

平成30年版

過労死等防止対策白書

(平成29年度年次報告)

[骨 子]

平成30年版「過労死等防止対策白書」 骨子

- 「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

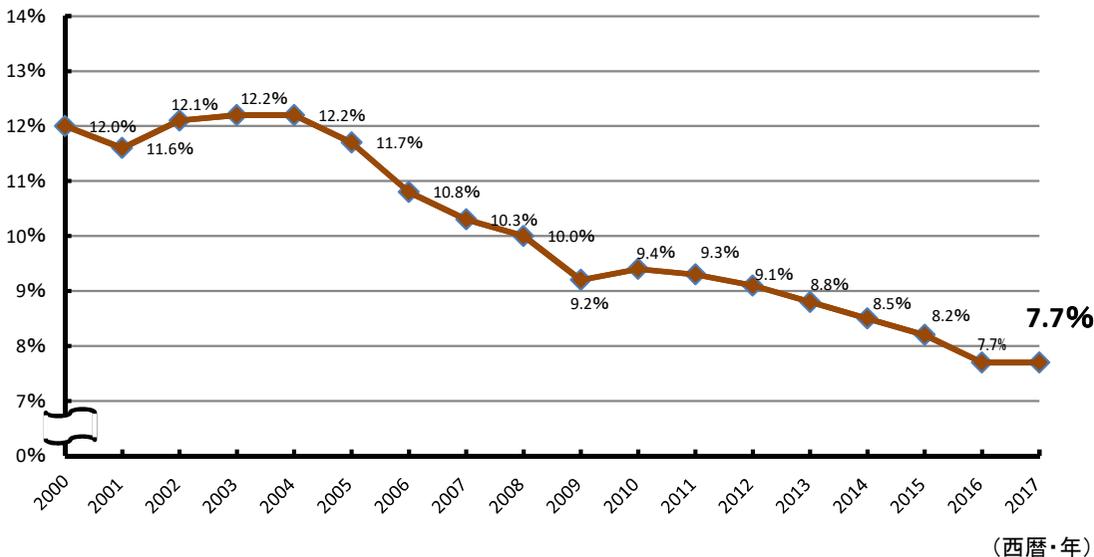
1 労働時間等の状況

- 週労働時間が60時間以上の雇用の割合は、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時間以上の雇用の割合を5%以下（2020年まで）

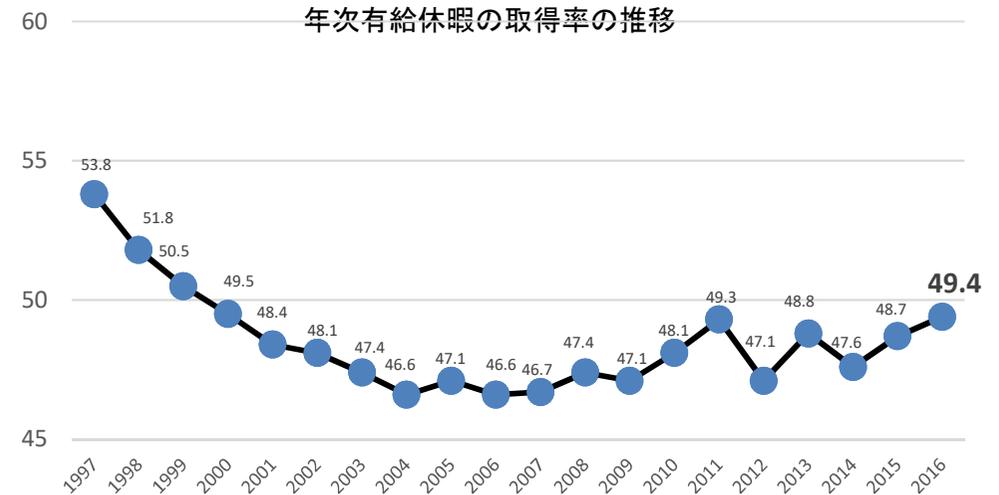
月末1週間の就業時間別の雇用の割合



(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

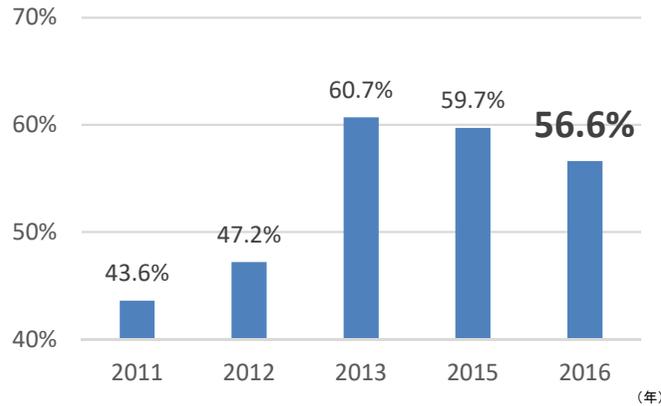
2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

- 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」)

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)

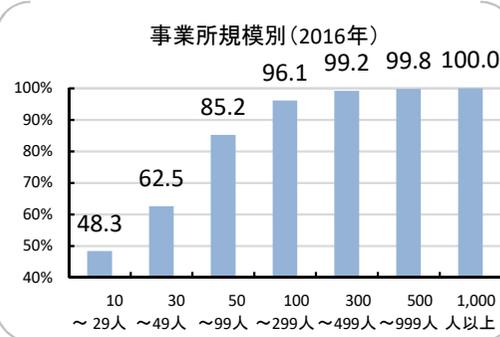
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による

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）

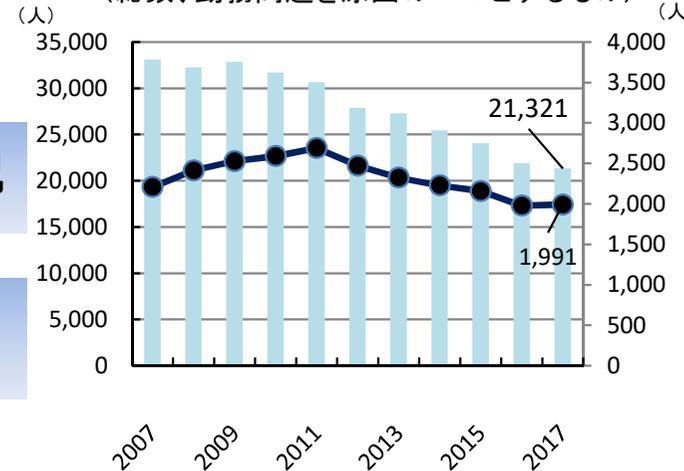
37.1% (2016年)

(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



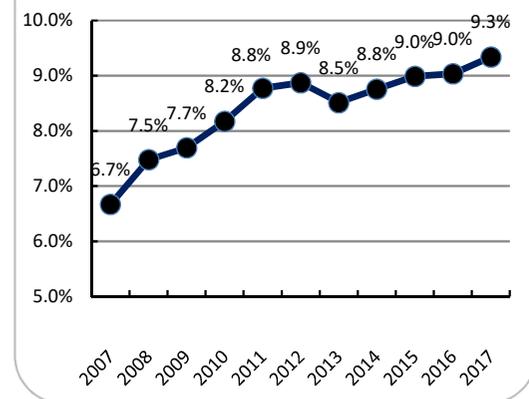
自殺者数の推移

(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



3 就業者の脳血管疾患・心疾患等の発生状況

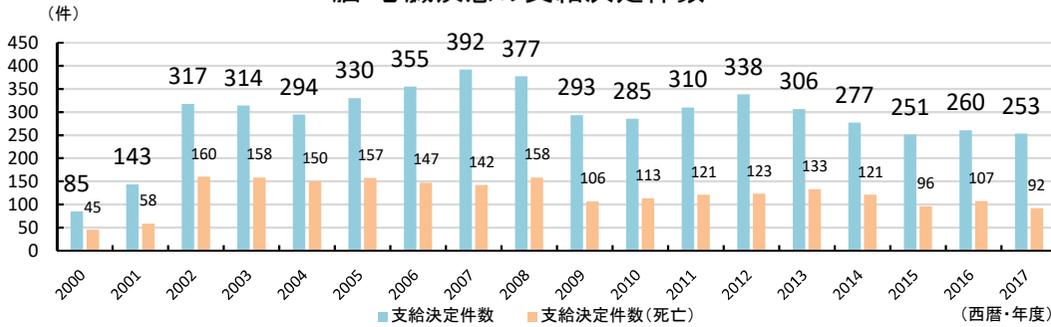
4 自殺の状況

第2章 過労死等の現状

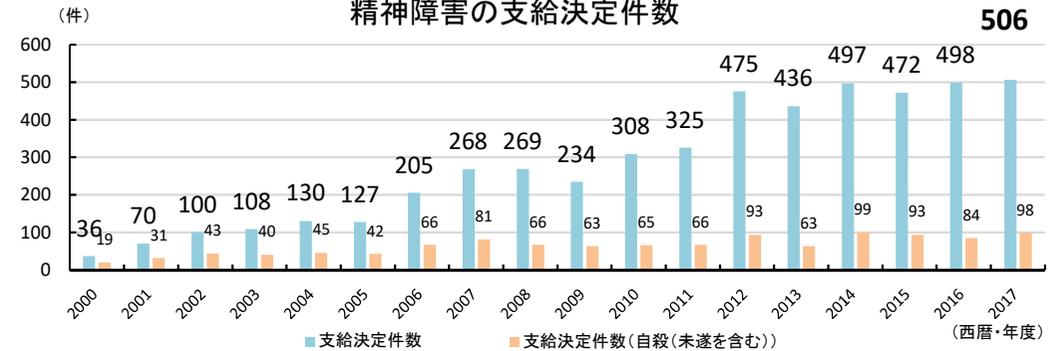
- 脳・心臓疾患の支給決定件数は、労災（民間雇用労働者）で300件前後、地方公務員の公務災害で20件前後で推移
- 精神障害の支給決定件数は、増加傾向であり、労災及び地方公務員の公務災害ともに過去最高（労災：506件、地方公務員の公務災害：50件）

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

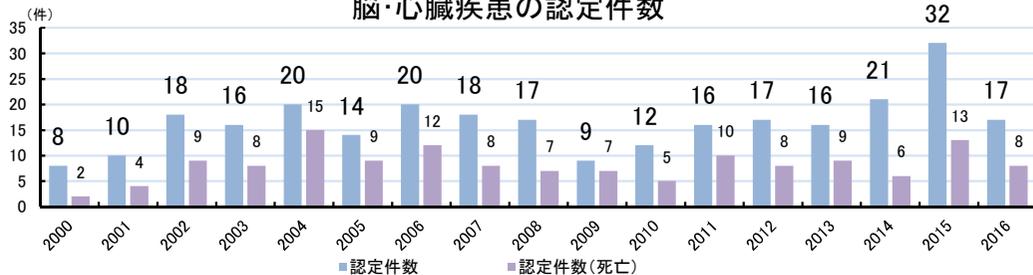


精神障害の認定件数

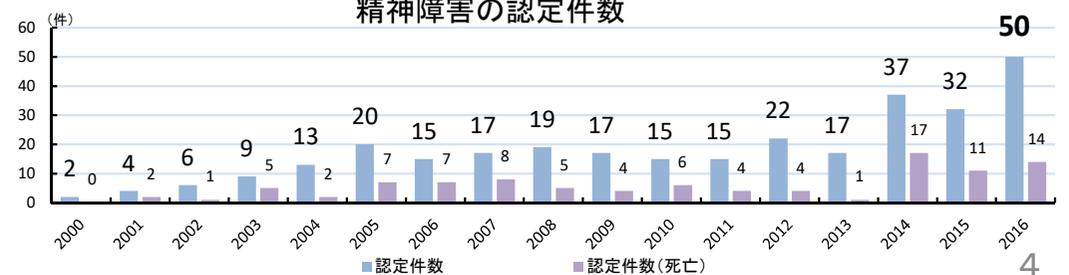


3 地方公務員の公務災害の補償状況

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

- (1) 大綱の見直しの経緯
- (2) 大綱の概要

コラムを掲載

- ・経団連の「働き方改革」の推進に向けた取組
- ・連合の「過労死等ゼロ」にむけた取組
～働くことで命を落とさないために～

2 働き方改革関連法の成立

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 重点業種の調査・分析結果

- (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） ⇒8ページ参照
- (3) IT産業（労災認定事案の分析、労働・社会分野の調査） ⇒9ページ参照
- (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） ⇒10ページ参照

※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（その他については、平成28年からの継続・追加調査分析）

2 公務災害として認定されなかった事案の分析結果

※労災補償(民間雇用従事者)の不支給事案の分析結果については、昨年度の白書において報告

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の派遣
- ・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
- ・地方公務員の過労死防止対策推進に係る取組
- ・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

(参考) 第3章 国における主な取組 大綱の変更の概要

○ 数値目標を新規に柱立て(旧大綱の3項目は維持・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>

(参考) 第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果①

教職員

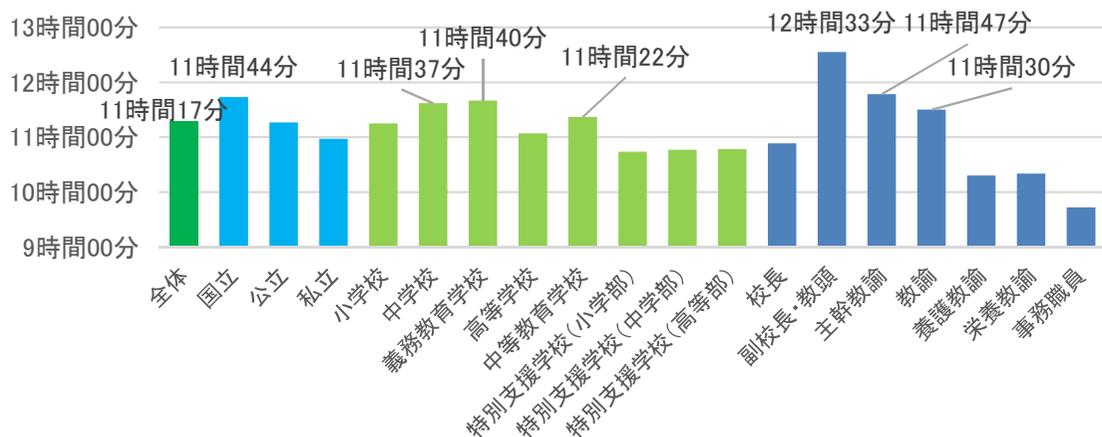
労災及び地方公務員の公務災害支給決定（認定）事案の分析

- 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）。

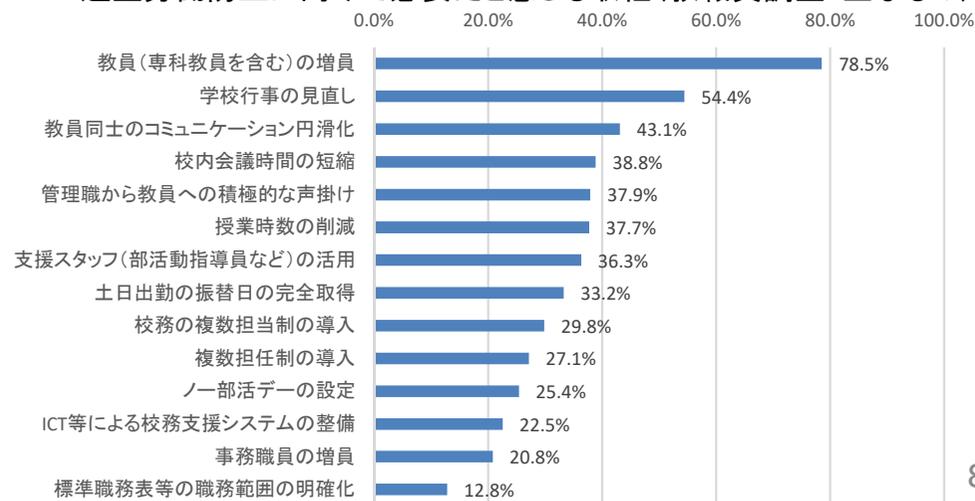
労働・社会面の調査

- 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）



(参考) 第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果②

IT産業

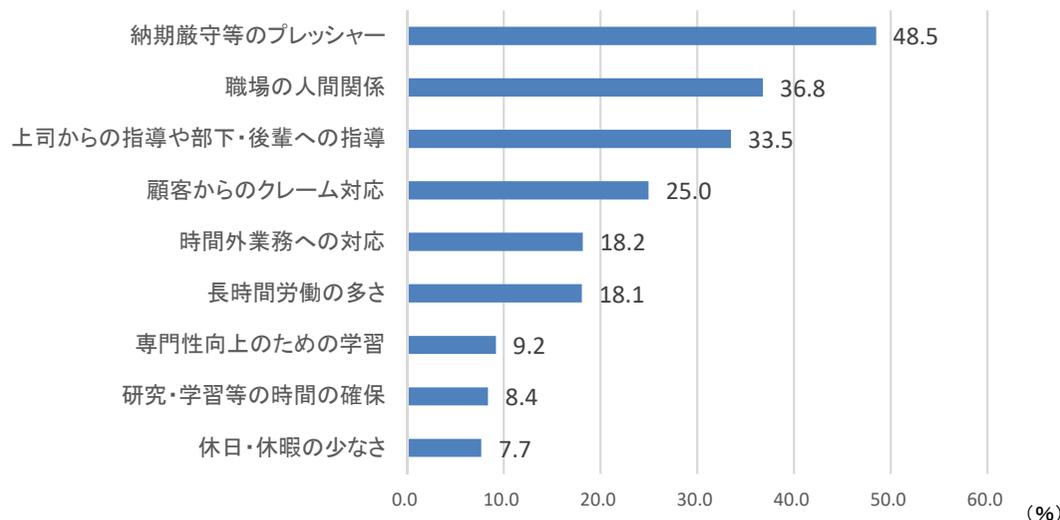
労災支給決定（認定）事案の分析

- 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（22件のうち、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）のうち、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

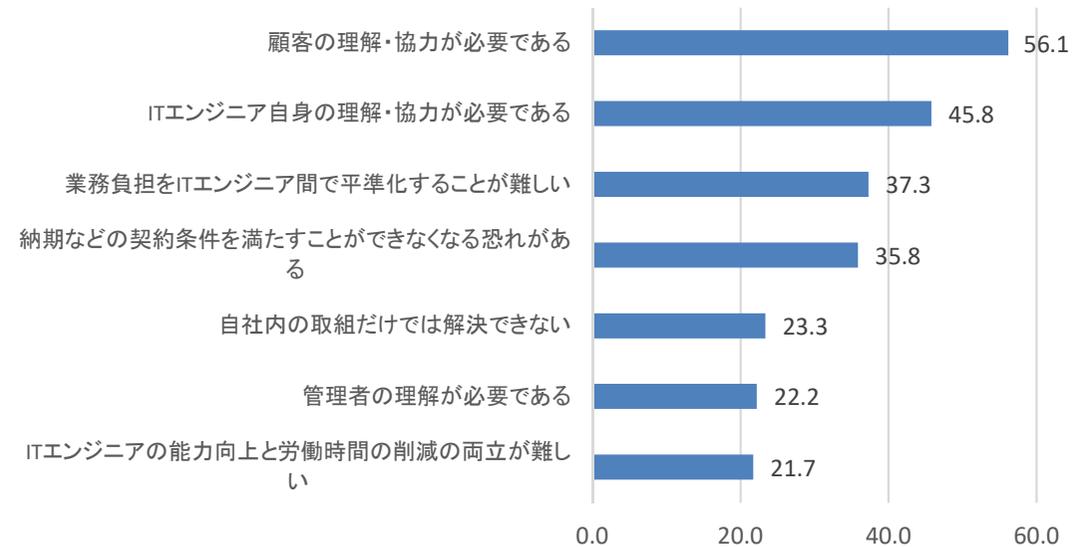
- 長時間労働が発生する理由は、トラブル等の緊急対応（59.1%）、顧客対応（47.9%）、仕様変更（42.5%）等、主に発注者等顧客からの要望等への対応が多い。
- 業務に関連するストレスや悩みの内容は、納期厳守等のプレッシャー（48.5%）、職場の人間関係（36.8%）が多い。
- 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題は、顧客の理解・協力が必要であるが多い（56.1%）。

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)

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、その発症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。

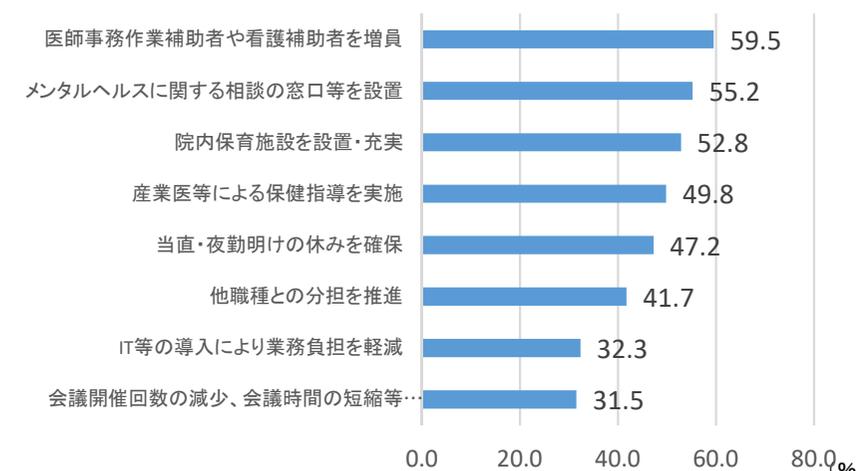
看護師の精神障害の労災支給決定(認定)された要因

	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)



(参考) 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

長時間労働の削減等について関係法令等に基づき推進。とりわけ、以下の対策に重点的に取り組んでいる。

1 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- ・ 過重労働の疑いがある企業等に対する監督指導を徹底
- ・ 36協定を締結しなかったり届出を行わない事業場に対する指導及び36協定の届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3節 啓発

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

国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を47都道府県48カ所で開催

(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

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・啓発を実施

(3) 過重労働対策等に取り組んでいる企業の周知

労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定、企業名を公表



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

