

# 劳动法框架下“过劳死”的法律困境及其纾解

李桂君

青岛大学法学院, 山东 青岛

收稿日期: 2022年6月6日; 录用日期: 2022年6月21日; 发布日期: 2022年9月20日

## 摘要

近几年, 媒体上经常出现过度劳动甚至“过劳死”的悲剧, 引起了社会的极大关注和热烈的讨论。但是, 目前我国“过劳死”的严重状况尚未得到应有的重视, 现有立法难以对其进行有效的法律规范。本文通过对近五年有关“过劳死”的案例进行实证分析, 厘清现阶段我国“过劳死”问题的法律规制困境, 从事前预防和事后救济两方面提出建议, 完善劳动者加班制度, 加强对用人单位违法加班的处罚力度, 立法上将“过劳死”纳入工伤保护的范畴, 确立“过劳死”的工伤认定标准。

## 关键词

过劳死, 劳动保障监察, “双工 + 48小时”, 工伤认定

# The Legal Dilemma of “Death from Overwork” under the Framework of Labor Law and Its Solution

Guijun Li

Law School, Qingdao University, Qingdao Shandong

Received: Jun. 6<sup>th</sup>, 2022; accepted: Jun. 21<sup>st</sup>, 2022; published: Sep. 20<sup>th</sup>, 2022

## Abstract

In recent years, there have often been tragedies of overwork or even “overwork and death” in the media, which has aroused great concern and heated discussion in society. However, at present, the serious situation of “death by overwork” in China has not received due attention, and it is difficult for existing legislation to effectively regulate it. Through the empirical analysis of the cases of “overwork death” in the past five years, this paper clarifies the legal regulatory dilemma of the problem of “overwork death” in China at this stage, makes suggestions in both pre-prevention and

post-relief, improves the overtime system for employees, strengthens the punishment for illegal overtime work of employers, and legislatively includes “overwork death” in the scope of work injury protection, and establishes the work injury identification standard of “overwork death”.

## Keywords

Overwork Death, Labour Security Inspection, “Working Hours, Job Position + 48 Hours”, Recognition of Work Injuries

Copyright © 2022 by author(s) and Hans Publishers Inc.

This work is licensed under the Creative Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>



Open Access

## 1. 问题的提出

“过劳死”一词最初来源于日本，意为因长时间、高强度地工作，使劳动者过度疲劳而导致猝死或引发疾病死亡。“过劳死”这一现象最先在发达国家出现，以美国和日本最为典型，全球经济的飞速发展和社会的不断转型，背后是劳动者的过度劳动，越来越多的国家开始面临“过劳死”问题。2021年5月17日，世界卫生组织、劳工组织联合发布的新闻稿指出，2016年，有74.5万人因长时间工作而引发中风和缺血性心脏病而导致死亡。<sup>1</sup>“过劳死”问题已经成为世界范围内的普遍性问题，引起越来越多国家的重视，作为世界第二大经济体同样也面临着严峻的“过劳死”问题。

就“过劳死”问题而言，我国与劳动保护相关的法律规范中没有对“过劳死”做出明确的规定。为了保障劳动者的身心健康，维护其合法权益，我国宪法对劳动者的休息权作出了明确的规定，劳动法对劳动者的工作时间进行了严格的限制，但是这些法律规定并没有发挥应有的效力，未能有效遏制劳动者的“过劳”现象。司法实践中，因没有明确的认定及适用标准能够对“过劳死”问题进行规制，以致裁判依据不一。同时，由于适用标准不一，“过劳死”受害者及其家人得到法律救济的途径也不明确。这已经成为劳动法研究的重要方面，如何在法律层面预防“过劳死”现象的产生以及发生“过劳死”后如何进行保障和救济，亟待解决。

## 2. 我国“过劳死”问题的法律规制困境

为进一步认识我国“过劳死”问题的法律规制现状，笔者通过对近五年“过劳死”相关案例<sup>2</sup>进行实证分析，厘清实践中“过劳死”问题的成因，并对“过劳死”司法判决中存在的分歧及原因进行分析，阐明我国现行立法规制“过劳死”的困境，进而在法律层面探讨预防“过劳死”现象发生以及进行救济的措施。

### (一) “过劳死”事前预防法律制度不完善

在95件样本案例中，对于劳动者的死亡，有67件案例中出现劳动者生前曾“连续加班”“长时间加班”“加班加点”等表明其实际工作时间明显超出合法工作时间的表述。由此不难发现，过度加班是导致“过劳死”现象发生的直接原因。诚然，现代企业为了适应其生产和经营的需求，必然会要求劳动

<sup>1</sup> 世卫组织、劳工组织：长时间工作导致心脏病和中风死亡人数增加

<https://www.who.int/zh/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>，访问时间2021年11月20日。

<sup>2</sup> 以“中国裁判文书网”为案例检索平台，以“过劳死”为关键词，时间限定在2017年1月1日~2021年11月20日，共检索得案例137件，去掉重复和不相关案例共得95件样本案例。

者加班，但是加班必须有一定的限度，不应超过劳动者所能承担的范围。对此，我国《劳动法》为了保护劳动者，对劳动者日和周最长平均工作时间规定了严格的限制，但是通过对 67 件案例分析发现，案例中劳动者每日每周的工作时长远不止《劳动法》所限定的工作时间。在法律对劳动者的工作时间和加班时间已经作出明确限制的情况下，过度加班现象为何仍普遍存在，以致“过劳死”问题日益严重？笔者认为，主要有以下几点原因。

其一，劳动者加班制度效果不佳。我国《劳动法》规定了比较严厉的加班限制，劳动者平均每天加班时间不超过 1 小时，特殊情况需要延长的平均每天不超过 3 小时，但每月不超过 36 小时，这与世界其他国家对于加班时间的限制相比已是比较严格，韩国和新加坡的劳动者平均每周工作时间不得超过 44 小时，而德国则是将其限制在 48 小时以内，美国虽然规定劳动者平均每周工作时间不超过 40 小时，但并没有对劳动者加班时间的上限作出硬性规定。<sup>[1]</sup>同时，我国《工资支付暂行规定》中还规定了较高的加班工资支付标准。我国立法者通过严格限制加班时间，提高加班工资标准的制度设计，来促使用人单位减少加班，增加用工，但是这一立法初衷并没有得到很好的实现。首先，对用人单位来说，增加用工投入的成本要远大于在现有员工基础上投入加班工资的成本。如果用人单位迫使劳动者在工作日加班，则支付的加班工资是劳动者平时工资的 1.5 倍，而增加用工，除了要支付新员工的社会保险费用，还要对新员工进行培训，支付额外的奖金福利等。<sup>[2]</sup>因此，通过延长劳动时间来实现更大经济效益的做法，比增加用工更符合用人单位逐利的本质。其次，事实上用人单位很容易就能避免高标准的加班工资支付，并促使劳动者“自愿加班”。按照《工资支付暂行条例》第 13 条，劳动者加班工资的计算基数是“劳动合同规定的劳动者本人工资标准”，而不是以劳动者除加班以外的其他全部工资为计算基数。因此，用人单位往往会在签订劳动合同时，先约定以当地最低工资标准作为劳动者的基本工资，并约定以此来计算加班工资，再通过其他形式的奖金、补贴等手段来增加劳动者的基础收入。<sup>[3]</sup>而在当前劳动力供大于求的背景下，大多数劳动者不具备与用人单位平等协商公平谈判的能力，只能任由用人单位以这样的方式降低加班工资成本的投入。而劳动者无奈之下只能“自愿加班”以获得更多收入，“过劳”现象便日益突出。

其二，违法加班处罚力度偏轻。《劳动法》对企业违法延长劳动者工作时间所规定的处罚包括警告和罚款。《劳动保障监察条例》中规定的内容包括警告、责令限期改正、100 元以下 500 元以上的罚款。而以上处罚是否足以对用人单位起到威慑作用，以上处罚仅仅是警告、改正和数目不大的罚款，对用人单位的生产经营，运转盈利根本产生不了影响，违法成本低。同时，由于劳动关系的从属性，劳动者对用人单位的依赖程度很高，劳动者为了能在企业顺利工作不受排挤或者说为了保住工作，通常不会因被迫加班而举报用人单位，即便有人举报也通常是发生在劳动者离职、转行时。这实际上也对劳动保障监察部门的执法工作造成了困难，在 95 个样本案例中，没有一个出现劳动监察部门的身影。2021 年 4 月，一家网站对外公布了《2021 职场人加班真相调研》，其中 70% 的职工是加班的，仅 21% 的职工基本不加班，其他有 9%。<sup>3</sup>这反映了劳动者加班的现象严重且普遍存在，表明对用人单位违法加班的处罚规定并没有很好地发生作用。

《劳动保障监察条例》除了对违法加班的惩罚比较轻微之外，整体上的惩罚力度均有所减弱。本条例第 23 条列举了八类用人单位若有严重违法本法规定之情形则要缴纳罚款，但罚款数额仅为 100 至 500 元，显然无法与当前企业经济发展水平相匹配。第 25~28 条对用人单位违反劳动时间、工资报酬、社会保险和职业介绍等作出的处罚，其中大多仅为数额不高的罚款，处罚手段比较单一，不够严厉。尽管第 27 条、第 30 条、第 31 条对行政处罚和刑事责任情形进行了规定，但这些处罚手段属于公安等刑侦部门，而不

<sup>3</sup> 脉脉数据研究院：《2021 职场人加班真相调研报告》[R]。搜狐新闻网。 [https://www.sohu.com/na/463730823\\_401170](https://www.sohu.com/na/463730823_401170)，访问时间 2021 年 11 月 20 日。

属于劳动保障监察部门。从我国《劳动保障监察条例》的规定以及“过劳死”的司法实践可以发现,16年前施行的《劳动保障监察条例》现在普遍存在着处罚标准偏低、罚款数额过低和处罚方式过于单一等问题,难以有效地发挥立法的防范和教育作用。

## (二) “过劳死”事后救济法律标准不明确

对95件“过劳死”案例进行归纳,就案件性质而言,民事案件(人格权纠纷、劳动争议、人事争议、侵权责任纠纷)一共72件,占总数的比例约为76%。行政案件(行政主体、行政确认、行政复议和其他)一共23件,占总数的比例约为24%。可以看出,发生“过劳死”以后,相关当事人更倾向于选择通过民事诉讼来解决纠纷。

通过进一步对样本案例判决理由的归纳,发现对“过劳死”案件的判决理由可分为以下五种:“过劳”与死亡存在因果关系、不存在因果关系、不符合“工作时间”和“工作岗位”要素、抢救时间超过48小时以及其他。其中得到法院部分或全部支持的案件中,有85%的案件适用侵权责任规范进行赔偿,15%的案件认定为工伤而适用工伤保险规范进行赔偿。从裁判依据的角度来看,“过劳死”案例中存在着法律依据适用模糊、适用标准不一等困境,究其原因,是因为我国缺乏对“过劳死”认定和适用的明确法律标准,法官只能寻找最符合案件性质的法律依据进行裁判。

### 1、侵权损害赔偿与工伤保险赔偿之争

根据前文的分析,“过劳死”案件主要以侵权损害赔偿和工伤保险赔偿为主要救济途径。理论界对于“过劳死”法律性质的认定,同样有侵权责任说和工伤赔偿说之争。

主张侵权责任说的理由主要是:首先,在“过劳死”案件中,用人单位违法迫使劳动者过度加班,侵犯了《宪法》所规定的劳动者的生命健康权、休息休假权等,并且用人单位客观上存在的侵权事实,与劳动者“过劳死”的损害结果之间存在因果关系,这符合侵权责任的构成要件。其次,劳动者“过劳死”是由于用人单位的过错导致的,即用人单位违反法律规定直接或间接地迫使劳动者过度工作而导致死亡,应当对用人单位的过错做出惩罚,因此比起适用工伤保险赔付,具有惩戒功能的侵权责任赔偿更具有合理性。[4]主张工伤赔偿说的理由主要是:“过劳死”符合劳动法律规范中工伤的认定要素,并且有将“过劳死”纳入工伤认定的有效法律实践;[5]同时,“过劳死”往往具备工伤认定的一个或多个特征,应将其认定为工伤死亡的一种特殊形式。[6]不足的是,立法并没有将“过劳死”的制度规定完善,留下了工伤认定的法律障碍。

综上所述,不论是侵权责任说还是工伤赔偿说,都有其内在法律逻辑和合理性,但是笔者更倾向于对“过劳死”进行工伤认定来获得救济。首先,用人单位过错的认定上存在困难。其过错表现在,用人单位违反法律规定强迫劳动者过度劳动的行为,而现在情况是劳动者为获取更多的收入而“自愿加班”,劳动者自愿甚至主动加班的情形下,很难认定用人单位的主观过错。其次,因果关系认定上存在困难。单纯的长时间工作与“过劳死”之间、过劳与死亡之间有时并不必然划等号,还需要考虑劳动者自身的体质差异,是否存在疾病,以及工作环境、工作强度、心理压力等一系列因素,这些因素在实践中往往难以认定,仅凭工作时间来认定其因果关系不免有些牵强。最后,“过劳死”本质上是因工作原因导致的,符合工伤认定的内在要求,且前提是劳动者与用人单位存在劳动关系,属于劳动法的适用范围。

### 2、“过劳死”适用工伤救济的不足之处

通过对以上近五年的95件“过劳死”案例的分析,可以看出,无法可依、标准不清等问题普遍存在于“过劳死”案件中,缺少对“过劳死”问题进行规制的专门法律条款。我国现行立法中并没有对“过劳死”问题进行直接规定,仅《宪法》规定劳动者享有休息休假权,以及《劳动法》对劳动者的工作时间做出了限制,能够从侧面对“过劳死”现象稍加抑制,但是“过劳死”的法律救济存在空白。



首先,“双工 + 48 小时”认定标准的缺陷。我国目前的实际情况是,根据《工伤保险条例》第 15 条第 1 款所列的“双工 + 48 小时”的认定标准,对部分“过劳死”问题进行救济。但是,对于该条款,我国《工伤保险条例》、《工伤保险条例实施细则》都没有具体的解释和详细规定,由于立法上的不足,导致实务中对“工作时间,工作岗位,突发疾病,48 小时”等要素的理解不尽相同,最终形成同案不同判的结果。比如在李根根过劳死案件中,一审法院认为李根根的发病时间是凌晨 3 点,发病地点是学校宿舍,不符合“工作时间”和“工作地点”的认定标准,二审法院则认为因李根根的工作性质,李根根的工作时间及工作场所应自然延伸,李根根在宿舍突发疾病死亡符合“双工 + 48 小时”的认定标准。<sup>4</sup>此外,“双工 + 48 小时”的认定标准还存在适用范围狭窄,容易引发伦理道德危机的问题。“48 小时死亡”的认定标准,机械强调死亡时间,一旦抢救时间超出 48 小时就会面临无法认定为工伤的风险。一方面用人单位可以利用这个时间规定,凭借先进的医疗技术延缓病人的死亡时间,另一方面如果病人的情况不容乐观,病人家属就会陷入一个两难的局面,那就是在 48 小时内放弃抢救以获得工伤赔偿还是坚持抢救到底最终病人死亡时间超过 48 小时而无法获得赔偿。可见这一认定标准确实对社会伦理道德产生了挑战。统计结果显示,符合 48 小时认定标准的案件仅为 3 件。<sup>5</sup>

其次,现行法律法规缺乏对“过劳”与死亡之间因果关系认定要素的规定。“过劳死”的成因比较复杂,除了工作时间过长之外,工作负荷、工作状态、精神和心理压力过大以及劳动强度超限等都是需要考量的因素,但目前法律仅对工作时间作出规定,对于其他方面的规定则一片空白。只根据劳动时间来认定“过劳死”而判定用人单位承担责任在因果关系上太过牵强附会,很难令人信服。

最后,“双工 + 48 小时”的工伤认定标准本质上与“过劳死”这种现象并无直接的逻辑关系。<sup>[7]</sup>“过劳死”的本质是劳动者过度加班导致过度劳累猝死或引发疾病死亡,而该条款机械地强调发病的时间地点以及抢救的时间,实践中容易出现这样的情况:一个从未加班的劳动者在工作中旧病复发,48 小时内死亡,符合规定,得到了工伤救济,但是一个因长期加班劳累引发疾病死亡,只是因为死亡时不在工作岗位上或者抢救时间超过了 48 小时,却无法获得工伤救济。

### 3. 劳动法框架下“过劳死”问题的纾解之道

#### (一) 完善劳动者加班制度

首先,适当延长劳动者工作时间。与其他国家相比,我国对劳动者工作时间做出了较为严格的限制,以此来保护劳动者的休息休假权,维护劳动者的合法权益,但是这样的做法已经既无法满足用人单位生产经营的需要,也无法满足劳动者提高劳动收入的需要。并且由于各行各业的工作性质和劳动强度等不同,统一工作时间的规定不符合各行业的现实状况。因此,应当根据不同行业的性质需求等建立不同的工作时间标准,适当延长工作时间,满足用人单位和劳动者的需求。

其次,明确劳动者加班工资计算基数。目前法律所规定的劳动者加班工资的计算基数是“劳动合同规定的劳动者本人日或小时工资”,这实际上给了用人单位通过在合同中约定低基本工资的方式来规避高加班工资标准的可趁之机,通过制定高加班工资标准的方式来抑制用人单位加班的立法目的并没有实现。要明确按劳动者当月实际工资总额(扣除加班费)折算得的时薪或日薪,以此作为其加班工资的计算基数,一方面可以防止用人单位利用劳动合同约定的方式逃避高的加班工资,另一方面也可以避免处于弱势地位的劳动者与用人单位协商失败的风险。

#### (二) 提高违法加班的处罚标准

目前我国法律规范对违法加班的处罚标准已不足以遏制当前日益突出的问题,应当提高非法延长劳

<sup>4</sup> 参见江西省吉安市中级人民法院(2020)赣 08 行终 180 号行政判决书。

<sup>5</sup> 参见浙江省永康市人民法院(2019)浙 0784 民初 705 号民事判决书、广西壮族自治区贵港市港北区人民法院(2019)桂 0802 行初 36 号行政判决书、浙江省金华市中级人民法院(2017)浙 07 行终 309 号行政判决书。

动时间的处罚标准，增加企业的违法成本。

首先，在罚款数额上，2004年制定的100元~500元的罚款标准放在今时显然过低，用人单位愿意冒着支付罚款的风险延长劳动者劳动时间的原因在于，延长劳动时间所带来的价值远大于所支付的罚款。在政治经济学角度来看，这样的价值是由资本家购买劳动力、然后由劳动力所创造的，而劳动力价值的货币表现形式是劳动力的价格—工资。具体而言，在延长的这一段时间用人单位支付的是加班工资。因此以劳动者的加班工资为尺度来制定对用人单位违法加班的罚款标准，为体现对用人单位违法行为的惩罚性和预防性，可以根据违法情况处以双倍或多倍加班工资数额的罚款。

其次，在处罚种类上，除罚款以外，对用人单位违法加班的处罚措施仅有警告、责令限期改正，对用人单位来说实在“无关痛痒”，违法成本过低，没有伤到企业的“皮毛”，其惩罚性较低。对此，可以增加对用人单位法定代表人及其直接责任人的处罚，情节严重的还可以增设责令停产停业、吊销企业营业执照等处罚措施。违法加班不仅侵犯劳动者的休息权、生命健康权，一旦发生“过劳死”，影响的是一个或几个家庭的稳定和生存。同时，在如今“996”甚至“007”企业文化盛行的社会环境中，极易引发社会不稳定因素，造成极大的社会危害。因此必须强力发挥行政处罚的惩戒性和威慑性，使用人单位认识到违法成本的高昂，促进劳资关系的和谐，维护社会的稳定。

### （三）强化劳动保障监察

首先，保障劳动者权益的关键一点在于强化劳动保障监察执法，而劳动保障监察机关是否能够切实行使其执法权，关键在于强制执行，因此赋予劳动保障监察部门强制执行权才是问题的解决之道。赋予劳动保障监察部门强制执行权，执法人员在执法过程中遇到拒不配合执法、调查取证遭拒、限期不缴纳罚款等情形时可以采取排除妨碍、查封扣押或冻结财产的措施，对于用人单位多次违法屡教不改情节严重时，应赋予监察部门责令停产停业的权力，强化惩罚措施的威慑力，提高用人单位的重视程度。

其次，加强劳动保障监察执法队伍建设，提高执法人员的专业素质，促进主动执法。在违法加班问题中，仅靠劳动者的举报来发现违法行为过于被动，劳动保障监察部门应当积极寻求预防性措施主动发现用人单位的违法行为，可以采取积极宣传提高劳动者的维权意识、加大对用人单位违法加班的抽样调查等措施，防患于未然。

### （四）立法上明确将“过劳死”纳入工伤救济范围

首先，以工伤保险赔偿作为“过劳死”的救济方式成为国际发展趋势。日、美等国家在“过劳死”工伤认定上经历比较复杂的历程，总体上是由不认可到认可，从严格认定到逐步宽松。“过劳死”现象最早就发生在日本，其在“过劳死”工伤认定标准的构建上，经历了异常负荷说、过度负荷说、发症促进说三个阶段，其中针对损害结果与工作原因的因果关系认定上也在逐步放宽。美国对于“过劳死”精神伤害的认定适用客观因果关系说，<sup>[8]</sup>只需要证明其精神伤害有关即可，而不需要劳动者证明产生精神伤害的工作压力需要达到严格程度。而我国对于“过劳死”的法律规定尚属空白，随着我国社会的发展，“过劳死”问题日益突出，司法实践面对“过劳死”纠纷也逐渐增多，我国应当尽快明确“过劳死”的工伤救济标准。

其次，建议在《工伤保险条例》第14条中直接增设关于“过劳死”的单独条款。我国大部分学者是通过《工伤保险条例》中的“双工+48小时”条款进行修改或解释的方式，来达到对“过劳死”的法律规制，但是笔者认为这样的方式过于保守，已跟不上国际发展趋势，建议直接增设关于“过劳死”的单独条款，来对“过劳死”问题进行规制。原因在于，从《工伤保险条例》规定的认定为工伤的法定情形可以看出，“工作原因”是认定为工伤的核心要素；而“过劳死”这一结果产生的原因，无论是“过度劳动”或是“过重劳动”而引发死亡，其本质都与“工作原因”这一核心要素相关联，“过劳死”符合工伤保护的本质要求。其次，对“双工+48小时”进行扩大解释容易违反本来的立法目的，过度扩大

工伤保护的范畴。“双工 + 48 小时”条款在设立之初，是为了将一些本不该适用工伤保护的情形纳入工伤保护范围内，并且“过劳死”这一现象与该条款的认定标准在逻辑上并无本质联系。[9]

#### (五) 完善“过劳死”工伤认定标准

首先，用人单位侵犯劳动者休息权产生“过劳”事实。具体而言，存在用人单位侵犯劳动者休息权的事实，我国《宪法》规定了劳动者享有休息休假权，用人单位侵犯劳动者休息权的行为如有违法延长劳动时间、不安排劳动者休息休假、非法实行其他工时制度等，但并非所有行为都能作为认定“过劳死”的依据，用人单位侵犯劳动者休息权需要达到一定程度才能成为“过劳死”的认定标准，即用人单位侵犯劳动者休息权致使劳动者“过劳”。这里一定程度的“过劳”是指劳累程度足以引发死亡，或者引起导致死亡的疾病，可以通过工作时间和一定工作时间内的工作量来判断。

其次，由工作原因导致“过劳”。工作原因是据以认定工伤的内在要求，劳动者必须是因工作而导致“过劳”进而死亡。如果是其他外在原因则不能认定为工伤，比如劳动者除了本职工作，还在外有诸多兼职使劳动者分身乏术疲惫不堪，这种情况下若还认定为工伤，对用人单位显然不公平。另外，需要明辨“自愿加班”，事实情况是劳动者自身喜欢工作不听劝阻主动加班，还是用人单位利用绩效奖金等手段变相强迫劳动者“自愿加班”。现实中前者并不少见，尤其是“身兼数职”的情况。

最后，“过劳”和死亡之间有因果关系。具言之需要判断过劳的事实和死亡结果之间是否有因果关系，也就是说劳动者的死亡是由于“过劳”还是单纯由于自己疾病或者其他原因导致的，这是判断“过劳死”的关键，也是判断用人单位是否要承担责任的核心，更是进行工伤救济的内在要求。其一，可以借鉴日本的经验，制定过劳死的医学标准，将可能引发“过劳死”的疾病类型化，方便审判人员的认定。

[10]其二，可结合过劳的具体程度来判断“过劳”和死亡之间的因果关系。主要考虑以下因素：第一，对工作时间进行考察，长时间的工作必然会不断加深身体的劳累程度。可以结合我国的具体情况，根据不同行业劳动者的加班状况，制定一个考察期(可以是几天、一周、一个月、半年等)，对考察期内劳动者的加班情况。第二，对工作强度进行考察。考察用人单位是否分配给劳动者超出承受范围的工作任务，一定时间内需要完成的工作量是否合理，[11]以及工作内容的紧急性突发性等。第三，劳动者的工作场所工作环境进行考察。工作环境是否适合劳动者的工作、是否长期加班、出差、是否精神压力过大等，劳动者是否长期处在高压的企业文化、同事关系中。这些因素与劳动者的心理身体健康密切相关，是鉴定“过劳死”过程中必须要考虑的，应该纳入我国“过劳死”认定的考虑范围之内。其三，对劳动者的精神状态进行考察。长期繁重的工作也可能会给劳动者精神上造成严重的损害，职场 PUA 现象数见不鲜，导致劳动者精神压力大、抑郁等，劳动者饱受精神折磨，如果没有得到及时的治疗或者疏导，那么极有可能不堪重负而选择走向死亡。

## 4. 结语

“过劳死”的不断发生，需要引起我们足够的重视。“过劳死”相关理论争议不断，司法裁判困难重重，而我国对“过劳死”的立法规制却始终没有建立。本文通过“过劳死”相关案件进行考察，明确现阶段“过劳死”问题在我国的法律规制的困境及原因，借鉴前人经验，探讨“过劳死”问题的法律预防措施以及工伤救济路径，笔者建议适当延长劳动者的工作时间，明确加班工资计算基数，提高违法加班的处罚力度，强化劳动保障监察，明确将“过劳死”纳入工伤保护范围，建立“过劳死”工伤认定标准。但要妥善地处理“过劳死”问题仍需要相关配套措施的完善，各机构职能协调配合等各方面的努力。

## 参考文献

[1] 孙国平. 对我国加班制度之思考[J]. 中国劳动, 2013(12): 27-30.

- 
- [2] 邹开亮, 王霞. 过劳死的法律规制初探[J]. 齐齐哈尔大学学报(哲学社会科学版), 2021(6): 89-92.
- [3] 孙国平. “过劳死”的比较法思考[J]. 当代法学, 2010, 24(1): 121-132.
- [4] 艾海燕. 过劳死制度反思和法律机制研究[D]: [硕士学位论文]. 上海: 华东政法大学, 2011.
- [5] 人大代表建议修改劳动法 过劳死纳入工伤赔偿[EB/OL]. 2005-03-14.  
<http://news.sohu.com/20050314/n224668532.shtml>, 2021-11-20.
- [6] 金福海, 王敦生. 劳动合同法热点问题研究[M]. 北京: 知识产权出版社, 2010: 256-265.
- [7] 董保华. “过劳死”的法律探索[J]. 法治研究, 2012(2): 60-69.
- [8] 金旭红. 论我国“过劳死”之工伤救济[D]: [硕士学位论文]. 武汉: 中南财经政法大学, 2019.
- [9] 董保华. 两个“过劳死”案例留下的思考[EB/OL].  
<https://mp.weixin.qq.com/s/hz4aMuzA70GMTwwKTRU6Jg>, 2021-11-20.
- [10] 王素芬, 陈晓冬. “过劳死”的日本立法与我国镜鉴——兼及对我国《工伤保险条例》的修正[J]. 行政与法, 2018(2): 100-104.
- [11] 谭金可. 论过度劳动的法律治理[J]. 法商研究, 2017, 34(3): 27-37.