

平成 28 年度

我が国における過労死等の概要及び政府が  
過労死等の防止のために講じた施策の状況

厚 生 労 働 省

この文書は、過労死等防止対策推進法（平成 26 年 6 月 27 日法律第 100 号）第 6 条の規定に基づき、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況について報告を行うものである。

平成 28 年度

我が国における過労死等の概要及び政府が  
過労死等の防止のために講じた施策の状況

厚 生 労 働 省



# 目 次

## 第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- 1 労働時間等の状況…………… 2
- 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況…………… 18
- 3 自殺の状況…………… 22

## 第2章 過労死等の現状

- 1 過労死等に係る労災補償の状況…………… 27  
    <コラム1> 労災認定された事案の紹介…………… 42
- 2 国家公務員の公務災害の補償状況…………… 43
- 3 地方公務員の公務災害の補償状況…………… 49

## 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 1 過労死等事案の分析結果…………… 58
- 2 過労死等が多く発生しているとの指摘がある重点業種（自動車運転従事者、外食産業）の調査結果…………… 83
- 3 法人役員・自営業者をめぐる調査結果…………… 123
- 4 平成27年度の調査研究結果の再集計・分析結果…………… 141

## 第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

- 第1節 政府における取組み…………… 150
  - 1 「過労死等ゼロ」緊急対策…………… 150
  - 2 働き方改革実行計画…………… 153  
    <コラム2> 働き方改革に向けた各企業の取組み…………… 160
  - 3 自殺総合対策大綱の見直し…………… 163
- 第2節 調査研究等…………… 166
  - 1 過労死等事案の分析…………… 166  
    <コラム3> (独)労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所・過労死等調査研究センターにおける取組み…………… 167
  - 2 疫学研究等…………… 169
  - 3 労働時間だけでなく、生活時間の状況等も含めた労働・社会面からみた過労死等の調査・分析…………… 171
  - 4 結果の発信…………… 172
- 第3節 啓発…………… 173
  - 1 国民に向けた周知・啓発の実施…………… 173
  - 2 大学・高等学校等における労働条件等に関する啓発の実施…………… 178  
    <コラム4> 過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～初年度は87回で6,450人の生徒たちが受講～…………… 179

<コラム5> 高校生等のための労働法教育プログラム（指導用資料）の作成事業について	181
3 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施	182
<コラム6> 長時間労働の是正に向けた労働基準監督官の取組みについて	184
<コラム7> 長時間労働を行っている事業場の是正事例	185
4 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施	186
5 「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進	186
6 メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施	188
<コラム8> ストレスチェック制度の活用について	191
<コラム9> 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」について	192
7 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施	193
8 商慣行・勤務環境等も踏まえた取組みの推進	199
<コラム10> （公社）全日本トラック協会における過労死等防止対策への取組み	201
9 公務員に対する周知・啓発等の実施	205
<コラム11> 国家公務員の過労死等防止対策推進に係る取組み	207
<コラム12> 地方公務員の過労死等防止対策推進に係る取組み	209
<コラム13> 兵庫県における過労死等防止対策推進に係る取組み	210
<b>第4節 相談体制の整備等</b>	214
1 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置	214
<コラム14> 「労働条件相談ほっとライン」の紹介	214
2 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施	215
3 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施	215
4 公務員に対する相談体制の整備等	215
<b>第5節 民間団体の活動に対する支援</b>	217
1 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	217
<コラム15> 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催について	219
2 過労死遺児交流会の開催	220
<コラム16> 全国の過労死遺児と親たちが山梨県の清里で交流～過労死遺児交流会（かいじゅうの会）～	221
3 シンポジウム以外の活動に対する支援等	223
4 民間団体の活動の周知	223
<コラム17> 各地の過労死等防止対策センターの紹介	224
<コラム18> 各地の過労死家族の会の紹介	225
<コラム19> 日韓仏3か国の国際シンポジウムをはじめ充実した討論～過労死防止学会第2回大会～	226

## 付属統計図表

第3章の「4 平成27年度の調査研究結果の再集計・分析結果」データ	230
-----------------------------------	-----

## 資料編

1	関係法令等	236
	・過労死等防止対策推進法	236
	・過労死等防止対策推進協議会令	239
	・過労死等の防止のための対策に関する大綱	240
2	関係指針・通達等	256
	・自動車運転者の労働時間等の改善のための基準	256
	・労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて	261
	・違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について	268
	・「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について	271
	・今後における安全衛生改善計画の運用について	274
	・労働安全衛生規則等の一部を改正する省令等の施行について	278
	・「過労死等ゼロ」実現に向けた緊急要請書	282
	・労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について	284
	・働き方改革実行計画（抄）	285
	・時間外労働の上限規制等について（報告）	318
	・働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について（報告）	324
	・安全衛生優良企業公表制度の運営について	328
	・中学校、高等学校等への講師派遣支援事業に係る周知依頼について（厚生労働省「過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業」）	361
	・労働法に関する教育等のための教員用冊子について	366
3	過労死等防止対策関係予算の状況	370

索引	374
----	-----





# 第1章

労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

# 第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

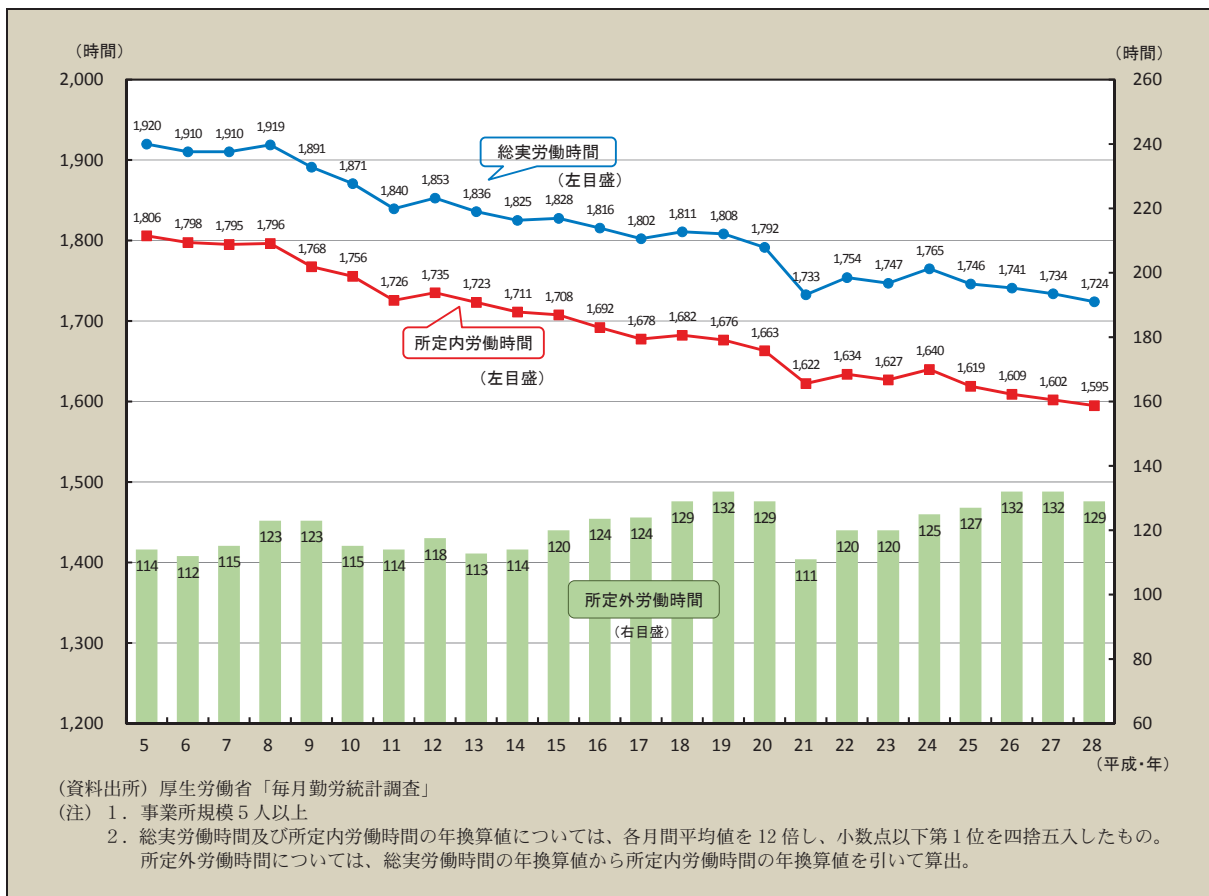
## 1 労働時間等の状況

### (1) 労働時間等の状況

我が国の労働者1人当たりの年間総実労働時間は緩やかに減少している。平成28(2016)年は前年比10時間の減少となっており、4年連続で減少している。

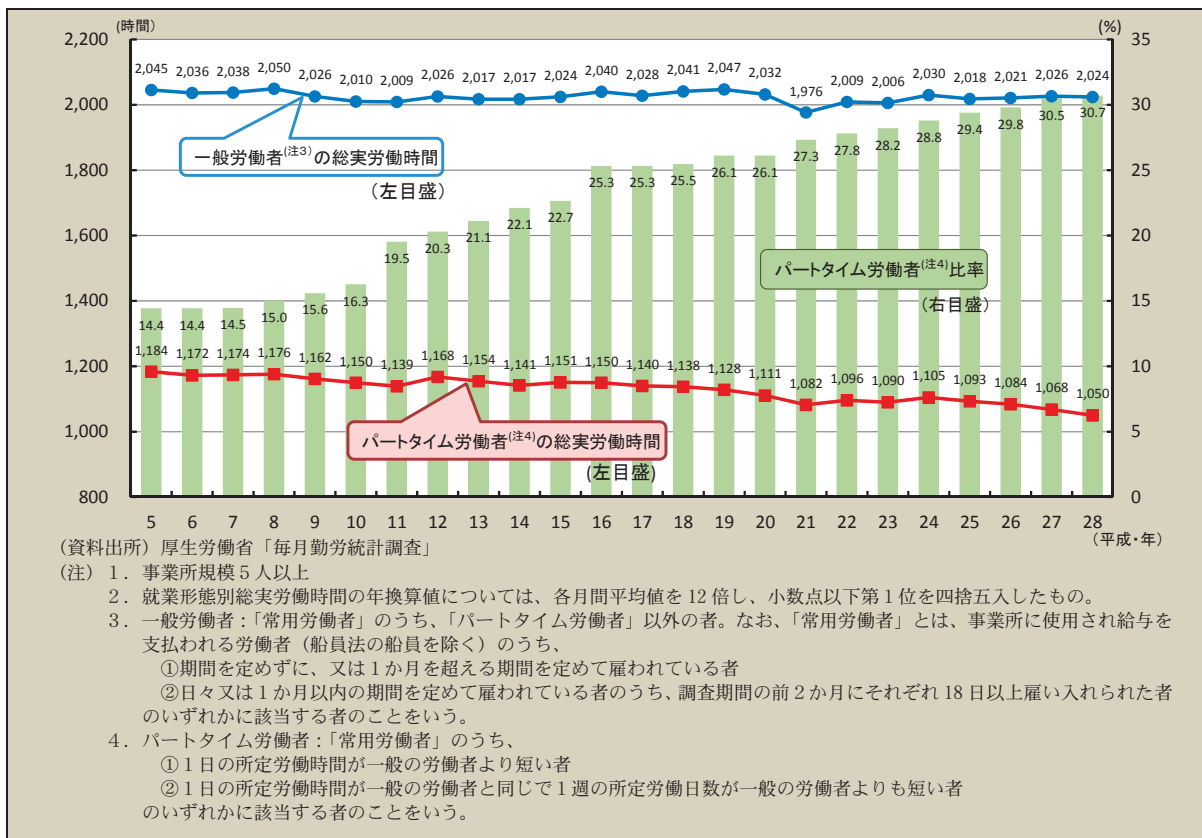
総実労働時間を所定内労働時間、所定外労働時間の別にみると、所定内労働時間は長期的に減少傾向が続いている一方、所定外労働時間は、平成21(2009)年以降、増加傾向にあったが、平成28年は前年比3時間減少の129時間となっている(第1-1図)。

第1-1図 年間総実労働時間の推移(パートタイム労働者を含む。)



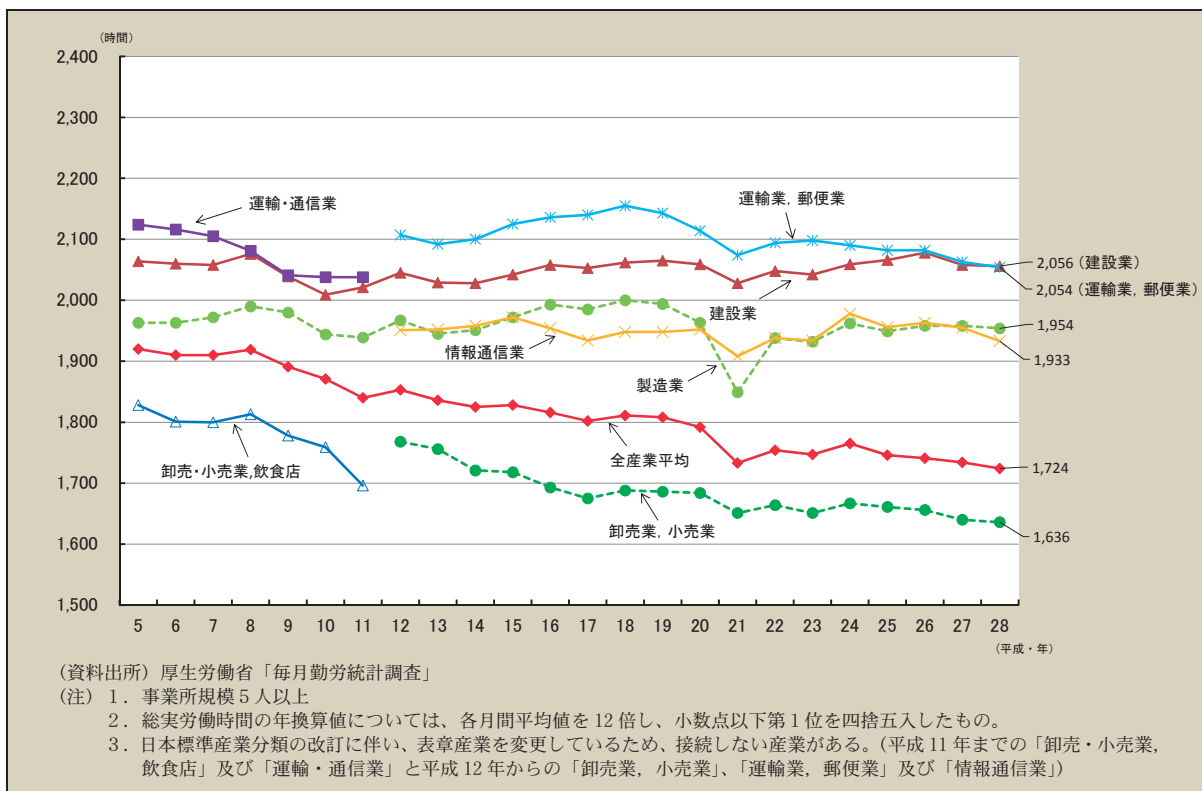
一般労働者とパートタイム労働者の別にみると、一般労働者の総実労働時間は平成21年を除き、2,000時間を超えているが、パートタイム労働者の総実労働時間は横ばいから微減で推移している。一方、パートタイム労働者の割合は、近年、増加傾向にあることから、近年の労働者1人当たりの年間総実労働時間の減少は、パートタイム労働者の割合の増加によるものと考えられる(第1-2図)。

第1-2 図 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



主要産業別にみると、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「製造業」、「情報通信業」が全産業平均よりも労働時間が長くなっている（第1-3 図）。

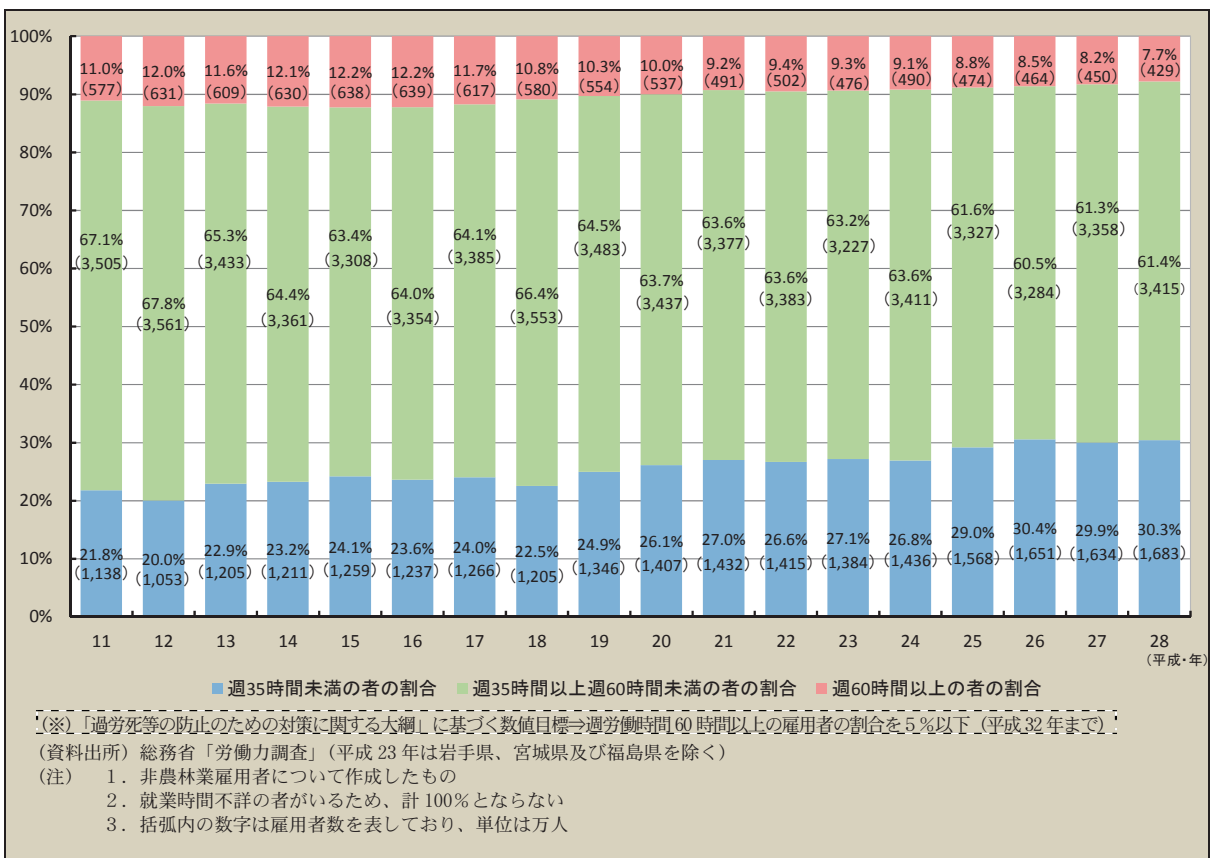
第1-3 図 主要産業別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む。）



ここまでは、労働者の平均労働時間のみをみてきたが、次に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定。以下「大綱」という。）において数値目標の対象とされている 1 週間の就業時間が 60 時間以上の長時間労働者に着目する。

総務省「労働力調査」<sup>注1)</sup>で雇用者（非農林業）の月末 1 週間の就業時間別の雇用者の割合の推移をみると、1 週間の就業時間が 60 時間以上である者の割合は、最近では平成 15(2003)、16(2004)年の 12.2%をピークとして減少傾向にある。平成 21 年に大きく減少した後、平成 22(2010)年に一時増加したが、平成 22 年以降は緩やかな減少を続けており、平成 28 年は前年比 0.5 ポイント、約 21 万人減少し、7.7%の 429 万人となっている。なお、大綱において、平成 32(2020)年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下とすることを目標としている（第 1-4 図）。

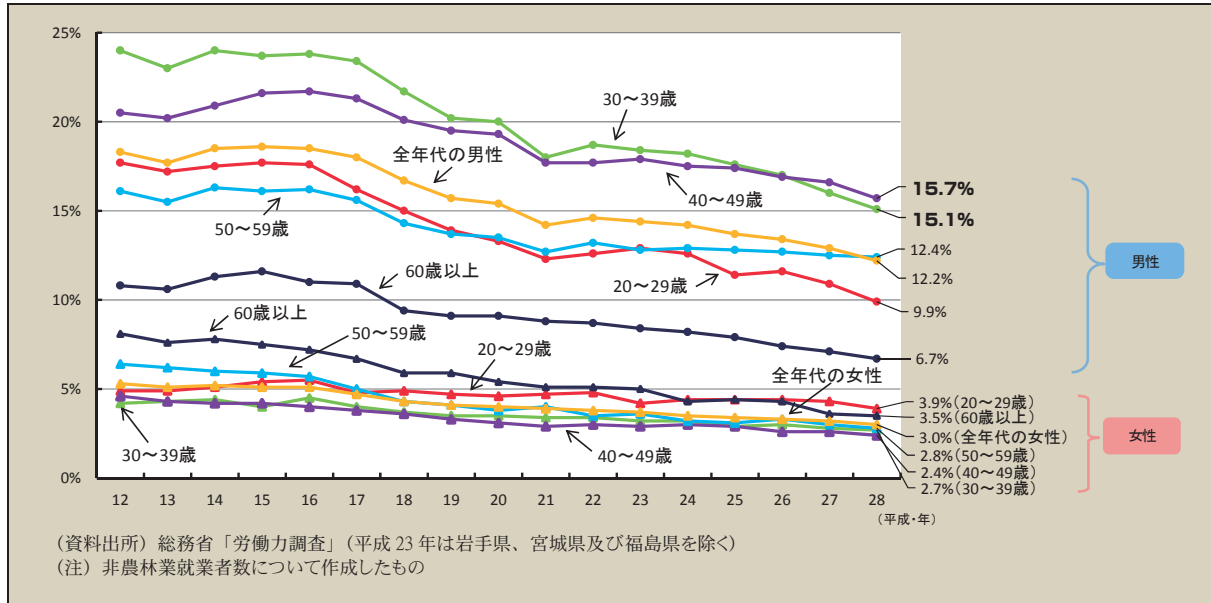
第 1-4 図 月末 1 週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数



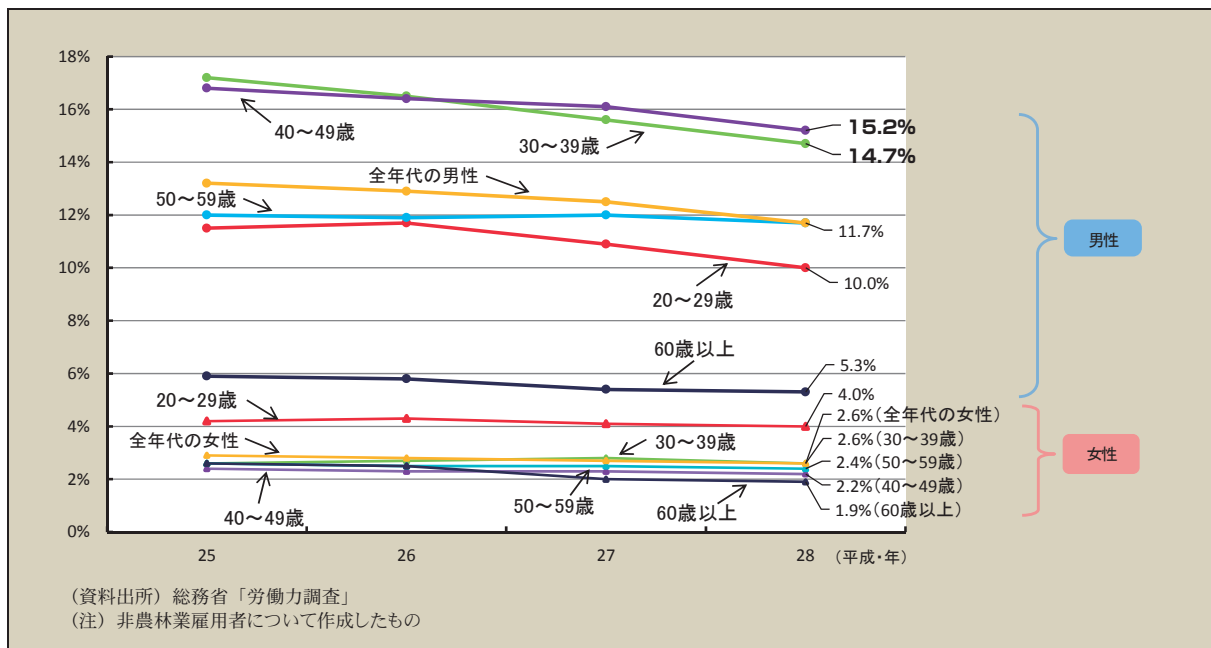
性別、年齢層別には、就業者の割合についてその推移をみることができ、全年代の男性のうち、30 歳代男性、40 歳代男性で週 60 時間以上就業している者の割合が高い。また、直近では、30 歳代男性での割合の減少に比べて、40 歳代男性での割合の減少幅が小さく、平成 27(2015)年以降、30 歳代男性より 40 歳代男性の方が週 60 時間以上就業している者の割合が高くなり、平成 28 年は 40 歳代男性で 15.7%、30 歳代男性で 15.1%となっている。一方、女性については、他の年齢層に比べ、30 歳代、40 歳代で週 60 時間以上就業している者の割合が低い（第 1-5 図）。なお、雇用者に占める割合についてみても、30 歳代、40 歳代の男性で週 60 時間以上就業している者の割合が高く、平成 28 年は、40 歳代男性で 15.2%、30 歳

代男性で14.7%となっている（第1-6図）<sup>注2）</sup>。

第1-5図 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（性・年齢層別）



第1-6図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（性・年齢層別）



注2) 就業者とは、「従業者」と「休業者」を合わせたもの。

従業者：調査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事（以下「仕事」という。）を1時間以上した者。

なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。

休業者：仕事を持ちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、

1. 雇用者で、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者を含む。

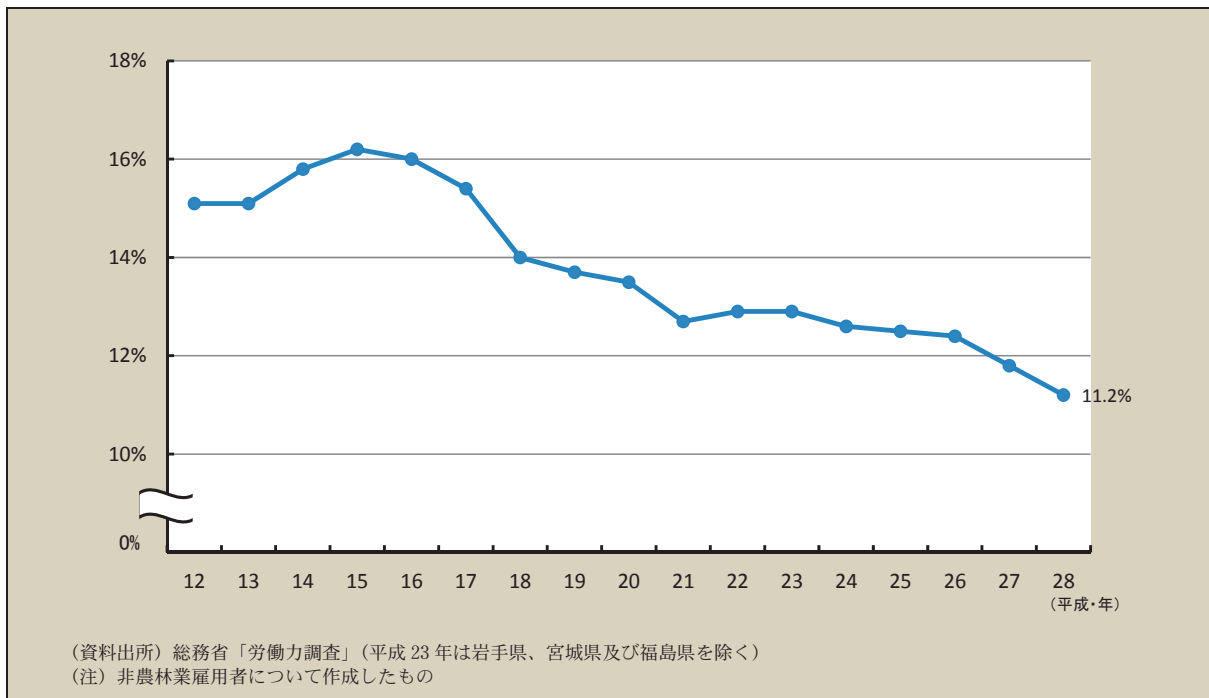
2. 自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。

なお、家族従業者で調査週間に少しも仕事をしなかった者は、休業者とはしないで、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとしている。

雇用者とは、会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員。

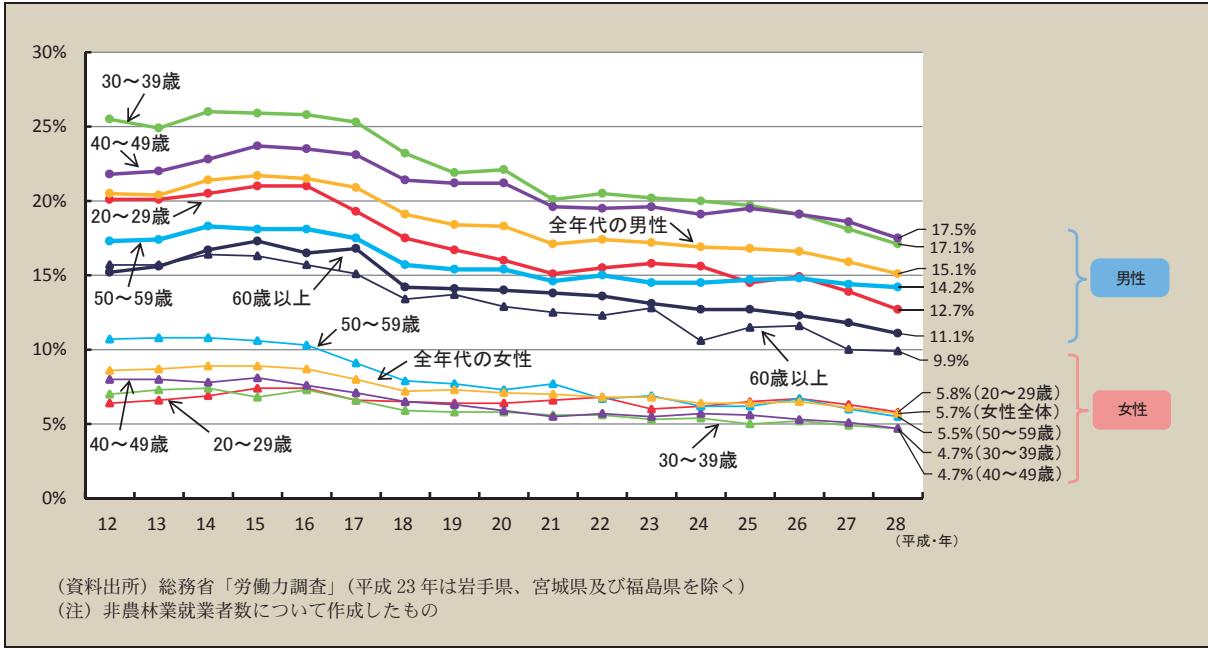
一方、月末1週間の就業時間が35時間未満である雇用者の割合は、近年、上昇傾向で推移しており、こうした短時間労働者の増加により、全体に占める長時間労働者の割合が低下しているようにみえている可能性もある。このため、月末1週間の就業時間が35時間以上である雇用者のうち就業時間が60時間以上である者の割合をみると、平成15年前後にその割合の高まりがみられたものの、それ以降は減少傾向で推移している（第1-7図）。

第1-7図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間35時間以上の雇用者に占める割合）

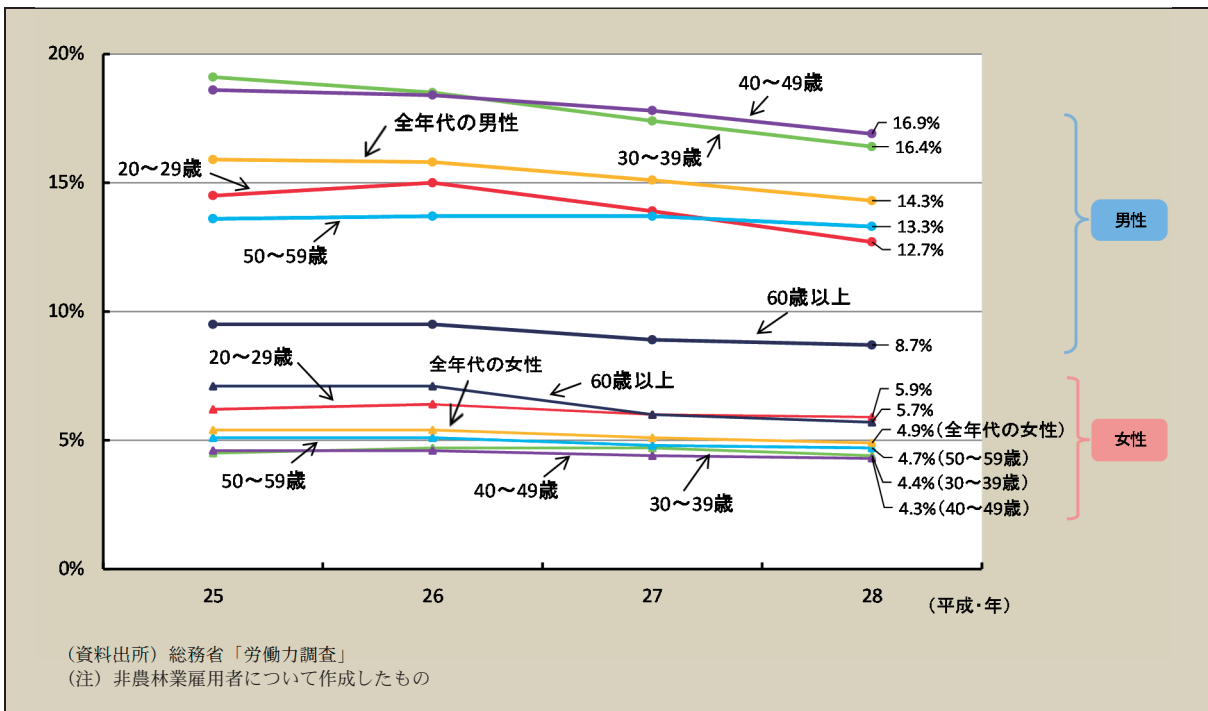


就業者について、性別、年齢層別に月末1週間の就業時間が35時間以上である就業者のうち就業時間が60時間以上である者の割合の推移をみると、就業者全体に占める割合（月末1週間の就業時間が35時間以上である就業者以外も含む。）と同様、全年代の男性と比較して、40歳代男性、30歳代男性において、その割合が高くなっている（第1-8図）。雇用者に占める割合をみても、40歳代男性、30歳代男性で、その割合が高い（第1-9図）。

第1-8図 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（週間就業時間35時間以上の就業者に占める割合）（性・年齢層別）

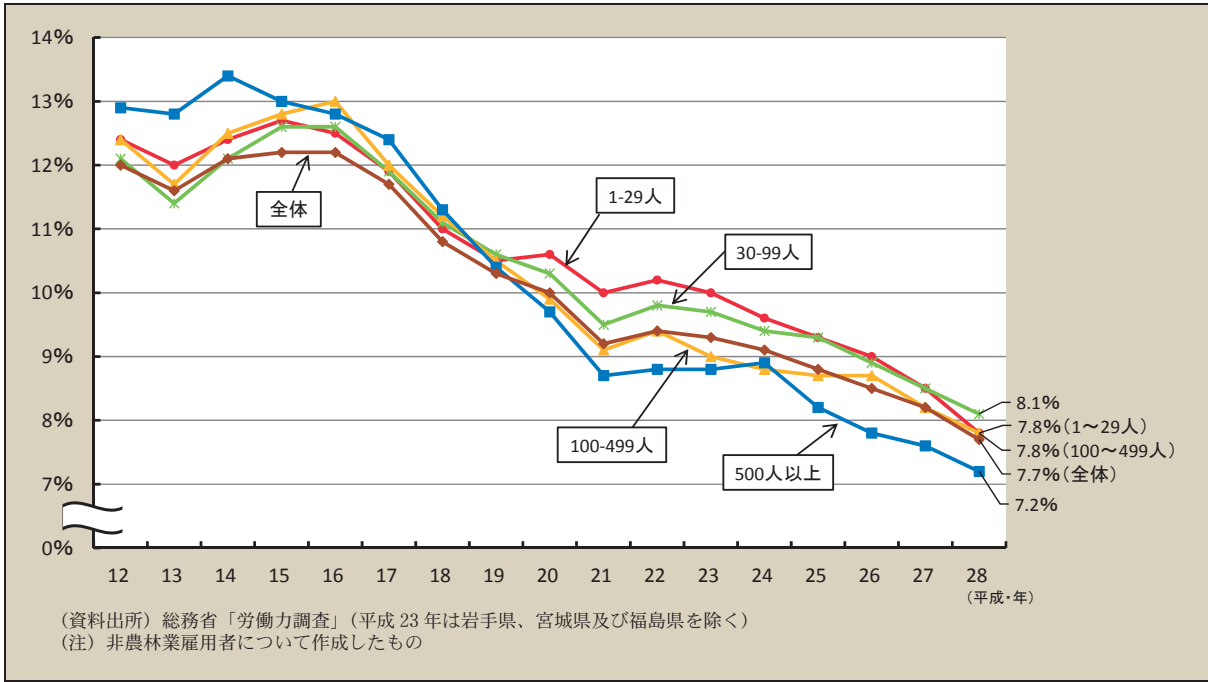


第1-9図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間35時間以上の雇用者に占める割合）（性・年齢層別）

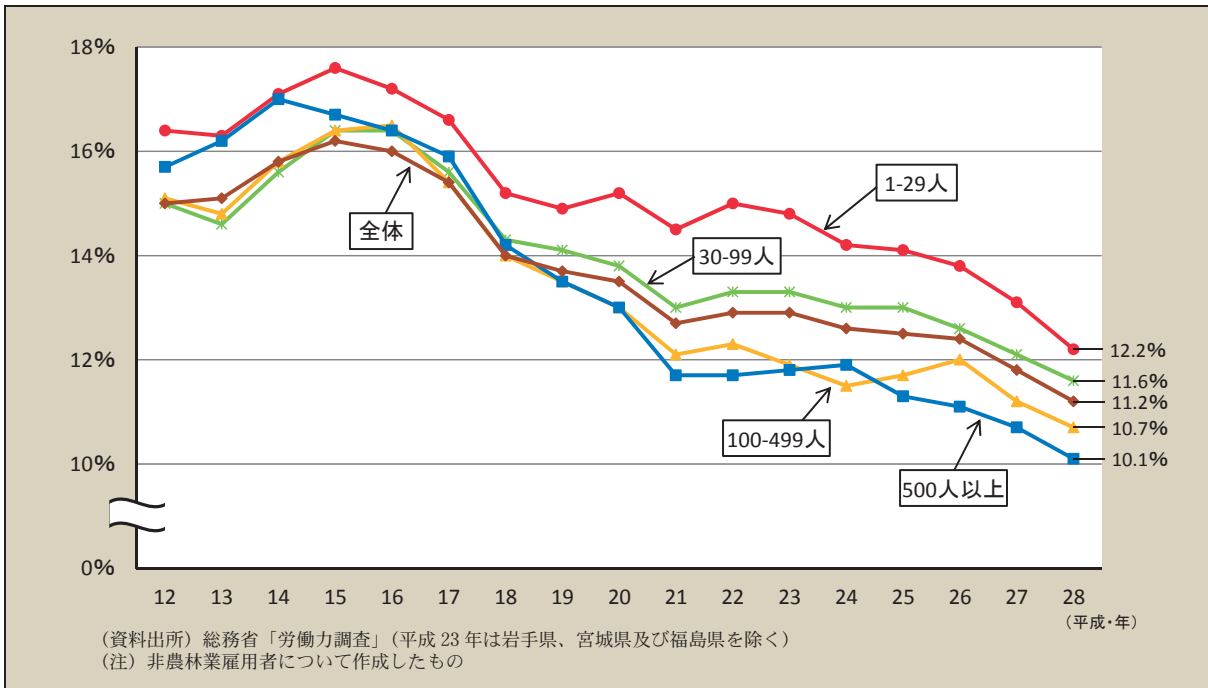


企業の従業者規模別に月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合をみると、規模によりそれほど大きな差異はない。平成28年は、30~99人、1~29人及び100~499人、500人以上の順に、その割合が高い（第1-10図）。月末1週間の就業時間が35時間以上である雇用者のうち就業時間が60時間以上の雇用者に占める割合をみると、平成25年以降は、規模が小さくなるに従って、その割合が高くなっている。（第1-11図）。

第1-10 図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用の割合（企業の従業員規模別）



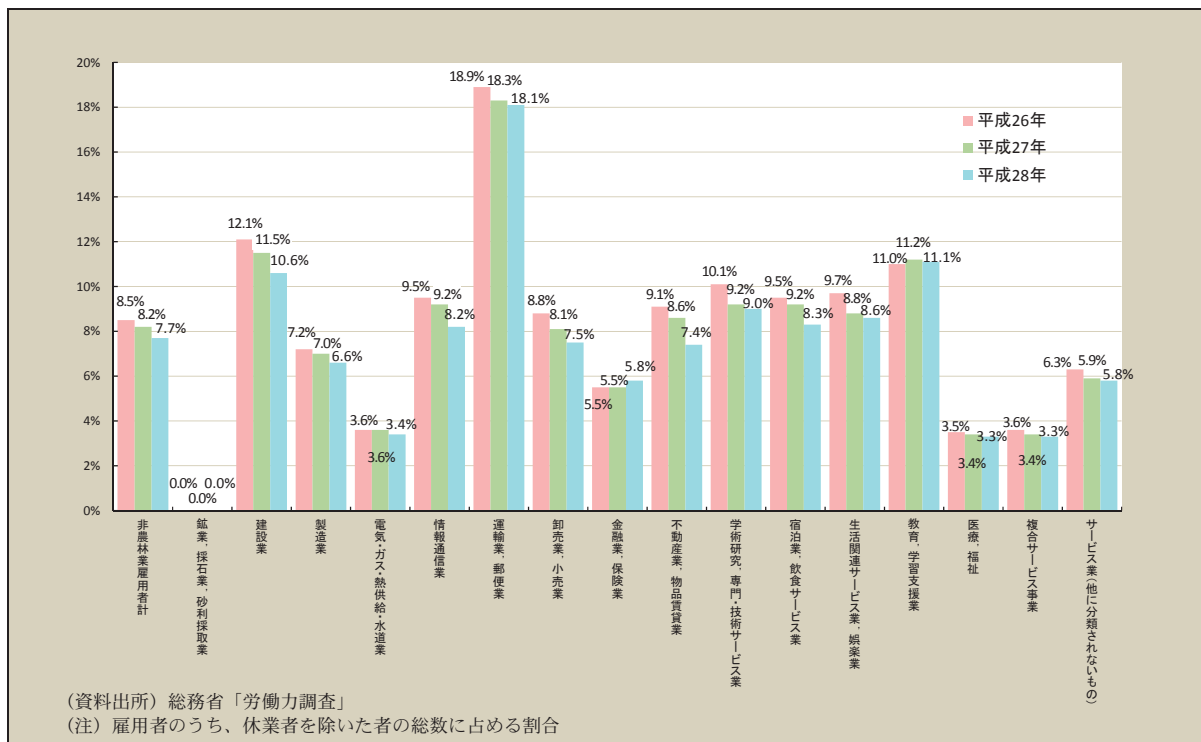
第1-11 図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用の割合（週間就業時間35時間以上の雇用に占める割合）（企業の従業員規模別）



業種別に、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用の割合をみると、平成28年は、「運輸業、郵便業」、「教育、学習支援業」、「建設業」の順に、その割合が高く、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の順に、その割合が低い。また、平成28年の割合について、平成26(2014)年、平成27年と経年で比較すると、多くの業種で減少しているが、「金融業、保険業」では、その割合が微増しており、「教育、学習支援業」では、ほぼ横ばいで推移している(第1-12図)。

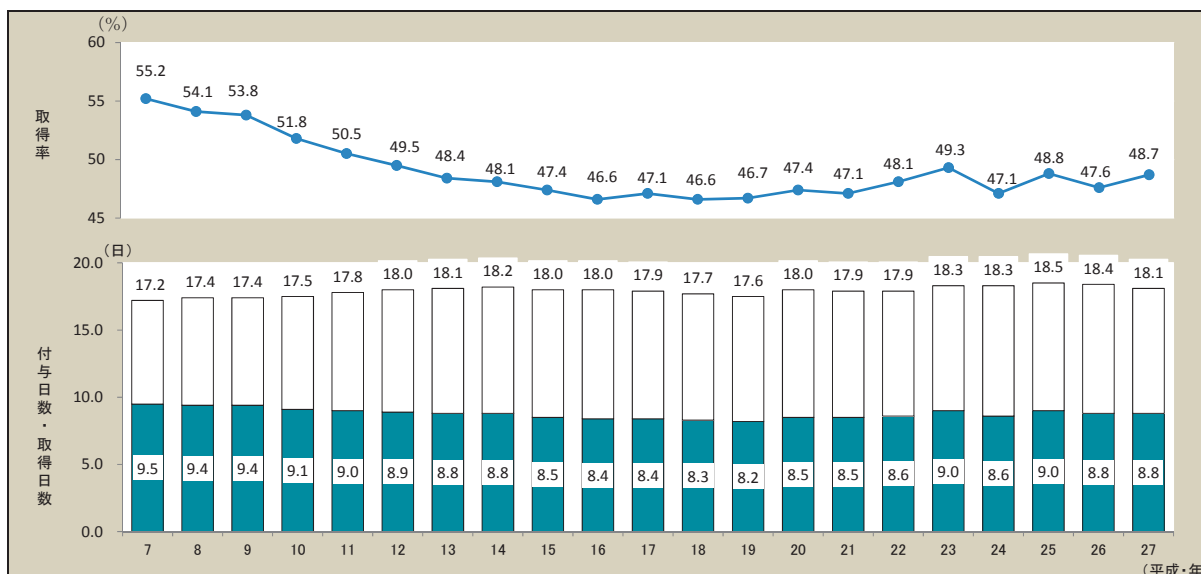


第1-12図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用の割合（業種別）



次に、厚生労働省「就労条件総合調査」により、年次有給休暇の状況をみると、付与日数が長期的に微増している。取得日数は、平成10(1998)年代後半まで微減傾向が続き、平成20(2008)年代に入って増減しながらも微増している。また、取得率は、平成12(2000)年以降5割を下回る水準で推移している。なお、大綱において、平成32年までに年次有給休暇取得率を70%以上とすることを目標としている(第1-13図)。

第1-13図 年次有給休暇の取得率、付与日数・取得日数の推移



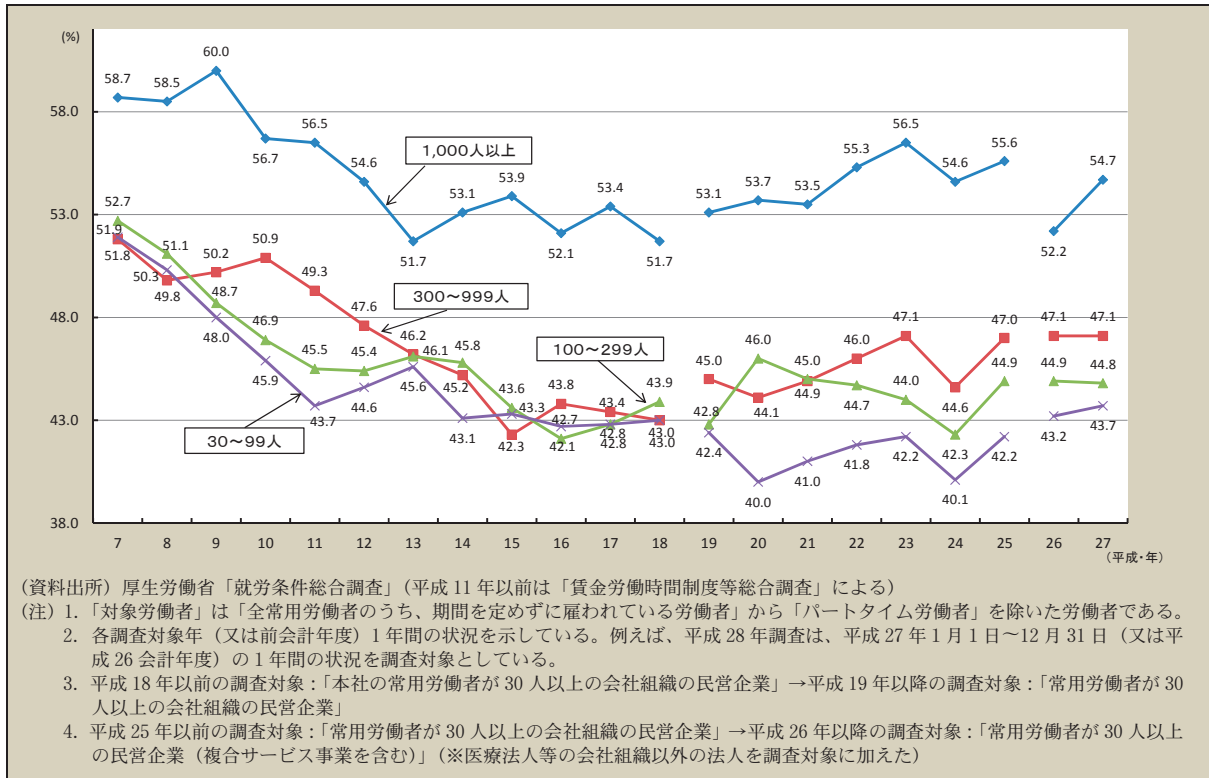
(※) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒年次有給休暇取得率を70%以上(平成32年まで)

- (資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)  
(注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めて雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。  
2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。  
3. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。例えば、平成28年調査は、平成27年1月1日~12月31日(又は平成26会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。  
4. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」  
5. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)

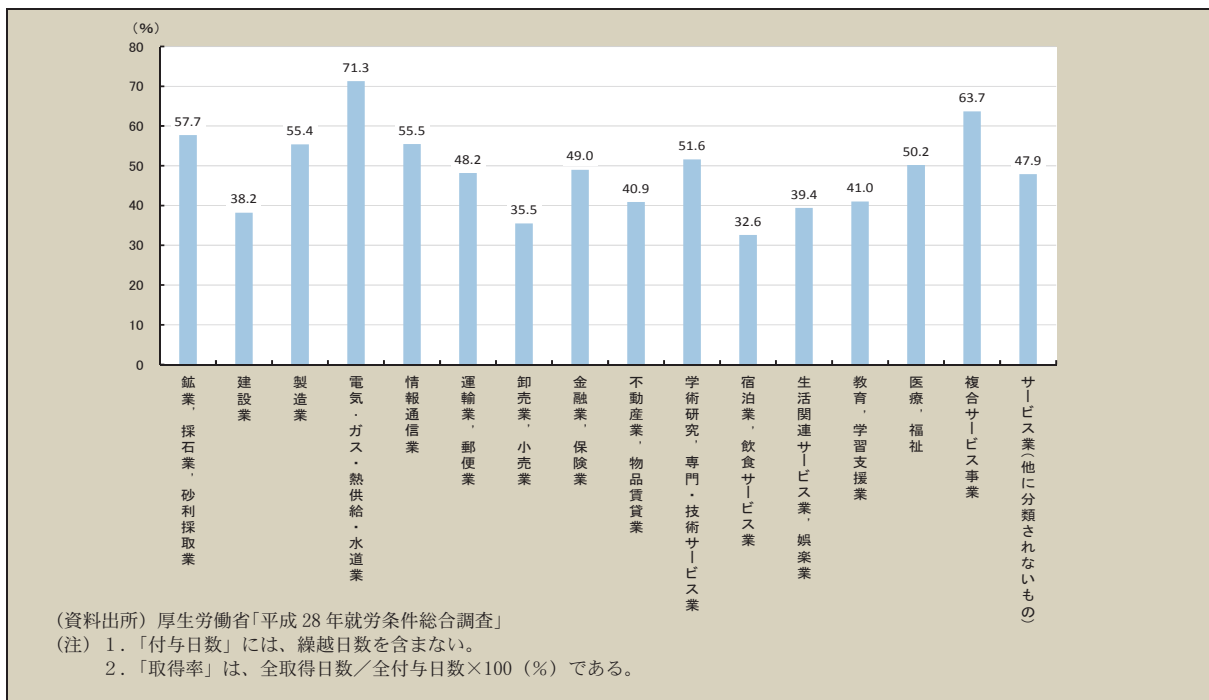
企業規模別に労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率をみると、平成22年以降は規模が大きいほど、年次有給休暇の取得率は高くなっている（第1-14図）。

また、産業別に平成27年の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス事業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「情報通信業」の順に高くなっており、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「建設業」の順に低くなっている（第1-15図）。

第1-14図 労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率の推移（企業規模別）

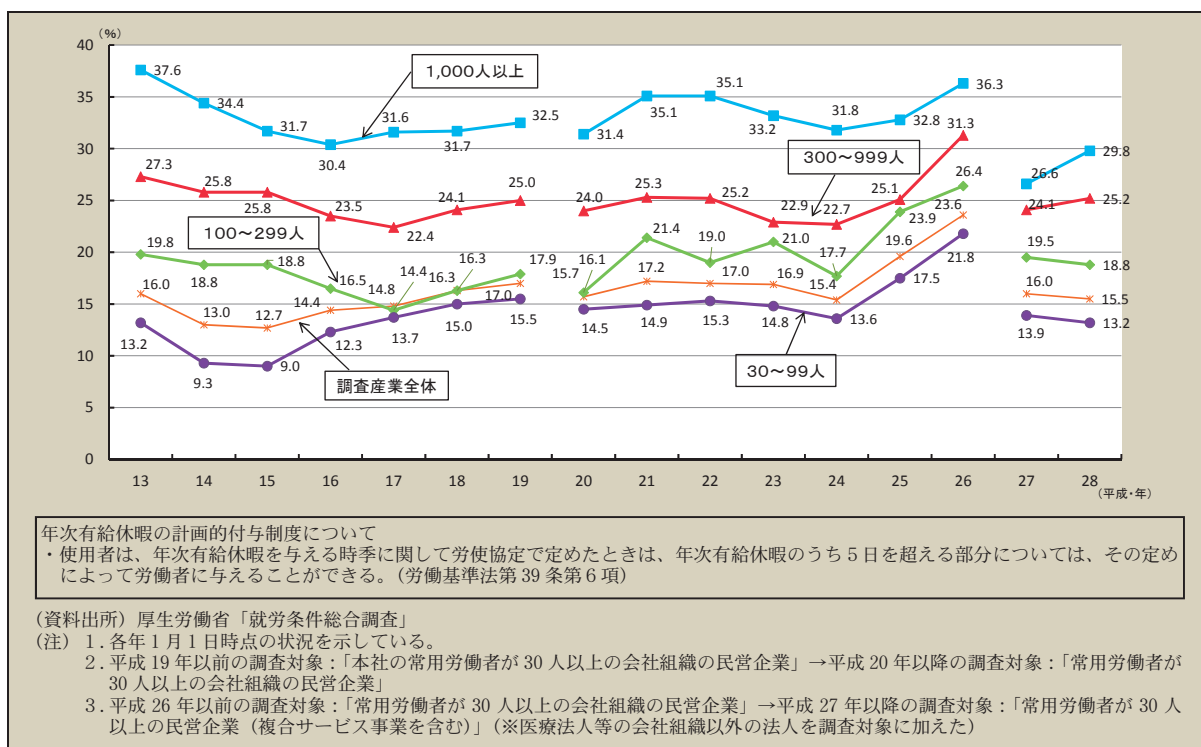


第1-15図 産業別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率（平成27年）



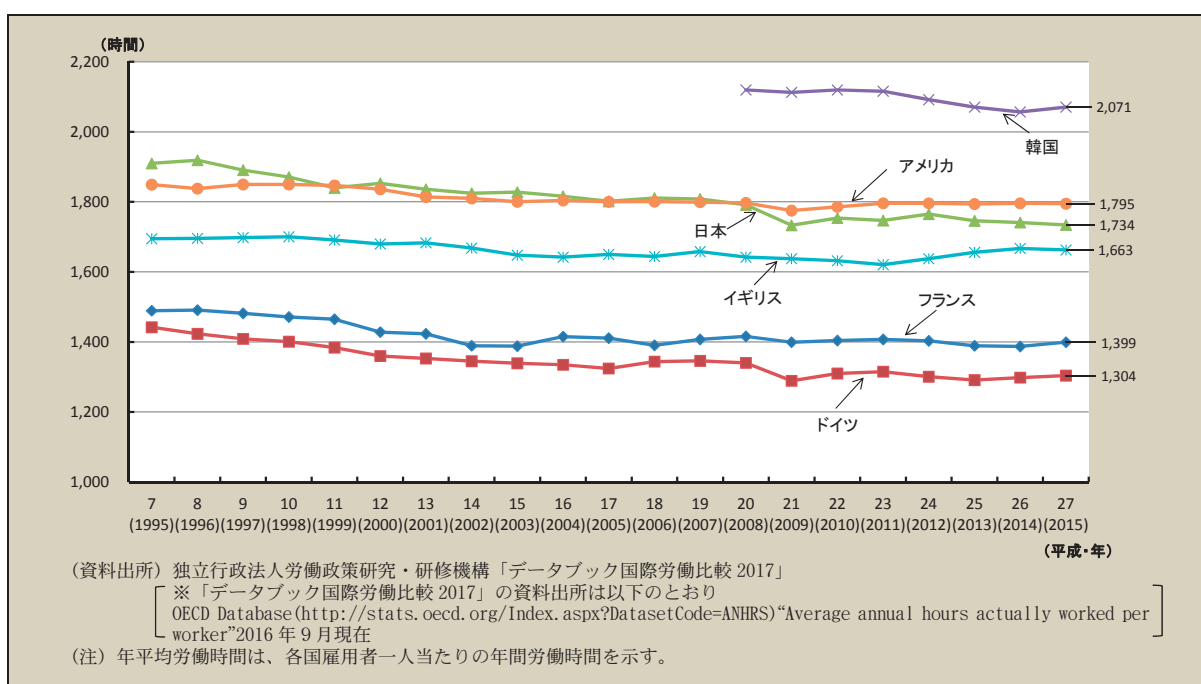
年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合をみると、平成28年は調査産業全体で15.5%となっている。また、企業規模別にみると、規模が大きいほど年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合が高くなっている（第1-16図）。

第1-16図 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移（企業規模別）

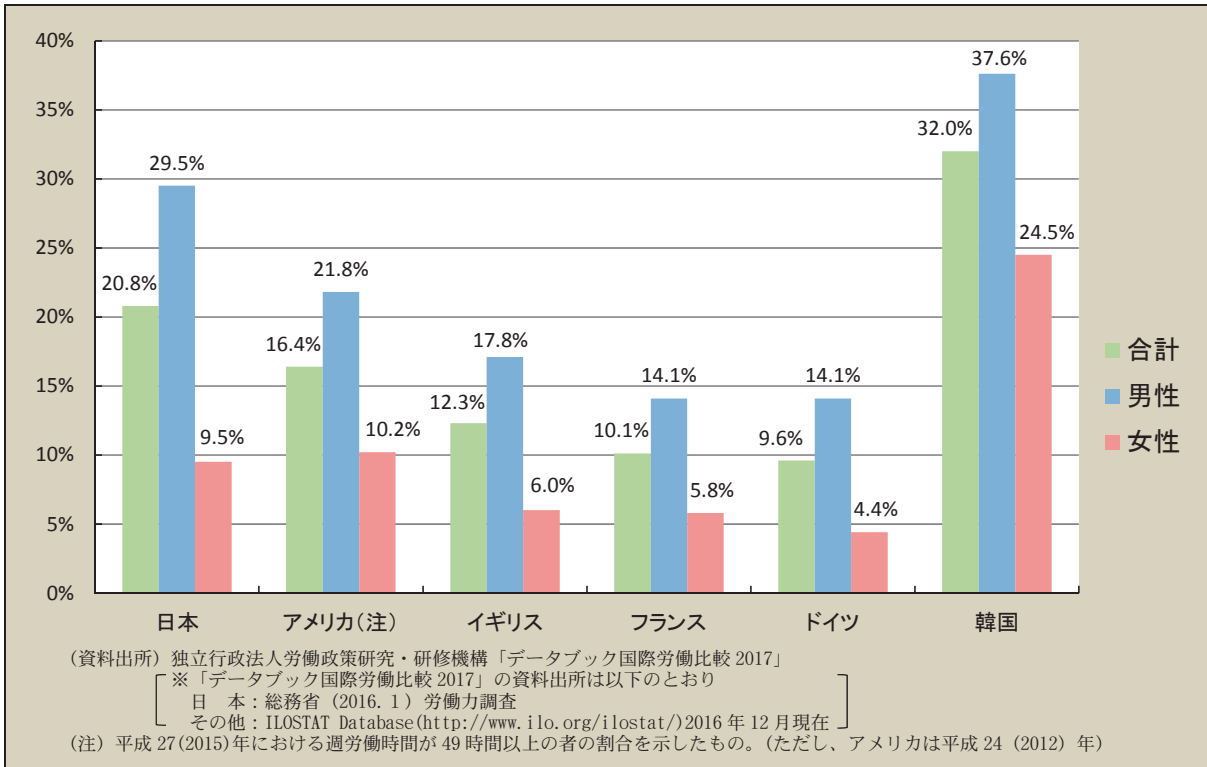


ここで、年平均労働時間を国際比較すると、我が国は、欧州諸国より長く、さらに週49時間以上働いている労働者の割合が高く、男性については、特にその割合が高い（第1-17図、1-18図）。

第1-17図 諸外国における年平均労働時間の推移



第1-18図 諸外国における「週労働時間が49時間以上の者」の割合（平成27年）



## (2) 国家公務員の超過勤務の状況

国家公務員の平成27(2015)年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で233時間となっている。これを組織区別にみると、本府省では363時間、本府省以外では206時間となっている(第1-19図)。

第1-19図 国家公務員の年間超過勤務時間数(1人当たり平均)

区分	(単位:時間)		
	全組織	本府省	本府省以外
平均年間超過勤務時間数	233	363	206

(資料出所) 人事院「平成28年人事院勧告参考資料」  
 (注) 平均年間超過勤務時間数は、平成28年1月15日の国家公務員在職者のうち、平成27年中の全期間において超過勤務手当の対象となった者1人当たりの同年1年間の超過勤務時間数である。

## (3) 地方公務員の労働時間

### ア 地方公務員の時間外勤務に関する実態調査結果

総務省では、地方公務員のワークライフバランスの推進等に資するための基礎資料を得ることを目的に、都道府県(47団体)、政令指定都市(20団体)、県庁所在市(政令指定都市を除く。32団体)(以下「調査対象団体」という。)の知事部局・市区長部局の一般職に属する任期の定めのない常勤職員を対象に、平成26(2014)年度及び平成27(2015)年度の時間外勤務時間の状況等について調査を行った。

## (ア) 地方公務員の時間外勤務時間

地方公務員の時間外勤務時間の全国平均は、年間約 158 時間、1 か月当たり約 13 時間であり、30 人以上事業所の民間労働者（年間 154 時間）とほぼ同等で、国家公務員（年間 233 時間）より少ない状況となっている（第 1-20 図）。

第 1-20 図 地方公務員に係る時間外勤務の時間数（平成 27 年度）

		時間／月	時間／年	26年度比 増減(%)
全体		13.2	158.4	0.1
	都道府県	12.5	150.0	▲0.2
	政令指定都市	14.5	174.0	0.3
	県庁所在市	13.3	159.6	0.4
本庁		18.3	219.6	0.2
	都道府県	18.6	223.2	▲0.1
	政令指定都市	19.5	234.0	0.0
	県庁所在市	16.5	198.0	0.6
出先機関等		9.9	118.8	▲0.1
	都道府県	8.8	105.6	▲0.3
	政令指定都市	12.0	144.0	0.5
	県庁所在市	9.8	117.6	▲0.1

(参考) 国家公務員 233 時間／年（平成 27 年。本府省 363 時間、本府省以外 206 時間）  
民間労働者 154 時間／年（所定外労働時間。平成 27 年。30 人以上事業所）<sup>(注)</sup>

(資料出所) 総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」  
(注) 民間労働者の所定外労働時間は、厚生労働省「毎月勤労統計調査（平成 27 年分）」から引用。

## (イ) 時間外勤務が多い職員の割合

時間外勤務が多い職員の割合は、1か月あたり60時間超が2.8%、80時間超が1.1%となっている（第1-21図）。

第1-21図 1か月の時間外勤務が多い職員の割合（平成27年度）

（単位：％）

		60時間超／月		
		60時間超 80時間以下	80時間超	
全体		2.8	1.7	1.1
	都道府県	2.5	1.6	0.9
	政令指定都市	3.1	1.9	1.2
	県庁所在市	3.0	1.7	1.3
本庁		5.4	3.2	2.2
	都道府県	5.3	3.1	2.2
	政令指定都市	5.8	3.5	2.3
	県庁所在市	4.8	2.7	2.1
出先機関等		1.2	0.8	0.4
	都道府県	0.9	0.6	0.2
	政令指定都市	1.7	1.1	0.6
	県庁所在市	1.4	0.9	0.5

（資料出所）総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」

## (ウ) 労働時間管理の状況

時間外勤務命令の方法として、全ての調査対象団体において、事前に上司に申請を行い、時間外勤務命令を受けていることが調査結果から確認された。

また、出退勤時間の把握方法としては、都道府県と県庁所在市では「職員からの申告」による方法が、政令指定都市では「タイムカード、ICカード等の客観的な記録」による方法が最も多くなっている（第1-22図）。

第1-22図 出退勤時間の把握方法（平成27年度）

（単位：団体数、なお[ ]は％）				
	団体数	タイムカード、IC カード等の客観 的な記録	任命権者からの 現場確認	職員からの 申告 <sup>(※)</sup>
<b>全 体</b>	<b>99[100]</b>	<b>25[25]</b>	<b>30[30]</b>	<b>44[44]</b>
都道府県	47[100]	7[15]	18[38]	22[47]
政令指定都市	20[100]	9[45]	5[25]	6[30]
県庁所在市	32[100]	9[28]	7[22]	16[50]

<※「職員からの申告」による場合の申告の方法>

	団体数	システムへの 入力	紙媒体への記 載
<b>全 体</b>	<b>99[100]</b>	<b>24[55]</b>	<b>20[45]</b>
都道府県	47[100]	13[59]	9[41]
政令指定都市	20[100]	2[33]	4[66]
県庁所在市	32[100]	9[56]	7[44]

(資料出所) 総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」  
(注) [ ]内の数字は、各類型の団体数に対する各把握方法を選択した団体数の割合

## イ 教員勤務実態調査結果

文部科学省では、平成 28（2016）年度から「教育政策に関する実証研究」に着手している。その一環として、公立の小学校・中学校に勤務する教員の勤務状況を把握することを目的に、平成 28 年 10 月～11 月のうちの連続する 7 日間の日程で、小学校 400 校、中学校 400 校に勤務する教員（校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、講師、養護教諭、栄養教諭。当該校のフルタイム勤務職員全員）を対象に、教員勤務実態調査を行い、平成 29（2017）年 4 月にその調査の集計（速報値）を公表している。

なお、当該調査は 2 か年で実施しており、今後、詳細な分析を行うこととしている。

集計（速報値）によると、教員の 1 週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成 18 年度）と比較して、いずれの職種でも増加している（第 1-23 図）。

第 1-23 図 教員の 1 週間当たりの学内総勤務時間

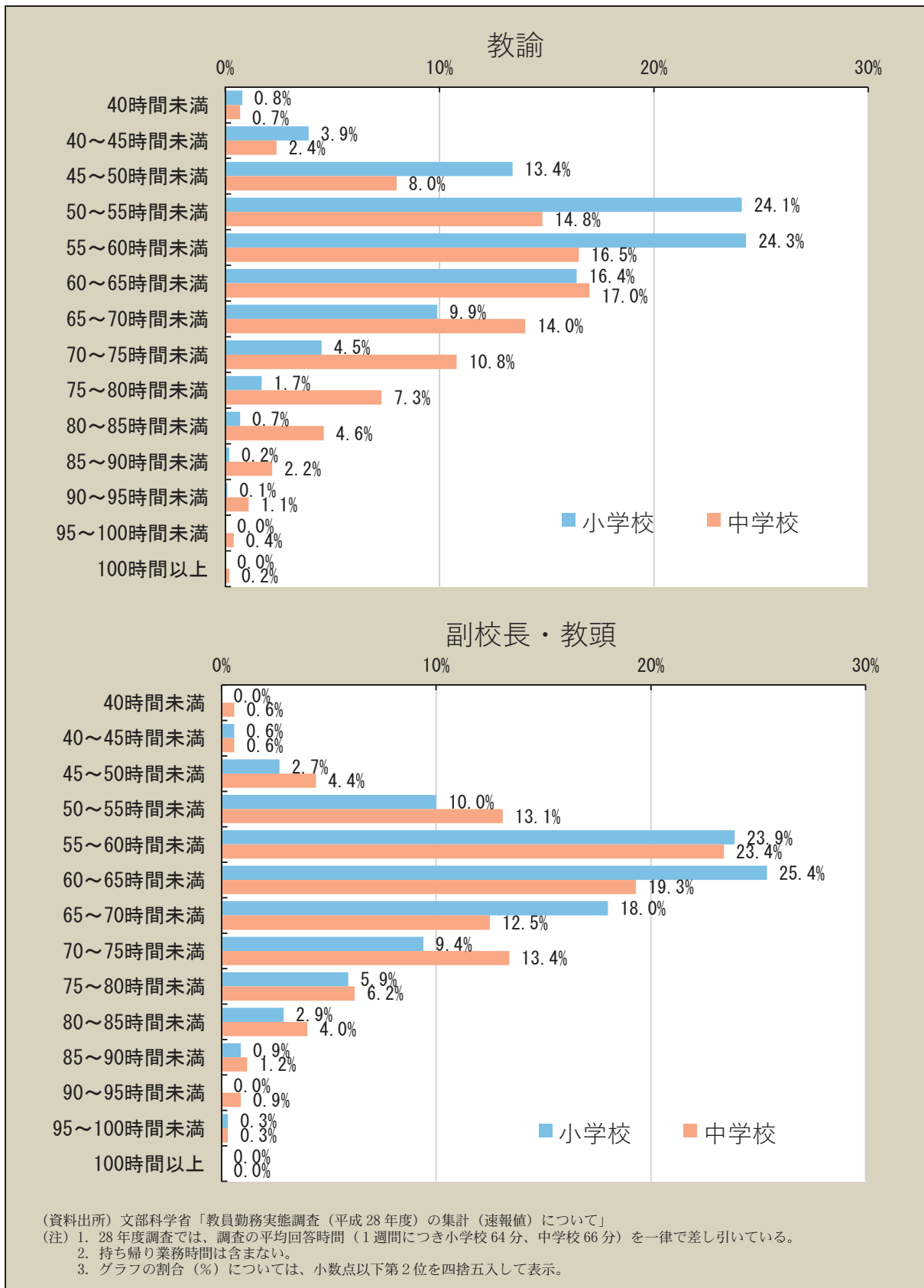
（単位：分）						
	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
校長	54:59	52:19	+2:40	55:57	53:23	+2:34
副校長・教頭	63:34	59:05	+4:29	63:36	61:09	+2:27
教諭	57:25	53:16	+4:09	63:18	58:06	+5:12
講師	55:18	52:59	+2:19	61:43	58:10	+3:33
養護教諭	51:03	48:24	+2:39	52:42	50:43	+1:59

（資料出所）文部科学省「教員勤務実態調査（平成 28 年度）の集計（速報値）について」  
（注）勤務時間については、小数点以下を切り捨てて表示。

また、1 週間当たりの教諭の学内総勤務時間について、小学校は 55～60 時間未満、中学校は 60～65 時間未満の者が占める割合が最も高く、副校長・教頭では、小学校は 60～65 時間未満、中学校は 55～60 時間未満の者が占める割合が最も高くなっている（第 1-24 図）。



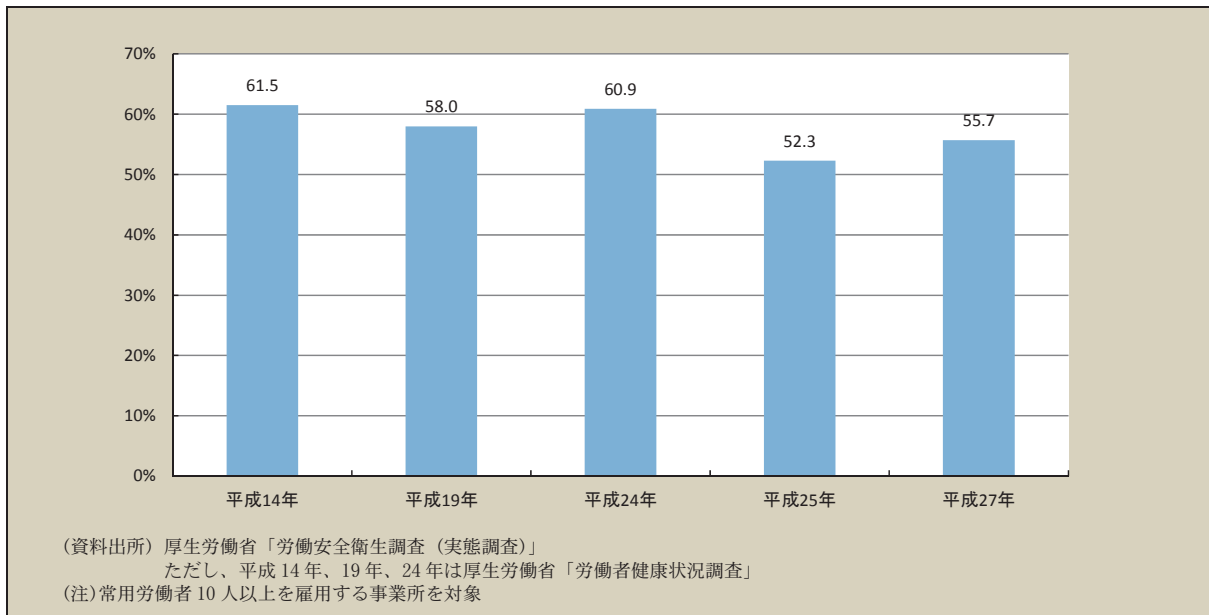
第 1-24 図 1 週間当たりの学内総勤務時間数の分布（＜教諭＞と＜副校長・教頭＞）



## 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

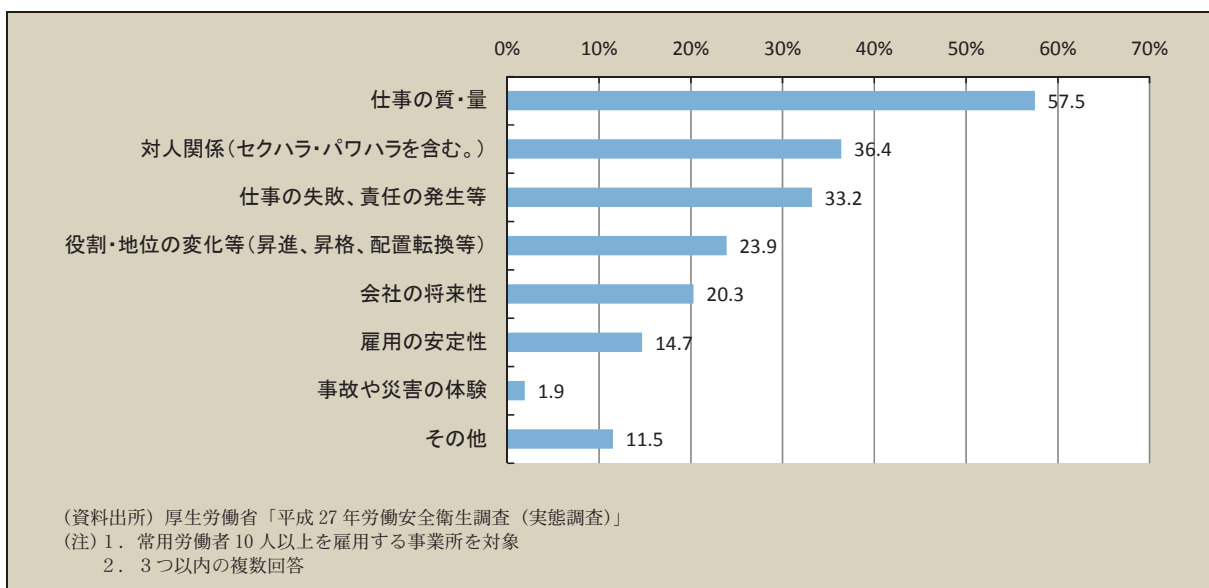
仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、平成27(2015)年は55.7%であり、依然として半数を超えている(第2-1図)。

第2-1図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合



「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容をみると、「仕事の質・量」(57.5%)が最も多く、次いで、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)」(36.4%)、「仕事の失敗、責任の発生等」(33.2%)となっている(第2-2図)。

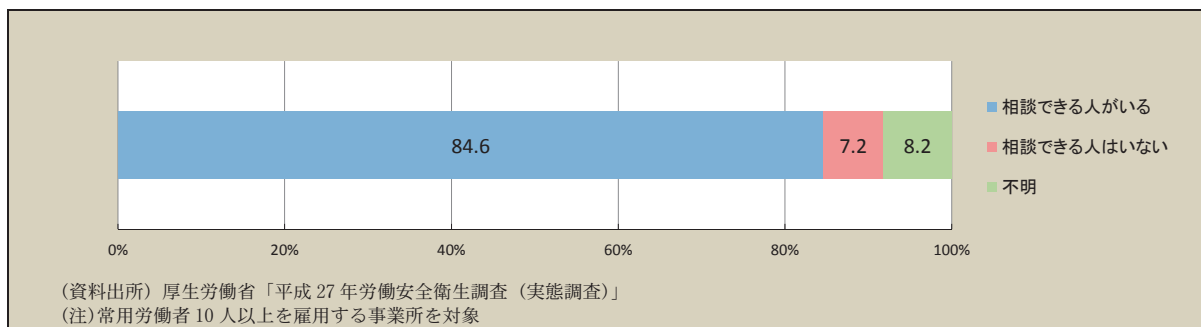
第2-2図 「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容(平成27年)



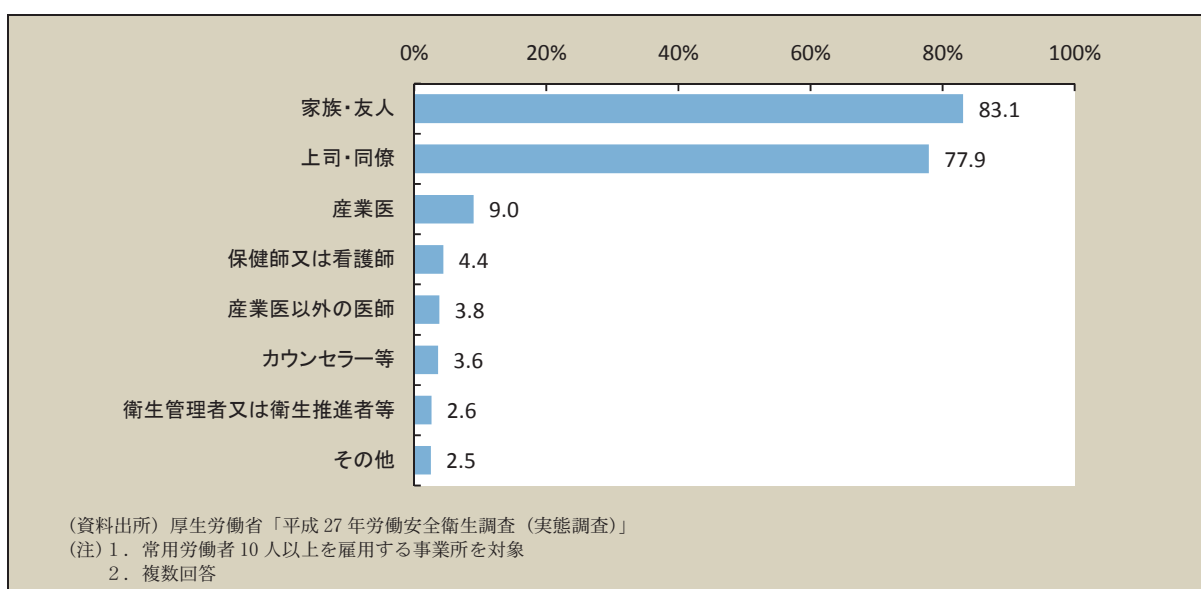
現在の自分の仕事や職業生活でのストレスについて「相談できる人がいる」とする労働者の割合は84.6%となっており、「相談できる人がいる」とする労働者が挙げた相談相手は、

「家族・友人」(83.1%)が最も多く、次いで、「上司・同僚」(77.9%)となっている(第2-3図、第2-4図)。

第2-3図 ストレスを相談できる人の有無(平成27年)

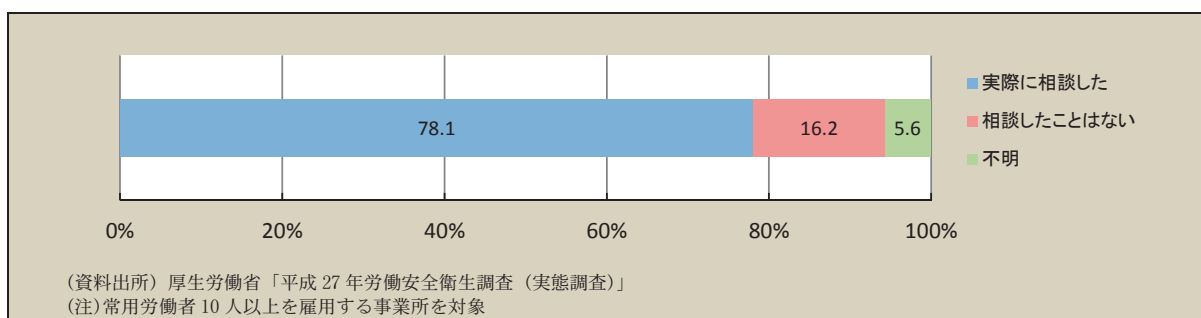


第2-4図 「相談できる人がいる」とした労働者のうち労働者が挙げた相談相手(平成27年)

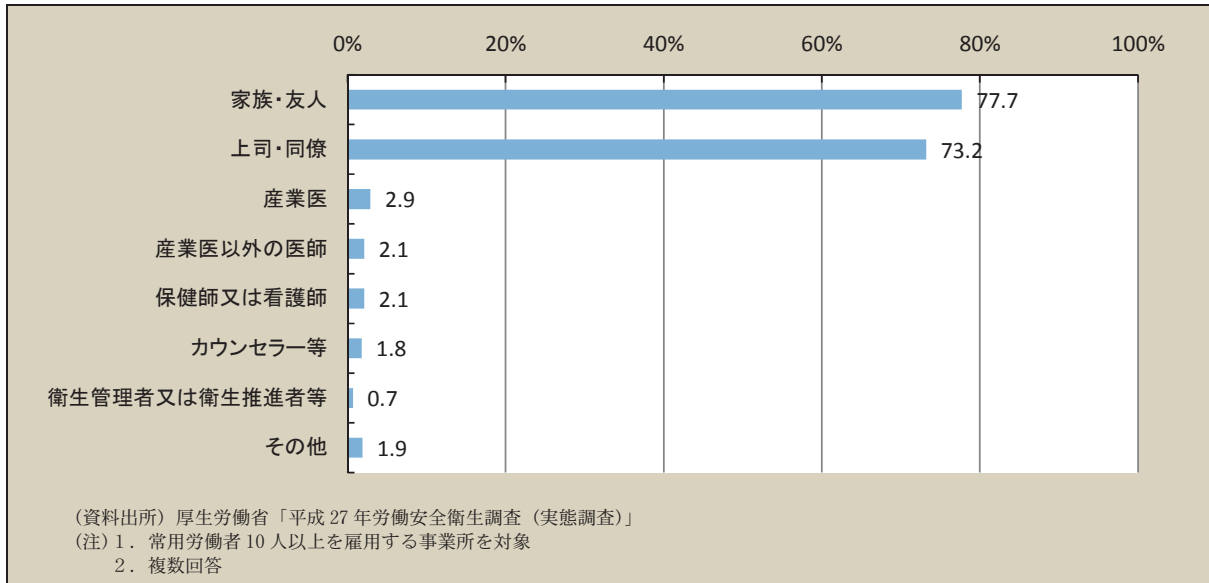


また、「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合は78.1%となっており、実際に相談した相手を見ると、「家族・友人」(77.7%)が最も多く、次いで、「上司・同僚」(73.2%)となっている(第2-5図、第2-6図)。

第2-5図 「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合(平成27年)

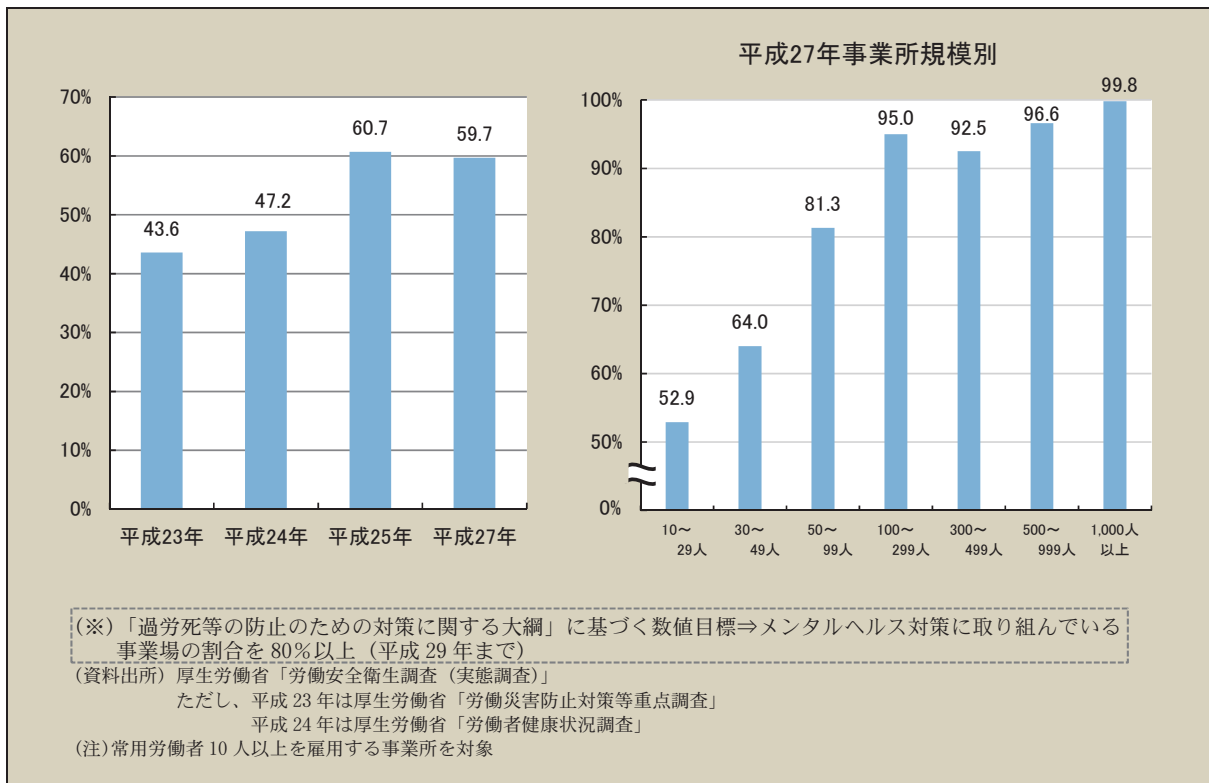


第2-6図 「実際に相談した人がいる」労働者のうち、実際に相談した相手（平成27年）

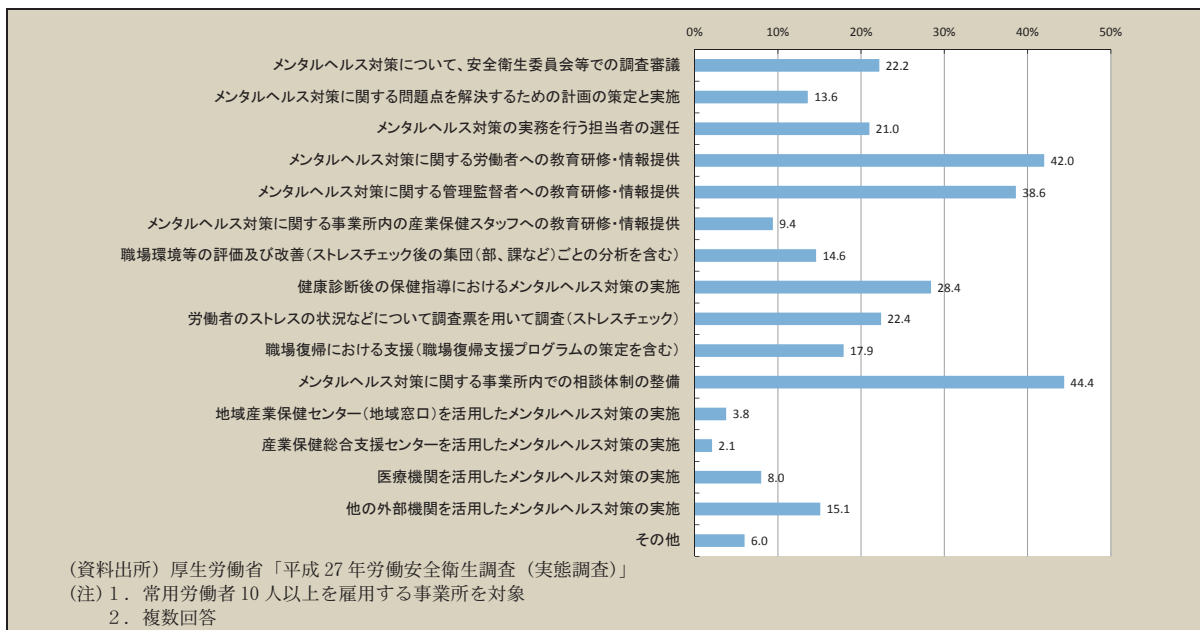


メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合は、59.7%（平成27年）となっている。また、事業所の規模別にみると、50人以上の事業所は80%を超える割合となっている一方、10人～29人の事業所は52.9%となっている。なお、大綱において、平成29（2017）年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とすることを目標としている（第2-7図）。取組内容を見ると、「事業所内での相談体制の整備」（44.4%）が最も多く、次いで、「労働者への教育研修・情報提供」（42.0%）、「管理監督者への教育研修・情報提供」（38.6%）となっている（第2-8図）。

第2-7図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合



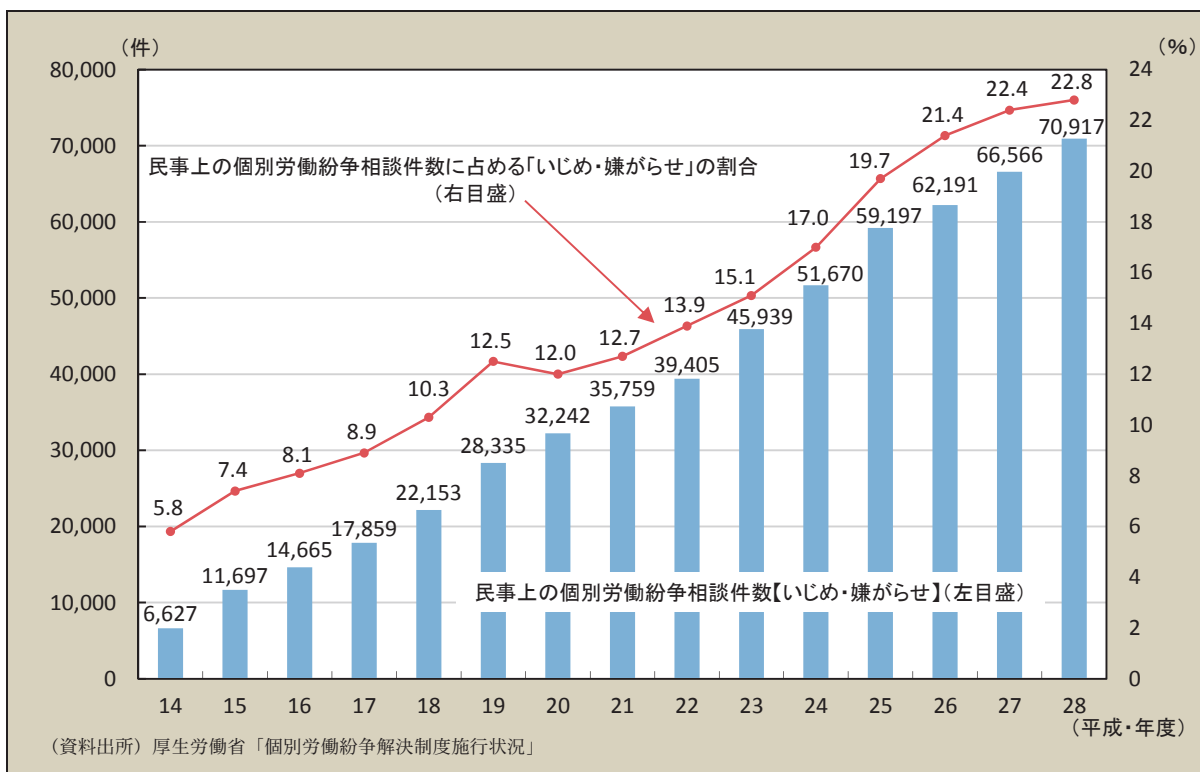
第2-8 図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所における取組内容（平成27年）



職場のパワーハラスメントの問題については、近年、全国の総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加するなど、社会問題として顕在化している。

具体的には、総合労働相談コーナーにおいて、民事上の個別労働紛争に係る相談を平成28(2016)年度中255,460件受け付けているが、そのうち、職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談受付件数は、70,917件(22.8%)であり、相談内容として最多となっている(第2-9図)。

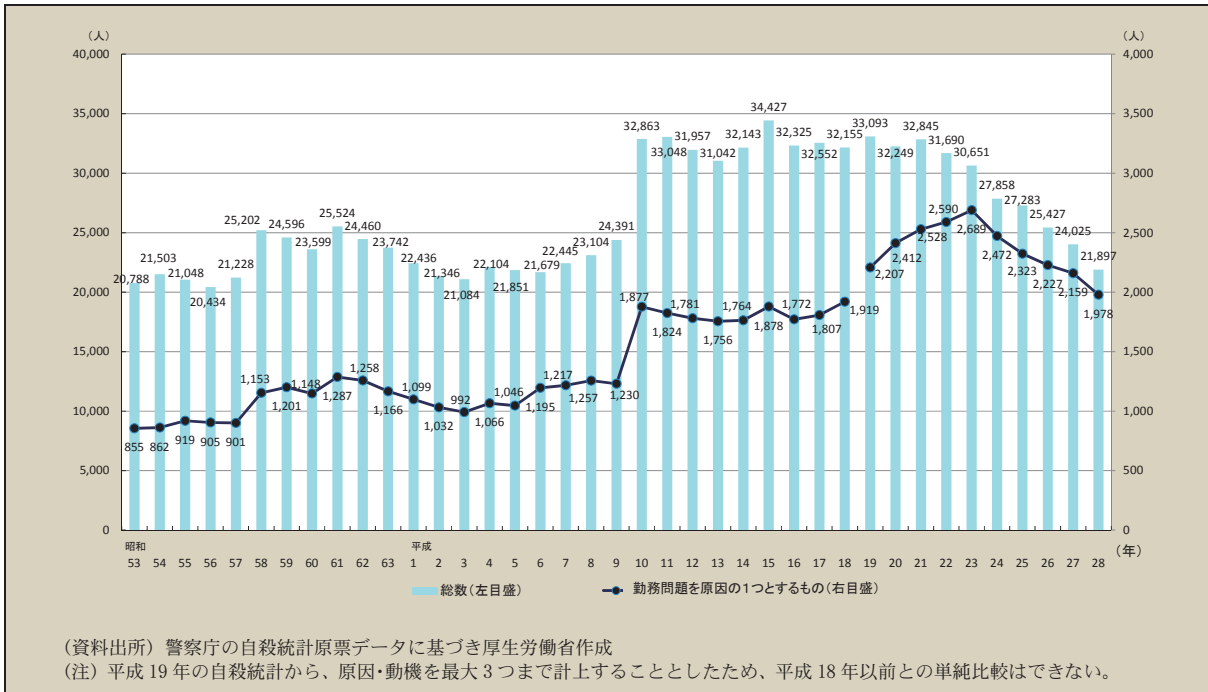
第2-9 図 民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合及び相談件数



### 3 自殺の状況

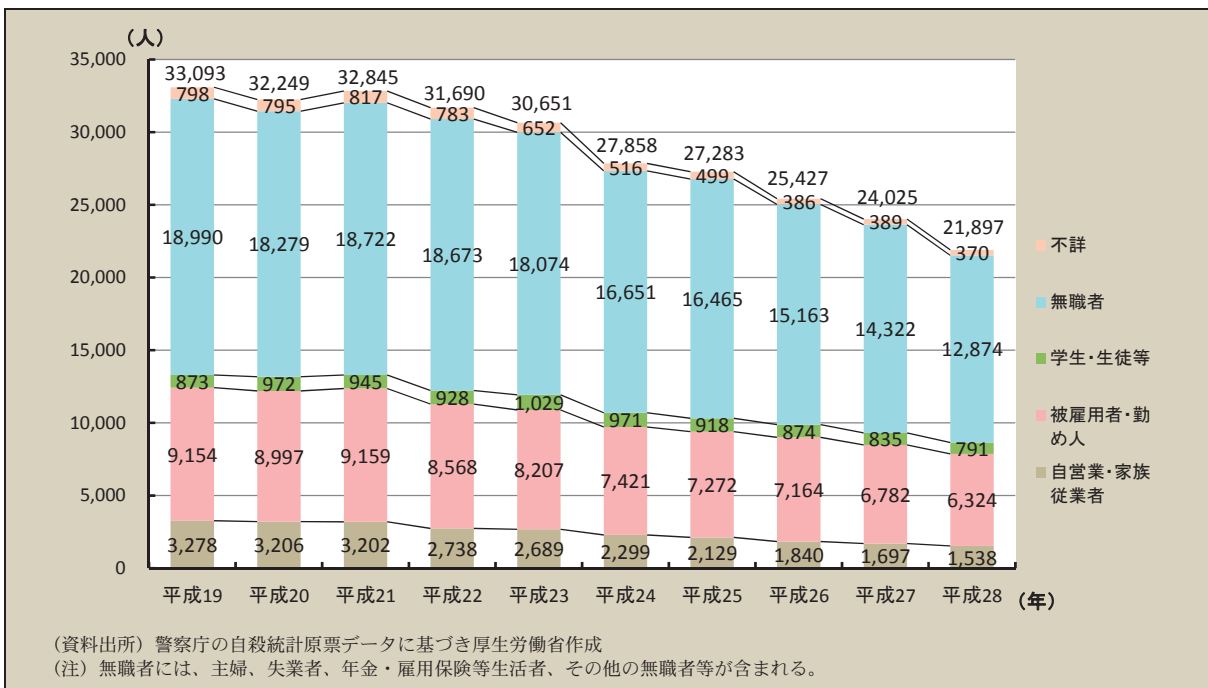
我が国の自殺者数は、平成 10（1998）年以降 14 年間連続して3万人を超えていたが、平成 22（2010）年以後減少が続き、平成 28（2016）年は2万2千人弱となっている（第 3-1 図）。

第 3-1 図 自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因の1つとするもの）



職業別にみると、被雇用者・勤め人（有職者から自営業・家族従業者を除いたもので、会社役員等を含む。以下同じ。）の自殺者数は、近年、総数が減少傾向にある中でおおむね減少傾向にあり、平成 28 年は 6,324 人となっている（第 3-2 図）。

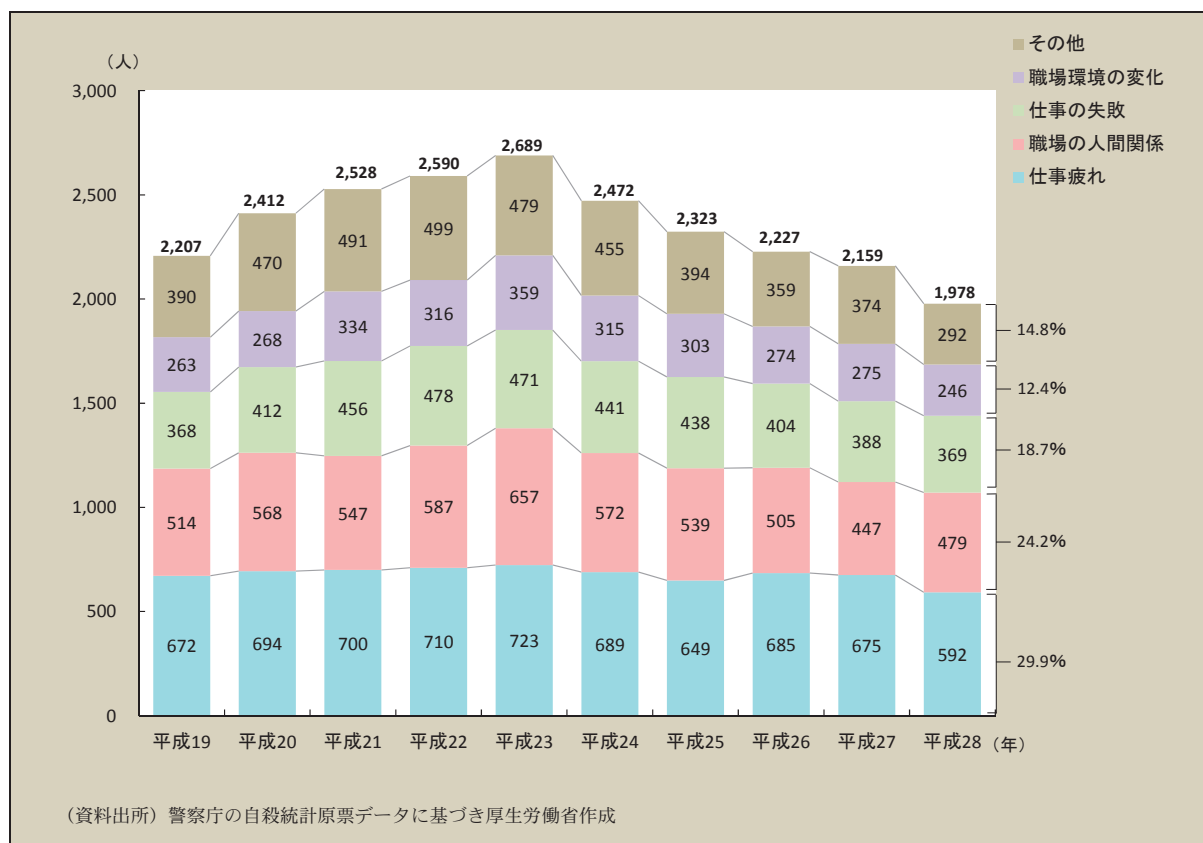
第 3-2 図 職業別自殺者数の年次推移



原因・動機別（遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を自殺者一人につき3つまで計上可能としたもの）にみると、勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数は、平成19（2007）年から平成23（2011）年までにかけて、自殺者総数が横ばいから減少傾向にある中で増加したが、その後減少し、平成28年は1,978人となっている。

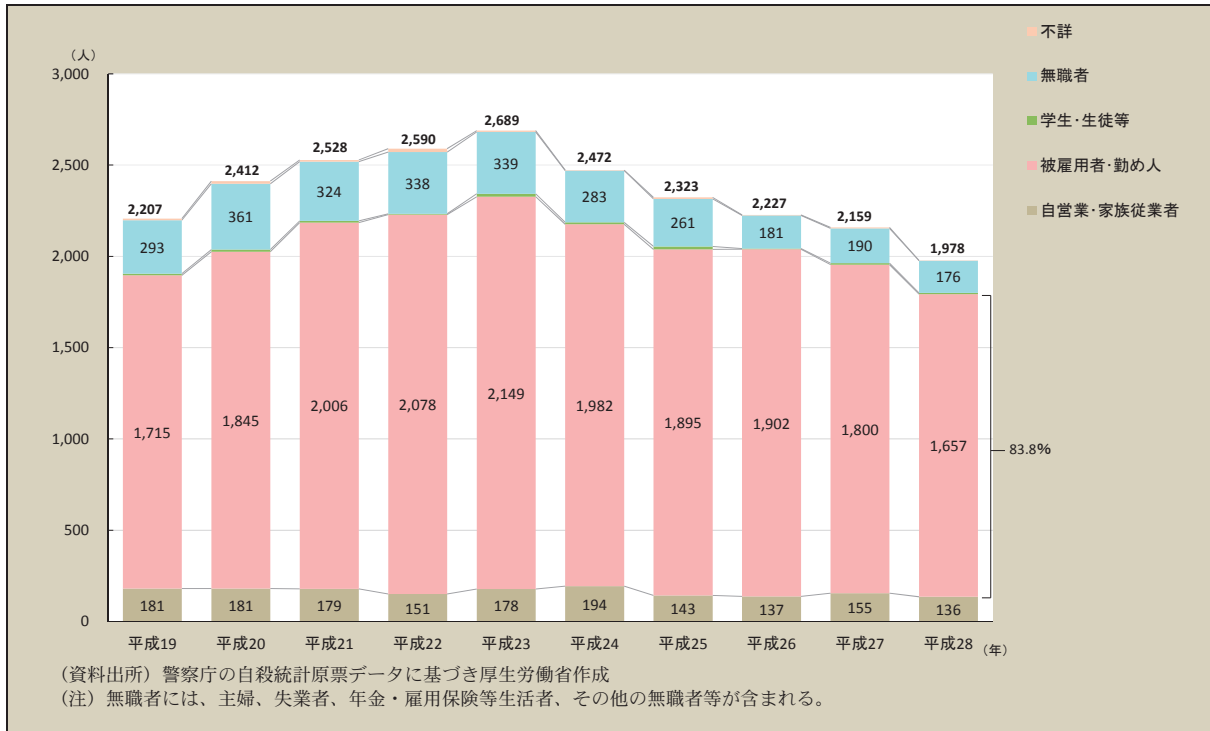
勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数の推移を原因・動機の詳細別にみると、勤務問題のうち「仕事疲れ」が約3割を占め、次いで、「職場の人間関係」が2割強、「仕事の失敗」が2割弱、「職場環境の変化」が1割強となっている（第3-3図）。

第3-3図 勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数の推移（原因・動機詳細別）



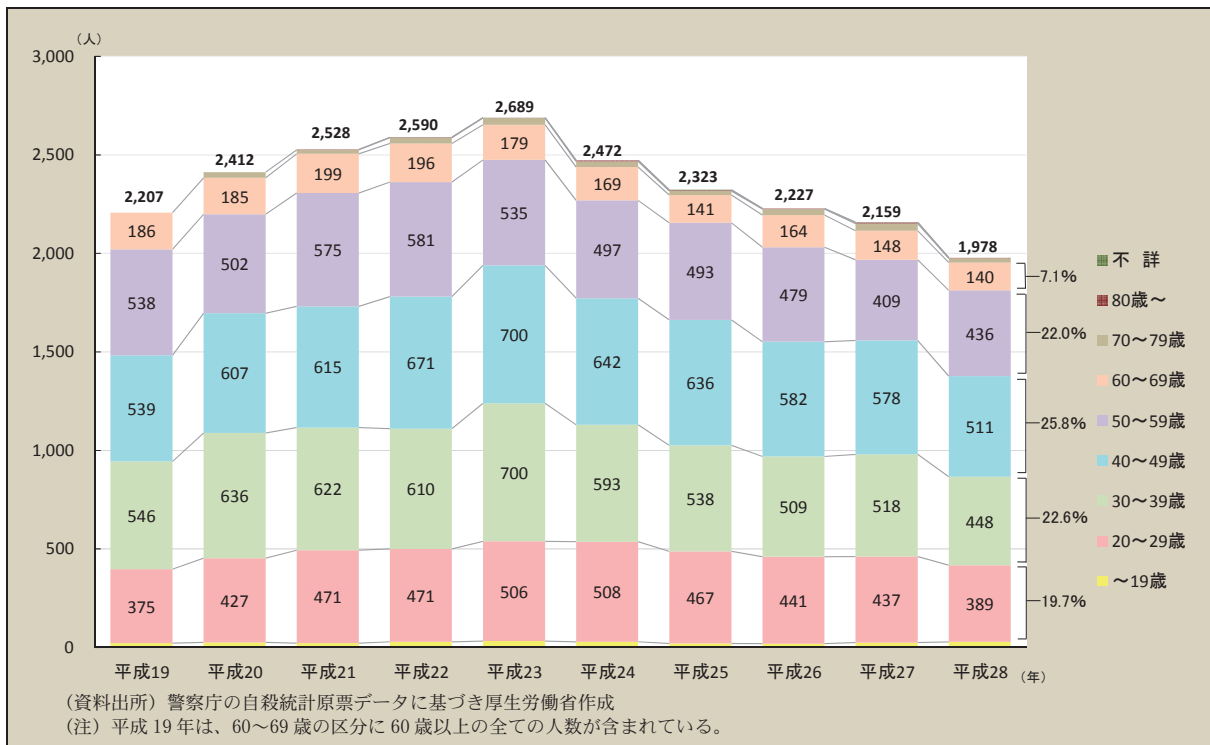
勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数の推移を職業別にみると、「被用者・勤め人」が8割以上を占め、次いで、「無職者」、「自営業者・家族従業者」となっている（第3-4図）。

第3-4 図 勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者数の推移（職業別）



勤務問題が原因・動機の1つと推定される自殺者数の推移を年齢層別にみると、おおむね、40～49歳、30～39歳、50～59歳、20～29歳の順に多く、これらの階層はいずれも、おおむね全体の4分の1から5分の1を占めている（第3-5図）。

第3-5 図 勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者数の推移（年齢層別）





# 第2章

過労死等の現状

## 第2章 過労死等の現状

仕事が主な原因で発症した心筋梗塞などの「心疾患」、脳梗塞などの「脳血管疾患」、また、仕事によるストレスが関係した精神障害については、「業務上疾病」として認められるが、それらの認定に当たっての基準が以下のとおり通達で定められている。

### <労働者についての労災認定基準>

#### ① 脳血管疾患・心疾患について

平成13年12月12日付け基発第1063号「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」<sup>注1)</sup>

#### ② 精神障害について

平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」<sup>注2)</sup>

### <国家公務員についての公務災害認定基準>

#### ① 脳血管疾患・心疾患について

平成13年12月12日付け勤補-323「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」<sup>注3)</sup>

#### ② 精神障害について

平成20年4月1日付け職補-114「精神疾患等の公務上災害の認定について」<sup>注4)</sup>

### <地方公務員についての公務災害認定基準>

① 平成13年12月12日付け地基補第239号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」<sup>注5)</sup>

② 平成13年12月12日付け地基補第240号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」の実施及び公務起因性判断のための調査事項について」<sup>注6)</sup>

③ 平成24年3月16日付け地基補第61号「精神疾患等の公務災害の認定について」<sup>注7)</sup>

④ 平成24年3月16日付け地基補第62号「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」<sup>注8)</sup>

本章では、上記の基準で「業務上疾病」として認められた過労死等の補償状況について報告する。

注1) 平成13年12月12日付け基発第1063号「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」のWebサイト：<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11a.pdf>

注2) 平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」のWebサイト：[http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki\\_jun/rousaihoken04/dl/120118a.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/rousaihoken04/dl/120118a.pdf)

注3) 平成13年12月12日付け勤補-323「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」のWebサイト：[http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/16\\_saigaihoshou/1610000\\_H13kinho323.htm](http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1610000_H13kinho323.htm)

注4) 平成20年4月1日付け職補-114「精神疾患等の公務上災害の認定について」のWebサイト：[http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/16\\_saigaihoshou/1611000\\_H20shokuho114.htm](http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1611000_H20shokuho114.htm)

注5) 平成13年12月12日付け地基補第239号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」のWebサイト：<http://www.chikousai.jp/hourei/h13ho239.pdf>

注6) 平成13年12月12日付け地基補第240号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」の実施及び公務起因性判断のための調査事項について」のWebサイト：<http://www.chikousai.jp/hourei/h13ho240.pdf>

注7) 平成24年3月16日付け地基補第61号「精神疾患等の公務災害の認定について」のWebサイト：<http://www.chikousai.jp/hourei/h24ho61.pdf>

注8) 平成24年3月16日付け地基補第62号「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」のWebサイト：<http://www.chikousai.jp/hourei/h24ho62.pdf>

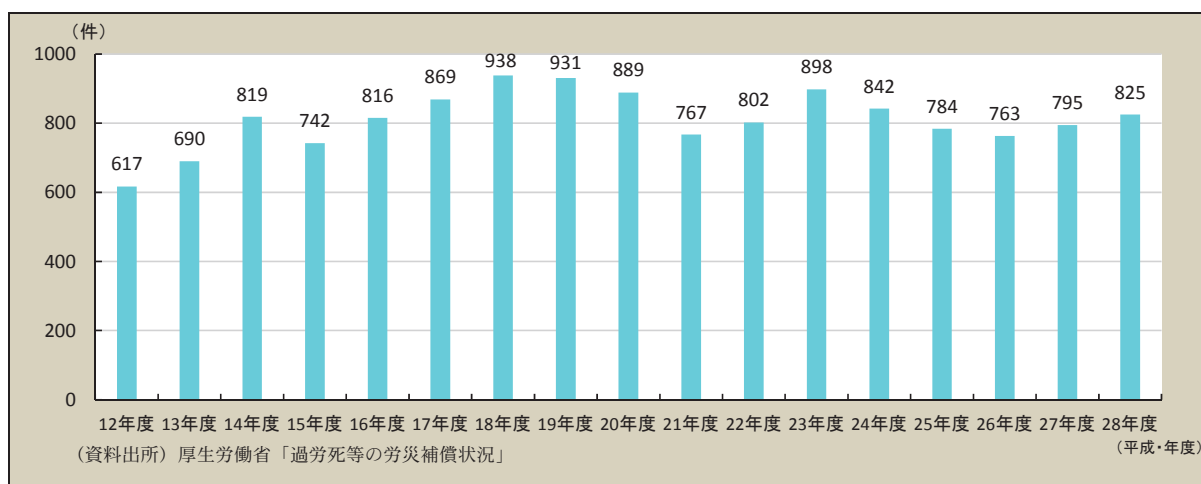
# 1 過労死等に係る労災補償の状況

## (1) 脳・心臓疾患の労災補償状況

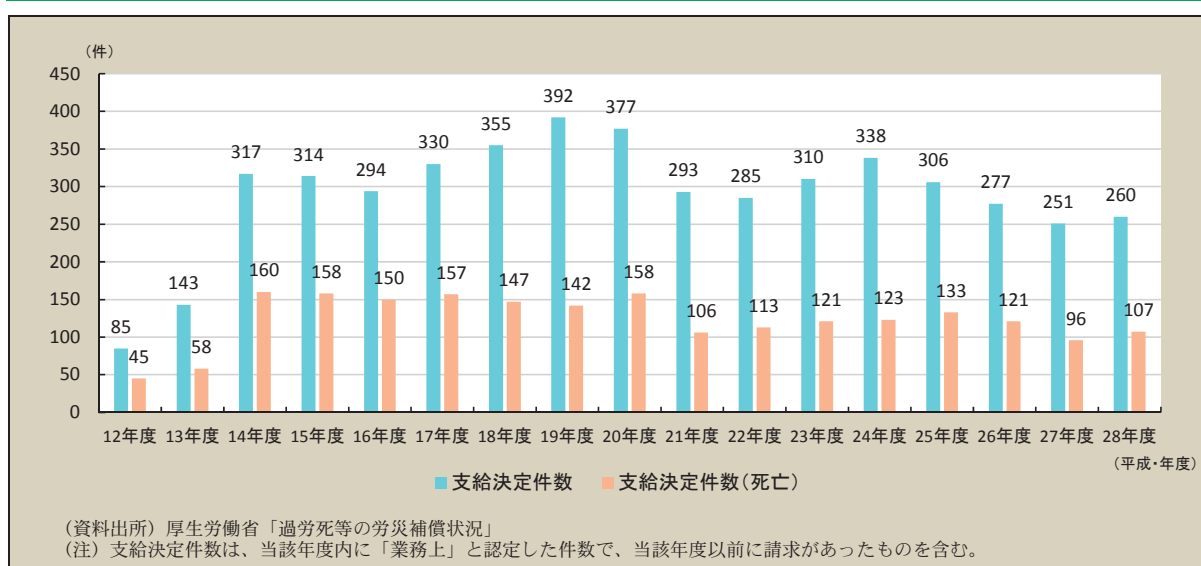
業務における過重な負荷により脳血管疾患又は虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）を発症したとする労災請求件数は、過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移している（第1-1図）。支給決定（認定）件数は、平成14（2002）年度に300件を超えて以降、平成18（2006）年度から平成20（2008）年度に300件台後半となったが、それ以降は200件台後半から300件台前半の間で推移しており、そのうちの死亡件数は、平成14年度に160件に至ったが、ここ数年間は90件台から100件台前半で推移している（第1-2図）。

平成28（2016）年度における脳・心臓疾患の請求件数は825件で、前年度比30件の増加となり、支給決定（認定）件数は260件（うち死亡107件）で、前年度比9件の増加となっている。

第1-1図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移



第1-2図 脳・心臓疾患に係る支給決定（認定）件数の推移



業種別（大分類）でみると、請求件数は「運輸業，郵便業」212件（25.7%）、「卸売業，小売業」106件（12.8%）、「製造業」101件（12.2%）の順で多く、支給決定（認定）件数は「運輸業，郵便業」97件（37.3%）、「製造業」41件（15.8%）、「卸売業，小売業」29件（11.2%）の順に多くなっており、前年度に引き続き、請求件数、支給決定（認定）件数ともに「運輸業，郵便業」が最多となっている（第1-3表）。

第1-3表 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定（認定）件数

業種(大分類)	平成27年度		平成28年度			
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数			
			請求件数	決定件数	うち支給決定件数	
農業，林業，漁業，鉱業， 採石業，砂利採取業	12 ( 0 ) 〈 5 ( 0 ) 〉	6 ( 0 ) 〈 1 ( 0 ) 〉	1 ( 0 ) 〈 0 ( 0 ) 〉	12 ( 0 ) 〈 4 ( 0 ) 〉	10 ( 0 ) 〈 4 ( 0 ) 〉	5 ( 0 ) 〈 4 ( 0 ) 〉
製 造 業	109 ( 6 ) 〈 48 ( 3 ) 〉	92 ( 3 ) 〈 39 ( 1 ) 〉	34 ( 2 ) 〈 15 ( 0 ) 〉	101 ( 6 ) 〈 40 ( 3 ) 〉	89 ( 5 ) 〈 38 ( 3 ) 〉	41 ( 1 ) 〈 16 ( 0 ) 〉
建 設 業	111 ( 0 ) 〈 42 ( 0 ) 〉	103 ( 0 ) 〈 38 ( 0 ) 〉	28 ( 0 ) 〈 11 ( 0 ) 〉	98 ( 1 ) 〈 35 ( 0 ) 〉	78 ( 0 ) 〈 32 ( 0 ) 〉	18 ( 0 ) 〈 7 ( 0 ) 〉
運 輸 業 ， 郵 便 業	181 ( 3 ) 〈 71 ( 1 ) 〉	161 ( 5 ) 〈 65 ( 1 ) 〉	96 ( 3 ) 〈 39 ( 0 ) 〉	212 ( 4 ) 〈 68 ( 1 ) 〉	178 ( 3 ) 〈 59 ( 0 ) 〉	97 ( 1 ) 〈 35 ( 0 ) 〉
卸 売 業 ， 小 売 業	116 ( 23 ) 〈 41 ( 6 ) 〉	98 ( 20 ) 〈 31 ( 4 ) 〉	35 ( 3 ) 〈 9 ( 1 ) 〉	106 ( 22 ) 〈 34 ( 2 ) 〉	97 ( 21 ) 〈 41 ( 5 ) 〉	29 ( 3 ) 〈 13 ( 0 ) 〉
金 融 業 ， 保 険 業	12 ( 2 ) 〈 5 ( 1 ) 〉	4 ( 0 ) 〈 1 ( 0 ) 〉	2 ( 0 ) 〈 1 ( 0 ) 〉	7 ( 1 ) 〈 1 ( 0 ) 〉	6 ( 1 ) 〈 4 ( 1 ) 〉	1 ( 0 ) 〈 0 ( 0 ) 〉
教 育 ， 学 習 支 援 業	9 ( 1 ) 〈 3 ( 1 ) 〉	7 ( 1 ) 〈 3 ( 1 ) 〉	0 ( 0 ) 〈 0 ( 0 ) 〉	12 ( 2 ) 〈 3 ( 0 ) 〉	10 ( 2 ) 〈 2 ( 0 ) 〉	3 ( 1 ) 〈 1 ( 0 ) 〉
医 療 ， 福 祉	42 ( 21 ) 〈 13 ( 3 ) 〉	33 ( 14 ) 〈 10 ( 2 ) 〉	5 ( 2 ) 〈 2 ( 0 ) 〉	47 ( 27 ) 〈 10 ( 3 ) 〉	38 ( 22 ) 〈 12 ( 3 ) 〉	10 ( 1 ) 〈 6 ( 0 ) 〉
情 報 通 信 業	31 ( 2 ) 〈 12 ( 1 ) 〉	23 ( 2 ) 〈 13 ( 1 ) 〉	11 ( 0 ) 〈 6 ( 0 ) 〉	22 ( 0 ) 〈 10 ( 0 ) 〉	28 ( 1 ) 〈 13 ( 0 ) 〉	9 ( 0 ) 〈 4 ( 0 ) 〉
宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業	55 ( 9 ) 〈 19 ( 1 ) 〉	51 ( 9 ) 〈 17 ( 2 ) 〉	22 ( 0 ) 〈 7 ( 0 ) 〉	50 ( 12 ) 〈 7 ( 1 ) 〉	43 ( 6 ) 〈 12 ( 1 ) 〉	20 ( 2 ) 〈 6 ( 1 ) 〉
そ の 他 の 事 業 ( 上 記 以 外 の 事 業 )	117 ( 16 ) 〈 24 ( 1 ) 〉	93 ( 14 ) 〈 28 ( 2 ) 〉	17 ( 1 ) 〈 6 ( 0 ) 〉	158 ( 16 ) 〈 49 ( 4 ) 〉	103 ( 10 ) 〈 36 ( 3 ) 〉	27 ( 3 ) 〈 15 ( 2 ) 〉
合 計	795 ( 83 ) 〈 283 ( 18 ) 〉	671 ( 68 ) 〈 246 ( 14 ) 〉	251 ( 11 ) 〈 96 ( 1 ) 〉	825 ( 91 ) 〈 261 ( 14 ) 〉	680 ( 71 ) 〈 253 ( 16 ) 〉	260 ( 12 ) 〈 107 ( 3 ) 〉

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
2. 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。  
3. ( )内は女性の件数で、内数である。  
4. < >内は死亡の件数で、内数である。

なお、業種別（中分類）では、請求件数は「運輸業，郵便業」の「道路貨物運送業」145件（17.6%）、「サービス業(他に分類されないもの)」の「その他の事業サービス業」63件（7.6%）、「運輸業，郵便業」の「道路旅客運送業」43件（5.2%）の順で多く、支給決定（認定）件数は、「運輸業，郵便業」の「道路貨物運送業」89件（34.2%）、「宿泊業，飲食サービス業」の「飲食店」14件（5.4%）、「建設業」の「総合工事業」、「卸売業，小売業」の「各種商品小売業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の「その他の事業サービス業」がいずれも8件（3.1%）となっており、請求件数、支給決定（認定）件数ともに「道路貨物運送業」が最多となっている（第1-4表、第1-5表）。

第1-4表 平成28年度脳・心臓疾患の請求件数の多い業種（中分類の上位15業種）

			(件)
	業種(大分類)	業種(中分類)	請求件数
1	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	145 ( 2 ) < 52 ( 1 ) >
2	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	63 ( 7 ) < 20 ( 2 ) >
3	運輸業, 郵便業	道路旅客運送業	43 ( 1 ) < 8 ( 0 ) >
4	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	38 ( 0 ) < 8 ( 0 ) >
5	建設業	総合工事業	37 ( 1 ) < 16 ( 0 ) >
6	医療, 福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	28 ( 18 ) < 7 ( 3 ) >
7	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	26 ( 5 ) < 2 ( 0 ) >
8	卸売業, 小売業	その他の小売業	24 ( 2 ) < 7 ( 0 ) >
9	建設業	設備工事業	23 ( 0 ) < 11 ( 0 ) >
10	卸売業, 小売業	各種商品小売業	20 ( 6 ) < 6 ( 1 ) >
10	卸売業, 小売業	飲食料品小売業	20 ( 9 ) < 2 ( 1 ) >
12	医療, 福祉	医療業	19 ( 9 ) < 3 ( 0 ) >
13	製造業	電気機械器具製造業	17 ( 2 ) < 6 ( 1 ) >
14	情報通信業	情報サービス業	15 ( 0 ) < 7 ( 0 ) >
15	宿泊業, 飲食サービス業	宿泊業	13 ( 4 ) < 2 ( 0 ) >

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
 2. ( )内は女性の件数で、内数である。  
 3. < >内は死亡の件数で、内数である。

第1-5表 平成28年度脳・心臓疾患の支給決定(認定)件数の多い業種（中分類の上位15業種）

			(件)
	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定件数
1	運輸業, 郵便業	道路貨物運送業	89 ( 0 ) < 33 ( 0 ) >
2	宿泊業, 飲食サービス業	飲食店	14 ( 1 ) < 4 ( 0 ) >
3	建設業	総合工事業	8 ( 0 ) < 5 ( 0 ) >
3	卸売業, 小売業	各種商品小売業	8 ( 1 ) < 4 ( 0 ) >
3	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	8 ( 3 ) < 4 ( 2 ) >
6	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	7 ( 0 ) < 0 ( 0 ) >
6	情報通信業	情報サービス業	7 ( 0 ) < 3 ( 0 ) >
6	運輸業, 郵便業	道路旅客運送業	7 ( 1 ) < 2 ( 0 ) >
6	卸売業, 小売業	飲食料品卸売業	7 ( 0 ) < 3 ( 0 ) >
6	卸売業, 小売業	その他の小売業	7 ( 1 ) < 3 ( 0 ) >
11	製造業	その他の製造業	6 ( 0 ) < 3 ( 0 ) >
11	医療, 福祉	医療業	6 ( 0 ) < 4 ( 0 ) >
13	製造業	食料品製造業	5 ( 1 ) < 1 ( 0 ) >
13	製造業	金属製品製造業	5 ( 0 ) < 3 ( 0 ) >
13	製造業	生産用機械器具製造業	5 ( 0 ) < 1 ( 0 ) >

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
 2. ( )内は女性の件数で、内数である。  
 3. < >内は死亡の件数で、内数である。

次に、職種別(大分類)で見ると、請求件数は「輸送・機械運転従事者」187件(22.7%)、「販売従事者」97件(11.8%)、「サービス職業従事者」93件(11.3%)の順で多く、支給決定(認定)件数は「輸送・機械運転従事者」90件(34.6%)、「専門的・技術的職業従事者」30件(11.5%)、「生産工程従事者」27件(10.4%)の順に多くなっており、前年度に引き続き、請求件数、支給決定(認定)件数ともに「輸送・機械運転従事者」が最多となっている(第1-6表)。

なお、職種別(中分類)では、請求件数は「輸送・機械運転従事者」の「自動車運転従事者」178件(21.6%)、「販売従事者」の「営業職業従事者」54件(6.5%)、「建設・採掘従事者」の「建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)」46件(5.6%)の順で多く、支給決定(認定)件数は「輸送・機械運転従事者」の「自動車運転従事者」89件(34.2%)、「管理的職業従事者」の「法人・団体管理職員」22件(8.5%)、「サービス職業従事者」の「飲食物調理従事者」14件(5.4%)の順に多くなっており、請求件数、支給決定(認定)件数ともに「自動車運転従事者」が最多となっている(第1-7表、第1-8表)。

第1-6表 脳・心臓疾患の職種別請求、決定及び支給決定(認定)件数

		平成27年度			平成28年度		
職種(大分類)	年度	請求件数	決定件数		請求件数	決定件数	
				うち支給決定件数			うち支給決定件数
専門的・技術的職業従事者		118 ( 8 ) 〈 45 ( 0 ) 〉	92 ( 4 ) 〈 40 ( 0 ) 〉	33 ( 1 ) 〈 17 ( 0 ) 〉	91 ( 14 ) 〈 38 ( 2 ) 〉	79 ( 8 ) 〈 37 ( 1 ) 〉	30 ( 1 ) 〈 16 ( 0 ) 〉
管理的職業従事者		53 ( 1 ) 〈 23 ( 0 ) 〉	50 ( 2 ) 〈 15 ( 0 ) 〉	27 ( 0 ) 〈 8 ( 0 ) 〉	53 ( 0 ) 〈 21 ( 0 ) 〉	54 ( 1 ) 〈 32 ( 0 ) 〉	26 ( 1 ) 〈 14 ( 0 ) 〉
事務従事者		59 ( 13 ) 〈 21 ( 5 ) 〉	50 ( 13 ) 〈 18 ( 3 ) 〉	15 ( 4 ) 〈 6 ( 0 ) 〉	46 ( 9 ) 〈 10 ( 2 ) 〉	41 ( 8 ) 〈 13 ( 3 ) 〉	10 ( 1 ) 〈 3 ( 0 ) 〉
販売従事者		95 ( 20 ) 〈 28 ( 5 ) 〉	84 ( 16 ) 〈 29 ( 3 ) 〉	34 ( 2 ) 〈 14 ( 1 ) 〉	97 ( 16 ) 〈 31 ( 3 ) 〉	81 ( 16 ) 〈 25 ( 4 ) 〉	23 ( 3 ) 〈 7 ( 0 ) 〉
サービス職業従事者		82 ( 22 ) 〈 27 ( 4 ) 〉	73 ( 19 ) 〈 24 ( 5 ) 〉	20 ( 0 ) 〈 4 ( 0 ) 〉	93 ( 33 ) 〈 15 ( 1 ) 〉	71 ( 24 ) 〈 19 ( 2 ) 〉	23 ( 2 ) 〈 9 ( 0 ) 〉
輸送・機械運転従事者		161 ( 3 ) 〈 64 ( 1 ) 〉	141 ( 4 ) 〈 61 ( 1 ) 〉	88 ( 2 ) 〈 38 ( 0 ) 〉	187 ( 1 ) 〈 58 ( 1 ) 〉	158 ( 0 ) 〈 52 ( 0 ) 〉	90 ( 0 ) 〈 30 ( 0 ) 〉
生産工程従事者		70 ( 8 ) 〈 29 ( 3 ) 〉	54 ( 4 ) 〈 21 ( 2 ) 〉	13 ( 1 ) 〈 4 ( 0 ) 〉	60 ( 6 ) 〈 19 ( 1 ) 〉	52 ( 5 ) 〈 23 ( 3 ) 〉	27 ( 1 ) 〈 11 ( 0 ) 〉
運搬・清掃・包装等従事者		50 ( 8 ) 〈 10 ( 0 ) 〉	41 ( 6 ) 〈 12 ( 0 ) 〉	9 ( 1 ) 〈 2 ( 0 ) 〉	67 ( 11 ) 〈 28 ( 4 ) 〉	50 ( 9 ) 〈 19 ( 3 ) 〉	9 ( 3 ) 〈 6 ( 3 ) 〉
建設・採掘従事者		68 ( 0 ) 〈 25 ( 0 ) 〉	60 ( 0 ) 〈 19 ( 0 ) 〉	8 ( 0 ) 〈 2 ( 0 ) 〉	77 ( 0 ) 〈 28 ( 0 ) 〉	62 ( 0 ) 〈 25 ( 0 ) 〉	14 ( 0 ) 〈 6 ( 0 ) 〉
その他の職種 (上記以外の職種)		39 ( 0 ) 〈 11 ( 0 ) 〉	26 ( 0 ) 〈 7 ( 0 ) 〉	4 ( 0 ) 〈 1 ( 0 ) 〉	54 ( 1 ) 〈 13 ( 0 ) 〉	32 ( 0 ) 〈 8 ( 0 ) 〉	8 ( 0 ) 〈 5 ( 0 ) 〉
合計		795 ( 83 ) 〈 283 ( 18 ) 〉	671 ( 68 ) 〈 246 ( 14 ) 〉	251 ( 11 ) 〈 96 ( 1 ) 〉	825 ( 91 ) 〈 261 ( 14 ) 〉	680 ( 71 ) 〈 253 ( 16 ) 〉	260 ( 12 ) 〈 107 ( 3 ) 〉

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. 「その他の職種(上記以外の職種)」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

3. ( ) 内は女性の件数で、内数である。

4. 〈 〉 内は死亡の件数で、内数である。

第1-7表 平成28年度脳・心臓疾患の請求件数の多い職種（中分類の上位15職種）

			(件)
	職種(大分類)	職種(中分類)	請求件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	178 ( 1 ) < 54 ( 1 ) >
2	販売従事者	営業職業従事者	54 ( 1 ) < 23 ( 0 ) >
3	建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	46 ( 0 ) < 13 ( 0 ) >
4	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	41 ( 1 ) < 10 ( 0 ) >
5	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	40 ( 4 ) < 19 ( 1 ) >
6	販売従事者	商品販売従事者	39 ( 14 ) < 7 ( 2 ) >
7	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	36 ( 0 ) < 17 ( 0 ) >
7	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	36 ( 10 ) < 6 ( 0 ) >
9	事務従事者	一般事務従事者	27 ( 6 ) < 7 ( 2 ) >
10	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	24 ( 4 ) < 7 ( 1 ) >
11	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	22 ( 15 ) < 3 ( 1 ) >
11	運搬・清掃・包装等従事者	清掃従事者	22 ( 5 ) < 7 ( 2 ) >
13	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	19 ( 1 ) < 3 ( 0 ) >
14	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	18 ( 4 ) < 1 ( 0 ) >
15	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	17 ( 0 ) < 7 ( 0 ) >

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。  
 2. ( )内は女性の件数で、内数である。  
 3. < >内は死亡の件数で、内数である。

第1-8表 平成28年度脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数の多い職種（中分類の上位15職種）

			(件)
	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	89 ( 0 ) < 29 ( 0 ) >
2	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	22 ( 1 ) < 14 ( 0 ) >
3	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	14 ( 0 ) < 7 ( 0 ) >
4	販売従事者	商品販売従事者	13 ( 3 ) < 3 ( 0 ) >
5	販売従事者	営業職業従事者	10 ( 0 ) < 4 ( 0 ) >
6	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品)	9 ( 0 ) < 4 ( 0 ) >
7	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	8 ( 0 ) < 4 ( 0 ) >
7	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	8 ( 1 ) < 3 ( 0 ) >
7	建設・採掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	8 ( 0 ) < 2 ( 0 ) >
10	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	7 ( 0 ) < 3 ( 0 ) >
11	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	6 ( 0 ) < 1 ( 0 ) >
12	専門的・技術的職業従事者	医師、歯科医師、獣医師、薬剤師	5 ( 0 ) < 4 ( 0 ) >
12	事務従事者	一般事務従事者	5 ( 0 ) < 1 ( 0 ) >
12	生産工程従事者	機械組立従事者	5 ( 0 ) < 2 ( 0 ) >
15	管理的職業従事者	法人・団体役員	4 ( 0 ) < 0 ( 0 ) >
15	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	4 ( 0 ) < 2 ( 0 ) >
15	建設・採掘従事者	土木作業従事者	4 ( 0 ) < 3 ( 0 ) >
15	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	4 ( 1 ) < 3 ( 1 ) >

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。  
 2. ( )内は女性の件数で、内数である。  
 3. < >内は死亡の件数で、内数である。

年齢別では、請求件数は「50～59歳」266件（32.2%）、「40～49歳」239件（29.0%）、「60歳以上」220件（26.7%）の順で多く、支給決定（認定）件数は「50～59歳」99件（38.1%）、「40～49歳」90件（34.6%）、「30～39歳」34件（13.1%）の順に多くなっており、前年度に引き続き、請求件数、支給決定（認定）件数とも「50～59歳」が最多となっている（第1-9表）。

第1-9表 脳・心臓疾患の年齢別請求、決定及び支給決定（認定）件数

年度 年齢	平成27年度						平成28年度						
	請求件数		決定件数				請求件数		決定件数				
	うち死亡	うち死亡	うち支給決定件数		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち支給決定件数		うち死亡	うち死亡	
			うち死亡	うち死亡					うち死亡	うち死亡			
19歳以下	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20～29歳	19 (1)	8 (0)	13 (1)	5 (0)	6 (0)	3 (0)	15 (3)	5 (0)	11 (1)	4 (0)	4 (0)	2 (0)	2 (0)
30～39歳	82 (10)	35 (3)	77 (10)	30 (1)	36 (3)	15 (0)	85 (7)	34 (0)	75 (4)	36 (2)	34 (0)	17 (0)	17 (0)
40～49歳	198 (20)	72 (7)	185 (15)	76 (5)	80 (2)	39 (0)	239 (17)	92 (5)	188 (9)	75 (3)	90 (2)	38 (0)	38 (0)
50～59歳	263 (22)	99 (2)	208 (15)	77 (1)	91 (1)	32 (0)	266 (37)	75 (7)	226 (29)	86 (7)	99 (8)	38 (3)	38 (3)
60歳以上	233 (30)	69 (6)	187 (27)	58 (7)	38 (5)	7 (1)	220 (27)	55 (2)	180 (28)	52 (4)	33 (2)	12 (0)	12 (0)
合計	795 (83)	283 (18)	671 (68)	246 (14)	251 (11)	96 (1)	825 (91)	261 (14)	680 (71)	253 (16)	260 (12)	107 (3)	107 (3)

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
(注) ( )内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別の支給決定（認定）件数をみると、まず評価期間が1か月の場合、「100時間以上～120時間未満」31件、「120時間以上～140時間未満」20件、「140時間以上～160時間未満」14件、「160時間以上」13件の順に多くなっている。次に評価期間が2～6か月における1か月平均の場合、「80時間以上～100時間未満」97件、「100時間以上～120時間未満」26件、「120時間以上～140時間未満」16件、「60時間以上～80時間未満」14件の順に多くなっている（第1-10表）。



第1-10表 脳・心臓疾患の時間外労働時間数（1か月平均）別支給決定（認定）件数

年度 区分		平成27年度						平成28年度					
		評価期間1か月		評価期間2～6か月 (1か月平均)		合計	評価期間1か月		評価期間2～6か月 (1か月平均)		合計		
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡		うち死亡	うち死亡					
		0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
45時間未満	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	
45時間以上～60時間未満	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	(0)	
60時間以上～80時間未満	(0)	(0)	(1)	(4)	(11)	(4)	(0)	(0)	(14)	(9)	(14)	(9)	
80時間以上～100時間未満	(0)	(3)	(98)	(46)	(105)	(49)	(9)	(3)	(97)	(48)	(106)	(51)	
100時間以上～120時間未満	(1)	(12)	(25)	(12)	(66)	(24)	(31)	(12)	(26)	(7)	(57)	(19)	
120時間以上～140時間未満	(0)	(4)	(5)	(2)	(16)	(6)	(20)	(9)	(16)	(6)	(36)	(15)	
140時間以上～160時間未満	(2)	(4)	(5)	(3)	(20)	(7)	(14)	(2)	(4)	(3)	(18)	(5)	
160時間以上	(0)	(2)	(5)	(1)	(18)	(3)	(13)	(6)	(4)	(1)	(17)	(7)	
合計	(3)	(25)	(150)	(69)	(237)	(94)	(87)	(32)	(161)	(74)	(248)	(106)	

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 本表は、支給決定事案のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」を除くものについて分類している。  
 2. 「評価期間1か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前1か月間の時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。  
 3. 「評価期間2～6か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前2か月間ないし6か月間における1か月平均時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。  
 4. ( ) 内は女性の件数で、内数である。

就労形態別の支給決定（認定）件数では、前年度に引き続き、「正規職員・従業員」が最多で、240件と全体の92.3%を占めている（第1-11表）。

第1-11表 脳・心臓疾患の就労形態別決定及び支給決定（認定）件数

年度 区分		平成27年度				平成28年度				
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数		
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡		
		0	0	0	0	0	0	0	0	
正規職員・従業員	(43)	(211)	(9)	(233)	(92)	(38)	(218)	(7)	(240)	(100)
契約社員	(4)	(6)	(1)	(7)	(0)	(5)	(4)	(2)	(7)	(1)
派遣労働者	(0)	(2)	(5)	(7)	(1)	(1)	(1)	(3)	(4)	(0)
パート・アルバイト	(19)	(17)	(3)	(22)	(1)	(25)	(19)	(6)	(44)	(3)
その他(特別加入者等)	(2)	(10)	(9)	(19)	(2)	(2)	(11)	(9)	(11)	(3)
合計	(68)	(246)	(251)	(497)	(96)	(680)	(253)	(260)	(933)	(107)

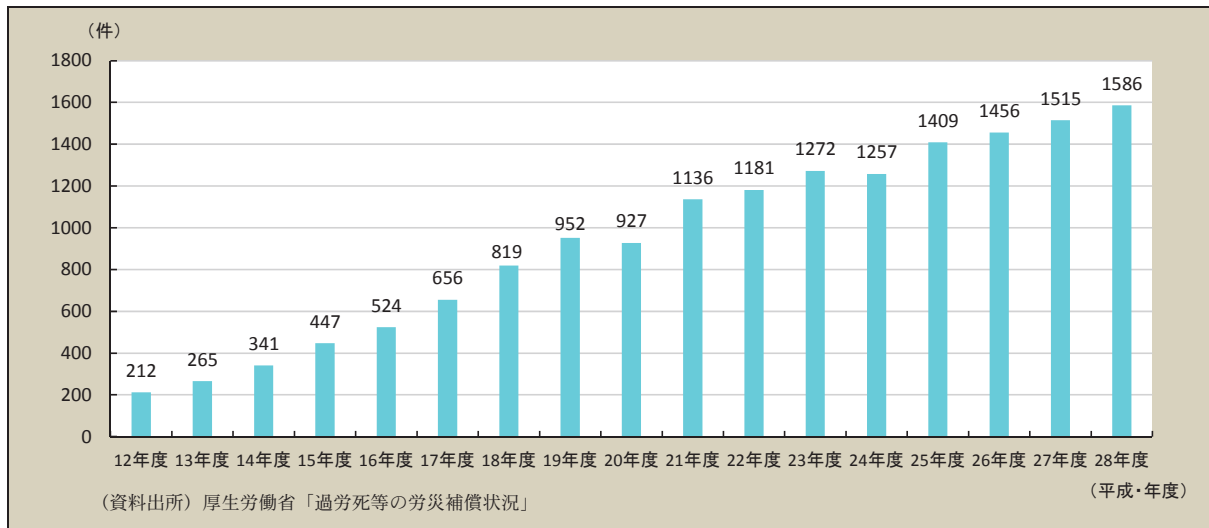
(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 就労形態の区分は以下のとおりである。  
 ・正規職員・従業員  
   一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。  
 ・契約社員  
   専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。  
 ・派遣労働者  
   労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。  
 ・パート・アルバイト  
   就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。  
 2. ( ) 内は女性の件数で、内数である。

## (2) 精神障害の労災補償状況

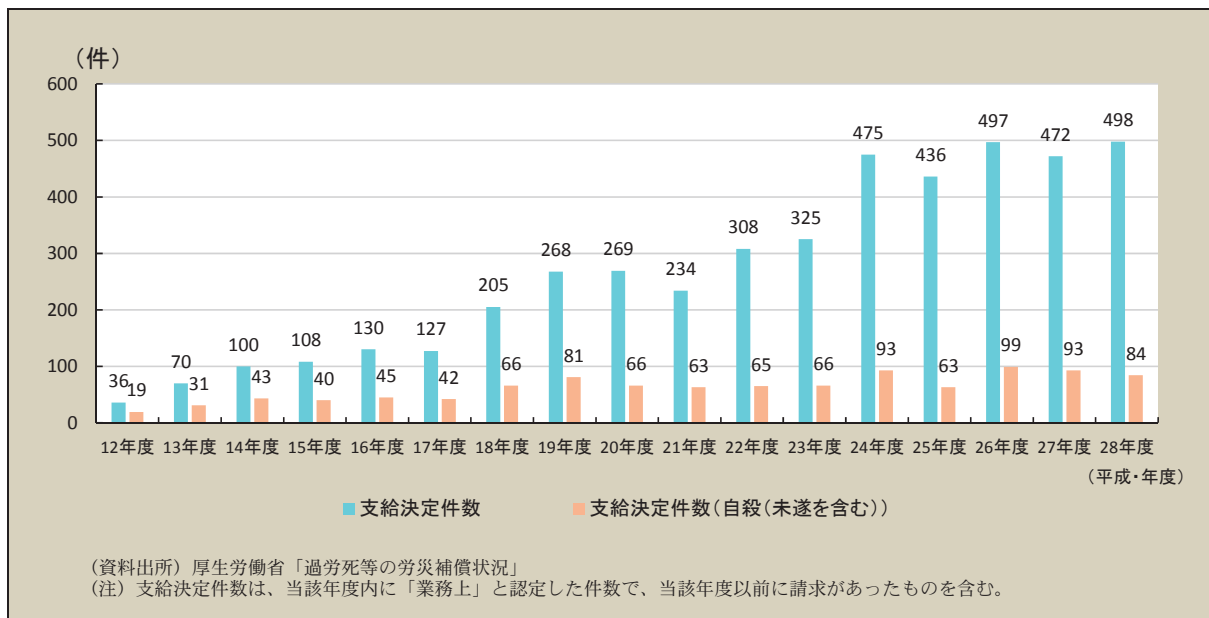
業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災請求件数は、増加傾向にあり、支給決定（認定）件数は、平成 22（2010）年度に 300 件を超え、平成 24（2012）年度以降は 400 件台で推移している（第 1-12 図、第 1-13 図）。

平成 28（2016）年度における請求件数は 1,586 件で、前年度比 71 件の増加、支給決定（認定）件数は 498 件（うち未遂を含む自殺 84 件）で、前年度比 26 件の増加となっている。

第 1-12 図 精神障害に係る労災請求件数の推移



第 1-13 図 精神障害に係る支給決定（認定）件数の推移



業種別（大分類）で見ると、請求件数は「医療，福祉」302 件（19.0%）、「製造業」279 件（17.6%）、「卸売業，小売業」220 件（13.9%）の順で多く、支給決定（認定）件数は「製造業」91 件（18.3%）、「医療，福祉」80 件（16.1%）、「卸売業，小売業」57 件（11.4%）の順に多くなっている（第 1-14 表）。

第1-14表 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定（認定）件数

業種(大分類)	平成27年度			平成28年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	11 ( 0 ) 〈 1 ( 0 ) 〉	8 ( 0 ) 〈 1 ( 0 ) 〉	6 ( 0 ) 〈 0 ( 0 ) 〉	11 ( 5 ) 〈 1 ( 0 ) 〉	11 ( 1 ) 〈 2 ( 0 ) 〉	7 ( 1 ) 〈 2 ( 0 ) 〉
製造業	262 ( 65 ) 〈 42 ( 2 ) 〉	239 ( 60 ) 〈 49 ( 3 ) 〉	71 ( 18 ) 〈 18 ( 0 ) 〉	279 ( 61 ) 〈 55 ( 2 ) 〉	242 ( 45 ) 〈 48 ( 3 ) 〉	91 ( 20 ) 〈 19 ( 1 ) 〉
建設業	95 ( 11 ) 〈 20 ( 1 ) 〉	65 ( 6 ) 〈 21 ( 1 ) 〉	36 ( 2 ) 〈 14 ( 1 ) 〉	108 ( 10 ) 〈 22 ( 0 ) 〉	88 ( 8 ) 〈 19 ( 0 ) 〉	54 ( 2 ) 〈 16 ( 0 ) 〉
運輸業、郵便業	144 ( 32 ) 〈 16 ( 1 ) 〉	134 ( 25 ) 〈 15 ( 1 ) 〉	57 ( 11 ) 〈 8 ( 0 ) 〉	173 ( 30 ) 〈 19 ( 1 ) 〉	131 ( 24 ) 〈 14 ( 2 ) 〉	45 ( 7 ) 〈 6 ( 0 ) 〉
卸売業、小売業	223 ( 85 ) 〈 26 ( 1 ) 〉	191 ( 80 ) 〈 30 ( 2 ) 〉	65 ( 26 ) 〈 11 ( 1 ) 〉	220 ( 92 ) 〈 24 ( 4 ) 〉	179 ( 69 ) 〈 18 ( 2 ) 〉	57 ( 23 ) 〈 3 ( 0 ) 〉
金融業、保険業	52 ( 30 ) 〈 7 ( 1 ) 〉	52 ( 28 ) 〈 8 ( 2 ) 〉	14 ( 8 ) 〈 3 ( 0 ) 〉	55 ( 30 ) 〈 4 ( 0 ) 〉	44 ( 25 ) 〈 5 ( 0 ) 〉	11 ( 5 ) 〈 3 ( 0 ) 〉
教育、学習支援業	37 ( 21 ) 〈 4 ( 0 ) 〉	52 ( 30 ) 〈 3 ( 1 ) 〉	19 ( 11 ) 〈 2 ( 1 ) 〉	42 ( 21 ) 〈 4 ( 1 ) 〉	34 ( 19 ) 〈 3 ( 0 ) 〉	10 ( 6 ) 〈 1 ( 0 ) 〉
医療、福祉	254 ( 172 ) 〈 24 ( 6 ) 〉	194 ( 128 ) 〈 19 ( 4 ) 〉	47 ( 30 ) 〈 8 ( 2 ) 〉	302 ( 225 ) 〈 16 ( 4 ) 〉	250 ( 174 ) 〈 20 ( 4 ) 〉	80 ( 58 ) 〈 8 ( 0 ) 〉
情報通信業	94 ( 29 ) 〈 13 ( 1 ) 〉	70 ( 21 ) 〈 10 ( 0 ) 〉	30 ( 5 ) 〈 6 ( 0 ) 〉	82 ( 25 ) 〈 11 ( 0 ) 〉	76 ( 19 ) 〈 12 ( 0 ) 〉	27 ( 8 ) 〈 6 ( 0 ) 〉
宿泊業、飲食サービス業	71 ( 30 ) 〈 11 ( 0 ) 〉	59 ( 25 ) 〈 10 ( 0 ) 〉	29 ( 11 ) 〈 4 ( 0 ) 〉	81 ( 32 ) 〈 11 ( 1 ) 〉	66 ( 23 ) 〈 4 ( 0 ) 〉	33 ( 12 ) 〈 2 ( 0 ) 〉
その他の事業 (上記以外の事業)	272 ( 99 ) 〈 35 ( 2 ) 〉	242 ( 89 ) 〈 39 ( 2 ) 〉	98 ( 24 ) 〈 19 ( 0 ) 〉	233 ( 96 ) 〈 31 ( 5 ) 〉	234 ( 90 ) 〈 31 ( 3 ) 〉	83 ( 26 ) 〈 18 ( 1 ) 〉
合計	1515 ( 574 ) 〈 199 ( 15 ) 〉	1306 ( 492 ) 〈 205 ( 16 ) 〉	472 ( 146 ) 〈 93 ( 5 ) 〉	1586 ( 627 ) 〈 198 ( 18 ) 〉	1355 ( 497 ) 〈 176 ( 14 ) 〉	498 ( 168 ) 〈 84 ( 2 ) 〉

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

3. ( ) 内は女性の件数で、内数である。

4. 〈 〉内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

なお、業種別(中分類)では、請求件数は「医療、福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」167件(10.5%)、「医療、福祉」の「医療業」134件(8.4%)、「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」84件(5.3%)の順で多く、支給決定(認定)件数は「医療、福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」46件(9.2%)、「医療、福祉」の「医療業」32件(6.4%)、「建設業」の「総合工事業」27件(5.4%)の順に多くなっている(第1-15表、第1-16表)。

第 1-15 表 平成 28 年度精神障害の請求件数の多い業種（中分類の上位 15 業種）

(件)

	業種(大分類)	業種(中分類)	請求件数
1	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	167 ( 118 ) < 5 ( 0 ) >
2	医療、福祉	医療業	134 ( 106 ) < 11 ( 4 ) >
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	84 ( 13 ) < 9 ( 0 ) >
4	建設業	総合工事業	59 ( 8 ) < 9 ( 0 ) >
4	情報通信業	情報サービス業	59 ( 17 ) < 8 ( 0 ) >
6	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	54 ( 23 ) < 5 ( 1 ) >
7	製造業	輸送用機械器具製造業	47 ( 8 ) < 8 ( 0 ) >
8	卸売業、小売業	その他の小売業	45 ( 21 ) < 3 ( 1 ) >
9	製造業	電気機械器具製造業	42 ( 9 ) < 8 ( 1 ) >
10	運輸業、郵便業	道路旅客運送業	40 ( 3 ) < 0 ( 0 ) >
11	卸売業、小売業	機械器具小売業	39 ( 8 ) < 7 ( 0 ) >
12	建設業	設備工事業	36 ( 1 ) < 12 ( 0 ) >
13	卸売業、小売業	各種商品小売業	33 ( 18 ) < 1 ( 1 ) >
13	教育、学習支援業	学校教育	33 ( 17 ) < 4 ( 1 ) >
13	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	33 ( 18 ) < 2 ( 0 ) >

(資料出所) 厚生労働省「平成 28 年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
 2. ( )内は女性の件数で、内数である。  
 3. < >内は死亡の件数で、内数である。

第 1-16 表 平成 28 年度精神障害の支給決定（認定）件数の多い業種（中分類の上位 15 業種）

(件)

	業種(大分類)	業種(中分類)	支給決定件数
1	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	46 ( 34 ) < 3 ( 0 ) >
2	医療、福祉	医療業	32 ( 23 ) < 5 ( 0 ) >
3	建設業	総合工事業	27 ( 1 ) < 9 ( 0 ) >
4	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	26 ( 3 ) < 4 ( 0 ) >
4	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	26 ( 9 ) < 2 ( 0 ) >
6	情報通信業	情報サービス業	18 ( 4 ) < 5 ( 0 ) >
7	製造業	輸送用機械器具製造業	17 ( 3 ) < 3 ( 0 ) >
8	建設業	設備工事業	14 ( 0 ) < 7 ( 0 ) >
9	建設業	職別工事業(設備工事業を除く)	13 ( 1 ) < 0 ( 0 ) >
10	製造業	食品製造業	12 ( 7 ) < 2 ( 1 ) >
10	卸売業、小売業	機械器具小売業	12 ( 2 ) < 1 ( 0 ) >
12	卸売業、小売業	飲食品小売業	11 ( 6 ) < 0 ( 0 ) >
12	卸売業、小売業	その他の小売業	11 ( 7 ) < 0 ( 0 ) >
12	サービス業(他に分類されないもの)	その他の事業サービス業	11 ( 2 ) < 4 ( 0 ) >
15	製造業	金属製品製造業	9 ( 3 ) < 3 ( 0 ) >
15	製造業	電気機械器具製造業	9 ( 3 ) < 3 ( 0 ) >
15	学術研究、専門・技術サービス業	専門サービス業(他に分類されないもの)	9 ( 1 ) < 3 ( 0 ) >

(資料出所) 厚生労働省「平成 28 年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。  
 2. ( )内は女性の件数で、内数である。  
 3. < >内は死亡の件数で、内数である。

次に、職種別（大分類）でみると、請求件数は「専門的・技術的職業従事者」361件（22.8%）、「事務従事者」307件（19.4%）、「販売従事者」220件（13.9%）の順で多く、支給決定（認定）件数は「専門的・技術的職業従事者」115件（23.1%）、「事務従事者」81件（16.3%）、「サービス職業従事者」64件（12.9%）の順に多くなっており、請求件数、支給決定（認定）件数ともに「専門的・技術的職業従事者」が最多となっている（第1-17表）。

なお、職種別（中分類）では、請求件数は「事務従事者」の「一般事務従事者」198件（12.5%）、「販売従事者」の「営業職業従事者」112件（7.1%）、「販売従事者」の「商品販売従事者」98件（6.2%）の順で多く、支給決定（認定）件数は「事務従事者」の「一般事務従事者」47件（9.4%）、「販売従事者」の「営業職業従事者」37件（7.4%）、「管理的職業従事者」の「法人・団体管理職員」29件（5.8%）の順に多くなっており、請求件数、支給決定（認定）件数ともに「一般事務従事者」が最多となっている（第1-18表、第1-19表）。

第1-17表 精神障害の職種別請求、決定及び支給決定（認定）件数

年度 職種(大分類)	平成27年度			平成28年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
専門的・技術的職業従事者	325 (138) 〈 56 ( 6 ) 〉	295 (113) 〈 61 ( 6 ) 〉	114 (35) 〈 35 ( 3 ) 〉	361 (177) 〈 60 ( 8 ) 〉	286 (125) 〈 57 ( 5 ) 〉	115 (42) 〈 34 ( 1 ) 〉
管理的職業従事者	80 (11) 〈 21 ( 0 ) 〉	83 (9) 〈 31 ( 1 ) 〉	44 (4) 〈 21 ( 1 ) 〉	93 (16) 〈 27 ( 0 ) 〉	84 (14) 〈 15 ( 0 ) 〉	30 (8) 〈 5 ( 0 ) 〉
事務従事者	362 (182) 〈 48 ( 4 ) 〉	296 (165) 〈 40 ( 5 ) 〉	93 (44) 〈 18 ( 1 ) 〉	307 (162) 〈 23 ( 3 ) 〉	288 (144) 〈 28 ( 4 ) 〉	81 (44) 〈 7 ( 0 ) 〉
販売従事者	178 (76) 〈 22 ( 2 ) 〉	147 (64) 〈 26 ( 2 ) 〉	48 (20) 〈 7 ( 0 ) 〉	220 (98) 〈 28 ( 5 ) 〉	176 (76) 〈 22 ( 2 ) 〉	63 (22) 〈 11 ( 0 ) 〉
サービス職業従事者	183 (106) 〈 14 ( 1 ) 〉	167 (92) 〈 13 ( 0 ) 〉	53 (24) 〈 4 ( 0 ) 〉	198 (119) 〈 11 ( 1 ) 〉	177 (95) 〈 13 ( 1 ) 〉	64 (32) 〈 5 ( 0 ) 〉
輸送・機械運転従事者	89 (12) 〈 5 ( 0 ) 〉	75 (7) 〈 3 ( 0 ) 〉	37 (3) 〈 1 ( 0 ) 〉	111 (8) 〈 6 ( 0 ) 〉	81 (8) 〈 4 ( 0 ) 〉	32 (2) 〈 2 ( 0 ) 〉
生産工程従事者	159 (35) 〈 17 ( 2 ) 〉	129 (27) 〈 18 ( 2 ) 〉	36 (9) 〈 4 ( 0 ) 〉	160 (28) 〈 26 ( 1 ) 〉	133 (19) 〈 23 ( 2 ) 〉	52 (7) 〈 10 ( 1 ) 〉
運搬・清掃・包装等従事者	58 (11) 〈 4 ( 0 ) 〉	50 (11) 〈 4 ( 0 ) 〉	19 (5) 〈 1 ( 0 ) 〉	63 (14) 〈 6 ( 0 ) 〉	60 (11) 〈 5 ( 0 ) 〉	23 (8) 〈 2 ( 0 ) 〉
建設・採掘従事者	58 (1) 〈 11 ( 0 ) 〉	39 (1) 〈 6 ( 0 ) 〉	18 (0) 〈 1 ( 0 ) 〉	54 (0) 〈 10 ( 0 ) 〉	47 (1) 〈 7 ( 0 ) 〉	27 (1) 〈 6 ( 0 ) 〉
その他の職種 (上記以外の職種)	23 (2) 〈 1 ( 0 ) 〉	25 (3) 〈 3 ( 0 ) 〉	10 (2) 〈 1 ( 0 ) 〉	19 (5) 〈 1 ( 0 ) 〉	23 (4) 〈 2 ( 0 ) 〉	11 (2) 〈 2 ( 0 ) 〉
合 計	1515 (574) 〈 199 ( 15 ) 〉	1306 (492) 〈 205 ( 16 ) 〉	472 (146) 〈 93 ( 5 ) 〉	1586 (627) 〈 198 ( 18 ) 〉	1355 (497) 〈 176 ( 14 ) 〉	498 (168) 〈 84 ( 2 ) 〉

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. 「その他の職種（上記以外の職種）」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

3. ( ) 内は女性の件数で、内数である。

4. 〈 〉 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

第 1-18 表 平成 28 年度精神障害の請求件数の多い職種（中分類の上位 15 職種）

			(件)
	職種(大分類)	職種(中分類)	請求件数
1	事務従事者	一般事務従事者	198 ( 109 ) 〈 13 ( 2 ) 〉
2	販売従事者	営業職業従事者	112 ( 36 ) 〈 17 ( 1 ) 〉
3	販売従事者	商品販売従事者	98 ( 58 ) 〈 9 ( 4 ) 〉
4	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	90 ( 7 ) 〈 2 ( 0 ) 〉
5	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	84 ( 15 ) 〈 22 ( 0 ) 〉
6	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	82 ( 59 ) 〈 1 ( 0 ) 〉
7	専門的・技術的職業従事者	保健師、助産師、看護師	70 ( 66 ) 〈 2 ( 1 ) 〉
8	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	62 ( 15 ) 〈 12 ( 1 ) 〉
9	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	51 ( 9 ) 〈 11 ( 0 ) 〉
10	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	46 ( 27 ) 〈 5 ( 1 ) 〉
11	専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者	45 ( 39 ) 〈 3 ( 2 ) 〉
12	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	39 ( 18 ) 〈 2 ( 0 ) 〉
13	事務従事者	営業・販売事務従事者	37 ( 20 ) 〈 4 ( 0 ) 〉
14	専門的・技術的職業従事者	製造技術者(開発)	36 ( 3 ) 〈 9 ( 0 ) 〉
15	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	35 ( 4 ) 〈 5 ( 0 ) 〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 28 年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。  
 2. ( ) 内は女性の件数で、内数である。  
 3. 〈 〉 内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

第 1-19 表 平成 28 年度精神障害の支給決定(認定)件数の多い職種(中分類の上位 15 職種)

			(件)
	職種(大分類)	職種(中分類)	支給決定件数
1	事務従事者	一般事務従事者	47 ( 26 ) 〈 4 ( 0 ) 〉
2	販売従事者	営業職業従事者	37 ( 10 ) 〈 9 ( 0 ) 〉
3	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	29 ( 8 ) 〈 5 ( 0 ) 〉
4	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	26 ( 2 ) 〈 1 ( 0 ) 〉
5	販売従事者	商品販売従事者	25 ( 12 ) 〈 2 ( 0 ) 〉
6	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品を除く)	24 ( 5 ) 〈 4 ( 1 ) 〉
7	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	22 ( 2 ) 〈 9 ( 0 ) 〉
7	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	22 ( 8 ) 〈 2 ( 0 ) 〉
9	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	20 ( 17 ) 〈 1 ( 0 ) 〉
10	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	17 ( 1 ) 〈 6 ( 0 ) 〉
10	専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者	17 ( 13 ) 〈 2 ( 0 ) 〉
12	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	16 ( 5 ) 〈 0 ( 0 ) 〉
12	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	16 ( 4 ) 〈 2 ( 0 ) 〉
14	専門的・技術的職業従事者	保健師・助産師・看護師	13 ( 13 ) 〈 0 ( 0 ) 〉
14	事務従事者	営業・販売事務従事者	13 ( 6 ) 〈 1 ( 0 ) 〉
14	建設・探掘従事者	建設従事者(建設躯体工事従事者を除く)	13 ( 0 ) 〈 2 ( 0 ) 〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 28 年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。  
 2. ( ) 内は女性の件数で、内数である。  
 3. 〈 〉 内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

年齢別では、請求件数は「40～49歳」542件（34.2%）、「30～39歳」408件（25.7%）、「50～59歳」295件（18.6%）の順で多く、支給決定（認定）件数は「40～49歳」144件（28.9%）、「30～39歳」136件（27.3%）、「20～29歳」107件（21.5%）の順に多くなっている（第1-20表）。

第1-20表 精神障害の年齢別請求、決定及び支給決定（認定）件数

年度 年齢	平成27年度						平成28年度					
	請求件数		決定件数				請求件数		決定件数			
	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち支給決定件数		うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち支給決定件数		うち自殺	
				うち自殺	うち自殺				うち自殺	うち自殺		
19歳以下	18 ( 9 )	4 ( 1 )	11 ( 5 )	2 ( 0 )	2 ( 1 )	0 ( 0 )	14 ( 4 )	4 ( 0 )	19 ( 5 )	6 ( 0 )	9 ( 3 )	2 ( 0 )
20～29歳	281 ( 119 )	43 ( 3 )	244 ( 108 )	34 ( 3 )	87 ( 36 )	14 ( 1 )	266 ( 130 )	47 ( 8 )	254 ( 114 )	43 ( 5 )	107 ( 46 )	22 ( 2 )
30～39歳	419 ( 150 )	56 ( 5 )	382 ( 133 )	57 ( 4 )	137 ( 42 )	22 ( 2 )	408 ( 158 )	50 ( 5 )	360 ( 124 )	47 ( 4 )	136 ( 42 )	22 ( 0 )
40～49歳	459 ( 164 )	58 ( 3 )	408 ( 145 )	69 ( 4 )	147 ( 40 )	34 ( 0 )	542 ( 200 )	67 ( 0 )	425 ( 147 )	49 ( 1 )	144 ( 47 )	22 ( 0 )
50～59歳	287 ( 113 )	34 ( 2 )	229 ( 90 )	38 ( 4 )	85 ( 25 )	21 ( 2 )	295 ( 111 )	25 ( 3 )	244 ( 87 )	27 ( 2 )	82 ( 25 )	16 ( 0 )
60歳以上	51 ( 19 )	4 ( 1 )	32 ( 11 )	5 ( 1 )	14 ( 2 )	2 ( 0 )	61 ( 24 )	5 ( 2 )	53 ( 20 )	4 ( 2 )	20 ( 5 )	0 ( 0 )
合計	1515 ( 574 )	199 ( 15 )	1306 ( 492 )	205 ( 16 )	472 ( 146 )	93 ( 5 )	1586 ( 627 )	198 ( 18 )	1355 ( 497 )	176 ( 14 )	498 ( 168 )	84 ( 2 )

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 自殺は、未遂を含む件数である。  
 2. ( )内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間数別（1か月平均）の支給決定（認定）件数では、「その他」を除くと「20時間未満」が84件で最も多く、次に「160時間以上」が52件であった（第1-21表）。

第1-21表 精神障害の時間外労働時間数（1か月平均）別支給決定（認定）件数

年度 区分	平成27年度		平成28年度	
	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺
20時間未満	86 ( 52 )	5 ( 1 )	84 ( 46 )	5 ( 0 )
20時間以上～40時間未満	50 ( 24 )	9 ( 1 )	43 ( 14 )	8 ( 0 )
40時間以上～60時間未満	46 ( 10 )	11 ( 0 )	41 ( 9 )	10 ( 0 )
60時間以上～80時間未満	20 ( 3 )	4 ( 0 )	24 ( 6 )	3 ( 0 )
80時間以上～100時間未満	20 ( 4 )	7 ( 1 )	23 ( 2 )	11 ( 0 )
100時間以上～120時間未満	45 ( 8 )	18 ( 1 )	49 ( 7 )	12 ( 1 )
120時間以上～140時間未満	40 ( 3 )	15 ( 0 )	38 ( 8 )	8 ( 0 )
140時間以上～160時間未満	22 ( 3 )	4 ( 0 )	19 ( 3 )	5 ( 0 )
160時間以上	65 ( 11 )	18 ( 0 )	52 ( 11 )	19 ( 1 )
その他	78 ( 28 )	2 ( 1 )	125 ( 62 )	3 ( 0 )
合計	472 ( 146 )	93 ( 5 )	498 ( 168 )	84 ( 2 )

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
 (注) 1. 本表は、支給決定事案ごとに心理的負荷の評価期間における1か月平均の時間外労働時間数を算出し、区分したものである。  
 2. その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。  
 3. 自殺は、未遂を含む件数である。  
 4. ( )内は女性の件数で、内数である。

就労形態別の支給決定（認定）件数では、前年度に引き続き、「正規職員・従業員」が最多で、448件と全体の90.0%を占めている（第1-22表）。

第1-22表 精神障害の就労形態別決定及び支給決定（認定）件数

		平成27年度				平成28年度			
年度 区分		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺				
正規職員・従業員	1077 ( 363 )	189 ( 12 )	407 ( 111 )	87 ( 4 )	1155 ( 383 )	161 ( 12 )	448 ( 141 )	80 ( 2 )	
契約社員	78 ( 37 )	5 ( 0 )	18 ( 11 )	1 ( 0 )	62 ( 36 )	6 ( 2 )	13 ( 7 )	0 ( 0 )	
派遣労働者	37 ( 15 )	5 ( 1 )	13 ( 4 )	2 ( 0 )	22 ( 9 )	3 ( 0 )	5 ( 1 )	2 ( 0 )	
パート・アルバイト	99 ( 72 )	4 ( 3 )	27 ( 20 )	1 ( 1 )	100 ( 64 )	4 ( 0 )	28 ( 18 )	2 ( 0 )	
その他(特別加入者等)	15 ( 5 )	2 ( 0 )	7 ( 0 )	2 ( 0 )	16 ( 5 )	2 ( 0 )	4 ( 1 )	0 ( 0 )	
合計	1306 ( 492 )	205 ( 16 )	472 ( 146 )	93 ( 5 )	1355 ( 497 )	176 ( 14 )	498 ( 168 )	84 ( 2 )	

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」  
(注) 1. 自殺は、未遂を含む件数である。  
2. 就労形態の区分は以下のとおりである。  
・正規職員・従業員  
一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。  
・契約社員  
専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。  
・派遣労働者  
労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。  
・パート・アルバイト  
就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。  
3. ( ) 内は女性の件数で、内数である。

出来事別の支給決定（認定）件数では、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」74件、「仕事内容・仕事量の(大きな) 変化を生じさせる出来事があった」63件の順に多くなっている（第1-23表）。



第 1-23 表 精神障害の出来事別決定及び支給決定（認定）件数

	具体的な出来事	(件)							
		平成27年度				平成28年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
1 事故や災害の体験	(重度の)病気やケガをした	85( 23)	3( 0)	34( 7)	1( 0)	88( 24)	4( 1)	42( 7)	3( 0)
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	80( 46)	0( 0)	45( 24)	0( 0)	79( 45)	0( 0)	53( 31)	0( 0)
2 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	5( 1)	2( 0)	2( 0)	1( 0)	6( 3)	1( 0)	1( 0)	0( 0)
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	34( 10)	13( 2)	11( 2)	6( 0)	19( 8)	3( 0)	8( 2)	2( 0)
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	15( 5)	4( 0)	6( 0)	3( 0)	12( 6)	1( 0)	4( 3)	0( 0)
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	2( 0)	1( 0)	0( 0)	0( 0)	2( 0)	1( 0)	0( 0)	0( 0)
	業務に関連し、違法行為を強要された	8( 2)	1( 0)	2( 1)	0( 0)	11( 7)	1( 0)	3( 1)	1( 0)
	達成困難なノルマが課された	10( 1)	5( 0)	4( 1)	2( 0)	14( 2)	7( 0)	3( 0)	2( 0)
	ノルマが達成できなかった	8( 0)	3( 0)	5( 0)	1( 0)	8( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	3( 1)	1( 0)	0( 0)	0( 0)	6( 1)	1( 0)	3( 1)	0( 0)
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	12( 4)	4( 0)	3( 0)	1( 0)	3( 2)	0( 0)	0( 0)	0( 0)
	顧客や取引先からクレームを受けた	19( 13)	0( 0)	2( 1)	0( 0)	28( 17)	4( 2)	7( 3)	1( 0)
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	1( 1)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	2( 0)	2( 0)	1( 0)	1( 0)
	上司が不在になることにより、その代行を任せられた	1( 0)	1( 0)	1( 0)	1( 0)	5( 1)	2( 0)	0( 0)	0( 0)
3 仕事の量・質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	152( 39)	42( 3)	75( 17)	26( 3)	158( 35)	35( 4)	63( 15)	18( 1)
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	55( 7)	11( 1)	36( 5)	7( 0)	54( 10)	15( 0)	39( 7)	11( 0)
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	38( 7)	9( 0)	25( 5)	5( 0)	63( 12)	18( 1)	47( 9)	12( 0)
	勤務形態に変化があった	6( 3)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	1( 1)	0( 0)	0( 0)	0( 0)
	仕事のペース、活動の変化があった	1( 1)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	1( 1)	0( 0)	0( 0)	0( 0)
4 役割・地位の変化等	退職を強要された	24( 7)	2( 0)	5( 1)	1( 0)	27( 10)	0( 0)	6( 3)	0( 0)
	配置転換があった	55( 11)	13( 1)	13( 2)	3( 0)	55( 11)	10( 0)	14( 2)	3( 0)
	転勤をした	16( 2)	9( 0)	4( 0)	4( 0)	10( 1)	3( 0)	3( 0)	2( 0)
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	5( 3)	2( 0)	2( 0)	2( 0)	8( 3)	1( 1)	2( 0)	0( 0)
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	3( 1)	0( 0)	1( 0)	0( 0)	5( 0)	2( 0)	2( 0)	1( 0)
	自分の昇格・昇進があった	7( 1)	2( 0)	1( 0)	0( 0)	8( 1)	1( 0)	0( 0)	0( 0)
	部下が減った	1( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	4( 3)	1( 0)	1( 1)	0( 0)
	早期退職制度の対象となった	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)
非正規社員である自分の契約満了が迫った	1( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	1( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	
5 対人関係	(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	151( 61)	15( 2)	60( 22)	8( 1)	173( 68)	8( 1)	74( 28)	3( 0)
	上司とのトラブルがあった	259( 123)	30( 3)	21( 6)	3( 0)	265( 102)	19( 2)	24( 5)	5( 0)
	同僚とのトラブルがあった	50( 27)	3( 2)	2( 1)	1( 1)	40( 25)	1( 0)	0( 0)	0( 0)
	部下とのトラブルがあった	10( 2)	5( 0)	1( 1)	0( 0)	12( 6)	1( 0)	1( 0)	0( 0)
	理解してくれていた人の異動があった	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	3( 2)	0( 0)	0( 0)	0( 0)
	上司が変わった	1( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	1( 1)	0( 0)	1( 1)	0( 0)
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1( 1)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)	0( 0)
6 セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	44( 44)	0( 0)	24( 24)	0( 0)	50( 49)	0( 0)	29( 28)	0( 0)
7 特別な出来事 (注2)		87( 26)	17( 0)	87( 26)	17( 0)	71( 23)	20( 1)	67( 21)	19( 1)
8 その他 (注3)		56( 19)	7( 2)	0( 0)	0( 0)	62( 17)	14( 1)	0( 0)	0( 0)
合計		1306( 492)	205( 16)	472( 146)	93( 5)	1355( 497)	176( 14)	498( 168)	84( 2)

(資料出所) 厚生労働省「平成 28 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 「具体的な出来事」は、平成 23 年 12 月 26 日付け基発 1226 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表 1 による。

2. 「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数である。

3. 自殺は、未遂を含む件数である。

4. ( ) 内は女性の件数で、内数である。

(※) 平成 23 年 12 月 26 日付け基発 1226 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」の Web サイト : [http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki\\_jun/rousa\\_ihoken04/d1/120118a.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/rousa_ihoken04/d1/120118a.pdf)

## コラム 1 労災認定された事案の紹介

過重な仕事が原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスなどが原因で発病した精神障害の事案で、平成 28 (2016) 年度に労災認定された事例を以下に紹介します。

### <脳・心臓疾患の事例>

- ① 被災者は運送会社でトラックの運転手として勤務していた者であるが、トラックを運転中に、急に手足が動かなくなったため、医療機関を受診したところ、脳内出血を発症していると診断された。

被災者は時間外労働時間は毎月のように月 200 時間を超えており、被災者は発症前 1 ヶ月間に月 210 時間を超える時間外労働を行うなど過重な業務を行っており、業務上として労災認定された。

- ② 被災者は運送会社でトラックの運転手として勤務していた者であるが、某日、荷の納入先で荷卸し作業を行っていたところ、作業中に倒れ救急車で医療機関に搬送され、くも膜下出血と診断された。

被災者は毎月のように月 170 時間を超える時間外労働を行っており、発症前の 1 ヶ月間の時間外労働時間も月 170 時間を超えているなど過重な業務を行っており、業務上として労災認定された。

- ③ 被災者は飲食業を営む会社で 3 店舗の統括責任者として勤務していた者であるが、被災者が担当する飲食店舗に行っていたところ厨房において目眩を感じ、歩行に支障を来すこととなったため、医療機関を受診したところ脳梗塞と診断された。

被災者は発症前の 1 ヶ月間に月 200 時間を超える時間外労働を行うなど過重な業務を行っており、業務上として労災認定された。

### <精神障害の事例>

- ① 被災者は情報通信会社においてプログラミングやコールセンター業務を行っていたが、休日労働も行うなど長時間労働を行っていたことから不眠等に陥り、医療機関を受診したところ、精神障害と診断された。

被災者は発症時に担当業務に従事するようになってから時間外労働がそれ以前より倍増し月 120 時間以上となり、また 12 日間の連続勤務を行っていたため、強い心理的負荷を受けているとして労災認定された。

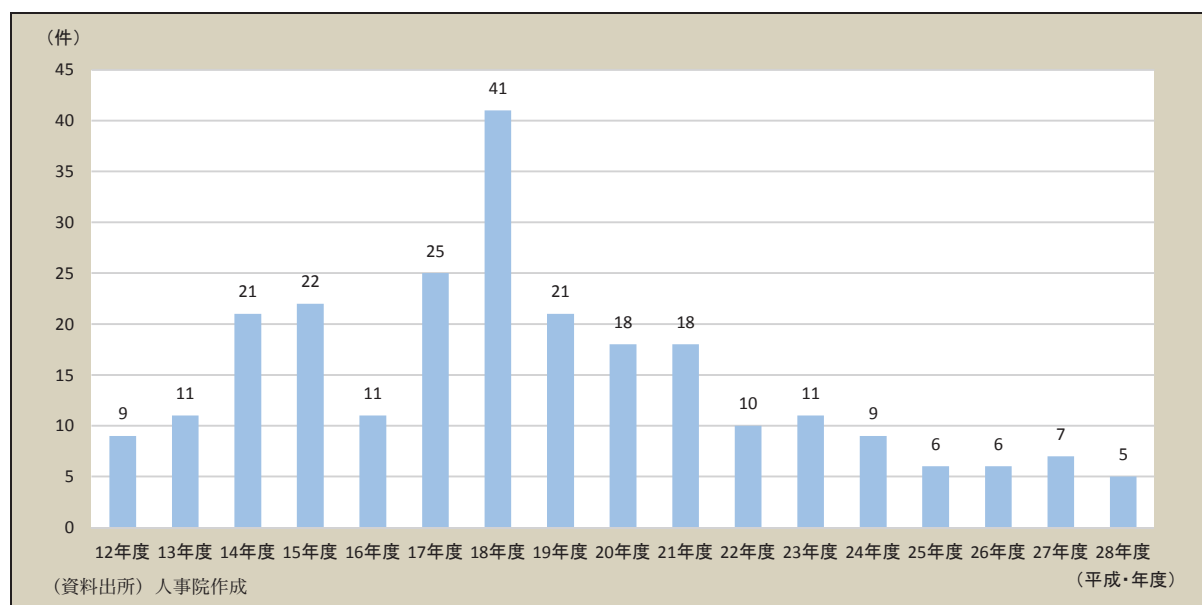
- ② 被災者は専門学校の教員として勤務していたものであるが、校長より強い叱責を受け、さらに後日職員会議で人格や人間性を否定する言葉を浴びせられたことや退職を強要されたことなどが原因で頭痛、不眠に悩まされるようになったため、医療機関を受診したところ精神障害と診断された。

被災者は、ひどい嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けたこと、上司とのトラブルがあったこと、退職を強要されたことなどから、強い心理的負荷があったとして労災認定された。

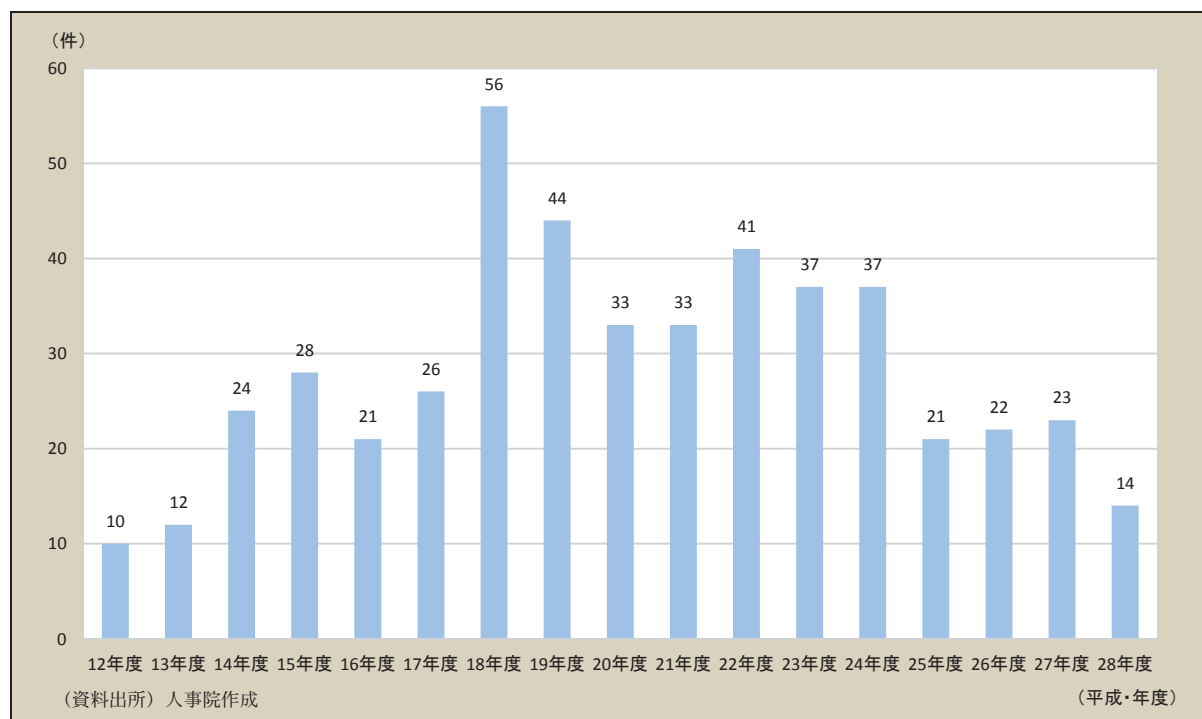
## 2 国家公務員の公務災害の補償状況

過去 10 年間における一般職の国家公務員の公務災害認定に係る協議件数（各府省等は、脳・心臓疾患、精神疾患等<sup>注</sup>）に係る公務上外の認定を行うに当たっては、事前に人事院に協議を行うこととされており、その協議件数をみると、脳・心臓疾患は 5 件から 21 件の間で、精神疾患等は 14 件から 44 件の間で推移している。このうち公務災害の認定件数は、脳・心臓疾患は 1 件から 15 件の間で、精神疾患等は 3 件から 17 件の間で推移している（第 2-1 図～第 2-4 図）。

第 2-1 図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の協議件数の推移

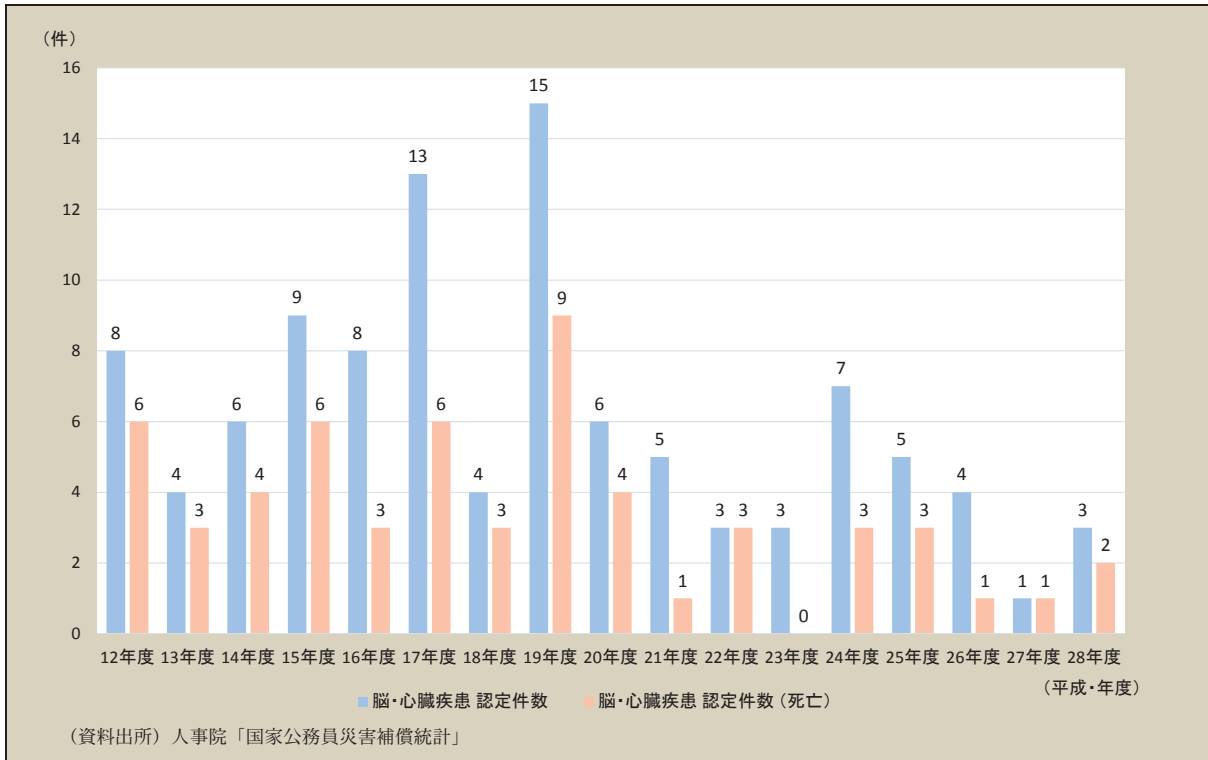


第 2-2 図 一般職の国家公務員に係る精神疾患等の協議件数の推移

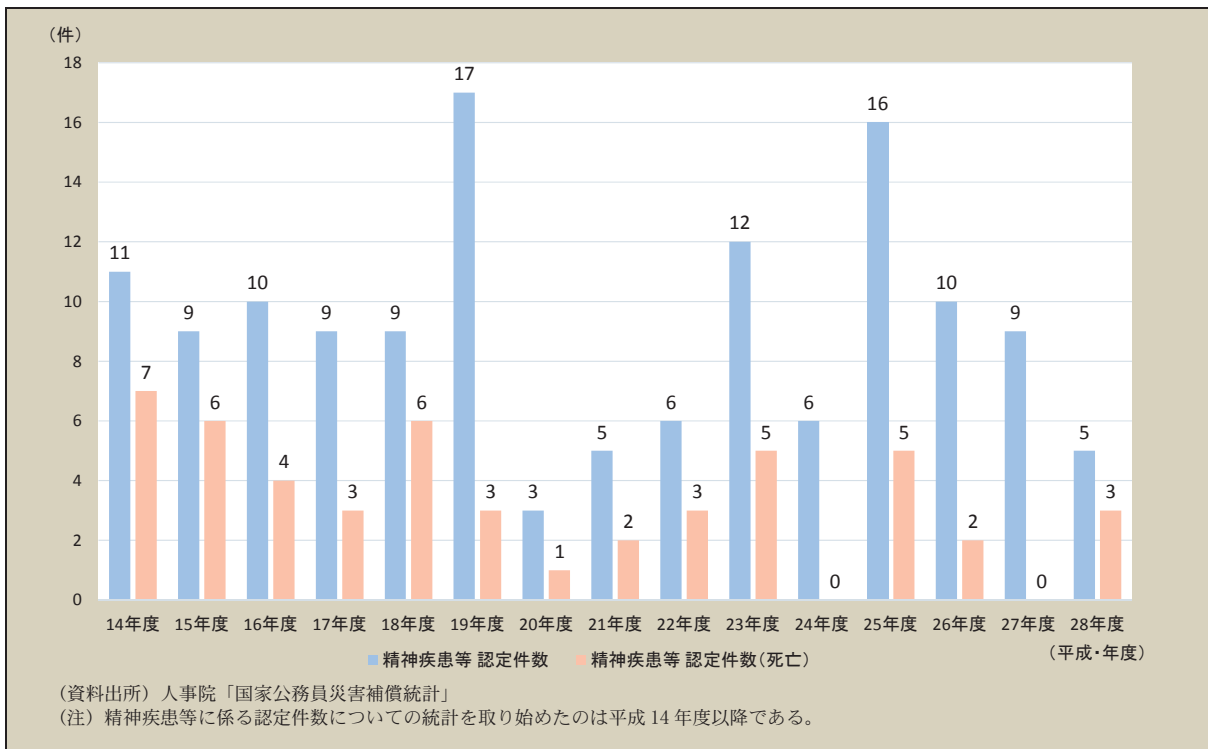


注) 精神疾患又は精神疾患に起因する自殺等の自損行為による負傷、疾病若しくは死亡をいう。

第2-3 図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の認定件数の推移



第2-4 図 一般職の国家公務員に係る精神疾患等の認定件数の推移



脳・心臓疾患の平成28(2016)年度の状況をみると、協議件数は5件(前年度7件)であり、認定件数は3件(同1件)となっている。職種別では、一般行政職が協議件数4件(同4件)、認定件数2件(同1件)となっている。年齢別では、協議件数が40歳代で2件(同4件)、50歳代で2件(同2件)となっており、40歳代については3件(同1件)が認定されている(第2-5表、第2-6表)。超過勤務時間数別認定件数、常勤・非常勤別判断及び認定

件数は第2-7表、第2-8表のとおりである。

第2-5表 脳・心臓疾患の職種別協議、判断及び認定件数

年度 職種	平成27年度			平成28年度		
	協議件数	判断件数	うち認定件数	協議件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	4	3	1	4	4	2
専門行政職	0	0	0	0	0	0
公安職	1	0	0	1	0	0
教育職	0	0	0	0	0	0
研究職	0	0	0	0	0	0
医療職	1	0	0	0	0	0
福祉職	0	0	0	0	0	0
指定職	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	0	1	1
合計	7	3	1	5	5	3

(資料出所) 人事院「平成28年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 職種ごとの具体例は次のとおりである。

- ① 一般行政職：②～⑨以外の一般行政従事職員
- ② 専門行政職：航空管制官、特許庁審査官等
- ③ 公安職：刑務官、海上保安官等
- ④ 教育職：海上保安大学校等の教授、准教授等
- ⑤ 研究職：研究所研究員等
- ⑥ 医療職：医師、看護師等
- ⑦ 福祉職：児童福祉施設児童指導員等
- ⑧ 指定職：事務次官、局長等
- ⑨ その他：検察官等

2. 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

第2-6表 脳・心臓疾患の年齢別協議、判断及び認定件数

年度 年齢	平成27年度						平成28年度					
	協議件数	判断件数		うち認定件数		協議件数	判断件数		うち認定件数			
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡		うち死亡	うち死亡	うち死亡			
19歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
20～29歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
30～39歳	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	
40～49歳	4	1	2	1	1	2	1	4	2	3	2	
50～59歳	2	0	1	0	0	2	1	1	0	0	0	
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
合計	7	1	3	1	1	5	2	5	2	3	2	

(資料出所) 人事院「平成28年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

第2-7表 脳・心臓疾患の超過勤務時間数(1か月平均)別認定件数

区分	年度	(件)			
		平成27年度		平成28年度	
			うち死亡		うち死亡
20時間未満		0	0	0	0
20時間以上～40時間未満		0	0	0	0
40時間以上～60時間未満		0	0	0	0
60時間以上～80時間未満		0	0	1	1
80時間以上～100時間未満		0	0	1	1
100時間以上		0	0	1	0
その他		1	1	0	0
合計		1	1	3	2

(資料出所) 人事院「平成28年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。

2 「その他」の件数は、異常な出来事に遭遇したこと等により、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第2-8表 脳・心臓疾患の常勤・非常勤別判断及び認定件数

区分	年度	平成27年度				平成28年度			
		判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
			うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
			うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
常勤職員		2	1	1	1	4	2	3	2
非常勤職員		1	0	0	0	1	0	0	0
合計		3	1	1	1	5	2	3	2

(資料出所) 人事院「平成28年度過労死等の公務災害補償状況について」

精神疾患等の平成28年度の状況をみると、協議件数は14件(前年度23件)であり、認定件数は5件(同9件)となっている。職種別では、協議件数の全てが一般行政職で14件(同14件)となっており、認定件数では一般行政職が3件(同4件)、次いで公安職が1件(同1件)、医療職が1件(同3件)となっている。年齢別では、40歳代が協議件数4件(同8件)、認定件数4件(同4件)、50歳代が協議件数4件(同4件)、認定件数1件(同0件)などとなっている。業務負荷の類型別の認定件数は、仕事の量(勤務時間の長さ)が2件(同2件)、

職場でのトラブルが2件（同0件）となっている（第2-9表～第2-11表）。超過勤務時間数別認定件数及び常勤・非常勤別判断及び認定件数は第2-12表、第2-13表のとおりである。

**第2-9表 精神疾患等の職種別協議、判断及び認定件数**

年度 職種		平成27年度			平成28年度		
		協議件数	判断件数		協議件数	判断件数	
			うち認定件数	うち認定件数		うち認定件数	うち認定件数
一般行政職	14	7	4	14	12	3	
専門行政職	1	0	0	0	0	0	
公安職	4	3	1	0	1	1	
教育職	0	1	1	0	0	0	
研究職	0	0	0	0	0	0	
医療職	4	3	3	0	1	1	
福祉職	0	0	0	0	0	0	
指定職	0	0	0	0	0	0	
その他	0	0	0	0	0	0	
合計	23	14	9	14	14	5	

(資料出所) 人事院「平成28年度過労死等の公務災害補償状況について」  
 (注) 1. 職種ごとの具体例は次のとおりである。  
 ① 一般行政職：②～⑨以外の一般行政従事職員  
 ② 専門行政職：航空管制官、特許庁審査官等  
 ③ 公安職：刑務官、海上保安官等  
 ④ 教育職：海上保安大学校等の教授、准教授等  
 ⑤ 研究職：研究所研究員等  
 ⑥ 医療職：医師、看護師等  
 ⑦ 福祉職：児童福祉施設児童指導員等  
 ⑧ 指定職：事務次官、局長等  
 ⑨ その他：検察官等  
 2. 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

**第2-10表 精神疾患等の年齢別協議、判断及び認定件数**

年度 年齢		平成27年度						平成28年度					
		協議件数		判断件数		うち認定件数		協議件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
19歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20～29歳	3	0	3	0	2	0	3	1	1	1	0	0	0
30～39歳	8	0	5	0	3	0	2	0	5	0	0	0	0
40～49歳	8	0	6	0	4	0	4	1	6	2	4	2	2
50～59歳	4	0	0	0	0	0	4	0	2	1	1	1	1
60歳以上	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
合計	23	0	14	0	9	0	14	2	14	4	5	3	3

(資料出所) 人事院「平成28年度過労死等の公務災害補償状況について」  
 (注) 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

第 2-11 表 精神疾患等の業務負荷の類型別判断及び認定件数

業務負荷の類型		平成27年度				平成28年度			
		判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
1 仕事の量・質	仕事の内容	4	0	1	0	1	0	0	0
	仕事の量 (勤務時間の長さ)	3	0	2	0	5	2	2	2
	勤務形態	0	0	0	0	0	0	0	0
2 役割・地位等の変化	配置転換	0	0	0	0	0	0	0	0
	転 勤	0	0	0	0	0	0	0	0
	昇 任	0	0	0	0	0	0	0	0
3 業務の執行体制		0	0	0	0	0	0	0	0
4 仕事の失敗、責任問題の発生・対処	仕事の失敗	0	0	0	0	0	0	0	0
	不祥事の発生と対処	0	0	0	0	0	0	0	0
5 対人関係等の職場環境	職場でのトラブル	1	0	0	0	6	2	2	1
	セクシュアル・ハラスメント	3	0	3	0	1	0	1	0
6 公務に関連する異常な出来事への遭遇		3	0	3	0	1	0	0	0
7 その他		0	0	0	0	0	0	0	0
合 計		14	0	9	0	14	4	5	3

(資料出所) 人事院「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 「業務負荷の類型」は、「精神疾患等の公務上災害の認定について」(平成 20 年 4 月 1 日付け職補-114 人事院事務総局職員福祉局長)の「別紙 精神疾患等の公務上災害の認定指針」の「別表 公務に関連する負荷の分析表」による。
2. 分類は、各事案の主要な業務負荷により行った。
3. 「公務に関連する異常な出来事への遭遇」は、業務に関連して、異常な出来事(通常起こり得る事態として想定できるものを超えて著しく超えた突発的な出来事で驚愕、恐怖、混乱等強度の精神的負荷を起す可能性のあるもの)に遭遇したものの件数である。
4. 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

第 2-12 表 精神疾患等の超過勤務時間数(1 か月平均)別認定件数

区 分	(件)			
	平成27年度		平成28年度	
		うち死亡		うち死亡
20時間未満	0	0	0	0
20時間以上～40時間未満	1	0	0	0
40時間以上～60時間未満	0	0	0	0
60時間以上～80時間未満	1	0	0	0
80時間以上～100時間未満	0	0	0	0
100時間以上～120時間未満	0	0	1	1
120時間以上～140時間未満	1	0	0	0
140時間以上	0	0	1	1
その他	6	0	3	1
合 計	9	0	5	3

(資料出所) 人事院「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 「その他」の件数は、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められるものなど超過勤務時間を調査するまでもなく公務上の災害となると判断された事案の件数である。



第 2-13 表 精神疾患等の常勤・非常勤別判断及び認定件数

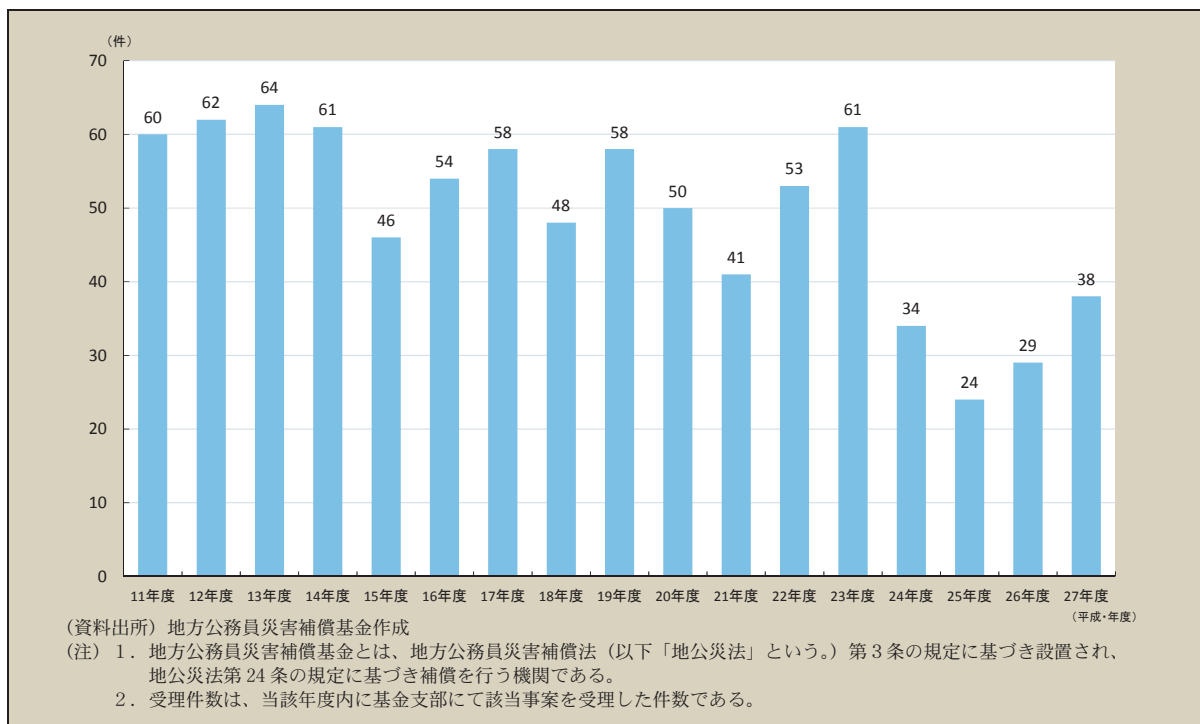
年度 区分	平成27年度				平成28年度			
	判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	
常勤職員	11	0	8	0	12	4	5	3
非常勤職員	3	0	1	0	2	0	0	0
合計	14	0	9	0	14	4	5	3

(資料出所) 人事院「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

### 3 地方公務員の公務災害の補償状況

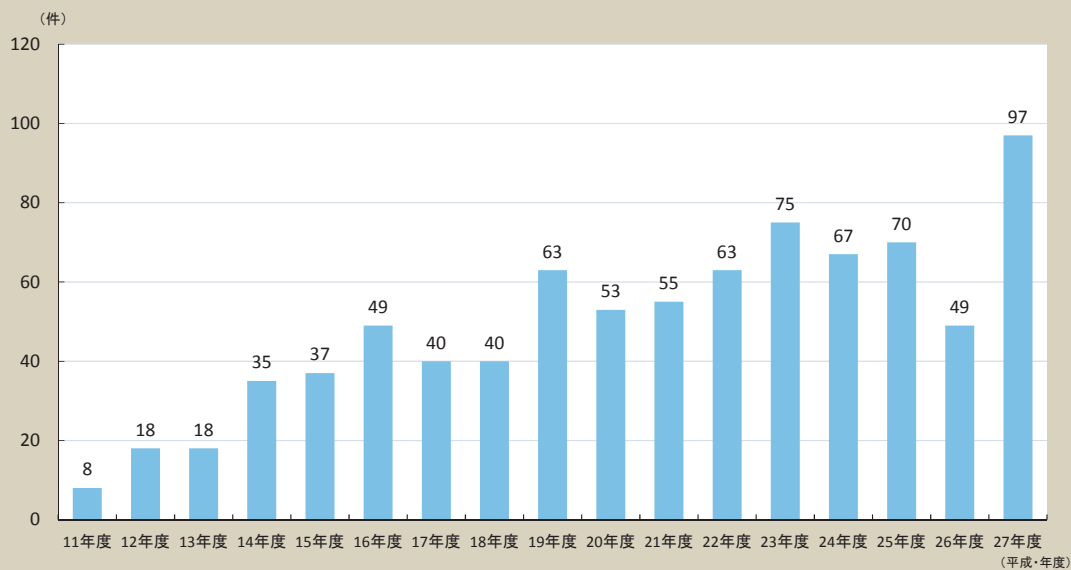
過去 10 年間における地方公務員の公務災害の受理件数について、脳・心臓疾患は平成 23 (2011) 年度まで 41 件から 61 件で推移していたが、平成 24 (2012) 年度以降は 24 件から 38 件で推移している (第 3-1 図)。精神疾患等<sup>注)</sup>は年度によって増減があるものの、中期的には増加傾向にあり平成 27 (2015) 年度は 97 件となっている (第 3-2 図)。認定件数について、脳・心臓疾患は平成 26 (2014) 年度まで 9 件から 21 件で推移していたが、平成 27 年度は 32 件となっている (第 3-3 図)。精神疾患等は平成 25 年度まで 15 件から 22 件で推移していたが、平成 26 年度以降は 30 件台で推移している (第 3-4 図)。

第 3-1 図 地方公務員に係る脳・心臓疾患の受理件数の推移



注) 精神疾患及び自殺をいう。

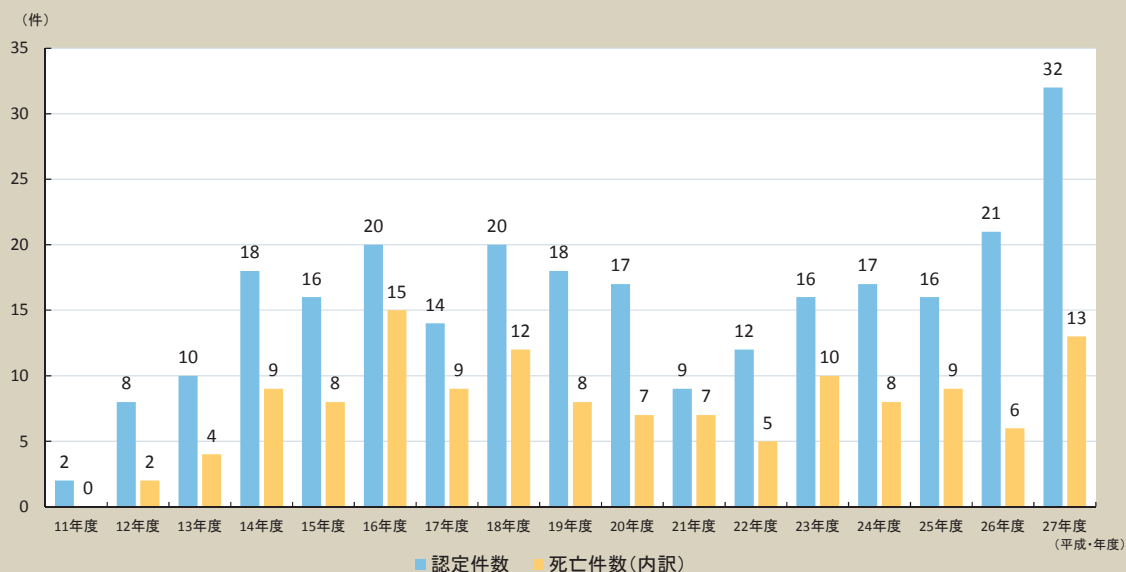
### 第3-2 図 地方公務員に係る精神疾患等の受案件数の推移



(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。  
 2. 受案件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

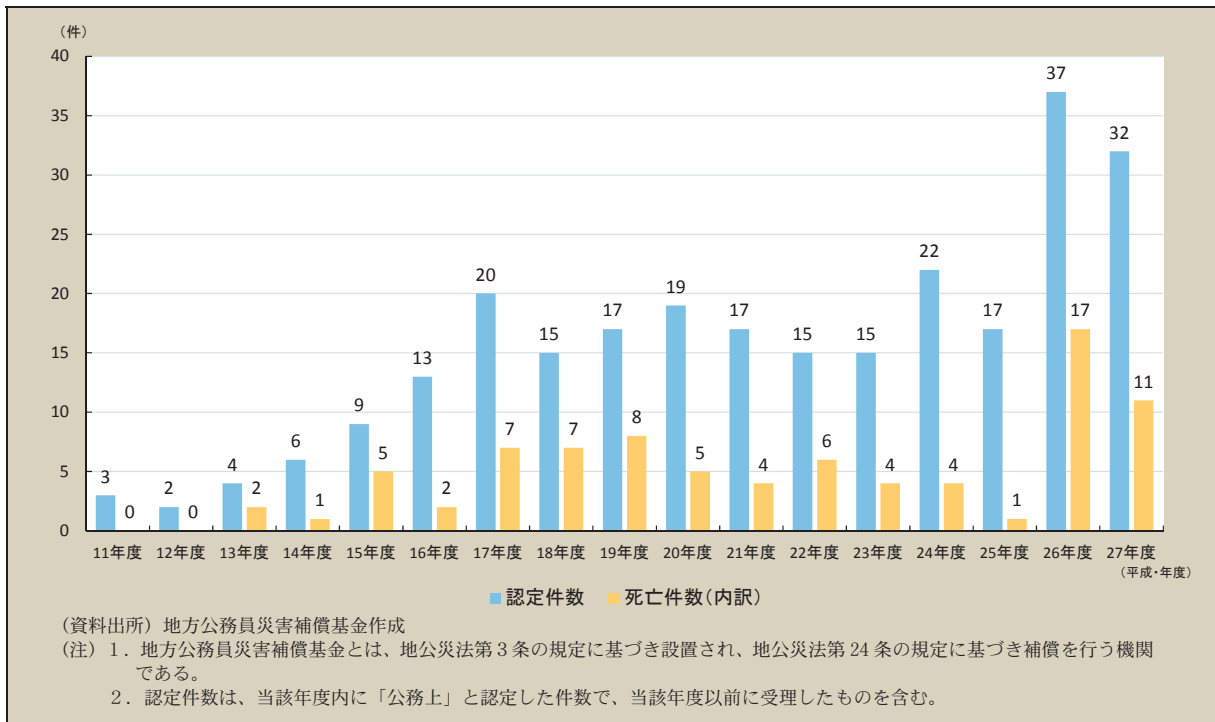
### 第3-3 図 地方公務員に係る脳・心臓疾患の公務上認定件数の推移



(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。  
 2. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数で、当該年度以前に受理したものを含む。

### 第3-4図 地方公務員に係る精神疾患等の公務上認定件数の推移



脳・心臓疾患の平成27年度の状況をみると、受理件数は38件（平成26年度29件）であり、認定件数は32件（同21件）となっている。職種別では、受理件数について、その他の職員（一般職員等）は11件（同7件）、次いで消防職員は9件（同1件）などとなっており、認定件数について、義務教育学校職員は13件（同6件）、次いでその他の職員（一般職員等）は10件（同9件）などとなっている（第3-5表）。年齢別では、受理件数について、50歳代は19件（同8件）、次いで40歳代は12件（同12件）などとなっており、認定件数について、50歳代は16件（同8件）、次いで40歳代は8件（同5件）などとなっている（第3-6表）。1か月平均の超過勤務時間数別認定件数をみると、100時間以上は19件（同8件）で、うち死亡は7件（同2件）、次いで80時間以上～100時間未満は7件（同5件）で、うち死亡は4件（同2件）などとなっている（第3-7表）。常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務別認定件数は、第3-8表のとおりである。

第3-5表 脳・心臓疾患の職種別受理及び認定件数

職 種	年 度	平成26年度		平成27年度	
		受理件数	認定件数	受理件数	認定件数
義務教育学校職員		8	6	7	13
義務教育学校職員 以外の教育職員		5	2	2	3
警 察 職 員		6	4	7	5
消 防 職 員		1	0	9	1
電気・ガス・水道事業職員		0	0	0	0
運 輸 事 業 職 員		1	0	0	0
清 掃 事 業 職 員		1	0	2	0
船 員		0	0	0	0
そ の 他 の 職 員 ( 一 般 職 員 等 )		7	9	11	10
合 計		29	21	38	32

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」  
 (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。  
 2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。  
 3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。  
 4. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数(受理件数)を超える場合がある。

第3-6表 脳・心臓疾患の年齢別受理及び認定件数

年 齢	年 度	平成26年度				平成27年度			
		受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
			うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19 歳 以 下		0	0	0	0	0	0	0	0
20 ~ 29 歳		3	0	1	1	1	0	3	0
30 ~ 39 歳		5	0	5	2	4	1	4	2
40 ~ 49 歳		12	2	5	1	12	3	8	4
50 ~ 59 歳		8	1	8	2	19	7	16	7
60 歳 以 上		1	0	2	0	2	1	1	0
合 計		29	3	21	6	38	12	32	13

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」  
 (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。  
 2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。  
 3. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数(受理件数)を超える場合がある。

第3-7表 脳・心臓疾患の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

区分	年度	平成26年度		平成27年度	
			うち死亡		うち死亡
20時間未満		1	1	0	0
20時間以上～40時間未満		0	0	0	0
40時間以上～60時間未満		1	0	0	0
60時間以上～80時間未満		5	1	2	0
80時間以上～100時間未満		5	2	7	4
100時間以上		8	2	19	7
その他 (注3)		1	0	4	2
合計		21	6	32	13

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。

3. 「その他」の件数は、宿日直勤務等、超過勤務ではないが拘束が長期間にわたるものや、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められたことにより、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第3-8表 脳・心臓疾患の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務別認定件数

区分	年度	平成26年度		平成27年度	
			うち死亡		うち死亡
常勤職員		21	6	32	13
常勤的非常勤職員 (注2)		0	0	0	0
再任用短時間勤務職員 (注3)		0	0	0	0
合計		21	6	32	13

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 「常勤的非常勤職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第2号に定める職員である。

3. 「再任用短時間勤務職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第1号に定める職員である。

また、精神疾患等の平成27年度の状況をみると、受理件数は97件（平成26年度49件）であり、認定件数は32件（同37件）となっている。職種別では、受理件数について、その他の職員（一般職員等）は50件（同24件）、次いで義務教育学校職員以外の教育職員は14件（同7件）などとなっており、認定件数について、その他の職員（一般職員等）は18件（同19件）、次いで義務教育学校職員以外の教育職員及び消防職員は5件（同4件及び6件）などとなっている（第3-9表）。年齢別では、受理件数について、40歳代は34件（同15件）、次いで50歳代は30件（同9件）などとなっており、認定件数について、40歳代は13件（同2件）、次いで30歳代は9件（同13件）などとなっている（第3-10表）。業務負荷の類型別の認定件数については、仕事の量（勤務時間の長さ）が8件（同7件）、次いで対人関係等の職場環境が7件（同9件）などとなっている（第3-11表）。1か月平均の超過勤務時間数別認定件数をみると、20時間未満は10件（同0件）、うち死亡は3件（同0件）、次いで100時間以上～120時間未満は5件（同4件）で、うち死亡は3件（同4件）などとなっている（第3-12表）。常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務別認定件数は、第3-13表のとおりである。

第3-9表 精神疾患等の職種別受理及び認定件数

職 種	年 度	平成26年度		平成27年度	
		受理件数	認定件数	受理件数	認定件数
義務教育学校職員		8	5	12	0
義務教育学校職員 以外の教育職員		7	4	14	5
警 察 職 員		1	3	5	3
消 防 職 員		6	6	4	5
電気・ガス・水道事業職員		1	0	1	0
運 輸 事 業 職 員		1	0	8	1
清 掃 事 業 職 員		1	0	3	0
船 員		0	0	0	0
そ の 他 の 職 員 ( 一 般 職 員 等 )		24	19	50	18
合 計		49	37	97	32

(件)

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」  
(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、法第24条の規定に基づき地公災 補償を行う機関である。  
2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。  
3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。  
4. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

第3-10表 精神疾患等の年齢別受理及び認定件数

年 齢			平成26年度				平成27年度				
			受理件数		認定件数		受理件数		認定件数		
				うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
19	歳	以	下	0	0	0	0	0	0	0	0
20	～	29	歳	8	1	11	0	11	2	4	1
30	～	39	歳	17	0	13	8	21	2	9	2
40	～	49	歳	15	0	2	1	34	3	13	4
50	～	59	歳	9	1	11	8	30	5	6	4
60	歳	以	上	0	0	0	0	1	0	0	0
合 計				49	2	37	17	97	12	32	11

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」  
 (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。  
 2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。  
 3. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数(受理件数)を超える場合がある。

第3-11表 精神疾患等の業務負荷の類型別認定件数一覧

業務負荷の類型		平成26年度		平成27年度	
			うち死亡		うち死亡
1	異常な出来事への遭遇 <small>(注4)</small>	6	0	6	0
2	仕事の量・質				
	仕事の内容	3	3	5	3
	仕事の量 (勤務時間の長さ)	7	5	8	2
3	勤務形態	0	0	0	0
	役割・地位等の変化				
	異動	0	0	2	2
	昇任	0	0	0	0
4	業務の執行体制	1	0	0	0
5	仕事の失敗、責任 問題の発生・対処				
	仕事の失敗	0	0	0	0
	不祥事の発生と対処	1	1	0	0
6	対人関係等の職場環境	9	6	7	4
7	住民等との公務上での関係	10	2	4	0
合 計		37	17	32	11

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」  
 (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。  
 2. 「業務負荷の類型」は、「精神疾患等の公務災害の認定について」(平成24年3月16日付地基補第62号)の「別表業務負荷の分析表」による。  
 3. 分類は、各事案の主要な業務負荷により行った。  
 4. 「異常な出来事への遭遇」は、業務に関連して、異常な出来事(通常起こり得る事態として想定できるものを著しく超えた突発的な出来事として驚愕、恐怖、混乱等強度の精神的負荷を起す可能性のあるもの)に遭遇したものの件数である。

第3-12表 精神疾患等の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

区分	年度	平成26年度		平成27年度	
			うち死亡		うち死亡
20時間未満		0	0	10	3
20時間以上～40時間未満		0	0	2	1
40時間以上～60時間未満		0	0	2	2
60時間以上～80時間未満		0	0	0	0
80時間以上～100時間未満		5	2	4	1
100時間以上～120時間未満		4	4	5	3
120時間以上～140時間未満		3	2	2	0
140時間以上		0	0	4	1
その他（注3）		25	9	3	0
合計		37	17	32	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」

（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。

3. 「その他」の件数は、宿日直勤務等、超過勤務ではないが拘束が長期間にわたるものや、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められたことにより、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第3-13表 精神疾患等の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務別認定件数

区分	年度	平成26年度		平成27年度	
			うち死亡		うち死亡
常勤職員		37	17	32	11
常勤的非常勤職員 （注2）		0	0	0	0
再任用短時間勤務職員 （注3）		0	0	0	0
合計		37	17	32	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」

（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 「常勤的非常勤職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第2号に定める職員である。

3. 「再任用短時間勤務職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第1号に定める職員である。



# 第3章

過労死等をめぐる調査・分析結果

## 第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成27年7月24日閣議決定、以下「大綱」という。）には、国が取り組む重点対策として、過労死等事案の分析、疫学研究、労働時間だけでなく生活時間の状況等も含めた労働・社会面からみた過労死等の調査・分析を行うことが明記されている。

こうした中、過労死等の実態を多角的に把握するため、（独）労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等調査研究センターにおいて、過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案を収集し、分析を行っている。また、労災認定されなかった事案等についても幅広く総合的な健康管理の対象とすべき心身の負荷要因を解明するために労災認定事案と同様に分析を行っている。

また、労働時間や職場環境だけでなく、商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、生活時間等の労働者側の状況等、多岐にわたる要因及びそれらの関連性を分析していくことや、多角的、学際的な視点からの実態解明のための調査研究も進めているところである。

過労死等の全体像を明らかにするために、本章においては、過労死等事案の分析結果、過労死等が多く発生しているとの指摘がある重点業種（自動車運転従事者、外食産業）の調査結果、法人役員・自営業者をめぐる調査結果及び平成27年度の調査研究結果の再集計・分析結果について報告することとする。

### 1 過労死等事案の分析結果

#### (1) はじめに

過労死等の定義は、過労死等防止対策推進法第2条に以下のとおり定義づけられている。

- ア．業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- イ．業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ウ．死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

上記ア～ウについての労災認定基準については、平成13年12月12日付け基発1063号「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」<sup>注1)</sup>及び平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」<sup>注2)</sup>に示されているところであるが、平易に示した図が第1-1図と第1-2図である。

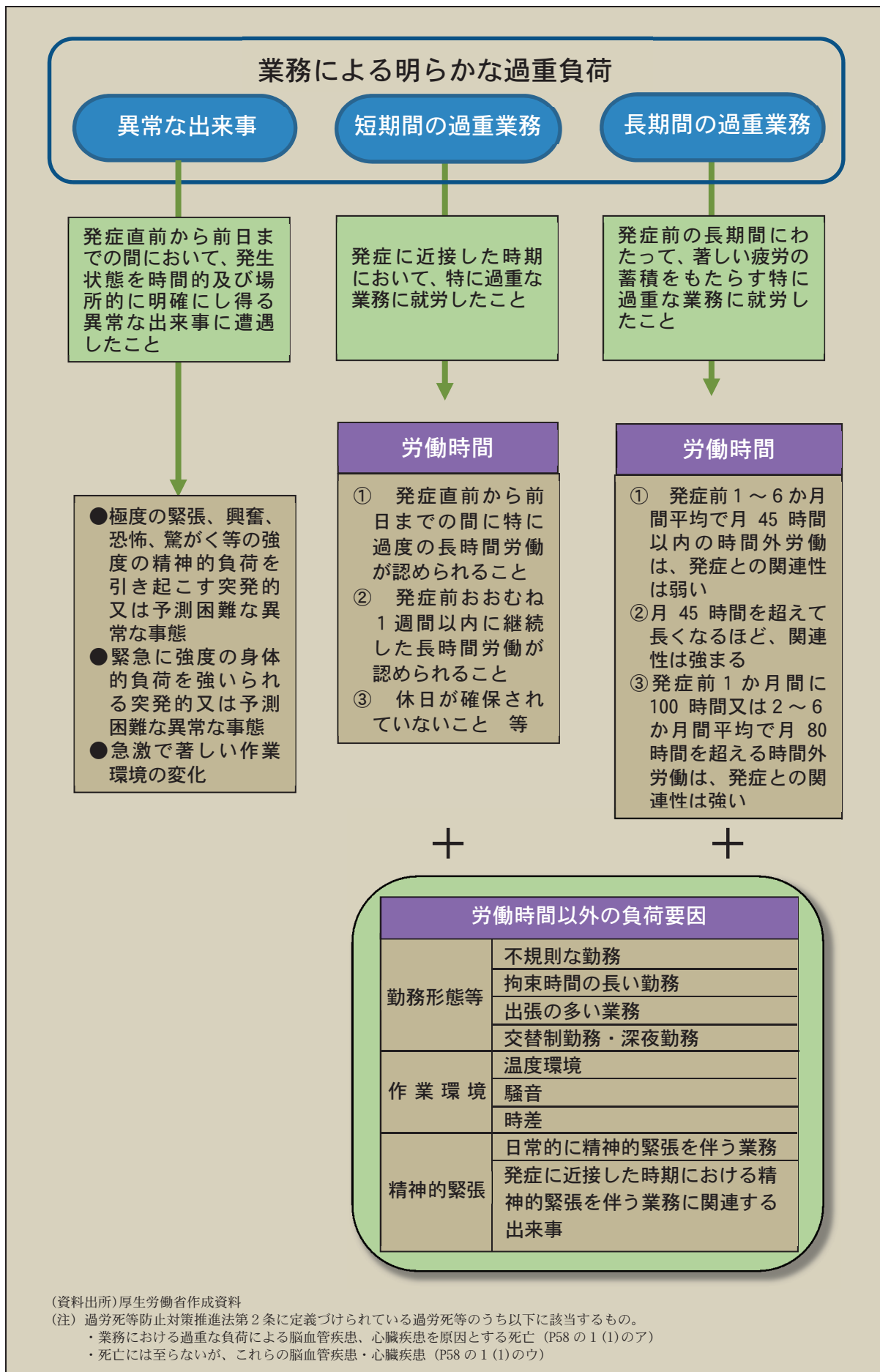
大綱においては、過労死等の実態を多角的に把握するために、第1-1図と第1-2図で示した認定基準に基づき、過労死等と認定された事案や認定されなかった事案を集約して分析を行うことが、明記されている。

また、国家公務員や地方公務員の公務上災害の認定基準についても労災認定基準とほぼ同様のものであり、同様の分析を行うことが大綱に明記されている。

以上を踏まえ、本項では、過労死等の事案の分析結果について、(2) 労災事案の分析、(3) 国家公務員の公務災害の分析、(4) 地方公務員の公務災害の分析の順で報告する。

注1) 「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」のWebサイト：  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/d1/040325-11a.pdf>

注2) 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」のWebサイト：  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki\\_jun/rousai\\_hoken04/d1/120118a.pdf](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki_jun/rousai_hoken04/d1/120118a.pdf)



次のいずれの要件も満たすこと

- (1) 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- (2) 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷<sup>(※)</sup>が認められること
- (3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

(※)「強い心理的負荷」と認められる出来事<sup>(\*)</sup>の具体例

「特別な出来事」

- 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた場合など、「心理的負荷が極度のもの」と認められた場合
- 発病直前の1か月に概ね160時間を超えるような、又はこれと同程度の（例えば3週間に概ね120時間以上の）時間外労働を行うなど、「極度の長時間労働」が認められた場合

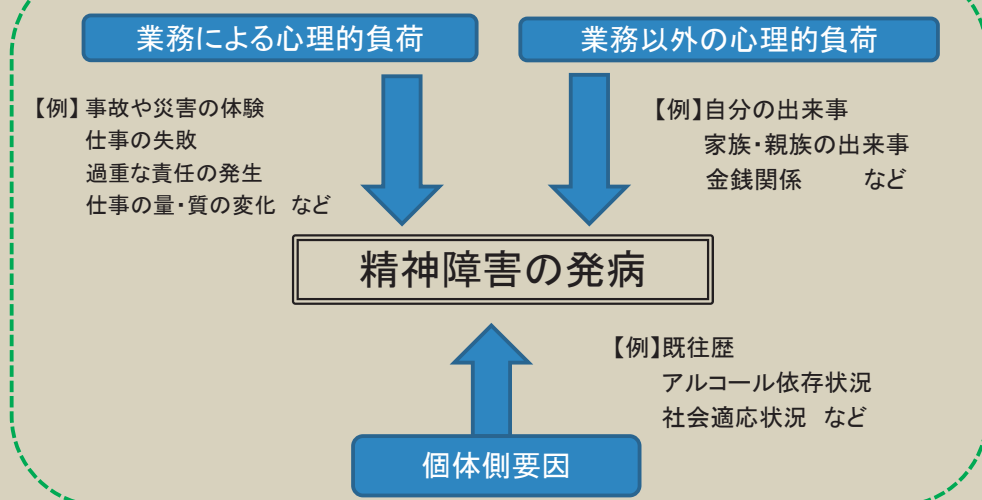
「出来事」<sup>(\*)</sup>

- 自らの死を予感させる程度の事故等を体験した場合
- 業務に関連し、ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合
- 長時間労働がある場合、
  - ① 発病直前の2か月間連続して1か月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
  - ② 発病直前の3か月間連続して1か月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合

など

(\*)「出来事」については、その内容に基づき、心理的負荷の程度が「強」、「中」、「弱」のいずれかに評価され、また、複数の出来事がある場合には、その事案について全体評価が行われる。これにより心理的負荷が「強」と評価された場合に「業務による強い心理的負荷が認められる」との要件を満たす。

精神障害の発病についての考え方



(資料出所)厚生労働省作成資料

(注) 過労死等防止対策推進法第2条に定義づけられている過労死等のうち以下に該当するもの。

- ・業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡 (P58の1(1)のイ)
- ・死亡には至らないが、これらの精神障害 (P58の1(1)のウ)

## (2) 労災事案の分析

過労死等の実態を多角的に把握するため、過労死等調査研究センターにおいて、全国の都道府県労働局・労働基準監督署に保管されている、脳・心臓疾患と精神障害の平成22(2010)年1月から平成27(2015)年3月までの調査資料を収集した。調査資料とは、労災請求がなされた場合に、都道府県労働局又は労働基準監督署の職員が労災を認めるか認めないかを判断するために調査を行った報告書のことである。

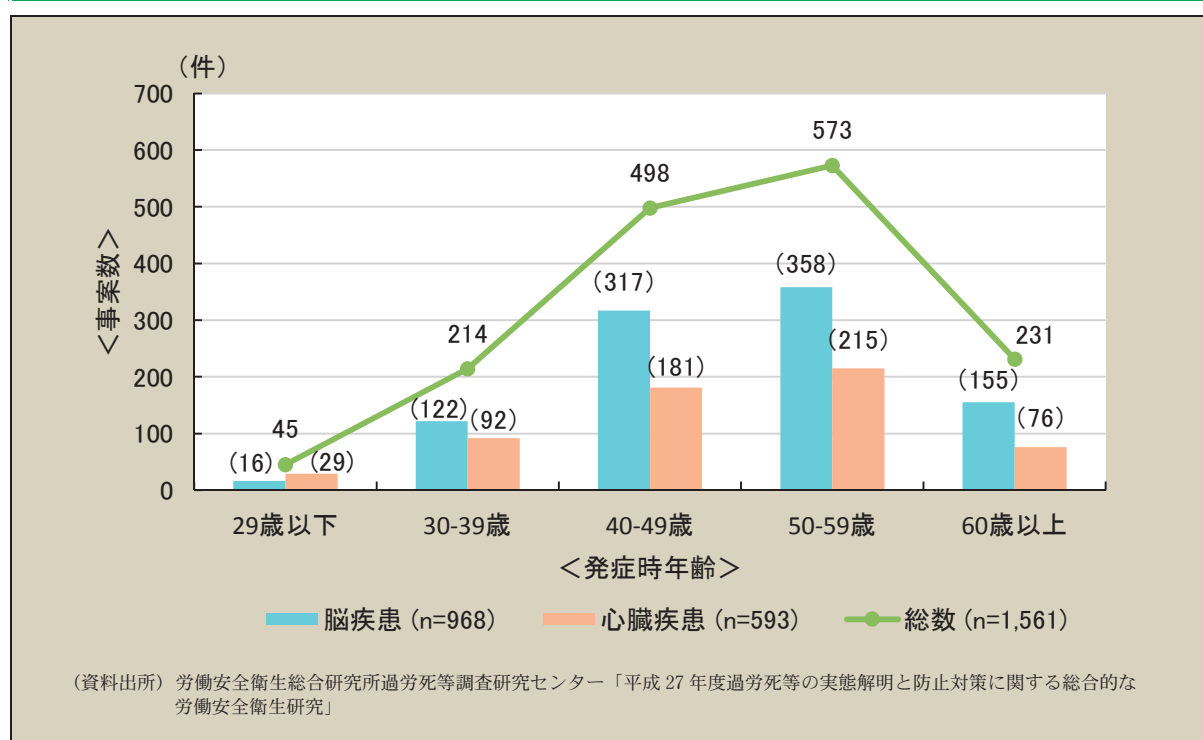
過労死等調査研究センターでは、収集した調査資料に記載された情報をデータベースとして取りまとめ、このデータベースを基に、平成27年度は労災認定された事案(以下「業務上事案」という。)の脳・心臓疾患1,564件と精神障害2,000件の分析、平成28(2016)年度は、これら業務上事案の雇用者100万人当たりの発生率、業種別等に着目した詳細分析及び幅広く実態把握する観点から労災認定されなかった事案(以下「業務外事案」という。)の脳・心臓疾患1,961件と精神障害2,174<sup>注3)</sup>件の分析を行った。

### ア 脳・心臓疾患

#### (ア) 業務上事案

業務上事案1,564件のうち、1,495件(95.6%)が男性、69件(4.4%)が女性であった。疾患・年齢階級別にみると、脳疾患が確認された968件、心臓疾患が確認された593件のどちらも発症時年齢が「50～59歳」の事案で最も多く、次に多いのは「40～49歳」の事案であった(第1-3図)。雇用者100万人当たりの事案数も、脳疾患、心臓疾患ともに発症時年齢は「50～59歳」で最も多く、次に多いのは「40～49歳」であった(第1-4図)。なお、「29歳以下」を除く全ての年齢階級で、「脳疾患」が「心臓疾患」よりも多かった(第1-3図、第1-4図)。

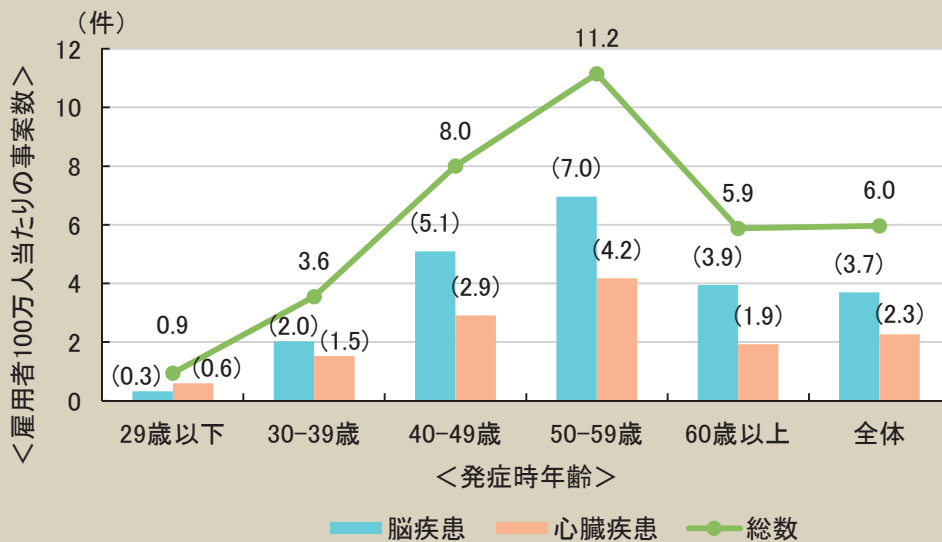
第1-3図 疾患・年齢階級別の事案数(脳・心臓疾患、業務上事案)



注3) 精神障害事案は平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づいて、業務外と決定された事案を対象。

第1-4 図

疾患・年齢階級別の雇用者 100 万人当たりの事案数（脳・心臓疾患、業務上事案）

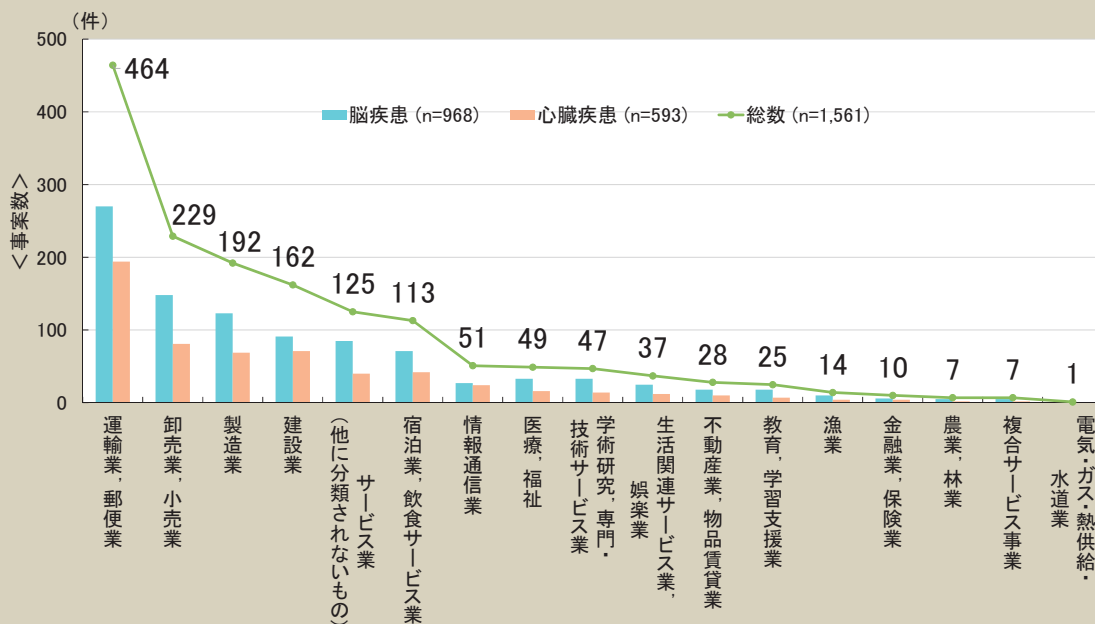


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成 28 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

疾患・業種別にみると、脳・心臓疾患の業務上事案数は「運輸業，郵便業」で最も多く 464 件、以下、「卸売業，小売業」で 229 件、「製造業」で 192 件の順で多かった（第 1-5 図）。いずれの業種でも事案数は脳疾患が心臓疾患よりも多かった。また、雇用者 100 万人当たりの事案数は、「漁業」が 38.4 件、「運輸業，郵便業」が 28.3 件で他業種に比べて多かった（第 1-6 図）。

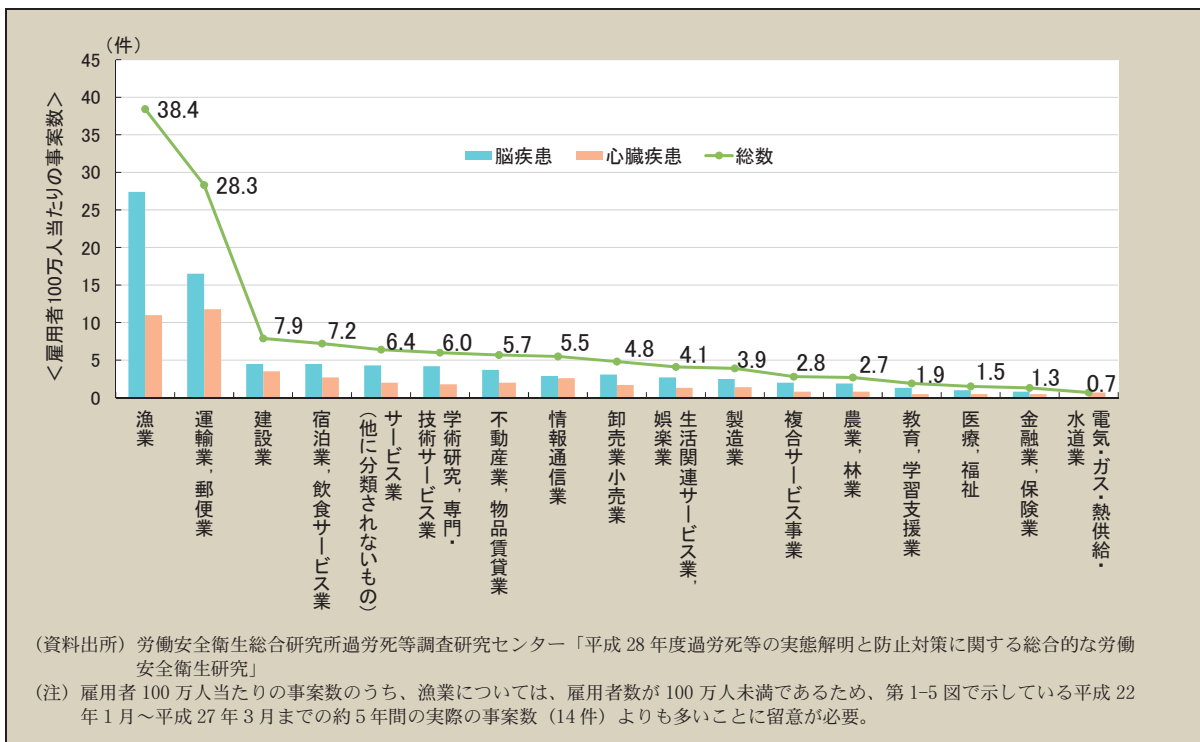
第 1-5 図

疾患・業種別の事案数（脳・心臓疾患、業務上事案）



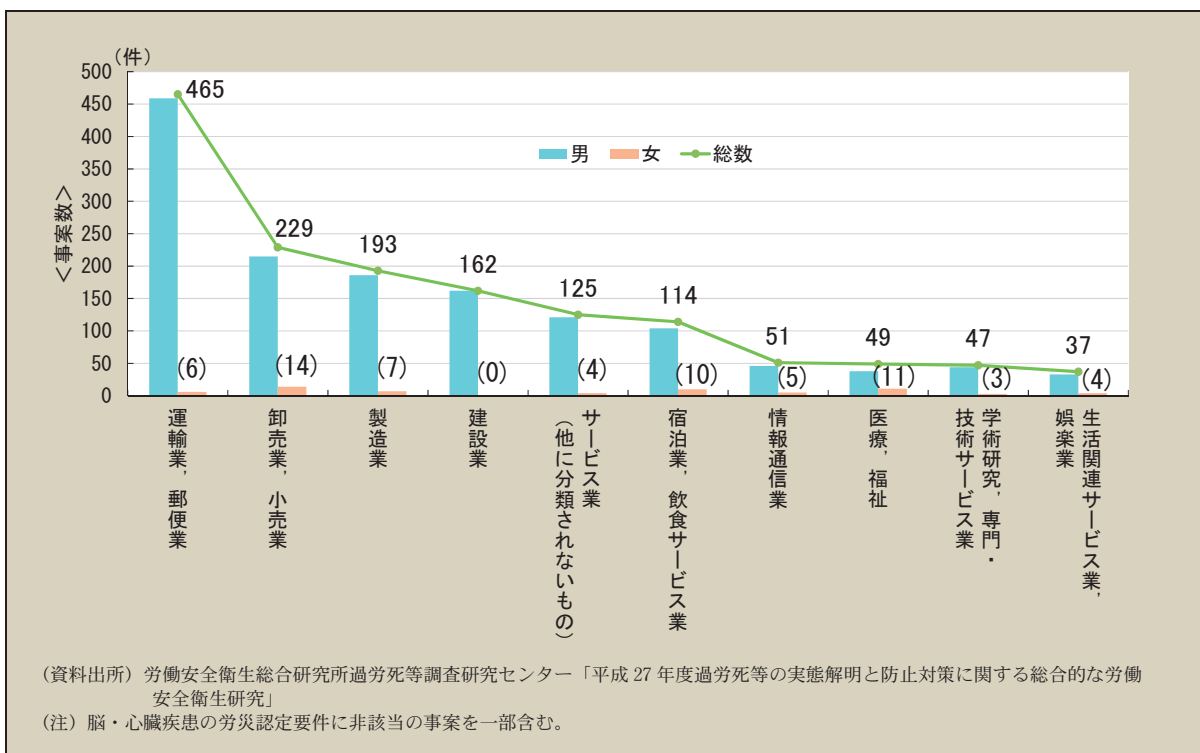
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成 28 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

第1-6図 疾患・業種別の雇用者100万人当たりの事案数（脳・心臓疾患、業務上事案）



業種・性別にみると、脳・心臓疾患の業務上事案数はほとんどを男性が占めており、全体の傾向と同じく「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「製造業」の順で多かった。女性では「卸売業、小売業」、「医療、福祉」、「宿泊業、飲食サービス業」の順に多かった(第1-7図)。

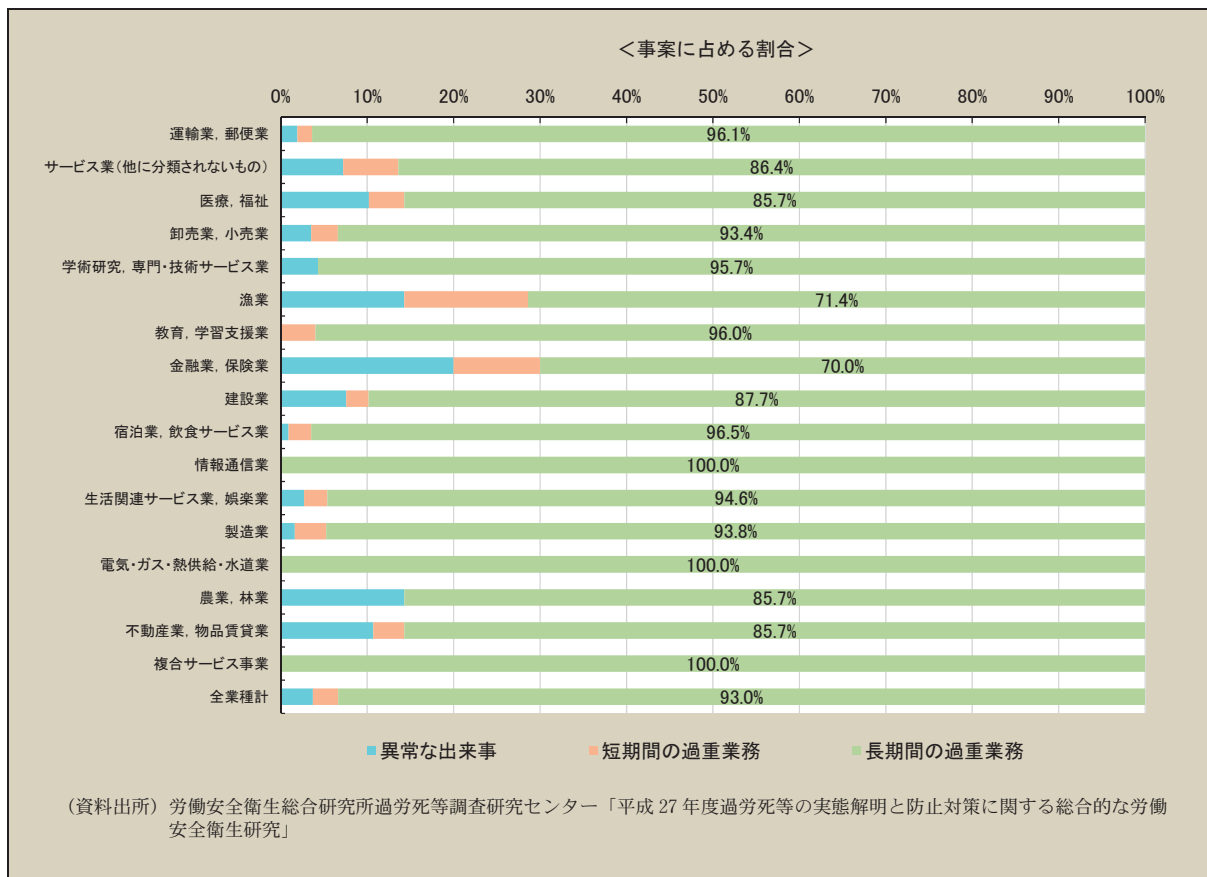
第1-7図 業種・性別の事案数（脳・心臓疾患、業務上事案、男女総数での事案数上位10業種）



業務が原因で明らかに過重負荷として認められた要因（以下「労災認定要因」という。）について、全業種でみると事案の93.0%が「長期間の過重業務」により労災認定されていた（第1-8図）。

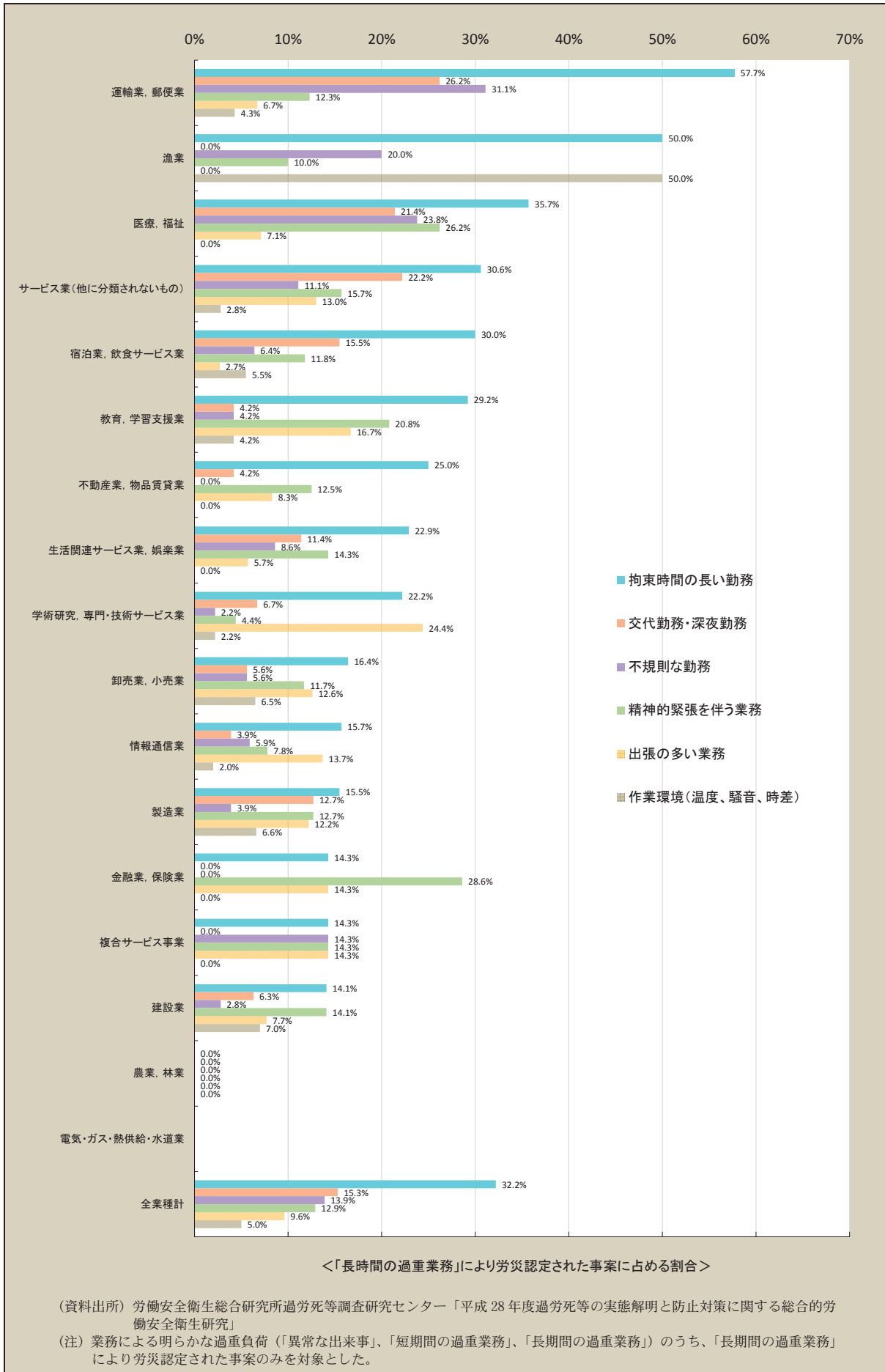
これらの事案について労働時間以外の負荷要因をみると、「拘束時間の長い勤務」の割合が32.2%と最も高く、以下、「交代勤務・深夜勤務」が15.3%、「不規則な勤務」が13.9%の順で高かった。業種別には「拘束時間の長い勤務」の割合が、「運輸業，郵便業」で57.7%と最も高く、以下、「漁業」（50.0%）、「医療，福祉」（35.7%）の順で高かった。同じく、「交代勤務・深夜勤務」の割合が、「運輸業，郵便業」で26.2%と最も高く、以下、「サービス業（他に分類されないもの）」（22.2%）、「医療，福祉」（21.4%）の順で高かった。同じく、「不規則な勤務」が、「運輸業，郵便業」の割合で31.1%と最も高く、以下、「医療，福祉」（23.8%）、「漁業」（20.0%）の順で高かった（第1-9図）。

第1-8図 業種別の労災認定要因（脳・心臓疾患、業務上事案）



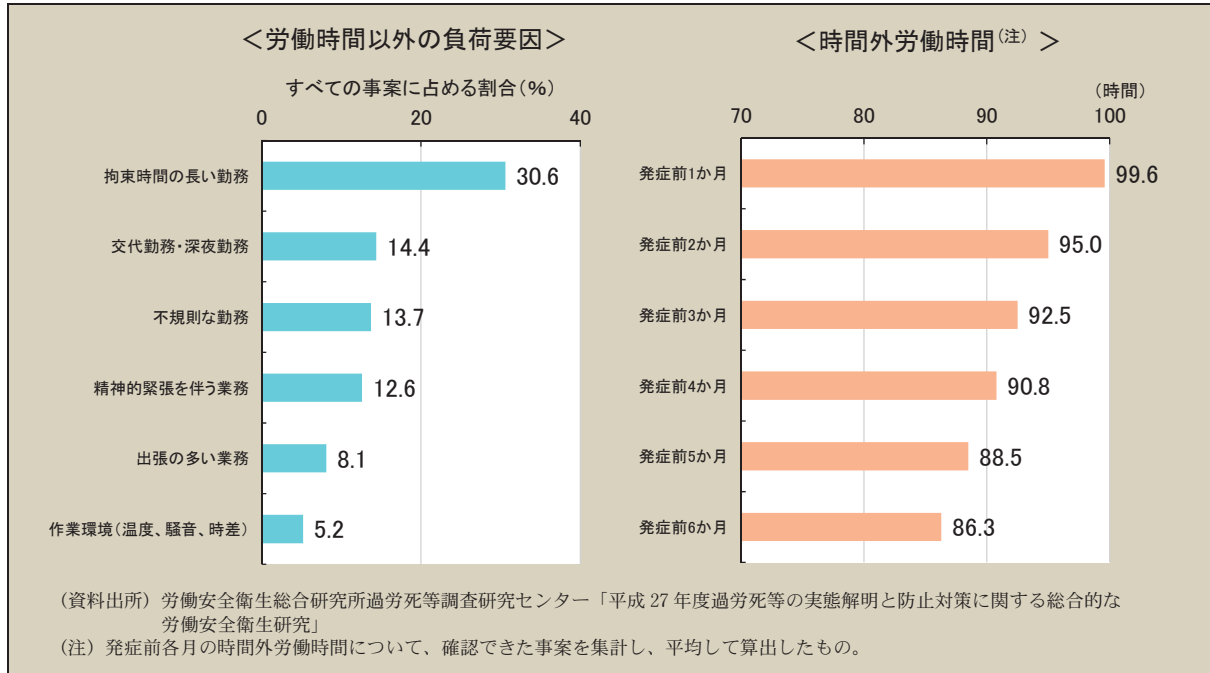


第1-9 図 業種別の労働時間以外の負荷要因（脳・心臓疾患、業務上事案）



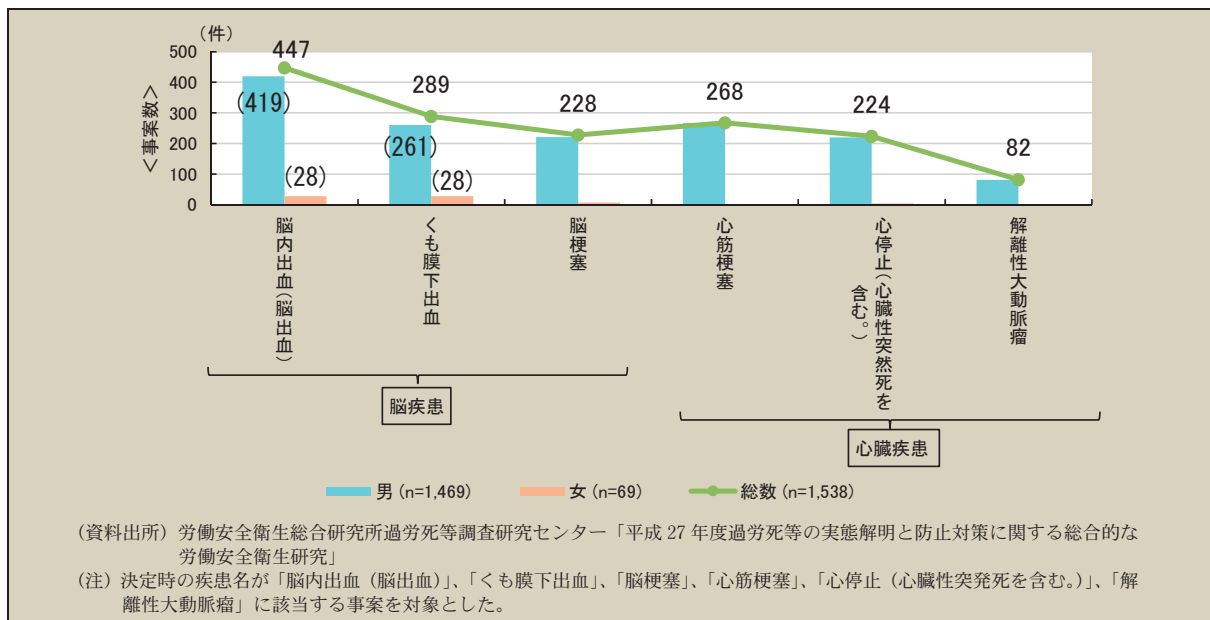
労働時間以外の負荷要因について、すべての事案に占める割合は「拘束時間の長い勤務」が30.6%と最も高く、次いで「交代勤務・深夜勤務」が14.4%、「不規則な勤務」が13.7%の順で高かった（第1-10図の左）。発症前各月の時間外労働時間について確認できた事案に限ってみると、時間外労働時間は、「発症前1か月」が最も長く99.6時間であり、さかのぼるほど短くなっていった（第1-10図の右）。

第1-10図 労働時間以外の負荷要因、時間外労働時間（脳・心臓疾患、業務上事案）



業務上事案の主な決定時の疾患をみると、脳疾患では「脳内出血（脳出血）」が447件で最も多く、「心臓疾患」では、「心筋梗塞」が268件で最も多かった。女性では「脳疾患」のうち、「脳内出血（脳出血）」と「くも膜下出血」に集中し、どちらも28件であった（第1-11図）。

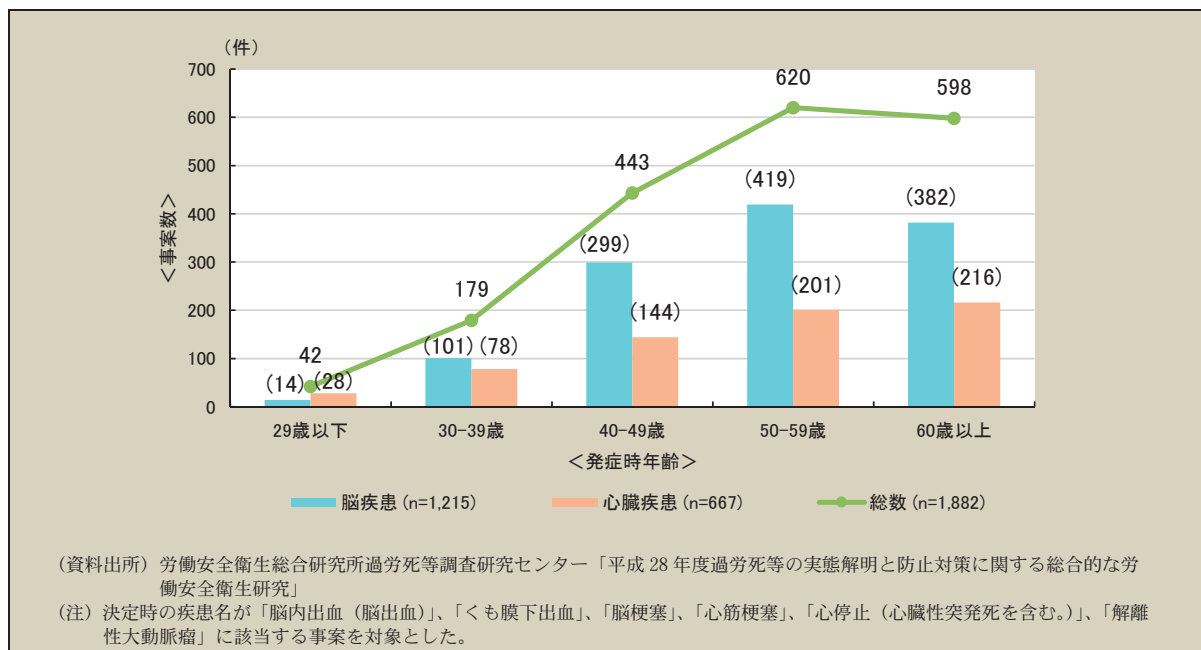
第1-11図 主たる決定時疾患別の事案数（脳・心臓疾患、業務上事案）



## (イ) 業務外事案

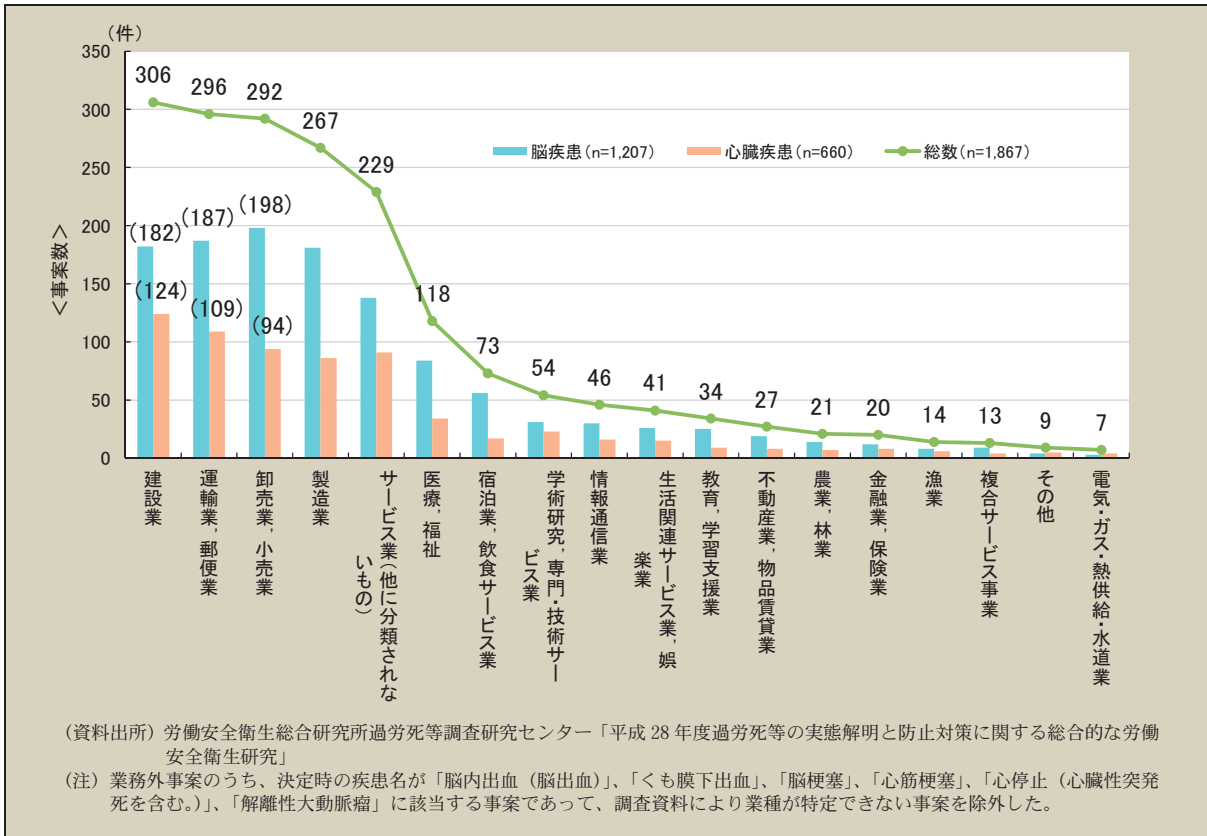
業務外事案 1,961 件のうち、1,669 件 (85.1%) が男性、292 件 (14.9%) が女性であった。脳疾患が認められた 1,215 件の発症時年齢をみると、業務上事案と同じ「50～59 歳」の事案で最も多く、次に多いのは「60 歳以上」の事案であった。心臓疾患が認められた 667 件の発症時年齢を見ると「60 歳以上」の事案で最も多く、次に多いのは「50～59 歳」の事案であった。「29 歳以下」を除く全ての年齢階級で、事案数は「脳疾患」が「心臓疾患」よりも多かった (第 1-12 図)。

第 1-12 図 疾患・年齢階級別の事案数 (脳・心臓疾患、業務外事案)



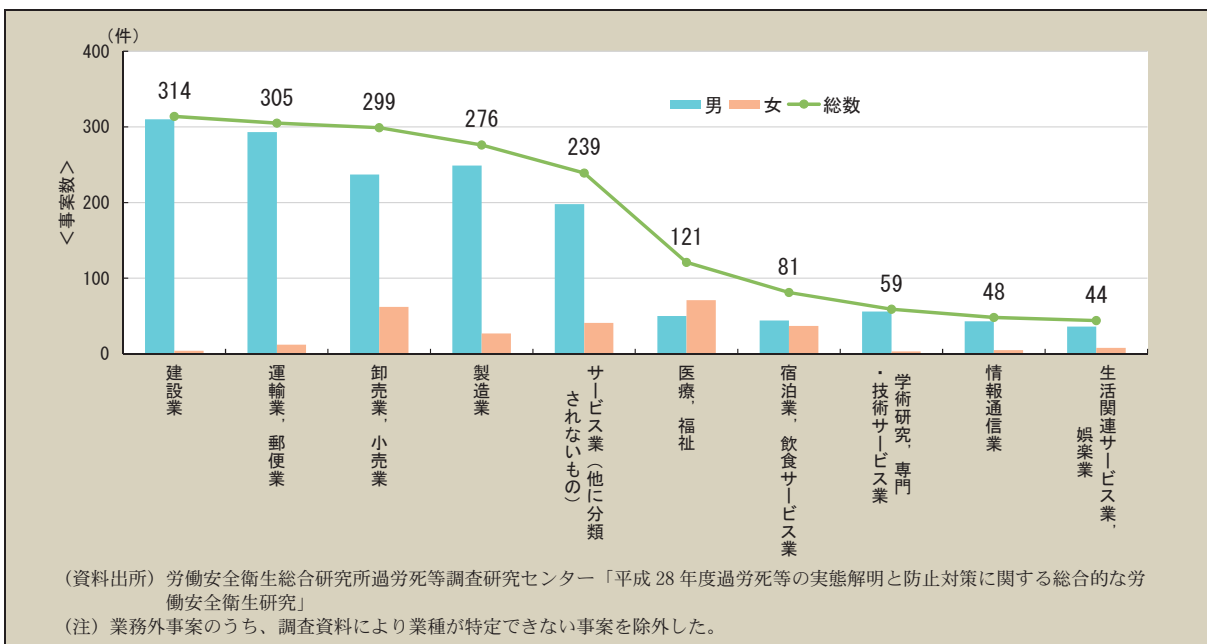
疾患・業種別にみると、脳・心臓疾患の業務外事案数は「建設業」が 306 件で最も多く、以下、「運輸業、郵便業」(296 件)、「卸売業、小売業」(292 件)、「製造業」(267 件)、「サービス業 (他に分類されないもの)」(229 件) の順で多かった。いずれの業種でも事案数は、「脳疾患」が「心臓疾患」よりも多かった (第 1-13 図)。

第 1-13 図 疾患・業種別の事案数（脳・心臓疾患、業務外事案）



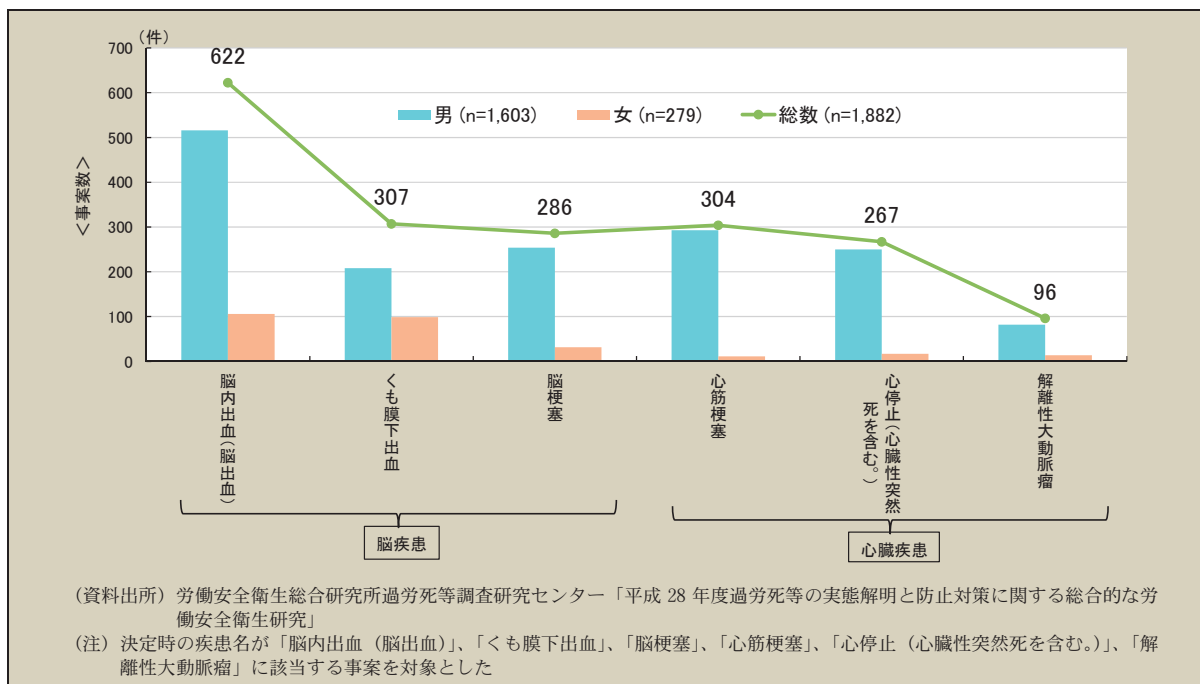
業種・性別にみると、脳・心臓疾患の業務外事案数は男性に多く、全体の傾向とほぼ同じく「建設業」、「運輸業、郵便業」、「製造業」、「卸売業、小売業」の順で多かった。女性では「医療、福祉」が最も多く、唯一男性よりも事案数が多かった。以下、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」、「宿泊業、飲食サービス業」の順で多かった（第 1-14 図）。

第 1-14 図 業種・性別の事案数（脳・心臓疾患、業務外事案、男女総数での事案数上位 10 業種）



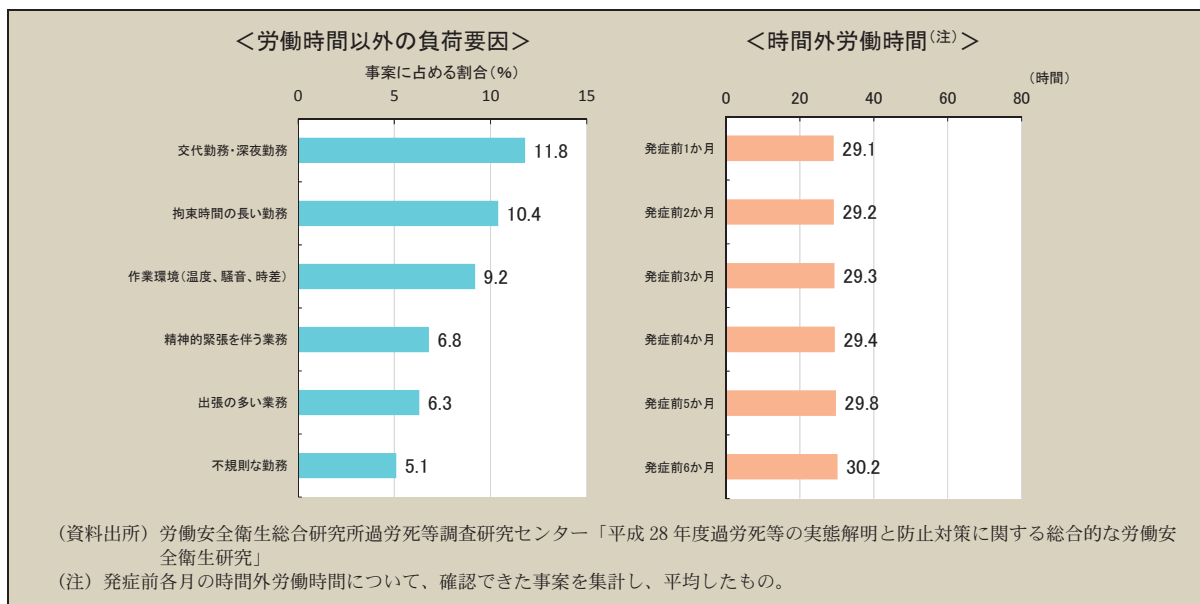
業務外事案の主な決定時の疾患をみると、「脳疾患」では「脳内出血（脳出血）」が622件で最も多く、心臓疾患では、「心筋梗塞」が304件で最も多かった。女性では脳疾患のうち、「脳内出血（脳出血）」の106件と「くも膜下出血」の99件に集中していた（第1-15図）。

第1-15図 主たる決定時疾患別の事案数（脳・心臓疾患、業務外事案）



労働時間以外の負荷要因について、事案に占める割合をみると、「交代勤務・深夜勤務」が11.8%で最も高く、次に「拘束時間の長い勤務」（10.4%）、「作業環境（温度、騒音、時差）」（9.2%）の順で高かった（第1-16図の左）。発症前各月の時間外労働時間について確認できた事案に限ってみると、時間外労働時間については、発症前1か月から6か月にさかのぼるほどわずかに長くなっているが、発症前6か月で約30時間であった（第1-16図の右）。

第1-16図 労働時間以外の負荷要因（左）と時間外労働時間（右）（脳・心臓疾患、業務外事案）



## イ 精神障害

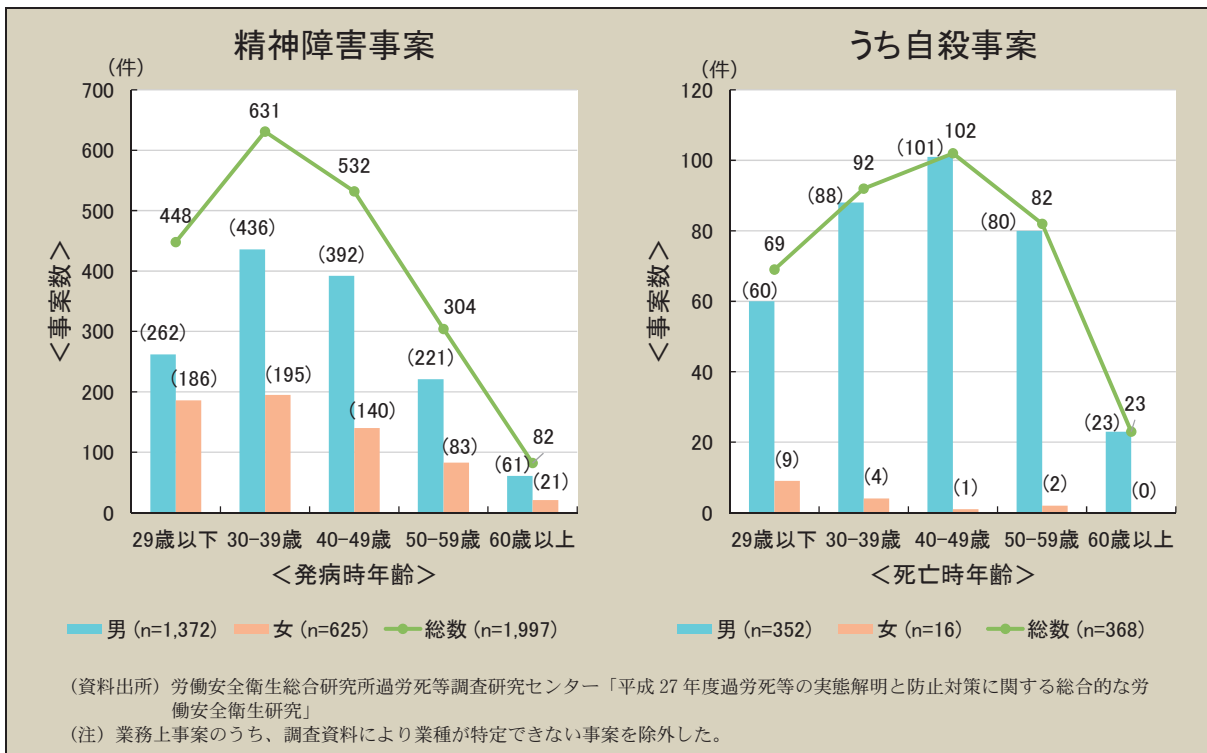
### (ア) 業務上事案

業務上事案 2,000 件のうち、1,373 件 (68.6%) が男性、627 件 (31.4%) が女性であった。女性の割合が 4.4% (69 件) の脳・心臓疾患の業務上事案と比較すると精神障害の女性の割合は、31.3% (625 件) と高い。このうち自殺事案は 368 件であったが、うち 352 件 (95.7%) が男性であった (第 1-17 図)。

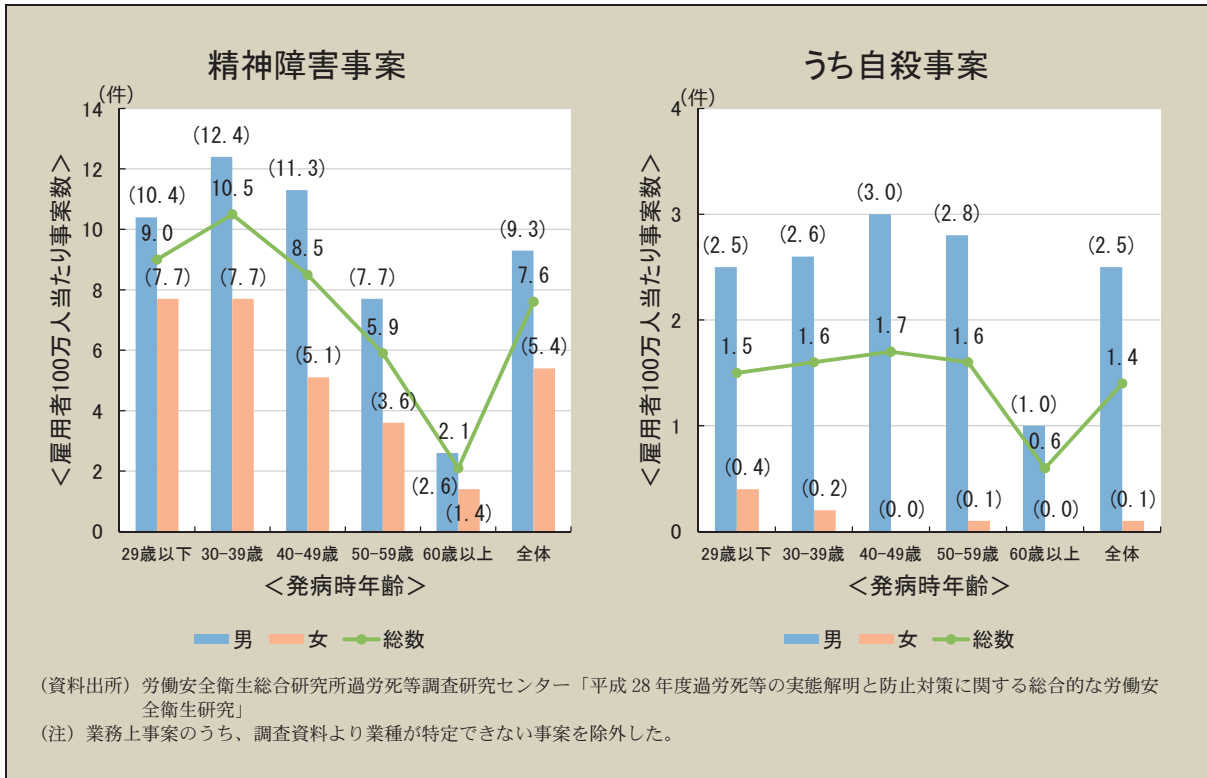
また、発病時の年齢が確認された事案について性・年齢階級別にみると、男女を問わず、発病年齢が「30～39 歳」で最も多かった (第 1-17 図)。雇用者 100 万人当たりの事案数も、男性では「30～39 歳」、女性では「29 歳以下」及び「30～39 歳」で最も多かった (第 1-18 図)。

年齢階級別の自殺事案数は、男性では「40～49 歳」で、女性では総数は少ないものの「29 歳以下」で最も多かった (第 1-17 図)。雇用者 100 万人当たりの自殺事案数も、男性で「40～49 歳」、女性では「29 歳以下」で最も多かった (第 1-18 図)。

第 1-17 図 性・年齢階級別の事案数 (精神障害、業務上事案)



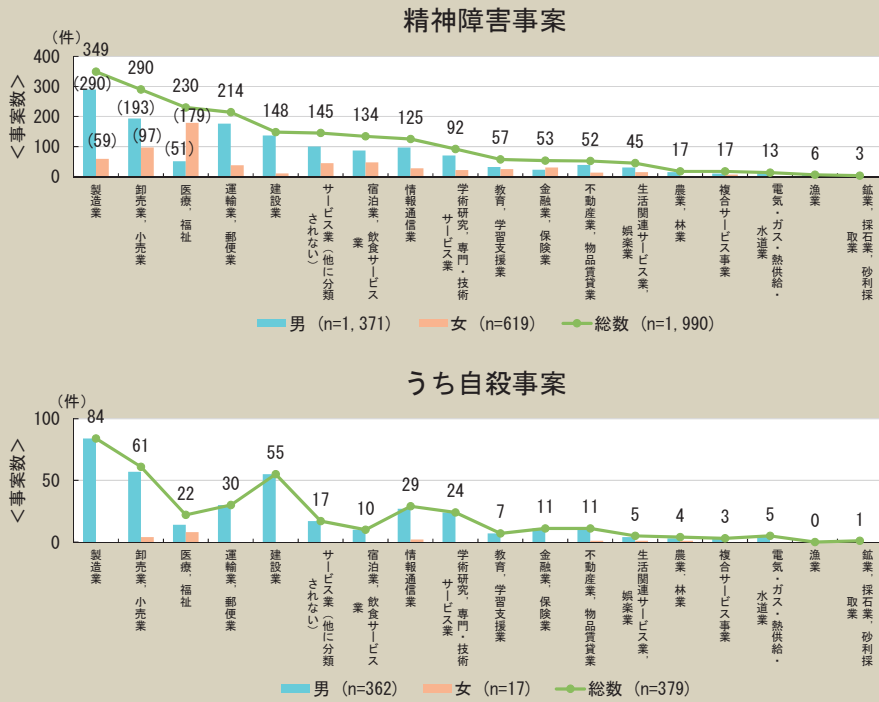
第1-18図 性・年齢階級別の雇用者100万人当たりの事案数（精神障害、業務上事案）



業種・性別にみると、精神障害の事案数は「製造業」で最も多く349件、次いで、「卸売業、小売業」(290件)、「医療、福祉」(230件)、「運輸業、郵便業」(214件)の順で多かった。女性では「医療、福祉」の事案が179件と最も多かった(第1-19図の上)。雇用者100万人当たりの事案数は、男女総数では「漁業」の16.4件が最も多く、次いで、「情報通信業」の13.5件、「運輸業、郵便業」(13.0件)、「学術研究、専門・技術サービス業」(11.8件)の順で多かった(第1-20図の上)。

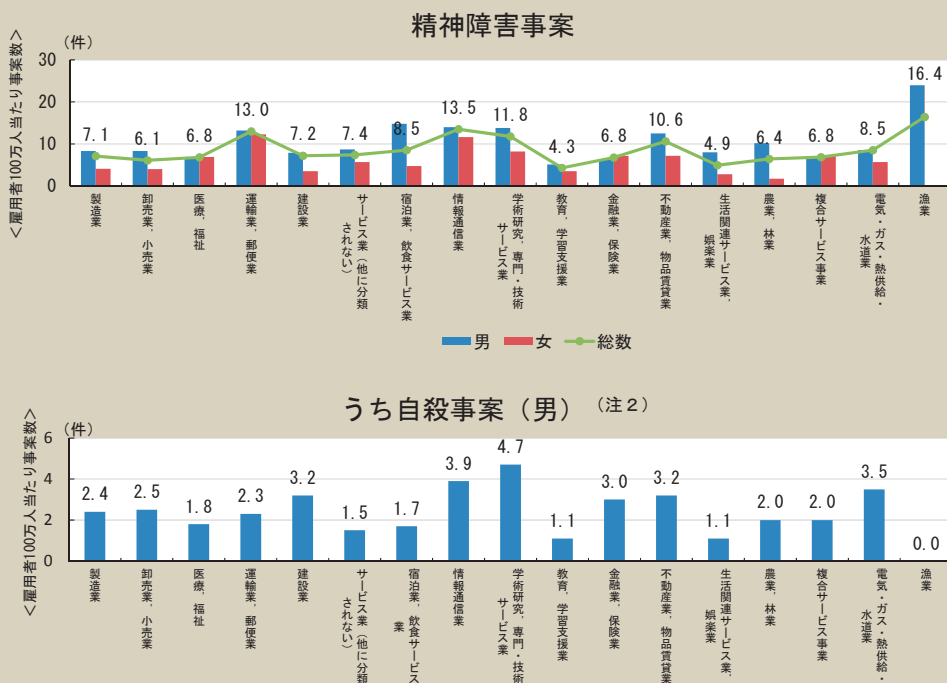
業種・性別の自殺事案数は、「製造業」で最も多く84件、次いで、「卸売業、小売業」(61件)、「建設業」(55件)、「運輸業、郵便業」(30件)、「情報通信業」(29件)の順で多かった(第1-19図の下)。自殺事案のほとんどを占める男性における雇用者100万人当たりの自殺事案数は、「学術研究、専門・技術サービス業」で最も多く4.7件、次いで、「情報通信業」(3.9件)、「電気・ガス・熱供給・水道業」(3.5件)の順で多かった(第1-20図の下)。

第 1-19 図 業種・性別の事案数（精神障害、業務上事案）



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成 28 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」  
 (注) 業務上事案のうち、調査資料より業種が特定できない事案を除外した。

第 1-20 図 業種別の雇用者 100 万人当たりの事案数（精神障害、業務上事案）

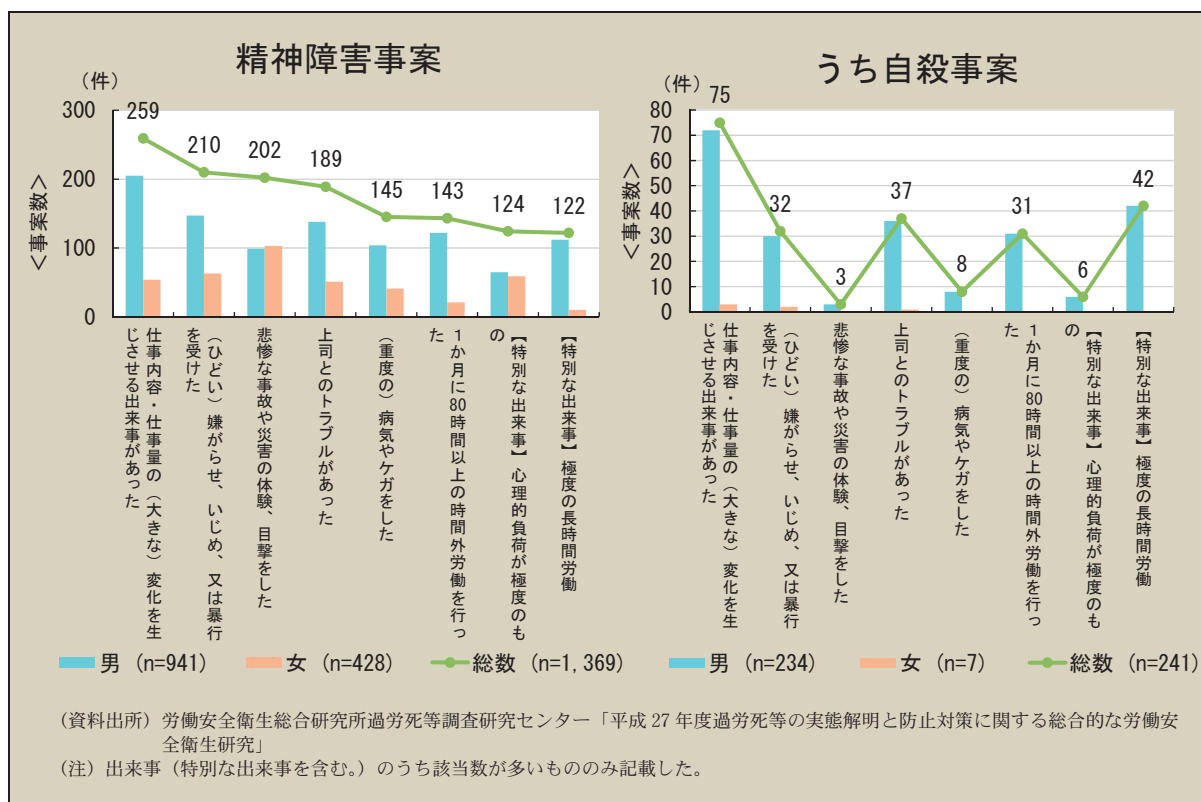


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成 28 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」  
 (注) 1. 業務上事案のうち、調査資料より業種が特定できない事案を除外した。  
 2. 女性は 17 件と事案数が少ないため分析から除外した。  
 3. 「鉱業、採石業、砂利採取業」に係る雇用者 100 万人当たり対事案数については、総務省「労働力調査」において雇用者数が 0 (万人) となっており、値を算出できないことから本図では省略。  
 4. 雇用者 100 万人当たりの事案数のうち、漁業については、雇用者数が 100 万人未満であるため、第 1-19 図で示している平成 22 年 1 月～平成 27 年 3 月までの約 5 年間の実際の事案数 (6 件) よりも多いことに留意が必要。



出来事別の事案数をみると、男女総数で「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当した事案が259件と最も多く、次いで、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（210件）、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（202件）、「上司とのトラブルがあった」（189件）、「（重度の）病気やケガをした」（145件）の順が多かった。「特別な出来事」に該当する「心理的負荷が極度のもの」の事案は男女ほぼ同数であったが、「極度の長時間労働」は男性の事案が多かった。自殺事案では、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（75件）、「特別な出来事」に該当する「極度の長時間労働」（42件）、「上司とのトラブルがあった」（37件）の順が多かった（第1-21図）。

第1-21図 主な出来事別の事案数（精神障害、業務上事案）

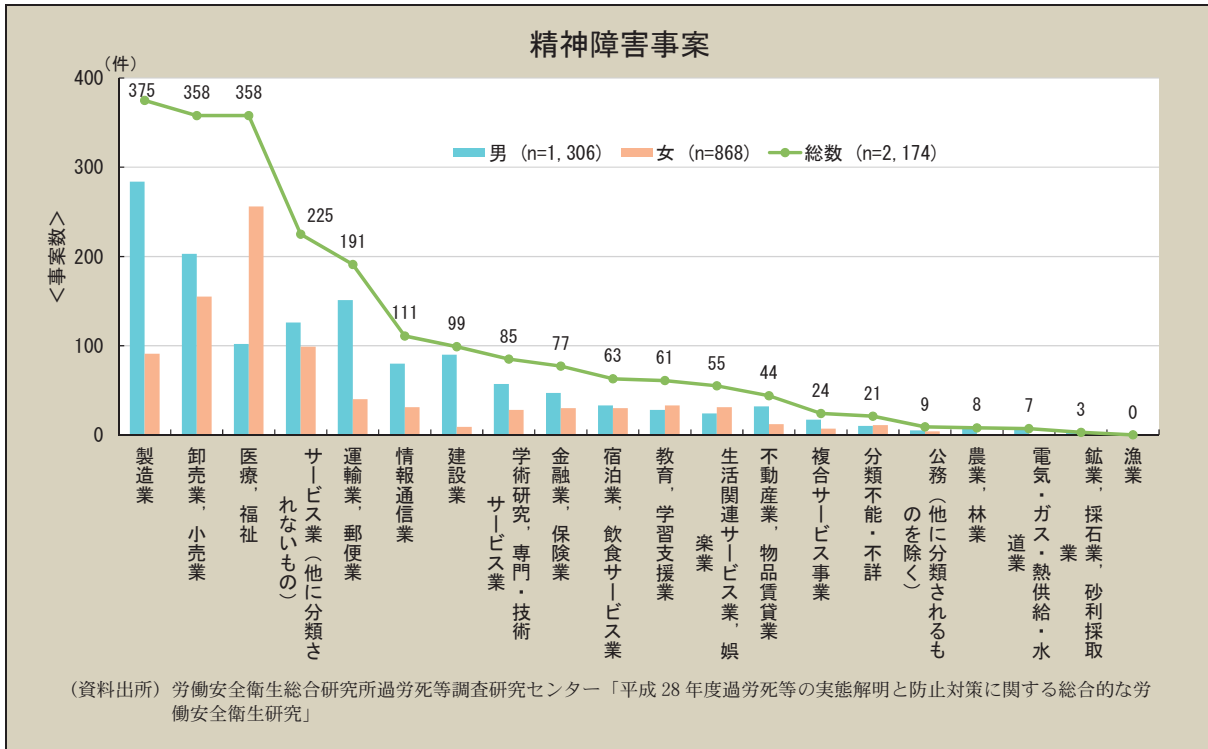


(イ) 業務外事案

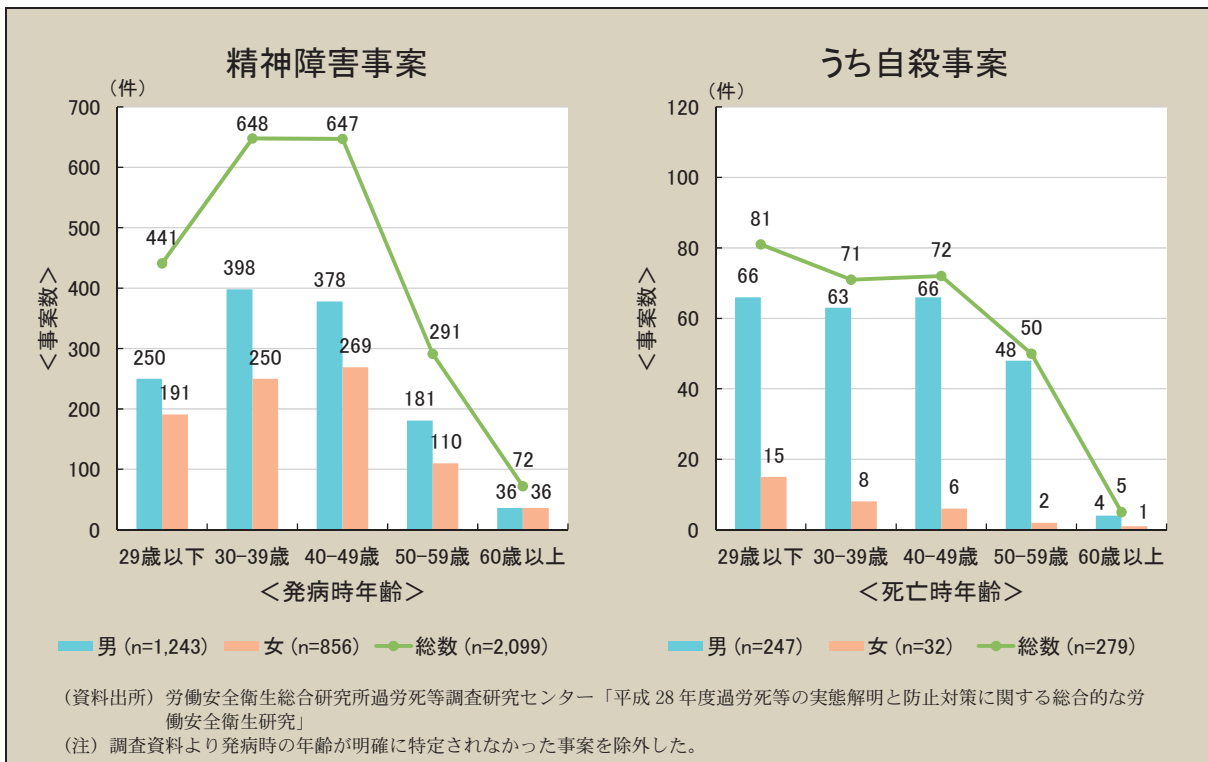
業務外事案2,174件のうち、1,306件(60.1%)が男性、868件(39.9%)が女性であった。業種別にみると、事案数は「製造業」で最も多く375件、次いで、「卸売業、小売業」(358件)、「医療、福祉」(358件)、「サービス業（他に分類されないもの）」(225件)、「運輸業、郵便業」(191件)の順であった。業務上事案と同様、業務外事案においても女性では「医療、福祉」の事案が最も多かった（第1-22図）。このうち、自殺事案は279件であったが、うち247件(88.5%)が男性であった（第1-23図）。

性・年齢階級別にみると、発病時年齢が男性では「30～39歳」、女性では「40～49歳」の事案で最も多かった。自殺事案数では、男性では「29歳以下」及び「40～49歳」で、女性では全体で32件と男性と比較すると少ないものの「29歳以下」で最も多かった（第1-23図）。

第 1-22 図 業種別の事案数（精神障害、業務外事案）



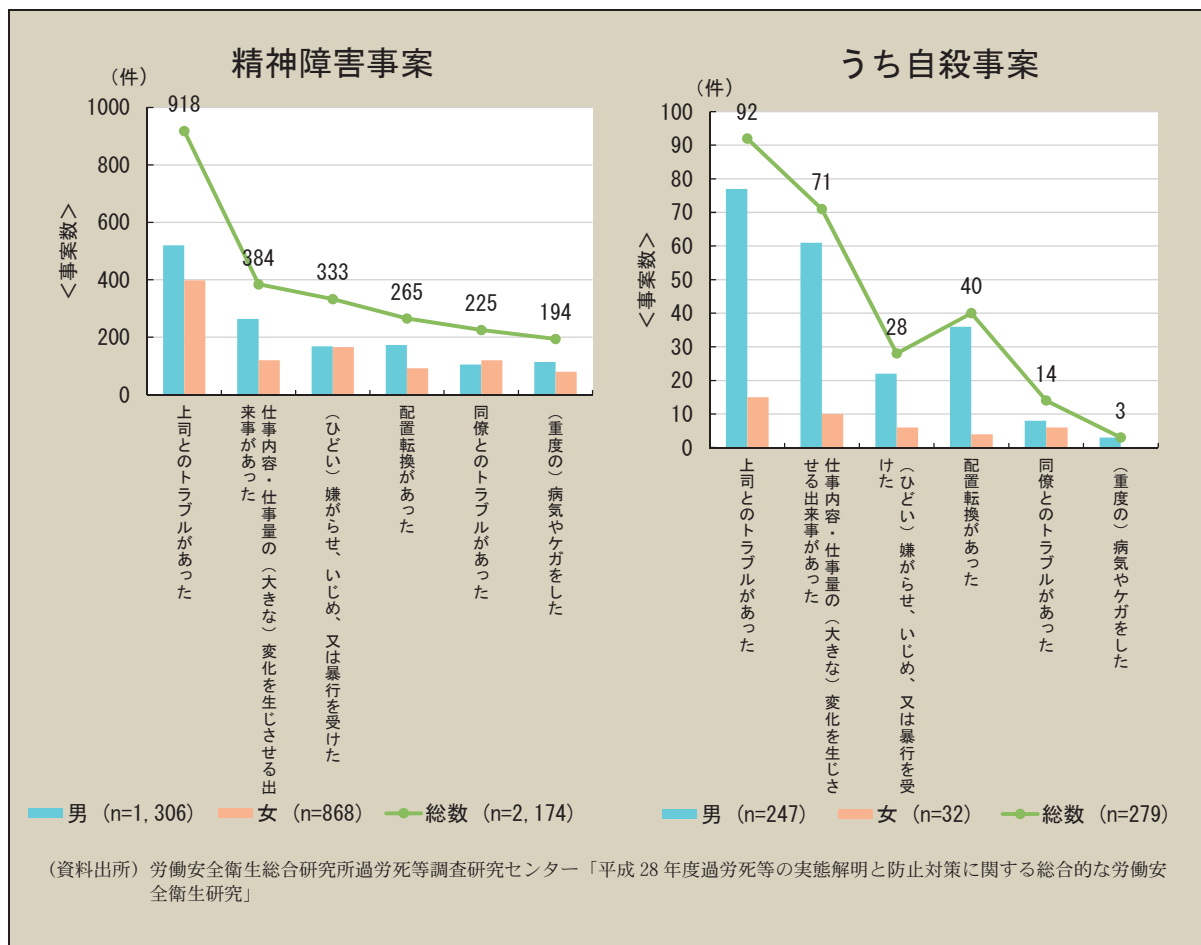
第 1-23 図 性・年齢階級別の事案数（精神障害、業務外事案）



業務上外の判断に用いられている「業務上の出来事」別の事案数をみると、男女を問わず「上司とのトラブルがあった」に該当した事案が最も多く、総数は 918 件であり、次いで、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（384 件）、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（333 件）、「配置転換があった」（265 件）、「同僚とのトラブルがあった」（225 件）、「（重度の）病気やケガをした」（194 件）の順で多かった。なお、「特

別な出来事」に該当した事案は確認されなかった。自殺事案についても、男女ともに「上司とのトラブルがあった」に該当した事案が最も多く、総数は92件であった（第1-24図）。

第1-24図 主な出来事別の事案数（精神障害、業務外事案）



### (3) 国家公務員の公務災害の分析

人事院では、平成22（2010）年4月から平成27（2015）年3月までの5年間に公務上の災害と認定された一般職の国家公務員の過労死等事案に対し、公務災害認定理由書等を基にデータベースとして取りまとめ、このデータベースを基に、脳・心臓疾患22件と精神疾患・自殺（以下「精神疾患等」という。）50件の分析を行った。

#### ア 脳・心臓疾患事案

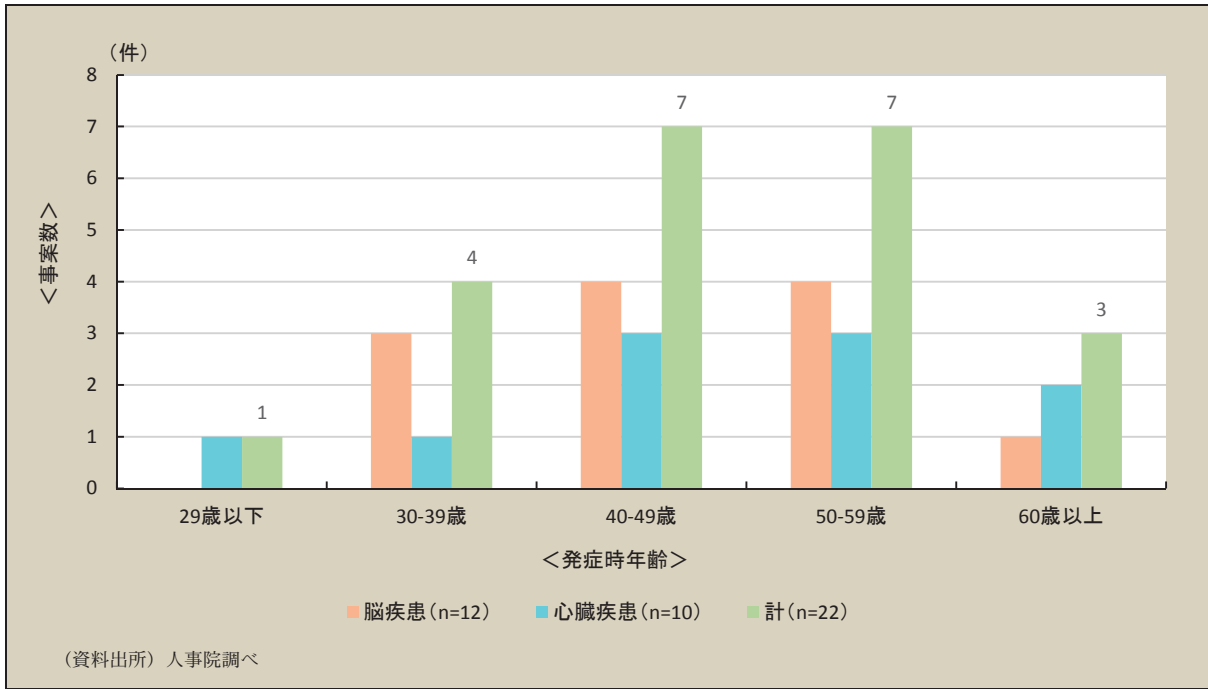
##### (ア) 年齢階級別の事案数

脳・心臓疾患事案について、発症時年齢別にみると、「40～49歳」と「50～59歳」の事案がともに7件ずつで、これらの年齢層で全事案の6割強（63.6%）を占めた（第1-25図）。

男女別割合では、男性が21人（95.5%）、女性が1人（4.5%）であった。

また、死亡事案は11件で、全体の半数であった。

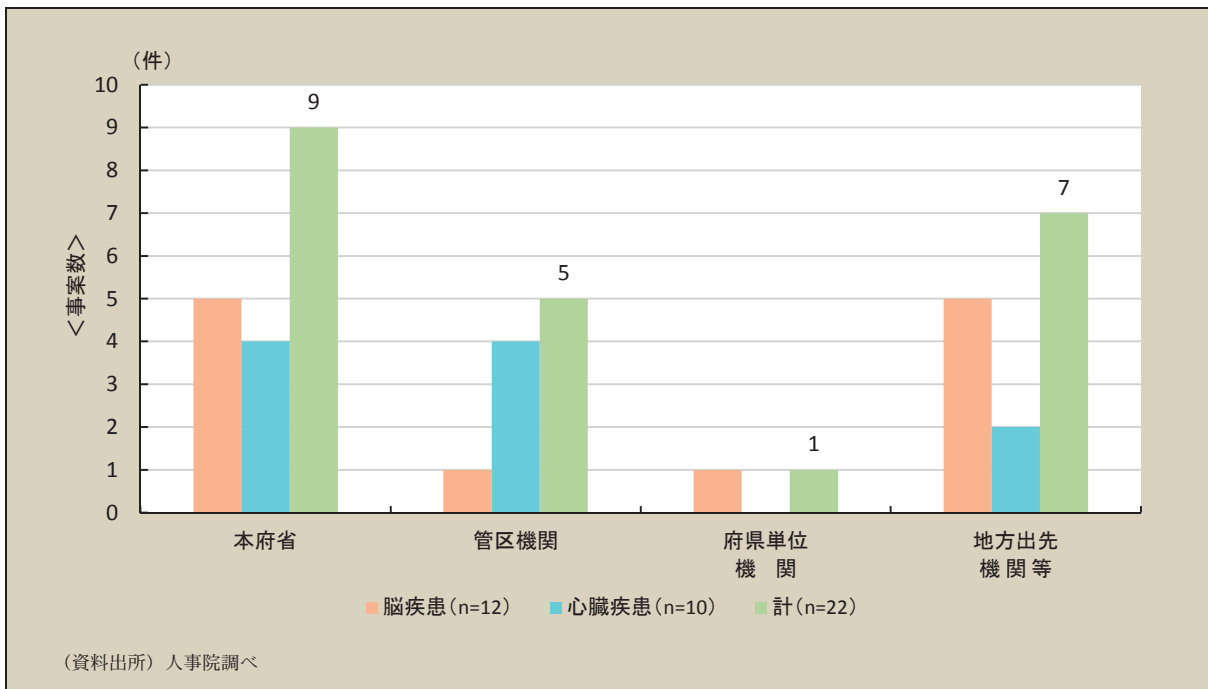
第 1-25 図 疾患・年齢階級別の事案数（脳・心臓疾患）



(イ) 組織区分別の事案数

組織区分別でみると、本府省が最も多く、「脳疾患」、「心臓疾患」ともに全体の事案のほぼ4割を占めた（第 1-26 図）。

第 1-26 図 組織区分別の事案数（脳・心臓疾患）



イ 精神疾患等事案

(ア) 性・年齢階級別の事案数

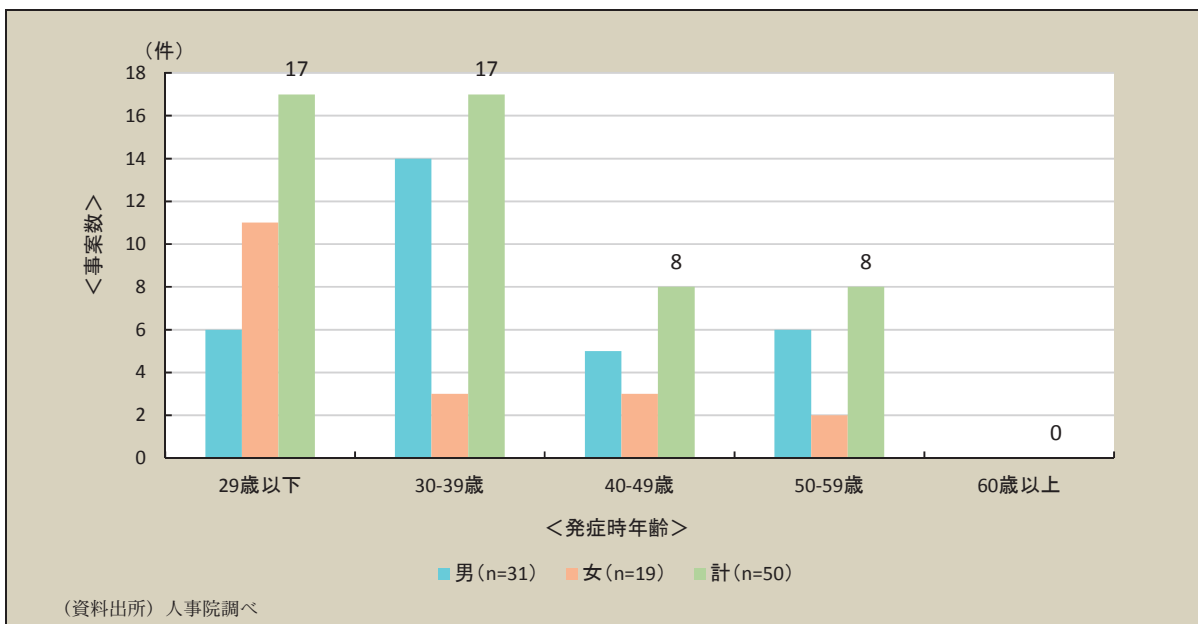
精神疾患等事案について、性別・発症時年齢別にみると、年齢別では「29歳以下」と「30～39歳」の事案がともに17件ずつと最も多く、これらの年齢層で全事案の7割弱（68.0%）

を占めた（第1-27図）。

男女別割合では、男性が31人（62.0%）、女性が19人（38.0%）であった。

また、精神疾患等事案のうち自殺事案は15件で、全体の3割であった。

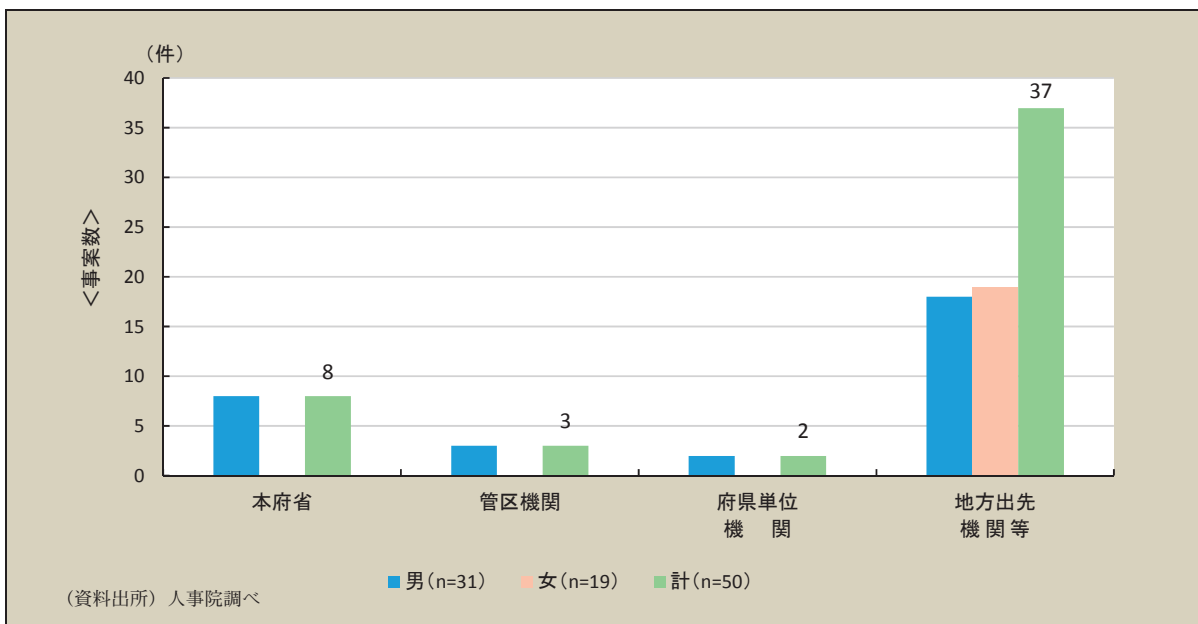
第1-27図 性・年齢階級別の事案数（精神疾患等）



(イ) 組織区分別の事案数

組織区分別でみると、「地方出先機関等」が37件（74.0%）で最も多かった（第1-28図）。

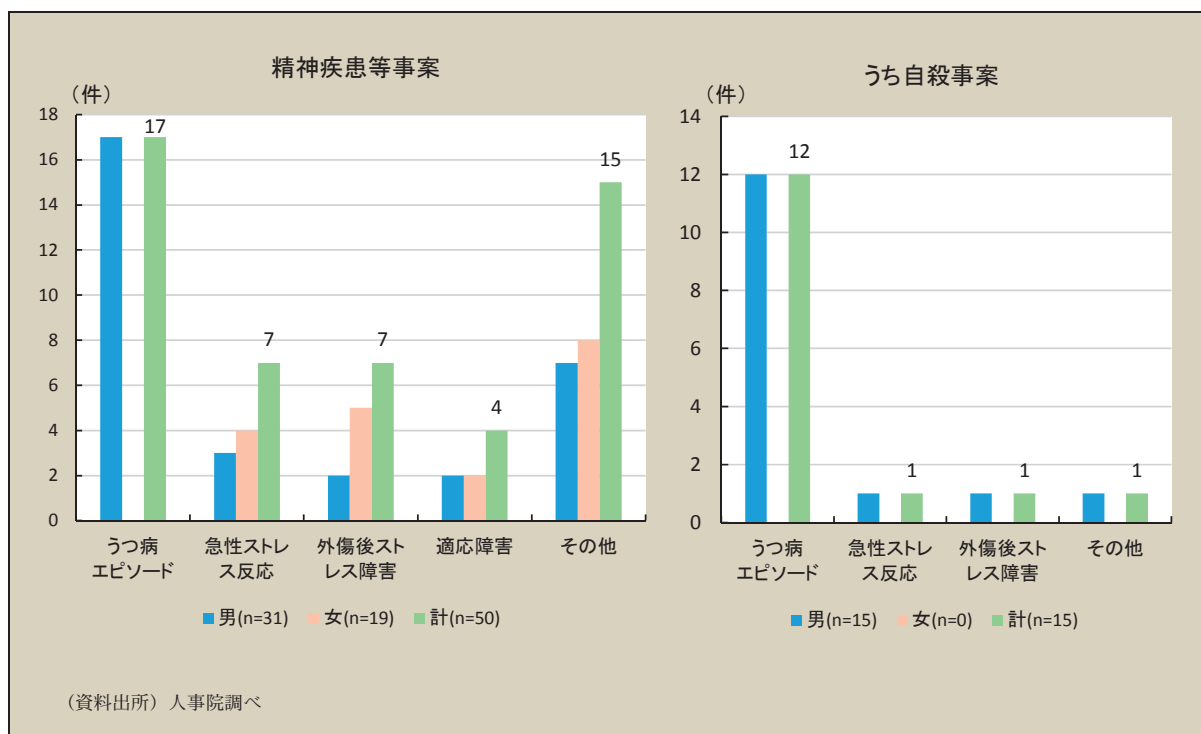
第1-28図 組織区分別の事案数（精神疾患等）



(ウ) 認定時疾患名別の事案数

認定時の疾患名別にみると、「うつ病エピソード<sup>注4)</sup>」が多かった（第1-29図）。

注4) うつ病エピソードとは、抑うつ（気分の落ち込み）の症状を示す疾患。



#### (4) 地方公務員の公務災害の分析

平成 28 (2016) 年度、総務省では地方公務員災害補償基金に対して、同基金が保有する平成 22 (2010) 年 1 月から平成 27 (2015) 年 3 月までの期間に公務上と判断された脳・心臓疾患事案と精神疾患事案に関する公務災害認定理由書などの関連資料について提供を依頼し、提出された資料を調査分析資料とした。

過労死等調査研究センターでは、総務省から収集した調査分析資料に記載された情報をデータベースとして取りまとめ、このデータベースを基に公務上の災害と認定された脳・心臓疾患事案 84 件と精神疾患事案 106 件の分析を行った。

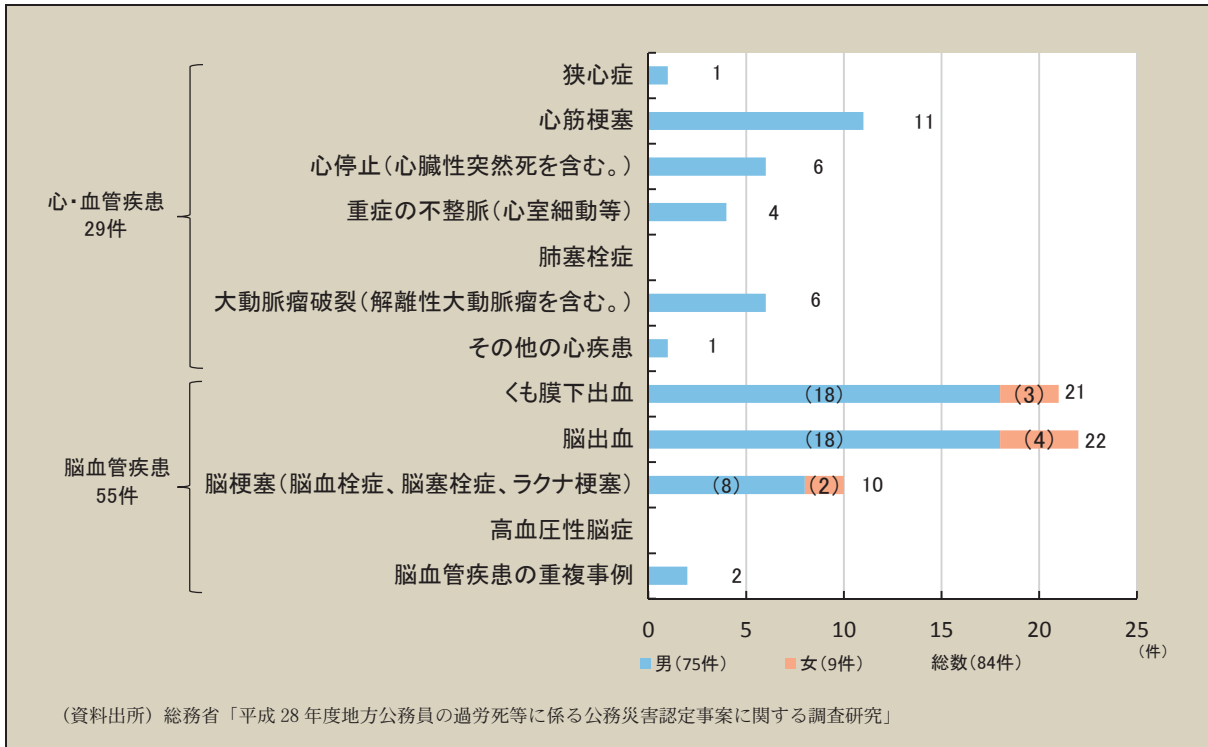
##### ア 脳・心臓疾患

脳・心臓疾患 84 件中、「心・血管疾患」は 29 件、「脳血管疾患」は 55 件であった。男女別で見ると、女性の認定件数 9 件は全て「脳血管疾患」であり、「心・血管疾患」はなかった。

「心・血管疾患」の主な内訳は、「心筋梗塞」が 11 件、「心停止（心臓性突然死を含む）」と「大動脈瘤破裂（解離性大動脈瘤を含む）」がそれぞれ 6 件、「重症の不整脈（心室細動等）」が 4 件であった。

脳血管疾患の内訳は、「脳出血」が 22 件、「くも膜下出血」が 21 件、「脳梗塞（脳血栓症、脳塞栓症、ラクナ梗塞）」が 10 件、「脳血管疾患（脳出血とくも膜下出血）」の重複事例が 2 件であった（第 1-30 図）。

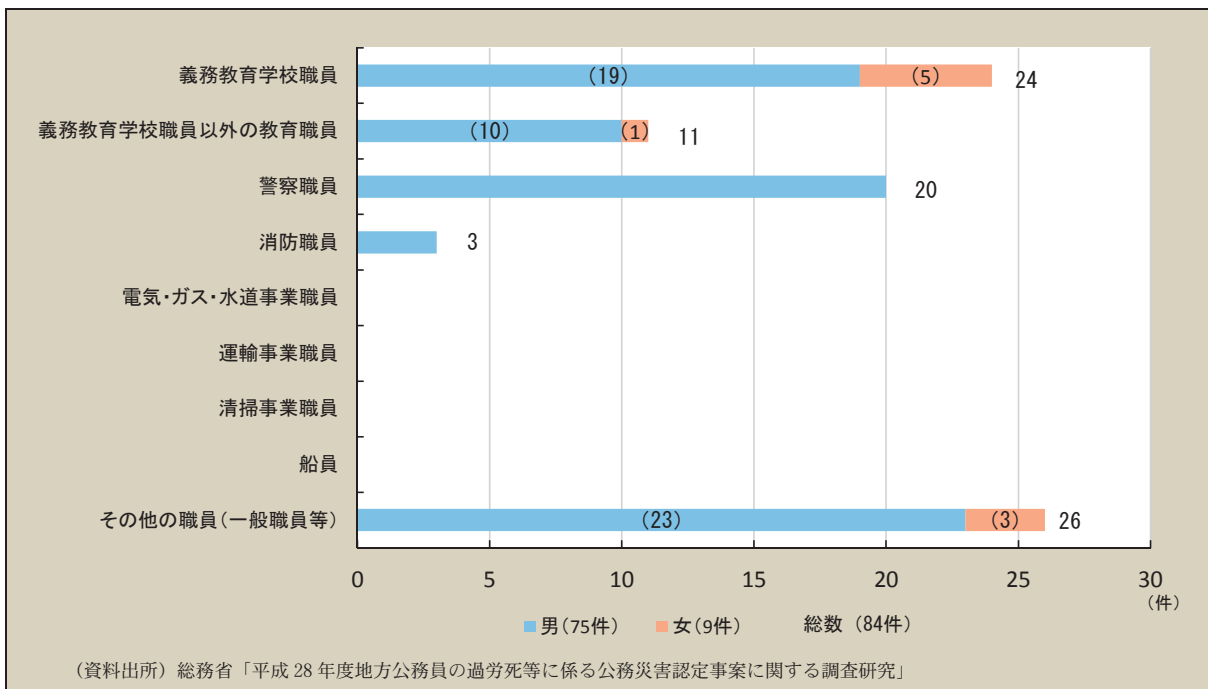
第 1-30 図 決定時疾患名の分布（脳・心臓疾患）



被災者の職種の内訳は、その他の職員（一般職員等）が 26 件、義務教育学校職員が 24 件、警察職員が 20 件、義務教育学校職員以外の教育職員が 11 件、消防職員が 3 件であり、電気・ガス・水道事業職員、運輸事業職員、清掃事業職員、船員の認定はなかった。

男女別でみると、全ての職種で男性が大半を占めているが、女性は 9 件のうち義務教育学校職員が 5 件であり、女性の認定件数の半分以上を占めている（第 1-31 図）。

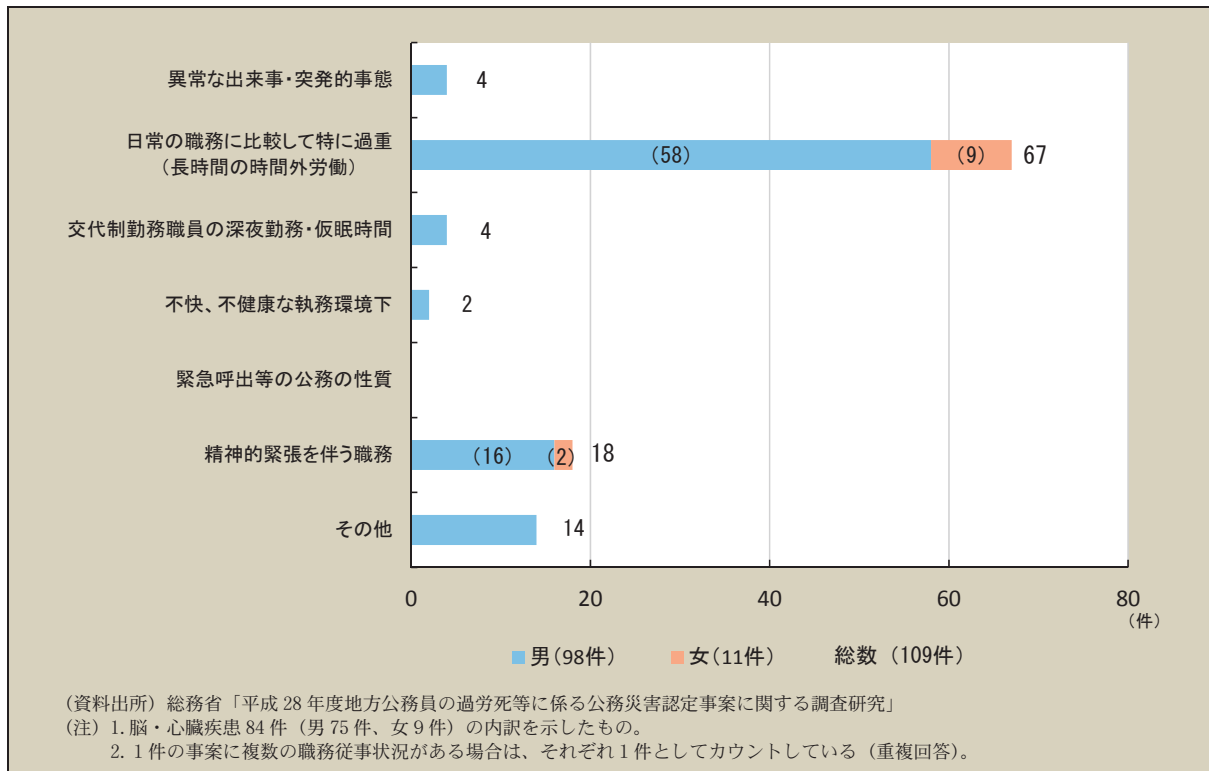
第 1-31 図 被災者の職種（脳・心臓疾患）



過重負荷が認められる職務従事状況（重複回答）の主な内訳は、「日常の職務に比較して特に過重（長時間の時間外労働）」が67件、「精神的緊張を伴う職務」が18件、「その他」が14件であった。

「日常の職務に比較して特に過重（長時間の時間外労働）」の件数は男女ともに最も多く、男性は98件のうち58件、女性は11件のうち9件（認定件数の9件全てがこれに該当）となっている（第1-32図）。

第1-32図 過重負荷が認められる職務従事状況（脳・心臓疾患）



### イ 精神疾患・自殺事案

精神疾患106件中、「気分・感情の障害」は48件、「ストレス関連の障害」は54件、「分類できなかった事案」は4件であった。

男女別でみると、男性は「気分・感情の障害」が多く36件、女性は「ストレス関連の障害」が多く28件となっている。

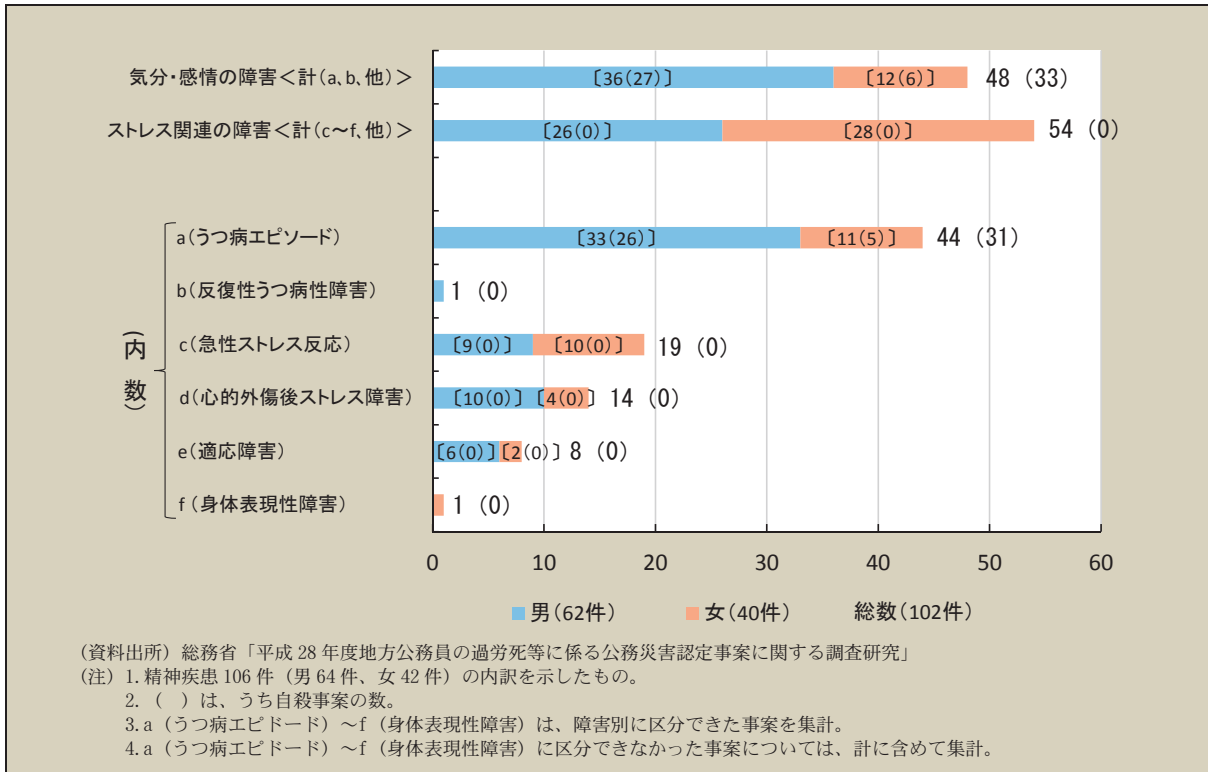
細分化した疾患名のうち、「気分・感情の障害」は「うつ病エピソード<sup>注5)</sup>」が44件、「ストレス関連の障害」は「急性ストレス反応」が19件、「心的外傷後ストレス障害」が14件、「適応障害」が8件となっている。

自殺事案は33件あり、全て「気分・感情の障害」で、このうち31件が「うつ病エピソード」であった（第1-33図）。

注5) うつ病エピソードとは、抑うつ（気分の落ち込み）の症状を示す疾患。



第 1-33 図 決定時疾患名の分布（精神疾患）



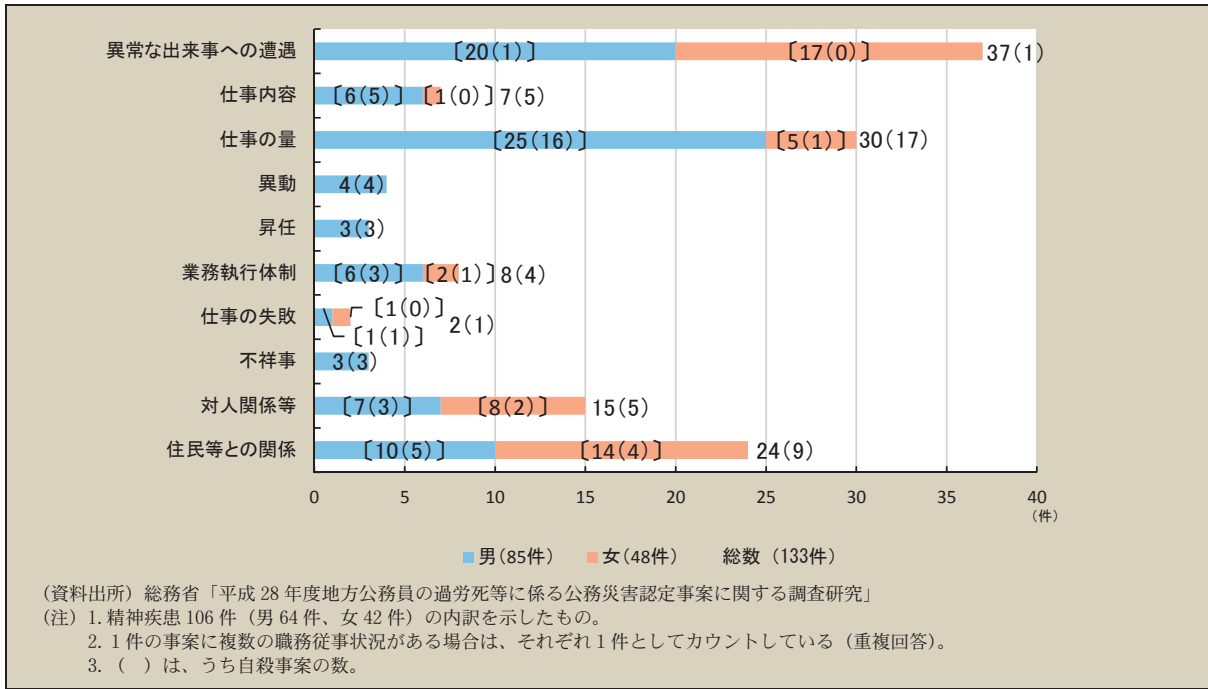
過重負荷が認められる職務従事状況（重複回答）の主な内訳は、「異常な出来事<sup>注6)</sup>への遭遇」が 37 件、「仕事の量」が 30 件、「住民等との関係」が 24 件、「対人関係等」が 15 件であった。

男女別でみると、男性 85 件のうち、「仕事の量」が 25 件、「異常な出来事への遭遇」が 20 件、女性 48 件のうち、「異常な出来事」が 17 件、「住民等との関係」が 14 件の順に多くなっている。

自殺事案は 52 件で、主な内訳は、「仕事の量」が 17 件、「住民等との関係」が 9 件、「仕事の内容」及び「対人関係等」がそれぞれ 5 件となっている。自殺事案を男女別でみると、男性は「仕事の量」が多く 16 件、女性は「住民等との関係」が多く 4 件となっている（第 1-34 図）。

注 6) 自然災害への遭遇や医療機関等における暴力被害など職種に応じた出来事。

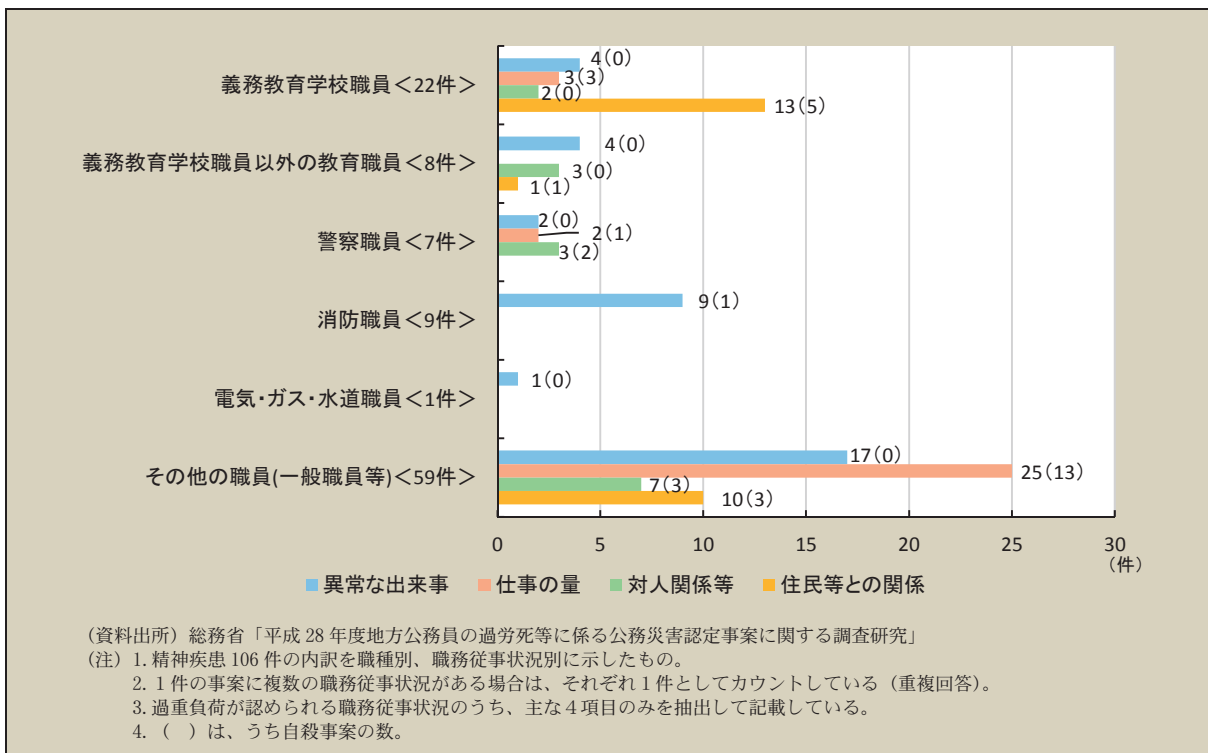
第 1-34 図 過重負荷が認められる職務従事状況（精神疾患）



過重負荷が認められる職務従事状況について、職種別にクロス集計すると、

- ・ 義務教育学校職員は、22 件のうち「住民等との関係」が 13 件
- ・ 警察職員は、7 件のうち「対人関係等」が 3 件
- ・ 消防職員は、9 件のうち「異常な出来事」が 9 件
- ・ その他の職員(一般職員等)は、59 件のうち「仕事の量」が 25 件がそれぞれ最も多くなっている (第 1-35 図)。

第 1-35 図 職種別にみた過重負荷が認められる職務従事状況（精神疾患）



## 2 過労死等が多く発生しているとの指摘がある重点業種（自動車運転従事者、外食産業）の調査結果

### (1) はじめに

過労死等調査研究センターにおいて、平成22（2010）年1月から平成27（2015）年3月の期間における脳・心臓疾患と精神障害による労災認定事案（脳・心臓疾患1,564件、精神障害・自殺2,000件）を分析対象として、大綱で「過労死等が多く発生しているとの指摘がある」ものとして挙げられている5業種・職種（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療等）のうち、平成28（2016）年度は「自動車運転従事者」、「外食産業」の2業種・職種について分析を行った。

また、厚生労働省が委託し、平成28年12月から平成29（2017）年2月にかけて、運送業（バス、タクシー、トラック）と外食産業の、企業及び労働者を対象としたアンケート調査を実施し、労働・社会面からみた過労死等の状況を調査した。

### (2) 自動車運転従事者

#### ア 労災認定事案の分析結果

「運輸業、郵便業」における労災認定事案のうち、脳・心臓疾患は465件、精神障害は214件であった。

「運輸業、郵便業」における自動車運転従事者の勤務形態は日勤が多かったが、自動車運転従事者のうち、トラック運転者は深夜・早朝を含む運行が多く、運行時刻が不規則であった。また、宿泊を伴う運行や運転以外の荷役など身体的負荷のかかる労働があることも特徴であった。タクシー・バス運転者は拘束時間が長く、対人業務であることから精神的緊張を伴う勤務が特徴的であった。

また、脳・心臓疾患の発症時期は、1月～3月の厳寒期と7月～9月の猛暑期が多く、雇用年数では2年未満と15年以上に被災者が多かった。トラック運転者の事例では走行中での発症が最も多いが、事業場における荷扱い中での発症も多いのが特徴であった（第2-1図、第2-2図、第2-3図）。

さらに、労働安全衛生法に基づき実施しなければならない健康診断について、トラック運転者の健康診断受診率をみると、厚生労働省で実施している平成25年「労働安全衛生調査（実態調査）」では、トラック運転者が含まれる「輸送・機械運転従事者」は95.2%であるところ、脳・心臓疾患の労災認定があったトラック運転者は69.2%であり、受診率が低い結果となっている（第2-4図）。

なお、平成29年度においても、継続的に分析を行う。

第2-1図 被災者の脳・心臓疾患の発症月

		(上段: %、下段: 件)											
		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
全体 (n=415)		10.1	9.9	9.6	7.0	7.2	8.0	9.4	9.4	8.9	6.3	7.0	7.2
		42	41	40	29	30	33	39	39	37	26	29	30

(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成28年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」  
(注) 「運輸、郵便業」のうち、自動車運転従事者であって、運転業務が脳・心臓疾患の原因となった事案を集計

## 第2-2図 被災者の雇用年から脳・心臓疾患の発症年までの期間

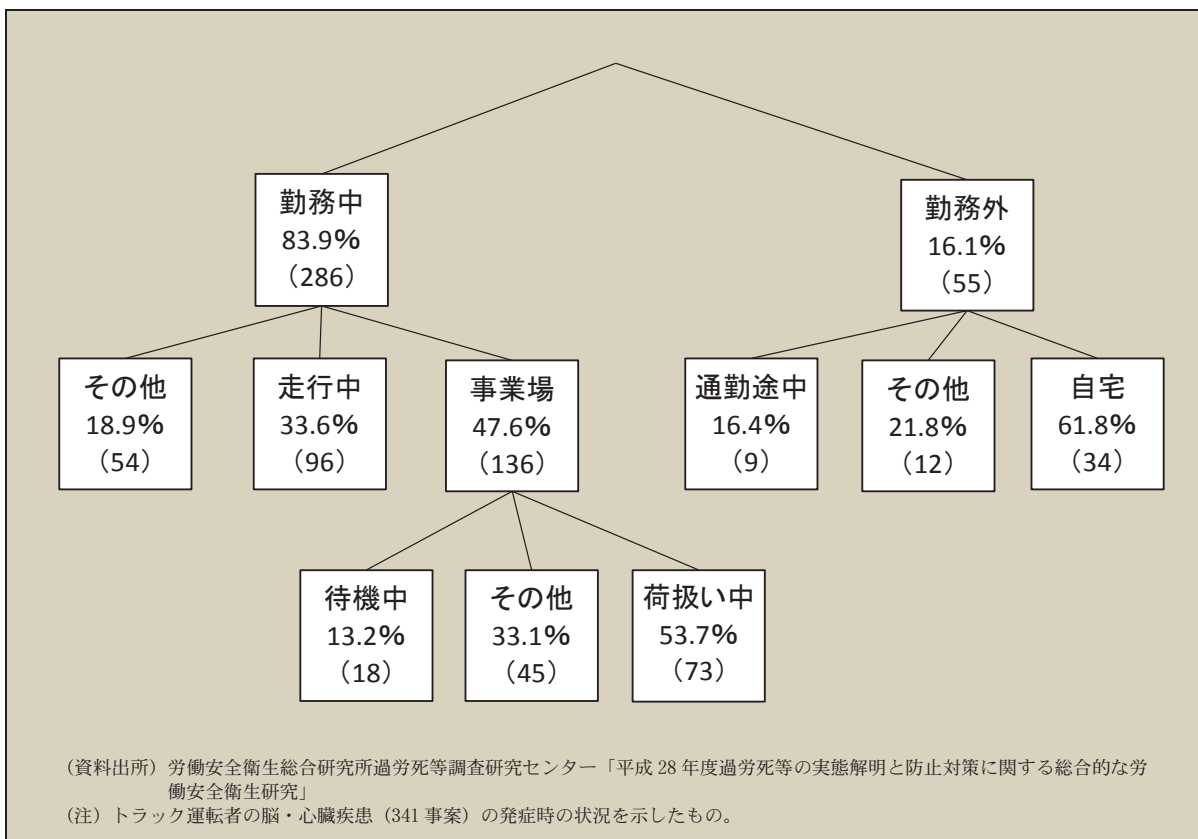
(上段:%, 下段:件)

	1年未満	1年以上 2年未満	2年以上 3年未満	3年以上 4年未満	4年以上 5年未満	5年以上 6年未満	6年以上 7年未満	7年以上 8年未満	8年以上 9年未満	9年以上 10年未満	10年以上 11年未満	11年以上 12年未満	12年以上 13年未満	13年以上 14年未満	14年以上 15年未満	15年以上
全体 (n=409)	14.4	12.0	8.1	6.8	6.4	5.6	3.2	6.4	3.2	3.7	4.6	1.7	2.7	1.2	2.0	18.1
	59	49	33	28	26	23	13	26	13	15	19	7	11	5	8	74

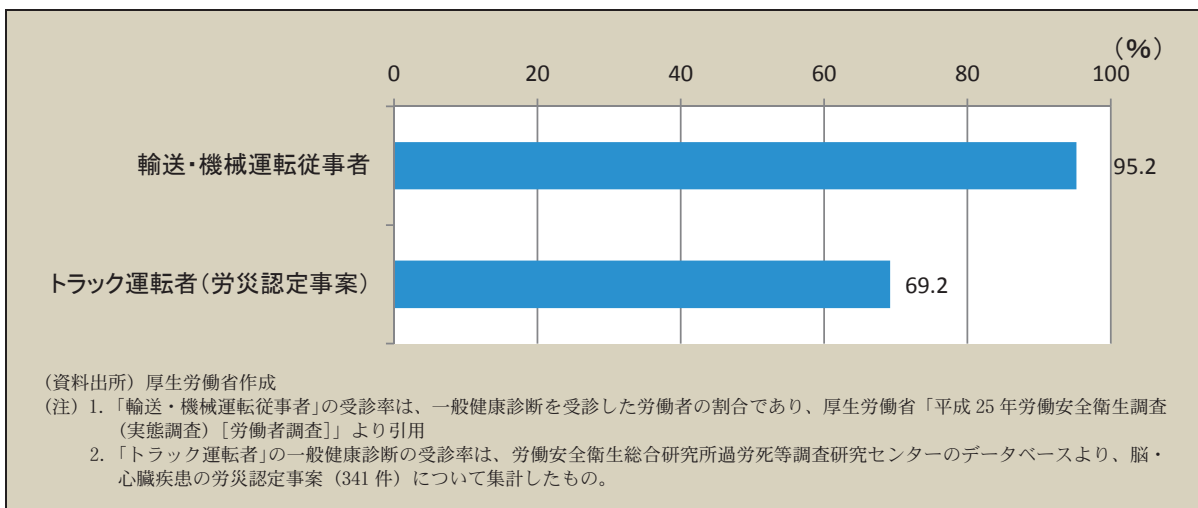
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成28年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 「運輸、郵便業」のうち、自動車運転者従事者であって、被災者の雇用年から発症年までの期間が把握出来なかった事案を除く。

## 第2-3図 トラック運転者の脳・心臓疾患発症時の状況



## 第2-4図 トラック運転者 (労災認定事案) の健康診断受診率

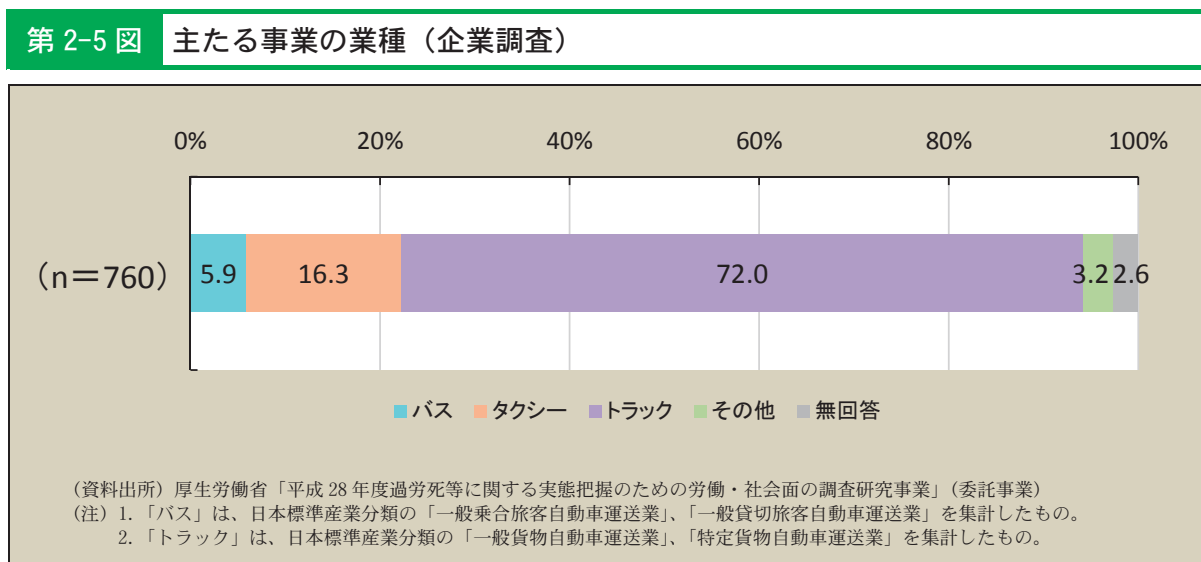


## イ アンケート調査結果

全国の運送業<sup>注1)</sup>の企業4,000社（回答760件）、調査対象企業における自動車運転従事者約4万人（回答4,678件）を対象に実施した。

### （ア）法人の概要

回答した企業の主たる事業の業種をみると、「トラック」が72.0%で最も多く、次いで「タクシー」が16.3%、「バス」が5.9%であった（第2-5図）。



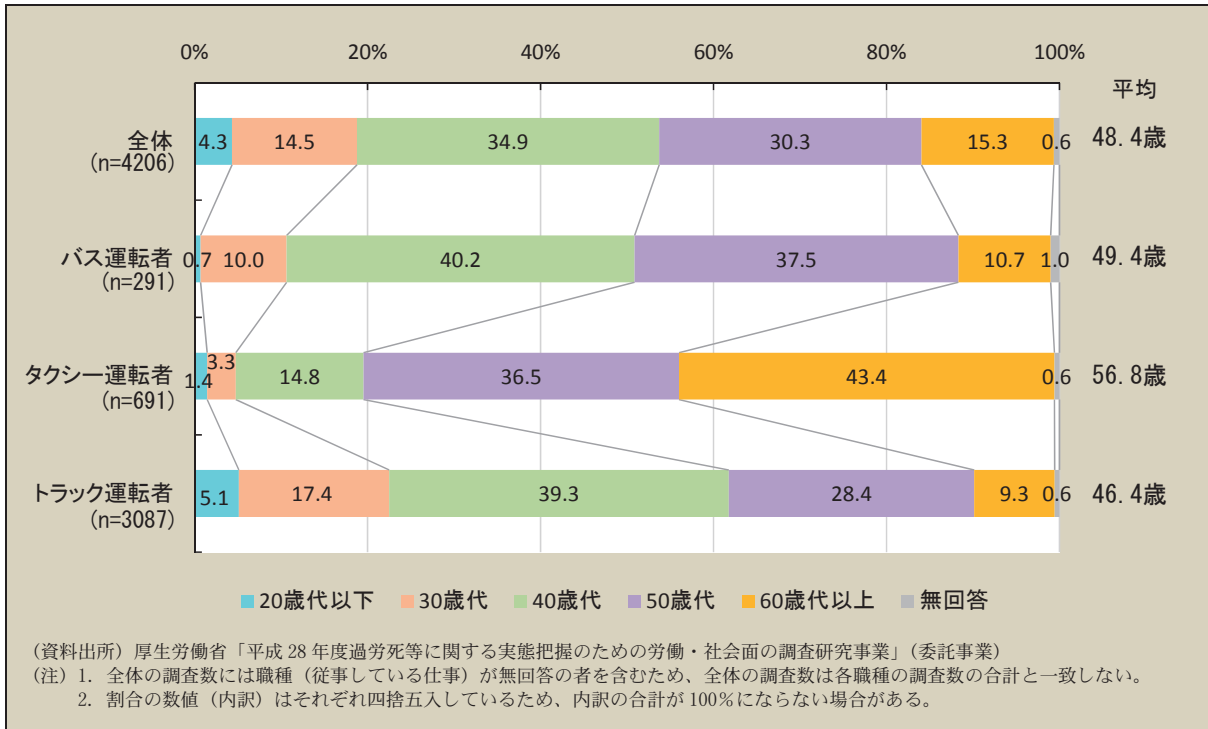
自動車運転者（正規雇用者）の平均年齢は48.4歳であり、「40歳代」（34.9%）が最も多く、次いで「50歳代」（30.3%）、「60歳代以上」（15.3%）であった。

業種別にみると、平均年齢は「タクシー運転者」が56.8歳で最も高く、次いで「バス運転者」が49.4歳、「トラック運転者」が46.4歳であった（第2-6図）。

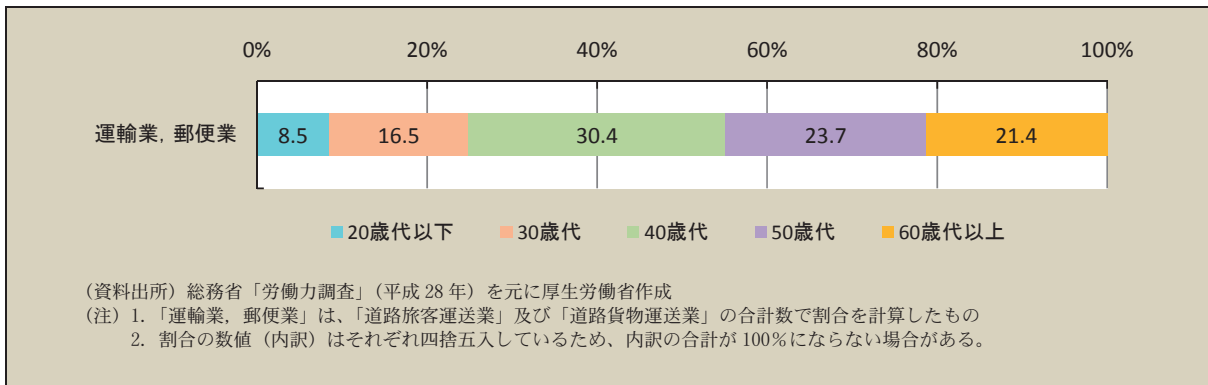
なお、参考として、総務省が実施している平成28年「労働力調査」の、「運輸業、郵便業」のうち、道路旅客運送業及び道路貨物運送業の年齢階級別雇用者の割合をみると、「40歳代」が30.4%で最も高く、次いで「50歳代」が23.7%、「60歳代以上」が21.4%であり（第2-7図）、本アンケート調査もおおむね同様の傾向を示している。

注1) 日本標準産業分類の「一般乗合旅客自動車運送業」、「一般乗用旅客自動車運送業」、「一般貸切旅客自動車運送業」、「一般貨物自動車運送業」、「特定貨物自動車運送業」の業種

第2-6図 正規雇用者の年齢構成【職種別】（労働者調査）



第2-7図 年齢構成（労働力調査）

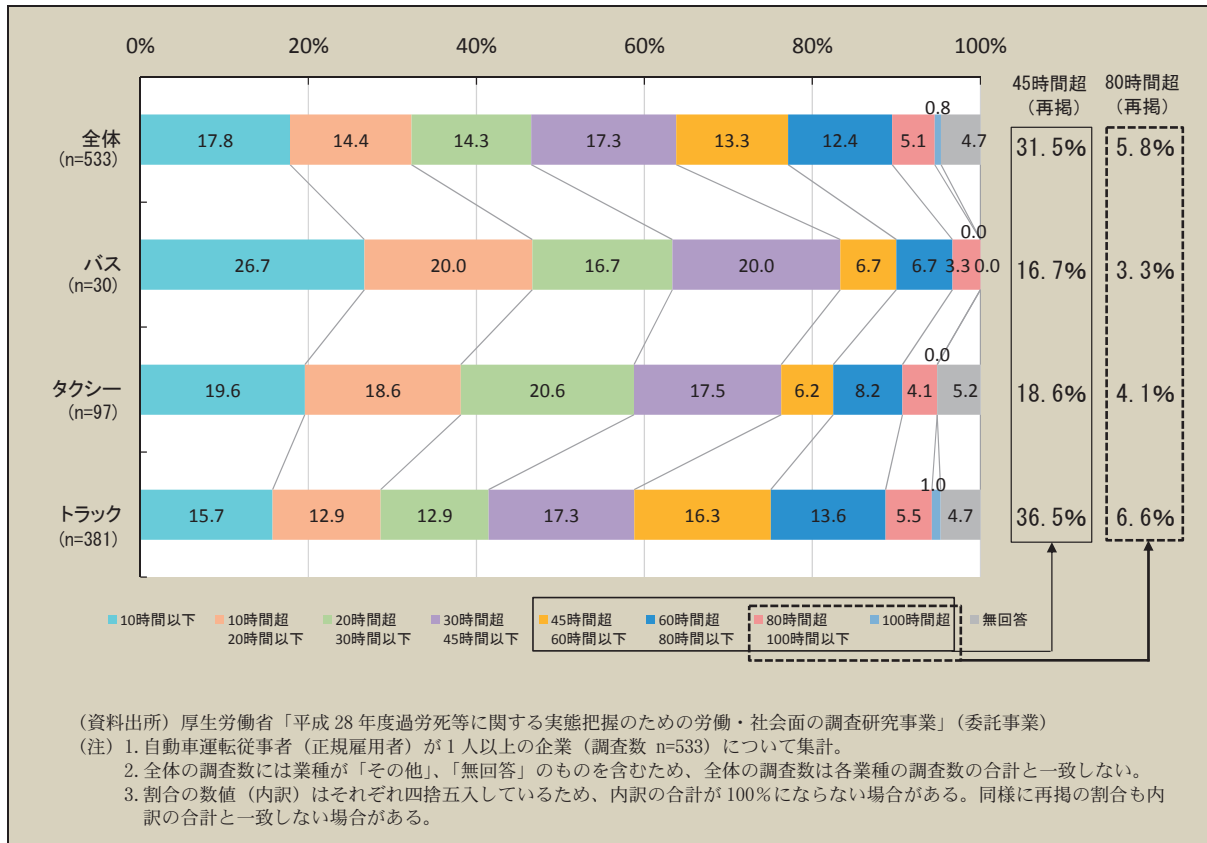


(イ) 労働時間等の状況

企業を対象とした調査において、平均的な1か月における自動車運転従事者(正規雇用者)1人当たりの月間時間外労働時間を業種別にみると、45時間超、80時間超と回答した企業の割合が最も高いのは、いずれも「トラック」であり、それぞれ36.5%、6.6%であった(第2-8図)。

第2-8図

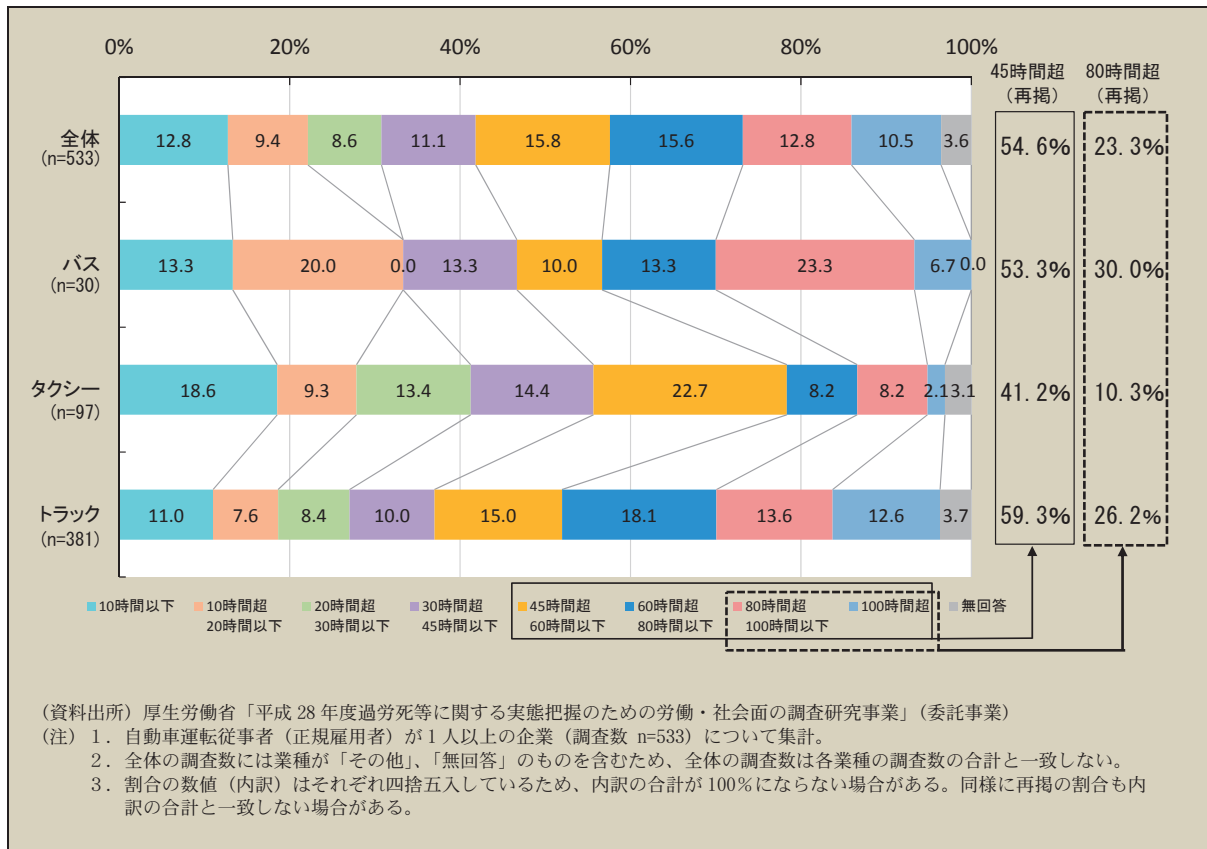
平均的な1か月における自動車運転従事者（正規雇用者）1人当たりの月間時間外労働時間【業種別】（企業調査）



次に、平成27(2015)年度における1か月の時間外労働時間が最も長かった自動車運転従事者(正規雇用者)の月間時間外労働時間をみると、45時間超と回答した企業の割合は、「トラック」(59.3%)、「バス」(53.3%)、「タクシー」(41.2%)の順に高くなっている。また、80時間超と回答した企業の割合は、「バス」(30.0%)、「トラック」(26.2%)、「タクシー」(10.3%)の順に高くなっている(第2-9図)。

第2-9 図

平成 27 年度における 1 か月の時間外労働時間が最も長かった自動車運転従事者（正規雇用者）の月間時間外労働時間【業種別】（企業調査）

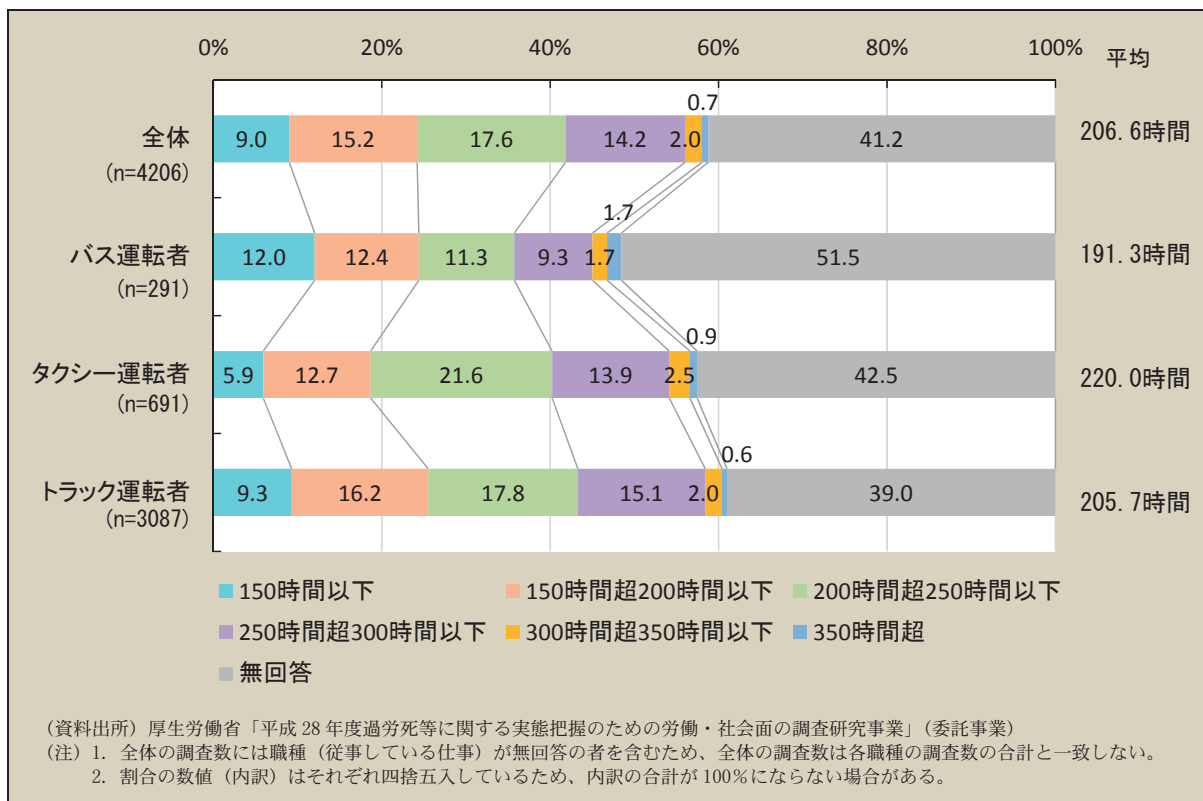


労働者（バス運転者、タクシー運転者、トラック運転者）を対象とした調査において、正規雇用者の過去1年間における平均的な1か月の拘束時間について、職種別に平均をみると、「タクシー運転者」で最も長く220.0時間、「バス運転者」で最も短く191.3時間であった。なお、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）では、バス運転者については4週を平均した1週間当たりの拘束時間は65時間以内、タクシー運転者については1か月の拘束時間は299時間以内、トラック運転者については1か月の拘束時間は293時間以内、が原則とされている。

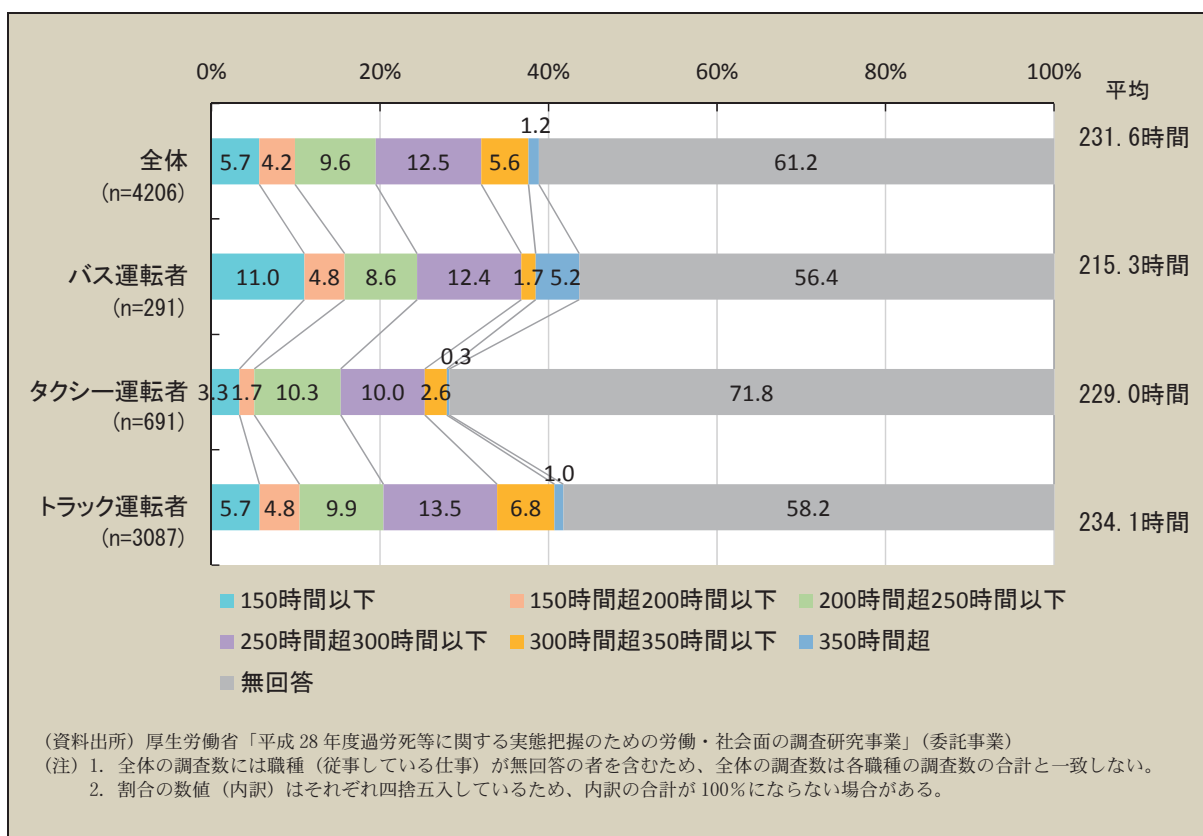
さらに、過去1年間における最も長かった1か月の拘束時間について、職種別に平均をみると、「トラック運転者」で最も長く234.1時間、「バス運転者」で最も短く215.3時間であった。なお、いずれの結果についても、無回答の割合が高い点に留意が必要である（第2-10図、第2-11図）。



第 2-10 図 過去 1 年間における自動車運転従事者（正規雇用者）の平均的な 1 か月の拘束時間【職種別】（労働者調査）



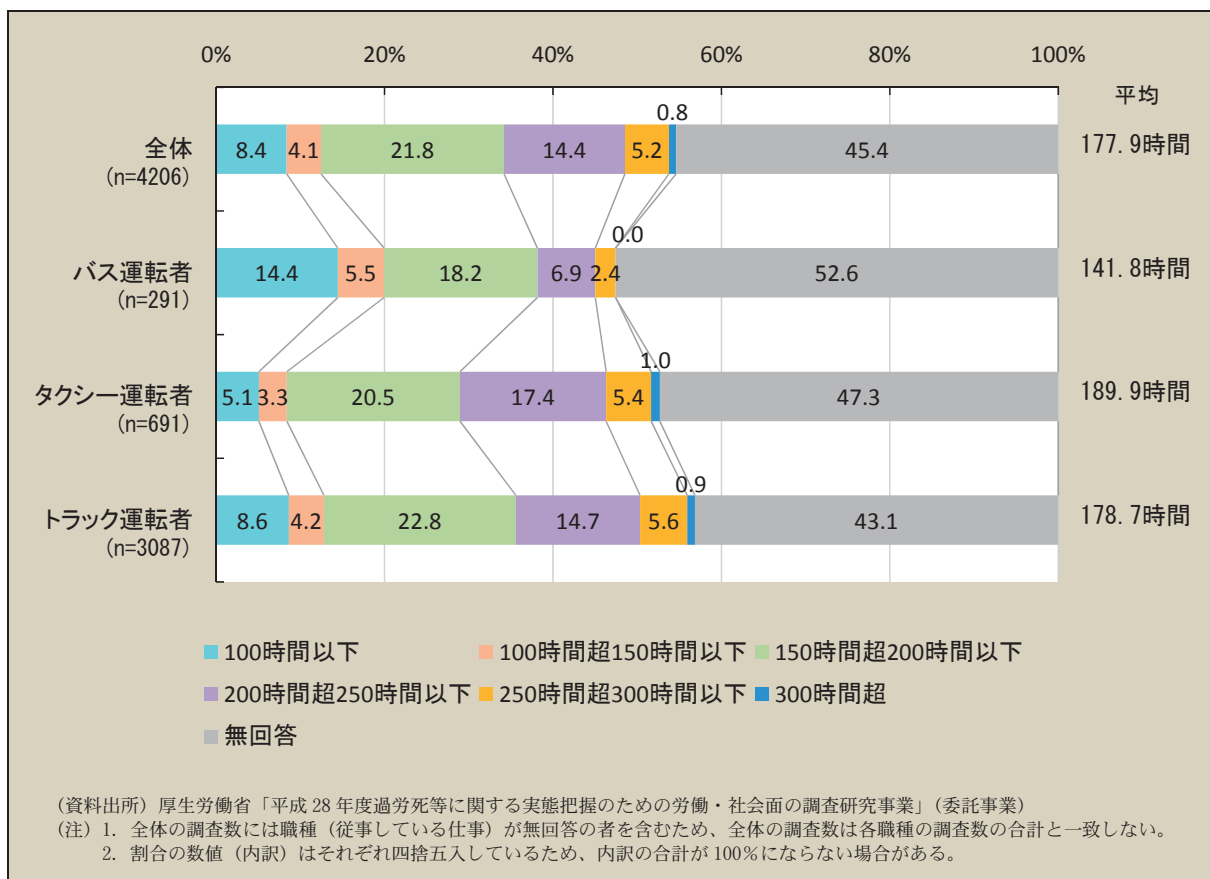
第 2-11 図 過去 1 年間における自動車運転従事者（正規雇用者）の最も長かった 1 か月の拘束時間【職種別】（労働者調査）



次に、正規雇用者の過去1年間における平均的な1か月の労働時間について、職種別に平均をみると、「タクシー運転者」で最も長く189.9時間、「バス運転者」で最も短く141.8時間であった。さらに、過去1年間における最も長かった1か月の労働時間について、職種別に平均をみると、「トラック運転者」で最も長く207.3時間、「バス運転者」で最も短く175.4時間であった。

参考に、法定労働時間である週40時間労働したものとして計算した1か月の労働時間(173.8時間)<sup>注2)</sup>と比較すると、平均的な1か月では、「トラック運転者」と「タクシー運転者」が上回っており、最も長かった1か月では、いずれの職種も上回っている。なお、いずれの結果についても、無回答の割合が高い点に留意が必要である(第2-12図、第2-13図)。

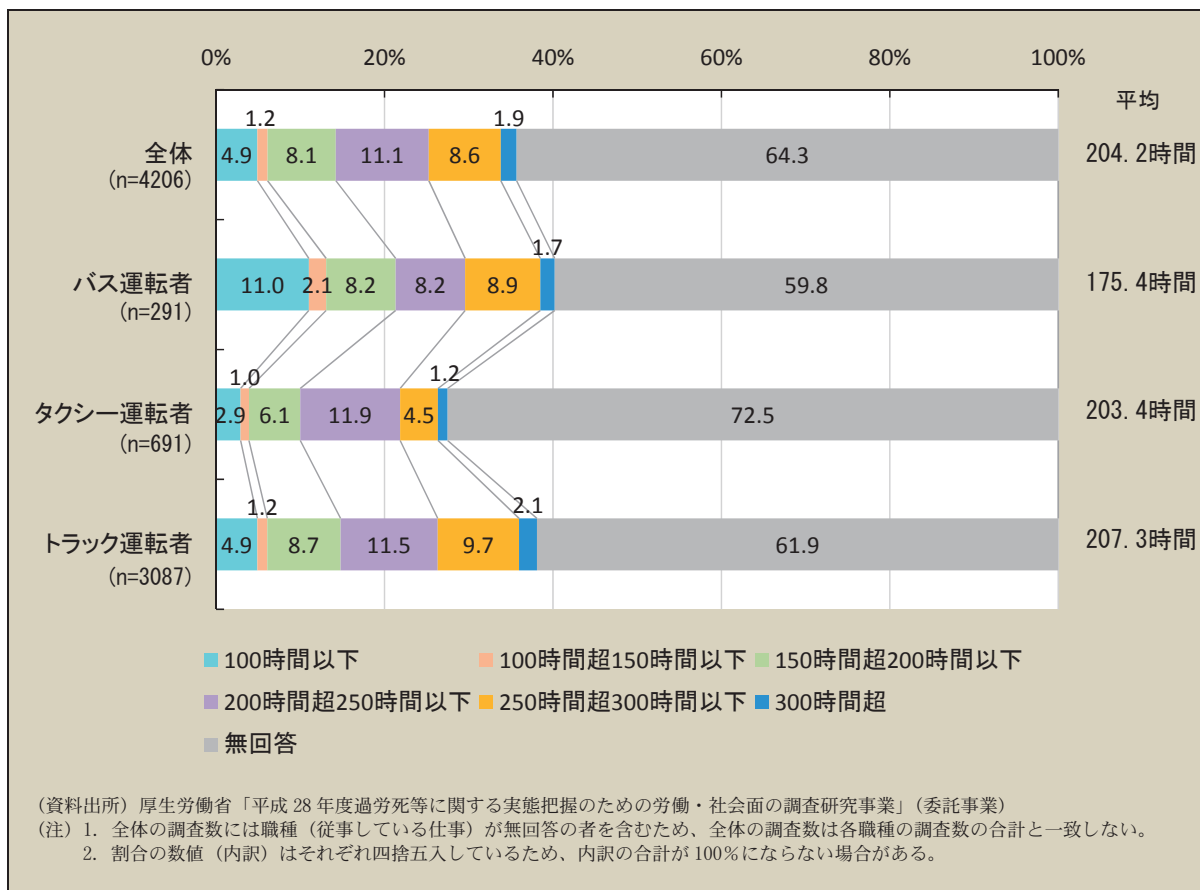
第2-12図 過去1年間における自動車運転従事者(正規雇用者)の平均的な1か月の労働時間【職種別】(労働者調査)



注2) 1年間の暦日(365日)÷1週間の日数(7日)×40時間÷12か月≒173.8時間として算出したもの。  
 なお、調査結果においては、変形労働時間制が採用されている場合もある。

第 2-13 図

過去 1 年間に於ける自動車運転従事者（正規雇用者）の最も長かった 1 か月の労働時間【職種別】（労働者調査）

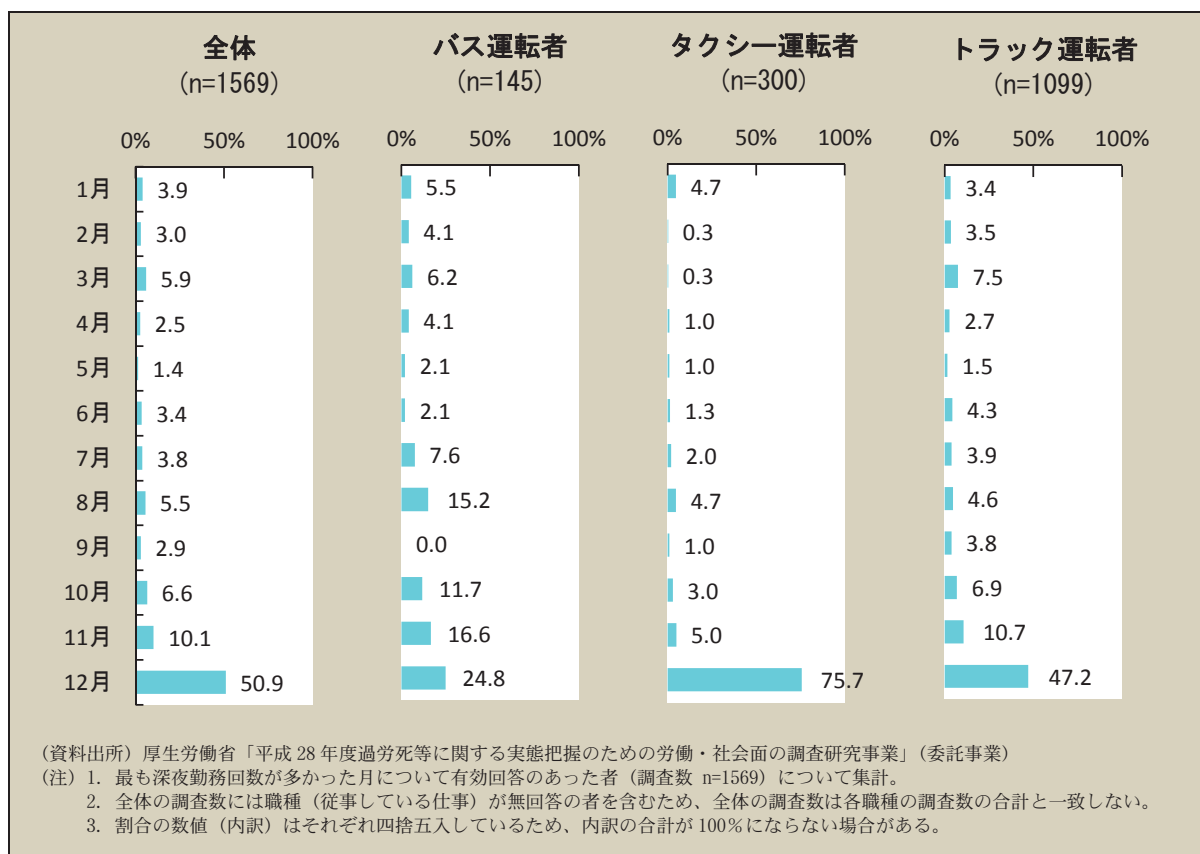


次に、自動車運転従事者（正規雇用者）のうち、最も深夜勤務回数が多かった月をみると、いずれの職種も「12月」と回答した者の割合が最も高かった。職種別にみると、「タクシー運転者」で「12月」の割合が75.7%と特に高く、また、バス運転者では、他の職種に比べ、「8月」の割合が15.2%と高かった（第2-14図）。

さらに、最も休日出勤回数が多かった月をみると、「タクシー運転者」、「トラック運転者」では「12月」と回答した者の割合がそれぞれ58.9%、38.6%と最も高かった。「バス運転者」では「11月」と回答した者の割合が21.1%で最も高く、次いで、「10月」が16.3%、「12月」が14.5%であった（第2-15図）。

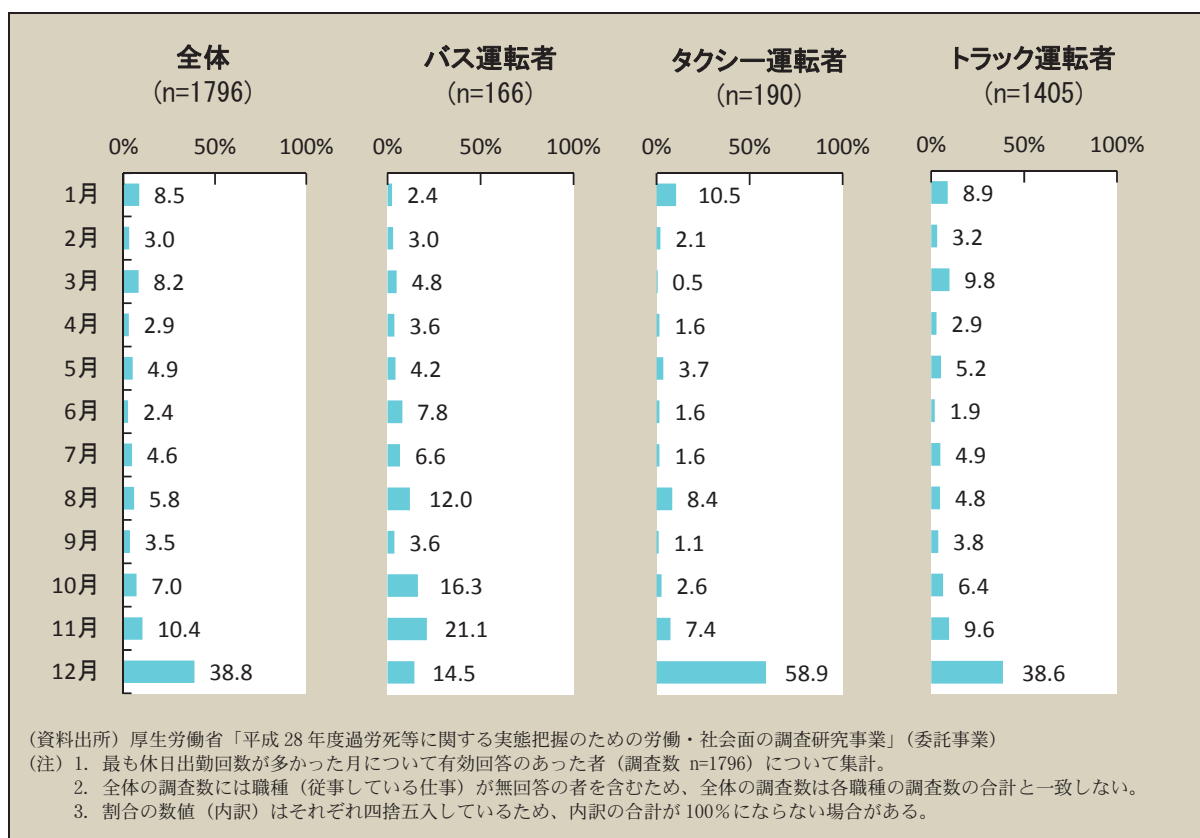
第 2-14 図

自動車運転従事者（正規雇用者）の最も深夜勤務回数が多かった月【職種別】  
（労働者調査）



第 2-15 図

自動車運転従事者（正規雇用者）の最も休日出勤回数が多かった月【職種別】  
（労働者調査）

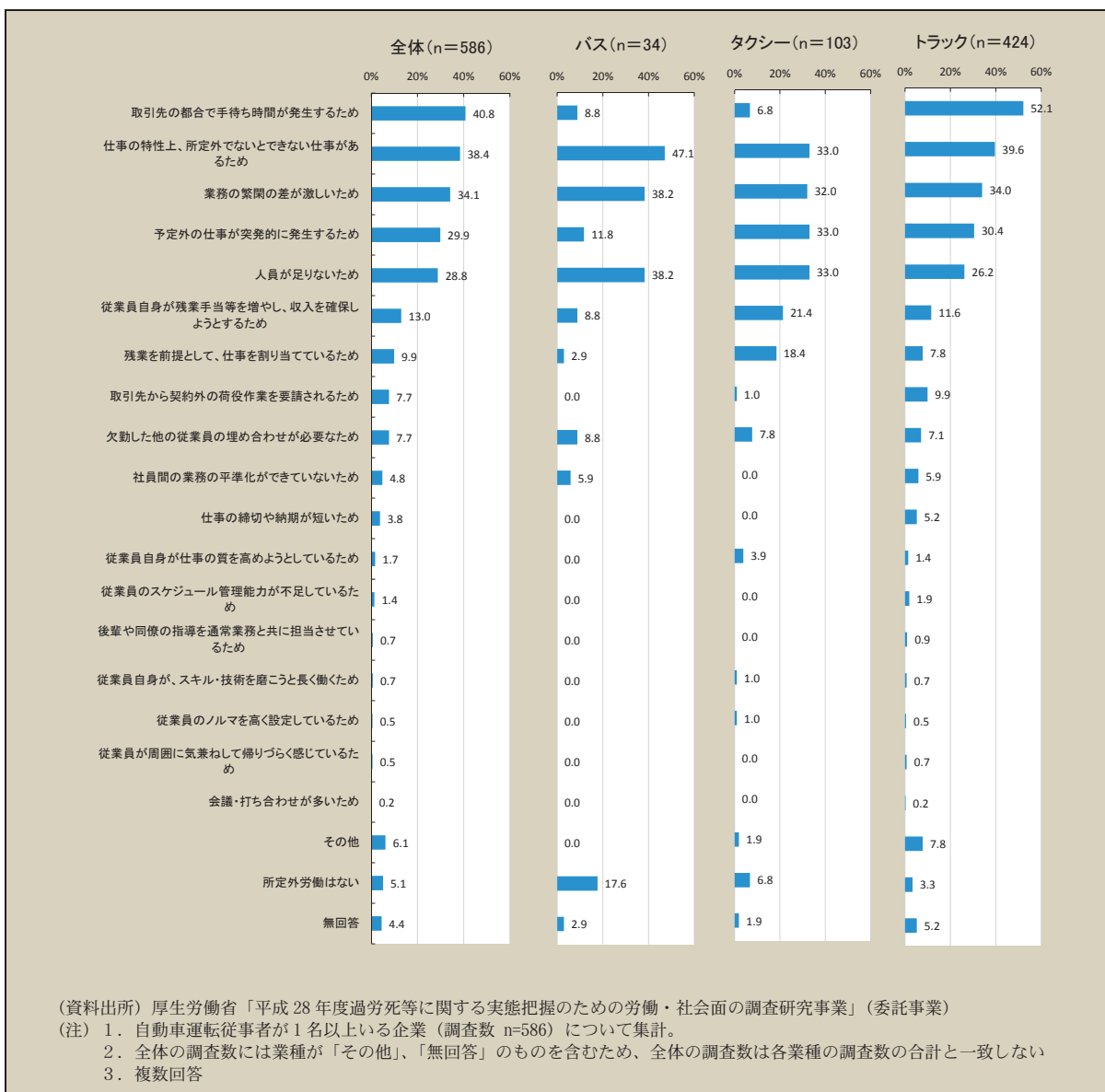


(ウ) 所定外労働が発生する理由

自動車運転従事者に所定外労働が発生する理由について、企業、労働者がどのように考えているのか見ていく。

企業において、所定外労働が発生する理由について、業種別にみると、「バス」では「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」が47.1%、「タクシー」では、「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」及び「予定外の仕事が発生的に発生するため」、「人員が足りないため」が33.0%、「トラック」では「取引先の都合で手待ち時間が発生するため」が52.1%で最も割合が高かった(第2-16図)。

第2-16図 自動車運転従事者に所定外労働が発生する理由【業種別】(企業調査)

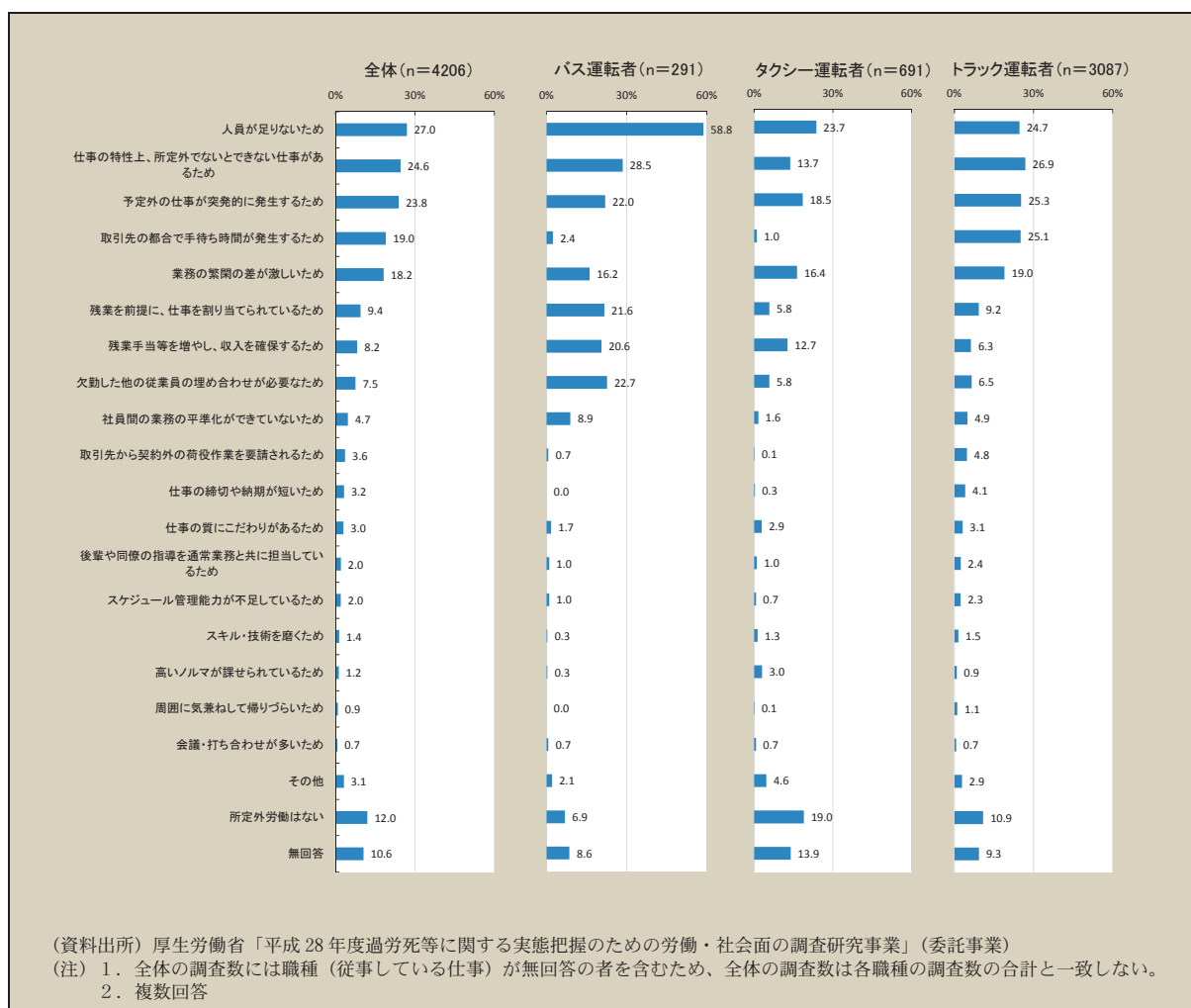


一方、自動車運転従事者(正規雇用者)において、所定外労働(早出・居残り等の残業)が発生する理由について、職種別にみると、「バス運転者」、「タクシー運転者」では「人員が足りないため」がそれぞれ58.8%、23.7%で最も割合が高かった。なお、「バス運転者」では、他の職種に比べて「残業を前提に、仕事を割り当てられているため」、「残業手当等を増やし、収入を確保するため」、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要のため」が20%以上と、割合が高かった。「トラック運転者」では「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事

があるため」が26.9%で最も割合が高く、次いで、「予定外の仕事が突発的に発生するため」が25.3%、「取引先の都合で手待ち時間が発生するため」が25.1%と高かった（第2-17図）。

第2-17図

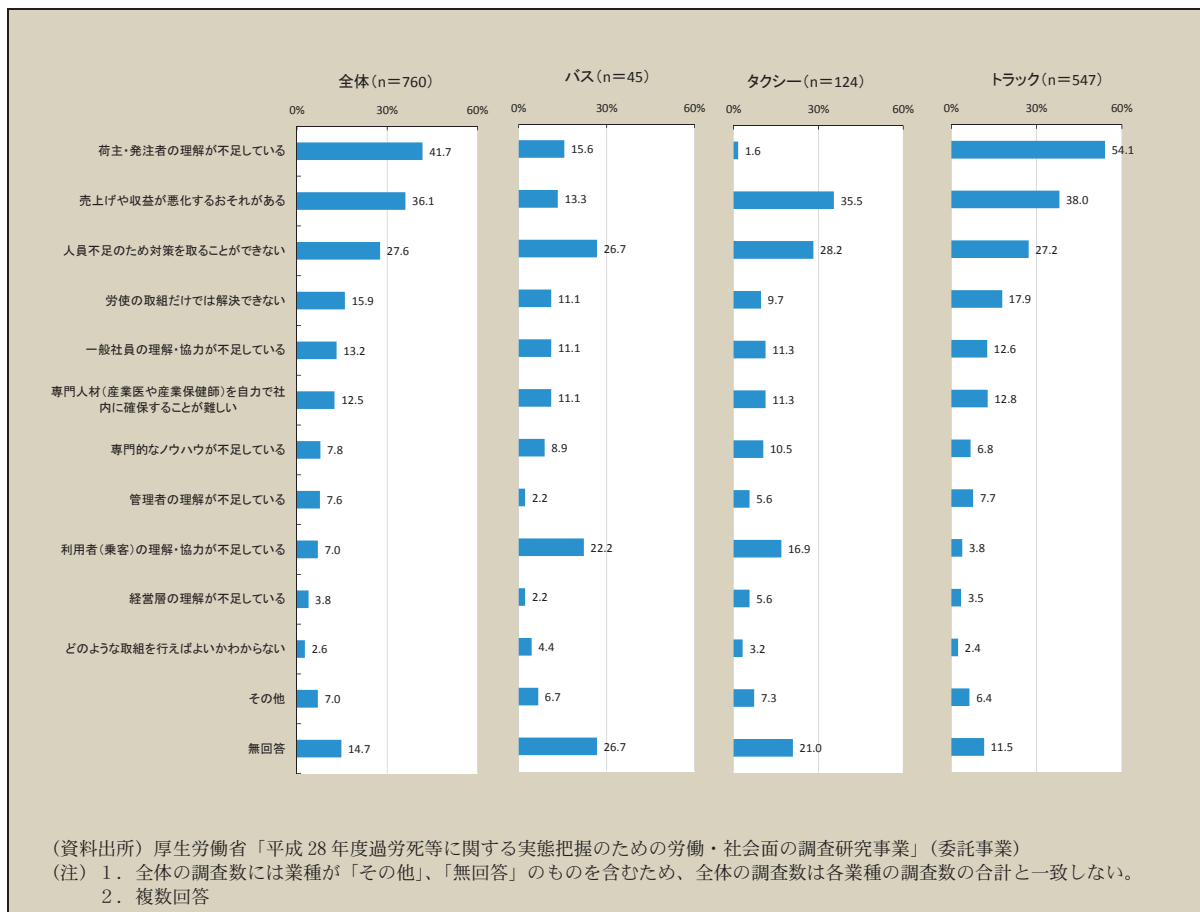
自動車運転従事者（正規雇用者）に所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由【職種別】（労働者調査）



(エ) 過重労働の防止に向けた取組みへの課題

企業調査において、過重労働防止に向けた取組みへの課題について、業種別にみると、「バス」では「人員不足のため対策を取ることができない」が26.7%、「タクシー」では「売上げや収益が悪化するおそれがある」が35.5%、「トラック」では「荷主・発注者の理解が不足している」が54.1%で、それぞれ最も割合が高かった（第2-18図）。

第 2-18 図 過重労働の防止に向けた取組みへの課題【業種別】（企業調査）



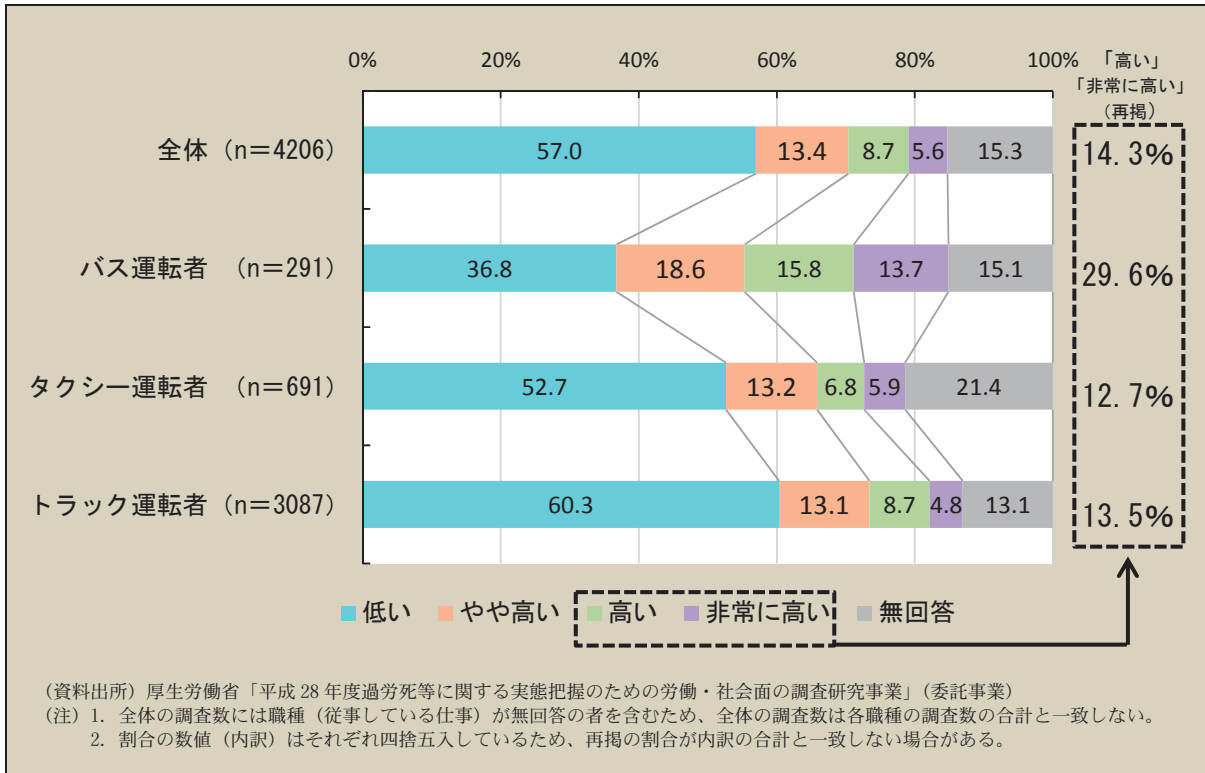
(オ) 疲労蓄積度、ストレスの状況

自動車運転従事者（正規雇用者）について、直近 1 か月間の勤務の状況や自覚症状に関する質問により判定した疲労蓄積度（仕事による負担度）<sup>注 3）</sup>が「高い」、「非常に高い」と判定される者の割合を職種別にみると、「バス運転者」（29.6%）が最も高く、次いで、「トラック運転者」（13.5%）「タクシー運転者」（12.7%）の順であった（第 2-19 図）。

注 3）疲労蓄積度（仕事による負担度）は、回答を得た直近 1 か月の自覚症状及び勤務の状況を基に算出。具体的な算出方法は「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」による（参考 URL : <http://www.mhlw.go.jp/topics/2004/06/d1/tp0630-1a.pdf>）。

第 2-19 図

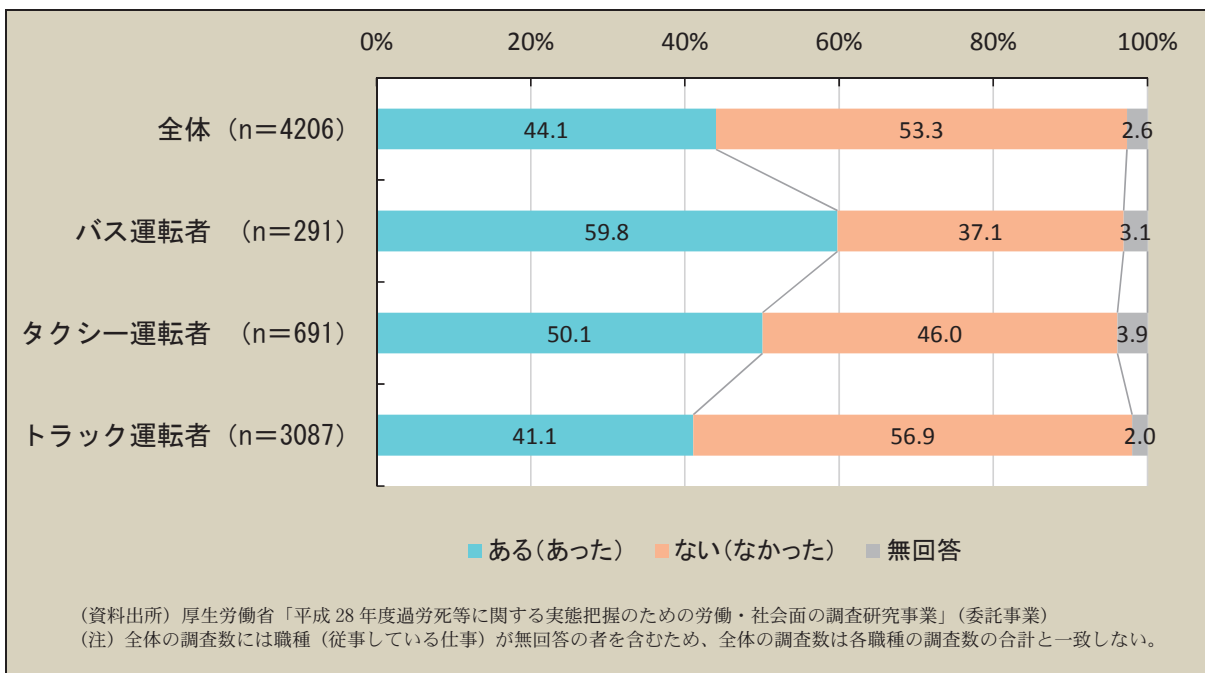
自動車運転従事者（正規雇用者）の疲労蓄積度（仕事による負担度）【職種別】  
（労働者調査）



自動車運転者(正規雇用者)における業務や業務以外のストレスや悩みの有無については、職種別にみると、「ある(あった)」の割合は「バス運転者」(59.8%)で最も高く、次いで「タクシー運転者」(50.1%)、「トラック運転者」(41.1%)であった(第 2-20 図)。さらに、「業務関連のストレスや悩みがある(あった)」の割合は同様に、バス運転者(59.5%)で最も高く、次いで「タクシー運転者」(48.6%)、「トラック運転者」(37.5%)であった(第 2-21 図)。

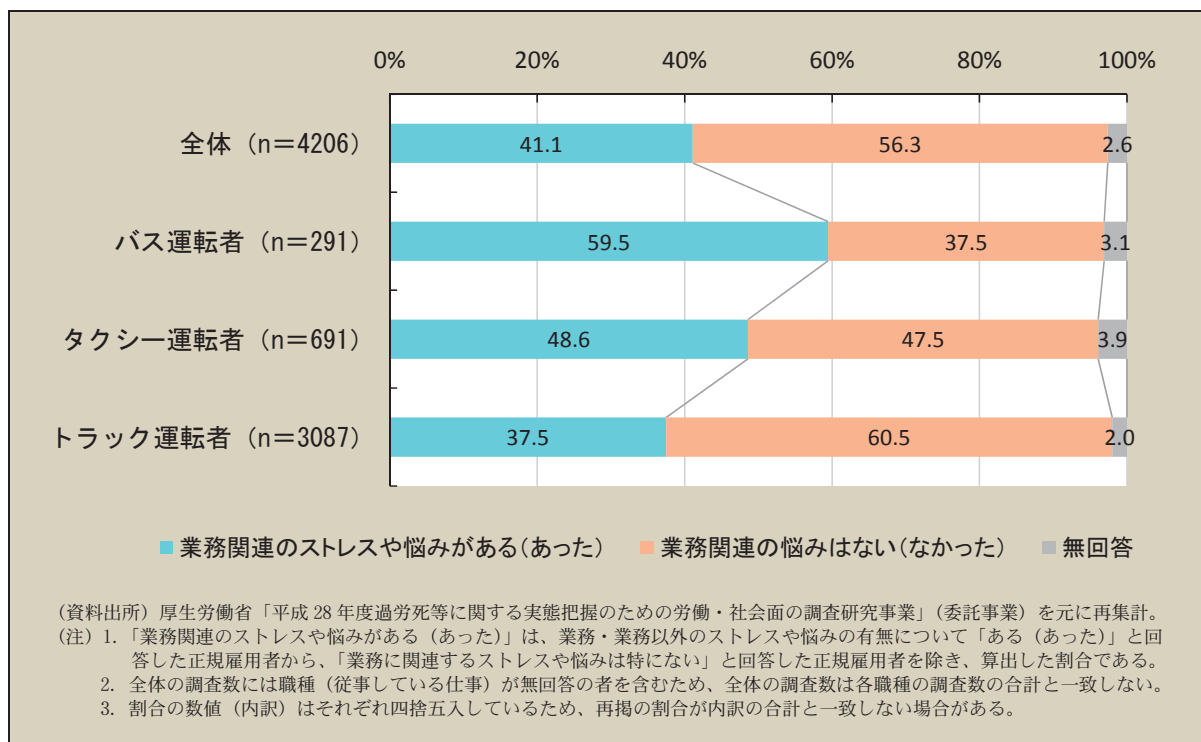
第 2-20 図

業務や業務以外のストレスや悩みの有無【職種別】(労働者調査)



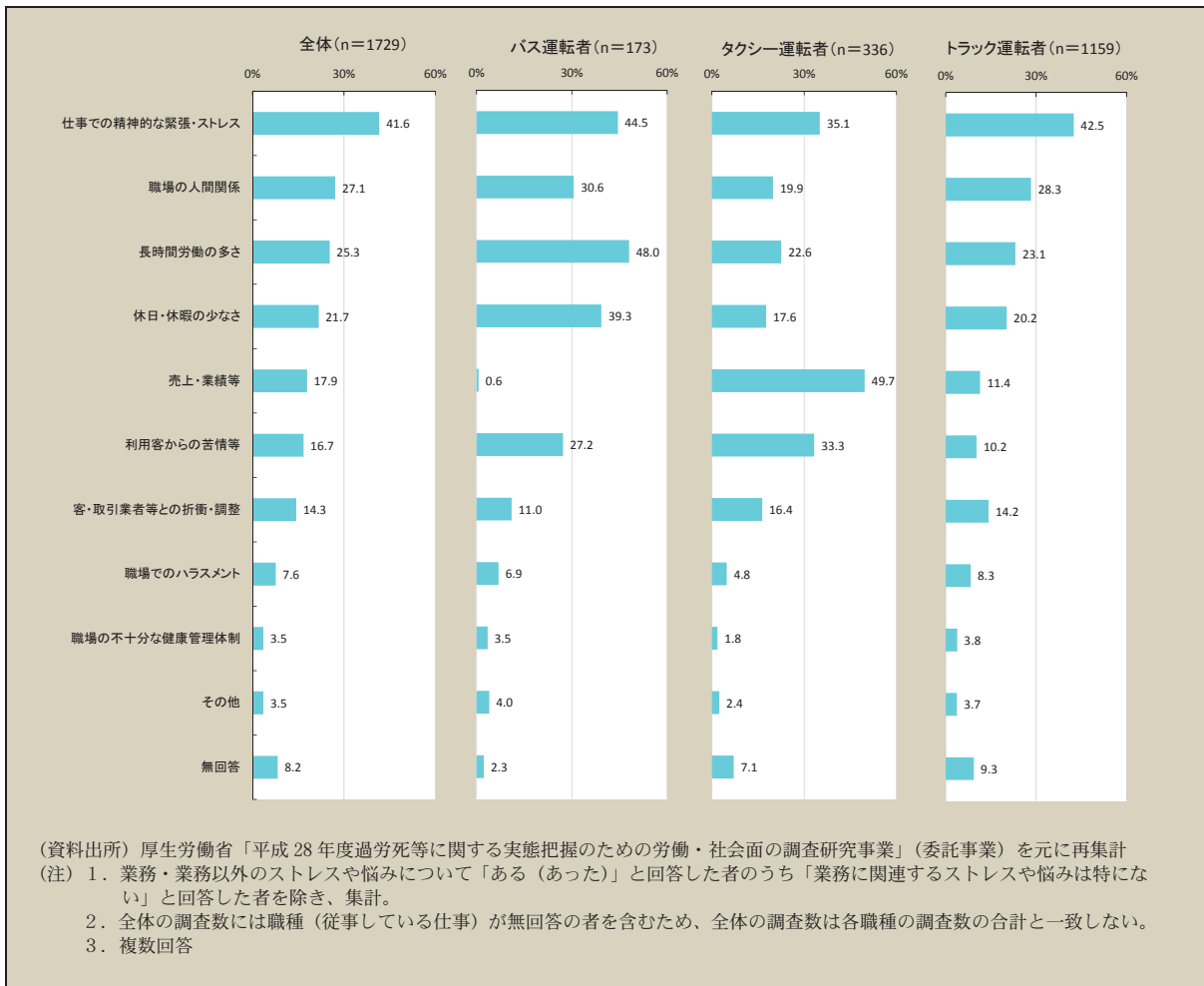


第 2-21 図 業務関連のストレスや悩みの有無【職種別】（労働者調査）



自動車運転者(正規雇用者)のうち「業務関連のストレスや悩みがある(あった)」と回答した 1,729 件について、ストレスや悩みの内容(業務関連)を職種別にみると、「バス運転者」では「長時間労働の多さ」(48.0%)、「タクシー運転者」では「売上・業績等」(49.7%)、「トラック運転者」では「仕事での精神的な緊張・ストレス」(42.5%)と回答した者の割合が最も高かった(第 2-22 図)。

第 2-22 図 ストレスや悩みの内容（業務関連）【職種別】（労働者調査）



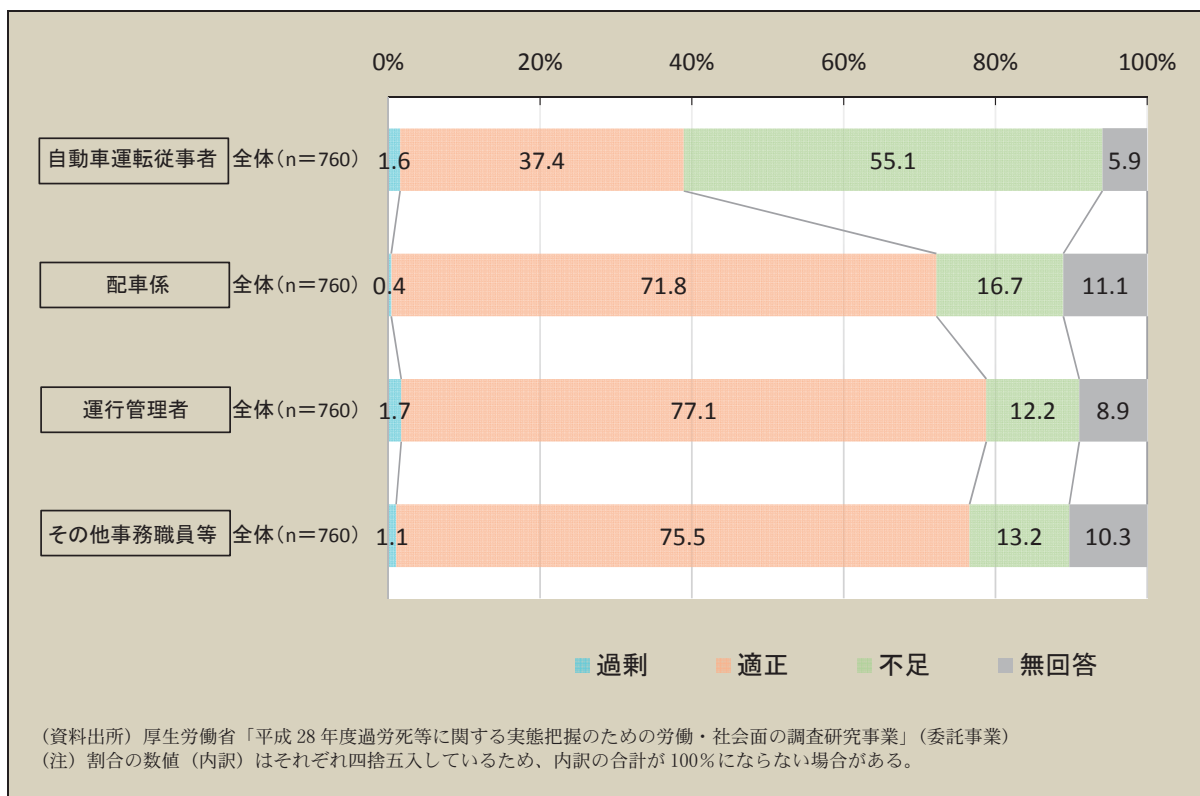
(カ) 人員不足感の状況

自動車運転従事者に所定外労働が発生する理由として、企業調査、労働者調査ともに「人員が足りないため」と回答した割合が高かったところである(第 2-16 図、第 2-17 図)。

また、運送業の企業における業務量に比した人員不足感を職種別にみると、「自動車運転従事者」について、「不足」が 55.1%であるのに対し、「配車係」、「運行管理者」、「その他事務職員等」については、「不足」がそれぞれ 16.7%、12.2%、13.2%と低く、70%以上の企業が「適正」と回答しており、「自動車運転従事者」の人員不足感が強いことが改めて確認された(第 2-23 図)。

なお、参考として、平成 28(2016)年 11 月における有効求人倍率を職業別にみると、「自動車運転の職業」(2.55 倍)は、「職業計」(1.31 倍)に比べて高い水準になっており、今回の調査結果全般を裏打ちするものとなっている(第 2-24 図)。

第 2-23 図 業務量に比した人員不足感【職種別】（企業調査）



第 2-24 図 平成 28 年 11 月における職業別の有効求人倍率（常用<sup>(注1)</sup>（含パート））

	新規求人	有効求人	新規求職	有効求職	紹介件数	就職件数	新規求人倍率	有効求人倍率
職業計	774,945	2,296,761	370,044	1,747,736	554,108	126,778	2.09	1.31
自動車運転の職業	32,873	98,152	10,172	38,486	17,883	6,173	3.23	2.55

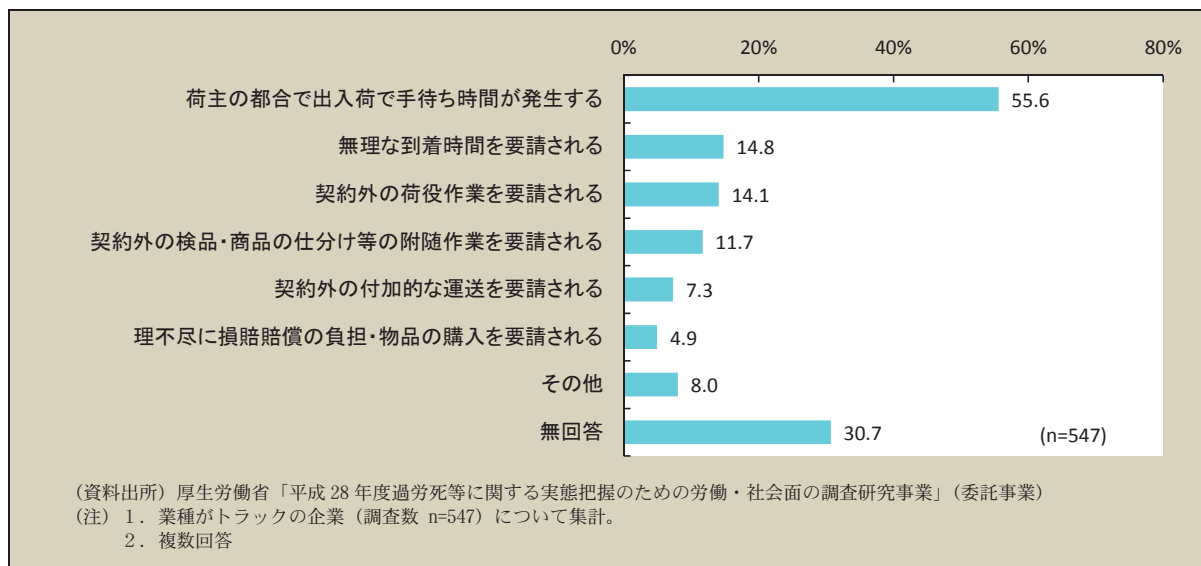
(資料出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況（平成 28 年 11 月分）について」参考統計表「職業別一般職業紹介状況 [実数]（常用（含パート））」  
 (注) 1. 常用：雇用契約において雇用期間の定めがないか又は 4 か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働を除く。）をいう。  
 2. 求人倍率：求職者に対する求人数の割合をいい、「新規求人数」を「新規求職申込件数」で除して得た「新規求人倍率」と、「月間有効求職者数」を「月間有効求職者数」で除して得た「有効求人倍率」の 2 種類がある。

(キ) 商慣行、経営環境等

トラックの企業について、取引慣行として荷主から要請される事項又は荷主の都合で発生する事項についてみると、「荷主の都合で出入荷で手待ち時間が発生する」が 55.6%で最も高く、次いで「無理な到着時間を要請される」が 14.8%、「契約外の荷役作業を要請される」が 14.1%であった（第 2-25 図）。

第 2-25 図

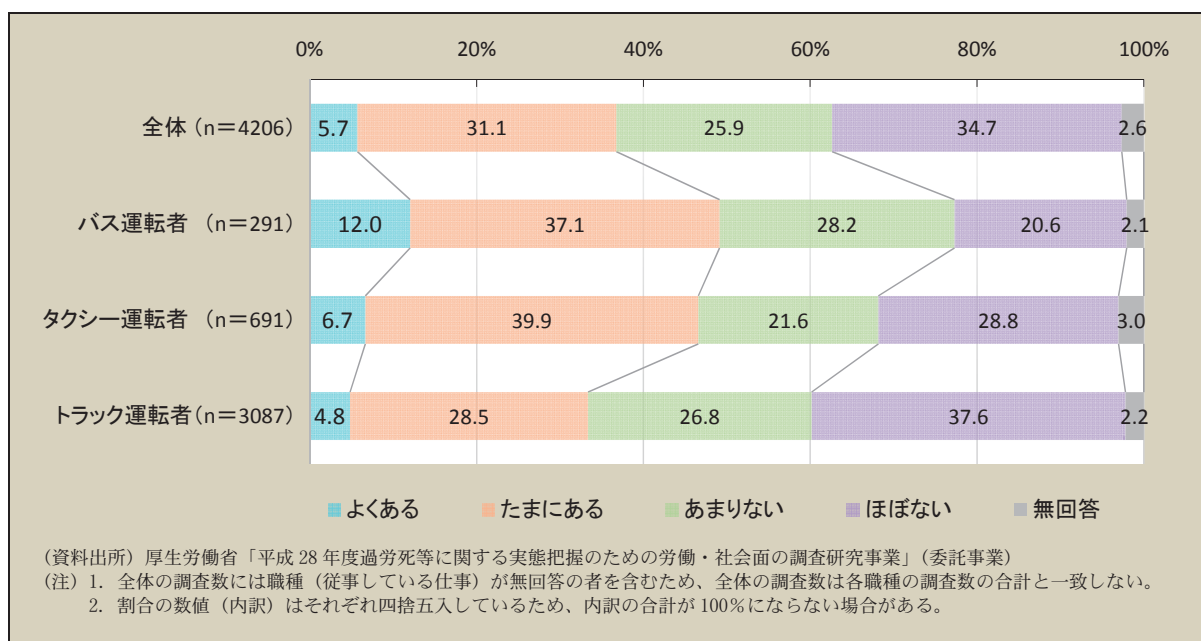
## トラックの企業における取引慣行として荷主から要請される事項又は荷主の都合で発生する事項（企業調査）



次に、自動車運転従事者（正規雇用者）における客・荷主からの理不尽な要求・クレームに苦慮することの有無について、職種別にみると、「よくある」と回答した者の割合は「バス運転者」が 12.0% で最も高く、次いで「タクシー運転者」が 6.7%、「トラック運転者」が 4.8% であった（第 2-26 図）。

第 2-26 図

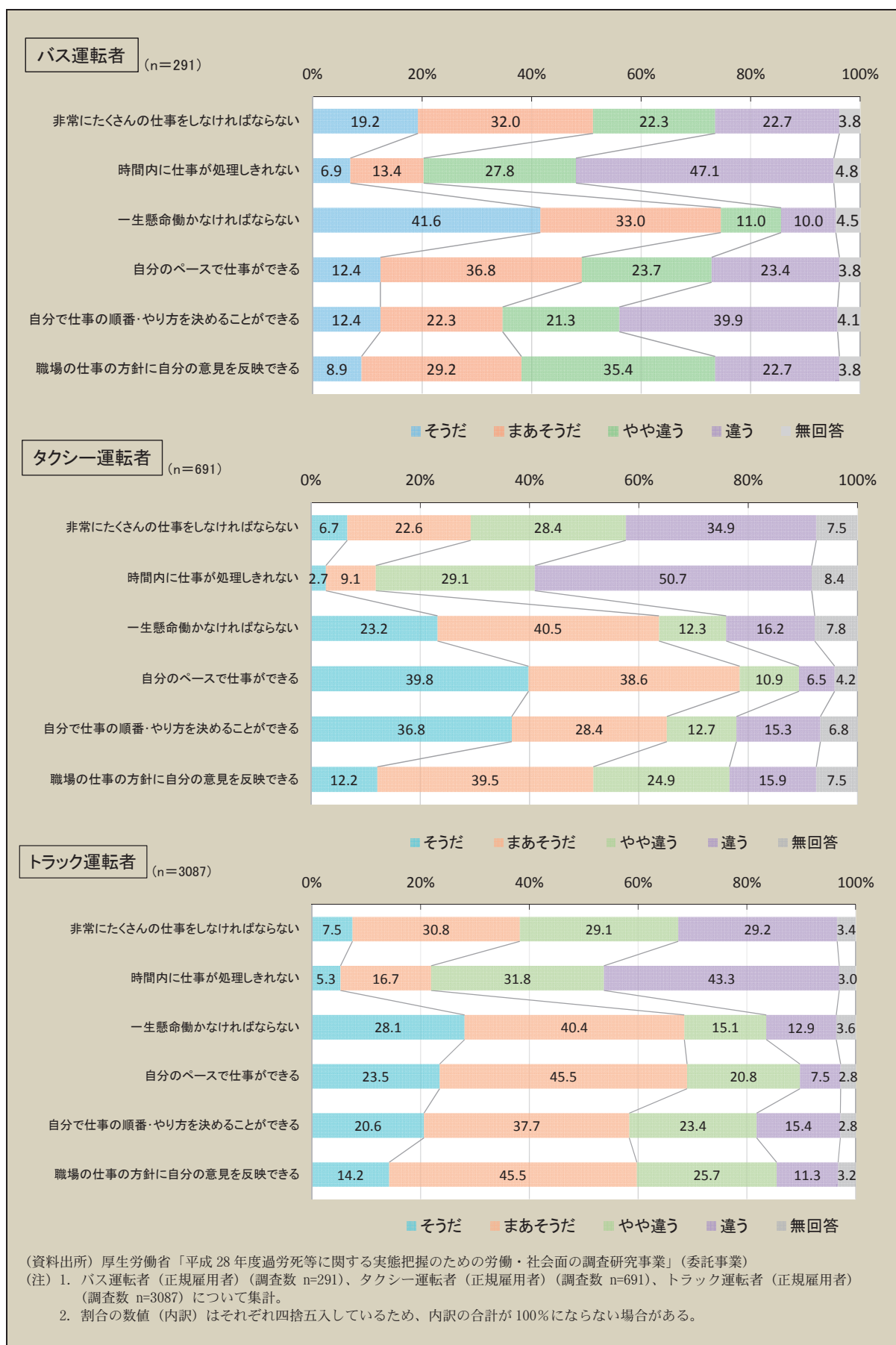
## 客・荷主からの理不尽な要求・クレームに苦慮することの有無【職種別】（労働者調査）



次に、自動車運転従事者（正規雇用者）の仕事の特性について、職種別にみると、「バス運転者」では、「一生懸命働かなければならない」について「そうだ」と回答した割合が 41.6% であるのに対し、タクシー運転者、トラック運転者では、それぞれ 23.2%、28.1% であった。また、バス運転者では、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」について「違う」と回答した割合が 39.9% であるのに対し、タクシー運転者、トラック運転者では、それぞれ

15.3%、15.4%であった（第2-27図）。

第2-27図 仕事の特性【職種別】（労働者調査）



### (ク) まとめ

以上の結果より、運送業の企業において自動車運転従事者が人員不足であること、バス、タクシー、トラックのいずれの業種においても12月に深夜勤務や休日出勤回数が多く、繁忙期であることが認められた。

また、各業種、職種ごとの特徴としては、バス運転者については、疲労の蓄積度が高く、業務や業務以外のストレスや悩みが「ある」と回答した者の割合が高いことが認められた。これは、利用客からの理不尽なクレーム（苦情）に苦慮することが多い傾向の職種であることが一つの要因であり、また、タクシー運転者、トラック運転者と比較し、運転ダイヤや運行時間の制約から、自分のペースで仕事をするのが難しいという仕事の特性が影響していることも考えられる。

タクシー運転者については、自分のペースで仕事ができ、自分で仕事のやり方を決めることができる一方で、売上・業績等に対してストレスや悩みを感じている傾向があることが認められた。さらに、バス運転者に共通して、利用客からの理不尽なクレーム（苦情）に苦慮することがストレスとして感じられることが認められた。

トラック運転者については、所定外労働の発生理由として、取引先（荷主）の都合による手待ち時間の影響が大きく、また、企業としても、荷主・発注者の理解が不足していることを過重労働の防止に向けた取組みへの課題として認識していることが認められた。また、過労死等の労災認定がされているトラック運転者は、法定の健康診断の受診率が低いことも分析結果から認められた。

このようなことから、過労死等の防止のためには、自動車運転者を適正に配置することが基本的には必要であるが、適正配置に当たっては、繁忙期である12月の休日労働や深夜勤務の削減を行う等の対応や繁忙期における健康管理等の取組みが求められるとともに、法律に基づく健康診断の確実な実施が求められる。

また、長時間労働以外の業務関連のストレス要因に対応するためには、それぞれの事業場におけるストレス要因を把握し、対応することが必要であり、職種ごとの特徴を踏まえた対応が効果的と考えられるが、そのためには、ストレスチェックを行い、自動車運転者本人にストレス状況の気付きを促すとともに、事業者は集団分析を活用することにより自動車運転従事者の職場環境改善に繋げていく取組みが必要である。さらに、セルフケアやラインによるケアに結びつける等のメンタルヘルス対策を積極的に活用することも有効と考えられる。

トラック運転者の時間外労働削減のためには、引き続き、トラック運送事業者、荷主、行政が一体となり、取引環境の改善を図るための取組みを進めていく必要がある（第4章 P200 参照）。

## (3) 外食産業

### ア 労災認定事案の分析結果

平成22(2010)年1月から平成27(2015)年3月の期間における労災認定事案のうち、「宿泊業、飲食サービス業」に該当するものは、脳・心臓疾患は114件、精神障害は135件であった。

「宿泊業、飲食サービス業」における外食産業のサービス職業従事者は、日勤の勤務形態をとりながら実際には昼間2交代のシフト制を取っていることが特徴であった。そうした中、少人数の職場において、とりわけ現場責任者は拘束時間が長く、休日が少なかった。

なお、平成29年度においても、継続的に分析を行う。

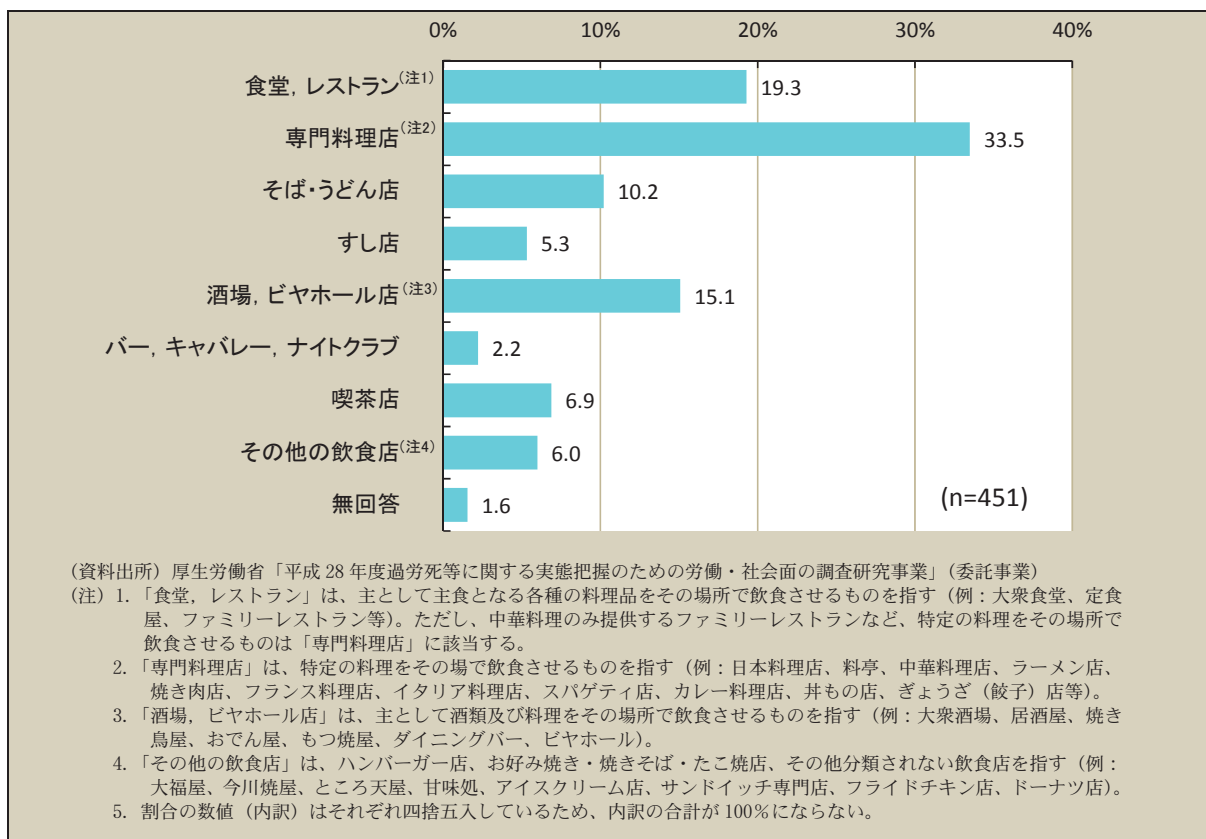
## イ アンケート調査結果

全国の外食産業の企業 4,000 社（回答 451 件）、調査対象企業におけるスーパーバイザー・エリアマネージャー<sup>注4)</sup>、店長、店舗従業員約 4 万人（回答 2,533 件）を対象に実施した。

### (ア) 法人の概要

回答した企業の主たる業種をみると、「専門料理店」が 33.5%で最も多く、次いで「食堂、レストラン」が 19.3%、「酒場、ビヤホール店」が 15.1%であった（第 2-28 図）。

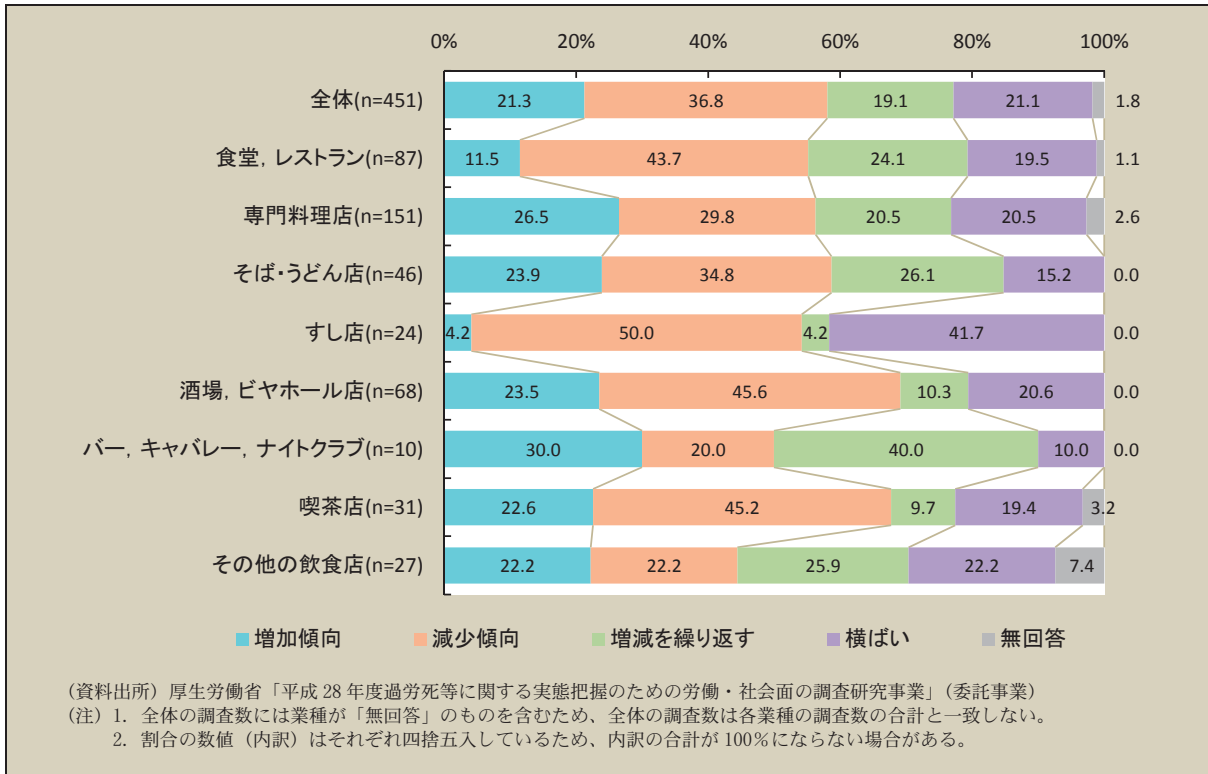
第 2-28 図 主たる事業の業種（企業調査）



回答した企業の直近 3 期の売上の動向について、業種別にみると、「食堂、レストラン」、「すし店」、「酒場、ビヤホール店」、「喫茶店」では「減少傾向」の割合が 40%を超えていた（第 2-29 図）。

注 4) 複数の店舗を担当し、売上やレイアウト、在庫管理等の店舗運営について支援・指導を行う者

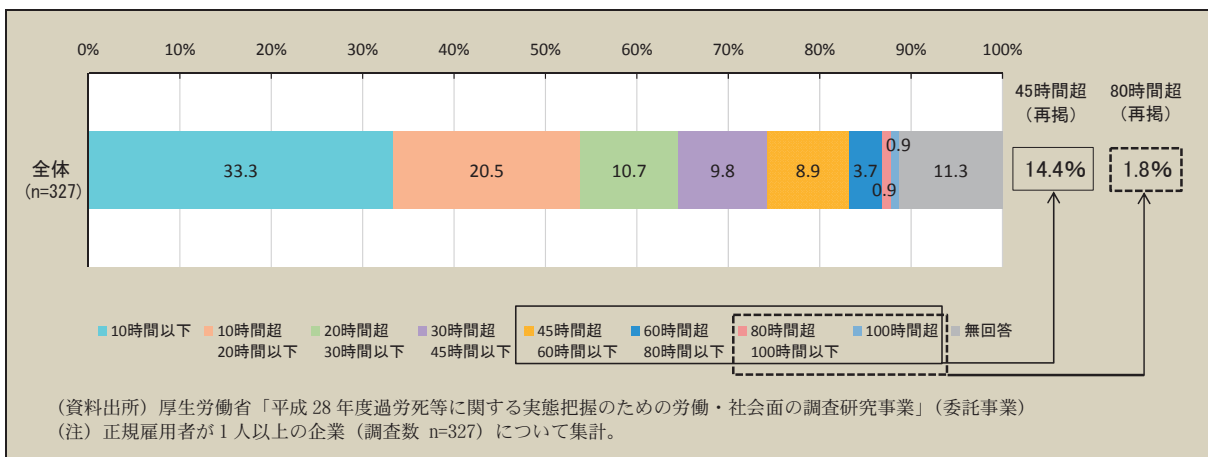
第 2-29 図 直近 3 期の売上の動向【業種別】（企業調査）



(イ) 労働時間等の状況

企業を対象とした調査において、平均的な月における正規雇用者 1 人当たりの月間時間外労働時間について、外食産業全体をみると、「10 時間以下」が 33.3%で最も高く、次いで「10 時間超 20 時間以下」が 20.5%、「20 時間超 30 時間以下」が 10.7%であった。また、1 人当たりの月間時間外労働時間が 45 時間超の企業は 14.4%、80 時間超の企業は 1.8%であった(第 2-30 図)。

第 2-30 図 平均的な 1 か月における正規雇用者 1 人当たりの月間時間外労働時間（企業調査）

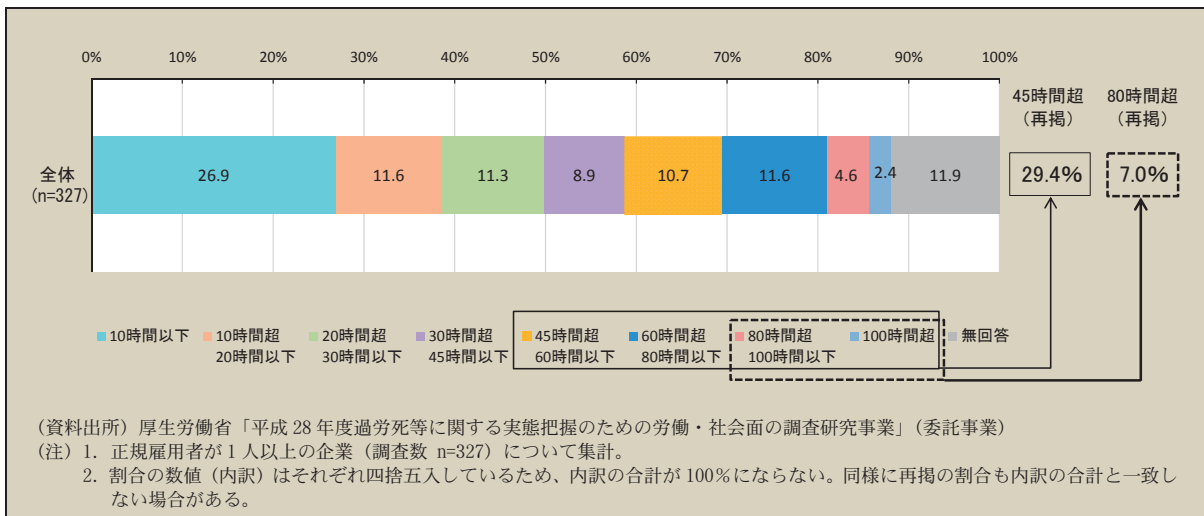


次に、平成 27 年度における 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用者の月間時間外労働時間について、外食産業全体をみると、「10 時間以下」が 26.9%で最も高く、次いで「10 時間超 20 時間以下」及び「60 時間超 80 時間以下」がそれぞれ 11.6%、「20 時間超 30 時間以下」が 11.3%であった。また、1 か月間の労働時間が最も長かった正規雇用者の月間



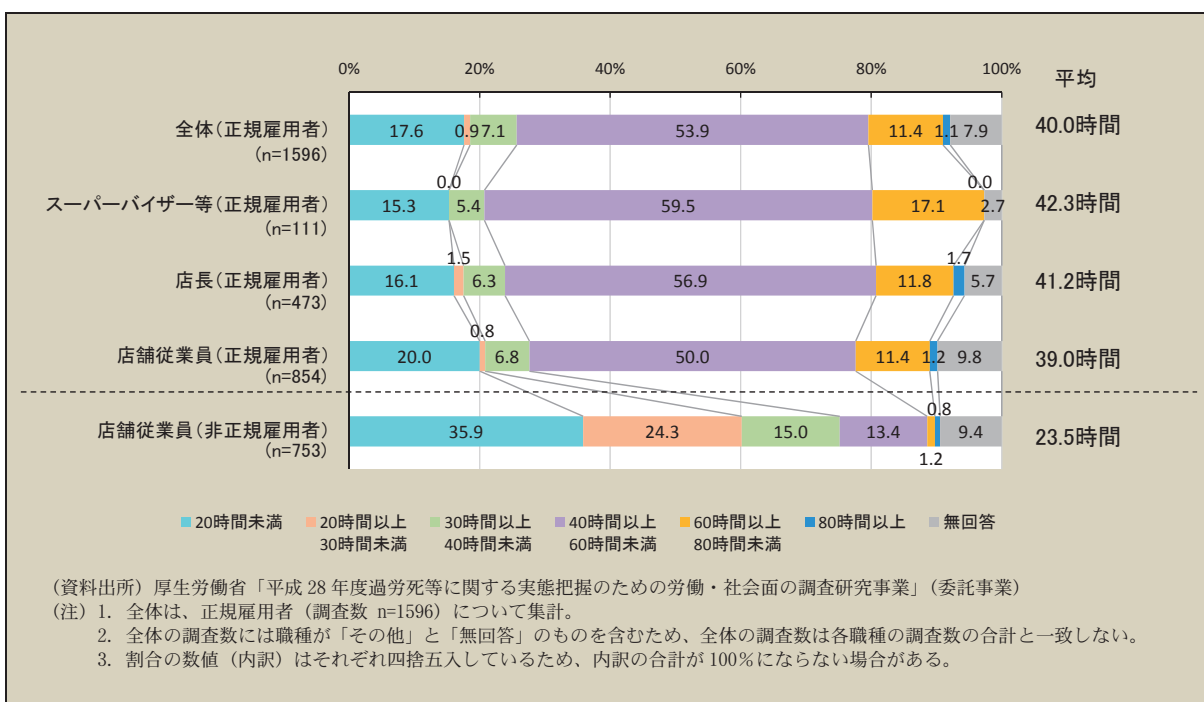
時間外労働時間が 45 時間超の企業の割合は 29.4%、80 時間超の企業の割合は 7.0%であった（第 2-31 図）。

**第 2-31 図** 平成 27 年度における 1 か月の時間外労働時間が最も長かった正規雇用者の月間時間外労働時間（企業調査）



次に、労働者を対象にした調査において、正規雇用者の過去 1 年間における平均的な 1 週間当たりの実労働時間について、職種別に平均をみると、「スーパーバイザー等」(42.3 時間)が最も長く、次いで、「店長」(41.2 時間)、「店舗従業員」(39.0 時間)であった。また、非正規雇用者のうち、「店舗従業員」について、同様に過去 1 年間における平均的な 1 週間当たりの実労働時間の平均をみると、23.5 時間であった（第 2-32 図）。

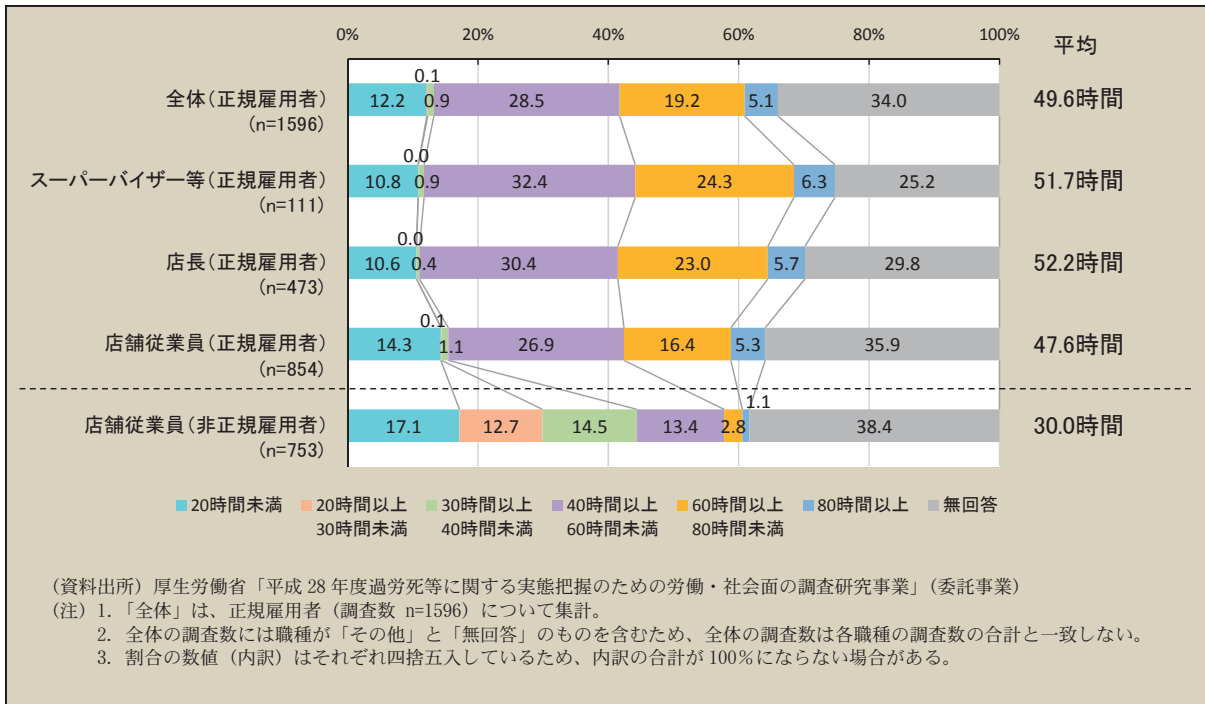
**第 2-32 図** 過去 1 年間における平均的な 1 週間当たりの実労働時間【職種別】(労働者調査)



次に、正規雇用者の過去 1 年間における最も長かった 1 週間当たりの実労働時間について、職種別に平均をみると、「店長」(52.2 時間)が最も長く、次いで「スーパーバイザー等」(51.7

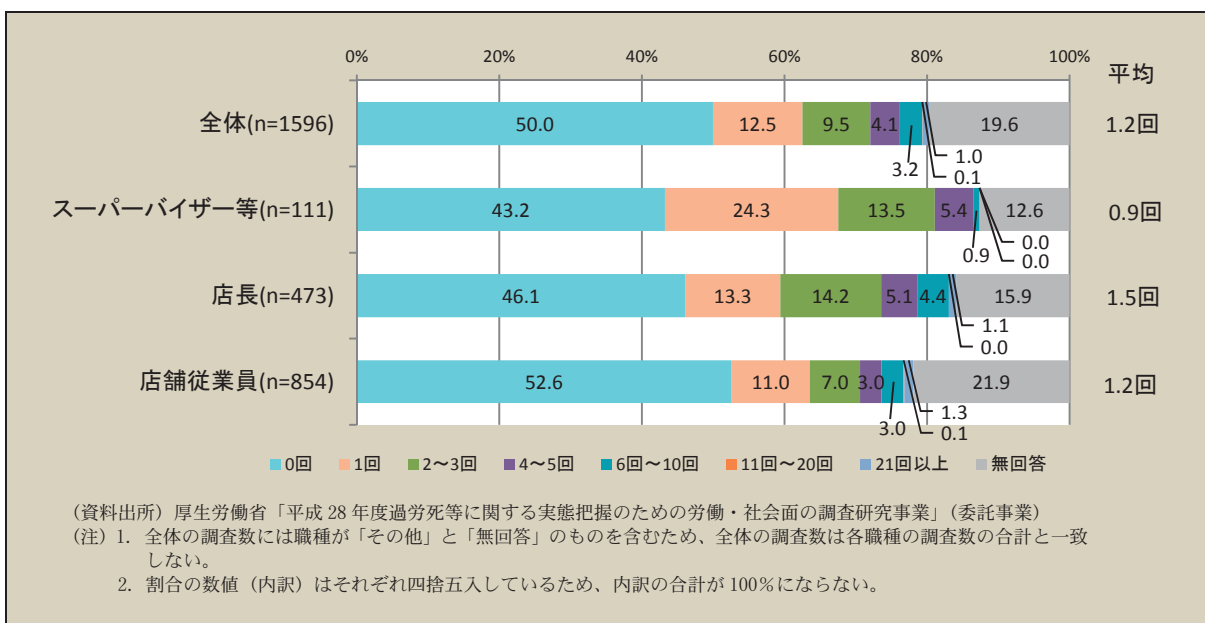
時間)、「店舗従業員」(47.6時間)であった。また、非正規雇用者のうち、「店舗従業員」について、同様に過去1年間における最も長かった1週間当たりの実労働時間の平均をみると、30.0時間であった。なお、無回答の割合が高い点に留意が必要である(第2-33図)。

第2-33図 過去1年間における最も長かった1週間当たりの実労働時間【職種別】(労働者調査)



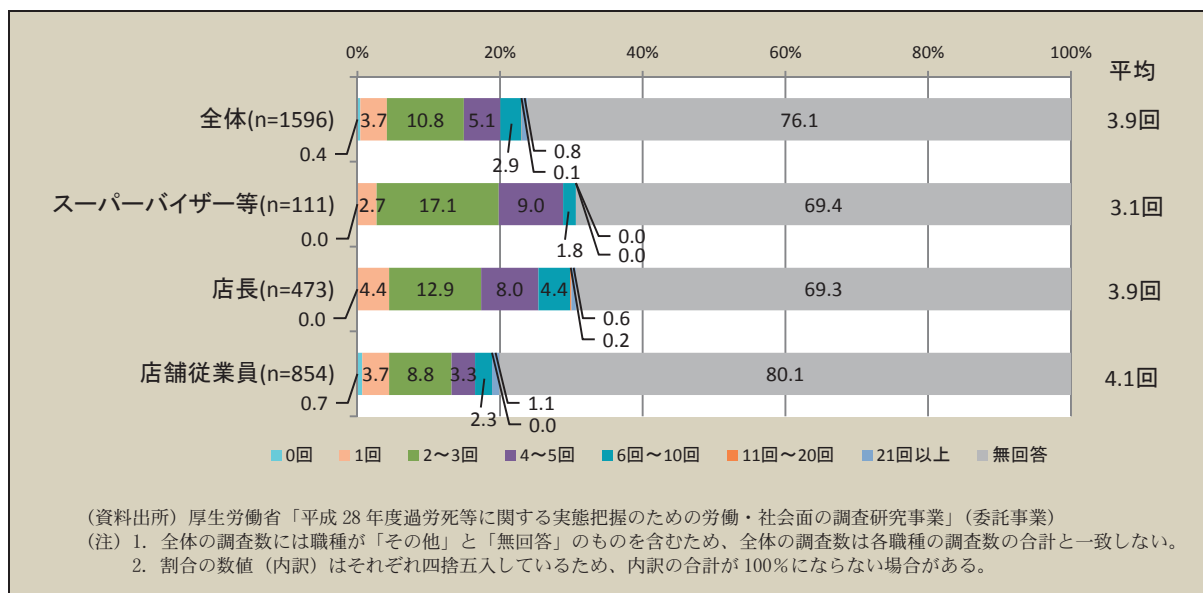
次に、正規雇用者の過去1年間における平均的な1か月当たりの休日出勤回数について、職種別に平均をみると、「店長」(1.5回)が最も多く、次いで、「店舗従業員」(1.2回)、「スーパーバイザー等」(0.9回)であった(第2-34図)。

第2-34図 過去1年間における正規雇用者の平均的な1か月当たりの休日出勤回数【職種別】(労働者調査)



次に、正規雇用者の過去1年間における休日出勤回数が最も多かった月の休日出勤回数について、職種別に平均をみると、「店舗従業員」(4.1回)が最も多く、次いで、「店長」(3.9回)、「スーパーバイザー等」(3.1回)であり、いずれも3回を超えていた。なお、無回答の割合が高い点に留意が必要である(第2-35図)。

第2-35図 過去1年間における正規雇用者の休日出勤回数が最も多かった月の休日出勤回数【職種別】(労働者調査)



(ウ) 所定外労働が発生する理由

外食産業における労働者に所定外労働が発生する理由について、企業、労働者がどのように考えているのか職種別に見ていく。

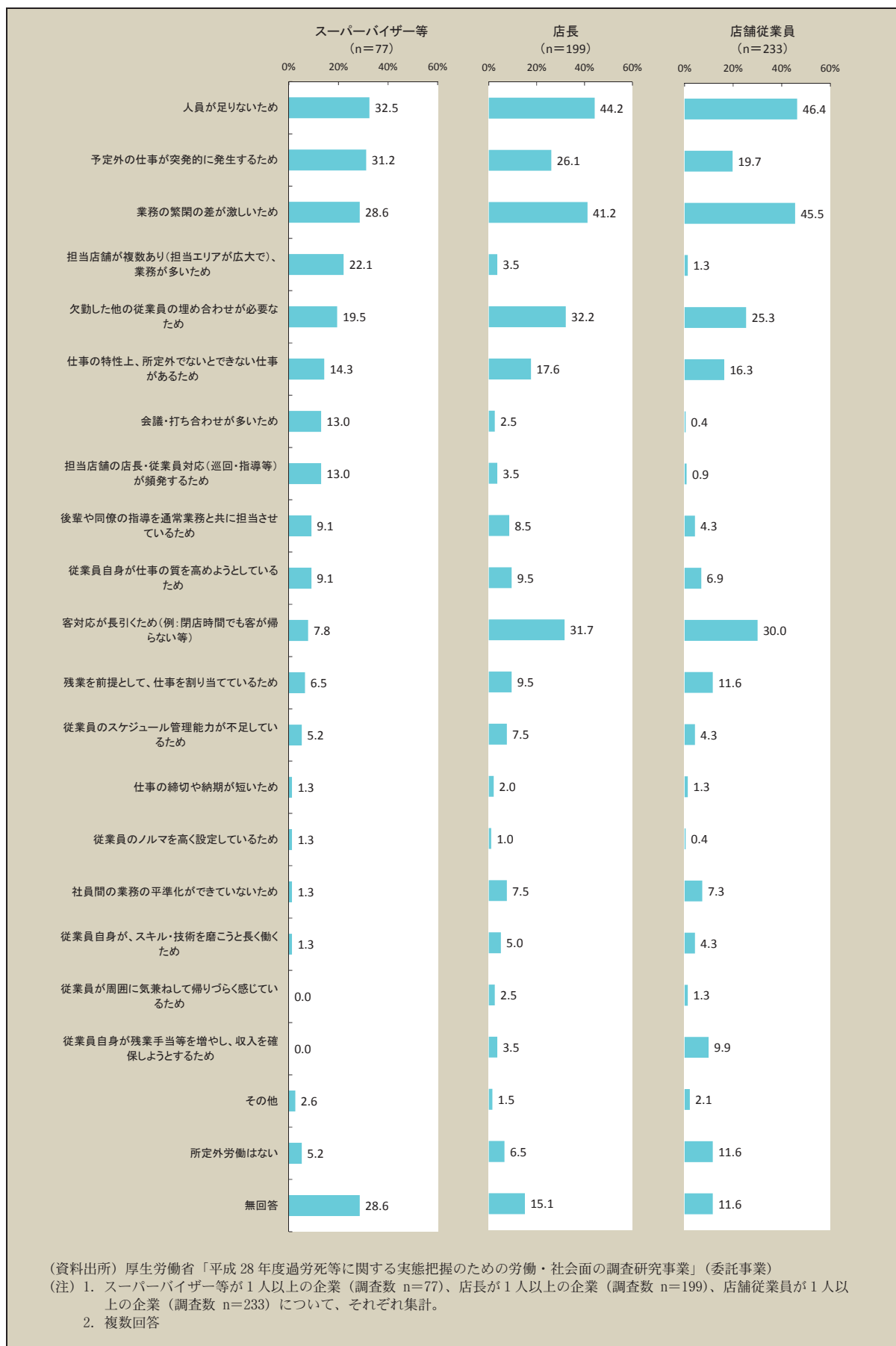
まず、企業において、所定外労働が発生する理由を職種別にみると、「スーパーバイザー等」、「店長」、「店舗従業員」のいずれにおいても、「人員が足りないため」と回答した企業の割合が、それぞれ32.5%、44.2%、46.4%で最も高かった。

「スーパーバイザー等」では、次いで「予定外の仕事が突発的に発生するため」(31.2%)、「業務の繁閑の差が激しいため」(28.6%)、「担当店舗が複数あり(担当エリアが広大で)、業務が多いため」(22.1%)であった。

「店長」では、次いで「業務の繁閑の差が激しいため」(41.2%)、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため」(32.2%)、「客対応が長引くため(例:閉店時間でも客が帰らない等)」(31.7%)であった。

「店舗従業員」では、次いで「業務の繁閑の差が激しいため」(45.5%)、「客対応が長引くため(例:閉店時間でも客が帰らない等)」(30.0%)、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため」(25.3%)であった(第2-36図)。

第 2-36 図 所定外労働が発生する理由【職種別】（企業調査）



一方、労働者において、所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由を職種別にみると、「スーパーバイザー等」（正規雇用者）、「店長」（正規雇用者）、「店舗従業員」（正規雇用者）、「店舗従業員」（非正規雇用者）のいずれにおいても、「人員が足りないため」と回答した者の割合が、それぞれ54.1%、60.7%、49.4%、35.2%で最も高かった。

「スーパーバイザー等」では、他の職種に比べて、「予定外の仕事が突発的に発生するため」（37.8%）、「担当店舗の店長・従業員対応（巡回・指導等）が頻発するため」（24.3%）、「担当店舗が複数あり（担当エリアが広大で）、業務が多いため」（22.5%）の割合が高かった。

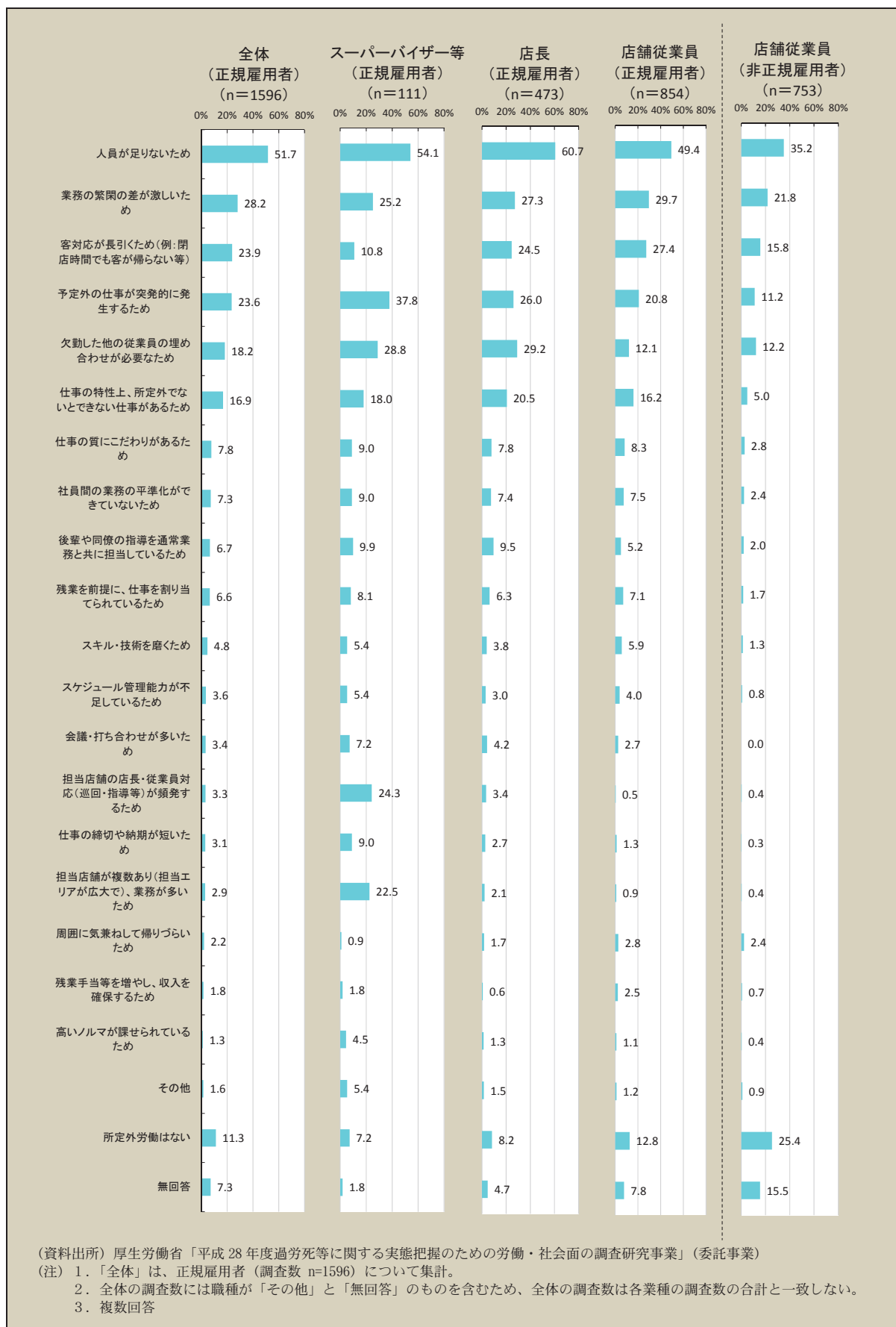
また、「スーパーバイザー等」と「店長」では共通して、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため」がそれぞれ28.8%、29.2%と割合が高かった。

「店長」では、「人員が足りないため」、「欠勤した他の従業員の埋め合わせが必要なため」に次いで、「業務の繁閑の差が激しいため」（27.3%）、「予定外の仕事が突発的に発生するため」（26.0%）であった。

「店舗従業員」（正規雇用者）では、「人員が足りないため」に次いで「業務の繁閑の差が激しいため」（29.7%）、「客対応が長引くため（例：閉店時間でも客が帰らない等）」（27.4%）であった。

「店舗従業員」（非正規雇用者）では、「人員が足りないため」に次いで「所定外労働はない」（25.4%）、「業務の繁閑の差が激しいため」（21.8%）であった（第2-37図）。

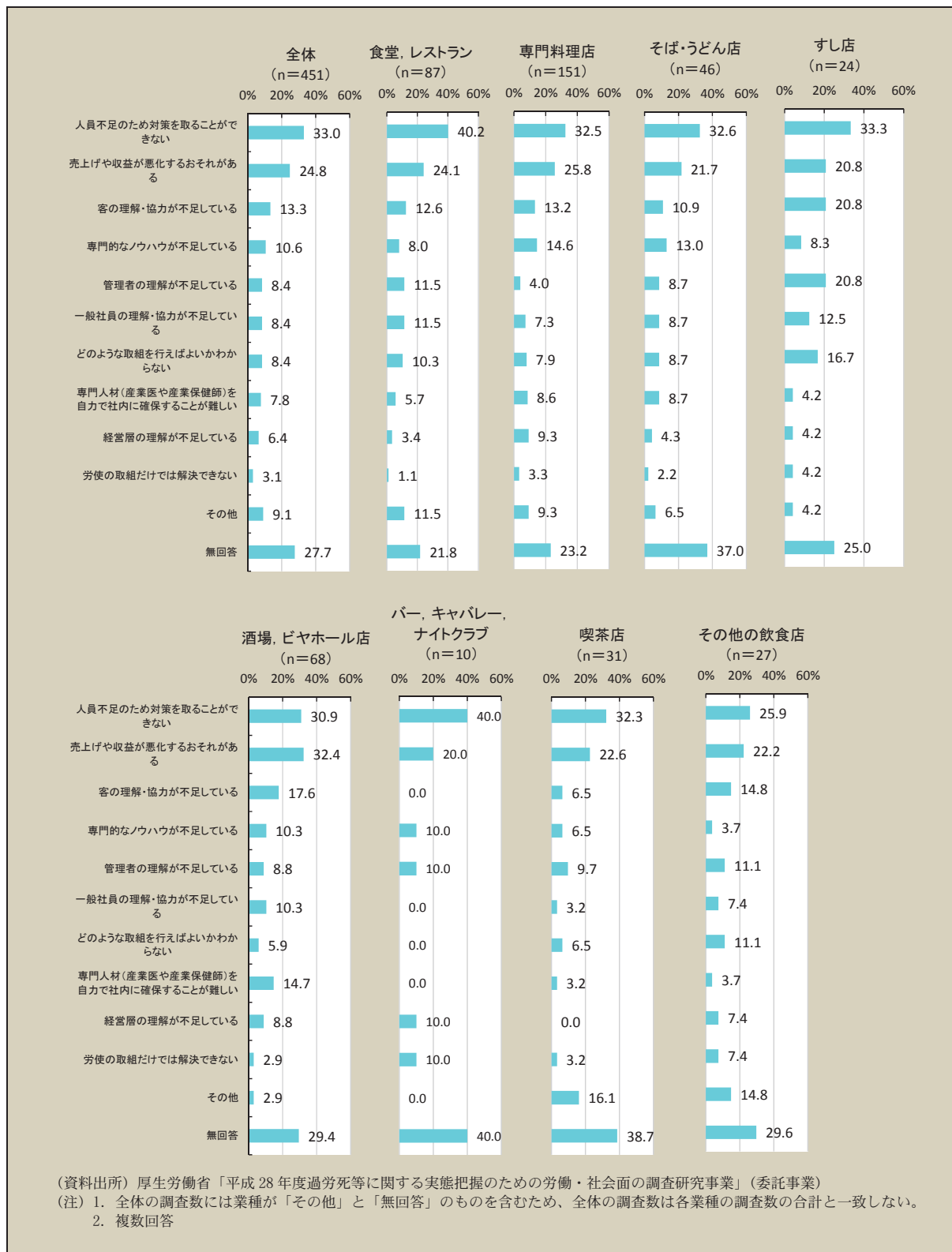
第 2-37 図 所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由【職種別】（労働者調査）



(エ) 過重労働防止に向けた取組みへの課題

次に、企業において、過重労働防止に向けた取組みをするに当たり、どのような課題があるかについて、業種別にみると、「酒場、ビヤホール店」では「売上げや収益が悪化するおそれがある」が、それ以外の業種においては「人員不足のため対策を取ることができない」と回答した企業の割合がそれぞれ最も高かった（第2-38図）。

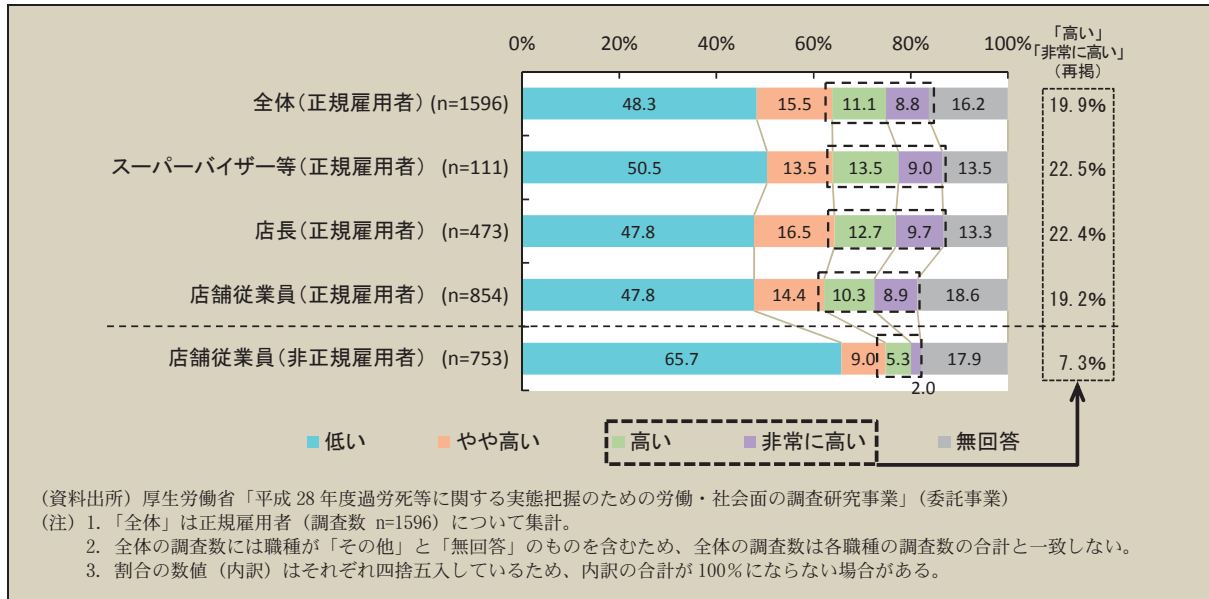
第2-38図 過重労働の防止に向けた取組みへの課題【業種別】（企業調査）



## (オ) 疲労蓄積度、ストレスの状況

正規雇用者について、直近1か月間の勤務の状況や自覚症状に関する質問により判定した疲労蓄積度（仕事による負担度）が「高い」、「非常に高い」と判定される者の割合を職種別にみると、「スーパーバイザー等」（22.5%）が最も高く、次いで「店長」（22.4%）、店舗従業員（19.2%）の順であった。一方、非正規雇用者の店舗従業員では、「高い」、「非常に高い」と判定される者の割合は7.3%であり、正規雇用者の店舗従業員と比較しても低く、「低い」と判定される者の割合は65.7%であった（第2-39図）。

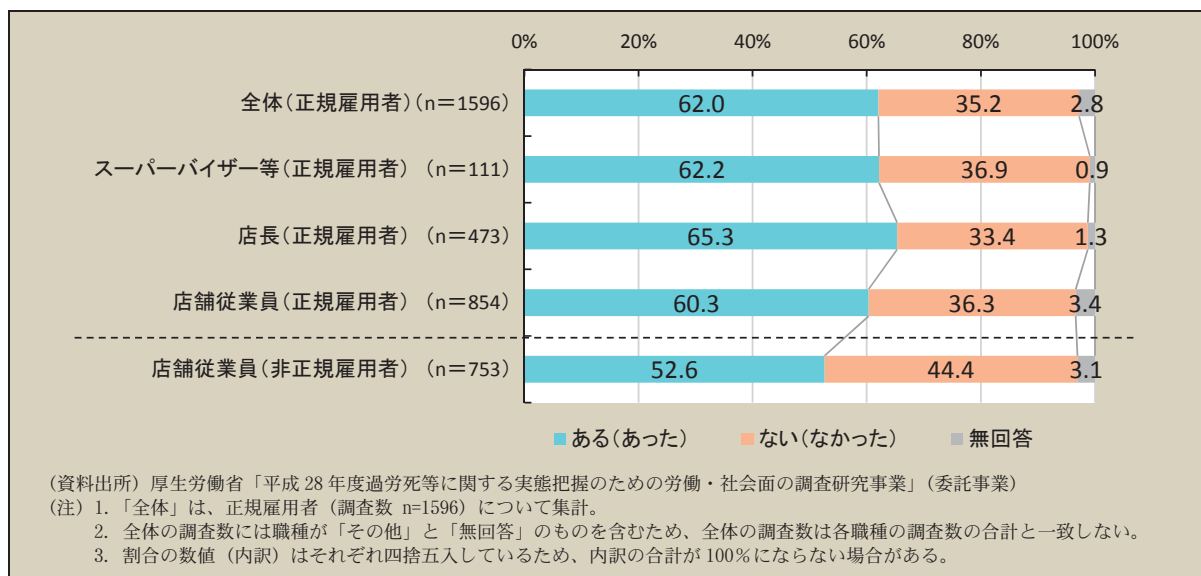
第2-39図 疲労蓄積度（仕事による負担度）【職種別】（労働者調査）



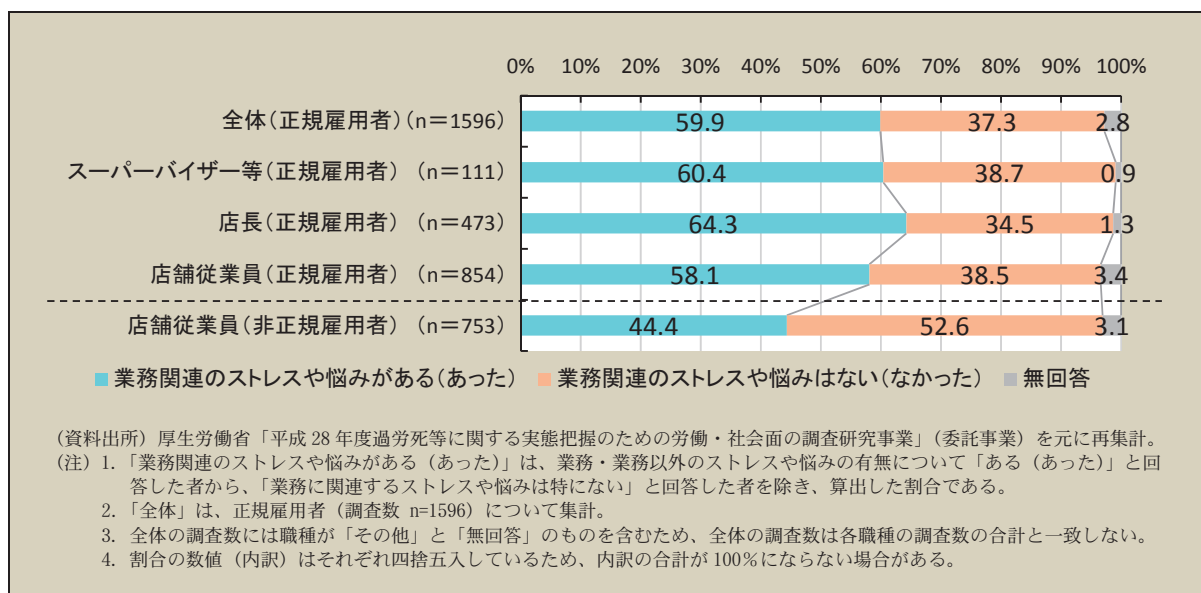
正規雇用者の業務や業務以外のストレスや悩みの有無について、職種別にみると、「ある(あった)」の割合は、「店長」が65.3%で最も高く、次いで「スーパーバイザー等」が62.2%、「店舗従業員」が60.3%であった。非正規雇用者の店舗従業員の「ある(あった)」の割合は、52.6%であり、正規雇用者の店舗従業員より低かった(第2-40図)。さらに、正規雇用者の「業務関連のストレスや悩みがある(あった)」の割合は同様に、「店長」が64.3%で最も高く、次いで「スーパーバイザー等」が60.4%、「店舗従業員」が58.1%であった。非正規雇用者の店舗従業員の「業務関連のストレスや悩みがある(あった)」の割合は、44.4%であった(第2-41図)。



第 2-40 図 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【職種別】（労働者調査）



第 2-41 図 業務関連のストレスや悩みの有無【職種別】（労働者調査）

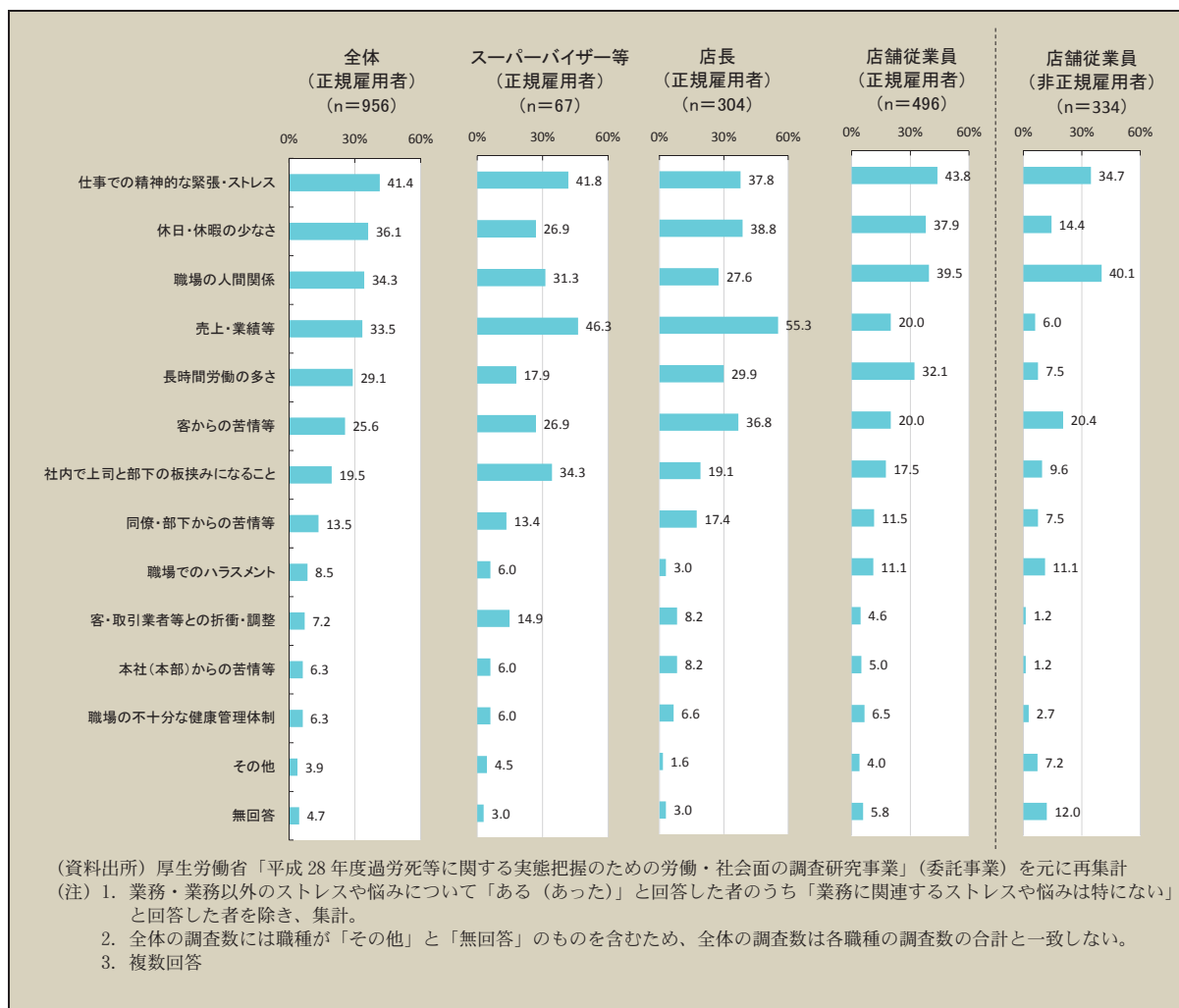


正規雇用者のうち「業務関連のストレスや悩みがある(あった)」と回答した 956 件について、業務関連のストレスや悩みの内容を職種別にみると、「スーパーバイザー等」と「店長」では「売上・業績等」と回答した者の割合がそれぞれ 46.3%、55.3%で最も高く、「店舗従業員」では「仕事での精神的な緊張・ストレス」が 43.8%で最も高かった。

また、「スーパーバイザー等」では、他の職種と比べて、「社内で上司と部下の板挟みになること」、「客・取引業者等との折衝・調整」がそれぞれ 34.3%、14.9%と、割合が高かった。

一方、非正規雇用者の店舗従業員では「職場の人間関係」と回答した者の割合が 40.1%と最も高かった(第 2-42 図)。

第 2-42 図 ストレスや悩みの内容（業務関連）【職種別】（労働者調査）



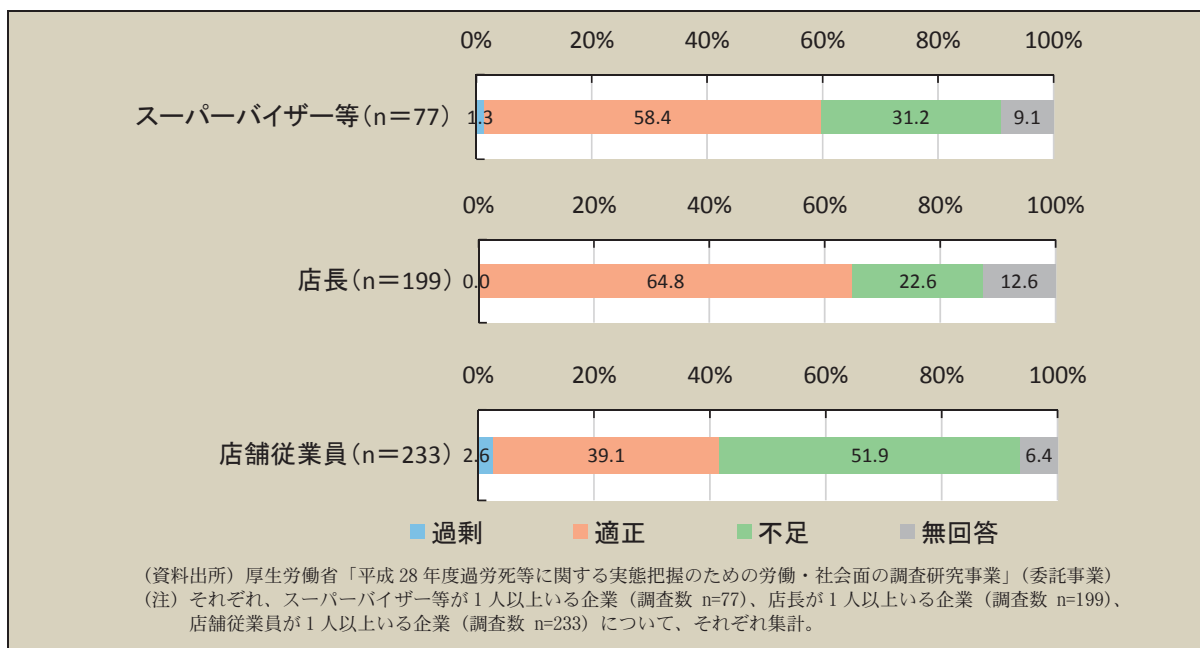
(カ) 人員不足感の状況

「店舗従業員」に所定外労働が発生する理由として、企業調査、労働者調査ともに「人員が足りないため」と回答した割合が高かったところである（第 2-36 図、第 2-37 図）。

外食産業における業務量に比した人員不足感を職種別にみると、「不足」と回答した企業は、「スーパーバイザー等」について 31.2%、「店長」について 22.6%、「店舗従業員」について 51.9%であり、「店舗従業員」の人員不足感が強いことが改めて確認された（第 2-43 図）。

なお、参考として、平成 28 年 11 月における有効求人倍率を職業別にみると、「飲食物調理の職業」(3.13 倍)、「接客・給仕の職業」(3.69 倍)は、「職業計」(1.31 倍)に比べて高い水準になっており、今回の調査結果全般を裏打ちするものとなっている（第 2-44 図）。

第 2-43 図 業務量に比した人員不足感【職種別】（企業調査）



第 2-44 図 平成 28 年 11 月における職業別の有効求人倍率（常用<sup>(注1)</sup>（含パート））

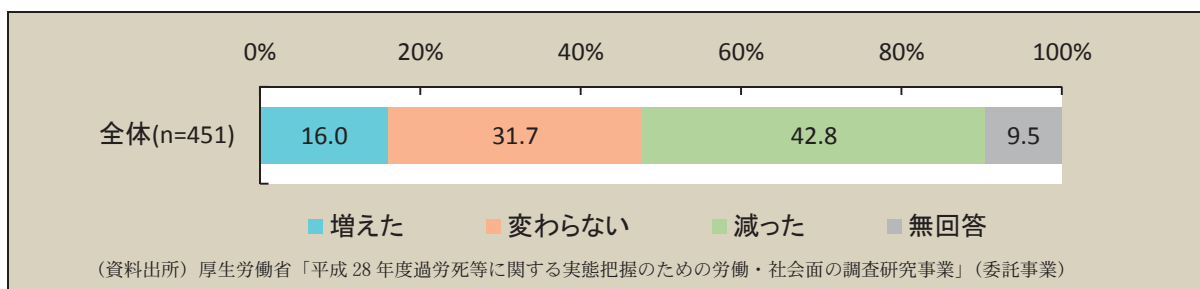
	新規求人	有効求人	新規求職	有効求職	紹介件数	就職件数	新規求人倍率	有効求人倍率
職業計	774,945	2,296,761	370,044	1,747,736	554,108	126,778	2.09	1.31
飲食物調理の職業	48,088	146,518	11,304	46,776	16,054	5,890	4.25	3.13
接客・給仕の職業	40,468	125,652	7,905	34,065	8,255	2,691	5.12	3.69

(資料出所) 厚生労働省「一般職業紹介状況（平成 28 年 11 月分）について」参考統計表「職業別一般職業紹介状況 [実数]（常用（含パート））」  
 (注) 1. 常用：雇用契約において雇用期間の定めがないか又は 4 か月以上の雇用期間が定められているもの（季節労働を除く。）をいう。  
 2. 求人倍率：求職者に対する求人数の割合をいい、「新規求人数」を「新規求職申込件数」で除して得た「新規求人倍率」と、「月間有効求人数」を「月間有効求職者数」で除して得た「有効求人倍率」の 2 種類がある。

(キ) 経営環境等

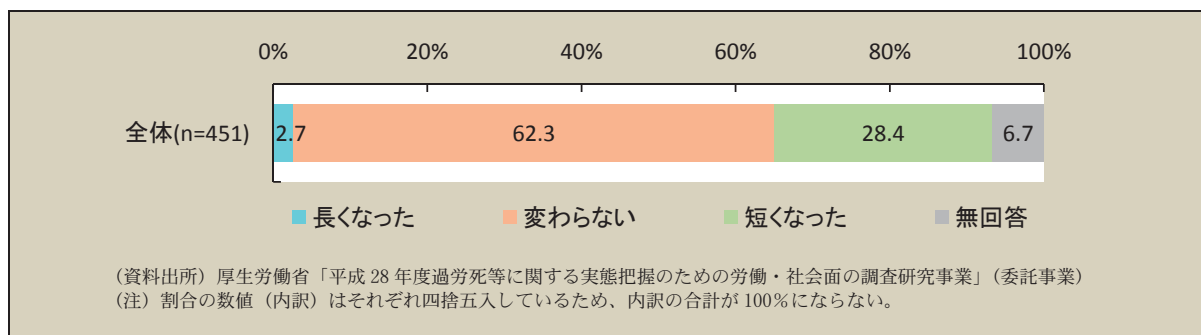
過去 3 年間の 1 店舗あたりの来客数の変化については、「減った」が 42.8%で最も高く、次いで、「変わらない」が 31.7%、「増えた」が 16.0%であった（第 2-45 図）。

第 2-45 図 過去 3 年間の 1 店舗あたりの来客数の変化（企業調査）



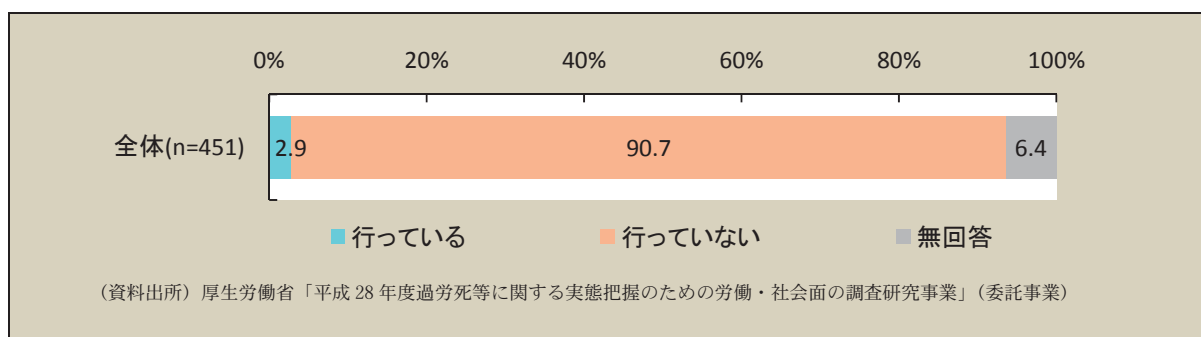
過去 3 年間の営業時間の変化については、「変わらない」が 62.3%で最も高く、次いで「短くなった」が 28.4%、「長くなった」が 2.7%であった（第 2-46 図）。

第 2-46 図 過去 3 年間の営業時間の変化（企業調査）

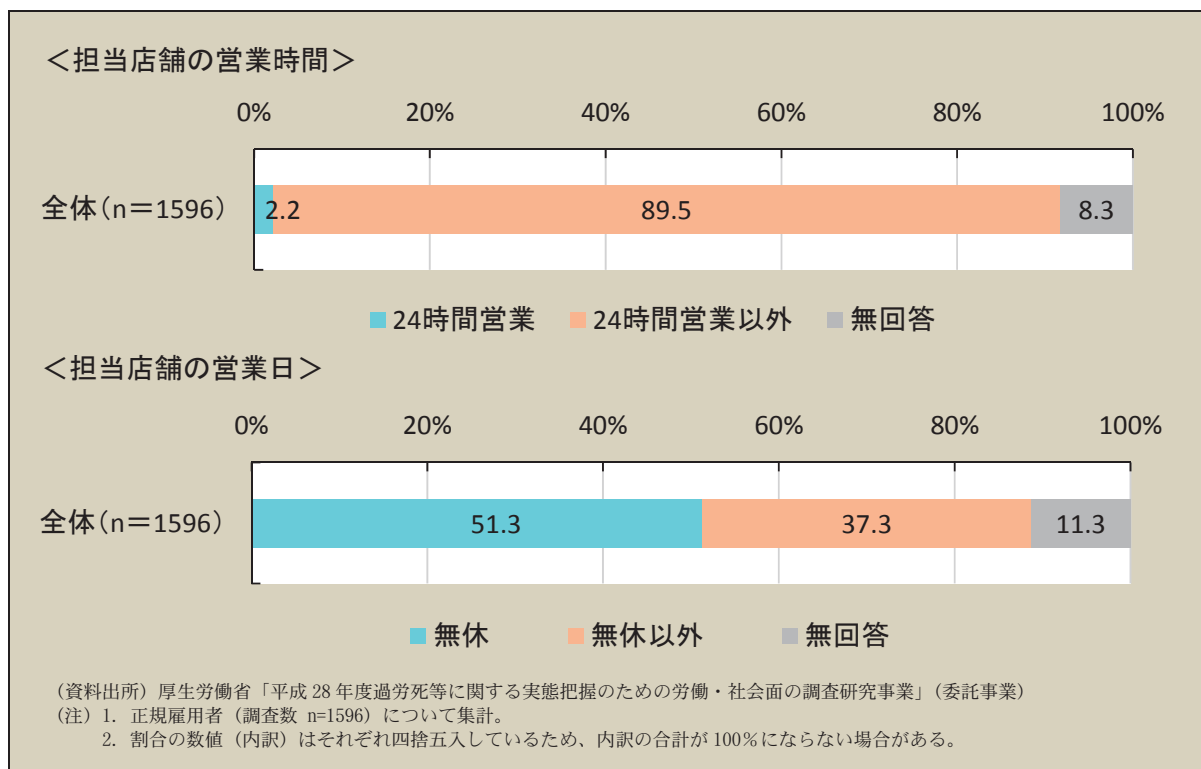


週 7 日 24 時間営業の導入状況については、「行っていない」が 90.7%、「行っている」が 2.9%であった(第 2-47 図)。

第 2-47 図 週 7 日 24 時間営業の導入状況（企業調査）



また、正規雇用者全体における担当店舗の営業時間は、「24 時間営業」が 2.2%、「24 時間営業以外」が 89.5%であり、担当店舗の営業日は、「無休」が 51.3%、「無休以外」が 37.3%であった(第 2-48 図)。



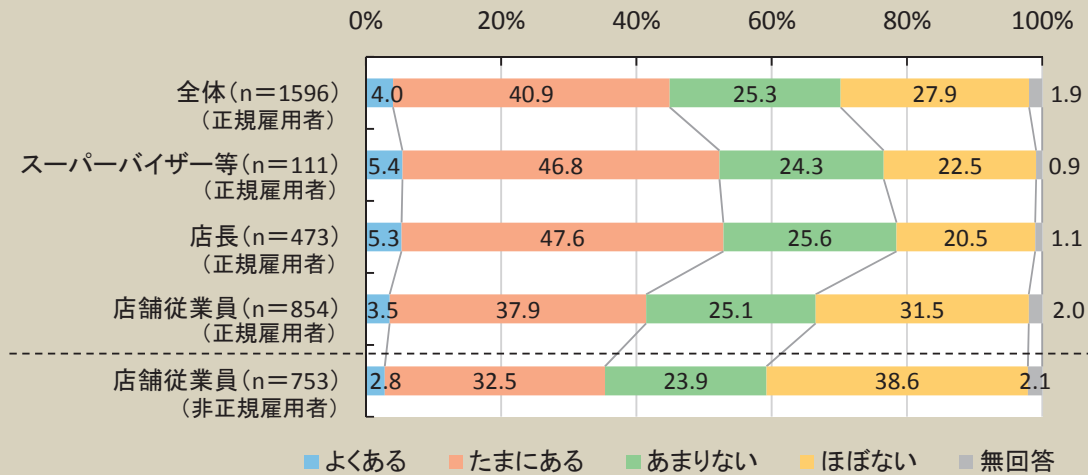
次に客や同僚・部下、本社（本部）からの理不尽な要求・クレームに苦慮することの有無について、それぞれ職種別にみると、客からのクレームについて「よくある」と回答した者の割合は、「スーパーバイザー等」(5.4%) が最も高く、次いで「店長」(5.3%)、「店舗従業員（正規雇用者）」(3.5%)、「店舗従業員（非正規雇用者）」(2.8%) であった。

同僚・部下からの理不尽な要求・クレームについて「よくある」と回答した者の割合は、「店舗従業員（正規雇用者）」(3.3%) が最も高く、次いで「店長」(1.9%)、「スーパーバイザー等」(1.8%)、「店舗従業員（非正規雇用者）」(0.9%) であった。

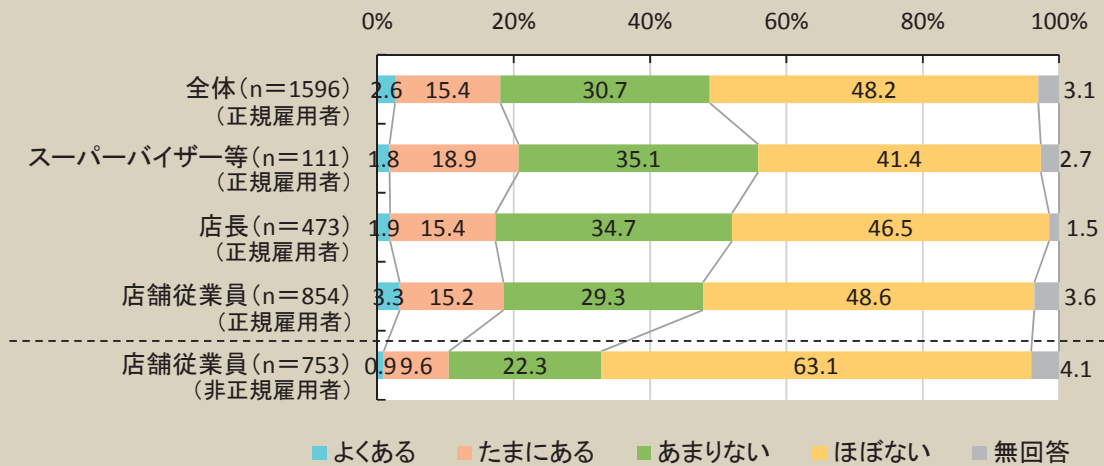
本社（本部）からの理不尽な要求・クレームについて「よくある」と回答した者の割合は、「店長」(4.7%) が最も高く、次いで「店舗従業員（正規雇用者）」(4.2%)、「スーパーバイザー等」(3.6%)、「店舗従業員(非正規雇用者)」(0.5%) であった（第 2-49 図）。

第 2-49 図 理不尽な要求・クレームに苦慮することの有無【職種別】（労働者調査）

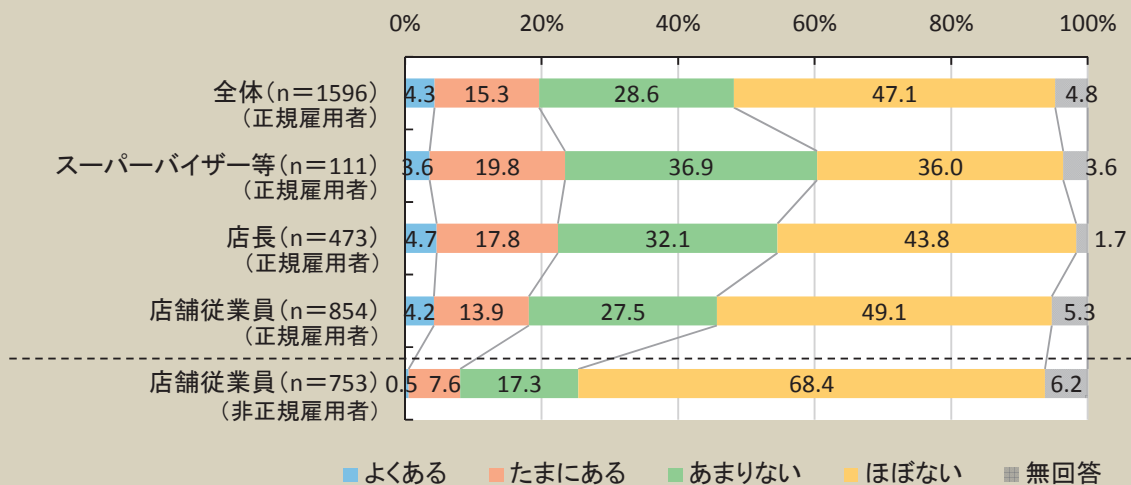
<客からの理不尽な要求・クレーム>



<同僚・部下からの理不尽な要求・クレーム>



<本社(本部)からの理不尽な要求・クレーム>



(資料出所) 厚生労働省「平成 28 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 1. 「全体」は、正規雇用者(調査数 n=1596)について集計。

2. 全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含まため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

3. 割合の数値(内訳)はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が 100%にならない場合がある。

仕事の特性について、職種別にみると、「スーパーバイザー等（正規雇用者）」では、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」について「そうだ」、「まあそうだ」と回答した者の割合は、それぞれ89.2%、84.7%であり、他の職種と比較して高い割合であった。

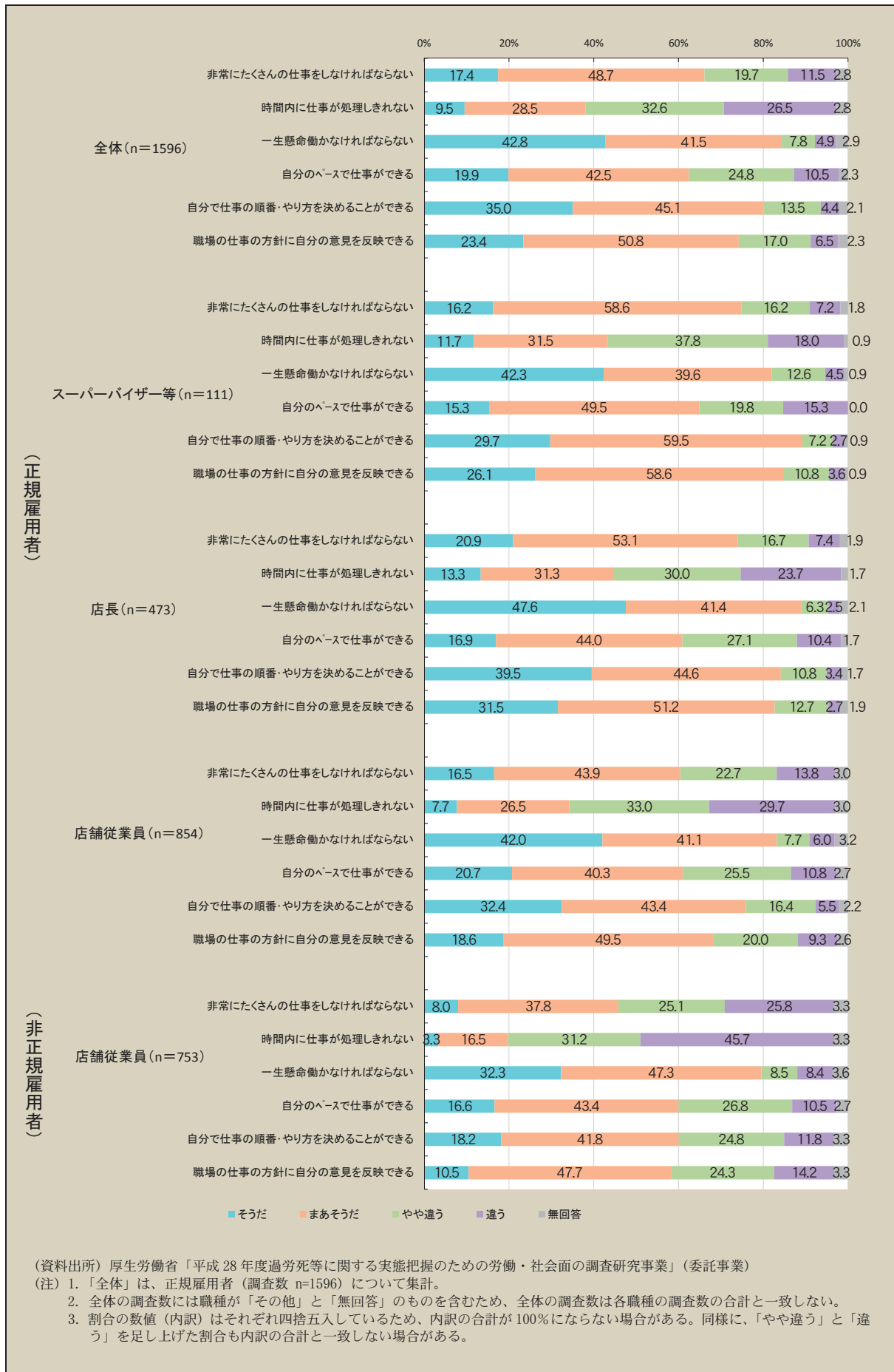
「店長（正規雇用者）」では、「一生懸命働かなければならない」について「そうだ」、「まあそうだ」と回答した者の割合は89.0%であり、他の職種と比較して高い割合であった。

「店舗従業員（正規雇用者）」では、「非常にたくさんの仕事をしなければならない」、「時間内に仕事が処理しきれない」について「そうだ」、「まあそうだ」と回答した者の割合はそれぞれ、60.4%、34.2%であり、正規雇用者の他の職種と比較して、低い割合であった。また、「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」について「やや違う」、「違う」と回答した者の割合はそれぞれ、21.9%、29.3%であり、正規雇用者の他の職種と比較して高い割合であった。

「店舗従業員（非正規雇用者）」では、「時間内に仕事が処理しきれない」について「違う」と回答した者の割合は45.7%であった。「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」、「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」について「やや違う」、「違う」と回答した者の割合はそれぞれ、36.7%、38.5%であり、「店舗従業員（正規雇用者）」と比較しても高い割合であった。

また、「時間内に仕事が処理しきれない」について、「やや違う」、「違う」と回答した者の割合は、他の特性と比較して唯一、全ての職種において50%を超える割合となっている（第2-50図）。

第 2-50 図 仕事の特性【職種別】（労働者調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成 28 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 1. 「全体」は、正規雇用者(調査数 n=1596)について集計。

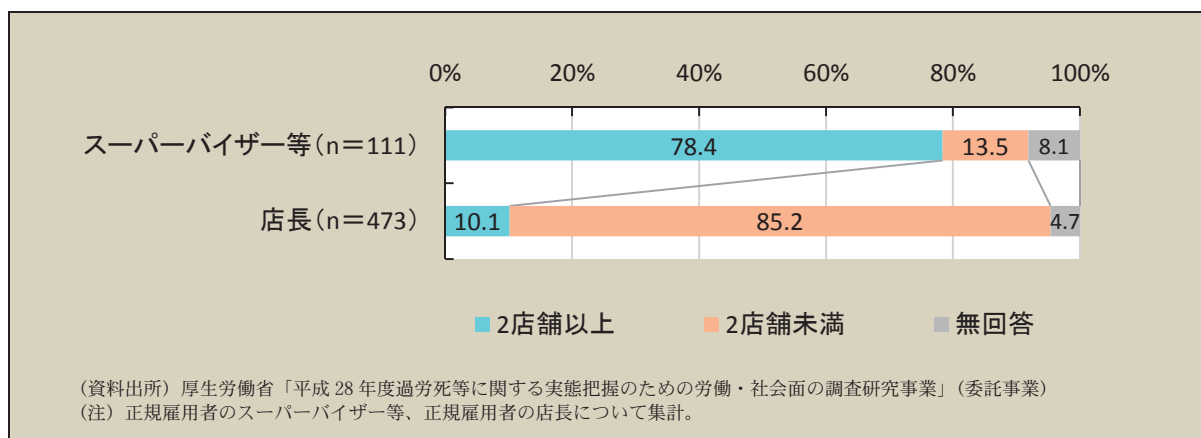
2. 全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

3. 割合の数値(内訳)はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が 100%にならない場合がある。同様に、「やや違う」と「違う」を足し上げた割合も内訳の合計と一致しない場合がある。



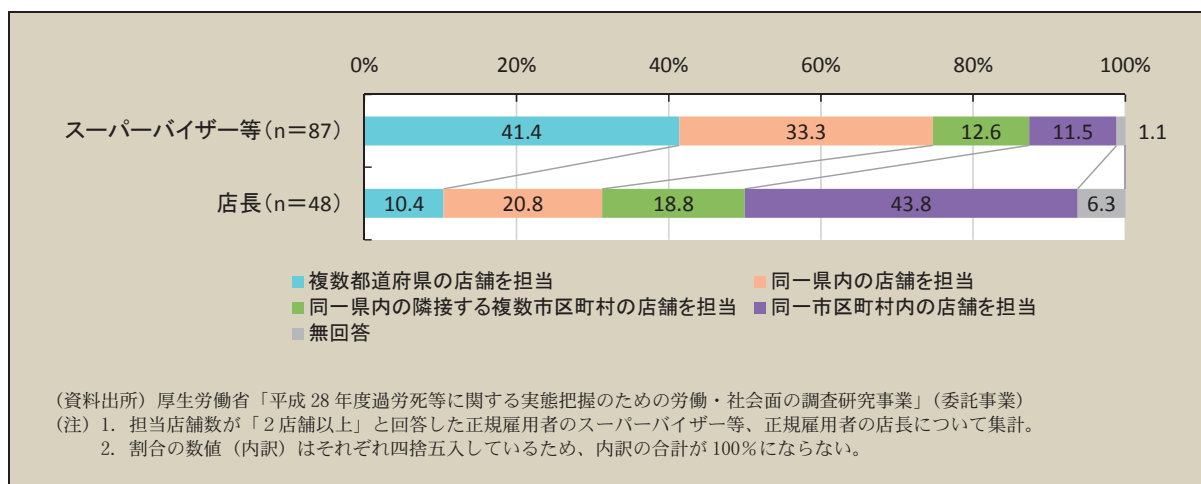
正規雇用者のスーパーバイザー等と店長の担当店舗数について、「スーパーバイザー等」では「2店舗以上」が78.4%、「店長」では「2店舗未満」が85.2%であった（第2-51図）。

第2-51図 正規雇用者のスーパーバイザー等と店長の担当店舗数（労働者調査）

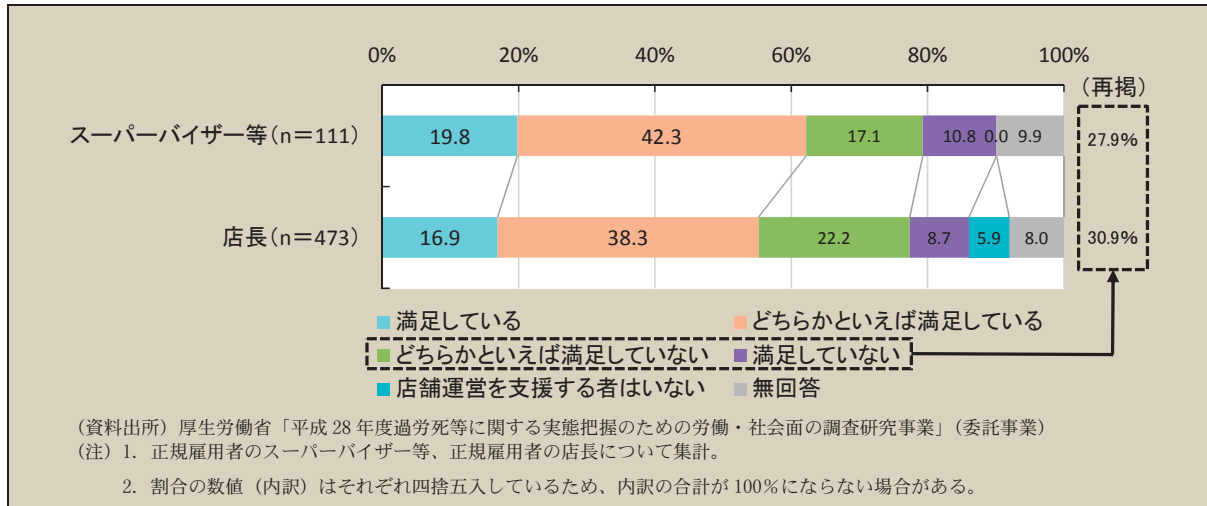


正規雇用者のスーパーバイザー等と店長の担当店舗が位置するエリアの広さについて、「スーパーバイザー等」では「複数都道府県の店舗を担当」と回答した者の割合が41.4%で最も高く、「店長」では「同一市区町村内の店舗を担当」が43.8%と最も高かった（第2-52図）。

第2-52図 正規雇用者のスーパーバイザー等と店長の担当店舗が位置するエリアの広さ（労働者調査）



正規雇用者のスーパーバイザー等と店長の店舗運営に関する本部(本社)等からの支援への満足度について、「どちらかといえば満足していない」、「満足していない」が、「スーパーバイザー等」で27.9%、「店長」で30.9%であった。また、「店長」では、「店舗運営を支援する者はいない」が5.9%あった（第2-53図）。



### (ク) まとめ

以上の結果より、外食産業の企業において、直近 3 期の売上動向が減少傾向であると回答した割合や過去 3 年間の 1 店舗あたりの来客数が減ったと回答した割合が比較的高い一方、所定外労働が発生する理由として「人員が足りないため」と回答した割合が、企業調査、労働者調査のいずれにおいても高く、特に、「店舗従業員」について業務量に比した人員不足感を感じていることが認められた。

また、店舗の営業時間、営業日については、24 時間営業の割合は少ないが、正規雇用者の担当店舗の半数が無休であることが認められ、更に職種を問わず、休日出勤が行われている状況が認められた。

次に、職種ごとの特徴として、「スーパーバイザー等」及び「店長」について、「店舗従業員」と比較すると、①労働時間が長いこと、②疲労蓄積度が高いこと、③客からの理不尽な要求・クレームに苦慮することが多いことが認められた。

なお、「スーパーバイザー等」と「店長」では、担当店舗数や担当店舗が位置するエリアに違いがあり、「スーパーバイザー等」については、「担当店舗が複数あり(担当エリアが広大で)、業務が多いため」、所定外労働が発生するとの回答が一定数認められた。

また、仕事の特性について、「店長」では、「一生懸命働かなければならない」について「そうだ」、「まあそうだ」と回答した者の割合が他の職種と比較して高かった。

「店舗従業員(正規雇用者)」については、「店舗従業員(非正規雇用者)」と比較し、疲労蓄積度が高く、業務や業務以外のストレスや悩みがあると回答した割合も高かった。

「店舗従業員(非正規雇用者)」については、「職場の人間関係」にストレスや悩みを感じていると回答した者が多かった。

このようなことから、過労死等の防止のためには、特に「店舗従業員」を適正に配置することが基本的には必要であるが、回答企業においては、無休の店舗が半数以上認められ、人員不足の状況下で、欠勤した他の従業員の埋め合わせのために所定外労働を行っている者もいることが認められ、また、職種を問わず休日出勤が行われていることも認められた。売上げや収益の悪化といった課題はあるものの、無休の店舗においては、健康管理等に取り組むとともに、定休日を設け、休日を確実に確保することが、労働時間の削減や疲労蓄積度の低下、ストレスの軽減に効果的であると考えられる。

また、業務関連のストレス要因に対応するためには、それぞれの事業場におけるストレス要因を把握し、対応することが必要であり、職種ごとの特徴を踏まえた対応が効果的と考えられるが、そのためには、ストレスチェックを行い、労働者本人にストレス状況の気付きを促すとともに、事業者は集団分析を活用することにより職場環境改善につなげていく取り組みが必要である。さらに、セルフケアやラインによるケアに結びつける等のメンタルヘルス対策を積極的に活用することも有効と考えられる。

さらに、「スーパーバイザー等」及び「店長」については、本社（本部）等の店舗運営に関する支援に満足していない者も一定数認められた。

労災認定事案の分析においても、少人数の職場における現場責任者の拘束時間の長さや休日の少なさが認められ、「スーパーバイザー等」及び「店長」は疲労蓄積度が高い者も多いことから、これらの者への支援をより進めていくことも必要であり、店舗運営面での支援だけでなく、健康管理等の観点からも企業としての支援が一層重要であると考えられる。

### 3 法人役員・自営業者をめぐる調査結果

#### (1) はじめに

我が国における、過労死等の全体像を明らかにするためには、雇用労働者のみならず法人役員・自営業者についても、過重労働の実態やその背景を明らかにする必要があることから厚生労働省が委託し、法人役員<sup>注1)</sup>・自営業者<sup>注2)</sup>を対象としたアンケート調査（以下「本調査」という。）を平成28（2016）年12月から平成29（2017）年1月にかけて実施した<sup>注3)</sup>。

なお、本調査は、全国の法人役員6,000人（回答985人）及び自営業者5,000人（回答1,296人）を対象に実施した。

#### (2) 調査結果

##### ア 年齢

調査対象者の年齢構成の割合をみると、法人役員は50歳代が30.1%と最も高く、平均年齢は56.1歳であった。また、自営業者は60歳代が39.6%と最も高く、平均年齢は61.3歳であった（第3-1図）。

参考に総務省が実施している平成28年「労働力調査」における役員<sup>注4)</sup>、自営業主<sup>注5)</sup>の年齢構成の割合をみると、ともに60歳代、50歳代の順に高くなっており、本調査もおおむね同様の傾向を示している（第3-2図）。

注1) 東京商工リサーチに登録されている、法人数の多い株式会社、医療法人、協同組合、社会福祉法人、学校法人の法人役員を対象としている。

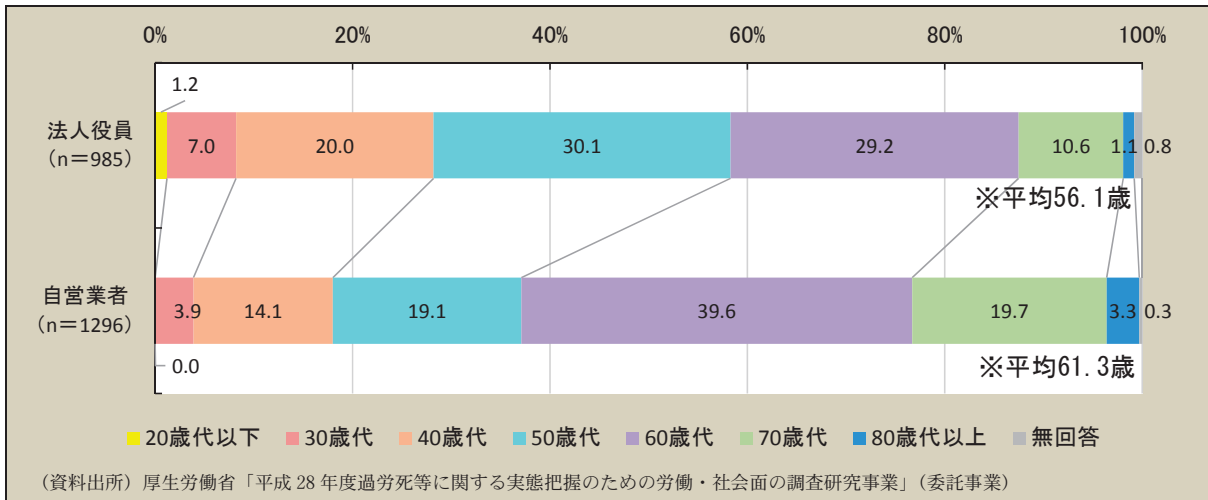
注2) 東京商工リサーチに自営業者として登録されているものを対象としている。

注3) 「平成28年度厚生労働省委託事業 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業報告書」  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkyoku/0000174210.pdf>

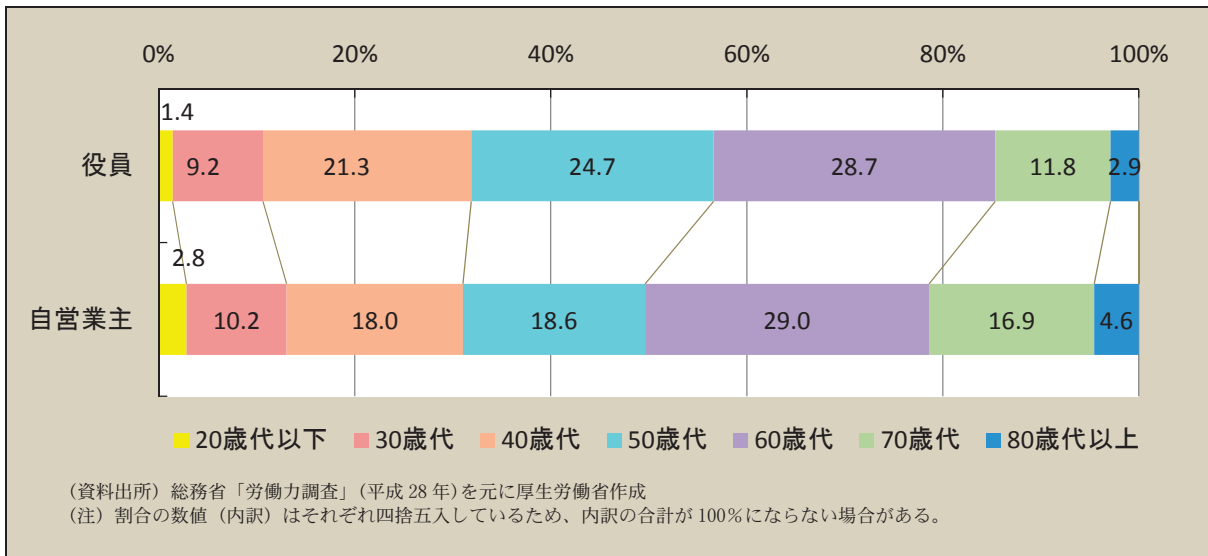
注4) 会社、団体、公社などの役員（会社組織になっている商店などの経営者を含む）をいう。

注5) 個人経営の事業を営んでいる者をいう。

第3-1図 年齢構成（本調査）



第3-2図 年齢構成（労働力調査）



### イ 労働時間

#### (ア) 1週間当たりの実労働時間（通常期）

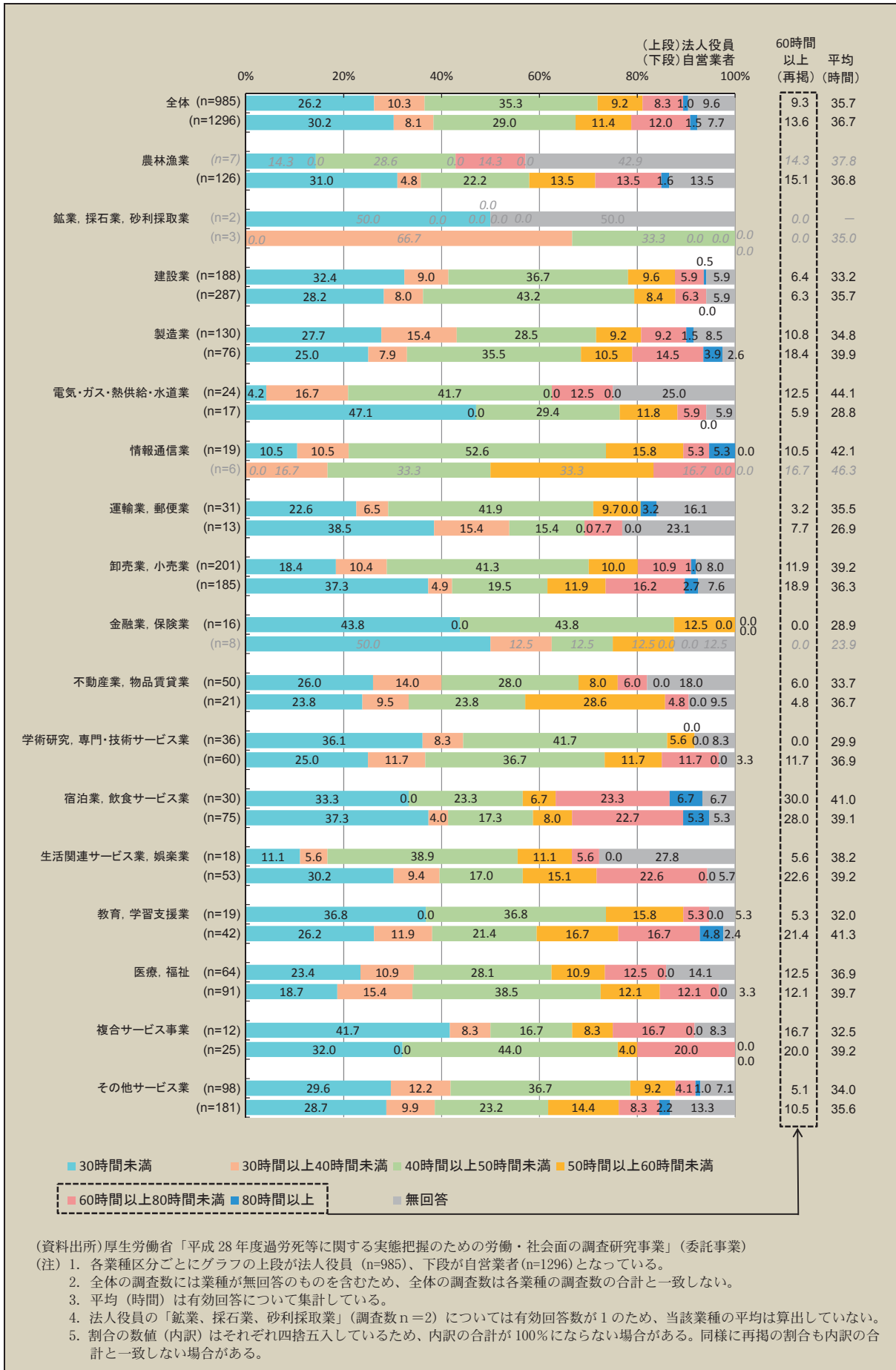
過去1年間における平均的な1週間当たりの実労働時間(通常期)(以下「実労働時間(通常期)」という。)について、調査数(n)が10以上の業種を比較した。

実労働時間(通常期)が60時間以上である者の割合は、法人役員については、「宿泊業, 飲食サービス業」(30.0%)、「複合サービス事業」(16.7%)、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「医療, 福祉」(いずれも12.5%)の順に高く、自営業者は「宿泊業, 飲食サービス業」(28.0%)、「生活関連サービス業, 娯楽業」(22.6%)、「教育, 学習支援業」(21.4%)の順に高かった。

次に、実労働時間(通常期)の平均をみると、法人役員は、「電気・ガス・熱供給・水道業」が44.1時間で最も長く、次いで「情報通信業」が42.1時間、「宿泊業, 飲食サービス業」が41.0時間であった。

自営業者は、「教育, 学習支援業」が41.3時間で最も長く、次いで「製造業」が39.9時間、「医療, 福祉」が39.7時間であった(第3-3図)。

第3-3 図 過去1年間における平均的な1週間当たりの実労働時間（通常期）【業種別】

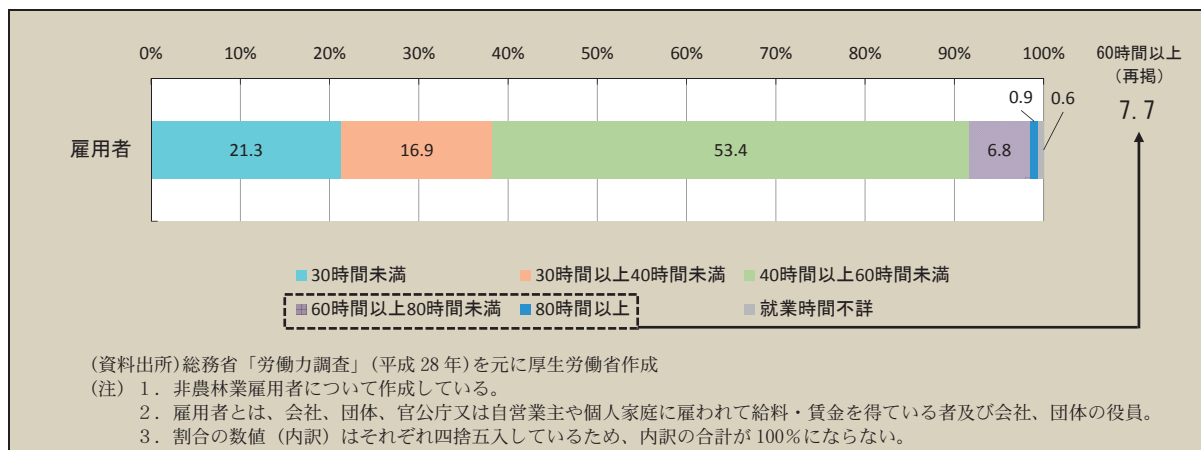


第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

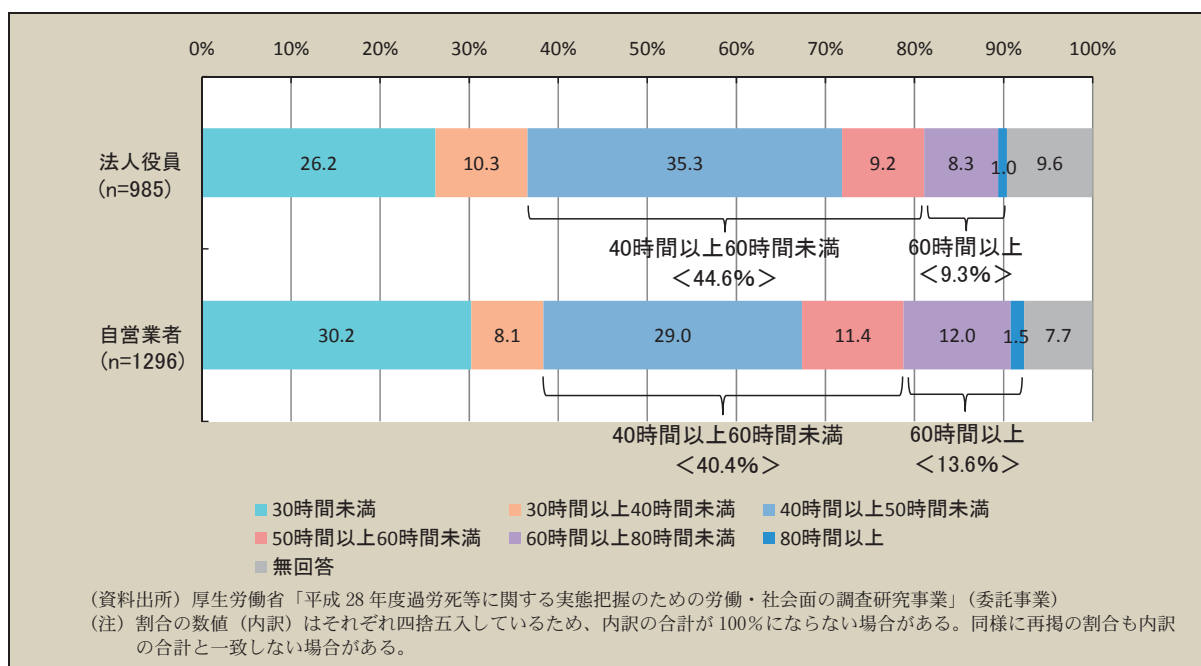
(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)  
 (注) 1. 各業種区分ごとにグラフの上段が法人役員 (n=985)、下段が自営業者 (n=1296)となっている。  
 2. 全体の調査数には業種が無回答のものを含むため、全体の調査数は各業種の調査数の合計と一致しない。  
 3. 平均 (時間) は有効回答について集計している。  
 4. 法人役員の「鉱業、採石業、砂利採取業」(調査数 n=2) については有効回答数が1のため、当該業種の平均は算出していない。  
 5. 割合の数値 (内訳) はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が100%にならない場合がある。同様に再掲の割合も内訳の合計と一致しない場合がある。

なお、参考に総務省が実施している平成 28 年「労働力調査」における、雇用者の月末 1 週間の就業時間数をみると、40 時間以上 60 時間未満の者の割合が最も高く 53.4% となっている。また、60 時間以上の者の割合は 7.7% となっており（第 3-4 図）、法人役員、自営業者の調査結果と同様の傾向を示している（第 3-5 図）。

第 3-4 図 月末 1 週間の就業時間別の雇用者の割合



第 3-5 図 過去 1 年間における平均的な 1 週間当たりの実労働時間 ((通常期) (第 3-3 図の一部再掲))



なお、実労働時間(通常期)から、1週間当たりの法定労働時間である40時間を差し引いた時間数を4倍にしたものを「1か月当たりの時間外労働時間見合いの時間<sup>注6)</sup>」として推計

注6) 法人役員・自営業者については、法定労働時間は定められていないが、この章では、労働基準法第32条第1項で定められた労働者の1週間当たりの法定労働時間40時間を超える部分の労働時間を4倍したものを「1か月当たりの時間外労働時間見合いの時間」としている。

注7) 1週間当たりの実労働時間が60時間である者の1か月当たりの時間外労働時間への換算について、

① 1週間当たりの実労働時間が60時間=20時間/7日あたりの時間外労働

② 1か月当たりの平均日数は365日/12か月

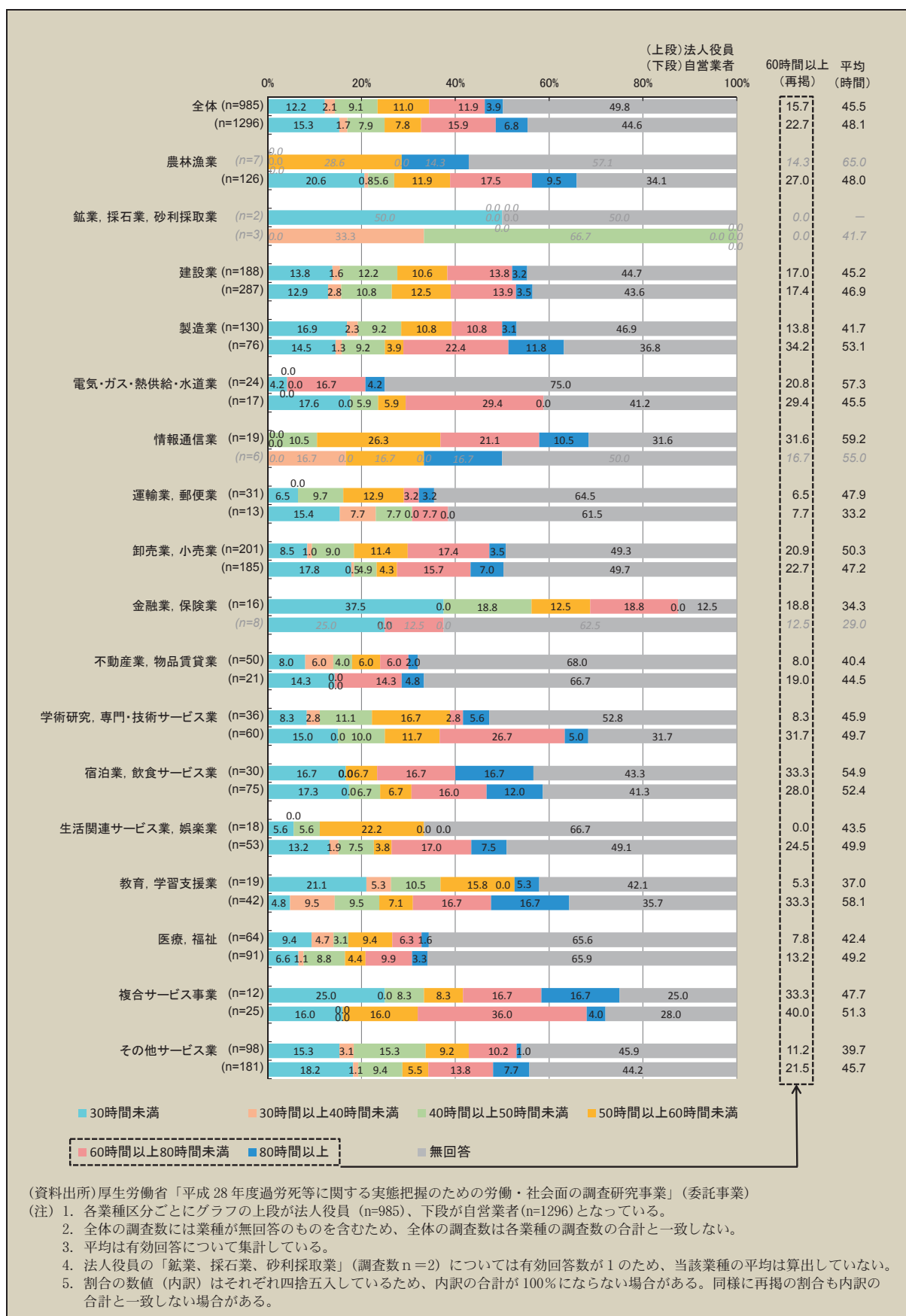
③ ①及び②より、20時間:7日=χ:(365/12)日が成立し、

χ = {20×(365÷12)} ÷ 7 ≒ 86.9 (時間/月) となるが、この章では「おおむね80時間以上」と記載している。

すると、おおむね 80 時間以上相当<sup>注7)</sup>の者（第 3-5 図で「60 時間以上 80 時間未満」又は「80 時間以上」に該当する者）の割合が法人役員は 9.3%、自営業者は 13.6%となる。

第 3-6 図

過去 1 年間における最も実労働時間が長かった 1 週間当たりの実労働時間（繁忙期）【業種別】



### (イ) 1週間当たりの実労働時間（繁忙期）

過去1年間における最も実労働時間が長かった1週間当たりの実労働時間（繁忙期）（以下「実労働時間（繁忙期）」という。）について、調査数（n）が10以上の業種を比較した。

60時間以上である者の割合は、法人役員については、「宿泊業、飲食サービス業」及び「複合サービス事業」（ともに33.3%）、「情報通信業」（31.6%）の順に高かった。また、自営業者は、「複合サービス事業」（40.0%）、「製造業」（34.2%）、「教育、学習支援業」（33.3%）の順に高かった。

次に、実労働時間（繁忙期）の平均をみると、法人役員については、「情報通信業」が最も長く59.2時間、次いで「電気・ガス・熱供給・水道業」が57.3%、「宿泊業、飲食サービス業」が54.9%であった。また、自営業者は、「教育、学習支援業」が最も長く58.1時間、次いで「製造業」が53.1時間、「宿泊業、飲食サービス業」が52.4時間であった（第3-6図）。

また、実労働時間（繁忙期）から、1週間当たりの法定労働時間である40時間を差し引いた時間数を4倍にしたものを「1か月当たりの時間外労働時間見合いの時間」として推計すると、おおむね80時間以上相当の者の割合が法人役員は15.7%、自営業者22.7%となる。

なお、いずれの結果についても、無回答の割合が高い点に留意が必要である。

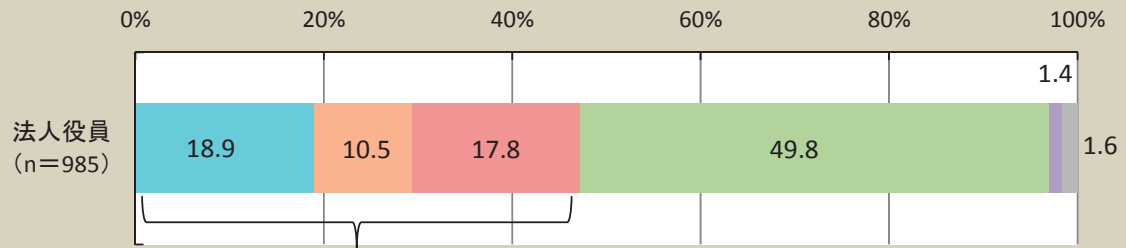
### (ウ) 労働日数・労働時間の把握方法について

労働時間の把握方法についてみると、「特に把握していない（されていない）」者の割合は、法人役員が49.8%、自営業者が73.4%であった。一方、平成27年度に厚生労働省が委託して実施した労働者調査<sup>注8)</sup>では、84.3%の労働者が何らかの方法で労働時間の把握がなされていた。これは、労働者については、使用者に労働基準法上、時間外労働に対する割増賃金の支払が義務づけられていること等により、労働時間の把握がなされているが、法人役員及び自営業者については義務づけがなされていないことが背景にあると考えられる（第3-7図）。

注8) 厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」（委託事業）  
〈URL〉<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisaku-jouhou-11200000-Roudouki-junkkyoku/0000124199.pdf>

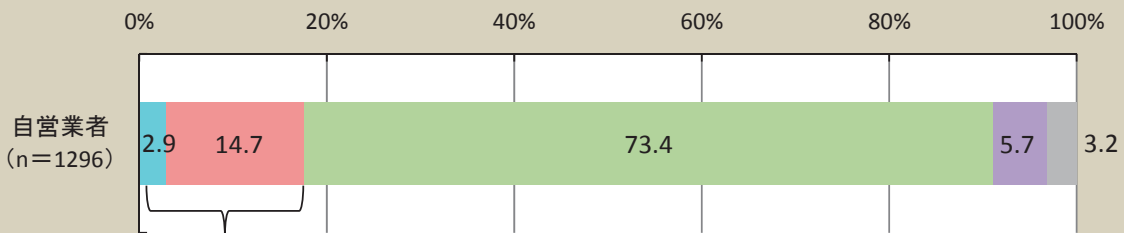


第3-7図 労働日数・労働時間の把握方法



何らかの方法で把握している者：47.1%

- タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握されている
- 他の役員等により直接始業時刻や終業時刻が把握されている
- 自己申告している
- 特に把握されていない
- その他
- 無回答



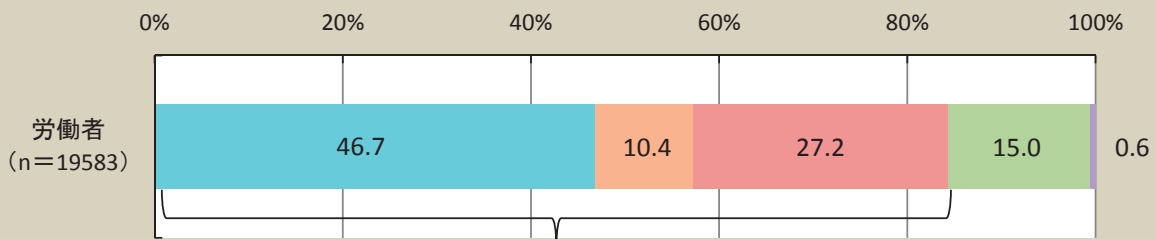
何らかの方法で把握している者：17.7%

- タイムカード、ICカード、パソコンのログイン・ログアウト等の客観的な方法で把握している
- 時計等で確認の上、ノートや電子ファイル等に記録している
- 特に把握していない
- その他
- 無回答

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 1. 「他の役員等により直接始業時刻や終業時刻が把握されている」については、自営業者の調査票では選択肢を設けていない。  
 2. 割合の数値(内訳)はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が100%にならない場合がある。同様に再掲の割合も内訳の合計と一致しない場合がある。

(参考)



何らかの方法で把握している者：84.3%

- タイムカード、ICカード等の客観的な方法で把握されている
- 上司等によって直接始業時刻や終業時刻が確認されている
- 労働者による自己申告に基づいて把握されている
- 特に把握されていない
- その他

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 割合の数値(内訳)はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が100%にならない。

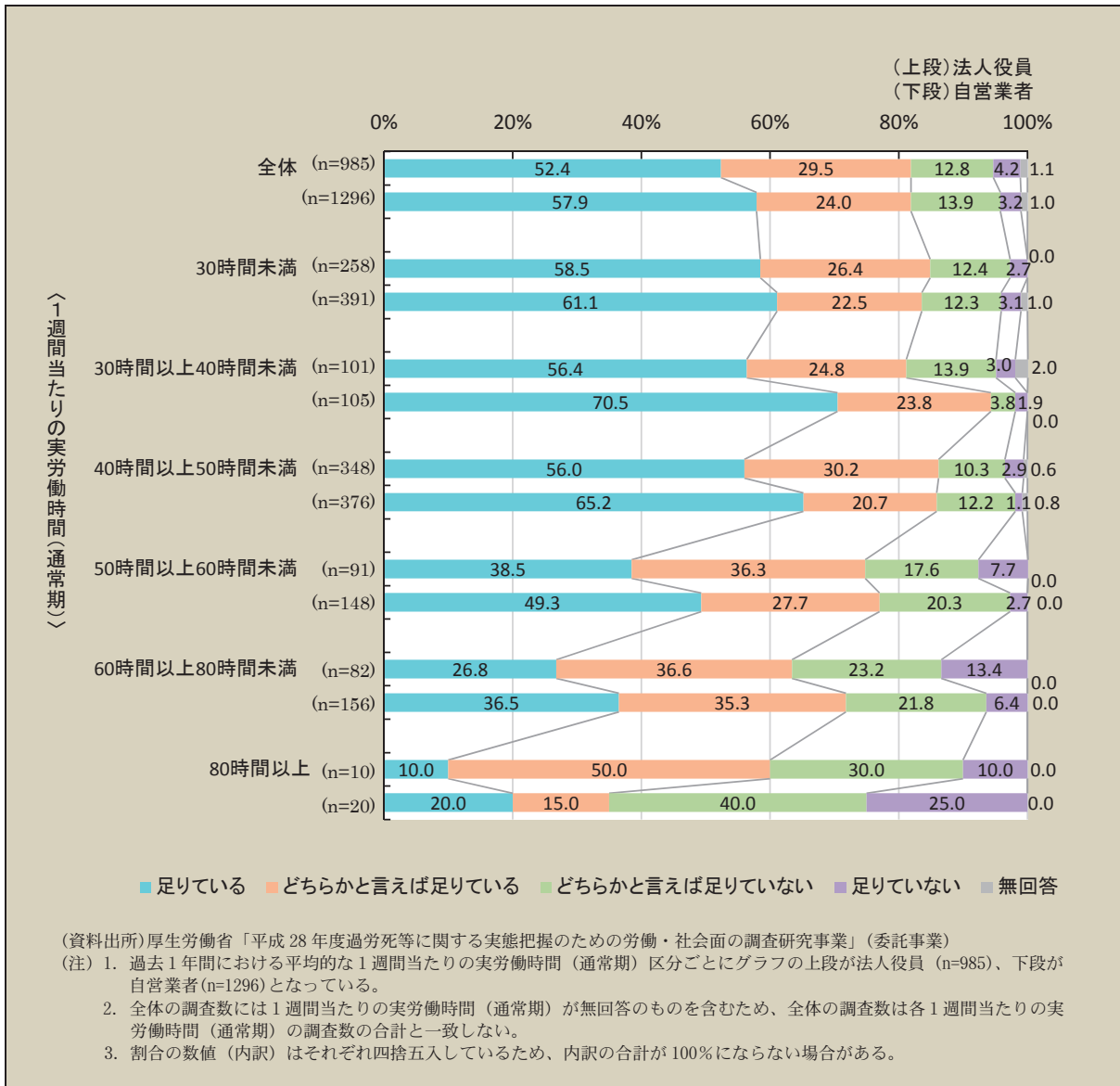
ウ 睡眠時間の充足状況、疲労蓄積度、ストレスの状況等

(ア) 勤務日における睡眠時間の充足状況

勤務日における睡眠時間の充足状況の割合についてみると、法人役員全体では52.4%、自営業者全体では57.9%が睡眠時間は「足りている」としており、それぞれ最も高くなっている。

また、実労働時間（通常期）別に、勤務日における睡眠時間の充足状況をみると、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合には、実労働時間が長いほど、勤務日における睡眠時間が「足りている」と回答する者の割合が低くなる傾向がみられた(第3-8図)。

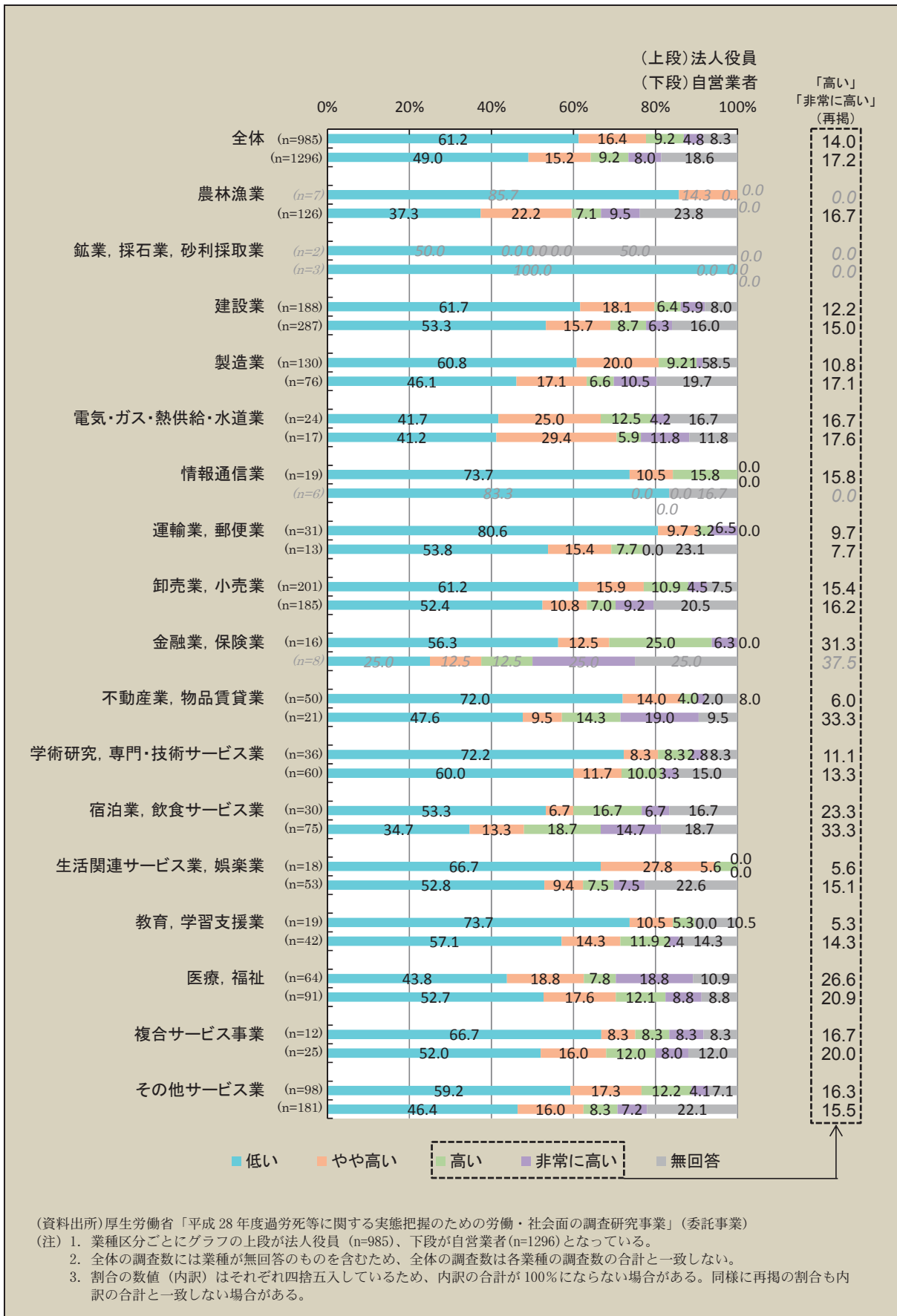
第3-8図 勤務日における睡眠時間の充足状況【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】



(イ) 疲労蓄積度

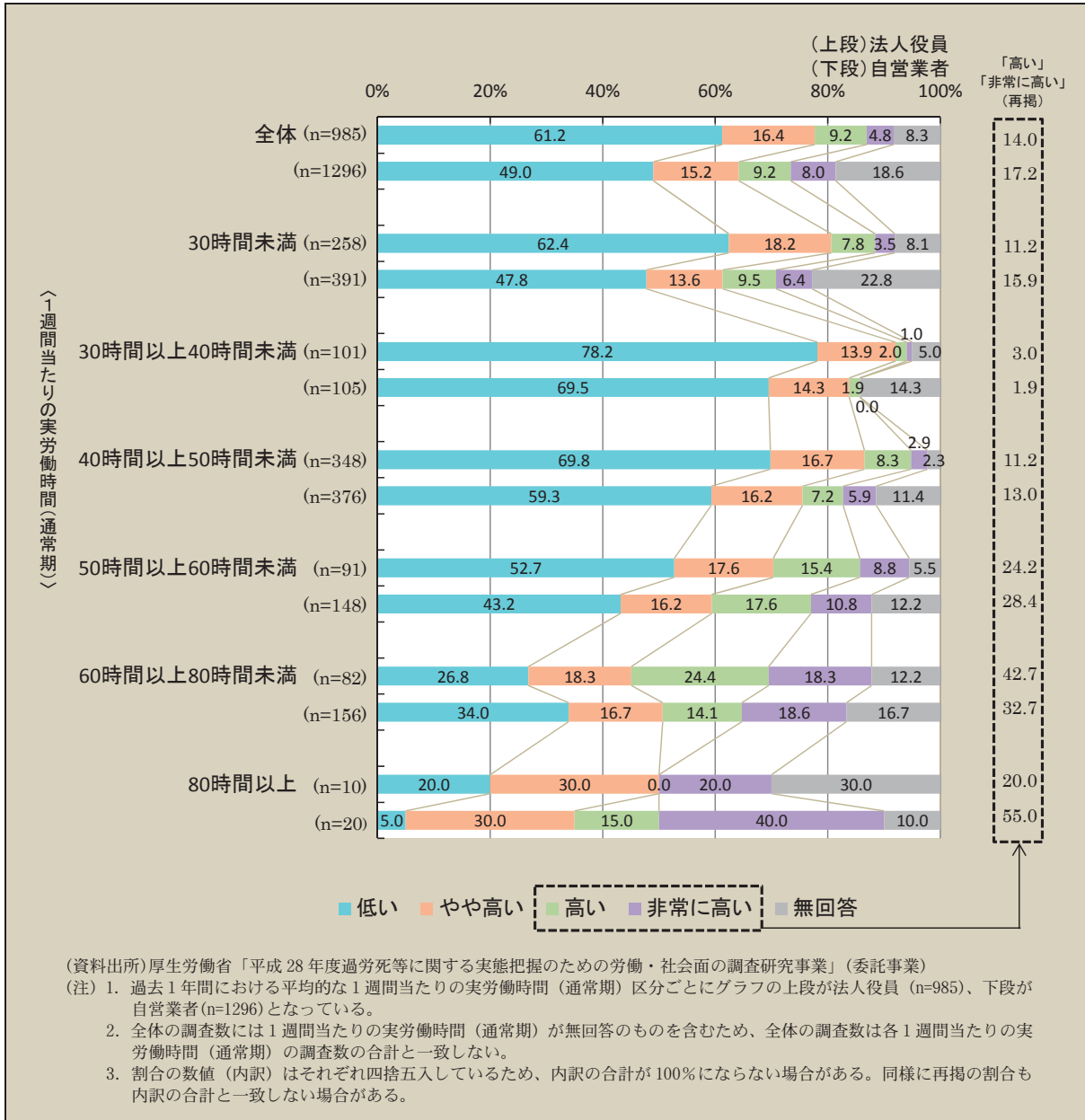
疲労蓄積度(仕事による負担度)について、調査数(n)が10以上の業種別にみると、「非常に高い」、「高い」と判定される者の割合は、法人役員では、「金融業、保険業」で31.3%と最も高く、次いで「医療、福祉」で26.6%、「宿泊業、飲食サービス業」で23.3%であった。また、自営業者では、「不動産業、物品賃貸業」及び「宿泊業、飲食サービス業」でともに33.3%で最も高く、次いで「医療、福祉」が20.9%であった(第3-9図)。

第3-9図 疲労蓄積度（仕事による負担度）【業種別】



次に、疲労蓄積度（仕事による負担度）を実労働時間（通常期）別にみると、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合には、実労働時間が長いほど疲労蓄積度が「非常に高い」又は「高い」者の割合が高い傾向になっている（第3-10図）。

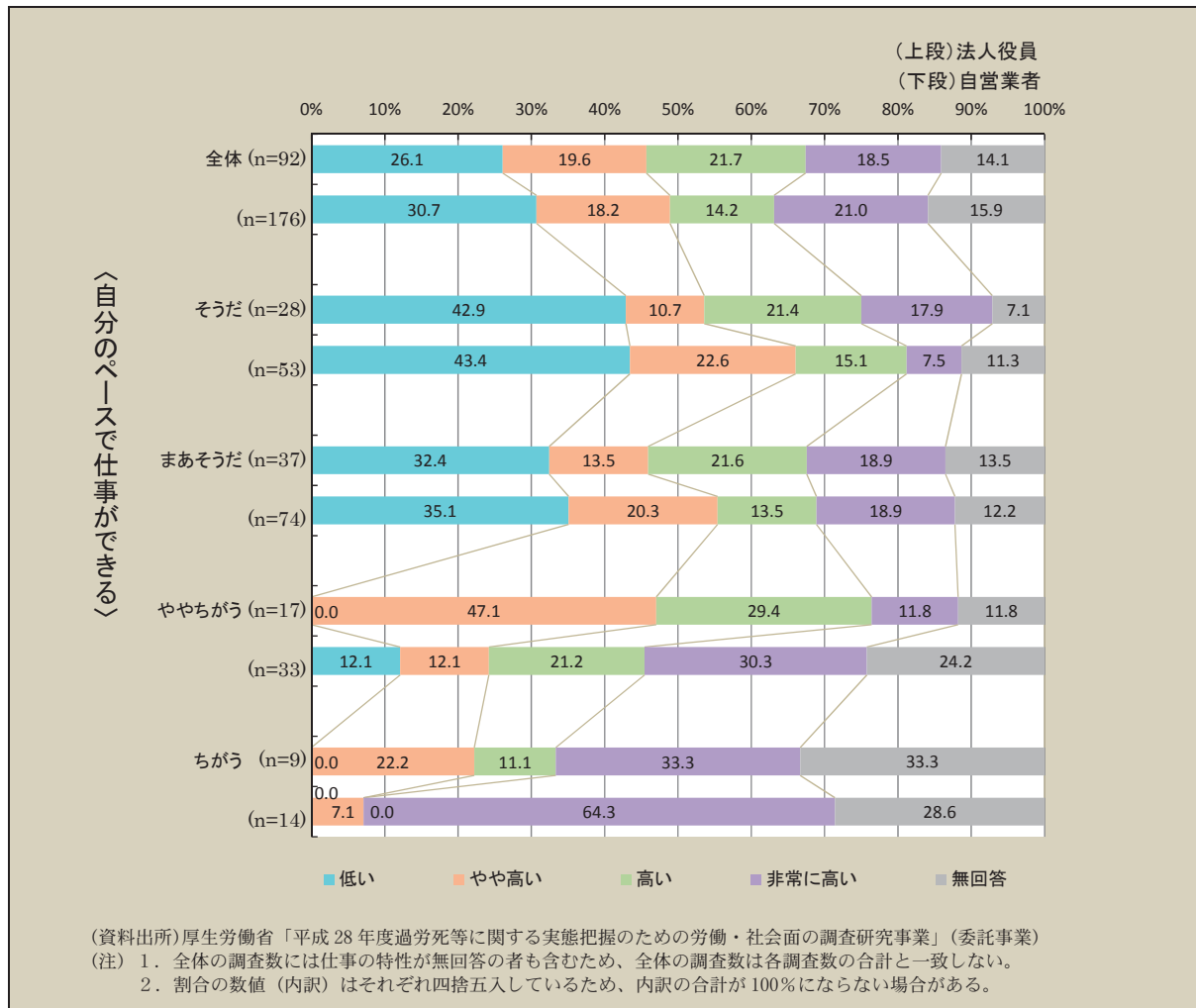
第3-10図 疲労蓄積度（仕事による負担度）【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】



さらに、実労働時間(通常期)が 60 時間以上の者について、疲労蓄積度(仕事による負担度)を仕事の特性別にみると、疲労蓄積度が「低い」者の割合は、「自分のペースで仕事ができる」について、法人役員、自営業者ともに、「そうだ」と回答している者がそれぞれ 42.9%、43.4%と高くなっている(第 3-11 図)。

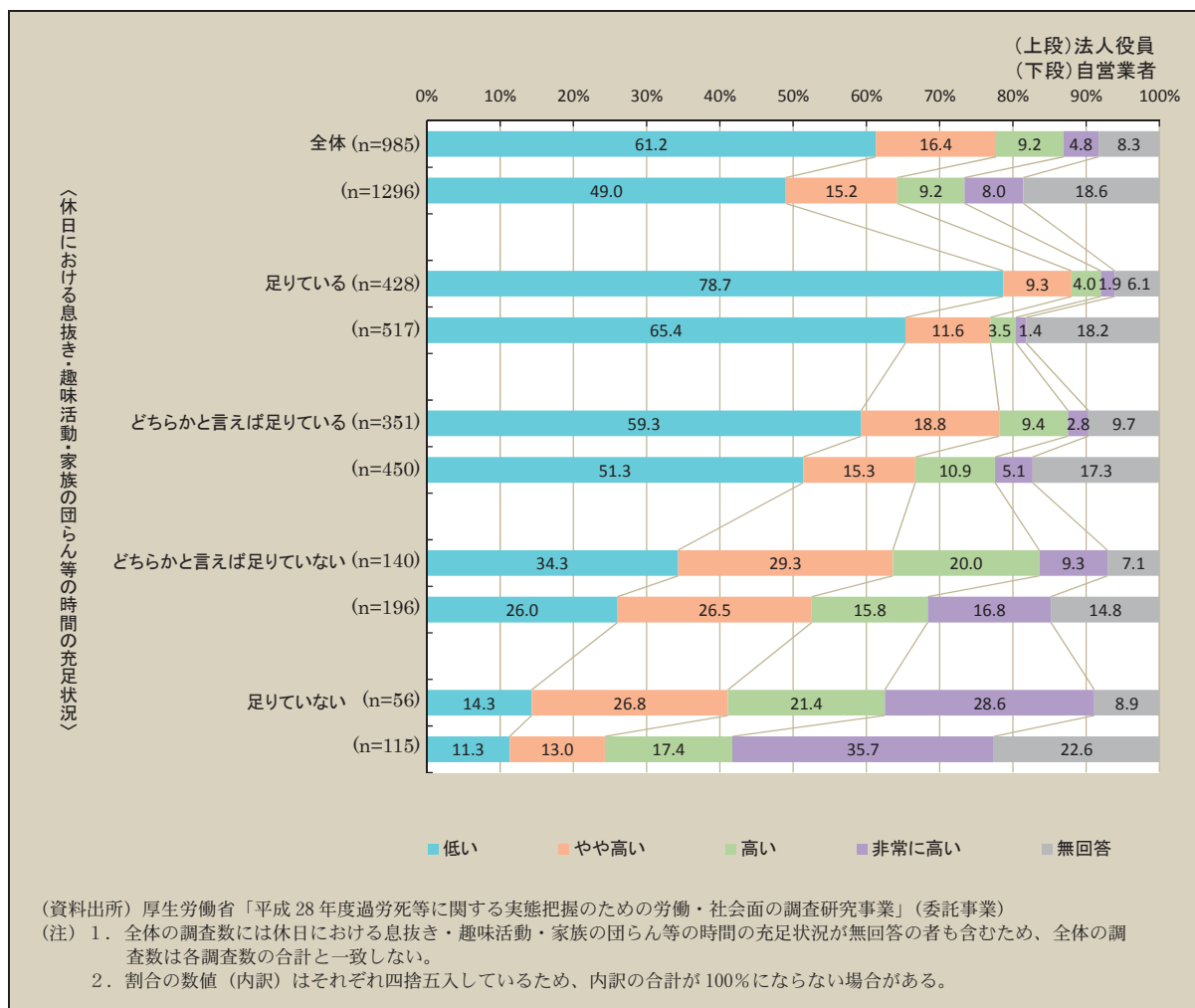
第 3-11 図

1 週間当たりの実労働時間(通常期)が 60 時間以上の者の疲労蓄積度(仕事による負担度)【仕事の特性別】



休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別に疲労蓄積度(仕事による負担度)をみると、法人役員、自営業者ともに、休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間が「足りている」者ほど疲労蓄積度(仕事による負担度)が「低い」者の割合が高くなっている(第3-12図)。

第3-12図 疲労蓄積度(仕事による負担度)【休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別】

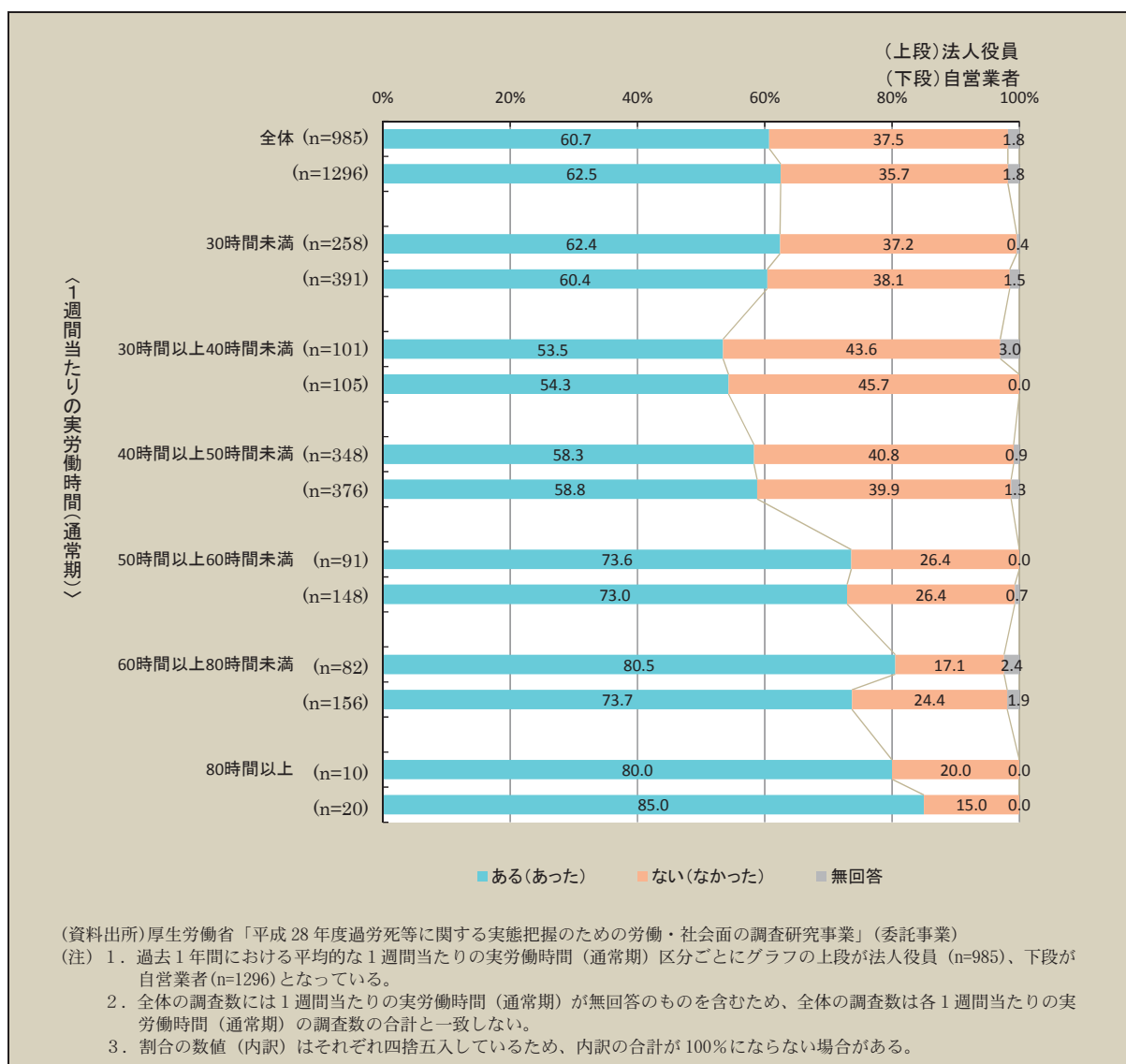


(ウ) 業務や業務以外のストレスや悩みの有無

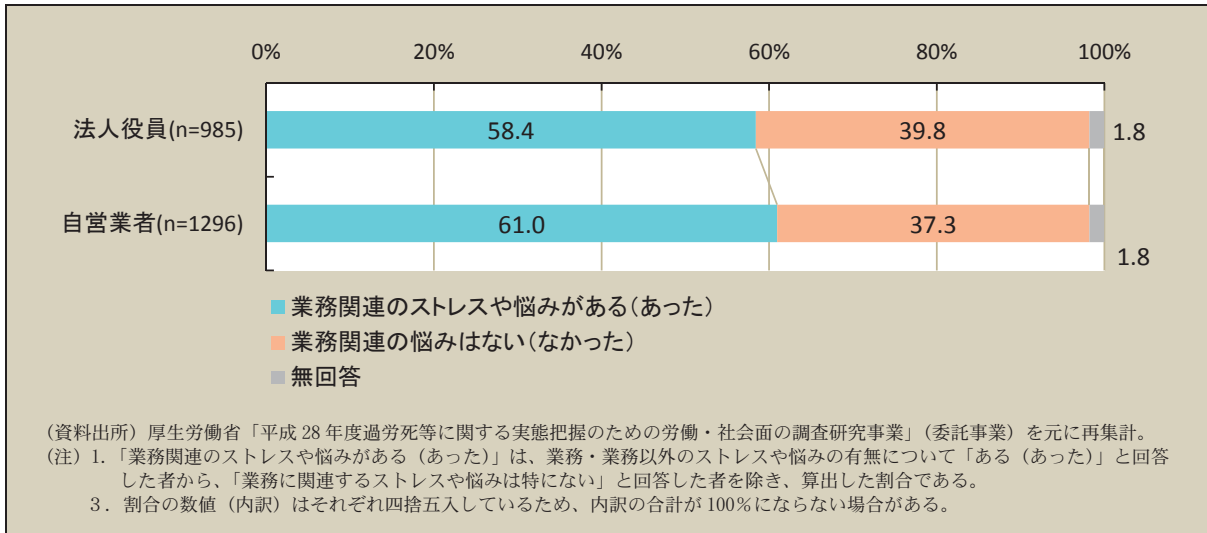
過去半年間における業務や業務以外のストレスや悩みの有無について、実労働時間（通常期）別にみると、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合について、労働時間が長いほど業務や業務以外のストレスや悩みが「ある（あった）」と回答している者の割合が高くなる傾向になっている（第3-13図）。

また、過去半年間において「業務関連のストレスや悩みがある（あった）」と回答している者の割合は、法人役員で58.4%、自営業者で61.0%であり、その内容は、法人役員、自営業者ともに「今後の事業展開」、「売上・業績、資金繰り等」など、経営に関するものの割合が高い（第3-14図、第3-15図）。

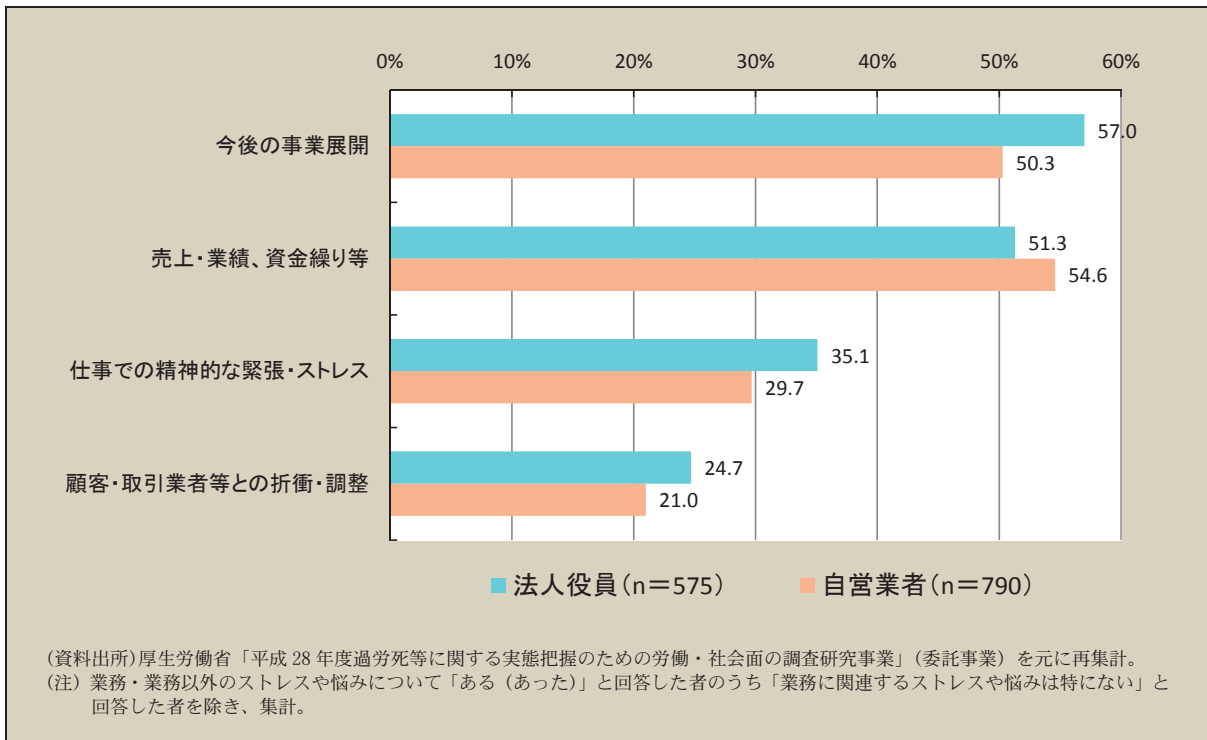
第3-13図 業務や業務以外のストレスや悩みの有無【1週間当たりの実労働時間（通常期）別】



### 第 3-14 図 業務関連のストレスや悩みの有無



### 第 3-15 図 ストレスや悩みの内容<業務関連・上位 4 つ>

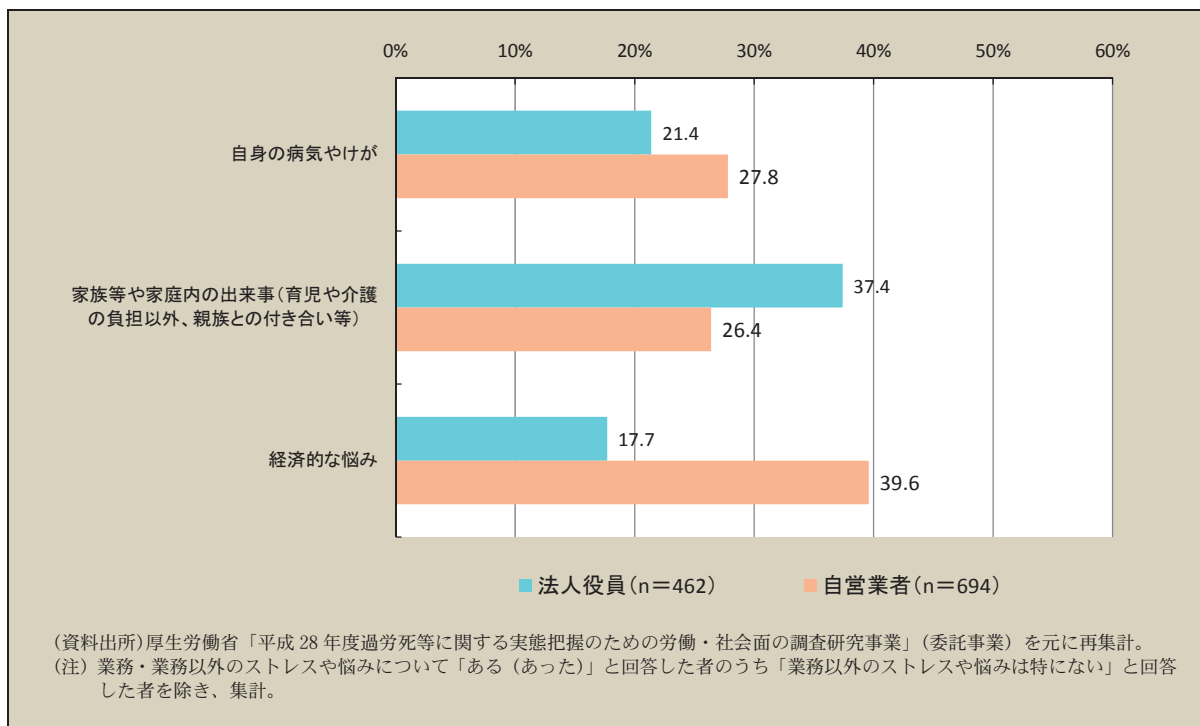


次に、「業務以外のストレスや悩みがある(あった)」と回答した者のうち、その内容についてみると、法人役員は、「家族等や家庭内の出来事(育児や介護の負担以外、親族との付き合い等)」が37.4%で最も割合が高く、次いで「自身の病気やけが」が21.4%、「経済的な悩み」が17.7%であった。

自営業者は「経済的な悩み」が39.6%で最も割合が高く、次いで「自身の病気やけが」が27.8%、「家族等や家庭内の出来事(育児や介護の負担以外、親族との付き合い等)」が26.4%であった(第3-16図)。



第3-16図 ストレスや悩みの内容<業務以外・上位3つ>



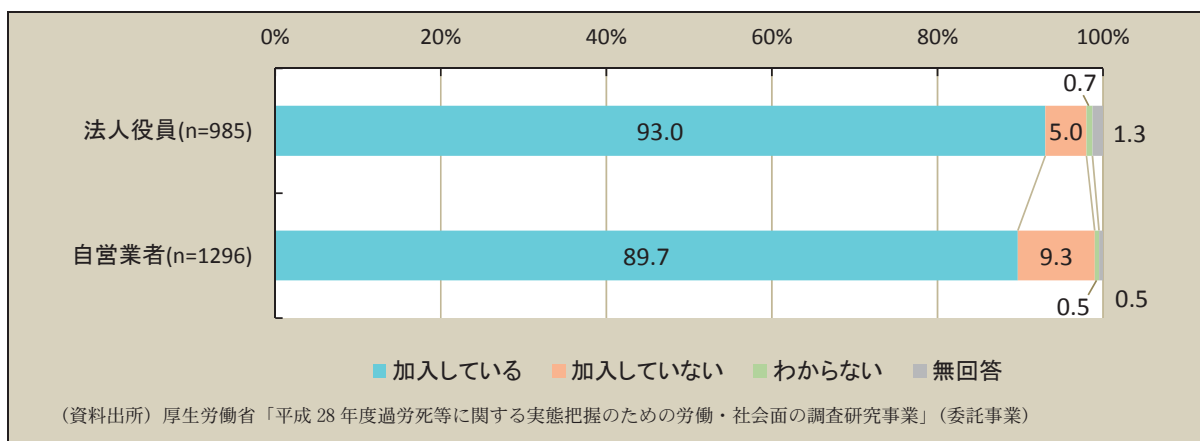
エ 保険の加入状況、健康診断の受診状況

(ア) 保険の加入

生命保険や損害保険、労災保険(労災保険の特別加入制度)等の保険の加入の有無についてみると、法人役員で93.0%、自営業者は89.7%の割合で何らかの保険に加入していた(第3-17図)。

さらに、「加入している」者について加入している保険をみると、「(個人)で民間の保険に加入している」者の割合が法人役員では75.2%、自営業者は85.8%で最も高かった<sup>注9)</sup>(第3-18図)。

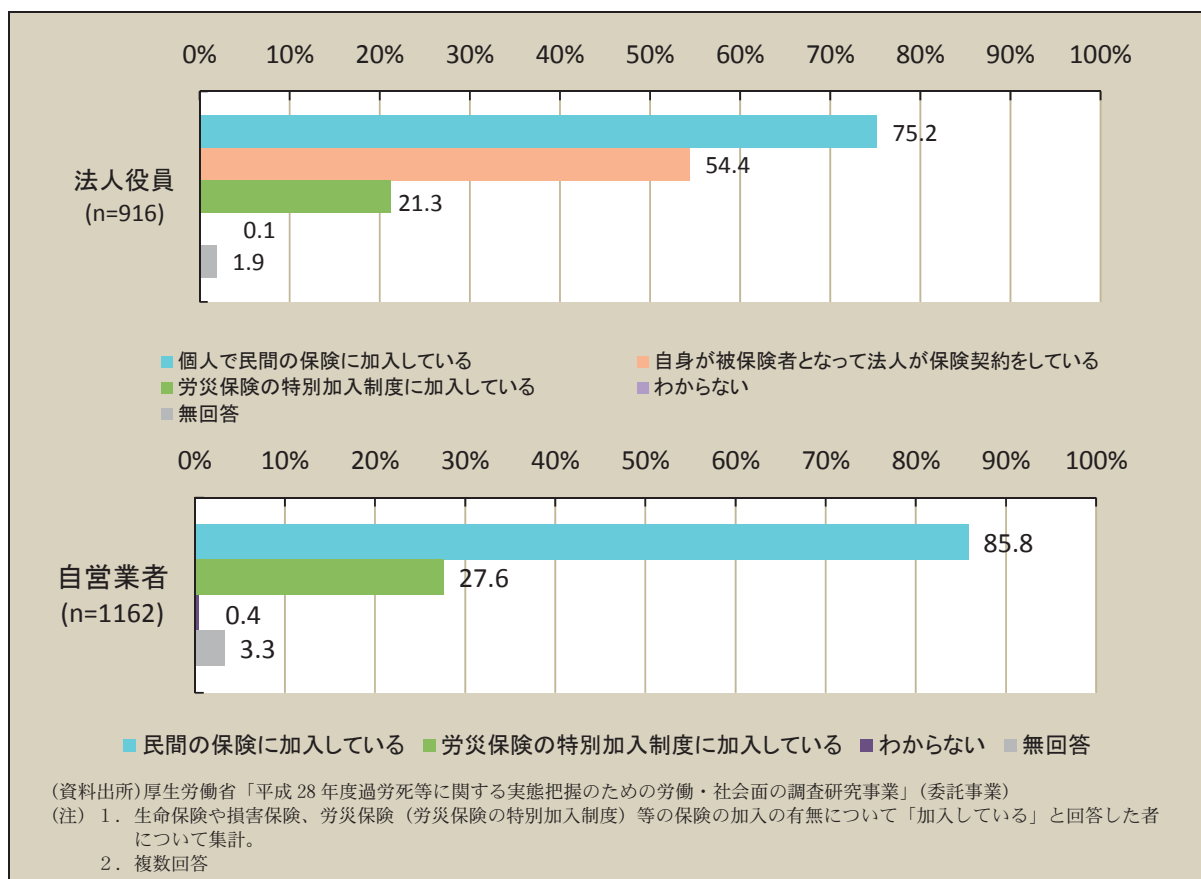
第3-17図 保険の加入状況



注9) (公財)生命保険文化センター「平成28年度生活保障に関する調査」(※)では、生命保険に加入している人の割合は81.0%である。

(※)URL: [http://www.jili.or.jp/research/report/chousa28th\\_1.html](http://www.jili.or.jp/research/report/chousa28th_1.html)

第 3-18 図 加入している保険の種類



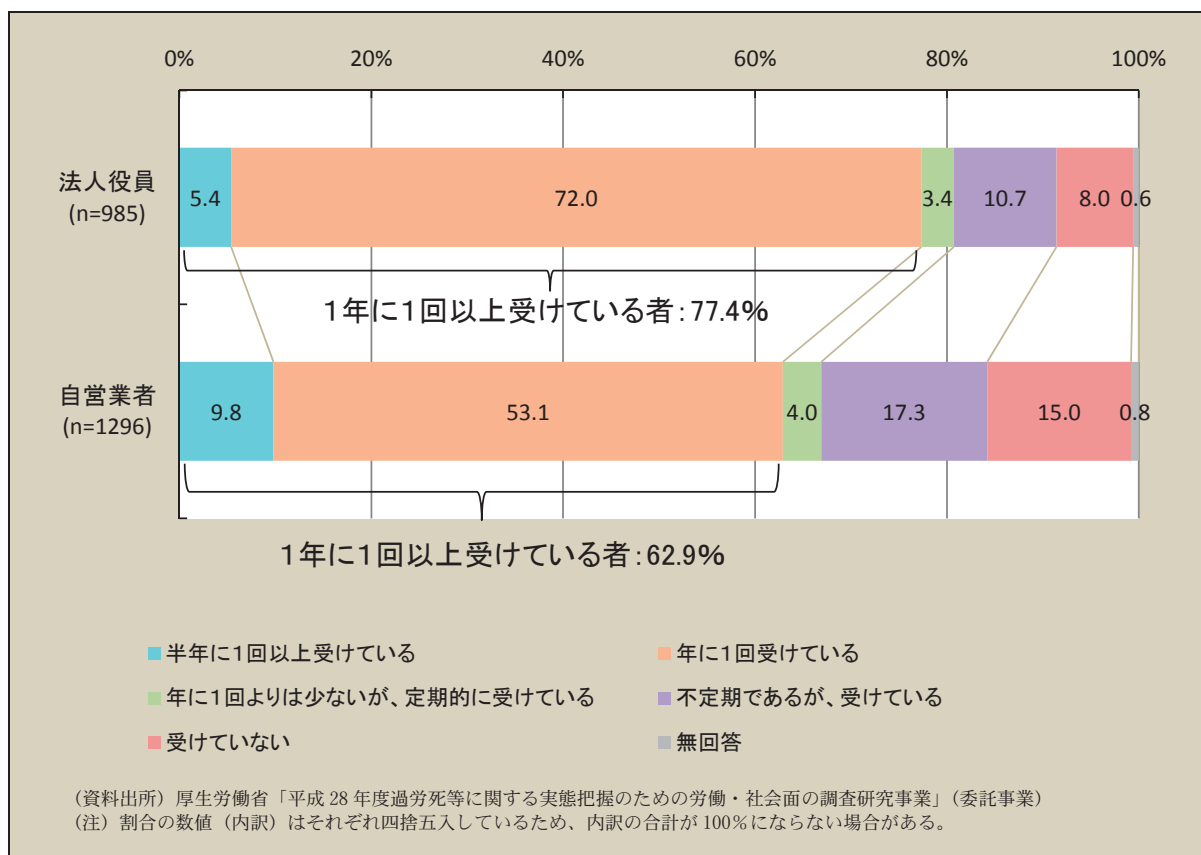
(イ) 健康診断(人間ドックを含む)の受診状況

健康診断(人間ドックを含む)の受診状況については、1年に1回以上受けている(「半年に1回以上受けている」又は「年に1回受けている」)者の割合が法人役員で77.4%、自営業者で62.9%となっている<sup>注10)</sup>(第3-19図)。

注 10) 厚生労働省「平成 25 年労働安全衛生調査(実態調査)」(※)では、一般健康診断を受診した労働者の割合は87.5%となっている。

(※)<URL>[https://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?\\_toGL08020103\\_tclassID=000001057547&cycleCode=0&requestSender=estat](https://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/GL08020103.do?_toGL08020103_tclassID=000001057547&cycleCode=0&requestSender=estat)

第 3-19 図 健康診断（人間ドックを含む）の定期的受診の有無



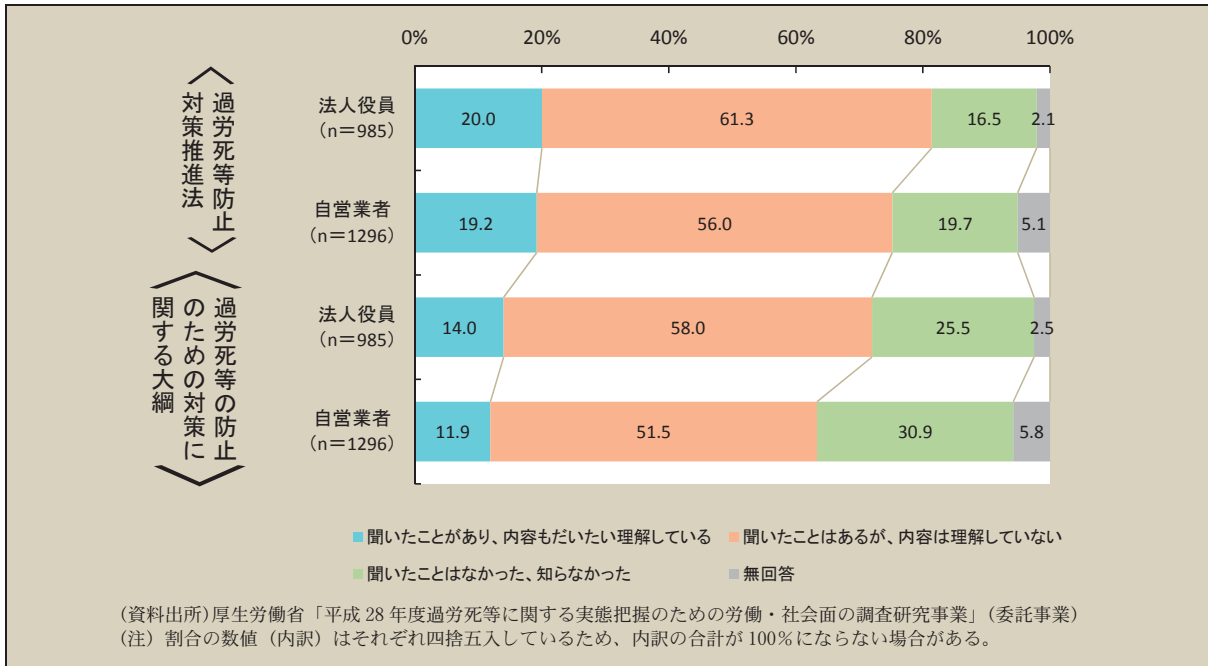
オ 過重労働・過労死等の防止に向けて

(ア) 関連法令等の認知度

関連法令等の認知度について、過労死等防止対策推進法を「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」と回答した割合は、法人役員は 20.0%、自営業者は 19.2%である一方、「聞いたことはなかった、知らなかった」と回答した者の割合も、法人役員は 16.5%、自営業者は 19.7%と同程度となった。

また、過労死等の防止のための対策に関する大綱を「聞いたことがあり、内容もだいたい理解している」と回答した者の割合は、法人役員は 14.0%、自営業者は 11.9%である一方、「聞いたことはなかった、知らなかった」と回答した者の割合は、法人役員は 25.5%、自営業者は 30.9%であった(第 3-20 図)。

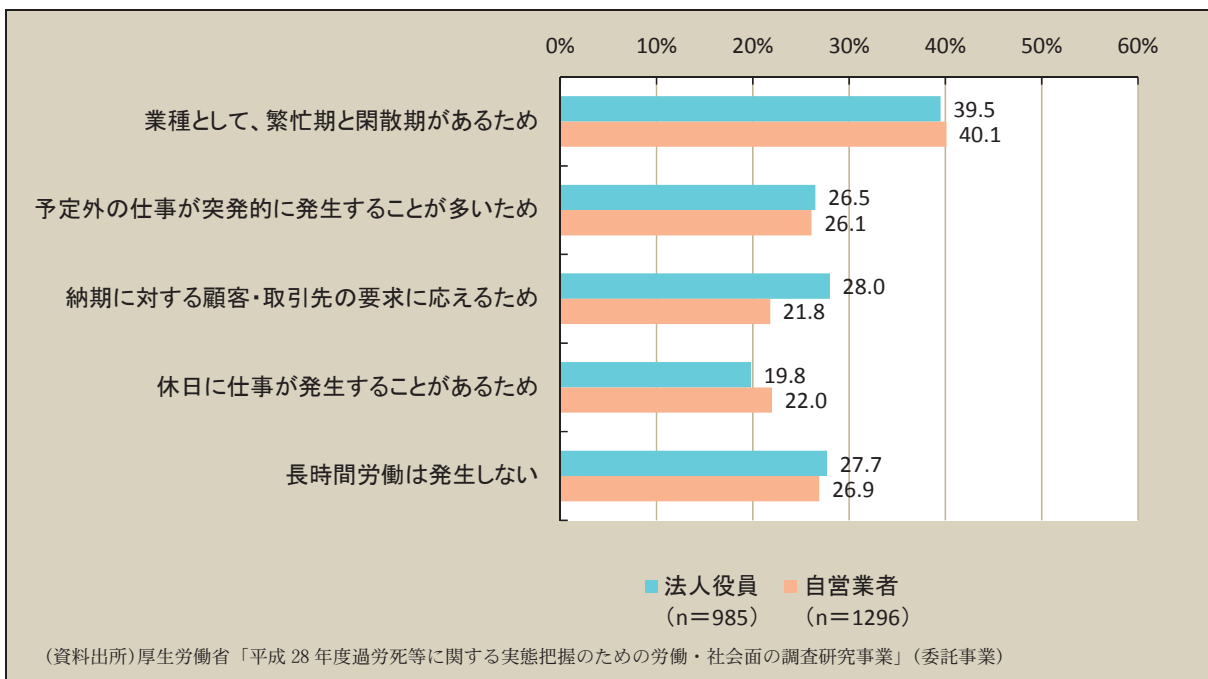
第 3-20 図 関係法令等の認知度



(イ) 長時間労働の要因等

法人役員及び自営業者の「事業の特性として考えられる長時間労働の要因」をみると、法人役員は「業種として、繁忙期と閑散期があるため」(39.5%)、「納期に対する顧客・取引先の要求に応えるため」(28.0%)、「長時間労働は発生しない」(27.7%)の順に割合が高くなっている。また、自営業者は「業種として、繁忙期と閑散期があるため」(40.1%)、「長時間労働は発生しない」(26.9%)、「予定外の仕事が突発的に発生することが多いため」(26.1%)の順に割合が高くなっており、順番は異なるものの、上位には同様の理由が挙げられている(第 3-21 図)。

第 3-21 図 事業の特性として考えられる長時間労働の要因 (上位 5 つ)



#### (カ) まとめ

以上の結果より、法人役員及び自営業者について、平均的な1週間当たりの実労働時間は、「30時間未満」及び「40時間以上50時間未満」の割合が高いものの、1か月当たりの時間外労働時間見合いの時間がおおむね80時間以上に相当する者も存在し、また、労働時間が長くなると、疲労蓄積度（仕事による負担度）が高い者や、ストレスを感じている者の割合が高くなる傾向にあることがわかった。

また、休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況が足りていないと感じている者については、疲労蓄積度（仕事による負担度）が低くなる傾向であり、また平均的な1週間当たりの実労働時間が60時間以上の長時間労働の者（1か月当たりの時間外労働時間見合いの時間がおおむね80時間以上に相当する者）でも、自分のペースで仕事ができる者については、疲労蓄積度（仕事による負担度）が低くなる傾向にあることが法人役員及び自営業者ともにわかった。

これらのことから、法人役員、自営業者の方々も、健康に働き続けるには、一般の労働者と同様に、日頃から労働時間を適正に把握し、長時間労働を抑制していくことが課題である。また、自分のペースで仕事をすることや、休日に息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間があることは、疲労蓄積度（仕事による負担度）を低くすることが示唆される。

なお、「過労死等防止対策推進法」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」について知らない者は、法人役員、自営業者にも一定程度おり、労働者はもとより、労働者を雇用し、事業を営む立場である法人役員、自営業者の過労死等防止の意識を高めるため、さらなる周知啓発が必要であると考えられる。

## 4 平成27年度の調査研究結果の再集計・分析結果

厚生労働省では、労働・社会面からみた過労死等の状況を探っていくために、平成27(2015)年度に労働者を対象としたアンケート調査（以下「平成27年度調査」という。）を実施したところであるが、長時間労働に係る因子に対して、「労働者の特性」や「労働環境」、「企業の管理・対応等」、「企業の経営環境」の各要因がどのような影響を及ぼしているかを明らかにすることを目的として、平成27年度調査の再集計・分析を行った。

### (1) 分析対象データ

平成27年度調査において、「フルタイムの正社員」であり、かつ「通常の勤務時間制度」で働いていると回答のあった者のうち、有効な回答があった7,242件を再集計し、分析対象とした。

### (2) 分析内容

分析では、「平均的な1週間当たりの残業時間」（以下、本章では「週の残業時間」という。）、「年次有給休暇の取得日数（平成26（2014）年度）」（以下、本章では「年間の年休取得日数」という。）、「メンタルヘルスの状況（GHQ-12<sup>注1)</sup>」（以下、本章では「メンタルヘルス状況」

注1) GHQ (The General Health Questionnaire, GHQ 精神健康調査票) はイギリス Maudsley 精神医学研究所の Goldberg 博士によって開発された質問紙尺度である。主として神経症者の症状把握、評価及び発見に有効なスクリーニング調査であり、国際比較研究も可能とされる。60問からなる調査のほか、30問、28問、12問の短縮版があり、それぞれの日本版は株式会社日本文化科学社が著作権を有する。平成27年度調査では最も簡便な12問からなる日本版GHQ12を使用した。スコアの算出に当たってはGHQ法を用いて算出した（各問の回答に応じて0点又は1点を付与し、0～12点の合計得点を算出）。スコアが高いほど精神的には不健康であり（メンタルヘルスの状態が悪化する）、低いほど良好である（メンタルヘルスの状態が良好になる）と言える。

という。)の3項目に着目し、それぞれの規定要因に関する分析を行った。分析では、「労働者の特性」、「労働環境」、「企業の管理・対応等」、「企業の経営環境」に関連する各要因として、第4-1表に示す説明変数を選定し、最小二乗法による重回帰分析<sup>注2)</sup>を行った。

第4-1表 説明変数

労働者の特性	労働環境	企業の管理・対応等	企業の経営環境
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 性別</li> <li>➢ 年齢</li> <li>➢ 最終学歴</li> <li>➢ 婚姻状況</li> <li>➢ 子どもの有無</li> <li>➢ 介護の実施状況</li> <li>➢ 主たる家計の維持(支持者)</li> <li>➢ 関連法令等の認知度</li> <li>➢ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた</li> <li>➢ 勤務日1日における生活時間</li> <li>➢ 業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 職階</li> <li>➢ 従事している仕事の種類</li> <li>➢ 従業員規模</li> <li>➢ 労働組合の有無</li> <li>➢ 平均的な1週間当たりの残業時間</li> <li>➢ 残業が最長の週の残業時間</li> <li>➢ 1か月当たりの深夜勤務回数</li> <li>➢ 1か月当たりの休日出勤回数</li> <li>➢ 年次有給休暇の年間新規付与日数</li> <li>➢ ハラスメントの有無</li> <li>➢ 職場環境に対する評価</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 残業手当の支給の有無</li> <li>➢ 把握されている労働時間の正確性</li> <li>➢ 残業を行う場合の手続き</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 企業の経営状況に対する評価</li> </ul>

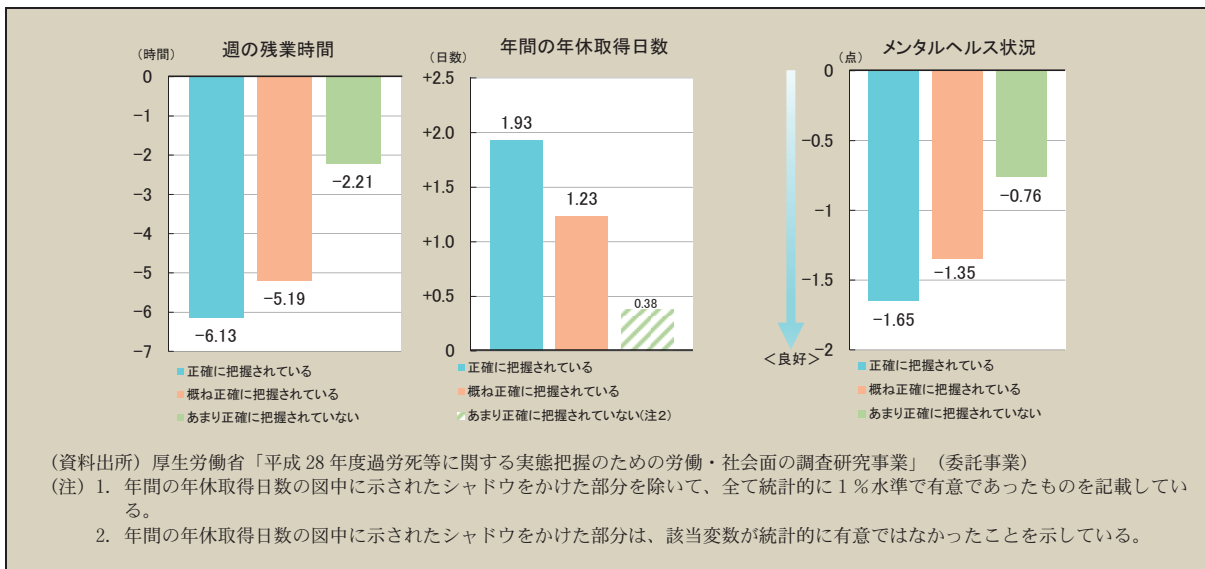
(3) 分析結果<sup>注3)</sup>

ア 「週の残業時間」、「年間の年休取得日数」、「メンタルヘルス状況」に与える要因について

第4-2図

労働時間把握の正確性が与える影響度

(「正確に把握されていない」を0《基準》とした場合<sup>注1)</sup>)

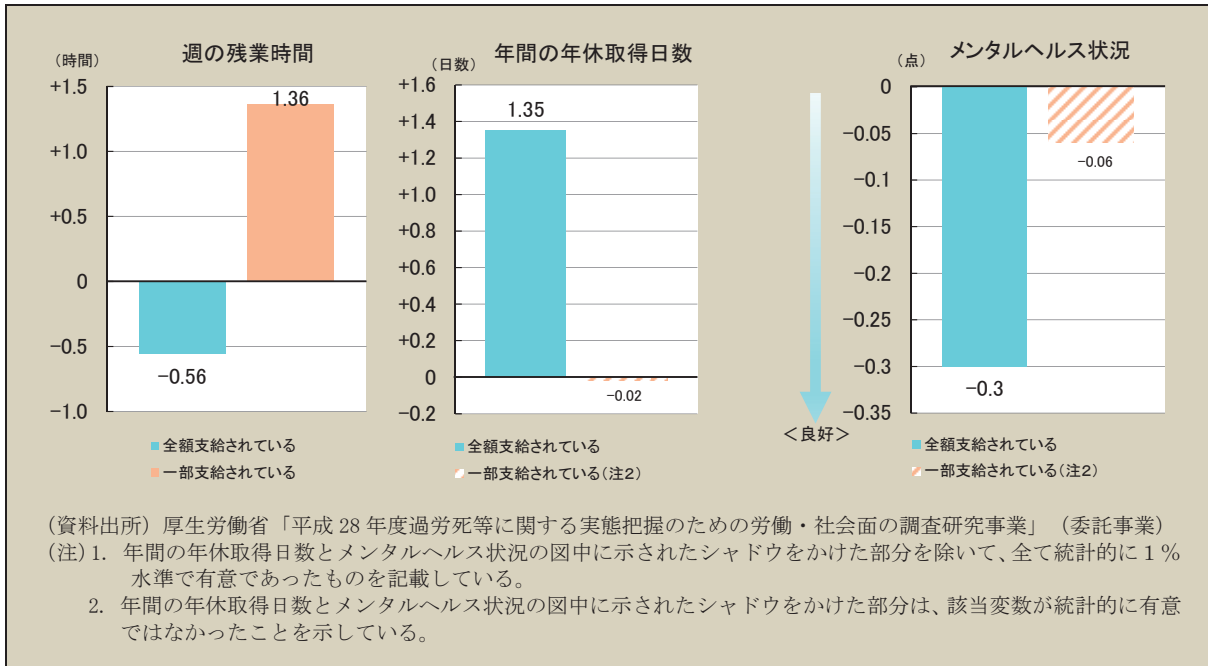


注2) 重回帰分析は多変量解析の1つであり、1つの被説明変数を複数の説明変数で説明・予測するもの。「被説明変数=b1×説明変数1+b2×説明変数2+・・・+b0」で表わされる。各説明変数の偏回帰係数(b1, b2...)が有意である場合、正の値を取れば正の方向に、負の値を取れば負の方向に、被説明変数に影響を及ぼしていると判断される。

なお、今回の場合、被説明変数を「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数」、「メンタルヘルスの状況」とし、説明変数を第4-1表で示したものとしている。

注3) 「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数(平成26(2014)年度)」、「メンタルヘルスの状況(GHQ-12)」の分析結果のデータは付属統計図表を参照。

第4-3図 残業手当の支給の有無が与える影響度  
 (「支給されていない」を0《基準》とした場合<sup>(注1)</sup>)



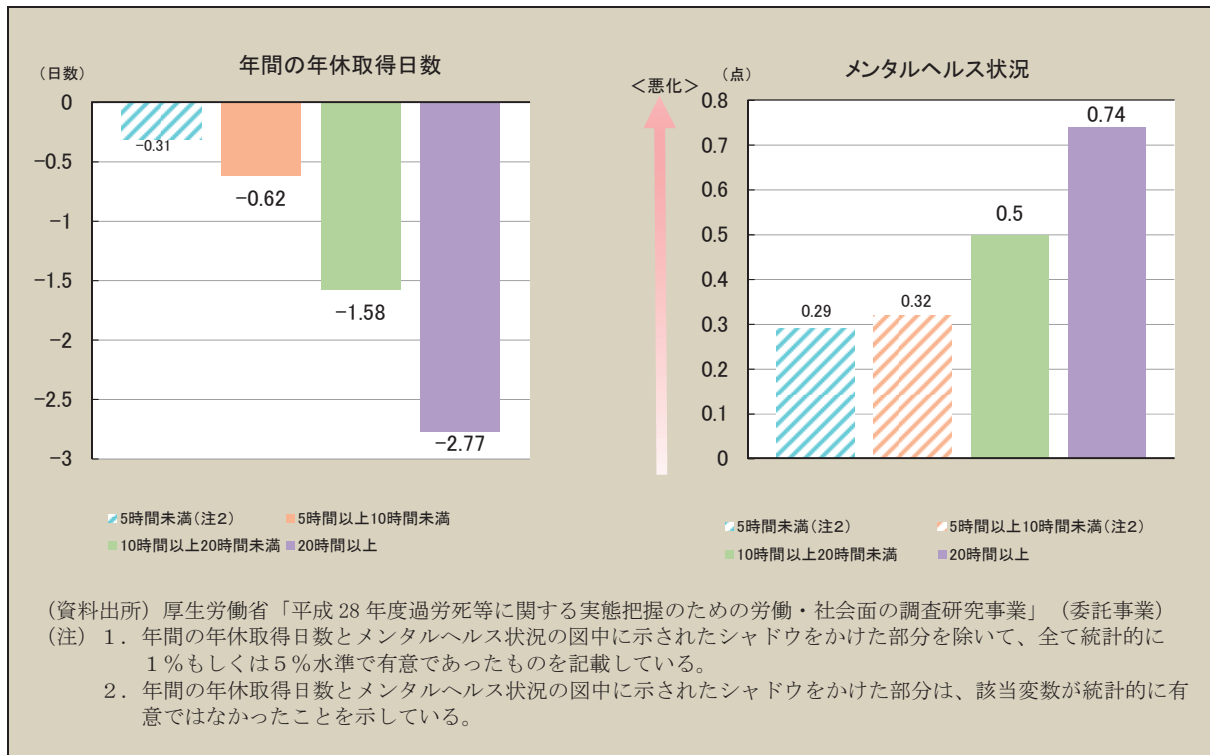
「労働時間把握の正確性が与える影響度」をみると、把握されている労働時間が『全く正確に把握されていない』場合に比べて、『正確に把握されている』、『概ね正確に把握されている』、『あまり正確に把握されていない』方が、「週の残業時間」は短く、「メンタルヘルス状況」が良好になり、また、「年間の年休取得日数」については、『正確に把握されている』、『概ね正確に把握されている』方が多くなる傾向が見られた(第4-2図)。

また、「残業手当の支給の有無が与える影響度」をみると、把握されている『残業手当が支給されていない者』に比べて、『全額支給されている者』の方が「週の残業時間」は短く、「年間の年休取得日数」は多くなり、また、「メンタルヘルス状況」が良好になる傾向が見られた。なお、『残業手当が全額支給されている者』が「週の残業時間」が短くなる一方で、『一部支給されている者』は「週の残業時間」が長くなる傾向を示しているが、これはいわゆる固定残業代支給対象者やサービス残業者が含まれている可能性が高いことがこうした結果に影響しているものと推定される(第4-3図)。

本分析結果から、『労働時間を正確に把握すること』及び『残業手当を全額支給すること』が、「残業時間の減少」、「年休取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆される。

第 4-4 図

平均的な 1 週間当たりの残業時間が与える影響度  
 (「0 時間」を 0 ≪基準≫とした場合<sup>(注1)</sup>)



「平均的な 1 週間当たりの残業時間が与える影響度」をみると、第 4-4 図より平均的な 1 週間当たりの残業時間が『0 時間』である場合に比べて、『5 時間以上 10 時間未満』、『10 時間以上 20 時間未満』、『20 時間以上』と残業時間が増えるほど、「年間の年休取得日数」は少なくなる傾向が見られ、ふだん長時間労働している人ほど年次有給休暇も取りにくい状況であることを示している。

同じく『10 時間以上 20 時間未満』、『20 時間以上』と残業時間が増えるほど、「メンタルヘルス状況」が悪化する傾向が見られた。なお、平均的な 1 週間当たりの残業時間が 10 時間とは、1 か月あたりに換算すると約 43 時間<sup>(注4)</sup>に該当することになる (第 4-4 図)。

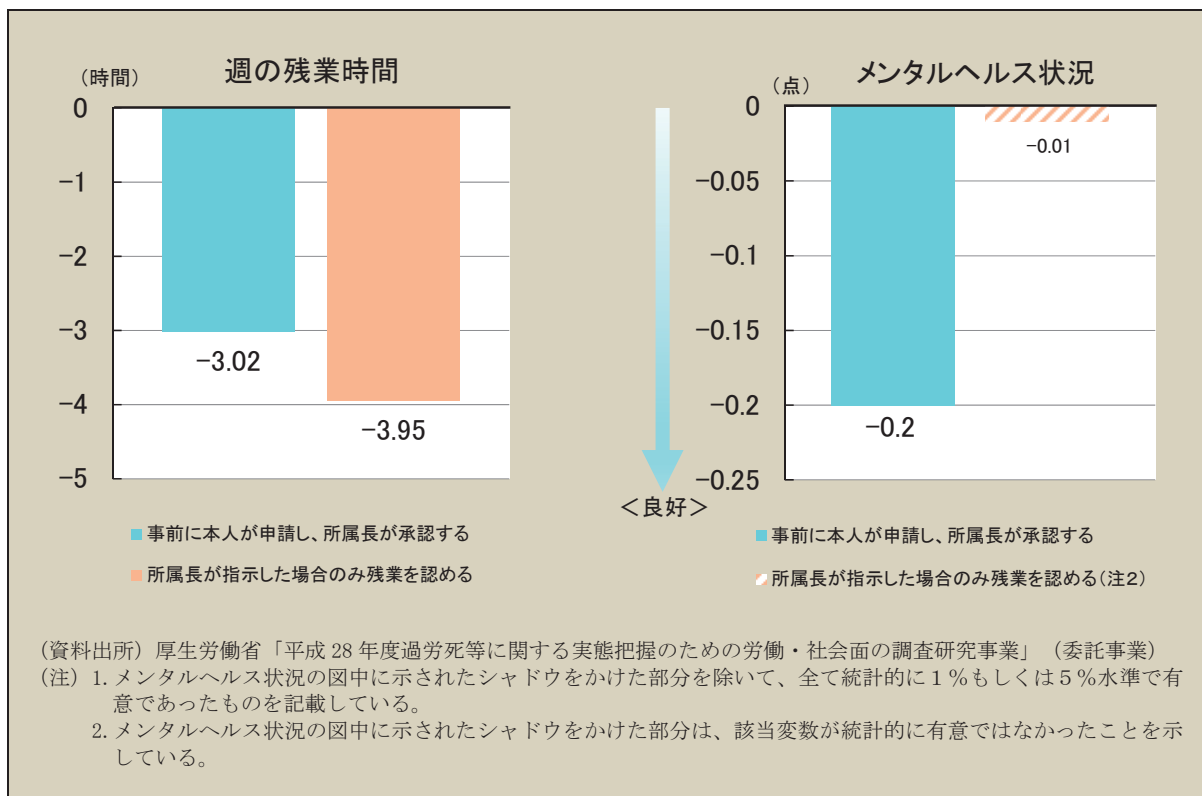
本分析結果から、『残業時間を 0 時間に近づける』ことが、「年休取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆される。

注 4) 1 年間で 365 日とすると 1 か月当たりの平均は、 $365 \text{【日】} / 12 \text{【月】} \approx 30.41666 \dots \text{【日/月】}$ となる。1 週間 (7 日) 当たりの残業時間が 10 時間であることから、 $10 \text{【時間】} : 7 \text{【日】} = \chi \text{【時間/月】} : (365/12) \text{【日/月】}$ が成立し、 $\chi \approx 43.4 \text{【時間/月】}$ となる。



ウ 「週の残業時間」、「メンタルヘルス状況」に与える要因について

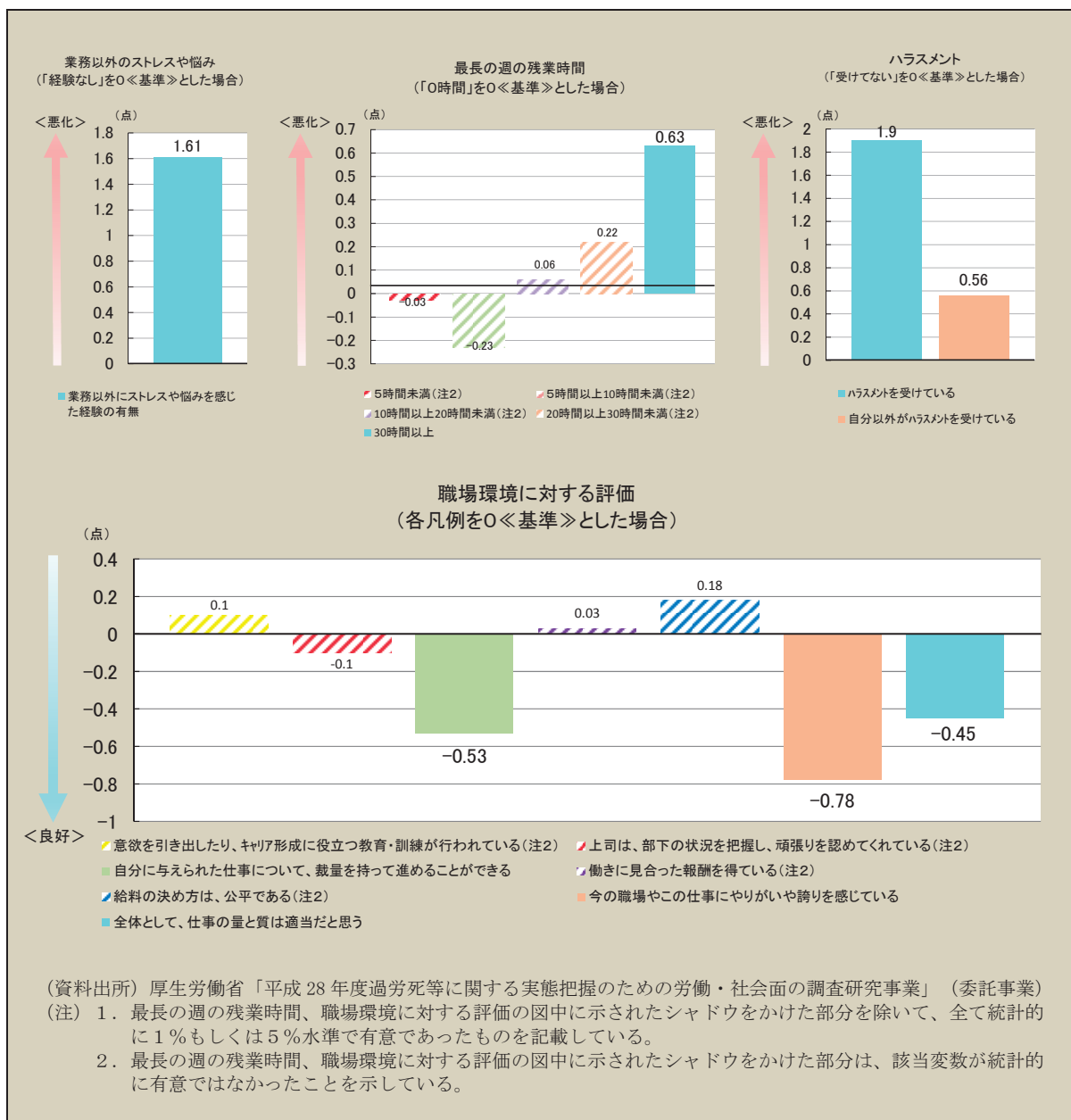
**第 4-5 図** 残業を行う場合の手続きが与える影響度  
(「本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある」を0《基準》とした場合<sup>(注1)</sup>)



「残業を行う場合の手続きが与える影響度」をみると、より残業を行う場合の手続きが『本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある』場合に比べて、『事前に本人が申請し、所属長が承認する』、『所属長が指示した場合のみ残業を認める』方が、「週の残業時間」は短くなり、また、同じく『事前に本人が申請し、所属長が承認する』方が「メンタルヘルス状況」が良好になる傾向が見られた(第4-5図)。

本分析結果から、残業を行う場合に『所属長が残業を承認する』ことが、「残業時間の減少」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資するとともに、『所属長の指示による残業』は、「残業時間の減少」により寄与することが示唆される。

第4-6図 「メンタルヘルス状況」に与えるその他の影響度（主なもの）<sup>(注1)</sup>



「メンタルヘルス状況」に与えるその他の影響度をみると、『業務以外にストレスや悩みを感じた経験がない者』より『業務以外にストレスや悩みを感じた経験がある者』の方が、「残業が最長の週の残業時間」が『0時間』より『30時間以上』の方が、『ハラスメントはない』より『ハラスメントを受けている』又は『自分以外がハラスメントを受けている』方が、「メンタルヘルス状況」が悪化する傾向にある。

また、『自分に与えられた仕事について、裁量を持って進めることができる』場合や『今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている』場合及び『全体として、仕事の量と質は適当だと思う』場合は、「メンタルヘルス状況」が良好になる傾向がある(第4-6図)。

本分析結果から、上記ア～ウで示した要因に加えて、『業務以外のストレスや悩みを抱えないこと』、『ハラスメントのない職場であること』や『裁量をもって仕事を進めることができる』、『仕事に誇りややりがいを感じる』又は『適当な仕事量である』職場環境を構築するこ

とが、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆される。

## オ まとめ

以上が平成 27 年度調査の再集計・分析結果である。厳密な因果関係の特定には、同一労働者を経年的に追跡するパネルデータを構築することなども考えられるが、今回の結果は、一時点における回答に基づいて分析した結果であり、明確な因果関係を示したものとは言えない可能性がある点に留意が必要である。

このような点に留意しつつも、今回の結果から示唆されることは以下のとおりであり、企業の取組みに参考とすることも考えられる。

- ① 『労働時間を正確に把握すること』及び『残業手当を全額支給すること』が、「残業時間の減少」、「年休取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資すること。
- ② 『残業時間を 0 時間に近づける』ことが、「年休取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資すること。
- ③ 残業を行う場合に『所属長が残業を承認する』ことが、「残業時間の減少」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資するとともに、『所属長の指示による残業』は、「残業時間の減少」により寄与すること。
- ④ 『業務以外のストレスや悩みを抱えないこと』、『ハラスメントのない職場であること』が、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資すること。
- ⑤ 『裁量をもって仕事を進めることができる』、『仕事に誇りややりがいを感じる』又は『適当な仕事量である』職場環境を構築することが、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資すること。

### 第3章

過労死等をめぐる調査・分析結果

# 第4章

過労死等の防止のための対策の実施状況

## 第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

### 第1節 政府における取組み

#### 1 「過労死等ゼロ」緊急対策

厚生労働省においては、平成26(2014)年に成立した過労死等防止対策推進法(平成26年6月27日法律第100号)の内容や近年の過労死等事案をめぐる深刻な状況を踏まえ、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、省を挙げて長時間労働対策に取り組んできた。

こうした中で、大手企業で入社間もない若い方が、業務量の急増や職場の人間関係に起因して自ら命を絶つ事態が起こり、こうした事態の再発を防ぐため、今後の過労死等の防止対策として、

- 労働時間の過少申告を防止し、労働時間の適正な把握を徹底する必要があること
- 企業の工場や支社などの事業場単位ではなく、企業全体として違法な長時間労働の是正に取り組む必要があること
- パワーハラスメント問題等に起因するメンタルヘルス不調に実効性のある対応を図る必要があること

等の問題意識と危機感の下、平成28(2016)年12月26日の長時間労働削減推進本部において、『過労死等ゼロ』緊急対策<sup>注1)</sup>を取りまとめた。

厚生労働省では、取りまとめた対策について、順次、具体化し、実施してきたところであるが、本項では、この緊急対策の内容と取組状況について報告する。

#### (1) 違法な長時間労働を許さない取組みの強化

ア 新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

労働時間の把握の一つの方法として、労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより把握する「自己申告制」があるが、この「自己申告制」の不適正な運用等により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が発生している。こうしたことを防止するため、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」<sup>注2)</sup>を平成29(2017)年1月20日に新たに策定した。

このガイドラインでは、

- (ア) 労働時間の考え方(「労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる」ことなど)を明示し、例えば、使用者の指示により業務に必要な学習等を行った時間は労働時間となること
- (イ) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」として、「始業・終業時刻の確認及び記録」や「始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法」とともに、自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行わざるを得ない場合に、「自己申告により把握した労働時間」と「入退場記録などから把握した在社時間」に著しい乖離があっ

注1) 「過労死等ゼロ」緊急対策のWebサイト:

[http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki\\_junkiyoku-Soumuka/0000147158.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudouki_junkiyoku-Soumuka/0000147158.pdf)

注2) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の詳細は資料編(P261)に掲載。

たときは、使用者が実態調査を行うこと等を明確にした。

厚生労働省では、労働基準監督署を通じ、企業に対して遵守のための指導を行い、リーフレットをWebサイト<sup>注3)</sup>に掲載するとともに、使用者団体や主要業種別団体へ直接説明し、また、都道府県労働局においては、管内の経済団体に対し、傘下事業主への周知依頼を要請するなどガイドラインの周知を図っている。

#### イ 長時間労働等に係る企業本社に対する指導の開始

従来、長時間労働に関する労働基準監督署による監督指導は、基本的に企業の工場や支社などの事業場単位で行われていたが、平成29年1月から、新たに違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業については、企業本社に対し、全社的な改善を図る指導を行っている（第1-1図）。

#### ウ 是正指導段階での企業名公表制度の強化

平成27（2015）年5月より違法な長時間労働が行われた企業について、その事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発する等の観点から企業名を公表してきたが、その公表要件を拡大し、強化した<sup>注4)</sup>（第1-1図）。

### 第1-1図 「長時間労働等に係る企業本社に対する指導」及び「是正指導段階での企業名公表制度の強化」の拡大内容のポイント

#### 【従前の要件】

違法な長時間労働（1か月当たり100時間を超える時間外・休日労働が認められる労働者が10人以上又は全労働者の4分の1以上存在し、かつ労働基準法第32条等の労働時間関係の違反が存在すること）が1年間に3事業場認められた場合

※平成27年5月18日より実施

※実績1件



#### 【拡大のポイント】

① 違法な長時間労働（1か月当たり **80**時間を超える時間外・休日労働が認められる労働者が10人以上又は全労働者の4分の1以上存在し、かつ、労働基準法第32条等の労働時間関係の違反が存在すること）と要件を見直し、

② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合も対象に追加

⇒①・②の**いずれか**が**2**事業場に認められたなどの場合に、企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表

③ 1か月当たり100時間を超える時間外・休日労働が認められる労働者と過労死・過労自殺した労働者が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

（資料出所）厚生労働省資料

注3) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」のリーフレットのWebサイト：

[http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki\\_junkyou/0000152692.pdf](http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudouki_junkyou/0000152692.pdf)

注4) 平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」（資料編（P268）に掲載）

## エ 36 協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

労働者に対して時間外又は休日に労働させる場合は、労使協定（以下「36 協定」という。）を締結し、事前に労働基準監督署に届け出なければならないが、違法な長時間労働を解消していくためには、必要な 36 協定を締結しなかったり届出を行わない事業場（以下「36 協定未締結事業場」という。）をなくしていく必要がある。

このためには、1 人でも時間外労働を行わせる場合には、36 協定の届出が義務であることを理解する必要がある。これらを踏まえ、36 協定未締結事業場に対する指導を行うことが緊急対策で取りまとめられ、これを受けて、平成 29 年 1 月～3 月に、主に中小規模事業場を対象とした全国の労働基準監督署で行った最低賃金の履行確保を重点とする監督（15,413 事業場）において、労働基準法第 32 条等の労働時間関係の違反が認められた 5,915 事業場の 36 協定未締結事業場に対し、是正指導を行った。

## (2) メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のための取組みの強化

### ア メンタルヘルス対策に係る企業本社等に対する特別指導

平成 29（2017）年度より、精神障害による労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施し、特に、総合的かつ継続的な改善の指導が必要と認められる場合には、衛生管理特別指導事業場<sup>注5)</sup>に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組みの改善について指示することとした。

また、おおむね 3 年程度の期間に、精神障害による労災支給決定が 2 件以上行われた場合には、その企業の本社に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施することにより、全社的なメンタルヘルス対策の取組みについて指導を実施する。特に、過労自殺（未遂を含む。）に係るものが含まれる場合には、企業の本社を衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組みの改善について指示するとともに、全社的な改善について指導することとした。

### イ パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底

上記アのメンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導や長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」<sup>注6)</sup>やパンフレット等を活用し、パワハラ対策の取組内容について指導を実施することとした。

### ウ ハイリスクな方を見逃さない取組みの徹底

長時間労働等を行うハイリスクな状況にある労働者に、産業医による面接指導など専門家によるケアを適切に実施するため、労働安全衛生規則（昭和 47 年 9 月 30 日労働省令第 32 号）を改正し、平成 29 年 6 月 1 日から事業者の行う措置として、以下の事項が義務づけられた。

（ア）1 か月当たり 100 時間を超える時間外労働を行った労働者の氏名及びその労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならない。

（イ）労働安全衛生法（昭和 47 年 6 月 8 日法律第 57 号）に基づき、医師又は歯科医師が事業者に対し意見を述べる上で、必要となる労働者の業務に関する情報を求められたと

注 5) 「衛生管理特別指導事業場」に指定された場合は、事業者に対して安全衛生改善計画を策定させ、1 年間の継続的な指導を行う。なお、労働衛生の管理水準が一定以上になれば、指定が解除される。

注 6) パワーハラスメント対策導入マニュアルの Web サイト：[https://no-pawahara.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2017\\_manual.pdf](https://no-pawahara.mhlw.go.jp/pdf/pwhr2017_manual.pdf)



きは、速やかに、これを提供しなければならない。

厚生労働省では、集団指導や監督指導等の際に、この改正内容の周知啓発を図っているところである。

### (3) 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組みの強化

ア 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請

主要な 224 の事業主団体に対し、『過労死等ゼロ』緊急対策の内容も含め、以下の事項について、要請を実施した（平成 29（2017）年 2 月 7 日付け）<sup>注7)</sup>。

（ア）時間外・休日労働をさせる場合の 36 協定の締結の徹底、時間外・休日労働の削減に向けた取組みや 36 協定の内容の見直し

（イ）「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえた取組みの徹底

（ウ）企業・業界団体のトップが自らリーダーシップを発揮し、メンタルヘルス対策の取組みを推進すること

（エ）パワーハラスメントの予防や解決に向けた持続的な取組み

（オ）長時間労働の一因となる短納期発注や発注内容の頻繁な変更の抑制等の配慮

特に脳・心臓疾患による労災支給決定（認定）件数が多い産業の主要な 10 業界団体等については厚生労働省幹部が団体を訪問し、直接要請を行った。

イ 労働者に対する相談窓口の充実

労働者に対する相談窓口の充実を図るため、平成 29 年度より、誰でも労働条件に関して無料で相談できる電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」<sup>注8)</sup>を毎日開設（週 6 日の開設から週 7 日の開設に拡充）するとともに、回線を増設した。

ウ 労働基準法等の法令違反で公表した事案の Web サイトへの掲載

社会全体で過労死等ゼロを目指す取組みの強化の一つとして、

（ア）労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案

（イ）是正指導段階での企業名公表制度の強化に基づき、局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案

について、厚生労働省及び都道府県労働局の Web サイト<sup>注9)</sup>において一定期間公表（公表日からおおむね 1 年）することとし、平成 29 年 5 月 10 日から公表を開始している。

## 2 働き方改革実行計画

政府が掲げる「一億総活躍社会」の実現に向けた最大のチャレンジが「働き方改革」である。働く人の立場・視点に立った「働き方改革」について、スピード感をもって進めていくために必要な「働き方改革実行計画」を策定するために、内閣総理大臣を議長、働き方改革担当大臣・厚生労働大臣を議長代理とするとともに、関係大臣や労働界と産業界のトップや有識者を参集して、「働き方改革実現会議」（以下「会議」という。）が平成 28（2016）年 9 月に設置された。

注 7) 要請内容は資料編（P282）に掲載。

注 8) 「労働条件相談ほっとライン」の詳細は P214（コラム 14）を参照。

注 9) 労働基準関係法令違反に係る公表事案の厚生労働省の Web サイト：<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/151106.html>

会議では、「働き方改革」の重要な柱の一つとして長時間労働の是正について議論され、長時間労働の慣行を断ち切るために必要な対策を実行計画に盛り込むこととされた。

特に、時間外労働の上限規制については、(一社)日本経済団体連合会と、日本労働組合総連合会が直接議論を重ね、平成29(2017)年3月13日、罰則付きの時間外労働の上限規制導入という、これまで労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることができなかった改革に関する合意に至り、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」が取りまとめられた。

この合意文書を受けて、平成29年3月17日に開催された第9回会議の中で内閣官房・厚生労働省、日本労働組合総連合会、(一社)日本経済団体連合会による政労使の提案がなされ、平成29年3月28日にこうした内容を含む「働き方改革実行計画」<sup>注1)</sup>(以下「実行計画」という。)が取りまとめられた。

実行計画で取りまとめられた、罰則付きの時間外労働の上限規制の導入などの長時間労働の是正(第2-1図)を具体化するために、厚生労働省では、平成29年4月7日から労働政策審議会において議論を開始し、6月5日に「時間外労働の上限規制等について」、6月6日に「働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について」を厚生労働大臣に対して建議した。

本項では、実行計画の内容と計画を受けての取組状況等について報告する。

## 第2-1図 働き方改革実行計画(関係部分)の概要

- 我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばい。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働の是正が必要。このためには、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠。
- 労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して労使合意したことを踏まえて、以下のとおり。

### 法改正の考え方

- 今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別な事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることでない上限を設定するもの。

#### 時間外労働の上限規制

- 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、**原則として、月45時間、かつ、年360時間**とする。
- 特例として、**臨時的な特別な事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることでない時間外労働時間を年720時間**とする。
- かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでない上限として
  - ① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内
  - ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満
  - ③ 原則を上回る特例の適用は、年6回を上限
- 労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、**新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁は、当該指針に関し、労使等に対し、必要な助言・指導を行えるようになる。**

#### パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策

- 労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。
  - ✓ 職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。
  - ✓ 過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す

#### 勤務間インターバル制度

- 労働時間等設定改善法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課す。
- 普及促進に向けて労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げ。
- 制度を導入する中小企業への助成金活用や好事例周知。

(資料出所) 内閣官房資料

等

注1) 働き方改革実行計画は資料編(P285)に掲載。

## (1) 時間外労働の上限規制等

ア 実行計画に盛り込まれた内容（第2-1図、第2-2図）

実行計画では、時間外労働の上限規制の導入について、基本的考え方として「仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。働く方の健康の確保を図ることを大前提に、それに加え、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく。」とした上で、日本労働組合総連合会と（一社）日本経済団体連合会による労使合意を踏まえて、法改正の方向性を明記した。

実行計画においては、現行の厚生労働大臣告示（労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成10年12月28日労働省告示第154号））を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を設定するものとされている。

具体的には、

- (ア) 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下（イ）の特例の場合を除いて罰則を科す。
- (イ) 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることのできない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。
- (ウ) かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける。
- (エ) この上限について、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

とすることが明記された。

また、現行制度で適用除外となっているものの取扱いについては、働く人の視点に立って働き方改革を進める方向性を共有した上で、実態を踏まえて対応の在り方を検討する必要がある、

- ①自動車の運転業務については、改正法の施行の5年後に年960時間以内の規制を適用し、さらに将来的に一般則の適用を目指す。
- ②建設事業については、改正法の施行の5年後に一般則を適用する。（ただし、復旧・復興の場合は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の条件は適用しない。この点についても、将来的には一般則の適用を目指す。）
- ③医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である。具体的には、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
- ④新技術・新商品等の研究開発については、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課することを前提に、現行対象範囲を超えた職種に拡大する

ことのないよう、範囲を明確化し適用除外とする。

とされた。

他方、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」に鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにすることも示された。

第2-2図 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正の背景

- 36協定を締結している事業場の割合は55.2%。
- 健康を害するといわれる月80時間を超えている比率は中小企業で1.9%に対し、大企業で14.6%。

36協定における特別延長時間の状況（全事業場）

	(週40時間を超えて) 36協定を締結している事業場の割合				
	うち1か月の特別延長時間が45時間超の割合				
	うち60時間超の割合				
	うち80時間超の割合				
	うち100時間超の割合				
合計	55.2%	22.0%	16.2%	4.8%	1.2%
大企業	94.0%	57.7%	43.0%	14.6%	3.9%
中小企業	43.4%	11.1%	8.0%	1.9%	0.4%

(出典)厚生労働省「2013年労働時間等総合実態調査」  
 (注1)「中小企業」とは、「常時使用する労働者が300人以下」などの企業  
 (注2)「大企業」か「中小企業」かは、調査対象の事業場が属している企業の規模に応じて分類

【現行】

○時間外労働の限度時間  
大臣告示で、限度時間を定めている。  
(法的拘束力なし)

(大臣告示)  
 ○「1か月45時間」、「1年360時間」等  
 ○「特別条項」を結べば、例外的に限度時間を超えることができる。(年間6か月まで)  
 ※特別条項には、上限時間の規定なし。

○休日労働の限度時間  
定めなし。

(※現行の大臣告示は、「時間外労働」のみが対象であり、「休日労働」させる場合の労働時間数は対象としていない。)

(資料出所) 内閣官房資料に基づき厚生労働省作成

【改革後】

時間外労働の上限時間を法定化する。

(法律)  
 ○原則：月45時間、年360時間  
 ○例外(特別条項)：年720時間、  
 月100時間未満(休日労働を含む。)、  
 複数月平均80時間(休日労働を含む。)  
 ※特別条項は年間6か月まで

○「月100時間未満、複数月平均80時間」の  
上限について、休日労働の時間数を含むもの  
とする。

イ 実行計画を踏まえ労働政策審議会が建議した主な内容

上記の実行計画の内容を踏まえ、労働政策審議会でも議論がなされ、「過労死等ゼロ」を実現

するため長時間労働の是正が喫緊の課題であるとの認識に立った上で、「時間外労働の上限規制等について」の建議が平成29年6月5日に厚生労働大臣になされた。主な内容は以下のとおりである。

(ア) 上限規制の基本的枠組み

上記ア(ア)～(エ)の内容について、法制度の整備を行うことが適当である。なお、現行の厚生労働大臣告示で適用除外とされている業種・業務等については、健康確保に十分配慮しながら、働く人の視点に立って働き方改革を進める方向性を共有した上で、実態を踏まえた取扱いとすることが適当である。

(イ) 労働基準法に基づく新たな指針

可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、当該指針の内容を周知徹底するとともに、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにすることが適当である。

また、当該指針には、特例による労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならない旨を規定するとともに、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定することが適当である。

(ウ) 長時間労働に対する健康確保措置

a. 医師による面接指導

長時間労働に対する健康確保措置として、労働安全衛生法第66条の8の面接指導について、現行では、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた者から申出があった場合に義務となっているが、この時間数を定めている省令を改正し、1か月当たり80時間超とすることが適当である。

b. 労働時間の客観的な把握

管理監督者を含む、全ての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当である。また、過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者の健康管理を強化することが適当である。

## (2) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

### ア 実行計画に盛り込まれた内容(第2-1図)

働く人々が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進することが必要である。

このため、実行計画に「治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、治療と仕事の両立支援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。また、過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理を強化する。加えて、産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直し、産業医等が医学専門的な立場から働く方一人一人の健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備する。」ことが盛り込まれた。

### イ 実行計画を踏まえ労働政策審議会が建議した主な内容(第2-3図)

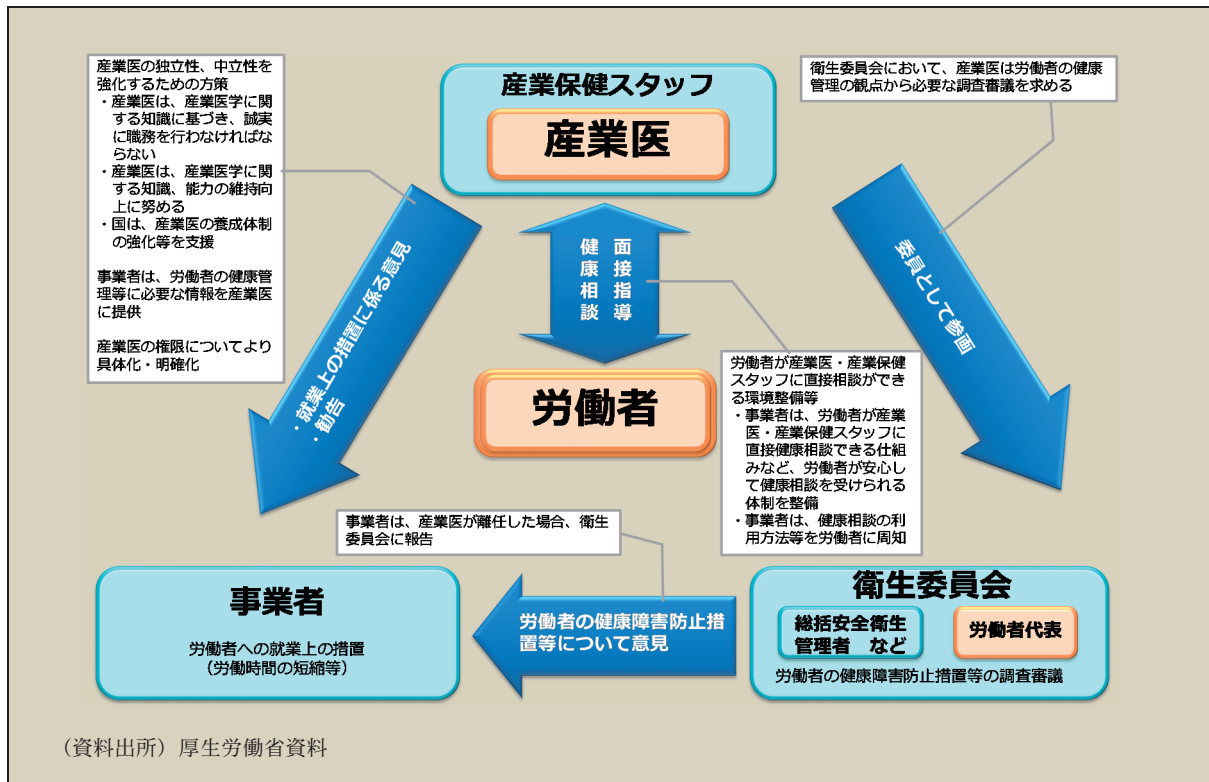
上記の実行計画の内容を踏まえ、労働政策審議会で議論がなされ、「働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について」の建議が平成29年6月6日に厚生労働大臣になされた。主な内容は以下のとおりである。

(ア) 事業者における労働者の健康確保対策の強化

- a. 産業医の選任が義務づけられている事業場については、事業者が異常等の所見のあった労働者に対して、産業医等からの意見を勘案して就業上の措置を行った場合はその内容を、行わなかった場合は行わなかった旨とその理由を産業医に情報提供しなければならないこととすることが適当である。
- b. 産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認められるときに、労働者の健康管理等について必要な勧告を行うことができることとされているが、その実効性を確保するため、産業医が勧告を行う場合にあっては、事前にその内容を示し、事業者から意見を求めることとするとともに、産業医から勧告を受けた事業者は、その内容を衛生委員会に報告することとし、もって、産業医の勧告が実質的に尊重されるようになっていくことが適当である。
- c. 雇用管理に必要な労働者の健康情報の範囲は、労働者の業務内容等によって異なることから、事業者が得た労働者の健康情報の取扱いについて衛生委員会等を活用して労使の関与のもと検討し、定めることとすることが適当である。
- d. 国は、事業場において労働者の健康状況に関する情報の適正な取扱いが図られるよう、必要な事項を定める指針を公表することが適当である。

(イ) 産業医がより一層効果的な活動を行いやすい環境の整備

- a. 衛生委員会において、その委員である産業医が労働者の健康管理の観点から必要な調査審議を求めることができることとすることが適当である。また、調査審議の発議のみならず、衛生委員会の活発な議論を進めるため、産業医は衛生委員会に出席して専門的立場から必要な発言等を積極的に行うことが求められる。
- b. 産業医のより一層効果的な活動を行いやすい環境の整備の観点から、現場の労働者等からの情報収集、事業者や作業主任者等に対する意見、危機的緊急事態での現場で作業する労働者等への指示など、当該事業場の実情に応じて必要となる産業医の権限についてより具体化・明確化することが適当である。



### (3) パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではなく、上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進することも重要である。このため、実行計画に「職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す。」ことが盛り込まれた（第2-1図）。

実行計画を踏まえ、労使関係者に加え、労働法学者等の有識者を加えた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」（座長：中央大学大学院戦略経営研究科 佐藤博樹教授）の第1回を平成29（2017）年5月に開催し、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について、検討を行っている。

### (4) 勤務間インターバル制度

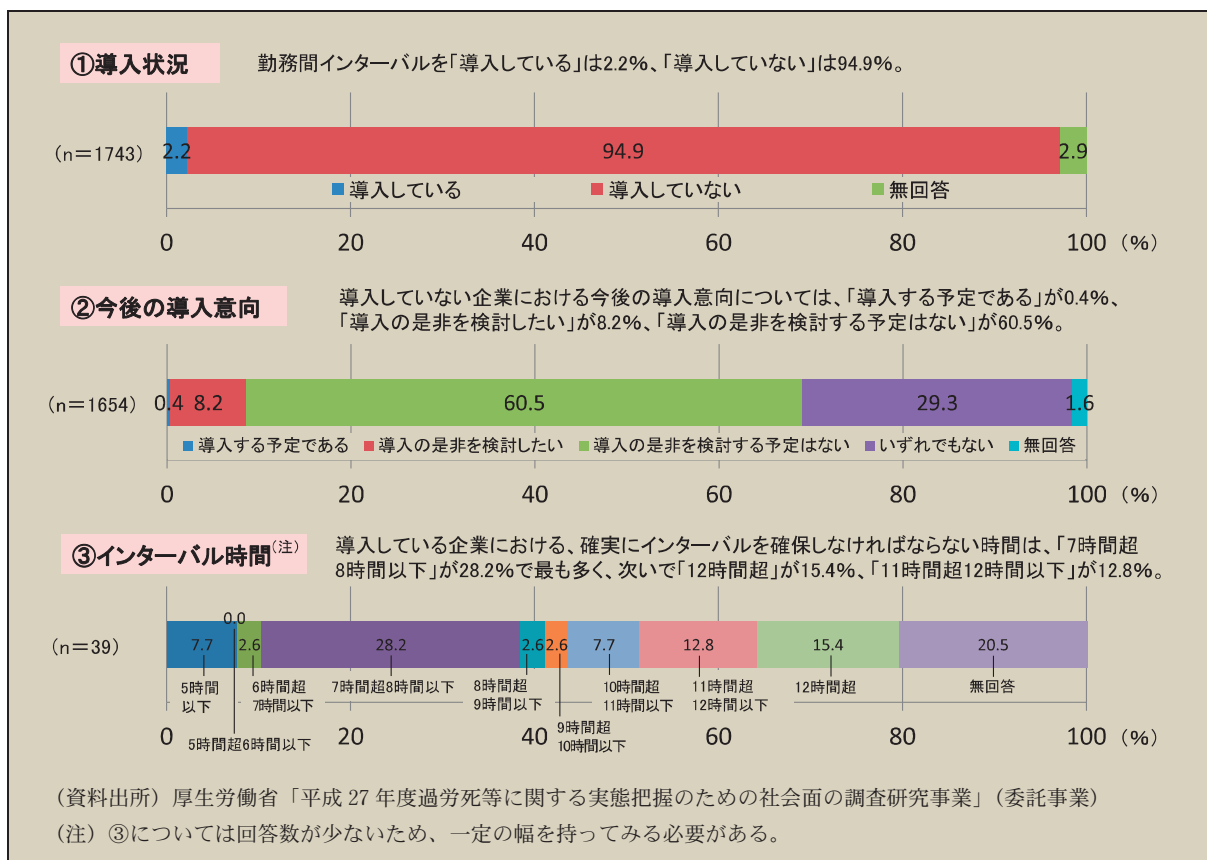
前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（以下「勤務間インターバル」という。）については、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度であり、その普及促進を図る必要があることから、実行計画に「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。」ことが盛り込まれた（第2-1図）。

実行計画の内容を踏まえ、労働政策審議会で議論がなされ、「労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の

休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図ることが適当である。同法に基づく指針に、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「勤務間インターバルは、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加することが適当である。」との建議が厚生労働大臣になされている。

また、勤務間インターバル制度の普及促進に向けて、公益代表、労働者代表、使用者代表から構成される「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」（座長：学習院さくらアカデミー 今野浩一郎アカデミー長）の第1回を平成29（2017）年5月に開催し、勤務間インターバル制度の国内外の実態把握、導入促進を図るための方策について、検討を行っている。

第2-4図 国内における勤務間インターバルの導入状況



## コラム2 働き方改革に向けた各企業の取組み

働いている人がそれぞれの環境で最大限活躍できる世の中にしていくために、各企業では、働き方改革に向けて、様々な取組みが実施されているが、一例を紹介する。

### 1. 多様な人財の活躍を進めるために《味の素(株)の取組み》

売上高の5割強を海外が占めるグローバル企業であるが、労働時間について、定時退社が前提の海外と残業前提の日本では乖離が大きく、その結果、グローバルで活躍したいと考える人財が選ぶ先の企業としては働き方がグローバルスタンダードになってい



ないという課題意識がある。そうした背景が、多様な人財・優秀な人財獲得への危機感を生じさせ、「働き方改革」の取組みを積極的に進める契機となった。

味の素グループでは、ダイバーシティ&ワーク・ライフ・バランスコンセプト「一人ひとりの成長と企業の継続的な発展を通じて、企業を構成するすべての従業員の豊かで実りある人生の実現と、社会の繁栄に貢献する」を定め、それを具現化するために、トップのメッセージを発信し、ワーク・ライフ・バランスと「働き方改革」に取り組んできた。

具体的には、コアタイムを廃止したスーパーフレックスタイム、時間単位有給休暇、在宅勤務制度などを導入し、取組みを進めている。特に自身の労働時間等を計画、振り返りができるツールである「働き方計画表」を各職場に導入した結果、各社員が自己の労働時間を客観的に把握するようになり、「労働時間への感度」が高まり、それが「年次有給休暇」の取得日数の増加にも効果をもたらしている。

そうした取組みが成果として現れてきているが、味の素（株）では、平成 30（2018）年度に、従業員の年間平均労働時間を 1800 時間に短縮することを労使の共通目標とし、平成 29（2017）年 4 月から①1 日の所定労働時間を従来の 7 時間 35 分から 20 分短い 7 時間 15 分、②パートタイム従業員（工場勤務）についても所定労働時間を 1 日あたり 20 分短縮、③毎月の基本給を底上げするベースアップ 5,000 円を含む月 1 万円の給与引き上げ、④パートタイム従業員（工場勤務）の時給を 5～6%引き上げるなど、「働き方改革」を加速させる取組みを進めている。

（参考）

労働時間短縮のロードマップ（味の素単体）				
	平成 26 年 （実績）	平成 27 年 （実績）	平成 29 年 （目標）	平成 30 年 （目標）
所定労働時間（1 日）	7 時間 35 分	7 時間 35 分	7 時間 15 分	7 時間 15 分
平均労働時間（年間）	1,974 時間	1,947 時間	1,850 時間	1,800 時間

## 2. 勤務間インターバル制度の導入《ユニ・チャーム（株）の取組み》

育児や介護をはじめとして、働く人、個々に様々な制約を抱える方への配慮が求められるなど、近年の労働環境や社会環境の変化の中で、働いた時間が成果を生むという時代が変わりつつあり、価値＝時間という等式が成り立たなくなってきていると認識している。

また、労働組合側からの働きかけとして、残業の多い部署等から、より働き甲斐のある会社にして欲しいという要望も出ており、「社員一人ひとりが健康でいきいきと活躍できる会社を創る」ことを目的に働き方の改革及び人事制度の改定を平成 30（2018）年度に実施する予定である。

そうした状況の下、制約を抱えた人が活躍できる制度を整えていかないと、競争に負けるだけでなく、市場に残っていけないのではないかという危機感があり、労使間で半年から 1 年近くの時間をかけて協議を重ねた上で、勤務間インターバル制度を平成 29（2017）年 1 月から導入したところである。

具体的には、就業規則の中に、勤務間インターバル制度の規定を設け、全社員を対象

に最低8時間以上、努力義務として10時間というインターバル時間を規定している。

なお、インターバル時間の規定は就業規則に記載されているので、守られない場合は、就業規則違反に該当することから、就業規則を守るという観点から上長の管理責任が問われてくるので、その点からの指導を強化して、社員の意識も高めていきたい。

また、勤務間インターバル制度の普及に当たっては、上長が部下の労働時間を管理する、つまり、業務の内容、計画等をしっかり把握し、マネジメントできるように教育していくことも重要だと考えている。

勤務間インターバル制度の導入を通して、働き方改革の最大のポイントである、仕事が終われば、年次有給休暇を取り、体と心を休めてエネルギーを確保・充電して働くメリハリを付ける、こうした環境が当たり前になるように改革を進めていく。

(参考) 時間外労働時間の実績 (社員1人当たり、1か月平均)

	平成28年度	平成29年度 (1月～5月)
時間外労働時間	23時間	22時間

### 3. 適正な労働時間管理・健康への取組みを通じて、より生き生きと働ける環境の実現へ 《(株)三越伊勢丹ホールディングスの取組み》

「世界随一の小売サービス業グループ」を実現するためには、商品・サービスの両面において新しい価値を提供し続けることが重要であり、そのためには従業員一人ひとりが持てる能力を最大限に発揮し、雇用形態に関わらず安心して働ける職場環境の整備が必要であると考え、この認識を会社と労働組合とで共有した上で、特に「適正な労働時間管理」について労使で重点的に取組むこととした。

具体的には、まずグループ全体の取組みとして「グループ労使共同宣言」を平成27(2015)年5月に採択し、目指す方向をグループで共有した。その上で、労務管理の知識向上に向け、各社の特性に合わせた個別の労働時間管理ハンドブック(一部重要事項は共通パートあり)を発刊し、勤務間インターバル規制をグループ主要会社で強化または導入した。

また、三越伊勢丹では、有識者とのトップ対談や管理職へのダイバーシティ研修を実施し、さらに管理職以下のマネジメント職(アシスタント・リーダー含む)約1,000名へ職務別セミナーにて労働時間管理ルールを周知徹底している。環境面でも、PCの自動シャットダウンシステムの導入や、産業医面談の予約や面談結果のフィードバックに管理職を必ず通すフローの整備を実施するとともに、営業時間を短縮するなど、疲労度を低減するよう営業条件を整備した。

さらに、従業員の健康管理を経営的な視点で捉え、平成28(2016)年に『三越伊勢丹グループ健康ビジョン』を社内外に宣言し、健康保険組合、労働組合、共済会と連携し、戦略的に健康経営を実践することに取り組み始めている。「ストレスチェック」による継続的な職場環境改善活動や、オリジナルストレッチ体操「三越伊勢丹体操」の実施等、グループの従業員が心身共に健康な状態でお客さまや顧客に接することができるよう、健康維持・増進に積極的に取組むことに努めている。

(参考)

	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
年次有給休暇取得率	82.3%	84.9%	86.0%

### 3 自殺総合対策大綱の見直し

平成 24 (2012) 年 8 月 28 日に閣議決定された自殺総合対策大綱は、「社会経済情勢の変化、自殺をめぐる諸情勢の変化、本大綱に基づく施策の進捗状況や目標達成状況等を踏まえ、おおむね 5 年を目途に見直しを行う」こととされており、平成 29 (2017) 年 7 月 25 日に新たな自殺総合対策大綱が閣議決定された。

#### (1) これまでの自殺総合対策大綱の策定と見直し

自殺総合対策大綱（以下「大綱」という。）は、自殺対策基本法（平成 18 年 6 月 21 日法律第 85 号）第 12 条の規定に基づき、政府が推進すべき自殺対策の指針として定めることとされているもので、最初の大綱は、平成 19 (2007) 年 6 月 8 日に閣議決定された。この大綱では、自殺は、追い込まれた末の死であるという基本的な認識を示すとともに、自殺対策を進める上では、失業、倒産、多重債務、長時間労働等の社会的要因も踏まえ総合的に取り組むという基本的考え方を示した。また、自殺対策の数値目標として、平成 28 (2016) 年までに、自殺死亡率を平成 17 (2005) 年と比べて 20%以上減少させることを掲げた。

平成 24 (2012) 年には大綱の見直しを行い、その副題と冒頭において「誰も自殺に追い込まれることのない社会」という目指すべき社会を提示し、これまでの大綱の下での取組みについて総括した上で、今後の課題として、地域レベルの実践的な取組みを中心とする自殺対策への転換を指摘した。

今回、平成 29 (2017) 年の見直しにより新たに策定された大綱は、第 3 次の大綱であり、自殺対策基本法が平成 28 年 4 月 1 日に改正されて以降では、初めて策定される大綱である。

#### (2) 自殺対策基本法の制定と改正の経緯等

自殺対策基本法は、国を挙げて自殺対策を総合的に推進することにより、自殺の防止を図り、あわせて自殺者の親族等に対する支援の充実を図り、もって国民が健康で生きがいを持って暮らすことのできる社会の実現に寄与することを目的として平成 18 (2006) 年 10 月 28 日に施行された。

自殺対策基本法の施行から 10 年が経過し、我が国の自殺対策は大きく前進したものの、非常事態はいまだ続いており、我が国の自殺問題は決して楽観できないとの認識の下、平成 28 (2016) 年 3 月、自殺対策を、地域レベルの実践的な取組みによる生きることの包括的な支援としてその拡充を図り、更に総合的かつ効果的に推進するため、議員立法により自殺対策基本法が改正され、平成 28 年 4 月 1 日に施行された。

平成 28 年の改正により、目的規定に「誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指して、これに対処していくことが重要な課題となっている」ことが加えられるとともに、基本理念として新たに、保健、医療、福祉、教育、労働、その他の関連施策との有機的な連携が図られ、総合的に実施されなければならないことなどが規定された。

### (3) 新たな「自殺総合対策大綱」の見直しの経緯

平成 24 (2012) 年 8 月に閣議決定された大綱は、おおむね 5 年を目途に見直すこととされていた。そのため、平成 28 (2016) 年から見直しに向けた検討に着手することとし、9 月 27 日、自殺総合対策会議において、平成 29 (2017) 年夏頃を目途に、新たな大綱の案を作成すること、及び新たな大綱の案の作成に資するよう、厚生労働省において、大綱に基づく諸施策の進捗状況を把握し、有識者から意見を幅広く聴取することが決定された。そこで、厚生労働大臣決定により「新たな自殺総合対策大綱の在り方に関する検討会」(以下「検討会」という。)を開催することとなった。検討会には、医療関係者や行政関係者、自殺対策に取り組む NPO など多様な分野の関係者が構成員として参加した。検討会は、平成 28 年 12 月に第 1 回会議が開催され、計 6 回にわたって会議を開催した。関係団体からのヒアリングも含め、新大綱の在り方について、今後の我が国の自殺対策の方向性も念頭に置きつつ集中的に検討を行い、平成 29 年 5 月 15 日、議論の内容が報告書として取りまとめられた。

検討会においては、自殺対策基本法改正の趣旨や、我が国の自殺をめぐる現状を踏まえて設定した 5 つの論点に沿って議論を行った。20 歳代の有職者の自殺の原因・動機としては、仕事疲れや職場の人間関係など勤務問題の比率が、他の年代と比べて高い傾向があることや、勤務問題を原因・動機とする自殺は、その 9 割を 20~50 歳代が占めるとともに、他の原因・動機に比べて、ピーク時からの減少率が低いという現状を踏まえ、若年層の自殺対策や勤務問題による自殺対策に関する議論が活発に行われた。検討会報告書においては、個別の施策として、「若者の自殺対策の更なる推進」、「勤務問題による自殺対策の更なる推進」等が提言され、勤務問題については、職場におけるメンタルヘルス対策の更なる推進や職場環境の改善など、「働き方改革実行計画」も踏まえて、自殺対策を推進していくことが求められた。

### (4) 新たな自殺総合対策大綱の概要

平成 28 (2016) 年の自殺対策基本法の改正の趣旨や検討会報告書を踏まえ、平成 29 (2017) 年 6 月 14 日、新たな大綱の素案がまとめられた。パブリックコメントを経て、7 月 25 日に自殺総合対策会議で大綱の案が策定され、同日、新たな大綱が閣議決定された。

閣議決定された新たな大綱の概要を第 3-1 図に示す。

平成28年の自殺対策基本法の改正や我が国の自殺の実態を踏まえ抜本的に見直し

※下線は旧大綱からの主な変更箇所

第1 自殺総合対策の基本理念

誰も自殺に追い込まれることのない社会の実現を目指す

- 自殺対策は、社会における「**生きることの阻害要因**」を減らし、「**生きることの促進要因**」を増やすことを通じて、**社会全体の自殺リスクを低下させる**

阻害要因：過労、生活困窮、育児や介護疲れ、いじめや孤立等  
促進要因：自己肯定感、信頼できる人間関係、危機回避能力等

第2 自殺の現状と自殺総合対策における基本認識

- 自殺は、その多くが**追い込まれた末の死**である
- 年間自殺者数は減少傾向にあるが、**非常事態は**まだ**続いている**
- 地域レベルの実践的な取組を**PDCAサイクルを通じて推進**する

第3 自殺総合対策の基本方針

1. **生きることの包括的な支援**として推進する
2. **関連施策との有機的な連携を強化**して総合的に取り組む
3. **対応の段階に応じてレベルごとの対策を効果的に連動**させる
4. 実践と啓発を両輪として推進する
5. 国、地方公共団体、関係団体、民間団体、企業及び国民の役割を明確化し、その連携・協働を推進する

第4 自殺総合対策における当面の重点施策

1. **地域レベルの実践的な取組への支援を強化**する
2. 国民一人ひとりの**気づきと見守り**を促す
3. 自殺総合対策の推進に資する調査研究等を推進する
4. 自殺対策に係る人材の確保、養成及び資質の向上を図る
5. 心の健康を支援する環境の整備と心の健康づくりを推進する
6. 適切な**精神保健医療福祉サービス**を受けられるようにする
7. **社会全体の自殺リスクを低下**させる
8. 自殺未遂者の**再発の自殺企図を防ぐ**
9. 遺された人への支援を充実する
10. 民間団体との連携を強化する
11. **子ども・若者の自殺対策を更に推進**する
12. **勤務問題による自殺対策を更に推進**する

第5 自殺対策の数値目標

- 先進諸国の現在の水準まで減少させることを目指し、**平成38年までに、自殺死亡率を平成27年と比べて30%以上減少**  
(平成27年18.5 ⇒ 13.0以下)

(WHO:仏15.1(2013)、米13.4(2014)、独12.6(2014)、加11.3(2012)、英7.5(2013)、伊7.2(2012))

第6 推進体制等

1. 国における推進体制
2. 地域における**計画的な自殺対策の推進**
3. 施策の評価及び管理
4. 大綱の見直し

## 第2節 調査研究等

過労死等の実態の解明のためには、労働時間や職場環境だけでなく、商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、生活時間等の労働者側の状況等の多岐にわたる要因を分析するとともにそれらの関連性を分析し、そうした分析に基づき効果的な予防対策に資する研究を行う必要がある。また、多角的、学際的な視点からの実態解明のための調査研究を進めていくことによって過労死等の全体像を明らかにする必要がある。

そのため、第2節では、過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下「大綱」という。）にも示されている調査研究等について、国が重点的に取り組む①過労死等事案の分析、②疫学研究等、③労働時間だけでなく生活時間の状況等も含めた労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析、④結果の発信の実施状況について報告する。

### 1 過労死等事案の分析

#### (1) 労災事案について

過労死等の実態を多角的に把握するため、(独)労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等調査研究センターにおいて、全国の都道府県労働局・労働基準監督署より、脳・心臓疾患と精神障害の平成22(2010)年1月から平成27(2015)年3月までの労災調査復命書を収集した。

過労死等調査研究センターでは、収集した労災調査復命書に記載された情報をデータベースとして取りまとめ、このデータベースを基に、平成27年度は労災認定された事案（業務上事案）の脳・心臓疾患1,564件と精神障害2,000件の分析を行った。続いて、平成28(2016)年度は、これら業務上事案の雇用者100万人当たりの発生率、業種別等に着目した詳細分析及び労災認定されなかった事案（業務外事案）の脳・心臓疾患1,961件と精神障害2,174件の分析を行った。こうした分析結果は、第3章において記載しているところである。

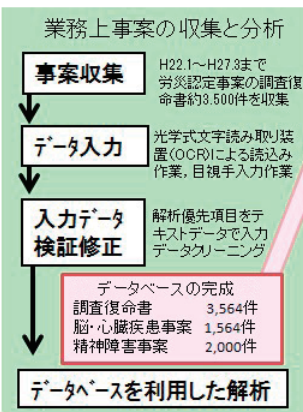
平成29(2017)年度は、労災認定された事案及び労災認定されなかった事案の包括的な解析等を実施することを予定している（第1-1図）。

<研究概要> 過労死等の実態解明を目的として、平成22年1月から27年3月までに労働基準監督署が作成した過労死等事案の復命書等を収集し、過労死等事案の分析を行う。

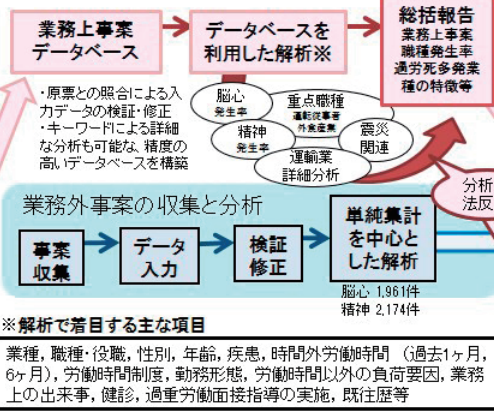
<研究スケジュール>



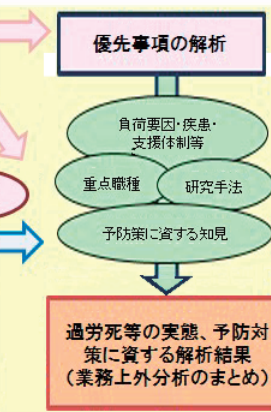
<平成27年度の実施事項>



<平成28年度の実施事項>



<平成29年度の予定>



コラム 3

(独)労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所・過労死等調査研究センターにおける取組み

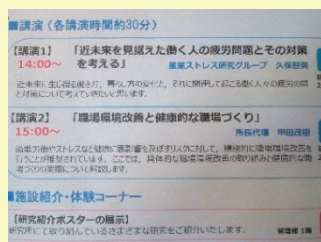
1 労働安全衛生総合研究所における取組み

厚生労働省が所管する独立行政法人労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所は、事業場における災害の予防並びに労働者の健康の保持増進及び職業性疾病の病因、診断、予防その他の職業性疾病に係る事項に関する総合的な調査及び研究を行うことにより職場における労働者の安全及び健康の確保に資することを目的としている。

研究所では、機械安全、建設安全、化学安全、電気安全など産業安全分野に関する研究グループと、産業ストレス、産業毒性、産業疫学、作業環境など労働衛生分野に関する研究グループを設け、専門的な観点から調査研究を行っている。また、労働災害調査分析センターを設け、厚生労働省からの要請を受けて、大規模な労働災害や発生メカニズムが複雑な労働災害、健康障害等について各研究グループと連携して高度な科学的・専門的知識に基づいた原因調査を行うとともに、研究推進・国際センターを設け、国内外の安全衛生関連情報の収集・分析・提供、国際学術誌と和文誌の発行、世界保健機関(WHO)や開発途上国への協力等の国際貢献、国際共同研究の推進等に関する業務を行っている。さらに、過労死等防止対策推進法の制定を踏まえ、過労死等防止対策の推進に資するよう医学的見地から調査研究を行うため、平成26(2014)年11月1日に過労死等調査研究センターを設置し、労災疾病臨床研究事業費補助金により過労死等の実態解明と予防対策について調査研究を進めている。

また、研究所では、研究成果を広く一般の方に知っていただくため、毎年4月に科学技術週間関連行事として働く人の安全と健康に関する研究施設一般公開を実施してい

る。この一般公開においては、過労死等防止対策に関連する講演や施設紹介などを行っている（以下の写真は講演の様子）。



講演のテーマ



講演1の様子



講演2の様子

## 2 過労死等調査研究センターにおける取組み

過労死等調査研究センターでは、過労死等に関する実態を把握するため、過労死等の事案分析を行っている。この事案分析では、過労死等として労働基準監督署に労災請求があり、業務上又は業務外として労災認定された事案の関係資料を収集し、これらの資料の記載内容の電子化を行い、データベースを構築した。このデータベースを用いて解析を行っている。

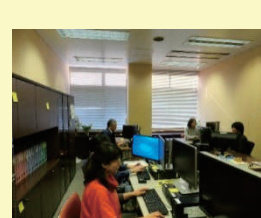
データベースの構築に当たり、都道府県労働局・労働基準監督署から送付された関係資料の確認・整理作業、書類のファイリング、資料の電子化、データ入力作業など一連の作業を行った。収集した関係資料には多くの個人情報が含まれているため、外部と遮断されたパソコンの使用、カード認証システムによる入室制限などにより情報セキュリティ管理を徹底している（以下の写真は、データの確認・整理作業、データ入力作業などの様子）。



データ確認・整理作業の様子

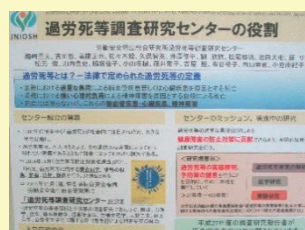


ファイル保管庫

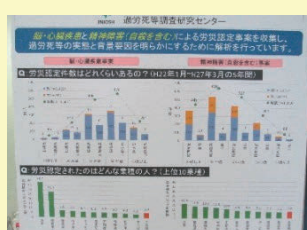


データ入力の様子

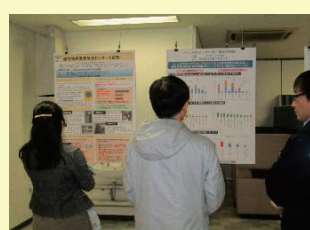
また、上記1に記載の一般公開において、過労死等調査研究センターのポスター展示や体力実験研究に関する体験コーナーを設け、過労死等調査研究の紹介を行っている（以下の写真はポスター展示と体験コーナーの様子）。



過労死等調査研究センターの役割

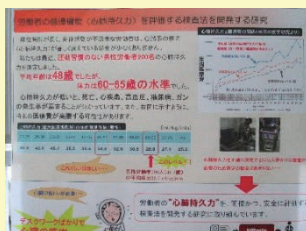


事案分析の結果紹介



ポスター説明の様子





体力実験研究の紹介



体脂肪率測定の体験コーナーの様子



## (2) 国家公務員の公務災害事案について

人事院では、一般職の国家公務員の過労死等事案のうち、平成22(2010)年4月から平成27(2015)年3月までの5年間に公務上の災害と認定された事案について、公務災害認定理由書等を基にデータベースとして取りまとめ、脳・心臓疾患22件と精神疾患等50件の分析を行った。その基本的なデータについては、第3章において記載しているところである。

平成29(2017)年度は、上記期間に公務災害と認定されなかった事案について、データベースの取りまとめ等を行うこととしている。

## (3) 地方公務員の公務災害事案について

総務省では、地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究を実施し、平成28(2016)年度は、平成22(2010)年1月から平成27(2015)年3月までの期間に公務上と認定された脳・心臓疾患84件と精神疾患106件における被災者の個人属性や被災傷病名等の項目をデータベースとして取りまとめ、それを基に分析を行った。調査研究の基本的なデータについては、第3章において記載しているところである。

平成29(2017)年度は、上記期間に公務災害と認定されなかった事案について、データベースの取りまとめ等を行うこととしている。

## 2 疫学研究等

過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性や職場環境改善対策について、過労死等の防止の効果を把握するため、過労死等調査研究センターにおいて疫学研究<sup>注1)</sup>等を行うこととし、過労死等の発生の実態解明や過労死等を防止する有効な対策の把握等を進めている。

過労死等調査研究センターでは、長期的な観点から、疫学研究等を以下の(1)職域コホート研究<sup>注2)</sup>、(2)職場環境改善に向けた介入研究、(3)実験研究に分けて進めている。

### (1) 職域コホート研究

過労死等の発生の実態解明を進めるため、どのような要因が過労死等のリスク要因として影響が強いのかを調査することを目的に、労働時間や労働負荷などの労働要因と、睡眠時間・運動習慣・休暇などの過ごし方及び肥満などの個人要因を広く長期間(10年程度)かけて調べる。また、過労死等のリスク要因と様々な疾患、健康影響の関連性、過労死等の予防に有

注1) 地域社会や特定の人間集団を対象として、病気の罹患や病気の発生状況などの健康に関する事象の頻度や分布を調査し、その要因を明らかにする医学研究。

注2) 大人数の労働者集団を長期間、継続的に調査することで、疾病発症の要因を同定(同一であると見きわめること)したり、その影響度を評価したりする研究手法

効な労働環境、生活環境などについて、長期的な観点から検討している。

そうした中、平成 27 (2015) 年度は、職域コホート研究で用いる調査項目の検討やこの調査に協力が得られる事業場の選定など、準備段階の取組みを行った。また、平成 28 (2016) 年度は、この調査を実施するための試験的・予備的な調査として 1 万人を対象としたフィージビリティ調査<sup>注3)</sup>を行うとともに、2 万人程度のコホート集団を構築した。

平成 29 (2017) 年度より本集団に対する継続的な調査を行う予定である。

## (2) 職場環境改善に向けた介入研究

過労死等を防止する有効な対策を把握するため、特定の事業場において、職場の環境を改善するための取組み、具体的には、毎日の労働時間や余暇時間、客観的な疲労度やストレス度及び睡眠などを継続的に測定し、職場環境改善対策の効果を検証している。

平成 27 (2015) 年度は、これらの調査の実施方法の検討や調査協力が得られる事業場の選定を進めた。平成 28 (2016) 年度は、選定した事業場 (労働者数約 50 人) において、職場環境を改善するための取組みを実施する前の調査を実施したところである。平成 29 (2017) 年度は、職場環境を改善するための取組みを実施するとともに、その効果を把握するために継続的な調査を行った上で解析し、研究結果を取りまとめる予定である。

## (3) 実験研究

過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に資するため、①長時間労働と循環器負担のメカニズムの解明、②労働者の体力を簡便に測定するための指標開発の二つをテーマに行っている。

### ア 長時間労働と循環器疾患のメカニズムの解明

長時間労働が血圧など血行動態に及ぼす影響と、それらの影響が過労死等のリスク要因である高血圧や加齢により、どのように変化するかを実験の手法を用いて、検証することとした。

過労死等の発生には高血圧等の循環器負担が深くかかわっていることが、これまでの研究においても指摘されてきた。このため、循環器負担のメカニズム解明を目指して、実験室実験により、①長時間労働による血行動態に及ぼす影響の検討、②高血圧や加齢などの過労死リスク要因が循環器負担に及ぼす影響の詳細な調査を行うこととした。

平成 27 (2015) 年度は、これらの本実験に向けた予備調査として、数名の参加者を対象に調査項目の精査を行い、平成 28 (2016) 年度は 50 人程の被験者を対象として本実験を行った。平成 29 (2017) 年度は、本実験を継続するとともに本実験で得たデータを詳細に分析し、研究結果を取りまとめる予定である。

### イ 労働者の体力を簡便に測定するための指標開発

過労死等やその関連疾患 (特に脳・心臓疾患) の発生には、ヒトの体力 (心肺持久力) が深く関わっていると考えられる。職場の健康診断等で労働者の体力を適切に評価し、長期的にモニタリングすることは、過労死等やその関連疾患の予防に有用であることから、労働者の体力を簡便かつ安全に評価できる検査手法の開発を目的とした実験を行うこととした。

具体的には、心肺持久力の代表的な評価指標とされる最大酸素摂取量を基準とした上で、

注 3) プロジェクトの実現可能性を検討するための調査

検査手法を開発し、その妥当性を検討する実験を行う。また、開発した検査手法による体力評価を上述の職域コホート研究に一部組み入れることにより、労働者の体力と脳・心臓疾患発症やその要因となる過重な労働等との関係を明らかにする。

平成 27 年度は、平成 28 年度の本実験に向け、関連する先行研究の調査を行うとともに検査機器の精度や実用性を確認する作業や実験計画の詳細を決定する作業を行い、平成 28 年度は 100 人程の被験者を対象とした本実験を行った。平成 29 年度は、本実験で得たデータを詳細に分析し、研究結果を取りまとめる予定である。

### 3 労働時間だけでなく、生活時間の状況等も含めた労働・社会面からみた過労死等の調査・分析

過労死等の背景要因の分析、良好な職場環境を形成する要因に係る分析を行うため、労働時間、労災・公務災害補償、自殺など、過労死等と関連性を有する基本的なデータについては、第 1 章及び第 2 章において記載しているところである。

また、過労死等の実態を把握するためには、医学面の調査研究のみならず、労働時間だけでなく、生活時間の状況等も含めた労働・社会面からの調査研究も必要であるため、本調査研究については、平成 27 (2015) 年度から厚生労働省が委託して実施している。

平成 28 年度は、①法人役員、自営業者に対するアンケート調査、②自動車運転従事者、外食産業の企業・労働者に対するアンケート調査、③平成 27 (2015) 年度の調査結果の再集計・分析を実施した。なお、本調査研究を進めるに当たり、経済学、労働衛生等の専門家 5 名からなる検討委員会を設け、アンケートの対象、調査項目、実施期間、集計方法及び平成 27 年度の調査結果の分析手法の検討を行うとともに専門的見地から調査結果を分析し、取りまとめた。

法人役員に対するアンケート調査については、3,000 社の計 6,000 人を対象 (回答 985 人) に、自営業者に対するアンケート調査については、5,000 人を対象 (回答 1,296 人) に郵送による調査を実施した。この調査では、労働時間の実態、労働日数、保険の加入状況、深夜・休日の勤務状況、過重労働、ストレスの状況、生活時間の状況等を調べた。

また、自動車運転従事者、外食産業の企業に対するアンケート調査については、それぞれ約 4,000 社の企業を対象 (回答 760 社 (自動車運転従事者)、451 社 (外食産業)) に郵送による調査を実施した。この調査では、労働時間制度・実態、休暇制度、休暇取得状況、過重労働防止のための取組状況、退職・退職の状況、業界の商慣行、経営環境等を調べた。

自動車運転従事者、外食産業の労働者に対するアンケート調査については、それぞれ約 4 万人を対象 (回答 4,678 人 (自動車運転従事者)、2,533 人 (外食産業)) に郵送による調査を実施した。この調査では、労働時間の実態、休暇取得状況、過重労働・メンタルヘルス対策の取組状況、ストレスの状況、生活時間の状況等を調べた。

平成 27 年度の調査結果の再集計・分析については、長時間労働に対して、労働者特性や労働環境、企業の管理・対応、企業の経営環境等が及ぼす影響を明らかにすることを目的に分析を行った。

これらの主な調査結果は、第 3 章に掲載している。

なお、大綱においては、過労死等が多く発生していると指摘がある自動車運転従事者、教職員、IT 産業、外食産業、医療等については、掘り下げた調査研究が必要とされている。平成 28 年度は自動車運転従事者と外食産業について調査研究を実施したが、平成 29 (2017) 年度は残りの教職員、IT 産業、医療について調査研究を実施する予定である。

## 4 結果の発信

過労死等調査研究センターで行う過労死等事案の分析、疫学研究及び実験研究を含む研究報告書、また、過労死等に関わる国内外の最新情報などを（独）労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所のWebサイト<sup>注1)</sup>で、また、労働・社会分野の調査・分析の結果についても、厚生労働省のWebサイト<sup>注2)</sup>で公表している。

さらに、これらで得られた成果は、労働法制の見直しを検討する労働政策審議会を始め、パワーハラスメントなど労働条件の改善のための各検討会の場でも活用されているところであり、引き続き積極的な情報発信に努めていく。

注1)（独）労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所のWebサイト：<https://www.jniosh.go.jp/groups/overwork.html>

注2) 過労死等防止対策に関する調査研究（厚生労働省）のWebサイト：  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000105655.html>

### 1 国民に向けた周知・啓発の実施

#### (1) 「過労死等防止啓発月間」の実施

過労死等防止対策推進法第5条において、「国民の間に広く過労死を防止することの重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間を設ける」として、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、国及び地方公共団体は、過労死等防止啓発月間の趣旨にふさわしい事業が実施されるよう努めることとされている。

平成28(2016)年度は、本月間を中心に、国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を全国各地で開催するとともに、ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発を実施した。

なお、平成28年度の「過労死等防止対策推進シンポジウム」については、第5節に記載する。

#### (2) ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発

大綱の内容を踏まえ、また、労働者、事業主及び当事者のそれぞれの立場の方々から意見もいただいて、ポスター、パンフレット及びリーフレットを作成するとともに、新聞広告及びWeb広告、SNSによる周知・啓発も実施した。

ポスターについては、大綱の副題を元にした「健康で充実して働き続けることのできる社会へ 過労死ゼロを実現するために」の文言を用いたものとし、各府省庁、都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県及び市町村等のほか、労働者団体や事業主団体へも掲示用として送付したほか、全国47都道府県の主要駅において、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心にポスターを掲示した。



(過労死等防止啓発ポスター (平成28年度))

パンフレット及びリーフレットについては、「過労死ゼロを実現するために」という端的な文言を用いたものとし、パンフレットは、Q&A形式で構成し、はじめに過労死等の定義、続いて、職場における取組みとしては、労働基準や労働安全衛生に関する法令を事業主が遵守することが重要である旨を記載した上で、過労死等防止のための取組みとして、①長時間労働の削減、②過重労働による健康障害の防止、③働き方の見直し、④職場におけるメンタルヘルス対策の推進、⑤職場のパワーハラスメントの予防・解決、⑥相談体制の整備等の6項目について、「事業主の取組」及び「労働者の取組」の見出しをつけて紹介している。

また、仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立てるため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を掲載した。

リーフレットには、パンフレットの抜粋としてQ&A部分を載せている。

これらのパンフレット等は都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県等に配布用として送付したほか、「過労死等防止対策推進シンポジウム」で配布するとともに過労死で亡くされた遺族に対する精神保健に関する相談支援等のため、精神保健福祉センター等においても配布した。

### 2. 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当 (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務 (予定の変更、突発の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	—
3. 出張に伴う負担 (出張・出張期間・頻度など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 (※1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	—
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
7. 仕事についての身体的負担 (※2)	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)

※1: 深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜勤務(午後10時～午前5時) □ 勤務は全部を深夜勤務と見なします。  
※2: 肉体的な作業の多寡、業務内容などに基づいて負担を評価して下さい。

【勤務の状況の評価】 各々の答えの ( ) 内の数字を全て加算してください。 合計 点

A 0点   
  B 1~2点   
  C 3~5点   
  D 6点以上

### 労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

記入年月日 年 月 日

### 総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数(0~7)を求めてください。

		勤務の状況				判定	仕事による負担度	
		A	B	C	D			
自覚症状	I	0	0	2	4	判定	0~1	低いと考えられる
	II	0	1	3	5		2~3	やや高いと考えられる
	III	0	2	4	6		4~5	高いと考えられる
	IV	1	3	5	7		6~7	非常に高いと考えられる

※ 結果が異なる場合は、両方の項目をすべて評価する必要があります。

あなたの仕事による負担度の点数は  点 (0~7)

### 疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか？本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2~7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2. に掲載されている「勤務の状況」の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。

なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。

【自覚症状の評価】 各々の答えの ( ) 内の数字を全て加算してください。 合計 点

I 0~4点   
  II 5~10点   
  III 11~20点   
  IV 21点以上

(過労死等防止啓発パンフレット (平成 28 年度) (抜粋))

# 過労死等とその防止への理解を深めましょう。

「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

## 事業主の取組

**Q** 過労死等を防止するために、事業主が取り組むべきことは？

**A** 労働基準や労働安全衛生に関する法令の遵守などです。

## 【過労死等防止のための取組】

- 長時間労働の削減
- 過重労働による健康障害の防止
- 働き方の見直し
- 職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- 職場のパワーハラスメントの予防・解決
- 相談体制の整備等

## 事業主の取組

**Q** 長時間労働の削減に向けて、事業主が取り組むべきことは？

**A** 時間外・休日労働協定の内容を労働者に周知し、週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

## 事業主の取組

**Q** 働き過ぎによる健康障害を防止するために必要なことは？

**A** 事業者は労働者の健康づくりに向けて積極的に支援すること、労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

## 事業主の取組

**Q** 働き方はどのように見直せばよいですか？

**A** 事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合っただけでなく、計画的な年次有給休暇の取得などに取り組ましましょう。

## 事業主の取組

**Q** 心の健康を保つために取り組むべきことは？

**A** 事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

## 事業主の取組

**Q** 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて取り組むべきことは？

**A** 事業主はトップによるメッセージの打ち出しや、職場内のルールづくりに取り組み、労働者は悩みを共有するなどしましょう。

## 事業主の取組

**Q** 労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

**A** 労働者は自身の不調に気がついたら、周囲の人や専門家に相談しましょう。事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。上司・同僚等も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

(過労死等防止啓発リーフレット (平成 28 年度) (裏面))

新聞広告については、「過労死等防止啓発月間」に先立つ10月24日には、全国紙1紙にリーフレットのQ&Aや、「過労死等防止対策推進シンポジウム」の告知を内容とした全ページ広告を掲載した。また、11月1日に全国紙5紙を含む61紙と業界紙1紙、11月2日に地方紙1紙に広告(2段×1/2)を掲載した。

健康で充実して  
働き続けることの  
できる社会へ

# 過労死ゼロを 実現するために



国民一人ひとりが  
自身にも関わることをして  
過労死とその防止に対する  
理解を深めましょう。

毎年11月は  
「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省 厚生労働省ホームページ  
Ministry of Health, Labour and Welfare <http://www.mhlw.go.jp>

(過労死等防止啓発新聞広告 (平成 28 年度))

第4章

過労死等の防止のための対策の実施状況

The advertisement is titled "健康で充実して働き続けることのできる社会へ 過労死ゼロを実現するために". It features a yellow cartoon character named "W" who provides answers to common questions about overwork. The Q&A sections cover topics such as: "What is overwork?", "How to prevent overwork?", "What are the signs of overwork?", "What should I do if I feel overworked?", "How to manage stress?", "What are the symptoms of overwork?", and "What should I do if I have a family member who is overworked?". At the bottom, there is a section for the "過労死等防止対策推進シンポジウム" (Symposium on Promotion of Countermeasures against Overwork Death etc.), listing dates and locations for various events across different prefectures. A QR code is also present in the bottom right corner.

(過労死等防止啓発新聞全ページ広告 (平成 28 年度))

Web 広告については、Yahoo! / Google のディスプレイネットワークに平成 28 (2016) 年 11 月の 1 か月間に 2 億 7 千万回を超える広告を表示させるとともに、「過労死」をキーワードとしたサーチワードバナー広告を同じく 11 月の 1 か月間掲載した。

さらに、厚生労働省公式 Facebook 及び Twitter により、10 月から 11 月にかけて、「過労死等防止対策推進シンポジウム」の告知及び「過労死等防止啓発月間」の周知を行った。





(ディスプレイネットワーク用バナー広告①)



(ディスプレイネットワーク用バナー広告②)

公共広告

**11月は過労死等防止啓発月間です**

健康で充実して働き続けることのできる社会へ過労死とその防止に対する理解を深めましょう。厚生労働省

(サーチワードバナー広告)

### (3) 過重労働対策等に取り組んでいる企業の周知

平成 27 (2015) 年 6 月から運用している「安全衛生優良企業公表制度」は、労働安全衛生に関して積極的な取り組みを行っている企業を認定、企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取り組みを促進するための制度である。この認定を受けるためには、過去 3 年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取り組みを行っていることが求められる。

また、平成 29 (2017) 年 6 月に長時間労働が常態化している企業は認定しないこととする認定基準の見直しなどを行い、同年 7 月から新たな認定基準に基づき認定を行っている<sup>注 1)</sup>。

運用開始以降、様々な機会をとらえて制度の周知を図ってきたところであり、平成 28 (2016) 年度は 11 件の企業を認定し、企業名を公表している。

注 1) 平成 29 年 6 月 23 日付け基発 0623 第 1 号「安全衛生優良企業公表制度の運営について」(資料編 (P328) に掲載)

## 2 大学・高等学校等における労働条件等に関する啓発の実施

厚生労働省では、文部科学省と連携しながら大学・高等学校等への啓発として、以下の取り組みを実施している。

### (1) 都道府県労働局等における中学校、高等学校等への講師派遣

中学校、高等学校等（以下「高等学校等」という。）からの要請に応じ、労働関係法規等の授業の講師として都道府県労働局、労働基準監督署より職員を派遣している。平成 28 (2016) 年度は高等学校等から 178 件の要請がなされ、都道府県労働局等から講師を派遣し、労働条件に関する啓発を行った。

### (2) 都道府県労働局等における大学等への労働局幹部職員派遣

大学等において実施されるセミナーや講義等を活用した各種の労働法制の周知に関する取り組みを行っており、大学等に協力する用意があることを申し入れるとともに、要請を受けて都道府県労働局の幹部職員等を大学等に講師として派遣し、各種の労働法制の周知を行っている。平成 28 (2016) 年度においては、延べ 426 校に対して延べ 575 回の講義を行い、延べ約 56,000 人が参加した。

### (3) 大学・高等学校等における労働条件に関するセミナーの開催

労働基準関係法令に馴染みのない大学生や高校生などの若者を対象に、働く際に知っておきたい過重労働による健康障害防止を含めた労働関係法令などに関する基本的な知識を分かりやすく解説するセミナーを、平成 28 (2016) 年度は、全国で 47 回開催するとともに、高等学校への講師派遣を全国で 91 回行った。

### (4) 若者雇用促進法第 26 条に基づく中学校、高等学校等への講師派遣

社会的自立に不可欠な知識として、労働関係法令などの基礎的な知識を学校段階から周知啓発するため、平成 27 (2015) 年に青少年の雇用の促進等に関する法律（若年雇用促進法）（平成 27 年 9 月 18 日法律第 72 号）が成立した。この法律により、学生・生徒に対する労働法制に関する知識の付与が国の努力義務とされ、平成 28 (2016) 年度においては、都道府県労働局やハローワークの職員により高等学校等で 238 回の講義を行った。

### (5) 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業

中学校、高等学校等の生徒等に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発するため、労働問題に関する有識者及び過労死の遺族を講師として学校に派遣する事業を開始し、初年度となる平成 28 (2016) 年度においては、59 校に対して 87 回の講義を行い、約 6,450 人が参加した。

また、当該事業利用促進のため、文部科学省の協力の下、都道府県教育委員会等を通じて各学校へ周知を図った<sup>注1)</sup>。

注1) 平成 29 年 2 月 20 日付け事務連絡「中学校、高等学校等への講師派遣支援事業に係る周知依頼について（厚生労働省「過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業）」（資料編（P361）に掲載）

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）において、「過労死等の防止のためには、若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要」とされていることから、生徒・学生等に対して、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、労働問題に関する有識者及び過労死のご遺族を講師として学校に派遣し、啓発授業を実施する事業を平成 28(2016)年度から実施しております。

授業としては、過労死のご遺族の方から、ご自身の体験や、社会に出る前に労働に関する知識を身につける大切さをご講話いただいた上で、労働問題に関する有識者である弁護士から、労働条件や長時間労働に関する法規制等の説明を行っていただくことを基本としておりますが、授業の実施時期や授業時間も含め、内容は、学校の都合にあわせて調整を行った上で、過労死等防止についての理解が深まるものとなるようにしております。

授業内容(タイムスケジュール)例	
実施例 ① (50 分 version)	
5 分	冒頭説明(自己紹介、事業趣旨説明)
20 分	遺族の講話(過労死遺族としての体験、社会に出る前に、労働に関する知識を身につける大切さ)
20 分	弁護士による解説(長時間労働の危険性と法規制)
5 分	質疑応答
実施例 ② (120 分 version)	
5 分	冒頭説明(自己紹介、事業趣旨説明)
45 分	遺族の講話(ご自身の体験、遺族の思い、労災認定までの取り組み、過労死防止への活動等)
10 分	休憩
50 分	弁護士による労働条件等についての講義
10 分	質疑応答

(授業内容 (タイムスケジュール) 例)

初年度であった上、年度途中の 10 月頃からの取り組みでしたが、次年度以降につなげたいという思いで、過労死等防止対策全国センターとして可能な限りの協力を行いました。

その結果、約 6 か月間に、59 校で 87 回（内訳は、高校 38 回、大学 24 回、中学 22 回、専門学校 3 回）の講義を行い、約 6,450 人の生徒たちが授業に参加しました。

授業は、半数近くの授業（40 回）では過労死遺族と弁護士がペアになって行い、それが難しい場合には、予め製作した過労死遺族の体験談ビデオを上映した上で講師が講義を行うよう努めました。



(授業の実施風景)

生徒たちにとっては、生の過労死遺族の体験を聴くのは大変貴重な経験となったようでした。京都のある高校では、生徒から「もし仕事をしていて過重労働をするように言われたらどうしたらよいか」、「過労死が起こりそうな現場をどのようにして見極めたらよいか」、「家族が過重労働をしている場合、どうすればよいか」といった質問が相次ぎ、自分自身が社会に出て働く際のことや、自分の家族を思っている質問など、生徒たちが自分の問題に引きつけて考えてくれることがよくわかりました。

中学・高校生等は親が働き盛りの世代で、過労死等のリスクを抱えている家庭も多いうえ、自らアルバイトをしている人も多く、また数年後には、多くが社会人として本格的に働くことになることから、この世代の生徒たちが過労死等の防止の重要性や、心身の健康を守るワークルールを学ぶことの意義は、大変大きなものがあります。

自らの辛い体験を話せる過労死遺族が必ずしも多くないこと、公立学校の場合は教育委員会の協力が不可欠であることなど、課題はありますが、平成29(2017)年度は派遣授業の回数や参加者数を飛躍的に増やすことができるよう、過労死等防止対策全国センターとして一層協力を強めていきたいと考えています。

仕事による過労から命を落としたり健康を損なうことは、ご本人はもとより、そのご家族やご友人にとって計り知れない苦痛であるとともに、社会にとっても大きな損失であり、こうした事態を何としても防いでいかなければなりません。これから社会に出て行く生徒・学生がこの問題について理解を深め、自分を守るための知識をつけられるよう、本事業を是非ご利用ください。

<本事業の内容につきましては専用 Web ページもございますのでご参照ください>

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000151995.html>

(岩城 穰・過労死等防止対策全国センター事務局長)

## (6) 大学・高等学校等における労働法教育のための指導者用資料の作成・配布

平成27年(2015)年の夏に実施した「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」に引き続き、平成27年12月～平成28年(2016)2月にかけて「高校生に対するアルバイトに関する意識調査」を実施した。高校生に対する調査においても、労働条件の明示が適切になされなかったものや、中には満18歳未満に禁止されている深夜業をさせられたなど、労働基準関係法令違反のおそれがある回答があったほか、採用時に合意した以上のシフトを入れられたなど、学業とアルバイトの適切な両立への影響が疑われる回答もあった。

このような状況を踏まえ、高校生などのより早い段階から労働法の理解を深めてもらうために、高等学校等での労働法教育のための指導者用資料等を作成し、平成29(2017)年3月に全国の高等学校等へ配布するなど、高等学校等における労働法に関する知識のさらなる周知・啓発に取り組んでいる<sup>注2)</sup>。

さらに、平成29年度には、大学等における労働法教育のための指導者用資料を作成する予定である。

注2) 平成29年3月31日付け事務連絡「労働法教育等のための教員用冊子の活用について(依頼)」、平成29年4月24日付け事務連絡「労働法に関する教育等のための教員用冊子について」(資料編(P366)に掲載)

全ての人が働きがいを持っていきいきと働けるようにしていくことが、私たちの人生の充実にとって大切であり、皆が職業生活を安心・安全に送れるよう、使用者側と労働者側の双方が、働く上でのルールを正しく理解し守ることが必要です。

しかしながら特に若い方々は、それらのルールを十分に理解していないがために、アルバイトや就職した後に様々なトラブルや問題に巻き込まれることも少なくありません。

このため、これまでも厚生労働省や様々な機関・団体が労働法の普及・啓発を行ってきたところですが、高校生等にさらに労働法や制度についての理解を深めてもらうべく、高等学校の授業の中で労働法や制度がより一層扱われることを促進するため、高等教員等のための指導者用資料を作成し、全国の高等学校等に配布を行いました。

本資料は、「『はたらく』へのトビラ～ワークルール 20 のモデル授業案～」と題し、若い方々に働く上で知っておいていただきたい労働法や制度についての、様々なテーマ・アプローチによる 20 のモデル授業案を提案するとともに、それらの活用方法や、その他高校教員等の参考となる情報を掲載しています。この 20 のテーマのうちの一つに、「過労死の授業～悲しむ人を無くすために～」と題した項目を設け、過労死の現状と、それがあってはならないことを生徒に理解させつつ、社会に生きる人間としてどうすればよいかについて探求させることを目的とした授業の提案を行っています。

資料の構成は以下の通りです。

- 第 1 章 本資料の特長と使い方
- 第 2 章 若者への労働法や制度（ワークルール）に関する教育の必要性
- 第 3 章 モデル授業案
- 第 4 章 モデル授業案に関する補足的説明
- 第 5 章 学校・教員と外部人材との協働について
- 第 6 章 「相談」についての補足的説明
- 第 7 章 学校での発展的学習や家庭等での個別学習等に役立つ厚生労働省作成のオンライン教材等について
- 第 8 章 教材研究等に役立つ資料・データ（リンク集）

また、その主な特長は、以下のようなものです。

- ・公民科のみならず、地理歴史科や、家庭科、総合的な学習の時間、特別活動など、様々な教科等での活用を想定して作成したこと
- ・労働基準法の主要な内容のみならず、「過労死」や、労働相談、会社選択、ハラスメント、採用面接、障害者雇用、男女雇用機会均等やワークライフバランスなど幅広いテーマのモデル授業案を提案していること
- ・アルバイトをしている生徒が多い学校、卒業後就職をする生徒が多い学校、卒業後進学をする生徒が多い学校など、多様な学校での活用を想定し、簡単なクイズから探究的な学習まで、多種多様な手法を用いたモデル授業案を提案していること
- ・労働法や制度を高校生等の若者に教える必要性について、根拠となるデータを添えて説明していること

また、本資料と併せ、労働法令や学生がアルバイトを行う際の留意事項等の普及・啓

発のためのポスターやリーフレットも作成し、全国の高等学校や大学等に配布しました。

現在、政府全体で「働き方改革」に力を入れて取り組んでいるところであり、労働に関する諸課題は人々の「働き方・生き方」とも密接な関連があるため、「過労死」などの労働に関する社会問題についても高校段階で学生等によく考えてもらうことが望ましいと考えており、またこれにより若い方々には労働法や制度の知識、過労死問題等に理解を深めていただきたいと考えています。



～基礎・アルバイトを始めるときに知っておきたい! 労働法クイズ～

### 君は何問正解できるか?

アルバイトは労働法を学んだ。このアルバイトの報酬は月30万円で残業中は20%増という。この対応がある業種の労働者はほとんどいない。労働法はいろいろな考えでもらうんだから正解が違っていてもいい。○か×か。

② 急に言われて残業や休日出勤をしますが、お泊りした会社はあくまで「残業」なので、残業以外の業務については、報酬も無い。アルバイト代は私的なことになっていると言われました。でも実際にお店のために働いたんだからアルバイト代はもらえますよ。○か×か。

③ 仕事に慣れてお店を助けていました。月給のアルバイト代から勝手に労務費を差し引かれてましたが、お店を辞めたら自分が悪いので、しょうがないです。○か×か。

④ アルバイトで毎週タイムカードに記録された時間のうち、15分未満が切り捨てられてアルバイト代の計算がされています。勤務時間でもちゃんと働いているのに差はないのだから、アルバイト代の計算に入れるべきですよ。○か×か。

⑤ アルバイト先には「残業をしたら月額3,000円というルールがあります。残業をした分のアルバイト代が支払われないのは納得していますが、やっぱり残業した自分が悪いので罰金も払わなければならないんですよ。○か×か。

⑥ 週末に1日に7時間働いています。いつも代として、休憩が15分くらい取れています。お店のみんなも代として休憩を取っていないので、私も休憩を取れなくても仕方ないですよ。○か×か。

⑦ 「アルバイトの人が足りないんだから、店が足りないように思われるのは当たり前だ」とお店から言われました。その日はともに入らないことになっている曜日なんです。スタッフがなくて業務に支障のないように緊急対応シフトを入れておいてくれます。お店は大変だろうけど、私もスタッフがなくて業務できないんじゃないかなと悩んでいます。少し無理でもアルバイトに行くのはおもしろいんですよ。○か×か。

⑧ 高校生16歳です。店長から「今日はみんなから強制労働(午後11時まで働いて欲しい)」と言われました。お店が辞めていらないから、働いていいですよ。○か×か。

⑨ 赤い代として学校の勉強をする時間がとれなくなったので、「毎月いっぱいアルバイトを辞めたいです」とお店に伝えたら、店長から「強制労働」と言われました。代わりに人を発注するまで待たせないと聞かれました。店に代わりがないとお店は困るかもしれないので、自分で代わりを発注してから辞めようと思っています。○か×か。

⑩ 仕事に慣れすぎてしまいました。会社からは「今年の不正意が原因なので、労働法は自分で調べてもらいます。就業規則に入ってるでしょ」と言われました。確かに就業規則があるから労働法はそんなに高くはないし、自分のミスだから自分で謝罪しようかと思っています。○か×か。

夜間・土日の報酬は  
労働条件相談ほっとラインへ  
☎ 0120-811-610  
月・金：午後5時～午後10時 土・日：午後10時～午後5時

確かめよう!  
労働条件

【おしんこの労働条件相談センターキャラクター「おしんこのたん」】

【参考】労働条件に関する総合情報サイト「確かめよう労働条件」

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

### 3 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同じ平成 26（2014）年には過労死等防止対策推進法が成立した。こうした中、厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、業界や地域のリーディングカンパニーへ訪問し、直接働きかけを行うほか、先進的な取組事例等についてポータルサイトを活用して情報発信している。また、長時間労働削減に向けた取組の強化を図るとともに、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する重点的な指導等の取組を進めている。

平成 28（2016）年 4 月からは、長時間労働が行われている事業場への監督指導の対象を、従来の 1 か月当たり 100 時間を超える残業を行っている労働者を把握した場合から、1 か月当たり 80 時間を超える残業を行っている労働者を把握した場合に拡大し、また、過労死等を発生させた事業場に対する監督指導も行っている。

平成 28 年度における本取組みを取りまとめたところ、23,915 事業場に対して監督指導を

実施し、約43%に当たる10,272事業場に対して、違法な時間外労働について、是正・改善に向けた指導を行ったところである。また、Webサイト上の求人情報、書き込み等の情報を監視し、長時間にわたる過重な労働等の労働条件に問題があると考えられる事業場の情報を収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用しており、平成28年度は370件の監督指導を実施した。さらに、平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、長時間労働の背景として、親事業者の下請代金法・独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築することとされたことを受けて、同年6月3日より、違法な長時間労働が認められ、当該違反の背景に下請法又は独占禁止法（物流特殊指定）違反行為が疑われる事案について、通報対象とするよう制度を拡充した。

また、「過労死等防止啓発月間」である平成28年11月に過重労働解消キャンペーンとして、以下の取組みを実施した。

- ① 労使の主体的な取組みの促進を図るため、使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組みの周知・啓発などの実施に関する協力要請

過重労働解消キャンペーンの実施に先立ち、厚生労働省幹部が、使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組みに関する周知・啓発などの実施について、協力要請を行い、労使の主体的な取組みを促した。また、都道府県労働局においても同様の取組みを行った。

- ② 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施

全国の都道府県労働局長（46局<sup>注1)</sup>が長時間労働削減に向けた積極的な取組みを行っている各地域の企業を訪問し、取組事例を報道等により地域に紹介した。

- ③ 過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督

7,014事業場に対して重点監督を実施し、約40%に当たる2,773事業場に対して、違法な長時間労働について、是正・改善に向けた指導を行った。

- ④ 全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」の設置

フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施し、都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行った。

「過重労働解消相談ダイヤル」には、合計で712件の相談が寄せられ、相談内容としては、長時間労働・過重労働に関するものが340件（47.7%）と最も多かった。

- ⑤ 事業主、労務担当者等を対象に、自主的な過重労働防止対策を推進することを目的としたセミナーの実施

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、11月を中心に全国で計71回、「過重労働解消のためのセミナー」を実施した。

さらに、平成28年12月に開催した長時間労働削減推進本部において、「『過労死等ゼロ』緊急対策」を取りまとめ、この対策に基づく取組みを平成29（2017）年1月から実施しているところである（第4章第1節の1参照）。

注1) 平成28年熊本地震の影響により、熊本局では実施しなかった。

### 1 労働基準監督官について

労働基準監督官は、厚生労働省の第一線機関である労働基準監督署（全国に 321 署）を中心に約 3,000 人が配属され、労働基準関係法令に基づいて、あらゆる職場に立ち入り、法に定める基準を事業主に守らせることにより、労働条件の確保・向上、働く人の安全や健康の確保を図る厚生労働省の専門職員です。

労働基準監督官の具体的な業務内容は以下のとおりです。

#### (1) 監督指導

労働基準監督官は、計画的に、あるいは、働く人からの申告などを契機として、労働基準法などの法律に基づいて、事業場（工場や事務所など）に立ち入り、労働条件について確認を行います。その結果、法違反が認められた場合には事業主に対してその是正を指導します。また、危険性の高い機械・設備などについては、その場で使用停止を命ずる行政処分を行います。

#### (2) 司法処分

度重なる指導にもかかわらず法違反の是正が行われない場合など、重大・悪質な事案については、刑事事件として捜査を行い、検察庁に送検します。

### 2 過重労働撲滅特別対策班（通称「かとく」）の取組みなどについて

違法な長時間労働に関する大規模事案や困難事案に対応するため、平成 27（2015）年 4 月に東京労働局・大阪労働局に設けられたのが、「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かとく」）です。

「かとく」は、企業に対する監督指導や捜査の経験が豊富な労働基準監督官で構成されています。

長時間労働を強いる企業には、パソコンに保存された労働時間のデータを改ざんするなど悪質なケースも多く、「かとく」では専門機器を用いたデータ解析などを実施し、過重労働が認められる企業に捜査などを行い、長時間労働の撲滅につなげています。

「かとく」においては、これまで小売店を全国展開する企業やレストランを全国展開する企業など、平成 28 年度末までに 6 企業を労働基準法違反（第 32 条等）で書類送検しています。

また、上記の他、

- ① 平成 28 年（2016）年 4 月に、厚生労働本省に広域捜査の指導調整を行う「過重労働撲滅特別対策班」を新設するとともに、全ての労働局に長時間労働に関する監督指導等を専門とする「過重労働特別監督監理官」を新たに任命
  - ② 平成 29（2017）年 4 月に、上記「過重労働撲滅特別対策班」を再編し、省令組織として「過重労働特別対策室」を新設
- など、長時間労働の是正に向けた法規制の執行を強化するための体制を順次整備しています。



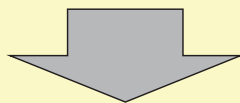
## コラム7 長時間労働を行っている事業場の是正事例

厚生労働省では、労働基準監督署を通じ、長時間労働が行われている事業場への監督指導を重点対策として取り組んでいます。平成28年（2016年）からは、対象を拡大するなど、監督指導の強化を図っております。ここでは、長時間労働を行っている事業場に対する監督指導の事例を二つ紹介します。

### 事例1（業種：旅館業）

#### 労基署の指導内容

- 36協定で定める限度時間（特別条項：月100時間）を超えて、23名の労働者に違法な時間外労働（最も長い労働者で月118時間）を行わせた事業場に対し指導を実施



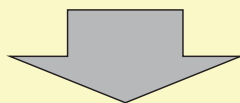
#### 会社が実施した改善策

- 会社の支配人と現場責任者で労基署からの指摘事項を共有するとともに、その原因を分析・検討の上、長時間労働を是正するための次の取組みを実施し、その結果、時間外労働が短縮した。
  - ①特に労働時間の長い部署について、一律の出退勤時刻を改め、各労働者の作業時間に合わせた柔軟な出退勤時刻を認める。
  - ②繁忙期に来客が集中しすぎないように、繁忙期に実施していた集客イベントを閑散期に実施する。
  - ③時間外労働が多い部署の情報について、各部署の所属長間で共有するとともに、総務担当者の指示により繁忙期には忙しい部署へ労働者を応援させるなどの業務の平準化を図る。

### 事例2（業種：電気通信工事業）

#### 労基署の指導内容

- 36協定で定める限度時間（月80時間）を超えて、4名の労働者に違法な時間外労働（最も長い労働者で月約200時間）を行わせた事業場に対し指導を実施



#### 会社が実施した改善策

- 長時間労働を是正するための次の取組みを実施し、その結果、時間外労働が短縮した。
  - ①短期間での工期とならないよう、発注者に工期を最大限確保できるよう要請
  - ②労働者を効率良く配置できる地域の工事を優先的に受注
  - ③繁忙期における工事については無理に受注しない
  - ④中途採用や出向者の受入などの増員を実施する

## 4 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

長時間働くことにより労働者が健康を損なうことがないように、疲労の蓄積をもたらす過重労働を是正するとともに、事業者が労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。このため、国は、都道府県労働局や労働基準監督署が行っている監督指導や個別指導、集団指導において、過重労働による健康障害防止の重要性を啓発し、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発0317008号）に基づき、事業者等に対して「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」の周知を図った。

さらに、大綱の内容を紹介するパンフレットでは、働き過ぎによる健康障害を防止するために、事業者の取組みのほか、睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要であることを盛り込み、これらについて周知啓発を行った。

上記3に記載した平成28（2016）年度に監督指導を行った23,915事業場のうち約10%に当たる2,355事業場で、健康診断を行っていない等、過重労働による健康障害防止措置が未実施であることを確認したため、是正・改善に向けた指導を行った。さらに、監督指導実施事業場のうち、約86%に当たる20,515事業場に対して、長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等の実施など過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

加えて、平成26（2014）年11月に、厚生労働省Webサイトに労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」<sup>4)</sup>を開設しているが、引き続き労働基準法等関係法令の概要などについての基礎知識や労働条件に関する相談窓口などの情報を掲載することにより、労働者、事業主等に対して広く過重労働による健康障害防止のための情報発信を行った。

また、平成28年9月の全国労働衛生週間準備月間及び10月1日～7日の本週間において、過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進を重点事項として掲げ、国民、事業者等に対する意識啓発を行った。

## 5 「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

### (1) 業界団体や企業への働きかけ

長時間労働の削減が喫緊の課題とされる中、企業における「働き方改革」が重要となっている。「働き方改革」の実施には、労働基準法に定められた最低労働条件の遵守にとどまらず、各企業の実情に応じた働き方そのものの不断の見直しが必要であり、そのためには企業トップによる強いリーダーシップが不可欠である。そこで、業界及び地域のリーディングカンパニーを訪問し、各企業のトップと意見交換を行うことで、直接「働き方」の見直しに向けた働きかけを、平成28（2016）年度は811社に対して実施した。また、平成27（2015）年に引き続き、平成28年5月には働き方を含めた生活スタイルの変革を図ることを目的として、「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」の取組みについても同様に働きかけを行った。

### (2) ポータルサイトの運営による情報発信

企業の働き方・休み方改革の自主的な取組みを促すため、平成27（2015）年1月30日に開設した「働き方・休み方改善ポータルサイト」<sup>5)</sup>において、働き方・休み方改革に先進的な取組みを行っている企業の取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断でき

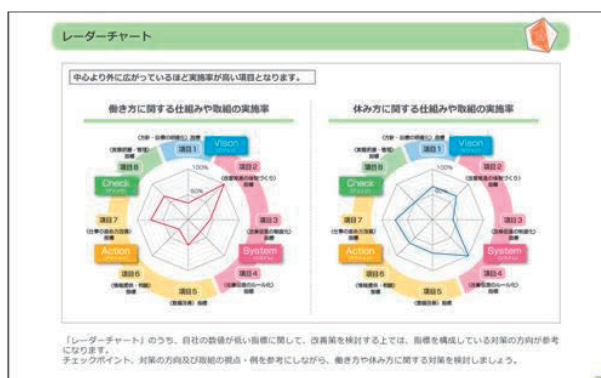
4の注) 労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」のWebサイト：<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

5の注) 「働き方・休み方改善ポータルサイト」のWebサイト：<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

る「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能、働き方・休み方改革に取り組む地方自治体の取組事例等について紹介している。



(サイトトップページ例)



(自己診断結果例)

### (3) 働き方・休み方改革シンポジウムの開催

働き方・休み方改革に向けた気運の醸成を図ることを目的として、平成 28 (2016) 年 10 月から 12 月の間に、全国 7 都市（札幌、東京、横浜、名古屋、大阪、岡山、福岡）で「働き方・休み方改革シンポジウム」を開催し、働き方・休み方改革に関する学識者による講演や、企業による自社の働き方・休み方改革の取組事例等について発表を行った。

### (4) 時季を捉えた年次有給休暇取得促進

年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）のほか、翌年度の年次有給休暇の取得計画の策定期間である 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、重点的な広報を行った。

平成 28 (2016) 年度は、以下のとおり広報を実施した。

- ・ 都道府県、労使団体（216 団体）に対する周知依頼
- ・ 専用 Web サイトの開設
- ・ インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（940 か所）
- ・ 厚労省人事労務マガジン、月刊誌『厚生労働』による広報 など



(インターネット広告例)

### (5) 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備

地方都市等において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを行っている。

平成 28 (2016) 年度は、以下の地域で、ポスター、リーフレットや地元ラジオ番組などによる周知・啓発、シンポジウムの開催、労務管理の専門家による地域の事業場訪問など、休暇取得に向けた働きかけを実施した。

山形県新庄市	毎年実施される「新庄まつり」を始め、新庄・最上地域のイベントに合わせた取組み
埼玉県秩父地域	「秩父夜祭」(12月3日)を始め、秩父地域の秋の紅葉、冬の氷柱などのイベントに合わせた取組み
静岡県静岡市	「大道芸ワールドカップ」(11月)をはじめとしたイベントに合わせた取組み
愛媛県新居浜市	「新居浜太鼓祭り」(10月15日～18日)に合わせた取組み
大分県大分市	「大分七夕祭り」(8月)を始め、大分市のイベントに合わせた取組み



(大分県大分市 啓発ポスター)



(愛媛県新居浜市 啓発ポスター)

## 6 メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施

仕事や職業生活に関することで、強いストレスとなっていると感じる事柄がある労働者の割合は 55.7% に上っており (平成 27 (2015) 年労働安全衛生調査 (実態調査))、また、精神障害による労災支給決定 (認定) 件数は、平成 28 (2016) 年度は 498 件 (平成 27 年度は 472 件)、うち自殺件数 (未遂を含む。) は 84 件となっている。

一方、職場におけるメンタルヘルス対策の取組状況は 59.7% (平成 25 (2013) 年調査は 60.7%) にとどまっている (平成 27 年労働安全衛生調査 (実態調査))。

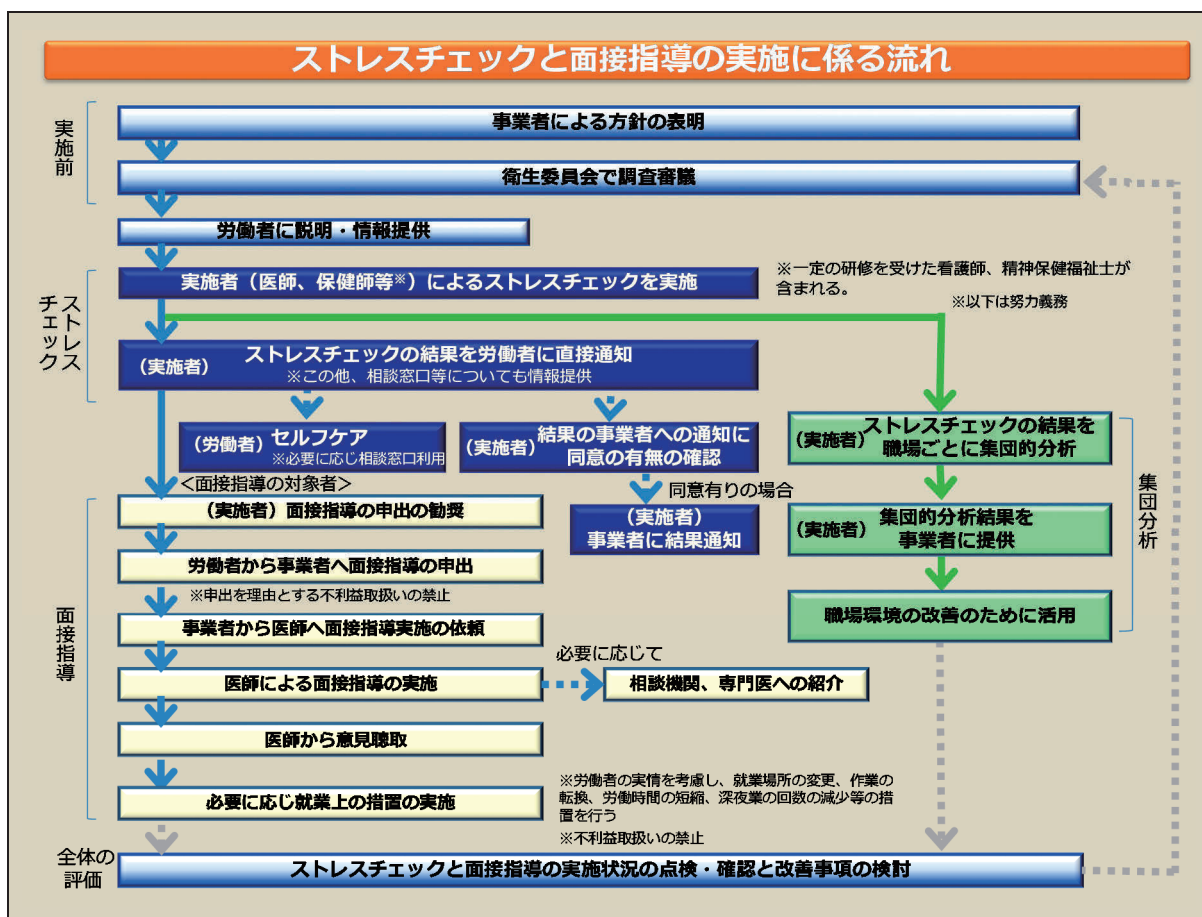
「第 12 次労働災害防止計画」及び大綱においては、「平成 29 (2017) 年度までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80% 以上とする」を目標としており、職場における取組みを充実強化することが必要となっている。

こうした背景のなか、労働安全衛生法 (平成 26 年法律第 82 号) の改正により、常時使用

する労働者に対して、1年に1回、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）を実施することなどが、労働者数50人以上の事業場において義務化され、平成27年12月1日より施行されている。

ストレスチェック制度は、労働者の仕事によるストレスの程度を把握し、その結果に応じて早期に対応することで、メンタルヘルス不調になることを予防すること、つまり、一次予防を目的としており、第6-1図の流れに沿って実施するものである。

第6-1図 ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



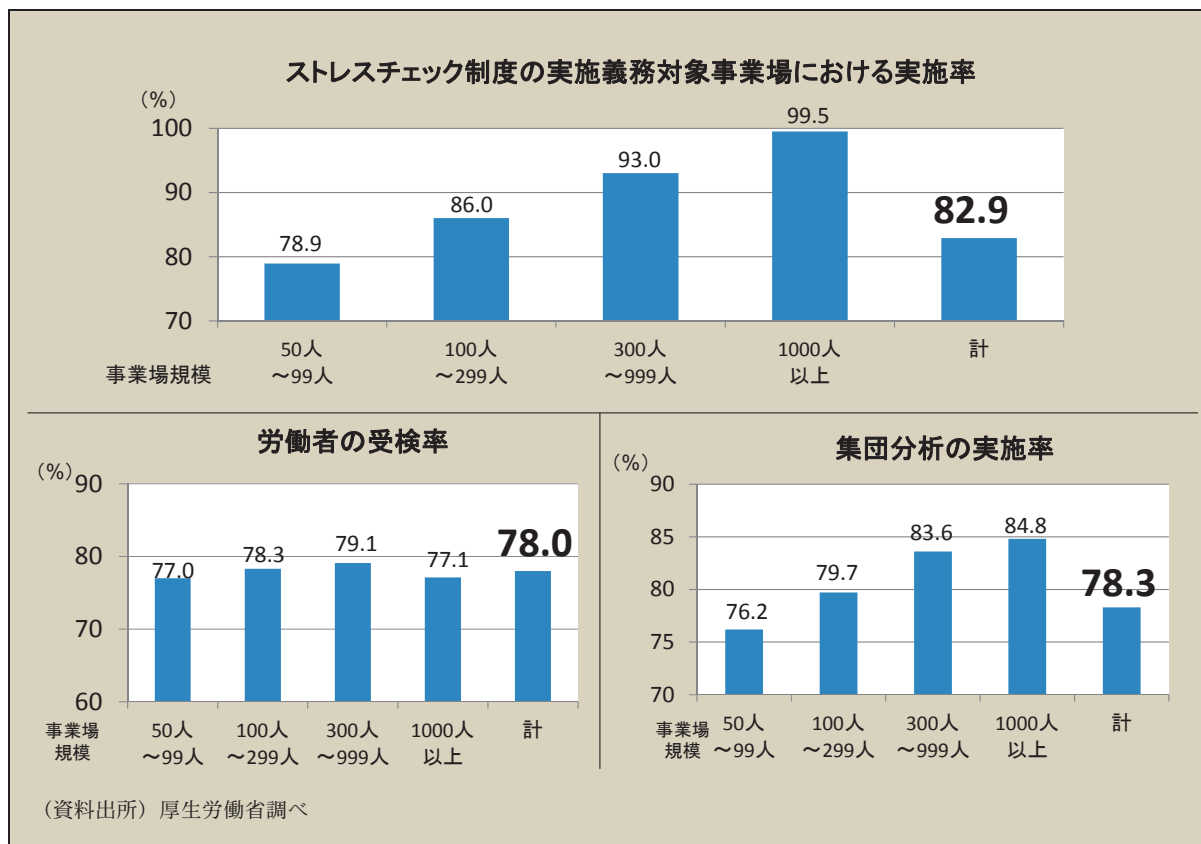
運用に当たっての重要な事項（ストレスチェックの具体的な実施方法、実施体制、不利益な取扱いの防止等）については、「心理的な負担の程度を把握するための検査及び面接指導の実施並びに面接指導結果に基づき事業者が講ずべき措置に関する指針」（平成27年11月30日 心理的な負担の程度を把握するための検査等指針公示第2号）等で示している。

さらに、ストレスチェック制度の適切な運用のため、実際に事業場においてストレスチェックの導入に携わる人事労務担当者や産業保健スタッフ向けに、より具体的な運用方法を解説した「労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル」や「ストレスチェック制度簡単導入マニュアル」を作成し周知するほか、全国の産業保健総合支援センターにおいて、事業者、人事労務担当者や産業医、保健師等の産業保健スタッフに対して研修を実施した。

また、平成27年12月1日施行のストレスチェックの実施状況として、平成29年6月末時点で、①ストレスチェック制度の実施義務対象事業場のうち、82.9%の事業場がストレスチェック制度を実施、②ストレスチェック実施事業場の労働者のうち、ストレスチェックを受

けた労働者の割合は 78.0%、③ストレスチェックを実施した事業場のうち、78.3%の事業場が  
 集団分析<sup>注1)</sup>を実施している結果となっている（第 6-2 図参照）<sup>注2)</sup>。

第 6-2 図 ストレスチェック制度の実施状況（平成 29 年 6 月末現在）



このほか、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている労働者 50 人未満の小規模事業場においても取組みが進むよう、一定の要件を満たした場合にその費用を助成する事業を実施している。また、IT を利用してオンラインでストレスチェックを実施する場合に活用していただけるよう、「ストレスチェック実施プログラム」を作成し、厚生労働省の Web サイト<sup>注3)</sup>で無料配布しているほか、企業向けの相談対応としては、(独)労働者健康安全機構による「ストレスチェック制度サポートダイヤル」<sup>注4)</sup>を開設している。

注 1) 集団分析とは、ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析し、職場ごとのストレスの状況を把握すること。集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組むことが事業者の努力義務となっている。

注 2) 平成 29 年 7 月 26 日厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課公表資料：

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000172107.html>

注 3) 「ストレスチェック実施プログラム」(厚生労働省)の Web サイト：

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/>

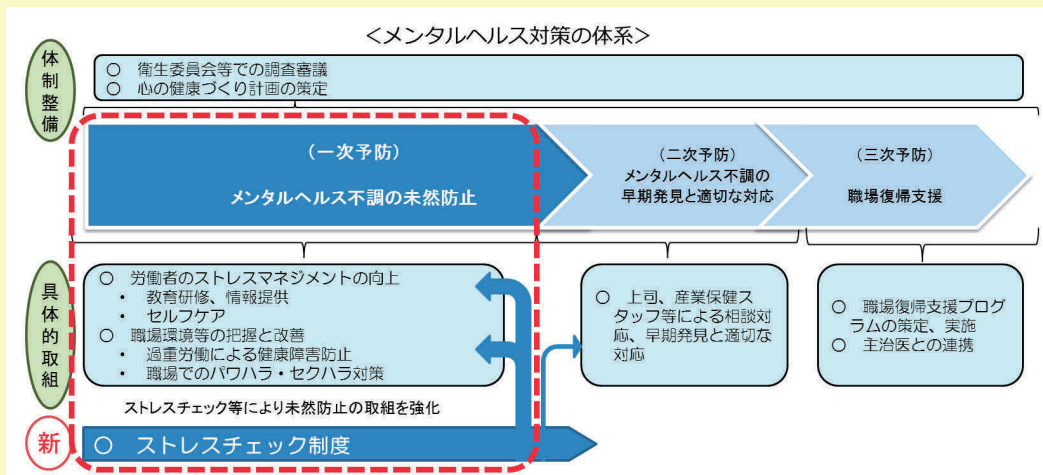
注 4) 「ストレスチェック制度サポートダイヤル」(全国统一ナビダイヤル)：0570-031050 平日 10:00~17:00 (土曜、日曜、祝日、12月29日~1月3日は除く)

## コラム 8 ストレスチェック制度の活用について

ストレスチェック制度は、労働者自身のストレスへの気づきを促すことに加えて、ストレスチェックの結果を活用した集団分析等を通じてストレスの原因となっている職場環境の改善につなげることで、メンタルヘルス不調を未然に防止すること（一次予防）を主な目的としています。

また、同制度は、ストレスチェックの結果において高ストレスの状態にあるとされた労働者に対する医師による面接指導や、その後、必要に応じて行われる就業上の措置へと続くプロセスも併せて重要な一次予防の仕組みとして構成されています（第 6-1 図参照）。また、これらの労働者個人への一連のアプローチと併せて、職場環境の改善といった集団レベルへのアプローチがあります。これは、個人のストレスチェック結果を集団ごとに集計することで、職場単位のストレスの状況とその要因を把握・分析し、職場環境の改善を進めることにより、職場におけるストレスの軽減を図るものです。この二つのアプローチは、個別独立なものとして併存するものではなく、特に集団レベルへのアプローチにおいて目指している「快適な職場環境の形成」が、個々の労働者のストレス低減を通じて職場における労働者の健康確保に大きな影響を及ぼします。

これらの狙いを踏まえた上でストレスチェック制度を上手く活用することは、個々の労働者の健康状態の保持増進に寄与するのみならず、職場環境の改善を通じて結果的に生産性の向上にもつながることが期待されます。ストレスチェック制度が、労働者にとっても事業者にとってもより効果的な制度となるように、各事業場において前向きに、積極的に制度を活用されることが望まれます。



さらに、労働者等からの相談対応として、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルスに関する相談や過重労働による健康障害に関する相談に対応するための電話相談「こころの耳電話相談（平成 28（2016）年 10 月 1 日より「こころほっとライン」から名称変更。）」<sup>注 5)</sup>を開設しており、平成 28 年度の電話相談件数は、約 6,000 件であった。また、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報を提供し、職場のメンタルヘルス対策の促進を行うため、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」<sup>注 6)</sup>を運営しており、事業者、産業医等の

注 5) 「こころの耳電話相談」：0120-565-455（フリーダイヤル）月曜日・火曜日 17:00～22:00／土曜日・日曜日 10:00～16:00（祝日、年末年始はのぞく）

注 6) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の Web サイト：<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

産業保健スタッフ、労働者やその家族等に対して、ストレスチェック制度に関する資料のほか、メンタルヘルス対策に関する基礎知識、事業場の取組事例等、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報提供を行うとともに、労働者等を対象としたメール相談サービスを実施しており、平成28年度のアクセスは約370万件、メール相談は同期間で約7,000件であった。

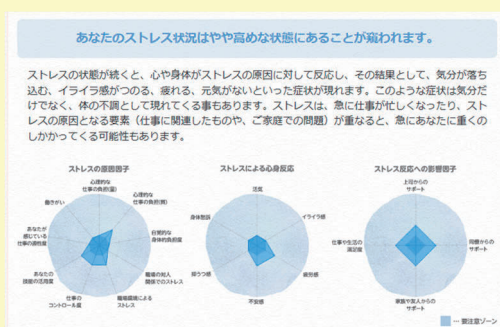
## コラム9 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」について

「こころの耳」は、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報や支援ツールの提供、相談への対応などを行うポータルサイトです。



「こころの耳」では、働く方、家族の方、事業者・上司・同僚の方、支援する方など、様々な方に活用いただける情報を揃えています。

たとえば、働く方に対しては、職場におけるストレスレベルを5分でチェックできる「5分でできる職場のストレスセルフチェック」などのツールや、日常生活の中で実施できるセルフケアの知識を提供するeラーニング「15分でわかるセルフケア」などの情報を提供しています。職場でストレスチェックを受けた後に、自身のストレス状況の理解を深めるために活用いただける情報も多く掲載しています。



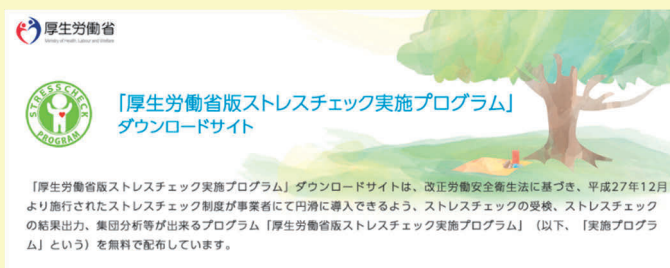
「5分でできる職場のストレスセルフチェック」の診断結果画面



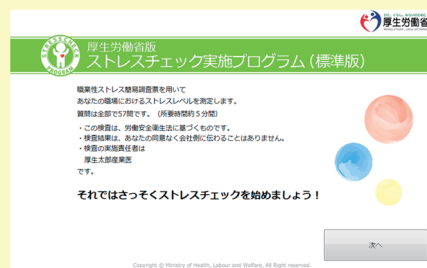
「15分でわかるセルフケア」の一面画



事業者の方に対しては、ストレスチェック制度に関する資料や取組事例などの情報を提供しているほか、「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」を無料で提供しています。



「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」ダウンロードサイト



「厚生労働省版ストレスチェック実施プログラム」の受験者回答画面

また、全国の働く方やその家族、事業者や産業保健スタッフの方からの、職場における心の健康問題に関する様々な質問・相談に産業カウンセラーなどの専門家が応じる「こころの耳メール相談」や「こころの耳電話相談」といった相談窓口を設けています。



## 7 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

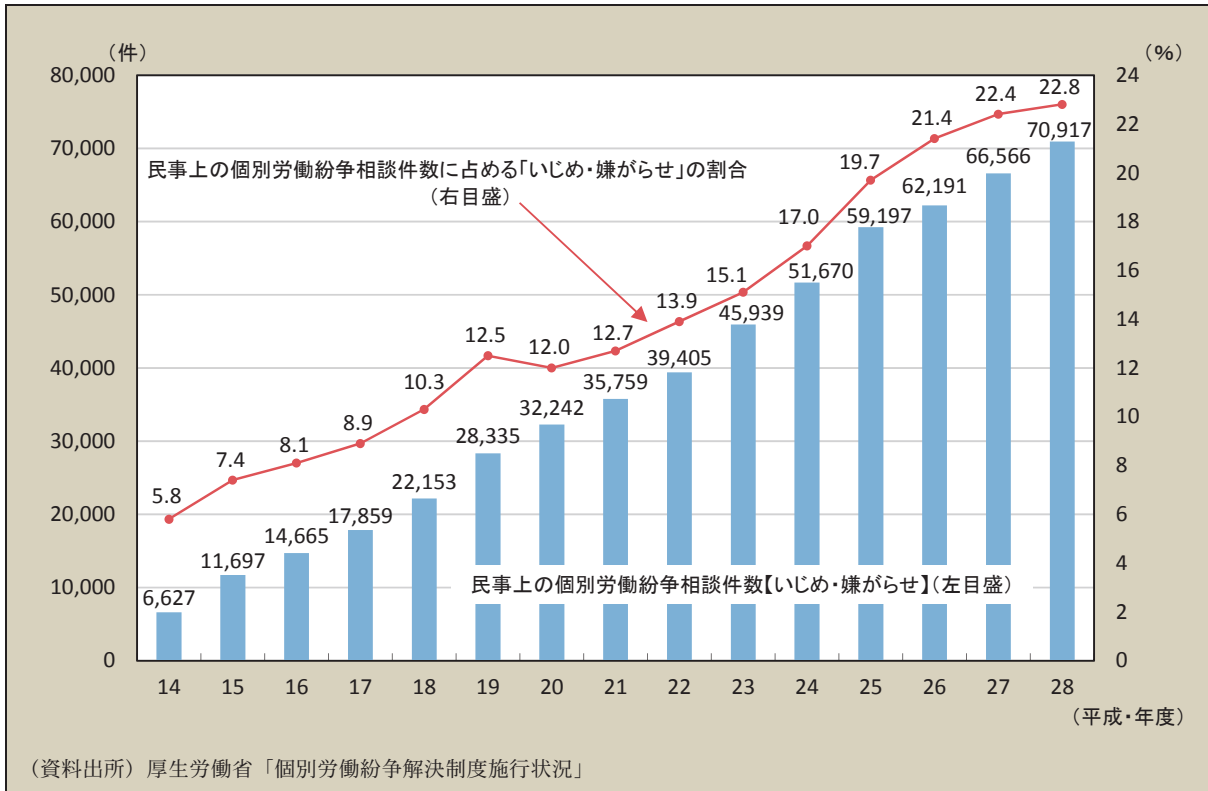
職場のパワーハラスメントの問題については、近年、全国の総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加するなど、社会問題として顕在化している。

具体的には、総合労働相談コーナーにおいて、民事上の個別労働紛争に係る相談を平成28(2016)年度中255,460件受け付けているが、そのうち、職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談受付件数は、70,917件(22.8%)であり、相談内容として最多となっている。

さらに、精神障害の労災補償状況を見ても、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」ことを理由に労災認定された件数は高い割合を占めている(第7-1図、第7-2図)。

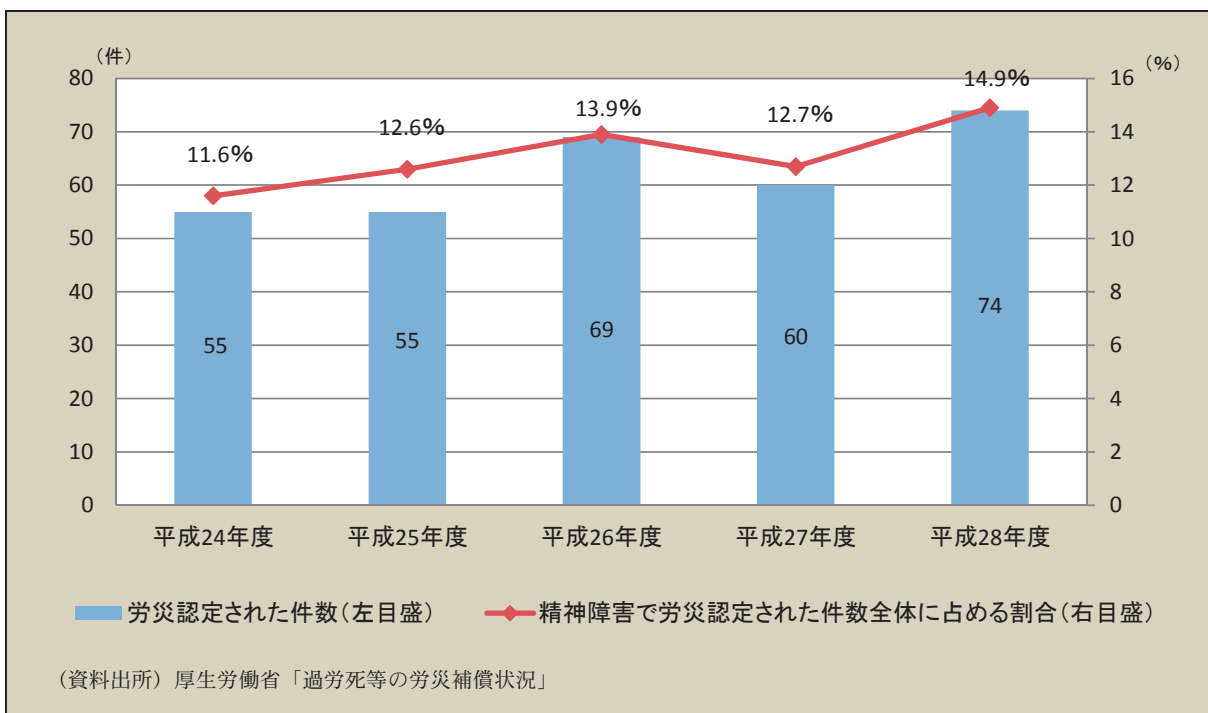
第7-1 図

民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合及び相談件数（第1章の2の第2-9 図再掲）



第7-2 図

「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」ことを理由に労災認定された件数及び割合の推移



### (1) 職場のパワーハラスメントの定義や類型について

平成 23 (2011) 年 7 月に、厚生労働副大臣の下に、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（以下「円卓会議」という。）が立ち上げられ、第 1 回会議の後、ワーキング・グループで 6 回にわたり議論がなされ、平成 24 (2012) 年 3 月の第 3 回会議において、「職場の

パワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」(以下「提言」という。)が、以下のとおり、取りまとめられた。

#### ア 職場のパワーハラスメントの定義

提言では、「職場のパワーハラスメント」について、「同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為」と定義した。

この定義のポイントは、①職務上の地位や人間関係等「職場内での優位性」を背景にするものであると明確にしたこと、②「業務の適正な範囲」を超えるものという判断基準を示したことである。

「職場内の優位性」を背景にすることを含めた理由としては、職務上の指揮命令関係のある上司から部下に対するものに限られず、先輩・後輩間のものや、勤続年数の長い社員から上司に対するものなど、様々な種類のハラスメントを含むことを明確にするためである。

②の業務の適正な範囲を超えて苦痛を与えるものであるか、職場環境を害しているか、という点については、業務上の指導との線引きが難しいというパワーハラスメント対策の特質から、業務上必要な指示や注意・指導が適正な範囲を超えている場合には、職場のパワーハラスメントに当たるということを明確にしたものである。

#### イ 職場のパワーハラスメントの6類型

円卓会議では、職場のパワーハラスメントの類型について、裁判例や個別労働関係紛争処理事案に基づき、典型例を次のように6類型に整理した。

ただし、これらは、職場のパワーハラスメントに当たり得る行為の全てについて、網羅するものではないことに留意する必要がある。

- ①「暴行・傷害」：身体的な攻撃
- ②「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言」：精神的な攻撃
- ③「隔離・仲間外し・無視」：人間関係からの切り離し
- ④「業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害」：過大な要求
- ⑤「業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと」：過小な要求
- ⑥「私的なことに過度に立ち入ること」：個の侵害

#### ウ 職場のパワーハラスメントをなくすために

提言においては、企業や労働組合は、この問題をなくすために取り組むとともに、職場の一人一人にもそれぞれの立場から取り組むことを求めた。

また、国や労使の団体に対しては、この提言を周知し、対策が行われるよう支援することを求めた。

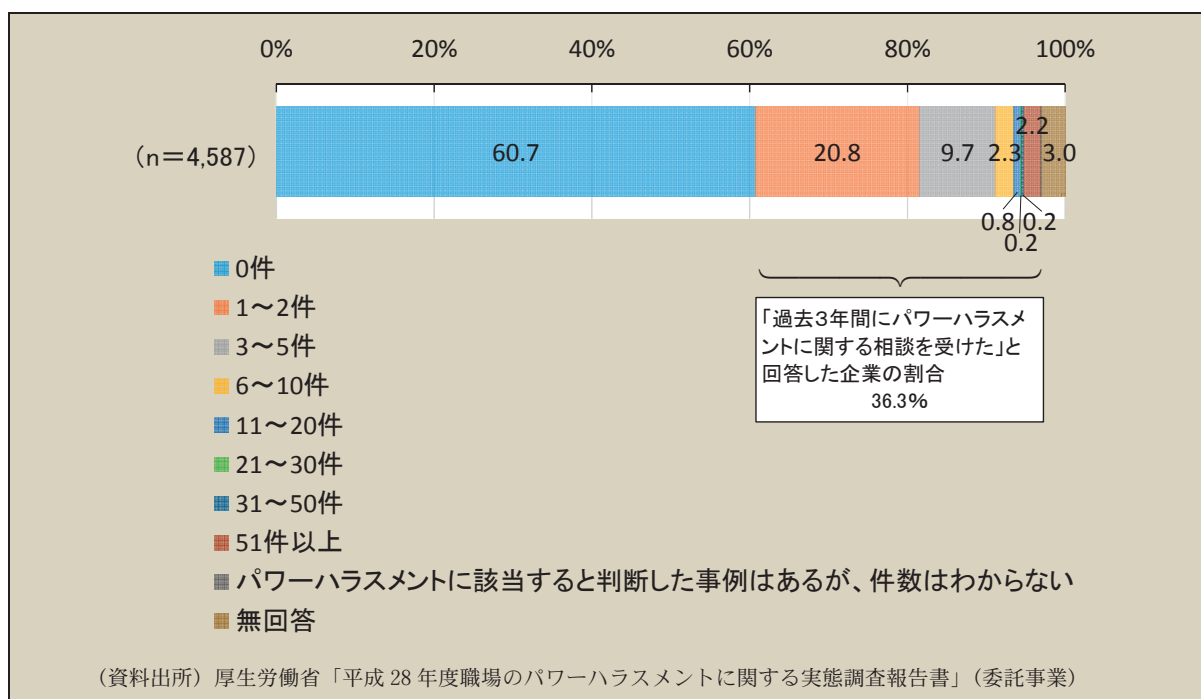
### (2) 職場のパワーハラスメントに関する実態調査

提言を踏まえて、厚生労働省では、平成24(2012)年度に「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施したが、①パワーハラスメントの予防・解決に取り組む企業等の状況が変化していると考えられること、②大綱において、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う」とされていること、

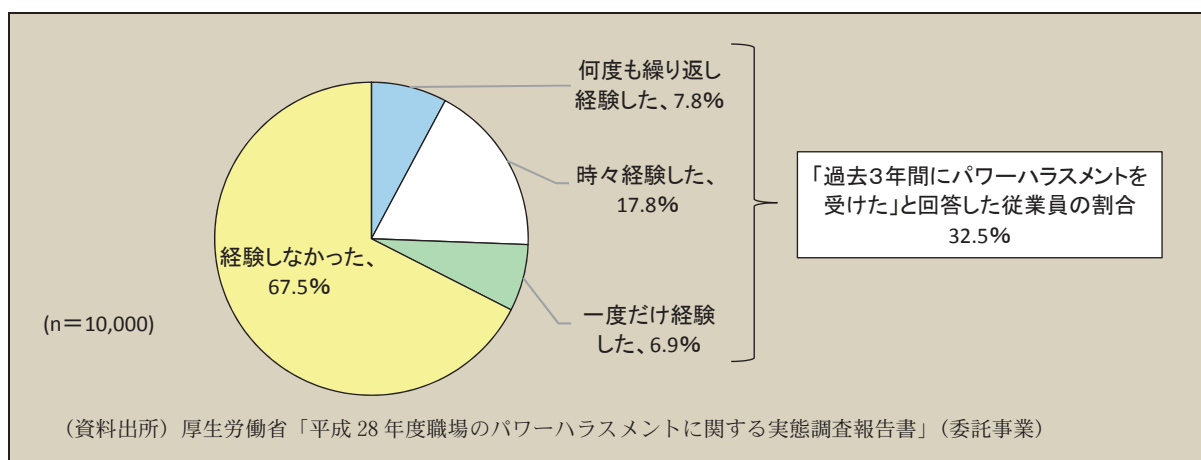
③「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加しており、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」ことを理由に労災認定された件数が高い割合を占めていることから、平成 28 (2016) 年度に、改めて、企業や労働者を対象にした実態調査を実施した。

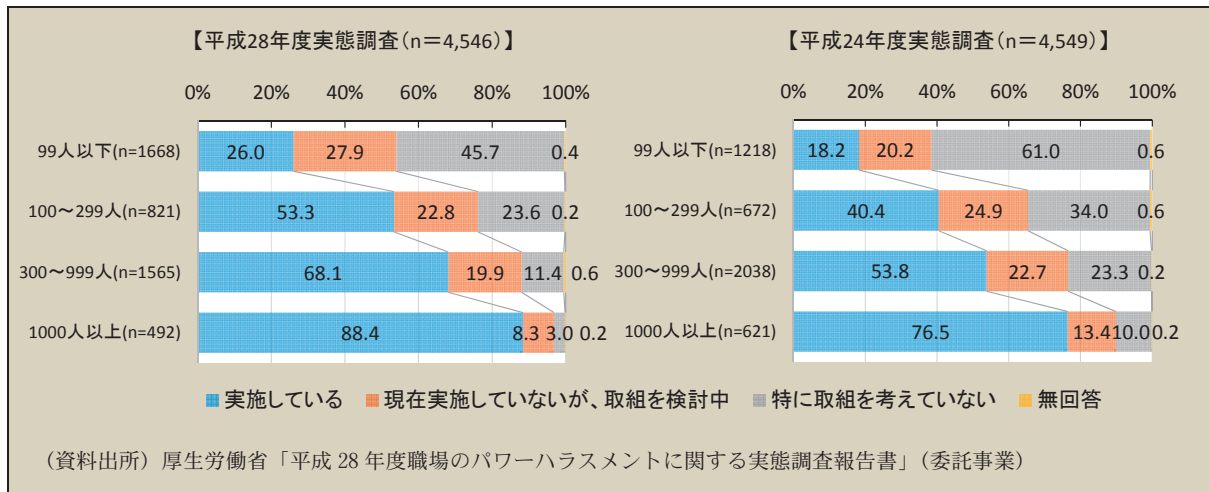
この結果、「過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を受けた」と回答した企業は 36.3%、「過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した従業員は 32.5% であり、この問題が依然として社会的な問題であることが明確になるとともに、従業員規模が小さい企業ほどパワーハラスメント対策が進んでいないという課題も明らかになった (第 7-3 図、第 7-4 図、第 7-5 図)。

第 7-3 図 過去3年間にパワーハラスメントに関する相談を受けた回数 (企業調査)



第 7-4 図 過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある割合 (従業員調査)





### (3) 周知啓発と労使に対する取組支援

上記の経緯を踏まえ、厚生労働省では、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・啓発を行うとともに、職場のパワーハラスメントの予防・解決への労使の取組みに対する支援を行ってきている。平成28(2016)年度の主な施策は以下のとおりである。

#### ア ポータルサイト「あかるい職場応援団」

平成24(2012)年度からポータルサイト「あかるい職場応援団」<sup>注1)</sup>を構築し、順次、労働者、企業や人事労務担当者等にとって分かりやすく役立つものへと改修している。

サイトの内容は、パワーハラスメントの定義についての解説や関連する裁判例・企業の取組の紹介、職場のパワーハラスメントに関する社内研修用資料等となっており、平成28年度は、新たにパワーハラスメント対策を進める上で生じうる疑問等に対する回答をまとめた「パワーハラスメント対策Q&A」や簡単に研修が受講できる「パワーハラスメントオンライン研修講座」を開設した。

なお、平成28年度中のアクセスは、127.7万件であった。

#### イ ポスター・リーフレット

潜在的なパワーハラスメント被害者が確実に相談機関や「あかるい職場応援団」サイトでの情報提供にアクセスできるように、訴求効果の高いポスター・リーフレットを作成し、全国の行政機関等に配布して周知を行った。

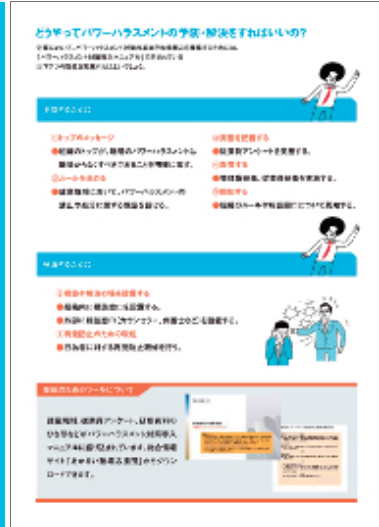
注1) ポータルサイト「あかるい職場応援団」のWebサイト：<http://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>



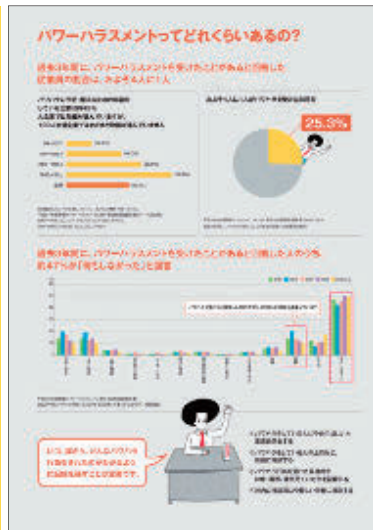
周知啓発ポスター



周知啓発リーフレット（労働者向け）



周知啓発リーフレット（事業主向け）



ウ 雑誌広告の掲載

平成 28 年度中に全国的に販売されている雑誌 3 誌へ、各 2 回職場のパワーハラスメントについての広告を掲載した。

エ パワーハラスメント対策導入マニュアル

企業がパワーハラスメント対策に取り組む際の参考となるよう、パワーハラスメントの予防から事後対応までサポートする「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の第 2 版を平成 28 年度に作成・公表した。

同マニュアルでは、以下のパワーハラスメント対策の 7 つのメニューについてのポイントを解説している。

- ① 企業トップからのメッセージの発信
- ② 社内ルール作成
- ③ 従業員アンケートによる実態把握
- ④ 研修の実施
- ⑤ 会社の方針の社内周知
- ⑥ 相談窓口の設置

### ⑦ 再発防止の取組み

また、同マニュアルには、企業がそのまま使用できるよう、従業員アンケート調査のひな形、研修用資料、相談対応者が使用できる相談記録票などの参考資料を添付している。

加えて、第2版では新たに、従業員からパワーハラスメントについて相談があった場合の対応方法を盛り込んでいる。

### オ パワーハラスメント対策取組支援セミナー

企業の人事労務担当者等を対象として、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を活用し、具体的なパワーハラスメント対策の導入方法を解説したセミナーを、平成28年度は全都道府県で計61回開催した。

### カ 好事例集の作成

パワーハラスメント対策に積極的に取り組んでいる企業の事例を掲載した好事例集を平成28年度に作成し、全国の行政機関等に配布して周知を行った。

## (4) パワーハラスメント防止対策の強化

平成29(2017)年3月28日に取りまとめられた「働き方改革実行計画」を踏まえ、同年5月より、労使関係者に加え、労働法学者等の有識者を加えた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、上記(2)の実態調査結果等を踏まえた実効性ある職場のパワーハラスメント防止対策について議論を行っている。

## 8 商慣行・勤務環境等も踏まえた取組みの推進

### (1) トラック運送業

#### ア トラック運送業の概況

トラック運送業では、コストに見合った適正な運賃が十分収受できない中、「ジャスト・イン・タイム」での納品を求められるなど、近年、発注者である荷主の要請が厳しくなっているとされている。また、荷主側の都合による長時間の荷待ち時間が発生するといった問題も見られる。こうしたことが一因となり、トラック運送業では、トラック運転者が長時間労働を余儀なくされている実態がある。

トラック運転者については、厚生労働大臣が定める「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年2月9日労働省告示第7号、以下「改善基準告示」という。）」<sup>注1)</sup>により拘束時間の上限等が定められている。平成27(2015)年トラック輸送状況の実態調査（厚生労働省・国土交通省）では、1回の運行における拘束時間が13時間を超える運行が全体の36.6%となっている。（※実態調査は1運行としての結果。改善基準告示：1日（始業から24時間）の拘束時間は原則13時間以内。）また、全体の5割強の運行で荷待ち時間が生じており、このうち3割弱で2時間を超えていること、荷主都合による荷待ち時間は集荷時（製品の完成待ち等）と到着時（車両の順番待ち等）の双方で発生していること、運送に加えて荷役を行う場合に事前連絡なく現場で依頼され荷役料金を収受していないケースもあること、といった取引の実態も見られた。

さらに、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成28(2016)年）では、1か月の所定内

注1) 資料編(P256)に掲載。

実労働時間数及び超過実労働時間数の合計は、営業用大型貨物自動車運転者では 217 時間、営業用普通・小型貨物自動車運転者では 207 時間となっており、調査産業全体の平均の 177 時間を大きく上回っている。また、総務省「就業構造基本調査」(平成 24 (2012) 年)では、週の労働時間が 60 時間以上の雇用者割合(年間 200 日以上就業の者)について、全体の平均が 11.6%であるのに対し、自動車運転従事者では 35.3%であり、各種調査においてトラック運転者の長時間労働の実態が明らかとなっている。

また、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」(平成 28 年度)を見ても、脳・心臓疾患の全支給決定(認定)件数 260 件のうち 84 件が、精神障害の全支給決定(認定)件数 498 件のうち 18 件がトラック運転者に対するものであり、支給決定(認定)件数に占めるトラック運転者の割合が大きい。

このようにトラック運転者の長時間労働の実態は深刻であり、その改善は急務であるが、上述のとおり、トラック運送事業者側のみでの努力でこれを解決することは困難であることから、発注者との取引関係の在り方も含めて改善を図っていくことが不可欠である。

#### イ トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会

トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的として、平成 27 年度に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」(以下「トラック協議会」という。)を中央と各都道府県に設置した。トラック協議会は、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、経済団体、労働者団体、行政(厚生労働省、国土交通省等)などにより構成され、取引環境の改善及び長時間労働の抑制に向けた議論を進めている。

平成 28 年度は、パイロット事業(実証実験)を全ての都道府県において実施した。パイロット事業とは、荷物の発送を依頼する荷主(発荷主)・トラック運送事業者・荷物を受け取る荷主(着荷主)などの一連の物流に関わる企業が協力し、コンサルタントのアドバイスの下、トラック運転者の労働時間短縮等に取り組むとともに、そこから得られた知見をトラック協議会での議論に活用することを目的としたものである。

加えて、平成 28 年 7 月に、トラック協議会の下にワーキンググループとして、「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」が設置された。学識経験者と行政(厚生労働省、国土交通省、経済産業省)から構成され、オブザーバーとして経済団体や事業者団体も参画している。この検討会は、適正な運賃・料金の収受に係る論点を整理し、トラック協議会へ助言することを目的としており、平成 28 年度はトラック運送事業者に対する実態調査を実施した。長時間労働の抑制を含め、トラック運送業における労働環境の改善に当たっては、トラック運送事業者が適正な運賃・料金を収受できることが重要であるが、実態調査の結果、回答のあった 545 件のうち、2~3 割の事業者で、付帯業務(荷の仕分けなど)に対する料金や高速道路利用料などの費用を十分に収受できていないことが明らかとなった。実態調査の結果等を踏まえ、運送の対価である運賃と運送以外の役務の対価である料金を別建てで収受する環境を整備するため、平成 29 年 8 月に標準貨物自動車運送約款(平成 2 年 11 月 22 日運輸省告示第 575 号)等の改正を行った(同年 11 月 4 日施行)。

このようにトラック協議会では、取引環境の改善と長時間労働の抑制について、総合的に取り組んでいる。引き続きパイロット事業などの取り組みを進めつつ、取引環境の改善と長時間労働抑制のためのガイドラインの策定に着手する。



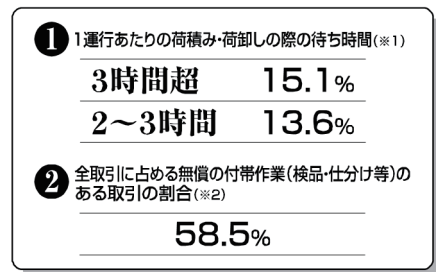
平成 28 (2016) 年版の「過労死等防止対策白書」で、業務における過重な負荷により脳・心臓疾患を発症したとする労災請求件数及び支給決定(認定)件数が、道路貨物運送業はワースト業種であると指摘を受けた。

トラック運送業においては、長距離ドライバーを中心に、過労死のひとつの要因とされる長時間労働が常態化している。一方、こうした長時間労働の環境改善には、取引関係で圧倒的に弱い立場に置かれているトラック運送事業者の実態があり、荷主側の協力も不可欠となる。このため、トラック運送業界では、国土交通省と厚生労働省の指導の下で、全国的に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」(以下「協議会」という。)を設け、取引条件や労働環境の改善に向けた取り組みを進めている。協議会では、平成 28 年度は、各都道府県において専門コンサルタントのアドバイスのもと、トラック運送事業者と荷主が一体となり、ドライバーの長時間労働等の改善を図ることを目的に、①荷主及び運送事業者の現状の分析、②課題の洗い出し・課題に対する解決手段の検討、③解決手段の実証実験、④検証等を、パイロット事業(実証実験)を実施して検討を進めた。実証実験では、荷待ち時間の解消、付帯作業の工程・時間、長時間運行などが課題として取り上げられ、解決方法として、集荷・配送の経路の見直し、出荷情報の早期把握、現場への到着時間の予約受付対応、荷役作業の効率化などが提起され、実際にトライアルを行い、その効果を検証した。これら事例は、平成 30 (2018) 年度までにとりまとめるガイドラインに反映し、その普及・定着を図り、長時間労働是正につなげていく方向にある。

また、全日本トラック協会では、協議会の活動と並行して、荷主向け業界専門誌 16 誌に「トラックドライバーの労働条件改善にご理解・ご協力をお願いします」と題した広告を掲載し、荷主都合による荷積み・荷卸しの際の待ち時間、検品・仕分け等の無償の付帯作業がドライバーの負担になっていると訴え、荷主に対して広く協力の要請を行った。

### 荷主の皆様、トラックドライバーの労働条件改善にご理解・ご協力をお願いします!

荷主都合による荷積み・荷卸しの際の待ち時間、検品・仕分け等の無償の付帯作業がドライバーの負担となっています。



トラック運送業界では、荷主の皆様、行政(厚生労働省・国土交通省等)、トラック運送事業者などで構成する協議会を中央と全都道府県に設置し、取引環境の改善と長時間労働の抑制のための取り組みを積極的に進めています。

荷積み・荷卸しの際の待ち時間や無償の付帯作業を解消するためには、トラック運送事業者自らの努力はもちろんですが、荷主の皆様のご理解や無理・無駄のない計画的な発注などのご協力が欠かせません。

トラックドライバーの労働条件の改善に向けて、ぜひとも荷主の皆様のご理解・ご協力のほど、よろしくお願い申し上げます。

(※1)平成27年9月に全国でトラックドライバー約5,600名の1週間分(約27,000運行)の実態。調査結果はこちら <http://www.mit.go.jp/common/001128782.pdf>

(※2)平成28年2月に全国のトラック運送事業者735社の下請等中小企業の取引に関する実態。調査結果はこちら <http://www.mit.go.jp/common/001138839.pdf>

公益社団法人  
**全日本トラック協会**  
**都道府県トラック協会**  
 ※ 厚生労働省 国土交通省

一方で、平成 29 (2017) 年度には、白書での指摘を受けて業界として行動を起こす必要があるとして、過労死等の削減に向け、計画的かつ実効的な過労死等防止対策を実行するための「過労死等防止計画」を策定する取り組みを始める。この計画策定のために新

たにワーキンググループを設置し、事業者の代表や有識者、学識経験者、産業医、労働組合などが参画する。経営者やドライバーへのアンケート調査やヒアリングなどを通じて働き方や疲労の実態を把握、過労死と認定された事例などを元に、生活習慣病の有無、直前の労働時間や休息の状況などの分析を通じて、過労死にいたる原因を捉える。一方、一口にトラック業界といっても、長距離運行や地域内配送、宅配便など様々な業態に分かれており、対処すべき課題も異なると想定される。事業者の大半が中小企業であり、かつドライバーの高齢化の進展など、業界の特性を踏まえた上で、長時間労働対策・健康管理対策・過重労働対策などの切り口から、具体的なアクションプランの策定を目指している。

さらには、新たな取組みとして、(独)労働者健康安全機構、陸上貨物運送事業労働災害防止協会と連携して、全国で「過労死等防止・健康起因事故防止セミナー」を開催し、事業者に対する健康管理の徹底についても積極的に啓発を行う計画である。

((公社)全日本トラック協会)

## (2) 情報通信業

情報通信業についても、年間総実労働時間が1,933時間、所定外労働時間が198時間と高水準であり(厚生労働省「毎月勤労統計調査」(平成28(2016)年))、また、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」(平成28年度)をみても、「情報通信業」のうち「情報サービス業」は、脳・心臓疾患の全支給決定(認定)件数260件のうち7件、精神障害の全支給決定(認定)件数498件のうち18件と、いずれも日本標準産業分類(中分類)別にみて上位の業種となっている。

また、平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や平成29年3月28日に取りまとめられた「働き方改革実行計画」において、関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築することとされ、特に、IT業界については、発注者や事業者の協働により、「急な仕様変更」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めることとされているところである。

このような状況の中、IT業界全体が今後とも健全な発展をするためには、労働環境の改善など働きやすい職場環境を目指すことが必要である。

このため、平成28年度から業界団体と連携し、検討委員会の開催、企業等の実態調査、セミナーの開催、周知広報などを実施している。

### ア 検討委員会の設置

長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や支援策等について検討することを目的として、事業者団体、学識経験者、労働組合、経営者団体、関係省庁により構成した検討委員会を設置し、平成28年度は4回開催した。

### イ 企業向けセミナーの開催

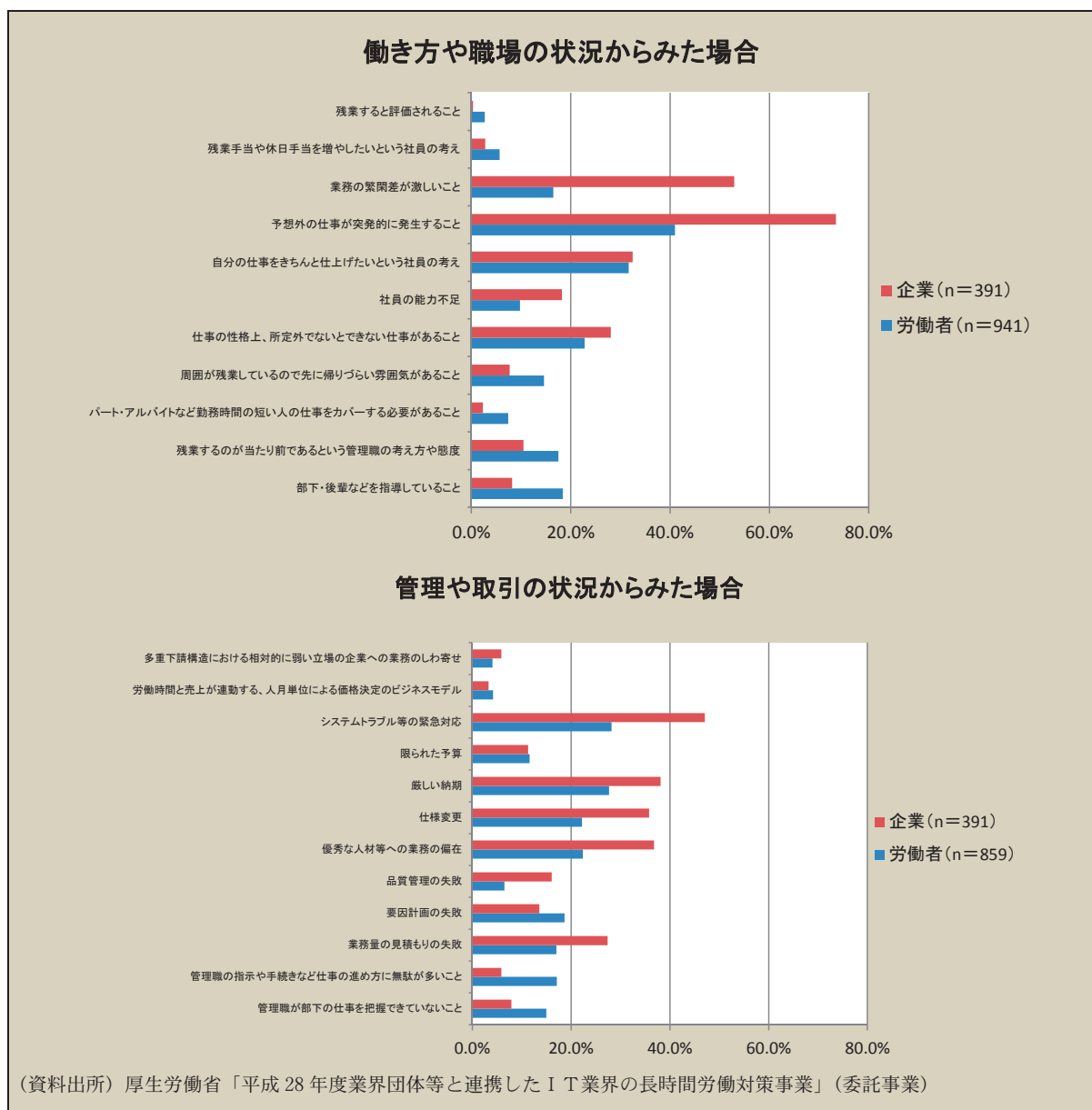
IT業界の人事労務担当者等を対象とした、IT業界で働く労働者の長時間労働削減対策に関するセミナーを平成29(2017)年2月に東京、愛知、大阪の3か所で開催した。

### ウ 企業への個別訪問やアンケートによる実態調査の実施

IT企業への個別訪問により長時間労働削減対策の現状を把握するとともに、取組みの効果を上げている好事例を収集した。また、IT企業及び労働者に対し、長時間労働の実態や原因等についてアンケート調査を実施した。

調査の結果、長時間労働の発生要因として働き方や職場の状況を要因とするものについては、企業では「予想外の仕事が突発的に発生すること」、「業務の繁閑差が激しいこと」などの回答が上位を占めており、労働者では「予想外の仕事が突発的に発生すること」、「自分の仕事をきちんとしたいという考え」などの回答が上位を占めた。また、管理や取引の状況を要因とするものについては、企業・労働者ともに「システムトラブル等の緊急対応」、「厳しい納期」などの回答が上位を占めた（第8-1図）。

第8-1図 長時間労働の主要な要因（情報通信業）



エ 周知・広報

IT業界で働く労働者の長時間労働の問題と改善策等について、Webサイト<sup>注2)</sup>を作成し、Web

注2) 「IT業界の働き方・休み方の推進」のWebサイト:

[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/shigoto/it/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/shigoto/it/index.html)

広告等により周知・広報を行った。



(サイトトップページ例)

### (3) 医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のための取組み

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働など厳しい勤務環境に置かれている医師や看護職員などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備が喫緊の課題となっており、課題克服のため、以下の取組みを行っている。

#### ア 医療法に基づく医療機関に対する相談支援の実施

平成 26 (2014) 年 10 月 1 日に施行された改正医療法では、各医療機関において PDCA サイクルにより計画的に勤務環境改善に取り組む仕組み（医療勤務環境改善マネジメントシステム）を導入するよう努めることとされたほか、都道府県において医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能を確保することとされ、平成 29 (2017) 年 3 月までに全ての都道府県で医療機関に対する勤務環境改善を支援するための「医療勤務環境改善支援センター」（以下「支援センター」という。）が設置されたところである。支援センターでは、医業経営アドバイザーや医療労務管理アドバイザーが医療機関に対する相談支援業務を行うなど、医療機関の主体的な取組みに対する支援の充実を図ることにより、医療従事者全体の勤務環境の改善に向けた取組みの充実につなげている。

#### イ 医療機関の勤務環境改善に向けた調査研究

医療機関における労働実態（時間外労働、夜勤、連続勤務等）及び医療勤務環境改善マネジメントシステムの実施状況並びに支援センターにおける活動状況の把握・分析を行い、更なる推進方策の検討を行っている。

平成 28 年度は、支援センターや個別の医療機関において目標設定の考え方等を取りまとめた。

#### ウ 医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進

医療機関の経営層及び労務管理の責任者・担当者等を対象に、医療勤務環境改善マネジメ

ントシステムの概要や活用方法などを解説するセミナーを平成 28 年度は全国 13 か所計 15 回開催した。

また、医療勤務環境改善マネジメントシステムに関するリーフレットを作成し、医療機関等に配布した。

## エ 医療分野の「雇用の質」データベースサイトの設置

医療機関が自主的に勤務環境の改善に取り組む際に活用できるデータベースサイト（いきいき働く医療機関サポート Web（いきサポ）<sup>注3)</sup>）を平成 27（2015）年 3 月に開設し、勤務環境改善に取り組む個別の医療機関の事例や各都道府県における支援策等の情報を提供している。

## 9 公務員に対する周知・啓発等の実施

### (1) 国家公務員に対する周知・啓発等の実施

#### ア 国家公務員の超過勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得促進について

国家公務員については、政府全体を通じて「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成 4 年 12 月 9 日人事管理運営協議会決定）、「超過勤務の縮減に関する指針について」（平成 21 年 2 月 27 日人事院職員福祉局長通知）、「採用昇任等基本方針」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等に沿って、一層の超過勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得促進に取り組んできた。

例えば、7・8 月にはワークライフバランス推進強化月間を実施し、平成 28（2016）年度で 2 年目となる「ゆう活」による早期退庁をはじめ、大臣・事務次官等からのメッセージの発信による意識啓発、休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進、超過勤務の縮減等、ワークライフバランスの推進に取り組んだ。また、霞が関における「働き方改革」を更に加速させるため、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」（平成 28 年 7 月 29 日内閣官房内閣人事局）を取りまとめ、これに基づき、管理職による超過勤務予定の事前把握の徹底や、国会関係業務の効率化などに取り組んでいる。



（「ゆう活」ポスター）

注 3) 「いきいき働く医療機関サポート Web（いきサポ）」の Web サイト：<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

#### イ 国家公務員の心の健康づくり対策について

国家公務員においても、心の健康の問題による長期病休者の数が長期病休者全体の6割を超える状況が続いており、職員の心の健康づくり対策が重要な課題となっている。

人事院では、こうした状況を踏まえ、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年勤務条件局長通知）に基づき、心の健康づくり研修の充実・強化、ガイドブックによる職員の意識啓発、セルフケアに関する自習用教材の配付など職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んでいる。また、平成27（2015）年12月に、心の不健康な状態を未然に防止することを目的としたストレスチェック制度を導入し、平成28年11月には、過度のストレスがなく、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善の推進を図るため、「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成28年職員福祉局長通知）を発出するとともに、各府省の担当者等に対して職場環境改善の手法等に関する研修を実施している。

内閣官房内閣人事局では、平成28年3月に「国家公務員健康増進等基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定。以下「基本計画」という。）を決定し、管理職員等への昇任時において心の健康づくりに関する研修を必修化した。これに基づき、各府省の管理監督者に対し、メンタルヘルスケアに関する知識を習得させるとともに、職員が心身ともに健康で安心できる職場環境づくりの取組みや職場におけるメンタルヘルスケアの一層の推進に資することを目的として、全国6ブロックで各1回、メンタルヘルスセミナーを行っている。さらに、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により研修やセミナーを受講できない各府省の新任管理職員等に対し、メンタルヘルスに関する知識の習得及び理解の徹底を図るため、eラーニングによる講習を行っている。

#### ウ 国家公務員のパワー・ハラスメント対策について

人事院では、パワー・ハラスメントの防止に向けて取組みを行っており、「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例」（平成22（2010）年1月）や、パワー・ハラスメントの概念、なり得る言動、相談例、相談先等を紹介した「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」（平成27年7月）等により引き続き各府省に周知を図っている。さらに、平成28年12月7日には、「パワハラが起こらない職場マネジメント（気づかぬうちにあなたも加害者!）」をテーマに、本府省の幹部職員及び人事担当者を主な対象としてパワー・ハラスメント防止シンポジウムを開催した。

内閣官房人事局では、平成28年3月に基本計画を決定し、管理職員等への昇任時においてハラスメント防止に関する研修を必修化した。これに基づき、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により研修やセミナーを受講できない各府省の新任管理職員等に対し、ハラスメント防止に関する知識の習得並びに理解の徹底を図るため、eラーニングによる講習を行っている。

#### エ 国家公務員のその他の健康増進対策の推進

過労死等の原因となる脳血管疾患、心臓疾患を予防する観点から、平成28年3月に決定された基本計画に基づき、健康診断等の結果、要医療・二次健診の対象となった職員への確実な受診等の指導、健康診断の結果データを活用した健康増進対策の推進を実施している。

## コラム 11 国家公務員の過労死等防止対策推進に係る取組み

国家公務員は、全体の奉仕者として、国民・公益を第一に考える責務があり、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には超過勤務を行わざるを得ない場合があります。しかし、公務の現場においても、過重労働により職員の尊い命が失われたり、心身の健康が損なわれることはあってはならないことです。国家公務員における過労死等防止に関し、内閣人事局と人事院が各府省と協力して行っている取組みについて、長時間労働の是正に資する働き方改革、予防的観点からの健康増進対策という2点を紹介します。

### ◇国家公務員の働き方改革

長時間労働を前提とした働き方を改め、しっかり休んで集中して働き、限られた時間で成果を挙げる生産性の高い働き方へと変えていくことは、官民共通の重要な課題です。そのためには、これまでの意識・価値観の改革や、業務の効率化等に取り組み、働き方改革を進めていく必要があります。

このため、平成 26 (2014) 年 10 月に取りまとめた「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」に基づき、大臣や事務次官等から職員向けにメッセージを発出して働き方に対する価値観を変えるための意識啓発を行ったり、各府省における業務効率化や職場環境改善に資する優良な取組事例を表彰して他府省へ好事例の横展開を促したり、「ゆう活」などを通じた超過勤務の縮減や、家族の記念日等における連続休暇の取得を奨励するなど、働き方改革によるワークライフバランスの推進に取り組んでいます。

さらに、同取組指針に基づいて取り組んできた働き方改革を加速させるため、平成 28 (2016) 年 7 月に「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」を策定しました。まずは霞が関（本府省）を中心に3年間程度で、リモートアクセス機能の整備・強化、マネジメント改革、国会関係業務の改善等に重点的に取り組むこととしています。

また、平成 28 年 8 月の人事院勧告時報告でも、府省のトップが長時間労働の是正に向けた強い取組姿勢を持って組織全体として業務量削減・合理化に取り組むことが重要であること、合理化努力を尽くした上でもなお超過勤務が長時間に及ばざるを得ない場合（特に、超過勤務が月間 80 時間を超える場合）には健康への配慮が極めて重要であること等について言及しており、こうした考え方は「ゆう活」に関する次官級連絡会議でも改めて言及しております。過労死等ゼロの実現に向けて、やむを得ず長時間労働が生じた場合の健康配慮についても、強い決意で取り組んで行きたいと考えています。

今後も政府一丸となって、働き方改革に取り組み、全ての職員が健康でやりがいを持って働き、成長し、その能力を最大限発揮できる環境づくりに努めていきます。

### ◇「国家公務員健康増進等基本計画」に基づく健康増進対策

国家公務員の勤務能率の発揮・増進を図る観点から、5年を目途に必要な見直しを行うこととされている「国家公務員福利厚生基本計画」（平成 3 (1991) 年 3 月 20 日内閣総理大臣決定）については、メンタル不調による長期病休者が横ばいであることなどを踏まえ、平成 28 年 3 月に健康面を中心に見直しを行い、「国家公務員健康増進等基本計画」として決定されたところです。

当該計画では、管理職員等に対し、心の健康づくり及びハラスメントの防止について体系的な教育を実施するため、管理職員、課長補佐、係長相当職に昇任した際に研修の受講を必修化したところです。

また、過労死等は強い心理的負荷による精神障害のみならず、過重な負荷による脳血管疾患、心臓疾患も原因となっていることを踏まえ、メンタルヘルス対策だけでなく、生活習慣病対策等の健康増進対策にも取り組んでいます。なかでも、健康診断等の結果、「要医療」の指導区分の指定を受けた職員には医療機関の確実な受診を、肥満、血圧、血糖及び血中脂質のいずれにも有所見となった職員には二次健診及び保健指導の確実な実施をすることとしています。

その他にも、以下に掲げた数値目標について、毎年各府省の実施状況をフォローアップし、目標の達成を促すこととしています。いずれも過労死等防止に資するものであるため、これらの施策の着実な実施に引き続き取り組んでいきます。

【健康増進等施策の目標】

項 目	目 標
精神及び行動の障害（注）による長期病休者率	減少に転じさせる
管理職員、課長補佐及び係長相当職に昇任時の心の健康づくりに関する研修の受講率	100%
管理職員、課長補佐及び係長相当職に昇任時のハラスメント防止に関する研修の受講率	100%
職員に対するストレスチェックの実施率	100%
心の健康づくりに関する相談体制の整備率	100%
要医療該当職員の受診率	100%
二次健診対象職員の受診率	100%

（注）精神及び行動の障害には、神経系の疾患のうち自律神経系の障害を含む。

（内閣官房内閣人事局、人事院職員福祉局職員福祉課）

## （2）地方公務員に対する周知・啓発等の実施

### ア 一般職員等に対する取組み

総務省では、全国人事委員会事務局長会議などの全国的な会議や各種研修会等において、過労死等防止対策のみならず、安全衛生管理体制の整備やメンタルヘルス対策等の労働安全衛生全般について、各地方公共団体に対して、助言等を実施している。

また、地方公共団体においても長時間労働の是正は重要な課題となっている。総務省では、地方公務員のワークライフバランス推進に向け、「ゆう活」やテレワークの活用をはじめとする「働き方改革」に資する先進的な取組事例の紹介など、情報発信の充実を図った。

地方公共団体における「ゆう活」については、各地方公共団体に対し、平成27（2015）年度の実施結果を踏まえた取組みの充実や、地域の先頭に立った積極的な取組みを要請した。



各団体においては、通年実施化など実施期間・対象の拡大や、「ゆう活」を実施しやすくするための弾力的運用、職員に対する定時退庁の働きかけ等の工夫・改善が行われたところであり、これらの先進的な取組事例について、各地方公共団体に対し情報提供を行った。

さらに、男性を含めた地方公務員の意識啓発を進めるべく、平成 28（2016）年度より、自治大学校の各研修課程に「女性活躍・働き方改革」に関する講義枠を新たに設置した。このほか、年次有給休暇の取得促進等に関し、助言や情報提供を行っている。

## コラム 12 地方公務員の過労死等防止対策推進に係る取組み

地方公共団体においても、職員が心身ともに健康で、その能力を十分に発揮して活躍することができる職場環境を作っていくことが重要です。これは、過労死等の防止のみならず、子育て・教育、介護、医療、まちづくり等、住民生活に密着した行政を担う地方公共団体にとって、行政サービスの質の向上の観点からも、経営戦略上の重要な課題となっています。そのため、地方公共団体では様々な取組みが行われており、地方公務員の働き方改革及び心の健康づくりの2点について紹介します。

### （1）地方公務員の働き方改革

#### ①「ゆう活」の取組み

平成 27（2015）年から国民運動として取り組んでいる「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」については、地方公共団体においても積極的に取り組んでおり、平成 28（2016）年は都道府県 43 団体、政令指定都市 16 団体、市区町村（政令指定都市を除く）122 団体が「ゆう活」を実施したほか、上記以外の団体でも、16 時以降の会議等の原則禁止、職場巡回による定時退庁の徹底、一斉消灯日の設定など、「ゆう活」の趣旨を踏まえた取組みが行われました。

「ゆう活」を実施した地方公共団体からは、「実施前と比較して時間外勤務が縮減された」、「定時退庁やワークライフバランスの意識を高めるきっかけとなった」、「時間外勤務を前提とした働き方を見直す契機となった」など、時間外勤務縮減に効果があったとの評価がなされたほか、職員からも、「仕事にメリハリをつけ、時間を有効活用することができた」、「家族と過ごす時間が増え、家族間の絆が強まった」、「早期退庁しやすい雰囲気が出た」などの評価がなされています。

平成 27 年及び平成 28 年の 2 回の「ゆう活」を経て、窓口職場や交代制勤務職場を含む全職場での実施、夏期にとどまらない通年での実施、多様な勤務パターンの設定など、様々な工夫や試行を重ねて成果を上げている事例が出てきています。総務省では、これらの先進的事例の積極的な収集・情報提供等を通じて、各地方公共団体における「ゆう活」の充実を支援しています。

#### ②時間外勤務縮減に向けた取組み

「ゆう活」以外にも、各地方公共団体では時間外勤務縮減に向け様々な取組みを行っており、主な取組みを紹介します。

[業務の見直し、効率化等]

○「所属長による時間外勤務縮減検証シート」により、所属長が担当ごとの状況を把

握し、職員間の業務を平準化

○職層別のアクションを設定し、管理職を中心に職場ぐるみで実施

- i) 部長・所属長が自身の目標と具体的取組みを明記した「時短宣言」の掲示
- ii) 所属長が全職員の退庁を確認した後に退庁する「時短デー」の設定
- iii) 「資料三ない運動」の推進（作らせすぎない、複雑にしすぎない、手戻りさせない）

○所属長と所属職員が、双方の立場から職場環境点検（職場環境の現状を振り返り、改善を図るもの）を行うとともに、優良所属を表彰

○集中タイムの設定、集中スペースの活用

[意識啓発等]

○幹部職員のイクボス研修等

○管理職に対し「時間外勤務削減に係る事項」を業績目標として設定することを義務づけ

○時間外勤務縮減への取組みを人事評価で積極的に評価

[定時退庁日、縮減目標の設定等]

○「20時完全退庁」（一定時刻に一斉消灯等）、「残業削減マラソン」（モデル部署の指定、取組みの展開等）

○ノー残業マンス（本庁舎：毎年7月、8月 出先機関：任意の2カ月間）の実施

○時間外勤務の上限や縮減目標を設定（部局、所属ごとなど）

（総務省自治行政局公務員部女性活躍・人材活用推進室）

## （2）地方公務員の心の健康づくり

地方公務員のメンタルヘルス対策については、地方公務員共済組合が電話健康相談や臨床心理士・カウンセラーの面談によるメンタルヘルス相談、研修会などの健康教育・健康相談事業に取り組んでいるほか、各地方公共団体においても労働安全衛生法の改正に伴い、平成27年12月よりストレスチェック制度が導入されました。ストレスチェックは、職員のメンタルヘルス不調を未然に防止する一次予防が主な目的ですが、定期的に職員のストレスの状況について検査を行うことにより、職員自身のストレスへの気づきを促し、ストレスの原因となる職場の改善につなげるものです。

労働安全衛生法上、ストレスチェック制度は従業員数50人未満の事業場については努力義務とされていますが、総務省からは、事業場の規模に関わらず、全ての職員がストレスチェックを受検することができるよう地方公共団体に要請しています。

（総務省自治行政局公務員部安全厚生推進室）

## コラム 13 兵庫県における過労死等防止対策推進に係る取組み

### 1 県民に対する取組み

過労死等は、本人、家族のみならず、社会にとっても大きな損失であり、国だけでなく、地方自治体としてもその防止を図ることが重要です。

このため、兵庫県では、県民のワーク・ライフ・バランスを推進し、長時間労働の縮

減など働き方の見直しを進めることを通じて、過労死等の防止に取り組んでいます。

### (1) ひょうご仕事と生活センターの設置と活動

#### ア. センターの設置について

兵庫県では、県・兵庫労働局、連合兵庫、県経営者協会の政労使三者による「仕事と生活のバランスひょうご共同宣言」を契機に、「ワーク・ライフ・バランス (WLB)」の取組みを全県的に推進するため、平成 21 (2009) 年 6 月、全国に先駆け、WLB の推進に関する包括的支援を行う拠点として「ひょうご仕事と生活センター」を設立しました。



#### イ. センターの活動について

WLB の取組みを推進するため、センターでは、まず、企業に向けての普及啓発・情報発信を行い WLB 推進に取り組むことを「宣言」してもらいます。宣言企業に対しては、専門家の派遣や従業員意識調査などの相談・実践支援、キーパーソンの養成などの研修を行うほか、育児・介護休業者の代替要員確保や多様な働き方を可能とする職場環境整備費用の助成などの各種補助制度も設けています。そして、WLB の取組みが一定の水準に達した企業を「認定」し、その中でも長時間労働の縮減など先進的な取組実績をあげた企業を「表彰」しており、表彰企業についてはセンターが作成する企業向け情報誌や学生向け事例集で紹介しています。

こうした取組みの結果、平成 29 (2017) 年 3 月末時点で、宣言企業は 1,424 社、認定企業は 112 社、表彰企業は 76 社となり、県内企業における WLB の取組みは着実に広がっています。

### (2) ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーンの実施など国等との連携

国が定めた「過労死等防止啓発月間」に合わせて、兵庫県においても、毎年 11 月を「ワーク・ライフ・バランス推進キャンペーン月間」に設定しています。推進月間には、WLB の取組みを促進するためのキャッチフレーズを募集するとともに、「ワーク・ライフ・バランスフェスタ」を開催して、先進事例を紹介する講演会や先進的な取組実施企業の表彰などを行い、県民の WLB への理解の促進や気運の醸成に取り組んでいます。



また、同月に国が主催する「過労死等防止対策推進シンポジウム」のプログラムの企画検討や開催 PR に協力しているほか、過労死等防止対策推進兵庫センターと連携し県立高校において過労死遺族や弁護士による過労死問題を学ぶ特別授業を実施するなどの取組みを進めています。

## 2 県職員に対する取組み

事業者である県としても、職員の超過勤務の縮減や健康管理対策の取組みを徹底し、過労死等を防止していくのはもちろんのこと、職員一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、職務上の責任を果たしていけるよう、平成 29 (2017) 年 4 月に「超過勤務の縮減」、「子育て・介護と仕事の両立支援」、「働きやすい職場の実現」の三つを柱に、「兵庫県庁ワーク・ライフ・バランス取組宣言」を行い、職員のワーク・ライフ・ balan

スの推進に取り組んでいくこととしました。

特に「超過勤務の縮減」については、従来から、長時間労働を是正するため、職員の意識改革や定時退庁日の設定などの取組みを進めていましたが、更に実効あるものにするため、国の法改正に先駆けて、職員の超過勤務の上限時間を定める「超過勤務の縮減に関する規則」を平成29年5月に制定しました。

この規則では、休日の超過勤務を原則禁止とし、月45時間、年360時間などの上限時間を定めるとともに、業務の合理化・平準化を図ることなど管理職の取り組むべき事項を明記することにより、労働時間を適切に管理することとしています。

今後とも、過重労働により職員の尊い命が失われたり、心身の健康が損なわれたりすることがないように、働きやすい職場環境づくりに県が率先して取り組んでいきます。

(兵庫県産業労働部政策労働局労政福祉課)

#### イ 教職員に対する取組み

教員の勤務時間については、文部科学省が平成28年度に実施した教員勤務実態調査の集計(速報値)によると、教員の1週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査(平成18年度)と比較して、いずれの職種でも増加している<sup>注1)</sup>。また、国際的な比較としては、平成26(2014)年6月に公表されたOECD国際教員指導環境調査<sup>注2)</sup>では、日本の教員の1週間当たりの勤務時間は参加国中で最長となっている。

また、平成27年度中に病気休職処分となった教員等は7,954人で、そのうち精神疾患による病気休職者数は5,009人(全教員等の0.54%)と平成19(2007)年度以降、5,000人前後で推移している(平成27年度公立学校職員の人事行政状況調査)。

こうした状況の中、文部科学省としては①労働安全衛生体制等の整備促進、②学校現場における業務改善の取組みの促進等に取り組んでいる。

労働安全衛生体制等の整備を進めるため、具体的には、教員が働きやすい職場環境の整備についての調査を隔年で実施し、当該調査結果を参考に、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生体制の整備を推進している。また、平成27年7月には、衛生管理者や産業医等の選任を要するものの一覧など、労働安全衛生管理の基礎的な知識や体制整備の方策等を記載したリーフレットを各教育委員会等に対して配布している。

メンタルヘルス対策についても、平成25(2013)年3月に文部科学省が取りまとめた「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」に基づき、本人による「セルフケア」や管理職等の「ラインによるケア」といった予防的取組みや、休暇取得から職場復帰までの段階に応じた復職支援等を推進している。また、平成26年に労働安全衛生法が改正され、平成27年12月からストレスチェック制度が学校に対しても導入されたことを受け、全ての学校において、ストレスチェック等の取組みが適切に実施されるよう指導することを各都道府県教育委員会に要請するなど、教職員のメンタルヘルス対策及び労働安全衛生管理体制の更なる充実の推進に取り組んでいる。

注1) 詳細は第1章の1(3)イ(P16)を参照。

注2) 学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた国際調査(調査時期は平成25年(2013年)2月中旬~3月中旬)。調査対象は、中学校及び中等教育学校前期課程の校長及び教員であり、1か国につき200校、1校につき教員(非正規教員を含む)20名を抽出。日本の参加状況は、全国192校、各校約20名(校長192名、教員3,521名)。国公立の内訳(参加校に所属する総教員数における割合)は、国公立校が約90%、私立が約10%。

学校現場における業務改善については、平成27年7月に、業務改善のための基本的な考え方と改善の方向性等について取りまとめた「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表するなど、各自治体における取組みの推進を図ってきたところである。さらに、平成28年6月には、教員が子供と向き合う時間を確保し、誇りとやりがいを持てる環境を確保するための方策について、文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおける検討の結果を「学校現場における業務の適正化に向けて」として報告し、各自治体に対して業務改善の推進を要請した<sup>注3)</sup>。加えて、平成29(2017)年1月には、学校現場における業務の適正化は喫緊の課題であるとの認識の下、文部科学大臣より、業務改善を加速するための新たなプロジェクトの開始、運動部活動に関するガイドラインの策定及び部活動指導員の制度化、業務改善に知見のある有識者等を「業務改善アドバイザー」として各教育委員会等に派遣する仕組みの創設等を内容とする取組方針を発表したところであり、こうした取組みを皮切りに、学校現場における業務の適正化を力強く進めていくこととしている。

#### ウ 警察職員に対する取組み

警察庁では、都道府県警察に対し、平成26年2月に「組織的な健康管理対策の推進について」と題する通達を発出し、「長時間勤務者に対する医師による面接指導の申出をしやすい環境の整備・改善」、「超過勤務を縮減するための取組」、「年次休暇等の取得の促進」、「事務の合理化・効率化」等、警察職員の長時間勤務による健康障害防止対策を推進するよう指示している。さらに、全国会議等で超過勤務縮減のための各種施策を講じるよう指示している。これらに基づき、都道府県警察において超過勤務縮減等の各種施策を実施している。

また、平成28年11月には都道府県警察における過重勤務対策推進状況（面接指導実施件数等）を調査集計の上、通知している。

注3) 同報告では、国・教育委員会・学校が一体的に取り組むべき改善方策として、教員が担ってきた業務の効率化や業務分担の見直しを推進すること、部活動指導にかかる負担を軽減すること、管理職の意識改革や勤務時間管理の適正化を通じて長時間勤務を是正すること等を掲げている。

## 第4節 相談体制の整備等

### 1 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

労働条件に関する相談窓口については、平日夜間及び土日に労働者等からの相談を無料で受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設置し、平成28(2016)年度は、30,929件の相談を受け付けた。

#### コラム14 「労働条件相談ほっとライン」の紹介

平成25(2013)年ごろから、時間外労働を行わせても残業代を支払わない、離職率が極端に高いなど、若者の「使い捨て」が疑われる企業が大きな社会問題となり、平成25年6月14日には「過重労働や賃金不払残業など若者の『使い捨て』が疑われる企業について相談体制、情報発信、監督指導等の対応策を強化する。」と明記された「日本再興戦略」が閣議決定されました。これを受けて、厚生労働大臣の指示の下、若者の「使い捨て」が疑われる企業等に関する取組強化の一環として、労働基準監督署等が業務時間外である、平日の夜間と土・日の日中に、労働条件に関する電話相談を無料で受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を、厚生労働省の委託事業として平成26(2014)年9月1日に開設しました。

「労働条件相談ほっとライン」では、専門の相談員が相談を受け付けており、労働基準関係法令の説明や行政機関の窓口紹介を行っています。相談内容が労働基準関係法令に違反している疑いがある場合には、相談される方の意向を確認の上、相談内容を労働基準監督署等に情報提供しています。

開設当初は相談件数が月1,500件程度だったものが、平成28(2016)年度では月2,500件程度と増加しています。これまで電話回線数を増やすなど、相談体制の拡充を図ってきましたが、平成28年12月に厚生労働大臣を本部長とする長時間労働削減推進本部が決定した『『過労死等ゼロ』緊急対策』を受けて、平成29(2017)年度からは今まで対応していなかった水曜日も含め、年末年始を除く平日の17時～22時、土・日の10時～17時に電話相談を受け付けることにしました。

働くことで困っている方が気軽に相談できるよう、「労働条件相談ほっとライン」はフリーダイヤルで相談を受け付けています。働くことで困ったときは一人で悩まず、「労働条件相談ほっとライン」に電話してみてください。



労働条件相談ほっとライン  
電話番号：0120-811-610  
相談対応時間：平日 17時～22時  
土・日 10時～17時  
(年末年始を除く)

健康管理に関しては、企業が行う産業保健活動を支援するため、産業保健活動総合支援事業の一環として、(独)労働者健康安全機構が全国の都道府県に設置する産業保健総合支援センターやその地域窓口(以下「地域産業保健センター」という。)において、様々なサービスを行っている。

産業保健総合支援センターでは、産業医や衛生管理者等の産業保健関係者等に対し、メンタルヘルス対策や過重労働対策も含む産業保健に関する専門的な相談に対する対応等を行っており、平成28年度の専門的な相談の実績は約40,000件であった。

また、労働者数50人未満規模の事業場の事業者やそこで働く労働者に対する産業保健サービスを充実させるため、地域産業保健センターでは、産業保健総合支援センターと連携し、労働者の健康管理に関する相談、健康診断結果についての医師への意見聴取、長時間労働者に対する面接指導等の支援を行っている。平成28年度地域窓口による相談等の実績は約65,000件であった。

また、前出のとおり「こころの耳電話相談<sup>注1)</sup>」(平成28年10月1日より「こころほっとライン」から名称変更)を開設するとともに、「こころの耳」によるメール相談<sup>注2)</sup>対応を行った。

平成28年度の電話相談件数は約6,000件、メール相談件数は約7,000件であった。

第3節の1の国民に向けた周知・啓発の実施において、平成28年度に過労死等に関するパンフレットを作成した旨記載したが、このパンフレットの中で、「こころの耳電話相談」及び「こころの耳メール相談」の窓口を掲載し、その周知を図った。

## 2 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業医を含む産業保健スタッフは、事業者や労働者からメンタルヘルス不調やその対策、過重労働による健康障害防止対策などについて、直接相談を受けるため、産業保健に関する専門的な知識が必要であるとともに、常に最新の状態に維持するための研修が必要となる。

このため、産業保健総合支援センターにおいて、産業医、保健師、看護師、衛生管理者といった産業保健スタッフに対して、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健に関するテーマについての専門的な研修を平成28(2016)年度は約4,400回実施した。

## 3 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

事業場における産業保健活動を推進するためには、実際に実務を担当する衛生管理者や人事労務担当者等に対する啓発が重要であることから、産業保健総合支援センターにおいて、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健の推進に関する様々な研修を平成28(2016)年度は約3,800回実施した。

## 4 公務員に対する相談体制の整備等

### (1) 国家公務員に対する相談体制の整備等

人事院では、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」(全国10か所に設置)を開設している。平成28(2016)年度における相談件数は、

注1)「こころの耳電話相談」:0120-565-455(フリーダイヤル)月曜日・火曜日17:00~22:00/土曜日・日曜日10:00~16:00(祝日、年末年始はのぞく)

注2)「こころの耳」によるメール相談のWebサイト:<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

合計 151 件であった。また、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（全国 10 か所に設置）を開設している。平成 28 年度における相談件数は、合計 170 件であった。

また、内閣官房内閣人事局では、カウンセリングに関する有識者の講演等を通じて、各府省に配置されているカウンセラーの能力向上を図ることにより、カウンセリング制度を充実させることを目的として、全国 6 ブロックで各 1 回、カウンセラー講習会を行っている。

## (2) 地方公務員に対する相談体制の整備等

### ア 一般職員等に対する取組み

地方公務員共済組合において、電話による無料の健康相談や、臨床心理士・カウンセラーの面談による無料のメンタルヘルス相談、研修会等を実施し、職員の利用推奨を図るとともに相談体制の周知・充実を進めている。

また、公務災害防止事業の一環として、地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けの無料の相談窓口<sup>注1)</sup>を設置し、メンタルヘルス対策の実施等に関する実務面の支援を行っている。

なお、総務省では、全国的な会議や各種研修会等において、職場の健康管理等について、各地方公共団体に対して、助言している。

### イ 教職員に対する取組み

教職員に対する取組みとしては、第 3 節 9 (2) イで述べた労働安全衛生体制等の整備促進の一環として、公立学校教職員が加入する公立学校共済組合において、『すすめ！健康！！』～先生の元気はみんなの元気～の健康宣言を掲げ、無料の電話による健康相談や、臨床心理士・心理カウンセラーの面談による無料のメンタルヘルス相談、講演会の実施等、教職員の利用推奨を図るとともに相談体制の周知・充実を進めている。また、文部科学省としても、公立学校共済組合との連携をより強化しつつ、教職員のメンタルヘルス対策を進めている。

### ウ 警察職員に対する取組み

都道府県警察等の全てに保健師又は看護師を配置し、職員からの健康相談を受理している。

都道府県警察等において、警察職員が安心して職務に専念することができる環境を構築することを目的とした相談制度である「警察職員生活相談制度」を運用している。同制度は、警察職員等から寄せられる経済問題、家庭問題、健康問題その他公私にわたる問題に関する相談に対し、あらかじめ指定された相談員（警察職員及び部外専門家等）がその解決のために助言等を行うものであり、相談員は機関の規模に応じた必要数を指名することとなっている。

注 1) メンタルヘルス相談窓口（地方公共団体職員向け）：03-5213-4310（電話相談専用ダイヤル）



## 第5節 民間団体の活動に対する支援

### 1 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

過労死等防止対策推進法第3条では、「過労死等の防止のための対策は、(中略) 過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行わなければならない。」と規定されている。同法第5条では、過労死等防止啓発月間を設け、これを11月とすると規定するとともに、「国及び地方公共団体は、過労死等防止啓発月間の趣旨にふさわしい事業が実施されるよう努めなければならない。」と規定されている。

また、同法第11条では、民間の団体が行う過労死等の防止に関する活動を支援するために国及び地方公共団体は、必要な施策を講ずることが規定されている。同法の成立前から民間の団体においては過労死等の防止に関する活動としてシンポジウムを主催してきたが、同法に基づき作成した大綱では、国が取り組む重点対策の中で、過労死等を防止することの重要性について関心と理解を深めるため、11月の過労死等防止啓発月間等において、民間団体が取り組むシンポジウムを支援して開催すると規定されている。

このことから、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間である11月を中心に、「過労死等防止対策推進全国センター」、「全国過労死を考える家族の会」及び「過労死弁護団全国連絡会議」等の過労死等の防止に関する活動を行う民間団体と連携し、都道府県や市の後援も得て、平成28(2016)年度は、全国43か所で「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催した。

このシンポジウムは、有識者による講演、パネルディスカッション及び御家族を過労死で亡くされた御遺族の方などの当事者の体験談を基本的な構成としたものであるが、民間団体のこれまでの取組実績や意見を踏まえ、ミニコンサート、過労死をテーマした落語、若者の声を入れたビデオメッセージの紹介をプログラムに入れる会場もあり、また、講演についても、過労死問題に精通する弁護士のほか、公衆衛生学や労働経済学を専門とする大学教授、企業の関係者、産業医、精神科の医師など多様な視点からの内容のものとなり、43か所それぞれにおいて特色のあるものとなった。

シンポジウムに参画した延べ人数は、参加者4,802人(講師等登壇者及びスタッフを除く。)であった。

開催地	開催日	会場	開催地	開催日	会場
北海道	11/23 (水祝)	札幌市教育文化会館	愛知	11/23 (水祝)	ウィルあいち
青森	11/19 (土)	青森県労働福祉会館	三重	11/17 (木)	三重県教育文化会館
岩手	11/8 (火)	エスポワールいわて	滋賀	11/22 (火)	草津商工会議所
宮城	11/26 (土)	エル・パーク仙台	京都	11/16 (水)	池坊短期大学 こころホール
秋田	11/25 (金)	にぎわい交流館A U	大阪	11/11 (金)	コングレコンベンションセンター
山形	11/12 (土)	山形県J Aビル	兵庫	11/22 (火)	兵庫県民会館
茨城	11/5 (土)	茨城県立県民文化センター	奈良	11/10 (木)	奈良商工会議所
栃木	11/7 (月)	とちぎ福祉プラザ	和歌山	12/9 (金)	和歌山ビッグ愛
群馬	11/19 (土)	群馬県勤労福祉センター	鳥取	11/30 (水)	鳥取県立生涯学習センター
埼玉	11/28 (月)	さいたま共済会館	島根	11/12 (土)	浜田市総合福祉センター
千葉	12/3 (土)	千葉商工会議所	岡山	11/12 (土)	岡山県労働福祉事業会館
東京(中央)	11/9 (水)	イイノホール	広島	11/25 (金)	広島YMCA国際文化センター
東京(八王子)	11/18 (金)	京王プラザホテル八王子	山口	11/19 (土)	山口県労働者福祉文化中央会館
神奈川	11/1 (火)	日石横浜ホール	徳島	11/12 (土)	ふれあい健康館
新潟	11/12 (土)	朱鷺メッセ	愛媛	11/5 (土)	東京第一ホテル松山
富山	11/19 (土)	富山県民会館	福岡	12/3 (土)	福岡商工会議所
石川	11/24 (木)	石川県地場産業振興センター	佐賀	11/26 (土)	佐賀県教育会館
福井	11/27 (日)	フェニックスプラザ	長崎	11/23 (水祝)	長崎市立図書館
山梨	11/27 (日)	山梨県地場産業センター	熊本	1/28 (土)	ホテルメルパルク熊本
長野	11/26 (土)	長野県教育会館	大分	11/22 (火)	ホルトホール大分
岐阜	11/12 (土)	ハートフルスクエア-G	宮崎	11/26 (土)	宮日会館
静岡	11/18 (金)	C S A 賞会議室レイアップ御幸町ビル			

(過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況 (平成 28 年度))

過労死をゼロにし、  
健康で充実して  
働き続けることのできる社会へ

参加無料

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

**過労死等防止対策  
推進シンポジウム**

主催：厚生労働省  
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

(お問い合わせ) 株式会社プロセスユニーク 電話:0120-976-344 ◆Webからの申込み <https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushishympo>

(過労死等防止対策推進シンポジウムポスター (平成 28 年度))

## コラム 15 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催について

過労死等防止対策推進法は 11 月を過労死等防止啓発月間としていることから、毎年 11 月を中心に全国各地でシンポジウムが行われております。

法律施行初年度の平成 26 (2014) 年度は、国主催のシンポジウムが厚生労働省で開催されたのを皮切りに、民間団体主催が 29 都道府県、2 年目となる平成 27 (2015) 年度には、国主催が 29 都道府県、民間団体主催が 10 県、3 年目となる平成 28 (2016) 年度は、国主催が 42 都道府県、民間団体主催が 5 県と全ての都道府県でシンポジウムが開催されました。

また、平成 29 (2017) 年度は全都道府県において国主催で開催する予定となっております。

以下では、平成 28 年 11 月 9 日に東京中央会場で開催されたシンポジウムの内容をご紹介します。

### ～過労死等防止対策推進シンポジウム【東京中央会場】の概要～

過労死等防止対策推進シンポジウムが、平成 28 年 11 月 9 日 (水)、東京都千代田区のイイノホールにて開催されました (主催=厚生労働省、後援=東京都、協力=過労死等防止対策推進全国センター・全国過労死を考える家族の会・過労死弁護団全国連絡会議)。

この中央集会には、前年 (平成 27 年) を上回る 400 名以上の人々が参加し、熱心に内容に聞き入っていました。

集会では、冒頭、塩崎恭久厚生労働大臣より開会挨拶が行われ、また、過労死等防止対策推進法制定に尽力した国会議員連盟を代表して、馳浩衆議院議員から来賓挨拶がありました。その後、厚生労働省過労死等防止対策推進室の村山誠室長より、第 1 回過労死白書作成などの過労死防止対策推進の取組みについて経過報告が行われました。また、過労死等防止対策推進全国センターの共同代表川人博弁護士より、平成 28 年の過労死労災認定事例として、海外勤務者 (上海)、警備員、建設コンサルティング社員、広告代理店社員の 4 つを挙げて、その特徴につき報告がなされました。

続いて、堤明純医師 (北里大学医学部公衆衛生学) と経済学者伍賀一道氏 (金沢大学名誉教授) の記念講演がありました。

堤医師からは、産業保健におけるメンタルヘルスとストレスの現状、職業性ストレスモデルとエビデンス、職業性ストレスモデルを用いたストレス対策について、多くの統計に基づく、詳しい説明がありました。たとえば、「虚血性心疾患のリスクは、週平均 55 時間以上の労働時間で上昇する」ことなどの分析結果が報告されました。また、仕事のストレスの健康に与える影響について、循環器疾患、精神疾患、事故などにそって説明がなされ、職場のストレス対策 (一次予防的な方策) として、従業員教育、職場環境改善、管理監督者研修の重要性を強調されました。

伍賀氏からは、まず、過労死が社会問題化してからの 30 年で、雇用と働き方がどのように変化したかの説明がなされた上で、労働時間の現状分析 (残業時間の業種別比較などを含む) が行われました。また、ストレスの強い働き方の分析として、深夜労働などととも、「感情労働」(職務として、表情や声や態度で適正な感情を演出することを求

められる仕事)による疲労についての指摘がありました。さらに、非正規雇用の増加が正社員の長時間労働に影響している実態につき、具体的な例が挙げられました。そして最後に、過労死のない働き方への転換について、過労死等の防止のための対策に関する大綱の内容の紹介と併せて、問題提起が行われました。

集会の最後に、4人の過労死遺族からの発言がありました。前川珠子氏は、研究者の夫が震災復興途上に亡くなった体験を、岩田徳昭氏は、会計課に所属していた息子が長時間労働の末に死亡した体験を、小池江利氏は、福祉施設の会計の仕事をしていた夫が宿直を含む過重労働により死亡した体験を、それぞれ話しました。高橋幸美氏は、新人社員だった娘が「週10時間しか寝てない。会社辞めたい」と訴えていたが、ついに死亡に至ったことを報告し、「経営者は社員のいのちを預かっているのです。大切ないのちを預かっているという責任感を持って本気で改革に取り組んでもらいたい」と訴えました。

(川人博・過労死等防止対策推進全国センター共同代表)

## 2 過労死遺児交流会の開催

過労死等防止対策推進法に基づき作成した大綱では、国が取り組む重点対策の中で、民間団体の活動に対する支援として、「民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。」と規定されている。

また、過労死等の防止のための活動を行う「全国過労死を考える家族の会」においては、全国組織の民間団体としては唯一、毎年、過労死で親を亡くした遺族(児)が集い、互いに励まし合うなどの親子遺児交流会を実施している。平成28(2016)年度においては、「全国過労死を考える家族の会」と連携しながら、過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベントを通して心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会(以下「過労死遺児交流会」という。)を開催した。

過労死遺児交流会は、平成28年12月26日(月)に山梨県で開催し、遺児27名、大人(保護者)14名が参加した。当日は、子ども向けの体験プログラムとして、ハイキングや秘密基地作り、蜜ろうそくづくり、スキー体験などを実施するとともに、保護者向けのプログラムとして、グループワーキングや、育児やこどもの相談対応に精通する心理学者及び教育学者による講演会、個別相談会などを実施した。

参加した保護者からは、「同じ立場の他の家族の方の話を聞いてよかった。」、「レクチャーで年金などの話が聞いて勉強になった。」、「子どもは子ども向けのプログラムがありよかった。」等の肯定的な感想が寄せられた。

全国過労死を考える家族の会では、親が過労死した子どもたちの心のケアを考え、過労死遺児交流会（かいじゅうの会）を行っています。過労死遺児は、今まで元気だった親を突然亡くすという体験をするため心理的に大きなダメージを受けます。混乱した子どもは、悲しみや不安、恐れ、怒りを強く感じ、支援が必要になります。家族会では過労死遺児の抱える苦しみが少しでも軽くなるよう10年以上遺児交流会を続けてきました。この交流会は全国から参加者が集まります。費用はこの問題に理解ある人からの寄付で賄っていましたが、決して十分ではなく、個人負担分も多額になり、参加したくても出来ないご家族もありました。しかし、今回初めて、過労死等防止対策推進法による民間団体の活動の支援の一環として、国の委託事業という形で遺児交流会が行われ、北海道から九州まで多くの子ども達が参加しました。



今回の企画は、「父親がいないとスキーに連れて行けない」、「母親だけではアウトドアの体験をさせてあげられない」といった会員の声を踏まえ、山梨県の清里で子どもたちはスキーなどの野外体験プログラムに参加しました。また、親たちに対しては心理や社会保障の専門家の講演や、参加者同士で語り合うピアサポート、専門家による個別相談といった充実したプログラムが用意されました。これまで「このような支援があったらいいのに」と思いながら、費用や時間の面から叶わなかった内容です。

保護者プログラム		子どもプログラム	
		体験プログラム	スキー体験プログラム
9:00～ 自己紹介、講話、グループワークなど		8:50～9:00 出発準備とグループ分け	8:50～9:00 出発準備
		9:00～ 午前プログラム（アニマルトラッキングコース、渓谷に氷とつららを見に行こうコース、森の学童コース）	9:00 出発
		11:30～12:30 昼食	9:15 スキー場着、レンタル品貸出手続き
12:20～13:30 ランチミーティング		12:30～14:30 午後のプログラム（蜜ろうそくづくり、ぬしの木ハイキングコース）	10:00～12:00 スキーレッスン・フリースキー <ランチミーティング>
13:00～16:30、18:00～18:30 個別相談会	13:40～14:40 レクチャー	14:45 新館ホール着	13:30～14:15 スキーレッスン・フリースキー
			14:15 レンタル備品返却等
			14:30 スキー場出発
			14:45 新館ホール着
	15:00～16:00 保護者・子ども合同講演会		

当日の親の集いの中では「地元でこんな体験をした人はいない。自分は孤独だった。ここに来てやっとわかってもらえた」、「夫を亡くした後、子どもたちのために頑張る！と心に誓い大変な事もやってのけている毎日でした。でも、今は皆さんに繋がれてこん

なに楽しい時間を共にでき、一人で頑張らなくてもいいんだと思うと心底嬉しいです。」といった言葉が聞かれました。親たちが抱えていた辛さを分かち合っている間に、子どもたちはスキーを楽しんだり、森の中で素敵な時間を過ごしました。参加者の中で年齢の大きな子どもたちは、小さな子どもたちの世話をするボランティアを快く引き受けてくれ、遺児同士の交流も生まれました。また、辛い死別体験をした子ども達を励まし、将来に希望が持てるようにと素敵なゲストも呼んで頂きました。楽しいトークショーで子ども達はわくわくした時間を過ごすことができました。



楽しく遊んだ思い出の他に、辛い思いをしたのは自分だけではないことや、みんな元気で頑張っていることを知ったことは、子どもたちにとって強く心に残る体験だったようです。イベント終了後、「また、会えるの?」「また、ここに来たい」「スキー楽しかった」「お姉ちゃんと仲良くなれて楽しかった」などの声が上がっていました。初めて参加し最初は、「これから何が始まるのだろう」と疑心暗鬼だった子も、帰るときには同じような辛い体験を乗り越えた友達ができ、再会を約束して手を振って別れて行きました。

過労死は本来あってはならない死です。でも、残念ながら実際には全国各地で起こっていて、決して珍しい出来事ではありません。そして、全国には過労死で親を亡くした子ども達が数多くいます。しかし、今までは子どもたち同士が会う術がありませんでした。今回、法律ができたお蔭で全国の過労死遺児達が出会い、楽しい時間を過ごすことができました。子ども達のためにご協力して下さった皆様、本当にありがとうございました。今後とも過労死遺児のためにご支援よろしく願いいたします。



(全国過労死を考える家族の会 遺児交流会担当 渡辺 しのぶ)

### 3 シンポジウム以外の活動に対する支援等

平成 28 (2016) 年度は全国 42 都道府県において国主催によるシンポジウムを開催したところであるが、国主催によるシンポジウム以外で、過労死等の防止に関する活動を行う民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」などが行われた際には、都道府県労働局が後援等の支援を実施した。

### 4 民間団体の活動の周知

第 3 節の 1 の国民に向けた周知・啓発の実施において、平成 28 (2016) 年度に過労死等に関するパンフレットを作成した旨記載したが、このパンフレットには、「労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧」として行政機関における各種窓口を掲載するとともに、「過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口」として、「過労死等防止対策推進全国センター」、「全国過労死を考える家族の会」及び「過労死弁護団全国連絡会議」を併せて掲載し、民間団体の活動の周知を図った。

**◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧**

労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)

- 都道府県労働局一覧  
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannal/roudoukyoku/
- 全国労働基準監督署の所在案内  
http://www.mhlw.go.jp/ksf/seisakunit/suite/bunya/koyou\_roudou/roudoukyujun/location.html
- 総合労働相談コーナーのご案内  
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html
- 確かめよう労働条件 (ポータルサイト)  
労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。  
http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/
- 労働条件相談ホットライン (電話相談)  
労働条件に関することについて無料で相談に応じています。  
0120-811-610 月・火・水・木 9:00~22:00 / 土・日 10:00~17:00 (年末年始を除く)

働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は・・・

- 働き方・休み方改善コンサルタント  
労働時間、休憩・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを提供しています。  
お近くの産業労務局雇用管理課・均等部 (課) にお問い合わせください。  
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannal/roudoukyoku/
- 働き方・休み方改善ポータルサイト  
企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を見える化し、改善のヒントを見つけられるサイトです。  
http://work-holiday.mhlw.go.jp/

職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は・・・

- 産業保健総合支援センター  
全国で、事業者、産業保健スタッフ (産業医、衛生管理者など) に向けた、健康管理やメンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的相談などの対応を無料で提供しています。  
また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。  
http://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx
- ココロの耳 (ポータルサイト)  
働く人のメンタルヘルス対策と過労防止に関する施策の各種情報を掲載しています。  
http://kokoro.mhlw.go.jp/
- ココロの耳電話相談 (旧ココロホットライン)、ココロの耳メール相談  
メンタルヘルス不調や過労による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。  
電話相談: 0120-565-455 月・火 17:00~22:00 / 土・日 10:00~16:00 (祝日、年末年始を除く)  
メール相談: http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/

**◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口**

- 過労死等防止対策推進全国センター  
http://karoshi-boushinet.jp/
- 全国過労死を考える家族の会  
http://karoshi-kazoku.net/
- 過労死并発団全国連絡会議 (過労死110番全国ネットワーク)  
http://karoshi.jp/

(過労死等防止啓発パンフレット (平成28年度))

## コラム 17 各地の過労死等防止対策センターの紹介

(1) 高校・大学等での教育を通じた啓発、企業関係者への啓発に手応え

～過労死防止大阪センター～

大阪では、大阪過労死を考える家族の会や、大阪過労死問題連絡会等が中心になり、大阪における過労死防止の運動を推進するため「過労死防止大阪センター (仮称)」結成準備会を平成26 (2014) 年9月にスタートし、同年11月20日に「過労死等防止啓発月間シンポジウム」を開催しました。その後、6回の準備会を重ね平成27 (2015) 年3月13日、「過労死防止大阪センター」を多くの団体や個人から参加・賛同を得て結成しました。現在の会員数は86名となっています。

これまでの主な活動として、①大阪労働局・大阪府との過労死防止に関する懇談会 (3回)、②日本産業衛生学会地域シンポジウムへの参加 (パネラーとして3名)、③啓発講座の講師派遣 (関西大学ゼミ)、④ホームページ開設、⑤平成27年、平成28 (2016) 年「過労死等防止対策推進シンポジウム」(厚生労働省主催に主体的に協力)、⑥平成27年「21世紀日本のメンタルヘルスと過労防止」(シンポジウム+結成総会)、平成28年「若者の過労死と経営者の責任～ワタミ和解から何を学ぶか～」(シンポジウム+総会)、平成29 (2017) 年「過労死を生まない! ～真の働き方改革を目指して～」(シンポジウム+総会) の開催、⑦高校・中学・大学の過労死防止啓発授業への講師派遣などを行ってきました。

現在、当センターが重点を置いて取り組んでいるのが啓発活動です。昨年からスタートした高校・中学・大学への啓発授業の講師派遣には積極的に取り組みました。啓発授業では、特にご遺族による「何としても自分たちと同じ悲しい思いをする人をこれ以上つくりたくない…」という訴えが受講した生徒に深い感銘を与え、過労死を自らの問題として認識すると同時に働き方について考える機会となっています。

また、上記⑤の平成28年の「過労死等防止対策推進シンポジウム」には、486名の参



加がありその8割以上が企業関係者でした。これもまた企業が過労死防止について考え、取り組みをするスタートになるのではないかと期待しています。

まだ過労死防止の取り組みは緒に就いたばかりですが、手応えと可能性を強く感じています。

(柏原英人・過労死防止大阪センター事務局長)

(2) 過労死家族・遺族の声を前面に防止・啓蒙活動に取り組む～過労死防止京都連絡会～

過労死防止京都連絡会は、平成26(2014)年4月、京都労災被災者家族の会や京都過労死弁護団、働くもののいのちと健康を守る運動をしている団体などによって結成されました。現在、会長は家族の会の方が務めています。京都では、過労死防止法制定に向けて、署名集めや府下自治体の意見書採択を求める取り組み、あるいは街頭宣伝などの取り組みを行ってきましたが、法律制定に向けて取り組んできた個人・団体が、過労死等防止対策推進法制定後も京都連絡会に集まって、引き続き過労死防止に向けた取り組みをしています。

「過労死等で大切な家族を亡くした家族・遺族の気持ちに寄り添い、その声を中心にした取り組みをしていきたい」というのが、連絡会の中での共通の思いです。

具体的には、年1回開かれる総会に加えて、1か月に1回程度の幹事会を開催して、過労死を防止するための具体的な取り組みをどのように進めていくかなどについて話合っています。

これまで3回取り組まれた11月の過労死等防止啓発月間におけるシンポジウムの内容企画や、過労死防止について専門家や家族が話をする学習会の開催などを行ってきました。また、これまで京都府内の3つの中・高等学校において過労死等防止啓発授業を実施し、おおむね好評を博しています。

今後は過労死等の実態調査や、自治体での過労死防止条例の制定に向けた取り組み等についても取り組んでいきたいと考えています。

(古川 拓・弁護士、過労死防止京都連絡会事務局長)

## コラム 18 各地の過労死家族の会の紹介

(1) 名古屋過労死を考える家族の会

名古屋過労死を考える家族の会は、平成元(1989)年2月、全国に先駆け、過労死に関心を持つ家族らが継続的な活動をしていくことを目的として結成されました。そして、各地の家族の会に全国組織の結成を呼びかけ、平成3(1991)年11月の全国家族の会の結成につながりました。現在の会員は約25名です。

発足以来四半世紀、家族会の必要性を感じ、会の礎を作りルールを敷いてくださった先人の皆様に感謝しています。

かつては遺族は若く、若い子供たちが多くいましたが、今では大きくなり、子供の進路等が話題になっています。定期的に会合を持つことはできていませんが、「愛知働くも

のいのちと健康を守るセンター」(愛知健康センター)に事務所を置かせていただきながら、会員が取り組んでいる裁判や労災認定のための活動を行っています。過労死が日本から無くなり、このような悲しみを背負った会は、いつかなくなってほしい。でも今は、とても大切な会です。

(鈴木美穂・名古屋過労死を考える家族の会代表)

### (2) 長野県過労死を考える家族の会

長野県過労死を考える家族の会は、平成3(1991)年11月、①過労で倒れた本人と家族・遺族のために、労災・公災認定並びに補償の拡大に取り組むと共に、過労死の発生を予防するため職場の労働条件の改善等の諸活動に取り組む、②会員相互の交流と親睦を図り、互いに支え合い励ましあって活動する、という目的で、被災者本人と家族・遺族、賛助会員によって結成され、現在36名(賛助団体を含む。)が所属しています。

かけがえのない大切な人を突然失うという経験をした私たち遺族は、切ない、悲しい、やるせない思いをいつも心に抱えています。それを言葉にしなくても解り合える仲間、それが家族の会です。死なずに済むはずの命は、ひとつも失わせないでほしい、心から願います。

(犬飼洋子・長野県過労死を考える家族の会代表)

### (3) 岡山過労死を考える家族の会

岡山過労死を考える家族の会は、平成7(1995)年11月、①家族・遺族が手を結び、みんなで支え合い励まし合う、②過労死等の問題を広く社会にアピールし、発生の予防に取り組む、③過労で被災した本人と過労死等の被災者の遺族のために、労災認定並びに企業補償の拡大に取り組むことを目的に設立されました。主な活動は、過労死等の遺族の裁判等の応援や遺族同士の交流です。特に遺族同士の交流は、遺族である会員の不安を取り除き、裁判闘争では勇気を与えており、会の存在意義は大きい。現在でも遺族・弁護士・医師の総勢18名が新たな遺族の受け入れ態勢を保っていますが、これ以上遺族が増えないことを願っています。

(中上裕章・岡山過労死を考える家族の会代表)

## コラム 19 日韓仏3か国の国際シンポジウムをはじめ充実した 討論～過労死防止学会第2回大会～

平成28(2016)年5月21日～22日、関西大学千里山キャンパスで過労死防止学会第2回大会が開催されました。初日午後の国際シンポジウムでは「過重労働による健康障害と労働時間規制」をテーマに日韓仏の3か国から報告があり、参加者を交えた討論が行われました。

天笠崇氏(代々木病院精神科医師)の報告「精神医学から見た日本の過労自殺対策と過労死防止法」は、長時間労働が直接うつ病を引き起こすのではなく、仕事の過重負荷の度合いと相まって、うつ病の原因になると分析しました。任祥赫氏(イム・サンヒョク、医師、労働環境健康研究所所長)の報告「韓国における過労死問題の現状と課題」は、韓国では運輸業をはじめとして長時間労働が許容され、5人未満の事業所は労働時間に

関する法の適用を受けないことなどを問題にし、企業側への処罰規定がないため疲労やストレスへの対策がとられていないことを指摘しました。セバスチャン・ルシュバリエ氏（フランス国立社会科学高等研究院教授）の報告「フランスの週 35 時間制をめぐって」は、フランスでは自由時間が増え、出生率は上がり、男性の育児参加も進んだ一方、労働強度の増加と作業再編につれてストレスが強まり、職場の健康問題や自殺が増えていることに注目しました。

2日目午前は以下の4分科会で計12人の報告があり、活発な質疑応答が行われました。

- (1) 道路・旅客運送業の労働実態と時間規制
- (2) 教員の過重労働と公務災害
- (3) ホワイトカラーの労働時間管理
- (4) 若者の過重労働

2日目午後の共通論題セッションでは「過労死防止法・大綱と労働時間の制限・短縮」をテーマに、次の3報告がありました。

- ①岩城穰氏「過労死防止法と大綱の意義と課題について」
- ②西垣迪世氏「兵庫県における過労死防止の取り組みの経過と現状」
- ③秋山正臣氏「長時間労働の解消と過労死防止の課題」

予定討論では柏原英人氏が「過労死防止活動と長時間労働改善の展望」、伍賀一道氏が「雇用・労働の規制緩和と過労死問題」についてそれぞれ発言し、その後全体討論が行われました。

第2回大会の参加者総数は115名でした。会員は平成29（2017）年5月8日現在265名です。上記報告の詳細は当学会Webページ（<http://www.jskr.net>）をご覧ください。

（森岡孝二・関西大学名誉教授、過労死防止学会代表幹事）

## 第4章

### 過労死等の防止のための対策の実施状況

# 付属統計図表

## 第3章の「4 平成27年度の調査研究結果の再集計・分析結果」データ

今回の分析では、「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（平成26（2014）年度）」、「メンタルヘルスの状況（GHQ-12）」の3項目に着目し、それぞれの規定要因に関する分析を行った。分析では、「労働者の特性」、「労働環境」、「企業の管理・対応等」、「企業の経営環境」に関連する各要因を選定し、最小二乗法による重回帰分析を行った。

重回帰分析とは、多変量解析の1つであり、1つの被説明変数を複数の説明変数で説明・予測するもので、「被説明変数＝ $b_1 \times \text{説明変数1} + b_2 \times \text{説明変数2} + \dots + b_0$ 」で表わされる。各説明変数の偏回帰係数（ $b_1$ 、 $b_2 \dots$ ）が有意である場合、正の値を取れば正の方向に、負の値を取れば負の方向に、被説明変数に影響を及ぼしていると判断される。なお、偏回帰係数とは、ある説明変数以外のすべての説明変数が一定として、その説明変数が1単位増加したときに、被説明変数がどの程度変化するかを表す値を指す。

今回の場合、被説明変数を「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数（平成26（2014）年度）」又は「メンタルヘルスの状況（GHQ-12）」とし、説明変数は付表1で示したものである。

付表1 説明変数

労働者の特性	労働環境	企業の管理・対応等	企業の経営環境
<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 性別</li> <li>➢ 年齢</li> <li>➢ 最終学歴</li> <li>➢ 婚姻状況</li> <li>➢ 子どもの有無</li> <li>➢ 介護の実施状況</li> <li>➢ 主たる家計の維持（支持）者</li> <li>➢ 関連法令等の認知度</li> <li>➢ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた</li> <li>➢ 勤務日1日における生活時間</li> <li>➢ 業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 職階</li> <li>➢ 従事している仕事の種類</li> <li>➢ 従業員規模</li> <li>➢ 労働組合の有無</li> <li>➢ 平均的な1週間当たりの残業時間</li> <li>➢ 残業が最長の週の残業時間</li> <li>➢ 1か月当たりの深夜勤務回数</li> <li>➢ 1か月当たりの休日出勤回数</li> <li>➢ 年次有給休暇の年間新規付与日数</li> <li>➢ ハラスメントの有無</li> <li>➢ 職場環境に対する評価（※）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 残業手当の支給の有無</li> <li>➢ 把握されている労働時間の正確性</li> <li>➢ 残業を行う場合の手続き</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 企業の経営状況に対する評価（※）</li> </ul>

（※）平成27年度調査におけるQ73のうち「10 この会社の経営は、うまくいっている」という設問に対して、「とてもあてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」と回答した場合は「この会社の経営はうまくいっている」に分類し、「どちらともいえない」、「どちらかといえばあてはまらない」、「全くあてはまらない」と回答した場合は「この会社の経営はうまくいっていない」に分類した。

なお、Q73の「1 意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育・訓練が行われている」、「5 上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている」、「7 自分に与えられた仕事について、裁量を持って進めることができる」、「8 働きに見合った報酬を得ている」、「9 給料の決め方は、公平である」、「12 今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている」、「16 全体として、仕事の量と質は適当だと思う」についても同様の方法で分類した。

付表2 平均的な1週間当たりの残業時間に影響を及ぼす要因の分析結果

		偏回帰係数	標準誤差		
労働者の特性	性別（女性）	男性	2.08	0.22	**
	年齢		-0.06	0.01	**
	最終学歴 （中学校卒・高校卒）	短期大学・高等専門学校卒 大学卒・大学院修了	-0.68 -0.06	0.24 0.19	**
	婚姻状況（配偶者なし）	配偶者あり	0.19	0.21	
	子どもの有無（子どもなし）	子どもあり	-0.29	0.21	
	介護の実施状況 （介護をしていない）	介護をしている	0.66	0.31	*
	主たる家計の維持（支持）者 （主たる家計の維持者でない）	主たる家計の維持（支持）者である	0.57	0.22	*
	関連法令等の認知度 （知らない・理解していない）	労働基準法をだいたい理解している	-0.02	0.38	
		過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.05	0.40	
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.08	0.18	
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた		0.29	0.25		
労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	1.37	0.21	**
		課長クラス	1.61	0.29	**
		部長クラス	1.14	0.39	**
		事業部長クラス	3.41	0.80	**
		その他	0.13	0.98	
	従事している仕事の種類 （事務職）	管理職	0.90	0.34	**
		専門職・技術職	0.99	0.23	**
		販売職	0.43	0.36	
		サービス職	0.42	0.29	
		保安職	0.79	1.38	
		農林漁業	-1.09	1.08	
		生産工程職	1.00	0.42	*
		輸送・機械運転職	1.81	0.51	**
		建設・採掘職	1.22	0.52	*
		運搬・清掃・包装等 その他	1.18 0.39	0.60 0.37	
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	0.49	0.30	
		30人以上50人未満	1.25	0.33	**
		50人以上100人未満	1.38	0.31	**
		100人以上300人未満	1.32	0.30	**
		300人以上500人未満	1.77	0.50	**
500人以上1000人未満		2.20	0.49	**	
1000人以上		1.87	0.38	**	
労働組合の有無 （組合がない、分らない）	組合があり、加入している	-0.05	0.22		
	組合があるが、未加入である	-0.43	0.28		
企業の管理・対応等	残業手当の支給の有無 （支給されていない）	全額支給されている	-0.56	0.20	**
		一部支給されている	1.36	0.23	**
	把握されている労働時間の正確性 （労働時間は把握されているが 全く正確に把握されていない）	正確に把握されている	-6.13	0.42	**
		概ね正確に把握されている	-5.19	0.42	**
		あまり正確に把握されていない	-2.21	0.46	**
残業を行う場合の手続き （本人の意思や所属長の指示に 関わらず残業が恒常的にある）	事前に本人が申請し、所属長が承認する	-3.02	0.17	**	
	所属長が指示した場合のみ残業を認める	-3.95	0.21	**	
経営環境	企業の経営状況に対する評価 （この会社の経営はうまく いっていない）	この会社の経営はうまくいっている	-0.49	0.18	**

（※n=7, 242 自由度調整済み決定係数<sup>(注1)</sup>=0.224 \*p<0.05 \*\*p<0.01）

（※平均的な1週間当たりの残業時間：平均7.0時間（n=7, 242））

（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

注1) 決定係数とは、重回帰分析によりどの程度、被説明変数を説明できているかを示す尺度であり、値が大きいほど説明力があるとされる（0≦決定係数≦1）。ただし、決定係数は説明変数が多いほど1に近づくため、その点を考慮したものが自由度調整済み決定係数である。

付表3 年次有給休暇の取得日数に影響を及ぼす要因の分析結果

		偏回帰係数	標準誤差		
労働者の特性	性別（女性）	男性	-0.72	0.22	**
	年齢		0.03	0.01	**
	最終学歴 （中学校卒・高校卒）	短期大学・高等専門学校卒 大学卒・大学院修了	0.04 -0.14	0.23 0.19	
	婚姻状況（配偶者なし）	配偶者あり	0.58	0.21	**
	子どもの有無（子どもなし）	子どもあり	-0.03	0.20	
	介護の実施状況 （介護をしていない）	介護をしている	-0.12	0.30	
	主たる家計の維持（支持）者 （主たる家計の維持者でない）	主たる家計の維持（支持）者である	0.08	0.21	
	関連法令等の認知度 （知らない・理解していない）	労働基準法をだいたい理解している	-0.05	0.37	
		過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	0.31	0.39	
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	0.03	0.17	
働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた		0.71	0.24	**	
労働環境	職階（一般社員）	係長・主任	0.24	0.21	
		課長クラス	-0.38	0.28	
		部長クラス	-0.33	0.38	
		事業部長クラス	-1.43	0.80	
		その他	0.76	0.95	
	従事している仕事の種類 （事務職）	管理職	-0.07	0.33	
		専門職・技術職	0.49	0.22	*
		販売職	-0.28	0.35	
		サービス職	0.01	0.28	
		保安職	0.20	1.33	
		農林漁業	-0.80	1.05	
		生産工程職	-0.43	0.41	
		輸送・機械運転職	-0.80	0.50	*
		建設・採掘職	-1.01	0.50	*
		運搬・清掃・包装等 その他	0.65 0.93	0.59 0.36	
	従業員規模（10人未満）	10人以上30人未満	0.70	0.30	*
		30人以上50人未満	1.14	0.33	**
		50人以上100人未満	1.32	0.30	**
		100人以上300人未満	1.39	0.29	**
		300人以上500人未満	1.45	0.48	**
500人以上1000人未満		0.31	0.48		
1000人以上		2.43	0.37	**	
労働組合の有無 （組合がない、分からない）	組合があり、加入している	1.48	0.21	**	
	組合があるが、未加入である	0.70	0.27	**	
年次有給休暇の年間新規付与日数		0.27	0.01	**	
平均的な1週間当たりの残業時間5時間未満 （0時間）	5時間以上10時間未満	-0.31	0.24		
	10時間以上20時間未満	-0.62	0.25	*	
	20時間以上	-1.58	0.25	**	
		-2.77	0.33	**	
理・企業の管 対応等	残業手当の支給の有無 （支給されていない）	全額支給されている	1.35	0.20	**
		一部支給されている	-0.02	0.23	
	把握されている労働時間の正確性 （労働時間は把握されているが 全く正確に把握されていない）	正確に把握されている	1.93	0.41	**
		概ね正確に把握されている	1.23	0.41	**
経営環境の	企業の経営状況に対する評価 （この会社の経営はうまく いっていない）	この会社の経営はうまくいっている	-0.23	0.17	

(※n=7,242 自由度調整済み決定係数=0.227 \*p<0.05 \*\*p<0.01)

(※年次有給休暇の取得日数：平均7.3日 (n=7,242))

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)



付表4 メンタルヘルスの状況 (GHQ-12) に影響を及ぼす要因の分析結果

		偏回帰係数	標準誤差		
労働者の特性	性別 (女性)	男性	-0.04	0.11	
	年齢		-0.01	0.00 **	
	最終学歴	短期大学・高等専門学校卒	-0.01	0.11	
	(中学校卒・高校卒)	大学卒・大学院修了	-0.24	0.09 **	
	婚姻状況 (配偶者なし)	配偶者あり	-0.38	0.10 **	
	子どもの有無 (子どもなし)	子どもあり	-0.19	0.10	
	介護の実施状況	介護をしている	0.91	0.14 **	
	(介護をしていない)				
	主たる家計の維持 (支持) 者	主たる家計の維持 (支持) 者である	-0.06	0.10	
	(主たる家計の維持者でない)				
	関連法令等の認知度	労働基準法をだいたい理解している	-0.16	0.18	
	(知らない・理解していない)	過労死等防止対策推進法をだいたい理解している	-0.22	0.19	
		過労死等の防止のための対策に関する大綱をだいたい理解している	-0.12	0.08	
		働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を知っていた	0.13	0.12	
	労働環境	勤務日1日における生活時間	通勤時間 (片道)	-0.01	0.03
			家事労働時間	-0.01	0.02
		睡眠時間	-0.35	0.04 **	
業務以外にストレスや悩みを感じた経験の有無 (経験なし)		経験あり	1.61	0.08 **	
職階 (一般社員)		係長・主任	-0.14	0.10	
		課長クラス	-0.33	0.13 *	
		部長クラス	-0.45	0.18 *	
		事業部長クラス	-0.35	0.38	
		その他	-0.54	0.45	
従事している仕事の種類 (事務職)		管理職	0.00	0.16	
		専門職・技術職	0.03	0.11	
		販売職	0.28	0.17	
		サービス職	-0.01	0.14	
		保安職	-0.28	0.64	
		農林漁業	0.00	0.50	
		生産工程職	0.17	0.20	
		輸送・機械運転職	-0.72	0.24 **	
		建設・採掘職	-0.31	0.24	
		運搬・清掃・包装等	-0.38	0.28	
		その他	-0.09	0.17	
		従業員規模 (10人未満)	10人以上30人未満	-0.11	0.14
			30人以上50人未満	-0.11	0.16
50人以上100人未満			-0.07	0.15	
100人以上300人未満			-0.04	0.14	
300人以上500人未満			-0.09	0.23	
500人以上1000人未満			-0.07	0.23	
1000人以上	0.05		0.18		
労働組合の有無 (組合がない、分らない)	組合があり、加入している	0.09	0.10		
	組合があるが、未加入である	-0.13	0.13		
平均的な1週間当たりの残業時間 (0時間)	5時間未満	0.29	0.16		
	5時間以上10時間未満	0.32	0.18		
	10時間以上20時間未満	0.50	0.20 *		
	20時間以上	0.74	0.25 **		
残業が最長の週の残業時間 (0時間)	5時間未満	-0.03	0.19		
	5時間以上10時間未満	-0.23	0.21		
	10時間以上20時間未満	0.06	0.21		
	20時間以上30時間未満	0.22	0.23		
30時間以上	0.63	0.25 *			
1か月当たりの深夜勤務回数		0.00	0.01		
1か月当たりの休日出勤回数		0.02	0.02		
年次有給休暇の年間の新規付与日数		0.01	0.00		
ハラスメントの有無	ハラスメントを受けている	1.90	0.11 **		
	(ハラスメントはない)	自分以外がハラスメントを受けている	0.56	0.10 **	
職場環境に対する評価	意欲を引き出したり、キャリア形成に役立つ教育・訓練が行われている	0.10	0.10		
	上司は、部下の状況を把握し、頑張りを認めてくれている	-0.10	0.10		
	自分に与えられた仕事について、裁量を持って進めることができる	-0.53	0.09 **		
	働きに見合った報酬を得ている	0.03	0.11		
	給料の決め方は、公平である	0.18	0.12		
	今の職場やこの仕事にやりがいや誇りを感じている	-0.78	0.09 **		
	全体として、仕事の量と質は適当だと思う	-0.45	0.10 **		
企業の管理・対応等	残業手当の支給の有無 (支給されていない)	全額支給されている	-0.30	0.10 **	
		一部支給されている	-0.06	0.11	
	把握されている労働時間の正確性 (労働時間は把握されているが全く正確に把握されていない)	正確に把握されている	-1.65	0.20 **	
		概ね正確に把握されている	-1.35	0.20 **	
		あまり正確に把握されていない	-0.76	0.21 **	
経営環境	残業を行う場合の手続き (本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある)	事前に本人が申請し、所属長が承認する	-0.20	0.08 *	
		所属長が指示した場合のみ残業を認める	-0.01	0.10	
企業の経営状況に対する評価 (この会社の経営はうまくいっていない)	この会社の経営はうまくいっている	-0.04	0.10		

(※n=7,242 自由度調整済み決定係数=0.287 \*p<0.05 \*\*p<0.01)

(※GHQ-12: 平均3.2点 (n=7,242))

(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)



# 資料編



# 1 関係法令等

## ◎過労死等防止対策推進法（平成 26 年 6 月 27 日法律第 100 号）

### 第一章 総則

#### （目的）

第一条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

#### （定義）

第二条 この法律において「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。

#### （基本理念）

第三条 過労死等の防止のための対策は、過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。

2 過労死等の防止のための対策は、国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならない。

#### （国の責務等）

第四条 国は、前条の基本理念にのっとり、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。

3 事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとする。

4 国民は、過労死等を防止することの重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう努めるものとする。

#### （過労死等防止啓発月間）

第五条 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間を設ける。

2 過労死等防止啓発月間は、十一月とする。

3 国及び地方公共団体は、過労死等防止啓発月間の趣旨にふさわしい事業が実施されるよう努めなければならない。

#### （年次報告）

第六条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

### 第二章 過労死等の防止のための対策に関する大綱

第七条 政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下この条において単に「大綱」という。）を定めなければならない。

2 厚生労働大臣は、大綱の案を作成し、

閣議の決定を求めなければならない。

- 3 厚生労働大臣は、大綱の案を作成しようとするときは、関係行政機関の長と協議するとともに、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴くものとする。
- 4 政府は、大綱を定めたときは、遅滞なく、これを国会に報告するとともに、インターネットの利用その他適切な方法により公表しなければならない。
- 5 前三項の規定は、大綱の変更について準用する。

### 第三章 過労死等の防止のための対策

(調査研究等)

- 第八条 国は、過労死等に関する実態の調査、過労死等の効果的な防止に関する研究その他の過労死等に関する調査研究並びに過労死等に関する情報の収集、整理、分析及び提供（以下「過労死等に関する調査研究等」という。）を行うものとする。
- 2 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとする。

(啓発)

- 第九条 国及び地方公共団体は、教育活動、広報活動等を通じて、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めるよう必要な施策を講ずるものとする。

(相談体制の整備等)

- 第十条 国及び地方公共団体は、過労死等のおそれがある者及びその親族等が過労死等に関し相談することができる機会の確保、産業医その他の過労死等に関する相談に応じる者に対する研修の機会の確保等、過労死等のおそれがある者に早期

に対応し、過労死等を防止するための適切な対処を行う体制の整備及び充実に必要な施策を講ずるものとする。

(民間団体の活動に対する支援)

- 第十一条 国及び地方公共団体は、民間の団体が行う過労死等の防止に関する活動を支援するために必要な施策を講ずるものとする。

### 第四章 過労死等防止対策推進協議会

- 第十二条 厚生労働省に、第七条第三項(同条第五項において準用する場合を含む。)に規定する事項を処理するため、過労死等防止対策推進協議会(次条において「協議会」という。)を置く。

- 第十三条 協議会は、委員二十人以内で組織する。

- 2 協議会の委員は、業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する者、労働者を代表する者、使用者を代表する者並びに過労死等に関する専門的知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

- 3 協議会の委員は、非常勤とする。

- 4 前三項に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、政令で定める。

### 第五章 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

- 第十四条 政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(検討)

2 この法律の規定については、この法律

の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

## ◎過労死等防止対策推進協議会令（平成26年10月17日政令第340号）

内閣は、過労死等防止対策推進法（平成二十六年法律第百号）第十三条第四項の規定に基づき、この政令を制定する。

（委員の任期等）

第一条 過労死等防止対策推進協議会（以下「協議会」という。）の委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。

（会長）

第二条 協議会に会長を置き、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

（専門委員）

第三条 協議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

- 2 専門委員は、過労死等に関する専門的知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。
- 3 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 4 専門委員は、非常勤とする。

（議事）

第四条 協議会は、委員の三分の二以上又は次に掲げる委員の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 一 業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する委員

二 労働者を代表する委員

三 使用者を代表する委員

四 過労死等に関する専門的知識を有する委員

- 2 協議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

（庶務）

第五条 協議会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において処理する。

（協議会の運営）

第六条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他協議会の運営に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

附 則

この政令は、過労死等防止対策推進法の施行の日（平成二十六年十一月一日）から施行する。

附 則（平成二九年七月七日政令第一八九号）

この政令は、平成二十九年七月十一日から施行する。

## ◎過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）

### 第1 はじめに

近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっている。過労死等は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに社会にとっても大きな損失である。

過労死は、1980 年代後半から社会的に大きく注目され始めた。「過労死」という言葉は、我が国のみでなく、国際的にも「k a r o s h i」として知られるようになった。近年においても、過労死等にも至る若者の「使い捨て」が疑われる企業等の問題など、劣悪な雇用管理を行う企業の存在と対策の必要性が各方面で指摘されている。過労死等は、人権に関わる問題とも言われている。

このような中、過労死で亡くなられた方の遺族等やその方々を支援する弁護士、学者等が集まって過労死を防止する立法を目指す団体が結成された。団体では、全国で 55 万人を超える署名を集める等により被災者の実態と遺族の実情を訴え、立法への理解を得よう国会に対する働きかけを行うとともに、地方議会に対しては法制定の意見書が採択されるよう働きかけを行った。また、国際連合経済社会理事会決議によって設立された社会権規約委員会が我が国に対して、長時間労働を防止するための措置の強化等を勧告している。このような動きに対応し、143 の地方議会が意見書を採択するとともに、国会において法制定を目指す議員連盟が結成される等、立法の気運が高まる中で、過労死等防止対策推進法（以下「法」という。）が提出され、平成 26 年 6 月に全会一致で可決、成立し、同年 11 月 1 日に施行された。

このように、法が成立した原動力には、過労死に至った多くの尊い生命と深い悲しみ、喪失感を持つ遺族による四半世紀にも及ぶ活動があった。当初は、過重労働と脳・心臓疾患や自殺との関連性が必ずしも明らかではなかったが、現在では、長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られている。また、業務における強い心理的負荷による精神障害により、正常の認識、行為選択能力が著しく阻害され、あるいは自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があると考えられている。このような共通の認識の下、法には、過労死等の定義が、我が国の法律上初めて以下のとおり規定された。

- ・ 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ・ 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・ 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

法では、基本理念として、過労死等の防止のための対策は、過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行わなければならないと定められている。また、この基本理念の下、勤労感謝の日を含む 11 月を過労死等防止啓発月間とすることが定められている。



また、国に過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を課すとともに、地方公共団体は国と協力しつつ過労死等の防止のための対策の効果的な推進に努めなければならないとされている。事業主は国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策への協力、国民は過労死等の防止の重要性の自覚及びこれに対する関心と理解を深めることに、それぞれ努めるものとされている。

この大綱は、以上に述べた法の基本的な考え方を踏まえ、法第7条第1項の規定に基づき、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するために定めるものである。

人の生命はかけがえのないものであり、どのような社会であっても、過労死等は、本来あってはならない。過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として、今後、この大綱に基づき、過労死等の防止のための対策を推進する。

## 第2 現状と課題

### 1 労働時間等の状況

労働時間については、労働者1人当たりの年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、パートタイム労働者の割合の増加によるものと考えられ、一般労働者については、2,000時間前後で高止まりしている（厚生労働省「毎月勤労統計調査」による。）。

また、我が国は、欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。さらに、時間外労働（週に40時間以上）を行っている者の構成割合が高く、特に週に49時間以上働いている労働者の割合が高い（ILO「ILOSTAT Database」（日本は総務省「労働力調査」）による。）。

週の労働時間が60時間以上の者の割合は、全体では近年低下傾向で推移し、1割弱となっているが、働き盛りの30代男性では平成26年は17.0%と、以前より低下したものの高水準で推移している。平成26年の全産業の週60時間以上の就業者は566万人、うち雇用者は468万人である（総務省「労働力調査」による。）。

一方、年次有給休暇については、付与日数が長期的に微増しているものの、取得日数が微減から横ばいで推移しており、その取得率は、近年5割を下回る水準で推移している（厚生労働省「就労条件総合調査」による。）。いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にある（独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」（平成23年）による。）。

### 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、平成25年は52.3%と以前より低下したものの、依然として半数を超えている。その内容（3つ以内の複数回答）をみると、「仕事の質・量」（65.3%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（36.6%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（33.7%）となっている。

現在の自分の仕事や職業生活でのストレス等について相談できる人がいるとする労働者の割合は90.8%となっており、相談できる人がいるとする労働者が挙げた相談相手（複数

回答)は、「家族・友人」(83.2%)が最も多く、次いで、「上司・同僚」(75.8%)となっている。また、ストレス等を相談できる人がいるとした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合は75.8%となっており、実際に相談した相手(複数回答)をみると、「家族・友人」(58.9%)が最も多く、次いで「上司・同僚」(53.5%)となっている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、60.7%(平成25年)であり、前年の47.2%より上昇している。取組内容(複数回答)をみると、「労働者への教育研修・情報提供」(46.0%)が最も多く、次いで、「事業所内での相談体制の整備」(41.8%)、「管理監督者への教育研修・情報提供」(37.9%)となっている(以上、厚生労働省「平成25年労働安全衛生調査(実態調査)」による。)

なお、都道府県労働局等に寄せられている企業と労働者の紛争に関する相談のうち「いじめ、嫌がらせ」に関するものは、近年急増し、平成24年度には「解雇」の相談件数を上回り、最多となっている。

### 3 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況

我が国の就業者の脳血管疾患、心疾患(高血圧性を除く。)、大動脈瘤及び解離による死亡数は、5年ごとに実施される人口動態職業・産業別統計によれば、減少傾向で推移しており、平成22年度は3万人余りとなっている。

年齢別にみると、60歳以上が全体の7割以上を占めており、高齢者に多い。また、産業別には、農業・林業、卸売業・小売業、製造業、建設業、サービス業等に多く、職業別には、農林漁業職、サービス職、専門・技術職、販売職、管理職等で多くなっている。

### 4 自殺の状況

我が国の自殺者数は、平成10年以降14年間連続して3万人を超えていたが、平成22年以後減少が続き、平成26年は2万5千人余りとなっている。

職業別にみると、被雇用者・勤め人(有職者から自営業・家族従業者を除いたもので、会社役員等を含む。)の自殺者数は、近年、総数が減少傾向にある中で概ね減少傾向にあり、平成26年は7,164人となっている。

一方、原因・動機別(遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を自殺者一人につき3つまで計上可能としたもの)にみると、勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数は、平成19年から平成23年までにかけて、総数が横ばいから減少傾向にある中で増加したが、その後減少し、平成26年は2,227人となっている。原因・動機の詳細別にみると、勤務問題のうち「仕事疲れ」が3割を占め、次いで、「職場の人間関係」が2割強、「仕事の失敗」が2割弱、「職場環境の変化」が1割強となっている(以上、警察庁「自殺統計」より内閣府算出)。

### 5 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況

#### (1) 労災補償の状況

業務における過重な負荷による脳血管疾患又は虚血性心疾患(以下「脳・心臓疾患」という。)を発症したとして労災請求された件数は、過去10年程度、700件台後半から900件台前半の間で増減している。

このうち、労災支給決定された件数は、平成14年度に300件を超えて以降、高い水準で推移し、平成19年度には392件に至った。その後、一旦は300件を下回ったが、平成

23年度以降300件を超えて推移している。これらの決定件数のうち、死亡に係る件数は、平成14年度には160件に至り、それ以降も100件を超えて推移している。業種別には道路貨物運送業が最も多く、職種別にも自動車運転従事者が最も多い。年齢別には40歳以上に多い。

一方、業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとして労災請求された件数は、平成11年度に初めて100件を超えた後、増加傾向で推移し、平成21年度には1,000件を超え、平成25年度には1,409件に至っている。

このうち、支給決定された件数は、平成14年度に100件ののぼり、平成18年度には200件超、平成22年度には300件超、平成24年度には475件に至った。平成25年度には、前年度に比べてやや減少したものの、436件と高い水準で推移している。これらの決定件数のうち、自殺（未遂を含む。）に係るものは、平成18年度以降60件を超えて推移しており、平成24年度には93件に至った。平成25年度には、63件と前年度に比べて減少したが、依然として60件を超えている。業種別には社会保険・社会福祉・介護事業、道路貨物運送業、医療業等に多く、職種別には一般事務従事者が最も多い。年齢別には30歳代に多く、脳・心臓疾患に比べ若い年齢層に多い（以上、厚生労働省「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」による。）。

## （2）国家公務員の公務災害の状況

一般職の国家公務員の公務災害について、過去10年程度では協議件数（各府省等は、脳・心臓疾患、精神疾患等に係る公務上外認定を行うに当たっては、事前に人事院に協議を行うこととされており、その協議件数）は、脳・心臓疾患は、平成18年度に41件となっている以外は6件から25件の間で増減している。また、精神疾患等は、平成18年度に56件となっている以外は21件から44件の間で増減している。

このうち、過去10年程度では公務災害の認定件数は、脳・心臓疾患は3件から15件の間で、精神疾患等は3件から17件の間でそれぞれ増減している。いずれも特定の年度の件数が突出しているほかは、特段の傾向は認められない。最近5年間の公務災害認定者の職種別構成比では、脳・心臓疾患は一般行政職が15件、公安職が3件、指定職が2件、医療職、研究職、その他がそれぞれ1件となっている。同様に、精神疾患等は一般行政職が24件、医療職が10件、公安職が8件、専門行政職が2件、福祉職が1件となっている。年齢別には、脳・心臓疾患は50歳代、40歳代の順に多く、精神疾患等は20歳代、30歳代の順に多くなっている。

## （3）地方公務員の公務災害の状況

地方公務員の公務災害の受理件数について、過去10年程度では、脳・心臓疾患は、平成23年度まで41件から58件の間で増減した後、平成24年度は26件、平成25年度は14件となっている。また、精神疾患等は、29件から66件の間で増減している。

このうち、過去10年程度では公務災害の認定件数は、脳・心臓疾患は9件から20件の間で増減しており、精神疾患等は平成17年度に20件に増加した後、平成25年度まで15件から22件の間で増減している。最近5年間の公務災害認定者の職種別構成比では、脳・心臓疾患は義務教育学校職員が19件、警察職員が17件、義務教育学校職員以外の教育職員が8件、消防職員が4件、その他の職員（一般職員等）が22件となっている。同様に、精神疾患等では義務教育学校職員が17件、義務教育学校以外の教育職員が9

件、消防職員が4件、警察職員が4件、その他の職員（一般職員等）が49件等となっている。年齢別には、脳・心臓疾患は40歳代、50歳代、精神疾患等は40歳代、30歳代の順に多い。

## 6 課題

過労死等については、これまで主に労災補償を行う際の業務起因性について議論されてきたが、その効果的な防止については、未だ十分とは言えないことから、過労死等の防止対策に資するため、長時間労働のほかにどのような発生要因等があるかを明らかにすることが必要である。

また、就業者の脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離による死亡数は、60歳以上が全体の7割以上を占めているものの、脳・心臓疾患により死亡したとする労災請求件数と大きな差がある。また、被雇用者・勤め人の自殺者のうち勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は、精神障害により死亡したとする労災請求件数と大きな差がある。これらの差の部分について、遺族等が労災請求をためらっているという意見もあるが、詳細な統計がないこともあり、分析が十分とはいえない。

啓発については、一定程度はなされているものの、まだまだ十分とはいえる状況にない。特に若年者を対象とする教育活動を通じた啓発が必要である。

過労死等をもたらす一つの原因は長時間労働であるが、労働時間については、平均的な労働者ではなく、特に長時間就労する労働者に着目して、その労働時間の短縮と年次有給休暇の取得を促進するための対策が必要である。また、労働時間の把握が様々な対策の前提になることから、その把握を客観的に行うよう啓発する必要がある。

メンタルヘルスについては、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合が半数を超えている中で、労働者が相談しやすい環境の整備が必要である。

### 第3 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

#### 1 当面の対策の進め方

過労死等は、要因が複雑で多岐にわたっており、その発生要因等は明らかでない部分が少なくない。このため、第一に実態解明のための調査研究が早急に行われることが重要である。

一方、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援は、調査研究の成果を踏まえて行うことが効果的である。しかしながら、過労死等防止は喫緊の課題であり、過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和（ワークライフバランスの確保）を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境（職場風土を含む。）を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務である。また、関係法令等の遵守の徹底を図ることも重要である。このため、調査研究の成果を待つことなく、当面、2に述べる視点から取り組むこととする。

これらの取組により、将来的に過労死等をゼロとすることを目指し、平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下、年次有給休暇取得率を70%以上、平成29年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする目標を早期に達成することを目指すこととする。また、今後おおむね3年を目途に、全ての都道

府県でシンポジウムを開催するなど、全国で啓発活動が行われるようにするとともに、身体面、精神面の不調を生じた労働者誰もが必要に応じて相談することができる体制の整備を図ることを目指すこととする。

なお、調査研究の成果が得られ次第、当該成果を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、それらを逐次反映していくこととする。

## 2 各対策の基本的考え方

### (1) 調査研究等の基本的考え方

過労死等の実態の解明のためには、疲労の蓄積や、心理的負荷の直接の原因となる労働時間や職場環境だけでなく、不規則勤務、交替制勤務、深夜労働、出張の多い業務、精神的緊張の強い業務といった要因のほか、その背景となる企業の経営状態や短納期発注を含めた様々な商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、労働者の属性や睡眠・家事も含めた生活時間等の労働者側の状況等、複雑で多岐にわたる要因及びそれらの関連性を分析していく必要がある。このため、医学や労働・社会分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、国、地方公共団体、事業主、労働組合、民間団体等の協力のもと、多角的、学際的な視点から実態解明のための調査研究を進めていくことが必要である。

医学分野の調査研究については、過労死等の危険因子やそれと疾患との関連の解明、効果的な予防対策に資する研究を行うことが必要である。

その調査研究の成果を踏まえ、過労死等の防止のための健康管理の在り方について検討することが必要である。また、これらの調査研究が科学的・倫理的に適切に行われるよう、外部専門家による評価を受けるようにすることが必要である。

労働・社会分野の調査研究については、民間の雇用労働者のみならず、公務員、自営業者、会社役員も含め、業務における過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する疾患、療養者の状況とその背景要因を探り、我が国における過労死等の全体像を明らかにすることが必要である。

また、例えば、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療等、過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種・業種や、若年者をはじめとする特定の年齢層の労働者について、特に過労死等の防止のための対策の重点とすべきとの意見がある。調査研究に当たっては、このような意見を踏まえて、より掘り下げた調査研究を行うことが必要である。

また、これらの調査研究を通じて、我が国の過労死等の状況や対策の効果を評価するために妥当かつ効果的な指標・方法についても早急に検討すべきである。

これらの調査研究の成果を集約し、啓発や相談の際に活用できる情報として発信していくことが必要である。

### (2) 啓発の基本的考え方

#### (国民に対する啓発)

過労死等には、労働時間や職場環境だけでなく、その背景となる企業の経営状況や様々な商取引上の慣行のほか、睡眠を含めた生活時間等、様々な要因が関係している。また、過労死等を防止するためには、職場のみでなく、職場以外においても、周囲の「支え」が有効であることが少なくない。

このため、過労死等を職場や労働者のみの問題と捉えるのではなく、国民一人ひとり

が、労働者の生産した財やサービスの消費者として、ともに生活する社会の構成員として、さらには労働者を支える家族や友人として、自身にも関わることで過労死等に対する理解を深めるとともに、それを防止することの重要性について自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう、国、地方公共団体、民間団体が協力・連携しつつ、広く継続的に広報・啓発活動に取り組んでいくことが必要である。

#### (教育活動を通じた啓発)

過労死等の防止のためには、若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要である。このため、民間団体とも連携しつつ、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要である。

#### (職場の関係者に対する啓発)

過労死等は職場において生じるものであることから、その防止のためには、一般的な啓発に加えて、職場の関係者に対する啓発が極めて重要である。特に、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司に対する啓発や、若い年齢層の労働者が労働条件に関する理解を深めるための啓発も重要である。

職場における取組として、労働基準や労働安全衛生に関する法令の遵守が重要であることから、関係法令の規定や関連する事業主が講ずべき措置や指針及び関係通達の内容及びその趣旨に対する理解の促進及びその遵守のための啓発指導を行う必要がある。

また、過労死等の主な原因の一つである長時間労働の削減や、賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけでなく、長時間労働を行っている職場においては、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要がある。このため、各職場において、これまでの労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、それを変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた積極的な取組が行われるよう働きかけていくことが必要である。さらに、先進的な取組事例を広く周知するとともに、このような積極的な取組は企業価値を高めること、また、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることを啓発することも必要である。

その一方で、過重労働対策やメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業が社会的に評価されるよう、そのような企業を広く周知することが必要である。

長時間労働が生じている背景には、様々な商慣行が存在し、個々の企業における労使による対応のみでは改善に至らない場合もある。このため、これらの諸要因について、取引先や消費者など関係者に対する問題提起等により、個々の企業における労使を超えて改善に取り組む気運を社会的に醸成していくことが必要である。

なお、調査研究の成果を踏まえ、職種・業種等ごとに重点をおいた啓発を行うことが必要である。

### (3) 相談体制の整備等の基本的考え方

労働者が過労死等の危険を感じた場合に、早期に相談できるようにするため、労働者が気軽に相談することができる多様な相談窓口を民間団体と連携しつつ整備することが必要である。

併せて、職場において健康管理に携わる産業医をはじめとする産業保健スタッフ等の人材育成、研修について、充実・強化を図ることも必要である。

相談窓口は、単に設置するだけではなく、労働者のプライバシーに配慮しつつ、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必要である。

また、そのためには、職場において、労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者や管理監督者等に対する教育研修等を通じ、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことなど、相談に行くことに対する共通理解を形成していくことが必要である。

さらに、産業医等のいない規模の事業場に対して相談対応を行う産業保健総合支援センター地域窓口について、充実・強化を図ることも必要である。

また、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切に対処できるようにすることが必要である。

#### (4) 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

過労死等を防止する取組については、家族を過労死で亡くされた遺族の方々が悲しみを乗り越え、同じ苦しみを持つ方々と交流を深めていく中で、それぞれの地域において啓発・相談活動を展開する民間団体や、全国規模での電話相談窓口の開設などを通じて過労死等で悩む労働者やその家族等からの相談に携わっている弁護士団体が活動している。さらには、これらの団体及び国・地方公共団体との連携の要となる民間団体や、研究者、弁護士等の専門家が研究会や啓発活動等を行う民間団体の組織化が行われている状況にある。

また、産業医の育成や研修等を通じて、過労死等の防止に向け活動している民間団体もある。

過労死等の防止のための対策が最大限その効果を発揮するためには、上記のような様々な主体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要である。

このため、過労死等の防止のための活動を行う民間団体の活動を、国及び地方公共団体が支援するとともに、民間団体の活動内容等の周知を進める必要がある。

### 第4 国が取り組む重点対策

国が重点的に取り組まなければならない対策として、法第三章に規定されている調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について、関係行政機関が緊密に連携して、以下のとおり取り組むものとする。

併せて、国家公務員に係る対策も推進するとともに、地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。

なお、今後の調査研究の成果等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、それらを逐次反映していくこととする。

## 1 調査研究等

### (1) 過労死等事案の分析

過労死等の実態を多角的に把握するため、独立行政法人労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等調査研究センター等において、過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案を集約し、その分析を行う。また、過重労働と関連すると思われる労働災害等の事案についても収集を進める。分析に当たっては、労災認定等の事案の多い職種・業種等の特性をはじめ、時間外・休日労働協定の締結及び運用状況、裁量労働制等労働時間制度の状況、労働時間の把握及び健康確保措置の状況、休暇・休息（睡眠）の取得の状況、出張（海外出張を含む。）の頻度等労働時間以外の業務の過重性、また、疾患等の発症後における各職場における事後対応等の状況の中から分析対象の事案資料より得られるものに留意する。精神障害や自殺事案の分析については、自殺予防総合対策センターとの連携を図る。また、労災請求等を行ったものの労災又は公務災害として認定されなかった事案についても、抽出して分析を行う。

### (2) 疫学研究等

過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、勤労者集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的に追跡調査を進める。

職場環境改善対策について、過労死等の防止の効果を把握するため、事業場間の比較等により分析する。

過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に用いることができるようにするため、これまで循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、当該事項のデータの収集を行い、脳・心臓疾患との関係の分析を行う。

### (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

過労死等の背景要因の分析、良好な職場環境を形成する要因に係る分析等を行うため、労働時間、労災・公務災害補償、自殺など、過労死等と関連性を有する統計について情報収集、分析等を行い、過労死等に関する基本的なデータの整備を図る。その際、それぞれの統計の調査対象、調査方法等により調査結果の数字に差異が生じることに留意するとともに、過労死等が「労働時間が平均的な労働者」ではなく、「長時間の労働を行っている労働者」に生じることにかんがみ、必要な再集計を行う等により、適切な分析を行う。また、諸外国の労働時間制度等の状況も踏まえて分析を行う。

これらにより得ることのできないデータ等については、企業、労働者等に対する実態調査を実施し、我が国における過労死等の全体像を明らかにする。

これらの調査・分析結果を踏まえ、過重労働が多く発生し、重点的に調査を行う必要のある職種、業種等を検討し、その特性に応じた過労死等の背景要因について、さらに詳細な調査、分析を行う。その際、当該分野において過重労働を経験した労働者の意見等も踏まえて調査研究を行う。



#### (4) 結果の発信

国及び過労死等調査研究センターにおいて、労災補償状況、公務災害認定状況、調査研究の成果その他の過労死等に関する情報をホームページへの掲載等により公表する。

## 2 啓発

### (1) 国民に向けた周知・啓発の実施

年間を通じて、インターネット、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用し、国民一人ひとりが自身にも関わるることとして過労死等及びその防止に対する関心と理解を深めるよう、ストレスに対処するための積極的な要因や職場環境も含め、広く周知・啓発を行う。また、遺族についても苦痛を抱えていることが多いため、精神保健福祉センター等と連携し、遺族に対する支援に関する啓発を行う。

特に、過労死等防止啓発月間においては、過労死等の防止のための活動を行う民間団体が取り組むシンポジウムを支援して開催する等により、集中的な周知・啓発を行う。さらに、安全衛生優良企業公表制度により、過重労働対策やメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業が社会的に評価されるよう広く周知する。

### (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

中学校、高等学校等において、勤労の権利と義務、労働問題、労働条件の改善、仕事と生活の調和（ワークライフバランス）について理解を深める指導がしっかりと行われるよう、学習指導要領の趣旨の徹底を図る。また、その際、各学校の指導の充実を図るため、厚生労働省において作成した労働関係法令に関するハンドブックの活用や、都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣について周知を行う。また、大学生、高校生等の若年者を主な対象とする労働条件に関するセミナーにおいて、過重労働による健康障害防止を含めた労働関係法令に関する知識について説明を行う。

### (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

過重労働、賃金不払残業の疑いがある企業等に対しては、労働基準監督署の体制を整備しつつ監督指導等を徹底する。過労死等を発生させた事業場に対しては、当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底を指導する。

長時間労働の削減のためには労働時間の適正な把握が重要であることから、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」について周知・啓発を行う。

また、労働基準法第36条第1項の規定に基づく協定（時間外・休日労働協定）については、労働者に周知させることを徹底するとともに、月45時間を超える時間外労働や休日労働が可能である場合であっても、時間外労働協定における特別延長時間や実際の時間外・休日労働時間の縮減について啓発指導を行う。さらに、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外労働がおおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意するよう周知・啓発を行う。また、平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする目標を踏まえて、週労働時間が60時間以上の労働者

をなくすよう努めることや、長時間労働を削減するためには、労働時間等設定改善指針に規定された各取組を行うことが効果的であることについて、周知・啓発を行う。

また、過半数労働組合がない事業場にあつては、使用者は過半数代表者と協定を結ぶこととされていることから、協定が適切に結ばれるよう、過半数代表者（過半数代表者に選出される労働者）に対しても、周知・啓発を行う。

さらに、調査研究により得られた知見を踏まえ、過労死等の発生に共通的に見られる要因やその効果的な防止方法等について周知・啓発を行う。

#### (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底等、「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」について、行政体制を整備しつつ、事業者幅広く周知・指導徹底を図る。その際、必要な睡眠時間を確保することの重要性や生活習慣病の予防など健康づくりに取り組むことの重要性についても、事業者、国民に広く周知・啓発を行う。

裁量労働制対象労働者や管理・監督者についても、事業者健康確保の責務があることから、労働安全衛生法令に基づき、医師による面接指導等必要な措置を講じなければならないこと等について啓発指導を行う。

事業主、労務担当者等を対象として、過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを実施し、企業の自主的な改善を促進する。また、ポータルサイトを活用し、労働者、事業者等に広く周知・啓発を行う。

#### (5) 「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

長時間労働の削減に向けた自主的な取組を促進するため、業界団体や地域の主要企業の経営陣に対して働き方改革の実施を働きかける。

先進的な取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己評価できる「働き方・休み方改善指標」等について、ポータルサイトの運営による情報発信を行う。

また、働き方改革に取り組む労使の意識高揚のため、シンポジウムを開催する。

一方、年次有給休暇の取得促進については、翌年度の年次有給休暇の計画づくりの時期である10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、全国の労使団体や個別企業労使に対し、集中的な広報を実施する。

また、国、地方公共団体が協働し、地域のイベント等にあわせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する。併せて、地方公共団体の自主的な取組を促進するため、地域の取組の好事例を地方公共団体に情報提供する等により、その水平展開を図る。

#### (6) メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施

職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、行政体制を整備しつつ、平成27年12月1日に施行される「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底を図る。産業医等のいない規模の事業場に対しては、地域産業保健センターの利用を促進する等によりメンタルヘルスケアの促進を図る。また、産業保健スタッフ等の理解と適切な対応が肝要であることから、産業保健総合支援センター等において、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした

研修を実施する。メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚だけでなく、家族・友人等も不調のサインに気づき、必要に応じて専門家等につなげることが重要であることについて、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及とともに広く周知・啓発を行う。

#### (7) 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるため、過労死等防止啓発月間を中心に、啓発用ホームページ、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した集中的な周知・啓発を行う。また、パワハラ予防から事後対応までをサポートする「パワハラ対策導入マニュアル」の周知・普及を図ることにより、労使、企業における取組を支援する。加えて、実効ある対策の推進のため、全国47都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施する。

さらに、職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う。

#### (8) 商慣行等も踏まえた取組の推進

長時間労働が生じている背景には、個々の事業主が労働時間短縮の措置を講じても、顧客や発注者からの発注等取引上の都合により、その措置が円滑に進まない等、様々な商慣行が存在する場合がある。このため、業種・業態の特性に応じて発注条件・発注内容の適正化を促進する等、取引関係者に対する啓発・働きかけを行う。

さらに、調査研究の結果や取引関係者に対する啓発・働きかけの結果等を踏まえ、業種・業態の特性に応じて長時間労働等の原因となり得る商慣行等の改善に関する関係者に対する働きかけを行う。

#### (9) 公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員については、「超過勤務の縮減に関する指針」、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づく超過勤務縮減に向けた取組を推進するとともに、そのための周知・啓発を行う。また、「職員の心の健康づくりのための指針」等の周知・啓発、管理監督者に対するメンタルヘルスに係る研修、eラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、パワーハラスメント防止講習を行う。

地方公務員については、地方公共団体に対し、過重労働・メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。

### 3 相談体制の整備等

#### (1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

労働条件や長時間労働・過重労働に関して、都道府県労働局、労働基準監督署等で相談を受け付けるほか、労働者等が相談できる電話相談窓口を設ける。また、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、労働者等が相談できるよう、電話やメール等を活用した窓口を設ける等、相談体制の整備を図る。

健康管理に関しては、全国の産業保健総合支援センターにおいて、産業保健スタッフ、事業者等からの相談に対応するとともに、同センターの地域窓口において、産業保健スタッフ等がいない規模の事業場からの相談に対応できるよう体制の整備を図る。

また、ホームページ、リーフレット等を活用し、上記の窓口のほか、地方公共団体及

び民間団体が設置する各種窓口の周知を図るとともに、相互に連携を図る。

#### (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業医等がメンタルヘルスに関して、適切に助言・指導できるようにするため、過重労働やメンタルヘルスに関する相談に応じる医師、保健師、産業保健スタッフ等に対する研修を実施する。

さらに、医師、保健師、産業保健スタッフ等に対する研修のテキストを公開する等、地方公共団体や企業等が相談体制を整備しようとする場合に役立つノウハウの共有を図る。

働きやすくストレスの少ない職場環境の形成に資するため、産業医科大学や産業保健総合支援センター等を通じて、産業医をはじめとする産業保健スタッフ等の人材育成等について、体制も含めた充実・強化を図る。

#### (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、衛生管理者や、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士等、労働衛生・人事労務に携わっている者を対象に、産業医等の活用方法に関する好事例や良好な職場環境を形成する要因等について研修を実施する。

#### (4) 公務員に対する相談体制の整備等

国家公務員については、本人や職場の上司等が利用できる「こころの健康相談室」を開設するなど、相談体制の整備を図るとともに、相談しやすい職場環境の形成を図る。

地方公務員については、地方公共団体に対し、地方公務員等が利用できる相談窓口の整備等を働きかける。

### 4 民間団体の活動に対する支援

#### (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

過労死等を防止することの重要性について関心と理解を深めるため、11月の過労死等防止啓発月間等において、民間団体が取り組むシンポジウムを支援して開催する。

さらに、シンポジウム未開催の地域・ブロックにおいてもシンポジウムを開催し、今後おおむね3年を目途に、全ての都道府県で少なくとも毎年1回はシンポジウムが開催されるようにする。

#### (2) シンポジウム以外の活動に対する支援

民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。

#### (3) 民間団体の活動の周知

地方公共団体、労使、国民等が、民間団体が開設する窓口等を利用したり、協力を求めること等が円滑に行えるよう、民間団体の名称や活動内容等についてパンフレット等による周知を行う。

## 第5 国以外の主体が取り組む重点対策

地方公共団体、労使、民間団体、国民は、法の趣旨を踏まえ、国を含め相互に協力及び連携し、以下の視点から、過労死等の防止のための対策に取り組むものとする。

### 1 地方公共団体

地方公共団体は、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならないとされている。

このため、国が行う第4に掲げた対策に協力するとともに、第4に掲げた対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。

また、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

#### (1) 啓発

地方公共団体は、住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、それを防止することの重要性について自覚し、これに対する関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。

若年者に対する労働条件に関する知識の付与については、国と協働して、大学等での啓発を行うとともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。

地域の産業構造や労働時間、年次有給休暇の取得率等の実態に合わせて、地域内の企業等に対し、過労死等の防止のための啓発を行うよう努める。

年次有給休暇の取得促進については、国、労使団体等と連携して、地域のイベント等にあわせた計画的な取得を企業、住民等に働きかけるとともに、地域全体における気運の醸成に努める。

また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、パワーハラスメントの予防については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

#### (2) 相談体制の整備等

地方公共団体は、過労死等に関しても相談を受け付けることができる窓口を設置している場合には、国等が設置する窓口との連携に努める。

#### (3) 民間団体の活動に対する支援

地方公共団体は、民間団体に取り組むシンポジウムについて、協力・後援や事前周知等の支援を行うよう努める。

### 2 事業主

事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第5条では、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとするとして規定されており、労働安全衛生法第3条第1項では、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようしなければならないと規定されている。

このため、事業主は、国が行う第4に掲げた対策に協力するとともに、労働者を雇用す

る者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。

#### (1) 経営幹部等の取組

過労死等の防止のためには、最高責任者・経営幹部が事業主として過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、働き方改革、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組等を推進するよう努める。

また、事業主は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも過労死等が発生していることを踏まえて、取組の推進に努める。さらに、過労死等が発生した場合には、原因の究明、再発防止対策の徹底に努める。

#### (2) 産業保健スタッフ等の活用

事業主は、過労死等の防止のため、労働者が必要に応じて産業保健スタッフ、安全衛生スタッフ等に相談できるようにするなど、その専門的知見の活用を図るよう努める。

これらのスタッフが常駐する事業場では、相談や職場環境の改善の助言等、適切な役割を果たすよう事業主が環境整備を図るとともに、これらがいない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用して体制の整備を図るよう努める。

なお、産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深め、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。

### 3 労働組合等

過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合においても、労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める。

### 4 民間団体

民間団体は、国及び地方公共団体等の支援も得ながら、過労死等の防止のための対策に対する国民の関心と理解を深める取組、過労死等に関する相談の対応等に取り組むよう努める。他の主体との協力及び連携に留意するよう努める。

### 5 国民

国民は、過労死等の防止のための対策の重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう努めるものとされている。

このため、国民一人ひとりが自身の健康に自覚を持ち、過重労働による自らの不調や周りの者の不調に気づき、適切に対処することができるようにするなど、主体的に過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。

## 第6 推進上の留意事項

### 1 推進状況のフォローアップ

関係行政機関は、毎年の対策の推進状況を過労死等防止対策推進協議会に報告するもの

とする。

同協議会では報告内容を点検し、関係行政機関は点検の状況を踏まえ、その後の対策を推進するものとする。

## 2 対策の見直し

法第14条では「政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする」と規定されていることから、調査研究等の結果を踏まえ、この大綱に規定されている対策について適宜見直すものとする。

## 3 大綱の見直し

社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、この大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、また、法附則第2項に基づく検討の状況も踏まえ、おおむね3年を目途に必要なあると認めるときに見直しを行う。

## 2 関係指針・通達等

### ◎自動車運転者の労働時間等の改善のための基準

平成	元・二・九	労働省告示第七号
改正平成	三・一〇・三一	” 第七九号
”	平成 四・一一・三〇	” 第九九号
”	平成 九・一・三〇	” 第四号
”	平成一一・四・一	” 第二九号
”	平成一二・一二・二五	” 第一二〇号

(目的等)

第一条 この基準は、自動車運転者（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。）第九条に規定する労働者（同居の親族のみを使用する事業又は事務所に使用される者及び家事使用人を除く。）であって、四輪以上の自動車の運転の業務（厚生労働省労働基準局長が定めるものを除く。）に主として従事する者をいう。以下同じ。）の労働時間等の改善のための基準を定めることにより、自動車運転者の労働時間等の労働条件の向上を図ることを目的とする。

- 2 労働関係の当事者は、この基準を理由として自動車運転者の労働条件を低下させてはならないことはもとより、その向上に努めなければならない。
- 3 使用者は、季節的繁忙その他の事情により、法第三十六条第一項の規定に基づき臨時に労働時間を延長し、又は休日に労働させる場合においても、その時間数又は日数を少なくするように努めるものとする。

(一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間等)

第二条 使用者は、一般乗用旅客自動車運送事業（道路運送法（昭和二十六年法律第百八十三号）第三条第一号ハの一般乗用旅客自動車運送事業をいう。以下同じ。）に従事する自動車運転者（隔日勤務に就くものを除く。この項において同じ。）の拘束時間（労働時間、休憩時間その他の使用者に拘束されている時間をいう。以下同じ。）及び休息期間（使用者の拘束を受けない期間をいう。以下同じ。）については、次に定めるところによるものとする。

一 一箇月についての拘束時間は、二百九十九時間（顧客の需要に応ずるため常態として車庫等において待機する就労形態（以下「車庫待ち等」という。）の自動車運転者について、当該事業場に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定（以下「労使協定」という。）があるときは、三百二十二時間）を超えないものとする。

二 一日（始業時刻から起算して二十四時間をいう。以下同じ。）についての拘束時間は、十三時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、一日についての拘束時間の限度（以下「最大拘束時間」という。）は、十六時間とすること。ただし、車庫待ち等の自動車運転者について、次に掲げる要件を満たす場合には、この限りでない。

イ 勤務終了後、継続二十時間以上の休息期間を与えること。

ロ 一日についての拘束時間が十六時間を超える回数が、一箇月について七回以内であること。



- ハ 一日についての拘束時間が十八時間を超える場合には、夜間四時間以上の仮眠時間を与えること。
- ニ 一回の勤務における拘束時間が、二十四時間を超えないこと。
- 三 勤務終了後、継続八時間以上の休息期間を与えること。
- 2 使用者は、一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者であって隔日勤務に就くものの拘束時間及び休息期間については、次に定めるところによるものとする。
- 一 拘束時間は、二暦日について二十一時間、一箇月について二百六十二時間（地域的事情その他の特別の事情がある場合において、労使協定があるときは、一年のうち六箇月において、当該六箇月の各月について二百七十時間）を超えないものとする。ただし、車庫待ち等の自動車運転者の二暦日についての拘束時間は、夜間四時間以上の仮眠時間を与えることにより、一箇月について労使協定により定める回数（当該回数が一箇月について七回を超えるときは、七回）に限り、二十四時間まで延長することができる。この場合において、一箇月についての拘束時間は、本文に定める一箇月についての拘束時間に二十時間を加えた時間を超えてはならない。
- 二 勤務終了後、継続二十時間以上の休息期間を与えること。
- 3 使用者及び労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者（以下「労使当事者」という。）は、法第三十六条第一項の協定（労働時間の延長に係るものに限る。以下「時間外労働協定」という。）において一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者に係る一日を超える一定の期間（以下「一定期間」という。）についての延長することができる時間（以下「一定期間についての延長時間」という。）について協定するに当たっては、当該一定期間は一箇月とするものとする。
- 4 使用者は、一般乗用旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者に法第三十五条の休日に労働させる場合は、当該労働させる休日は二週間について一回を超えないものとし、当該休日の労働によって第一項又は第二項に定める拘束時間及び最大拘束時間の限度を超えないものとする。
- 5 ハイヤー（一般乗用旅客自動車運送事業の用に供せられる自動車であって、当該自動車による運送の引受けが営業所のみにおいて行われるものをいう。次条において同じ。）に乗務する自動車運転者については、第一項から前項までの規定は適用しない。

第三条 労使当事者は、時間外労働協定においてハイヤーに乗務する自動車運転者に係る一定期間についての延長時間について協定するに当たっては、次の各号に掲げる事項を十分考慮するように努めなければならない。

- 一 一定期間についての延長時間に係る一定期間は、一箇月又は三箇月及び一年間とすること。
- 二 一定期間についての延長時間は、次の表の上欄に掲げる一定期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる時間（以下「目安時間」という。）以内の時間とすること。ただし、あらかじめ、目安時間以内の時間の一定期間についての延長時間を定め、かつ、目安時間を超えて労働時間を延長しなければならない特別の事情が生じたときに限り、一定期間についての延長時間を定めた当該一定期間ごとに、労使当事者間において定める手続を経て、目安時間を超える一定の時間まで労働時間を延長することができる旨を定める場合は、この限りでない。

一定期間	目安時間
一箇月	五十時間
三箇月	百四十時間
一年間	四百五十時間
備考 下欄に掲げる時間は、法第三十二条から第三十二条の四までの規定により労働させることができる最長の労働時間を超えて延長することができる時間である。	

(貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間等)

第四条 使用者は、貨物自動車運送事業（貨物自動車運送事業法（平成元年法律第八十三号）第二条第一項の貨物自動車運送事業をいう。以下同じ。）に従事する自動車運転者の拘束時間、休息期間及び運転時間については、次に定めるところによるものとする。

一 拘束時間は、一箇月について二百九十三時間を超えないものとする。ただし、労使協定があるときは、一年のうち六箇月までは、一年間についての拘束時間が三千五百十六時間を超えない範囲内において、三百二十時間まで延長することができる。

二 一日についての拘束時間は、十三時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は、十六時間とすること。この場合において、一日についての拘束時間が十五時間を超える回数は、一週間について二回以内とすること。

三 勤務終了後、継続八時間以上の休息期間を与えること。

四 運転時間は、二日（始業時刻から起算して四十八時間をいう。次条において同じ。）を平均し一日当たり九時間、二週間を平均し一週間当たり四十四時間を超えないものとする。

五 連続運転時間（一回が連続十分以上で、かつ、合計が三十分以上の運転の中断をすることなく連続して運転する時間をいう。次条において同じ。）は、四時間を超えないものとする。

2 使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者の休息期間については、当該自動車運転者の住所地における休息期間がそれ以外の場所における休息期間より長くなるように努めるものとする。

3 第一項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、拘束時間及び休息期間については、厚生労働省労働基準局長の定めるところによることができる。

一 業務の必要上、勤務の終了後継続八時間以上の休息期間を与えることが困難な場合

二 自動車運転者が同時に一台の自動車に二人以上乗務する場合

三 自動車運転者が隔日勤務に就く場合

四 自動車運転者がフェリーに乗船する場合

4 労使当事者は、時間外労働協定において貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に係る一定期間についての延長時間について協定するに当たっては、当該一定期間は、二週間及び一箇月以上三箇月以内の一定の期間とするものとする。

5 使用者は、貨物自動車運送事業に従事する自動車運転者に法第三十五条の休日に労働させる場合は、当該労働させる休日は二週間について一回を超えないものとし、当該休日の労働によって第一項に定める拘束時間及び最大拘束時間の限度を超えないものとする。

6 前各項の規定は、旅客自動車運送事業（道路運送法第二条第三項の旅客自動車運送事業をいう。次条において同じ。）及び貨物自動車運送事業以外の事業に従事する自動車運転者（主として人を運送することを目的とする自動車の運転の業務に従事する者を除く。）について準用する。

（一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者の拘束時間等）

第五条 使用者は、一般乗用旅客自動車運送事業以外の旅客自動車運送事業に従事する自動車運転者並びに旅客自動車運送事業及び貨物自動車運送事業以外の事業に従事する自動車運転者であって、主として人を運送することを目的とする自動車の運転の業務に従事するもの（以下この条において「バス運転者等」という。）の拘束時間、休息期間及び運転時間については、次に定めるところによるものとする。

一 拘束時間は、四週間を平均し一週間当たり六十五時間を超えないものとする。ただし、貸切バス（一般貸切旅客自動車運送事業（道路運送法第三条第一号口の一般貸切旅客自動車運送事業をいう。）の用に供する自動車をいう。以下この項において同じ。）を運行する営業所において運転の業務に従事する者、貸切バスに乗務する者及び起点から終点までのキロ程が概ね百キロメートルを超える運行系統を運行する一般乗合旅客自動車運送事業（同号イの一般乗合旅客自動車運送事業をいう。以下この項において同じ。）の用に供する自動車であって、高速自動車国道（高速自動車国道法（昭和三十二年法律第七十九号）第四条第一項の高速自動車国道をいう。以下この項において同じ。）及び自動車専用道路（道路法（昭和二十七年法律第百八十号）第四十八条の二の自動車専用道路をいう。以下この項において同じ。）の利用区間のキロ程が五十キロメートル以上であり、かつ、当該キロ程が起点から終点までのキロ程の四分の一以上のものに乗務する者（第四号において「特定運転者」という。）については、労使協定があるときは、五十二週間のうち十六週間までは、四週間を平均し一週間当たり七十一・五時間まで延長することができる。

二 一日についての拘束時間は、十三時間を超えないものとし、当該拘束時間を延長する場合であっても、最大拘束時間は、十六時間とすること。この場合において、一日についての拘束時間が十五時間を超える回数は、一週間について二回以内とすること。

三 勤務終了後、継続八時間以上の休息期間を与えること。

四 運転時間は、二日を平均し一日当たり九時間、四週間を平均し一週間当たり四十時間を超えないものとする。ただし、貸切バスを運行する営業所において運転の業務に従事する者、貸切バスに乗務する者及び特定運転者については、労使協定があるときは、五十二週間についての運転時間が二千八十時間を超えない範囲内において、五十二週間のうち十六週間までは、四週間を平均し一週間当たり四十四時間まで延長することができる。

五 連続運転時間は、四時間を超えないものとする。

2 使用者は、バス運転者等の休息期間については、当該バス運転者等の住所地における休息期間がそれ以外の場所における休息期間より長くなるように努めるものとする。

3 第一項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する場合には、拘束時間及び休息期間については、厚生労働省労働基準局長の定めるところによることができる。

一 業務の必要上、勤務の終了後継続八時間以上の休息期間を与えることが困難な場合

二 バス運転者等が同時に一台の自動車に二人以上乗務する場合

三 バス運転者等が隔日勤務に就く場合

四 バス運転者等がフェリーに乗船する場合

4 労使当事者は、時間外労働協定においてバス運転者等に係る一定期間についての延長時間について協定するに当たっては、当該一定期間は、二週間及び一箇月以上三箇月以内の一定の期間とするものとする。

5 使用者は、バス運転者等に法第三十五条の休日に労働させる場合は、当該労働させる休日は二週間について一回を超えないものとし、当該休日の労働によって第一項に定める拘束時間及び最大拘束時間の限度を超えないものとする。

(細目)

第六条 この告示に定める事項に関し必要な細目は、厚生労働省労働基準局長が定める。

## ◎労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて

〔平成 29 年 1 月 20 日基発 0120 第 3 号  
都道府県労働局長あて 厚生労働省労働基準局長〕

今般、標記について、別添のとおり、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）を定めたところである。

については、本ガイドラインの趣旨、遵守のための指導及び周知等については、下記のとおりであるので、この取扱いに遺漏なきを期されたい。

なお、本通達をもって、平成 13 年 4 月 6 日付基発第 339 号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」については廃止することとする。

### 記

#### 1 ガイドラインの趣旨、内容

##### (1) 趣旨について

ア 使用者(使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。)に労働時間を管理する責務があることを改めて明らかにするとともに、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置等を明示したところであること。

イ 労働基準法上、使用者には、労働時間の管理を適切に行う責務があるが、一部の事業場において、自己申告制(労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。)の不適正な運用等により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じている。このため、これらの問題の解消を図る目的で、使用者に労働時間を適正に把握する責務があることを改めて明らかにするとともに、本ガイドラインにおいて労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき具体的措置等を明らかにしたものであり、使用者は、ガイドラインを遵守すべきものであること。

##### (2) 労働時間の考え方について

労働時間を適正に把握する前提として、労働時間の考え方について明らかにしたものであること。

労働時間とは、使用者の指揮命令下にある時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たること。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めいかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであることを示したものであること。

##### (3) ガイドラインの 4(1)について

労働時間の把握の現状をみると、労働日ごとの労働時間数の把握のみをもって足りるとしているものがみられるが、労働時間の適正な把握を行うためには、労働日ごとに

始業・終業時刻を使用者が確認し、これを記録する必要があることを示したものであること。

(4) ガイドラインの4(2)について

ア 始業・終業時刻を確認するための具体的な方法としては、ア又はイによるべきであることを明らかにしたものであること。また、始業・終業時刻を確認する方法としては、使用者自らがすべての労働時間を現認する場合を除き、タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等（以下「タイムカード等」という。）の客観的な記録をその根拠とすること、又は根拠の一部とすべきであることを示したものであること。

イ ガイドラインの4(2)アにおいて、「自ら現認する」とは、使用者が、使用者の責任において始業・終業時刻を直接的に確認することであるが、もとより適切な運用が図られるべきであることから、該当労働者からも併せて確認することがより望ましいものであること。

ウ ガイドラインの4(2)イについては、タイムカード等の客観的な記録を基本情報とし、必要に応じ、これら以外の使用者の残業命令書及びこれに対する報告書等、使用者が労働者の労働時間を算出するために有している記録とを突合することにより確認し、記録するものであること。

なお、タイムカード等の客観的な記録に基づくことを原則としつつ、自己申告制を併用して労働時間を把握している場合には、ガイドラインの4(3)に準じた措置をとる必要があること。

(5) ガイドラインの4(3)について

ア ガイドラインの4(3)アについては、自己申告制の対象となる労働者に説明すべき事項としては、ガイドラインを踏まえた労働時間の考え方、自己申告制の具体的内容、適正な自己申告を行ったことにより不利益な取扱いが行われないこと等があること。

イ ガイドラインの4(3)イについては、労働時間の適正な自己申告を担保するには、実際に労働時間を管理する者が本ガイドラインに従い講ずべき措置を理解する必要があることから設けたものであること。

実際に労働時間を管理する者に対しては、自己申告制の適正な運用のみならず、ガイドラインの3で示した労働時間の考え方等についても説明する等して、本ガイドラインを踏まえた説明とすることを示したものであること。

ウ ガイドラインの4(3)ウについては、自己申告による労働時間の把握は、曖昧な労働時間管理となりがちであることから、使用者は、労働時間が適正に把握されているか否かについて定期的の実態調査を行うことが望ましいものであること。

また、労働者からの自己申告により把握した労働時間と入退館記録やパソコンの使用時間の記録等のデータで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じている場合や、自己申告制が適用されている労働者や労働組合等から労働時間の把握が適正に行われていない旨の指摘がなされた場合等には、当該実態調査を行う必要があることを示したものであること。

エ ガイドラインの4(3)エについては、自己申告による労働時間の把握とタイムカード等を併用している場合に、自己申告した労働時間とタイムカード等に記録された事業場内にいる時間に乖離が生じているとき、その理由を報告させること自体は問題の

ある取組ではないが、その報告が適正に行われなかったことによって、結果的に労働時間の適正な把握がなされないことにつながり得るため、報告の内容が適正であるか否かについても確認する必要があることを示したものであること。

オ ガイドラインの 4(3)オについては、労働時間の適正な把握を阻害する措置としては、ガイドラインで示したもののほか、例えば、職場単位毎の割増賃金に係る予算枠や時間外労働の目安時間が設定されている場合において、当該時間を超える時間外労働を行った際に賞与を減額する等不利益な取扱いをしているものがあること。

また、実際には労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長する時間を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において慣習的に行われていないかについても確認することを示したものであること。

(6) ガイドラインの 4(4)について

労働基準法第 108 条においては、賃金台帳の調製に係る義務を使用者に課し、この賃金台帳の記入事項については労働基準法施行規則第 54 条並びに第 55 条に規定する様式第 20 号及び第 21 号に、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数が掲げられていることを改めて示したものであること。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されることを示したものであること。

(7) ガイドラインの 4(5)について

労働基準法第 109 条において、「その他労働関係に関する重要な書類」について使用者に保存義務を課しており、始業・終業時刻等労働時間の記録に関する書類も同条にいう「その他労働関係に関する重要な書類」に該当するものであること。これに該当する労働時間に関する書類としては、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿、使用者が自ら始業・終業時刻を記録したもの、タイムカード等の労働時間の記録、残業命令書及びその報告書並びに労働者が自ら労働時間を記録した報告書等があること。

なお、保存期間である 3 年の起算点は、それらの書類毎に最後の記載がなされた日であること。

(8) ガイドラインの 4(6)について

人事労務担当役員、人事労務担当部長等労務管理を行う部署の責任者は、労働時間が適正に把握されているか、過重な長時間労働が行われていないか、労働時間管理上の問題点があればどのような措置を講ずべきか等について、把握、検討すべきであることを明らかにしたものであること。

(9) ガイドラインの 4(7)について

ガイドラインの 4(7)に基づく措置を講ずる必要がある場合としては、次のような状況が認められる場合があること。

ア 自己申告制により労働時間の管理が行われている場合

イ 一の事業場において複数の労働時間制度を採用しており、これに対応した労働時間の把握方法がそれぞれ定められている場合

また、労働時間等設定改善委員会、安全・衛生委員会等の労使協議組織がない場合には、新たに労使協議組織を設置することも検討すべきであること。

## 2 ガイドラインの遵守のための指導等

- (1) 監督指導において、ガイドラインの遵守状況について点検確認を行い、使用者がガイドラインに定める措置を講じていない場合には、所要の指導を行うこと。
- (2) 自己申告制の不適正な運用等により労働時間の適正な把握が行われていないと認められる事業場に対しては、適切な監督指導を実施すること。また、使用者がガイドラインを遵守しておらず、労働基準法第32条違反又は第37条違反が認められ、かつ重大悪質な事案については、司法処分を含め厳正に対処すること。

## 3 ガイドラインの周知

本ガイドラインについては、労働相談、集団指導、監督指導等あらゆる機会を通じて、使用者、労働者等に幅広く周知を図ることとし、本通達発出後、集中的な周知活動を行うこと。

### (1) 窓口における周知

労働基準監督署の窓口において、就業規則届、時間外労働・休日労働に関する協定届等各種届出、申告・相談等がなされた際に、別途配付するリーフレットを活用し、本ガイドラインの周知を図ること。

### (2) 集団指導時等における周知

労働時間に係る集団指導、他の目的のための集団指導、説明会等の場を通じて積極的に本ガイドラインの周知を図ること。

特に、自己申告制により労働時間の把握を行っている事業場等については、これを集団的にとらえ、本ガイドラインの周知を図ること。

## 4 その他

平成13年4月6日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」又は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」を引用している通達等において、平成13年4月6日付基発第339号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準について」又は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関する基準」とあるのは、それぞれ、平成29年1月20日付基発0120第3号「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて」又は「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」と読み替えるものとする。



## 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン

## 1 趣旨

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

しかしながら、現状をみると、労働時間の把握に係る自己申告制（労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより労働時間を把握するもの。以下同じ。）の不適正な運用等に伴い、同法に違反する過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が生じているなど、使用者が労働時間を適切に管理していない状況もみられるところである。

このため、本ガイドラインでは、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置を具体的に明らかにする。

## 2 適用の範囲

本ガイドラインの対象事業場は、労働基準法のうち労働時間に係る規定が適用される全ての事業場であること。

また、本ガイドラインに基づき使用者（使用者から労働時間を管理する権限の委譲を受けた者を含む。以下同じ。）が労働時間の適正な把握を行うべき対象労働者は、労働基準法第41条に定める者及びみなし労働時間制が適用される労働者（事業場外労働を行う者にあつては、みなし労働時間制が適用される時間に限る。）を除く全ての者であること。

なお、本ガイドラインが適用されない労働者についても、健康確保を図る必要があることから、使用者において適正な労働時間管理を行う責務があること。

## 3 労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。そのため、次のアからウのような時間は、労働時間として扱わなければならないこと。

ただし、これら以外の時間についても、使用者の指揮命令下に置かれていると評価される時間については労働時間として取り扱うこと。

なお、労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものであること。

ア 使用者の指示により、就業を命じられた業務に必要な準備行為（着用を義務付けられた所定の服装への着替え等）や業務終了後の業務に関連した後始末（清掃等）を事業場内において行った時間

- イ 使用者の指示があった場合には即時に業務に従事することを求められており、労働から離れることが保障されていない状態で待機等している時間（いわゆる「手待時間」）
- ウ 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間

#### 4 労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

##### (1) 始業・終業時刻の確認及び記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。

##### (2) 始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法

使用者が始業・終業時刻を確認し、記録する方法としては、原則として次のいずれかの方法によること。

ア 使用者が、自ら現認することにより確認し、適正に記録すること。

イ タイムカード、ICカード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として確認し、適正に記録すること。

##### (3) 自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行う場合の措置

上記(2)の方法によることなく、自己申告制によりこれを行わざるを得ない場合、使用者は次の措置を講ずること。

ア 自己申告制の対象となる労働者に対して、本ガイドラインを踏まえ、労働時間の実態を正しく記録し、適正に自己申告を行うことなどについて十分な説明を行うこと。

イ 実際に労働時間を管理する者に対して、自己申告制の適正な運用を含め、本ガイドラインに従い講ずべき措置について十分な説明を行うこと。

ウ 自己申告により把握した労働時間が実際の労働時間と合致しているか否かについて、必要に応じて実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

特に、入退場記録やパソコンの使用時間の記録など、事業場内にいた時間の分かるデータを有している場合に、労働者からの自己申告により把握した労働時間と当該データで分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときには、実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。

エ 自己申告した労働時間を超えて事業場内にいる時間について、その理由等を労働者に報告させる場合には、当該報告が適正に行われているかについて確認すること。  
その際、休憩や自主的な研修、教育訓練、学習等であるため労働時間ではないと

報告されていても、実際には、使用者の指示により業務に従事しているなど使用者の指揮命令下に置かれていたと認められる時間については、労働時間として扱わなければならないこと。

オ 自己申告制は、労働者による適正な申告を前提として成り立つものである。このため、使用者は、労働者が自己申告できる時間外労働の時間数に上限を設け、上限を超える申告を認めない等、労働者による労働時間の適正な申告を阻害する措置を講じてはならないこと。

また、時間外労働時間の削減のための社内通達や時間外労働手当の定額払等労働時間に係る事業場の措置が、労働者の労働時間の適正な申告を阻害する要因となっていないかについて確認するとともに、当該要因となっている場合においては、改善のための措置を講ずること。

さらに、労働基準法の定める法定労働時間や時間外労働に関する労使協定（いわゆる 36 協定）により延長することができる時間数を遵守することは当然であるが、実際には延長することができる時間数を超えて労働しているにもかかわらず、記録上これを守っているようにすることが、実際に労働時間を管理する者や労働者等において、慣習的に行われていないかについても確認すること。

#### (4) 賃金台帳の適正な調製

使用者は、労働基準法第 108 条及び同法施行規則第 54 条により、労働者ごとに、労働日数、労働時間数、休日労働時間数、時間外労働時間数、深夜労働時間数といった事項を適正に記入しなければならないこと。

また、賃金台帳にこれらの事項を記入していない場合や、故意に賃金台帳に虚偽の労働時間数を記入した場合は、同法第 120 条に基づき、30 万円以下の罰金に処されること。

#### (5) 労働時間の記録に関する書類の保存

使用者は、労働者名簿、賃金台帳のみならず、出勤簿やタイムカード等の労働時間の記録に関する書類について、労働基準法第 109 条に基づき、3 年間保存しなければならないこと。

#### (6) 労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。

#### (7) 労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。

## ◎違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について

〔平成 29 年 1 月 20 日基発 0120 第 1 号  
都道府県労働局長あて 厚生労働省労働基準局長〕

長時間労働の是正及び過重労働による健康障害防止対策については、平成 28 年 12 月 26 日に開催された第 4 回長時間労働削減推進本部において、「過労死等ゼロ」緊急対策が決定され、新たに実施する取組として、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導や、平成 27 年 5 月から実施している是正指導段階での企業名公表制度の強化などを実施することとされた。

については、標記について、本日より下記のとおり実施することとしたので、その対応に遺憾なきを期されたい。

なお、平成 27 年 5 月 18 日付け基発 0518 第 1 号「違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施及び企業名の公表について」(以下「旧通達」という。)は本日をもって廃止する。

### 記

#### 1 取組の概要

都道府県労働局長(以下「局長」という。)又は労働基準監督署長(以下「署長」という。)より以下の指導を行うことにより、複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業において、経営トップが当該企業の違法な長時間労働などの問題点を十分理解した上で、自ら率先して、全社的な早期是正に向けた取組を行い、当該企業全体の法定労働条件の確保・改善を図るようにすること。

##### (1) 署長による企業の経営幹部に対する指導

違法な長時間労働や過労死等(過労死等防止対策推進法(平成 26 年法律第 100 号)第 2 条に定義された「過労死等」をいう。以下同じ。)が複数の事業場で認められた企業の経営幹部に対して、本社を管轄する署長から、早期に全社的な是正・改善を図るよう指導を行うとともに、指導に対する是正・改善状況を全社的な監督指導により確認すること。

##### (2) 局長による企業の経営トップに対する指導及び企業名の公表

上記(1)の監督指導において再度違法な長時間労働等が認められた企業、又は、違法な長時間労働を原因とした過労死(過労死等のうち死亡又は自殺未遂をいう。以下同じ。)を複数の事業場で発生させた等の企業の経営トップに対して、本社を管轄する局長から、早期に全社的な是正を図るよう指導を行うとともに、指導を行った事実を企業名とともに公表すること。

なお、当該公表は、その事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発し、法令違反の防止の徹底や自主的な改善を促進させ、もって、同種事案の防止を図るという公益性を確保することを目的とし、対象とする企業に対する制裁として行うものではないこと。

## 2 署長による企業の経営幹部に対する指導

### (1) 対象とする企業

複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業（中小企業に該当しない企業をいう。以下同じ。）であって、概ね1年程度の期間に2箇所以上の事業場で、下記アないしウのいずれかに該当する実態が認められる（本社で2回認められる場合も含む。）こと。ただし、下記3(1)の対象となる企業は除くこと。

ア 監督指導において、1事業場で10人以上又は当該事業場の4分の1以上の労働者について、①1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められること、かつ、②労働基準法第32・40条（労働時間）、35条（休日労働）又は37条（割増賃金）の違反（以下「労働時間関係違反」という。）であるとして是正勧告を受けていること。

イ 監督指導において、過労死等に係る労災保険給付の支給決定事案（以下「労災支給決定事案」という。）の被災労働者について、①1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、②労働時間関係違反の是正勧告又は労働時間に関する指導を受けていること。

ウ 上記ア又はイと同程度に重大・悪質である労働時間関係違反等が認められること。

### (2) 本社管轄の署長による指導

対象となる企業の経営幹部を本社管轄の労働基準監督署へ呼び出した上で、署長より長時間労働の是正、健康管理、メンタルヘルス対策（パワーハラスメント防止対策を含む。以下同じ。）等について、全社的な早期是正・改善に向けた取組の実施を求める指導書を交付することにより指導すること。この指導に当たっては、長時間労働の是正だけでなく、健康管理、メンタルヘルス対策等も含めた幅広い総合的な対策が必要であることについて十分に説明すること。

### (3) 全社的監督指導

上記(2)の指導実施後、本社及び支社等に対し監督指導を実施し、指導事項についての是正・改善状況を確認すること。なお、支社等とは、主要な支社店等であって、企業規模及び事案の悪質性等を勘案し、全社的な是正・改善状況を確認するために必要な範囲で決定するものであること。

## 3 局長による企業の経営トップに対する指導及び企業名の公表

### (1) 対象とする企業

複数の事業場を有する社会的に影響力の大きい企業であって、以下のア又はイのいずれかに該当する企業であること。

ア 上記2(3)の監督指導等において、上記2(1)ア又はイの実態（ただし、上記2(1)イにあつては、労働時間関係違反の是正勧告を受けている場合に限る。）が認められること。

イ 概ね1年程度の期間に2箇所以上の事業場で、下記(ア)又は(イ)のいずれかに該当する実態が認められ（本社で2回認められる場合も含む。）、そのうち、下記(イ)の実態が1箇所以上の事業場で認められること。

(ア) 監督指導において、1事業場で10人以上又は当該事業場の4分の1以上の労働者について、①1か月当たり100時間を超える時間外・休日労働が認められること、かつ、②労働時間関係違反であるとして是正勧告を受けていること。

(イ) 監督指導において、過労死に係る労災支給決定事案の被災労働者について、①1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が認められ、かつ、②労働時間関係

違反の是正勧告を受けていること。

(2) 本社管轄の局長による指導

対象となる企業の代表取締役等の経営トップを本社管轄の労働局へ呼び出した上で、局長より早期に法違反の是正に向けた全社的な取組を実施することを求める指導書を交付することにより指導すること。

(3) 企業名の公表

上記(2)の指導を実施した際に、以下について公表すること。

ア 企業名

イ 長時間労働を伴う労働時間関係違反の実態

ウ 局長から指導書を交付したこと

エ 当該企業の早期是正に向けた取組方針

4 旧通達に基づき違法な長時間労働の実態が認められた事業場の取扱い

平成29年1月19日までに旧通達記の3(2)及び(3)の実態が認められた事業場については、上記2(1)アに該当する事業場として取り扱うものとする。

## ◎「過労死等ゼロ」緊急対策を踏まえたメンタルヘルス対策の推進について

〔平成 29 年 3 月 31 日基発 0331 第 78 号  
都道府県労働局長あて 厚生労働省労働基準局長〕

メンタルヘルス対策については、平成 28 年 4 月 1 日付け基発 0401 第 72 号「ストレスチェック制度の施行を踏まえた当面のメンタルヘルス対策の推進について」（以下「推進通達」という。）に基づき推進しているところであるが、今般、第 4 回長時間労働削減推進本部（同年 12 月 26 日開催）において『過労死等ゼロ』緊急対策（以下「緊急対策」という。）が決定され、メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のための取組の強化等を実施することとされた。

これを踏まえ、平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 1 号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」（以下「指導公表通達」という。）において、本社管轄署の署長等からの企業幹部等への指導の際には、メンタルヘルス対策（パワーハラスメント対策を含む。）についても指導することとしたところである。

については、今後のメンタルヘルス対策の推進については、推進通達及び指導公表通達に加え、下記によることとしたので、その対応に遺憾なきを期されたい。

### 記

#### 1 取組の概要

精神障害に関する労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、また、大企業においても過労による自殺事案が繰り返し発生するなど、過労死等の防止に対する社会的要請はかつてなく高まっている。このような問題意識のもと、今般とりまとめられた緊急対策を踏まえ、メンタルヘルス対策については、以下の取組を実施することとする。

- (1) 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業の本社事業場に対するメンタルヘルス対策の特別指導の実施
- (2) 違法な長時間労働が認められる等の事業場に対するメンタルヘルス対策の指導の充実
- (3) パワーハラスメントの予防・解決に向けた周知啓発の徹底
- (4) 長時間労働等によりハイリスクな状況にある労働者を見逃さない取組の徹底

#### 2 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業の本社事業場に対するメンタルヘルス対策の特別指導の実施

精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場及び企業の本社事業場に対して、以下のとおり、メンタルヘルス対策に係る特別指導を実施することとする。

- (1) 精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施すること。

また、上記の指導結果等を勘案し、精神障害の再発防止を図るための総合的かつ継続的な改善の指導が必要と認められる場合には、当該事業場に対して、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）第 79 条に基づき、衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組の改善について指示すること。

なお、長時間労働の疑いや、長時間労働による過労死等に関する労災請求が行われたことにより既に監督指導等を実施した事業場については、当該個別指導の対象としないこととすること。

- (2) 企業が、傘下事業場において、概ね3年程度の期間に、精神障害に関する労災支給決定が2件以上行われた場合には、当該企業の本社事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施し、全社的なメンタルヘルス対策の取組について指導を行うこと。

また、上記の精神障害に関する労災支給決定に過労自殺（未遂を含む。）に係るものが含まれる場合には、当該企業の本社事業場に対して、法第79条に基づき、衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組の改善について指示するとともに、全社的な改善について指導すること。

なお、これらのメンタルヘルス対策に係る全社的な改善の指導については、指導公表通達の記の2又は3に基づく本社指導を実施する場合、当該企業は対象としないこととすること。

### 3 違法な長時間労働が認められる等の事業場に対するメンタルヘルス対策の指導の充実

時間外・休日労働時間数が1か月当たり80時間を超える等の事業場に対する監督指導等においては、ストレスチェック制度を含むメンタルヘルス対策に関する法令の遵守状況の確認を行うとともに、違法な長時間労働や過労死等が認められた場合には、産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門家（メンタルヘルス対策促進員）による訪問指導の受入れについて、強く勧奨を行うこと。

### 4 パワーハラスメントの予防・解決に向けた周知啓発の徹底

事業場におけるパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組（以下、「パワーハラスメント対策」という。）の浸透を図るため、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導や長時間労働が行われている事業場に対する監督指導、集団指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」やパンフレット等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について指導を行うこと。特に、上記2(2)の企業の本社事業場に対する特別指導においては、全社的なパワーハラスメント対策が講じられるよう周知啓発を行うこと。

なお、当該対応は、個別のパワーハラスメント事案に対する具体的な是正についての指導を意味するものではないこと。

### 5 長時間労働等によりハイリスクな状況にある労働者を見逃さない取組の徹底

法第66条第4項により、都道府県労働局長は、労働衛生指導医の意見に基づいて、事業者に対し臨時の健康診断の実施その他必要な事項を指示することができる。その指示を発する場合としては「労働安全衛生規則の施行について」（昭和47年9月18日付け基発第601号の1）の記のIの第二の37において示されているところであるが、長時間労働を行う労働者に対して、過重労働による健康障害の防止対策が講じられていない場合もこれに含まれると考えられるものであること。

事業場において、長時間労働を行う労働者に対して、過重労働による健康障害の防止対策が講じられていない場合で、労働者の健康を保持するため必要があると認めるときには、労働衛生指導医の意見に基づき、事業者に対して、長時間労働者全員への医師による臨時



の健康診断として問診（緊急の面接）を実施するよう指示すること。

## ◎今後における安全衛生改善計画の運用について

〔平成 29 年 3 月 31 日基発 0331 第 76 号  
都道府県労働局長あて 厚生労働省労働基準局長〕

労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 79 条で定める安全衛生改善計画の運用に当たっては、事業場の施設、安全衛生教育、安全衛生管理体制等について、労働災害の防止を図るため総合的な改善措置を講ずる必要があると認められる事業場に対し、都道府県労働局長が安全衛生改善計画の作成を指示し、労働災害の減少、リスクを低減させるための措置の実施及び安全衛生管理水準の向上を図ってきたところである。

近年の傾向を見ると、労働災害防止に向けた更なる取組が求められる一方、精神障害に係る労災支給決定件数が高水準で推移するなど職場におけるメンタルヘルス対策が大きな課題となっている。

このような状況を踏まえ、今後の安全衛生改善計画の運用について、労働者の健康障害防止に問題が認められる事業場に関して、従来よりも当該計画策定の対象を拡大することとし、別添「安全衛生改善計画指導要綱」を策定したので、その効果的な推進に遺憾なきを期されたい。

(別添)

## 安全衛生改善計画指導要綱

### 1 趣旨・目的

本要綱は、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）第 79 条に基づき安全衛生改善計画（以下「改善計画」という。）の対象事業場や、改善計画に盛り込むべき事項等を定め、もって本制度の効果的な運用に資することを目的とする。

### 2 対象事業場の指定

次に該当するもの等であって、労働災害防止上の措置が特に必要と認められる事業場等として都道府県労働局長（以下「局長」という。）が対象の実情等を勘案して指定するものとする。

#### (1) 安全管理特別指導事業場

安全対策の取組に課題があると認められ、改善措置を講ずる必要がある事業場

#### (2) 衛生管理特別指導事業場

ア 以下の①から④のいずれかに該当する事業場のうち職業性疾病予防対策の取組に課題があると認められ、改善措置を講ずる必要がある事業場

① 粉じん、鉛、四アルキル鉛、有機溶剤、石綿、特定化学物質などに係る業務を有する事業場

② 騒音、振動、放射線、高温等に係る有害業務を有する事業場

③ ①以外のがん等重篤な健康障害を起こすおそれのある化学物質を製造し、又は取り扱っている事業場

④ 作業行動等に起因する健康障害の発生するおそれのある事業場

イ メンタルヘルス不調の防止の取組に課題があると認められ、改善措置を講ずる必要がある事業場

### 3 指定期間等

指定期間は、原則として、指定した年度の 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までの 1 年間とする。なお、指定事業場に対する指導の結果、改善計画に基づいて措置すべき事項が完了していない場合には、さらに 1 年間継続して指定を行うものとする。

### 4 改善計画の内容

改善計画の計画事項には、以下の①から⑤の事項を盛り込むこと。このうち、③は、都道府県労働局長から交付された安全衛生改善計画作成指示書（労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号）様式第 19 号）の記載内容を踏まえて、以下の（1）から（4）の事項を参考として、作成すること。

① 事業場の安全衛生上の課題又は改善点

② 改善計画の到達目標

③ 改善計画の到達目標を達成する上での具体的取組事項（以下「改善計画事項」という。）

④ 改善計画事項ごとの工程表（計画完了予定年月を含む。）

## ⑤ 改善計画の実施に当たって問題となる事項その他参考事項

なお、改善計画事項の検討及び措置の実施に当たっては、労働安全コンサルタント、労働衛生コンサルタント、産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策促進員などの専門家を活用することが望ましいこと。

また、改善計画事項の検討及び措置の実施に当たっては、法第 28 条の 2 第 1 項又は第 57 条の 3 第 1 項及び第 2 項の規定に基づく、危険性又は有害性等の調査等が適切かつ有効に行われるようにすることとし、具体的には、「危険性又は有害性等の調査等に関する指針」又は「化学物質等による危険性又は有害性等の調査等に関する指針」に示すリスク低減措置を実施する際の優先順位を考慮すること。

### (1) 施設等に関する措置の例

- ア 生産、荷役、運搬、掘削用等の機械・電気設備、化学設備、炉その他の設備の新設、改修等
- イ 機械設備等の安全装置、防護設備の新設、改修等
- ウ 保護具、防具類、標識等の整備
- エ 用具・工具等の安全化
- オ 仮設機材等の安全化
- カ 通路、階段、作業床等の安全化
- キ 高温、低温、騒音の環境改善又は防護
- ク 施設・設備、運転室等の温度、湿度、照明、換気等の環境改善
- ケ 有害性の低い原材料への変更、有害物の密閉化、排気・換気、用後処理のための施設・設備の新設、改修
- コ 腰部の負担を軽減するための運搬方法の改善のための機械設備、通路等の整備、荷姿の改善又は腰部負担軽減用具（機器、道具）の活用等
- サ 工法の改善に伴う機械設備の整備
- シ 施設・設備等の配置の改善等
- ス その他改善計画事項の実施に必要な施設・設備の新設、改修等

### (2) 安全衛生教育に関する措置の例

- ア 作業標準の作成及び徹底のための教育訓練
- イ 作業主任者、職長、新規雇入労働者、作業内容の変更を行った労働者、危険有害業務従事者に対する安全衛生教育及び特別教育等の実施
- ウ 管理者、労働者に対するメンタルヘルス教育
- エ 安全衛生教育に必要な視聴覚教育設備、教育用機材、教室、実習場等の整備

### (3) 安全衛生管理体制に関する措置の例

- ア 安全衛生管理規程の整備
- イ 総括安全衛生管理者の職務の明確化、安全管理者、衛生管理者等の増員・配置換え、安全衛生担当部門、産業保健スタッフの充実を含む安全衛生管理組織の整備
- ウ 安全衛生委員会で調査審議すべき事項の明確化、安全衛生活動の活性化
- エ 産業医の職務内容の明確化と活性化

- オ 施設・設備の点検、作業巡視等の体制整備
- カ 作業環境測定の実施体制の整備
- キ 労働災害の原因調査及びその再発防止対策樹立の体制整備
- ク 適正配置促進のための機材の整備、検査、配置替え等の実施
- ケ メンタルヘルス相談窓口の設置
- コ 安全衛生に関する意識高揚等のための改善提案、ツールボックスミーティング、表彰等の実施

(4) 健康管理に関する措置の例

- ア 特殊健康診断の実施、有所見者に係る医師による意見聴取及び意見に基づく就業上の措置の実施の徹底
- イ 一般健康診断（深夜業従事者への健診を含む。）の実施、有所見者に係る医師による意見聴取及び意見に基づく就業上の措置の実施の徹底
- ウ 長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導及びその結果に基づく就業上の措置の実施の徹底
- エ ストレスチェックの実施、高ストレス者に対する面接指導の実施及び面接指導結果に基づく就業上の措置の実施の徹底、ストレスチェック結果の集団分析とそれを活用した職場環境改善の実施
- オ その他の健康の保持増進のための措置（メンタルヘルス対策を含む。）の実施

## ◎労働安全衛生規則等の一部を改正する省令等の施行について

〔平成 29 年 3 月 31 日基発 0331 第 68 号  
都道府県労働局長あて 厚生労働省労働基準局長〕

労働安全衛生規則等の一部を改正する省令（平成 29 年厚生労働省令第 29 号。以下「改正省令」という。）及び労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第一条の二の十七第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める産業医研修の研修科目の範囲、履修方法及び時間及び労働安全衛生法及びこれに基づく命令に係る登録及び指定に関する省令第一条の二の三十二第一項第三号の規定に基づき厚生労働大臣が定める産業医実習の実習科目の範囲及び時間の一部を改正する告示（平成 29 年厚生労働省告示第 97 号。以下「改正告示」という。）が平成 29 年 3 月 29 日に公布され、改正省令は平成 29 年 6 月 1 日から、改正告示は平成 29 年 10 月 1 日から、それぞれ施行又は適用される場所である。

改正省令及び改正告示は、近年、過重労働による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策等が事業場における重要な課題となるなど、産業保健を取り巻く状況が変化してきていることに対応して、産業医制度の充実を図ること等を目的としたものである。

改正の趣旨、内容等は以下のとおりであるので、これらを十分理解の上、関係者への周知徹底を図るとともに、当該施行等に遺漏なきを期されたい。

### 記

#### I 改正省令関係

##### 第 1 改正の趣旨及び概要

##### 1 労働安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 32 号。以下「安衛則」という。）関係

##### (1) 産業医の定期巡視の頻度（安衛則第 15 条第 1 項関係）

過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルス対策等が事業場における重要な課題となっており、また、嘱託産業医を中心に、より効率的かつ効果的な職務の実施が求められている中、これらの対策に関して必要な措置を講じるための情報収集において、作業場等の巡視とそれ以外の手段を組み合わせることも有効と考えられ、これらを踏まえて、毎月 1 回以上、一定の情報が事業者から産業医に提供される場合においては、産業医の作業場等の巡視の頻度を、少なくとも 2 月に 1 回とすることを可能としたこと。

##### (2) 健康診断結果に基づく医師等からの意見聴取を行う上で必要となる情報の提供（安衛則第 51 条の 2 第 3 項関係）

安衛則に基づく定期健康診断の有所見率が 5 割を超える状況の中、事業場規模にかかわらず異常所見者に対する就業上の措置に関する医師又は歯科医師からの意見聴取については事業者の義務とされており、また、産業医に期待される重要な職務である。

しかし、産業医の選任義務のない 50 人未満の小規模事業場を中心に、異常所見者に対する就業上の措置の実施が低調であり、その充実・徹底が必要である。これを踏まえ、定期健康診断の異常所見者に対する就業上の措置に関する医師又は歯科医師からの意見聴取において医師又は歯科医師が意見を述べるに当たっては、定期健康診断に

において把握した情報に加えて、労働者の労働時間、業務内容等の情報を把握することも必要な場合があることなどから、事業者は、医師又は歯科医師から意見聴取を行う上で必要となる当該労働者の業務に関する情報を求められた場合は、速やかに、当該情報を提供しなければならないものとしたこと。

- (3) 産業医に対する長時間労働者に関する情報の提供（安衛則第 52 条の 2 第 3 項関係）  
過重労働による健康障害防止対策をはじめとする産業医の活動の充実の観点から、事業者は、安衛則第 52 条の 2 第 2 項に基づき、休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間を算定したときは、速やかに、その超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならないものとしたこと。

## 2 有機溶剤中毒予防規則（昭和 47 年労働省令第 36 号）等関係

特殊健康診断の異常所見者に対する就業上の措置に関する医師からの意見聴取において医師が意見を述べるに当たっては、特殊健康診断において把握した情報に加えて、労働者の労働時間、業務内容等の情報を把握することも必要な場合があることなどから、以下の 8 省令について、事業者は、医師から意見聴取を行う上で必要となる当該労働者の業務に関する情報を求められた場合は、速やかに、当該情報を提供しなければならないものとしたこと。

- ・ 有機溶剤中毒予防規則
- ・ 鉛中毒予防規則（昭和 47 年労働省令第 37 号）
- ・ 四アルキル鉛中毒予防規則（昭和 47 年労働省令第 38 号）
- ・ 特定化学物質障害予防規則（昭和 47 年労働省令第 39 号）
- ・ 高気圧作業安全衛生規則（昭和 47 年労働省令第 40 号）
- ・ 電離放射線障害防止規則（昭和 47 年労働省令第 41 号）
- ・ 石綿障害予防規則（平成 17 年厚生労働省令第 21 号）
- ・ 東日本大震災により生じた放射性物質により汚染された土壌等を除染するための業務等に係る電離放射線障害防止規則（平成 23 年厚生労働省令第 152 号）

## 第 2 細部事項

### 1 安衛則関係

#### (1) 産業医の定期巡視の頻度（安衛則第 15 条第 1 項関係）

① 産業医の作業場等の巡視頻度の変更についての事業者の同意は、産業医の意見に基づいて、衛生委員会又は安全衛生委員会（以下「衛生委員会等」という。）において調査審議を行った結果を踏まえて行うことが必要であること。なお、当該調査審議は、産業医の作業場等の巡視頻度を変更することとする一定の期間を定めた上で、当該一定期間ごとに産業医の意見に基づいて行うこと。

② 産業医の作業場等の巡視頻度の変更を行う場合は、安衛則第 15 条第 1 項第 1 号及び第 2 号の情報とともに、改正省令により新たに規定された「休憩時間を除き 1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者の氏名及びその超えた時間に関する情報」が、事業者から

産業医へ提供されていることが必要であること。

- ③ 産業医の作業場等の巡視頻度の変更は、事業者から産業医に対して、①で定めた一定期間中、毎月1回以上、必要な情報が提供されている場合において可能となるものであり、必要な情報が提供されなかった場合は、少なくとも毎月1回、産業医の作業場等の巡視を行う必要があること。

なお、衛生管理者の巡視が週1回以上実施されない場合等、安衛則第15条第1項関係の法令の規定に違反している場合も、同様に、少なくとも毎月1回、産業医の作業場等の巡視を行う必要があること。

- ④ 安衛則第15条第1項第1号の「衛生管理者が行う巡視の結果」には、巡視を行った衛生管理者の氏名、巡視の日時、巡視した場所、安衛則第11条第1項の「設備、作業方法又は衛生状態に有害のおそれがあるとき」と判断した場合における有害事項及び講じた措置の内容、その他労働衛生対策の推進にとって参考となる事項が含まれること。

- ⑤ 衛生委員会等における調査審議の結果として産業医に提供すべきものとしては、例えば、以下の情報が考えられ、事業場の実情に応じて、適切に定める必要があること。

イ 労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）第66条の9に規定する健康への配慮が必要な労働者の氏名及びその労働時間数（同条の規定に基づく面接指導の実施又は面接指導に準ずる措置の対象となる者は、安衛則52条の8第2項各号に規定する者としている。）

ロ 新規に使用される予定の化学物質・設備名及びこれらに係る作業条件・業務内容

ハ 労働者の休業状況

- ⑥ 産業医の作業場等の巡視頻度を変更しない場合においても、事業者は産業医に対して、安衛則第15条第1項第1号及び第2号の情報を提供することが望ましいこと。また、事業者から産業医に対して情報が提供された場合であっても、産業医は、必要に応じて、他の情報の収集・把握等に努め、事業場における課題等に対応すべきであること。

- (2) 健康診断結果に基づく医師等からの意見聴取を行う上で必要となる情報の提供（安衛則第51条の2第3項関係）

「労働者の業務に関する情報」には、労働者の作業環境、労働時間、作業態様、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数等があること。

- (3) 産業医に対する長時間労働者に関する情報の提供（安衛則第52条の2第3項関係）

新たに事業者から産業医に提供されることとなる安衛則第52条の2第3項に規定する情報は、安衛則第52条の3第4項に基づく産業医による労働者に対する面接指導の申出の勧奨のほか、健康相談等で活用することを想定したものであること。なお、



安衛則第 52 条の 2 第 2 項に基づき労働時間を算定し、「1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が 1 月当たり 100 時間を超えた労働者」がない場合においても、その旨の情報を産業医に対して提供すること。

## 2 有機溶剤中毒予防規則等関係

「労働者の業務に関する情報」には、特殊健康診断の対象となる有害業務以外の業務を含む、労働者の作業環境、労働時間、作業態様、作業負荷の状況、深夜業等の回数・時間数等があること。

## II 改正告示関係（改正の趣旨及び内容）

事業場における治療と職業生活との両立支援対策に関する産業医の的確な関与を促進するため、産業医の要件に係る研修及び実習における研修科目及び実習科目の「健康管理」に関する範囲に「治療と職業生活との両立支援」を追加するものであること。

なお、本改正告示の内容等とともに産業保健総合支援センター等における治療と職業生活との両立支援に関する産業医への研修についても、上記関与の促進に資することから、都道府県労働局においては、その周知に努めること。

## III その他（治療と職業生活の両立支援に関する産業医の職務）

昭和 63 年 9 月 16 日付け基発第 602 号「労働安全衛生規則の一部を改正する省令、ボイラー及び圧力容器安全規則の一部を改正する省令及び有機溶剤中毒予防規則等の一部を改正する省令の施行について」において、安衛則第 14 条第 1 項第 6 号の労働者の健康管理に関することには、疾病管理等が含まれるとしているが、「事業場における治療と職業生活の両立支援のためのガイドライン」（平成 28 年 2 月 23 日基発第 0223 第 5 号等）等を踏まえた治療と職業生活の両立支援についてもこれに含まれること。

## ◎「過労死等ゼロ」実現に向けた緊急要請書

〔平成 29 年 2 月 7 日〕  
〔事業主団体代表者あて〕

厚生労働行政の推進につきまして、日頃よりご理解を賜り感謝申し上げます。

平成 26 年 11 月に「過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）」が施行され、2 年が経過しましたが、平成 27 年度の脳・心臓疾患による労災支給決定件数は 251 件（うち死亡の決定件数は 96 件）、精神障害による労災支給決定件数は 472 件（うち未遂を含む自殺の決定件数は 93 件）となっています。

また、精神障害による 472 件のうち、時間外労働時間数が月 80 時間以上のものが 192 件で約 4 割を、未遂を含む自殺による 93 件のうち、時間外労働時間数月 100 時間以上が 55 件で約 6 割をそれぞれ占めています。いまだに過労自殺など悲劇が繰り返されており、過労死等ゼロの社会の実現には至っておりません。

過労死は決してあってはならないことであり、「過労死等防止対策大綱」に掲げられた「過労死等ゼロ」を目指すために、国をはじめとする関係当事者が一丸となって、長時間労働の削減をはじめ、メンタルヘルス対策やパワーハラスメントの予防・解決など、働き方の見直しと職場環境の改善に本気で取り組むことが求められています。

貴団体におかれては、これまでも「働き方改革」に向けた取組を行っていただいておりますが、長時間労働の削減等について、一層の努力をしていただくよう、改めて下記の事項について要請します。今回の要請の趣旨を十二分にご理解いただき、貴団体から傘下団体・企業等への周知・啓発に向けたご協力の程、何卒よろしくお願い申し上げます。

### 記

- 1 時間外・休日労働をさせる場合には、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）第 36 条に基づく協定（以下「36 協定」という。）を締結する必要がある、36 協定で定めた延長することができる時間の範囲を超えて働かせてはならないこと。

36 協定に則り時間外・休日労働をさせる場合であっても、時間外・休日労働は必要最少限にとどめられるべきものであり、36 協定の内容については、時間外労働の限度に関する基準（平成 10 年労働省告示第 154 号）を踏まえ、過重労働を招くことがないように適正な水準とすること。既に 36 協定を締結している場合でも、労働実態も踏まえて、その内容を労使で検証した上で、時間外・休日労働の削減に向けた取組や 36 協定の見直しなどにより適正化を図ること。

また、過重労働を防止するためには、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（平成 29 年 1 月 20 日）（※）に基づき、使用者には労働時間を適切に管理する責務があり、虚偽の労働時間を賃金台帳に記載した場合等には労働基準法違反となることを十分認識すること。

併せて、同ガイドラインを踏まえ、

- ① 参加することが業務上義務づけられている研修・教育訓練の受講や、使用者の指示により業務に必要な学習等を行っていた時間は労働時間として取り扱わなければならないこと

② やむをえず自己申告により労働時間を把握している場合に、労働者からの自己申告により把握した時間と、入退場記録等のデータにより分かった事業場内にいた時間との間に著しい乖離が生じているときは実態調査を行うこと等を徹底すること。

(※)「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日策定)については、厚生労働省ホームページを参照のこと。

URL:[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouki\\_jun/roudouzikan/070614-2.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/roudouzikan/070614-2.html)

2 経営層が労働者の健康確保措置に関与する体制の構築を図ることが重要であることから、企業・業界団体のトップ自らがリーダーシップを発揮し、担当役員を選任するなど労働者の心と体の健康確保を組織的に推進するとともに、働きやすくストレスの少ない職場環境を整備するため、ストレスチェックを含めたメンタルヘルス対策の取組を推進すること。

また、パワーハラスメントに該当すると言われる代表的な6つの類型(身体的な攻撃、精神的な攻撃、人間関係からの切り離し、過大な要求、過小な要求、個の侵害)に留意し、トップからのメッセージの発信、実態の把握、研修の実施、相談窓口の設置など、その予防や解決に向けた取組を持続的に行うこと。

企業にとっても生産性向上等、組織の活性化のためには、働く人々が健康であることが必要不可欠であり、「健康経営」の観点からも上記の取組による「心の健康づくり」を推進すること。

3 長時間労働の一因として、顧客や発注者からの要請等取引上の都合や商慣行が存在することから、他の企業との取引を行うに当たっては下記の事項に配慮すること。

①週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること

②発注内容の頻繁な変更を抑制すること

③発注の平準化、発注内容の明確化等発注方法の改善を図ること

厚生労働大臣

塩崎恭久

## ◎労働基準関係法令違反に係る公表事案のホームページ掲載について

〔平成 29 年 3 月 30 日基発 0330 第 11 号  
都道府県労働局長あて 厚生労働省労働基準局長〕

平成 28 年 12 月 26 日に開催された第 4 回長時間労働削減推進本部において、「『過労死等ゼロ』緊急対策」がとりまとめられ、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化の一つとして、労働基準関係法令違反に係る公表事案を厚生労働省（以下「本省」という。）及び都道府県労働局（以下「局」という。）のホームページに一定期間掲載することが決定された。

については、平成 28 年 10 月 1 日以降に公表した事案から、下記のとおり、全国統一的に取扱うこととしたので、その実施に遺漏なきを期されたい。

### 記

#### 1 掲載する事案

本省及び局のホームページに掲載する事案は、以下のとおりとする。

- ① 労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案（以下「送検事案」という。）
- ② 平成 29 年 1 月 20 日付け基発 0120 第 1 号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」に基づき、局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案（以下「局長指導事案」という。）

#### 2 掲載する内容

本省及び局のホームページに掲載する内容は、以下のとおりとする。

- ① 企業・事業場名称
- ② 所在地
- ③ 公表日
- ④ 違反法条項
- ⑤ 事案概要
- ⑥ その他参考事項

#### 3 掲載時期及び掲載期間

- (1) 局においては、送検事案又は局長指導事案を公表後、速やかに局のホームページに掲載するものとする。
- (2) 本省においては、全国の送検事案及び局長指導事案をとりまとめ、毎月定期的に本省のホームページに掲載するものとする。
- (3) 掲載期間は、公表日から概ね 1 年間とし、公表日から 1 年が経過し最初に到来する月末にホームページから削除するものとする。

ただし、公表日から概ね 1 年以内であっても、

- ① 送検事案は、ホームページに掲載を続ける必要性がなくなると認められる場合
  - ② 局長指導事案は、是正及び改善が確認された場合
- については、速やかにホームページから削除するものとする。

〔平成 29 年 3 月 28 日  
働き方改革実現会議決定〕

### 1. 働く人の視点に立った働き方改革の意義

#### (1) 経済社会の現状

4年間のアベノミクス（大胆な金融政策、機動的な財政政策、民間投資を喚起する成長戦略）は、大きな成果を生み出した。名目 GDP は 47 兆円増加し、9%成長した。長らく言葉すら忘れられていたベースアップが4年連続で実現しつつある。有効求人倍率は25年ぶりの高い水準となり、史上初めて47全ての都道府県で1倍を超えた。正規雇用も一昨年に増加に転じ、26か月連続で前年を上回る勢いである。格差を示す指標である相対的貧困率が足元で減少しており、特に調査開始以来一貫して増加していた子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。日本経済はデフレ脱却が見えてきており、実質賃金は増加傾向にある。

他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。我が国の経済成長の隘路<sup>あいろ</sup>の根本には、少子高齢化、生産年齢人口減少すなわち人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足がある。日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図る必要がある。そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる社会を創ることが必要である。一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能となる。家庭環境や事情は、人それぞれ異なる。何かをやりたいと願っても、画一的な労働制度、保育や介護との両立困難など様々な壁が立ちほだかる。こうした壁を一つひとつ取り除く。これが、一億総活躍の国創りである。

#### (2) 今後の取組の基本的考え方

日本経済再生に向けて、最大のチャレンジは働き方改革である。「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革である。多くの人が、働き方改革を進めていくことは、人々のワーク・ライフ・バランスにとっても、生産性にとっても好ましいと認識しながら、これまでトータルな形で本格的改革に着手することができてこなかった。その変革には、社会を変えるエネルギーが必要である。

安倍内閣は、一人ひとりの意思や能力、そして置かれた個々の事情に応じた、多様で柔軟な働き方を選択可能とする社会を追求する。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い、企業文化や風土を変えようとするものである。

改革の目指すところは、働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るようにすることである。多様な働き方が可能な中において、自分の未来を自ら創っていくことができる社会を創る。意欲ある方々に多様なチャンスを生み出す。

日本の労働制度と働き方には、労働参加、子育てや介護等との両立、転職・再就職、副業・兼業など様々な課題があることに加え、労働生産性の向上を阻む諸問題がある。「正規」、「非正規」という2つの働き方の不合理な処遇の差は、正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。これに対し、正規

と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されていると納得感が生じる。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要であり、それによって労働生産性が向上していく。また、長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。これに対し、長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。さらに、単線型の日本のキャリアパスでは、ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。これに対し、転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、労働者が自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計できるようになり、付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にもつながる。

働き方改革こそが、労働生産性を改善するための最良の手段である。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。個人の所得拡大、企業の生産性と収益力の向上、国の経済成長が同時に達成される。すなわち、働き方改革は、社会問題であるとともに、経済問題であり、日本経済の潜在成長力の底上げにもつながる、第三の矢・構造改革の柱となる改革である。

雇用情勢が好転している今こそ、働き方改革を一気に進める大きなチャンスである。政労使が正に3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要である。多様かつ柔軟な働き方が選択可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。世の中から「非正規」という言葉を一掃していく。そして、長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく。さらに、単線型の日本のキャリアパスを変えていく。

人々が人生を豊かに生きていく。中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てるようになる。そうなれば、日本の出生率は改善していく。働く人々の視点に立った働き方改革を、着実に進めていく。

### (3) 本プランの実行

#### (コンセンサスに基づくスピードと実行)

働き方改革実現会議は、総理が自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりレベルを上げて議論する場として設置された。同一労働同一賃金の実現に向けて、有識者の検討報告を経てガイドライン案を提示し、これを基に法改正の在り方について議論を行った。長時間労働の是正については、上限規制等についての労使合意を経て、政労使による提案がなされるに至った。さらに全体で9つの分野について、具体的な方向性を示すための議論が行われた。本実行計画はその成果である。働く方の実態を最もよく知っている労働側と使用者側、さらには他の有識者も含め合意形成をしたものである。

労働界、産業界等はこれを尊重し、労働政策審議会において本実行計画を前提にスピード感を持って審議を行い、政府は関係法律案等を早期に国会に提出することが求められる。

スピードと実行が重要である。なかでも罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会でも議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革である。今般、労働界と産業界が合意できたことは

画期的なことであり、いまこそ政労使が、必ずやり遂げるという強い意志を持って法制化に取り組んでいかなければならない。

#### (ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組)

働き方改革の実現に向けては、前述の基本的考え方に基づき、改革のモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に実行していくことが必要である。働き方改革の基本的な考え方と進め方を示し、その改革実現の道筋を確実にするため、法制面も含め、その所期の目的達成のための政策手段について検討する。また、最も重要な課題をロードマップにおいて示し、重点的に推進する。

さらに、労使など各主体が、経済社会の担い手として新たな行動に踏み出すことが不可欠である。特に、国民一人ひとりの経済活動・社会生活に強い影響力がある企業には、積極的な取組が期待される。

#### (フォローアップと施策の見直し)

また、本実行計画で決定したロードマップの進捗状況については、継続的に実施状況を調査し、施策の見直しを図る。このため、本実行計画決定を機に、働き方改革実現会議を改組して同一の構成員からなる働き方改革フォローアップ会合を設置し、フォローアップを行うこととする。

## 2. 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

### (1) 同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備

#### (基本的考え方)

我が国の非正規雇用労働者は、現在、全雇用者の4割を占めている。不本意ながら非正規の職に就いている方の割合はここ数年低下しているが、特に女性では結婚、子育てなどもある。30代半ば以降自ら非正規雇用を選択している方が多い。非正規雇用で働く方の待遇を改善し、女性や若者などの多様な働き方の選択を広げていく必要がある。これは、デフレで傷んだ中間層を再興し、ますます希少となってくる人材を社会全体で育て、1人ひとりに自己実現の道を切り開くことにもなる。非正規雇用の割合が高いシングルマザーや単身女性の貧困問題の解決のためにも重要である。

同一労働同一賃金の導入は、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲をもって働けるよう、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者（無期雇用フルタイム労働者）と非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の間の不合理な待遇差の解消を目指すものである。賃金等の処遇は労使によって決定されることが基本であるが、我が国においては正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間には欧州と比較して大きな処遇差がある。同一労働同一賃金の考え方が広く普及しているといわれる欧州の実態も参考としながら、我が国の労働市場全体の構造に応じた政策とすることが重要である。

我が国の場合、基本給をはじめ、賃金制度の決まり方が様々な要素が組み合わされている場合も多いため、同一労働同一賃金の実現に向けて、まずは、各企業において、職務や能力等の明確化とその職務や能力等と賃金等の待遇との関係を含めた処遇体系全体を労使の話し合いによって、それぞれ確認し、非正規雇用労働者を含む労使で共有することが肝要である。

同一労働同一賃金の実現に向けては、各企業が非正規雇用労働者を含む労使の話し合い

によって、職務や能力等の内容の明確化とそれに基づく公正な評価を推進し、それに則った賃金制度など処遇体系全体を可能な限り速やかに構築していくことが望まれる。その際、ベンチャーや中小企業については、職務内容が複層的又は流動的であることも勘案し、労使の話し合いにより処遇体系に工夫をしていくことが望ましい。

職務や能力等の明確化と公正な評価については、法制度のみでなく、年功ではなく能力で評価する人事システムを導入する企業への支援や、様々な仕事に求められる知識・能力・技術といった職業情報の提供、技能検定やジョブカード等による職業能力評価制度の整備などの関連施策と連携して推進を図っていく。

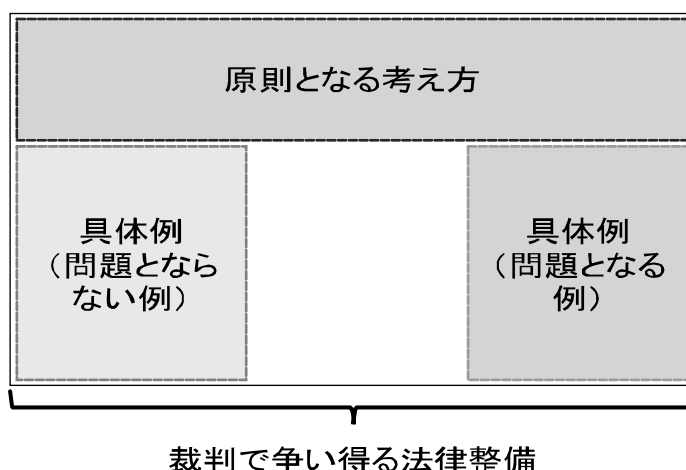
このような正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差の解消の取組を通じて、どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられ、多様な働き方を自由に選択できるようにし、我が国から「非正規」という言葉を一掃することを目指す。

#### (同一労働同一賃金のガイドライン)

何が不合理な待遇差なのか、具体的に定めることが重要である。

政府が示した同一労働同一賃金のガイドライン案(別添1(添付省略))は、正規か非正規かという雇用形態に関わらない均等・均衡待遇を確保し、同一労働同一賃金の実現に向けて策定したものである。その対象は、基本給、昇給、ボーナス、各種手当といった賃金にとどまらず、教育訓練や福利厚生もカバーしている。原則となる考え方を示すとともに、中小企業の方にもわかりやすいよう、典型的な事例として整理できるものについては、問題とならない例、問題となる例として、事例も多く取り入れている。ガイドライン案に記載していない待遇を含め、不合理な待遇差の是正を求める労働者が裁判で争えるよう、その根拠となる法律を整備する。

(図1：同一労働同一賃金のガイドライン案の構造)



今後、本ガイドライン案を基に、法改正の立案作業を進める。ガイドライン案については、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、最終的に確定し、改正法の施行日に施行することとする。

また、本ガイドライン案は、同一の企業・団体における、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間の不合理な待遇差を是正することを目的としているため、正規雇用労働者と非正規雇用労働者間に実際に待遇差が存在する場合に参照されることを目的としている。このため、そもそも客観的にみて待遇差が存在しない場合については、本ガイドライン案



は対象としていない。

ガイドライン案の概要は、以下のとおりである。

### ① 基本給の均等・均衡待遇の確保

基本給が、職務に応じて支払うもの、職業能力に応じて支払うもの、勤続に応じて支払うものなど、その趣旨・性格が様々である現実を認めた上で、それぞれの趣旨・性格に照らして、実態に違いがなければ同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。すなわち、均衡だけでなく、均等にも踏み込んだものとしている。

昇給についても、勤続による職業能力の向上に応じて行おうとする場合には、同様の職業能力の向上には同一の、違いがあれば違いに応じた昇給を求める。

### ② 各種手当の均等・均衡待遇の確保

ボーナス（賞与）について、会社の業績等への貢献に応じて支給しようとする場合、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。

役職手当についても、役職の内容、責任の範囲・程度に対して支給しようとする場合、同一の役職・責任には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を求める。

そのほか、業務の危険度等に応じて支給される特殊作業手当、交代制勤務などに応じて支給される特殊勤務手当、所定労働時間を超えて同一の時間外労働を行った場合に支給される時間外労働手当の割増率、深夜・休日労働を行った場合に支給される深夜・休日労働手当の割増率、通勤手当・出張旅費、勤務時間内に食事時間が挟まれている際の食事手当、同一の支給要件を満たす場合の単身赴任手当、特定の地域で働くことに対する補償として支給する地域手当等については、同一の支給を求める。

なお、基本給や各種手当といった賃金に差がある場合において、その要因として賃金の決定基準・ルールの違いがあるときは、「無期雇用フルタイム労働者と有期雇用労働者又はパートタイム労働者は将来の役割期待が異なるため、賃金の決定基準・ルールが異なる」という主観的・抽象的説明に終始しがちであるが、これでは足りず、職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情の客観的・具体的な実態に照らして、不合理なものではない。

### ③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保

食堂、休憩室、更衣室といった福利厚生施設の利用、転勤の有無等の要件が同一の場合の転勤者用社宅、慶弔休暇、健康診断に伴う勤務免除・有給保障については、同一の利用・付与を求める。

病気休職については、無期雇用パートタイム労働者には無期雇用フルタイム労働者と同一の、有期雇用労働者にも労働契約の残存期間については同一の付与を求める。

法定外年休・休暇については、勤続期間に応じて認めている場合には、同一の勤続期間であれば同一の付与を求め、特に有期労働契約を更新している場合には、当初の契約期間から通算した期間を勤続期間として算定することを要することとする。

教育訓練については、現在の職務に必要な技能・知識を習得するために実施しようとする場合、同一の職務内容であれば同一の、違いがあれば違いに応じた実施を行わなければならない。

#### ④ 派遣労働者の取扱

派遣元事業者は派遣労働者に対し、派遣先の労働者と職務内容、職務内容・配置の変更範囲、その他の事情が同一であれば同一の、違いがあれば違いに応じた賃金の支給、福利厚生、教育訓練の実施が求められる。

(法改正の方向性)

職務内容、職務の成果・能力・経験等に対する正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者を通じた公正な評価・待遇決定の推進や、そうした公正な待遇の決定が、労働者の能力の有効な発揮等を通じ、経済及び社会の発展に寄与するものである等の大きな理念を明らかにした上で、ガイドライン案の実効性を担保するため、裁判(司法判断)で救済を受けることができるよう、その根拠を整備する法改正を行う。

具体的には、パートタイム労働法<sup>1</sup>、労働契約法<sup>2</sup>、及び労働者派遣法<sup>3</sup>の改正を図ることとし、その改正事項の概要は、以下のとおりとする。

##### ① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備

現行制度では、均等待遇の規定は、有期雇用労働者については規制がない。

また、派遣労働者については、均等待遇だけでなく、均衡待遇についても規制がない。

この状況を改めるため、有期雇用労働者について、均等待遇を求める法改正を行う。また、派遣労働者について、均等待遇及び均衡待遇を求める法改正を行う。さらに、パートタイム労働者も含めて、均衡待遇の規定について、明確化を図る。

##### ② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化

裁判上の立証責任を労使のどちらが負うかという議論もあるが、訴訟においては、訴える側・訴えられる側がそれぞれの主張を立証していくことになることは当然である。不合理な待遇差の是正を求める労働者が、最終的には、実際に裁判で争えるような実効性ある法制度となっているか否かが重要である。企業側しか持っていない情報のために、労働者が訴訟を起こせないといったことがないようにしなければならない。この点は、訴訟に至らずとも、労使の話し合いの際に労働者が不利になることのないようにするためにも重要である。

現行制度では、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者のいずれに対しても、比較対象となる正規雇用労働者との待遇差に関する説明義務が事業者に課されていない。また、有期契約労働者については、待遇に関する説明義務自体も事業者に課されていない。

今般の法改正においては、事業者は、有期雇用労働者についても、雇入れ時に、労働者に適用される待遇の内容等の本人に対する説明義務を課する。また、雇入れ後に、事業者は、パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者の求めに応じ、比較対象となる労働者との待遇差の理由等についての説明義務を課する。

##### ③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備

不合理な待遇差の是正を求める労働者にとって、最終的に裁判で争えることを保障する

<sup>1</sup> 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年6月18日法律第76号）

<sup>2</sup> 労働契約法（平成19年12月5日法律第128号）

<sup>3</sup> 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年7月5日法律第88号）

法制度を整備するが、実際に裁判に訴えるとすると経済的負担を伴う。

このため、裁判外紛争解決手段（行政ADR）を整備し、均等・均衡待遇を求める当事者が身近に、無料で利用できるようにする。

#### ④ 派遣労働者に関する法整備

派遣元事業者は、派遣先労働者の賃金水準等の情報が無ければ、派遣労働者の派遣先労働者との均等・均衡待遇の確保義務を履行できない。このため、派遣先事業者に対し、派遣先労働者の賃金等の待遇に関する情報を派遣元事業者に提供する義務などの規定を整備する。

一方、派遣労働者については、同一労働同一賃金の適用により、派遣先が変わるごとに賃金水準が変わることで不安定となり、派遣元事業者による段階的・体系的な教育訓練等のキャリアアップ支援と不整合な事態を招くこともありうる。このため、ドイツでは、労働協約を締結することで同一労働同一賃金の適用を除外している。しかしながら単に労使の合意のみに委ねると、同一労働同一賃金の実効性を担保できない恐れがある。このため、派遣労働者として十分に保護が図られている場合として以下の3要件を満たす労使協定を締結した場合については、派遣先労働者との均等・均衡待遇を求めないこととする。この場合でも、単に要件を満たす労使協定を締結することだけでは足りず、3要件を満たす形で協定が実際に履行されていることが求められる。

＜1＞同種業務の一般の労働者の賃金水準と同等以上であること。

＜2＞派遣労働者のキャリア形成を前提に能力を適切に評価して賃金に反映させていくこと。

＜3＞賃金以外の待遇について派遣元事業者に雇われている正規雇用労働者の待遇と比較して不合理でないこと。

### （2）法改正の施行に当たって

（法施行までの準備期間の確保）

中小企業を含め、本制度改正は企業活動に与える影響が大きいものとなるため、施行に当たっては、周知を徹底するとともに、十分な法施行までの準備期間を確保する。

（説明会の開催や相談窓口の整備などの支援）

同一労働同一賃金の法改正の施行に当たっては、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等を図り、中小企業等の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することを求める。

また、不本意非正規労働者の正社員化や賃金引上げを支援するとともに、賃金だけでなく諸手当を含めた待遇制度の正規・非正規共通化などに取り組む企業への支援の仕組みを創設する。

## 3. 賃金引上げと労働生産性向上

### （1）企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善

アベノミクスの三本の矢の政策によって、デフレではないという状況を作り出す中で、企業収益は過去最高となっている。過去最高の企業収益を継続的に賃上げに確実につなげ、近年低下傾向にある労働分配率を上昇させ、経済の好循環をさらに確実にすることにより総雇用者所得を増加させていく。

このため、最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1000円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。

また、中小・小規模事業者の取引条件を改善するため、50年ぶりに、下請代金の支払いについて通達を見直した。これまで下請事業者の資金繰りを苦しめてきた手形払いの慣行を断ち切り、現金払いを原則とする。近年の下請けいじめの実態を踏まえ、下請法の運用基準を13年ぶりに抜本改定した。今後、厳格に運用し、下請け取引の条件改善を進める。産業界には、これを踏まえた自主行動計画に基づく取組の着実な実施を求めていく。このフォローアップのため、全国に配置する下請けGメン（取引調査員）による年間2,000件以上のヒアリング調査などにより、改善状況を把握し、課題が確認されれば、自主行動計画の見直し要請など、必要な対応を検討し、実施する。

## (2) 生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

賃上げに積極的な企業等を後押しするため、税制、予算措置など賃上げの環境整備に取り組む。具体的には、賃上げに積極的な事業者を、税額控除の拡充により後押しする。また、生産性向上に資する人事評価制度や賃金制度を整備し、生産性向上と賃上げを実現した企業への助成制度を創設する。

さらに、生産性向上に取り組む企業等への支援を充実させるため、雇用保険法を改正して雇用安定事業と能力開発事業の理念に生産性向上に資することを追加するとともに、雇用関係助成金に生産性要件を設定し、金融機関との連携強化を図るなどの改革を行う。

## 4. 罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正

### (基本的考え方)

我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばいである。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正しなければならない。働く方の健康の確保を図ることを大前提に、それに加え、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていく。

長時間労働の是正については、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠である。

他方、労働基準法は、最低限守らなければならないルールを決めるものであり、企業に対し、それ以上の長時間労働を抑制する努力が求められることは言うまでもない。長時間労働は、構造的な問題であり、企業文化や取引慣行を見直すことも必要である。「自分の若いころは、安月給で無定量・無際限に働いたものだ。」と考える方も多数いるかもしれないが、かつての「モーレッツ社員」という考え方自体が否定される日本にしていく。労使が先頭に立って、働き方の根本にある長時間労働の文化を変えることが強く期待される。

### (法改正の方向性)

現行の時間外労働の規制では、いわゆる36協定で定める時間外労働の限度を厚生労働大臣の限度基準告示<sup>4</sup>で定めている。ここでは、36協定で締結できる時間外労働の上限を、原則、月45時間以内、かつ年360時間以内と定めているが、罰則等による強制力がな

い上、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して特別条項を設けることで、上限無く時間外労働が可能となっている。

今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることのできない上限を設定するものである。

すなわち、現行の告示を厳しくして、かつ、法律により強制力を持たせたものであり、厳しいものとなっている。

労働基準法<sup>5</sup>の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して別添2のとおり労使合意したことを踏まえて、以下のとおりとする。

#### (時間外労働の上限規制)

週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることのできない時間外労働時間を年720時間(=月平均60時間)とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることのできない上限を設ける。

この上限について、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

#### (パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策)

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。このため、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法<sup>6</sup>に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることが検討するなど、政府目標を見直す。

#### (勤務間インターバル制度)

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法<sup>7</sup>を改正し、事業者は、前日の終業時刻と

<sup>4</sup> 労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準

<sup>5</sup> 労働基準法(昭和22年4月7日法律第49号)

<sup>6</sup> 過労死等防止対策推進法(平成26年6月27日法律第100号)

<sup>7</sup> 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法(平成4年7月2日法律第90号)

翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

(法施行までの準備期間の確保)

中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保する。

(見直し)

政府は、法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、改正後の労働基準法等の実施状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

(現行の適用除外等の取扱)

現行制度で適用除外となっているものの取り扱いについては、働く人の視点に立って働き方改革を進める方向性を共有したうえで、実態を踏まえて対応の在り方を検討する必要がある。

自動車の運転業務については、現行制度では限度基準告示の適用除外とされている。その特殊性を踏まえ、拘束時間の上限を定めた「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」で自動車運送事業者への監督を行っているが、限度基準告示の適用対象となっている他業種と比べて長時間労働が認められている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間(=月平均80時間)以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。

建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する(ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない)。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。

医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である。具体的には、改正法の施行期日の5年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

新技術、新商品等の研究開発の業務については、現行制度では適用除外とされている。これについては、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課すことを前提に、現行制度で対象となっている範囲を超

えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

#### （事前に予測できない災害その他事項の取扱）

突発的な事故への対応を含め、事前に予測できない災害その他避けることのできない事由については、労働基準法第 33 条による労働時間の延長の対象となっており、この措置は継続する。措置の内容については、サーバーへの攻撃によるシステムダウンへの対応や大規模なりコールへの対応なども含まれていることを解釈上、明確化する。

#### （取引条件改善など業種ごとの取組の推進）

取引関係の弱い中小企業等は、発注企業からの短納期要請や、顧客からの要求などに応えようとして長時間労働になりがちである。商慣習の見直しや取引条件の適正化を、一層強力に推進する。

自動車運送事業については、関係省庁横断的な検討の場を設け、IT の活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する。特にトラック運送事業においては、事業者、荷主、関係団体等が参画して実施中の実証事業を踏まえてガイドラインを策定するとともに、関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②複数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。

建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休 2 日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化、全面的な ICT の活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

IT 産業については、平均時間外労働時間を 1 日 1 時間以内にするといった業界団体等による数値目標を政府がフォローアップし、長時間労働是正の取組を促す。

#### （企業本社への監督指導等の強化）

過重労働撲滅のための特別チーム（かとく）による重大案件の捜査などを進めるとともに、企業トップの責任と自覚を問うため、違法な長時間労働等が複数事業場で認められた企業などには、従来の事業場単位だけではなく、企業本社への立ち入り調査や、企業幹部に対するパワハラ対策を含めた指導を行い、全社的な改善を求める。また、企業名公表制度について、複数事業場で月 80 時間超の時間外労働違反がある場合などに拡大して強化する。

#### （意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）

創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である。現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や

能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。

具体的には、中小企業における月 60 時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しや年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様で柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

## 5. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

テレワークは、時間や空間の制約にとらわれることなく働くことができるため、子育て、介護と仕事の両立の手段となり、多様な人材の能力発揮が可能となる。副業や兼業は、新たな技術の開発、オープンイノベーションや起業の手段、そして第2の人生の準備として有効である。我が国の場合、テレワークの利用者、副業・兼業を認めている企業は、いまだ極めて少なく、その普及を図っていくことは重要である。

他方、これらの普及が長時間労働を招いては本末転倒である。労働時間管理をどうしていくかも整理する必要がある。ガイドラインの制定など実効性のある政策手段を講じて、普及を加速させていく。

### (1) 雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援

事業者と雇用契約を結んだ労働者が自宅等で働くテレワークを「雇用型テレワーク」という。近年、モバイル機器が普及し、自宅で働く形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務といった新たな形態のテレワークが増加している。このような実態に合わせ、これまでは自宅での勤務に限定されていた雇用型テレワークのガイドラインを改定し、併せて、長時間労働を招かないよう、労働時間管理の仕方も整理する。

具体的には、在宅勤務形態だけでなく、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務を、雇用型テレワーク普及に向けた活用方法として追加する。

テレワークの導入に当たっては、労働時間の管理を適切に行うことが必要であるが、育児や介護などで仕事を中抜けする場合の労働時間の取扱いや、半日だけテレワークする際の移動時間の取扱い方法が明らかにされていない。このため、企業がテレワークの導入に躊躇することがないように、フレックスタイム制や通常の労働時間制度における中抜け時間や移動時間の取扱いや、事業場外みなし労働時間制度を活用できる条件などを具体的に整理するなど、その活用方法について、働く実態に合わせて明確化する。

また、長時間労働を防止するため、深夜労働の制限や深夜・休日のメール送付の抑制等の対策例を推奨する。

あわせて、Wi-fi やクラウド環境、スマートフォンやタブレットの普及など近年の ICT 利用環境の進展や、サテライトオフィス勤務やモバイル勤務の実態を踏まえ、テレワーク導入時に必要なセキュリティ面の対応に関するガイドラインについても改定する。

さらに、国家戦略特区により、テレワーク導入企業に対するワンストップの相談支援を実施する。育児中の者、障害者を対象にしたモデル事業等を実施するとともに、よりテレワークを活用しやすくなるよう、労働時間管理及び健康管理の在り方を含めた推進方策について広く検討する。加えて、国民運動としてテレワークを推進する方策を関係府省が連携して検討し、実施する。



## (2) 非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援

事業者と雇用契約を結ばずに仕事を請け負い、自宅等で働くテレワークを「非雇用型テレワーク」という。インターネットを通じた仕事の仲介事業であるクラウドソーシングが急速に拡大し、雇用契約によらない働き方による仕事の機会が増加している。こうした非雇用型テレワークの働き手は、仕事内容の一方的な変更やそれに伴う過重労働、不当に低い報酬やその支払い遅延、提案形式で仮納品した著作物の無断転用など、発注者や仲介事業者との間で様々なトラブルに直面している。

非雇用型テレワークを始めとする雇用類似の働き方が拡大している現状に鑑み、その実態を把握し、政府は有識者会議を設置し法的保護の必要性を中長期的課題として検討する。

また、仲介事業者を想定せず、働き手と発注者の相対契約を前提としている現行の非雇用型テレワークの発注者向けガイドラインを改定し、仲介事業者が一旦受注して働き手に再発注する際にも当該ガイドラインを守るべきことを示すとともに、契約文書のない軽易な取引や著作物の仮納品が急増しているなどクラウドソーシングの普及に伴うトラブルの実態を踏まえ、仲介手数料や著作権の取扱いの明示など、仲介事業者に求められるルールを明確化し、その周知徹底及び遵守を図る。

加えて、働き手へのセーフティネットの整備や教育訓練等の支援策について、官民連携した方策を検討し実施する。

(3) 副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定 副業・兼業を希望する方は、近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。

副業・兼業のメリットを示すと同時に、これまでの裁判例や学説の議論を参考に、就業規則等において本業への労務提供や事業運営、会社の信用・評価に支障が生じる場合等以外は合理的な理由なく副業・兼業を制限できないことをルールとして明確化するとともに、長時間労働を招かないよう、労働者が自ら確認するためのツールの雛形や、企業が副業・兼業者の労働時間や健康をどのように管理すべきかを盛り込んだガイドラインを策定し、副業・兼業を認める方向でモデル就業規則を改定する。

また、副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。

さらに、複数の事業所で働く方の保護等の観点や副業・兼業を普及促進させる観点から、雇用保険及び社会保険の公平な制度の在り方、労働時間管理及び健康管理の在り方、労災保険給付の在り方について、検討を進める。

## 6. 女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

### (1) 女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実

我が国では正社員だった女性が育児で一旦離職すると、復職や再就職を目指す際に、過去の経験、職業能力を活かせない職業に就かざるを得ないことが、労働生産性の向上の点でも問題を生じさせている。大学等における職務遂行能力向上に資するリカレント教育を受け、その後再就職支援を受けることで、一人ひとりのライフステージに合った仕事を選択しやすくする。

このため、雇用保険法 8 を改正し、職場で求められるスキルに直結する専門教育講座の受講費用に対する教育訓練給付を拡充する。給付率は、最大で6割だったものを7割にす

る。上限額は、年間 48 万円だったものを 56 万円に引き上げる。給付を受けられる期間は、子育てによる離職後 4 年までだったものを 10 年までに延長する。これまで離職後 1 か月以内に必要とされていた受給期間の延長手続きをしなければならない制度を、直ちに廃止する。

多様なスキルを習得・評価する機会を増やし、きめ細かく再就職を支援するため、子供を保育園に預けながら受けられる教育訓練を拡大するとともに、土日・夜間、eラーニング、短時間でも受講できる大学等の女性リカレント教育講座を開拓し、全国に展開する。この際、企業と連携したインターンシップや、育児と両立しやすい求人情報がマザーズハローワークから大学に届く仕組みにより、大学の再就職支援機能を強化する。

また、民間企業における 1 人当たりの教育訓練費が減少傾向にある一方で、人工知能(AI)などによる第 4 次産業革命が働く人に求められるスキルを急速に変化させているため、技術革新と産業界のニーズに合った能力開発を進める。高度な IT 分野を中心に、今後需要増加が見込まれるスキルに関する専門教育講座を開拓・見える化し、その受講を支援する。また、IT や保育・介護など人材需要の高い分野の長期の離職者訓練コースを新設、拡充する。

さらに、学校教育段階から実践的な職業能力を有する人材を育成するため、幼児期から高等教育に至るまでの体系的なキャリア教育を推進するとともに、実践的な職業教育を行う専門職大学を創設する。

こうした企業、個人、政府による人材投資を抜本強化、集中支援を行う。

## (2) 多様な女性活躍の推進

我が国には、ポテンシャルを秘めている女性が数多くおり、一人ひとりの女性が自らの希望に応じて活躍できる社会づくりを加速することが重要である。

安倍内閣では、「女性が輝く社会」をつくることを最重要課題の 1 つとして位置づけ、昨年 4 月から施行された女性活躍推進法<sup>9</sup>の制定などの取組を進めてきた。女性の就業者数はこの 4 年間で約 150 万人増加するとともに、出産を経ても継続して就業する方の割合についても近年上昇するなど、女性の活躍の機運が急速に上昇している。しかしながら、就業を希望しつつも家庭との両立が困難で働けない方や、就業調整を意識して働いている方などのため、今後、更に女性の活躍を推進することが必要不可欠である。

このため、女性の活躍に関する企業の情報の見える化を進め、一層の女性活躍に向けた企業の取組を促進する。具体的には、労働時間や男性の育児休業の取得状況、女性の管理職比率など、女性が活躍するために必要な個別の企業の情報が確実に公表されるよう、2018 年度までに女性活躍推進法の情報公表制度の強化策などについての必要な制度改正を検討する。

また、働きたい人が就業調整を意識せずに働くことができる環境をつくる。配偶者控除等については、配偶者の収入制限を 103 万円から 150 万円に引き上げる。なお、若い世代や子育て世帯に光を当てていく中で、個人所得課税の改革について、その税制全体における位置づけや負担構造のあるべき姿について検討し、丁寧に進めていく。

就業調整を意識しなくて済む仕組みの構築は、税制だけで達成できるものではない。短

<sup>8</sup> 雇用保険法（昭和 49 年 12 月 28 日法律第 116 号）

<sup>9</sup> 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成 27 年 9 月 4 日法律第 64 号）

時間労働者の被用者保険の適用拡大の円滑な実施を図るとともに、更なる適用拡大について必要な検討を行い、その結果に基づいて必要な措置を講ずる。

企業の配偶者手当に配偶者の収入制限があることも、就業調整の大きな要因の一つである。労使の真摯な話し合いの下、前向きな取組が行われるよう、働きかけていく。国家公務員の配偶者に係る扶養手当の見直しについて、着実に実施する。

さらに、正社員だった女性が育児で一旦離職した後の復職を可能とするため、復職制度をもつ企業の情報公開を推進する。具体的には、復職制度の有無について、ハローワークの求人票に項目を新設し、女性活躍推進法の情報公表の項目に盛り込むことを検討する。また、復職に積極的な企業を支援する助成金を創設する。

加えて、女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業（えるぼし）、次世代育成支援対策推進法<sup>10</sup>に基づく子育てしやすい企業（くるみん）、若者雇用促進法<sup>11</sup>に基づく若者が働きやすい企業（ユースエール）といった認定制度や、従業員のキャリア形成に関する企業の表彰制度などを活用し、働き方改革の好事例の横展開を図る。

### （3）就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

就職氷河期に学校を卒業して、正社員になれず非正規のまま就業又は無業を続けている方が40万人以上いる。こうした就職氷河期世代の視点に立って、格差の固定化が進まぬように、また働き手の確保の観点からも、対応が必要である。35歳を超えて離転職を繰り返すフリーター等の正社員化に向けて、同一労働同一賃金制度の施行を通じて均等・均衡な教育機会の提供を図るとともに、個々の対象者の職務経歴、職業能力等に応じた集中的な支援を行う。

また、高校中退者等の高卒資格取得に向けた学習相談・支援を行う。さらに、若者雇用促進法に基づく指針を改定し、希望する地域等で働ける勤務制度の導入など多様な選考・採用機会を促進するとともに、職業安定法<sup>12</sup>を改正し、一定の労働関係法令違反を繰り返す企業の求人票をハローワークや職業紹介事業者が受理しないことを可能とする。

## 7. 病気の治療と仕事の両立

### （1）会社の意識改革と受入れ体制の整備

病気を治療しながら仕事をしている方は、労働人口の3人に1人と多数を占める。病気を理由に仕事を辞めざるを得ない方々や、仕事を続けていても職場の理解が乏しいなど治療と仕事の両立が困難な状況に直面している方々も多い。

この問題の解決のためには、まず、会社の意識改革と受入れ体制の整備が必要である。このため、経営トップ、管理職等の意識改革や両立を可能とする社内制度の整備を促すことに加え、がん・難病・脳血管疾患・肝炎等の疾患別に、治療方法や倦怠感・慢性の痛み・しびれといった症状の特徴など、両立支援にあたっての留意事項などを示した、会社向けの疾患別サポートマニュアルを新たに作成し、会社の人事労務担当者に対する研修の実施等によりその普及を図る。さらに、治療と仕事の両立等の観点から傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。

<sup>10</sup> 次世代育成支援対策推進法（平成15年7月16日法律第120号）

<sup>11</sup> 青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和45年5月25日法律第98号）

<sup>12</sup> 職業安定法（昭和22年11月30日法律第141号）

加えて、企業トップ自らがリーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。

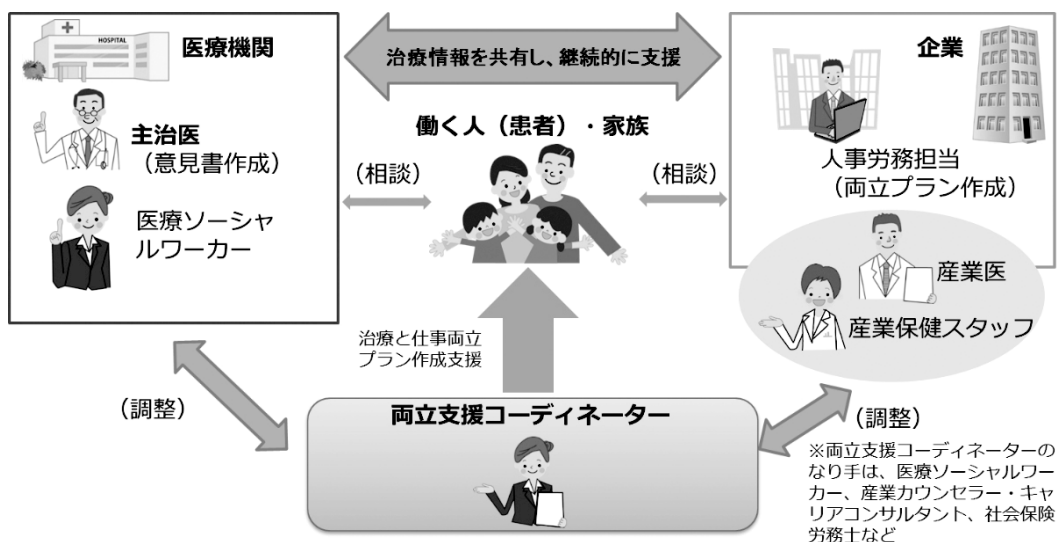
## (2) トライアングル型支援などの推進

自分の仕事に期待してくれる人々がいることは、職場に自分の存在意義を確認できる、いわば居場所があると感じさせ、病と闘う励みにもなる。他方、自分のキャリアを失うことを恐れて周囲に言えない方もおり、誰にも伝えていない中での治療は肉体的にも精神的にも厳しいものがある。また、倦怠感やうつ症状など本人以外には理解しにくい副作用もあり、やる気がないと思われがちで、そう思われたくないために必要以上に頑張り、体を壊してその職場を離れるという悲しい選択をする方もいる。このため、病気の治療と仕事の両立を社会的にサポートする仕組みを整え、病を患った方々が、生きがいを感じながら働ける社会を目指す。

具体的には、治療と仕事の両立に向けて、主治医、会社・産業医と、患者に寄り添う両立支援コーディネーターのトライアングル型のサポート体制を構築する。(図2)

とりわけ、両立支援コーディネーターは、主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行いつつ、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けたプランの作成支援などを担う。両立支援コーディネーターには、医療や心理学、労働関係法令や労務管理に関する知識を身に付け、患者、主治医、会社などのコミュニケーションのハブとして機能することが期待され、こうした人材を効果的に育成・配置し、全国の病院や職場で両立支援が可能となることを目指す。

(図2：病気の治療と両立に向けたトライアングル型支援のイメージ)



加えて、今や子供 100 万人のうち 4.7%が体外受精によって出生されており、不妊治療と仕事との両立についても、問題を抱えている。不妊治療への支援については、医療面だけでなく就労・両立支援にまで拡大して実施する。

## (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、治療と仕事の両立支

援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。

また、過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理を強化する。

加えて、産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直し、産業医等が医学専門的な立場から働く方一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備する。

これにより、働く人々が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進する。

## 8. 子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

### (1) 子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進

「待機児童解消加速化プラン」に基づき、これまで、2013年度から2015年度までの3年間で合計約31.4万人分の受け入れ枠拡大を実現し、2017年度末までの目標を40万から50万人に上積みした。潜在的な保育ニーズも幅広く把握し、2017年度末までには、企業主導型保育事業約5万人分とあわせて、当初目標を上回る53万人分の整備を進める。

2018年度以降についても、本年4月以降の各自治体における今後の改善状況等も踏まえ、新たなプランを策定する。

また、受け皿の拡大にあわせて、保育士資格の新規取得者の確保を図るほか、処遇改善や就業継続支援、離職者の再就職支援といった総合的な人材確保対策を講じる必要がある。

保育士の処遇改善については、技能・経験に応じたキャリアアップの仕組みを構築し、処遇改善に取り組む。2017年度予算では、全ての保育士に2%の処遇改善を実施する。これにより、政権交代後、合計で10%の改善が実現する。加えて、保育士の方々には、概ね3年以上で月5千円、7年以上で月4万円の加算を行う。

また、保育園等において、病児保育、延長保育や一時預かり、障害児支援などの多様な保育を提供できるよう、今後さらに、これらの受け皿の拡大やニーズに応じた柔軟な利用を進めていく。保育サービス以外にも、育児や家事の負担を軽減し、仕事と両立しやすい社会を実現するための方策も検討する。

また、子供を産んでも仕事を続けられるための支援を強化していく観点から、子育てを理由に仕事を辞めずに済むよう、保育園が見つからない場合などは、育休給付の支給期間を最大2歳まで延長する。

あわせて、「小1の壁」打破に向けて、放課後児童クラブの受け皿整備とともに、処遇改善等を進める。

介護についても、介護支援の充実を図り、介護をしながら仕事を続けることができる「介護離職ゼロ」に向け、現役世代の安心を確保することが重要であり、総合的に取組を進めて行く。介護の受け皿については、2020年代初頭までに、50万人分以上の整備を確実に推進する。また、介護人材を確保するため、2017年度予算において、介護職員について、経験などに応じて昇給する仕組みを創り、月額平均1万円相当の処遇改善を行う。これにより、自公政権のもと、合計で月4万7千円の改善が実現する。

#### (男性の育児・介護等への参加促進)

女性の就業が進む中で、依然として育児・介護の負担が女性に偏っている現状や男性が

希望しても実際には育児休業の取得等が進まない実態を踏まえ、男性の育児参加を徹底的に促進するためあらゆる政策を動員する。

このため、育児休業の取得時期・期間や取得しづらい職場の雰囲気改善など、ニーズを踏まえた育児休業制度の在り方について、総合的な見直しの検討に直ちに着手し、実行していく。

また、制度があっても実際には育児休業等を取得しづらい雰囲気を変えるため、育児休業の対象者に対して事業主が個別に取得を勧奨する仕組みや、育児目的休暇の仕組みを育児・介護休業法<sup>13</sup>に導入する。併せて、部下や同僚の育児・介護等に配慮・理解のある上司（イクボス）を増やすため、ロール・モデル集の作成やイクボス宣言を広める。

さらに、次世代育成支援対策推進法に基づく子育てしやすい企業の認定制度（くるみん認定）について、男性の育児休業取得に関する認定基準を直ちに引き上げる。また、2017年度に同法（一般事業主行動計画）により個別企業における男性の育休取得状況を見える化することを検討し、同法の改正後5年に当たる2020年度までに、更なる男性育休取得促進方策を検討する。

## （2）障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

障害者等に対する就労支援を推進するにあたっては、時間、空間の制約を乗り越えて、障害者の意欲や能力に応じた仕事を提供するなど、障害者等が希望や能力、適性を十分に活かし、障害の特性等に応じて活躍できることが普通の社会、障害者と共に働くことが当たり前の社会を目指していく必要がある。

近年、障害者の雇用環境は改善してきているが、依然として雇用義務のある企業の約3割が障害者雇用ゼロとなっているほか、経営トップを含む社内理解や作業内容の改善等にも課題が残されている。また、就労に向けた関係行政機関等の更なる連携も求められている状況にある。

このため、2018年4月より法定雇用率を引き上げるとともに、障害者雇用ゼロ企業が障害者の受入れを進めるため、実習での受入れ支援や、障害者雇用に関するノウハウを付与する研修の受講を進めるほか、障害者雇用に知見のある企業OB等の紹介・派遣を行う。

また、発達障害やその可能性のある方も含め、障害の特性に応じて一貫した修学・就労支援を行えるよう、教育委員会・大学、福祉・保健・医療・労働等関係行政機関と企業が連携する体制を構築する。

さらに、障害者の在宅就業等を促進するため、在宅就業障害者に仕事を発注した企業に特例調整金等を支給する制度の活用促進を図るとともに、ICTの活用を進め、仲介事業のモデル構築や、優良な仲介事業の見える化を支援する。

加えて、障害者の職業生活の改善を図るための最新技術を活用した補装具の普及を図るとともに、農業に取り組む障害者就労施設に対する6次産業化支援など、農福連携による障害者の就労支援について、全都道府県での実施を目指す。

今後、多様な障害特性に対応した障害者雇用の促進、職場定着支援を進めるため、有識者による会議の場を設置し、障害者雇用に係る制度の在り方について幅広く検討を行う。

<sup>13</sup> 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年5月15日法律第76号）

## 9. 雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

単線型の日本のキャリアパスを変え、再チャレンジが可能な社会としていくためには、転職・再就職など新卒以外の多様な採用機会の拡大が課題である。転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立できれば、労働者にとっては自分に合った働き方を選択してキャリアを自ら設計できるようになり、企業にとっては急速に変化するビジネス環境の中で必要な人材を速やかに確保できるようになる。雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職を支援することは、国全体の労働参加率や生産性の向上につながる。そのため、官民一体となって、転職・再就職者の採用機会を広げる方策に取り組んでいく。

### (1) 転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定

中高年の転職・再就職については、一度でも採用経験がある企業は、積極的になる傾向がある。受入れ企業に対する支援や就職支援体制の強化など、総合的に環境整備を図る。成長企業が転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップに対する助成を拡大する。また、年功ではなく能力で評価をする人事システムを導入する企業への助成を創設する。さらに、産業雇用安定センターについて、中小企業団体等と連携し、マッチング機能を強化する。

年齢にかかわらず多様な選考・採用機会の拡大に向けて、転職者の受け入れ促進のための指針を策定し、経済界に要請する。また、転職・再就職向けのインターンシップのガイドブックを作成し、企業と大学の実践的な連携プログラムを支援する。

### (2) 転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

AI等の成長分野も含めた様々な仕事の内容、求められる知識・能力・技術、平均年収といった職業情報のあり方について、関係省庁や民間が連携して調査・検討を行い、資格情報等も含めて総合的に提供するサイト（日本版O-NET）を創設する。あわせて、これまでそれぞれ縦割りとなっていた女性活躍推進法に基づく女性が働きやすい企業の職場情報と、若者雇用促進法に基づく若者が働きやすい企業の職場情報を、ワンストップで閲覧できるサイトを創設する。

また、技能検定を雇用吸収力の高い産業分野における職種に拡大するとともに、若者の受検料を減免する。

## 10. 誰にでもチャンスのある教育環境の整備

子供たちの誰もが、家庭の経済事情に関わらず、未来に希望を持ち、それぞれの夢に向かって頑張ることができる社会を創る。そのためには、公教育の質の向上とともに、誰もが希望すれば、高校にも、専修学校、大学にも進学できる環境を整えなければならない。我が国は高等教育の漸進的な無償化を規定した国際人権規約を批准しており、財源を確保しつつ、確実に子供たちの進学を後押しできるような高等教育の経済的負担軽減策を推進する。また、義務教育段階から学力保障のための教育環境の充実を進める。

返還不要、給付型の奨学金制度を、新しく創設する。本年から、児童養護施設や里親の下で育った子供たちなど、経済的に特に厳しい学生を対象に、先行的にスタートする。来年以降、1学年2万人規模で、月2万円から4万円の奨学金を給付する。

無利子の奨学金については、本年春から、低所得世帯の子供に係る成績基準を実質的に撤廃するとともに残存適格者を解消し、必要とする全ての子供たちが無利子奨学金を受給できるようにする。

貸与型の奨学金の返還についても、卒業後の所得に応じて返還月額を変える制度を導入することで、大幅に負担を軽減する。また、既に返還を開始している方についても減額返還制度を拡充することにより、負担軽減を図る。

幼児教育についても、2017年度予算において、所得の低い世帯では、第3子以降に加え、第2子も無償とするなど、無償化の範囲をさらに拡大する。引き続き、財源を確保しながら幼児教育無償化を段階的に推進するとともに、国公私立を通じた義務教育段階の就学支援、高校生等奨学給付金、大学等の授業料減免の充実等による教育費の負担軽減を図る。

## 11. 高齢者の就業促進

高齢者の就業促進のポイントは、年齢に関わりなく公正な職務能力評価により働き続けられる「エイジレス社会」の実現であり、これが、若者のやる気、そして企業全体の活力の増進にもつながる。

高齢者の7割近くが、65歳を超えても働きたいと願っているが、実際に働いている人は2割にとどまっている。労働力人口が減少している中で我が国の成長力を確保していくためにも、意欲ある高齢者がエイジレスに働くための多様な就業機会を提供していく必要がある。

65歳以降の継続雇用延長や65歳までの定年延長を行う企業への支援を充実し、将来的に継続雇用年齢等の引上げを進めていくための環境整備を行っていく。2020年度までを集中取組期間と位置づけ、助成措置を強化するとともに、新たに策定した継続雇用延長や定年延長の手法を紹介するマニュアルや好事例集を通じて、企業への働きかけ、相談・援助を行っていく。集中取組期間の終了時点で、継続雇用年齢等の引上げに係る制度の在り方を再検討する。

高齢者就労促進のもう一つの中核は、多様な技術・経験を有するシニア層が、一つの企業に留まらず、幅広く社会に貢献できる仕組みである。年齢に関わりなくエイジレスに働けるよう、高齢期に限らず、希望する方のキャリアチェンジを促進する。

ハローワークにおいて高齢者が就業可能な短時間等の求人を開拓するとともに、年齢に関わりなく職務に基づく公正な評価により働ける企業を求人票で見える化する。また、ハローワークと経済団体等の地域の関係者が連携し、U・I・Jターンして地方で働くための全国マッチングネットワークを創設する。

また、高齢者になってからではなく、それ以前からスキル・ノウハウの蓄積・棚卸しや、転職・再就職、副業・兼業などを推進していく。

さらに、高齢者による起業時の雇用助成措置を強化するとともに、地域の様々な機関が連携して高齢者の就業機会を創る取組の中で、起業の促進を図る。また、健康づくりやフレイル対策を進めつつ、シルバー人材センターやボランティアなど、高齢者のニーズに応じた多様な就労機会を提供する。

## 12. 外国人材の受入れ

グローバル競争においては、高度IT人材のように、高度な技術、知識等を持った外国人材のより積極的な受入れを図り、イノベーションの創出等を通じて我が国経済全体の生産性を向上させることが重要である。

日本で就労する外国人材は、評価システムが不透明であることや、求められる日本語の水準が高いこと等を不満に感じており、我が国経済社会の活性化に資する専門的・技術的



分野の外国人材を更に積極的に受け入れていくためには、外国人材にとっても魅力ある就労環境等を整備していく必要がある。

このため、企業における職務等の明確化と公正な評価・処遇の推進など、高度外国人材を更に積極的に受け入れるための就労環境の整備を図っていくことが重要である。また、企業がイノベーションに結びつく高度外国人材を海外からも積極的に確保できるよう、政府としてマッチング支援等を進める。さらに、高度外国人材が英語等でも活躍できる就労環境の整備とともに、外国人の生活面での環境の整備も進める。

加えて、優秀な人材の獲得競争が世界でますます激化していく中で、高度な外国人材を我が国に惹き付け、長期にわたり活躍してもらうため、高度外国人材の永住許可申請に要する在留期間を現行の5年から世界最速級の1年とする日本版高度外国人材グリーンカードを創設する。また、高度人材ポイント制度をより活用しやすくするため、トップ大学卒業生への加算措置を可及的速やかに施行する。

他方、専門的・技術的分野とは評価されない分野の外国人材の受入れについては、ニーズの把握や経済的効果の検証だけでなく、日本人の雇用への影響、産業構造への影響、教育、社会保障等の社会的コスト、治安など幅広い観点から、国民的コンセンサスを踏まえつつ検討すべき問題である。

経済・社会基盤の持続可能性を確保していくため、真に必要な分野に着目しつつ、外国人材受け入れの在り方について、総合的かつ具体的な検討を進める。このため、移民政策と誤解されないような仕組みや国民的なコンセンサス形成の在り方などを含めた必要な事項の調査・検討を政府横断的に進めていく。

### 13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

働き方改革の実現に向けて、具体的にどのような施策をいつ実行するのかを、それぞれの項目ごとに具体的に期限を区切って定め、評価を行って見直しつつ、施策を進めていくことが重要である。

#### （時間軸と指標を持った対応策の提示）

合計で19項目からなる対応策について、項目ごとに、①働く人の視点に立った課題、②今後の対応の方向性、③具体的な施策を記載する。ロードマップの年次は、一億総活躍の横断的課題であることにかんがみ、平成29年度（2017年度）から平成38年度（2026年度）の10年間とし、各年度において施策をどのように展開していくかを可能な限り指標を掲げつつ示した。

#### （他の政府計画との連携）

本ロードマップを効果的に実施していくため、ニッポン一億総活躍プランその他の政府計画と連携して取り組んでいく。

# 働き方改革の実現

処遇の改善(賃金など)

制約の克服(時間・場所など)

キャリアの構築

## 働く人の視点に立った課題

仕事ぶりや能力の評価に納得して、意欲を持って働きたい。  
 ・「正社員と同じ待遇で働くことは、仕事に対して同じものを求められている。その責任を、しっかりと果たしたい」と思いました。」(同一労働同一賃金適用企業で働く女性)  
 ・「頑張ったら頑張った分だけお給料にも跳ね返ってきます。頑張ってみよっかなと思っただけで、社員として働く女性」  
 <働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>

ワークライフバランスを確保して、健康に、柔軟に働きたい。  
 ・若者が転職しようと思つた理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」 2009年37.1%→2013年40.6%  
 ・フレワークを希望したい 30.1%  
 ・副業を希望する就業者 約368万人

病気の治療、子育て・介護など仕事を、無理なく両立したい。  
 ・病気を抱える労働者の就業希望92.5%  
 ・出産後も仕事を続けたい女性 65.1%  
 ・介護を理由とした離職者等 年10万人

ライフスタイルやライフステージの変化に合わせて、多様な仕事を選択したい。  
 ・「人は、幾つかからでも、どんな状況からでも、再出発できる。子育ての経験をしたからこそ、今の職場で活かせることができたらいい。」(専業主婦からリカレント教育を経て再就職した女性)  
 ・働き方改革に関する総理と現場との意見交換会で寄せられた声>  
 ・社会人の学び直し希望 49.4%  
 ・65歳超でも働きたい高齢者 65.9%

家庭の経済事情に関わらず、希望する教育を受けたい。  
 ・高校卒業後の4年制大学進学率(両親年収)400万円以下 31.4%  
 ( " )1000万円超 62.4%

## 検討テーマと現状

- 非正規雇用の処遇改善**  
 ・正社員以外への能力開発機会  
 OJT 30.2%(正社員58.9%)、OFJT 36.6%(正社員22.0%)  
 ・本意非正規雇用労働者 296万人(15.6%)
- 賃金引上げと労働生産性向上**  
 ・賃上げ率 2010-2012年平均1.70% → 2013年1.71% → 2014年2.07% → 2015年2.20% → 2016年2.00%
- 長時間労働の是正**  
 ・週労働60時間以上労働者7.7%(30代男性14.7%)  
 ・80時間超の特別延長時間を設定する36協定締結事業場 4.8%(大企業14.6%)  
 ・時間外労働が必要な理由「顧客からの不規則な要望に対応する必要があるため」44.5%(最多)
- 柔軟な働き方がしやすい環境整備**  
 ・フレワークを導入していない企業 83.8%  
 ・国内/国外ソーシング市場規模 2013年215億円→2014年408億円→2015年650億円  
 ・副業を認めていない企業 85.3%
- 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進**  
 ・がんや診断された後無職になった 29%  
 ・妊娠・出産等で、仕事を続けたかったが、育児との両立の難しさで退職 25.2%  
 ・介護休業取得者がいた事業所 1.3%  
 ・障害者雇用義務のある企業が、障害者を雇用していない割合 約3割
- 外国人材の受入れ**
- 女性・若者が活躍しやすい環境整備**  
 ・結婚等で退職した正社員女性の再就職  
 <雇用形態別> (正規)12% (非正規)88%  
 ・退職社員のリカレント教育など個人の学び直しへの支援  
 ・就職氷河期世代(30代後半-40代前半)の完全未業者+非労働力人口 42万人  
 ・若年(15-34歳)無業者 57万人
- 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職、教育の充実**  
 ・企業の中高年の採用意欲<採用実績別> (実績あり)66.1% (実績なし)34.9%  
 ・社会人学生 2.5% (OECD平均16.7%)  
 ・学生生活費の月額平均 (国立自宅)9.4万円 (私立下宿)17.3万円
- 高齢者の就業促進**  
 ・65歳以上の就業率 22.3%

## 対応策

- ①同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備 (添付省略)
- ②非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進
- ③企業への賃上げの働きかけや取引条件改善・生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備
- ④法改正による時間外労働の上限規制の導入
- ⑤勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ⑥健康で働きやすい職場環境の整備
- ⑦雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
- ⑧非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
- ⑨副業・兼業の推進に向けたガイドライン策定やモデル就業規則改定などの環境整備
- ⑩治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進
- ⑪子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
- ⑫障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進
- ⑬外国人材受入れの環境整備
- ⑭女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援や職業訓練などの充実
- ⑮パートタイム女性が就業調整を意識しない環境整備や正社員女性の復職など多様な女性活躍の推進
- ⑯就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備の推進
- ⑰転職・再就職者の採用機会拡大に向けた指針策定・受入れ企業支援と職業能力・職場情報の見える化
- ⑱給付型奨学金の創設など誰にでもチャンスのある教育環境の整備
- ⑲継続雇用延長・定年延長の支援と高齢者のマッチング支援

項目 3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の導入 (その1)

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4% 独10.1% (2014年)
  - ・週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下 (2020年)）に対して、7.7%（30代男性14.7%）(2016年)
  - ・3.6協定の特別条項において80時間超の限度を設定する3.6協定締結事業場 4.8%（大企業14.6%）(2013年)
  - ・監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場 (2016年度推計)
  - ・2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
  - ・若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」
- 2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【今後の対応の方向性】

いわゆる3.6協定でも超えることができない罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するとともに、さらに長時間労働を是正するため、企業文化や取引慣行の見直しを推進する。これにより、労働参加と労働生産性の向上を図るとともに、働く方の健康を確保しつつワーク・ライフ・バランスを改善し、長時間労働を自慢する社会を変えていく。

【具体的な施策】  
(時間外労働の上限規制)

- ＜原則＞
  - ・週40時間を超えて労働可能となる時間外労働時間の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には次に掲げる特例を除いて罰則を課す。
- ＜特例＞
  - ・特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることでできない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。
  - ・年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることでできない上限を設ける。
  - ・この上限については、
    - ① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで80時間以内を満たさなければならないとする。
    - ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。
    - ③ 加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

- ・労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。
- ・中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備期間を確保する。
- ・政府は、この法律の施行後5年を経過した後適当な時期において、この法律による改正後の規定の実施状況について検討を加え、必要があるとき、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

時間外労働の上限規制

現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る  
実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出

施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う

指標  
時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
施策	時間外労働の上限規制											
	現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る 実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出											
	施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う											
	時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。											

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入 (その2)

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・ 週労働時間49時間以上の労働者の割合：  
日21.3% 米16.6% 英12.5% 仏10.4%  
独10.1% (2014年)
- ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、  
政府目標 (5%以下 (2020年)) に対し  
て、7.7% (30代男性14.7%) (2016  
年)
- ・ 3.6協定の特別条項において80時間超の  
限度を設定する3.6協定締結事業場  
4.8% (大企業14.6%) (2013年)
- ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：  
約2万事業場 (2016年度推計)
- ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指  
導を実施、4,416事業場 (43.9%) に違法  
な時間外労働 (うち1か月あたり80時間  
を超えるもの：3,450事業場 (34.3%))  
・ 若者が転職しようと思う理由「労働時  
間・休日・休暇の条件がよい会社にかわ  
りたい」  
2009年：37.1% → 2013年：40.6%

【具体的な施策】

(時間外労働の上限規制)

- ・ 自動車の運転業務については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の  
施行期日の5年後に、年960時間 (=月平均80時間) 以内の規制を適用することとし、かつ、将来  
的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、荷主を含め  
た関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環  
境整備を強力に推進する。
- ・ 建設事業については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5  
年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する (ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時  
間未滿、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない)。併せて、将来的には一般則  
の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得なが  
ら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。
- ・ 医師については、改正法の施行期日の5年後を目標に規制を適用することとし、医療界の参加の  
下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指す。2年後を  
目標に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等については、専門的、科学的な知見、技術を得る。
- ・ 新技術、新商品等の研究開発の業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事  
する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、医師による面接指導、  
代替休暇の付与など実効性のある健康確保措置を課することを前提に、現行制度で対象となってい  
る範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とする。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
施策	現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る											
	実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出											
												時間外労働を行う場合でも、原則月45時間、年360時間以内となることを目指す。
												施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その3）

【働く人の視点に立った課題】

自動車運送事業者において、担い手が不足しており、少ない労働者に負担がかかっている。

建設業における長時間労働については、発注者との取引環境もその要因にあるため、関係者を含めた業界全体としての環境整備が必要。

- ・ 産業別年間総実労働時間（2016年）  
 運輸業 2,054時間  
 建設業 2,056時間

トラック運送事業者は荷主と比べて立場が弱く、荷待ち時間の負担等を強いられている。

- ・ 1運行あたり平均1時間45分の荷待ち時間が発生している（2015年度）

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

- ・ 自動車運送事業については、以下の取組を実施する。
  - ① 関係省庁横断的な検討の場を設け、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関係制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する。
  - ② 無人自動走行による移動サービスやトラックの隊列走行等の実現に向けた実証実験・社会実装等を推進するなど、クルマのICT革命や物流生産性革命を推進する。
- ・ また、特にトラック運送事業において以下の取組を実施する。
  - ① トラック運送事業者、荷主、関係団体、関係省庁等が参画する協議会等において、実施中の実証事業を踏まえ、2017年度～2018年度にかけてガイドラインを策定する。
  - ② 関係省庁と連携して、①下請取引の改善等取引条件を適正化する措置、②荷数のドライバーが輸送行程を分担することで短時間勤務を可能にする等生産性向上に向けた措置や③荷待ち時間の削減等に対する荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策を実施する。
- ・ 建設業については、以下の取組を実施する。
  - ① 適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。
  - ② 技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化やICTを全面的に活用したi-Constructionの取組、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

施策	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
【自動車運送事業】												
【トラック運送事業】												
長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等												
【建設業】												

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入（その4）

【働く人の視点に立った課題】

- ・ 産別年間総労働時間（2016年）  
情報通信業 1,933時間

【具体的な施策】

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

- ・ 情報サービス業（IT業界）については、官民共同で、実態把握、改善方策の推進等を行う。業界団体等による平均残業時間1日1時間以内、テレワーク率50%以上といった数値目標をフォローアップし、働き方改革の取組を促す。ウェアラブル端末等最新の技術を活用した好事例の収集等を通じ、健康確保の在り方を検討する。

（意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）

- ・ 創造性の高い仕事で自律的に働く個人が、意欲と能力を最大限に発揮し、自己実現をすることを支援する労働法制が必要である。現在国会に提出中の労働基準法改正法案に盛り込まれている改正事項は、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できる新しい労働制度の選択を可能とするものである。
- ・ 具体的には、中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直しや年次有給休暇の確実な取得などの長時間労働抑制策とともに、高度プロフェッショナル制度の創設や企画業務型裁量労働制の見直しなどの多様な柔軟な働き方の実現に関する法改正である。この法改正について、国会での早期成立を図る。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
【情報サービス業】 長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等	巨匠の協議の場を設置し、実態把握、改善方策の推進等											今後の施策の在り方について検討
	業界目標の実現に向けた具体的な取組のフォローアップ											
時間外労働の上限規制	ウェアラブル端末等の取組の好事例収集等	健康確保の在り方について検討										今後の施策の在り方について検討
	現在提出中の労働基準法改正案の早期成立を図る	実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出										
<b>施行準備・周知徹底期間をとった上で段階的に施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う</b>												

項目3. 長時間労働の是正

④ 法改正による時間外労働の上限規制の導入 (その5)

【働く人の視点に立った課題】

公務員にも長時間労働が見られる。  
 ・人事院の「超過勤務の縮減に関する指針」で定める超過勤務の上限の目安時間360時間を超えた職員割合 (2014年)  
 全府省平均21.8%  
 本府省平均46.6%

【具体的な施策】

- (公務員等の長時間労働対策)
  - ・ 国家公務員については、民間の制度改正を踏まえ、適切な公務運営の確保に配慮しつつ、より実効性ある対策を検討する。また、超過勤務を縮減する前提として、超過勤務を実施する際に、その理由・見込み時間等を上司が把握するなど、勤務時間の適切な管理を更に徹底する。さらに、年次休暇の取得促進に向けた取組を徹底する。
  - ・ 地方公務員については、時間外勤務縮減に係る先進的事例の積極的な収集・提供のほか、各地方公共団体が抱える課題の解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の取組を支援する。
  - ・ 教員については、各教育委員会による学校現場の業務改善の取組を加速するための実践研究事業の実施や、運動部活動に関するガイドラインの策定・部活動指導員の活用を通じた部活動の適正化を行う。さらに、教員の働き方・業務の在り方等についての教育再生実行会議における検討を踏まえ、長時間労働を是正する。

(地域の実情に即した取組)

- ・ 各都道府県の政労使関係者で構成する地域働き方改革会議の活動を支援する。また、地域の企業等の働き方改革を進めるため、働き方改革について総合的に支援するアドバイザーの養成・派遣や、ワンストップで包括的に支援する拠点の整備など、モデル事業等を通じて地方における先進的な取組の普及を図る。
- ・ 地域の特性を活かして年次有給休暇の取得を促進する取組を進めるなど、休み方改革を推進する。地方の労働局等は、中小企業の相談の窓口として積極的に対応する。

(プレミアムフライデー)

- ・ 官民連携の下、「月末」の「金曜日」に有休取得やフレックス制度の活用等による早期退社といった働き方改革を促し、消費活性化のきっかけとする。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標	
【国家公務員】 【地方公務員】 公務員等の長時間労働対策 【教員】	より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進	より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進	より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進	より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進	より実効性ある長時間労働対策の検討・実施、超過勤務予定の事前把握、年次休暇の取得促進	より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施	より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施	より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施	より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施	より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施	より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施	より実効性ある長時間労働対策の実施状況や長時間労働の実態を踏まえ、必要に応じて更なる取組の検討、実施	公務員の長時間労働を是正する。
	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	先進事例の収集・提供や、課題解決に資する意見交換の場の設置等を通じ、各団体の時間外勤務縮減等の取組を支援	公務員の長時間労働を是正する。
	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等	学校現場の業務改善を加速するための実践研究の実施・フォローアップ、部活動の適正化に向けた取組の実施等
地域の実情に即した取組	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	教員の長時間勤務是正の取組を推進	公務員の長時間労働を是正する。
	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	働き方改革アドバイザーの養成・派遣等、都道府県・市町村を対象としたモデル事業等の実施	公務員の長時間労働を是正する。
プレミアムフライデーの実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	官民連携してプレミアムフライデーを実施	公務員の長時間労働を是正する。

項目3・長時間労働の是正

⑤ 勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備

【働く人の視点に立った課題】

勤務間インターバル制度を導入する企業の割合は少ない。また、勤務間インターバル制度を導入する企業でも、インターバル時間は様々である。

- ・勤務間インターバル制度を導入する企業の割合（2015年度） 2.2%
- ・勤務間インターバル制度を導入している企業におけるインターバル時間（2015年度）

8時間以下	38.5%
8時間超11時間以下	12.9%
11時間超	28.2%

【今後の対応の方向性】

労働者の生活時間を確保し、健康な生活を送ることができるよう、勤務間インターバル制度の導入についての環境整備を行う。

【具体的な施策】

（勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備）

- ・労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
施策	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>インターバル制度を導入する企業の割合：2.2% →拡大を図る。</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>実行計画に基づき労働基準法改正案を国会に提出</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2027年度以降</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>勤務間インターバル制度の創設</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2026年度</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>PDCAサイクルによる検証、見直し</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2025年度</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>好事例の周知</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2024年度</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>施行準備・法改正の施行・施行後5年を経過した後適当な時期において、見直しを行う</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2023年度</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>2022年度</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2022年度</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>2021年度</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2021年度</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>2020年度</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2020年度</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>2019年度</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2019年度</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>2018年度</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2018年度</p> </div> </div>											
	<div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;"> <p>2017年度</p> </div> <div style="width: 45%;"> <p>2017年度</p> </div> </div>											



項目3 長時間労働の是正

⑥ 健康で働きやすい職場環境の整備

【働く人の視点に立った課題】

長時間労働者の割合が欧米各国に比べて多く、仕事と家庭の両立が困難。

- ・ 週労働時間49時間以上の労働者の割合：日21.3% 米16.6% 英10.4% 仏10.4% 独10.1% (2014年)
  - ・ 週労働時間60時間以上の労働者の割合が、政府目標（5%以下（2020年））に対して、7.7%（30代男性14.7%）（2016年）
  - ・ 監督対象となる月80時間超の事業場：約2万事業場（2016年度推計）
  - ・ メンタルヘルス対策に取組んでいる事業場の割合が、政府目標（80%（2017年））に対して、59.7%（2015年）
  - ・ 2016年4～9月に10,059事業場に監督指導を実施、4,416事業場（43.9%）に違法な時間外労働（うち1か月あたり80時間を超えるもの：3,450事業場（34.3%））
  - ・ 若者が転職しようと思う理由「労働時間・休日・休暇の条件がよい会社にかわりたい」
- 2009年 37.1% → 2013年 40.6%

【今後の対応の方向性】

労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではなく、上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。産業界・産業保健機能の強化を図る。また、新たな規制に対応した監督指導体制を強化する。

【具体的な施策】

（長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し）

- ・ 職場のパワー・ハララスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。併せて、過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げること検討するなど、政府目標を見直す。

（メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化）

- ・ 精神障害で短時間の労災認定があった場合に、企業本社に対してパワー・ハララスメント防止を含む個別指導を行う仕組みや、産業界にメンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組を強化するとともに、労働者に対する相談窓口の充実など、社会全体で過労死等ゼロを目指す取組を強化する。さらに、森林空間における保護活動やストレスチェックなどのメンタルヘルス対策を推進する。

（監督指導の徹底）

- ・ 「過重労働撲滅特別対策班」（かどく）等による厳正な対応、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化する。また、3.6協定未締結事業場に対する監督指導を徹底する。さらに、労働時間の適正な把握のために、使用者が請うべき指値を明らかにしたガイドラインに基づき、労働時間の適正な管理を徹底する。

（労働者の健康確保のための取組強化）

- ・ 産業界・産業保健機能の強化を図るための方策を検討し、必要な法令・制度の改正を行う。
- ・ 女性特有の健康問題や建設工事従事者の安全衛生を含めた労働者の健康と安全の確保を総合的に推進する。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標	
施策	長時間労働の是正等に関する政府の数値目標の見直し	新たな数値目標等の検討	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組
	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化
	監督指導の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底
	労働者の健康確保のための取組強化 産業医等の機能強化	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正
	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標	
	新たな数値目標等の検討	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組
	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化
	監督指導の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底
	労働者の健康確保のための取組強化 産業医等の機能強化	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正
	新たな数値目標等の検討	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組
	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化
	監督指導の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底
	労働者の健康確保のための取組強化 産業医等の機能強化	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正
	新たな数値目標等の検討	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組	新たな数値目標に向けた取組
	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化	メンタルヘルス・パワー・ハララスメント防止対策の取組強化
	監督指導の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底	企業本社への是正指導等や労働時間の適正把握の徹底
	労働者の健康確保のための取組強化 産業医等の機能強化	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正	必要な法令・制度改正

# 項目5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の両立、障害者就労の推進

## ⑩ 治療と仕事の両立に向けたトライアングル型支援などの推進

### 【働く人の視点に立った課題】

労働人口の約3人に1人が何らかの疾病を抱えながら働いており、治療のために離職する人が存在している。

- ・罹患しながら働く人数 2,007万人(2013年度)
- ・治療のため離職した人の割合(がん) 約34%(うち依願退職30%、解雇4%) (2013年)

治療と仕事の両立に向けては、主治医や会社と連携したコーディネーターによる支援が重要。

- ・病気を抱える労働者の就業希望：92.5%(2013年度)
- ・がん罹患後に離職した主な理由：
  - ①仕事を続ける自信の喪失
  - ②職場に迷惑をかけることへの抵抗感(2013年)

患者にとって身近な相談先が不足している。

- ・例えば、がん診療連携拠点病院で、就労専門家の配置やハローワークとの連携による相談支援体制が整備されているのは38%(399か所中150か所)のみ(2016年)

治療と仕事の両立に向けた柔軟な休暇制度・勤務制度の整備が進んでいない。

- ・病気休暇制度のある企業割合：22.4%(常用雇用者30人以上営企業)(2012年)
- ・病気休業からの復帰支援プログラムのある企業割合：11.5%(常用雇用者50人以上営企業)(2012年)

### 【今後の対応の方向性】

がん等の病気を抱える患者や不妊治療を行う夫婦が活躍できる環境を整備する。治療状況に合わせた働き方ができるよう、患者に寄り添いながら継続的に相談支援を行い、患者・主治医・会社間で調整する両立支援コーディネーターを配置し、主治医、会社とのトライアングル型サポート体制を構築する。あわせて会社、労働者向けの普及・啓発を行い、企業文化の抜本改革を促す。

### 【具体的な施策】

(トライアングル型サポート体制の構築)

- ・治療と仕事の両立に向けたトライアングル型サポート体制を構築するため、以下の取組を進める。
  - ① 主治医と会社の連携の中核となり、患者に寄り添いながら、個々の患者ごとの治療・仕事の両立に向けた治療と仕事両立プランの作成支援などを行う両立支援コーディネーターを育成・配置する。
  - ② 治療と仕事両立プランの記載内容・作成方法等の具体化を進め、主治医、会社、産業医が効果的に連携するためのマニュアルの作成・普及を行う。
  - ③ がん・難病・脳卒中・肝疾患等について、疾患ごとの治療方法や症状(倦怠感、慢性疼痛やしびれなどを含む)の特徴や、両立支援に当たった際の留意事項等を示した、会社向けの疾患別サポートマニュアル等の作成・普及を行う。

(不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実)

- ・不妊治療に関する患者からの相談支援を担う不妊専門相談センターの機能について、両立支援にまで拡充する。(企業文化の抜本改革)
- ・企業トップ自らがりーダーシップを発揮し、働く人の心身の健康の保持増進を経営課題として明確に位置づけ、病気の治療と仕事の両立支援を含め積極的に取り組むことを強力に推進する。
- ・2016年2月策定の事業場における治療と職業生活のためのガイドラインの普及推進など、両立支援の導入・拡充に向けて一般国民を含めた周知・啓発を進める。
- ・柔軟な休暇制度・勤務制度の導入を支援する助成金による支援を行う。
- ・治療と仕事の両立等の観点から、傷病手当金の支給要件等について検討し、必要な措置を講ずる。(労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化)
- ・治療と仕事の両立支援に係る産業医・産業保健活動の強化を図る。
- ・過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導の確実な実施等、企業における労働者の健康管理を強化する。
- ・産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直す。

年度	2017年度	2018年度	2019年度	2020年度	2021年度	2022年度	2023年度	2024年度	2025年度	2026年度	2027年度以降	指標
<b>施策</b> トライアングル型のサポート体制の構築 不妊治療と仕事の両立に関する相談支援の充実 企業文化の抜本改革 普及・啓発 助成金等による支援 傷病手当金 産業医等の機能強化	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)
	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)
	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)
	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)
	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)
	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)
	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)
	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)
	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)
	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)	両立支援コーディネーターの養成、配置(労災病院、産業保健総合支援センター)

## 時間外労働の上限規制等に関する労使合意

2017年3月13日

日本経済団体連合会と日本労働組合総連合会は、働き方改革を強力に推し進め、長時間労働に依存した企業文化や職場風土の抜本的な見直しを図ることで、過労死・過労自殺ゼロの実現と、女性や若者、高齢者など多様な人材が活躍できる社会の構築に不退転の決意で取り組む。

両団体は、罰則付きの時間外労働の上限規制導入という、労働基準法70年の歴史の中で特筆すべき大改革に合意した。その際、労働組合に属さない労働者の保護や中小・零細企業の対応可能性なども考慮した。

政府には、働き方改革実現会議が近く取りまとめる実行計画に、下記の合意内容を盛り込むことを要望する。

なお、労働基準法は、労働者が人たるに値する生活を充たすうえでの最低基準を定めたものであり、労使はその向上を図るよう努めるべきとされている。特別の事情により「特別条項」を適用する場合でも、上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が重要である。

個別企業労使には、このことをしっかり確認し合いながら、自社の事情に即した時間外労働の削減に不断の努力を求めたい。

## 記

## 1. 上限規制

時間外労働の上限規制は、月45時間、年360時間とする。ただし、一時的な業務量の増加がやむを得ない特定の場合の上限については、

- ①年間の時間外労働は月平均60時間（年720時間）以内とする
- ②休日労働を含んで、2ヵ月ないし6ヵ月平均は80時間（\*）以内とする
- ③休日労働を含んで、単月は100時間を基準値とする
- ④月45時間を超える時間外労働は年半分を超えないこととする

以上を労働基準法に明記する。これらの上限規制は、罰則付きで実効性を担保する。

さらに、現行省令で定める36協定の必須記載事項として、月45時間を超えて時間外労働した者に対する健康・福祉確保措置内容を追加するとともに、特別条項付36協定を締結する際の様式等を定める指針に時間外労働の削減に向けた労使の自主的な努力規定を盛り込む。

（\*）2ヵ月ないし6ヵ月平均80時間以内とは、2ヵ月、3ヵ月、4ヵ月、5ヵ月、6ヵ月のいずれにおいても月平均80時間を超えないことを意味する。

## 2. 勤務間インターバル制度

終業から始業までに一定時間の休息時間を設ける、勤務間インターバル制度を労働時間等設定改善法及び同指針に盛り込む。また、制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。

## 3. 過労死等を防止するための対策

過労死等防止対策推進法に基づく大綱を見直す際、メンタルヘルス対策等の新たな政府目

標を掲げることを検討する。職場のパワーハラスメント防止に向けて、労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。

#### 4. 労働政策審議会における検討

上限規制に関する詳細については、労働政策審議会で検討する。

#### 5. 検討規定

法律施行5年経過時において、法律の施行状況や過労死等労災認定の状況、長時間労働の削減状況、企業活動への影響（特に中小・零細企業）などに基づき、労働時間法制のあり方全般について検討を行うこととし、その旨を労働基準法附則に記載する。

以上

一般社団法人日本経済団体連合会

会長 榊原 定征

日本労働組合総連合会

会長 神津 里季生

## 働き方改革実現会議

議長 安倍晋三 内閣総理大臣  
 議長代理 加藤勝信 働き方改革担当大臣  
           塩崎恭久 厚生労働大臣  
 構成員 麻生太郎 副総理 兼 財務大臣  
           菅義偉 内閣官房長官  
           石原伸晃 経済再生担当大臣  
           松野博一 文部科学大臣  
           世耕弘成 経済産業大臣  
           石井啓一 国土交通大臣

(有識者)

生稲晃子 女優  
 岩村正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授  
 大村功作 全国中小企業団体中央会会長  
 岡崎瑞穂 株式会社オーザック専務取締役  
 金丸恭文 フューチャー代表取締役会長兼社長グループ CEO  
 神津里季生 日本労働組合総連合会会長  
 榊原定征 日本経済団体連合会会長  
 白河桃子 相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト  
 新屋和代 りそなホールディングス執行役 人材サービス部長  
 高橋進 日本総合研究所理事長  
 武田洋子 三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長  
           チーフエコノミスト  
 田中弘樹 株式会社イトーヨーカ堂 執行役員人事部長  
 樋口美雄 慶應義塾大学商学部教授  
 水町勇一郎 東京大学社会科学研究所教授  
 三村明夫 日本商工会議所会頭

## ◎時間外労働の上限規制等について（報告）

〔平成 29 年 6 月 5 日〕  
労働政策審議会建議

時間外労働の上限規制等については、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）を踏まえ、労働政策審議会労働条件分科会において、同年 4 月 7 日以降 5 回にわたり検討を行い、精力的に議論を深めてきたところである。

人口減少社会を迎えた我が国において、経済の再生、「成長と分配の好循環」を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と併せ、労働参加率の向上を図る必要がある、そのためには、誰もが生きがいを持って、その能力を最大限発揮できる一億総活躍社会を実現することが必要である。

ところが、我が国の労働時間の状況をみると、この 20 年間で、一般労働者の年間総実労働時間が 2000 時間を上回る水準で推移し、雇用者のうち週労働時間 60 時間以上の者の割合は低下傾向にあるものの 7.7%と平成 32 年時点の政労使目標である 5%を上回っており、特に 30 歳代男性では 14.7%となっている。また、平成 27 年度の脳・心臓疾患による労災支給決定件数は 251 件（うち死亡の決定件数は 96 件）、精神障害による労災支給決定件数は 472 件（うち未遂を含む自殺の決定件数は 93 件）となっている。

長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因になっている。「過労死等ゼロ」を実現するとともに、マンアワー当たりの生産性を上げつつ、ワーク・ライフ・バランスを改善し、女性や高齢者が働きやすい社会に変えていくため、長時間労働の是正は喫緊の課題である。

このような考え方にに基づき、当分科会において検討を行った結果は、下記のとおりである。

この報告を受けて、厚生労働省において、スピード感を持って、時間外労働の上限規制等に関する労働基準法等の改正をはじめ所要の措置を講ずることが適当である。併せて、すべての労働者が、健康とワーク・ライフ・バランスを確保しながら働き続けられるよう、国、地方公共団体、使用者、労働組合等のすべての関係者には、取引条件の改善、企業文化の見直しや労働時間の適正な把握を含め、引き続き不断の努力が求められる。

なお、働き方改革の実現に向けては、改革の基本的な考え方と進め方を示し、そのモメンタムを絶やすことなく、長期的かつ継続的に取組を進めていくことが必要である。このため、「働き方改革実行計画」を踏まえ、改革全般にわたり、法制面も含め、その目的達成のための政策手段について、引き続き検討を行っていくことが求められる。

### 記

#### 1 時間外労働の上限規制

時間外労働の上限規制については、以下の法制度の整備を行うことが適当である。

## (1) 上限規制の基本的枠組み

現行の時間外限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回るこのできない上限を設定することが適当である。

- ・ 時間外労働の上限規制は、現行の時間外限度基準告示のとおり、労働基準法に規定する法定労働時間を超える時間に対して適用されるものとし、上限は原則として月 45 時間、かつ、年 360 時間とすることが適当である。かつ、この上限に対する違反には、以下の特例の場合を除いて罰則を課すことが適当である。また、一年単位の変形労働時間制(3 か月を超える期間を対象期間として定める場合に限る。以下同じ。)にあっては、あらかじめ業務の繁閑を見込んで労働時間を配分することにより、突発的なものを除き恒常的な時間外労働はないことを前提とした制度の趣旨に鑑み、上限は原則として月 42 時間、かつ、年 320 時間とすることが適当である。
- ・ 上記を原則としつつ、特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても上回るこのできない時間外労働時間を年 720 時間と規定することが適当である。

かつ、年 720 時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回るこのできない上限として、

- ① 休日労働を含み、2 か月ないし 6 か月平均で 80 時間以内
- ② 休日労働を含み、単月で 100 時間未満
- ③ 原則である月 45 時間(一年単位の変形労働時間制の場合は 42 時間)の時間外労働を上回る回数は、年 6 回まで

とすることが適当である。なお、原則である月 45 時間の上限には休日労働を含まないことから、①及び②については、特例を活用しない月においても適用されるものとするが適当である。

- ・ 現行の 36 協定は、省令により「1 日」及び「1 日を超える一定の期間」についての延長時間が必要な記載事項とされ、「1 日を超える一定の期間」は時間外限度基準告示で「1 日を超え 3 か月以内の期間及び 1 年間」としなければならないと定められている。今回、月 45 時間(一年単位の変形労働時間制の場合は 42 時間)、かつ、年 360 時間(一年単位の変形労働時間制の場合は 320 時間)の原則的上限を法定する趣旨を踏まえ、「1 日を超える一定の期間」は「1 か月及び 1 年間」に限ることとし、その旨省令に規定することが適当である。併せて、省令で定める協定の様式において 1 年間の上限を適用する期間の起算点を明確化することが適当である。

## (2) 現行の適用除外等の取扱い

現行の時間外限度基準告示では、①自動車の運転の業務、②工作物の建設等の事業、③新技術、新商品等の研究開発の業務、④季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するもの、が適用除外とされている。これらの事業・業務については、健康確保に十分配慮しながら、働く人の視点に立って働き方改革を進める方向性を共有したうえで、実態を踏まえて、以下のとおりの取扱いとすることが適当である。

### ① 自動車の運転業務

- ・ 自動車の運転業務については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年 960 時間以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることが適当である。また、5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進することが適当である。
- ・ この場合でも、時間外労働の上限は原則として月 45 時間、かつ、年 360 時間であることに鑑み、これに近づける努力が重要である。

### ② 建設事業

- ・ 建設事業については、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用することが適当である。ただし、復旧・復興の場合については、単月で 100 時間未満、2 か月ないし 6 か月の平均で 80 時間以内の条件は適用しないが、併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることが適当である。また、5年後の施行に向けて、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するなど、必要な環境整備を進めるとともに、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進することが適当である。
- ・ この場合でも、時間外労働の上限は原則として月 45 時間、かつ、年 360 時間であることに鑑み、これに近づける努力が重要である。

### ③ 新技術、新商品等の研究開発の業務

- ・ 新技術、新商品等の研究開発の業務については、専門的、科学的な知識、技術を有する者が従事する新技術、新商品等の研究開発の業務の特殊性が存在する。このため、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、その対象を明確化した上で適用除外とすることが適当である。
- ・ その際、当該業務に従事する労働者の健康確保措置として、1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が 1 か月当たり 100 時間を超えた者に対し、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上義務づけることが適当である。この面接指導の確実な履行を確保する観点から、上記の義務違反に対しては罰則を課することが適当である。

また、上記の面接指導の結果を踏まえた健康を保持するために必要な事後措置の実施を労働安全衛生法上義務づけるとともに、当該事後措置の内容に代替休暇の付与を位置づけることが適当である。

### ④ 厚生労働省労働基準局長が指定する業務

- ・ 季節的要因等により事業活動若しくは業務量の変動が著しい事業若しくは業務又は公益上の必要により集中的な作業が必要とされる業務として厚生労働省労働基準局長が指定するものについては、原則として罰則付き上限規制の一般則を適用することが適当であるが、業務の特殊性から直ちに適用することが難しいものについては、その猶予について更に検討することが適当である。



### ⑤ 医師

- ・ 医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法第 19 条第 1 項に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要である。具体的には、改正法の施行期日の 5 年後を目途に規制を適用することとし、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2 年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得ることが適当である。

### (3) 労働基準法に基づく新たな指針

- ・ 可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、当該指針の内容を周知徹底するとともに、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにすることが適当である。
- ・ 当該指針には、特例による労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならない旨を規定するとともに、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定することが適当である。
- ・ また、36 協定の必要的記載事項として、原則の上限を超えて労働した労働者に講ずる健康確保措置を定めなければならないことを省令に位置づけたうえで、当該健康確保措置として望ましい内容を指針に規定することが適当である。その内容は、企画業務型裁量労働制対象者に講ずる健康確保措置として労働基準法第 38 条の 4 の規定に基づく指針に列挙された内容（代償休日又は特別な休暇の付与、健康診断の実施、連続した年次有給休暇の取得促進、心とからだの相談窓口の設置、配置転換、産業医の助言指導に基づく保健指導）を基本として、長時間労働を行った場合の面接指導、深夜業の回数の制限、勤務間インターバル等を追加することが適当である。
- ・ さらに、現行の時間外限度基準告示には、①限度時間を超える時間の労働に係る割増賃金率を定めるに当たっては、法定の割増率を超える率とするように努めなければならないこと、②労働時間を延長する必要がある業務区分を細分化することが規定されており、これらは指針に改めて規定することが適当である。

## 2 勤務間インターバル

勤務間インターバルについては、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度であり、その普及促進を図る必要がある。

このため、労働時間等設定改善法第 2 条（事業主等の責務）を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図ることが適当である。その上で、平成 27 年 2 月 13 日の当分科会報告にあるように、同法に基づく指針に、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息時間を確保すること（勤務間インターバル）は、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加することが適当である。

## 3 長時間労働に対する健康確保措置

過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さない

ため、労働者の健康管理を強化することが適当である。

#### (1) 医師による面接指導

- ・ このため、長時間労働に対する健康確保措置として、労働安全衛生法第 66 条の 8 の面接指導について、現行では、1 週間当たり 40 時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が 1 か月当たり 100 時間を超えた者から申出があった場合に義務となっているが、この時間数を定めている省令を改正し、1 か月当たり 80 時間超とすることが適当である。

#### (2) 労働時間の客観的な把握

- ・ また、上記の面接指導（1（2）③の面接指導を含む。）の適切な実施を図るため、平成 27 年 2 月 13 日の当分科会報告にあるように、管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当である。その際、客観的な方法その他適切な方法の具体的内容については、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を参考に、通達において明確化することが適当である。

### 4 その他

#### (1) 法施行までの準備期間の確保

- ・ 中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保することが必要である。また、施行に向けて、できるだけ早期に制度の細則を確定させ、その周知徹底を図ることが必要である。その上で、施行期日については、事業運営や労務管理が年度単位で行われることが一般的であることを考慮し、年度の初日からとすることが適当であり、この点を踏まえ、具体的な期日を検討すべきである。

#### (2) 上限規制の履行確保の徹底

罰則付きの時間外労働の上限規制を導入するに当たっては、その実効性を一層確保する観点から、履行確保のための以下の事項についても、併せて措置することが適当である。

##### ① 過半数代表者

- ・ 過半数代表者の選出をめぐる課題を踏まえ、平成 27 年 2 月 13 日の当分科会報告にあるように、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たるなど通達の内容を労働基準法施行規則に規定することが適当である。また、監督指導等により通達の内容に沿った運用を徹底することが適当である。
- ・ 同分科会報告にあるように、使用者は、過半数代表者がその業務を円滑に遂行できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を、規則に規定する方向で検討することが適当である。
- ・ 労働基準関係法令が十分周知されていないことに伴う法令違反が依然として多数みられることから、時間外・休日労働には 36 協定の締結及び届出が必要であること

や、協定の締結当事者である過半数代表者は法令等に基づき適正に選出される必要があること等について、一層の周知徹底に取り組むことが適当である。また、使用者は、36 協定等を労働者に周知させなければならないとしている法の規定を踏まえ対応するよう、徹底を図ることが適当である。

② 労働基準監督機関の体制整備

- ・ 時間外労働の上限規制の導入の前提として、36 協定の締結及び届出を行うことなく時間外・休日労働を行わせている使用者に対する監督指導の徹底が強く求められる。このため、企業単位での監督指導の強化、地方運輸機関等の関係機関との連携強化等を図りつつ、労働基準監督官の定員確保など労働基準監督機関の体制整備に努めることが適当である。

③ 電子申請の促進

- ・ 36 協定の届出をはじめとする行政手続の簡素化・効率化を進めるためにも、電子申請利用率を向上させる必要がある。このため、電子申請を行う場合にはすべからく事業主の電子署名を必要としている現行の取組のうち、社会保険労務士の電子署名による代理申請に際しては、事業主の電子署名については委任状の添付等により省略できることについて、省令の改正を行う方向で検討を継続することが適当である。

以 上

## ◎働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について (報告)

〔平成 29 年 6 月 6 日〕  
労働政策審議会建議

平成 29 年 3 月 28 日に安倍内閣総理大臣を議長とする働き方改革実現会議において、働き方改革実行計画が決定された。本計画においては、

### 「7. (3) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

治療と仕事の両立支援に当たっての産業医の役割の重要性に鑑み、治療と仕事の両立支援に係る産業医の能力向上や相談支援機能の強化など産業医・産業保健機能の強化を図る。

また、過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理を強化する。

加えて、産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直し、産業医等が医学専門的な立場から働く方一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備する。

これにより、働く人々が健康の不安なく、働くモチベーションを高め、最大限に能力を向上・発揮することを促進する。」

とされている。

この背景には、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号。以下「法」という。）が制定された昭和 47 年当時と比べ、産業構造や経営環境が大きく変わり、産業医・産業保健機能に求められる役割や事業者が取り組むべき労働者の健康確保の在り方も変化してきていることがある。具体的には、工場等における職業性の疾病の防止対策に加え、事務的業務に従事する方を含めた過労死等防止対策、メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援対策などが新たな課題となってきた。これらの課題に対しては、多様で柔軟な働き方、労働者個人と企業との多様な関係性を認め、労働者個人の価値観や選択を最大限に尊重しながら、労働者一人ひとりを支える仕組みづくりが求められている。

産業医制度は、事業場において、労働者の健康を保持するための措置、作業環境の維持管理、作業の管理、健康管理、健康教育等及び衛生教育に関すること等を行う者として、必要な能力を有する医師を選任し、これらの事項を行わせる制度である。この産業医を中心とした産業保健機能についての検討に当たっては、上述の労働者の健康確保の在り方の変化や課題、労働者一人ひとりの健康確保のための制度の在り方、個人レベルのみならず職場や企業という組織レベルでの健康確保の制度の在り方、過労死等事案を繰り返さない制度の在り方などの視点を踏まえて議論を行った。

また、議論の参考とするため、産業医として実務を行う者等の専門家、産業医科大学、日本医師会等の関係者からの意見を聴取した。

当分科会において検討した結果は下記のとおりであり、今後の産業医・産業保健機能の強

化に向けた対策として、下記の事項を踏まえて、速やかに法的整備を含めた所要の措置を講じることが適当である。

## 記

### 1 事業者における労働者の健康確保対策の強化

過重な長時間労働やメンタル不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、企業における労働者の健康管理を強化することが求められている。

事業者における労働者の健康確保等は、産業医が異常等の所見のあった労働者に対し、産業医学の専門的立場から事業者に意見を述べ、事業者は当該意見を勘案しつつ、労働者の実情を十分に考慮して、就業上の措置を講じるといった、事業者、産業医の連携による取組が必要であり、十分なコミュニケーションのもとで進められることが重要である。また、事業者における労働者の健康確保の強化を図るためには、産業医は自らの専門性の向上を図るとともに、事業者は産業医の意見を組織として受け止め、より適切な対応を行うことができる仕組みの整備が必要である。

また、面接指導や健康診断の結果など、労働者の健康情報が適正に取り扱われ、労働者が安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするために、健康情報の事業場内での取扱ルールの明確化、適正化の推進が必要である。さらに、労働者が直接産業医等に相談できるための環境整備やその仕組みの労働者への周知が必要である。

(対策の方向性)

ア 長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策

(ア) 長時間労働者等への就業上の措置※に対し、産業医がより適確に関与するために、就業上の措置の内容を産業医が適切に把握することが必要である。産業医の選任が義務づけられている事業場については、事業者が異常等の所見のあった労働者に対して、産業医等からの意見を勘案して就業上の措置を行った場合はその内容を、行わなかった場合は行わなかった旨とその理由を産業医に情報提供しなければならないこととすることが適当である。

※就業上の措置とは、法第66条の5第1項（健康診断後の就業上の措置）、第66条の8第5項（長時間労働者の面接指導後の就業上の措置）、第66条の10第6項（心理的な負担の程度を把握するための検査を行った者の面接指導後の就業上の措置）に規定される事業者による措置をいう。以下同じ。

(イ) 産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認められるときに、労働者の健康管理等について必要な勧告を行うことができるとされているが、その実効性を確保するためには、その勧告の内容が当該事業場の実情等を十分に考慮したものである必要がある。また、産業医の勧告がその趣旨も含めて事業者十分に理解され、かつ、企業内で適切に共有され、労働者の健康管理のために有効に機能するようしていくことが重要である。

このため、産業医が勧告を行う場合にあっては、事前にその内容を示し、事業者から意見を求めることとともに、産業医から勧告を受けた事業者は、その内容を衛生委員会に報告することとし、もって、産業医の勧告が実質的に尊重されるようしていくことが適当である。

## イ 健康情報の事業場内での取扱ルールの明確化、適正化の推進

- (ア) 事業者は、医師等による面接指導や健康診断の結果などから必要な健康情報を取得し、労働者の健康と安全を確保することが求められている。こうした健康情報については、労働者にとって機微な情報も含まれていることから、労働者が雇用管理において労働者の不利益な取扱いにつながる不安なく安心して産業医等による健康相談等を受けられるようにするとともに、事業者が必要な情報を取得して労働者の健康確保措置を十全に行えるようにするため、適切な取扱いが必要である。事業者は、そのために必要な措置を講じるとともに、雇用管理に必要な健康情報の範囲は、労働者の業務内容等によって異なることから、その具体的な取扱いについて衛生委員会等を活用して労使の関与のもと検討し、定めることとすることが適当である。
- (イ) 国は、事業場において労働者の健康状況に関する情報の適正な取扱いが図られるよう、必要な事項を定める指針を公表することが適当である。この際、事業者が医療保険者と連携し、労働者の健康の保持増進を進めることに寄与するものとするのが適当である。

## ウ 労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備等

- (ア) 事業者は、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調などにより過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないために、労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談できる仕組みなど、労働者が安心して健康相談を受けられる体制の整備に努めることとすることが適当である。
- (イ) 事業者は、産業医等への健康相談の利用方法、産業医の役割、事業場における健康情報の取扱方法について、各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けること、若しくは書面を労働者に交付すること、又は磁気テープ、磁気ディスクその他これらに準ずる物に記録し、かつ、各作業場に労働者が当該記録の内容を常時確認できる機器を設置することにより、労働者に周知することが適当である。

## 2 産業医がより一層効果的な活動を行いやすい環境の整備

産業医の独立性や中立性を高めるなど産業医の在り方を見直し、産業医等が医学専門的な立場から働く方一人ひとりの健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備することが求められている。

このため、産業医が企業内で産業医学の専門的立場から、独立性をもって職務を行いやすい仕組みや、より効果的に活動するために必要な情報が提供される仕組みが必要である。さらに、産業医が衛生委員会に積極的に提案できることその他産業医の権限の明確化が必要である。

(対策の方向性)

### ア 産業医の独立性、中立性を強化するための方策

- (ア) 産業医が、産業医学の専門的立場から、独立性をもって職務を行うことができるよう、産業医は、産業医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないことを法令に明示することとすることが適当である。
- (イ) 産業医は、産業医学に関する知識・能力の維持向上に努めなければならないこととすることが適当である。
- (ウ) 産業医の身分の安定性を担保し、職務の遂行の独立性・中立性を高める観点から、産業医が離任した場合には、事業者はその旨及びその理由を衛生委員会に報告することとす

ることが適当である。

(エ) 国は、産業医の養成体制の強化、継続的な資質向上のための取組及び事業者と産業医が協力して産業保健活動を効果的に進めることについて必要な支援を図ることが適当である。

イ 産業医がより効果的に活動するために必要な情報が提供される仕組みの整備

事業者は、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供することが適当である。この必要な情報には、「休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間を超えた労働者の氏名及び当該労働者に係る超えた時間に関する情報」や「労働者の健康管理のために必要となる労働者の業務に関する情報」等が含まれる。

ウ 産業医が衛生委員会に積極的に提案できることその他産業医の権限の明確化

(ア) 衛生委員会において、その委員である産業医が労働者の健康管理の観点から必要な調査審議を求めることができることとすることが適当である。また、調査審議の発議のみならず、衛生委員会の活発な議論を進めるため、産業医は衛生委員会に出席して専門的立場から必要な発言等を積極的に行うことが求められる。

(イ) 産業医のより一層効果的な活動を行いやすい環境の整備の観点から、現場の労働者等からの情報収集、事業者や作業主任者等に対する意見、危機的緊急事態での現場で作業する労働者等への指示など、当該事業場の実情に応じて必要となる産業医の権限についてより具体化・明確化することが適当である。

### 3 その他

1, 2に記載した措置の履行確保のため、産業医の勧告及び衛生委員会から事業者に対する意見並びにこれらを踏まえた事業者の措置の内容について事業者が記録し、保存することとすることが適当である。

1のア(ア)(事業者から産業医への就業上の措置に関する情報の提供)、1のウ(労働者が産業医・産業保健スタッフに直接相談ができる環境整備等)及び2のイ(事業者から産業医への労働者の健康管理等に必要な情報の提供)の産業医についての措置は、法第13条の2に基づいて50人未満の事業場において選任される医師等についての措置として、事業者の努力義務とすることが適当である。

国は、1, 2に記載した措置に関し、中小企業においても円滑に進められるよう、産業保健総合支援センターやその地域窓口の機能の強化、周知による利用促進などの必要な支援を行うことが適当である。

また、この報告における産業医・産業保健機能の強化に向けた方策については、必要な省令や指針の内容の検討に要する期間、それを踏まえた中小企業も含めた各企業の準備期間も考慮して、その実施の時期を定めることが必要である。

加えて、国においては、産業医が果たすべき労働者の健康確保等に係る重要な役割に鑑み、現場の実態を踏まえつつ、産業医・産業保健機能の着実な強化に向けて、不断の見直しを進めるべきである。その際、「産業医制度の在り方に関する検討会」(平成28年12月報告書とりまとめ)において今後課題とされた事項に留意して、対応することが必要である。

## ◎安全衛生優良企業公表制度の運営について

平成 27 年 3 月 20 日基発 0320 第 2 号  
平成 29 年 6 月 23 日改正基発 0623 第 1 号  
都道府県労働局長あて 厚生労働省労働基準局長

安全衛生優良企業を都道府県労働局において認定し、その企業名を公表する「安全衛生優良企業公表制度」については、平成 27 年 6 月 1 日から運営を開始している。

今般、制度の趣旨、目的に鑑み、長時間労働が常態化している企業は認定しないこととする認定基準の見直し等を行い、平成 29 年 7 月 1 日以降受け付ける認定申請については、下記によることとするので、その運用に遺漏なきを期されたい。

なお、平成 29 年 7 月 1 日前に受け付けた認定申請については、従前の認定基準等に基づき認定等を行うこととし、既に認定通知書を発行したのものについても、再審査等を行う必要はないこと。

### 記

#### 1 安全衛生優良企業公表制度の趣旨、目的

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、高い安全衛生水準を維持・改善している企業（本制度において「安全衛生優良企業」という。）が、より社会的に評価され、認知されるようにすることで、企業における労働者の安全や健康を確保するための自主的な取組を促進することを目的として、国が安全衛生優良企業を認定及び公表するものであること。

#### 2 安全衛生優良企業公表制度の概要

##### (1) 安全衛生優良企業の認定の単位

本制度の認定の単位は企業単位とし、具体的には、労働安全衛生法第 2 条第 3 号の「事業者」と同様であり、法人企業であれば、当該法人であること。

##### (2) 認定の基準及び認定を行う者

本制度による安全衛生優良企業の認定は、申請企業が別紙 1 の安全衛生優良企業認定基準（以下「認定基準」という。）を満たしていることを条件として、当該企業の本社所在地を管轄する都道府県労働局（以下「本社管轄局」という。）の局長が行う。

##### (3) 認定手続の流れ

ア 申請企業は、後記 3 の（1）に規定する申請書類により、本社管轄局の局長あてに申請を行う。申請書類の受付は、本社管轄局の労働基準部健康安全主務課（健康課と安全課に分かれている局にあっては健康課）において行う。なお、申請企業には、申請を行う前に、認定基準に定められた各項目を満たすか否かについて予め自己診断を実施しておくことが求められること。

イ 本社管轄局による審査を経て、申請企業が認定基準を満たすことが確認された場合には、本社管轄局の局長が申請企業を安全衛生優良企業として認定を行う。

ウ イにより認定を受けた申請企業は、「安全衛生優良企業」の呼称及び下記（5）の安全衛生優良企業認定マークを使用することができること。



#### (4) 認定の有効期間

認定の有効期間は、3年間とする。

#### (5) 安全衛生優良企業認定マーク

安全衛生優良企業の認定を受けた企業（以下「認定企業」という。）は、別紙2の安全衛生優良企業認定マーク使用規程に基づき、安全衛生優良企業認定マークを次に例示されるような用途など幅広く使用できるものとする。

- ・商品又は役務
- ・商品、役務又は企業の広告
- ・商品又は役務の取引に用いる書類又は通信
- ・企業の営業所、事務所その他事業場における掲示
- ・インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- ・労働者の募集の用に供する広告又は文書

### 3 認定手続について

#### (1) 認定申請に必要な書類

以下の書類一式（以下「申請書類」という。）について、正本1通の提出を求めること。

ア 安全衛生優良企業認定申請書（様式第1号）

イ 認定基準を満たすことが確認できる書類

#### (2) 認定申請の審査

ア 上記(1)の申請書類を健康安全主務課において受理した後、申請企業が認定基準を満たすものであるか否かについて申請書類により確認する。その際、申請書類では、認定基準を満たしているか否かの判断が難しい場合には、必要な範囲で追加資料の提出依頼、ヒアリング又は実地調査等を行うこと。

イ 複数の都道府県に事業場を有する企業からの申請に関し、本社管轄局以外の労働局が管轄する事業場の状況について確認する必要がある場合には、当該事業場を管轄する労働局と連携して審査を行うこと。

ウ 後記5により認定が取り消された企業については、取消しの日から2年間が経過しない時点で申請があった場合、認定基準別添第1の3の②の項目を満たしていないこととなり、その他の各項目を満たしていたとしても不認定となること。

エ 申請書類の受理後、原則として30日間の範囲内で認定又は不認定の決定を行うこと。

#### (3) 審査結果の通知

ア 認定の場合

(ア) 上記(2)の審査の結果、申請企業が認定基準を満たすことが確認された場合には、本社管轄局において当該申請企業に対し、認定の日から3年を有効期間として、「安全衛生優良企業認定通知書」（様式第2号。以下「認定通知書」という。）を交付すること。なお、認定通知書には、様式第1号別添2に労働局が審査した結果を記入したものを添付すること。

(イ) 認定後に申請時の内容に変更があった場合、認定企業は、安全衛生優良企業認定申請時誓約書（様式第1号別添1。以下「誓約書」という。）の記の2、3の規定に基づき、当該内容の変更について、安全衛生優良企業認定申請内容変更報告

(様式第3号)を本社管轄局の局長に提出しなければならないこととしており、本社管轄局においては上記(2)に準じて審査を行うこと。

(ウ) 認定企業から「安全衛生優良企業における安全衛生取組事例シート」(様式第1号別添3)の提出がなされ、その同意が得られている範囲において、他の企業の取組の参考となる好事例を厚生労働省のホームページにおいて公表することとしているので、認定を行った場合には、認定企業から提出された当該シートの写しを本省安全衛生部計画課計画班まで送付すること。

#### イ 不認定の場合

審査の結果、認定基準を満たさない場合には、本社管轄局において当該申請企業に対し、「安全衛生優良企業不認定通知書」(様式第4号。以下「不認定通知書」という。)により、その理由を付記して交付すること。なお、不認定通知書には、様式第1号別添2に労働局が審査した結果を記入したものを添付すること。

#### ウ 本省への報告

上記ア又はイにより、申請企業に対して審査結果の通知を行った場合には、その結果を本省安全衛生部計画課計画班に報告を行うこと。

### 4 認定通知書の返納

誓約書の記の2又は3に基づき、「安全衛生優良企業認定通知書返納届」(様式第5号)により認定企業から認定通知書が自主的に返納された場合には、その旨を本省安全衛生部計画課計画班に報告すること。なお、後記5による認定の取消しを受けた場合には、前記3の(2)のウのとおり、再度、認定申請をすることについて一定の制約が生じるが、ここでの自主的な返納の場合には、このような制約はないので、認定基準を満たしていることが確認できた場合には、再度、認定申請を行うことができることに留意すること。

### 5 認定の取消し

本社管轄局において、認定企業が次のアからウまでのいずれかの取消基準(以下「安全衛生優良企業認定取消基準」という。)に該当する事案を把握した場合には、事実関係を調査した上で、取消基準に該当することが確認された当該企業に対し、「安全衛生優良企業認定取消通知書」(様式第6号)を交付することにより認定を取り消すこと。

従前の認定基準に基づき認定を受けた認定企業については、なお従前の安全衛生優良企業認定取消基準によること。

ア 認定基準の必要項目に掲げる事項の要件を満たしていないことが確認された場合

イ 認定基準の評価項目の評価点合計が認定基準を満たさず、その改善が見込まれない場合

ウ 不正の手段により認定を受けたことが確認された場合

### 6 本制度の周知等について

本制度の周知については、各種説明会等の機会を捉えて、申請を行う主体である企業又は関係団体に対し積極的に行うこと。また、安全衛生優良企業が社会的に認知されることも主眼に、求職者ともなり得る学生を有する大学等教育機関等にも併せて積極的に行うこと。さらに、本制度の認定企業が様々な優遇措置を受けられることが望まれることから、例えば、発注者会議等を利用して地方自治体や民間等に対して、調達等における安全衛生

優良企業の優遇の要請等を行うこと。

#### 7 その他の留意事項

認定企業において本制度の信頼性を失う行為として、誓約書にあるとおり、虚偽又は誓約に反する事案については、その内容を公表することもあるので、当該事案については本省安全衛生部計画課計画班に報告し、その対応について協議すること。

## 安全衛生優良企業認定基準

次の 1 及び 2 を満たす場合に、安全衛生優良企業と認定する。

## 1 別添中の第 1、第 2 の必要項目

全ての項目を満たす必要があること。

## 2 別添中の第 3 の評価項目

## (1) 項目別基準

各分野別の評価項目の合計については、下表のとおりそれぞれの総計の 6 割以上を満たすこと。

## (2) 総合点基準

全評価項目の総合点については、下表のとおり総計の 8 割以上を満たすこと。

	取組評価点	実績評価点	合計	
1 安全衛生活動を推進するための取組状況	5 点	-	5 点 (項目別基準: 設けない)	
2-1 健康管理の取組状況	10 点	2 点	12 点 (項目別基準: 8 点)	
2-2 メンタルヘルス対策への取組状況	10 点	-	10 点 (項目別基準: 6 点)	
2-3 過重労働防止対策の取組状況	10 点	3 点	13 点 (項目別基準: 8 点)	
2-4 受動喫煙防止対策の実施状況	-	2 点	2 点 (項目別基準: 設けない)	
3 安全でリスクの少ない職場環境の整備の取組状況 (製造業等※)	10 点	3 点	13 点 (項目別基準: 8 点)	
合計	製造業等※	45 点	10 点	55 点 (総合点基準: 44 点)
	製造業等以外※	35 点	7 点	42 点 (総合点基準: 34 点)

(注) 製造業等とは「労働安全衛生施行令第 2 条第 1 号および同条第 2 号に掲げる業種 (林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業(物の加工業を含む。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業)」を示す。

## 第1 企業の状況として満たしていることが必要な項目（必要項目）

## 1 労働安全衛生法等の違反の状況 ※状況を確認するもの

項目
① 過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないこと
② 過去3年以内に労働関係法令に重大な違反が認められたことにより、行政機関から企業名の公表又は認定の取消しをされていないこと
③ 労働安全衛生法第98条に基づき、労働基準監督署長等から機械・設備の使用停止命令、作業の停止命令を受けたものがある場合には、現在、その改善措置を講じていること、又は命令が解除されていること
④ 現在、労働安全衛生法令の重大な違反についての是正指導を受けたものについて、改善がなされていない事実がないこと
⑤ 過去3年以内に長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したことがないこと
⑥ 過去3年以内に違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表されていないこと
⑦ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律に定められた労働保険料を直近2年度について滞納の事実がないこと

## 2 労働災害発生等状況（派遣労働者を含む） ※状況を確認するもの

項目
① 過去3年以内に法令違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させていないこと
② 過去3年間の全ての年において、企業の同一業種の事業場（厚生労働省の公表する労働災害動向調査において度数率が公表されている業種の事業場に限り）ごとに休業1日以上労働災害の発生率が、同業種の平均発生率（度数率）を下回っていること ※特定元方事業者の事業場においては、一の仕事の現場、構内で発生した労働災害全体（下請も含む）で換算すること
③ （有機溶剤業務等特殊健康診断の対象業務がある場合）過去3年間の全ての年において、特殊健康診断の有所見率が全国平均を下回っていること ※「特殊健康診断」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、四アルキル鉛、電離放射線、高気圧業務があること
④ （有機溶剤業務等作業環境測定の必要な業務がある場合）過去3年間、作業環境測定を単位作業場所ごとに実施していること。また、その結果、第3管理区分と評価された単位作業場所がないこと、又は、あった場合には、当該単位作業場所の翌回の測

<p>定において第3管理区分以外に改善されていること</p> <p>※「作業環境測定」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、粉じんの測定があること</p>
<p>⑤ 直近事業年度において、企業内の労働者の労働時間の状況が次を満たすこと</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用する労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く。）の1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数が、各月ごとに全て45時間未満であること</li> <li>・雇用する労働者であって、平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上であるものがないこと</li> </ul>

3 その他優良企業として満たしていることが必要な状況 ※状況を確認するもの

項目
<p>① 過去3年間の企業活動において、「安全衛生に関する優良企業」としてふさわしくない問題を生じさせていないこと</p> <p>※この項目は、社会的に影響がある同種の悪質又は不適切な事案を生じさせたとして、国から公表等されたことがないかを確認する</p>
<p>② 過去2年間に「安全衛生優良企業認定取消基準」に該当することが確認され、認定が取り消されたことがないこと</p> <p>※認定を受けたことのある企業が対象</p>
<p>③ 過去3年間に安全衛生優良企業認定マーク、呼称等の不正使用がないこと</p> <p>※認定を受けたことのある企業が対象</p>

第2 企業の取組として満たしていることが必要な項目（必要項目）

1 安全衛生の実施体制の取組 ※取組を確認するもの

項目
<p>① 各事業場（10人以上の事業場）に従業員の健康や安全を担当する組織があるか、又は担当者を置いているか、また、企業本社には、全社的な健康や安全を担当する組織又は担当者を置いていること</p>
<p>② ①の従業員の健康や安全を担当する組織又は担当者は、労働災害の発生状況や各種の安全衛生に関する計画の実施状況を継続的に把握し、問題点があった場合には、事業場内（企業内）で情報を共有した上で、必要な対策を検討するようになっていること</p>
<p>③ 各事業場に健康や安全に関する責任者を任命していること</p>

2 安全衛生全般の取組 ※取組を確認するもの

項目
<p>① 企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化していること</p>

② ①の明文化した従業員の健康や安全の確保を重視する方針を従業員に周知、共有していること
③ 全社的な従業員の健康や安全の取組についての計画策定や見直しの際に従業員（従業員の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときには、労働者の過半数を代表する者）の意見を反映させていること
④ 企業のトップ（幹部）に次の項目について報告していること
ア 企業全体の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）
イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）
ウ 各種安全衛生に関する計画の進捗状況
エ 企業全体の労働時間の状況※企業全体の職場ごとの時間外労働の状況といった統計的なものなど
オ 企業全体の従業員の健康状況※企業全体の健康診断結果に基づく有所見の状況といった統計的なものなど
⑤ 次の項目について、従業員が容易に状況を知ることができるようになっていること
ア 企業内の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）
イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）
ウ 各種安全衛生に関する計画の内容及び進捗状況
また、次の事項については、従業員ごとに、情報を通知していること
エ 従業員ごとの労働時間の状況※適正に把握された労働時間
オ 従業員ごとの健康診断の結果
⑥ 安全衛生教育に関する実施計画を策定し、実施していること（労働安全衛生法に定める雇入れ時教育や特別教育も含む）
⑦ 厚生労働省のあんぜんプロジェクトに参加するなど、自社の安全衛生の取組の見える化（外部に公開）を行っていること

### 第3 企業の積極的な取組を評価する項目（評価項目）

#### 1 安全衛生活動を推進するための取組状況 ※取組を評価するもの（5点）

項目	評価点
① 主要な事業場ごとに安全衛生に関して従業員が主体となって行う取組を支援しているか	1.5点
② 従業員の健康や安全に関する計画策定や見直しにあたり、本社及び全ての事業場において、広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか	1.5点

※第2の2の③の必要項目と異なり、代表者の意見のみならず、さらに広く意見を聴取している取組	
③ 各事業場の安全衛生組織・担当者の活動が効果的に機能できるよう、継続的に本社からの支援が実施されているか	1点
④ 国、地方自治体又は労働災害防止団体による安全衛生に関する優良とされる表彰（過去3年以内のものに限る）や認証（有効期間内のものに限る）を取得しているか ※企業の複数の事業場で認証等を取得している場合は1点とする	各0.5点 上限1点

## 2 健康で働きやすい職場環境の整備

### 2-1 健康管理の取組状況

#### 2-1-1 健康管理の取組 ※取組を評価するもの（10点）

項目	評価点
① 企業全体としての従業員の健康の保持・増進に関する計画（年間スケジュール表を含む）を策定し、着実に実施しているか	2点
② ①の健康の保持・増進に関する計画を従業員と共有しているか	2点
③ 計画の進捗や企業全体の健康の保持・増進に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか	1点
④ 健康測定の結果を踏まえた健康教育や健康相談などの健康保持増進措置を全社的に行っているか	1点
⑤ 従業員の健康保持増進の取組に関して、医療保険者（健保組合など）が行う保健事業との連携が図られているか	1点
⑥ 従業員への保健指導の実施等の医療保険者が行う保健事業について、従業員が参加しやすいよう協力を行っているか	1点
⑦ 疾病を有する従業員が、治療しながら仕事を続けられるように社内の仕組みを構築し、対象従業員への支援を行っているか	2点

#### 2-1-2 健康管理の状況 ※実績を評価するもの（2点）

項目	評価点
① 過去3年間の各年で定期健康診断の有所見率が前年より改善しているか	2点

### 2-2 メンタルヘルス対策の取組状況 ※取組を評価するもの（10点）

項目	評価点
----	-----



① 企業全体としてのメンタルヘルス対策を推進するための計画を策定し、実施しているか	2点
② メンタルヘルス対策を推進するための計画を従業員と共有しているか	2点
③ 計画の進捗や企業全体のメンタルヘルス対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか	1点
④ 従業員に対しストレスチェックを実施し、その結果に基づき自社の傾向の把握や職場改善を行っているか	1点
⑤ 従業員が利用可能なメンタルヘルスの相談窓口を設け、従業員に周知するなどの活用の促進を図っているか（又は利用可能な外部の相談窓口を従業員に案内しているか）	1点
⑥ 管理者も含む従業員に対し、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修を行っているか	1点
⑦ メンタルヘルス不調者に関する対応について、社内での対応方針を定めて運用しているか	1点
⑧ メンタルヘルス不調により休職した従業員に対する職場復帰を支援するためのルールを策定しているか	1点

## 2-3 過重労働防止対策の取組状況

## 2-3-1 過重労働防止対策の取組 ※取組を評価するもの (10点)

項目	評価点
① 過重労働防止対策として、企業全体の労働の負荷を軽減するための計画（具体的な取組の方針など明文化されたものを含む）を策定し、実施しているか	2点
② 過重労働防止対策の計画を従業員と共有しているか	2点
③ 計画の進捗や企業全体の過重労働防止対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか	1点
④ 従業員の労働時間をタイムカード等により適正に把握した上で、所定労働時間を超えて労働させた時間について、該当する従業員の管理者にその情報を提供し、社内基準に抵触する場合には、改善の取組を促しているか	1点
⑤ 1ヶ月あたりの時間外・休日労働が80時間を超える従業員に対し、医師による面接指導を従業員が受けやすいよう取組・工夫を実施しているか	2点
⑥ 全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施しているか	2点

## 2-3-2 過重労働防止対策の状況 ※実績を評価するもの (3点)

項目	評価点
① 過去3年間の全ての年において年次有給休暇の取得率が70%以上であるか	1.5点
② 過去3年間の全ての年において1週間当たり40時間を超えて労働させた時間（いわゆる残業時間）が2ヶ月以上連続して月80時間を超えた従業員がいない状況であるか	1.5点

#### 2-4 受動喫煙防止対策の取組状況 ※実績を評価するもの（2点）

項目	評価点
① 企業の全ての屋内の職場において、受動喫煙防止対策（全面禁煙又は空間分煙（※））を実施しているか （※）換気設備を有する喫煙室以外の屋内の職場を禁煙としていること	2点

### 3 安全でリスクの少ない職場環境の整備

#### 3-1 安全でリスクの少ない職場環境の整備の取組（リスクアセスメントの実施状況等）

※取組を評価するもの（10点）

（製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種に限る）（注）

項目	評価点
① 安全活動のための計画（全社的又は事業場ごと）を策定し、着実に実施しているか	1.5点
② 安全活動のための計画を従業員と共有しているか	1.5点
③ 4S（整理、整頓、清掃、清潔）活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているか	0.5点
④ ヒヤリ・ハット活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているか	0.5点
⑤ 危険予知（KY）活動を継続的に実施できる体制が整っており、実施しているか	0.5点
⑥ 過去の労働災害の事例の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく再発防止対策が実施されているか	1点
⑦ リスクアセスメントの実施のための社内ルール（実施時期、実施体制、実施責任者、実施手順、実施後の対応方法等）を定めているか	0.5点
⑧ 社内ルールに基づいてリスクアセスメントが実施され、その結果が適切に記録されているか	0.5点
⑨ リスクアセスメントの実施結果に基づき、必要な改善措置を講じる手順	0.5点

が定められているか	
⑩ リスクアセスメントの実施結果、講じた改善措置については、関係する従業員に情報提供しているか	0.5点
⑪ 安全活動（③から⑩までの活動を含む）の実施において、現場の従業員や労働組合など広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか	1点
⑫ 構内下請事業場がある事業場（建設業であれば現場の関係下請事業者）においては、上記③から⑩の事項について、関係請負人と一体的に取り組み、指導支援を行っているか	1点
⑬ 事業場で想定される労働災害、事故時の緊急時対応が手順化され、関係者への教育訓練がなされているか	0.5点

3-2 安全でリスクの少ない職場環境の整備の状況 ※実績を評価するもの（3点）  
（製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種に限る）（注）

項目	評価点
① 過去3年間の全ての年において企業の製造業等の業種の事業場の休業1日以上労働災害の発生率が、同一業種の平均発生率（度数率）に比べ1/2未満であるか	2点
② 過去3年以内に、死亡災害又は障害等級7級以上に相当する労働災害、労働安全衛生規則第96条に規定する事故（爆発事故、移動式クレーンの転倒事故など）、電離放射線障害防止規則第42条（放射性物質が多量に漏れる等の事故）に規定する事故を発生させていないか	1点

（注） 製造業等とは「労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種（林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業（物の加工業を含む。）、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業）」を示す。



## 安全衛生優良企業認定マーク使用規程



安全衛生優良企業認定マークは、安全衛生優良企業認定を受けた企業（以下「認定企業」という。）が使用することができるものです。マーク使用に当たっては、以下の留意事項を守り、適切な使用をお願いします。

## 1 安全衛生優良企業認定マークを使用できるものについて

認定企業は、次に掲げるもののほか、犯罪行為など社会通念上、不適正と考えられる用途を除き、自由に安全衛生優良企業認定マークを使用することができます。

- ①商品又は役務（※）
- ②商品、役務又は企業の広告
- ③商品又は役務の取引に用いる書類又は通信
- ④企業の営業所、事務所その他事業場における掲示
- ⑤インターネットを利用した方法により公衆の閲覧に供する情報
- ⑥労働者の募集の用に供する広告又は文書

※ 役務への表示については、具体的には銀行による金融サービス、不動産業による不動産取引の仲介、運輸業による物品の運搬、旅行会社によるツアーの実施等、サービス提供に当たって着用することとされている制服に表示したり、これらのサービス提供に当たって使用する車両等に表示することが想定されます。

## 2 安全衛生優良企業認定マークの「認定を受けた期間」の付記の方法について

安全衛生優良企業認定マークには、認定を受けた期間の西暦年月を付記することとなります。

また、平成 29 年 7 月 1 日前の安全衛生優良企業認定基準による認定を受けた場合には、安全衛生優良企業認定マークには、認定を受けた期間の西暦年度数を付記することとなります。

認定企業の本社所在地を管轄する労働局にて、認定を受けた期間を付記したマークのデータを付与しますので、そのまま表示してください。

## 3 安全衛生優良企業認定マークの色彩・サイズ等について

安全衛生優良企業認定マークの色彩は、次の〈カラー表示〉に示される緑色となります。ただし、緑色とすることが不適当な場合にあつては、白黒表示も可能です。これ以外の色を使用することはできません。

<カラー表示>



DIC - 130p  
C65%+Y95%



DIC - 128p  
C33%+Y100%

<白黒表示>



K - 100%



K - 50%

安全衛生優良企業認定マークは、拡大・縮小して使用することができます。ただし、マークを変形することはできません。また、マーク自体のデザインを変更したり、縁取り、背景を加える・陰影をつける等の変更を加えることにより、識別性を損なう表示をすることはできません。



## 安全衛生優良企業認定申請書

申請企業の代表者の氏名	(法人番号) (URL)
申請企業の住所	(電話)
企業の主な業種	<input type="checkbox"/> 製造業 <input type="checkbox"/> 陸上貨物取扱業 <input type="checkbox"/> 商業 <input type="checkbox"/> 接客娯楽業 <input type="checkbox"/> 鉱業 <input type="checkbox"/> 港湾運送業 <input type="checkbox"/> 通信業 <input type="checkbox"/> 清掃・と畜業 <input type="checkbox"/> 建設業 <input type="checkbox"/> 農林業 <input type="checkbox"/> 教育・研究業 <input type="checkbox"/> 官公署 <input type="checkbox"/> 運輸交通業 <input type="checkbox"/> 畜産・水産業 <input type="checkbox"/> 保健衛生業 <input type="checkbox"/> その他の事業
認定された場合に厚生労働省のホームページへの企業名の掲載希望の有無及び掲載する企業名	有 無 企業名 (掲載を希望する場合のみ記載) :
申請企業は労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種※の事業場を含むか	有 無 ※労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種とは、林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業(物の加工業を含む。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業
申請企業の担当者 連絡先	氏名 : 部署 : メールアドレス : 住所 : 電話 : FAX :

年 月 日

(申請者)



企業名及び代表者氏名

労働局長 殿

## 備考

- 「企業の主な業種」は、企業の主な業務内容から選んでください。
- 様式第1号別添1～4を添付してください。ただし、様式第1号別添2については、安

全衛生優良企業公表制度の専門サイトで自己診断を行った際の結果のページを印刷したもので構いません。

- 3 別添チェックシートでチェック（○）した項目について、当該項目を満たしていることを確認できる書類を添付してください。

安全衛生優良企業認定申請時誓約書

本申請に関して、認定基準第1及び第2のすべての項目（必要項目）を満たしており、申請内容について虚偽がないことを誓約します。また、安全衛生優良企業公表制度の信頼を維持するため、下記に定めるルールに従います。

さらに、この誓約が虚偽であり、又はこの誓約に反したことにより、認定が取消されること、その旨が公表されることとなっても異議は申し立てません。また、取消等により、当方が不利益を被ることとなっても異議は一切申し立てません。

記

- 1 安全衛生優良企業認定マークは、安全衛生優良企業認定マーク使用規程に従って使用すること。
- 2 認定基準第1及び第2の項目（必要項目）を満たさない状況に至った場合は、様式第3号により速やかに申請先に報告することとし、様式第5号により認定通知書を返納すること。
- 3 認定基準への適合性については、定期的に企業内の状況を適切に把握すること。その結果、認定基準第3（評価項目）について、本申請内容に変更があった場合は、様式第3号により速やかに申請先に報告することとし、加えて、その変更内容から認定基準を満たさなくなった場合は、様式第5号により速やかに認定通知書を返納すること。その他、所轄の都道府県労働局より指示があった場合は、その指示に従うこと。
- 4 認定通知書を返納した場合、又は認定が取り消された場合に、安全衛生優良企業としての名称の使用、認定マークの使用を速やかに取りやめること。
- 5 申請時の企業の名称や所在地、申請企業に属する事業場（支店、営業所等）のリストや安全衛生優良企業における安全衛生取組事例シートに記載された実施事項に変更があった場合も速やかに様式第3号により申請先に報告すること。

平成 年 月 日

（申請者）

企業名及び代表者氏名

印



様式第1号別添2

※本様式に代えて、「安全衛生優良企業公表制度」の専用サイトの自己診断を行った際の結果のページを印刷したものを使用してもよい。

(チェックリスト)

第1 企業の状況として満たしていることが必要な項目 (必要項目)

1 労働安全衛生法等の違反の状況 ※状況を確認するもの

項目	○×
① 過去3年以内に労働基準関係法令の違反で送検されていないこと	
② 過去3年以内に労働関係法令に重大な違反が認められたことにより、行政機関から企業名の公表又は認定の取消しをされていないこと	
③ 労働安全衛生法第98条に基づき、労働基準監督署長等から機械・設備の使用停止命令、作業の停止命令を受けたものがある場合には、現在、その改善措置を講じていること、又は命令が解除されていること	
④ 現在、労働安全衛生法令の重大な違反についての是正指導を受けたものについて、改善がなされていない事実がないこと	
⑤ 過去3年以内に長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令の同一条項に複数回違反したことがないこと	
⑥ 過去3年以内に違法な長時間労働を繰り返し行う企業の経営トップに対する都道府県労働局長による是正指導の実施に基づき企業名が公表されていないこと	
⑦ 労働保険の保険料の徴収等に関する法律に定められた労働保険料を直近2年度について滞納の事実がないこと	

2 労働災害発生等状況 (派遣労働者を含む) ※状況を確認するもの

項目	○×
① 過去3年以内に法令違反による死亡災害又は障害等級7級以上に相当する重篤な労働災害を2件以上発生させていないこと	
② 過去3年間の全ての年において、企業の同一業種の事業場 (厚生労働省の公表する労働災害動向調査において度数率が公表されている業種の事業場に限り) ごとに休業1日以上労働災害の発生率が、同業種の平均発生率 (度数率) を下回っていること ※特定元方事業者の事業場においては、一の仕事の現場、構内で発生した労働災害全体 (下請も含む) で換算すること	
③ (有機溶剤業務等特殊健康診断の対象業務がある場合) 過去3年間の全ての年において、特殊健康診断の有所見率が全国平均を下回っていること	

※「特殊健康診断」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、四アルキル鉛、電離放射線、高気圧業務があること	
④ (有機溶剤業務等作業環境測定に必要な業務がある場合) 過去3年間、作業環境測定を単位作業場所ごとに実施していること。また、その結果、第3管理区分と評価された単位作業場所がないこと、又は、あった場合には、当該単位作業場所の翌回の測定において第3管理区分以外に改善されていること ※「作業環境測定」とは、有機溶剤、特定化学物質、鉛、粉じんの測定があること	
⑤ 直近事業年度において、企業内の労働者の労働時間の状況が次を満たすこと ・雇用する労働者(短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条に規定する短時間労働者を除く。)の1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働を合計時間数が、各月ごとに全て45時間未満であること ・雇用する労働者であって、平均した1月当たりの時間外労働時間が60時間以上であるものがないこと	

### 3 その他優良企業として満たしていることが必要な状況 ※状況を確認するもの

項目	○×
① 過去3年間の企業活動において、「安全衛生に関する優良企業」としてふさわしくない問題を生じさせていないこと ※この項目は、社会的に影響がある同種の悪質又は不適切な事案を生じさせたとして、国から公表等されたことがないかを確認する	
② 過去2年間に「安全衛生優良企業認定取消基準」に該当することが確認され、認定が取り消されたことがないこと ※認定を受けたことのある企業が対象	
③ 過去3年間に安全衛生優良企業認定マーク、呼称等の不正使用がないこと ※認定を受けたことのある企業が対象	

## 第2 企業の取組として満たしていることが必要な項目 (必要項目)

### 1 安全衛生の実施体制の取組 ※取組を確認するもの

項目	○×
① 各事業場(10人以上の事業場)に従業員の健康や安全を担当する組織があるか、又は担当者を置いているか、また、企業本社には、全社的な健康や安全を担当する組織又は担当者を置いていること	
② ①の従業員の健康や安全を担当する組織又は担当者は、労働災害の発生状況や各種の安全衛生に関する計画の実施状況を継続的に把握し、問題点があった場合には、事業場内(企業内)で情報を共有した上で、必要な対策を検討するようになっていること	

③ 各事業場に健康や安全に関する責任者を任命していること	
------------------------------	--

2 安全衛生全般の取組 ※取組を確認するもの

項目	○×
① 企業のトップが従業員の健康や安全の確保を重視する方針を明文化していること	
② ①の明文化した従業員の健康や安全の確保を重視する方針を従業員に周知、共有していること	
③ 全社的な従業員の健康や安全の取組についての計画策定や見直しの際に従業員（従業員の過半数で組織する労働組合があるときにはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときには、労働者の過半数を代表する者）の意見を反映させていること	
④ 企業のトップ（幹部）に次の項目について報告していること	
ア 企業全体の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）	
イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）	
ウ 各種安全衛生に関する計画の進捗状況	
エ 企業全体の労働時間の状況 ※企業全体の職場ごとの時間外労働の状況といった統計的なものなど	
オ 企業全体の従業員の健康状況 ※企業全体の健康診断結果に基づく有所見の状況といった統計的なものなど	
⑤ 次の項目について、従業員が容易に状況を知ることができるようになっていること	
ア 企業内の労働災害の発生状況（労働災害が発生している場合）	
イ 発生した労働災害の再発防止対策（労働災害が発生している場合）	
ウ 各種安全衛生に関する計画の内容及び進捗状況	
また、次の事項については、従業員ごとに、情報を通知していること	
エ 従業員ごとの労働時間の状況 ※適正に把握された労働時間	
オ 従業員ごとの健康診断の結果	
⑥ 安全衛生教育に関する実施計画を策定し、実施していること（労働安全衛生法に定める雇入れ時教育や特別教育も含む）	
⑦ 厚生労働省のあんぜんプロジェクトに参加するなど、自社の安全衛生の取組の見える化（外部に公開）を行っていること	

### 第3 企業の積極的な取組を評価する項目（評価項目）

#### 1 安全衛生活動を推進するための取組状況 ※取組を評価するもの（5点）

項目	○×	評価点
① 主要な事業場ごとに安全衛生に関して従業員が主体となって行う取組を支援しているか		1.5点
② 従業員の健康や安全に関する計画策定や見直しにあたり、本社及び全ての事業場において、広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか ※第2の2の③の必要項目と異なり、代表者の意見のみならず、さらに広く意見を聴取している取組		1.5点
③ 各事業場の安全衛生組織・担当者の活動が効果的に機能できるよう、継続的に本社からの支援が実施されているか		1点
④ 国、地方自治体又は労働災害防止団体による安全衛生に関する優良とされる表彰（過去3年以内のものに限る）や認証（有効期間内のものに限る）を取得しているか ※企業の複数の事業場で認証等を取得している場合は1点とする		各0.5点 上限1点

#### 2 健康で働きやすい職場環境の整備

##### 2-1 健康管理の取組状況

##### 2-1-1 健康管理の取組 ※取組を評価するもの（10点）

項目	○×	評価点
① 企業全体としての従業員の健康の保持・増進に関する計画（年間スケジュール表を含む）を策定し、着実に実施しているか		2点
② ①の健康の保持・増進に関する計画を従業員と共有しているか		2点
③ 計画の進捗や企業全体の健康の保持・増進に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか		1点
④ 健康測定の結果を踏まえた健康教育や健康相談などの健康保持増進措置を全社的に行っているか		1点
⑤ 従業員の健康保持増進の取組に関して、医療保険者（健保組合など）が行う保健事業との連携が図られているか		1点
⑥ 従業員への保健指導の実施等の医療保険者が行う保健事業について、従業員が参加しやすいよう協力を行っているか		1点
⑦ 疾病を有する従業員が、治療しながら仕事を続けられるように社内の仕組みを構築し、対象従業員への支援を行っているか		2点

2-1-2 健康管理の状況 ※実績を評価するもの (2点)

項目	○×	評価点
① 過去3年間の各年で定期健康診断の有所見率が前年より改善しているか		2点

2-2 メンタルヘルス対策の取組状況 ※取組を評価するもの (10点)

項目	○×	評価点
① 企業全体としてのメンタルヘルス対策を推進するための計画を策定し、実施しているか		2点
② メンタルヘルス対策を推進するための計画を従業員と共有しているか		2点
③ 計画の進捗や企業全体のメンタルヘルス対策に係る状況の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか		1点
④ 従業員に対しストレスチェックを実施し、その結果に基づき自社の傾向の把握や職場改善を行っているか		1点
⑤ 従業員が利用可能なメンタルヘルスの相談窓口を設け、従業員に周知するなどの活用を促しているか（又は利用可能な外部の相談窓口を従業員に案内しているか）		1点
⑥ 管理者も含む従業員に対し、メンタルヘルスに関する情報提供、教育研修を行っているか		1点
⑦ メンタルヘルス不調者に関する対応について、社内での対応方針を定めて運用しているか		1点
⑧ メンタルヘルス不調により休職した従業員に対する職場復帰を支援するためのルールを策定しているか		1点

2-3 過重労働防止対策の取組状況

2-3-1 過重労働防止対策の取組 ※取組を評価するもの (10点)

項目	○×	評価点
① 過重労働防止対策として、企業全体の労働の負荷を軽減するための計画（具体的な取組の方針など明文化されたものを含む）を策定し、実施しているか		2点
② 過重労働防止対策の計画を従業員と共有しているか		2点
③ 計画の進捗や企業全体の過重労働防止対策に係る状況の分析を		1点

継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく次期計画への反映が実施されているか		
④ 従業員の労働時間をタイムカード等により適正に把握した上で、所定労働時間を超えて労働させた時間について、該当する従業員の管理者にその情報を提供し、社内基準に抵触する場合には、改善の取組を促しているか		1点
⑤ 1ヶ月あたりの時間外・休日労働が80時間を超える従業員に対し、医師による面接指導を従業員が受けやすいよう取組・工夫を実施しているか		2点
⑥ 全社的な年次有給休暇の取得促進のための具体的なルールを設け、実施しているか		2点

2-3-2 過重労働防止対策の状況 ※実績を評価するもの (3点)

項目	○×	評価点
① 過去3年間の全ての年において年次有給休暇の取得率が70%以上であるか		1.5点
② 過去3年間の全ての年において1週間当たり40時間を超えて労働させた時間(いわゆる残業時間)が2ヶ月以上連続して月80時間を超えた従業員がいない状況であるか		1.5点

2-4 受動喫煙防止対策の取組状況 ※実績を評価するもの (2点)

項目	○×	評価点
① 企業の全ての屋内の職場において、受動喫煙防止対策(全面禁煙又は空間分煙(※))を実施しているか (※)換気設備を有する喫煙室以外の屋内の職場を禁煙としていること		2点

3 安全でリスクの少ない職場環境の整備

3-1 安全でリスクの少ない職場環境の整備の取組(リスクアセスメントの実施状況等)

※取組を評価するもの (10点)

(製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種に限る)(注)

項目	○×	評価点
① 安全活動のための計画(全社的又は事業場ごと)を策定し、着実に実施しているか		1.5点
② 安全活動のための計画を従業員と共有しているか		1.5点
③ 4S(整理、整頓、清掃、清潔)活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されている		0.5点

か		
④ ヒヤリ・ハット活動を継続的に実施するための具体的な方法を定め、実施体制を整えており、着実に実施されているか		0.5点
⑤ 危険予知(KY)活動を継続的に実施できる体制が整っており、実施しているか		0.5点
⑥ 過去の労働災害の事例の分析を継続的に実施できる体制が整っており、当該分析結果の関係者への共有、分析結果に基づく再発防止対策が実施されているか		1点
⑦ リスクアセスメントの実施のための社内ルール(実施時期、実施体制、実施責任者、実施手順、実施後の対応方法等)を定めているか		0.5点
⑧ 社内ルールに基づいてリスクアセスメントが実施され、その結果が適切に記録されているか		0.5点
⑨ リスクアセスメントの実施結果に基づき、必要な改善措置を講じる手順が定められているか		0.5点
⑩ リスクアセスメントの実施結果、講じた改善措置については、関係する従業員に情報提供しているか		0.5点
⑪ 安全活動(③から⑩までの活動を含む)の実施において、現場の従業員や労働組合など広く従業員の意見を求め、その意見を反映できる仕組みを設けているか		1点
⑫ 構内下請事業場がある事業場(建設業であれば現場の関係下請事業者)においては、上記③から⑩の事項について、関係請負人と一体的に取り組み、指導支援を行っているか		1点
⑬ 事業場で想定される労働災害、事故時の緊急時対応が手順化され、関係者への教育訓練がなされているか		0.5点

3-2 安全でリスクの少ない職場環境の整備の状況 ※実績を評価するもの (3点)  
(製造業、建設業、運輸業など危険有害業務のある業種に限る)(注)

項目	○×	評価点
① 過去3年間の全ての年において企業の製造業等の業種の事業場の休業1日以上労働災害の発生率が、同一業種の平均発生率(度数率)に比べ1/2未満であるか		2点
② 過去3年以内に、死亡災害又は障害等級7級以上に相当する労働災害、労働安全衛生規則第96条に規定する事故(爆発事故、移動式クレーンの転倒事故など)、電離放射線障害防止規則第42条(放射性物質が多量に漏れる等の事故)に規定する事故を発生させ		1点

ていないか		
-------	--	--

(注) 製造業等とは「労働安全衛生施行令第2条第1号および同条第2号に掲げる業種(林業、鉱業、建設業、運送業及び清掃業、製造業(物の加工業を含む。)、電気業、ガス業、熱供給業、水道業、通信業、各種商品卸売業、家具・建具・じゅう器等卸売業、各種商品小売業、家具・建具・じゅう器小売業、燃料小売業、旅館業、ゴルフ場業、自動車整備業及び機械修理業)」を示す。



安全衛生優良企業における安全衛生取組事例シート

貴企業において重点的に取り組んでいる安全衛生についての事例を記載して下さい。

提出に当たっては、次のいずれかに○をつけて下さい

- ( ) 企業名、取組事例いずれも厚生労働省（及びその委託を受けた）ホームページに掲載されることがあることに同意する
- ( ) 取組事例のみ厚生労働省（及びその委託を受けた）ホームページに掲載されることがあることに同意する
- ( ) 企業名、取組事例いずれも厚生労働省（及びその委託を受けた）ホームページの掲載に同意しない

企業名	
-----	--

安全衛生取組事例
----------



番 号  
平成 年 月 日

殿

都道府県労働局長 

安全衛生優良企業認定通知書について

平成 年 月 日付で申請のあった件について、安全衛生優良企業認定基準に適合することが確認され、安全衛生優良企業に認定しましたので別添のとおり通知します。

本認定の有効期間は、平成 年 月 日（本通知書の発出日から起算して3年）までです。

## 安全衛生優良企業認定通知書

殿

貴社・貴法人の安全衛生への取組については、優良と認められましたので、平成 年 月 日から平成 年 月 日までの期間、安全衛生優良企業であることを認定し、ここに通知します。


平成 年 月 日

〇〇労働局長 印

安全衛生優良企業認定申請内容変更報告

企業の代表者の氏名	
企業の住所	(電話)
申請時からの変更内容	
申請企業の担当者 連絡先	氏名： 部署： メールアドレス： 住所： 電話： FAX：
備考	

年 月 日

(申請者)   
企業名及び代表者氏名

労働局長 殿

備考

- 1 企業の名称が変更になった旨の報告の場合は、備考欄に厚生労働省のホームページへの企業名の掲載希望の有無及び掲載する企業名を記載してください。

安全衛生優良企業不認定通知書

番 号  
平成 年 月 日

殿

都道府県労働局長 

平成 年 月 日付けで申請のあった件について、下記の理由により不認定と決定しましたので通知します。

記

理 由

(記載例1) 審査の結果、貴社の申請において基準を満たすとしていた認定基準項目の第1の○について、その要件を満たしていないことが確認され、安全衛生優良認定基準に達しないと判断されるため


(記載例2) 審査の結果、貴社の申請において基準を満たすとしていた認定基準項目の第2の○について、その要件を満たしていることが確認できず、安全衛生優良認定基準に達しないと判断されるため

安全衛生優良企業認定通知書返納届

別添のとおり安全衛生優良企業認定通知書を返納いたします。

企業の代表者の氏名	
企業の住所	(電話)

年 月 日

(申請者)   
企業名及び代表者氏名

労働局長 殿

備考

- 1 本返納届の別添に安全衛生優良企業認定通知書を添付すること。

安全衛生優良企業認定取消通知書

番 号  
平成 年 月 日

殿

都道府県労働局長 

平成 年 月 日付で認定決定した安全衛生優良企業認定について、下記の理由により認定を取り消しますので、通知します。

平成 年 月 日までに認定通知書を返納してください。

記

理由



## ◎中学校、高等学校等への講師派遣支援事業に係る周知依頼について（厚生労働省「過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業」）

平成 29 年 2 月 20 日事務連絡  
各都道府県教育委員会指導事務主管課  
各指定都市教育委員会指導事務主管課  
各都道府県私立学校事務主管課  
附属中学校・高等学校（中等教育学校を含む）  
を置く各国立大学法人附属学校事務担当課  
構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を受けた  
地方公共団体学校教育事務担当課  
あて  
文部科学省初等中等教育局教育課程課  
児童生徒課

このたび、厚生労働省労働基準局総務課長から、別添のとおり、労働問題や労働条件に関する啓発授業に係る講師の派遣について、周知の協力依頼がありました。

これは、中学校や高等学校等が希望する場合には、厚生労働省の経費により、労働問題に関する有識者等を講師として学校に派遣するものです。労働問題や労働条件の改善等についての理解を深めるに当たって、学校外の専門家の協力を得ることは指導の効果を高める観点から有意義と考えられるところです。

ついては、このことについて、域内の市町村教育委員会、所管の中・高等学校等に周知いただき、授業に御活用くださいますようお願いいたします。

### 【本件問合せ先】

文部科学省初等中等教育局教育課程課教育課程総括係  
電話 03-5253-4111（内線 2073）

### 【講師派遣等に関する問合せ先】

厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室  
電話 03-5253-1111（内線 5583、5526）

事務連絡  
平成29年2月17日文部科学省初等中等教育局教育課程課長 殿  
児童生徒課長 殿

厚生労働省労働基準局総務課長

「過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（中学、高等学校等への講師派遣支援事業）」に係る周知依頼について

貴職におかれましては、日頃より労働基準行政の推進について格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

近年、我が国においては、過労死等が多発し大きな社会問題となっており、過労死等防止は喫緊の課題となっております。

さて、「過労死等防止対策推進法」（平成26年法律第100号）第9条においては、「国は、教育活動、広報活動等を通じて、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めるよう必要な施策を講ずるものとする。」と規定され、また、同法に基づき作成した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成27年7月24日閣議決定）においても、啓発の基本的考え方の中で、教育活動を通じた啓発を挙げ、「過労死等の防止のためには、若い頃からの労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要である。このため、民間団体とも連携しつつ、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要である。」と規定されております。

このため、平成28年度から、中学校、高等学校等の生徒等に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう、労働問題に精通した弁護士等の有識者及び過労死の遺族を講師として学校に派遣する「過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（中学、高等学校等への講師派遣支援事業）」（以下「講師派遣事業」という。）を、国の委託事業として実施しており、平成29年度以降も講師派遣事業を実施することとしております。

講師の派遣については、講師派遣事業の一環として行うものであり、講師の旅費、謝金等の経費は当省で負担いたします。

貴職におかれては、このことについて、別紙を御活用するなどにより、各教育委員会等に周知いただくことについて、御理解と御協力をお願いします。

また、中学校や高等学校等から講師派遣事業へのお問い合わせがある場合には、下記の専用のホームページに記載している連絡先まで御連絡くださるようお願いいたします。

記

過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（中学、高等学校等への講師派遣支援事業）の専用ホームページ

(1) URLを直接入力する場合

<URL><http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000151995.html>

(2) 厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/>) から探す場合

ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 労働基準 > 過労死等防止対策 > 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業についてはこちら

(照会先)

厚生労働省労働基準局総務課

過労死等防止対策推進室 担当 大川戸・米谷

電話 03-5253-1111 (内線 5583、5526)

※ 本リーフレットは、平成 28 年度委託事業において、使用しているものです。  
最新の情報は以下の専用ホームページをご参照ください。

<URL> <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000151995.html>

### 無料講師派遣授業のご案内

厚生労働省 委託事業

過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（学校への講師派遣支援事業）

## 労働問題・労働条件に関する啓発授業

#### ➤ 事業の目的・概要

本事業は、生徒・学生に対して、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、啓発授業を行うものです。

昨今、「過労死」をはじめとした労働条件などに関する問題が大きくなり取り上げられ、社会問題となっています。過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）に基づき作成した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）においては、「過労死等の防止のためには、若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要」とされています。

このことから、生徒・学生に対して、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、**労働問題に関する有識者及び過労死のご遺族を講師として**学校に派遣し、啓発授業を実施する本事業を行うこととしたところです。

仕事による過労から命を落としたり健康を損なうことは、ご本人はもとより、そのご家族やご友人にとって計り知れない苦痛であるとともに、社会にとっても大きな損失であり、こうした事態を何としても防いでいかなければなりません。これから社会に出て行く生徒・学生がこの問題について理解を深め、自分を守るための知識をつけられるよう、本授業を是非ご利用ください。

#### ➤ 講師派遣授業の詳細

派遣対象： 中学校、高等学校、専修学校 および 大学、短期大学

実施日： 平成 28 年（2016 年）9 月～平成 29 年（2017 年）3 月中旬の  
うち、貴校のご都合の良い日

\*講師との調整状況によりご希望に添えない場合があります。

#### 使用場面例：

- ・就職活動中／内定後の学生・生徒への、校内で実施する就職関連情報提供のためとして
- ・就職活動中／内定後の学生・生徒への、校内で実施する就職関連イベントの 1 コマとして
- ・ゼミや研究室の行事のひとつとして
- ・法律や社会科等の授業の 1 コマとして
- ・キャリア教育のカリキュラムの 1 コマとして など



実施時間： 貴校のご要望に応じて決定します

実施場所： 貴校内、または貴校が指定した会場

\* 貴校にて会場の確保をお願いいたします。学校外施設での開催も可能です。

対象人数： 不問 \* 学年、クラス数は問いません。1 クラスから全校生まで対応可能です。

授業内容： 貴校のご要望に応じて決定します。講演テーマ例は以下の通りです。

- ・ブラックバイトやブラック企業から自分を守る（労働条件に関する法規制について）
- ・労働問題の実態
- ・過労死やその防止対策の流れ
- ・過労死遺族からのメッセージ 等

派遣費用： 無料 \* 講師料、講師交通費等、一切費用はかかりません。

申込方法： 「講師派遣依頼書」に必要事項をご記入の上、電子メール、FAX、郵送のいずれかにて事務局（委託業者）までお送りください。その後事務局よりご連絡し、実施日、授業内容等を確認・調整させていただきます。また、授業実施後、実績報告書（簡単なアンケート）へのご記入をお願いいたします。

# 過労死等防止対策・労働条件に関する啓発授業 2016年度実施例

## 生徒・学生が労働問題について理解を深め、自分を守るための知識を！

昨年(平成28年)12月、全国過労死を考える家族の会代表、寺西笑子さん(写真右)に、『命より大切な仕事はありません』というタイトルで、過労死で亡くされたご家族の働き方やその教訓、遺族としてのこれまでの活動について、高等学校でご講演いただきました。

寺西さんは、集まった生徒に、「過労死は他人事ではなく、劣悪な職場に追い込まれると誰にでも起こる。命より大切な仕事はない」というメッセージを語りかけ、生徒はとて熱心に聞いていました。



### 労働問題有識者(弁護士等)による 労働条件等に関する講義例



授業では、過労死の現状や判例をはじめ、労働条件や労災補償等について、有識者が説明しています。以下は、川人博弁護士(過労死弁護士全国連絡会議幹事長:写真上)による講演事例です。

#### 第一部(過労死の実態)

- ・ 過労死の歴史と現状
- ・ 判例

#### 第二部(過労死防止策)

- ・ 労働条件について(労働時間の原則、休憩時間等)
- ・ 休日の原則、有給休暇、退職の自由について等
- ・ 労災補償 Q&A
- ・ 労働組合に関して

生徒からは、毎晩帰りが遅い家族に関する事など、授業終了後に多数質問があり、過労死をはじめとする労働問題に関する関心の高さが窺えました。

その後、古川拓弁護士(過労死弁護士全国連絡会議所属)が過労死の実態、救済方法について解説し、まずは過労死や過重労働についての正しい知識を得て、自分自身の健康を守る意識を持ってほしいとお話されました。

### 授業内容(タイムスケジュール)例

実施例①(50分 version)	
5分	冒頭説明(自己紹介、事業趣旨説明)
20分	遺族の講話(過労死遺族としての体験、社会に出る前に、労働に関する知識を身に付ける大切さ)
20分	弁護士による解説(長時間労働の危険性と法規制)
5分	質疑応答
実施例②(120分 version)	
5分	冒頭説明(自己紹介、事業趣旨説明)
45分	遺族の講話(ご自身の体験、遺族の思い、労災認定までの取り組み、過労死防止への活動等)
10分	休憩
50分	弁護士による労働条件等についての講義
10分	質疑応答

\* 授業時間・内容は、学校の都合にあわせて調整が可能です。

### 学生・生徒からの講演に関する感想

- ・ 家族を過労自殺で亡くされた方がこのような活動をしていることを初めて知った。
- ・ この取組を行うことは勇気があることだと感じる。
- ・ 社員が体調不良を訴えているのに、過酷な労働を強いる実態に腹が立った。
- ・ 過労死等防止対策推進法が制定されたことは、現在働いている世代と今後働く世代にとってありがたいと感じる。
- ・ 家族が亡くなってから1人で子どもを育てるのも大変なのに、家族のためにずっと会社と闘ってすごいと思った。
- ・ 被害者の方の生の言葉が想像以上に心に響いた。
- ・ 過労死で亡くなった人がこんなにも多く、こんなにも深刻なものだとは知りませんでした。
- ・ 実際の事例を詳しく知れて、過労死防止のために、働く時、どのような点を注意すべきかよくわかった。
- ・ 報道等ではよくわからない所もあり、労働法について学生のうちから知ること、労働者間で情報を交換することが重要だと思った。

## ◎労働法に関する教育等のための教員用冊子について

平成 29 年 4 月 24 日事務連絡

各都道府県教育委員会高校教育主管課

各指定都市教育委員会高校教育主管課

各都道府県私立学校事務担当課

附属高等学校（中等教育学校後期課程を含む）

を置く各国立大学法人附属学校事務担当課

構造改革特別区域法第 12 条第 1 項の認定を受けた

各地方公共団体株式会社立学校事務担当課

あて

文部科学省初等中等教育局教育課程課

児童生徒課

平素より、労働法などの雇用と労働に関する教育の充実に御協力を頂き、感謝申し上げます。

学校教育における雇用と労働に関する教育については、学習指導要領に基づき、公民科等を中心に指導が行われているところですが、このたび、別添事務連絡のとおり、文部科学省の協力の下、厚生労働省において作成した高等学校等における労働法や制度(ワークルール)の指導のためのモデル授業案(生徒用のワークシート案等を含む)や留意点等を記載した教員用の資料『「はたらく」へのトビラ～ワークルール 20 のモデル授業案～』を全国の高等学校等に配布したとの連絡がありました。

各位におかれては、例えば、雇用と労働を巡る問題の理解を深めたり、キャリア教育の一環として生徒の職業意識を高める指導をする際の参考とするなど、標記資料の御活用に御配慮頂くようお願いいたします。

また、このことについて、各都道府県教育委員会高校教育主管課におかれては、域内の高等学校等を設置する市町村教育委員会及び所管の高等学校等に対して、各指定都市教育委員会高校教育主管課におかれては、所管の高等学校に対して、各都道府県私立学校事務担当課及び構造改革特別特区法第 12 条第 1 項の認定を受けた各地方公共団体株式会社立学校事務担当課におかれては、所轄の高等学校等及び学校法人等に対して、各国立大学法人附属学校事務担当課におかれては、その管下の高等学校等に対して、御周知いただくようお願いいたします。

なお、当該教材の内容に係る問合せについては、下記のとおり厚生労働省労働条件政策課労働条件確保改善対策室へお問い合わせください。

記

労働法教育等のための教員用冊子に係る問合せ先

厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室

電話 03-5253-1111 (内線 5545)

【本件担当】

文部科学省初等中等教育局教育課程課教育課程総括係

電話 03-5253-4111 (内線 2073)

政発 0420 第 1 号  
平成 29 年 4 月 20 日

文部科学省生涯学習政策局生涯学習推進課長 殿  
文部科学省初等中等教育局教育課程課長 殿  
文部科学省初等中等教育局児童生徒課長 殿  
文部科学省高等教育局学生・留学生課長 殿

厚生労働省労働基準局労働条件政策課長

### 労働法教育等のための教員用冊子の活用推奨に係る協力依頼について

平素より、労働基準行政の推進に御協力を賜り、深く感謝申し上げます。

厚生労働省では、高等学校の段階においても生徒に労働法や制度（ワークルール）に関する理解を深めてもらうことが重要と考え、平成 28 年度厚生労働省事業として、貴省の御協力もいただき、高等学校等における労働法や制度の指導のためのモデル授業案（生徒用のワークシート案等を含む）や留意点等を記載した教員用の資料『『はたらく』へのトビラ～ワークルール 20 のモデル授業案～』を作成いたしました。

これにつきましては、その冊子を各高等学校等へ送付するとともに（その際、別紙の各学校校長宛の事務連絡を添付）、その電子媒体を厚生労働省の『『確かめよう労働条件』ポータルサイト』に掲載し、そちらも自由に御利用いただくことにしております。

貴職におかれましては、この取組に御理解いただきますとともに、各高等学校等での活用が進むよう、各教育委員会への周知について御協力を賜りたく、よろしく願いいたします。

なお、厚生労働省では、平成 29 年度事業として、高等学校等における本資料も活用した労働法等のワークルールの指導の参考となる教員等のためのセミナーを、全国 10 箇所程度の会場で開催することとなっておりますので、申し添えます。

#### ○本件連絡先：

厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室

TEL：厚生労働省代表 0 3 - 5 2 5 3 - 1 1 1 1（内線 5 5 4 5）

各高等学校長 殿  
各中等教育学校長 殿  
各高等専門学校長 殿  
各高等専修学校長 殿

厚生労働省労働基準局労働条件政策課  
労働条件確保改善対策室長

労働法教育等のための教員用冊子の活用について（依頼）

平素より、労働基準行政に御協力を賜り、深く感謝申し上げます。

さて、厚生労働省では、高等学校の段階においても生徒に労働法や制度（ワークルール）に関する理解を深めてもらうことが重要と考え、平成 29 年度事業として、文部科学省とも連携し、各高等学校等における労働法や制度の指導に有用な、実践の参考となる 20 のモデル授業案（生徒用のワークシート案等を含む）や留意点等を記載した教員用の資料『はたらく』へのトピラ～ワークルール 20 のモデル授業案～』を作成しました。

本資料の特長の詳細は「第 1 章 本資料の特長と使い方」に記載しておりますが、主なポイントは以下の通りです。

ぜひとも各学校において、様々な場面で活用していただきたいと思います。

（本資料のポイント）

- ・公民科のみならず、地理歴史科や、家庭科、総合的な学習の時間、特別活動など、様々な教科等での活用を想定
- ・実践に必要な労働法や制度の専門知識を教員が身に付けられるモデル授業案を提案
- ・モデル授業案は試行授業を踏まえた実践的な内容を掲載
- ・労働基準法の主要な内容のみならず、労働相談、会社選択、ハラスメント、採用面接、障害者雇用、男女雇用機会均等やワークライフバランス、過労死など、幅広いテーマのモデル授業案を提案
- ・アルバイトをしている生徒が多い学校、卒業後就職をする生徒が多い学校、卒業後進学をする生徒が多い学校など、多様な学校での活用を想定し、簡単なクイズから探究的な学習まで、多種多様な手法を用いたモデル授業案を提案
- ・労働法の専門家をはじめとする外部人材と協働した授業を行う場合のスムーズなやり方や留意点等を解説
- ・労働法や制度を高校生等の若者に教える必要性について、根拠となるデータを添えて解説

なお、今回送付する資料は、各学校で複数の教員が担当することを想定し 8 冊ずつお送りしていますが、学校の規模等により、それ以上の部数が必要な場合は下の連絡先にご相談ください。



ただし、本資料の内容については、全て厚生労働省の「『確かめよう労働条件』ポータルサイト」に掲載されていますので、そちらもご覧いただき、適宜ご活用ください。

厚生労働省では、平成 29 年度事業として、本冊子で提案しているモデル授業案等の活用や、社会保険労務士等の労働法の専門家等との協働も含めた、効果的な労働法や制度の授業の方法等について、教員や専門家が共に学び合うためのセミナーを、夏以降に全国 10 会場で開催することとなっておりますので、そちらもぜひご活用ください（詳細は追って情報提供する予定）。

- 本件連絡先：厚生労働省労働基準局労働条件政策課労働条件確保改善対策室  
TEL：厚生労働省代表 0 3 - 5 2 5 3 - 1 1 1 1（内線 5 5 4 5）

### 3 過労死等防止対策関係予算の状況

(単位：百万円)

事 項	平成28年度 予 算 額	平成29年度 予 算 額	対 前 年 度 増 減 額
<b>1 調査研究等</b>			
(1) 過労死等事案の分析			
① 労災事案等行政が保有する情報の調査等	100	100	0
② 過労死等対策に関する調査研究(*1)	12	9	▲ 3
③ 公務上及び公務外災害についての分析(*2)	0	0	0
(2) 疫学研究等			
① 作業関連疾患の発症等に寄与する勤務状況の因子とその影響度合いに関する研究等	97	148	51
(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析			
① 企業調査と労働者調査及びその研究	53	88	36
② 会社役員及び自営業者を対象としたアンケート調査及び研究	13	-	▲ 13
小 計	<b>275</b>	<b>345</b>	<b>70</b>
<b>2 啓発</b>			
(1) 国民に向けた周知・啓発の実施			
① 過労死等防止啓発月間等周知・啓発	85	85	0
② 安全衛生優良企業公表制度の実施	32	42	10
(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施			
① 労働法教育に関する教材の作成及び教員等指導者を対象としたセミナーの実施	62	70	9
② 大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー事業	55	60	5
③ 中高生に対する過労死等の労働問題や労働条件の改善等の啓発のための講師派遣	17	17	0
(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施			
① 労働時間管理適正化指導員（仮称）の配置	183	429	246
② 時間外・休日労働協定点検指導員の配置	175	202	27
③ インターネット監視による労働条件に係る情報収集事業の実施等	100	326	225
④ 自動車運転者の労働時間等の改善のための環境整備	58	56	▲ 2
(4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施			
① 過重労働解消キャンペーンの実施	50	52	2
② 労働条件相談ポータルサイトの運営	22	49	27
(5) 「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進			
① 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進その他労働時間等の設定の改善に取り組んだ中小企業事業主への助成金の支給等	1,016	986	▲ 30
② 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及等	466	495	29
③ 年次有給休暇取得促進の気運の醸成を図る取組の推進	149	215	66
④ 働き方・休み方改善に向けた労働時間等のルールの定着	60	89	30
⑤ 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及	19	29	10
(6) メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施			
① 啓発セミナーの実施	39	39	0
② ストレスチェックと面接指導の周知	22	22	▲ 0
③ 産業保健スタッフ及び管理監督者に対してメンタルヘルス研修の実施【再掲(3(3))】	(191)	(192)	(1)
④ ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する研修の実施【再掲(3(2))】	(160)	(160)	(0)
(7) 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施			
① 職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発	103	107	5
② 職場のパワーハラスメントに関する実態調査	23	13	▲ 9

事 項	平成28年度 予 算 額	平成29年度 予 算 額	対 前 年 度 増 減 額
(8) 商慣行等も踏まえた取組の推進			
① 業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策の実施	152	184	31
② トラック運送事業者と荷主が一体となって長時間労働の改善を図るパイロット（実証）事業について、労働時間等の設定の改善に取り組んだ中小企業事業主への助成金の支給	106	103	▲ 3
(9) 公務員に対する周知・啓発等の実施			
① 勤務時間・休暇制度の運営（*2）	1	1	0
② 心の健康づくりに係る意識啓発、相談体制の運営等（*2）【再掲3(4)①】	(11)	(10)	(▲0)
③ 国家公務員の働き方改革や管理職の意識の改革のための研修の実施（*3）	26	22	▲ 4
④ 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー、各府省等カウンセラー講習会（*3）	2	2	0
⑤ e-ラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習（*3）	6	6	0
⑥ 学校現場における業務改善加速事業の実施（*4）	-	228	228
⑦ 女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会の実施、取組事例集の作成・配布（*1）	-	3	3
小 計	3,027	3,930	903
3 相談体制の整備等			
(1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置			
① 小規模事業場等における産業保健活動への支援事業	3,099	3,078	▲ 21
② 「労働条件相談ほっとライン」の設置	153	206	52
③ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実及び過重労働等による健康障害に関する電話相談の実施	84	101	18
(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施			
① 過労死等防止対策に係る産業医等人材育成事業の実施	302	279	▲ 22
② ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する研修の実施	160	192	32
(3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施			
① 産業保健スタッフ及び管理監督者に対してメンタルヘルス研修の実施	191	191	0
(4) 公務員に対する相談体制の整備等			
① 心の健康づくりに係る意識啓発、相談体制の運営等（*2）	11	10	▲ 0
② 「各府省等カウンセラー講習会」の実施（*3）	2	2	0
③ 学校サポートチームの構築推進事業（*4）（*5）	16	-	▲ 16
小 計	4,017	4,060	43
4 民間団体の活動に対する支援			
(1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催			
① 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	97	124	27
(2) シンポジウム以外の活動に対する支援			
② 過労死遺児等を対象とした交流会の開催	15	15	▲ 0
小 計	111	138	27
5 その他			
(1) 過労死等防止対策推進協議会の開催等	4	5	0
小 計	4	5	0
合 計	7,435	8,478	1,043

（注1）各事項ごとに百万円未満を四捨五入しているため、端数において合計と一致しない。

（注2）平成28年度予算額欄及び平成29年度予算額欄における「-」の表記は、当該事項がないもの（平成29年度新規事項又は組替事項）である。

（注3）「0」の表記は、金額が50万円未満のものである。

（注4）【再掲】とした事項の（ ）内の予算額等については、小計及び合計のいずれにも算入していない。

（注5）事項名に付した（\*）について、（\*1）は総務省所管、（\*2）は人事院所管、（\*3）は内閣官房内閣人事局所管、（\*4）は文部科学省所管で、（\*）を付していない事項は厚生労働省所管のものである。

（注6）（\*5）の事業については、平成29年度から事業を整理し、学校現場における業務改善を加速するための実践研究事業として、教員の負担軽減に総合的に取り組むこととしたものである。（同実践研究事業については、2.（9）⑥に掲載している。



# 索引

# 用語等索引

## あ

あかるい職場応援団 197

## い

いじめ 21、40、41、42、60、73、74、75、  
193、194、196、242、292

インターバル 154、159、160、161、162、  
293、315、321

異常な出来事 33、46、48、53、55、56、  
59、64、65、80、81、82

医療勤務環境改善マネジメントシステム  
204、205

医療勤務環境改善支援センター 204

## か

「過労死等ゼロ」緊急対策 150、268、271

かたく 184、295

過重労働 94、95、102、111、123、139、  
171、174、177、178、180、182、183、184、  
186、191、202、207、212、214、215、220、  
226、227、240、246、247、248、249、250、  
251、252、253、254、268、272、278、279、  
282、295、297、332、337、349、350、370、  
371

過重労働解消キャンペーン 183、370

過労死を考える家族の会 217、219、220、  
221、223、224、225、226

過労死遺児交流会 220、221

過労死等 26、27、28、29、30、31、32、  
33、34、35、36、37、38、39、40、41、45、  
46、47、48、49、52、53、54、55、56、57、  
58、60、61、62、63、64、65、66、67、68、  
69、70、71、72、73、74、75、79、80、81、  
82、83、84、85、86、87、88、89、90、91、  
92、93、94、95、96、97、98、99、100、101、  
102、103、104、105、106、107、108、110、  
111、112、113、114、115、116、117、118、  
120、121、122、123、124、125、126、127、

128、129、130、131、132、133、134、135、  
136、137、138、139、140、141、142、143、  
144、145、146、150、151、153、156、157、  
160、166、167、168、169、170、171、172、  
173、174、175、178、179、180、182、183、  
194、200、201、202、206、207、208、209、  
210、211、215、217、219、220、223、224、  
225、226、231、232、233、236、237、239、  
240、241、244、245、246、247、248、249、  
250、252、253、254、255、268、269、271、  
272、282、284、301、315、316、318、324、  
325、326、361、362、363、370、371

過労死等の防止のための対策に関する大綱  
4、9、20、58、139、140、141、166、179、  
220、236、240、362

過労死等調査研究センター 58、61、62、  
63、64、65、66、67、68、69、70、71、72、  
73、74、75、78、83、84、166、167、168、  
169、172、248、249

過労死等防止啓発月間 173、175、176、  
183、211、217、219、224、225、236、240、  
249、251、252、370

過労死等防止対策推進シンポジウム 173、  
174、175、176、211、217、218、219、224、  
252、371

過労死等防止対策推進全国センター 217、  
219、220、223

過労死等防止対策推進法 58、59、60、139、  
140、141、150、154、159、167、173、182、  
217、219、220、221、225、236、239、240、  
268、282、293、315、362

過労死弁護士全国連絡会議 217、219、223

過労死防止学会 226、227

## き

企業名公表制度 151、153、268、295

教員勤務実態調査 16、17、212

教職員 83、171、212、216、245

業務外事案 61、67、68、69、73、74、75、  
166

業務上事案 61、62、63、64、65、66、67、  
70、71、72、73、166

## こ

こころの耳 142、191、192、215、230、  
231、232、233  
こころの耳メール相談 193、215  
こころの耳電話相談 191、193、215  
個別労働紛争 21、193、194  
交代勤務 64、65、66、69  
公務災害 26、43、45、46、47、48、49、  
52、53、54、55、56、58、75、78、79、80、  
81、82、169、171、216、227、243、248、249  
公務災害認定基準 26  
拘束時間 59、64、65、66、69、83、88、  
89、102、123、199、256、257、258、259、  
260、294  
国家公務員 12、13、26、43、44、58、75、  
169、205、206、207、215、243、247、251、  
252、299、371

## さ

36協定 152、153、185、263、267、282、  
315、319、321、322、323  
産業医 19、20、95、111、152、154、157、  
158、162、189、191、202、212、215、217、  
237、247、250、252、276、278、279、280、  
281、300、301、321、324、325、326、327、  
371

## し

シンポジウム 173、174、175、176、187、  
188、206、211、217、218、219、223、224、  
225、226、245、249、250、252、253、371  
支給決定（認定） 27、28、29、30、31、  
32、33、34、35、36、37、38、39、40、41、  
153、188、200、201、202  
心理的負荷 26、34、39、41、42、48、53、  
56、58、60、61、73、208、236、237、239、  
240、243、244、245、247  
深夜勤務 59、64、65、66、69、80、91、  
92、102、142、230、233  
時間外労働 32、33、39、41、42、59、60、  
66、69、73、80、86、87、88、102、104、105、

126、128、141、152、154、155、156、157、  
162、182、183、185、204、214、241、249、  
257、258、260、263、264、267、282、289、  
292、293、294、295、296、315、319、320、  
321、334、335、346、347  
時間外労働の上限規制 154、155、156、  
157、286、292、293、315、318、319、322、  
323  
自殺 22、23、24、34、35、37、38、39、  
40、41、43、49、58、60、70、71、72、73、  
74、75、77、78、80、81、82、83、151、152、  
163、164、165、171、188、226、227、236、  
237、239、240、242、243、244、248、268、  
271、272、282、315、318  
自動車運転者の労働時間等の改善のための  
基準 88、199、256、294

## す

ストレスチェック 21、102、123、162、  
189、190、191、192、193、206、208、210、  
212、250、271、272、277、283、337、349、  
370、371  
睡眠時間 130、159、169、186、233、250、  
321

## せ

正規雇用 85、86、87、88、89、90、91、  
92、93、94、95、96、97、100、101、104、  
105、106、107、109、110、112、113、114、  
116、117、118、119、120、121、122、285、  
287、288、290、291  
精神疾患 26、43、44、46、47、48、49、  
50、51、54、55、56、75、76、77、78、80、  
81、82、169、212、219、243、244、248  
精神障害 26、34、35、36、37、38、39、  
40、41、42、58、60、61、70、71、72、73、  
74、75、83、102、152、166、188、193、194、  
200、202、208、236、237、239、240、242、  
243、244、248、271、272、274、282、318

## そ

総合労働相談コーナー 21、193

## た

確かめよう労働条件 182、186、367、369  
 短期間の過重業務 33、59、64、65

## ち

地方公務員 12、13、14、15、26、49、50、  
 51、52、53、54、55、56、58、78、79、80、  
 81、82、169、208、209、210、216、243、247、  
 251、252、253、371  
 超過勤務 12、44、46、47、48、51、53、  
 54、56、205、207、211、212、213、251  
 長期間の過重業務 59、64、65  
 長時間労働 4、6、42、59、60、73、97、  
 98、102、114、140、141、144、150、151、  
 152、153、154、155、156、157、163、170、  
 171、174、177、179、182、183、184、185、  
 186、199、200、201、202、203、204、207、  
 208、210、211、212、214、215、220、226、  
 227、240、241、244、246、249、250、251、  
 261、263、265、268、269、270、271、272、  
 279、280、282、283、284、286、292、294、  
 295、296、297、301、315、316、318、320、  
 321、322、324、325、326、328、333、345、  
 370、371

## と

トラック輸送における取引環境・労働時間改  
 善協議会 200、201

## ね

年次有給休暇 9、10、11、141、142、144、  
 161、162、163、186、187、209、230、232、  
 233、241、244、246、250、253、254、296、  
 321、337、338、350、370

## の

脳・心臓疾患 27、28、29、30、31、32、  
 33、42、43、44、45、46、49、50、51、52、  
 53、59、61、62、63、64、65、66、67、68、  
 69、70、75、76、78、79、80、83、84、102、  
 153、157、166、169、170、171、200、201、

202、240、242、243、244、248、249、282、  
 318、321

## は

働き方・休み方改善ポータルサイト 186  
 働き方改革 153、154、155、157、160、  
 161、162、182、186、205、207、208、209、  
 224、250、254、282、285、286、287、294、  
 299、305、315、317、319、324、371  
 働き方改革実行計画 153、154、158、164、  
 199、202、285、318、324  
 パワーハラスメント 21、150、152、153、  
 154、159、172、174、193、194、195、196、  
 197、198、199、251、253、254、269、271、  
 272、283、293、316、370

## ひ

疲労蓄積度 95、96、112、122、123、130、  
 131、132、133、134、141、174  
 非正規雇用 105、106、109、110、112、  
 113、114、117、118、119、120、122、220、  
 287、288

## ふ

負荷要因 58、59、64、65、66、69

## ほ

保健師 19、20、38、95、111、189、215、  
 216、252、370、371

## め

メンタルヘルス 2、18、20、21、102、123、  
 141、142、143、144、145、146、147、150、  
 152、153、154、159、164、171、174、177、  
 188、189、191、192、206、208、210、212、  
 215、216、219、224、230、231、232、233、  
 241、242、244、246、249、250、251、252、  
 253、254、269、271、272、274、275、276、  
 277、278、282、283、293、315、324、326、  
 332、336、337、349、370、371



## ゆ

ゆう活 186、205、207、208、209

## ろ

労災請求 27、34、61、168、201、242、  
243、244、248、271、272

労災認定 26、42、58、59、60、61、63、  
64、65、83、84、102、123、166、168、193、  
194、196、219、226、248、249、316

労災認定基準 26、58、59、60、249

労災補償 27、28、29、30、31、32、33、  
34、35、36、37、38、39、40、41、193、194、  
200、202、242、243、244、249

労働基準監督官 184、323

労働基準監督署 61、151、152、166、168、  
173、174、178、183、184、185、186、214、  
249、251、264、268、269、333、345

労働時間の適正な把握のために使用者が講  
ずべき措置に関するガイドライン 150、  
151、153、261、264、265、282、322

労働条件相談ホットライン 153、214、371

労働政策審議会 154、156、157、158、159、  
172、286、316、318、324

労働組合 142、154、155、156、157、161、  
162、183、195、202、230、231、232、233、  
245、250、254、256、257、262、293、315、  
316、317、318、321、335、339、347、351

労働力調査 4、5、6、7、8、9、12、72、  
85、86、123、124、126、241

## わ

ワーク・ライフ・バランス 155、159、161、  
210、211、285、286、292、318、321

