

なぜ死ぬほど働くのですか？

名古屋大学大学院法学研究科 教授
全国大学高専教職員組合 元中央執行委員長

和田 肇



専門は労働法。労働法の規制哲学、セーフティネット論、平等権論などに関する研究を進めている。1999年～2001年度、全大教中央執行委員長として活躍。

憲法連続講座 第2回「家族のありかたと雇用、社会保障」
㊤ 編集部で責任で講演原稿をまとめさせていただきました

はじめに

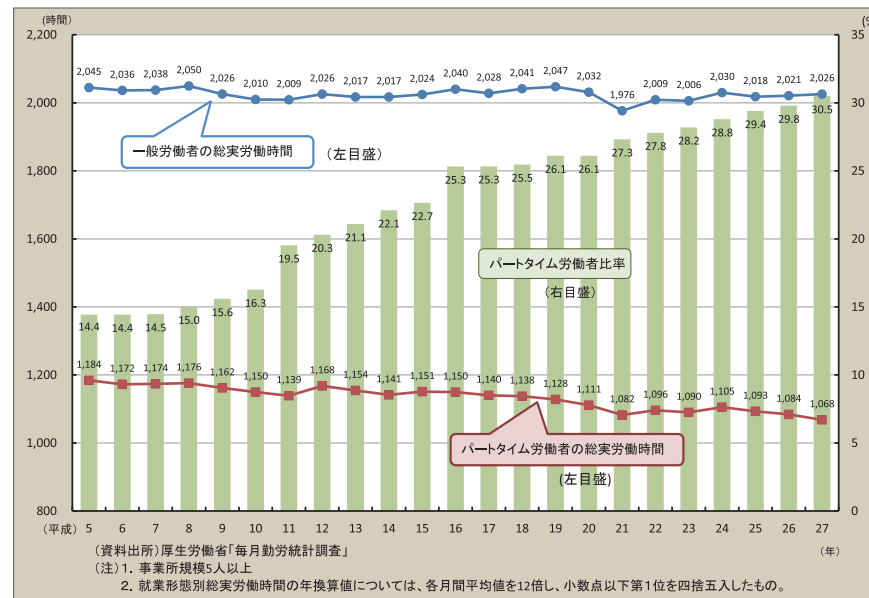
現在、安倍内閣の「働き方改革」の中で、残業時間をどうするかということが大きな話題になっています。日本人はよく「死ぬ気になって働け」、「死ぬ気になると何でもできる」と言います。新聞にも取り上げられていますが、電通でお嬢さんを過労自殺（2015年12月）で亡くした高橋さんという人が、「死ぬまで働かせるのか」とずっと批判をしています。なぜ、そんなことになっているのか、お話ししたいと思います。まずは、前回（憲法連続講座 第1回、全大教時報 Vol.41 No.1 2017.4 掲載）の続きで、実態の話から入りたいと思います。

※「平成28年版過労死等防止対策白書」（本文中の図と表の出所）
<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/dl/16-1.pdf>

1. 長時間労働

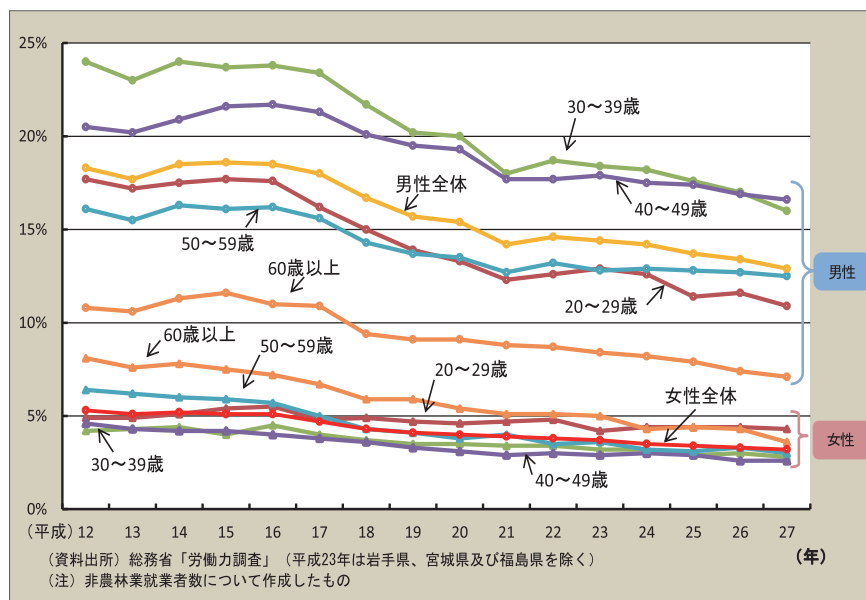
年間実労働時間の推移について、第1図を見ると、この間、パートタイムの労働者は急激に増えています。それによって、パートタイム平均労働時間が下がっています。フルタイムの人たちだけを見ると、労働時間はほとんど変わっていません。

第2図は、1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合です。見ていただくと、いかに日本人の働き方が過労死ぎりぎり働いているかということがよくわかります。1週間の法定労働時間が40時間ですから、毎週20時間ずつ残業していることになっています。単純に計算して、月80何時間残業し、半年間ずっと働いてポッキリ死んでしまうと、これは過労死として認定される労働時間です。これを私たち、あるいは遺族の会の人たちは過労死予



【第1図】就業形態別年間総労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

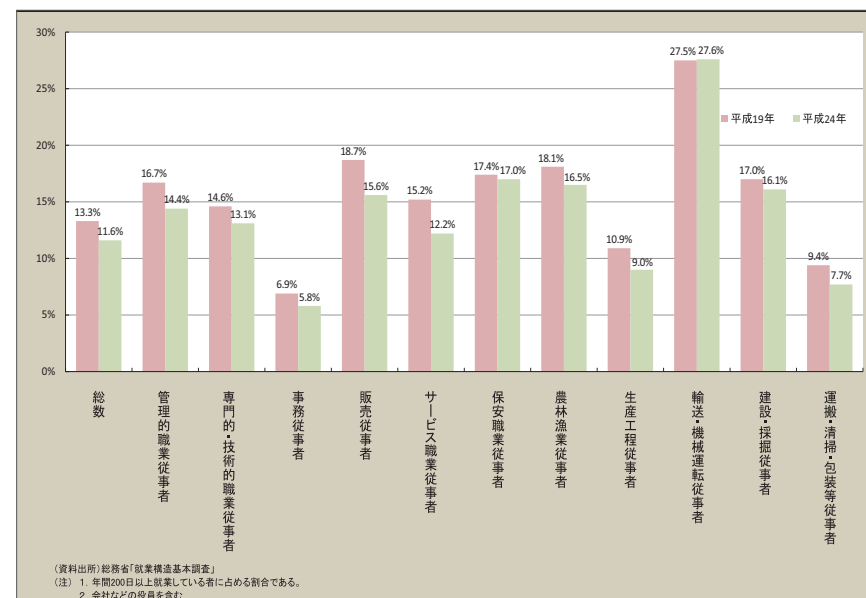
備軍と呼んでいます。それがどこに、どのくらいあるかというと、男性の正社員 30 歳から 39 歳、あるいは 40 歳から 49 歳の働き盛りのところでは 16～17% ぐらいあります。つまり、働き盛りの全労働者の 6 人に 1 人が過労死ライン、ぎりぎりで働いていることがわかります。今回のこれらのグラフは、「過労死等防止対策白書」*に掲載されているものですが、どうしてこの白書が出されるようになったかと言いますと、過労死家族の会が長年にわたり積み重ねてきた地道な活動と遺族の思い、法制定の運動や過労死防止対策の啓蒙活動などが評価され、2014 年に過労死等防止対策推進法ができました。その中の一つの施策として毎年白書「過労死報告書」を作成することになっています。それで出てきているものなのですが、この統計には、実はもう一つ秘密があります。本当に厳密な数字を出すためには、過剰残業やサービス残業と言われるものも入れなければいけないのですが、必ずしもそれが入っ



【第 2 図】 1 週間の就業時間が 60 時間以上の就業者の割合

ておりませんので、問題があります。昔は、男性の問題として考えられていましたが、最近は女性のフルタイムの人たちにも、過労死ぎりぎりの働き方をする人たちが増えてきています。

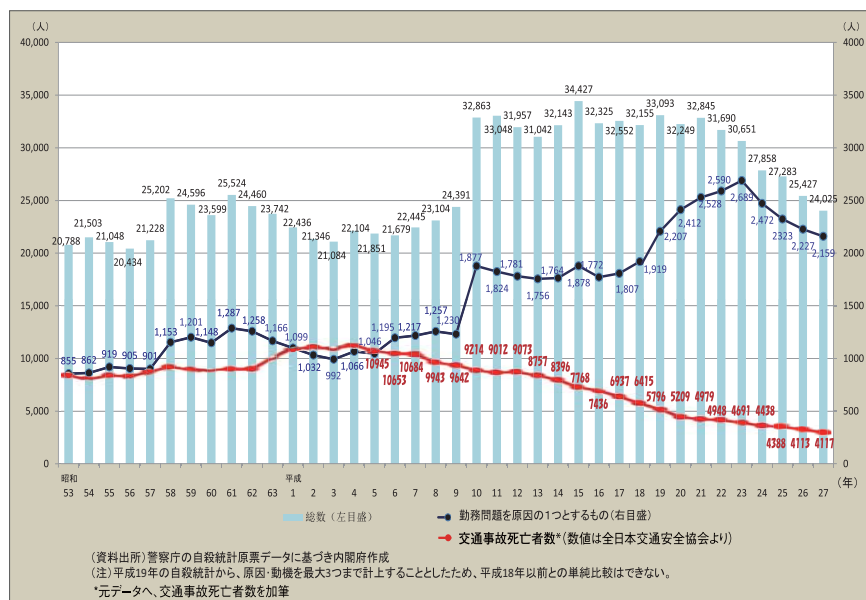
次の第 3 図は、どのような職種の人たちが過労死ラインで働いているかということです。特に問題になっているのは、右から 3 番目の輸送・機械運転従事者です。現在、話題になっている宅配業者は、典型的なここに入る人たちです。全体として高い数値を示していますが、管理職や専門的従事者についても、かなり長時間労働になっていることが見て取れます。輸送、建設といったところがたいへん問題になっていますが、最近はもっと深刻な職種は医師だと言われています。滅多に報じられることがないのですが、医師の勤務実態は厳しく、長距離運転手よりもひどい残業時間、過重労働を強いられています。



【第 3 図】 月末 1 週間の就業時間が 60 時間以上の雇用者の割合 (職業別)

2. 過労死、過労自殺の実態

仕事を原因の一つとする自殺者を表しているのが、第4図です。仕事以外に家族関係の悩みなども入ってくるのですが、紺色の折れ線にある数値が勤務問題を原因の一つとする自殺者です。その割合を見ると2000人ぐらいです。大きく増えてきているのが分かります。韓国は人口当たりでいくと自殺者がもっと多いのですが、それに次ぐぐらいに日本の自殺者は多く、全体の自殺者が2万から3万人います。よく言われているのは、交通事故死亡者（自動車事故に遭ってから24時間以内に死亡する人）よりも自殺者の数の方が多くなっています。交通事故死亡者は、1988年（昭和63年）に1万人を超え、「第二次交通戦争」とも言われる状況となりましたが、その後、シートベルトやチャイルドシートの義務化、飲酒運転の罰則強化、エアバッグ普及などにより、乗車中の死者が激減しています。



【第4図】自殺者数の推移
(総数、勤務問題を原因の一つとするもの)

一般に、過労死や過労自殺とわれわれは使っていますが、厳密な法律上の用語ではありません。しかし、「過労死」「過労自殺」と言うと通用しますし、外国でもそのまま「KAROSHI」「KAROJISATSU」と書くと、「KARAOKE」と同じように通用します。

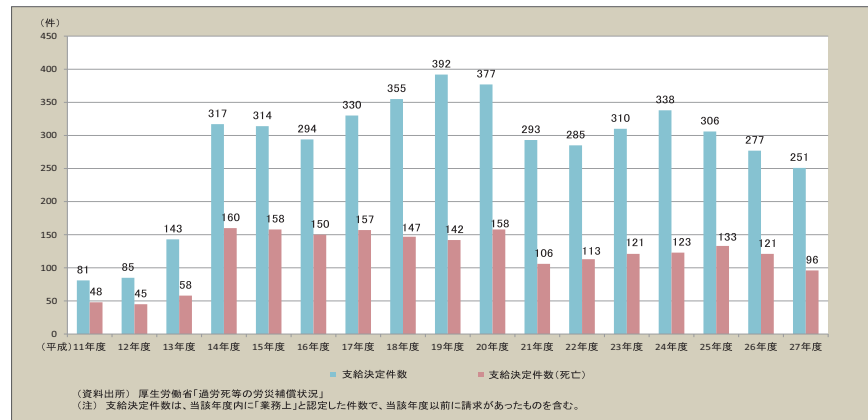
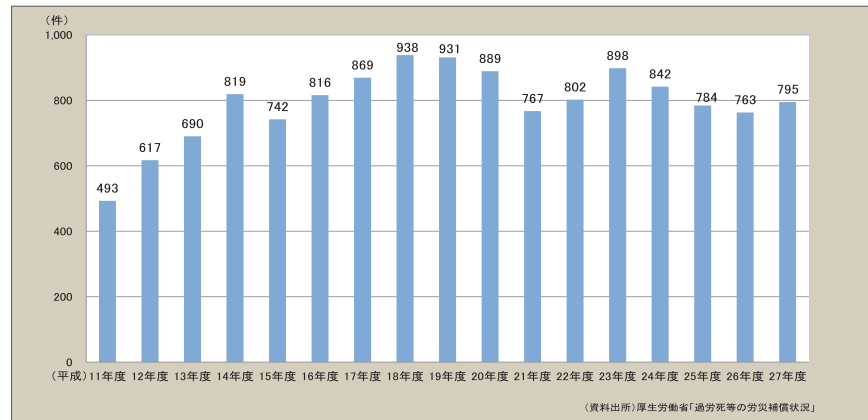
過労死とは何かというと、業務における過重な負荷によって、脳血管疾患や心臓疾患が原因で突然死することです。昔は、職場で倒れないとだめだと言われていて、例えばお風呂に入っているとき、トイレに入っているときなど、家で倒れるケースについては、過労死と言わなかったのです。現在では、みんなが職場で倒れるわけではないので、そういうケースも、すべて含まれるようになっています。

過労自殺とは、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での死亡です。ここで言う“業務”とは、長時間労働、過重負荷、要求(ストレス)、いじめ・ハラスメントなどです。いちばん多い原因は、長時間労働です。それ以外に最近増えてきているのは、いじめやハラスメントです。それから過重負荷、とても8時間あるいは10時間では収まらないような負荷をかけられるケースがあり、特に若い人たちに多く、高卒で過労自殺する人たちのほとんどが、これに当てはまります。トレーニングをされないのに、「おまえ、こんなこともできないのか」と言われ、働きすぎてノイローゼになり、自殺をしてしまいます。

20年ぐらい前までは、自殺を労働災害に認めることが非常に難しかったです。それはどうしてかということ、靴をそろえて遺書を書いて自殺をすると、労災では因果関係が切断され、自分の意思により死んだのだからだめだと言われ、認められなかったのです。しかし、うつ病や精神疾患になったある段階で、自殺念慮が生じる、というのが今の医学的な知見となっています。自殺希望が出てきて、それによって死亡すると、これは自分の意思によって死ぬわけではなく、精神的な疾患になったからであって、その原因がどこにあるのかということが問題になります。靴を脱いで死のうが、遺書を書こうが、今では全く問題にならなくなりました。

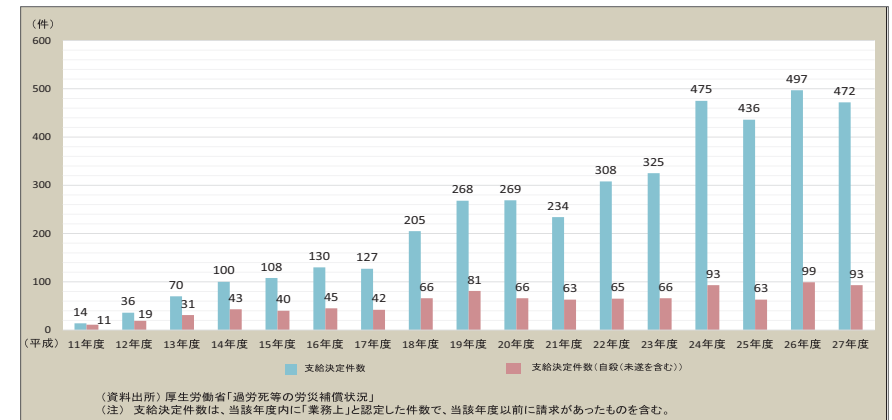
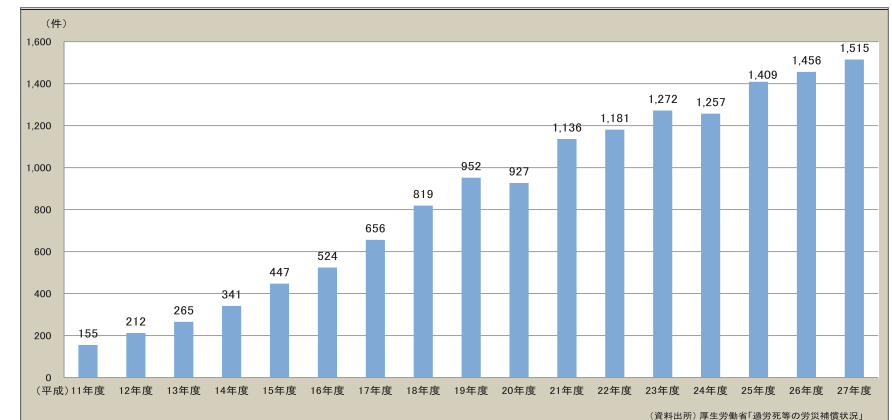
過労死では、労働基準監督署に遺族が労災保険申請をするのですが、諦め
てしまう人、あるいは保険が入ったからいいという人たちもいます。実際に
申請する人たちがどのくらいいるかというと（第5図）、今は800件くらい
で高止まりしています。労災保険の申請数の3分の1くらいが過労死として
認定されています。

第6図は、過労自殺の実態です。第5図と比べて、過労自殺の申請件数は、



【第5図】㊶ 過労死 申請件数
㊵ 過労死 認定件数

急速に大幅な増え方をしていることが分かります。過労死という言葉は、
1970年代後半に医師の上畑鉄之丞氏らによって使用され始め、日本社会で
広く使われるようになったのは、1988年以降になります。同年4月に弁護士、
医師、労災専門家などが「過労死110番」を始めると電話が殺到し、1990
年代初めには全ての都道府県に「過労死110番」相談窓口が設置されました。
その後、社会全般で認識されるようになっていっているにも関わらず、この15年の



【第6図】㊶ 過労自殺精神障害申請件数
㊵ 過労自殺等認定件数

間に過労死の事件は2倍近く増え（第5図）、過労自殺については第6図を見て頂けると一目瞭然で、たいへん深刻な状況になっています。

次は、どの年齢層に過労死や過労自殺の認定件数が多いかを見てみます（第7表）。2015年（平成27年度）、1年間だけの統計です。過労死を見ると、多いのは40歳代以降、いわゆる働き盛りの中間管理職以上で、過重労働になっている人たちが多くです。過労自殺のところでは非常に驚くのですが、20代から多いです。これは、精神障害の一つの大きな特徴です。電通の女性は東大卒業後、就職して6カ月間の試用期間が終わって正社員になり、その後1カ月か2カ月ぐらいの間に精神障害になって、12月に飛び降り自殺をしています（享年24歳）。

福井の事件では、工業高校を卒業したばかりの若者で、昔だったら仕事の段取りを丁寧に教えてくれたのですが、そういう余裕がなくなり、高卒でも

即戦力として使おうとするわけです。何も教わらない中で「こんなこともできないのか」と、どんどんいじめられ、エスカレートしていきます（ホームページに、どのように言われたのかが出ています）。それで精神障害になり、結果的に自殺してしまいます。こういうものが最近是非常に増えています。ですから、長時間労働だけではなく、自殺、精神障害のもう一つ大きな問題は、過重な要求といじめが大きな特徴になっていると言えます。

第8表は、精神障害の時間外労働時間数です。実際にどのくらいの労働時間が認定されているかということ、月に160時間以上です。1カ月の時間外労働が160時間です。法定労働時間は1週40時間で、普通にこれだけ働いていると1カ月約170時間です。法定労働時間だけで働いても170時間。160時間以上はそれとほぼ同じ、毎日8時間ずつ残業していることになりますが、そんなことはあり得ませんから、毎日4時間、それから土曜日、日曜日でも働

【第7表】精神疾患等の年齢別受理及び認定件数

(件)

年度 年齢		平成27年度 過労死 認定件数、年齢別						平成27年度 過労自殺 認定件数、年齢別					
		請求件数		決定件数				請求件数		決定件数			
				うち支給決定件数						うち支給決定件数			
				うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち自殺		うち自殺	
19歳以下		0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	18 (9)	4 (1)	11 (5)	2 (0)	2 (1)	0 (0)
20～29歳		19 (1)	8 (0)	13 (1)	5 (0)	6 (0)	3 (0)	281 (119)	43 (3)	244 (108)	34 (3)	87 (36)	14 (1)
30～39歳		82 (10)	35 (3)	77 (10)	30 (1)	36 (3)	15 (0)	419 (150)	56 (5)	382 (133)	57 (4)	137 (42)	22 (2)
40～49歳		198 (20)	72 (7)	185 (15)	76 (5)	80 (2)	39 (0)	459 (164)	58 (3)	408 (145)	69 (4)	147 (40)	34 (0)
50～59歳		263 (22)	99 (2)	208 (15)	77 (1)	91 (1)	32 (0)	287 (113)	34 (2)	229 (90)	38 (4)	85 (25)	21 (2)
60歳以上		233 (30)	69 (6)	187 (27)	58 (7)	38 (5)	7 (1)	51 (19)	4 (1)	32 (11)	5 (1)	14 (2)	2 (0)
合計		795 (83)	283 (18)	671 (68)	246 (14)	251 (11)	96 (1)	1515 (574)	199 (15)	1306 (492)	205 (16)	472 (146)	93 (5)

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度『過労死等の労災補償状況』」
(注) ()内は女性の件数で、内数である。

【第8表】精神障害の時間外労働時間数

(件)

区分	年度	平成26年度		平成27年度	
			うち自殺		うち自殺
20 時 間 未 満		118 (67)	7 (0)	86 (52)	5 (1)
20 時 間 以 上 ～ 40 時 間 未 満		37 (9)	12 (0)	50 (24)	9 (1)
40 時 間 以 上 ～ 60 時 間 未 満		34 (11)	6 (0)	46 (10)	11 (0)
60 時 間 以 上 ～ 80 時 間 未 満		18 (2)	8 (0)	20 (3)	4 (0)
80 時 間 以 上 ～ 100 時 間 未 満		27 (4)	11 (0)	20 (4)	7 (1)
100 時 間 以 上 ～ 120 時 間 未 満		50 (12)	14 (1)	45 (8)	18 (1)
120 時 間 以 上 ～ 140 時 間 未 満		36 (6)	5 (0)	40 (3)	15 (0)
140 時 間 以 上 ～ 160 時 間 未 満		21 (0)	5 (0)	22 (3)	4 (0)
160 時 間 以 上		67 (4)	26 (0)	65 (11)	18 (0)
そ の 他		89 (35)	5 (1)	78 (28)	2 (1)
合 計		497 (150)	99 (2)	472 (146)	93 (5)

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度『過労死等の労災補償状況』」

(注) 1. 自殺は、未遂を含む件数である。
2. その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。
3. ()内は女性の件数で、内数である。

き、休みは全然ないということです。こういう働き方をしている人たちがいます。

なぜ、電通があれほど問題になっているかというと、電通の過労自殺は今回が初めてではなく、大きな事件として三つあるのです。最初は1991年、大学を卒業した入社1年5ヵ月の社員が過労自殺しました。われわれ学者では、電通事件の最高裁判決は非常に重要で、最初に安全配慮義務ということを行った有名なものです。この方は、顔が真っ青になり、親は「休んだらどうか」と言っていました。会社も上司も気づいてはいたけれど、全然休ませることはなく、ひどいときには朝方4時に家に帰り、6時に出勤することを繰り返していたそうです。そういう事件が極端に増えてきています。

過労自殺の認定ラインということをよく言います。この認定ラインとは、どういう時間を残業したら過労死に認定するかという時間です。例えば、直近の1ヵ月の間に100時間を超えた残業をしている、1週前にそれまでとは違う極端な働き方をする、職場環境が大きく変わる、語学ができない人をインドに1週間出張させたなど、ひと昔前では、こういうケースしか過労死に認められませんでした。

今では医学的な知見が広まり、普段の疲れが溜まっていたために脳溢血などを起きたりしますから、直前だけではなく過去の半年間も見えるようになってきています。よく言われる80時間過労死ラインとは、そういうことです。80時間ずっと恒常的に残業していてバツァリ倒れてしまえば、よほどのことがない限り、過労死として認定される時間だということになります。

3. なぜ死ぬほど働くのか？

幾つか理由があります。一つはリストラや人員削減の中で、長時間労働や過当競争を強いられるようになってきています。これは皆さんも経験していると思いますが、正規職員がどんどん減らされています。

1995年に当時の日経連、今の経団連は、「新時代の『日本的経営』」という文書を発表します。旧社会主義国がなくなり、世界的にグローバル競争が始まった上に、日本は1992年、1993年にバブルが崩壊します。日本の企業が国際競争にいかにして打ち勝っていくために、正社員の基幹的部分をできるだけ減らし、その周りに非正規雇用を増やし、人件費を安くすることにより、競争力を維持する。こういう方針が出されたわけです。

これを書いた人はつい最近、「こんなにひどくなるとは思わなかった」と反省しているのですが、われわれはすでに、「こんなことをやっていたらそのようになる」と言っていました。案の定、悪い意味で予想が当たってしまいました。これからは非正規が急速に増えていきます。1980年代後半では15%ぐらいでしたが、現在では38%になり、労働者派遣法の改正などもこの間に行われています。

二つ目は、残業代を当てにする賃金構造です。日本の製造業で働いている人たちは、給料の中に残業代が当然入っていて、それを前提にして車を買ったり、ローンを組んだりしています。つまり、彼らにとって残業をある程度行うということは、生活をする上で必要なことになっているのです。日本の賃金をどのように考えていくのか、こういうことから言えると思います。以前より一貫して言われていますが、残業をしなくて、きちんと働けるような賃金とはどういうものなのか。それを考えなければいけないということです。

もう一つ大きな問題は、法的な縛りが非常に弱いことです。労働の話をするときにとても空しくなるのですが、労働基準法32条に1日の労働時間8時間で週40時間という水準があるにも関わらず、日本の労働時間規制にはいろいろな抜け穴があります。いちばん大きいのは36協定です。36協定の

時間制限は結構厳しいもので、1年間360時間しか残業させることができません。1カ月の間では45時間です（第9表）。

それにも関わらず、1カ月80時間、90時間、100時間という数字が出てきています。36協定が守られていたら起きるはずがないのですが、なぜそうなるのか。実は、36協定には特例協定があります。業務の繁忙に対応するために、それよりも長い残業時間を決めることができるという協定です。例えば、今の経団連会長の東レで言いますと、1年間に900時間の残業時間が許されます。900時間を12で割ると、75時間から80時間の残業ができることになります。もっとひどいのは三菱ケミカルホールディングスで1200時間、毎月100時間の残業ができるというものです。経団連は比較的好い企業で働きやすいと言われていますが、そういうところですら、過剰な残業時間を認

【第9表】36協定で定める延長時間の限度

(1)一般の労働者の場合		
☐ 36協定で定める延長時間は、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。		
期 間	限度時間	※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。（具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。） ※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。
1 週 間	☐ 15 時間	
2 週 間	☐ 27 時間	
4 週 間	☐ 43 時間	
1 か 月	☐ 45 時間	
2 か 月	☐ 81 時間	
3 か 月	☐ 120 時間	
1 年 間	☐ 360 時間	
(2)対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制の対象者の場合		
☐ 対象期間が3か月を超える1年単位の変形労働時間制により労働する者についての延長時間は、上記(1)とは異なり、最も長い場合でも次の表の限度時間を超えないものとしなければなりません。		
期 間	限度時間	※一定期間が左の表に該当しない場合の限度時間は、計算式で求める時間となります。（具体的な計算式は、労働基準監督署にお問い合わせください。） ※限度時間は法定の労働時間を超えて延長することができる時間数を示すものです。また法定の休日の労働を含むものではありません。
1 週 間	☐ 14 時間	
2 週 間	☐ 25 時間	
4 週 間	☐ 40 時間	
1 か 月	☐ 42 時間	
2 か 月	☐ 75 時間	
3 か 月	☐ 110 時間	
1 年 間	☐ 320 時間	

めています。これがリーディングカンパニーの実態です。720時間まで認める、という基準をトヨタ自動車が「働き方改革実現会議」で、取り入れようとしています。

また、違法残業、タダ残業はどのくらいあるのか、民間企業が調査したもので、残業代が全くない人が35.5%、2.5万円未満が22.8%います。1カ月80時間以上働いた人で全くないのが36.5%、2.5万円未満が25%ですので、61.5%の人が、きちんとした残業手当をもらっていません。

どうして残業手当をもらわないのか。企業は残業時間の申請する時間の上限を決めており、企業によって、毎月30時間まで、あるいは40時間までしか認めません、としています。それより働いた人はどうなるのかというと、申請した時に「そんなことをやっている」と労働基準監督署に何か言われるから書き換えろ」と言われて認めてもらえません。また、労働者が「20時間残業した」と言ったときに、上司から「能力がないから残業している」と言われるものですから、査定を気にしてわざわざ低くして申請することもあります。それから、裁量労働制により、残業が見えにくくなっているということもあります。こういういくつかの要素が合わさることで、タダ残業、長時間労働という問題が生じます。普通の感覚からいったら、10時間働いたら10時間分の賃金を請求するのが当然ですが、なかなか現実にはそうになっていません。

次に、年休の話をしてします。日本人がいま持っている年休は平均して18日です。18日のうちのどのくらい消化されているのか見てみると。取得率は46%から47%ですので、8日です。8日しか休んでいません。8日のうちの2日や3日は、「風邪をひいたから年休に充ててください」というものです。きちんと冬休みやお盆休みを取るのはほんのわずかです。

ヨーロッパはよく30日と言いますが、ほぼ30日を全員が取ります。日本人は18日あるにもかかわらず50%しか取っておらず。こういう面から見ても働き方が全く違うことが分かります。

働き方改革実現会議は、特例協定の上限をどこにするかでもめていました。

経団連は 100 時間と言ひ、連合は 100 時間未満と言いました。ここは判断の違いだけでもめているのですが、いずれにしても労使協定では、年間 720 時間まで、6 回は 45 時間を超えて 100 時間まで可能なのだ、ということで、先ほどのトヨタをモデルにしながら、そのようなことを言っているわけです。なぜかという、日本の企業には繁忙期があり、そのときに働いてもらわないと困る、という言い分なのですが、自殺した高橋まつりさんのお母さんは、「繁忙期だからといって、人を死ぬほど働かせていいのですか」とずっと言っています。100 時間は過労死しても不思議ではない時間です。

さらに、運輸、建設、医師を例外にすることも検討しています。こういう例外を今までたくさん設けています。もう一つ彼らが言うのは、中小企業はなかなかこのとおりにはいかないから、中小企業のための例外を設けて欲しいと。経団連の加盟企業は 2000 社ぐらいですが、そういうところはきちんと出来ているのかというと、出来ていませんので、多くの問題が残されています。

インターバル制度がずっと言われていましたが、これも見送りです。インターバル制度はヨーロッパに必ずあり、夜 22 時まで残業したら、11 時間あけないと次の勤務時間を始めてはいけないというものです。夜 22 時まで残業すると、次の日は 9 時からしか働くことができません。日本でもようやくこのことが言われ始めているところで、ある企業のインターバル制度を見ても、4 時間、5 時間です。そんなものはインターバルではありません。そのような程度のことでインターバルと言っています。

経団連は、2017 年 3 月 13 日に、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」の中で“不退職の決意で働き方を変えていく。残業にも手をつける”としましたが、本当に真剣にこれをやる気があるのかどうか。今までと比べたら、少しはよくなるのかかもしれませんが、全くおかしい話だと言いたいと思います。

20 年ぐらい前に『ドイツの労働時間と法—労働法の規制と弾力化』で、ドイツの働き方を研究しました。この中でドイツの IG メタル（金属産業労組）

がどうして週 35 時間制を実現してきたのか、年休を 30 日まで取れるようになっているのか。法理的なことでそういうことを分析しています。

そんなことをずっと考えていると、ますます嫌になってきます。熊谷徹著『ドイツ人はなぜ、1 年に 150 日休んでも仕事が回るのか』は非常に読みやすく、ドイツの仕組みがよくわかります。ドイツ、フランス、オランダは働き方でいくと、かなり先進的な国で、大学の研究室ですら土日などはほとんど働きません。私の居た大学の秘書などは、金曜日の 3 時になると「よい週末を（Hab ein nettes Wochenende.）」と言って帰ってしまいます。こういう生活がうらやましいと思い、いろいろ研究しましたが、20 年たっても状況はほとんど変わらなくて、私たちがずっと言っていることが実現されません。それはひとえに使用者団体が、労働時間規制について猛烈に反対するからです。「働き方改革」と言いますが、私自身は「働かせ改革」。企業の働かせ方を根本的に変えないと、労働者の豊かさは感じないのではないのかというのが今の結論です。

おわりに

日本とドイツは戦後全く同じ状況から始まり、産業部門は敗戦で壊滅的になり、ゼロから出発しながら 20 年、30 年たったなら、一方は非常に豊かな国になり、一方は何故いまでもって過労死などに悩まされている国なのか。それが不思議で、そういうことを研究していました。決定的に違うのは意識と労働組合の強さです。しばらく研究をやめていたのですが、ヨーロッパの労働時間がどうなっているかを再び研究してみようと思っています。