

過労死防止と労働人権法

過労死防止学会第10回大会
於；大阪経済大学

労働法論文翻訳者 元労働基準監督官
寺内 宏伸

過労死防止と労働人権法 目次

1 問題提起

2 労働人権法とは何か

3 医師労働時間短縮計画と労働人権法

4 日米労働人権法制史

(1) 明治維新と南北戦争 (2) マリア・ルス号事件と太政官布告

(3) ジム・クロウ法とシェアクロッパー (4) 国際連盟とILO第29号条約

5 日本占領政策と労働人権法

6 強制労働条約とハラスメント、サービス残業

7 労働人権法から見た三六協定制

8 検証結果と得られた知見、結論

1 問題提起

(1) 過労死等防止対策推進法成立のきっかけ

→2013年(平成25年)過労死遺族会が国連で演説、国連社会権規約委員会において元々「人権問題」としてとりあげられた。

(2) 外国人技能実習制度が「強制労働」として国際的批判を受け廃止。

2022年(令和4年)には1957年ILO第105号強制労働廃止条約を批准。

うつ病による過労自殺増加→36種のハラスメントがある。

→労働人権法に関する関心が増えている。

(3) 労働人権法に関する日米法制史を比較し、日本の労働人権法に焦点を当ててその問題点を検討する。また、労働人権法の観点から労働基準法第69条の趣旨を踏まえて医師の働き方改革及び2024年改正医療法を批判する。

2 労働人権法とは（1）

（1）定義

日本国憲法第3章中基本的人権の「権利」と「自由」を私人間（労働）にも適用されるよう労働法（労働基準法、職業安定法、労働組合法等）に実定法として設けられた条項。日本政府は国連人権規約を批准したため、1979年（昭和54年）の批准以降はこれら国際人権法も含む。ただしすべての人権法が実定法として設定されておらず、「法の欠缺（けんけつ）」になっている条項も多い。

労働人権法は対応する憲法とワンセットで解釈するのが適切。

例) 憲法第18条（奴隷的拘束及び苦役からの自由）

＞労働基準法第5条（強制労働の禁止）とワンセット

＞労働基準法第69条（徒弟の弊害排除）とワンセット

2 労働人権法とは（2）

アメリカ合衆国憲法修正第13条

①奴隷及び本人の意に反する労役は、犯罪に対する刑罰として、当事者が適法に宣告を受けた場合を除くほか、合衆国内またはその管轄に属するいづれの地にも存在してはならない。②連邦議会は、適当な法律の制定によって本条の規定を施行する権限を有する。

日本国憲法第18条 何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又犯罪による処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服せられない。

実定法（私人間効力を規定）

労働基準法第5条 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。（罰則 1年以上10年以下の懲役または20万円以上300万円以下の罰金）

労働基準法第69条 使用者は、**徒弟、見習、養成工その他名称の如何を問わず、技能の習得を目的とする者**であることを理由として、労働者を酷使してはならない。（刑事罰 なし → ILO第29号条約で、強制労働及び本人の意に反する義務的労働は「**禁止、できるだけ速やかに廃止**」としている。）

3 医師の働き方改革及び2024年改正医療法（1）

①医師の働き方改革（法定時間外労働の上限例外職種）

年の上限時間360時間→A水準960時間、連携B・B水準、連携C・C水準 1860時間へ

②医師労働時間短縮計画は、戦前の「工場法施行令第28条（工場徒弟認可）同第29条」の項目と同じ。戦前は労働人権法が存在しない。

③C1（臨床・専門研修）、C2（高度技能の習得研修）は労働基準法第69条の「技能習得中の者」に該当する。その実態は、絶対休日（7連勤禁止）も休息時間（1日11時間以上の継続する非労働時間）もない。代償休息は継続した休息時間を与えていない。

研修中の者は無給労働やサービス残業が頻発。後述の無給の丁稚奉公、徒弟奉公と同じ弱い立場にあり酷使されている。パワハラも含めて今後はなくなるのか？

技能者養成については労働基準法が一般法であり、特別法たる2024年改正医療法及び「医療法第128条の規定により読み替えて適用する労働基準法第141条第2項の厚生労働省令で定める時間等を定める省令」（以下「読替え省令」という）よりも労働人権法労働基準法第69条が優先する。

日本国憲法第18条＞労働基準法第69条＞医療法及び読替え省令第2条

労働基準法第69条違反に刑事罰は存在しないが、民事罰は存在する。読替え省令第2条は労働基準法第69条と矛盾し、日本国憲法第18条に違反する。

3 医師の働き方改革と2024年改正医療法（2）

今回の法改正は過労死・過労自殺の防止が目的である。過労死・過労自殺の原因は、労働者の睡眠時間不足による。

よって睡眠時間を確保するため、継続した11時間以上の非労働時間を法律で義務付ける（休息時間規制）また絶対休日（7連勤禁止）を法律で義務付ける。また、法定時間外労働を含め最長週48時間を限度とする。

- ①昭和20年代・昭和30年代の初期の労働基準法通達は、法律解釈上明らかに誤りがある。医師の宿直制度は廃止。1日連続11時間以上の休息時間規制を制定した上で、繋がらない権利とし連続した睡眠時間を確保すること。
- ②自己研鑽については休息時間中は禁止とし、睡眠の自由を与えること。

医師の働き方改革は労働人権法が欠落、海外からも批判され、やり直しすべき。「医師の徒弟制度」は社会的に認められない。

4 日米労働人権法制史（1）

（1）明治維新と南北戦争

アメリカ黒人奴隷制度が導入される以前は、新大陸の人手不足をインディアン→白人年季奉公者で補った。アメリカ南部では黒人奴隷制が急速に拡大した。（奴隷制や契約奴隷制は、生産性の低い社会では麻薬や伝染病のように拡散・再発しやすい。）

リンカーン暗殺後、黒人解放に対する反動立法「**ジム・クロー法**」が実施され、黒人差別禁止は進まなかった。黒人差別解放より先に1920年白人女性に参政権付与。1960年代黒人公民権解放運動まで南部の黒人解放は遅れた。（与えられただけの権利はすぐに奪い返される。日本国憲法第12条の「不断の努力」が必要な理由である。）（次葉へ続く）

4 日米労働人権法制史（2）

（1）明治維新と南北戦争（前葉の続き）

幕末（1853年ペリー来航開国→1868年大政奉還）

南北戦争（1861年開戦→1865年リンカーン暗殺）

1868年合衆国憲法修正第13条制定

日本国憲法制定（1947年）と79年のタイムラグ

この間北米大陸で人権法や労働人権法が拡大進化

ハラメントは人権侵害である。

→北米大陸で日本の在外自動車法人がセクハラで社会問題

→自動車法人は北米大陸から撤退

4 日米労働人権法制史（3）

（2）マリア・ルス号事件と太政官布告

1872年（明治5年）マリア・ルス号事件 ペルー船籍清国人奴隷船が嵐で横浜に漂着。国際裁判の上清国人を釈放。

ペルー側は、日本国内で芸娼妓は奴隷と認めていると反論。

日本政府は、明治5年太政官布告第295号

「人身売買を禁じ 諸奉公人年限を定め 芸娼妓を解放し之については貸借訴訟を取上げず」を布告して対抗。

→ 「諸奉公人」とは？

徒弟奉公、丁稚奉公（「子供」ともいう）、女中奉公

4 日米労働人権法制史（4）

（2）マリア・ルス号事件と太政官布告（前葉の続き）

民法典1896年（明治29年）施行。

民法第626条 雇用の期間が5年を超過し 又は当事者の一方若しくは第三者の終身間継続すべきときは 当事者の一方は5年を経過したる後何時にても契約の解除を為すことを得。但しこの期間は商工業見習者の雇用についてはこれを10年とす。→2004年（平成16年）民法本編全面改正後もそのまま。

○実際の徒弟奉公年季契約（小卒後10年間拘束、御礼奉公もあった）

年季契約を以て差し出し候に付いては貴殿御家風は申すに及ばず御指図堅く相守らせ申すべく候。一つ年季中貴殿の承認なく本人身儘出奔致し候か、又は当方の都合上御暇請候節には、最初よりその当時までの食費を賠償金として弁金致すべく候。（職人衆昔ばなし「畳屋恵さん昔話」より）→本人の知らないまま世帯主（家）との契約書が交わされていた。人身売買である。1947年労働基準法第58条で禁止。暴行脅迫パワハラあり。

4 日米労働人権法制史（4）

（2）マリア・ルス号事件と太政官布告（前葉の続き）

○岩波文庫「職工事情」1998年（平成10年刊）等に見る職工と徒弟

徒弟奉公に2種類あり。会社に直接雇用された徒弟と職工に雇用され手元として働く徒弟が存在した。

丁稚奉公は1日14～15時間労働、年間休日「十日」、休憩もなく重労働であった。（小壺天書房「丁稚物語」近藤長一著）

紡績工場女工は、暴行・脅迫（工場専属ヤクザによる）、監禁（寄宿舎に監禁）、パワハラによる強制労働の犠牲者。戦後は法律で厳しく取り締まりを受けた。（岩波書店「女工哀史」細井和喜蔵著）

4 日米労働人権法制史（5）

（3）ジム・クロウ法とシェアクロッパー

リンカーン大統領暗殺後、リコンストラクション（国家再建）時代、アンドリュー・ジャクソン大統領は南部復興のため旧支配層に有利な政策を展開。黒人の差別禁止は進まず、1960年代公民権運動が始まるまで人権政策は進まなかった。解放黒人は南部においては、シェアクロッパー（現物納付小作人）に変わっただけで生活は苦しいままだった。

黒人奴隷廃止に参加した女性運動家は自分たちが黒人よりも無権利な状態であったことを知り、婦人参政権運動が先行した。1920年合衆国憲法修正第19条により婦人参政権が認められた。

労働組合運動はさらに遅れ、1930年代に活発化した。

4 日米労働人権法制史 (6)

(4) 国際連盟とILO第29号条約

1807年ウイルバー・フォースらの運動により奴隷貿易禁止令

1919年国際連盟結成、1930年ILO第29号条約(強制労働条約)

当時は植民地における無給強制労働が圧倒的に多く、自ら望まない年季契約を強制労働として禁止した。

→ **国際連盟、国際連合を通じて植民地主義、奴隷制、強制労働を廃止する理想があり、第二次大戦後は植民地独立やアパルトヘイト廃止につながる。**

→ **ILO条約勧告適用監視専門家委員会**など監視機構により新しい形の奴隷制度や強制労働が行われていないか継続的に監視中。国連にも国際人権規約に基づく人権理事会及び経済的・社会的・文化的権利委員会においても継続的調査に基づく勧告を実施している。

5 日本占領政策と労働人権法

日本占領GHQ正史（非軍事部門の日本占領結果報告書）32巻 P37～P55

- ① 第2次農地改革 対象；**現物納付小作人** 政策；自作農創設
- ② 強制労働禁止 対象；**タコ部屋、紡績女工** 政策；暴行、脅迫、監禁
その他精神又は肉体の自由を不当に拘束する手段により労働を強制してはならない（10年以下の懲役、300万円以下の罰金）
- ③ **徒弟の弊害排除** 対象；**徒弟奉公、丁稚奉公→無給、「人身売買」**
政策；六三制義務教育、労働基準法第69条（罰則なし→？）
未成年者の労働契約取り消し制度
- ④ **女中奉公、執事、下男、メイド**等家事労働者
→政策；基準法最賃法からの適用除外 アメリカ法でも適用除外

6 強制労働条約とハラスメント、サービス残業（1）

アメリカ合衆国憲法修正第13条

①奴隷及び本人の意に反する労役は、犯罪に対する刑罰として、当事者が適法に宣告を受けた場合を除くほか、合衆国内またはその管轄に属するいづれの地にも存在してはならない。②連邦議会は、適当な法律の制定によって本条の規定を施行する権限を有する。

1830年ILO第29号強制労働(**forced or compulsory labor**)に関する条約

「ある者が処罰の脅威の下に強要せられかつ右の者が自ら任意に申し出たるに非ざる一切の労務」を**禁止し、できるだけ速やかに廃止すべきこと。**

日本国憲法第18条 何人も、いかなる奴隷的拘束も受けない。又犯罪による処罰の場合を除いては、その意に反する苦役に服せられない。

労働基準法第5条 使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

6 強制労働条約とハラスメント、サービス残業（2）

労働基準法第5条（強制労働の禁止）の分析

使用者は、暴行、脅迫、監禁その他精神又は身体の自由を不当に拘束する手段によって、労働者の意思に反して労働を強制してはならない。

（1）「労働を強制してはならない。」とは

「就職を強制してはならない」か「就業を強制してはならない」か

（判例；宇都宮地裁判決清繁乃強制労働違反事件昭24.12.21）

「泊」と称する芸妓の派出申込みを受け、本人の承諾を得ずにほしいままにこれを受諾して本人に泊りを命じ、渋るにおいて嫌味をいい、結局本人の意思に反して泊をさせたもの」

→「就業を強制してはならない」も含まれる。よって労働者の意思に反し「法定時間外労働」を強制することも場合によっては禁止される。

6 強制労働条約とハラスメント、サービス残業（3）

（2）（法令用語の基礎知識）「その他」と「その他の」の違い

- ①「A、B、Cその他D」→ 並列関係を示す。
- ②「A、B、Cその他のD」→A、B、CはDを代表する。
- ③したがって暴行、脅迫、監禁と「精神又は身体を不当に拘束する手段」は並列関係にある。さらに「拘束する手段」は不法でなくとも不当であれば良く、「嫌味をいう」（ハラスメント）でも該当する。

サービス残業とは「労働者本人が望まない違法な無給労働」

→ハラスメントによりサービス残業を強制することは強制労働に含まれる。

違法なハラスメントの類型として、サービス残業を含めてよいことは現行法解釈で十分可能である。直属上司も処罰の対象になる。

6 強制労働条約とハラスメント、サービス残業（4）

2019年仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約

ハラスメントの包括的な**禁止と防止**に関する条約

批准が急がれる。

働き方改革では、ハラスメントの**防止義務のみ**。

自動車会社米国法人のセクハラ事件→米国から人権侵害を引き起こし、北米大陸から撤退。

週休制条約→7連勤を禁止する。

7 労働人権法から見た三六協定制（1）

時間外労働命令有効性の法的要件

日立金属(株)武蔵工場事件→最高裁判決 **包括合意説を支持**

時間外労働命令を拒否した労働者を懲戒解雇した事案

「有効な三六協定と合理的な就業規則が存在すれば合法」

包括合意説に学説でも反対説多数、しかし現段階では定着。

（反論；寺内説）三六協定制も就業規則も戦前の制度に由来

→三六協定制を廃止し、「法定時間外労働を強制してはならない」と法改正すれば時間外労働は任意となる（**個別合意説**）

→現状は「定時退社の自由」が阻害される実質的な強制労働

7 労働人権法から見た三六協定制（2）

南北戦争後のジム・クロウ法→黒人が与えられた自由の権利は、その後反動政権に奪い返され、黒人はシェアロッパーになった。1960年代公民権法ができるまで差別禁止の実定法はできなかった。

弱い立場の労働者を守るため、労働基準法には

「1日8時間週48時間制」が設けられた。法定時間外労働は1年のうち3カ月のみ許された。1952年1954年違法不当な施行規則改正により1年中上限なく法定時間外労働・法定休日労働が許されるようになった。

睡眠時間不足が過労死の最大の原因。過労死防止のため絶対休日制（7連勤禁止）、1日11時間以上の休息時間（連続した非労働時間）を法制化しよう。法定時間外労働を含め週実働時間は48時間を上限とする。法定時間外労働は労働者の任意とし、強制してはならないと罰則付きで規制するべき。

8 得られた知見と検討結果（1）

- 医師の働き方改革 改正医療法（医師労働時間短縮計画）
 - 戦前の工場法施行令第28条 工場徒弟認可の項目と同じ
戦前と戦後の相違点、**労働人権法の存在**
「労働基準法第69条（徒弟の弊害排除）」
労働人権法なき医師労働時間短縮計画は破綻する
現行法に違反する。法律違反の改正医療法は廃止すべき。
海外から人権侵害と指摘を受けている。

8 得られた知見と検討結果（2）

労働人権法は戦後に日本国憲法に規定されるが、私人間効力を規定する実定法に欠ける。

2013年(平成25年)国連社会権規約委員会からの勧告は、元々「人権問題」として指摘されたもの。労使間の問題ではなく、人権問題のルートで解決すべきもの。法務省法務局ではなく、政府から独立した専門の人権機関で取り扱うべき問題であった。

戦前の徒弟奉公、丁稚奉公は、人身売買かつ強制労働である。休息も休憩もほとんどなかった。日本経団連の主張する「デロゲーション」は「人権侵害」のジム・クロウ法ではないか。歴史の針が戦前に逆転しないように、憲法第12条に定める「不断の努力」を国民は継続すべきである。