

# 日本过劳自杀工伤规制之借镜

## 从富士康事件谈起

郑晓珊\*

**摘要** 富士康“跳楼门”事件如一面镜子,折射出我国过劳自杀劳动者权利保护机制的缺失,从补偿到防范,尽显无奈与无力。在这种无奈背后,日本作为过劳工伤领域的先行者,其法律保护从行政认定、行政补偿到司法矫正,再到过劳自杀的预防、控制与改善,乃至与相关制度之间的衔接、协调与融合,对我国现行立法的合理解释与调整,甚至整个社会规制路径的重新梳理与构建皆均具有很强的借鉴意义。我们可在日本法引介的基础上,结合本土国情,深入探寻富士康“连跳”悲剧后,我国过劳自杀工伤保护制度之可行进路。

**关键词** 过劳 精神障碍 工伤 补偿 预防 社会规制

### 引言:从富士康“跳楼门”看我国过劳自杀工伤规制之缺位

2010年,富士康将“过劳自杀”这样一个陌生的词汇带进了中国人的视野:从1月23日的“第一跳”起至11月5日,不到一年的时间里,富士康竟连续发生了14起员工跳楼事件。在媒体热切地追踪、关注之下,这14“连跳”很快成了“过劳死”、“过劳自杀”乃至“血汗工厂”的代名词,“红”遍全国。

无可否认,富士康式的“连跳”根源于“工作”,尤其源于强大的业务压力:事发前每月117小时,甚至高达140小时的连续加班,<sup>[1]</sup>长此往复,难免会给劳动者带来巨大的身心压力,而

\* 清华大学法学院博士研究生。

[1] 参见卢肖红:“富士康工资条秘密:超负荷加班抵消五次涨底薪”,载《第一财经日报》2010年6月18日。

人在长期、强烈的生理、心理负荷之下迟早会崩溃,最终造成精神疾病以及源自精神疾病的自杀。

一方面,无奈的是,在这震撼式的“过劳—自杀”模式背后,我们竟找不到一条得以救济劳动者正当权益的法律路径。面对一而再、再而三的“连跳”,即便遗属主张劳动者自杀前曾面临强大的业务压力,以致造成严重心理负荷,可能直接引发精神障碍及自杀后果,雇主方所要承担的也不过只是超时加班、劳动安全卫生等方面的行政责任。遗属难以找到直接的法律依据向其求偿。工伤补偿路径又因着《工伤保险条例》第16条“自杀”者“不得认定为工伤或者视同工伤”之规定而“大门紧锁”。此时,劳动者所能“指望”的大抵只有每人几万元由雇主“施舍”的“人道补偿”,企业以之保守地“息事宁人”。但这种缺少法律支撑的“人道补偿”,不仅范围与标准难于界定,甚至连下一“跳”是否仍能受此“恩待”都全属未知。而切实的救济到底“路在何方”?

另一方面,悲哀的是,在这种以生命为代价的“警醒”背后,我们竟看不到劳、资、政三方对“过劳”现实的反思,对劳动者身心健康的体恤和对下一个悲剧的防范。2012年3月,FLA(Fire Labor Association)受美国苹果公司委托,针对富士康的用工问题展开调查,结果令人触目惊心:在订单与利润贪婪驱动下,每月高达130小时的违法加班;强大的精神压力、无法实现的休息和娱乐、缺少沟通的管理体系、缺少社区的温馨关怀,以及遇阻的民主参与……〔2〕所有的数字都提醒着我们,劳动者的心理压力一直都在“堆积”。而劳、资、政三方却全无改进之意:“工会”的“一边倒”、〔3〕雇主的变相加压,与监管者的“麻木不仁”,都不禁使我们深深反思:这种市场机制下残忍的负外部效应到底应如何消解?下一个悲剧的防范,又身在何处?

在这里,日本法为我们提供了一个很好的借鉴路径。作为一个传承武士道精神,甚至曾以“切腹”为荣的“自杀大国”,〔4〕其与业务相关的自杀救济与防范制度需求自然甚切,发轫亦难免为先——战后首创,经由六十余年的发展,日趋完善。就整个工伤制度史来看,它不仅是先行者,亦是引领时代者,以致英文(Karojisatsu)和中文的“过劳自杀”一词都是由日文直译而来。从行政认定、行政补偿到司法矫正,再到过劳自杀的预防、控制与改善;从社会规制手段的细致量化,到制度之间的衔接、协调与融合,再到转型时期的特殊应对价值,日本法自成一体,完整而周延,其演进轨迹与发展成果对我国工伤保护立法的解释与调整皆具有很强的借鉴意义。本文仅以救济与防范为线,借比较法之视角,审视我国背景下这块“他山之石”的可用性及其调整空间。

## 一、日本过劳自杀工伤规制发展脉络之查考

日文语境下的过劳自杀,其本义乃是由业务原因所引发之自杀,尤指因过重业务导致精神

〔2〕 Fire Labor association: Independent Investigation of Apple Supplier, Foxconn Report Highlights, p.8-13. 下载于美国公平劳动协会官方网站 <http://www.fairlabor.org/report/foxconn-investigation-report>

〔3〕 Ibid.at Appendix1, Part 1, p.10.

〔4〕 参见(日)川人博:《过劳自杀と企业の责任》,旬报社2006年版,页87。

障碍病发,劳动者在病发情形下所实施的自杀行为。其中“过劳”一词,乃因延续20世纪70年代以降轰轰烈烈的“过劳死”运动而得名。此后,理论上进一步将发作于身体上不堪重负的死亡(通常以心脑血管相关之基础性疾病发作为前提)划归“过劳死”范畴,只有发作于心理上不堪重负、精神崩溃之死亡(通常以精神障碍病发为前提)才属于“过劳自杀”。〔5〕在判断上,它并不单以业务量、工作时数来定义“过劳”,同时还将急性责任事件等所带来的心理负担一并考虑其中。其救济与预防亦针对“过劳”与“精神压力”,双管齐下、互补互足。

### (一)过劳自杀工伤补偿之发展

战后早期,在工伤补偿领域,并没有严格区分“业务关联”与否,对于劳动者的自杀也是采用统一的“故意”原则,强调由“自由意思”导致的死亡与业务之间的因果关系自然中断,〔6〕即在自杀的情形下,劳动者乃是根据自己的意志做出决定,并自己采取行动,对自己身体实施的伤害。此时仅适用日本《劳动者灾害保险法》12-2-2第一项之规定,工伤保险不予给付。〔7〕精神异常或心神丧失状态下的自杀,即便可为例外,却也受行政解释之限,被课以严格的条件。〔8〕

从1948年《因业务上伤病疗养中之劳动者自杀判定指引》(劳动省基收1931号),到1957年基收688号附加通告、1965年劳灾保险法改正,一直到1968年基收5065号附加通告,劳动省对自杀的工伤认定均仅限于“因工作原因造成的负伤或疾病而引发精神异常,且在心神丧失状态下实施的自杀”,并且还同时要求“该(心神丧失)状态必须以此业务上的负伤或疾病为原因”才能得以认定,即仅限于与工作相关联的外因性精神障碍。后经1984年“日本交通技术事件”的影响,劳动省逐渐开始放松其他(心因性)精神障碍可以纳入工伤保护范畴,但仍以非常严苛的要件予以限制。〔9〕粗略总结,其必须符合以下要求:第一,有明确的医学诊断可以证明劳动者已陷于精神障碍状态,且该精神障碍乃是由业务压力所导致。仅有遗书写明自杀是由工作原因所致,并不足够。第二,精神障碍必须达到“失去辨识能力”的程度。第三,业务负荷较之于其他原因,应为促发精神障碍的那个“相对有力的原因”。〔10〕同时,具体认定中还会

〔5〕参见(日)岩城稷:“判例に見る精神疾患の取り扱いと判断基準”,《日本労働法研究会報》2005年第56卷第11号,页41。

〔6〕参见(日)西村健一郎:“业务上・外认定基準”,日本労働法学会编:《现代労働法講座12》,综合劳研1983年版,页150。

〔7〕该条规定:劳动者故意造成自身的负伤、疾病,残疾或死亡,以及以劳动者的故意为直接原因而产生的事故,该事故导致前述结果的,工伤保险不予给付。

〔8〕参见(日)冈村亲宜:《过劳死・过劳自杀救济理论与实务》,旬报社2002年版,页332-333。

〔9〕参见1984年2月14日付通达基收330号之2。该案中劳动省肯定了受害劳动者所从事的业务具有特殊性、技术困难性以及确保完成期限的难度很大,认可他承担着“充分、强烈的精神负担”,足以促发该精神障碍;且相较于个人性格因素,业务压力为导致该病发的有力原因;没有业务以外的精神压力可被认定;有多位专业医生诊断证明受害劳动者患有反应性忧郁症。由以上各点综合认定受害劳动者所从事的业务与精神障碍形成、精神障碍病发及自杀间均具有相当因果关系,准予工伤补偿。

〔10〕参见(日)川人博:《过劳自杀》,岩波社2004年版,页107-108。

苛之以“存在与业务相关联的足够强度的精神负担”、“没有可导致发病的业务外精神负担”、“没有精神障碍的既往病史”等严格限制。<sup>[11]</sup> 1999年以前,由于没有相应的认定基准,加之以“故意”主义的认定原则,工伤补偿成功的几率自然极低。1983年到1997年,在79件认定申请中,仅有6件获得补偿,认定比率仅为7.6%。而同时期(1983—1996)因“工作问题”而引发自杀的案件却有16117件之多,可见工伤认定的路径在当时并不乐观。<sup>[12]</sup>

20世纪90年代中后期,一系列判决给过劳自杀的行政认定带来了强烈的冲击力。在1996年“神户制钢所事件”中,<sup>[13]</sup>神户地方法院撤销加古川劳基属“非工伤”的认定结论,开创行政诉讼获得工伤补偿的先例,法院开始采纳比以往行政认定更为弹性化、宽松化的评价态度。之后长野地方法院在“Sunco 掘金工厂事件”<sup>[14]</sup>中进一步突破传统,以超越行政解释的姿态主张:即便没有明确的医学诊断,只要依一般社会认知可认定“业务负荷达到促发精神障碍的危险程度”,即可以得出“是工伤”的判断。加之民事领域“电通自杀事件”<sup>[15]</sup>的再次撼动,传统、保守的行政认定原则在一波又一波司法判例的强烈冲击下逐渐瓦解。在“电通自杀事件”之后,遗属更愿意在申请工伤补偿的同时一并提起民事诉讼,当民事判决(较之行政程序通常较快)先行确定了雇主责任,行政认定再将其作为既定事实后续跟随。由此,过劳自杀的工伤认定比例也一再提升。<sup>[16]</sup> 再加之20世纪90年代以后经济状况恶化,大量解雇带动着过劳自杀,一度成为“风潮”。在这样的大背景下,媒体的报道、社会的关注、过劳死辩护团在全国范围内的联络与游说等都在各方施加着压力,推动“从过劳到自杀”“业务上”的认定趋势逐渐形成并日趋定型。

借着这一动力,1999年过劳自杀第一个认定基准——《由心理负荷所导致的精神障碍之业务上外判断指南》(以下简称“《指南》”)也得以正式出台。该基准的核心在于明确过劳自杀

[11] 参见冈村亲宜,见前注[8],页337。

[12] 参见川人博,见前注[10],页104—106。

[13] 参见神户地判平成8(1996)年4月26日,《劳働判例》695号31页。法院在该案判决中肯定海外劳动的精神障碍发病可能性高于在国内工作,并综合考察业务因素、业务外因素以及个人性格因素,肯定业务过重性与精神障碍发病之间的相当因果关系。从事实认定到法律评价,均采用比行政解释更为宽松的态度。另外,在本案中,法院在处理劳动者性格倾向的影响之时,还引入了“同种劳工”的比较,承认受害劳动者的“执著性格并未超过一般可容忍的限度”,从而否定个体因素对发病的影响力。

[14] 长野地判平成11(1999)年3月12日,《判例タイムズ》1059号第144页。法院考量到医学认定的局限性,认为法律上的因果关系认定仅需建立在社会通念的基础之上,达到精神障碍病发之“高度盖然性”的程度即足矣。

[15] 一审为东京地判平成8(1996)年3月28日《判例タイムズ》906号162页;二审为东京高判平成9(1997)年9月26日,《判例タイムズ》990号86页;三审为最二小判平成12(2000)年3月24日第小二法廷,《判例タイムズ》1028号80页。本案为民事诉讼,在日本国内影响很大,三级法院均判决雇主应当对劳动者承担赔偿责任。该案判决思路深刻影响着行政认定与行政判决的转向,后人援引颇多。

[16] 疑虑在于:如此一来,行政认定存在的意义又将何在?参见(日)岩出诚:“过劳死・过劳自杀をめぐる近年の判例动向”,《季刊労働法》2005年第209号,页71—84。

乃是“因精神障碍明显地阻碍了行为人的认知能力、行为选择能力以及对自杀行为的抑制力，才最终导致了自杀的发生”，并在此基础上具体判断业务与自杀之间的关联性，彻底颠覆了“故意原则”的认定理念。“指南”颁布后，过劳自杀的工伤认定比例大幅增加，从1998年的10%到2004年的37%，并一直维持在30%左右的认定率。<sup>[17]</sup>

此后，因应日本劳动环境的一些具体变化，劳动省又于2009年4月对《指南》进行了部分修正，即基于对压力评价进行委托研究的具体成果，从精神医学角度出发，进一步完善心理负荷评价表，但基本框架及考量方式仍维持不变。

## （二）过劳自杀工伤预防之推进

随着过劳自杀的风行，防范的重要性亦连年攀升：

一方面，劳动者的心理健康、精神健康的保护逐渐被提到立法日程之上。1988年《劳动安全卫生法》修改，首次指出要针对劳动者的“心理健康”提出改善对策，“劳动者健康保持促进计划”（THP计划）也随之引入“心理咨询”项目，增进对员工精神状况的了解。1992年，劳动省又进一步推出“雇主促进舒适工作环境指南”，建议雇主为劳动者创建安心休息室和随时开放的面谈咨询室，在整体工作环境中配合THP计划，共同构建起精神健康的首层预防。<sup>[18]</sup>2000年“职场劳动者心理健康培养指南”则提出构建以“自我保护”、“管理、监督者之保护”、“职场内产业保健人员之保护”、“凭借职场外资源而为之的保护”为核心的四层保护体系，并经由2006年《劳动者心理健康保持促进指南》进一步细化而权责明确，把对职场环境的评价、把握、改善以及面对现实问题时的具体应对方案逐渐清晰化、可操作化。同年，国会通过《自杀对策基本法》，以该法为纲，劳动基准局于2009年出台《当前心理健康对策的具体推进措施》（基发第0326602号），将企业、业界团体、地域团体、劳动者团体、支援事业和相关行政机构皆纳入其中，并把调查审议、预防教育、控制、改善、应对和职场复归支援等各个环节紧密构建在一起。

另一方面，法律对过重劳动的限制亦从未松动。《劳动基准法》素有最高工作时间之限，1999年《劳动安全卫生法》修改，又添加了雇主对夜班职工的健康管理之责。2001年劳动省还推出《为适当把握工作时间雇主应积极采取的应对措施之基准》，强调雇主对工作时间的管理之责，即便雇主默示的免费加班，仍应详实记录、管理，甚至出台《消除免费加班政策》（基发0523003）予以配合。2002年，劳动省进一步提出《防止过重劳动损害健康的综合对策》，要求雇主减少加班时间、对劳动者的健康加以管理，并应为每月加班超过100小时者安排产业医师进行面谈，雇主亦应听取医师意见，于事后进行必要的调整。2011年，劳动基准局又尝试完善该规章，从实体、程序双向入手，对影响身体健康的过重劳动实施上限指导，加强劳资沟通，并

[17] 川人博，见前注[4]，页123。

[18] （日）荒武优、广尚典、岛悟：“职场のメンタルヘルスの現状と課題”，《日本労働研究雑誌》2003年第520期。

将过劳个体之面谈、改良制度的底线从月加班 100 小时降低到月加班超过 45 小时,并且以包含司法处分在内的强制手段,紧抓雇主对再发事件的防止之责。配合从 2006 至 2010 年前后五次对《劳动时间等设定改善指南》的修正,力图将过度劳动之防范做到最优。

在事后救济与事前防范的双重轨迹里,我们即看到了立足于个体权益视角工伤认定与补偿,也看到了立足于整个职场、甚至社会视角的防御与联动,更无法忽略二者之间的紧密连结,在战后 60 余年的发展里共同缔造对劳动者身心健康的坚实守护。

## 二、日本过劳自杀之工伤补偿

### (一)日本过劳自杀工伤认定基准之引介

根据《过劳自杀行政认定基准》,工伤补偿的适用首先应建立在明确精神障碍是否发病的基础之上,对基于业务而生的心理负荷、业务外心理负荷以及劳动者个人方面的因素等进行整体考量,并依上述因素与该劳动者精神障碍发病之间的关联性考察做出综合判断。首先判断劳动者是否存在精神障碍发病之情形,以及该发病是否具有业务关联之可能;然后再对业务性心理负荷进行评价,对业务外心理负荷进行评价;之后再检讨劳动者个人因素;最后在前述评价基础之上,进行综合判断。

#### 1. 认定要件

①符合 WHO(世界卫生组织) ICD.10 第 V 章之分类的精神障碍(对象疾病)发病。

②对象疾病发病前六个月内,有因业务而产生的强烈的心理负荷能客观地被认定为可导致该精神障碍发作。

③无业务以外的心理负荷以及劳动者个人方面的原因被认定为可引发该精神疾病的发病。

④被灾劳动者因罹患业务性精神障碍而自杀。

#### 2. 因业务而产生的心理负荷强度之评价

前述要件中提及的“因业务而产生的心理负荷强度之评价”,应以《指南》“附表 1”为指标进行,并且,除了对可产生心理负荷的事件进行评价以外,还必须结合伴随该事件而产生的变化及其持续程度等进行综合检讨。首先从“附表 1”第①栏所记载的事故类型出发,根据选定的类型考虑右侧第②栏所提及的参考因素,并斟酌各因素,得出一个综合强度等级(I、II、III)。然后再以第③栏的细节描述反观该事故的“持续和变化”情况综合权衡,得出最后的总评(弱、中、强)。若前两栏的评价等级为 III,且第③栏的评价等级为“较重(与同种劳动者相比较业务内容困难、业务量过大)”;若前述两栏的评价为 II,且③的评价为“特殊过重”(与同种劳动者相比较业务内容困难、经常性的超长时间劳动,且有承担重大责任,缺少支援、协助等特别困难),则总评为“强”,此时可认为“因业务而产生的心理负荷要件”已得满足。而“弱”与“中”则意味着该要件未被满足。

职场对心理所造成的负荷程度评价表(行政认定基准【附表1】)

事故类型	(1) 平均心理负荷强度			(2) 修正心理负荷强度之角度		(3) 检讨事故所伴随的变化持续程度等之角度 (进行综合评价后的观点)				
	具体事故	心理负荷强度			修正时的注意事项		事故所伴随的问题、变化及处理	检讨持续状况之注意事项		
		I	II	III						
①事故或灾害的体验	严重的疾病或负伤			☆	被灾的程度、后遗症的有无、程度、复归社会的困难度	▲工作量(劳动时间等)的变化及持续状况	1. 发生长时间劳动事件之后; 2. 工作繁忙, 无法在规定时间内完成工作, 加班增多; 3. 假日加班增加; 4. 工作时间内追加工作任务; 5. 其他(关于工作量、工作时间等的变化)			
	悲惨的事故或灾害的体验(目击)			☆	事故或灾害的严重性、恐怖感和异常性程度					
②因事业上的失误, 发生过重的责任	交通事故(重大人身事故, 重大事故)之引发			☆	事故的严重性、加害的程度、以及处罚的有无等	*规定工作之外的劳动、节假日上班等增加的程度  *工作密度的增加程度				
	与工伤事故(重大人身事故, 重大事故)的发生直接相关			☆	事故的严重性、加害的程度、以及处罚的有无等					
	影响公司经营的重大失误			☆	失败的程度、重大性, 损害的程度, 处罚的有无等					
	因业务事故被追究责任的			☆	事故的内容, 与此相关的责任程度, 社会的反响程度等					
	无法完成工作指标			☆	指标的内容, 困难性、强制性、达成率的程度, 处罚的有无, 截止期限变更的可能等					
	强制要求从事违法行为			☆	对于行为内容、强行要求有无拒绝的自由, 强制性的程度, 对社会的影响以及有无处罚					
	因自身原因造成大额损失			☆	损失的内容、程度, 责任程度, 有无处罚					
	背负难以达成的定额任务			☆	定额任务完成的困难性、强制性强度、有无处罚以及无法完成的影响等因素					
	承担新项目, 或公司的重建			☆	个人在项目中的地位, 项目的困难性程度, 以及个人能力与任务内容之间的差距					
	遭到客户的无理要求			☆	客户的地位与要求的内容					
	遭到客户的索赔			☆	客户的地位、公司会受到的损害之内容与程度等					
	强制要求参加研修、会议等			☆	研究与会议等内容、及其与业务之间的差异、强制性程度、有无惩罚					
③工作的量与质的变化	在大型说明会或正式场合承担发表任务			☆	说明会之规模, 以及发表内容与业务之间的差异程度, 强制性程度及有无责任	▲工作内容、责任的变化后的持续状况  *工作的内容、责任的变化程度, 与经验、适应能力之间的关系等				
	代行新业务			☆	业务内容与责任的程度, 代行期间、与本来业务之间的差异					
	工作的内容或数量发生巨大变化			☆	业务的困难度, 能力、经验、工作内容之间的差距及责任变化之程度					
	工作时间或拘束时间被延长			☆	工作或拘束时间之变化的程度、困难度等					
	工作形态的变化			☆	轮班制业务、夜班等变化的程度					
	有工作进度、活动上的变化			☆	变化的程度、强制性等					
	职场自动化的引进			☆	培训的程度, 强制性等					
	④身份的变化等	强制解雇			☆			强制解雇或退职的经过, 强制的程度, 代偿措施的内容等	▲职场的人、物、环境变化之后的持续状况  *他律之劳动, 强制性等	1. 独自工作且工作单调之情形; 2. 无法决定自身工作顺序与方法; 3. 工作上无法运用自身的知识与技能; 4. 其他(如欠缺工作量裁量性);
		强制借调			☆			在籍、迁籍的差别, 借调的理由, 经过, 不利益的程度等		
		降职			☆			降职的理由、身份、职种、职制的变化程度等		
		因非正规雇员为由而受到工作上差别、不利益的对待			☆			差别、不利益的程度等		
	⑤担当职务、地位等的变化	成为早期退职的对象			☆			对象选定的合理性以及代偿措施的内容	▲职场的声音、高温、潮湿、寒冷等变化的程度  *职场的人际关系变化	1. 持续的人际关系上的麻烦; 2. 在职场中被孤立; 3. 未在职业场所、居住场所的状况; 4. 职场气氛恶劣; 5. 职场工作环境(噪音、温度、湿度、换气、气味等)恶劣; 6. 其他(关于职场场所、人的环境变化);
调职				☆	职种、职务的变化程度, 迁居的有无, 单身赴任的有无等					
原来有多人承担的业务变为由一人负责时				☆	业务变化的内容以及程度等					
岗位调动				☆	职种、职务的变化程度, 合理性的有无等					
晋升, 升职				☆	职务、责任变化的程度等					
部下的减少				☆	在职场中任务、位置的变化, 以及业务变化的内容与程度					
部下的增多				☆	教育、指导、管理的负担的程度等					
在同一工作场所内所属部门的统合或取消				☆	业务变化的内容、程度					
⑥对人关系上的烦扰	本职业务以外担当非正规职员的经营与教育			☆	教育、指导、管理的负担程度	▲公司的支援措施的具体内容、实施时期等 *对求助的应对、照顾的状况等 *依照前述观点的调查结果, 对于客观问题有没有适当的应对、处理	1. 未改善工作方法、未建立对求助的应对、支援体制, 未分散责任、欠缺支援、协力等; 2. 欠缺对职场内麻烦事项的应对处理; 3. 其他(欠缺职场支援、协力措施等状况);			
	受到厌恶、欺负或暴行			☆	厌恶、欺负与暴行的内容、程度等					
	受到感情上的困扰			☆	感情内容与程度					
	与上司之间有矛盾			☆	矛盾的程度, 被欺负的内容程度等					
	与同事之间有矛盾			☆	同上					
⑦对人关系的变化	与部下之间有矛盾			☆	同上	▲其他(1)中派生出来的变化所持续的程度				
	要好的朋友(同事)调动工作			☆						
	上司变动			☆						
	晋升机会被抢先			☆						
	同事的晋升、升迁			☆						

(注)\* ①中具体事故造成的平均心理负荷强度以☆来代表, 但这种强度乃是平均值。且强度I为依据日常经验一般问题所引起的心理负荷程度, 强度III为人生中极少会达到的强心理负荷, 而强度II则居于两者之间。

\* ②中“修正心理负荷强度之角度”是指在把握事故的具体状况、产生经过等的基础上, 依据“修正之时的注意事项”中的平均心理负荷强度, 作出“强”、“弱”评价的角度。

总评		
I	II	III
弱	中	强

\* ③“①中检讨事故所伴随的变化之角度”中“事故所伴随的变化”是对之后的持续程度、扩大或者改善进行具体考量的角度。各个项目都是对①中具体事故所作之评价。

\* “综合评价”是对基于②、③两项考察得出的精神压力的总量(由此所造成的精神负荷),在客观上是否达到可使精神障碍发病的危险程度作出评价。

特定事故,若在①栏中被定位为“强”,那么在根据②栏进行调整时,只要有下列三项(A、B、C)之一,即可直接总评为“强”。

A. 依②栏被定为Ⅲ(强)的事故中“生死攸关的事故或遭遇等造成的极度心理负荷”。

B. “因业务上的疾病,治疗时间超过六个月的劳动者,精神障碍发病”之时,“有病症急速恶化,伴随有极度痛苦等符合前述 A 中描述之程度的。”

C. 超长时间的劳动,例如数周连续长时间劳动,以至于连生理必须之最小限度的睡眠时间都无法得到保证,由上述情况造成身心极度疲惫,消耗殆尽,这些已构成自杀症发病的危险因素的。

### 3. 业务以外的心理负荷强度之评价

业务以外的心理负荷强度评价,乃是依据《指南》“附表 2”,以“个案、具体事故中的具体情况,对心理负荷强度作出判断”。考察方法同于“附表 1”。

职场以外的心理负荷评价表(行政认定基准【附表 2】)

事故类型	具体事故	心理负荷的强度		
		I	II	III
① 自身的事例	离婚或夫妻分居			☆
	自身重病、重伤或流产			☆
	自身在生病或受伤		☆	
	夫妻之间有矛盾,不和	☆		
	怀孕	☆		
	到退休年龄	☆		
② 家族、亲属的事例	配偶、子女、父母亲、兄弟姊妹死亡			☆
	配偶、子女重病或受伤			☆
	近亲中有人在社会上曝出丑闻			☆
	亲族之间关系不好,感觉痛苦		☆	
	家族中婚约或此类事情的实现(具体化)	☆		
	子女考试、升学或开始准备应试	☆		
	亲子关系不和,子女有问题行为、不良行为	☆		
	家族扩大(子女生产)或家族缩小(子女离家独立)	☆		
③ 金钱关系	配偶开始工作或者辞职	☆		
	发生大额的财产损失或者突然有大额支出			☆
	收入减少		☆	
	还贷迟延、经济困难		☆	
④ 事件、事故或灾害的体验	产生房贷或消费借贷	☆		
	发生天灾、火灾等灾害或被卷入犯罪行为			☆
	住宅被盗		☆	
	发生交通事故		☆	
⑤ 居住环境变化	实施了轻度的违法行为	☆		
	噪音或住家周围的环境(包含人文环境)恶化		☆	
	搬家		☆	
	买卖住宅、土地或有买卖的具体计划	☆		
⑥ 与他人之间的关系	家族以外的人(熟人或寄宿者等)一起住进自家	☆		
	受到朋友、前辈背叛的打击		☆	
	亲近的朋友、前辈死亡的		☆	
	失恋或异性关系纠缠不清		☆	
	邻里矛盾		☆	

(注):心理负担的强度从 I 到 III,与“附表 1”相同。



特定事故,若在①栏中被定位为“强”,那么在根据②栏进行调整时,只要有下列三项(A、B、C)之一,即可直接总评为“强”。

A. 依②栏被定为Ⅲ(强)的事故中“生死攸关的事故或遭遇等造成的极度心理负荷”。

B. “因业务上的疾病,治疗时间超过六个月的劳动者,精神障碍发病”之时,“有病症急速恶化,伴有极度痛苦等符合前述A中描述之程度的。”

C. 超长时间的劳动,例如数周连续长时间劳动,以至于连生理必须之最小限度的睡眠时间都无法得到保证,由上述情况造成身心极度疲惫,消耗殆尽,这些已构成自杀症发病的危险因素的。

#### 4. 业务以外的心理负荷强度之评价

业务以外的心理负荷强度评价,乃是依据《指南》“附表2”,以“个案、具体事故中的具体情况,对心理负荷强度作出判断”。考察方法同于“附表1”。<sup>[19]</sup>

总体而言,《指南》将过劳自杀从“故意原则”的囚牢中彻底释放出来,推翻了后者作为工伤“排除条款”的绝对霸主地位,在“故意原则”之下打开一条通路,进而将一刀切式的简单“排除”修正扩张为对“因精神障碍导致正常认识、行为选择能力受到显著阻碍”情形下具体化的认可,并对精神障碍之工伤认定作出客观评价,大幅放宽过劳自杀工伤认定的标准。<sup>[20]</sup> 这种设计可谓具有原则例外逆转之效果。<sup>[21]</sup>

### (二) 司法实践中的矫正与补充:以行政认定撤销之诉为线索

《指南》颁布后,随着过劳自杀工伤认定申请的增多,对“业务外”(非工伤)认定结论的行政诉讼也逐年增加。就位阶来看,《指南》当属于行政规章,司法权的行使并不必然受其约束。虽然大多时候法官亦会尊重《指南》的正当性、有效性,但在具体细节的处理中,法官们却往往更愿意根据个案具体情况,“充分考虑本人所处的具体立场、状况把握事故的意义”,<sup>[22]</sup>并以独立姿态做出应然的判断。一来,可见其司法独立;二来,亦可以独立之下的能动特性有力地反作用于行政认定,指引其修正与完善。<sup>[23]</sup>

首先,在业务内在危险的判断之上,法院更倾向于将“业务”的概念做扩张解释。并且,这种引发精神障碍的业务内在危险也未必以业务所特有的压力为其要因,以致一些合法的海外出差命令、上司不经意的个人言行或意见,甚或劳动者之间的苛待(欺辱)事件,亦可以包含其中,并应充分斟酌劳动者本人的性格脆弱性因素。<sup>[24]</sup>

[19] 本节参见《心理的负荷による精神障碍等に系る业务上外の判断指针について》,该行政规章原文下载于日本厚生劳动省官方网站:<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/090316.html>。

[20] 参见(日)岩出诚:《劳务労働法讲义》,民事法研究会2004年版,页417。

[21] 参见(日)山口浩一郎:《劳災补偿の诸问题》,有斐阁2002年版,页100。

[22] 参见劳判814号,页64;劳判856号,页14;“三井造船玉野事业所事件”:劳判901号,31页;“中部电力事件”:劳判918号,页14。

[23] (日)上田达子:“ストレス関連疾患の法的救济——补偿と赔偿の课题”,日本劳动法学会编:《劳动者の健康と补偿・赔偿》,法律文化社2007年,页43。

[24] 参见(日)“三井造船玉野事业所事件”:劳判901号,页31;“中部电力事件”:劳判918号,页14。

其次,较之于行政认定的单纯“事件主义”倾向,司法界还格外加入了对“慢性压力”积累的关注,强调对全部工作压力的“周全考察”,进行整体评价。除前述《指南》点名的“急性事故”外,过劳与否的权衡至少还应包括特殊、专门性业务的内在过重性——“长期连续忙碌、单调、孤独的操作作业、单身赴任、轮班制(夜班)”,乃至人际关系压力等。<sup>[25]</sup>在此,《指南》仅仅将“慢性压力”作为例外的发病之因放诸于修正事项,且必须要达到“超长劳动时间”、“连生理必须的最小限度睡眠时间都无法得到保证”的“极度疲惫”程度方可认定工伤,显然过于苛刻。更何况它仅限于“几周”内突发性的业务“加重”,对“慢性压力”的长期积累而言并无太大价值。在这一点上,司法层面的修正实有画龙点睛之效,一如“土浦协同医院事件”<sup>[26]</sup>中,法院即单纯以超长加班时间为由认定过劳工伤成立,即便申请人多年来都维持着几乎同样的工作量(加班时间),短时期内并没有明显的业务加重倾向。“丰田汽车事件”和“南国市事件”亦然。<sup>[27]</sup>

最后,在“复数业务原因”的处理上,法院亦十分留意弥补《指南》仅能择一而定、难于纵览全局的不足。现实中,多个事件同时(或先后)作用在同一个人身上,其影响却必然是累加的,在这里司法判决坚持依具体情况考察“各个事故之间的具体关系”,最终的影响力应当是一种“乘积”式的总体评价。<sup>[28]</sup>

### (三)日本过劳自杀工伤补偿体系之评鉴

以行政与司法双道保障搭建而成的过劳自杀工伤补偿体系,在定性上即不同于民事赔偿:它不以雇主存在“过错”为前提,也不可以劳动者的过失进行“相抵”,更勿论数额上的讨价还价空间。作为另一种社会规制之路,它采用的乃是要么“全有”、要么“全无”式的保险救济,给付的前提仅在于“自杀”与“工作”间的紧密关联——自杀与工作之间至少当具有一种“相当因果”,即自杀乃是源于工作之内在风险,是该内在风险的现实化。而在“相当性”的定位里,法律的保护则更专注于对“比较优势”的强调:从全局着眼,在数字化的基础之上,具体衡量“业务外”因素、“个人”因素的“分量”,并与“业务上”因素“而产生的心理负荷强度”加以比较。当后者重于前者之时,判断业务与自杀之间具有相当因果(相对有力说),此时对于“自杀”造成的损害工伤应予补偿;反之,则应被排除在工伤范围之外。即以一定强度的职场压力要因为工伤认定标准的判断前提,合理区分工伤补偿对象与一般作业关联疾病,大抵来说是妥当之设计。<sup>[29]</sup>

[25] 《指南》仅仅将“慢性压力”作为例外的发病之因放诸于急性压力强度修正的注意事项,难免有“沦为形式之虞”。参见(日)日本劳动法学会编:《労働者の健康と补偿・赔偿》,法律文化社2007年,页102,望月律师的会议发言。

[26] (日)水户地判平成17(2005)年2月22日。该案中劳动者日常加班时间高达170小时,有时甚至超过200小时。

[27] 前者参见(日)名古屋高判平成15(2003)年7月8日;后者参见(日)高知地判平成18(2006)年6月2日。

[28] (日)上田达子,见前注[23],页43。

[29] (日)安西愈、西村健一郎、玉木一成:“精神疾患による自杀の労災认定と企業の损害赔偿責任”,《労働判例》第924号(2007年1月),页8。

此外,日本法还以精神疾病为前提,轻巧地推翻了切断因果的“故意”推定。这里所谓可切断因果的“故意”必须是“出于行为人的自由意志”,具有“自律性”,且必须是行为人在“可预知行为结果的情况下,以行动实现该结果的意思”。若劳动者自杀当时是处于“不正常的精神状态”之中(unsound mind),且这种“不正当的精神状态”乃是由工作过度所引发的精神沮丧——处在深刻沮丧之下,精神状况极不稳定,以至于无法抵抗结束自己生命的冲动,也无法真正的根据应有的“自由意志”决定自身的生或死,此种状态之下的自杀,不能简单地以“故意原则”来作出判断。<sup>[30]</sup>且立法又进一步肯定了精神障碍罹患者自杀的业务起因性推定,采纳“若可判断劳动者已罹患某种特定的精神障碍(对象疾病),那么其自杀的意图即可推定是产生于该精神障碍的发病”,而非出自自身意志的选择。<sup>[31]</sup>医学亦早已证明,这些精神疾病本身就伴随有强烈的自杀企图。

再者,在司法与行政这两道“保险锁”之间,我们还可以看到一种微妙的平衡与张力:行政力求实现整齐而简化的认定,表格清晰、数据明确,却也难免僵化;而司法则专注与个案之上的修正,从全面性、个体化之角度切入,直击“业务内在风险的现实化”,对行政基准在个案中凸显的偏颇予以矫枉,虽灵活、细致却难保效率。二者在相互结合、互补互足、刚柔并济间共同构建对过劳自杀者的工伤救济。

### 三、日本过劳自杀之防范与控制

#### (一) “亡羊补牢”——从补偿到防止再发

根据日本《劳动者基准法》第八章“灾害补偿”规定而设的工伤保险,不仅仅具有超越单个雇主责任的社会保障(补偿)功能,若从另一侧面观之,其还有其特定的预防功能。这一功能在微观上体现为费率的浮动调整;从保费成本入手,间接影响雇主的管理决策,带动其注重工伤防控;在宏观上,则体现于劳动行政机构的关联应对。从机构分工看来,日本的工伤保险乃是由劳动基准监督署(下称劳基署)具体负责实施。在实践中,该机构除了承担工伤认定职责外,还肩负着生产事故的处理之责,针对业已发生的工伤事故,审阅雇主提供的劳动者死伤报告,并要针对“灾害调查复命书”研究防治之法。即劳基署实质上乃是补偿、防治一肩挑,由其之下的工伤、监督、安全卫生等部门在分工基础上协同合作,共同实现对劳动者合法权益的维护。

事实上,防范与补偿原本就是同一问题的两个侧面,为实现同一个目的——抵御过劳之灾、保护劳动者身心健康而共同存在、相互关联、“协同作战”。在这个体系中,劳基署的职能是多方位的,从接受工伤认定申请开始到事故调查、处理,到防范措施的研究,再到措施、对策的监督实施,及至规制与引导,各个环节紧密连接、共同进退。

#### (二) “防患未然”——“劳资政”结构下的三方博弈

日本的过劳自杀防治乃由立法先行搭建起一个规模庞大的社会网络,在劳、资、政三方的

[30] F.Obata,“Karojisatsu—Suicide as a result of overwork”,39 *Japan Labor Bulletin*,6—10(2000).

[31] 冈村亲宜,见前注[8],页393—395。

共同努力下,日渐完善。在这个庞大的体系中,国家的角色错综变换,既有“权力”色彩的强制,也少不了“权利”色彩的引导,而其根本则在于建立一种三足鼎立之势的博弈,并在博弈的均衡中推动劳动条件的改善,防范、控制过劳。

一方面,国家直接以强制者的姿态介入,构建最低层次的保障,比如最低限度的安全卫生基准、身心健康保持基准,以及最高工作时间限制标准等,并强制、监督企业实施,<sup>[32]</sup>即通过创设并捍卫这些基准,介入劳雇双务的契约自治,在个体层面实现对劳动者的底线保护。但另一方面,这种强制介入在整个劳、资、政三方的复杂博弈中所占的比重却并不大;在整个过程里,国家更倾向于去“扮演”一个积极的引导者;其引导的焦点亦不在于“劳工—雇主”之间的个体对抗,而在于国家主导下劳、资、政三方的整体平衡,是“国家—雇主”与“国家—劳动者”之间的整体“权利”之行。

在“国家—雇主”角度,法律往往只对雇主课予“努力义务”,国家的职责多集中于诱导、支援。从“劳动者健康保持促进计划”(1988)一直到“精神健康对策的具体推进措施”(2009),多年来,劳动省出台了一连串的规章、指引,所涉甚广,但条款却多非强制,反而更注重支持与诱导,将殷切的期望注入其中。比如,在现有的企业管理系统中引入卫生委员会、健康保持促进专门委员会、配备实施健康促进措施的专门人员(如产业医师、运动指导者、心理咨询师)、制定劳动者心灵健康计划等,政府并未以权力相压,而是积极“要求”各企业根据自身情况努力而行,政府主动给予指导、教育与援助。这种“要求”若渐渐以社会要求的形式得到强化,则可期待社会整体(保护)水平的最终提升,这不仅有益于社会、有益于国家,对劳动者而言更是意义深远。<sup>[33]</sup>

在“国家—劳动者”之间,法律则将浓墨重彩泼洒于“团体”层面,而非“个体”关系。单个劳动者的防范之力几乎可以忽略不计,除对雇主违法行为的申诉之权外,再无其他规定。而此时的受诉机关却并无法定的作为义务,就实效性而言难免存疑。在日本,就连面对急迫情形时劳动者的回避行为也大多被理解为义务,而非纯粹的权利。更何况精神障碍本多源于心理压力事件或长期慢性压力,起初就不若身体危险那么容易察觉、判断,更勿论“回避”。

而在劳动者团体层面,法律的规制与引导却常常“大有作为”,尤其是在职业安全卫生领域。纵观其立法发展历程、实态及实效性,安全卫生权益的实现一直都仰赖于整个事业场所内全部劳动者的精诚协力,“团体”色彩浓重。在此,国家的规制点仅在于底线(基准)控制,超越其上的“优化”部分则主要靠各个企业的自愿投入,主动防范。表面看这似乎取决于企业自身的风险管理,源自于雇主的安全照顾义务,<sup>[34]</sup>实则离不开劳工团体坚持不懈的努力与维权实

[32] 参见(日)水岛郁子:“労働者の安全・健康と国の役割”,日本劳动法学会编:《労働者の健康と补偿・赔偿》,法律文化社2007年,页81。

[33] 同上注,页75—82。

[34] 参见(日)安西愈:“労働災害防止のためのリスクマネジメントと企業の法的責任”,《労働経済情報》2006年第22号,第37页以下。

践。在这里,法律乃是把权利之“剑”交到了劳工团体手上,经由团体力量的争取,实现更全面的保护,防范过重业务负荷对团体成员身心健康的冲击与破坏,并在发现问题之时,为被灾劳工创造良好的恢复环境,争取将自杀倾向扼杀在“原点”。比如《劳动基准法》即将加班定限之权交由集体谈判,只要经过集体谈判,则劳基署简单备案后即可实施。此时,在“过劳”的控制里,劳工团体实质承担了比政府监管更为重要的角色,尤其在程序上,集体协商已成为使加班合法化的唯一通路。此时,“剑”在工会手中,“亮剑”与否完全有赖于团体层面的较量与决策。与此相对应的,若经过集体协商所定之协约中加班时数仍高于行政基准(每月45小时、每周15小时以内),则应重新检讨劳资双方,政府亦会对协约当事人(包括劳方)实施必要的指导。<sup>[35]</sup>

#### 四、借镜与省察:“连跳”悲剧后我国过劳自杀工伤规制进路之探寻

##### (一)“连跳”背后劳动者权利救济的呐喊:必行之补偿

以富士康为标志的“连跳”乃源于具有明显业务起因性的“过劳”,这几乎已成为一个被公认的事实。表面上,无休止的加班似乎仅出于劳动者的“自主”选择,而数据却使我们明白所谓的“选择”仍是出于无奈:事发时深圳富士康每个工人每天工作8个小时,每个月只能拿到900元的底薪,刚好是深圳市的最低工资底线。如果想稍微贴补一点家用,就不得不选择多加班。<sup>[36]</sup>无休止的劳作、毫无人情味的军事化管理,长期淤积在劳动者身心的强大的压力迟早会爆发,引发身体上甚至心理上的崩溃,最终造成了精神疾病以及源自该疾病病发的自杀——“第一跳”马向前遗体内大量的利培酮(精神科药物)残留就是例证。但即便如此,现行法下的工伤保护仍难将其兼顾——依《条例》第16条来看,只要是出于“自杀”,就不能给予工伤补偿。

当然,我们不能因此而简单地认为这是一个立法错误:毕竟在大多数时候,“自杀”乃是出自于当事人的自主选择、出自于其对死亡结果的“故意”追求,雇主无法预测,更无力抵挡。就算在逼迫当事人选择死亡的若干动因中,有某种元素确实源自于“工作”,但明显的“故意”之举,却也足以切断“工作”与“死亡”之间的因果关联。在断裂的因果链条之下,强制雇主团体来承担所有的不利益(给予工伤补偿),显然于理不合。一如日本战后初期所采用的“故意原则”。

但我们若把视角放宽,尤其是在“工作—自杀”之间添加一个“精神障碍”元素,变成富士康式的“工作压力—精神障碍病发—自杀”模式时,问题显然将变得大不相同。正如六十年变迁历程中日本所遭遇过的那个“转角”,在“转角”之巅,日本法首先作出精确定位,以发病时“不正常精神状态”的存在,导致被灾劳动者“自律性”丧失为由,来认定自杀并非出自“故意”;然后

<sup>[35]</sup> 参见(日)“过重労働による健康障害防止のための総合対策”3-(1)-(イ)平成23(2011)年2月16日,基発0216第3号。

<sup>[36]</sup> 卢肖红,见前注[1]。

再引入“工作”与“自杀”间的“相当因果”的具体判断:经由数字化的掂量与比较,以“业务上”因素(相较于业务外因素、个人因素)的“优胜”确定工伤补偿的“有效范围”,而将无法“取胜”的排除于工伤之外。这其实也正印证了工伤保险制度本身的核心价值——围绕“因业务”而引发之灾,对劳动者实行保护。

由此再行反思“跳楼门”事件,必有崭新的收获。在判断跳楼员工及其遗属应否获得工伤补偿时,我们不该简单地因“自杀”而“一口否决”,而至少要谨慎斟酌以下三点:其一,自杀时及自杀前,劳动者的精神状态是否正常?其二,事发前有没有足够强大的工作外因素(事由)足以导致受害人精神失常?其三,若存在该因素,则与“工作”因素相比,哪个更“重”?若如“第一跳”马向前一样,既有公认的过重劳作,又有明显可辨的“精神障碍”,且找不到除工作外其他可导致病发的“重要原因”(或在“分量”上能敌得过“过劳”的发病之因),即应正视“工作”与“自杀”(病发)之间的相当因果,即工作是导致精神障碍病发(自杀)的那个相对有力的原因,对此应予补偿。

更进一步,由此引发的深层次问题乃是对《条例》第16条第3款之自杀“排除”的活用:在“故意”为之的自杀之外,应考虑将“因业务而产生过重的心理负荷,并由这种心理负荷导致劳动者精神障碍发作,最终引发自杀的”重新归入工伤补偿之列,并以“相对有力”之因为前提,实现法律当有的救济。

## (二) 补偿背后借镜基础的考辨:慢性压力与量化标准之关注

在确定了因果推理路线之后,我们必然将目光流转到下一步,即这种因果关系的量化环节。一条完整的社会规制理路,早已不再是仅凭某个粗狂而宽泛的社会目标设定就能完成的东西,我们必须谨慎地定义出精确的目标与决策框架,并在其中引入全面的量化分析,这对提升社会规制的效果而言,当属至关重要。而且,在量化的过程里,行政规制也更容易得到司法的尊重,因为制定者往往能透过科学的数据与分析证明该规范的正当性。<sup>[37]</sup>

日本法将这一量化紧密联结于具有鲜明本土特色的“团体精神”与“责任精神”,与其固有的职场结构紧密相关。随着20世纪80年代后半期这一结构的大幅变革,团队合作逐渐衰落,在强调独立性的“新职场”气氛中,旧时习惯合作的“优秀员工”面对“被孤立”的现实,往往更加敏感与脆弱,甚至为忧郁症埋下伏笔。<sup>[38]</sup> 强烈的“责任精神”更使他们“到死为止都无法逃离且持续追赶着工作进度”,一旦失误,自责更深,甚至衍生出一种伦理上的罪恶感,“引咎”心理深重。1998年牵涉713人之多的“经理人自杀事件”即是鲜活的例证。<sup>[39]</sup> 与之相对应,《指南》必然以责任事件为中心,首先将大量的笔墨放诸于“工作失误”之责与“人际关系”之困上,

[37] See Lester B. Lave, *The Strategy of Social Regulation: Decision Frameworks for Policy*, The Brookings Institution, 1981, p.6-7.

[38] (日)大野正和:《过劳死·过劳自杀的心理と职场》,青弓社2003年版,页56、114。

[39] 《读卖新闻》1999年7月2日。

这几乎占到了“职场心理负荷评价表”将近一半的篇幅,且量化评价中压力级别设定普遍较高。而单纯的业务量增加、工作时间延长却仅占两栏,且并未给出具体的量化指标。这种设计在日本特殊的职场文化、职场现实之下,具有深刻的社会根源。

然而,反观作为中国问题的“过劳自杀”——以富士康“连跳”为代表的过劳群体,其“起跳”背景显然有别于日本。他们多为18—23岁之间,教育程度不高,多集中于低端劳动领域,是“新生代”的外来务工人员,也是我国自杀率最高的群体。<sup>[40]</sup>在这样的自杀群体中,急性“事件”的发生率仅为25.2%,而长期负性生活事件的存在率却非常之高。<sup>[41]</sup>放诸于职场领域,这些事件更类似于富士康生产线上装机工人“长期连续忙碌、单调、孤独的简单、重复操作”,离开家庭、没有社区的“单身赴任”,以及三班轮作、不规则且长期性的“交替勤务”等,而很少是由团队精神带来的“人际关系”问题或因“工作失误”而造成的引咎自尽。中国过劳自杀的人群更多的是生产车间里、建筑工地上甚至是在环境更恶劣的码头、矿井中埋头苦干的农民工,他们本质上就是孤单的,而非“团队型”的劳动者。他们拿着微薄的工资,为了生计却只能选择服从“过劳”的生活。

在这样特殊的自杀背景之下,笔者进一步认为我国的过劳自杀工伤认定应将重心更多地放在因过重劳动而引发的慢性压力之上,而非由“责任”事件或人际关系而引发的急性压力。在此考量下,我们对于《指南》的具体援引应当是谨慎的,注意针对本土的自杀群体、职场环境做出适当的修正,才能成为“可用之法”。在此,我们对于慢性“过重业务”的界定应当更加具体化、科学化,在医学研究的基础上构建一般劳动者所能承受的“业务压力”限度,包括明确的加班时间标准、劳动强度参考、作业环境影响等直接相关因素,以及出差频率、交替勤务(轮班制)等附加影响因素,并以定量的方式予以基准化。在这个“定量”里,两个标准具有重要的参考价值:其一是《劳动法》第41条以保护劳动者身体健康为目的而设定的“延长工作时间”之极限,即“每月加班不得超过36小时”;若发病前特定期间内(通常为六个月),每月加班总量未达36小时,则发病与业务间的关联度为弱;若超过36小时,则发病与业务间的关联度将随着加班增多而逐渐加强。其二是日本过劳死认定中的“过重负荷”标准:若发病前一个月内加班总量超过100小时,或病发前2—6个月间,每月加班超出80小时,则发病与业务间的关联度为强,<sup>[42]</sup>对此应予以补偿。在此,我们或许可将两个基准加以衔接,则考量范围可由此扩展到0—6个月间,既与我国现有的工时基准相契合,亦吸纳了日本过劳量化过程中产业医学研究的重

[40] 统计数据显示,我国的高自杀率人群集中于农民和农民工,70%未受过教育或教育程度很低,年龄集中于20—39岁,且其中62.9%存在精神障碍。参见宋剑锋、卢祖洵:“中国人群自杀行为的研究进展”,载《自杀及其预防与干预研究》,清华大学出版社2009年版,页29。

[41] 李献云、费立鹏、张艳萍:“负性生活事件与自杀行为研究”,载《自杀及其预防与干预研究》,清华大学出版社2009年版,页73。

[42] 参见《脳・心臓疾患の認定基準の改正について》(厚生労働省発表,平成13(2001)年12月18日),下载自日本厚生劳动省官方网站<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0112/h1212-1.html>。

要成果。

在慢性压力的量化评价背后,我们还必须同时兼顾到具体事件及个人性格因素等负面影响。在总体压力评估体系里,各种因素之间并不是择一的关系,而是复合的(累加的)关系。在这种复合关系之下,任何一个相关因素的遗漏,都可能导致整体评价的参数偏置。<sup>[43]</sup> 此时,社会规制的决策者必须是谨慎有加的。对于具体事件的影响,我们可采以《指南》式的清晰表格作为参考,并在事件与慢性压力双项累加的基础之上,在不同压力来源复合累计的基础上,形成从点到面的整体覆盖、综合评估。而在表格未能尽收、行政裁量弹性不足的区域,则可以后续司法程序的灵活性予以弥补。在构架上前者当倾向于效率与统一(羁束性行政行为),而后者则可以超脱行政之独立裁量,矫正可能因效率追求而受损的个案公正。

在这样的量化参数之下,“跳楼门”里的“过劳”可谓名不虚传:从事发前远超每月 100 小时的加班总数,到密集可数的轮班频率,再到长期连续忙碌、单调、孤单的重复操作,都在各个角度一一印证着富士康式的过劳乃“实至名归”,补偿当属必行。

### (三)“过劳”背后防范路径的省思:行动者之间的博弈

从“过劳”到“自杀”的防范与规制当双管齐下:其一是对工作压力的控制,防止“过劳”;其二是对劳动者心理健康、精神健康的维护,防止“自杀”。“跳楼门”事件发生后,在媒体的热切追踪下,富士康迅速将防控重心集中于“自杀”,率先引入“心理咨询”项目,在各个厂区建立“爱心热线”,按员工比例配备专业的心理辅导人员,疏导问题员工的心理压力,力争防患未然。但在“过劳”管理上,我们却始终难见其效,FLA 三月份公布的调查数据亦显示,业务重压仍在延续:平均每周最高 61 小时(合计每月加班 92 小时)的超长工作时间,就已远超法定最大加班极限即每月 36 小时,更不用说去年 11 月至 12 月间长达每周 70 小时(超过每月 130 小时)的高强度作业,以及连续工作十几天没有休息日,甚至上厕所都要严格记录的紧张工作。<sup>[44]</sup> 重压之下,精神负担又再次累积,单一的“心理援助”并无力全然化解,只能如蓄水池底的出水口舒缓水压,减慢问题的“溢出”。只有制止“过劳”,才能关注“水闸”,从根而治。

但根治过劳却是一个极为复杂的问题,其中的很多因素法律并无力全然化解,比如代加工产业本身的低端性、劳动密集性,加上民工荒带来的人力不足;再比如上游企业(苹果公司)所给予的订单压力过大、利润却被压得过低,使企业不得不将压力、不利益一并转嫁给劳动者等。原因很多,但结果却只有一个:劳动者在承受“过劳”,在消化“苹果—富士康”这条供应量上最终的“恶果”。此时,制度结构与规制对行为的完全塑造而言很少具有决定性意义,“他们不过是为行动提供大体的方向”而已。<sup>[45]</sup> 法律规制所能及的,也只是在现有框架之下,在眼前这

[43] Lester B. Lave, *Supra note 37*, p.35.

[44] Fire Labor association, *supra note 3*, at Appendix 1, Part 1, p.8; part3, p.12.

[45] Roland. M and Windhoff-Heritier, Adrienne, *Political Choice: Institutions, Rules and the Limits of Rationality*, Westview press, 1991, p.41.



个“强资本,弱劳工”的典型结构之下,去寻找一条预防与控制的行动方向,尤其是寻找一个足以抗衡资本、维护劳动者切身权益的有力行动者,以替代弱势劳动者单兵作战、单兵维权的无奈窘境。这里,制度乃是工具性的,而行动者(特别是关键行动者)的选择空间和实际行为却会对具体制度的实施产生很大的影响,甚至极有可能改变制度约束的强度与方向。<sup>[46]</sup>

在日本法路径之中,这个行动者乃是工会,法律直接把维权之“剑”交到工会手中,由劳工的“合力”抵御资本的侵袭,主导集体谈判,以缩短工时、提高工资、防范过劳。而政府的强制则仅在于守住“底线”。这样的策略之所以在日本大抵可行,乃源于日本劳工组织在悠久的“春斗”传统里打造了坚实的团结基础,甚至丰富的“斗争”(劳资交涉)经验。无论从组织、人员上,还是“战斗力”上,都足以跟“资”方相匹敌。在此基础上,政府只要以适度的引导、帮助,弥补个别工会在细节、技术上的不足,即可达到相对理想的防范效果。但反观富士康事件里我们的“工会”,却“弱”到悄无声息。最后展开调查、揭露真相的,不是工会而是FLA;挺身而出,要求雇主“限期改正”的,也不是工会而是“苹果”(即便始作者亦是苹果)。请问我们的工会到底身在何方?

在数字中,我们可以看到,症结也许并不在于工会的“有无”,而在于工会是否姓“工”。就以深圳富士康为例,所谓的“工会”中,几乎所有的委员席位都控制在雇主方手中:42个工会委员里,有40人为经理或监察人员,只有两个普通工人,亦是依管理者指定产生的。地方工会主席则直接兼任了该公司的人力资源经理。<sup>[47]</sup>一个全由管理层控制、为资本方代言的工会,又何称“工会”?又怎能代表劳动者去完成利益表达?更勿论维权。

另一方面,在工会“沦陷”后,作为备选的政府在面对“跳楼门”曝露下的严重“过劳”、违法加班时,亦未尽其责,依法应主动实施的监督检查、警告、处罚、责令改正皆“不见踪影”。就个案而言,劳动监察的怠于职守无可推脱。但若就宏观来看,若想单单凭借一个区、县中寥寥两三个监察人员来一一查处、纠正所有的违法用工行为,显然也是不切实际的,人力物力皆相去甚远。因此,在个案层面制止违法、防范过劳的同时,政府还必须腾出手来,做另一件“大事”——着力逆转资本独大的三方结构,力从“政”出,以培育、引导团体的“劳”来制衡强大的“资”,才有望在根本上解决过劳、低薪、安全卫生等一系列复杂问题,维护劳动者的切身权益。立法的强制基准只是底线,政府的强制执行也仅定位于最后一道防火墙。只有填补工会的“虚”位,才是化解当下“劳资政”三方的尴尬结构,以“三足鼎立”之态维护劳动者权益的“正途”。毕竟并不是每个为“过劳”所迫的劳动者,最终都能等到“苹果”的“恩典”从天而降。

在这个“正途”之上,我们首先要正本清源,让工会真正姓“工”。为此,劳动行政机关必须将监督、引导的触角延伸到工会组成、委员的提名、选举、产生以及劳动者参与机会、参与比例的层面,保证“工会委员会确由劳动者所提名并选举而出的代表组成,且在选举的过程中,排除

[46] 李月军:《社会规制:理论范式与中国经验》,中国社会科学出版社2009年版,页88。

[47] Fire Labor association, *supra note 3*, at Appendix1, part 1, p.10.

管理层的干预”的可能。然后才是监督、培训劳动者在公司管理、规章制定、工时、工资、工作条件等问题上争取融入民主参与、推动集体谈判。最后,还要针对权利行使中所遇到的问题,发挥政府的资源优势,为劳动者提供技术的、法律的支持与服务。在这里,“政”方的“担子”是重的,在“劳”与“资”之间,它不仅肩负协调、斡旋之责,更承担着培育、监督、保护劳动者的严峻“使命”。同时,对于程序非“工”、组成非“工”、行为非“工”的工会,还必须主动予以纠正。只有在工会为“工”的语义之下,摆脱瘸腿的“三足”,引导、倚靠工会去维护劳动者合法权益,防范过劳才有希望。这一“使命”乃是神圣的,是劳动行政的专属之责,若当真全由苹果公司“代为履行”,<sup>[48]</sup>似有不妥。

此外,在补偿与防治之间,一条行政监管的内部通路亦不可荒废——亡羊补牢,未为晚也。一方面,我们可充分发挥浮动费率机制的特长,以事发后费率成本的提高引导风险控制,将过劳防范纳入雇主无法忽略的风险领域;另一方面,工伤(补偿)的认定、事故调查、事故处理就主体而言皆是劳动行政机关,三项职责紧紧相系、环环相扣——以工伤申请为线索,以调查发现问题,并针对问题研究对策,提出改进之法,作为“处理”的一部分,共同推动对劳动者合法权益的维护。

## 五、结 语

面对 14“连跳”的悲剧,面对“血汗工厂”的控诉,法律保护虽经千呼万唤,却仍在犹疑。面对日本法的“榜样”,一方面,我们当取其精华,以“工作压力—精神障碍病发—自杀”之因果关联为前提,肯定过劳自杀的工伤特性,并辅之以相对有力原因的程度界限及量化规范。另一方面,我们也必须留心两国文化背景、社会背景以及“劳资政”三方在结构上、实际力量对比上的差异。在借鉴的同时,着重考量慢性过劳的评价与防范,着力培育、引导从内部制衡“过劳”之压的团体行动者构架,缓解单纯外部强制所带来的“三足”失衡,以构建起一条符合中国国情的过劳自杀社会规制之路。

(责任编辑:邓 峰)

[48] Ibid, at Appendix1, part1, p10-11.