

過労死・過労自殺の合法化は許されない！

～安倍「働き方改革実行計画」における「時間外労働の上限規制案」の批判～



働くもののいのちと健康を守る全国センター事務局長／全労連副議長 岩橋 祐治

I、過労死・過労自殺の合法化は許されない！

2017年3月28日、安倍首相を議長とする「働き方改革実現会議」は、「働き方改革実行計画」を決定した。現在、厚生労働省及び労働政策審議会で、その「実行計画」にもとづく法改正の作業が進められている。すでに国会に上程され、「早期成立」が狙われている「高度プロフェッショナル制度」の創設、「企画業務型裁量労働制」の規制緩和を主要内容とする労働基準法「改正」案（いわゆる“残業代ゼロ法案”）と合わせて、今秋開催される臨時国会に「働き方改革」一括法案として提案されると予測される。

「働き方改革実行計画」の内容は多岐に渡るが、最大の問題は「長時間労働の是正」を謳い文句とする「法改正による時間外労働の上限規制の導入」であり、その上限の「特例」として何と「月100時間未満」、「2～6ヵ月平均で80時間以内」と、過労死・過労自殺などの脳・心臓疾患、精神障害の労災認定基準を持ってきていることである。

「人が死ぬかもしれない」、「殺されるかもしれない」時間外労働をその上限とすることが、近代法治国家、民主主義国家で許されないことは自明の理ではないのか。「月100時間」、「2～6ヵ月で平均80時間」もの時間外労働は、日本国憲法で保障され、立法その他の国政の上で最大の尊重を必要とされている「生命、自由及び幸福追求に対する国民の権利」（第13条）を著しく侵害する。また、「健康で文化的な最低限度の生活を営む権利」（第25条）が全面的に否定されることになる。「月100時間未

満」、「2～6ヵ月で80時間以内」の時間外労働の上限規制の法制化は、「侵すことのできない永久の権利」として日本国憲法が保障する基本的人権を根本から侵害する“違憲立法”と言わなければならない。

そもそも過労死・過労自殺認定ラインの「月100時間未満」、「2～6ヵ月で80時間以内」という時間外労働の上限の特例は、安倍首相、日本経団連会長、連合会長の3氏が密室で協議し、合意したものであり、その内容を、労働者代表が連合会長1人という極めていびつな構成の「働き方改革実現会議」（閣僚9人、財界大企業代表7人、研究者4人、財界系シンクタンクメンバー2人、労働団体1人、タレント1人の合計24人という構成）が追認したものである。そしてそれをそのまま、公益・労働者・使用者の三者の代表が同数参加するILO（国際労働機関）の「三者構成主義」（*1）の理念と基準にもとづく、そして「労働政策に関する重要事項の調査・審議を行い、厚生労働大臣等に意見を述べることができる」（厚生労働省設置法第9条）厚生労働省の労働政策審議会に押し付けた。安倍内閣となって、労働政策決定の基本原則である「三者構成原則」への攻撃・形骸化（*2）が進められてきたが、それが極限まで進められたといってもよい状況が展開されている。労働政策の決定の原則・根本がねじ曲げられた今回の事態を容認することは到底できない。

(*1)「労働者と使用者の間の利害は対立することが多いため、労働法制や労働政策の決定にあたっては、労働者

・使用者・政府の三者は対等・平等の立場で（労使の委員数は同数）、民主的に話し合い決定すべきとするルール。日本も批准しているILOの「三者の間の協議条約」（144号条約）では、ILOの条約の批准と適用にあたって三者の協議を義務付けているが、このことはILO加盟国における労働法制や労働政策の決定にあたっても遵守すべきルールであり、最も適切なやり方である。言うまでもなく、日本国憲法は、「日本国が締結した条約及び確立された国際法規は、これを誠実に遵守することを必要とする」（第98条2項）としている。

（*2）安倍内閣が誕生して以降（2012年12月～）、安倍内閣は財界人や財界寄りの立場に立つ学者・知識人のみが参加し、労働者代表が1人もいない「経済財政諮問会議」、「規制改革推進会議」が出した結論を厚生労働省や労働政策審議会に押し付け、労働法制改悪を進めてきた。今回、安倍内閣と働き方改革実行計画は、「労働界、産業界はこれ（「働き方改革実行計画」の）ことを尊重し、労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められている」と、厚生労働省と労働政策審議会に対し、全面的に屈服し従うことを求めている。

II、「働き方改革実行計画」における「時間外労働の上限規制案」の内容とその批判

あらためて、安倍内閣の「働き方改革実行計画」における「時間外労働の上限規制案」を見ておこう（6月5日に開催された厚生労働省の労働政策審議会の労働条件分科会も基本的に同じ内容を追認）。

1（前提としての）現行労働基準法における労働時間・休日の原則と時間外・休日労働

現行の労働基準法は、第32条で「労働時間の原則」を、第35条で「休日」の原則を定めている。

労働時間の原則（労基法32条）

- | |
|--|
| ①使用者は、労働者に、休憩時間を除き1週間について40時間を超えて、労働させてはならない。 |
| ②使用者は、1週間の各日については、労働者に、休憩時間を除き1日について8時間を超えて労働させてはならない。 |



休日の原則（労基法35条）

- | |
|---|
| ①使用者は、労働者に対して、毎週少なくとも1回の休日を与えなければならない。 |
| ②①の規定は、4週間を通じ4日以上以上の休日を与える使用者については、適用しない。 |

時間外労働及び休日労働（法36条1項の抜粋）

使用者は、当該事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定をし、これを行政官庁に届け出た場合においては、労働時間と休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、または休日に労働させることができる。

上記のように、使用者は、原則として法定労働時間を超えて、または法定休日に、労働者を働かせることはできないが、その例外として労働基準法は第36条1項で「労使協定」（＝この協定のことを「⁴⁷⁰⁷36協定」と言う）を定め、それを労働基準監督署に届け出て、第37条で定める「割増賃金」を支払えば、法定労働時間を超えて、又は法定休日に、労働者を使用できるとしている（*3）。そして、厚生労働大臣が労働時間の延長の限度、割増賃金の率などについて基準を定めること（法36条2項）、使用者及び過半数組合もしくは過半数代表者は労使協定の内容をその基準に適合したものとしなければならないこと（法36条3項）、厚生労働大臣は使用者及び過半数組合もしくは過半数代表者に対し、必要な助言及び指導すること（法36条4項）とされている。

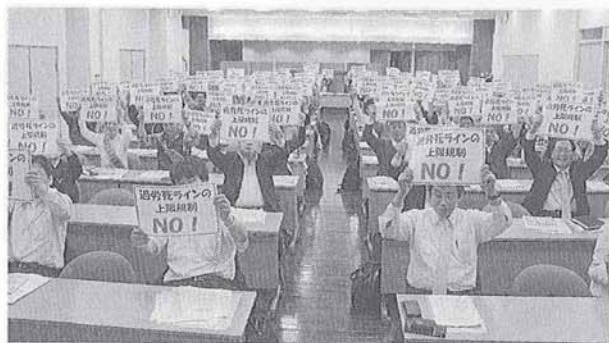
そして、労働基準法の第32条の「労働時間」、第35条の「休日」、第37条の「割増賃金」には、その違反に対しては「6ヵ月以下の懲役または30万円以

下の罰金」という罰則が付いているが、第36条の「時間外・休日労働」には罰則が基本的につけられていない（36条第1項但し書きの「坑内労働などの健康上特に有害な業務の労働時間の延長は1日2時間以内」の違反に対しては6ヵ月以下の懲役または30万円以下の罰金）（*4）。

（*3）今回の時間外労働の上限規制をめぐる議論を通じて、あらためて労働基準法第36条とそれにもとづく36協定の問題点が浮き彫りになっている。第1の問題点は、日本国憲法第27条2項は「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」として「労働条件法定主義」（＝労働条件の最低条件は法律で定め、労使自治には任せないとする）を宣言している。これにもとづき労働基準法が制定され、その労働基準法では「労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を満たすべきものでなければならない」（法1条1項）とし、「この法律で定める労働条件の基準は最低のものであるから、労働関係の当事者は、この基準を理由として労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上を図るように努めなければならない」（法1条2項）としている。

しかし、32条の「労働時間の原則」（＝週40時間、1日8時間以内）と35条の「休日の原則」（＝週1回もしくは4週で4日）は、労使自治にもとづく「労使協定」を結べばその最低基準を打ち破れるようにしていること（労基法が制定された1947年当時は戦後復興のために一定の時間外労働が必要だったかもしれないが、それから70年もたっている今日、日本国憲法と労働基準法の基本原則にもとづく抜本的な見直しが求められているのではないか！）。第2に、「原則」（第32条&35条）に対する「例外」（第36条）にとどまらず、「例外の例外」（特別条項、詳細後述）まで認めていること。第3に、「休日労働」（＝法35条の休日における労働）については何らの制限もおいていないこと（理論的には1日・24時間の労働も可能となっている！）である。

（*4）「働き方改革実行計画」は、「罰則付き時間外労働の上限規制」について、「これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることができな



った、労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革」だと自画自賛している。しかし、その上限が「過労死・過労自殺などの脳・心臓疾患、精神障害」の労災の認定基準の「月100時間」、「2～6ヵ月で平均80時間」では話にならない。「長時間労働の是正」どころか、いっそうの「長時間・過密労働の蔓延」、「過労死・過労自殺の頻発」につながりかねないことは明白である。現行労働基準法でも、36協定を締結しないで又は労基署に届けずに時間外労働をさせたり、36協定で定めた時間以上に時間外労働をさせた場合は32条違反。サービス労働（残業代不払い労働）をさせれば、37条違反で罰則を課すことができる。

また2016年、厚生労働省は「長時間労働が疑われる事業場」（＝1ヵ月当たり80時間を超える残業が行われた疑いのある事業場や長時間労働による過労死などに関する労災請求があった事業場）に対する監督指導を大々的におこない、昨年末には「過労死等ゼロ」緊急対策を策定し、とりくみを強化した。こうしたこともできにくくなるのではないかと懸念される。

2 「働き方改革実行計画」における「時間外労働の上限規制案」の基本的枠組み

「働き方改革実行計画」における「時間外労働の上限規制案」は、現行の法36条2項にもとづく、厚生労働大臣が定めている「時間外労働の延長の限度の基準」を、労働基準法に明記することとともに、その基準を超えた場合に対して罰則をつけ、その上限に強制力を持たせるとしている。

時間外労働の上限規制の原則

	1ヵ月	1年
原則	45時間	360時間
1年単位の変形労働時間制	42時間	320時間

ところが、加えて、“特例”として、臨時的な特別の事情がある場合（*5）に、労使が合意してそれを上回る720時間まで可能とされ、その720時間以内においてさらに下記まで時間外・休日労働が可能とされた。

①休日労働を含み、単月で100時間未満
②休日労働を含み、2～6ヵ月の平均で80時間以内
③原則の月45時間を超えることができるのは年6回まで

ややこしいのは、「月45時間、年360～720時間」の上限は時間外労働だけで休日労働は含まないとされ、「月100時間、2～6ヵ月80時間」の上限は時間外労働と休日労働が含まれるとされていることである。そして、原則45時間以内の月も、休日労働は単月で55時間、2～6ヵ月で35時間まで可能とされ、結局「年間80時間×12ヵ月＝960時間」までの時間外・休日労働が可能となる（図1）

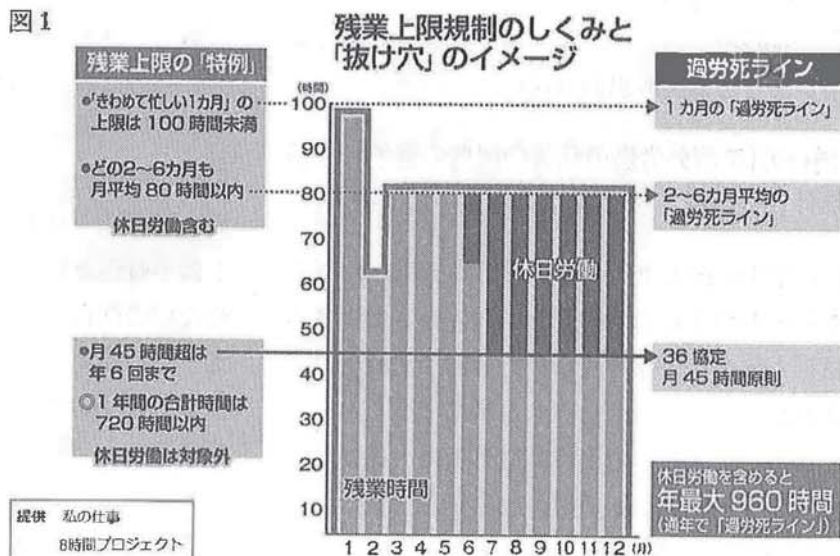
（*5）「特別条項付きの36協定」は、1998年の労働基準法の「改正」のとき、労働基準法第36条が「改正」されたのに伴い、当時の労働大臣が1998年12月28日付の労働省告示154号「労働基準法36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」3条但し書きで「労働時間の延長の限度等に関する基準」の「例外」として、臨時的に限度時間を超えて時間外労働を行わなければならない特別の事情が予想される場合、特別条項付きの協定を結べば限度基準を超えて時間外労働が可能としたことに始まる。その際、限度時間を超えることができる「特別な事情」は「臨時的なものに限る」とされ、特別条項付き36協定には、限度時間を超えること

ができる回数（年6回まで）、限度時間を超える時間数、その割増賃金率（できる限り法定割増賃金を超えること）を記さないといけないとされた。

今回、厚生労働大臣が定めていた「時間外労働の延長の限度の基準」が労働基準法に明記され“原則の例外の例外”だったはずの「特別条項付き36協定」も堂々と労働基準法に明記される。しかも「月100時間未満」、「2～6ヵ月で80時間以内」という過労死・過労自殺などの脳・心臓疾患、精神障害の労災認定基準と同じ異常時間外・休日労働時間数が明記されることとなったわけである。

あらためて言うまでもないが、厚生労働省は、「脳・心臓疾患の労災認定」における「労働時間数」の「業務起因性の判断基準」について、「①発症前1～6ヵ月間平均で月45時間以内の時間外労働は、発症との関連性は薄い、②月45時間を超えて長くなるほど、関連性は強まる、③発症前1ヵ月間に100時間又は2～6ヵ月平均で80時間を超える労働時間は、発症との関連性は強い」としている。ここに挙げられている時間外労働時間数は、科学的な見地にもとづくものである。研究によれば、労働に関する時間が10.5時間以下なら（すなわち労働時間が8時間・休憩時間が1時間で、通勤時間と残業時間が1.5時間以内なら）、帰宅後の食事や入浴、睡眠

図1



特集 過労死防止法違反の 斬る 労働時間規制を

などに影響を与えないが、超えるとまず趣味や娯楽の時間が削られ、次に新聞・読書や勉強の時間が、そして食事や入浴の時間が、最後に睡眠が削られていく。労働に関わる時間が14.5時間を超えると睡眠時間が7時間以下に削られていく。時間外労働時間数でいえば、月45時間＝1日平均2時間の時間外労働が睡眠時間7.5時間を確保できるぎりぎりである。月80時間・1日平均4時間では睡眠時間が6時間しか確保できなくなり、月100時間・1日平均5時間の時間外労働では睡眠時間が5時間となり、脳・心臓疾患、精神障害・メンタルヘルス不全を引き起こし（労働力の再生産ができなくなり）、過労死・過労自殺につながっていく。人の心と体はほんとうに繊細でもろいものなのである。すなわち、過労死・過労自殺を防ぐには、「月45時間以内」に時間外労働をおさえなければならないのであり、「月100時間未満」、「2～6ヵ月で80時間以内」などという時間外労働の上限は論外なのである。

また、特別協定付きの36協定を結ぶ必要も一切ない。すでに、労働基準法第33条1項では、「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においては、使用者は、行政官庁の許可を受けて、その必要の限度において労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる」とある。「臨時的な特別な事情」に対する対応は現行法で十分できるのであり、「年6回」も臨時的な特別な事情があるとは到底思われない。

3 現行の「時間外労働の延長の限度の基準」の「適用除外」とされている労働者の取扱いについて

現行の厚生労働大臣による「時間外労働の延長の限度の基準」の「適用除外」とされている労働者の扱いは、今回の「働き方改革実行計画」では次のようにされた。

いずれも、長きに渡って「時間外労働の延長の限度の基準」の「適用除外」とされてきたことによって、長時間過密労働が蔓延し、過労死・過労自殺が頻発している業務ばかりである。深刻な実態を先送り

①自動車の運転業務	5年間適用猶予、5年後960時間の規制を適用
②建設業務	5年間適用猶予、5年後一般則を適用する（復旧・復興の場合は適用しない）
③新技術・新製品等の研究開発業務	引き続き適用除外（月100時間以上の時間外労働をした者に医師による面接指導を受けさせる）
④厚生労働省労働基準局長が指定する業務	一般則を適用（直ちに適用が難しいものは猶予についてさらに検討する）
⑤医師	5年後を目途に規制を適用。医療界の参加で検討の場を設ける。

することは許されない。直ちに厳格な時間外労働の上限規制を適用し、抜本的改善を図るべきである。

4 その他

① 新たな指針の設定

労働政策審議会の労働条件分科会の建議（6月5日）では、新たな指針を設定して、「特例による労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければいけない旨を規定するとともに、併せて休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定する」とか、「原則の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを省令で位置づけたうえで、当該健康措置として望ましい内容を指針で規定する」などとしている。しかし、指針は、労働基準監督署が使用者や労働組合などに「周知徹底」を行うとともに、必要な「助言・指導」することにとどまるものであり、法的強制力はない。使用者が、監督署の指針にもとづく助言・指導に従わずに、法律にもとづき過労死・過労自殺の労災認定基準である「月100時間未満」、「2～6ヵ月で80時間以内」の時間外労働の上限の特例を届け出た場合、受け付けて認めざるを得ないのは自明ではないか。

② 勤務間インターバル制度の導入

過労死・過労自殺をなくしていく上で有効とされる「勤務間インターバル制度」の導入は、努力義務とされ、労働基準法への明記は見送られた。

③ 長時間労働に対する健康確保措置

一方で「月100時間未満」、「2～6ヵ月で80時

間以内」と過労死・過労自殺につながる時間外労働の上限の特例を認めながら、他方で長時間労働に対する健康確保措置を言うのは、本末転倒であり、矛盾している。労働者の健康を確保するのであれば、まず健康障害が生まれる月45時間以上の時間外労働は禁止すべきではないか。少なくとも医師による面接指導は、月45時間を超える時間外労働をした労働者すべてに行うべきである。

「労働時間の客観的な把握」は、労働時間を管理の基本であり、前提である。厚生労働省が2017年1月20日に公表した「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ガイドライン」は基本的に優れた内容となっている。同ガイドラインを基本に、使用者による管理監督者やみなしや裁量労働制の下で働く労働者も含めたすべての労働者に対する適正な労働時間の把握義務を、省令・通達にとどめずに、労働基準法に明記すべきである。

Ⅲ、今回の「時間外労働の上限規制案」の職場に与える影響

1 我が国における時間外労働及び36協定の現状

厚生労働省の「仕事と生活の調和のための時間外労働規制に関する検討会」（2016年9月～2017年2月）に出された「我が国における時間外労働等の現状」という資料によれば、日本のパートタイム労働者を除く一般労働者の年間実労働時間はこの20年間2000時間台で推移し（2015年で2026時間）、「日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い」「また時間外労働（40時間/週以上）者の構成割合が高く、特に週49時間/週以上働いている労働者の割合が高い」として指摘している。また過労死ラインの「週の労働時間が60時間以上の者」は2015年で450万人、特に30歳男性で週60時間以上の者は16.0%と、6人に1人の割合となっている。まさに「長時間労働の是正」は、喫緊の課題である。

36協定の締結状況は、協定なし事業場が44.8%、協定あり事業場が55.2%で、協定なし事業場で実際



に時間外労働・休日労働がない事業場は43.0%で、労使協定の存在を知らなかったが35.2%、締結・届出を失念が14.0%となっている。特別条項付きの36協定を結んでいるのは全体の22.4%で、大企業が58.6%、中小企業が11.3%となっている。特別条項の特別延長時間は月80時間超えが4.8%、月100時間超えが1.2%、年800時間超えは3.4%、1000時間超えは0.3%に過ぎない（ちなみに公表資料によれば現連合会長の出身企業である新日鐵住金は月80時間・年間750時間、現経団連会長の東レは月100時間・年間900時間となっている）。

2 今回の「時間外労働の上限規制案」の職場に与える影響の予想

前述の「我が国における時間外労働及び36協定の現状」から言えば、今回の「原則月45時間、年間360時間」「特例月100時間未満、2～6ヵ月で80時間」以内という時間外労働の上限は、一部の人が言うような「青天井だった時間外労働の上限にとにもかくにも上限規制が入ることに意義がある」と評価できるようなものではない。現行の特別協定付きの36協定における特別延長時間を削減する効果は微々たるもので、逆に特別協定付きの36協定を締結する企業が増え、特別条項に定める特別延長時間が延長されることが危惧される。今回の「時間外労働の上限規制案」は、「長時間労働を是正」どころか、我が国の長時間過密労働をいっそう深刻なものにすること、過労死・過労自殺が頻発し、脳・心臓疾患やメンタルヘルス不全がさらに深刻なものとなること

が予想される。それだけではない。「月100時間」「2～6ヵ月で80時間」を超える時間外労働をさせた場合罰則が科せられることから、サービス残業の強要や時間外労働数のごまかしといったことが広がり、全体として労働時間に対する管理や締め付けが強まることが予想される。結果として、表面上は「月100時間」や2～6ヵ月で80時間を超えるような時間外労働は抑え込まれることから、過労死や過労自殺などの脳・心臓疾患や精神障害の労災認定にも影響が出るのではないだろうか。また、企業の損害賠償責任も労働基準法が認める時間外労働を働かせたのに過ぎないのだと強弁し、それを免れようとする傾向が強まることは想像に難くない。

IV、さいごに～過労死・過労自殺の合法化を許すな！～

繰り返しとなるが、「過労死・過労自殺の合法化」は許されない！－「月100時間、2～6ヵ月の80時間」もの時間外労働は、国民の生命・自由・幸福追求に対する基本的権利が著しく侵害され、健康で文化的な最低限度の生活が営むことができなくなる、それは到底「人たるに値する生活を営む」ことができない労働条件であり、憲法と労働基準法に明確に違反する違憲・違法の立法である。

「過労死・過労自殺ラインの時間外労働」に対して、「過労死を考える家族の会」や日弁連からも反対の声が上がっている。連合内部からも大きな異論の声が聞こえている。過労死家族の会の代表世話人の寺西笑子さんは「命より大切な仕事はない」ときっぱり言い切り、東京代表の中原のり子さんは「繁忙期であれば命を落としてもよいのでしょうか」と憤慨されている。過労自殺した電通の新入社員、高橋まつりさんのお母さんの高橋幸美さんは、過労死ラインの時間外労働に対して「このような長時間労働は健康にきわめて有害なことを、政府や厚生労働省も知っているにもかかわらず、なぜ法律で認めようとするのでしょうか。全く納得できません。死んでからでは取り返しがつかないのです」と強く反対

されている。日弁連はすでに昨秋の「『あるべき労働時間制』に関する意見書」の中で、「直ちに、現在告示形式で規定されている『労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準』を労働基準法に規定するとともに、いわゆる特別条項に関する規定を廃止すべきである」と述べている。

そもそも今回の「働き方改革」では「長時間労働の是正」が大きく謳われていたはずである。安倍首相は、2017年1月の施政方針演説で、高橋まつりさんの自殺に触れ、「二度と悲劇は繰り返さない」と言明したのではないのか。そして、高橋幸美さんと面会して、幸美さんが「長時間労働の是正策に関し、ぜひ実効性のあるものにしてほしい」という問いかけたのに対し、「何としてでもやります」と約束したのではないのか。

2014年には「過労死等防止対策推進法」が国会の全会派の賛成で一致して成立している。それらに全く逆行する「過労死・過労自殺」の合法化は絶対に許すことはできない。この秋の臨時国会に向けて、すべての職場・地域から「過労死・過労自殺の合法化を許すな！」の総学習と宣伝・署名の大運動をまき起こそう。すべての労働者・国民との「総対話」をおこない、「国民的共同」を広げよう。

そして、世論と運動で、安倍内閣を包囲し、「過労死・過労自殺の法制化」を必ず断念させようではないか。

(いわはし ゆうじ：働くもののいのちと健康を守る全国センター 〒113-0034 東京都文京区湯島2-4-4 平和と労働センター・全労連会館6F
TEL：03-5842-5601)