

平成30年版

過労死等防止対策白書

(平成29年度年次報告)

〔 概 要 〕

平成30年版「過労死等防止対策白書」

- 「過労死等防止対策白書」は、過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書であり、平成30年版で3回目（閣議決定及び国会報告）。
 - 平成30年版白書のポイント
 - ・「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し（平成30年7月24日閣議決定）の経緯及び変更後の大綱の概要について記載
 - ・旧大綱に記載された5つの重点業種・職種（教職員、IT産業、医療を中心）についての調査分析結果を記載
- ≪参考≫ 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）
（年次報告）
第6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。

白書の構成

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 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- 3 就業者の脳血管疾患・心疾患等の発生状況
- 4 自殺の状況

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
- 2 国家公務員の公務災害の補償状況
- 3 地方公務員の公務災害の補償状況

第3章 国における主な取組

- 1 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更
- 2 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 1 重点業種・職種の調査・分析結果
- 2 公務災害として認定されなかった事案の分析結果

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

- 第1節 労働行政機関等における対策
- 第2節 調査研究等
- 第3節 啓発
- 第4節 相談体制の整備等
- 第5節 民間団体の活動に対する支援

- ※ 「全国過労死を考える家族の会」等民間団体の取組をコラムで紹介
- ※ 過労死等防止に向けた労使団体等の取組をコラムで紹介

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

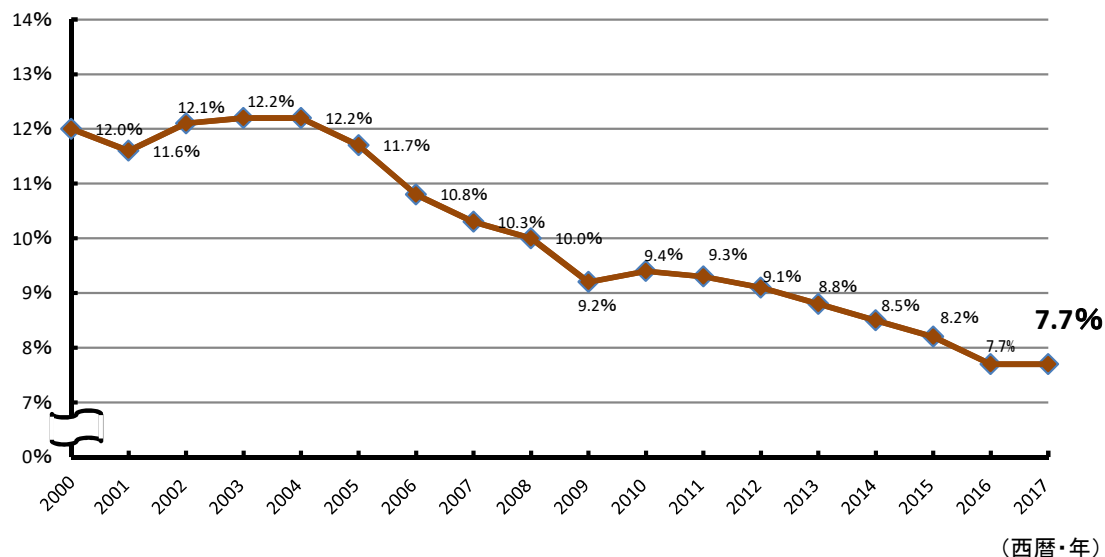
1 労働時間等の状況

- 週労働時間が60時間以上の雇員の割合は、2004年（12.2%）をピークとして緩やかに減少（2017年：7.7%）
- 年次有給休暇の取得率は、近年微増傾向であり、2年連続増加（2016年：49.4%）
- 勤務間インターバルについて、制度を知らない企業割合は、37.3%（2017年）

大綱の目標

週労働時間60時間以上の雇員の割合を5%以下（2020年まで）

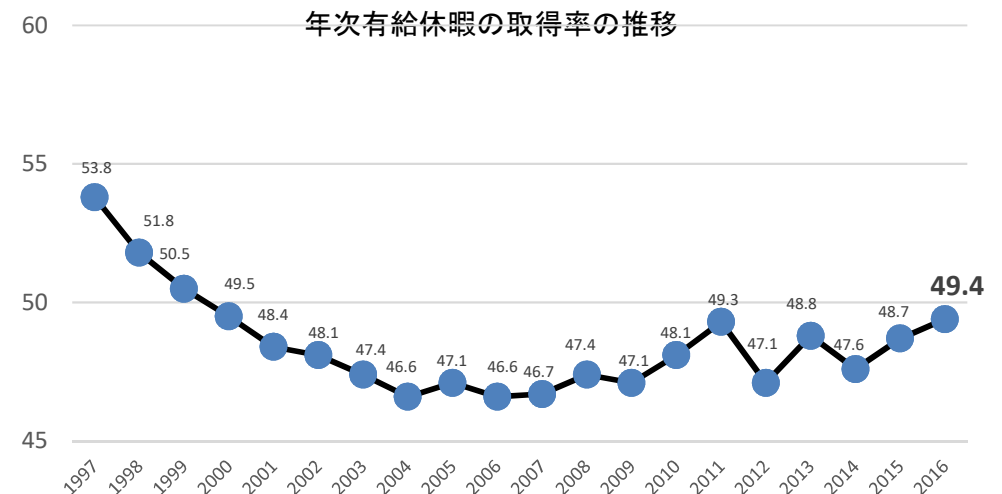
月末1週間の就業時間別の雇員の割合



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）

大綱の目標

年次有給休暇取得率を70%以上（2020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）

※年次有給休暇の法改正 ⇒ 1994年に初年度の継続勤務要件の短縮（1年→6ヶ月）、1999年に付与日数の引き上げ（2年6ヶ月を超える継続勤務期間1年ごとの付与日数の引き上げ（2日増加））

大綱の目標

- 勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち
- ①「制度を知らない」と回答する企業比率20パーセント未満
 - ②制度の導入企業割合を10%以上（2020年まで）

- ①「制度を知らない」と回答する企業は、全体の**37.3%**（※）（2017年）
- ②制度の導入企業は、**1.4%**（2017年）

※「導入の予定はなく、検討もしていない」と回答した企業（全体の92.9%）のうち40.2%

（資料出所）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」より算出

※「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息期間を設ける制度

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

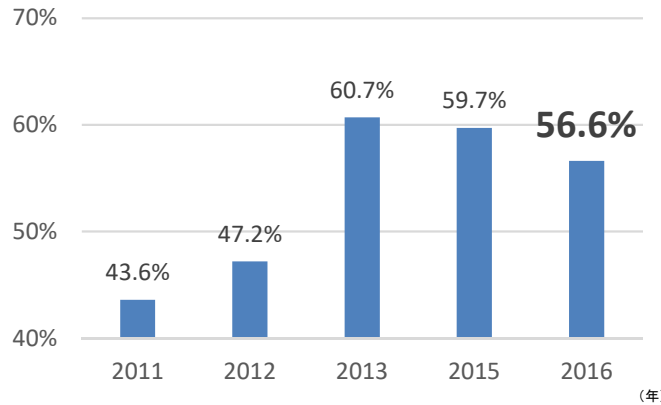
2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、56.6%（2016年）。規模が小さい事業所ほどその割合が低い。
- 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合は、71.2%（2016年）
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合は、37.1%（2016年）

大綱の目標

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（2022年まで）

メンタルヘルスカケアに取り組んでいる事業所の割合



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」(ただし、2011年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、2012年は厚生労働省「労働者健康状況調査」)

3 就業者の脳血管疾患・心疾患等の発生状況

4 自殺の状況

大綱の目標

仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（2022年まで）

71.2% (2016年)

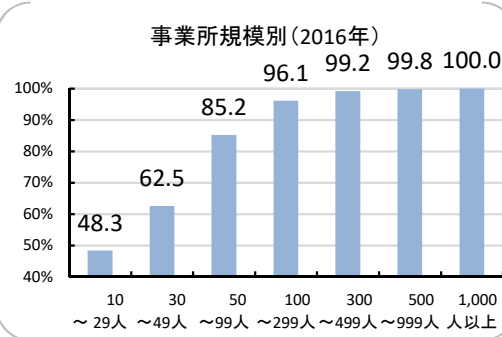
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による

大綱の目標

ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上（2022年まで）

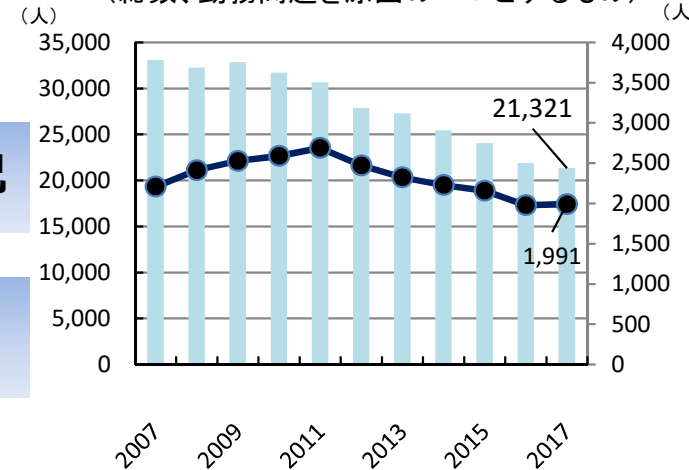
37.1% (2016年)

(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による



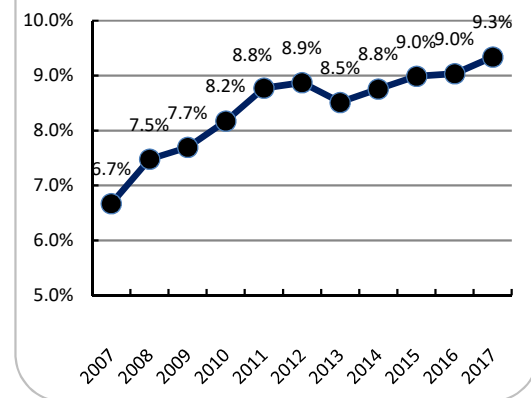
自殺者数の推移

(総数、勤務問題を原因の一つとするもの)



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

自殺者のうち、勤務問題を原因の一つとする割合

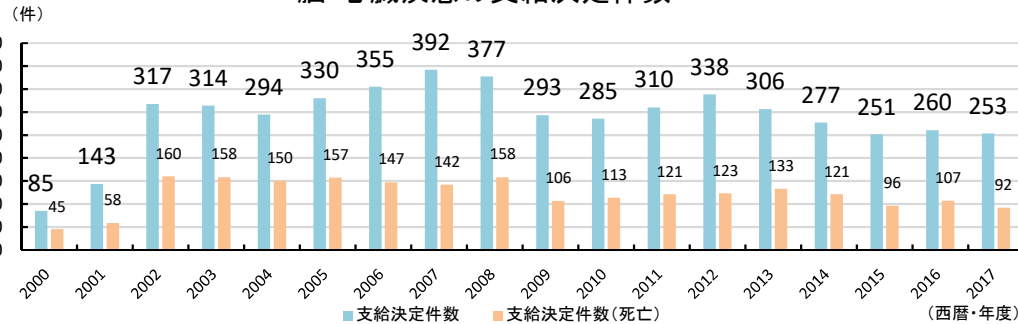


第2章 過労死等の現状

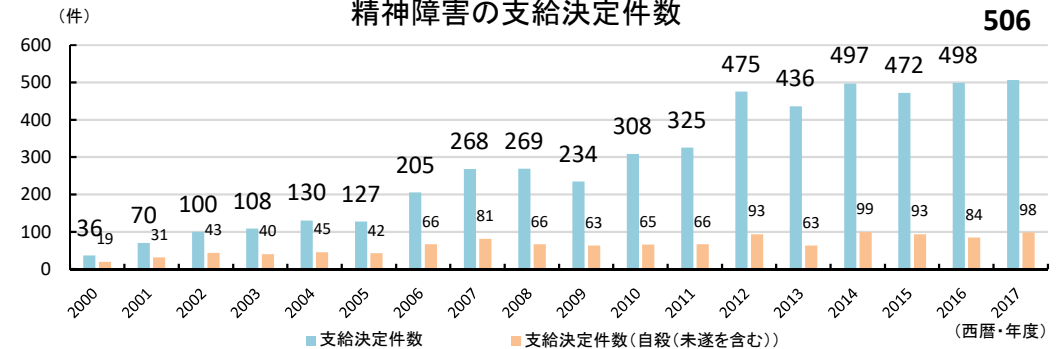
- 脳・心臓疾患の支給決定件数は、労災（民間雇用労働者）で300件前後、地方公務員の公務災害で20件前後で推移
- 精神障害の支給決定件数は、増加傾向であり、労災及び地方公務員の公務災害ともに過去最高（労災：506件、地方公務員の公務災害：50件）

1 民間雇用労働者の労災補償の状況

脳・心臓疾患の支給決定件数

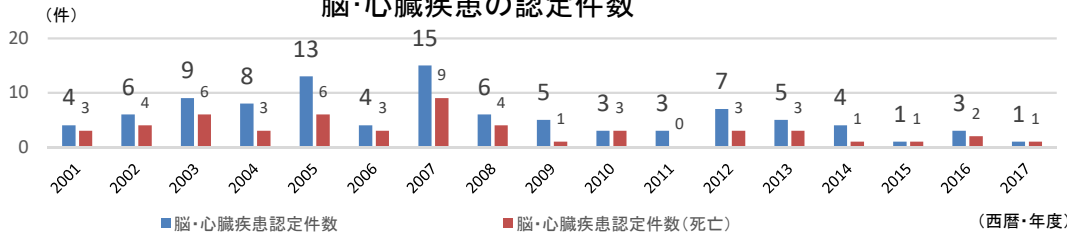


精神障害の支給決定件数

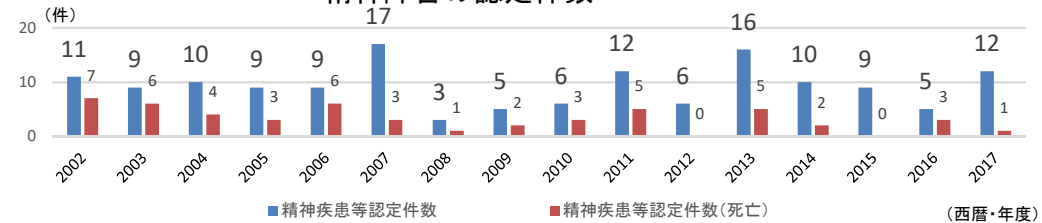


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

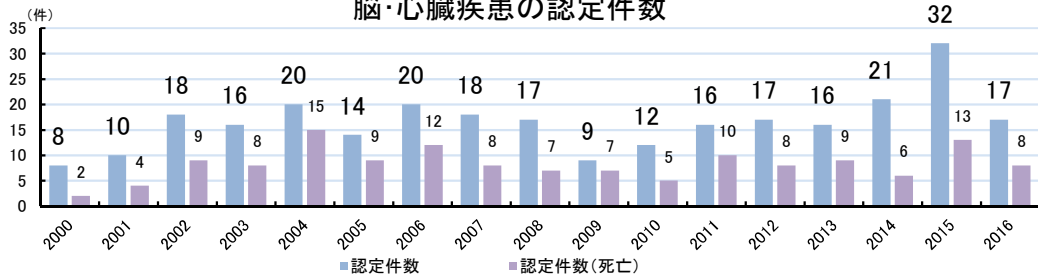


精神障害の認定件数

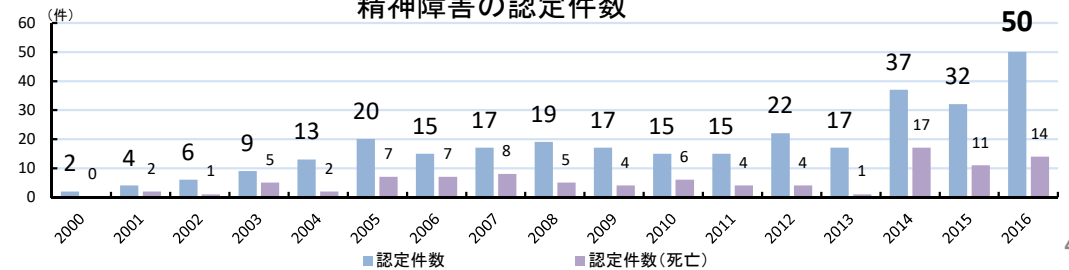


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



第3章 国における主な取組

1 過労死等防止のための対策に関する大綱の変更

第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第3 過労死等防止対策の数値目標

以下の数値目標を設定

- 1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下
※特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進
- 2 勤務間インターバル制度について、
 - ・勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満
 - ・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上
※特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進
- 4 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
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上

第5 国以外の主体が取り組む重点対策

※下線部分は新たに追加・変更したもの。

第4 国が取り組む重点対策

1 労働行政機関等における対策

- (1)長時間労働の削減に向けた取組の徹底
- (2)過重労働による健康障害の防止対策
- (3)メンタルヘルス対策・ハラスメント対策 等

2 調査研究等

(自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界を重点業種・職種として実施)

3 啓発

- (1)国民に向けた周知・啓発の実施
- (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
- (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
- (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
- (5)勤務間インターバル制度の推進
- (6)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
- (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
- (8)職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施
- (9)商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
(上記重点業種・職種に加え、宿泊業等について取組を記載)
- (10)若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
- (11)公務員に対する周知・啓発等の実施 等

4 相談体制の整備等

5 民間団体の活動に対する支援

第6 推進上の留意事項

第3章 国における主な取組

○ 数値目標を新規に柱立て(旧大綱の3項目はあらためて掲げ・充実し、3項目を追加)

旧大綱	新大綱
<p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%以下(2020年まで) 【状況】2014年:8.5% ⇒ 2017年:7.7% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出))</p>	<p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2020年まで) なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。 *2017年:週40時間の雇用者のうち週60時間以上労働した者の割合は12.1% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出))</p>
<p>(新規)</p>	<p>2 勤務間インターバル制度(2020年まで) 労働者30人以上の企業のうち、 【目標1】「制度を知らない」と回答する企業比率を20%未満とする。(2017年:制度を導入していない企業(全体の92.9%)のうち40.2% ⇒ 全体の37.3%) 【目標2】制度の導入企業割合を10%以上とする。(2017年:1.4%) (厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」より算出)</p>
<p>2 年次有給休暇取得率70%以上(2020年まで) 【状況】2014年:47.6% ⇒ 2016年:49.4% (厚生労働省「就労条件総合調査」)</p>	<p>3 年次有給休暇取得率を70%以上とする(2020年まで)。 特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。 *正社員の年休取得日数0日:16.1%(2011年)(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」)</p>
<p>3 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(2017年まで) 【状況】2013年 60.7% ⇒ 2016年:56.6% (厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」)</p>	<p>4 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(2022年まで)。 (厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」)</p>
<p>(新規)</p>	<p>5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(2022年まで)。 *2016年:71.2%(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)</p>
<p>(新規)</p>	<p>6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上とする(2022年まで)。 *2016年:37.1%(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)</p>

第3章 国における主な取組

旧大綱の数値目標

1 週労働時間60時間以上の雇員者の割合5%以下(2020年まで)

【状況】2014年:8.5% ⇒ 2017年:7.7%

(総務省「労働力調査」(非農林雇員者で算出))

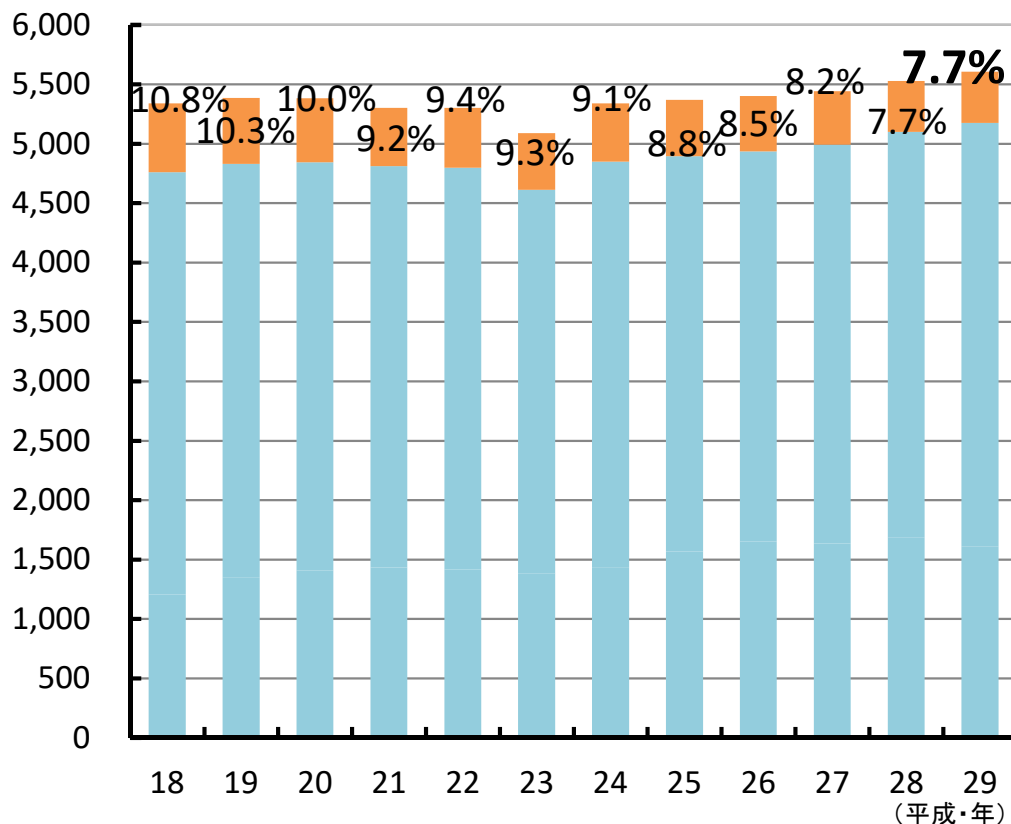
新大綱の数値目標

1 週労働時間60時間以上の雇員者の割合を5%以下(2020年まで)
 なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇員者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。

*2017年:週40時間の雇員者のうち週60時間以上労働した者の割合は12.1%

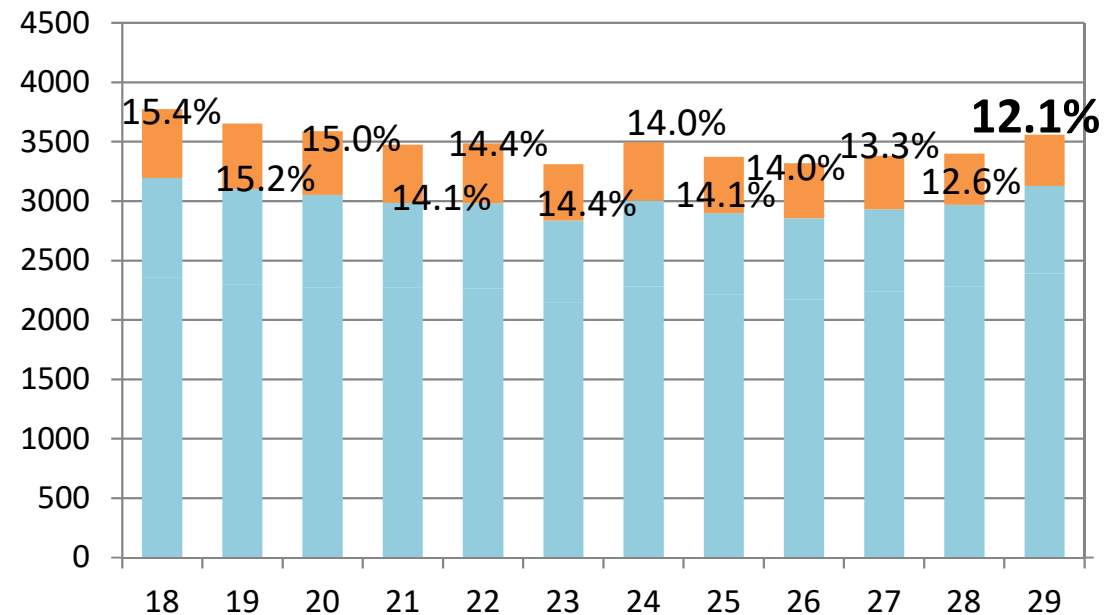
(総務省「労働力調査」(非農林雇員者で算出))

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇員者数及びその割合



■ ①週60時間以上の雇員者数(②の内数) ・ ①/②の割合
 ■ ②雇員者数

月末1週間の就業時間が40時間以上の雇員者のうちの60時間以上の雇員者数及びその割合

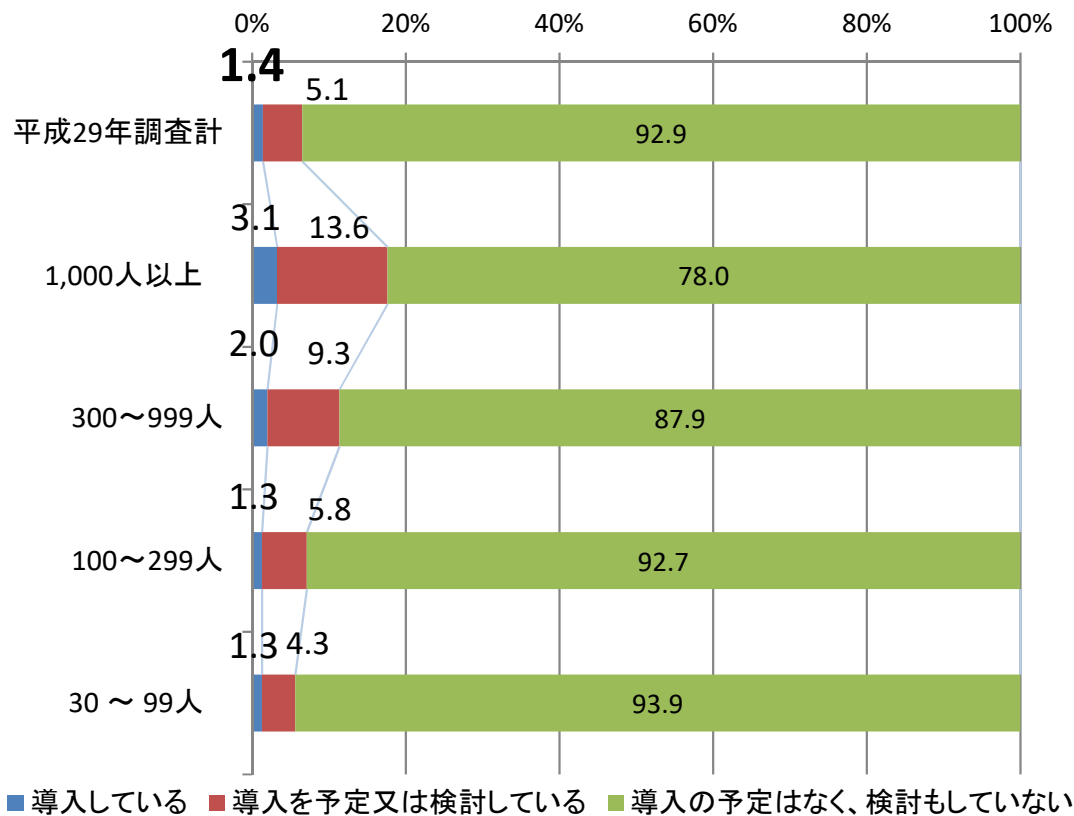


■ ①週60時間以上の雇員者数(②の内数) ・ ①/②の割合
 ■ ②週40時間以上の雇員者数

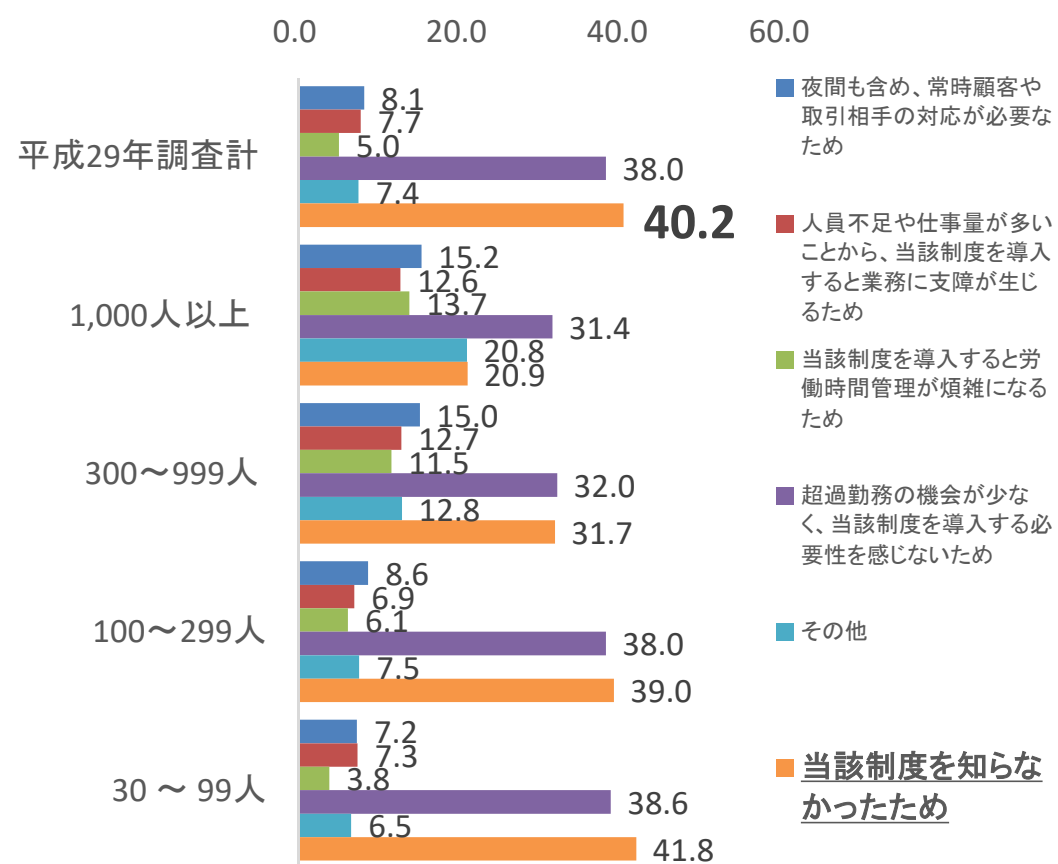
第3章 国における主な取組

旧大綱の数値目標	新大綱の数値目標
(新規)	<p>2 勤務間インターバル制度(2020年まで) 労働者30人以上の企業のうち、 【目標1】「制度を知らない」と回答する企業比率を20%未満とする。 <small>(2017年:制度を導入していない企業(全体の92.9%)のうち40.2% ⇒ 全体の37.3%)</small> 【目標2】制度の導入企業割合を10%以上とする。(2017年:1.4%) <small>(厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」より算出)</small></p>

勤務間インターバルの導入状況別企業割合



勤務間インターバル制度を導入していない理由別企業割合



(出典)厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」

第3章 国における主な取組

旧大綱の数値目標

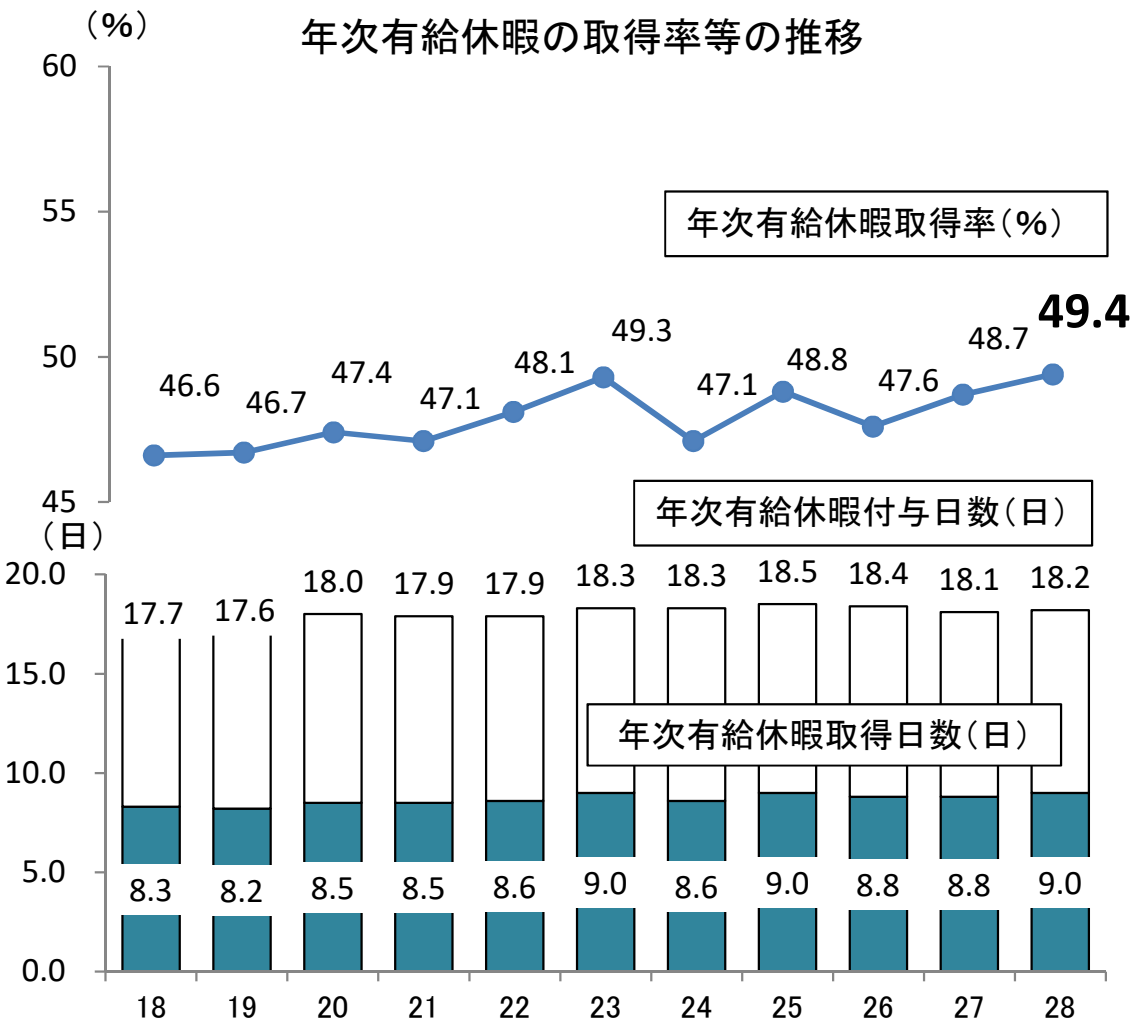
2 年次有給休暇取得率70%以上
(2020年まで)
【状況】2014年:47.6% ⇒ 2016年:49.4%
(厚生労働省「就労条件総合調査」)

新大綱の数値目標

3 年次有給休暇取得率を70%以上とする(2020年まで)。
特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。

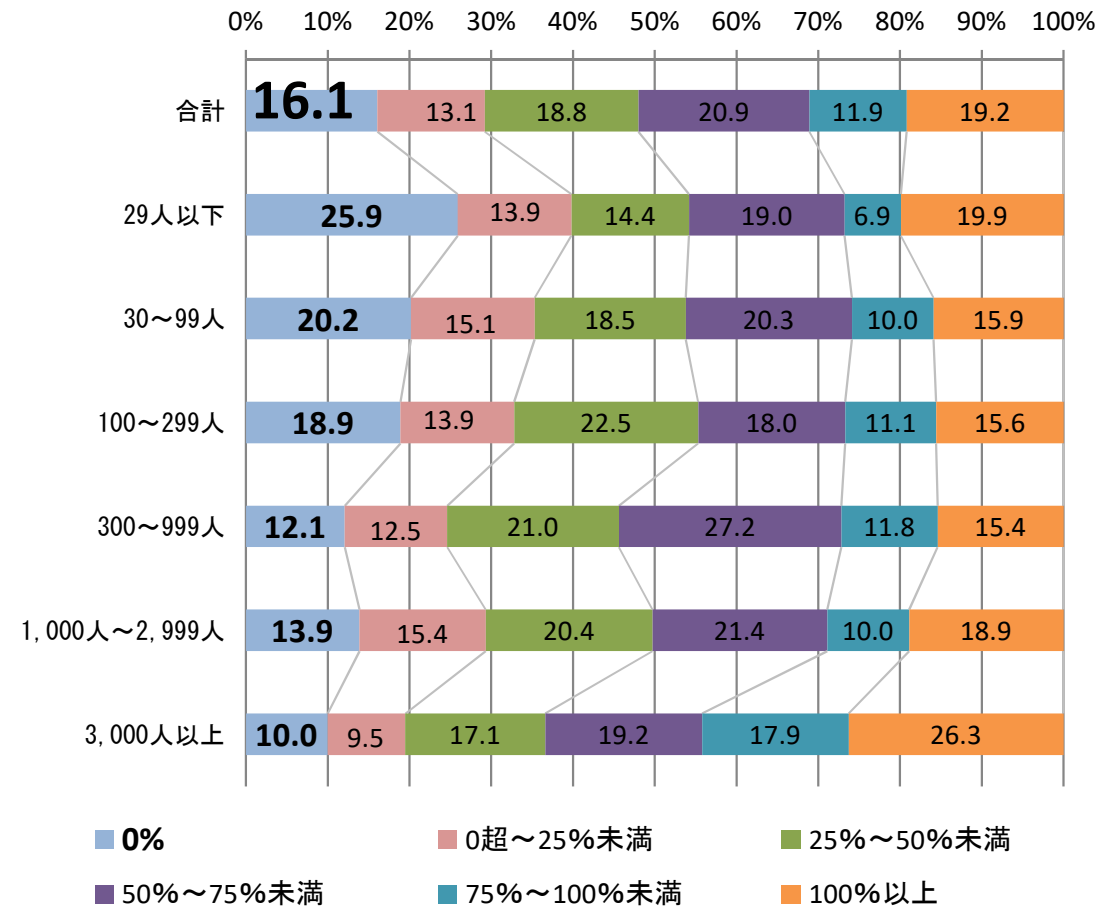
* 正社員の年休取得日数0日:16.1%(2011年)(独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」)

年次有給休暇の取得率等の推移



(出典) 厚生労働省「就労条件総合調査」

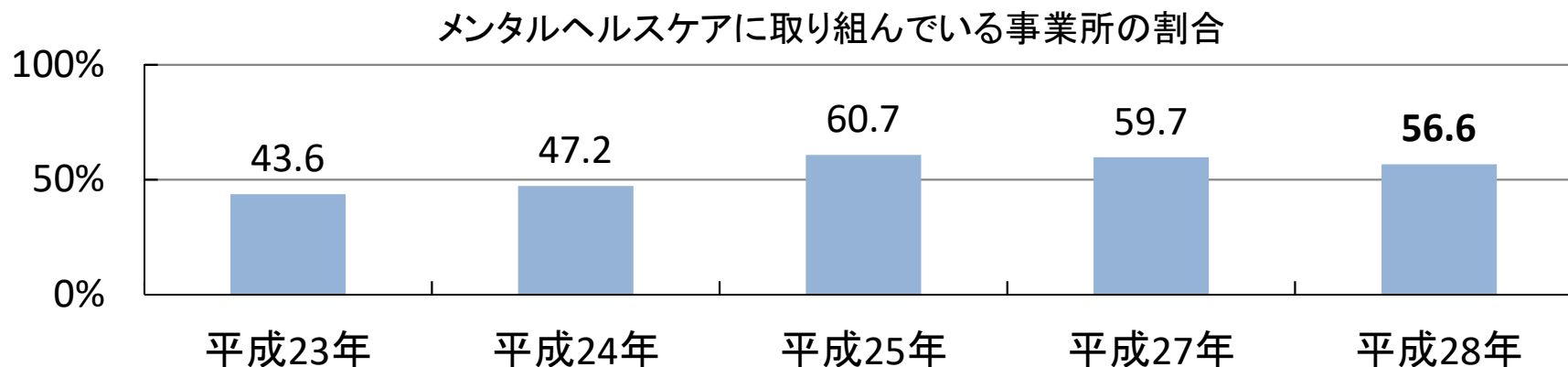
正社員の年次有給休暇取得率について



(出典) 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」

第3章 国における主な取組

旧大綱の数値目標	新大綱の数値目標
<p>3 <u>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(2017年まで)</u></p> <p>【状況】2013年 60.7% ⇒ 2016年:56.6% (厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」)</p>	<p>4 <u>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(2022年まで)。</u></p>



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」(ただし、平成23年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」)

旧大綱の数値目標	新大綱の数値目標
<p>(新規)</p>	<p>5 <u>仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(2022年まで)。</u></p> <p>2017年:72.5%(2016年:71.2%) (厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)</p>
<p>(新規)</p>	<p>6 <u>ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上とする(2022年まで)。</u></p> <p>2017年:51.7%(2016年:37.1%) (厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)</p>

第3章 国における主な取組

2 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)
※中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
(※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上 of 年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
※高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・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こととする。
※事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I:公布日(平成30年7月6日)

II:平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III:平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

第3章 国における主な取組

○ 働き方改革関連法の主なポイント①

働き方改革関連法のうち、長時間労働の是正、過重な労働による健康障害の防止等に関する主なポイント

ア 時間外労働の上限規制

(ア) 時間外・休日労働協定において定める時間外労働の上限を原則1箇月45時間、1年360時間（「限度時間」）とする。また、通常予見できない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる場合であっても、1箇月100時間未満（休日労働を含む。）、複数月80時間以内、1年720時間以内としなければならない。

(イ) 時間外・休日労働協定を締結するに当たって留意すべき事項等について、労働基準法に基づく新たな指針を制定

- ・ 労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめること、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとし、これを超えて労働させる場合においても、時間外労働時間数をできる限り限度時間に近づけることを労使当事者に求めている。
- ・ 使用者は、時間外・休日労働協定で定めた範囲内において、時間外・休日労働を行わせた場合であっても、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が1箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること等に留意しなければならない。

イ 年次有給休暇

年10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち5日については、使用者が労働者ごとに時季を指定して取得させなければならない。

ウ 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化等

(ア) 産業医の職務権限として、事業者等に意見を述べること、労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること等の明確化。事業者は産業医に対し、産業医が労働者の健康管理等を適切に行うため労働者の労働時間に関する情報等を提供しなければならないこと。

(イ) 過重労働により脳・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よう、労働安全衛生法に基づく面接指導の対象となる労働者の要件について、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合、その超えた時間が1月当たり80時間（改正前100時間）を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者とするなど見直し。

(ウ) 産業医等による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータのログイン・ログオフ時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこと。

第3章 国における主な取組

○ 働き方改革関連法の主なポイント②

エ 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル（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を確保することをいう。）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。

このため、労働時間等設定改善法において、新たに「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」を事業主の努力義務として規定。

オ その他

働き方改革関連法においては、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ようにするための制度として、いわゆる高度プロフェッショナル制度が盛り込まれた。

高度プロフェッショナル制度の対象となる要件については、年間平均給与額の3倍を相当程度上回る水準の方であること、専門性があり、通常の労働者と異なり、雇用契約の中で職務の記述が限定されていること、何より本人が制度を理解して個々に書面等により同意していることが必要。

対象業務は高度な専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果の関連性が高くない業務という要件が課せられている。

この制度においても、長時間労働を防止し、健康を確保することが重要であることから、健康管理時間の把握、一定以上の休日の確保などを使用者に義務付けている。

- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化
- ・加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）
- ・健康管理時間等が一定時間（1ヶ月あたり）を超えた労働者に対し、医師による面接指導の実施を義務化

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

○ 重点業種・職種の調査・分析結果

大綱に定める以下の重点業種・職種についての調査・分析結果を報告

- (1) 自動車運転従事者（労災認定事案の追加分析）
- (2) 教職員（労災認定事案の分析、公務災害認定事案の分析、労働・社会分野の調査）
- (3) IT産業（労災認定事案の分析、労働・社会分野の調査）
- (4) 外食産業（労災認定事案の追加分析）
- (5) 医療（労災認定事案の分析、労働・社会分野の調査）

※下線部の3業種については、平成29年に実施した新たな調査分析

その他2業種については、平成28年からの継続・追加調査分析

※労災認定事案の分析（追加を含む）、公務災害事案の分析は、過労死等防止調査研究センターにおいて実施

※労災認定事案の追加分析は、長時間労働と関連すると考えられる業務等について追加分析したもの。

○労働・社会面の調査

・企業及び労働者に対するアンケート調査を実施したもの（平成29年度）

教職員	学校	5,600件（有効回答3,762件）	教職員	56,456件（有効回答35,640件）
IT	企業	4,000件（有効回答 423件）	労働者	40,120件（有効回答 2,464件）
医療	病院	4,000件（有効回答1,078件）	医師	20,255件（有効回答 3,697件）
			看護職員	20,266件（有効回答 5,692件）

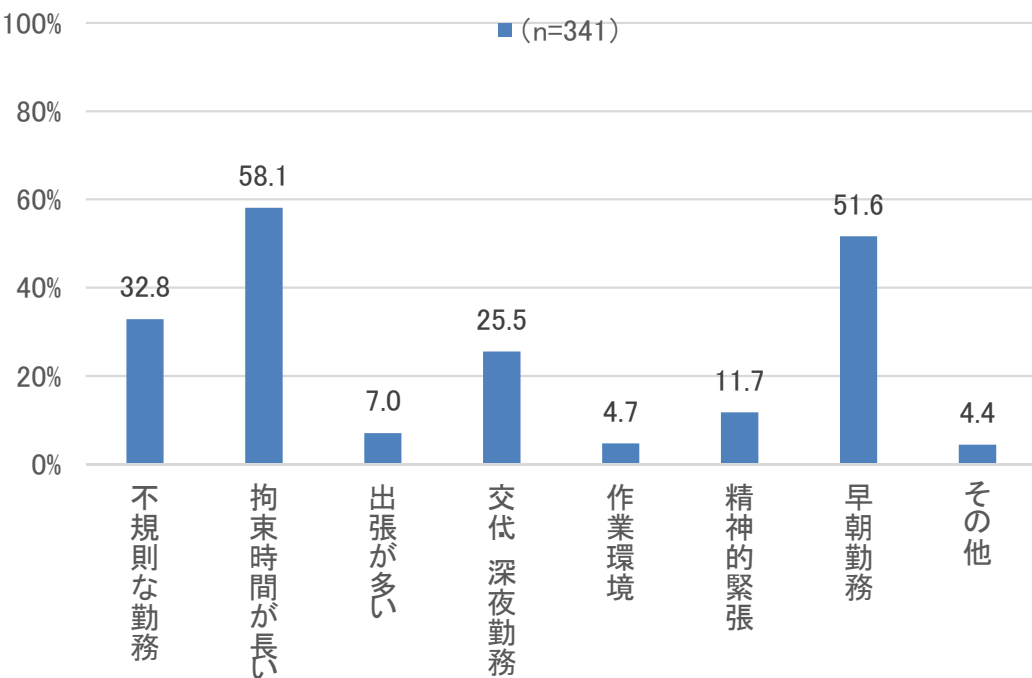
第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果①

自動車運転従事者

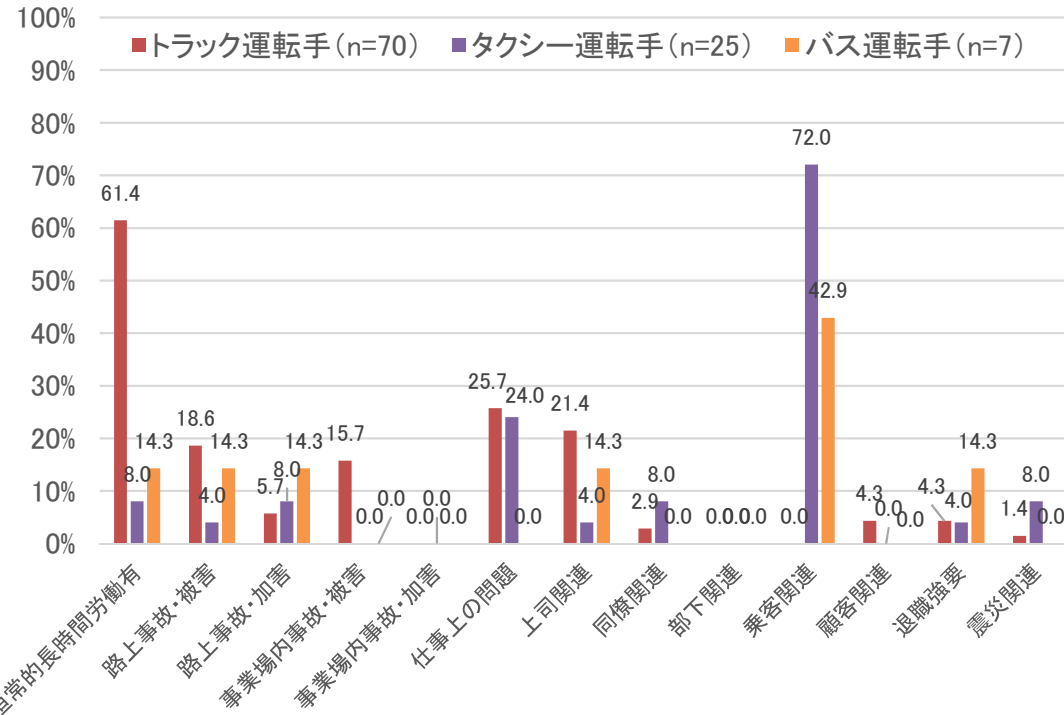
労災支給決定（認定）事案の追加分析

- トラック運転手の脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働以外の要因は、拘束時間が長い（58.1%）、早朝勤務（51.6%）、不規則な勤務（32.8%）が多い。
- 運行パターン別は、早朝出庫型が多い（日勤で出庫時間が早朝の「早朝出庫型・通常タイプ」12.9%、日勤で出勤時間は早朝であるが出庫時間にばらつきのある「早朝出庫型・不規則タイプ」15.5%）。
- 精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、トラック運転手では長時間労働が多く（精神障害70件において、「恒常的長時間労働」43件）、タクシー運転手とバス運転手では乗客等からの暴力等が多い（タクシー運転手25件において、乗客からの暴力等の「乗客関連」18件、乗客以外からの暴力等の「仕事上の問題」6件。バス運転手7件において、乗客からの暴力等の「乗客関連」3件）。

脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働以外の要因（トラック運転手）



精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因



第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果②

教職員

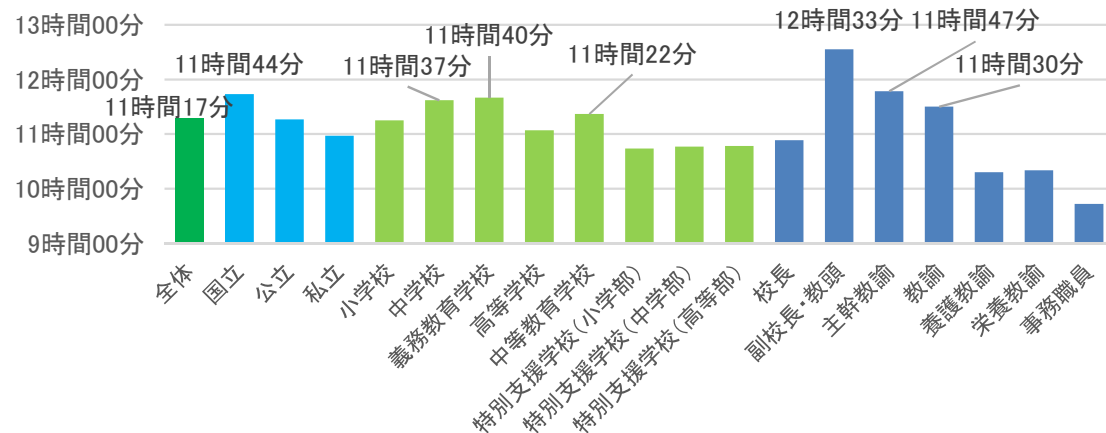
労災及び地方公務員の公務災害支給決定（認定）事案の分析

- 脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働の要因は、中学校教員及び高等学校教員では担任、部活動に関連する業務が多い（地方公務員19件（高校4件、中学15件）において、担任16件(高校4件、中学12件)、部活動顧問18件（高校4件、中学14件）（複数該当））。
- 精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、教員では保護者対応等の「住民等との公務上での関係」が多い（地方公務員23件において、「住民等との公務上での関係」が13件）。

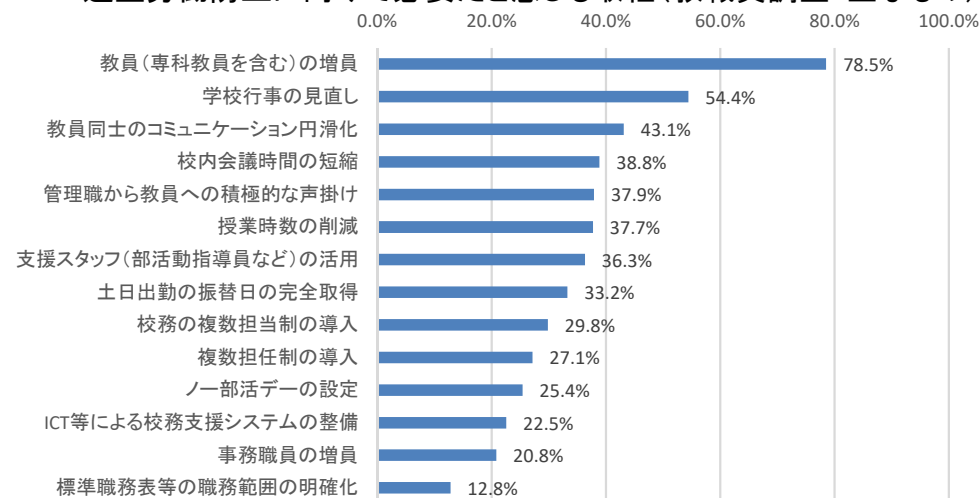
労働・社会面の調査

- 一日の平均勤務時間は、学校種別では中学校で長く（11時間37分）、職名別では副校長・教頭で長い（12時間33分）。
- ストレスや悩みの内容は、長時間勤務の多さ（43.4%）、職場の人間関係（40.2%）の他に、保護者・PTA等への対応（38.3%）が多い。また、中学校においては部活動も多い（42.0%）。
- 学校における過重勤務防止に向けて必要だと感じる取組は、教員の増員（78.5%）、学校行事の見直し（54.4%）の他にコミュニケーションに関するものが多く（管理職から教員への積極的な声かけ37.9%、教員同士のコミュニケーションの円滑化43.1%）、校長が取り組んでいる取組は、校内会議時間の短縮（39.1%）、学校行事の見直し（28.2%）の他にコミュニケーションに関するもの（管理職から教員への積極的な声かけ34.0%、教員同士のコミュニケーションの円滑化25.0%）が多い。

一日あたりの平均勤務時間（教職員調査・通常期）



過重労働防止に向けて必要だと感じる取組（教職員調査・主なもの）



第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果③

IT産業

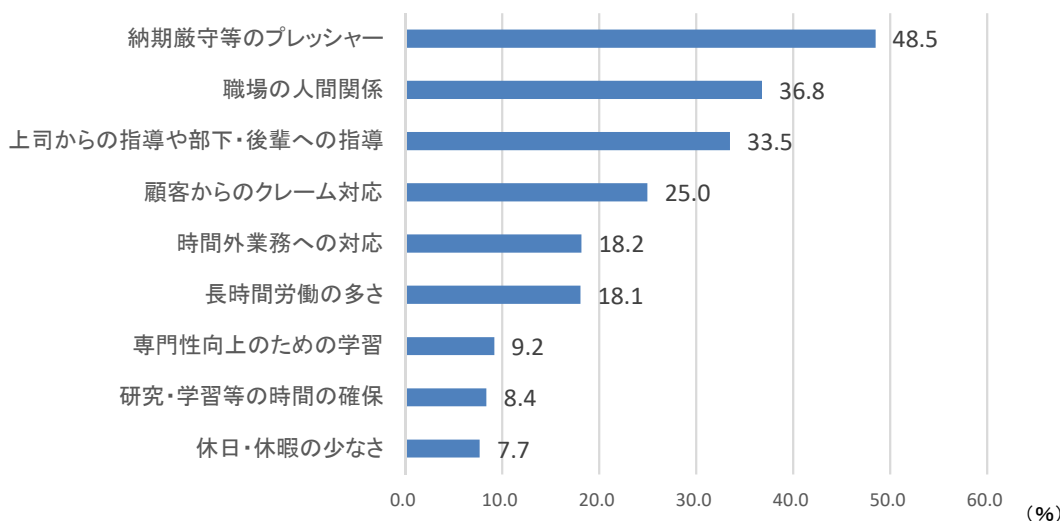
労災支給決定（認定）事案の分析

- 脳・心臓疾患及び精神障害事案ともに、30代から40代と比較的若い世代が多い（脳・心臓疾患22件において、30代5件、40代14件。精神障害38件において、30代16件、40代11件）。
- 脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働の要因は、厳しい納期、顧客対応、急な仕様変更等となっている（脳・心臓疾患22件において、厳しい納期8件、顧客対応4件、急な仕様変更2件）。
- 精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、長時間労働が多い（精神障害38件（平成23年認定基準に基づき認定した事案）において、極度の長時間労働8件、恒常的な長時間労働20件）。

労働・社会面の調査

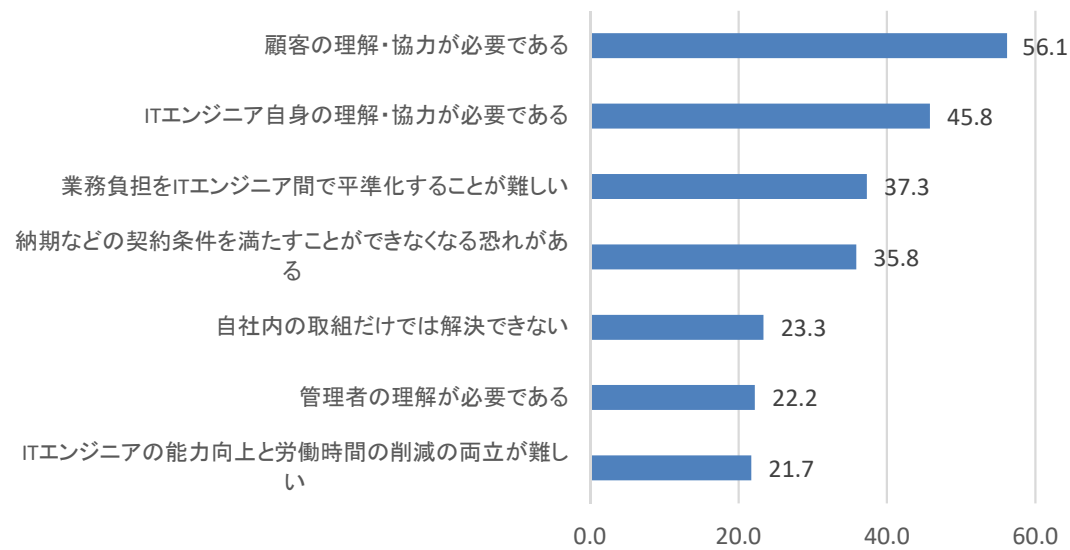
- 長時間労働が発生する理由は、トラブル等の緊急対応（59.1%）、顧客対応（47.9%）、仕様変更（42.5%）等、主に発注者等顧客からの要望等への対応が多い。
- 業務に関連するストレスや悩みの内容は、納期厳守等のプレッシャー（48.5%）、職場の人間関係（36.8%）が多い。
- 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題は、顧客の理解・協力が必要であるが多い（56.1%）。

業務に関連するストレスや悩みの内容(労働者調査・主なもの)



(資料出所) 厚生労働省「平成29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)

過重労働防止に向けて取組を実施するに当たっての課題(企業調査・主なもの)



(資料出所) 厚生労働省「平成29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)

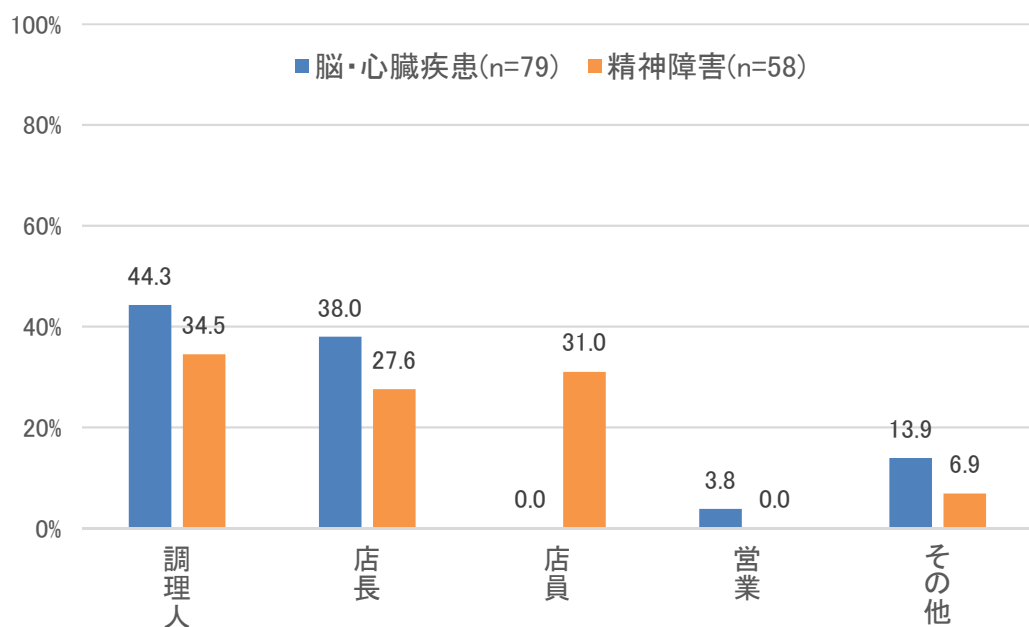
第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果④

外食産業

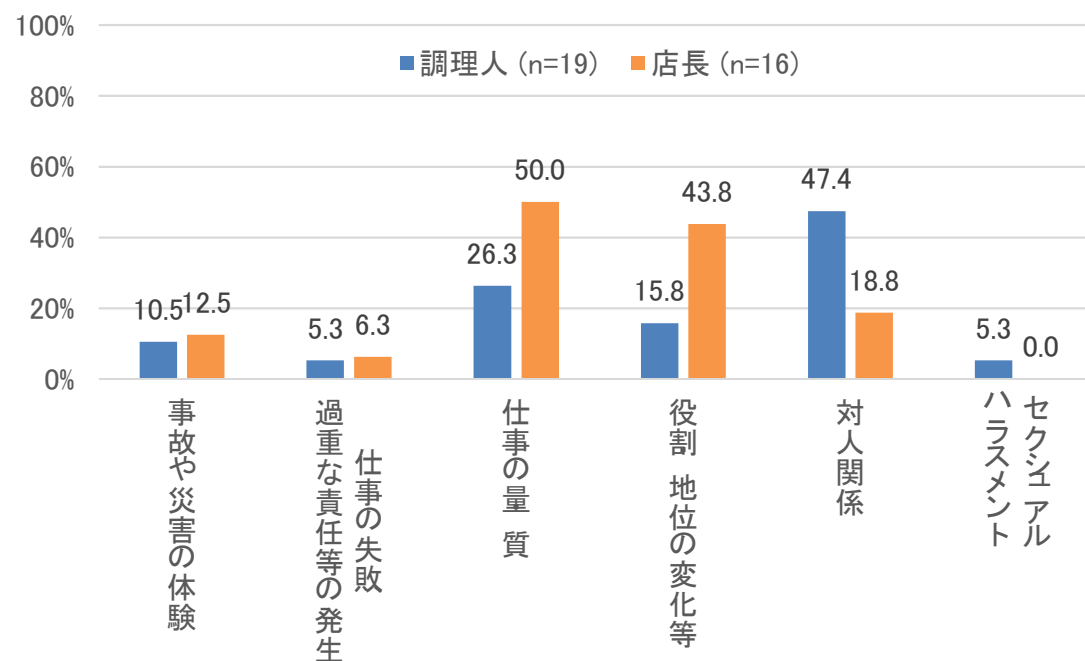
労災支給決定（認定）事案の追加分析

- 脳・心臓疾患事案、精神障害事案ともに、調理人、店長の事案が多い（脳心臓疾患79件において、調理人35件、店長30件。精神障害58件において、調理人20件、店長16件）。
- 脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働と関連する要因は、調理人では開店前・閉店後の準備や片付けが多く（調理人（35件）において、23件）、店長では店舗管理以外の業務である接客等の複数の業務が多い（店長30件において、28件）。
- 精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、調理人では、暴行・暴力、上司とのトラブル等の対人関係が多く（調理人19件（平成23年認定基準に基づき認定した事案）において、9件）、店長では業務の増加等の仕事の質・量が多い（店長16件において、8件）。

職種別にみた外食産業事案数の割合



精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因



第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果⑤

医療

労災支給決定（認定）事案の分析

- 医師について、脳・心臓疾患の事案の割合が多く（脳・心臓疾患17件、精神障害8件）、その発症に係る要因はほとんどが長時間労働であり、具体的には診療業務、管理業務等が多い（17件のうち、診療業務16件、管理業務14件（複数該当））。
 - 看護師について、精神障害の事案の割合が多く（脳・心臓疾患1件、精神障害52件）、そのほとんどが女性（52件のうち、51件女性）であり、約半数が30代以下（52件のうち、20代以下12件、30代15件）。
- また、その発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、患者からの暴力や入院患者の自殺の目撃等の「事故や災害の体験・目撃をした」が、約8割と特に多く（52件のうち、「悲惨な事故や災害の体験・目撃した」40件（76.9%））、その発生時刻は深夜帯が多い（40件のうち、19件が深夜24時から8時に発生）。

労働・社会面の調査

- 時間外労働が発生する理由は、医師、看護師ともに、診断書、カルテ等又は看護記録等の書類作成（医師57.1%、看護職員57.9%）、救急や入院患者の緊急対応（医師57.0%、看護師45.0%）が多い。
- 過重労働の防止のために実施している取組は、医療事務作業補助者や看護補助者を増員（59.5%）、メンタルヘルスに関する相談窓口等を設置（55.2%）が多い。

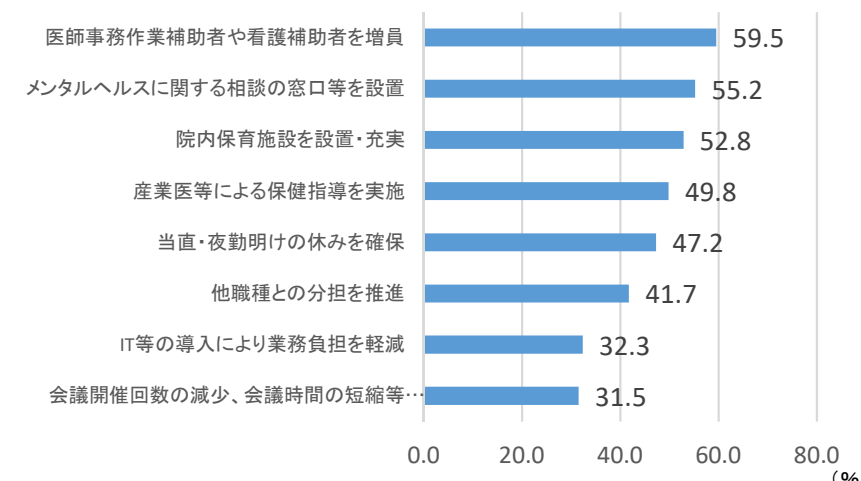
看護師の精神障害の労災支給決定（認定）された要因

	件数	(%)
1. 悲惨な事故や災害の体験・目撃をした	40	(76.9)
a. 暴言・暴力を体験	23	(44.2)
b. 事件・事故・災害に遭遇	17	(32.7)
2. 医療事故・訴訟	2	(3.8)
3. 長時間労働	4	(7.7)
4. 上司・部下トラブル	4	(7.7)
5. セクシュアル・ハラスメント	2	(3.8)
合計	52	(100.0)

悲惨な事故や災害の体験・目撃した時間

発生時間帯	件数	(%)
24-04 深夜	11	(27.5)
04-08 深夜	8	(20.0)
08-12 日勤	10	(25.0)
12-16 日勤	2	(5.0)
16-20 準夜	3	(7.5)
20-24 準夜	2	(5.0)
特定せず/不明	4	(10.0)
合計	40	

過重労働防止に向けて実施している取組（病院調査・主なもの）



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査センター「平成29年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」

(資料出所) 厚生労働省「平成29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）

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 労働行政機関等における対策

- (1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
- (2) 過重労働による健康障害の防止対策
- (3) メンタルヘルス対策
- (4) ハラスメント防止対策

第2節 調査研究等

- (1) 過労死等事案の分析
- (2) 労働・社会面からみた過労死等の調査・分析
- (3) 疫学研究等
- (4) 結果の発信

第3節 啓発

- (1) 国民に向けた周知・啓発の実施
- (2) 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施
- (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
- (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
- (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
- (6) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
- (7) 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施
- (8) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
- (9) 公務員に対する周知・啓発等の実施

コラムを掲載

- ・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
- ・過労死防止啓発授業「働くことのリアルに迫る」
- ・学校における働き方改革について
- ・広告4団体(日本広告業協会、日本アドバタイザーズ協会、日本アド・コンテンツ協会、日本広告制作協会)の取組
- ・各地の過労死家族の会の紹介等

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
- (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
- (3) 労働衛生・人事労務管理者等に対する研修の実施
- (4) 公務員に対する相談体制の整備等

第5節 民間団体の活動に対する支援

- (1) 過労死等防止対策シンポジウムの開催
- (2) 過労死遺児交流会の開催
- (3) シンポジウム以外の活動に対する支援等
- (4) 民間団体の活動の周知

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 労働基準行政機関等における対策① 労働基準監督署の体制整備

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、各労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図る。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行う

- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応
(対応する相談内容)
 - ・ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般に関する相談
 - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
 - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
 - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 地域別の各種事業主団体の傘下事業場等に対する説明会の開催 等

連携

働き方改革推進
支援センター

36協定未届事業
場に対する相談
指導事業（民間
事業者による）

2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施

第1節 労働行政機関等における対策②

1 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

(1) 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等

2016年4月から、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月100時間の時間外労働が行われている事業場から、月80時間の時間外労働が行われている事業場に対象を拡大
過労死等を発生させた事業場に対して、監督指導を行い当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底の指導

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

2017年1月から、違法な長時間労働を複数の事業場で行う企業については、本社に対し、全社的な改善を図る指導を実施

(3) ガイドラインによる労働時間の適正な把握の徹底

2017年1月に策定した「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」の周知・指導

(4) 是正指導段階での企業名公表制度の運用

違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、経営トップに対して指導し、企業名の公表を実施

(5) 36協定に関する法令の周知指導

時間外労働等をさせる際に締結しなければならない36協定について、内容の周知や労働基準監督署に届け出があった際の助言、指導の強化

2 過重労働による健康障害の防止対策

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等の確実な実施等について指導

3 メンタルヘルス対策

精神障害に関する労災支給決定(認定)が行われた場合、本社事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施

4 ハラスメント防止対策

過労死等に結びつきかねないハラスメント事案が生じた事業所に対し、再発防止のための取組を指導

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第2節 調査研究等

➤ 総合的な労働安全衛生研究(平成27年度～、過労死等防止調査分析センターほか)

1 過労死等事案の分析(第4章参照)

労災(認定・不支給)事案・公務災害(認定・不支給)事案の収集

脳・心臓疾患事案の解析

精神障害事案の解析

運輸業、飲食業、教職員、IT産業、医療の5業種の深掘分析

2 疫学研究

(1) 職域コホート研究

労働時間、仕事のストレス、睡眠時間等の要因と健診結果等との関連を長期間(10年程度)かけて調査し、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分析。

(2) 職場環境改善に向けた介入研究

過労死等防止のための有効な対策を把握するため、職場の環境を改善するための取組みを実施し(職場環境改善に向けた介入)、その効果を客観的な疲労度やストレス度を継続的に測定し、検証。

3 実験研究

過労死等防止のための有効な健康管理のあり方を検証するため、長時間労働と循環器負担のメカニズムの解明などをテーマに実証実験を通じて研究。

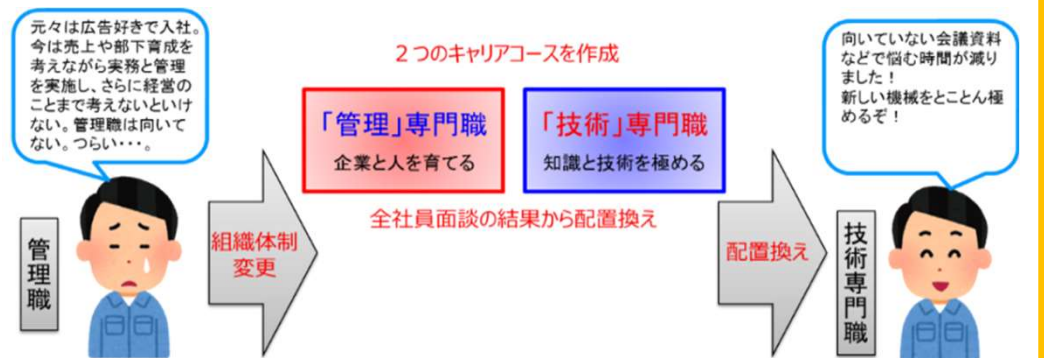
(コラム) 中小企業における職場環境改善の取組

全社員面談を行い、社員のニーズをもとにして、組織体制の見直し、作業環境の変更、勤務開始時間の多様化等の取組を実施

⇒ 管理職の悩みが減ったこと、睡眠の質の改善や疲労回復の改善傾向がみられた



面談の風景



第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第3節 啓発

2 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施

文部科学省と連携しながら大学・高等学校等の学校等への啓発として、講師派遣等を実施

(コラム)
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
～2年目の平成29年度は120回で10,866人の生徒たちが受講～

(コラム)東京学芸大学附属高校公民科における取組
過労死防止啓発授業「働くことのリアルに迫る」

啓発授業実施例 (平成29年度)

●授業内容(タイムスケジュール)

実施例 (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

※授業時間・内容は、学校の都合にあわせて調整が可能です。

労働問題の有識者(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講師)による講演事例です。

第一部

- ・過労死の歴史と現状・判例

第二部

- ・労働条件について(労働時限の原則、休憩時間等)
- ・休日の原則、年次有給休暇、退職の自由について等
- ・労災補償Q&A
- ・労働組合に関して



川人 博 弁護士

授業に関する感想

●学校からの感想

- ・生徒が、アルバイト等の段階から過酷な労働に巻き込まれることなく、その後の人生が幸せなものになるよう、この啓発授業は貴重な機会でした。
- ・深刻な長時間労働の問題を分かりやすく説明いただき、生徒にも認識が広まりました。

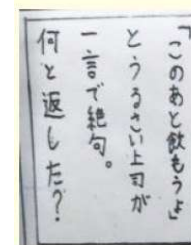
●生徒からの感想

- ・ニュースでブラック企業とかハラスメントという言葉を知った時に不安になっていたのですが、一人で抱えこまずに相談すればいいんだと思うようになった。
- ・命の大切さや尊厳を学ぶことができました。また体験談から自分の家族のことも考えようと思えました。
- ・バイトでもこんなにきっちりとしたルールがあることに驚いた。



このイラストは、過労死防止啓発授業で生徒が作成した新聞です。労働経験の少ない生徒たちに、実感をもって働くことを考えさせ、「自己と向き合い、他者つつながる中で、より良い未来にしたいと願う市民性」を養いたい。そう願って東京学芸大学附属高校公民科は川人博弁護士と一緒に授業実践『はたらくことのリアルに迫る』を行っています。本校の実践は次の3点に特色があります。

- ①身近な働く人へのインタビューをレポートすること。
- ② 実際にあった過労自殺事件を教材にした話し合い活動を行った上で、弁護士とのトークセッションをすること。
- ③ パフォーマンス課題として新聞を作成することです。



セクハラを防ぐ大喜利を創作



ハラスメントの風刺画

第3節 啓発

3 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

過重労働解消キャンペーン(11月)として、以下の取組を実施

- ① 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の周知・啓発などの実施に関する協力要請
- ② 全国の都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業(ベストプラクティス企業)を訪問し、取組事例を報道等により紹介
- ③ 過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督
- ④ 全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」の実施
- ⑤ 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開催

(コラム)

企業における働き方改善等の取組事例紹介のポータルサイト

厚生労働省では、長時間労働の削減など働き方・休み方の見直しやメンタルヘルス対策などの過労死等防止について先進的な取組を行っている企業事例をホームページ等において紹介しています。



第3節 啓発

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

「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
全国労働衛生週間(10月)に、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実施

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

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実施

(2) ポータルサイトの運営による情報発信

(3) 働き方・休み方改革シンポジウムの開催

(4) 時季を捉えた年次有給休暇取得促進



埼玉県熊谷市 「熊谷うちわ祭」(7月)をはじめ、熊谷市のイベントに合わせた取組

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

(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実施



(埼玉県熊谷市 啓発ポスター)



(大分県大分市 啓発ポスター)

第3節 啓発

6 メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営し、メール相談、電話相談を実施
- ・ 企業向けにストレスチェック制度サポートダイヤルを開設し、相談対応を実施

(コラム)

産業保健総合支援センター等における産業保健事業の取組

全国47都道府県に産業保健総合支援センターを設置し、産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス等に豊富な知識や経験を有する専門スタッフを配置して、事業場の産業医、保健師、衛生管理者等の産業保健関係者の方々に、メンタルヘルス対策をはじめとする産業保健に関する相談、研修、情報提供等の支援(原則として無料)を行っているほか、事業者や人事・労務担当者等を対象とした、企業経営の観点から見た産業保健の課題と対策等に関するセミナーや、労働者を対象とした啓発セミナーを開催している。



産業保健研修会の様子



個室での相談風景

7 職場の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防止対策について

平成30年3月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を取りまとめ、その中で、職場のパワーハラスメントの概念や対応策として考えられるものを整理

(2) パワーハラスメント防止対策についての周知啓発と労使に対する取組支援

- ・ ポータルサイト「明るい職場応援団」の運営、セミナーの開催による情報提供
- ・ パワーハラスメント対策導入マニュアルの周知

(3) その他のハラスメント対策

「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催、相談窓口の設置



周知啓発ポスター

第3節 啓発

8 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

(1) トラック運送業

トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会における対策の検討、自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画に基づく取組

(2) 教職員

新しい時代の教育に向けた持続可能な学習指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について審議、中間とりまとめを踏まえた緊急対策の実施

(3) 医療従事者

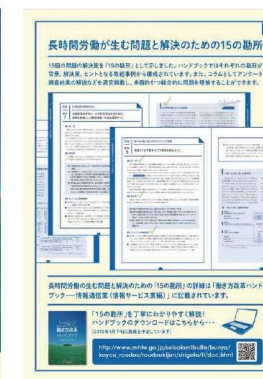
医療機関に対する相談支援の実施、医療分野の「雇用の質」データベースサイトの設置、医師の働き方改革に関する検討会の開催

(4) 情報通信業

検討委員会の開催、働き方改革ハンドブックの作成、セミナーの実施

(5) 建設業

働き方改革に関する関係府庁連絡会議・協議会における対策の検討、建設業における適正な工期設定等のためのガイドラインの策定



働き方改革ハンドブック 情報通信業（情報サービス業）編リーフレット

(コラム)

広告関係4団体の働き方改革の取組

広告関係4団体による「広告ビジネスにおける『働き方』改革のための基本合意」を同年8月16日にリリースした。

広告ビジネスにおける「働き方」改革のための基本合意

私たち広告ビジネスに携わる者は、健全なビジネス成果を創出するための「新しい働き方」を目指し、広告業界をリードする企業・団体が一体となって以下の基本3原則に合意することで、広告ビジネスを成長させ、魅力ある職場づくりを目指す。

1. 私たちは、共に働くものとしてお互いに尊重し合い、健全で働きやすい職場づくりのために、協力して「新しい働き方」を創造・共有し、改革の努力を続ける。
2. 私たちは、法令を遵守し、厚生労働省の「緊急要請書」を踏まえて、長時間労働を抑制するための健全なビジネス環境の醸成を目指す。
まずは、基本契約・オリエンシート・受注確認書など「新しい広告取引のルール」作成に取り組み、受発注方法の改善を積極的に推進する。
3. 私たちは、日々の業務において上記ルールを推進すると同時に、関係者を代表するメンバーによる会議を継続的に開催し、情報共有、進捗の確認、新たなルール作り等を議論、推進する。

第3節 啓発

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

- ① 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
- ② 国家公務員の心の健康づくり対策について
- ③ 国家公務員のパワーハラスメント対策について
- ④ 国家公務員のその他の健康増進対策の推進

(2) 地方公務員に対する周知・啓発等の実施

- ① 職員の時間外勤務縮減及び「ゆう活」の積極的な取組を要請
- ② 地方公共団体間の意見交換を通じた実践的な取組手法の検討
- ③ 働き方改革への意識醸成に資する研修の実施
- ④ 先進的な取組事例の紹介



〔「ゆう活」ポスター〕

(コラム)

地方公務員の過労死等防止対策推進に係る取組

総務省においては、地方公共団体における女性活躍・働き方改革の推進を支援することを目的として現状と課題、施策ごとの取組内容やポイント、先進的な地方公共団体における取組事例を掲載したガイドブックを策定し地方公共団体に配布しています。このガイドブックに掲載されている取組の事例を紹介します。

事例 1

東京都八王子市：時間外勤務状況の把握・共有（職員数 2,884 名）

実施事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の年間の時間外勤務時間数を 360 時間以内にすることを目標として設定。 ・ 出退勤時間の管理は IC カード等で実施。 ・ 時間外勤務時間数は、3 か月に 1 回の安全衛生委員会で課毎に報告。安全衛生委員会には、副市長も出席。 ・ 報告する資料には、職場毎（課単位）の毎月の平均時間数と合計時間数だけでなく、月 30 時間×3 か月間分を超えた職員の個人別の時間数も掲載し、個人による差も見えるようにしている。ただし、資料では、個人名は伏せている。
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外勤務時間の平均を全体的に減らすことだけでなく、突出して時間外勤務が多い職員の数減らす視点から、時間外勤務年間 360 時間超の職員の数も集計し、時間外勤務の平準化が図れているかも確認している。 ・ 時間外勤務の潜在化を防ぐため、時間外勤務が多い職員を責めないように徹底している。

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

労働条件に関しては、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「労働条件相談ほつとライン」を設置

健康管理に関しては、「こころの耳電話相談」を開設するとともに、「こころの耳」によるメール相談を実施

2 産業医等相談に応じる者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、労働者等からメンタルヘルス不調やその対策等について、直接相談を受ける産業医等の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実施

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、事業場における産業保健活動の実務を担当する衛生管理者や人事労務担当者等に対して、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の推進に関する様々な研修を実施

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

人事院では、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」を開設。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」を開設。内閣官房内閣人事局では、各府省に配置されているカウンセラーの能力向上を目的としたカウンセラー講習会を開催

(2) 地方公務員に対する相談体制の整備

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等を実施。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を設置

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

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など民間団体と連携し、国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催

※平成29年度初めて全ての都道府県で開催（平成28年度は42都道府県で開催）

（過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況（平成29年度））

開催地	開催日	会場	開催地	開催日	会場
北海道	11/24（金）	札幌市男女共同参画センター	三重	11/30（木）	四日市商工会議所
青森	11/18（土）	リンクステーションホール青森	滋賀	11/25（土）	大津市勤労福祉センター
岩手	11/28（火）	エスポワールいわて	京都	11/17（金）	池坊短期大学 ころろホール
宮城	11/18（土）	せんだいメディアテーク	大阪	11/2（木）	コングレコンベンションセンター
秋田	12/9（土）	秋田テルサ	兵庫	11/17（金）	神戸市産業振興センター
山形	11/14（火）	遊学館 山形県生涯学習センター	奈良	11/14（火）	奈良商工会議所
福島	12/2（土）	ビッグパレットふくしま	和歌山	11/29（水）	和歌山ビッグ愛
茨城	11/5（日）	つくば国際会議場	鳥取	11/21（火）	鳥取ワシントンプラザホテル
栃木	11/2（木）	宇都宮市文化会館	島根	11/22（水）	パルメイト出雲
群馬	11/26（日）	群馬県公社総合ビル	岡山	11/11（土）	アークホテル岡山
埼玉	11/16（木）	埼玉会館	広島	11/22（水）	広島YMCA 国際文化センター
千葉	11/18（土）	ホテルプラザ菜の花	山口	11/24（金）	DREAMSHIP 下関市生涯学習プラザ
東京（中央）	11/8（水）	イイノホール	徳島	11/20（月）	とくぎんトモニプラザ
東京	11/6（月）	立川グランドホテル	香川	11/30（木）	香川県社会福祉総合センター
神奈川	11/2（木）	TKP ガーデンシティPREMIUM 横浜ランドマークタワー	愛媛	11/4（土）	愛媛大学
新潟	11/30（木）	ガレッソホール	高知	12/2（土）	高新文化ホール
富山	11/18（土）	富山県民会館	福岡	12/10（日）	TKP ガーデンシティ天神
石川	11/16（木）	石川県地場産業振興センター	佐賀	10/22（日）	メートプラザ佐賀
福井	11/19（日）	響のホール	長崎	11/23（木祝）	長崎県労働福祉会館
山梨	11/30（木）	ベルクラシック甲府	熊本	11/11（土）	TKP ガーデンシティ熊本
長野	11/14（火）	JA 長野県ビル	大分	11/25（土）	大分商工会議所
岐阜	11/13（月）	ワークプラザ岐阜	宮崎	11/17（金）	宮日会館
静岡	11/29（水）	CSA 貸会議室	鹿児島	12/2（土）	かごしま県民交流センター
愛知	11/28（火）	名古屋国際センター	沖縄	12/7（木）	沖縄産業支援センター



（過労死等防止対策推進シンポジウムポスター（平成29年度））

第5節 民間団体の活動に対する支援

2 過労死遺児交流会の開催

「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。

（コラム）

全国の過労死遺族と親たちが長野県の白樺湖池の平高原で交流 ～過労死遺児交流会（かいじゅうの会）～

平成29(2017)年度の交流会は8月に長野県の白樺湖で行われました。国の支援によって、費用の心配なく遠方からも参加できるようになり、参加者は年々増えています。ただ、まだ幼い子どもの参加者が増えており、賑やかになってうれしい反面、若い親世代の過労死が増えているという複雑な思いもあります。一人で頑張って子育てしているお母さん達から、「母親だけだとアウトドア体験をさせる機会がない」とか、「釣りをさせてあげたいが母親だけだと無理」という意見があり、今回は野外活動中心の企画になりました。



コラム一覧

1	経団連の「働き方改革」推進に向けた取組	【寄稿】 一般社団法人 日本経済団体連合会
2	連合の「過労死等ゼロ」に向けた取組～働くことで命を落とさないために～	【寄稿】 日本労働組合総連合会
3	長時間労働を行っている事業場の是正事例	
4	中小企業における職場環境改善の取組事例の紹介	【寄稿】 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター
5	第13次労働災害防止計画について	
6	神奈川県における過労死等の防止に向けた取組	【寄稿】 神奈川県産業労働局、総務局
7	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～2年目の平成29年度は120回で10,866人の生徒たちが受講～	【寄稿】 岩城 稔・過労死等防止対策全国センター事務局長
8	過労死防止啓発授業「はたらくことのリアルに迫る」	【寄稿】 東京学芸大学附属高校公民科教諭 楊田 龍明
9	企業における働き方改善等の取組事例紹介のポータルサイト	
10	産業保健総合支援センター等における産業保健事業の取組	
11	学校における働き方改革について	
12	広告関係4団体の働き方改革の取組	【寄稿】 一般社団法人 日本広告業協会
13	(一社)日本アド・コンテンツ制作協会(JAC)における働き方改革への取組	【寄稿】 一般社団法人 日本アド・コンテンツ制作協会
14	国家公務員の過労死等防止対策推進に係る取組	
15	地方公務員の過労死等防止対策推進に係る取組	
16	過労死等防止対策シンポジウムの開催について	【寄稿】 玉木一成・過労死弁護団全国連絡会議事務局長
17	全国の過労死遺児と親たちが長野県の白樺湖池の平高原で交流～過労死遺児交流会(かいじゅうの会)～	【寄稿】 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
18	「過労死110番」設置から満30年	【寄稿】 過労死弁護団全国連絡会議幹事長 弁護士 川人 博
19	各地の過労死家族の会の紹介	【寄稿】 ①東京過労死を考える家族の会代表 中原のり子、②山梨過労死を考える家族の会 事務局長 保坂忠史、③静岡過労死を考える家族の会 尾崎正典
20	過労死防止学会第4回大会が開かれる～注目を集めた日中韓国際シンポジウム～	【寄稿】 森岡孝二・過労死防止学会事務局長、関西大学名誉教授