

# 日本的“过劳”与“过劳死”问题： 原因、对策与启示

胡 澎

(中国社会科学院 日本研究所, 北京 100007)

**摘 要:** 因劳动强度大、工作时间长、心理压力过重等导致长时间疲劳状态, 继而引发一系列身心健康问题的“过劳”以致危及生命的“过劳死”现象由来已久。日本是西方国家中“过劳死”现象高发的国家, 特别是在 20 世纪七八十年代, “过劳死”事件频发, 引发社会各界关注。终身雇佣和年功序列制度、性别分工模式、非正规雇佣劳动者的生存困境、日本企业根深蒂固的“加班文化”等是“过劳”产生的主要原因。为防范这一严峻的社会问题, 日本政府和民间采取了多种对策, 包括: 充实和完善防范“过劳死”的相关法律, 细化“过劳死”工伤赔偿认定标准, 普及正确的劳动观, 推进工作方式改革等, 这一系列对策使得日本的“过劳”问题得到一定程度的缓解。日本的“过劳”和“过劳死”对策对中国具有一定的启示意义。

**关键词:** 日本; “过劳”; “过劳死”; 工伤赔偿; 加班文化

**中图分类号:** C913      **文献标识码:** A      **文章编号:** 1004-2458-(2021)05-0001-09

**DOI:** 10.14156/j.cnki.rbwtyj.2021.05.001

“过劳”这一概念涉及过度劳动、过度疲劳、过度劳累、过重劳动、职业过劳等概念, 也关系到劳动者的就业权、休息权、休假权等权利。长时间的“过劳”会导致“过劳死”。“过劳死”包含三方面的内容: 一是长期超负荷工作导致的急性心肌梗死、脑卒中、急性心功能不全等心脑血管疾病暴发甚至死亡; 二是长期超负荷工作造成沉重的心理负担, 乃至精神崩溃而自杀; 三是虽未致死, 但心脑血管疾病或精神疾病严重损害健康, 不得不长期处于休养状态, 无法回归工作岗位。2019年5月, 世界卫生组织公布的最新版《国际疾病分类》将感觉精疲力尽、厌倦工作、想逃离工作岗位、心情愤懑、工作效率低等“过劳”现象列入影响健康状况或与健康相关联的因素<sup>[1]</sup>。“过劳”与“过劳死”问题

给劳动者的身心健康造成了极大损害, 也给死者家属带来了巨大伤痛和无可挽回的损失。“过劳”现象降低了生产效率, 妨碍了企业创新, 导致了职场劳动关系的扭曲, 不利于企业的长远发展。“过劳”现象也不利于工作与家庭兼顾, 妨碍了家庭成员之间的感情交流, 影响到年轻人的恋爱、结婚, 甚至抑制了年轻人的消费热情和生育愿望, 长此以往将加剧少子化的严峻程度。另外, “过劳”现象严重的国家很难吸引到国外优秀人才, 在当今国际竞争日趋激烈的大背景下, 不利于赢得主动、抢占先机。日本是“过劳”与“过劳死”问题的高发国家, 在防范“过劳”与“过劳死”问题上进行了一些探索。对日本“过劳”与“过劳死”问题的研究不仅具有学术价值, 也具有较强的现实意义。

收稿日期: 2021-06-18

基金项目: 中国社会科学院创新工程“日本社会治理体系与治理能力研究”(2021RBSB02)

作者简介: 胡 澎, 女, 历史学博士, 中国社会科学院日本研究所研究员, 博士研究生导师, 主要从事日本社会研究。

## 一、“过劳”与“过劳死”问题的产生

“过劳”与“过劳死”现象贯穿于人类社会漫长的历史时期，但作为一个社会问题进入人们的视野并受到普遍关注，发生于20世纪七八十年代的日本。日本在二战后制定的《劳动基准法》<sup>①</sup>明文规定，劳动者一天的劳动时间为8小时，一周为40小时，如需加班事前要订立合同<sup>[2]</sup>，但现实生活中的“过劳”现象相当普遍。20世纪七八十年代，日本已成为世界第二大经济体，在经济异常繁荣下掩盖的是劳动者超长时间工作的“过劳”现象。1989年（平成元年）之前，日本劳动者的年平均工作时间基本都维持在2100小时以上<sup>[3]</sup>。日本人也因此被西方人揶揄为“工蜂”。连续加班、过度疲劳得不到充分休息导致的“过劳死”事件多有发生。因此，“过劳死”一词在20世纪80年代初期一诞生便迅速在日本社会传播开来，并在国际社会产生了较大影响，极大地损害了日本的国际形象。2002年，“过劳死”的日文发音“karoshi”一词被收入英文辞典。2013年，联合国国际劳工组织在《案例研究：过劳死——过度工作导致的死亡》一文中明确指出，“过劳死”是日本重要的社会问题。

随着经济的发展，日本在农业、渔业、畜牧业、纤维制造业、食品加工业、电子业、运输及机械制造业等行业出现了劳动力不足问题，由此引发了“过劳”现象。不少外国劳动者以研修生的身份来到日本，从事被称为“3k”的繁重、肮脏、危险工作，多起外国研修生的“过劳死”事件及法律纠纷，引发了日本各界和国际社会对日本“过劳”现象的谴责以及对外国研修生制度的质疑。20世纪90年代，“过劳死”的受害主体从四五十岁的中年员工向青年员工蔓延，涉及餐饮、销售、软件开发、教育等多个领域。1991年8月，电通公司员工的“过劳自杀”事件是“过劳死”历史上的标志性事件。2000年3月24日，日本最高法院判定，电通公司员工自杀系“过度劳动导致的死亡”。2015年电通公司再次发生了员工“过劳自杀”事件，年仅24岁的女性员工应聘进入公司后，从事

网络广告业务，因工作时间超长，身心崩溃而自杀。据其家属和律师推算，该员工一个月加班时间高达130个小时，大大超过了80小时的警戒线。死者生前曾向公司要求减少工作量未果，也曾有在社交网站发帖控诉长时间劳动导致身心疲惫。自杀后，她在社交网站发表的贴文不断发酵，大量网民在社交网站反映自己也遭受着同样的境遇，形成了广泛的舆论。电通公司则因“过劳死”事件入选2016年日本“黑心企业”<sup>②</sup>名单。围绕这些不幸的事件以及死者家属艰难的维权和抗争，“过劳死”问题一次次成为舆论的焦点。

作为自杀的高发国家，日本从1998年开始，连续14年每年有超过3万人自杀。2012年降到了3万人以内，之后持续减少，2019年减少至2016.9万人，但2007年以后，“过劳自杀”占自杀总人数的比例有增加倾向，从2007年的6.7%上升至2019年的9.7%<sup>[4]</sup>。“过劳自杀”（包含自杀未遂）呈现超越性别、年龄、职业，向越来越广泛领域蔓延的态势，特别是女性过劳自杀率出现升高态势。“过劳自杀”的罪魁祸首正是长期超负荷工作造成的身心俱疲、心灰意冷以及生活信念的丧失。

2010年，“过劳”导致心脑血管疾病发病的案件有285件得到工伤认定，其中死亡113人。“过劳”导致的精神损害308件，其中自杀65人<sup>[5]</sup>。“过劳死”群体中能获得工伤赔偿的仅占很小部分，还有不少人遗留有后遗症以及自杀未遂，加上这一群体，数量高达数万人。工作时间超过“过劳警戒线”的人就更多了。从国际比较的视角来看，日本人的劳动时间相比德国、法国等欧洲国家较长，带薪休假的申请率也较低，特别是非正规雇佣劳动者、公务员的“过劳”问题比较严峻。

2020年，新冠疫情在日本蔓延，给日本社会带来了全方位的影响。多数企业停工或缩小了营业范围，不少企业通过减少工作量、大量解雇、终止雇佣、取消内定招聘、奖励退休等方式减轻企业压力。在雇佣环境恶化的情况下，一些劳动者不敢提出辞职，不得不忍受苛刻的雇佣条件。例如，东京迪士尼公司在合同工到期续签时，提出了异常严苛的条件，如果同意到2021年3月半年间总共领取

① 《劳动基准法》1947年4月7日生效，2001年4月25日最终修改。

② 黑心企业指的是那些为了企业的竞争和快速发展，大量聘用年轻人，采取过重劳动、违法劳动、职场暴力等做法压榨员工的企业。在此类企业，不堪忍受的员工大量辞职。

22万日元的工资才可续聘，此举其实是希望这些合同工主动提出辞职<sup>①</sup>。另一方面，在防范新冠病毒感染的一线，“过劳”问题以及健康损害问题也比较突出。如：疫情下老年人感染新冠的重症化比例高，导致老年护理机构的职员工作量大增；教职员的工作量也增加不少，除教学之外，还要给学生测量体温，环境消毒，指导孩子们洗手、戴口罩；运输行业驾驶员和快递人员加班加点；医务人员、保健所职员、疫苗接种人员更是超负荷工作，还要承受较大心理压力。2021年4月，大阪市保健所1/3的职员加班时间超过了“过劳死警戒线”的80小时<sup>[6]</sup>。疫情下，中央省厅国家公务员的加班时间也增加了不少。调查显示，2020年12月至2021年2月期间，有2999名公务员每月加班时间超过100小时，其中财务省所占人数最多，有553人<sup>[7]</sup>。2020年12月1日，《关于新冠病毒感染症的工伤赔偿》<sup>②</sup>修改后，回应了员工在工作或通勤中感染新冠病毒能否获得工伤赔偿的疑问。在疫情防控常态化的形势下，防范“过劳”依然是日本政府面临的一个重要课题。

## 二、“过劳”与“过劳死”问题产生的原因

“过劳”与“过劳死”产生的原因既有生理因素、心理因素，也有社会因素。具体如：深夜、彻夜、休息日劳动；高强度劳动；完不成既定目标产生挫败感和过重的心理负担；担心收入降低，被雇佣单位解聘、辞退或开除；遭遇职场霸凌，在工作场所感受到孤独和被排挤；周围没有交谈对象，中层管理人员在解雇员工与保障员工权益之间深感纠结和压力等。

将“过劳”与“过劳死”问题置于战后日本历史的不同发展时期，就会发现，无论是在经济繁荣昌盛时期，还是在经济发展速度放缓或经济低迷时期，均伴随有“过劳”与“过劳死”现象，只不过不同的历史时期，产生“过劳”与“过劳死”的原因有所差异。

（一）日本企业长期盛行的终身雇佣制与年功序列制是“过劳”产生的制度因素

二战后的日本百废待兴，政府急于恢复经济，

重回发达国家行列，民众也希望通过加倍努力换来经济的发展、国力的提升和生活条件的改善。在经济高速发展和稳定发展时期的日本，几乎没有企业对员工加班时间设定上限，特别是从事国际贸易的大型综合商社，长时间工作被看作是理所当然。经济高速增长时期，日本人年平均2100小时的工作时间大大超过了经合组织其他国家。作为战后日本经济发展两大法宝的终身雇佣和年功序列制度并非明文规定，而是日本企业的约定俗成。大部分企业在招聘员工时面向应届毕业生，聘用后作为正式员工在该企业工作至退休。员工不用担心被辞退，也少有跳槽情况发生。员工薪资待遇与年龄和工龄挂钩，工作年限越长，收入越高。另外，员工在企业之间的横向流动少，工作部门调动或升迁多为公司内部的纵向流动。终身雇佣和年功序列制度将劳动者的人生与企业的命运牢牢捆绑在一起。在只要努力就有回报、劳动时间越长回报越高的时代，加班加点带来工资和奖金不断增加，生活水平不断提升，退休时还能领到一笔可观的退职金。企业给员工的福利也十分优厚，甚至提供住房、子女教育津贴。因此，战后日本在相当长的一个历史时期内，长时间劳动、“单身赴任”、免费加班等非但没有受到谴责，反被当做是雇佣领域的正常现象。

（二）昭和时代的劳动价值观与性别分工模式是“过劳”产生的社会因素

日本在经济高速增长和稳定增长时期，劳动者的勤奋、敬业、忘我工作的态度构成了特定的时代氛围。1947—1949年，“第一次婴儿潮”出生的“团块世代”（三年期间出生人口约806万人<sup>[8]</sup>）在20世纪70年代后半期到80年代前半期正值青壮年时期。也正是在这一时期，日本经济平均增长率均高于经合组织其他成员国。“团块世代”作为支撑战后日本经济蓬勃发展的中坚力量，其共同特征是：爱岗敬业、爱社如家、无私奉献、不计酬劳。“企业战士”和“猛烈社员”是这一群体的共同标签。不仅仅是企业员工，教师、警察、消防员、自卫官、医生、政治家等长时间工作以及无偿加班在相当长一段历史被常态化了。他们身上的高度集体主义和自我牺牲精神体现了昭和时代的劳动价值观，也被作为日本的民族精神而广为赞颂。

日本“男主外、女主内”的性别分工模式也是

① 「半年で収入22万円ディズニールランドが契約社員に事実上の“退職勧奨”」、『週刊文春』2020年10月1日。

② 日语为：「新型コロナウイルス感染症の労災補償における取り扱いについて」，2020年12月1日修改。

“过劳”问题得以存在的社会基础，同时与终身雇佣和年功序列制度紧密相连。20世纪七八十年代的日本，几乎所有的日本女性在结婚或生子后做了专职主妇，形成了庞大的专职主妇阶层。正因为有这样一个庞大群体的存在，正规雇佣劳动者的丈夫才能减少后顾之忧，“以企业为家”，全身心投入工作。绝大多数家庭实现了中产阶级的梦想，分期付款买房、买车、让子女接受良好的教育，过上了“体面”的生活。物质生活提升带来的满足感冲淡了“过劳”的苦痛，并将其赋予了一种“崇高”的意味。因此，终身雇佣与性别分工模式作为一对互补性很高的制度，成为“过劳”与“过劳死”产生的“土壤”和“温床”。

（三）平成时代非正规雇佣劳动者的不利生存环境是“过劳”产生的经济因素

20世纪80年代第二次石油危机后，临时工、合同工、派遣工、小时工等非正规雇佣劳动者占比逐渐增加，1990年超过了20%。特别是20世纪90年代后半期亚洲金融危机后，非正规雇佣劳动者占比增加，1999年达到25%，2003年达到30%，2011年超过35%，2013年上升为36.7%<sup>①</sup>。非正规雇佣劳动者增加的原因与日本企业竞争加剧、经济不景气有着密切的关系。雇佣临时工、派遣工代替正式员工可缩减人力资源的成本。相比正规雇佣劳动者，非正规雇佣劳动者的就业环境不稳定，收入低，缺少社会保障和上升空间，不得不加班加点维持生计。临时工、合同工也更容易解雇。还有一些企业将年功序列的工资制度转变为成果主义工资制度。日本企业长期盛行的终身雇佣制度与年功序列制度正在悄然发生变化。

非正规雇佣劳动者是一群努力工作仍无法摆脱最低水准生活的“穷忙族”，在劳动条件、工资水平乃至福利待遇方面与正规雇佣劳动者存在不平等，导致非正规就业劳动者“过劳”现象较为普遍。伴随经济的长期低迷，雇佣环境不断恶化，一些“黑心企业”违法、违规、过度使用劳动者现象屡禁不止。正规雇佣劳动者的长时间劳动情况也不容忽视。20世纪90年代初期，消费低迷，相对贫困化现象愈加凸显。“社畜”<sup>②</sup>这一明显带有自嘲意味的词汇取代了“企业战士”和“猛烈社员”，

成为流行语，体现了为工作放弃生活、失去自我的劳动者的生存困境。昭和时期“过劳”的主体是正规雇佣劳动者，而平成时期非正规雇佣劳动者在“过劳”群体中占据了半壁江山。如果说前者的“过劳”尚有“自愿”的意味，那么后者的“过劳”就显得无奈与悲凉了。1994年，国际劳工组织（ILO）为了保障非正式雇佣者的权利，通过了《非全日制工作公约（第175号）》。该公约旨在保障非正规雇佣劳动者与正规雇佣劳动者同等的团结权、团体谈判权、劳动安全待遇、社会保障制度、母性保护、带薪年假、带薪休假、疾病休假等权利与保障，以促进全职员工、临时员工之间的自发相互转换。然而，日本至今仍未加入该公约。

（四）日本企业病态的“加班文化”是“过劳”产生的文化因素

“过劳”与日本企业的“加班文化”有着密切联系。日本企业对能力的评价比较模糊，不少企业工作效率低，形式主义严重，重视出勤时间和员工对企业的忠诚，并常常以此作为绩效的重要标准，耗费了员工大量的时间和精力。在全球化和信息化时代，仅仅依靠劳动时间很难让企业提升竞争力，会影响劳动者的创新能力。

“加班文化”与日本人的集团意识有关。日本有一种叫做“读懂空气”的文化，即察言观色，语言、行动与周围的氛围保持一致。在“加班文化”的氛围下，上司不下班，下属很难下班。同僚还在工作，自己即便完成了工作任务也不得不拖延到很晚才下班，否则会被看作没有集体观念，长此以往身心俱疲。“加班文化”一旦形成便很难改变。特立独行会遭排挤，失去晋升机会。正常休带薪假也会对员工造成负面评价，这也是日本的带薪休假申请率在西方国家中处于较低水准的原因。另外，员工在劳动时间以外的个人时间、休息日也常常会被公司组织的活动所侵占。下班后上司与下属、同僚之间喝酒谈心成为联络公司人际关系的重要活动，不得不参加。还有一些公司内部运动会、恳亲会、志愿者活动以及一些政治团体的政治活动，名义上是自愿参加，但实际上是强制参加。有些活动还会要求员工携家人参加，给员工带来一定的心理压力。

① 资料来自日本总务省统计局公布的不同年份的「労働局調査」。

② “社畜”指的是那些在新兴产业从事超长和过重劳动、遭受企业剥削、缺乏人权保障的年轻员工。2008年，畅销书《我在黑心企业工作，可能到极限了》出版，2009年该主题的电影上映，2013年“黑心企业”一词入选年度新语流行语大奖。

### 三、日本的“过劳”与“过劳死”对策

劳动者在遭遇恶劣的劳动条件时，个人很难向公司提出改善的要求。在企业竞争激烈和全球化的背景下，即便个别企业有改善劳动条件的愿望，仅仅依靠个别公司的努力并不能改变日本社会的“过劳”现象。因此，防范“过劳”与“过劳死”的主体还是政府。20世纪七八十年代，日本政府对“过劳死”事件表现得较为冷漠，直至20世纪90年代前半期，日本政府主管劳动的部门还在否定“过劳死”的概念，认为日本不存在“过劳死”。因此，在一个相当长的时期里，“过劳死”和“过劳自杀”未被纳入工伤保险，受害人也很难争取到企业的道歉和赔偿。随着日本社会人权意识的普及和提高，以及“过劳死”受害者家属和律师的不懈抗争，“过劳”与“过劳死”问题日益引起国际国内舆论的普遍关注。联合国经济社会和文化权利委员会曾督促日本政府正视并解决“过劳死”问题。在国内外的双重压力下，日本政府的态度逐渐发生变化，开始认真应对“过劳”和“过劳死”。

近年来，日本劳动者（包括非正规雇佣劳动者）的人均年实际劳动时间呈减少趋势，据厚生劳动省发布的《防止过劳死等对策白皮书》（2020年版）显示，2019年日本劳动者年平均劳动时间为1669小时，比前一年减少了37小时<sup>[9]</sup>。“过劳死”事件呈减少倾向，“过劳自杀”的情况也稍有缓解。归纳起来，日本在防范“过劳”与“过劳死”方面有以下几点做法。

#### （一）完善“过劳死”相关法律，出台多项措施

日本政府设定了“过劳死零发生社会”的目标，其实现途径包括：削减长时间劳动、推进职场的精神健康对策、防止过重劳动对健康的损害、预防职场霸凌和职权骚扰、工作方式改革、完善心理咨询体制。这里有必要梳理一下日本“过劳”对策出台到逐渐完善的历程。2002年，厚生劳动省首次发表了《防止过重劳动导致健康障碍的综合对策》<sup>①</sup>，提醒用人单位重视员工过度加班现象，加

班时间超长的员工应接受企业保健医生的健康诊断和心理辅导。2008年秋，“过劳死辩护团全国联席会议”与“日本劳动辩护团”通过了“防止过劳死基本法”制定的决议；“全国思考过劳死家族会”等团体的会员们开始着手防范过劳死基本法的立法工作。2010年10月13日，众议院议员会馆召开了督促政府对“过劳死”进行立法的筹备会，包括30名国会议员和秘书在内的170人出席了会议。2011年11月18日，以“过劳死”受害者家属、律师为主体成立了“防止过劳死基本法制定执行委员会”<sup>②</sup>，该委员会参与制定了“防止过劳死等基本法案”，并发起“百万人签名运动”。2013年6月18日，以制定防止“过劳死”基本法为目标的跨党派议员联盟成立<sup>③</sup>，同时，有143个地方议会采纳了呼吁对“过劳死”予以立法的意见书，对政府构成了较大压力。同年9月，厚生劳动省启动了对违反劳动法让员工无偿加班、从事过重劳动的“黑心企业”进行调查和督导，并陆续对“黑心企业”予以曝光。2013年12月4日，“防止过劳死等基本法案”在第185次国会提出，8日国会闭会后，该法案继续被审议。2014年5月23日，“防止过劳死等对策推进法案”正式提交厚生劳动委员长，同时撤回“防止过劳死等基本法案”。2014年5月、6月，推进法案分别在众参两院获得通过，2014年11月1日《推进防止过劳死等对策法》正式实施。该法明确指出政府对防范“过劳死”负有重要责任，同时提出了4点对策，即：对“过劳死”现状进行调查研究；开展防范“过劳死”的教育和宣传；完善企业保健医生的研修体制；对防范“过劳死”的民间团体予以支援。同年，厚生劳动省内设置了由厚生劳动大臣任本部长的“削减长时间劳动推进本部”，在防范“过劳”与“过劳死”方面发挥了积极作用。

2015年7月24日，在《推进防止过劳死等对策法》的基础上制定了《防止过劳死等对策大纲》，规定到2020年每周工作60小时以上的劳动者应低于5%、休带薪假的劳动者应达到70%以上，2019年产业精神保健措施应覆盖80%以上的企业<sup>[10]</sup>。各地方自治体也纷纷在《防止过劳死等对策大纲》

① 日语为：「過重労働による健康障害防止のための総合対策」。

② 日语为“过劳死防止基本法制定实行委员会”，简称：“ストップ！過劳死”实行委员会”。2014年8月23日，该委员会宣布解散，并于10月29日，成立了“防止过劳死全国对策中心”。

③ 截至2014年6月，会员人数达到130名。

的基础上制定防范“过劳死”的具体措施。2016年10月7日，厚生劳动省发表了《平成28年版（2016年）防止过劳死等对策白皮书》。这是日本首次发表“过劳死”白皮书，之后每年发表。《防止过劳死等对策大纲》于2021年7月30日重新修订，加强了对“过劳”问题严重的中小企业的支援力度，将公务员的“过劳”问题同时纳入对策，制定了到2025年的目标。

改革工作方式、平衡工作与生活也是日本防范“过劳”与“过劳死”的重要对策。少子高龄化的急速发展导致生产年龄人口减少，育儿、护理与工作产生不可调和的矛盾。为保证日本经济持续增长，日本政府制定了“一亿总活跃社会”的目标。2018年出台的工作方式改革的中心思想是：纠正企业长时间劳动的习惯、改善非正式雇佣待遇、贯彻同工同酬。改革不仅修改了多项相关劳动的法律，还对加班的上限进行了规定，即每个月上限为45小时，一年不得超过360小时，工作繁忙期单月（包含休息日）加班不能超过100小时，工作繁忙期的2~6个月加班时间可超过上限，但每月平均加班不得超过80个小时（包含休息日）。法律还规定，企业有义务让员工每年有5天的带薪休假。违反制度的企业相关负责人将会受到6个月以下刑罚或30万日元以下罚款。新冠疫情下，远程办公、居家办公、视频会议等新型工作方式兴起，大大节省了通勤时间，提高了工作效率，促进了男性参与家务劳动，推动了家庭与工作的兼顾。

## （二）制定“过劳死”的工伤认定标准

制定“过劳死”“过劳自杀”的认定标准，即满足哪些条件可以被认定为工伤，对于防范“过劳死”以及抚慰受害者和受害者家属十分重要。由于“过劳死”案例各不相同，在判定标准上一直存在争议。争议主要聚焦于“过劳死”与长时间工作、疲劳累积是否属因果关系，怎样的过劳、过重才构成工伤等问题。进入21世纪后，在日本民间团体、法律界人士的推动下，“过劳死”的工伤认定以及企业赔偿向前迈了一大步。2001年12月出台的《关于脑血管疾病与虚血性心脏疾病等认定基准》<sup>①</sup>将劳动时长作为“过劳死认定线”的判定标准，即劳动者在“发病前2~6个月期间，每个月加班平均超过80小时或发病前一个月大约加班100小时、

长期处于疲劳状态”。另外，该基准还强调了劳动者发病前1~6个月期间，每个月平均加班超过45小时的情况下即可被判定为工作强度过重、有害于身体健康，会造成身体损害。由此，“过劳死”的工伤赔偿有了法律依据。以往“过劳”产生的精神损伤是不被认定为工伤的，1999年出台的认定标准首次将长时间、过重劳动与精神损害和自杀联系起来，这样一来，精神损害的受害者也有了获赔工伤保险的权利。2011年12月出台的《心理负荷导致精神损害的认定基准》<sup>②</sup>对“过劳”引起的精神损害制定了更为精准的判定标准，即劳动者在发病前6个月期间，因工作导致心理负担过重而出现精神损伤的可认定为工伤。另外，在“过劳死”事件发生后，用人单位、律师等重视与“过劳死”受害者家属的沟通和协商机会，避免了激化矛盾，有利于事态的平稳解决。

## （三）开展对“过劳”及“过劳死”的调查和研究

日本对“过劳死”研究开展得比较早，日本学者上畑铁之丞（1940—2017）从20世纪70年代就开始研究“过劳”现象，并且成为首次使用“过劳死”一词的人。他著有《正当工作的时候突然死亡》（1980）、《过劳死研究》（1993）、《过劳死生存——写在工作压力侵害身心之前》（2007）等著作，是研究“过劳死”问题的著名学者。进入21世纪后，日本对“过劳死”问题的调查和研究开展得卓有成效。2014年，厚生劳动省设置了“防止过劳死等对策推进协议会”，由“过劳死”受害家属代表、劳动者代表、企业雇主代表以及相关专家学者组成。自2016年始，厚生劳动省每年发布《防止过劳死等对策白皮书》，公布当年的“过劳死”状况。厚生劳动省设置的“防止过劳死等调查研究中心”常年实施对企业、劳动者的问卷调查，特别是有针对性地开展对司机、教职员、IT技术员、外卖人员、医护人员、建筑工人、媒体从业人员等群体的调查和分析，并在此基础上多角度、跨学科开展课题研究。

## （四）广泛宣传“过劳死”相关法律知识，普及正确的劳动观念

为在全社会普及关于“过劳死”的知识，提升民众对劳动和健康问题的重视，每年的11月被定为

① 日语为：「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く）の認定基準について」，2010年和2020年修订。

② 日语为：「心理的負荷による精神障害の認定基準」，2020年5月和8月修订。

“防止过劳死宣传月”。在这一个月，日本政府集中开展“过劳死”相关知识、法律、对策等方面的宣传，对各地有可能长时间劳动的企业进行集中检查，督促企业落实带薪休假。各地方自治体与“防止过劳死等对策推进全国中心”“过劳死辩护团全国联络会议”“全国思考过劳死家族会”等民间团体联合召开研讨会、座谈会，或开展其他形式多样的活动。都道府县劳动局劳动基准部、劳动基准监督署、都道府县劳动雇佣环境和均等部、产业保健综合支援中心等政府机构以及“防止过劳死等对策推进全国中心”“全国思考过劳死家族会”“过劳死辩护团全国联络会议”等民间机构开通热线电话，为劳动者解答关于劳动条件、劳动关系、健康管理、劳动合同、职场霸凌等问题。政府和民间团体向中小学和大专院校派遣讲师，讲授“过劳”问题。政府定期表彰在削减劳动时间上成效突出的企业，对发生过“过劳死”事件的企业进行重点督查。制作宣传手册并免费向民众发放等。广泛的舆论宣传，有助于普及正确的劳动观念，防范和杜绝“过劳”现象，在全社会形成工作与家庭并重的良好氛围。

#### （五）多方合作、共同应对“过劳”与“过劳死”

在防范“过劳”和“过劳死”问题上，日本各行政机关、地方公共团体、法律界、企业、工会组织、民间团体等各司其职，相互配合，共同采取行动。例如：中央政府制定防范“过劳”和“过劳死”的相关法律和措施，开展调查、收集、整理、分析、提供“过劳死”等相关信息。同时，开展教育，宣传防止“过劳”和“过劳死”等的重要性。地方自治体具体实施国家政策，支持民间团体开展的防止“过劳死”等活动，对企业保健医生、从事劳动卫生和人事劳务等职业的相关人士开展培训。律师界、高教界、新闻界的一些人士发起评选“黑心企业”活动，曝光强迫员工加班、存在职场霸凌的企业。

各地民间组织也在防范“过劳死”方面发挥着积极作用，如召开关于工作方式、饮食营养等方面的讲座，提高劳动者的健康意识。1988年6月，

一批有社会责任感的律师开设了“过劳死110”全国网络电话，面向“过劳”群体展开咨询。1989年，东京、名古屋、大阪等地结成了“思考过劳死家族会”，1991年结成了“全国思考过劳死家族会”。1998年，一些关注“过劳死”问题的律师成立了“过劳死辩护团全国联络会议”。这些民间团体征集签名，发起请愿，呼吁政府对防范“过劳死”进行立法。在立法目标达成之后，对“过劳死”受害家属进行法律援助，帮助他们通过诉讼获得工伤赔偿。“全国思考过劳死家族会”每年召开一次“过劳死”受害者家属集会。“过劳死防止学会”“防止过劳死等对策推进全国中心”等组织相互配合，致力于消除“过劳死”现象。

大多数日本企业能遵守《劳动基准法》《劳动安全卫生法》等法律，应政府要求减少加班，执行带薪休假制度。一些企业改革人员聘用、培养和评价机制，推广弹性工作、远程办公等新型工作方式。一些企业能及时将时间外劳动协定<sup>①</sup>的内容告知劳动者，掌握和管理员工加班以及早出勤、休息日出勤的情况。一些企业开展技术革新，提高生产效率，减轻劳动者工作强度，为劳动者创造更为友善的工作环境。有的企业确保产业医生<sup>②</sup>及其从事劳动咨询工作人员的进修机会，开设健康咨询室为员工提供心理咨询或健康检查。有的企业运用AI技术，通过健康管理APP对员工劳动进行监测，对于有严重“过劳”现象的危险人群及时和本人及家属沟通和商议。日本民众也积极参与到防范“过劳”的活动中，不断提升对自我身心健康的重视，当感到疲劳或沮丧时，能够及时寻求外界帮助，化解心结，防止事态恶化。

## 四、日本“过劳”与“过劳死” 对策的启示

当今中国经济正处于转变发展方式、优化经济结构、转换增长动力的攻关期。《劳动法》《职工带薪年休假条例》等法律、法规的实施，保障了劳动者的权利，但现实生活中，用人单位违反《劳动法》规定、侵犯劳动者权益的现象时有发生。一些

<sup>①</sup> 时间外劳动协定（也称36协定）指的是劳动基准法第36条规定，劳动者半数以上加入的劳动组合或者超过劳动者半数推举的代表签署的劳资协议，对时间外和休息日劳动进行规定，向行政机构提交的情况下，超过法定劳动时间（一天8小时，一周40小时）的时间外劳动、法定休息日的休日劳动被认可。这一劳资协定被称之为“时间外劳动协定”。

<sup>②</sup> 产业医生指的是从专业立场对劳动者进行健康方面的指导和劝告的医生。《劳动安全卫生法》规定，有50人以上劳动者的企业有义务聘任产业医生，50人以下的企业可不聘任产业医生，但要对劳动者的健康管理承担责任。

企业还在实行“996工作制”，“过劳”群体呈现年轻化态势，且有从一线劳动者向IT行业从业者、医生、新闻工作者、教师等行业蔓延的趋势。2021年3月发布的《中国国民心理健康发展报告（2019—2020）》显示，科研人员的心理健康问题不容忽视，1/4的调查对象有不同程度的抑郁倾向，超过1/2的调查对象存在不同程度的焦虑问题。2021年1月，23岁拼多多员工加班后猝死事件一度引发舆论关注。

目前，中国防范“过劳”和“过劳死”的法律构建尚有待进一步完善，对“过劳死”的认定较为模糊，尚未有具体的认定标准；“过劳死”事件出现后，死者家属的索赔和维权均遭遇困境；劳动保障监察部门、劳动行政主管部门对用人单位的监管力度有待加强；防范“过劳”和“过劳死”的宣传不够广泛，民众的认知度也有所欠缺。日本防范“过劳”的对策可以给我们提供一些有益的启示。

一是进一步完善法律法规，制定防范“过劳”的专项法律，并在法律的基础上制定目标和实施步骤。针对“过劳死”与“过劳自杀”要制定具体的认定标准，使“过劳死”纳入工伤赔偿，能有法可依。可考虑成立专门解决“过劳”纠纷、对“过劳死”进行认定的机构，以便清晰判定“过劳死”的责任主体，简化对“过劳”受害人的救济程序，让“过劳死”的工伤认定更具人性化、科学化和可操作性。

二是劳动保障监察部门要加强对企业的监管，敦促企业遵守并执行《劳动法》《劳动合同法》《企业职工带薪年休假实施办法》等法律、法规。指导企业重视员工健康，保障员工的休息时间。严肃查处迫使劳动者超时加班、违反最低工资标准、不依法支付加班工资等侵害劳动者权益的违法行为。设置举报电话，对一些违反劳动法的企业予以曝光和责罚。

三是政府、企业、科研机构、社会组织、法律界相关人士要相互配合，为消除“过劳”和“过劳死”现象而努力。应构建政府、企业、工会、员工之间的协商、协调机制，鼓励民间成立专门组织开展对“过劳死”问题的调查和研究，促进劳动者和企业管理者之间的对话和沟通。

四是加大预防“过劳死”方面的宣传。在“五

一”劳动节前后一周的时间集中宣传“过劳”的危害，倡导健康工作的新理念，提升民众对身体和心理健康问题的重视。发挥全国总工会的“12351”维权热线作用，鼓励各地从事心理、法律方面的专业机构开通咨询热线。鼓励民间成立劳动与健康心理咨询机构，对“过劳”现象进行早期心理干预和心理咨询。营造带薪休假的舆论，让劳动者有充分的余暇安排家庭生活和个人兴趣爱好，实现工作与生活的平衡。

五是督促企业通过技术升级、提高生产效率改善劳动者的工作条件和劳动环境，适当减少深夜劳动、休息日劳动，确保员工能够享受休息日、节假日和带薪年假的权利，防止过度劳动。企业要对职工加强专业技能和安全卫生方面的教育和培训，为职工定期安排体检，有条件的用人单位应设有保健医师、心理咨询师，对于员工的身体和心理问题，做到及时发现、及时疏导。鼓励企业探索“居家办公”“远程办公”、弹性工作等灵活多样的工作方式，并探讨如何将这些新型工作方式常态化。

综上所述，当今日本，产生“过劳”与“过劳死”的“土壤”正悄然发生变化。“团块世代”所代表的“昭和价值观”和忘我工作精神在新一代日本人身上正逐渐消退，出现了一批拒绝加班、频繁跳槽、自主创业的年轻人。越来越多的日本人不再认同长时间劳动、无偿加班、论资排辈等“企业文化”，而是更看重自己的兴趣、价值和闲暇时间，希望工作与家庭兼顾。面向未来，如何打破“论资排辈”的晋升弊端，改变企业的“加班文化”，采用更为灵活的用人制度；如何通过投资和创新提高生产率，扩大就业机会，发挥劳动者的劳动意愿和创造力；如何切实推行“工作方式改革”等，依然是摆在日本政府面前的重要课题。

近年来，中国社会的“过劳”现象以及过度竞争日益严峻，且正在对中国的人口、经济发展、企业创新等产生影响。2021年，“内卷”“躺平”<sup>①</sup>等网络新词成为媒体和舆论热议的词汇，从一个侧面反映了时代变迁和中国年轻人心态的变化。针对目前中国出现的“过劳”现状，有必要借鉴国外的一些经验，构建一个全社会防范“过劳”与“过劳死”的对策机制，保障企业健康发展，维护社会和谐稳定和可持续发展。

<sup>①</sup> “内卷”是网络词汇，形容在某一领域发生了过度竞争，导致人们进入相互倾轧、内耗的状态。“躺平”是网络词汇，指年轻人对工作和生活缺乏热情，没有奋斗精神，低欲望的一种生活状态。



## [参 考 文 献]

- [1] 新浪网. 世界卫生组织将“过劳”列为疾病[EB/OL]. [2021-05-14]. <https://tech.sina.com.cn/roll/2019-05-31/doc-ihvhiqay2644719.shtml>.
- [2] 厚生労働省. 労働基準法[EB/OL]. [2021-05-11]. [https://www.mhlw.go.jp/web/t\\_doc?dataId=73022000&dataType=0&pageNo=1](https://www.mhlw.go.jp/web/t_doc?dataId=73022000&dataType=0&pageNo=1).
- [3] 厚生労働省. 総実労働時間の推移[EB/OL]. [2021-06-01]. <https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/library/kochi-roudoukyoku/topics/topics222.pdf>.
- [4] 厚生労働省. 令和2年版過労死等防止対策白書[EB/OL]. [2021-05-14]. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/20/dl/20-1-3.pdf>.
- [5] 厚生労働省. 平成22年度脳・心臓疾患および精神障害などの労災補償状況まとめ[EB/OL]. [2021-05-09]. <https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001f1k7.html>.
- [6] 大阪市保健所. コロナ対応職員のおよそ3分の1が残業“過労死ライン”[N]. 毎日新聞, 2021-05-19.
- [7] 財務省. 国家公務員の残業、“過労死ライン”超え3千人[EB/OL]. [2021-05-21]. <https://www.yomiuri.co.jp/politics/20210403-OYT1T50239/>.
- [8] 厚生労働省. 人口動態総覧の年次推移[EB/OL]. [2021-06-01]. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/jinkou/kakutei09/dl/2-1hyo.pdf>.
- [9] 厚生労働省. 令和2年版過労死等防止対策白書[EB/OL]. [2021-03-20]. <https://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/20/index.html>.
- [10] 厚生労働省. 過労死等の防止のための対策に関する大綱[EB/OL]. [2021-06-01]. <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000813314.pdf>.

[责任编辑 孙 丽]

## Causes, Countermeasures, and Implications of Overwork and Karoshi Phenomenon in Japan

HU Peng

(Institute of Japanese Studies, Chinese Academy of Social Sciences, Beijing, 100007, China)

**Abstract:** The long-term fatigue caused by high labor intensity, long working hours, and excessive psychological pressure leads to the persistent overwork phenomenon which poses a serious threat to people's lives. As a country with a high incidence rate of karoshi in western countries, the phenomenon of overwork and karoshi has lasted for a long time in Japan. Especially in the 1970s and 1980s, the frequent occurrence of karoshi in Japan attracted much attention of the wide public. The system of lifetime employment, the seniority system, the gender division of labor, the survival difficulties of informally employed workers, and the deep-rooted overtime culture of Japanese companies are the main reasons for the phenomenon of overwork. In order to solve this serious social problem, the Japanese government and the private sector have adopted a variety of countermeasures: enriching and improving relevant laws to prevent karoshi, formulating and refining the identification standard of regarding karoshi as a kind of work-related injury that should be compensated, popularizing correct concept of labor, promoting the reform of working methods and so on. A series of such countermeasures have alleviated Japan's overwork problem to a certain extent. Japan's countermeasures against overwork and karoshi have some implications for China.

**Key words:** Japan; overwork; karoshi; workers' compensation; overtime culture