

论日、美、德对“过劳死”的法律规制

王瑞瑞

(盐湖区人民法院, 山西 运城 044000)

【摘要】在经济较为发达的国家和地区, 由于激烈的市场竞争和淘汰机制, “过劳死”问题更加严峻, 但其在应对“过劳死”问题上的经验也较为超前与成熟。我国目前在职工“过劳死”方面有许多法律问题, 向其他国家和地区选择性借鉴有关治理经验是有必要的。故本文着重研究日、美、德对“过劳死”的法律规制, 我国应吸取其优秀经验, 结合我国具体国情, 才能构建独属于我国规制“过劳死”的法律制度体系。

【关键词】过劳死; 法律规制; 立法

一、日、美、德对“过劳死”的法律规制

“过劳死”一词并非起源于我国, 而是起源于日本。日本医者上田铁之丞将“过劳死”定义为: 由于劳动者正常的劳动和生活规律被生理上的过度劳动破坏, 造成体内疲劳积蓄, 此种状态经过长时间持续, 会诱使劳动者高血压等基础疾病恶化, 导致脑出血或心脏功能不足等身体疾病和精神疾病, 并使劳动者最终死亡^[1]。我国“过劳死”事件也频频发生, 但法律上并没有对其加以规定, 因此, 借鉴发达国家对“过劳死”的法律规制是非常有必要的。

(一) 日、美、德对职工“过劳死”的法律规制

在经济较为发达的国家和地区, 由于激烈的市场竞争和淘汰机制, “过劳死”问题更加严峻, 但其在应对“过劳死”问题上的经验也较为超前与成熟。我国目前在职工“过劳死”方面有许多法律问题, 向其他国家选择性借鉴有关治理经验是有必要的。我国应吸取其优秀经验, 结合我国具体国情, 才能构建独属于我国的治理职工“过劳死”的从预防到救济的法律制度体系。

(二) 日本对“过劳死”的法律规制

日本对于职工“过劳死”的法律规制较为完善。第一, 为了规制“过劳死”, 日本实施弹性工作制, 对职工进行了工时限制。职工每天工时上限为8小时, 一周不能超过44小时^[2]。而且, 日本的弹性工作制和普通的工时制度相比较灵活, 例如服务业等特定行业可以适当增加工时。工时制的监督由日本厚生劳动

省负责, 避免职工因加班未上报等受到损失^[3]。

第二, 日本通过立法预防职工“过劳死”。2014年, 日本政府颁布实施了《预防过劳死等对策推进法》, 其中明确规定政府有责任有义务对职工“过劳死”进行预防。根据此法律, 日本厚生劳动省以及中央劳动灾害防治协会联合发布了《劳动者疲劳蓄积度自测表》, 用以提醒职工增强自我救济意识, 重视过度劳动的危害, 维护自身合法权益^[4]。

第三, 将专业的医学概念引入法律。21世纪初, 日本出台了一系列规制职工“过劳死”的法律文件, 例如《关于脑血管疾病和虚血性心脏疾病(负伤引起的除外)的认定标准》, 其中利用专业性极强的医学概念, 来判断职工的死亡或者发病是否由过度劳动引起。主要的判断标准为劳动状态不佳、长期疲劳、过重劳动等等。此法律文件还对这些标准进行了具体量化, 例如: 何为“过重劳动”? 该标准认为, 职工发病或死亡前三十天加班累计大于100小时即为过重劳动, 《认定标准》经2011年修订, 此标准的外延又扩大为发病或死亡前6个月内的月平均加班时间大于80小时^[5]。如此一来, 放宽了对“过重劳动”的认定, 更加有利于维护受害职工一方的合法权益。

(三) 美国对“过劳死”的法律规制

第一, 实施弹性工作制。早在19世纪40年代, 美国为了拉动经济增长, 促进劳动者就业, 颁布了《公平劳动标准法》, 其中规定职工每周工作时间不能大于四十小时, 如若加班, 则加班工资不得少

于正常工资的 1.5 倍^[6]。但此法未限制加班时长，劳动者权益不能得到很好的保护。到 1997 年，美国颁布实施《关于每周工作 40 小时工作制的修正法案》，弹性工作制开始被推行，工作时间的安排更加灵活。

另外，美国法律中认定“过劳死”的前提是员工出现“慢性疲劳综合征”，指的是反复发作或者持久的身体或精神疲劳。美国将职工“过劳死”认定为职业病中的精神伤害一类^[7]。根据美国各州法院对于职工“过劳死”案例的审判，通常用异常压力标准或客观因果关系标准来确定过度劳动与职工死亡之间有因果关系。客观因果关系标准只需要证明职工工作与职工死亡之间存在因果关系，异常压力标准不仅需要证明以上内容，还需要证明精神伤害的严重程度。

第二，通过立法加大用人单位义务。根据美国政府颁布的相关法律，用人单位被要求必须开通心理疏导热线和法律热线，以便及时解决或缓解职工的心理问题，缓解劳动者工作压力，确保劳动者得到充分休息。

第三，法律赋予劳动监察部门直接执法权。美国的劳动监察部门对于“过劳死”的事前预防和事后救济起到了非常积极的作用。其可以“主动出击”，不定期监察用人单位用工情况，发现问题及时整改，还可以在“过劳死”事件发生后，对用人单位和受害职工情况予以调查，必要时对用人单位进行行政处罚。而且，美国劳动监察部门的权力不限于此，即其除了可以对用人单位进行直接执法外，还能在受害一方无法提出诉讼之时，代替其向法院起诉，或者可以直接请求法院发布严禁用人单位非法增加工作时间或非法欠薪的禁令^[8]。

（四）德国对“过劳死”的法律规制

第一，法律对职工工时进行限制。职工工时在德国分为法定工时制和约定工时制。德国《劳动时间法》规定，职工的每日法定工时不得超过 8 小时，最多可以延长 2 小时。约定工时是职工与用人单位或者工会与用人单位签订劳动合同时约定劳动时间，以缩短每日工作时间或每周工作时间。另外，在节假日和正常的休息日中，德国政府严禁职工在

此期间工作。即使在工作日中，职工若要加班也需满足严苛的条件，若用人单位违反规定让员工加班，则会构成行政违法，严重的还可能构成犯罪^[9]。德国除了依据《劳动时间法》对职工进行工时限制外，其作为欧盟的成员国之一，还要遵循欧盟发布的《工作时间指令》，维护劳动者休息休假的权利。

第二，通过立法规制“过劳死”，加大用人单位义务。1963 年，德国政府针对职工“过劳死”又颁布实施了《工伤保险调整法》，将“过劳死”纳入职业病范围进行法律规制。德国法律注重用人单位对预防“过劳死”作用的发挥，规定用人单位必须要保障职工的身体和精神健康，避免过度疲劳。除此之外，用人单位还需定期对职工工作环境和条件进行检测，使之满足目前的劳动医学标准。另外，此法还规定用人单位应经常举行交流会等社会活动，帮助职工缓解工作压力^[10]。

二、几点启示

（一）立法是解决职工“过劳死”的有效手段

通过对上述部分国家对职工“过劳死”的法律规制研究，可以得出，日本、德国、美国都是通过立法的方式，用法律来调整规制“过劳死”，或者制定专门的法律法规，有针对性地对劳动者权益进行保护。从“过劳死”的法律性质认定，到受害者家属应走何种路径获得赔偿等，这些都被固定在了法律之内，由各个国家或地区根据自身实际情况进行具体规定和制定详细步骤。由此可见，不仅仅日本在因“过劳死”形势严峻而努力从立法层面对“过劳死”加以规制。上个世纪，欧美国国家虽然较少发生“过劳死”案例，但其也对此现象重视起来，早早的在法律中加强对“过劳死”的控制^[11]。

我国自“过劳死”首案“上海静安区唐英才过劳致死案”开始，“过劳死”事件层出不穷，形势严峻，但在我国立法中并没有明确规制“过劳死”的相关法律条文，其认定标准、认定程序及救济制度更是缺失。“过劳死”立法可以充分发挥法律的强制性，用强制规定保护劳动者合法权益，规定用人单位的义务和责任，在一定程度上震慑用人单位。故立法不仅可以预防“过劳死”的发生，还能保障“过劳死”发生后对其亲属等人的物质救济，一定程度

上安抚受害者亲属。

（二）法律规制应与社会文化相结合

各个国家和地区地域不同、社会文化不同，则职工“过劳死”的原因也不同。通过对部分国家对“过劳死”法律规制手段的介绍，可以发现，日本、美国、德国都有特定的法律规制手段，因为法律要适应不同国家的社会文化。以日本为例，日本男职工的加班情况就极其严重。日语中称呼加班为“残業”，意为“残余的工作”，即使某天并无“残業”，男职工大多也不敢早早回家。结合其特定的社会文化情况，原因有如下几点，一是若太早回家，家人会认为他不受领导的重视，在公司与同事相处不融洽；二是日本崇尚武士道精神，有自我牺牲倾向，宁愿放弃个人利益，以追求国家和集体利益，还能塑造自己的勤勉尽责形象。所以日本男职工正常下班后放弃了自己的业余爱好留在公司加班，维护自己形象的同时，还能赚得加班费^[12]。日本的武士道精神还坚持认真严谨的要义，做事从一而终，不能拖沓，不能随心所欲不负责任的处理，遇到一丁点的不确定和问题，就要及时请示上级。他们认为若通过此找到公司规章制度的漏洞，那么这就对公司是有贡献的。

我国的社会文化与日本差异很大，当然也有职工会心甘情愿选择加班，但更多的可能是职工为了赚得加班费而过度工作。故针对“过劳死”进行法律规制时，要考虑到我国特定的社会文化等，如此得来的法律规制手段才更加具有针对性。

（三）法律规制应具有前瞻性

通过对部分国家对“过劳死”法律规制手段的研究，可以发现，有些地方的法律变化很快。比如德国，“劳动基准法”对于职工工时的限制迫于民众压力不断变动，法律中对“过劳死”的法律性质界定也不断变化。如此并不利于对“过劳死”进行的长期的、稳定的法律规制。

我国正处于社会主义初级阶段，经济结构正在转型升级，各种思想和价值观相互碰撞，社会关系并不稳定。故对于职工“过劳死”的法律规制，要重视当前的社会情况，注意调节好政府与市场、政府与企业、企业与劳动者之间的关系，避免法律脱

离社会实际情况，注重社会稳定。除此之外，还要考虑到我国将来有可能发生的新情况，保证法律的稳定，维护国家的公信力。目前，职工“过劳死”事件频发，具体情况不断变化，所以更要注重法律的前瞻性，考虑可能发生的各种情况，使得法律制定完成后能保持相对的稳定性，避免“朝令夕改”。

参考文献：

- [1] 孟续铎. 我国过度劳动问题研究述评 [J]. 中国人力资源开发, 2012(06): 15-17.
- [2] 章惠琴. 现行工伤保险法律制度之完善——兼评最高院《关于审理工伤保险行政案件若干问题的规定》 [J]. 社会保障研究, 2015(04): 36-42.
- [3] 张志伟. 劳动者休息权之检视 [J]. 江西社会科学, 2010(11): 245-249.
- [4] 孙姣, 杨河清. 近年我国过度劳动问题研究动态 [J]. 中国人力资源开发, 2016 (19): 92-98.
- [5] 孟续铎, 肖鹏燕. 过劳研究在中国——访首都经贸大学劳动经济学院杨河清教授 [J]. 中国人力资源开发, 2012(10): 53-56.
- [6] 吴义太, 肖赣萍. 我国“过劳死”立法初探 [J]. 江西社会科学, 2009(11): 159-162.
- [7] 郭晓宏. 日本“过劳死”工伤认定的立法及启示 [J]. 中国人力资源开发, 2014 (19): 102-108.
- [8] 王阳. 日本过劳问题研究的思考与借鉴——访日本劳动科学研究所客座研究员肝付邦宪先生 [J]. 中国人力资源开发, 2010(09): 55-58.
- [9] 张树岭. 日本过劳死现象成因分析 [J]. 改革与理论, 2002(06): 61-63.
- [10] 吴海航. 日本预防企业工人“过劳死”对策的启示 [J]. 生产力研究, 2008(22): 105-106.
- [11] 杨河清, 郭晓宏. 欧美和日本员工过劳问题研究述评 [J]. 中国人力资源开发, 2009(02): 79-80.
- [12] 石建忠. 过度劳动理论与实践——国外经验、中国现状和研究展望 [J]. 人口与经济, 2019(02): 105-118.

作者简介：王瑞瑞（1994年8月生），女，汉族，山西运城，硕士研究生。