時間の記録は確実に行わなければならないものです。

しかも、健康被害との関係では、労働基準法に基づいて認められる裁量労働制や事業場外労働によるみなし労働時間制の適用が認められていたり、管理監督者であったりするために労働時間に対応した賃金の計算支払いを行わない場合であっても、労働時間の把握は必要です。労働時間の記録はどのような時間制度であっても必ずつけることができます（もちろん、結果としての労働時間の把握が可能だから裁量性がないとか事業場外労働と認められないという考え方をとるわけではありません）。仕事をすればその結果を記録することができるという単純な事実です。在社時間全てが労働時間ではないにしても、通常、在社時間を超える労働時間が発生することはまれであるので、在社時間だけでも把握されていれば、長時間在社による休息不足の問題が明らかになります。従業員がいつ会社にいたかを使用者が把握することは、例えば情報漏えいなどの重大な業務上の不正防止の観点からも必要です。使用者は、全ての従業員について労働時間管理の徹底が求められているのです。

3 36協定の運用

法定労働時間を超える時間外労働を適法に行うために36協定が必要であることは、基本的には全ての使用者が知らなければならないことですし、実際に36協定の締結はほとんどの事業所で行われていると思います。問題は36協定の上限時間の設定とその遵守です。36協定の締結に当たっては、労働時間の延長の限度等に関する基準*6（以下「限度基準」といいます）を遵守することが労使ともに求められています。限度基準では原則として1か月

*4　平成13年12月12日付け基発第1063号　http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11.pdf
*5　平成13年4月6日付け基発第339号　http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kantoku/dl/070614-2.pdf
*6　平成10年12月28日労働省告示第154号、最終改正平成21年5月29日厚生労働省告示第316号

の36協定の上限時間は45時間、1年360時間と定められていますので、前記の過労死レベルの時間外労働は全て36協定違反で労働基準法32条違反になりかねません。ただ、実際の業務上、全ての月でこの上限時間を厳守することは困難であり、36協定違反が続出することになるのは望ましいことではありません。そこでこの限度基準には「特別条項」を設けることができることとなっており、労使が合意すれば年6回まで、特に繁忙である場合には限度基準を超える36協定の上限時間に延長することができることとなっています。特別条項を設けた36協定が締結できれば、36協定の範囲で長時間労働が認められます。

例えば、限度基準によれば特別条項を使うことができる特に繁忙な事情として予算決算の業務が挙げられています。現在、上場企業の場合、4半期ごとに決算を行いますので、年4回は決算による特別の事情の発生が考えられます。さらに、クレーム対応やボーナス商戦の繁忙等もありますので、年6回の特別条項は毎年固定的に利用せざるを得ないという職場も出てきてしまうのです。36協定には違反しない、不払い残業もないが長時間労働で過労死が発生する場合があるという企業運営は、リスク対策が十分とは言えないという問題があります。形式的には違法は生じていないが、本当に従業員の健康と安全と企業のリスクに配慮できているかを考える必要があります。長時間労働があることを前提とした人員数になっていないかをチェックして、適正な配置を考える必要があります。この適正な人員配置のために、正社員のみでは柔軟な人員運用ができないと考える企業の場合、パートタイム労働や派遣労働の利用も考慮すべきです。繁忙期の労働力を長時間労働で確保するのではなく、短時間または短期の契約労働を活用することが必要になります。

4 職場環境への配慮

職場で精神疾患の問題を発生させる要因として、ハラスメントの問題があります。心理的負荷による精神障害の認定基準においても、「ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（いわゆるパワーハラスメントに当たる場合）ことをはじめとする職場の人間関係上のストレスとセクシャルハラスメントが業務起因性に結びつく職場における心理的負荷として挙げられています。ハラスメントのない職場を築くことは、過労死・過労自殺（精神疾患）の予防のためにも重要です。特に、長時間労働が発生する職場でハラスメントが行われている、あるいはハラスメントの結果として長時間労働を余儀なくされるような状態の職場は、極めて危険であるといわざるを得ません。

ハラスメントについては、男女雇用期間均等法11条に基づくセクハラ防止の措置義務の履行として、企業が取り組みを行う必要があります。しかし、ハラスメント対策になかなか効果が感じられないという企業も多いと思われます。何がセクハラに当たるか、パワハラとはどのような行為をいうのかを知らせる研修を繰り返し行っているのに、ハラスメント被害の申し出が減らないのはなぜかという問題です。判例などに表れた例*7を見ても、ハラスメントの実行者は自分がハラスメントを行っているという加害の意図または加害の意識はなく、自分の言動が相手から許容されている、受け入れられている、業務の範囲内だと思い込んでいることが多数です。そしてハラスメントを行う者と受ける者とは同じ職場で仕事を共同していても、職制としての地位、労働契約上の形態、所属企業などが異なり、相手と入れ替わることがないという関係性の特徴があります。このような関係性の中で自分の言動に否定的な反応がないことでハラスメントがないと感じている加害者の下で多くの被害者が発生し、しかも、心身の健康被害や意図しない退職など労働契約上の不利益を被害者が一方的に受けてしまいます。

ハラスメントの問題にも企業が取り組んでいかないと過労死・過労自殺（精神疾患）の

*7　最近の最高裁判例として海遊館事件最高裁第1小法廷平成27年2月26日判決

予防は十分とは言えません。

4 最後に

過労死・過労自殺（精神疾患）の裁判事件は、国（労働基準監督所長）を相手として労災認定を争う行政訴訟と、不法行為または安全配慮義務違反を主張して企業等を相手方とする損害賠償請求訴訟とがあります。労災認定の場面において、企業は原則として当事者ではないのですが、現在では、過労死・過労自殺（精神疾患）のいずれも、労災認定基準がかなり具体的なものとなっており、企業においても労災認定の予測が可能です。典型的な工場内の労災として、墜落や機械に挟まれるものが挙げられますが、典型的な過労死・過労自殺（精神疾患）というのも想定できるようになっています。予測される危険を排除するのが労働安全の鉄則です。長時間労働が認められたら、疾病を個人の問題でとらえるのではなく、誰にとっても危険な事態だと認識しなければ、再発防止もできません。過労死・過労自殺（精神疾患）を繰り返すような企業活動は継続性が懸念されてしまいます。企業価値にかかわる問題として、取り組みが必要です。

弁護士の死亡状況について

増田 崇（60期）
●Takashi Masuda
当会会員

1 弁護士も過労死防止対策推進法の対象

過労死防止対策推進法8条2項は、労働者のみならず、自営業者についても、調査研究の対象として明記しています。過労死問題は労働問題を中心として取り上げられてきましたが、コンビニの店長など自営業者と労働者の中間的な就労を行う者も少なくないことや、そもそもどのような立場であっても働き過ぎによる死があってはならないことは自明のことであるため、自営業者も調査研究の対象となっています。

弁護士業務は、極めてストレスフルな業務である一方で、弁護士は基本的に自営業者それも極めて零細な自営業者です。そのため、大企業のように労働基準法・労働安全衛生法に基づく労働時間の把握、定期的な健康診断、産業医や保健師による健康指導などの健康管理制度が整えられておらず、各人の自覚に委ねるしかないという状況です。

全ての対策は現状を確認しなければはじまりませんので弁護士の死亡状況について確認したいと思います。また、個人的に親しくしていた複数の同業者が働き盛りの年齢で亡くなっているため、彼らの冥福を祈るためにも、本記事を執筆します。

2 30代の死亡率が10年ほどの間に倍増

弁護士の死亡状況および年代別の弁護士数の推移については、日弁連にデータがあり、図表2に示したようになっています。

まず、気になる点は、30代の死亡率が平成11年ころから倍増している点です。30代の死亡率はもともと極めて低く、また30代の弁護士数も数千人とそれ程多くないため、年によって死亡者数はかなり変動があり（一人もいない年もある）統計の信用性に限界があると思われる点は留意しなければならないでしょ

図表2　弁護士の死亡状況および年代別の推移

［単位：人］

各期間の死亡者数	平成11～15年	平成16～20年	平成21～25年
30代	6	17	24
40代	31	24	26
50代	60	64	53
弁護士数*1			
30代	3,772	5,357	9,572
40代	3,810	3,924	4,973
50代	4,509	4,515	4,101
10万人当たりの年間死亡者数			
30代	32	63	50
40代	163	122	105
50代	266	284	258

*1　5年間の平均値。平成14年以前はデータがないため平成15年の数値。

うが、これは注視しなければならない傾向と思われます。

司法改革に伴い弁護士を取り巻く状況は急激に変化していますが、その影響を一番受ける若手にその影響が出た可能性も否定できないと思われます（ただし、まだ司法改革の影響がそれ程大きくなかったと思われる平成16年から20年ころも死亡率が高いため、確定的なことは言えないというのが正確であると思います）。

3　建設業と同水準の弁護士の死亡率

産業別の死亡者数・死亡率については、厚生労働省が5年ごとに人口動態職業・産業別統計を発表しており、直近では平成22年度分が発表されていますので*8、以下では他の産業と弁護士の状況を比較します。

30代は人生で健康面ではもっとも安定している時期であり、病死の可能性が低い時期です。そのため、産業別の死亡率が高いのは鉱業（30代前半10万人当たり年958.9人、30代後半同1109.6人）、漁業（同264.4人、同329.8人）、電気（同161.1人、同177.8人）など一般に危険性の高い業務とされている産業および健康を害しているために無職となっている者が相当数いると推測される無職者（同126.4人、同177.6人）に偏っています。一方、ホワイトカラー層が就く職業の死亡率は低く、金融（同22.7人、同34.8人）、不動産（同15.3人、同25.6人）、情報（同24.9人と同35.9人）となっており、弁護士の10万人当たり年50人という数字は建設業（同42.1人、同54.8人）とほぼ同じかやや弁護士の方が高いという状況になっています。

40代では弁護士は10万人当たり年100人を超える死亡者を出していますが、10万人当たり年100人を超える死亡者が出ているのは第3次産業では、運輸と生活の40代後半と電気（前後半とも）のみとなっています。

50代では弁護士は10万人当たり250人を超える水準で推移していますが、第3次産業で250人を超えるのは情報の50代後半と電気（前後半とも）のみとなっています。

このように、弁護士の死亡状況は職務の性質上危険な作業を伴わざるを得ない業種を別とすれば、相当高く、弁護士の健康状態は良好とは言い難い状況です。

4　基礎的な健康状況と労働時間の管理を

上述したとおり、弁護士業界の良好とは言い難い健康状況は明らかになりましたが、ではそれを改善するにはどのようにすればよいのでしょうか。

私自身に妙案はありませんが、生身の人間であることは雇われている立場であろうとなかろうと同じです。労働時間を把握して、しっかりと休息を取る、定期的に健康診断を受けて、体調の変化と病気の早期発見に努めるなど、基礎的な健康管理が重要ではないかと思います。

*8　http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?lid=000001108273

過労死防止につながる当会の取組みについて

髙山 烈（56期）　●Akira Takayama　広報室嘱託

過労死防止につながる取組みとして、当会では、会員のメンタルヘルス対策のため、2013年10月1日より、臨床心理士の資格を有するカウンセラーとの電話、面接およびインターネットによる相談「メンタルヘルスカウンセリング」を開始しています。この事業は、当会が株式会社法研および株式会社東京カウンセリングセンターに委託し、メンタルヘルスカウンセリングを行うものです。

同事業開始時点での利用対象者は当会会員に限定されていましたが、2014年4月1日より、対象者の範囲が会員の配偶者および被扶養者にまで拡大されています。

以下、同事業のご案内を掲載します。

お知らせ　「メンタルヘルスカウンセリング」のご案内

～悩みや心配ごとは迷わずご相談ください!～

「こんなとき…」はぜひご相談ください

①仕事・職場での悩み
「仕事の重圧に悩んでいる」「仕事のキャリアプランに悩んでいる」「職場に適応できずに悩んでいる」「人間関係で悩んでいる」など

②家庭・生活上の悩み
「夫婦関係で悩んでいる」「育児がつらい」「高齢の親の介護に疲弊している」「不登校の子どもの対応法で悩んでいる」など

③心理的・精神的な悩み
「仕事上のストレスが溜まり、うつ状態に陥ってしまった」「ささいなことが気にかかり、不安である」「不眠気味な日々が続いて悩んでいる」など

ご利用対象者　当会「会員」および「会員の配偶者・被扶養者」

サービス概要
電話相談：無料　※1日1回（20分程度）まで
面接相談：年度内5回まで無料（要予約）、6回目から有料
インターネット相談：無料

ご利用方法
詳しい利用方法（相談電話番号、予約電話番号等）は、『会員サービスサイト』をご参照願います。
「会員サービスサイト」→「弁護士業務」→「弁護士のための相談窓口」
https://niben.jp/member/affairs/soudanmadoguchi.html

◆プライバシーは厳守いたします。
お電話の際に団体名（当会または弁護士国保）、年齢、都道府県、相談者と相談対象者との続柄等を伺いますが、電話相談の場合は、個人を特定する情報は伺いません。なお、当会および弁護士国保にはこれに基づく月次データが報告されますが、個人情報は含まれません。

問い合わせ先　第二東京弁護士会 会員課　TEL：03-3581-2256
※こちらは、相談電話番号、予約電話番号ではございません。