

# 過労死等の防止のための対策に関する大綱

～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～

平成30年7月24日



## 目 次

第1	はじめに	1
1	これまでの取組	1
2	現状と課題	2
(1)	労働時間等の状況	2
(2)	年次有給休暇の状況	2
(3)	職場におけるメンタルヘルス対策の状況	3
(4)	職場におけるハラスメントの発生状況	3
(5)	就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況	4
(6)	自殺の状況	4
(7)	脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況	5
(8)	課題	6
第2	過労死等の防止のための対策の基本的考え方	7
1	調査研究等の基本的考え方	7
2	啓発の基本的考え方	9
(1)	国民に対する啓発	9
(2)	教育活動を通じた啓発	9
(3)	職場の関係者に対する啓発	9
3	相談体制の整備等の基本的考え方	10
4	民間団体の活動に対する支援の基本的考え方	11
第3	過労死等防止対策の数値目標	11
第4	国が取り組む重点対策	12
1	労働行政機関等における対策	12
(1)	長時間労働の削減に向けた取組の徹底	13
(2)	過重労働による健康障害の防止対策	13
(3)	メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策	14
2	調査研究等	14
(1)	過労死等事案の分析	14
(2)	疫学研究等	14
(3)	過労死等の労働・社会分野の調査・分析	15
(4)	結果の発信	15
3	啓発	16
(1)	国民に向けた周知・啓発の実施	16

(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	16
(3)	長時間労働の削減のための周知・啓発の実施	16
(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	17
(5)	勤務間インターバル制度の推進	17
(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	18
(7)	メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施	18
(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	19
(9)	商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進	20
(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	22
(11)	公務員に対する周知・啓発等の実施	23
4	相談体制の整備等	24
(1)	労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置	24
(2)	産業医等相談に応じる者に対する研修の実施	24
(3)	労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施	25
(4)	公務員に対する相談体制の整備等	25
5	民間団体の活動に対する支援	25
(1)	過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	25
(2)	シンポジウム以外の活動に対する支援	25
(3)	民間団体の活動の周知	25
第5	国以外の主体が取り組む重点対策	26
1	地方公共団体	26
(1)	啓発	26
(2)	相談体制の整備等	26
(3)	民間団体の活動に対する支援	26
2	事業主等	27
(1)	経営幹部等の取組	27
(2)	産業保健スタッフ等の活用	27
3	労働組合等	27
4	民間団体	28
5	国民	28
第6	推進上の留意事項	28
1	推進状況のフォローアップ	28
2	対策の見直し	28
3	大綱の見直し	28

## 第1 はじめに

### 1 これまでの取組

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「karoshi」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等、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、過労死さ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こと等により被災者の実態と遺族等の実情を訴え、立法への理解を得る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律の制定を求める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、国会において法律の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、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、過労死に至った多くの尊い生命と深い悲しみ、喪失感を持つ遺族等による四半世紀にも及ぶ活動を原動力として制定された法の施行以降、過労死等の防止のための対策は法に則って推進されてきた。

まず、法の規定に基づき、過労死等の防止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「大綱」という。）を定めるべく、専門家委員、当事者代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の4者から構成される過労死等防止対策推進協議会（以下「協議会」という。）を5回開催し、意見交換、議論を行い、平成27年7月に、大綱が閣議決定され、国会に報告された。

法及び大綱に基づき、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の取組が国等により進められており、その状況は法第6条に基づく「過労死等防止対策白書」（以下「白書」という。）で、毎年報告されている。

また、大綱策定後の協議会においては、定期的に、行政の取組の推進状況や白書についての報告がなされ、それらの報告に基づき、過労死等防止対策をめぐる

課題や今後の過労死等防止対策の進め方について、議論が行われている。

そうした取組が進められている中でも、働き過ぎによって貴い命が失われたり、心身の健康が損なわれるといった、痛ましい事態が後を絶たない状況にある。

こうしたことから、大綱に基づく3年間の取組を踏まえ、現在過労死等が発生している諸問題に対応するために、新たな大綱を策定するものである。

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。

## 2 現状と課題

### (1) 労働時間等の状況

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者（非農林業）の割合は、平成26年から平成29年の間に、0.8ポイント（32万人）減少し、平成29年は7.7%（432万人）となっている。一方で、月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者（非農林業）のうちの60時間以上の雇用者の割合は、平成26年から平成29年の間、減少傾向にあるものの、平成29年は12.1%で、依然として10%を超えている（総務省「労働力調査」による。）。

また、長時間労働の削減や休息の確保につながる勤務間インターバル制度について、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が1.4%、「導入を予定又は検討している」が5.1%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が92.9%となっている。さらに、勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業について、その理由別の割合をみると、「当該制度を知らなかったため」が40.2%と最も多く、次いで、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が38.0%となっている（厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」による。）。

一方、勤務間インターバル制度を導入している企業のうち、確実にインターバル時間を確保しなければならない時間を11時間超とする割合は28.2%にとどまるという調査結果もある（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）」による。）。

### (2) 年次有給休暇の状況

年次有給休暇の付与日数及び取得日数は横ばいで推移しており、その取得率は、直近の2年間で連続して微増しているものの、平成28年で49.4%と近年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。）。

また、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1年間で1日も取得しておらず、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「平成23年年次有給休暇の取得に関する調査」による。）。

### （3）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、悩み又はストレスを感じている労働者の割合は、平成28年は59.5%と、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」（53.8%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（38.5%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（30.5%）となっている。

また、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（事業場外でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家）を含めた相談先がある労働者の割合は、平成28年は71.2%となっており、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、長期的には増加しているものの、56.6%といまだ5割台に留まっている（厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査（実態調査）」及び同調査特別集計による。）。

一方、労働安全衛生法の改正により、労働者数50人以上の事業場に対して、平成27年12月から年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。）を実施することが義務化された。ストレスチェック制度の実施が義務付けられている事業場のうち、ストレスチェック制度を実施している割合は82.9%となっている（厚生労働省「業務上疾病発生状況等調査」による。）。

また、ストレスチェックの結果を集団ごとに分析し、その結果を活用した事業場の割合は、37.1%（平成28年）となっている（厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計」による。）。

### （4）職場におけるハラスメントの発生状況

近年の精神障害の主な出来事別の労災支給決定（認定）件数をみると、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」が60件台から70件台で、「セクシュアルハラスメントを受けた」が20件台でそれぞれ推移しており、過労死等の防止を進めていく上で職場におけるハラスメントへの的確な対応が強く求められている状況にある。

職場におけるハラスメントのうち、都道府県労働局に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、毎年増加を続け、平成24年度には51,670件と、「解雇」や「労働条件の引き下げ」等を上回り、相談件数が最多となった。平成29年度には72,067件となり、6年間で2万件以上増加し、6年連

続で相談件数が最多となっている（厚生労働省「平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）。

また、企業で働く従業員（10,000人）を対象に実施した調査で、パワーハラスメントを受けたと感じた経験を聞いたところ、およそ3人に1人（32.5%）が過去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ており、4年前の前回調査から7.2ポイントの増加となっている（平成28年度厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査（委託事業）」による。）。

#### （5）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（以下「脳血管疾患、心疾患等」という。）による死亡者数は、5年ごとに実施される厚生労働省「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27年度は2万7千人余りとなっている。

就業者数を年齢別にみると、平成27年度の総務省「労働力調査」では60歳以上の占める割合は全体の19.8%であるが、厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」では、脳血管疾患、心疾患等による死亡者数のうち60歳以上の占める割合は73.3%となっている。また、脳血管疾患、心疾患等による60歳以上の就業者の死亡者数について、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。

#### （6）自殺の状況

我が国の自殺者数は、平成22年以後減少が続いており、平成29年は21,321人と平成26年と比較すると4,106人の減少となっている。

こうした中、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。）の自殺者数も、近年、おおむね減少傾向にあり、平成29年は6,432人と平成26年と比較すると732人の減少となっている。

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1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、近年減少傾向にあり、平成29年は1,991人と平成26年と比較すると236人の減少となっている。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（以上、警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省算出。）。



## (7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況

### ア. 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等（以下「脳・心臓疾患」という。）に係る労災請求件数は近年700件台後半から800件台後半で推移しており、平成29年度は840件（うち死亡241件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、近年は、200件台後半から300件台前半で推移しており、平成29年度は253件（うち死亡92件）となっている。平成29年度は労災請求件数・支給決定（認定）件数とも、業種別では「道路貨物運送業」が、職種別では「自動車運転従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数が50歳代、60歳以上の順で多く、労災支給決定（認定）件数は50歳代、40歳代が多い。また、性別では、労災請求件数の8割強、労災支給決定（認定）件数の9割強を男性が占めている。

次に、業務における強い心理的負荷による精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、平成29年度は1,732件（うち未遂を含む自殺221件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数もおおむね増加傾向にあり、平成29年度は506件（うち未遂を含む自殺98件）となっている。平成29年度の業種別では、労災請求件数は「社会保険・社会福祉・介護事業」、労災支給決定（認定）件数は「道路貨物運送業」が最も多く、職種別では労災請求件数・支給決定（認定）件数とも、「一般事務従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数・支給決定（認定）件数とも40歳代、30歳代、20歳代の順で多く、脳・心臓疾患に比べ若い年齢層に多くなっている。さらに、性別で見ると、労災請求件数の4割近く、労災支給決定（認定）件数の約3割が女性であり、特に「社会保険・社会福祉・介護事業」、「医療業」においては、女性の比率が労災請求件数・支給決定（認定）件数ともに7割を超えている（以上、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」による。）。

### イ. 国家公務員の公務災害の状況

一般職の国家公務員について、平成28年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は3件（うち死亡2件）で、平成24年度以降の5年間は1件から7件の範囲で推移している。平成28年度の職種別では一般行政職が多く、年齢別では全て40歳代となっている。また、平成28年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は5件（うち自殺3件）で、平成24年度以降の5年間は5件から16件の範囲で推移している。平成28年度の職種別では一般行政職が多く、年齢別では40歳代が多くなっている（以上、人事院「過労死等の公務災害補償状況について」による。）。

#### ウ. 地方公務員の公務災害の状況

地方公務員について、平成28年度の脳・心臓疾患に係る公務災害受理件数は49件、公務災害認定件数は17件（うち死亡8件）で、職種別の公務災害認定件数では義務教育学校職員（5件）が最も多く、年齢別の公務災害認定件数では50歳代、40歳代の順に多くなっている。また、平成28年度の精神疾患等に係る公務災害受理件数は116件、公務災害認定件数は50件（うち自殺14件）で、職種別の公務災害認定件数ではその他の職員（一般職員等）（23件）が最も多く、年齢別の公務災害認定件数では30歳代、50歳代の順に多くなっている。

平成24年度以降の5年間は、脳・心臓疾患に係る公務災害受理件数は24件から49件の間で増減しており、公務災害認定件数は16件から32件の間で増減している。一方、精神疾患等に係る公務災害受理件数は、平成26年度までは49件から70件の間で推移していたが、平成27年度には97件、平成28年度には116件となっている。また、公務災害認定件数は、平成25年度までは20件前後で推移していたが、平成26年度以降は32件から50件の間で推移している。

同じく平成24年度以降の5年間でみると、公務災害認定者の職種別構成比では、脳・心臓疾患では義務教育学校職員、その他の職員（一般職員等）、警察職員の順に多く、精神疾患等ではその他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員、消防職員の順に多くなっている。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30歳代、40歳代の順に多い（以上、地方公務員災害補償基金「過労死等の公務災害補償状況について」等による。）。

#### （8）課題

我が国において、長期的にみても、少子高齢化・人口減少が進み、人手不足が継続することが見込まれる中、過労死等の防止に向けた長時間労働の削減を円滑に進めるためには、技術革新による省力化や業務の進め方の見直しによる生産性向上を図りつつ、働きやすい職場づくりを通じて多様な者の労働参加を促していく必要がある。

また、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、いまだ十分な議論がなされているとは言えない面が残されており、特に後述する事項に留意していく必要がある。

過労死等の防止のためには長時間労働の削減や休息の確保が重要であるが、同時にこれまでの調査研究において、労働時間の適正な把握や職種ごとの特徴を踏まえた対応が効果的であることが示されてきた。さらに過労死等の防止対

策を進めるためには、職場環境や勤務体制等を含めてどのような発生要因等があるかを明らかにしていく必要がある。

なお、過労死等が発生する背景等を総合的に把握する観点から、過労死等事案の分析に当たっては、労災請求等を行ったものの労災又は公務災害と認定されなかった事案も含めて分析するとともに、年齢別の発生状況に応じた対応を検討する必要がある。

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り、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、11月の過労死等防止啓発月間における集中的な周知啓発活動や、全国での過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等の取組により進められているものの、平成28年版白書によると、「過労死等防止対策推進法」について「聞いたことはなかった、知らなかった」と回答した労働者の割合は31.1%であり、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」についての同割合は42.0%である等、十分といえる状況にない。また、取組を進めていくには、教育活動を通じた若年者への啓発も重要である。

過労死等が発生させる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、より一層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、悩み又は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、事業場における取組を進めるとともに、労働者が相談しやすい環境の整備が必要である。

また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るハラスメントへの対策については、その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要である。

## 第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

大綱が策定されてから3年を迎えることを踏まえ、今後3年間における過労死等の防止のための対策については、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体（以下「労働行政機関等」という。）における対策を着実に推進するほか、以下の考え方に基づき実施していくものとする。

### 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、医学分野や労働・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。

なお、過労死等の調査研究は、業務における過重な負荷による就業者の脳血管疾患、心疾患等の状況が労災補償状況等からは十分把握されていないことを踏まえ、労働・社会分野の調査において、労働者のみならず自営業者や法人の役員も対象としてきており、今後とも自営業者等一定の事業主のほか、副業・兼業を行う者も含め、広く対象とする。

医学分野の調査研究については、職域コホート研究、介入研究、実験研究等、長期的な視点で行うものも含め、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継続的に行うことが必要である。

これら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、平成27年度から3年間で、全業種の企業及び労働者を対象としたアンケート調査や、過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種・業種である自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療等に加え、自営業者や法人の役員を対象としたアンケート調査を行い、その結果、取引先の都合による所定外労働発生や、人員不足の現状、業務関連のストレスの状況等、職種・業種等に特有の課題を明らかにしてきた。

しかし、過労死等の背景要因を掘り下げ、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、新たな課題にも対応するべく、一定期間を周期として定期的に調査をし、結果を経年比較する取組が必要である。

また、これらの職種・業種に限らず、建設業、メディア業界等重層下請構造の特徴があり、長時間労働の実態があるとの指摘がある業種等、調査の必要が認められる職種・業種については、社会情勢の変化に応じて、調査研究の対象に追加していく必要がある。

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。

こうした調査研究を進めるに当たっては、その基礎となるデータの取り方について、客観性と専門性を担保できるよう取り組むとともに、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広く発信していくことが必要である。

## 2 啓発の基本的考え方

### (1) 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」が重要である。

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、自身にも関わる事として過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止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。

### (2) 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。

### (3) 職場の関係者に対する啓発

過労死等は主として職場において発生す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、管理監督者等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。

平成28年版白書によると、「過労死等防止対策推進法」について「聞いたことはなかった、知らなかった」と回答した労働者の割合は31.1%であり、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」についての同割合は42.0%である等、十分といえる状況にない。

また、平成29年版白書においては、「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」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「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ており、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、指針及び関係通達の内容とその

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。

さらに、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はなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、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、企業文化等の見直しを含め、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。また、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、取引先や消費者等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た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、1の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

事業場において、長時間労働やメンタルヘルス不調等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ようにするため、医師による面接指導や産業医等の産業保健スタッフ等による健康相談等が確実に実施されるよう、事業場における相談体制整備等を促進することが必要である。

あわせて、職場において健康管理に携わる産業医等の産業保健スタッフ等の人材育成、研修について充実・強化を図るとともに、事業場において労働衛生管理を効果的に行うためには、労働安全衛生法において産業医の職務として規定された事項を含め、産業医等の産業保健スタッフ等の役割分担を明確にしつつ、衛生管理者等との連携を図りながら産業保健のチームとして対応することも必要である。

なお、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、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、精神面の不調に気付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付き、産業医等の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等、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、産業医等のいない小規模の事業場に対して労働者の健康管理等の支援を行う産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）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付き、相談に行くことを勧める等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等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。そのような中、過労死等防止対策推進シンポジウムが未開催であった都道府県においても、こうした民間団体の取組があり、大綱策定後おおむね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という目標が達成された。

今後とも、過労死等防止対策推進シンポジウムを始め、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3 過労死等防止対策の数値目標

第1の2の「現状と課題」及び第2の「過労死等の防止のための対策の基本的考え方」を踏まえ、将来的に過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定

する。なお、数値目標については、早期に達成することを目指す。

- 1 労働時間については、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする(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。
- 2 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
  - (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする(2020年まで)。
  - (2) 勤務間インターバル制度(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時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。)を導入している企業割合を10%以上とする(2020年まで)。
- 3 年次有給休暇の取得率を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。
- 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)。
- 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)。
- 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%以上とする(2022年まで)。

#### 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、労働行政機関等における対策とともに、法第3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。

あわせて、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や諸外国の状況等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、それらを逐次実施していくこととする。

##### 1 労働行政機関等における対策

過労死等の防止を図るため、労働行政機関等において、長時間労働の削減、過重労働による健康障害防止、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス不調の予防及びハラスメントの防止について、関係法令等に基づき強力的に推進することとし、とりわけ、以下の対策に重点的に取り組む。



## (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。また、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。特に、平成29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」（以下「ガイドライン」という。）の周知、違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業に対する指導・公表制度、労働基準法第36条第1項の規定に基づく協定（以下「36協定」という。）の未締結事業場に対する監督指導について、取組の徹底を図る。中でも、労働時間の把握については、原則として、使用者が自ら現認すること、又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として労働者の始業・終業時刻を確認することにより、適正に記録することとされているガイドラインを踏まえ、指導を行う。

また、36協定については、労働基準監督署に届出があった際の助言、指導を強化すること等により、事業主に対し、労働者に36協定の内容を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、36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指導を行う。

さらに、地方公務員の勤務条件について、ガイドラインの周知はもとより、労働基準監督署がその職権を行使する職員を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）（以下「人事委員会等」という。）がその職権を有する、労働基準法別表第1第11号及び第12号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等が監督指導の徹底に努めるものとする。

## (2) 過重労働による健康障害の防止対策

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」（以下「健康障害防止措置」という。）について、行政体制を整備しつつ、事業者への周知や指導の徹底を図る。また、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、事業者に対し、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指導を行う。

さらに、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等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ようにするため、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する。その際、産業医等の産業保健スタッフ等の役割分担を明確にしつつ、衛生管理者等との連携を図りながら産業

保健のチームとしての対応を進めつつ、企業における労働者の健康管理を強化するための必要な取組を推進する。

### (3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

企業の傘下事業場において、おおむね3年程度の期間に精神障害に関する労災支給決定(認定)が2件以上行われた場合は、当該企業の本社事業場に対し、メンタルヘルス対策に係る指導を実施する。

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるとともに、全ての事業所においてセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施する。

## 2 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、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所に過労死等の防止のための研究を行うため設置されている過労死等防止調査研究センター等において、過労死等に係る労災支給決定(認定)事案、公務災害認定事案を継続的に集約し、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、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界等過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種(以下「重点業種等」という。)を中心に、若年者、中高年者等各年齢層の状況を踏まえつつ、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。また、労災保険に特別加入している自営業者や法人の役員の事案についても分析を行う。精神障害や自殺事案の分析については、必要に応じて自殺総合対策推進センターの協力を得て実施する。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は、今後の分析方針の検討を行った上で、必要な分析を行う。

### (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、特定の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及び睡眠状況が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響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、職種・業種等の特性も踏まえた上で、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析し、過労死等の防止の効果を把握する。また、深夜勤務、交替制勤務等の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査を実施し、分析を行う。

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、自殺等、過労死等と関連性を有する統計について情報収集等を行い、過労死等に関する基本的なデータの整備を図る。また、重点業種等について、調査が回答者の過度な負担とならないよう配慮した上で、毎年、2業種ずつ企業、労働者等に対する実態調査を実施することとし、過重労働が業務上の災害のみならず通勤状況等労働者の生活に与えている影響についても把握しつつ、分析を行う。その際、それぞれの業種等について、一定期間経過後に繰り返し調査を行うことにより、経年的な変化等の比較検証を踏まえた分析を行う。

また、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」に発生することにかんがみ、必要な再集計を行うこと等により、適切な分析を行う。

なお、過重労働を経験した労働者や専門家の意見等も踏まえて調査研究を行いながら、我が国における過労死等の全体像を明らかにしていく。

### (4) 結果の発信

国は、白書、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とともに、協議会や審議会等の場を活用し広く情報提供していく。また、過労死等防止調査研究センターは、調査研究の成果や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。

また、当該調査研究の成果については、毎年白書に掲載し、過労死等防止対策の推進のための啓発や相談等の際に活用できる情報として効果的な発信

に努める。

### 3 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、広く周知・啓発を行う。遺族等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、遺族等に対する支援に関する啓発を行う。

特に、11月の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と連携してシンポジウムを開催すること等により、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。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法教育のための指導者向け資料も参考として活用されるよう、教材の周知を図る。また、これから社会に出ていく若年者の過労死等の防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発を行う。

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を活用しつつ、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された方の遺族等を講師として学校に派遣する啓発授業や都道府県労働局において労働関係法令等の講義・講話等を行う。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。これらの取組を進めるに当たっては、学校現場においてこれまで以上に負担が増えないように配慮する。

#### (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

過重労働の疑いがある企業等に対しては、監督指導の徹底を図るとともに、平成29年版白書において、「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」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資する旨の分析があることも

踏まえつつ、ガイドラインの周知・啓発を行う。

また、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1か月間におおむね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、2020年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする目標を踏まえ、雇用者の週労働時間を60時間未満とするよう努めることや、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36協定を結ぶこととされていることから、36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うる労働者）に対しても、周知・啓発を行う。

さらに、調査研究により今後得られる知見を踏まえ、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。

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、働く方の健康を確保することによって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を改善し、女性や高齢者も含めて全ての労働者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月45時間かつ年360時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う。

また、「自殺総合対策大綱」において、勤務問題による自殺対策として、長時間労働の是正が盛り込まれている点にも留意しつつ、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

健康障害防止措置の周知に当たっては、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等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。

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「確かめよう労働条件」等を活用し、労働者、事業者等に広く周知・啓発を行う。

#### （5）勤務間インターバル制度の推進

勤務間インターバル制度は、働く者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。他方、我が国では勤務間インターバル制度を導

入している企業は少数にとどまっており、企業の自主的な取組を促進し、制度導入についての環境整備を進める必要がある。その際、EU（欧州連合）加盟国では、労働時間指令によって、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化している（ただし、勤務形態の特殊性等から様々な業務において適用除外がある。）ことも参考としつつ、我が国の実情も踏まえながら、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策等について、有識者と労使関係者からなる「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」における検討結果も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入に向けた取組を推進する。

また、一定以上の休息時間を設定して勤務間インターバル制度を導入する中小企業等への助成金の活用や、導入している企業の好事例の周知を通じて、取組を推進する。

なお、勤務間インターバル制度の導入に当たっては、職種・業種等の特性を踏まえた取組の推進が必要であることに留意する。

#### （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

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の見直しを働きかける。

企業の先進的な取組事例や働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

また、働き方・休み方の改善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、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の労使に対し、集中的な広報を実施する。

また、国及び地方公共団体が協働し、地域のイベントやキッズウィーク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。あわせて、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こと等により、その水平展開を図る。

#### （7）メンタルヘルス対策に関する周知・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、「ストレスチェック制度」の適切な実施を徹底する。なお、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数50人未満の小規模事業場においても適切に実施されるよう周知・啓発を行う。また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普

及啓発・指導徹底を図り、産業医等のいない小規模事業場に対しては、地域産業保健センターの利用を促進すること等により、メンタルヘルス対策の促進を図る。さらに、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、事業場の規模にかかわらず、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産業保健スタッフ等に対して実施する。また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、メール・電話相談窓口を設置するとともに、メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行う。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付き、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。

さらに、「自殺総合対策大綱」において、勤務問題による自殺対策として、職場におけるメンタルヘルス対策の推進が盛り込まれている点にも留意しつつ、周知・啓発を行う。

#### (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

過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントの対策として、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、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、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」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周知を行う。また、実効ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施する。

さらに、有識者と労使関係者からなる「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、平成30年3月に取りまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」を踏まえ、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策の必要な対応を検討していく。なお、当該報告書においては、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与え、無視できない状況にあるという問題が明らかになったとされた。このため、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で、更なる実態把握をした上で、必要な対応を検討していく。

一方、過労死等に結び付きかねない職場におけるセクシュアルハラスメントの対策、妊娠・出産等に関するハラスメント対策として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令の周知徹底を図る。

## (9) 商慣行・勤務環境等を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いても、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、様々な取引上の制約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。

また、業種の枠を越えた取組を進めるべく、事業主団体・経済団体による「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」が平成29年9月に取りまとめられた。こうした動きも踏まえ、業種等の各分野ごとに以下の取組を推進していく。

### ア. トラック運送業

自動車運転従事者の調査研究結果として、平成29年版白書において、「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の必要性、法律に基づく健康診断の確実な実施が求められる」旨が報告されている。また、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、近年、発注者である荷主の要請が厳しい等、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、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。トラック運転者の長時間労働の是正にはトラック運送事業者側のみの努力で解決することが困難な面もあることから、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必要である。

現在、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、労使団体及び行政から構成される「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、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おり、その進捗状況に合わせた取組を進めていく。

また、平成30年5月に策定された「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」に基づき、2024年4月1日までに長時間労働是正の環境整備や長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化に向けた取組を集中的に進める。

### イ. 教職員

教員の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究（平成28年度）」の集計（速報値）によると、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。新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に向け、中央教育審議会における



検討も踏まえながら、「学校における働き方改革に関する緊急対策」（平成29年12月26日文部科学大臣決定）に基づき、ICTの活用やタイムカード等により勤務時間を客観的に把握し集計する等の勤務時間管理の徹底、業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等、教職員の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施していく。

#### ウ. 医療従事者

医療従事者の勤務環境改善については、これまで医療法を始めとする関係法令に基づく取組を進めてきたが、特に医師の働き方の見直しについては、厚生労働省に「医師の働き方改革に関する検討会」を設置し、検討を進めている。平成30年2月に同検討会において取りまとめた「中間的な論点整理」では、医師は昼夜を問わず患者対応を求められる仕事であり、他職種と比較しても抜きん出て長時間労働の実態にあること、日進月歩の医療技術・質の高い医療に対するニーズの高まりや患者へのきめ細かな対応等により長時間労働に拍車がかかっていることが指摘されている。こうした現状に対し、医師の健康確保及び医療の質や安全の確保の観点から、長時間労働を是正していく必要がある。その際、救急医療等地域の医療提供体制への影響を懸念する意見もあることから、患者やその家族も含めた国民の理解を得ながら我が国の医療提供体制を損なわない改革を進める必要があるとされている。このため、まず当面は「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」（平成30年2月27日医師の働き方改革に関する検討会取りまとめ）に示された医師の労働時間管理の適正化に向けた取組、36協定等の自己点検、産業保健の仕組みの活用等の周知徹底を図るとともに、医療機関の状況に応じた労働時間短縮に向けて取組を進めていく。

なお、看護師等の夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のため、勤務間インターバルの確保等の配慮が図られるよう検討を進めていく。

さらに、医療従事者の計画的な勤務環境改善に向け、都道府県医療勤務環境改善支援センターによる支援と機能強化を進めていく。

#### エ. 情報通信業

平成29年版白書において、「予想外の仕事が突発的に発生すること」、「システムトラブル等の緊急対応」や「厳しい納期」がIT企業の労働者の長時間労働の主要な要因として報告されている。IT業界については、こうした課題への対応や、発注者や事業者の協働により、「急な仕様変更」等取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めることが求められている。

このため、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、労使団体、行政から構成さ

れた検討委員会において、各プロジェクトの現場での仕事の進め方や取引の在り方を見直すことに着目した「働き方改革ハンドブック」を平成30年3月に作成したので、その周知徹底に取り組むとともに、企業向けセミナーの開催を通じて長時間労働削減対策を促進する。また、同委員会において、重層的な取引構造の下での厳しい納期等の実態を踏まえた検討を行っており、その進捗状況に合わせた取組を引き続き進めていく。

また、業界団体等を通じて月ごとの残業時間やテレワーカー比率のフォローアップを行い、長時間労働の削減に向けた取組を促す。

#### オ. 建設業

建設業における長時間労働の是正のためには、建設業者による生産性向上の取組と併せて、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等、発注者の理解と協力が不可欠であることから、その推進のため、政府として「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設置するとともに、民間発注者を含めた関係者で構成する「建設業の働き方改革に関する協議会」を設置する等、実効性のある方策の議論を進めている。その成果の一つとして、平成29年8月に公共・民間工事を問わず建設工事に携わる全ての関係者が守るべきルールを定めた「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」（平成30年7月改訂）を策定したところであり、引き続き周知・徹底に取り組む。

#### カ. その他

重層下請構造や長時間労働の傾向が見られるメディア業界については、まず実態把握を行った上で業界の特性に応じた取組を進めていく必要がある。

また、長時間労働の傾向が見られ、年次有給休暇の取得率が低い宿泊業については、今後の訪日外国人旅行者（インバウンド）の増加や2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴う宿泊施設利用者の増加が見込まれることにより、労働時間の増加が懸念されることから、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進める必要がある。

さらに、平成29年版白書によると、外食産業の労働者のうち、顧客からの理不尽な要求・クレームに苦慮することが「よくある」、「たまにある」と回答した者の割合が44.9%に達すると報告されている。特に、サービス産業を中心に、一部の消費者及び生活者から不当な要求を受け、日常の仕事に支障が生じ、労働者に大きなストレスを与える事例も問題となりつつあることから、取組に当たってはそうした点に配慮する必要もある。

#### (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

業務における強い心理的負荷による精神障害の労災支給決定（認定）件数が多い若年労働者や、脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数が相対的に多い高年齢労働者、個々の特性に応じた雇用管理を求められることが相対的に多い障害者である労働者等については、心身ともに充実した状態で意欲と能力が発揮できるよう、各々の特性に応じたきめ細かな配慮を行う必要がある。

#### ア．若年労働者への取組

若年労働者の過重労働の防止のため、雇入れ時における労働時間等の労働条件の明示を図り、新規採用時の研修機会等を捉え、労働関係法令の基礎的な内容の周知を図る。また、若年労働者が職場に定着し、安定的にキャリアを形成していくため、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、時間外労働の削減等仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止等職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備していくための取組を推進する。

#### イ．高年齢労働者への取組

高年齢労働者の過重労働防止のため、加齢に伴う身体機能の低下等高年齢労働者の特性に配慮しながら、作業環境の改善、健康の保持増進等の取組を推進する。

#### ウ．障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

障害者である労働者の過重労働防止のため、個々の障害特性や業務内容を十分考慮し、雇用されている障害者に対する合理的配慮の提供が義務づけられていること等も踏まえて取組を推進する。

また、傷病を抱える労働者の中には、脳・心臓疾患のリスクが高い者もいることから、治療と仕事の両立支援の取組を推進する。

#### （1 1）公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員、地方公務員の長時間勤務の削減のための対策、長時間勤務による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策に取り組む。

国家公務員については、勤務時間制度の適正な運用を徹底するとともに、「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政府全体で連携して一層推進することとし、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、ハラスメ

ント防止講習を行う。

地方公務員についてもガイドラインを周知徹底するとともに、地方公共団体に対し、超過勤務縮減・メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。

さらに、国家公務員、地方公務員の公務災害の実態について職員等への情報提供を進めるとともに、補償制度や公務災害に関する相談窓口について周知を行う。

#### 4 相談体制の整備等

##### (1) 労働条件や健康管理等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、電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」で平日夜間・土日も労働者等からの相談を受け付ける。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「こころの耳」においてメール・電話相談窓口を設置しており、SNSを活用した相談窓口の設置も含め、引き続き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小規模事業場への訪問等により、労働者からのメンタルヘルス等に関する相談に対応できるよう体制の整備を図る。

また、都道府県労働局において、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント等、過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントについて、労働者からの相談への迅速な対応を行う。

さらに、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、産業医等の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、事業者や衛生管理者、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。

また、事業主が設置するハラスメントに関する相談窓口の担当者が、労働者の相談の内容や状況に応じて、適切に対応できるよう支援する。

### (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、人事院が主体となって、本人や職場の上司等が利用できる「こころの健康相談室」や職場への復帰に係る相談について人事当局や本人が利用できる「職場復帰相談室」を開設する等、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、勤務時間や勤務条件、職員の苦情に関しては人事委員会などで、メンタルヘルス不調や健康障害等に関しては地方公務員共済組合で取組を行っているが、引き続き、地方公共団体に対して相談窓口の充実等を働きかける。

## 5 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、民間団体と連携して全ての都道府県で少なくとも毎年1回はシンポジウムを開催する。

### (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。

また、過労死等の防止のための活動を行う民間団体が、過労死で親を亡くした遺族(児)が集い、互いに励まし合う等の交流会を10年以上実施しており、また、平成28年からは国が民間団体と連携しながら「過労死遺児交流会」として実施している。過労死で親を亡くした遺族(児)の抱える様々な苦しみを少しでも軽減できるよう、引き続き、過労死遺児交流会を毎年開催するとともに、取組状況を白書等において積極的に発信する。

### (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、法第4条において、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に掲げる対策に協力するとともに、第4に掲げる対策を参考に、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、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止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、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、過労死等に関して相談を受け付けることができる窓口の設置や、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、民間団体が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 事業主等

事業主は、法第4条において、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条において、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して規定されており、労働安全衛生法第3条第1項において、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に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に掲げる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。

また、事業主団体・経済団体は、個々の事業主では改善が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を推進していく。

### (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、労働者の健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策、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、労働者が産業保健スタッフ等に相談できるようにする等、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、これらのスタッフ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、労働組合も、職場の実態を最も把握しやすい立場にあることから

主体的に取り組む必要がある。また、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とともに、事業主への働きかけや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。さらに、過労死等の防止のための対策に取り組むに当たって、労働組合は労働組合に加入していない労働者に対する周知・啓発等にも努める。

#### 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。その際、他の主体との協力及び連携にも留意するよう努める。

#### 5 国民

国民は、法第4条において、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、毎年11月の過労死等防止啓発月間を一つの契機としつつ、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付き、適切に対処することができるようにする等、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協議会に報告するものとする。

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条において、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して規定されていることから、調査研究等の結果を踏まえ、この大綱に基づく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年を目途に必要があると認めるときに見直しを行う。

