

令和元年版

過労死等防止対策白書

(平成30年度年次報告)

〔 骨 子 〕

令和元年版「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、令和元年版で4回目（閣議決定及び国会報告）。

➤ 令和元年版白書のポイント

- ・新大綱で追加された2つの重点業種・職種（建設業、メディア業界）についての調査分析結果を記載
- ・業界団体、企業等のメンタルヘルス対策等の取組事例をコラムとして数多く掲載

「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 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 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
 - （1）建設業の調査・分析結果
 - （2）メディア業界の調査・分析結果
- 2 認定事案の追加収集・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

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

コラム

- 「全国過労死を考える家族の会」等民間団体の取組
- 過労死等防止に向けた労使団体、業界団体の取組
- メンタルヘルス対策や勤務間インターバル制度に取り組んでいる企業、自治体の取組 等

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

労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度の導入割合は、いずれも改善傾向にある。

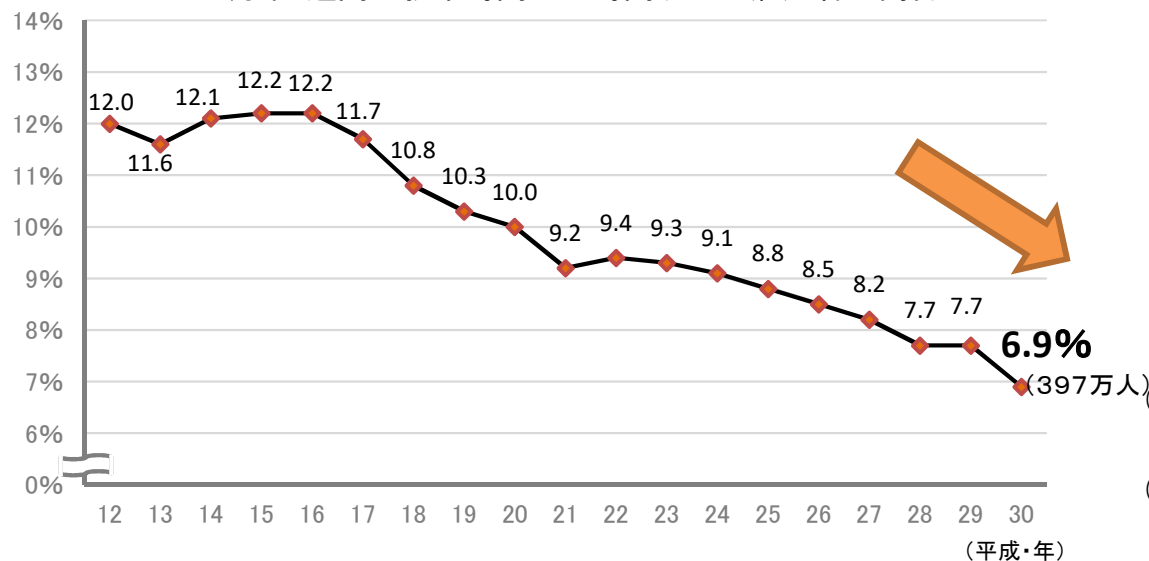
(現状)

- 397万人（6.9%）が、週60時間以上の勤務をしている。
（平成29年と比較して約35万人減少）
- 年次有給休暇の取得率が18年ぶりに5割超。
- 勤務間インターバル制度を知らない割合は大きく減少。

大綱の
目標

週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和2年まで）

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合

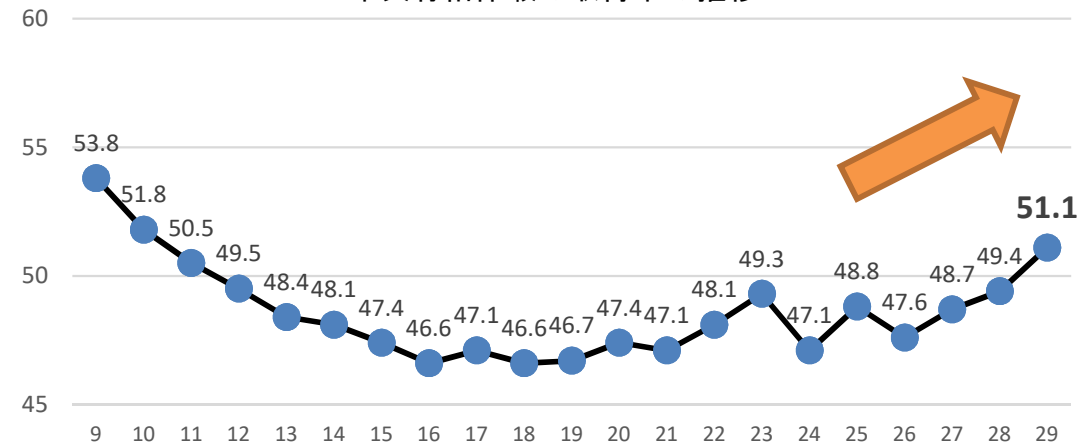


(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

大綱の
目標

年次有給休暇取得率を70%以上（令和2年まで）

年次有給休暇の取得率の推移



(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（令和2年まで）

①「制度を知らない」と回答する企業
37.3%（平成29年） → 26.6%（平成30年）
②制度の導入企業
1.4%（平成29年） → 1.8%（平成30年）
(推計約5.3万企業)
(推計約36百企業)

(資料出所) 厚生労働省「平成30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の取組、仕事上のストレス等について職場に相談先がある労働者の割合、ストレスチェックの集団分析結果の活用状況は、いずれも前年に比べて改善している。

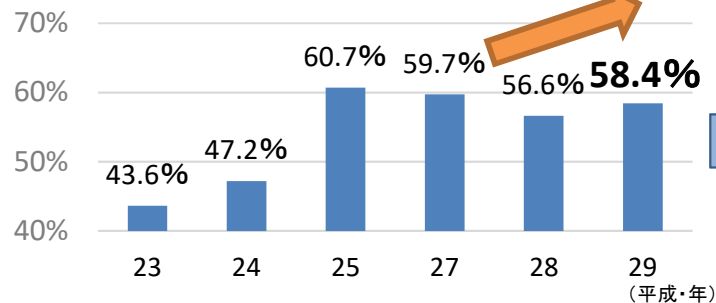
(現状)

- 小規模な事業場におけるメンタルヘルス対策の取組割合が低い。
- ストレスチェックの集団分析結果を活用した事業場の割合は大幅に増加。

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（令和4年まで）

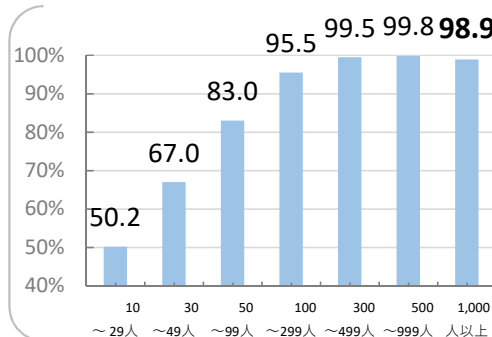
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合



(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」）

(58.4%→推計約60万事業所)

事業所規模別（平成29年）



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（令和4年まで）

71.2%（平成28年） → 72.5%（平成29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
(推計約2800万人)

大綱の
目標

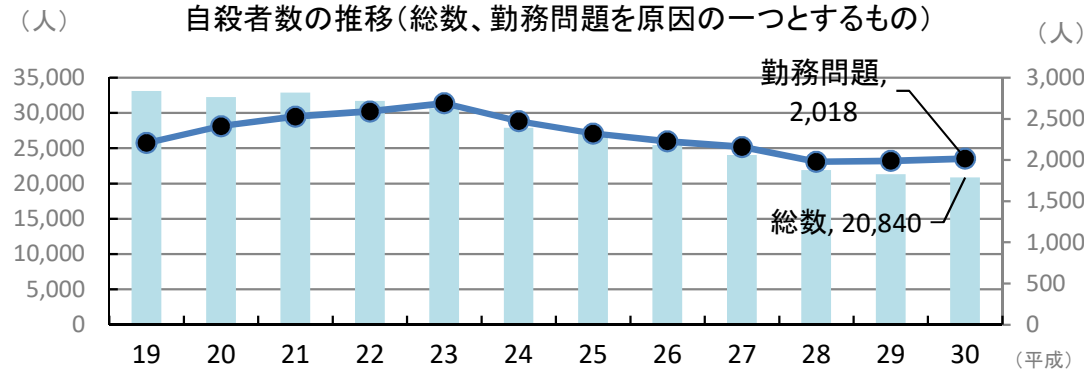
ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上（令和4年まで）

37.1%（平成28年） → 51.7%（平成29年）

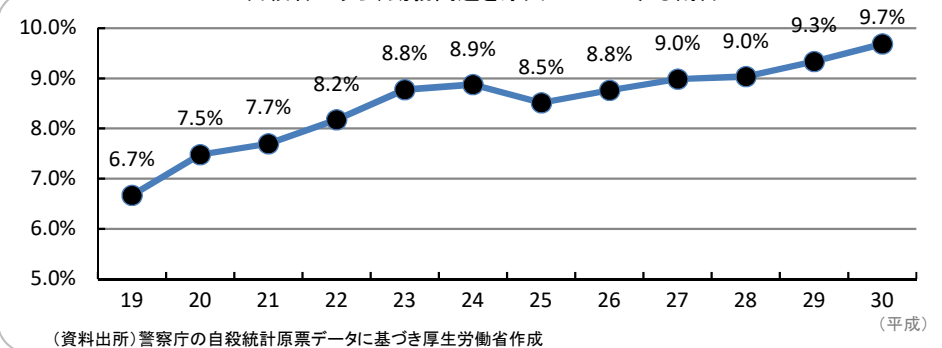
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計による
(推計約6.2万事業所)

3 自殺の状況

自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因の一つとするもの）



自殺者のうち、勤務問題を原因の一つとする割合



(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

第2章 過労死等の現状

過労死等の認定件数は、脳・心臓疾患、精神障害ともに、近年、横ばい傾向

(参考) 100万人あたりの認定件数(推計) (民間及び国家公務員は平成30年度、地方公務員は平成29年度)

脳・心臓疾患: 民間4.2件 国家公務員4.5件 地方公務員4.6件 精神障害: 民間8.2件 国家公務員6.8件 地方公務員11.0件

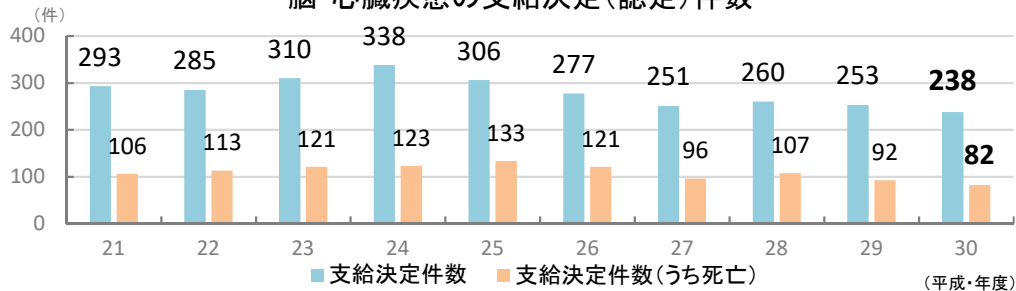
※1 民間雇用者数は総務省「労働力調査」を用いて推計

※2 国家公務員の職員数は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等を用い、認定件数は認定時点で在職する組織の職員が国家公務員としての身分を有しない組織に在職する者に係る1件を除いて推計

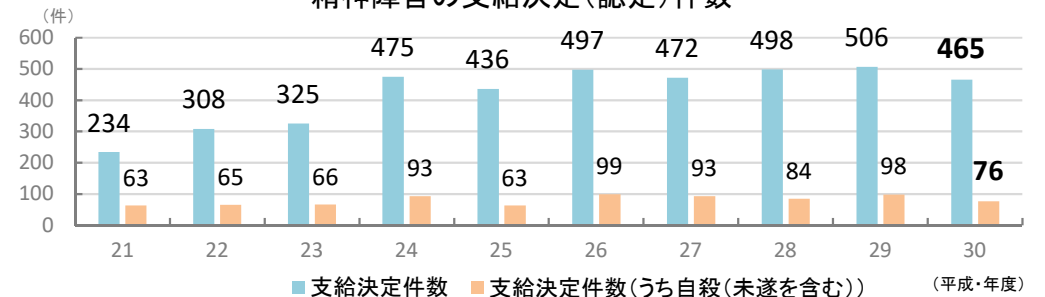
※3 地方公務員は総務省「地方公務員給与実態調査」等における常勤職員(一部の非常勤職員を含む)に係る認定件数及び職員数を用いて推計

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(認定)件数

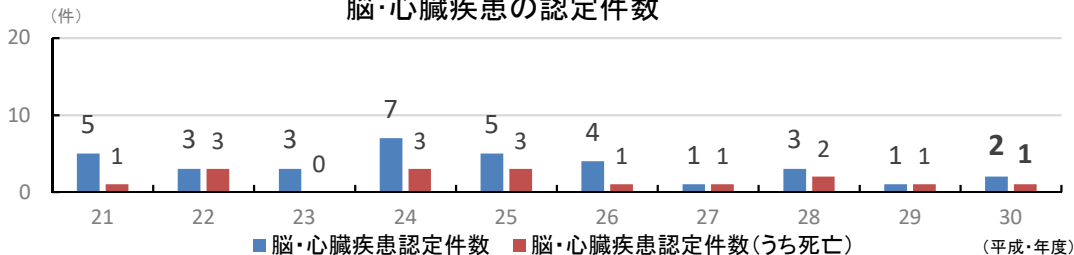


精神障害の支給決定(認定)件数

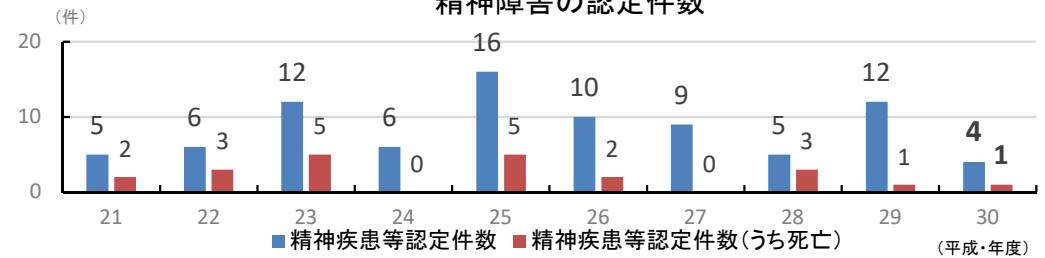


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

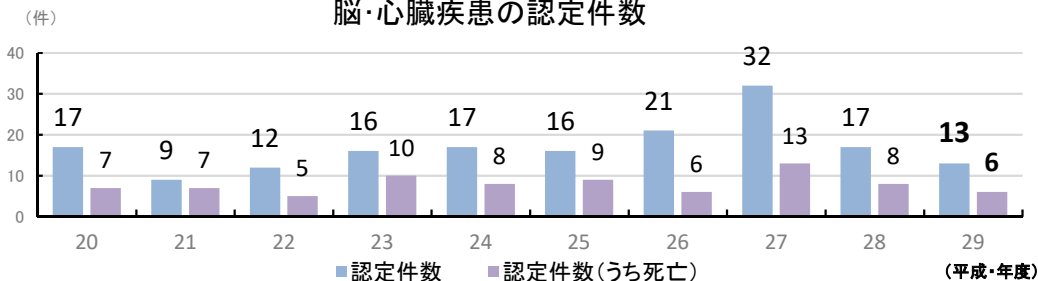


精神障害の認定件数

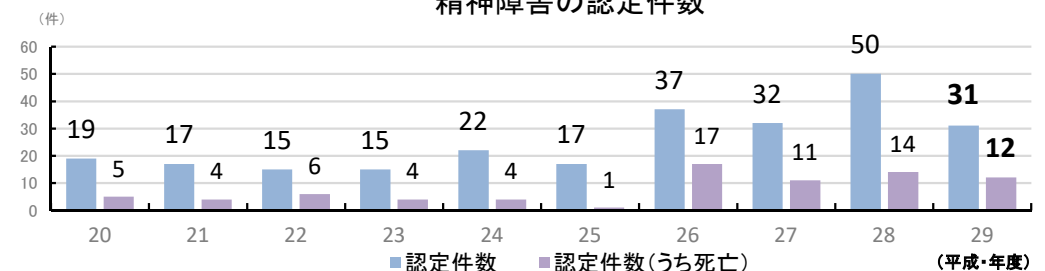


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果①

1 重点業種・職種の調査・分析結果【建設業】

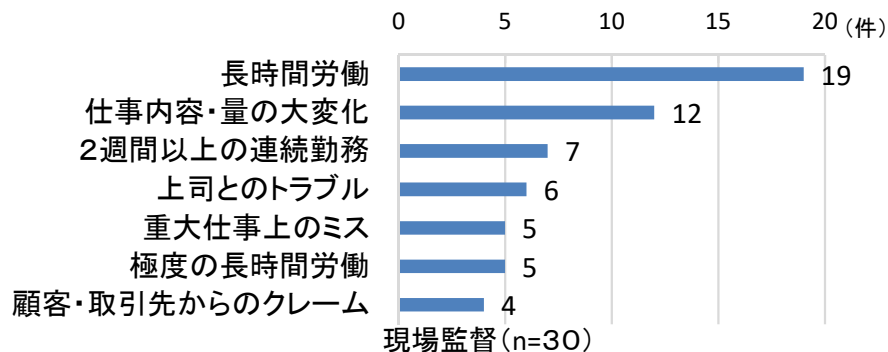
○労災認定事案の分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定された脳・心臓疾患、精神障害事案を分析）

- ・ 技能労働者の精神障害事案について、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、半数以上が労働災害による負傷等の労働災害関連（62件のうち、労災関連34件（被害32件、目撃1件、加害1件））。
- ・ 現場監督の精神障害事案について、自殺事案が多く（59件のうち、30件が自殺事案）、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、長時間労働や業務量等の変化が多い（59件のうち、長時間労働29件、仕事内容・量の大きな変化21件）。
- ・ 特に、現場監督の自殺事案をみると、発症に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く（30件のうち、長時間労働19件、2週間の連続勤務7件、極度の長時間労働5件）、その他に業務量の変化、上司とのトラブルや仕事のミス、顧客からのクレームも多い（30件のうち、業務量等の変化12件、上司とのトラブル6件、重大な仕事のミス5件、顧客・取引先からのクレーム4件）。

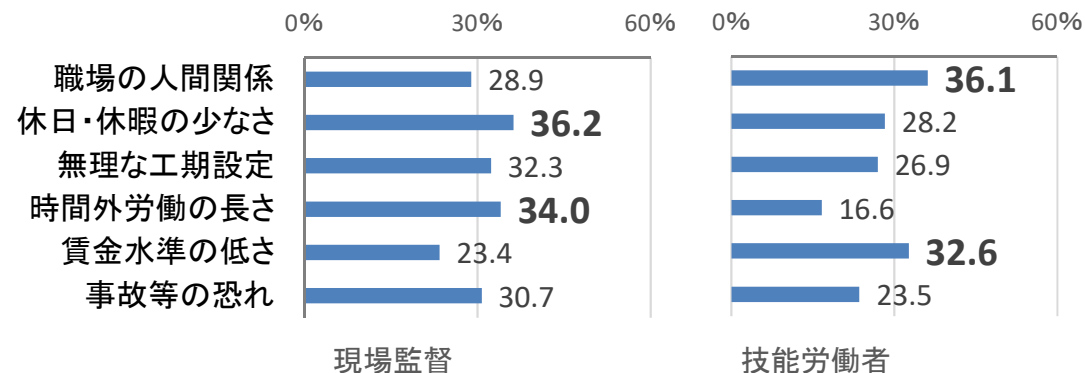
○労働・社会面の調査（アンケート調査）

- ・ 労働者の業務に関連するストレスや悩みの内容は、技能労働者では、職場の人間関係（36.1%）、賃金水準の低さ（32.6%）が多く、現場監督では、休日・休暇の少なさ（36.2%）、時間外労働の長さ（34.0%）が多い。
- ・ 企業における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、業界全体で取り組む必要がある（70.7%）が約7割であり、その他、顧客の理解・協力を得ることが難しい（45.5%）が多い。

現場監督等の精神障害（自殺事案）の
発症に関与したと考えられる主なストレス要因



業務に関連したストレスや悩みの主な内容（労働者アンケート調査）



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果②

1 重点業種・職種の調査・分析結果【メディア業界】

○労災認定事案の分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定された脳・心臓疾患、精神障害事案を分析）

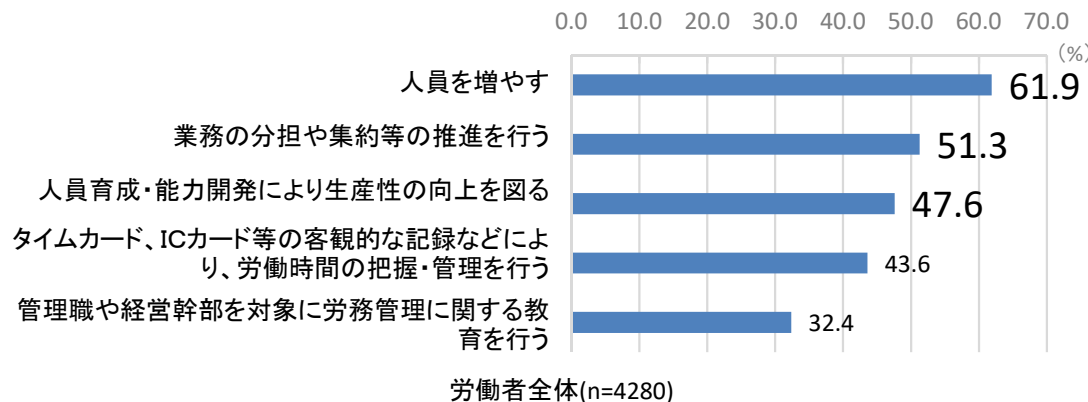
- 精神障害事案について、20代から30代の若い世代が多い（30件中、20代11件、30代8件、40代7件、50代4件）。
特に自殺事案では全て20代（4件全て20代（広告業2件、放送業2件））。
- 業種別では、広告業、放送業が多く（精神障害30件中、広告業17件、放送業8件）、職種別では、営業、メディア制作、デザイナーが多い（精神障害30件中、営業6件、メディア制作5件、デザイナー4件）。
- その発症に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く（精神障害30件中、極度の長時間労働7件、恒常的な長時間労働18件）、その他、仕事の量・質の変化や上司とのトラブルに関するものも多い（精神障害30件中、仕事内容の変化11件、2週間以上の連続勤務5件、上司とのトラブル5件）。

※ 広告業、出版業、新聞業、放送業を対象。

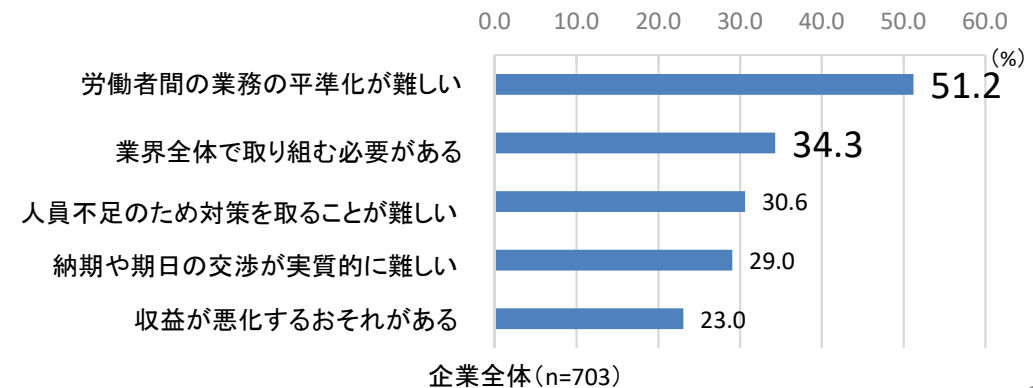
○労働・社会面の調査（アンケート調査）

- 労働者が過重労働防止に向けて必要だと感じる取組は、人員を増やす（61.9%）、業務の分担や集約等の推進を行う（51.3%）、人材育成・能力開発により生産性の向上を図る（47.6%）が多い。
- 企業における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、労働者間の業務の平準化が難しい（51.2%）、業界全体で取り組む必要がある（34.3%）が多い。

過重労働防止に向けて必要だと感じる主な取組（労働者アンケート調査）



過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての主な課題（企業アンケート調査）



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果③

2 認定事案の追加収集・分析

○ 調査対象事案を追加で収集し、分析を実施

※平成27年度から平成29年度までの研究では、平成22年1月から平成27年3月までに認定された約5年間の事案を対象に調査・分析を実施
平成30年度の研究で、新たに2年分の事案を収集し、合計約7年間の事案を対象に調査・分析を実施（脳・心臓疾患約2千件、精神障害約3千件）

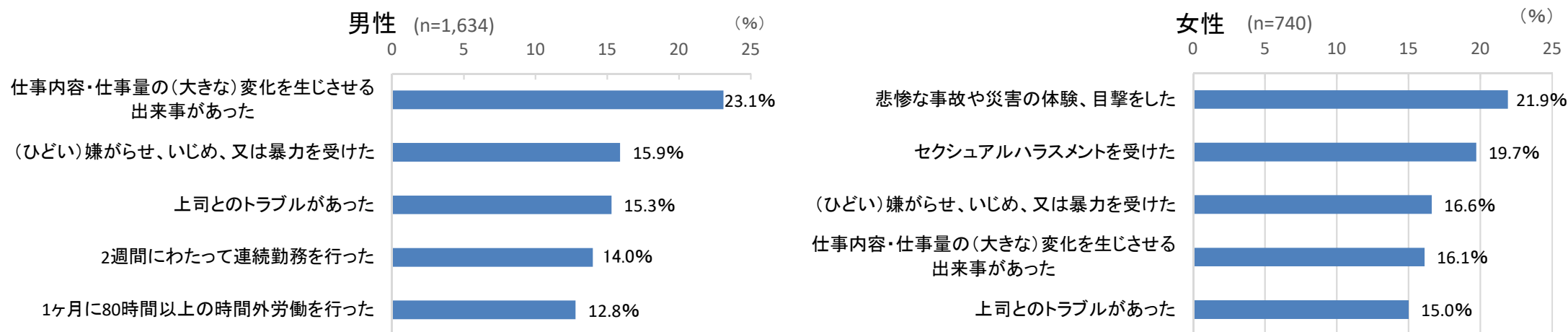
精神障害事案の分析

- 平成23年に策定された認定基準に基づき認定された事案（2,374事案）を分析
- 「具体的出来事」について、男女別に評価（下のグラフ参照）

（結果）

- 男性では、「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」（23.1%）が最も多く、次いで「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（15.9%）、「上司とトラブルがあった」（15.3%）が多い。
- 女性では、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（21.9%）が最も多く、次いで「セクシャルハラスメントを受けた」（19.7%）、「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（16.6%）が多い。

精神障害労災認定事案の具体的出来事別の割合（上位5つ）



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況①

1 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。

長時間労働の削減に向けた取組の徹底

月80時間を超える時間外労働の疑いがある企業等に対する監督指導を徹底

過重労働による健康障害の防止対策、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策

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

2 調査研究等

※ 過労死等事案の分析等の調査研究を実施、その結果の発信(本白書、第3章に掲載)

3 周知・啓発

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

大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する周知・啓発の実施

文科省と連携しながら、大学・高等学校等の学生等への周知・啓発として、講師派遣等実施
勤務間インターバル制度の推進

検討会を開催し、導入に向けたポイントをとりまとめ
助成金の周知、事例集の作成

働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施

年次有給休暇の取得促進

商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況②

4 相談体制の整備

労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

「労働条件相談ほっとライン」(平日夜間・土日に、無料の電話相談を実施)
違法な時間外労働等の相談に応じる、電話相談窓口

「こころの耳」

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等に関するメール、電話相談を実施

※ 令和元年度はSNSによる相談を試行的に実施予定



5 民間団体の活動に対する支援

過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

「全国過労死を考える家族の会」、「過労死等弁護団全国連絡会議」等と連携し、
全国47都道府県で、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催(48回)

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、遺児及びその保護者を対象とした相談
等を行う過労死遺児交流会を開催

平成30年度は滋賀県の琵琶湖で実施

過労死等防止に向けた労使団体、業界団体の取組、メンタルヘルス対策や勤務間インターバル制度に取り組んでいる企業、自治体の取組等について、コラムとして紹介

コラム（企業、業界団体等の取組事例）

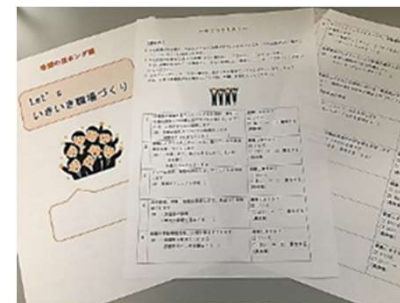
企業における障害者に配慮したメンタルヘルス対策の取組

弊社は「障がい者も気持ちよく働ける雇用の場づくり」を目的に設立されました。従業員数は63人、その内障がいを持った方が25人いて、障がいの種類は下肢の方12人（内車椅子7人）、聴覚の方10人、精神の方3人です。

2016年にストレスチェック制度がスタートしましたが、障がい者の中には、ストレスチェックの質問項目の文言のままだと実際の状況や状態をイメージしにくい方もいるため、保健師に少し説明を追記してもらい、障がい者の方を集めて、プロジェクターや手話を使って1問1問説明して理解していただきました。

ストレス要因の課題として“対人関係のストレス”の高さがありました。さらに健常者と障がい者に分けて比較したところ、障がい者の方が“対人関係のストレス”が高く、特に聴覚障がい者が高い傾向がありました。従業員同士の相互理解とコミュニケーションの促進を図るため、健常者もできるだけ手話を使うよう、社内で「手話教室」を開催するなど、聴覚障がい者に焦点をあてた取組をしました。

その他、産業保健スタッフの支援をいただきながらグループワーク形式による職場環境改善活動等を行いました。職場環境の実施例として、有給休暇の3連休、5連休取得の推進や、障がい者と健常者が同じ職場で働くうえで、作業台や組立治具等を作製し特許を取得したりするなどの工夫をしており、その結果、残業時間0時間、有給休暇の100%取得を達成しています。



消防本部におけるストレス対策の取組

災害活動に従事する職員のため「惨事ストレス」への対応が必要であることから、災害現場から引き揚げの際の車内や帰署後速やかにデフュージング（会話を通してストレスを軽減する手法）を実施したり、1週間以内の惨事ストレスチェックの実施を義務づけたりしています。

また、ストレスチェックの集団分析結果が高ストレス状態だった部署において、DIYによる職場環境の改善活動がストレス状態の改善につながった事例がありました。「作業をしながら話をすることで、職員間のコミュニケーションが取れた」などの思わぬ意見が聴けました。



菓子業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取組

最近では、一部の消費者による不当要求や過剰要求などの、いわゆる「カスタマーハラスメント」が目につくようになってきました。

加盟企業における不当要求者による事例をみると、複数の会社と同じような申し出をされている事例や、虚偽の申し出をする事例も数多く見受けられます。現品がないにもかかわらず、苦情や返金等の申し出をされ、対応を断ると「A社はやってくれた」等と主張して無理な要求を押しつけてきます。

各企業が個別にクレームに対応する際、手法もばらばらであると、個々の企業では風評を恐れ、不当な要求に従うしかありませんでした。それが前例となり、さらに同業他者も同じ対応を迫られる悪循環となっていました。

そのため、健全な消費者と向き合える企業を目指して、加盟企業共通の業界指針として「業界として現物のないものには対応いたしません」という指針を定め、統一した悪質クレームへの対応を行うとともに、各社でも消費者に理解を得られるようにしています。

クレマー的行為は社会問題化されています。安心して働ける環境を作り、正しく消費者と向き合うことは、重要な使命と考えています。