

過労死をどうなくしていくのか

玉木一成

1 過労死、過労自殺の現状

(1) 毎年、過去最高を更新する精神障害等の労災請求件数と支給決定件数

過労死、過労自殺（以下、特に分けて述べないときには、「過労死等」とする。）の現状を語るのに、まず特筆すべきは、「業務を原因とする精神障害、過労自殺の激増」であると言わなければならない。まさに、本特集のテーマである「メンタルヘルス（不全）」の問題である。

過労死等の被害の現状を述べるのに、厚生労働省の労災補償状況を取り上げることは、過労死等の被害全体の氷山の一角だけを取り上げることになってしまうのであるが、精神障害・過労自殺の現状は、労災補償状況をみただけでも驚くべきものがある。

精神疾患を発病したのは業務が原因であるとして、労災保険を請求する被災労働者や遺族は、2009（平成 21）年度から 2011（平成 23）年度まで、労災請求件数は 3 年連続で過去最高を更新しており（2011 年度・1272 件）、労災決定件数は 2 年連続で過去最高となっている（同年度・325 件）。

精神障害等に関する労災認定の認定基準（通達「判断指針」としている。）が制定された 1999（平成 11）年には 精神障害に関する労災請求件数は 155 件、労災認定件数は 14 件にしかすぎなかったのであるから、請求件数は約 8 倍強、認定件数は約 23 倍強という激増ぶりである。認定基準が制定されるまでは、業務に

よる心理的負荷を原因とする精神障害の発症について、労災と認定しないという行政運用だったものが、厳格な一定の要件で労災と認定するように行政運用が改められたことによる増加があるとはいえ、平均すると毎年 100 件弱も請求件数が増加するのは、単に認定基準が制定され請求が増えたということではなく、実態として、メンタルヘルス不全を起こしている労働者が激増していると推測される。

精神障害の労災請求件数（2007 年度以降）、認定件数（2010 年以降）とも、脳、心臓疾患の過労死のそれを超えてしまっている。特に、労災請求件数は、過労死が約 900 件前後であるのに、精神障害は 1200 件を超え、さらに増加しそうな状況である。

(2) 精神障害を発症する若年労働者が多数を占めていること

このように労働者のなかで激増している精神障害（メンタルヘルス不全）であるが、年代別でみると、39 歳未満の若年労働者が労災請求件数（2011 年・53.5 %）も認定件数（同年・57.2 %）とも、5 割を超えており、過労死では請求件数（同年・14.6 %）も認定件数（同年・11.6 %）も約 1 割強であることと比較すると、若年労働者のメンタルヘルスの現状は極めて深刻な状況である。

(3) 過労死（脳・心臓疾患）も減少しておらず、高止まりの現状である。

過労死の労災請求件数は、2010（平成 22）年度が 802 件、2011（同 23）年度 898 件と 2

年連続で増加している。労災認定件数も 2011 (同 23) 年度は 310 件で 4 年ぶりに増加に転じている。

過労死の年度単位の労災請求件数は、2006 (平成 18) 年度の 938 件、認定件数は、2007 (平成 19) 年度の 392 件が最高であるので、過労死も件数が増加する状況で、これを発生させる労働現場の過酷な実態は、近年また悪化しているということがいえる。

2 過労死裁判から明らかになった労働現場の過酷な状況

労災補償状況から、過労死問題の現状を述べてきたが、いくつかの最近の過労死裁判から、労働者に過労死、過労自死などを発生させる過酷な労働実態を窺うことができる。

(1) 川崎北労基署・27 歳システムエンジニアうつ病罹患後、過量服薬死亡事件 (東京地裁平成 23 年 3 月 25 日判決・労働判例 1032 号 65 頁)

ア 事件の概要

被災労働者(以下「A」という。)は、コンピュータソフトウェアの研究開発等を目的とする富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ (以下「会社」という。)に勤務する 27 歳の男性であった。

A は、専門学校を卒業後、平成 14 年 4 月に会社に雇用され、社内研修を経た後、様々なプロジェクトの作業チームに配属され、プログラムの作成、修正などの業務に従事してきた。A は、平成 15 年 11 月以降、連続して欠勤して、「混合性不安抑うつ状態」の診断を受けて、平成 16 年 2 月まで休業した。

その後、A は、同年 2 月以後、再出勤し、当初は比較的簡易な業務に従事しながら、同年 4 月以後は、従前と同等の業務に従事するように

なった。

A は、同年 5 月ころから、抑うつ感情や不眠の症状が現れるようになり、同年 9 月に精神疾患の処方薬を過剰摂取して、病院に緊急搬送され、入院加療を勧められたが、帰宅した。

A は、平成 17 年 8 月から 11 月まで、抑うつ状態のために、再度の休業を余儀なくされ、同年 11 月に再出勤をした後、平成 18 年 1 月に、精神疾患の薬物の過量服用を原因とする急性薬物中毒によって死亡した。

イ 過酷な労働実態 (判決の認定)

① 長時間に及ぶ時間外労働

A の時間外労働時間数は、平成 15 年 4 月に G プロジェクトに配属される前から、少なくとも毎月 30 時間を超過する残業に従事し、多い月には 80 時間を超過する残業をしていた。

平成 15 年 4 月以降、A の時間外労働時間数は大幅に増加し、最も少なく見積もったとしても、1 か月平均 80 時間弱 (48 時間から 103 時間) の長時間に及ぶ時間外労働に継続的に従事していた。また、A は、徹夜で作業をしたり、1 か月 1 日から 4 日程度の休日出勤もしている。

A は、就業規則で定められた休憩時間をとることができず、上記認定の労働時間よりさらに長時間の残業をしていた。

② 劣悪な作業環境

A が G プロジェクトで作業した場所には、最大で 231 人が就業したが、一人当たりの作業スペースは、貸与された机の幅が約 80cm 程度であり、作業用のノートパソコン 1 台のほかには関係書類を置くことができる程度であり、空気環境測定の結果でも、二酸化炭素量が建築物環境衛生管理基準の基準値を上回っていた。会社の社内報には「労働環境は最悪です。」「暑い (ほとばしる情熱のせい)。会議机の折りたたみイ

ス（疲れる）。この部屋のドアを開けた瞬間、足が止まりました。何年（何十年？）か前の作業場の光景です。」と記述されていた。

③ 周囲の支援状況

AがGプロジェクトに配属された後、メンバーが増員されことはなかったし、作業中にチームリーダーや先輩従業員に自由に質問や相談するような態勢ではなかった。

ウ Aの死亡は業務が原因であること

Aは、会社に入社した後、相当程度の長時間労働が継続していたところに、配置転換にとまって急激かつ著しく労働時間が増加し、その後も継続的に長時間労働に従事しなければならなかったが、その間に人員に増員もなく、休憩時間も満足に取れないなか、休憩施設が十分に整備されていないため、仮眠をするなど疲労を回復することが困難であった上に、作業環境も苛酷だったもので、Aの死亡の原因は業務が原因であると認められる。

エ 他の労働者の状況

Aの同期入社の従業員74人のうち26人が退職しており、そのうち6人が精神の不調を訴えた経歴があることが窺われる。残り48人のうちの6人についても、精神的な不調を訴えて1か月以上も休職している。Aと同期入社の友人も、Aと同時期にGプロジェクトに配属されたが、平成16年夏ころには「うつ病」に罹患して休業している。

Aが精神疾患を発症しているのは、この会社の青年労働者全体に現れている病態の一現象にしかすぎないのである。

（2）新卒飲食店従業員の長時間労働を原因とする心不全死（大庄「日本海庄や」・青年労働者）事件（京都地裁平成22年3月25日判決・労働判例

1011号35頁、大阪高裁平成23年5月25日判決・同1033号24頁）

ア 事件の概要

被災労働者（以下「B」という。）は、平成19年3月に大学を卒業した後、同年4月に、飲食店「日本海庄や」「やるき茶屋」などを全国展開する株式会社大庄（以下「会社」という。）に新入社員として入社し、同月10日から日本海庄や石山駅店で調理担当の従業員として勤務した。

Bは、同年8月11日未明に、自宅において、急性左心機能不全により死亡した。

Bの石山駅店において、調理場ではただ一人の新入社員であり、朝出勤した後、午前11時30分ころからの仕入品の検品・収納、米洗浄から始まり、午後2時30分過ぎまでのランチ営業、午後2時30分から午後4時30分までの間、食事、ミーティング、休憩などで、午後4時30分から午後11時過ぎ（勤務終了時刻）まで、夜営業の準備に引き続き、サラダ、珍味、漬け物の盛り付け、食器洗いなどを行っていた。

イ 過酷な労働実態（判決の認定）

①長時間に及ぶ時間外労働

Bは、会社に入社し石山駅店の業務に従事し始めてから、ほぼ4か月間が経過した後、急性左心機能不全により死亡しているが、その間の時間外労働時間数の平均は、次のとおり、1か月当たり約112時間にもなっている。

死亡前1か月間	総労働時間	245時間
	時間外	103時間
同2か月目	総労働時間	284時間
	時間外	116時間
同3か月目	総労働時間	314時間
	時間外	141時間
同4か月目	総労働時間	261時間

時間外 88 時間

石山駅店における従業員らの勤務時間等のワークスケジュールは、Bの上司である調理長が手書きで半月分の予定表を作成し、店長がパソコンに入力し、管理していた。調理長は、Bのワークスケジュールを、月 80 時間の時間外労働を組み込んで作成していた。

② 業務の肉体的負荷

Bが従事していた仕事は調理場での仕事であり、立ち仕事であったことから肉体的負担が大きかった。

ウ 労基署の労災認定

労基署は、Bの死亡は、長期間の長時間労働により、著しい疲労の蓄積をもたらす、特に過重な業務に従事していたものと認められるとして、労災認定をした。

エ 裁判所の判決

京都地裁は、Bの死亡は、会社の業務に起因するものであり、会社の安全配慮義務違反が認められるとして、会社に対し、約 7860 万円の損害賠償を命じたほか、後述するとおり、会社の代表取締役社長、専務取締役、常務取締役ら 4 名に対しても、個人として会社法 496 条 1 項による責任を負うとして、会社と連帯して、同額の損害賠償を支払うように命じた。

大阪高裁も、京都地裁の一審判決を支持して、会社と代表取締役社長ら 4 名の控訴を棄却した。会社と社長らは、最高裁判所に上告、上告受理申立を行っている。

ウ 会社の異常な給与体系

会社の給与体系一覧表では、新卒者の場合、最低支給額 19 万 4500 円であり、内訳は、基本給 12 万 3200 円、役割給 7 万 1300 円とされていた。そして、最低支給額は、時間外労働が 80 時間に満たない場合には、不足分を控除す

るため、本来の最低支給額は 12 万 3200 円とされていた（これを所定労働時間で除すると、法定の最低賃金となった。）。つまり、時間外労働を 80 時間勤務しないと、時間給単価で不足分が控除されるので、役割給は、実質、時間外手当であったのである。

時間外労働が 1 か月 80 時間というのは、周知のとおり、過労死の労災認定基準で「労災」と認定される長時間労働であり、会社は、このような長時間労働を常時行わせることを前提として、最低支給額として定めていたものである。

会社は、このような給与体系を明示しないまま、そのホームページでは、営業職 19 万 6400 円と記載し、日経ナビでは、営業職月給 19 万 6400 円（残業代別途支給）と記載していた。

エ 会社の三六協定と安全配慮義務違反

給与体系以外にも、会社は、時間外労働として 1 か月 100 時間、それを 6 か月にわたって許容する三六協定を締結していた。

裁判所は、会社がこのような過労死労災認定基準を超える長時間労働を認める三六協定を締結したうえで、基本給（最低支給額）の中に時間外労働 80 時間を組み込んでいるなどしており、労働者の生命、健康に配慮し、労働時間が長くないよう適切な措置をとる体制をとっていなかったとして、社長、専務・常務取締役らの個人責任を認めたのである。

「大庄」は、資本金約 861 億円、従業員数約 2800 名、年間売上高 750 億円という東証一部に上場している会社である。このような大企業の社長ら経営幹部が個別具体的な店舗労働者の勤務時間等を把握するのは困難であるが、前記のような長時間労働を許容する三六協定を締結し、長時間労働を強いるような給与体系をとっていたことは、恒常的に B と同様の長時間労働

をする労働者が出現することを前提としており、労働時間が過重にならないよう適切な体制をとらなかっただけでなく、一見して不合理であることが明らかな体制をとっていたもので、悪意又は重大な過失が認められるとして、損害賠償の支払いを命じたのである。

オ 会社の控訴審（大阪高裁）での主張

会社は、この判決を不服として控訴したが、そこでは、驚くべき主張を展開した。

① 給与体系について

「外食産業界において、時間外労働の有無にかかわらず基本給しか支給しない、あるいは一定時間を超える時間外労働時間には手当を支給しないなど、労働基準法に反する給与体系を有する会社が依然として存在するのが実情であるが、」「控訴人会社の給与体系は、」「労働基準法にのっとったものであり、」「外食産業界、特に大衆割烹・居酒屋業界の給与体系の大勢になったものにすぎない。」

② 三六協定について

「予想外の事情が生じることに備え、外食産業界においては特別延長条項の上限を1か月100時間とすることはむしろ一般的であり、外食産業界以外の産業界においても、上限100時間の特別延長条項を設けることはなんら珍しいことではなく、新日鐵、新日本石油、パナソニックという日本の代表的企業においても同様の協定が締結されている。」

そして、会社は、労働時間体制は経営の主要な判断事項の中でも極めて重要な事項であって、現行の労災認定基準に示された労働時間や時間外労働を、そのまま賃金体系や三六協定の内容としなければならないとすることは経営判断の放棄である、とまで主張している。

結局、会社は、現実の日本社会で自社と同様

のことや、それ以下の労働体制で働かせている企業が大半であるのだから、責任はないと主張しているのである。

カ 大阪高裁の判断

このような会社の主張に対し、大阪高裁は、毅然として、これを排斥している。すなわち、「当裁判所は、控訴人会社の安全配慮義務違反の内容として給与体系や三六協定の状況のみを取り上げているのではなく、控訴人会社の労働者の至高の法益である生命・健康の重大さに鑑みて、これにより高い価値を置くべきであると考慮するものであって、控訴人会社において現実に全社的かつ恒常的に存在していた社員の長時間労働について、これを抑制する措置がとられていなかったことをもって安全配慮義務違反と判断し」た。

3 過労死予防、根絶の課題

(1) 非正規労働の拡大が長時間労働を強いている実態

例として挙げた過労死裁判は、一つは日本を代表する大手電機メーカーであり、一つは東証一部上場の企業である。

大庄が主張するように、恒常的な長時間労働を強いている企業が日本社会では大半であり、これが改善されないどころか、非正規労働の大幅な許容により、正規労働者として雇用されない多数の労働者を生み出し、正規労働者は、雇用を失い二度と正規労働者に戻られない不安や恐怖感、非正規労働者も雇止めなどにより雇用を失う恐れなどから、際限のない労働強化（時間外労働の長時間化、休日出勤や有給休暇の取得困難、不規則交代制勤務の拡大、時間外手当の未払い、賃金の減額など）に、よく言えば過剰適応し、実態は、解雇、雇止めを突き付けら

れて強制されている状況が過労死裁判の事案からは窺えるのである。

現に、大庄と同業である「和民」においても、平成20年6月に、26歳の女性社員が入社してわずか2か月で過労自死している。この女性社員は、深夜勤務を含む長時間の業務に連日従事して、午前4時から6時まで調理業務などを行っていた。休日にも午前7時から早朝研修会やボランティア活動、レポート執筆が課されており、休養できる状態ではなかった、5月中旬の時点では、1か月の時間外労働が140時間にもなり、抑うつ状態を発症し、翌月には自死してしまった。

死亡原因は違えども、青年労働者の労働実態は「大庄」も「和民」も全く類似しており、「大庄」の社長らがうそぶくとおおり、日本社会全体に、このような苛酷な長時間労働が蔓延しているのである。

（2）過労死、過労自死の根絶のために

このような絶望的な状況のなかで、いかに過労死を根絶するのかを問われたときに、やはり原則、原点に戻るしかないと思える。答えざるをえない。

過労死や精神疾患の現行の労災認定基準について、労働時間偏重であり、それも1か月80時間を超える時間外労働が認められないとほとんど労災認定されないという傾向があること（80時間未満で労災認定された件数は全体の6.8%）や、精神疾患についても、時間外労働の時間数として100時間以上であることを求めるなど問題点は多数あるが、労災認定基準の改定では、現在の苛酷な労働環境は是正されない実態がある。

過労死を根絶する方策の原点は、やはり労働時間を規制するということである。この労働時間を規制するというのが、日本においては、

極めて困難なのである。時間外労働の上限を規制するILO条約第1号がいまだに批准されていないし、批准しようという動きさえ見受けられない。雇用に関して、解雇制限さえ規制緩和が検討されているなかで、労働時間の規制を強化する法令を制定することは容易ではない。

しかし、過労死の予防、根絶をするのに、新たな労働時間規制の法令を制定することが直ちに必要となるわけではない。現在の労働基準法等で定められた労働時間規制が厳密に適用されれば、時間外労働時間は相当に低減するであろうし、過労死や業務が原因の精神疾患の発生が減少すると予測される。

そこで、現行の労働時間規制を厳密に適用させるためには、過労死はあってはならないことであるという基本理念を、基本法として制定することが重要な役割を果たすものと考えられる。自殺対策基本法の制定により、自殺者数は減少に転じて、平成24年は2万7766人と15年ぶりに3万人以下となった。労働分野では、基本法は一つも制定されていないが、第一号として、過労死はあってはならないということを国が宣言し、国や自治体、事業主に過労死をなくするための責務を明確にし、国は、過労死に関する調査、研究を行うとともに、総合的な対策を行うことを内容とする「過労死防止基本法」を制定することである。このような理念を定めることにより、労働基準法が定める労働時間規制や労働安全衛生法を適正かつ厳格に適用し、過労死防止や根絶の一步としたい。

（たまき かずなり・弁護士）