

令和4年版 過労死等防止対策白書〔概要版〕

〔令和3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 労働基準局
過労死等防止対策推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和4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4年版で7回目（閣議決定及び国会報告）。
- 令和4年版白書のポイント
 - ・ 労働時間と睡眠時間の関係等のほか「過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）」に基づき、新しい働き方であるテレワークや新型コロナウイルス感染症の影響に関する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 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 労災支給決定（認定）事案の分析及び労働・社会分野の調査結果
 - （1）労災支給決定（認定）事案の分析
 - （2）労働・社会分野の調査結果
 - （3）建設業の調査・分析結果
 - （4）IT産業の調査・分析結果
- 2 公務災害の支給決定（認定）事案の分析結果
- 3 疫学研究等の分析

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

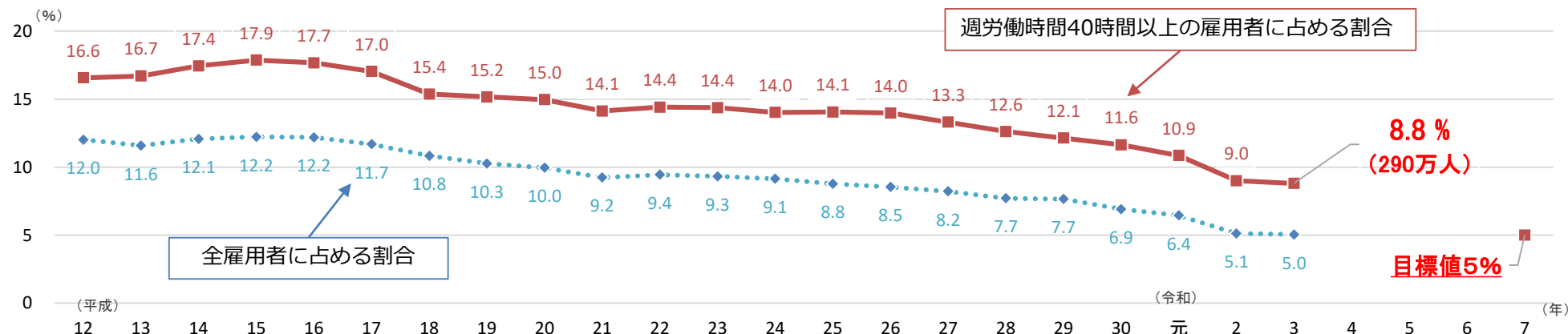
- 1 労働行政機関等における対策
- 2 調査研究等
- 3 啓発
- 4 相談体制の整備等
- 5 民間団体の活動に対する支援

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

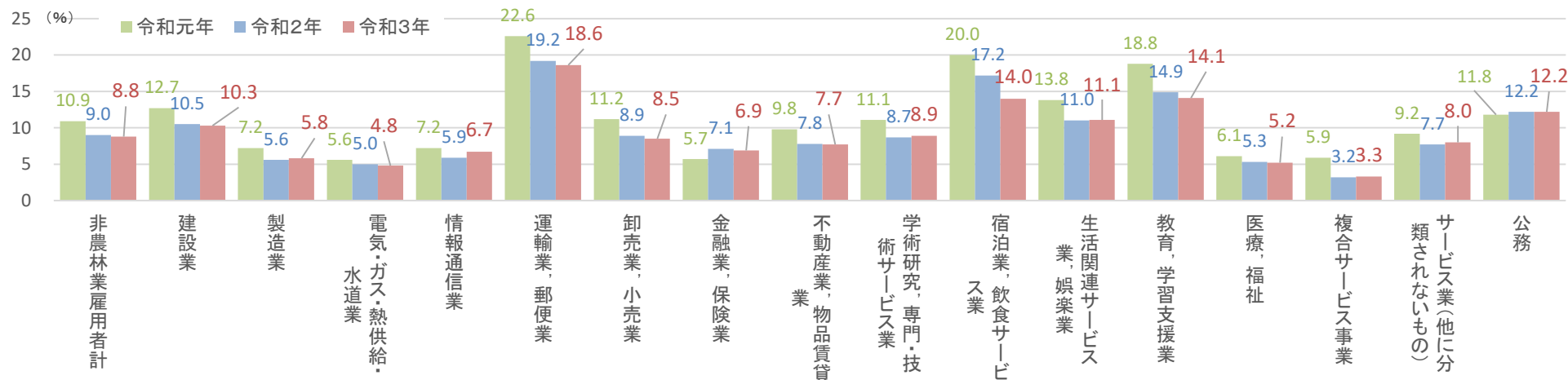
1 労働時間等の状況（週労働時間60時間以上の雇用者割合）

- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。
- 業種別では、令和2年に大きく減少（新型コロナウイルス感染症の影響と考えられる）したが、令和3年に増加に転じたものもみられる。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合の状況



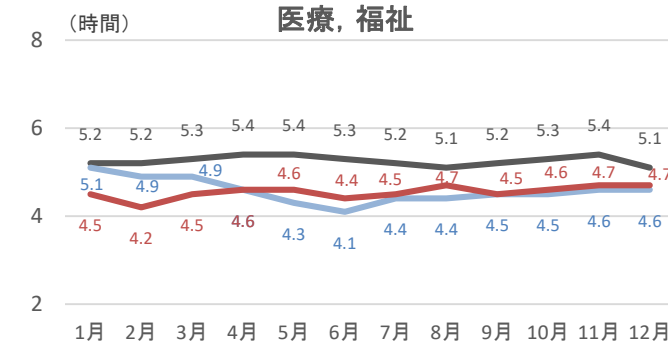
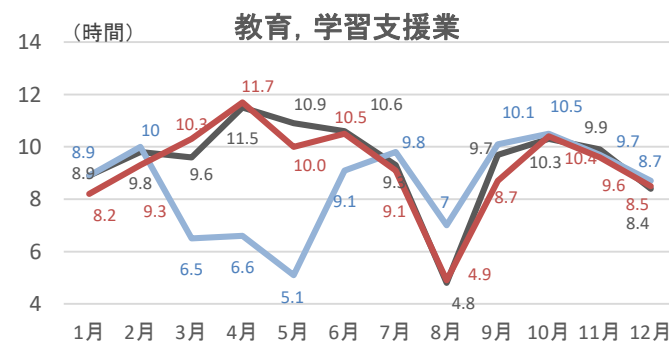
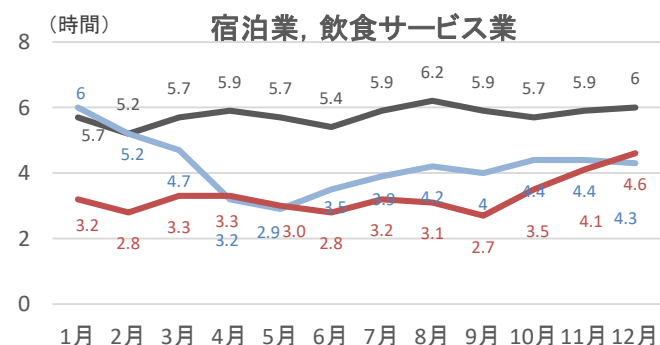
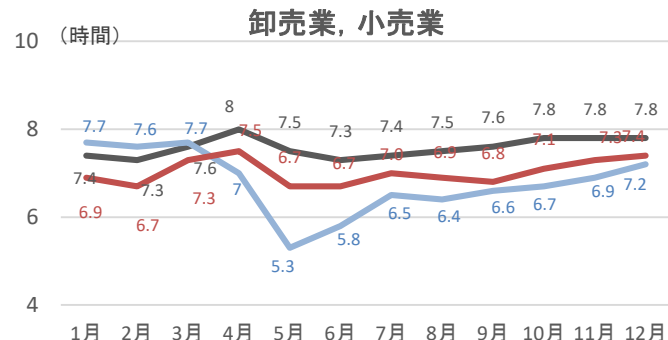
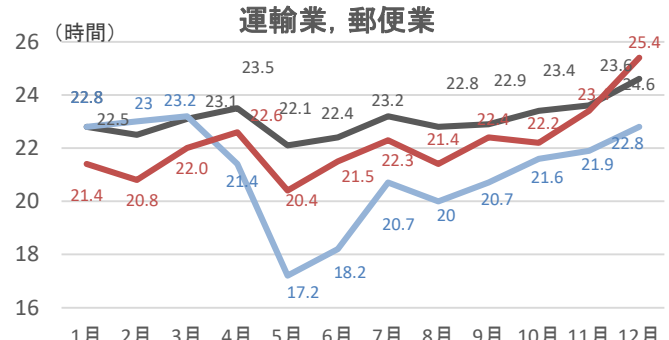
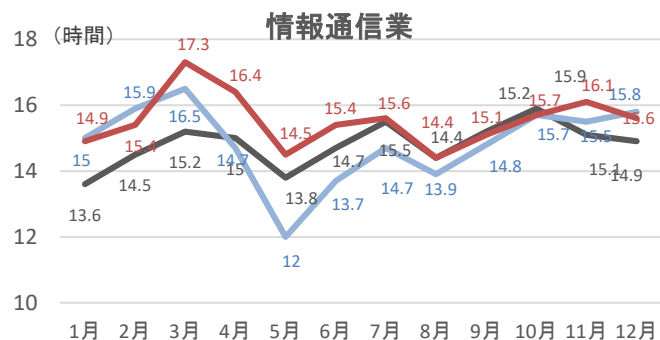
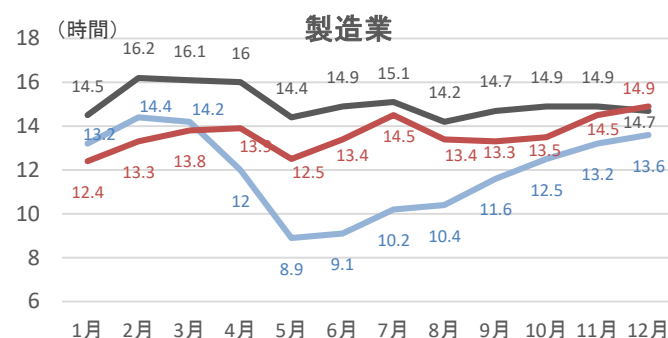
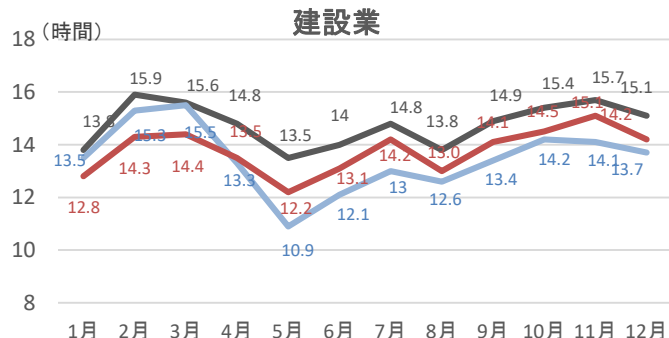
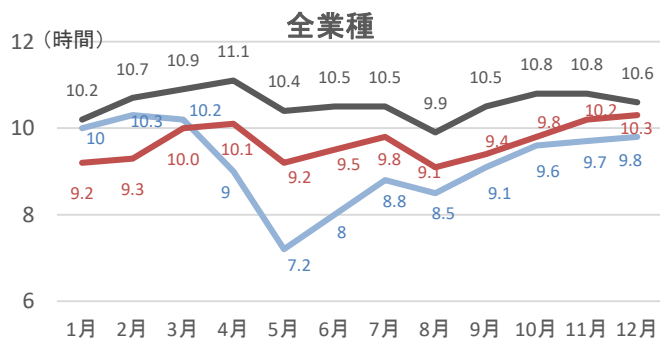
業種別週労働時間40時間以上の雇用者に占める週労働時間60時間以上の雇用者の割合の状況（令和元年～令和3年）



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（所定外労働時間）

令和3年の所定外労働時間は、「宿泊業,飲食サービス業」を除き、おおむね令和2年を上回る傾向がみられる。

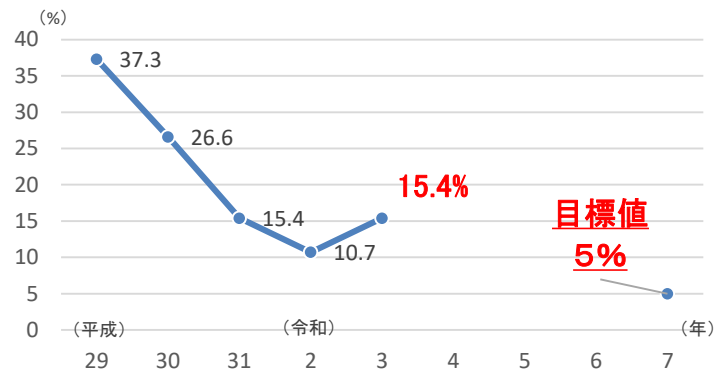


第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

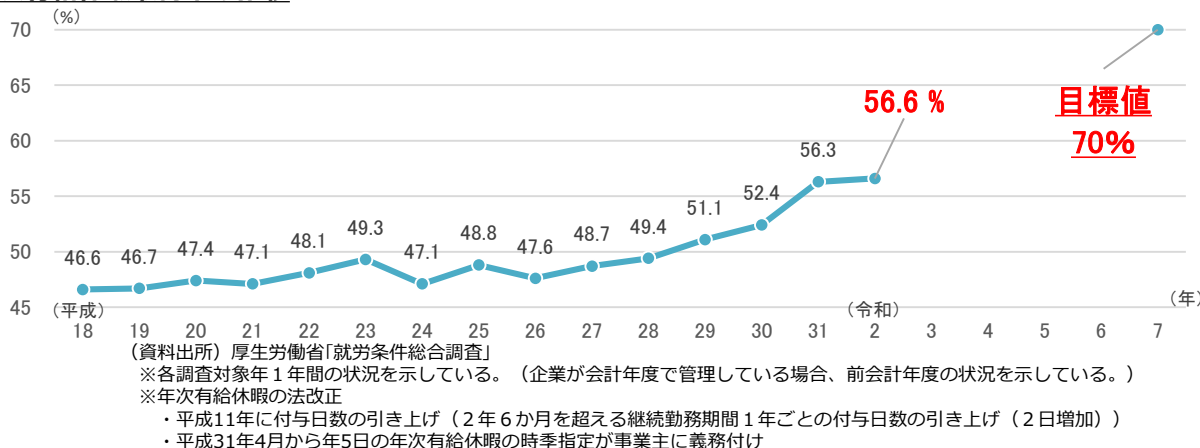
1 労働時間等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

勤務間インターバル制度の導入企業割合、年次有給休暇の取得率は、前年に比べて改善。勤務間インターバル制度について「制度を知らない」と回答する企業割合は増加。

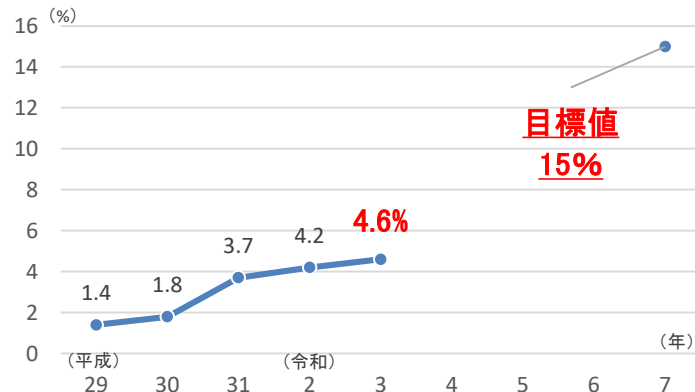
勤務間インターバル制度について「制度を知らない」と回答する企業割合の推移



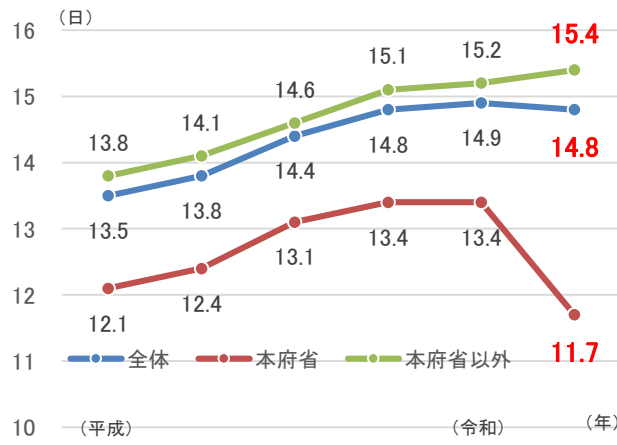
年次有給休暇取得率の推移



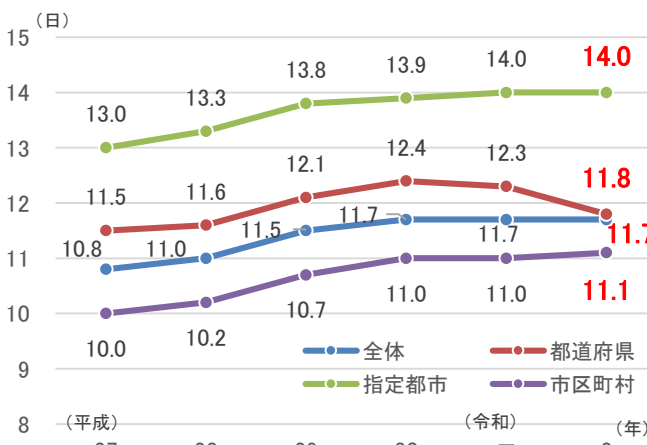
勤務間インターバル制度の導入企業割合の推移



国家公務員における年次休暇の平均取得日数



地方公務員における年次有給休暇の平均取得日数



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成
 ※「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時間を設ける制度。
 ※ 1月1日現在の状況について調査を行っている。

(資料出所) 人事院「国家公務員給与等実態調査」をもとに作成

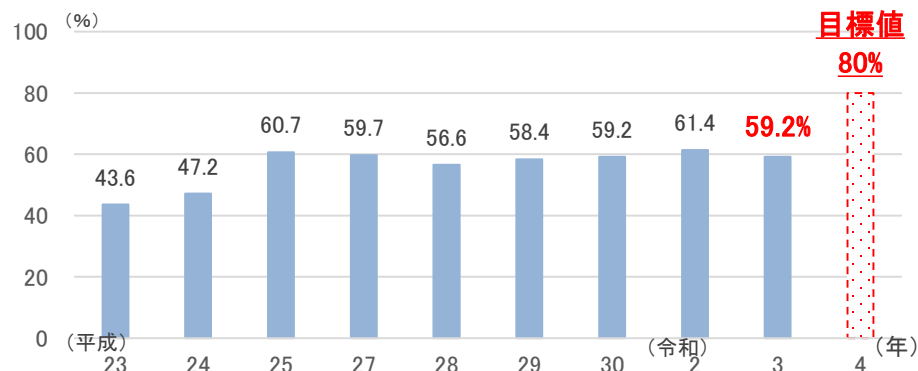
(資料出所) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

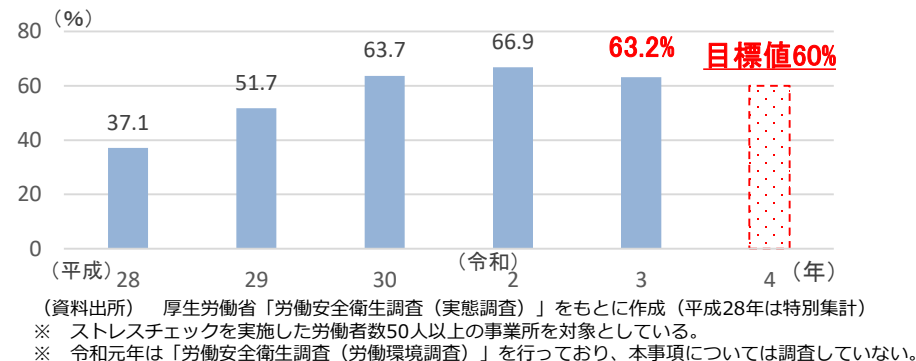
2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合」及び「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所割合」は伸び悩み、「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割合」は増加。

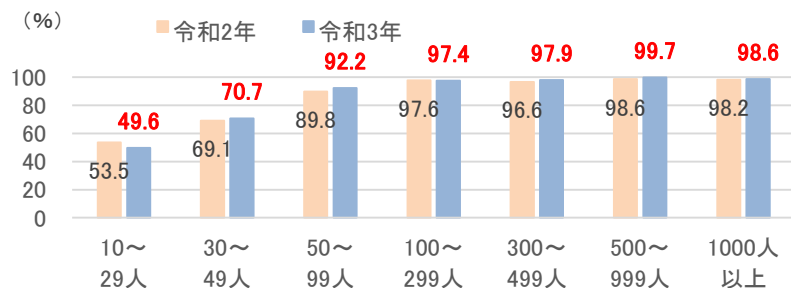
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合の推移



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所割合の推移

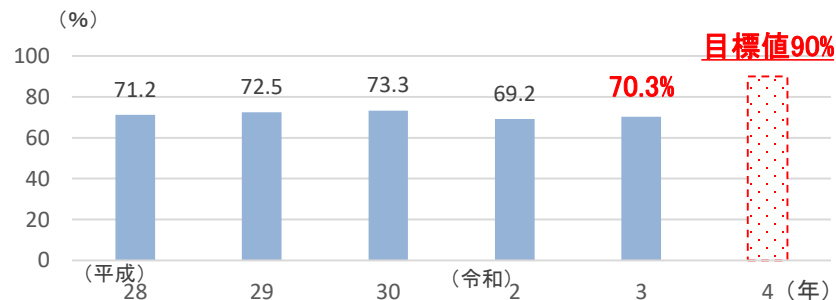


事業所規模別（令和2年、令和3年）



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成（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」）
 ※ 平成26年及び令和元年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。

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割合の推移



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成
 ※ 令和元年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。
 ※ 平成28年は労働基準局安全衛生部労働衛生課による特別集計の結果である。

＜参考＞

- ① 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合（令和2年度）：89.8%

※ 各地方公共団体の部局のうち、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合。

- ② 地方公共団体におけるストレスチェックの集団分析結果の活用状況（令和2年度）：73.4%

(資料出所) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」

第2章 過労死等の現状

過労死等の認定件数について、近年、脳・心臓疾患は減少傾向、精神障害は増加傾向（自殺者数は横ばい）。

（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令和3年度、地方公務員は令和2年度）

脳・心臓疾患：民間3.0件 国家公務員0件 地方公務員8.0件 精神障害：民間10.9件 国家公務員22.4件 地方公務員21.7件

※1 民間雇用者数は総務省「労働力調査」を用いて推計

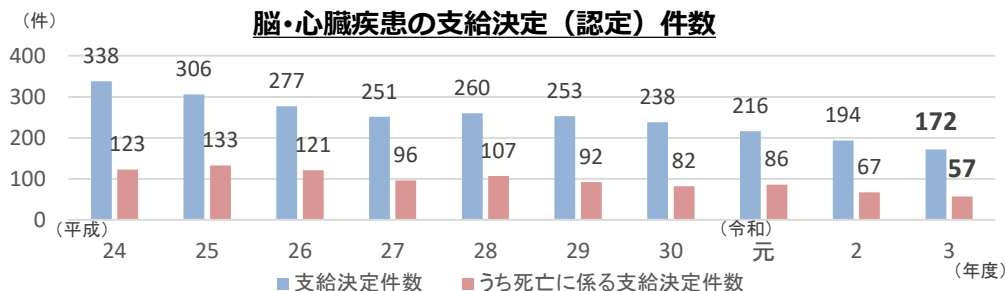
※2 国家公務員の職員数は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等を用いて推計

※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

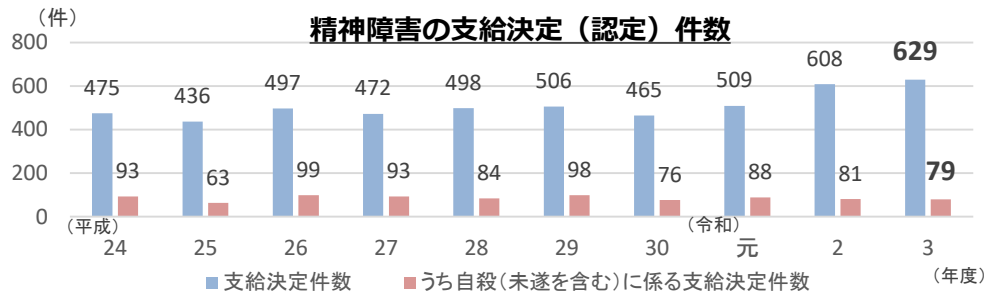
1 民間雇用労働者の労災補償の状況

➤ 令和3年度については、新型コロナウイルス感染症に関連する（*）脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数は4件、精神障害の支給決定（認定）件数は18件であった。 *請求人が業務で新型コロナウイルス感染症に関連する出来事などがあったと申し立てたもの。

脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数

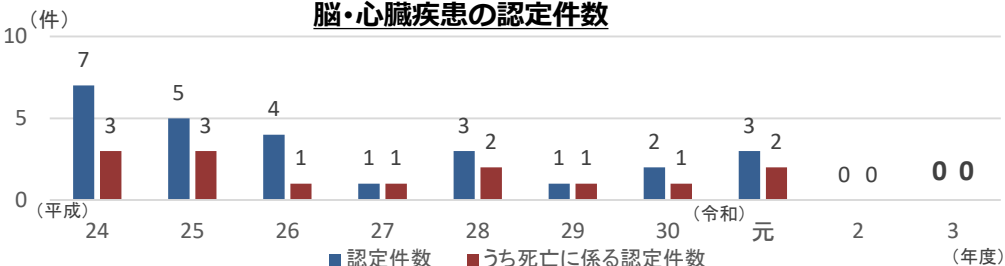


精神障害の支給決定（認定）件数

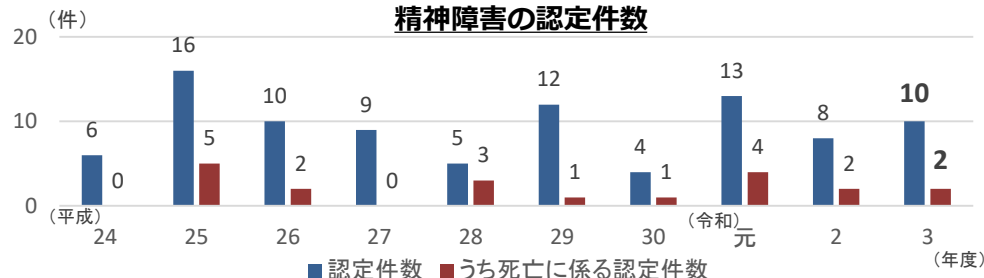


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

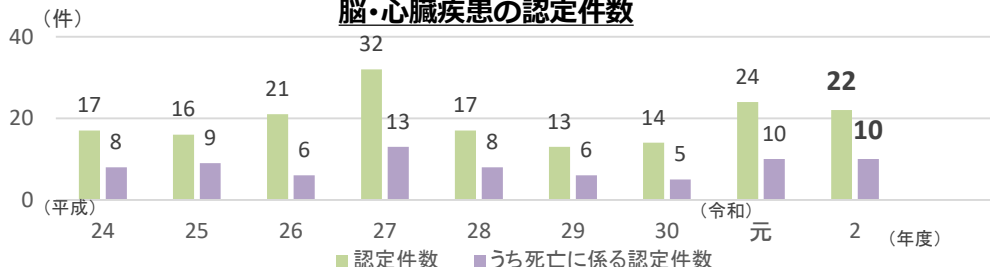


精神障害の認定件数

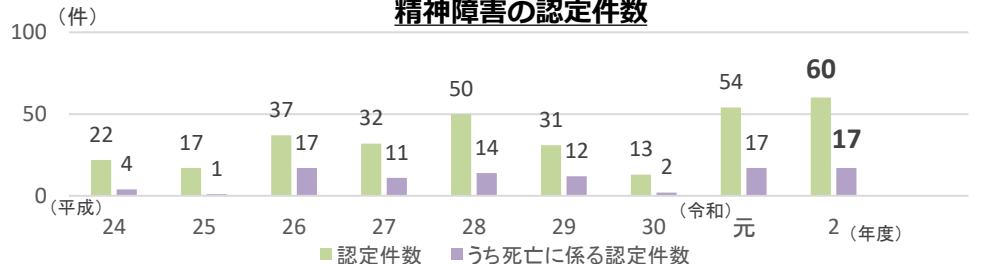


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



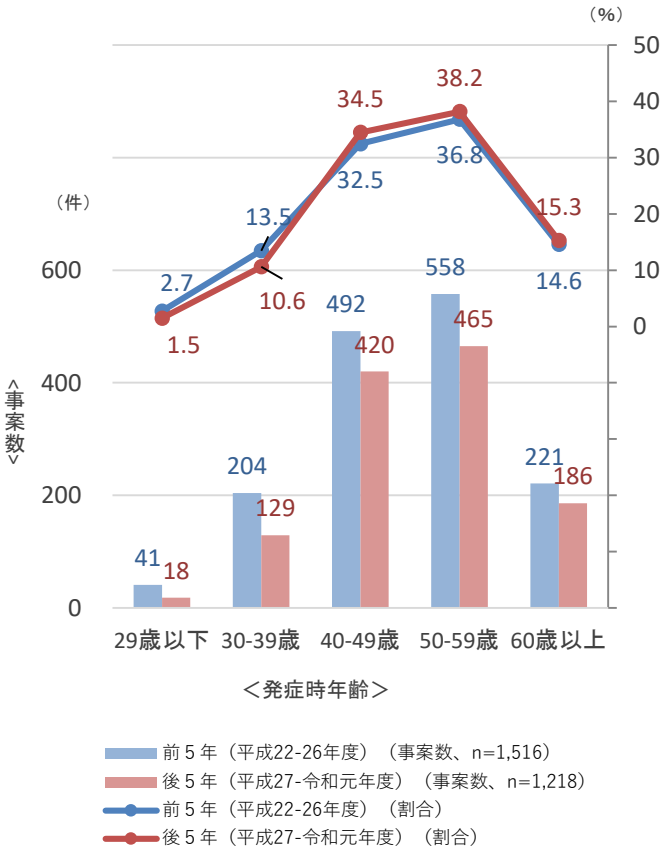
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (1) 労災支給決定（認定）事案の分析

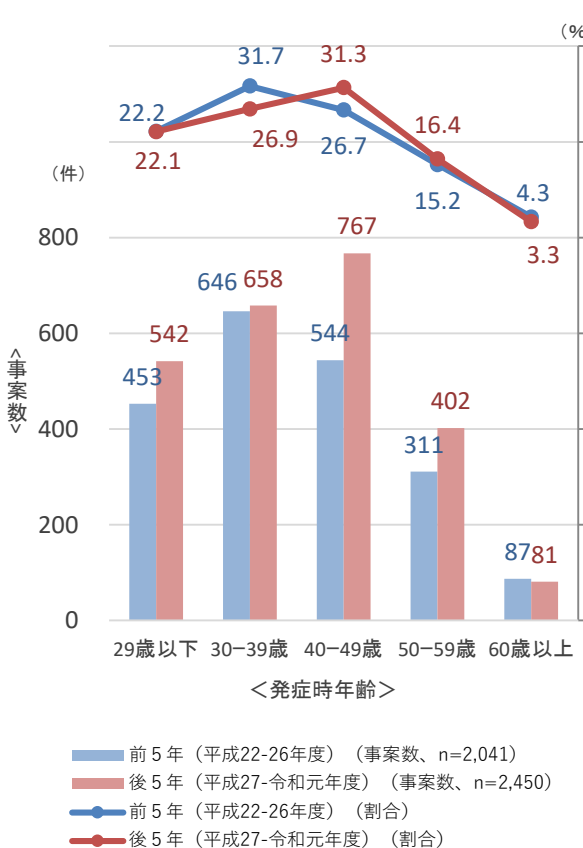
(資料出所) 過労死等防止調査研究センター「令和3年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

- 平成22年度から令和元年度まで10年分について、平成26年度までの5年間と、その後の5年間の比較を中心に分析。
- ① 脳・心臓疾患事案について、各発症時年齢階層で件数が減少。また、割合は、「29歳以下」「30～39歳以下」で減少。
- ② 精神障害事案について、発症時年齢階層のピークが「30～39歳」から「40～49歳」にシフト。特に「40～49歳」の増加が顕著。主な出来事別の事案割合は、男性では「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」、女性では「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「セクシュアルハラスメントを受けた」が高い。

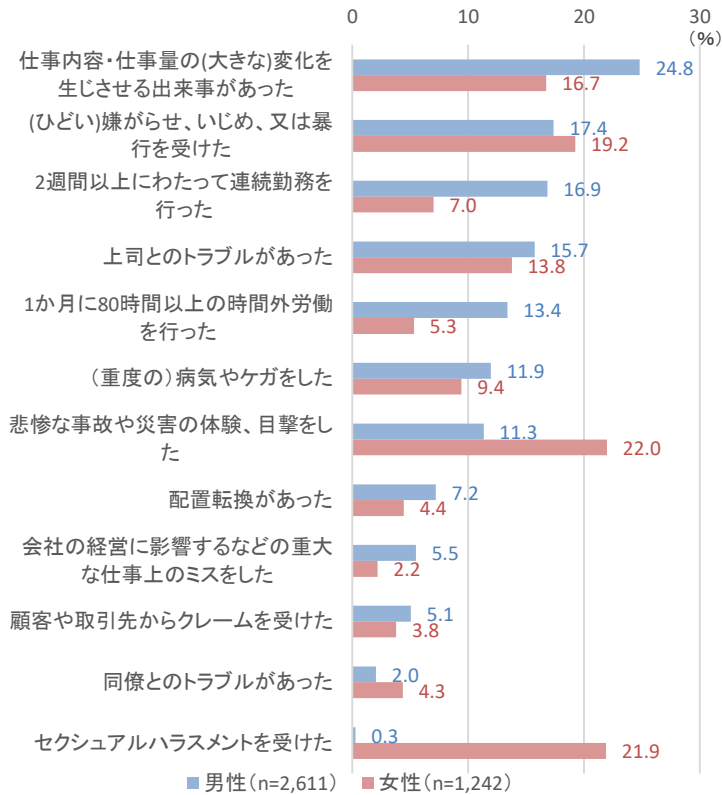
発症時年齢階層別の事案数・割合（脳・心臓疾患）



発症時年齢階層別の事案数・割合（精神障害）



主な出来事別の事案割合上位項目（精神障害）



(注) 男女それぞれ上位10項目を抽出。

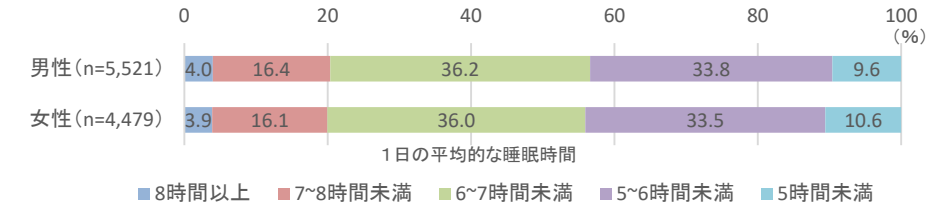
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (2) 労働・社会分野の調査結果 (アンケート調査) ①

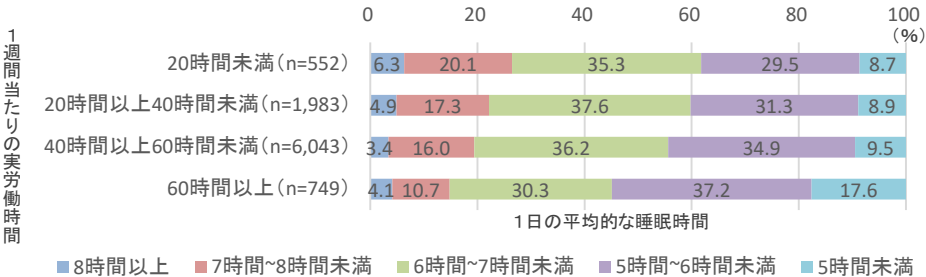
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和3年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

- 男女別で1日の平均的な睡眠時間に大きな差はみられず。1週間当たりの実労働時間が長くなるにつれて、睡眠時間が短い。睡眠時間が「7～8時間未満」でうつ傾向・不安がある者の割合が最も低く、睡眠時間が短くなるにつれて、うつ傾向・不安がある者の割合が高い。
- テレワークの頻度が高くなるにつれて、睡眠時間が長い。主観的幸福感、男女ともに、「一度もテレワークをしていない」より、「週1日程度」又は「週2～3日程度」の方が高い。

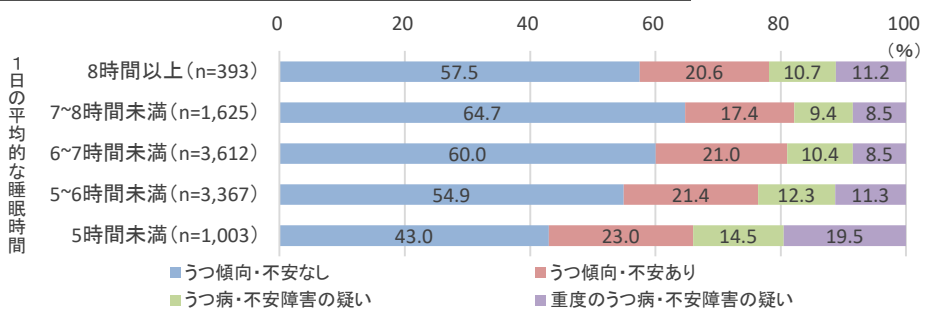
男女別1日の平均的な睡眠時間 (就業者調査)



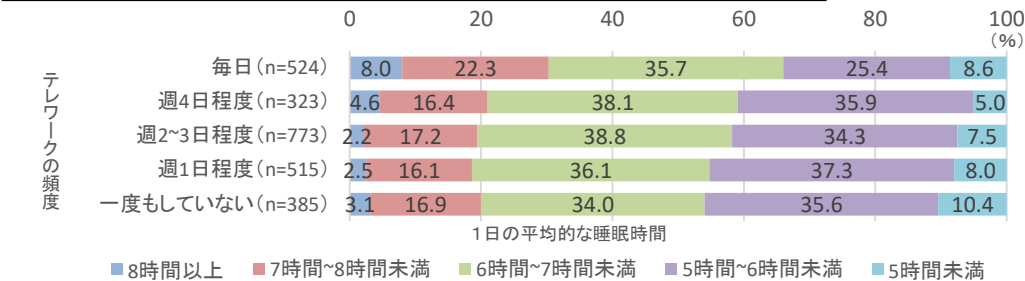
1週間当たりの実労働時間別1日の平均的な睡眠時間 (就業者調査)



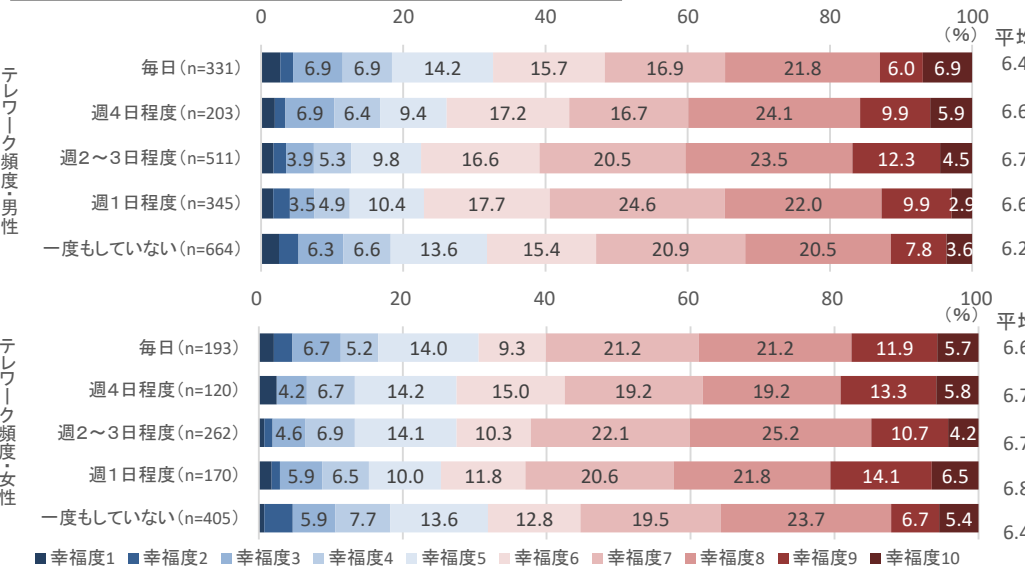
1日の平均的な睡眠時間別うつ傾向・不安 (就業者調査)



テレワーク実施頻度別1日の平均的な睡眠時間の状況 (就業者調査)



テレワーク実施頻度別主観的幸福感 (就業者調査)



(注) 主観的幸福感、1～10の10段階評価で、より高い得点が主観的幸福感が高い。

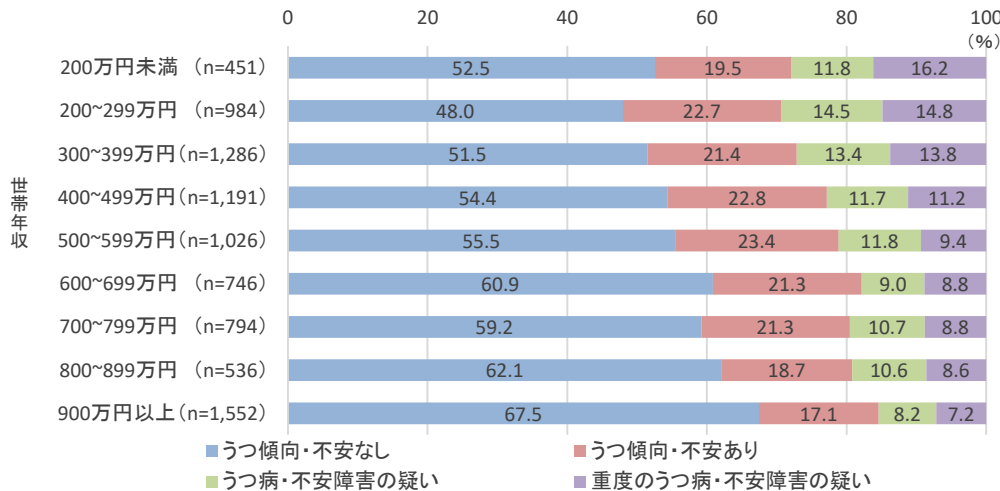
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (2) 労働・社会分野の調査結果（アンケート調査）②

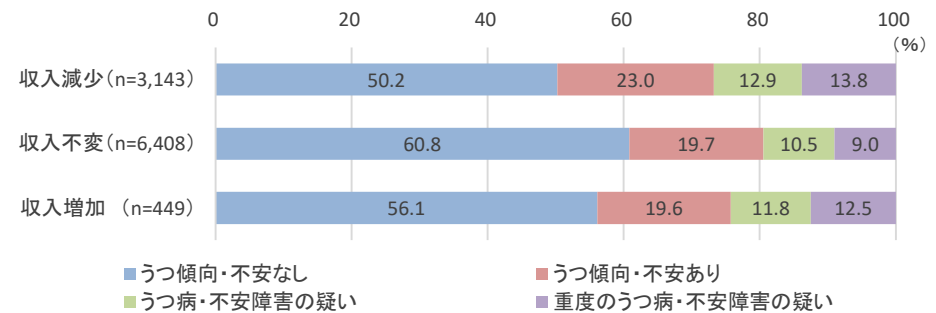
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和3年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

- うつ傾向・不安がある者の割合は、総じて、世帯年収が少ないほど高い。また、新型コロナウイルス感染症により「収入減少」の層が3割程度を占め、収入が変わらない層に比して、うつ傾向・不安がある者の割合が高い。
- 世帯の状況（配偶者の有無、同居人の有無）別にみると、1週間当たりの実労働時間は拮抗しているが、「配偶者あり」、「2人以上の世帯」の方が、主観的幸福感が高く、うつ傾向・不安がある者の割合は低い。

世帯年収別うつ傾向・不安（就業者調査）

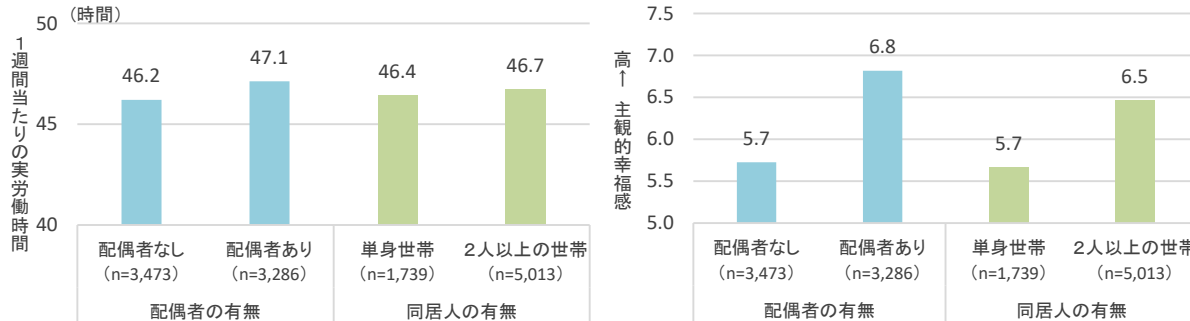


新型コロナウイルス感染拡大による収入の変化別うつ傾向・不安（就業者調査）



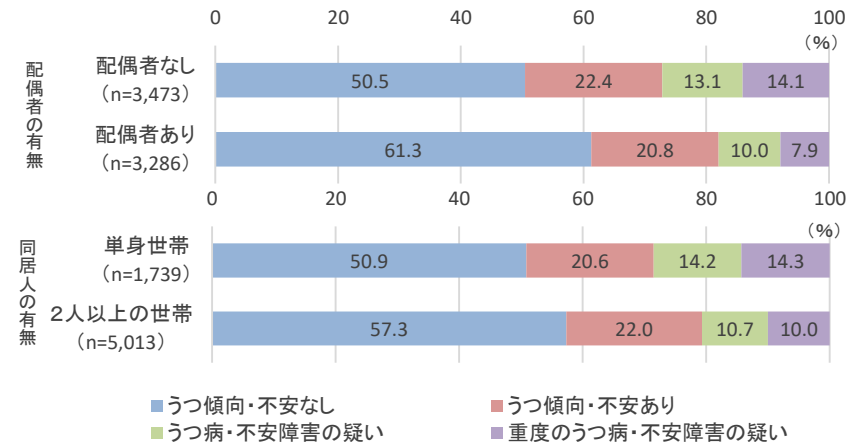
世帯の状況別1週間当たりの実労働時間、主観的幸福感（就業者調査）

（注）1週間当たりの実労働時間40時間以上の者



世帯の状況別うつ傾向・不安（就業者調査）

（注）1週間当たりの実労働時間40時間以上の者



（注）主観的幸福感、1～10の10段階評価で、より高い得点の主観的幸福感が高い。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 (3) (4) 重点業種・職種の調査・分析結果（建設業、IT産業）

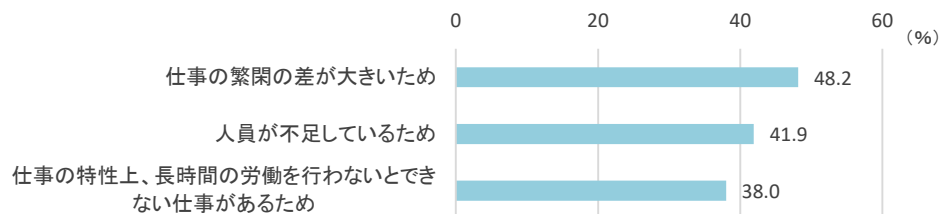
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和3年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」等をもとに作成

- 建設業、IT産業について、アンケート調査結果における時間外労働が生じる理由等の具体的な背景を明らかにするためヒアリング調査を実施。

① 建設業、IT産業ともに、発注者（クライアント）から納期の厳守が求められることや、先行する作業工程が遅れた場合にそのしわ寄せがあることなどから、時間外労働が生じるとの回答がみられた。

② IT産業では、クライアントによる作業工程の無理解のため、急な仕様変更等が生じるとの回答がみられた。

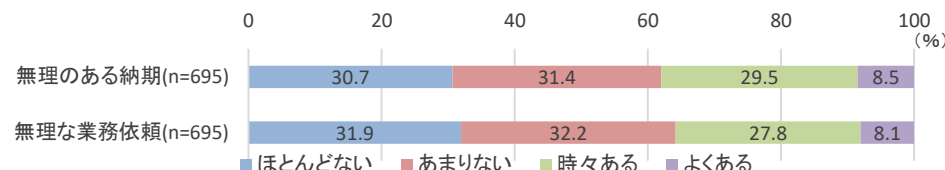
時間外労働が生じる理由（建設業・事業場調査）



【ヒアリング調査回答例】

- ・発注者から納期を守ることが強く求められる
- ・公共工事や大手総合建設業者からの発注の納期について、決算期である年度末に集中する
- ・施工管理業務に従事する者について、現場から帰社後に報告書や工程管理等の事務作業を行う必要がある

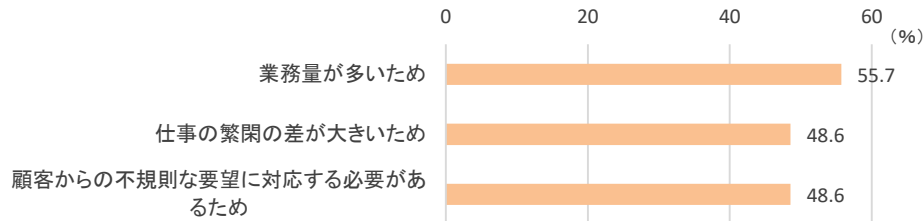
外部要因の経験頻度の割合（建設業・就業者調査）



【ヒアリング調査回答例】

- ・発注者が官公庁や自治体の場合、単年度予算のため、工期が年度を超えないよう無理な納期を要求される
- ・教育施設等補助金を受けている場合は、施工期限が必ず設けられている
- ・発注者が総合建設業者の場合、先行する他社や他の工程が遅れていたとしても全体の工期の厳守が求められ、後の工程の工事業者にそのしわ寄せがある

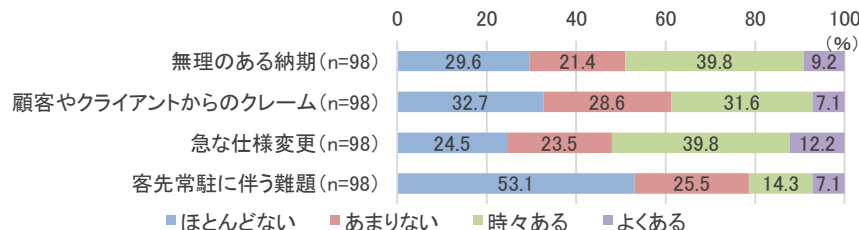
時間外労働が生じる理由（情報サービス業・事業場調査）



【ヒアリング調査回答例】

- ・納期が最優先されるため納期が近づくにつれて負担が増し人員不足や業務過多となる
- ・製品の製造においてはハードウェアが先行し作業工程の最後でソフトウェアを実装するためソフトウェア業にしわ寄せがくる
- ・クライアントが条件、仕様変更を要望するものの納期の変更に応じてくれない
- ・作業工程を理解しているクライアントが少ない

外部要因の経験頻度の割合（情報サービス業・就業者調査）



【ヒアリング調査回答例】

- ・大企業等では新製品のリリース等の先延ばしは厳禁であり、納期が最も優先される
- ・顧客側で引渡（納品日）がすでに決定している
- ・作業工程が理解されずクライアントの経営層からの鶴の一声で仕様変更が生じることが多い

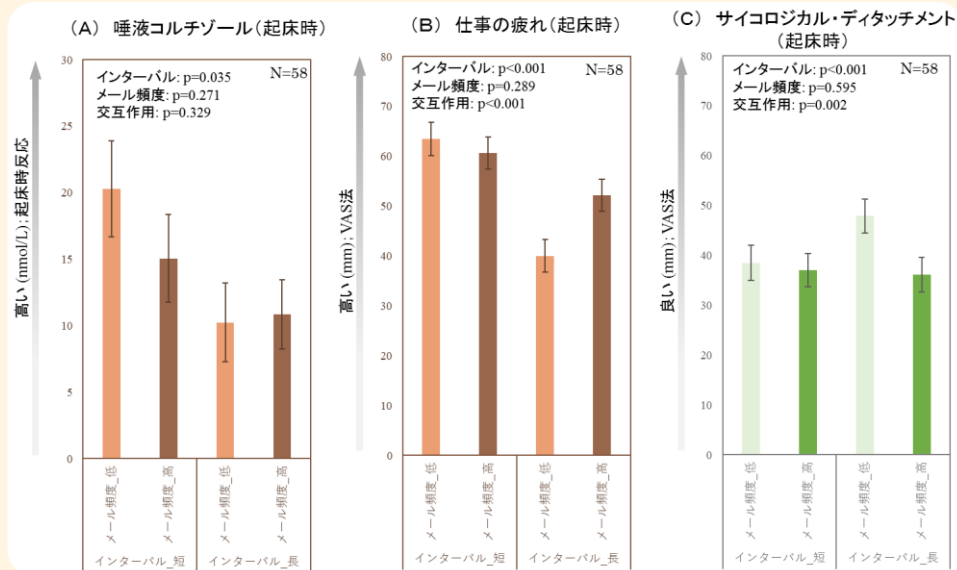
【コラム】働く人々の疲労回復におけるオフの量と質の重要性 (労働安全衛生総合研究所 過労死等防止調査研究センター)

仕事の反対語は何ですか？私（コラム筆者：上席研究員）はこの問いを自分の講演の冒頭で参加者の方々に向けてよく投げかけます。日本では、どこの会場でも「休み」という回答が最も多いです。一方、欧州で講演をした時では「遊び」が最も多く、「休み」と答える者はいませんでした。この違いは日本の労働文化を考える上で、非常に興味深いものだと考えています。つまり、我々の頭の中には「仕事は疲れるもの」なので、その対立項として「休む」という回答が思い浮かぶのでしょう。一方、私的な時間を重んじる欧州の人々は「仕事は仕事、オフはオフ」というメリハリをつけて働いているので「遊び」の回答が多いのではないのでしょうか。

これまでの産業疲労研究では、職場を離れば仕事の拘束から解放されるため、疲労は回復するものだと考えられてきました。しかし、情報通信機器の発達と共に新型コロナウイルス感染症の影響によるテレワークの普及によって、職場を離れても仕事による心理的な拘束を受ける場面が増えています。

1 か月間、58 名のIT 労働者の勤務間インターバルの長さや、勤務時間外での仕事のメールの頻度、疲労関連指標を繰り返して測定しました。まず、唾液コルチゾール（ストレスのバイオマーカー）の分泌は、勤務間インターバルが短い方が多くなる傾向（A）が観察されており、これは勤務間インターバル確保の重要性を改めて示した知見として捉えることができます。

さらに、勤務間インターバルが長い場合（勤務間インターバルが短い場合もともと仕事との距離が十分に確保されておらず、メール頻度の影響が現れにくい）、メール頻度が多い方が、仕事の疲れが持ち越されて（B、右）、サイコロジカル・ディタッチメントの低下（C、右）が認められ、勤務時間外では仕事の連絡を拒否できる権利である「つながらない権利」の効用を示唆した知見といえます。



(注1) ストレスが高いと唾液コルチゾールの分泌が増加する。

(資料出所) Kubo et al.2021

(注2) サイコロジカルディタッチメント：心理的に仕事から離れること。

今後、情報通信技術の発達に伴って、より一層、増加していくと思われるオンとオフの境界線が曖昧な働き方においては、物理的に仕事から離れるだけでなく、心理的にも仕事の拘束から離れられるような環境を組織的・個人的な取組によって確保することが非常に重要になるといえるのではないのでしょうか。

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

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

2 調査研究等

※ 結果は第3章に掲載

3 啓発

ポスター、パンフレット、SNS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

勤務間インターバル制度の導入促進

- 「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を活用した制度導入促進、シンポジウムの開催、助成金の活用

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

メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

職場のハラスメントの防止のための周知・啓発の実施

- 顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）の防止対策の一環として、関係省庁と連携の上、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」やリーフレット、周知・啓発ポスターを作成

ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

- 良質なテレワークの普及促進、副業・兼業の環境整備、フリーランスが安心して働ける環境の整備

商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

公務員に対する周知・啓発等の実施



(過労死等防止啓発月間ポスター)



(カスハラ対策マニュアル)

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

4 相談体制の整備等

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・土日祝日に無料の電話相談窓口）において、違法な時間外労働等、労働条件に関する相談対応を実施
- 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等について、SNS、メール、電話による相談対応を実施
- 「ハラスメント悩み相談室」において、ハラスメントで悩んでいる労働者からの相談対応を実施
- 「フリーランス・トラブル110番」において、フリーランスと発注者等とのトラブルについて相談対応を実施

公務員に対する相談体制の整備等

- 国家公務員について、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（令和4年度からオンライン相談を導入）、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
- 地方公務員について、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



（こころの耳ポスター）

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

- 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」を全ての都道府県で開催（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、イベントを通して、過労死遺児の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を開催



（過労死等防止対策推進シンポジウムポスター） 13

1	長時間労働を行っている事業場の是正事例 厚生労働省労働基準局監督課
2	過労死等防止調査研究センターにおける体力科学研究について 【寄稿】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
3	芸術・芸能分野で働く人々の労働環境を改善するために 【寄稿】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
4	連合の「過労死等ゼロ」の取組 【寄稿】日本労働組合総連合会
5	働き方改革の推進に向けた経団連の取組 【寄稿】一般社団法人日本経済団体連合会
6	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 ～6年目の令和3年度は196回で16,705人の生徒たちが受講～ 【寄稿】岩城穰・過労死等防止対策推進全国センター事務局長
7	【企業の取組】長時間労働の削減につながった働き方改革事例 ～株式会社キットセイコー～
8	働く人々の疲労回復におけるオフの量と質の重要性 【寄稿】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上席研究員 久保智英
9	【企業の取組】産業医の積極的な関わりによるメンタルヘルス対策事例 ～株式会社セイロジャパン～
10	【企業の取組】労働者が安心して活用できるテレワーク環境の確立をめざして ～キヤド・キャム株式会社～
11	【企業の取組】自動車運転者に係る働き方改革や労働者の特性を生かした業務推進体制の構築事例 ～シーエックスカーゴ株式会社～
12	【企業の取組】障害者に配慮した就労環境整備事例 ～ジョブサポートパワー株式会社～
13	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 厚生労働省労働基準局安全衛生部労働衛生課
14	過労死等防止対策推進シンポジウム全体と東京中央会場の報告 【寄稿】玉木一成・過労死弁護団全国連絡会議事務局長
15	2021年度 過労死遺児交流会 ～全国の過労死遺児と親たちが滋賀県で交流～ 【寄稿】全国過労死を考える家族の会 遺児交流会世話人 渡辺しのぶ
16	過労死弁護団全国連絡会議（過労死110番全国ネットワーク）の取組について 【寄稿】弁護士 川人博・過労死弁護団全国連絡会議幹事長
17	家族の会 ～公務災害の取組～ 【寄稿】全国過労死を考える家族の会 公務災害担当 工藤祥子
18	各地の過労死家族の会の紹介 【寄稿】北海道過労死を考える会 村山百合子、山梨過労死を考える家族の会 深澤佳人、大阪過労死を考える家族の会 西岡佳恵
19	過労死防止学会について 【寄稿】黒田兼一・明治大学名誉教授、過労死防止学会代表幹事