

過労死等の防止のための対策の実施状況

過労死等防止対策推進法においては、過労死等の防止のための対策として、①調査研究等、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援について必要な施策を講じるものとされている。

令和6年8月に閣議決定された新たな過労死等防止対策大綱においても、対策の基本的な考え方として、上記のそれぞれについて、これまでの実績や成果を検証するとともに、なお不十分な点や必要な事柄を明らかにし、今後3年間における過労死等の防止のための対策に活かしていくとともに、都道府県労働局等の労働行政機関等において効果的な過労死等防止対策を着実に推進していくことが必要であるとしている。

第2章では、上記の4つの対策に労働行政機関等における対策を加えた、国が取り組む重点施策について、主に令和6年度に実施した対策について概観する。

（これまでの概観）

平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、同法に基づき策定された過労死等防止対策大綱により、長時間労働の削減や、労働者の健康確保のための取組、国民に向けた周知・啓発など、過労死等防止のための総合的な対策を進めてきた。

平成30年6月には、「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」（以下「働き方改革関連法」という。）が成立し、時間外労働の上限規制の導入や勤務間インターバル制度の努力義務化などの法整備も行われた。

こうした取組により、長時間労働を行う労働者の割合の減少や、年次有給休暇の取得率の増加といった一定の成果がみられる一方で、過労死等に関する労災請求・支給決定件数、とりわけ精神障害事案の件数は増加傾向にあるため、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策を推進してきた。また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態にも着目し、対策を進めてきた。

令和6年8月に閣議決定された過労死等防止対策大綱においては、こうした課題への対策も盛り込まれたところであり、新たな大綱に基づき、引き続き、過労死等防止対策に取り組んでいく。

1 ▶ 労働行政機関等における対策

重点対策のうち、「労働行政機関等における対策」では、長時間労働の削減、過重労働による健康障害防止、勤務間インターバル制度の導入促進、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に推進することとしている。

労働時間は、全体としては減少傾向にあるが、新型コロナウイルス感染症の5類移行後の経済社会活動の正常化に伴い、足下では増加している状況が認められるところであり、生産性を高めつつ、長時間労働の削減等を含む働き方改革を引き続き実現していくことが重要で

ある。

さらに、コロナ禍を契機として導入が進んだテレワークや、副業・兼業、フリーランス等の多様な働き方における労働環境の状況や、業務の効率化が期待されている DX、IoT、AI 等の先端技術の導入の検討等のための新たな負担が発生する影響も注視し、働き方の変化による過労死等の発生も防止する必要がある。

また、近時において過労死等事案に係る労災請求が増加しており、特に精神障害に係る労災請求事案では、対人関係、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメントに起因する事案が大きく増加していることから、より働きやすい職場環境への改善が重要となっている。

全ての事業主に対し、ハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を講ずることが義務付けられていることにも留意し、これらの課題への対応を踏まえた過労死等防止のための対策が企業の規模にかかわらず実施されるよう、都道府県労働局・労働基準監督署においては、長時間労働の削減に向けた取組の徹底、過重労働による健康障害の防止、メンタルヘルス・ハラスメント防止の対策について、引き続き重点的に取り組んでいる。

（労働基準監督署の体制整備）

労働基準監督機関においては、働き方改革関連法により改正された労働基準法等関係法令の内容を含め、労働時間に関する法制度の周知と法令遵守のための指導に万全を期す必要がある。平成 30 年 4 月 1 日から、全ての労働基準監督署において、「労働時間改善指導・援助チーム」を編成し、長時間労働の是正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行うとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、働き方改革推進支援センターとも連携しつつ、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる中小規模の事業場や工作物の建設の事業、自動車の運転の業務、医業に従事する医師並びに鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業（以下「令和 6 年度適用開始業務等」という。）の事業場に対して、法制度の周知及びその遵守を目的としたきめ細やかな支援を行っている。

（１）時間外労働の上限規制の遵守徹底

平成 30 年 7 月 6 日に公布された働き方改革関連法により労働基準法が改正され、時間外労働の上限規制が罰則付きで法律に規定された。加えて、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、新たに、「労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針」（平成 30 年厚生労働省告示第 323 号）（以下「36 協定指針」という。）を定めた。

時間外労働の上限規制については、令和 6 年度適用開始業務等を除いて、大企業には平成 31 年 4 月 1 日から、中小企業には令和 2 年 4 月 1 日からそれぞれ適用されている。令和 6 年度適用開始業務等については、令和 6 年 4 月 1 日から時間外労働の上限規制が適用されており、労働基準監督署において、その遵守徹底を図っている。

（２）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定。以下「日本再興戦略」という。）において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同じ平成 26 年には過労死等防止対策推進法が成立した。こうした中、同年に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、長時間労働削減に向けた取組の強化を図るとともに、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場

に対する重点的な指導等の取組を進めている。

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

平成 28 年 4 月からは、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 1 か月当たり 100 時間を超える時間外労働を行っている労働者を把握した場合から、1 か月当たり 80 時間を超える時間外労働を行っている労働者を把握した場合に拡大し、また、過労死等を発生させた事業場に対しても、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を指導している。

令和 6 年度は、26,512 事業場に対して監督指導を実施し、42.4%に当たる 11,230 事業場に対して、違法な時間外労働について、是正・改善に向けた指導を行ったところである。

加えて、Web サイト上の求人情報、書き込み等の情報を監視し、長時間にわたる過重な労働等の労働条件に問題があると考えられる事業場の情報を収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用しており、令和 6 年度の対象事業場は 766 件であった。

さらに、長時間労働の背景として、親事業者の下請代金支払遅延等防止法・独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を積極的に運用するなど、関係行政機関と連携した取組を進めている。

②長時間労働等に係る企業本社に対する指導

従来、長時間労働に関する労働基準監督署による監督指導は、基本的に企業の工場や支社などの事業場単位で行われていたが、平成 29 年 1 月から、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業については、企業本社に対し、全社的な改善を図る指導を行っている。

③ガイドラインによる労働時間の適正な把握の徹底

労働時間の把握の一つの方法として、労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより把握する「自己申告制」があるが、この「自己申告制」の不適正な運用等により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が発生している。こうしたことを防止するため、「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」を平成 29 年 1 月 20 日に策定し、労働基準監督署を通じ、企業に対して遵守のための指導を行うとともに、リーフレットを Web サイトに掲載する等により周知を行っている。

中でも、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ついて、使用者は、労働時間を適正に把握するため、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、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、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、労働時間として算定すべき時間を確実に把握し、記録するよう指導を行っている。

④是正指導段階での企業名公表制度の運用

平成 27 年 5 月より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、その事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発する等の観点から、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、その企業名を公表しており、令和 6 年度の公表件数は 1 件である。

⑤36 協定に関する法令の周知指導

労働者を時間外又は休日に労働させる場合には、労使協定（以下「36協定」という。）を締結し、事前に労働基準監督署に届け出なければならない。違法な長時間労働を解消するためには、必要な 36 協定を締結しない又は届出を行わない事業場をなくしていく必要があり、36 協定に関する法令の周知と遵守の指導を行っている。

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 36 協定指針等を踏まえた指導を行っている。

コラム1 労働基準監督官の指導を契機に労働環境を改善

厚生労働省では、労働基準監督署において、長時間労働が行われている事業場への監督指導に重点的に取り組んでいます。ここでは、監督署の指導を踏まえ、事業場が過重労働をなくすための各種対策を積極的に実施したことによって、長時間労働の是正が図られた事例を紹介します。

関西地方の労働基準監督署が、スポーツ施設を運営する事業場（労働者数約30人）に立入調査を実施しました。労働基準監督官（以下「監督官」といいます。）が、労働時間の状況を確認したところ、正社員3名について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月80時間）及び法律で定められた上限時間（月100時間未満）を超える違法な時間外・休日労働（最長：月259時間）が認められました。また、一部の労働時間について適正に把握されていない状況が認められました。

そのため、監督官は事業場に対し、確認された労働時間の状況では、過重労働による健康障害のおそれがあることを説明した上で、36協定において会社で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたこと、法律で定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたこと等については是正勧告を行い、労働時間を適正に把握することや、時間外・休日労働を月80時間以内とするための具体的な方策を検討・実施することについて指導を行いました。

事業場では、監督官の指導も踏まえて、労働時間の削減に向けた各種対策を実施しました。

まずは、管理者が部下の労働時間の状況を日々点検し、労働時間管理を改めて徹底しました。月ごとの時間外労働時間数の合計や、複数月の平均時間外労働時間数を可視化した管理表も新たに整備し、管理者の確認に役立てています。

また、新たにこのスポーツ施設の運営を開始したばかりで、さらに人手不足だったため、正社員が営業時間中は利用者対応、営業時間外にその他の業務を行い、その結果として時間外労働が長時間となっていたことから、運営体制を見直し、パートタイム労働者の採用と育成を強化しました。3か月で8人を新規採用し、その育成にあたっては、新たに作成したマニュアルを用いて早期に施設職員として業務に対応できるよう工夫しました。

さらに、過重労働による健康障害を防ぐため、長時間労働となっていた労働者全員に対し、医師による面接指導を実施し、健康状態に問題がないことを確認できる体制を整えました。あわせて、労働者数約30人では法律上の設置義務はないものの、衛生委員会を新たに設け、月1回開催して、事業場内の長時間労働の状況やメンタルヘルス対策の実施について確認・協議しています。





こうした取組が実を結び、監督官の指導のおよそ3か月後には、時間外・休日労働時間数は最長の者でも月30時間未満となり、大幅な削減を実現しました。

長時間労働の是正は、法律違反の解消にとどまらず、労働者の健康確保と職場の働きやすさの向上にも繋がるため、引き続き、長時間労働が行われている事業場に対して指導を行っていきます。

(厚生労働省労働基準局監督課過重労働特別対策室)

(3) 過重労働による健康障害の防止対策

長時間働くことにより労働者が健康を損なうことがないように、疲労の蓄積をもたらす過重労働を是正するとともに、事業者が労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。

平成31年4月施行の改正労働安全衛生法関係法令により、事業者は、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とされ、時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ、申出のあった労働者、労働基準法による時間外労働の上限規制が適用されない研究開発業務に従事する労働者又は高度プロフェッショナル制度が適用され、かつ、長時間労働を行った労働者に対して、面接指導を実施しなければならないこととされた。また、都道府県労働局や労働基準監督署が行っている監督指導や個別指導、集団指導において、「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(平成18年3月17日付け基発第0317008号・令和2年4月1日改正)(以下「過重労働等総合対策」という。)に基づき、事業者に対して「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」について周知や指導の徹底を図っている。

前記1(2)①に記載した令和6年度に監督指導を行った26,512事業場のうち21.5%に当たる5,691事業場で、健康診断を行っていない等、過重労働による健康障害防止措置が未実施であることを確認したため、是正・改善に向けた指導を行った。さらに、監督指導実施事業場のうち、48.6%に当たる12,890事業場に対して、長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等の実施など過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

(4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

①メンタルヘルス対策

労働者へのメンタルヘルス対策としては、労働安全衛生法に基づく指針を公表し、事業場におけるメンタルヘルス対策の取組の促進を図っている。事業場における労働者のメンタルヘルスケアは、取組の段階ごとに、労働者自身のストレスへの気付き及び対処の支援並びに職場環境の改善を通じて、メンタルヘルス不調となることを未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調を早期に発見し、適切な対応を行う「二次予防」及びメンタルヘルス不調となった労働者の職場復帰を支援する「三次予防」に分けられる。これらの取組のうち、特に一次予防を強化することを目的として、平成27年に事業場におけるストレスチェックの実施が義務化された(労働者数50人未満の事業場は、当面の間努力義務とされた。)

近年、精神障害の労災支給決定件数が増加傾向にあり、小規模事業場においても多数発生

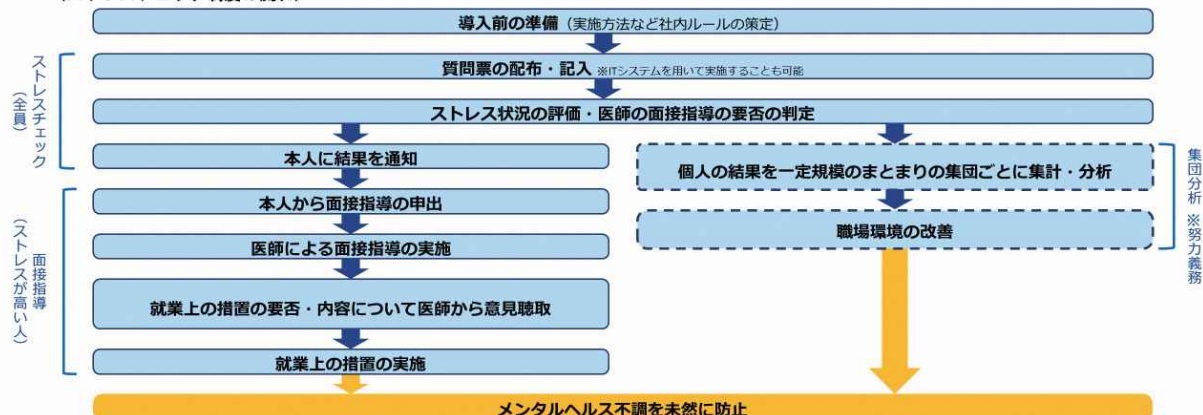
しているなど、事業場規模にかかわらずメンタルヘルス対策が課題となっていることから、令和7年5月14日に公布された労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律（令和7年法律第33号）により、労働者数50人未満の事業場において当分の間努力義務としているストレスチェックを事業場規模にかかわらず実施を義務化する（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）。

職場のメンタルヘルス対策の推進（労働安全衛生法の改正概要）

背景

- 事業場におけるメンタルヘルス対策については、メンタルヘルス不調の未然防止の観点で、平成27年12月にストレスチェック制度が導入されたが、50人未満の事業場では努力義務にとどまっていた。

（ストレスチェック制度の流れ）



改正内容

- 現行法ではストレスチェックは労働者50人以上の事業場に義務付けられている（50人未満は努力義務）ところ、これを全ての事業場に義務化する。
- ※ 小規模事業者が円滑に制度改正に対応できるよう、
- ・ 50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法についてのマニュアルの作成
 - ・ 医師による面接指導の受け皿となる「地域産業保健センター」（地さんぽ）の体制拡充 等の支援策を講じていく。
- また、50人未満の事業場の負担等に配慮し、十分な準備期間を設ける（施行期日は公布後3年以内に政令で定める日）。

また、後述する過労死等防止計画指導により、全社的なメンタルヘルス対策の取組について指導を実施している。

②ハラスメント防止対策

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の防止については、メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導や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、パンフレット等を活用し、ハラスメント対策の取組内容について周知指導を実施してきた。

職場におけるハラスメントについては、労働施策総合推進法等に基づき、事業主に対して、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の防止のための雇用管理上の措置を講じることが義務付けられている。

また、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」には、事業主が講ずべき具体的な措置の内容や、自社で雇用する労働者以外に対する言動に関し行うことが望ましい取組等が盛り込まれている。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）においては、ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対して措置を講ずるよう指導するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、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してい

る。また、労働者と事業主との間で紛争が生じている場合、都道府県労働局長による紛争解決援助や調停会議による調停により紛争解決の促進を図っている。

加えて、職場におけるハラスメント防止対策の更なる強化を図るため、カスタマーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務の新設や、職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成に係る規定の創設等を内容とする労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和7年法律第63号）が、令和7年6月4日に成立し、同月11日に公布された。

なお、カスタマーハラスメントによる労働者等の精神障害事案については、従前、精神障害の労災認定基準の別表である業務による心理的負荷評価表の「顧客や取引先から無理な注文を受けた」、「顧客や取引先からクレームを受けた」又は「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」に当てはめて心理的負荷の強度を評価してきたところであるが、カスタマーハラスメント防止対策の重要性の高まりを踏まえ、令和5年9月の労災認定基準改正において、同評価表に「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」を追加し、カスタマーハラスメントに起因する精神障害事案が労災認定されることをより明確化した。

（改正後の労働総合施策総合推進法等の概要）

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、**ハラスメント対策の強化**、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要（ハラスメント関係）

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③は公布日）

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

＜職場におけるパワーハラスメントとは＞

- 職場において行われる①優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるものであり、①～③までの要素を全てみたすもの。
→ 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラ 3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの (例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの 等
② 業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又はその態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

- 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ① 職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること
② 行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること

(2) 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備

- ③ 相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
④ 相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること
職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するかどうか微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるパワーハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

- ⑤ 事実関係を迅速かつ正確に確認すること
⑥ 速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと ⑦ 行為者に対する措置を適正に行うこと
⑧ 再発防止に向けた措置を講ずること ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

(4) (1) から (3) までの措置と併せて講ずべき措置

- ⑨ 相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること
⑩ 相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

3. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
○ 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
○ 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

4. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す
○ 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める

5. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワーハラスメントや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)に関し行うことが望ましい取組

- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 ○ 被害者への配慮のための取組
○ 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

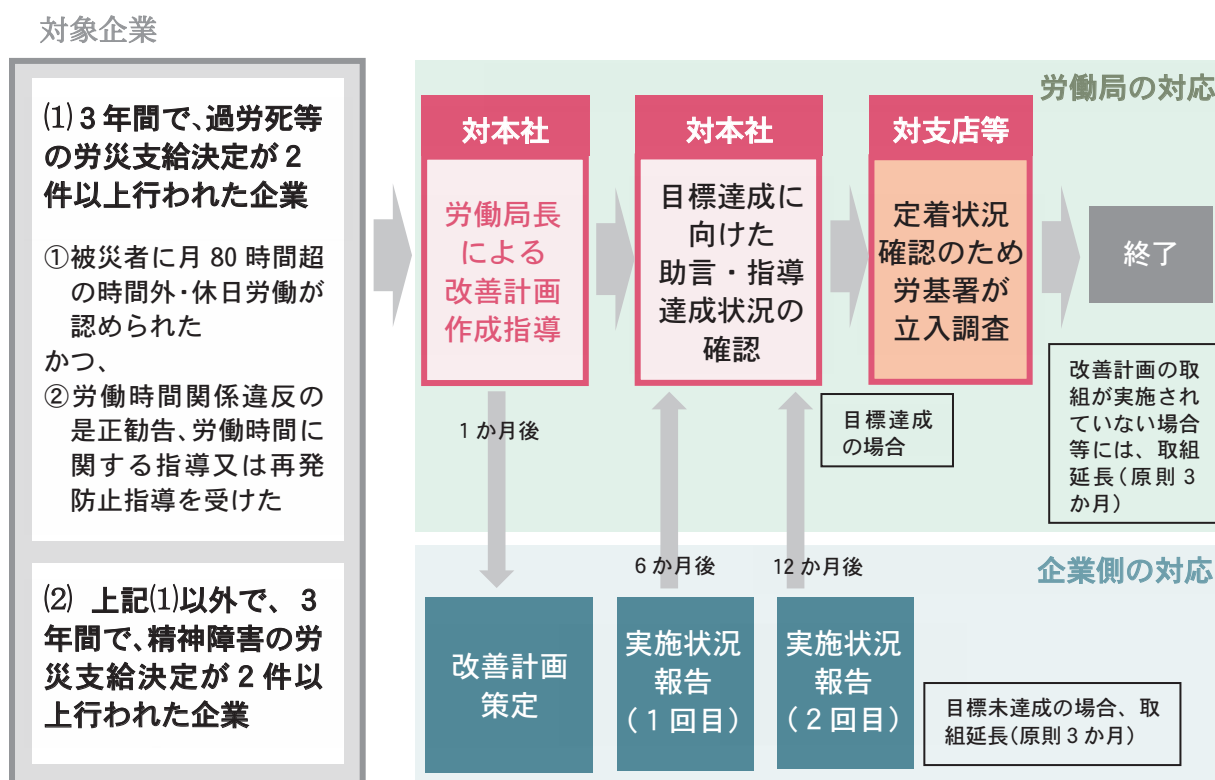
(5) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

過労死等を発生させた事業場に対しては、これまでも労働基準監督署による監督指導又は個別指導を実施し、再発防止対策の指導を行ってきたが、過労死等を同一企業に属する事業場で繰り返し発生させる企業も存在するところであり、こうした企業に対する再発防止対策の指導を強化する必要がある。

このため、過労死等を発生させた事業場に対する従来の監督指導や個別指導とともに、令和6年1月から、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施している。

また、令和6年4月から、「過労死等の労災保険給付支給決定が複数行われた企業に対する過労死等防止計画指導の実施について」（令和5年12月28日付け基発1228第1号、雇均発1228第1号）に基づき、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施しており、令和6年度の指導件数は42件であった。

<参考 過労死等防止計画指導フロー>



過労死等の防止に向けた改善計画 (計画期間：1年間)

- ◆過労死等の再発防止計画（※）
- ◆到達目標
- ◆到達目標を達成する上での具体的取組事項
- ◆到達目標の達成に向けた工程表

※具体的な取組

- ①時間外・休日労働時間等の削減
- ②年次有給休暇の取得促進
- ③労働時間等の設定の改善
- ④健康管理体制の整備、健康診断の実施等
- ⑤長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者等に対する面接指導等
- ⑥メンタルヘルス対策の実施

2 調査研究等

過労死等の実態の解明のためには、労働時間や職場環境だけでなく、商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、生活時間等の労働者側の状況等の多岐にわたる要因を分析するとともにそれらの関連性を分析し、そうした分析に基づき効果的な予防対策に資する研究を行う必要がある。また、多角的、学際的な視点からの実態解明のための調査研究を進めていくことによって過労死等の全体像を明らかにする必要がある。

そのため、大綱にも示されている調査研究等について、国が重点的に取り組む①過労死等事案の分析、②労働・社会分野から見た過労死等の調査・分析、③疫学研究等、④対策実装研究による過労死等防止対策支援ツールの開発等及び⑤結果の発信の実施状況について報告する。

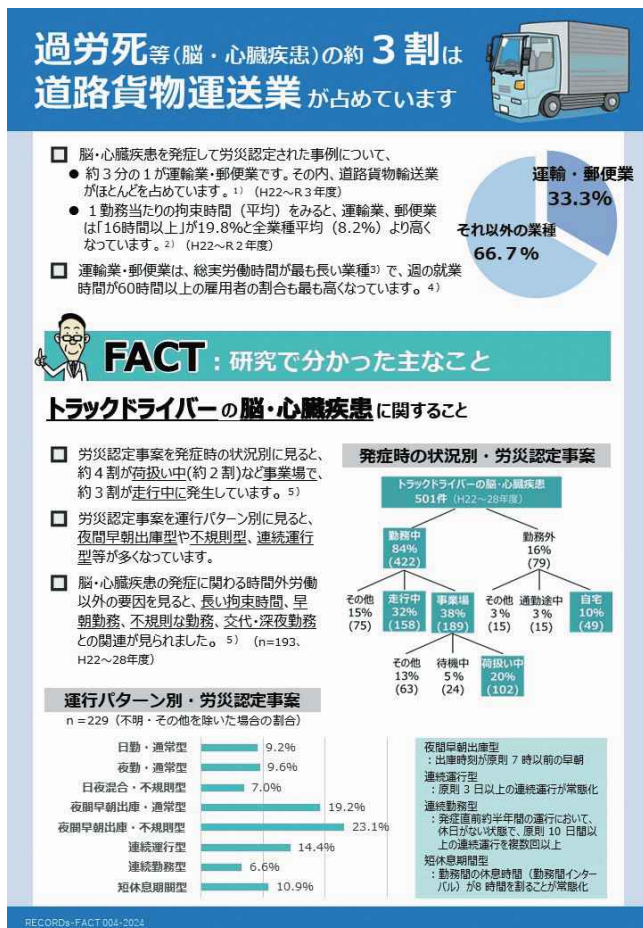
(1) 過労死等事案の分析

① 労災事案について

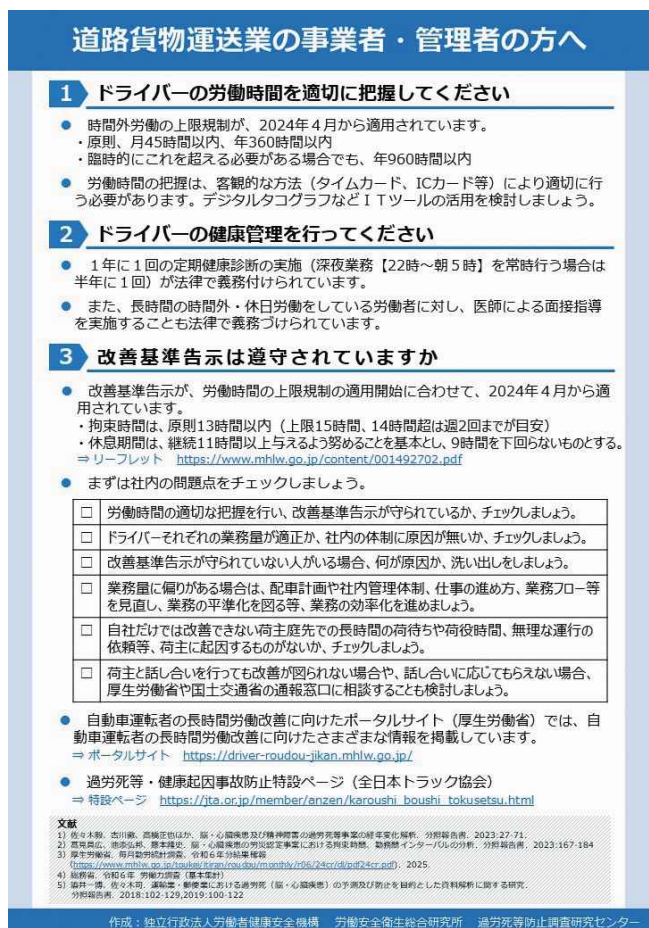
独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターでは、平成27年度から、全国の都道府県労働局・労働基準監督署より、過労死等に関する労災支給決定された事案の調査資料を収集し、基礎分析や経年変化の分析、重点業種や職種等の分析を行っている。

令和6年度は、平成22年度から令和4年度までの13年間に支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案3,294件及び精神障害事案6,438件について分析を行った。また、業種・職種別の過労死等の特徴に関するファクトシートとして、運輸業版と建設業版を作成したほか、連続勤務、深夜勤務、不規則勤務に関する分析を行った。

(ファクトシートの一例 道路貨物運送業版)



(表面)



(裏面)

令和7年度は、引き続き労働災害と認定された事案及び重点業種・職種等の分析、過労死等の心理的負荷要因に関わる分析等を行うこととしている。

② 国家公務員の公務災害事案について

人事院では、令和6年度は、一般職の国家公務員について、各府省等から脳・心臓疾患事案及び精神疾患・自殺（以下「精神疾患等」という。）事案として協議されたもののうち、平成22年度から令和5年度までの14年間に公務災害と認定された事案（脳・心臓疾患事案37件と精神疾患等事案126件）について分析を行った。

③ 地方公務員の公務災害事案について

総務省では、地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案等に関する調査研究を実施し、令和6年度は、平成22年4月から令和5年3月までの期間に公務災害と認定された事案（脳・心臓疾患事案240件と精神疾患等事案458件）及び教職員の公務災害認定事案について分析を行った。

（2）予防研究・支援ツールの開発

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や職場環境改善対策について、過労死等の防止の効果を把握するため、過労死等防止調査研究センターにおいて疫学研究^{*1}等を行うこととし、過労死等の発生の実態解明や過労死等を防止する有効な対策の把握等を進めている。

過労死等防止調査研究センターでは、長期的な観点から、次のとおり、①職域コホート研究^{*2}、②職場環境改善に向けた介入研究及び③実験研究を行い、さらに④対策実装研究による過労死等防止対策支援ツールの開発等を行っているところである。

① 職域コホート研究

過労死等の発生の実態解明を進めるため、どのような因子が過労死等のリスク要因として影響が強いのかを調査することを目的に、労働時間や労働負荷などの労働要因と、睡眠時間、運動習慣、休暇などの過ごし方及び肥満などの個人要因を広く長期間（10年程度）かけて調べる。また、過労死等のリスク要因と様々な疾患、健康影響の関連性、過労死等の予防に有効な労働環境、生活環境などについて、長期的な観点から検討している。

平成27年度から平成29年度にかけては、職域コホート研究で用いる調査項目の検討を行うとともに、調査に協力が得られる事業場を選定してコホート集団を構築し、初期調査を行った。平成30年度からは、対象集団を拡充しつつ継続的に調査を行っている。令和6年度は、仕事のストレスの状態の変化とその背景要因について検討した。

（これまでの主な分析）

労働者の勤怠データ、健診データ、ストレスチェックデータ、質問紙データ（労働時間、睡眠など）から、労働時間と各評価指標との関係を分析すると、労働時間が長いほど、健診数値（BMI、血圧、LDL コレステロール）、心理的ストレス反応、起床時の疲労感、昼間の眠気等が悪化する傾向がみられた。協力企業に研究参加を促しさらにデータを増やし、労働時間と健康指標、心理的指標、睡眠指標との関係を分析したところ、健康指標では、さらに ALT

^{*1} 地域社会や特定の人間集団を対象として、病気の罹患や病気の発生状況などの健康に関する事象の頻度や分布を調査し、その要因を明らかにする医学研究。

^{*2} 大人数の労働者集団を長期間、継続的に調査することで、疾病発症の要因を同定（同一であると見極めること）したり、その影響度を評価したりする研究手法。

(肝機能)、空腹時血糖(糖尿病)、HbA1c(糖尿病)、中性脂肪との関連が示唆され、またこれまでの分析と同様、心理的ストレス反応との関連が示唆され、睡眠との関係でもこれまでの分析と同様、睡眠不足や入眠までの時間、起床時の疲労感、仕事時の眠気との関連が示唆された。また、令和6年度はこれまで収集したデータを連結し、2年間のストレス状態の変化について縦断的に分析することで、慢性的に仕事のストレスが高い、あるいは仕事のストレスが低い状態から高い状態に移行しやすい労働者の特徴を明らかにした。ただし、これらは限られた条件下での分析であり、今後長期間にわたって、多業種・職種のデータを収集し、随時、健康に関する新たな指標を入手するといった継続的な取組を通じて、関連性を分析することが重要と考えられる。

② 職場環境改善に向けた介入研究

過労死等を防止する有効な対策を把握するため、特定の事業場において、職場の環境を改善するための取組を行っている。具体的には、職場において、毎日の労働時間や余暇時間、客観的な疲労度やストレス度、睡眠などを継続的に測定し、職場環境改善対策の効果を検証している。

平成27年度から平成29年度にかけては、これらの調査について実施方法の検討や調査協力が得られる事業場の選定を進め、選定した事業場(規模約50人)において職場環境を改善するための取組を実施する前の調査を行うとともに、取組を実施した後の効果を把握するための調査を行った。

平成30年度からはこの調査を継続し、トラック運転者、看護師等について、職場環境改善による疲労の軽減等の検証を行っている。令和4年度からは、介護労働者も対象に加え、調査を継続している。令和6年度は、情報通信業の労働者の爪を採取してストレスの状態を評価する手法の検討や建設現場労働者を対象としたコミュニケーションに関する実態調査を行った。

(これまでの主な分析)

(ア) 労働現場における過労リスクの評価ツールの開発と対策の検討

労働現場での効果的な疲労対策の立案を念頭に、1)働く人々の過労リスクを簡便に測定するための調査票ツール「過労徴候しらべ」の開発、2)疲労回復に重要な夜間睡眠の取得状況に着目し、交替制勤務における睡眠マネジメントの検討、3)勤務間インターバルの確保と夜間睡眠の取得を促す交替制勤務シフトへの現場介入調査を実施した。4)心理社会的ストレスを評価するバイオマーカーの検討や建設現場労働者を対象としたコミュニケーションに関する実態調査を行った。

1)の過労死等事案から過労の徴候を抽出して作成した「過労徴候しらべ」に関しては、1,992名のドライバー(男性が1,947名)と536名の看護師(女性が451名)を対象に、労働・生活要因と過労徴候の関連性を明らかにするための調査を行った。その結果、過労徴候しらべ得点と脳・心臓疾患の既往歴の間に有意な関連性が認められたことから、調査票としての有効性が一部、認められた。また、令和5年度に「過労徴候しらべ」の改訂を行うとともに、令和6年度に改訂の妥当性について検証を行った。

2)の睡眠マネジメントに関しては、536名の看護師を分析対象とし、1か月間、毎日、勤務と睡眠の時間を日誌に記録するように求めた。22時から8時までの間の4時間以上の睡眠を夜間睡眠と定義して分析した結果、夜間睡眠が少ない場合、様々な疲労関連指標が悪化する傾向がみられた。

3) の現場介入調査に関しては、30 名の看護師及び 35 名の介護労働者を対象にして実施した。今後、当該調査結果を踏まえて、勤務間インターバルの配置等に着目した新たな交替勤務スケジュールへの介入調査を実施予定である。

4) のバイオマーカーの検討に関しては、令和 6 年度、情報通信業の労働者（725 名）を対象に、心理社会的ストレスによる生体負担を評価するバイオマーカーの適用可能性を検討した。また、建設現場労働者については、元請社員と協力会社社員という、立場の異なる労働者が一緒にプロジェクトを推進するという土木現場において、職場コミュニケーションや心理的安全性に関する実態調査及び健康・生産性指標との関連を検証した。

（イ）トラックドライバーの血圧と疲労に影響する働き方・休み方の検討

長時間拘束や、不規則勤務、夜間勤務等の過重負荷がみられるトラックドライバーを対象として、以下の 3 つの現場調査を行うことで、過労死等防止に資する働き方・休み方の改善方法を探ることとした。

- 1) トラックドライバーの働き方による睡眠と血圧、疲労の特徴では、長距離ドライバー 26 人、地場ドライバー 11 人を対象とした 1 人 2 週間の測定を行った。
- 2) トラックドライバーの睡眠が血圧と疲労に及ぼす影響では、3 泊以上の長距離ドライバー 34 人、深夜・早朝出庫の地場ドライバー 22 人を対象とした 1 人 1 週間の測定を行った。
- 3) トラックドライバーの血圧値を上昇させる要因について、長距離ドライバー 67 人及び地場ドライバー 60 人を対象とした調査を実施した。

現場調査 1) と 2) の結果からは、地場運行では長距離運行に比して、短い勤務間インターバル、早い出庫時刻、短い睡眠時間で働いていることが明らかになった。勤務日の疲労は、地場の出庫時や長距離の帰庫時といった直前の睡眠時間が短時間になる場合に高かった。血圧値に関しては、高血圧者が短時間睡眠の場合に血圧値がより一層高くなる傾向がみられ、また運行形態にかかわらず、特に勤務 1 日目の出庫時に高くなることが示された。現場調査 3) の結果からは、脳・心臓疾患のリスク要因である血圧値を上昇させる複合要因として、夜間・早朝勤務による負担の大きさや長期的な夜勤への従事の有無等が関連することを明らかにした。

③ 実験研究

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資するため、(ア) 長時間労働と心血管系負担のメカニズムの解明、(イ) 労働者の体力を簡便に測定するための指標開発の 2 つをテーマに行っている。

（ア）長時間労働と心血管系負担のメカニズムの解明

長時間労働が血圧など血行動態に及ぼす影響と、それらの影響が過労死等のリスク要因である高血圧や加齢により、どのように変化するかを実験の手法を用いて、検証することとした。

過労死等の発生には高血圧等の心血管系負担が深く関わっていることが、これまでの研究においても指摘されてきた。このため、心血管系負担のメカニズム解明を目指して、実験室実験により、1) 長時間労働による血行動態に及ぼす影響の検討、2) 高血圧や加齢などの過労死リスク要因が心血管系負担に及ぼす影響を詳細に調べることにした。

平成 27 年度は、これらの本実験に向けた予備調査として、数名の参加者を対象に調査項目

の精査を行い、平成 28 年度から平成 29 年度にかけて 50 人程の被験者を対象とした本実験を行った。平成 30 年度からは、長時間労働における心血管系の作業負担、加齢、短時間睡眠の影響や、これらの影響を軽減するための休息の適切なタイミング及びその効果について研究を行った。令和 3 年度からは、ドライビングシミュレータを用いて、様々な休憩パターンがドライバーの運転中の血行動態反応に与える影響について研究を行っている。令和 7 年度からは、高年齢労働者を対象として、心血管系への負担について研究を行う予定である。

（これまでの主な分析）

本研究では、過労死等のリスク要因である長時間労働が、心血管系反応に及ぼす影響を明らかにし、心血管系負担の軽減策を検討するための基礎データを蓄積している。

これまでの研究では、長時間労働における心血管系負担の軽減対策を検討するために、1) 加齢と高血圧の影響、2) 短時間睡眠の影響、3) 長めの休憩のタイミングの影響を分析した。その主な結果は、次のとおりであった。

- 1) 加齢の影響について、模擬長時間労働時の血行動態反応を比較した結果、30歳代と比べ、50歳代と 60歳代の作業中の収縮期血圧が有意に高かった。また、正常血圧者と比べ、高血圧者の収縮期血圧は特に作業の後半で有意に高かった。
- 2) 短時間睡眠の影響について、5時間睡眠条件と7時間睡眠条件後の模擬長時間労働時の血行動態及び心理反応を比較した結果、短時間睡眠によって一回拍出量の増加や総末梢血管抵抗の低下、眠気、疲労、ストレスの悪化がみられたが、短時間睡眠が模擬長時間労働の反応をさらに増悪するような交互作用はみられなかった。
- 3) 50分以上の長めの休憩は心血管系の負担を軽減し、長時間労働が避けられない場合は夕方にも長めの休憩を設けることが好ましいことが判明した。

（イ）労働者の体力を簡便に測定するための指標開発

過労死等（特に脳・心臓疾患）の発生には、ヒトの体力（心肺持久力）が深く関わっていると考えられる。職場の健康診断等で労働者の体力を適切に評価し、長期的にモニタリングすることは、過労死等の予防に有用であることから、労働者の体力を簡便かつ安全に評価できる検査手法の開発を目的とした実験を行うこととした。

具体的には、心肺持久力の代表的な評価指標とされる最大酸素摂取量を基準とした上で、検査手法を開発し、その妥当性を検討する実験を行う。また、開発した検査手法による体力評価を上述の職域コホート研究に一部組み入れることにより、労働者の体力と脳・心臓疾患発症やその要因となる過重な労働等との関係を明らかにする。

平成 27 年度から平成 29 年度までは関連する先行研究の調査や実験計画の決定等を経て、100 人程の被験者を対象とした実験を行い、体力を簡便かつ安全に評価できる手法を開発した。平成 30 年度から令和 4 年度にかけて、開発した当該手法の職場への応用のための検証等を行っており、その結果を踏まえ、引き続き、簡易体力検査、質問紙、ウェアラブル測定機器等の安価で簡易な手法を組み合わせ、より簡便で正確な体力評価指標を得るための改良を行った。

④ 対策実装研究による過労死等防止対策支援ツールの開発等

これまでの労働安全衛生総合研究所における過労死等の事案分析、疫学研究、実験研究、労働・社会分野の調査・分析などの過労死等の実態解明と防止対策に関する研究成果を各事業場における過労死等防止対策に活用できるようにすることが重要である。そのため、令和 3 年に同研究所過労死等防止調査研究センターに「過労死等防止対策実装研究班（令和 6 年

度から「過労死等防止対策実装研究チーム」に改称)」を立ち上げ、過労死等の防止対策の定着を支援するツール等を開発するための研究を行っている。

令和4年度から、事業者、業界団体、専門家等のメンバーから構成されるステークホルダー会議を年2回開催し、脳・心臓疾患のハイリスク者管理、重層構造における過重労働対策、中小規模事業場における産業保健支援方法、労働者の過労死等防止のための行動変容支援の検討を行うとともに、職場環境改善を支援するチェックリスト（ドライバー版）と改善プログラムの開発などを行っている。また、職場の衛生・健康管理、労務管理などにおいて、優先的に取り組むことを厳選した事業場規模別のセルフチェックシート（従業員に優しい働き方：事業場チェックシート）を開発し、HPに公開した。

令和6年度には小規模事業場の過労死等防止の取組に関する研究として、鹿児島県トラック協会と鹿児島県内の労働衛生サービス機関による「訪問型BOHS」（BOHS: Basic Occupational Health Services、基本的産業保健サービス）プログラムのモデル事業を行った。

※訪問型BOHSとは、産業保健専門職が事業場を直接訪問して、働き方（作業環境、仕事内容）や健康課題の評価と助言、可能な範囲での職場への改善提案を行うなどの産業保健サービスを提供する活動である。

（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を行うため、労働時間、労災・公務災害補償、自殺など、過労死等と関連性を有する基本的なデータについては、第1章において記載しているところである。

また、労働・社会分野から見た過労死等の調査・分析を行うため、平成27年度から令和2年度まで、委託事業として企業及び労働者等に対するアンケート調査を実施し、令和3年度からは、本調査・分析は、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おいて実施している。調査に当たっては、

- ・経年変化を見るため、毎年、全業種に対して調査・分析を行う
- ・毎年、特定の業種を定め、特定の業種については、追加の項目を設けて、より詳細な分析を行う

という方針で進めることとしている。

（4）結果の発信

過労死等防止調査研究センターで行う過労死等事案の分析、疫学研究及び実験研究を含む研究報告書、また、過労死等に関わる国内外の最新情報などを令和5年度に開設した過労死等防止調査研究センターポータルサイト（<https://records.johas.go.jp/>）で公開している。

また、前記研究報告書とともに労働・社会分野の調査・分析の結果についても、厚生労働省のWebサイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04768.html）で公表している。



さらに、これらで得られた成果は、学会、講演会等でも発表し、その科学的論拠だけでなく社会的意義をPRして賛同者、協力者を得るとともに、労働法制の見直しを検討する労働政策審議会をはじめ、労働条件の改善のための各検討会の場でも活用されているところであり、引き続き積極的な情報発信に努めていく。

(過労死等防止調査研究センターHP)



(厚生労働省HP)



コラム2

過労死等防止調査研究センターポータルサイト（健康な働き方に向けて）に掲載しているインフォグラフィックの紹介

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では、ポータルサイト「健康な働き方に向けて (<https://records.johas.go.jp/>)」により、過労死等防止調査研究センターで行う過労死等事案の分析結果、疫学研究及び実験研究を含む研究報告書、過労死等に係る国内外の最新の情報などを公開しています。研究の成果は、往々にして英語で発表され学術誌に掲載されますが、とても専門的で一般の方々には理解しづらいものとなっています。

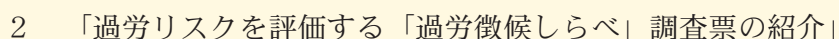
そこで、そのような壁を少しでも低くしたいと考え、ポータルサイトにより日本語でわかりやすく伝える取組を始めました。このうち、これまでの研究から得られた科学的エビデンスをわかりやすくまとめたものや研究を通して開発した職場改善に使えるツールなどについてインフォグラフィックとしてまとめています。今回は以下の2つのインフォグラフィックをご紹介します。これらのインフォグラフィックはどなたでもダウンロードすることが可能です。

1 「時間外労働が長いほど、高血圧と関連する脳深部での脳出血が多く生じていた」

【元の論文】 Long working hours and risk of hypertensive intracerebral haemorrhage among Japanese workers claiming compensation for overwork-related intracerebral haemorrhage: an unmatched case-control study.

(<https://bmjopen.bmj.com/content/13/9/e074465>)

【内容】論文では、「目的」「方法」「結果」「考察」に加えて、「この研究から分かったこと」の5つに分けて解説しています。上記のインフォグラフィックは、この論文の「この研究から分かったこと」について、以下の3点にまとめています。①長期間の過重負荷は、高血圧が発症に関わる脳深部の脳出血発症と関連していました。②発症6ヶ月前の平均時間外労働時間が長いほど、脳深部の脳出血発症リスクが高くなる事がわかりました。③長期間の過重負荷による脳出血は、長期間労働による高血圧を引き金に発症している可能性が示されました。



(<https://link.springer.com/article/10.1007/s00420-021-01655-5>)

過労徴候しらべ (Excessive Fatigue Symptoms Inventory (EFSI))



184

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では、様々な国内外の学会において成果発表を行っています。今回は、2025年5月14日から17日の4日間、仙台市で開催された第98回日本産業衛生学会において、過労死等防止対策推進法制定から10年の節目に行われたシンポジウムについてご紹介します。

本シンポジウムは、「過労死等防止対策推進法制定から10年、これからの過労死等防止対策を考える。」をテーマとし、これまでの10年間に実施されてきた対策を振り返るとともに、今後10年、過労死等防止対策がすべての職場に根付き、実効性をもって展開されるために、産業保健職として何を課題と認識し、何に取り組むべきかを考える時間として企画されました。産業保健に異なる立場で関わるシンポジスト4名からの報告内容をご紹介します。

1. 「過労死等防止対策推進法を含む対策のこれまでとこれから」

働き方の面では、長時間労働の是正が重要課題であり、2019年度から大企業、2020年度から中小企業に対し、罰則付きの時間外労働規制が導入されました。また、過労死等が発生した企業に対しては、厚生労働省による再発防止のための行政指導も始まっています。労災認定基準の改正も進み、脳・心臓疾患では労働時間と他の要因を総合評価する形に、精神障害ではセクハラやパワハラ、さらに2023年にはカスタマーハラスメントが加えられました。働き方改善とともに、いかによく疲労回復し、リフレッシュするかという休み方も見直す必要があり、「休み方」にも注目が集まっています。そんな中、勤務間インターバル制度の導入が進められていますが、中小企業では普及が進んでいません。加えて、フリーランスや芸術・芸能従事者などの働き手への対策も今後の課題です。

2. 「労働衛生機関における小規模事業場支援の取組「訪問型 BOHS（鹿児島モデル）」

日本の労働者の過半数が働いている従業員50人未満の小規模事業場では、安全衛生体制が不十分で、労働災害の発生率も高く、人的・経済的資源が限られており、外部専門職による支援が重要です。現在、地域産業保健センターが中心となって支援を行っていますが、産業医の数は限られており、相談件数も少なく、事業者の関心の低さも課題です。各小規模事業場の安全衛生への関心の高低やニーズを踏まえて、産業保健サービスを提供できる体制を構築することが求められています。そこで、ヘルスサポートセンター鹿児島は過労死等防止対策実装研究チームおよび鹿児島県トラック協会と連携し、小規模事業場向けに「訪問型 BOHS（鹿児島モデル）」という新たな産業保健サービスをパイロット実施しました。BOHS（Basic Occupational Health Services）は、WHO等が提唱するすべての職場に基本的な産業保健サービスを届けるという概念に基づくものです。今回は、団体経由産業保健活動推進助成金を活用し、事業主団体（鹿児島県トラック協会）が加盟する事業者プログラム参加を呼びかけることで、産業保健専門職による小規模事業場での健康支援強化を図りました。今後は、訪問結果や準備過程を踏まえ、より多くの小規模事業場に対応可能な仕組みの構築が求められます。

3. 「JALグループのカスタマーハラスメントへの取組」

JALグループでは、2020年6月の厚生労働省告示第5号を契機に、社内に「カスタマ

ーハラスメント分科会」を設置しました。同年12月には、お客さまの迷惑行為への対応方針を社内で宣言し、2023年4月には「お客さま対応ガイドライン」を策定しました。さらに2024年6月28日には、ANAグループと共同で、カスタマーハラスメントに関する基本方針を対外的に発信しました。競合である両社が合同で取り組む背景には、「高品質なサービスを支える従業員の職場環境を守りたい」という共通の思いがあります。また、課題に向き合う中で価値観を共有し、業界全体で対策を推進していこうという方向性が一致したことも大きいです。従業員保護を進めつつ、顧客満足度を損なわないようにすることも課題であり、そのためには取組の意義を明確にし、社員への浸透をどう図るかが重要となります。こうした課題に対応するために、社内で現在実施している主な取組も紹介されました。

4. 「芸能界のメンタルヘルス対策の論点」

個人事業者は労働時間管理がなされないこと等から芸能従事者においては長時間労働が常態化し、頻繁な職場の移動や遠方への撮影、公演による身体・心的負担も大きいです。食事・睡眠が不規則で健康リスクも高く、事故や通勤災害、パワハラ・セクハラなどのハラスメントも多く、契約の不存在が多いため、収入・生活基盤も脆弱です。稽古や待機時間を業務とみなさない慣行、安全経費の未整備、誹謗中傷への対応不在など、構造的な課題が山積しています。多層的な下請け構造における安全衛生責任の所在も曖昧です。こうした特殊性を踏まえ、芸能界に特化した安全確保の整備が急務であり、まずは健康診断の受診率、ストレスチェックの受検率の向上、精神面を重視したリスクアセスメントの実施など、命と健康を守るための基盤づくりが喫緊の課題です。



(写真は、本シンポジウムの座長とシンポジストの皆様)

(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)

(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

過労死等防止対策推進法第5条では、「国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間を設ける」として、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、国及び地方公共団体は、過労死等防止啓発月間の趣旨にふさわしい事業が実施されるよう努めることとされている。

令和6年度は、本月間を中心に、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か所で開催するとともに、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・啓発を実施した。

11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、大綱の内容や、労働者、事業主及び当事者のそれぞれの立場の方々の意見を踏まえ、ポスター、パンフレット及びリーフレットを作成したほか、オンライン新聞広告、Web広告、SNSへの掲載などにより周知・啓発を実施した。



(商店街大型ビジョンに映し出されたポスター)

ポスターについては、「しごとより、いのち。」のキャッチコピーを用いたものとし、各府省庁、都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県及び市町村等、労働者団体や事業主団体へ掲示用として送付したほか、全国47都道府県の主要駅等において、「過労死等防止啓発月間」を中心にポスターを掲示し、高速道路のサービスエリア・パーキングエリア等のデジタルサイネージに同ポスターのデータを掲出した。

パンフレットは、Q&A形式で構成し、はじめに過労死等の定義、大綱に定める6つの数値目標を記載した上で、過労死等防止のための取組として、①長時間労働の削減、②働き過ぎによる健康障害の防止、③ワーク・ライフ・バランスの推進、④勤務間インターバル制度の導入促進、⑤職場におけるメンタルヘルス対策の推進、⑥職場のハラスメントの防止のための取組、⑦テレワーク等新しい働き方の導入、⑧相談体制の整備、⑨フリーランス対策等の9項目について、「事業主の取組」及び「労働者の取組」等の見出しをつけて紹介した。

また、仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立てるため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を掲載するほか、各種相談窓口等を一覧として掲載し、周知を行った。

これらのパンフレット等は都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県、産業保健総合支援センター等を通じて配布したほか、「過労死等防止対策推進シンポジウム」で配布するとともに過労死で家族を亡くされた遺族に対する精神保健に関する相談支援等のため、精神保健福祉センター等においても配布した。

さらに、相談先を案内する名刺サイズのカードを作成し、人間ドックや健康診断を行う医療機関において配布を行った。

加えて、「過労死等防止啓発月間」及び「過労死等防止対策推進シンポジウム」の周知用動画を制作し、広告配信を行ったほか、厚生労働省公式 Facebook 及び X(旧 Twitter)並びに厚生労働省の人事労務マガジンにより、11 月に「過労死等防止対策推進シンポジウム」の告知及び「過労死等防止啓発月間」の周知を行った。



② 過重労働対策等に取り組んでいる企業の周知

「安全衛生優良企業公表制度」は、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、企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度である。この認定を受けるためには、過去3年間に労働安全衛生関連の重大な法違反がない、長時間労働が常態化していないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められる。様々な機会を捉えて制度の周知を図っており、令和7年4月1日現在、45社の企業が認定を受けている。



(安全衛生優良企業認定マーク)

コラム4 連合の「過労死等ゼロ」の取組

700万人の組合員でつくる労働組合の全国組織「連合」(日本労働組合総連合会)は、すべての働く者の立場から、賃金・労働条件の改善や良好な職場環境づくりなどに取り組んでいます。

過労死が大きな社会問題となり、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が策定されてから10年が経過しました。また、2019年以降に働き方改革関連法が順次施行されてきたことを踏まえ、長時間労働に依存した職場風土の抜本的見直しと過労死・過労自死ゼロの実現に向けて、連合としても、労働者保護の観点に立った働き方改革の職場への定着に向けて取組を進めてきました。しかし、過労死等事案による労災請求件数は高止まっており、「過労死ゼロ」の実現にはまだ道半ばという状況です。

過労死等が発生しやすい職場は長時間労働や、過大なノルマやハラスメントも多い職場であると言われています。長時間労働者の割合を見ると、2023年ではイギリスでは8.9%、ドイツでは4.6%、フランスでは8.3%ですが、日本は15.2%と先進諸国の中では依然として高くなっています。長時間労働による疲労は心の余裕をなくし、ハラスメントを引き起こしやすくなります。ハラスメントの未然防止の観点からも長時間労働の是正を進めることが必要です。

過労死等防止啓発月間の取組

連合としても、こうした状況を重く受け止め、毎年11月の「過労死等防止啓発月間」にあわせて、様々な取組を行っています。令和6（2024）年の啓発月間では、過労死等ゼロに向けたチラシ・チェックリストの作成、機関誌やSNS等での情報発信、全国一斉の街頭宣伝活動などを通じて「過労死等ゼロ」実現の重要性についての周知・啓発に取り組みました。



【令和6年過労死等防止啓発月間チラシ】

また、今年は働き方改革関連法の施行後5年の見直しを見据え、11月に連合シンポジウム「いま、労働基準関係法制に求められるもの」を開催しました。シンポジウムでは、真に働く者のための労働基準法制のあり方を考えることをテーマとして、労働時間規制や過半数代表制をめぐる課題などについて講演やパネルディスカッションを行いました。構成組織・地方連合会、一般、マスコミの方など約360名が参加しました。

「過労死等ゼロに向けた取り組み」特設サイト：

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/karoushi/>

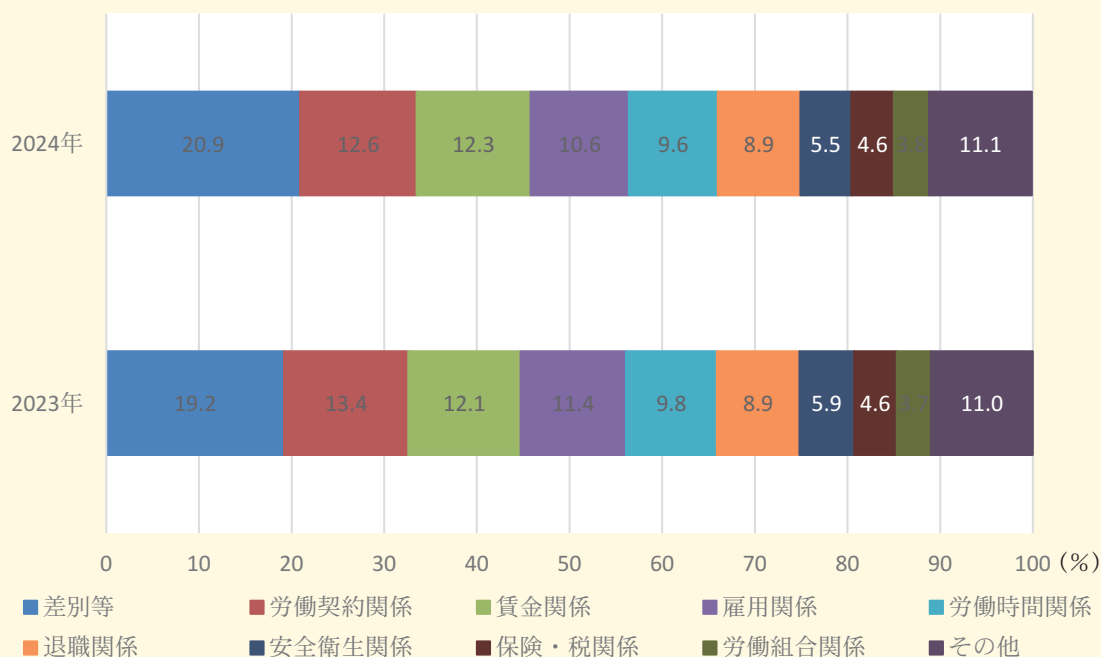
「働く悩み」に寄り添った労働相談と政策実現に向けた取組

連合では、「なんでも労働相談ホットライン」（0120-154-052）に加え、連合ホームページや無料通信アプリ「LINE」、チャットボットなどを通じて、「働くこと」に関する相談を受け付けています。

令和6年は19,000件近くの労働相談がありました。電話相談では、ハラスメントや嫌がらせなど「差別等」に関する内容が最も多く、次いで配置転換などの「労働契約関係」や「賃金関係」となっているほか、「労働時間関係」も引き続き一定割合を占めています。相談内容を細かく見ていくと「パワハラ・嫌がらせ」が約19%を占めています。労働相談においては、本人や家族から「上司からパワハラを受けているが内部の窓口で取り合ってもらえない」、「有休を取らせてもらえない」、「正社員として入社したがパートに転換しないなら解雇すると言われた」といった深刻な悩みや訴えが数多く寄せられています。連合では、個々の事案に応じた行政機関や専門機関等の紹介や、労働組合づくりを通じた問題の解決など、相談者に寄り添った支援につながるよう取り組んでいます。

さらに、労働相談や連合の加盟組織の事例から浮き彫りとなった課題などを取りまとめ、政府・政党や行政機関に対して要請行動を実施するとともに、厚生労働省の「過労死等防止対策推進協議会」や「自殺総合対策の推進に関する有識者会議」などにおいて、過重労働対策や、職場におけるメンタルヘルス対策の取組などを一層強化するよう訴えるなど、意見反映に努めています。

また、(一社)産業カウンセラー協会が、世界自殺防止デー（9月10日）と自殺予防週間（9月10～16日）にあわせて毎年実施している「働く人の電話相談室・SNS（LINE）相談室」にも、連合は平成19（2007）年の開設時から継続的に協力しています。



【連合「なんでも労働相談ホットライン」令和6年集計における相談内容割合（大項目）】

	2024年		2023年		2022年		2021年		2020年	
1位	パワハラ ・嫌がらせ	20.2%	パワハラ ・嫌がらせ	20.0%	パワハラ ・嫌がらせ	17.1%	パワハラ ・嫌がらせ	16.5%	パワハラ ・嫌がらせ	16.5%
2位	雇用契約 ・就業規則	10.6%	雇用契約 ・就業規則	11.3%	雇用契約 ・就業規則	10.2%	雇用契約 ・就業規則	7.6%	休業補償	12.3%
3位	解雇・退職強要 ・契約打ち	7.0%	年次有給休暇	6.9%	年次有給休暇	6.90%	賃金関係その他	6.5%	解雇・退職強要 ・契約打ち	11.6%
4位	年次有給休暇	6.7%	解雇・退職強要 ・契約打ち	6.2%	解雇・退職強要 ・契約打ち	6.90%	解雇・退職強要 ・契約打ち	6.2%	雇用契約 ・就業規則	7.4%
5位	不払い残業	5.4%	賃金関係その他	5.4%	賃金関係その他	6.2%	年次有給休暇	5.6%	年次有給休暇	4.7%

【連合「なんでも労働相談ホットライン」令和6年集計における相談内容割合（小項目）】

働く者のための「働き方の見直し」に向けた社会的な運動

連合は、構成組織・地方連合会と連携して、誰もが安心して働き続けられる職場の実現のため、ワークルールの整備・定着や、過重労働に依存した企業文化・風土の抜本的な改革に向けて様々な取組を進めています。

毎年の春季生活闘争においては、賃金・労働条件の改善だけでなく、労働時間の短縮とワークライフバランスの実現、年次有給休暇の取得促進の取組など幅広く取り組んでまいりました。2025 春季生活闘争でも、労働時間の適正な把握・管理、休日・深夜労働の抑制、年間休日増加、勤務間インターバル制度や、いわゆる「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルール整備、年次有給休暇の取得 100%に向けた取組など、豊かな生活時間の確保に向けた労使の取組を継続しています。

【2025 春季生活闘争 職場点検・周知啓発用チラシ】

改めて確認しよう！ 過半数代表

36協定等を締結する都府、事業場(本社、支店、工場など)ごとの「過半数」になっているか改めて確認しましょう。

労働者の過半数を組織していること！
「労働者」とは、正社員・パート・アルバイト・契約社員・有期雇用・管理職など、職場で働くすべての労働者です。

実際にカウントしてみよう！

過半数組合がある場合
協定締結の都府チェックを！
36協定などの締結の都府、過半数を組織している組合、労働組合は「その事業場で働くすべての労働者の代表」としての役割を期待されています。組合員でない正社員からパート・アルバイト・契約社員・有期雇用・管理職まで、同じ職場で働くすべての労働者の代表を組合、労働者の代表としての役割を果たしましょう。

過半数組合がない場合
労働組合がない場合
過半数代表者の選出が必要！
選出する際のチェックポイント
① 労働者の過半数を代表している
② 選出に当たっては、すべての労働者が参加して民主的な手続きがとられていること
③ 労働組合ではないこと
過半数を組織していない労働組合は過半数代表者の選出手続きに積極的に参加し、労働組合の存在・役割をアピールし、仲間づくりに取り組まなければなりません。

労働組合がない労働組合の新規発着が過半数代表となるためには、過半数代表として選出される必要があります。この場合、労働組合は「過半数代表者」として協定を締結します。

日本労働組合総連合会(連合)

Checkしよう！ あなたの職場の36協定

残業させるためのルールである「36(サブロク)協定」の定期的な見直しを進め、長時間労働の是正と労働時間の短縮に向けた取り組みを徹底しよう！

36協定の適正な締結、点検・見直しに取り組もう！

1 Step 事業場単位で過半数組合が確認しよう！

36協定等の締結の都府、事業場内で働くすべての労働者があるすべての労働者の過半数を組織しているか、確認しましょう。

過半数ではない労働組合がない場合は、過半数代表者の選出が必要です。過半数を組織していない労働組合は過半数代表者の選出手続きに積極的に参加し、労働組合の存在・役割をアピールし、仲間づくりに取り組まなければなりません。

2 Step 36協定の締結や見直しに向けて内容を確認しよう！

チェックポイント
① 時間外・休日労働が必要となる具体的な事由と業務の種類を定めよう
② 業務の継続し、人員体制の見直し等により、時間外労働は最小限にしよう
③ 限度時間(月45時間、年360時間)以内としよう
④ やむを得ず「特別条項」付となる場合も、限度時間内でできるだけ近づけるようにしよう

3 Step 日頃から職場の実態を確認し、定期的に36協定の内容を見直そう！

労働時間の短縮が進むよう、少なくとも年1回は、36協定の内容の見直しを行い、継続的に労使協議などに取り組まよう！

はたらくのそばで、ともに歩む。 職場づくりポータル

日本労働組合総連合会(連合)

連合は、36 協定を浸透させて、より多くの人に自らの働き方や働くことについて、しっかり考えてもらうきっかけにしたいという思いから、毎年 3 月 6 日を「36(サブロク)の日」として記念日登録し、「Action! 36」キャンペーンという取組も行っています。このキャンペーンでは、長時間労働は正の観点から、36 協定の適正化などを徹底し、より良い働き方の実現をめざして、労働組合のある職場での取組にとどまらず、毎年全国各地で街頭宣伝やイベントを行い、働き方の見直しと過労死・過労自殺の根絶を広く訴えています。令和 7 (2025) 年は、『RENGO ONLINE』記事の発信、春闘などの集会の際に参加者によるフォトメッセージや、アピールボードを用いた集合写真などの SNS での発信、各地域での街頭宣伝活動などを通じて、36 協定の適切な締結による長時間労働の是正、勤務間インターバル制度の導入などの重要性についての周知・啓発に取り組みました。

また、労働により蓄積された疲労の回復やストレスの解消には、物理的に職場から離れることに加え、仕事のことを考えない(他のことに関心を持つ)ことも大切であるため、労働時間外に業務の連絡を控える「つながらない権利」の重要性についての周知も行っております。

過労死等ゼロ実現に向けた労働組合の取組の重要性

労働時間管理や、時間外労働の上限規制の遵守徹底だけでなく、36協定の適正化やハラスメント防止対策など、過労死等の防止に向けて、職場の労働組合が果たすべき役割は大きいと考えています。連合の構成組織・地方連合会は、2014年に過労死等が起きない「健康で安全な職場を維持・実現する」ことを誓う「過労死ゼロ」宣言を採択し、法改正をはじめとする政策実現活動と職場・地域での運動の両面から取組を進めてきました。

10年という節目を迎えましたが、連合は、過労死・過労自殺のない安心して健康に働くことのできる社会の実現に向けて、今後とも労働組合としての取組を一層強化し、すべての働く者の心身の健康を守るための運動を進めてまいります。

働く者のための働き方改革の一層の推進を!

誰もが安心して、健康に働き続けられる職場づくりのために、長時間労働の是正の取り組みを一層推進させ、働く者のための働き方改革を定着させよう!

労働時間管理の徹底と長時間労働の是正に取り組もう!
労働時間の客観的な方法による把握と適正管理の徹底、労働時間制度の運用実施の把握および適正な運用に向けた取り組みを徹底しましょう!

労働時間の適正な把握と管理の徹底を
テレワークなどを含め、すべての労働者の労働時間を適正に把握・管理し、適宜労働の防止に取り組みましょう!

労使協議等を通じた「労働時間の短縮」を進めよう
日常的な労使協議等において、フレックスタイム制などの労働時間制度の運用実施とその課題を把握するとともに、職場実態を踏まえた36協定の見直しを通じて労働時間の短縮を進めましょう!

健康・福祉確保措置の実施!
やむを得ず特別条付き36協定を締結する場合は、健康・福祉確保措置が実施されるよう、しっかりと求めましょう!

勤務時間インターバル制度を導入しよう!
就業から就業までの一定時間の休息時間を確保し、休みをしっかりとれるように勤務時間インターバル制度を導入に取り組みましょう!

「つながらない権利」を主張しよう!
勤務時間外に業種上の連絡をこらさないようにする社内制度などの整備に向けて、労使協議などに取り組めましょう!

連合「労働組合のための健康増進・制度対策パシドブック」を活用しよう!

賃金や労働時間など、働くことで疑問に思ったら気軽に相談!

連合なんでも労働相談ホットライン
フリーダイヤル **0120-154-052**

はたらくのそばでともに歩め! 日本労働組合総連合会(連合)

(日本労働組合総連合会)

ホームページ <https://www.jtuc-rengo.or.jp/>

コラム5 働き方改革の継続・深化に向けた経団連の取組

経団連では、働き手のエンゲージメントと労働生産性の改善・向上の観点から、企業における働き方改革の継続・深化を促進しています。

働き方改革については、2016年度からセミナー開催や事例集公表等を通じて会員企業へ推進を呼びかけており、2024年度は主に以下の活動を行いました。

(1) 過重労働防止対策セミナーの開催

2024年11月に「過重労働防止対策セミナー」を開催し、企業の人事・労務担当者など約190名が参加しました。同セミナーでは、政府の「過労死等防止対策推進協議会」の専門家委員（当時）を務める川人博弁護士（川人法律事務所）と木下潮音弁護士（第一芙蓉法律事務所）から、企業に求める過重労働・ハラスメント防止対策についてご講演いただき、過重労働・ハラスメント防止の重要性や効果的な対応について共有しました。



Action(活動) 週刊 経団連タイムス 2024年12月19日 No.3664

過重労働防止対策セミナーを開催

経団連は11月20日、過重労働防止対策セミナーをオンラインで開催した。川人法律事務所の川人博弁護士、第一芙蓉法律事務所の木下潮音弁護士が、企業に求める過重労働ならびにハラスメント防止の取り組みをテーマにそれぞれ講演した。企業の人事・労務担当者ら約190人が参加した。概要は次のとおり。

■ 川人氏

システム開発等を含め、国・自治体が発注する公共事業は過重労働となりやすい。経済界には国に対して、商慣行の是正に関する要請を強化することを期待したい。

また、建設工事現場における4週8閉所活動など、民間企業同士の取引においても、発注元や取引先への要請と協議を通じた労働時間削減・休日増加の実現が大事である。業界全体でまとまって進めてもらいたい。

先端技術開発部門では、過剰な業務に対する日常的な注視や配慮がおろそかとなり、個人任せになる傾向が見られる。加えて先端技術の研究は、一般のメンバーからは分かりにくい面がある。人事部門は、相当程度の技術知識を共有できる人材を確保し、労働状況を把握・理解する体制づくりに努めてもらいたい。

ハラスメントは、個人の属性の問題ではなく、企業組織のあり方に起因する。企業のトップ・役員が先頭に立ち、改善すべき課題であることを認識する必要がある。令和2年（2020年）厚生労働省告示第五号で示されている職場におけるパワーハラスメント6類型（（1）身体的な攻撃（2）精神的な攻撃（3）人間関係からの切り離し（4）過大な要求（5）過少な要求（6）個の侵害）について、社内への周知徹底、ハラスメント概念を理解する研修を行ってもらいたい。

30年以上前、経団連のシンポジウムで過労死の問題について話した際、当時の平岩外四会長から、「過労死の問題は、企業トップが真剣に取り組まなければならない課題だ」との発言があった。各企業のトップ・役員が真剣に取り組むために、積極的に問題提起をしてほしい。



■ 木下氏

14年11月に過労死等防止対策推進法が施行され、24年は施行後10年を迎えた。「過労死等ゼロ」を目指した取り組みが続けられているが、過労死等は減少せず、労災請求や支給決定件数は増加傾向にある。

企業は長時間労働防止とハラスメント防止の両方に取り組むことが重要である。労働時間の把握管理が強調されるが、終業時刻から翌日の始業時刻までのインターバルを確保し、心身の回復をしっかりと図ること、すなわち労働からの解放の確保がより重要である。



テレワークは通勤の負荷がかからず労働者が望む働き方である。一方、テレワークが進むことにより、労働と非労働の区分が曖昧になる危険を認識すべきである。業務時間外に電話対応やメール確認をするといった状況が実際に起きており、「つながらない権利」の意義を認識してほしい。

労働者が自分のキャリアや能力の追求のために、会社の指示なく自主的に長時間労働をしているという話を聞くことがある。そこに隠れたパワハラがないか注意し、休むことを選択できない追い詰められた職場になっていないか常に検討してもらいたい。自社の労働者との関係だけでなく、サプライチェーンのなかに長時間労働の原因やハラスメントがないかのチェックも必要である。

労働者が安全で健康な職場で働き続けられるようにすることは、企業の社会に対する責任である。持続的な企業経営のために過労死等防止対策は重要であることを強調したい。

【労働法制本部】

(2) 会員への周知

また、2024年11月の「過重労働解消キャンペーン」にあわせて、厚生労働省からの「長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請書」を会員に周知し、適切な対応を呼びかけました。

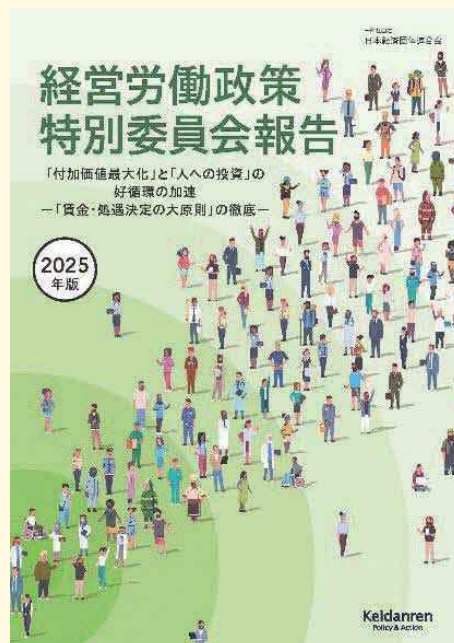
<https://www.keidanren.or.jp/announce/2024/1101.html>

(3) 2025年版経営労働政策特別委員会報告の公表・周知

2025年1月に「2025年版経営労働政策特別委員会報告」を公表し、全国各地約50か所でその内容の周知を図りました。

同報告では、インプット（労働投入）を効率化する働き方改革「フェーズⅠ」を継続しながら、アウトプット（付加価値）の最大化を図るための働き方改革「フェーズⅡ」の深化を呼びかけました。

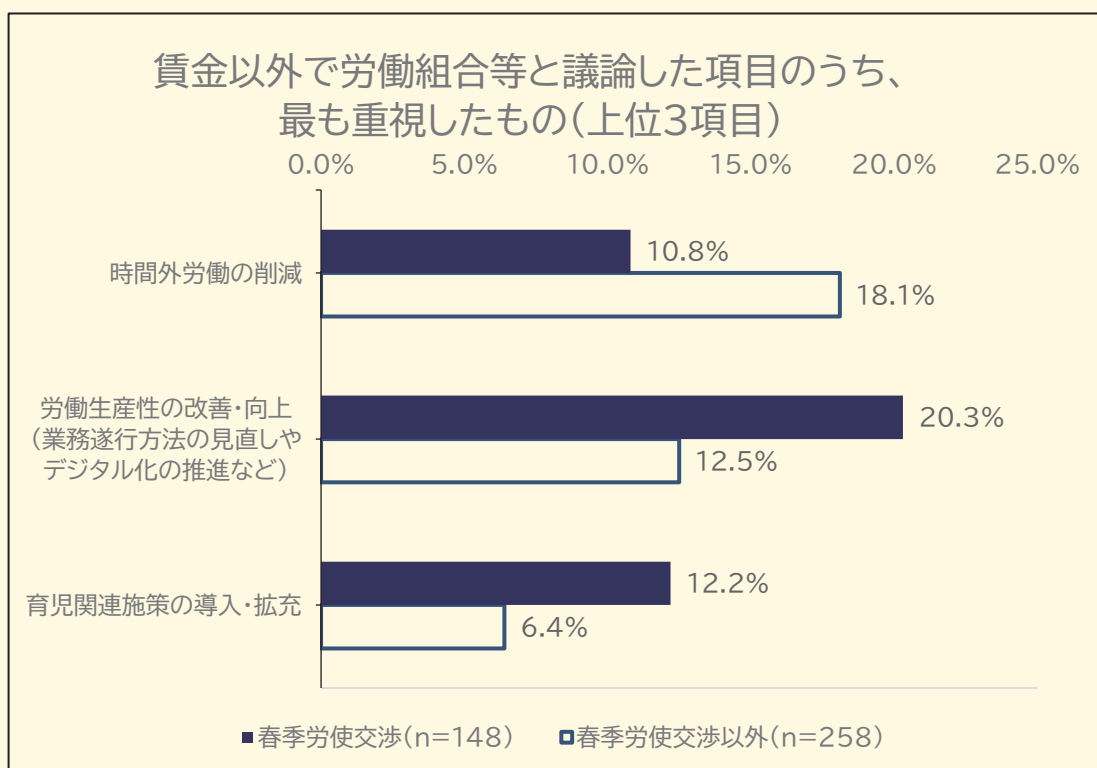
特に「フェーズⅠ」の継続に向けて、長時間労働の是正や時間外労働の削減、年次有給休暇の取得促進を中心としつつ、進展するDXの活用による業務効率化の必要性を呼びかけました。具体的な取組と



して、業務の見える化や不必要な業務の廃止、業務プロセスの見直し、アウトソーシングの活用などを紹介しました。労働時間については、自社の実態を把握・分析した上で、長時間労働が生じている部署等に集中的な対策を講じること、その際には、業務負担が増大しがちな管理監督者等の健康確保に十分配慮することと呼びかけました。

加えて、「2024年問題」に直面する建設業や運輸・郵便業における長時間労働の是正に向けて、週休2日の確保に向けた適切な工期設定への協力、納品回数の削減や荷積・荷卸しの時間短縮、適正な対価を伴わない着時間指定および倉庫業務といった附帯業務の見直しなど、企業がサプライチェーンや同業他社との連携の輪を広げながら、消費者や政府・地方公共団体を含めた社会全体で商慣行の是正に取り組むことを強く求めました。

経団連が繰り返し取組を呼びかける中で、会員企業における働き方改革は着実に進んでいます。



出典：2024年人事・労務に関する トップ・マネジメント調査結果

注：上位3項目から「その他」を除外

(一般社団法人 日本経済団体連合会)

ホームページ <https://www.keidanren.or.jp>

（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

厚生労働省では、文部科学省と連携しながら中学・高等学校及び大学等の学生等へ労働関係法令に関する周知・啓発として、以下の取組を実施している。

① 都道府県労働局等における中学校、高等学校及び大学等への講師派遣

中学校、高等学校及び大学等（以下「高等学校等」という。）からの要請に応じ、労働関係法令等の授業の講師として都道府県労働局や労働基準監督署の職員を派遣している。

令和６年度は 546 の高等学校等において、約 57,700 人に対して労働関係法令に関する講義を実施した。

青少年の雇用の促進等に関する法律（昭和 45 年法律第 98 号）（若者雇用促進法）を踏まえ、働く上での前提知識となる「労働時間の決まり」といった労働関係法令などの基礎的な内容を在学中から学生・生徒に周知啓発するため、令和６年度においては、都道府県労働局やハローワークの職員により高等学校等で 704 回の講義を行った。

② 大学・高等学校等における労働条件に関するセミナーの開催

大学生や高校生などの若者を対象に、働く際に知っておきたい過重労働による健康障害防止を含めた労働関係法令などに関する基本的な知識を分かりやすく解説するセミナーや講師派遣を、令和６年度は、全国の高等学校で 65 回、大学等で 49 回行った。

③ 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業

高等学校等の学生・生徒等に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発するため、労働問題に関する有識者及び過労死された方の遺族を講師として学校に派遣する事業を平成 28 年度から、国の事業として開始し、９年目となる令和６年度においては、全国で 191 回の講義を行い、17,053 人が参加した。

④ 労働法教育に関する支援対策事業

高等学校、大学等の教職員や自治体等が労働関係法令を学生等に教える際に活用できる指導者用教材を作成し、全国の高等学校、大学、自治体等に配付（平成 28 年度高等学校教員等向け、平成 29 年度大学教職員等向け、平成 30 年度自治体等向けに作成・配付）するとともに、実際の授業等での活用を推進するため、令和６年度には、指導者向け解説動画を 6 本作成し、厚生労働省のホームページ上に掲載するなど、学生等が労働関係法令に関する知識を適切に習得できるよう、高等学校や大学の職員等に対する支援を実施した。また、令和３年度に、医学生向けに労働関係法令を教えるための指導者用資料を作成し、令和６年度には医学生向けに労働法講義を実施する大学医学部等へ講師派遣等を実施するなどの支援も行った。

⑤ 高校生や大学生をはじめとする就職予定の方等を対象とした労働関係法令に関する e-ラーニング教材等の公開や周知

主に高校生、大学生等が「労働時間の決まり」といった労働関係法令の基礎知識を分かりやすく学ぶことができるよう、平成 28 年度からパソコンやスマートフォンで閲覧可能な e-ラーニングシステム教材（e-ラーニングでチェック！今日から使える労働法～Let's study labor law～（<https://laborlaw.mhlw.go.jp/>））を無料で公開し、登録者数は約 12,000 人（令和 7 年 3 月 31 日時点）となっている。



また、厚生労働省委託事業として、労働基準関係法令の紹介、労働条件に関する Q&A 及び事案に応じた相談先の紹介を行うポータルサイト「確かめよう労働条件」を運営している (<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>)。



同サイト内において高校生・大学生等や就職後間もない若者が労働関係法令を手軽にかつ興味をもって学べるよう学習用クイズアプリ「労働条件 (RJ) パトロール!」を配信しており、令和 6 年も、コンテンツ拡充を行った。引き続き、コンテンツの積極的な周知に取り組んでいく。



<iOS>



<Android>

コラム 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 ～9年目の令和6年度は191回で17,053人の生徒たちが受講～

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とから、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のご遺族等を講師として学校に派遣し、啓発授業を実施する事業を平成 28 (2016) 年度から実施しています。

授業としては、過労死のご遺族等から、ご自身の体験や、社会に出る前に労働に関する知識を身につける大切さをご講話いただいた上で、労働問題に関する有識者である弁護士から、労働条件や長時間労働に関する法規制等の説明を行っていただくことを基本としています。授業の実施時期や授業時間も含め、内容は、学校側のご都合にあわせて調整を行った上で、過労死等防止についての理解が深まるものとなるようにしています。

事業開始から 9 年目の令和 6 (2024) 年度は全国で 191 回 (内訳は大学・専門学校 109 回、高等学校 80 回、中学校 3 回) で、17,053 人の生徒・学生が受講しました。

令和 6 (2024) 年 11 月に東京経済大学において、過労死のご遺族や弁護士による啓発授業が実施された様子を、以下にご紹介します。

過労死のご遺族や弁護士による啓発授業を通じて働くことを考える (東京経済大学の教職の授業の一コマとして)

今回の啓発授業は、教職の「特別活動論」の授業の一コマとして実施され、40 名程度が参加した。

講師の中村先生は、この数年、授業を受け持っている都内のいくつかの大学でこの啓発授業を実施している。例年、授業後の学生たちのリアクションペーパーを見ると、授業内容に深く理解を示すなど、とても反応が良いそうだ。事前に学生から質問を集めて、講師に送付することにより、学生の興味・関心に沿った授業展開になるようサポートをしている。

過労死のご遺族のお話

まず、はじめに過労死のご遺族の佐戸恵美子さんのお話があった。佐戸さんは、2013（平成 25）年に当時 31 歳だった長女を過労死（うっ血性心不全）で亡くしている。

当時、長女が、強いストレスと緊張の中、睡眠時間が非常に短く、異常な長時間労働で働いていたこと、職場で助けを求められないような状況だったことなどについて、映像資料なども利用しながら、自身の言葉で思いを込めて話していた。

最後に、「命より大事な仕事はない。睡眠時間は絶対確保して。でも、社会に出ると楽しいこともたくさんある。これからの皆さんの将来に役立つようにと思って、母親の立場から話をした。」との言葉があった。

学生が食い入るように佐戸さんの話を聞いていたのが印象的だった。



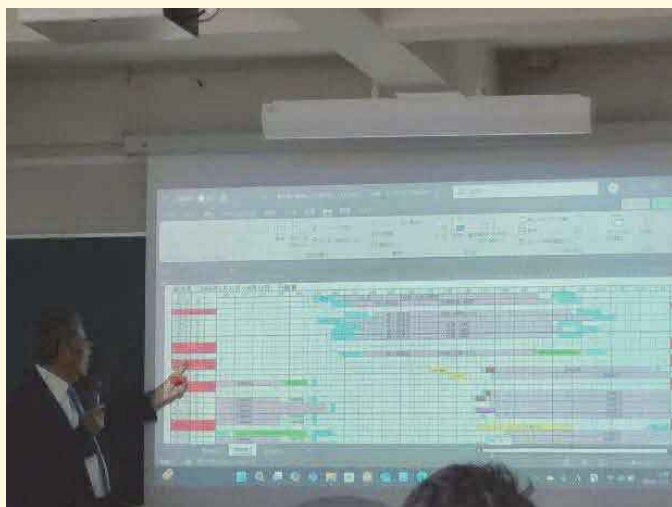
弁護士による講義

次に、過労死弁護団全国連絡会議幹事長の玉木一成弁護士の講義が行われた。

脳疾患や心臓疾患による過労死というと、中高年のものと思われがちだが、業務による精神的負荷が原因の精神障害や過労自殺は若い世代も多いこと、実際に新入社員が過労自殺した勤務時間の具体例などを示しながら説明していて、学生が人ごとではない、と思えただろう内容だった。

働くときは、まず自分の労働時間を把握することが重要であること、困ったことがあれば社内の相談窓口や人事に相談すること、それでも解決しなければ、労働基準監督署などの外部機関に相談してほしいことを強調していた。

また、厚生労働省の作成した労働基準法令や相談窓口が掲載されているパンフレットを示し、「変だなと思うことがあれば、これを見てほしい。自分に関係するところを見て、自分を守る方法を知ってほしい。若い人も過労死とは無縁ではない。」と言ったときには、学生が一斉にパンフレットをめくりだし、関心が高まったことが窺われた。



学生の反応

教師を目指している経済学部2年生の学生は、「佐戸さんに関する本を読んだり、テレビを見たりしたことはあったが、実際に話を聞いて、より現実感が増した。今回得たものは、将来教師として是非生徒に伝えていきたいと思う。」と話してくれた。

既に民間企業への内定をもらっている経営学部の4年生は、「実際に次の4月から社会人になるため、働くことがより現実味を帯びた。働く前にこのような授業を受けることができて良かった。」と言っていた。

また、経済学部の2年生は、「初めて佐戸さんの話を聞いたが、泣きそうになった。現在は、過労死した本人と周囲の人にしか、その痛みは伝わっていないのではないか。今回の啓発授業を聞いた人たちは、この痛みを共有できたと思うので、より多くの人に伝えることができると良いと思う。」と話してくれた。

学生たちが授業後に書いたアンケートでは、今回の啓発授業で実際に話を聞くことにより、過労死や労働問題を他人事ではない、身近なものだと感じる事ができたとの意見が多くみられた。また、働くこと自体を自分事としてとらえるきっかけとなった学生もいた。

仕事による過労から命を落したり健康を損なったりすることは、本人のみならず、家族にとっても計り知れない苦痛である。また、社会にとっても大きな損失となる。これから社会に出る学生が、自分を守るための知識を身につけるためにもこのような啓発授業は有意義である。さらに多くの人々の関心を高めていくことも必要であり、厚生労働省では、啓発授業に留まらず、過労死等防止対策推進シンポジウムを開催するなど啓発活動を進めている。

また、過労死や労働問題を防止するためには、労使の努力だけに留まらず、社会全体として、「働き方」への意識改革を進めるとともに、様々な機会を捉えて、労働法への理解を深め、一人ひとりが自分を守るための知識やスキルを身につけていくことも重要である。

※令和7年版厚生労働白書より引用

(厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室)

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

「日本再興戦略」において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同じ平成 26 年には過労死等防止対策推進法が成立し、長時間労働削減に向けた取組の強化を図るとともに、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する重点的な指導等の取組を進めている。

長時間労働が行われている事業場や過労死等を発生させた事業場に対する監督指導を行うとともに、「過労死等防止啓発月間」である令和 6 年 11 月に過重労働解消キャンペーンとして、以下の取組を実施した。

- ① 労使の主体的な取組の促進を図るため、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

過重労働解消キャンペーンの実施に先立ち、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に関する周知・啓発などの実施について、協力要請を行い、労使の主体的な取組を促した。

- ② 労働局長によるベストプラクティス企業との意見交換の実施

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各地域の企業やそれに協力する取引先企業等との意見交換を行い、取組事例を報道等により地域に紹介した。

- ③ 過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督（再掲）

全国の 26,512 事業場に対して重点監督を実施し、42.4%に当たる 11,230 事業場に対して、違法な長時間労働について、是正・改善に向けた指導を行った。

- ④ 全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」の設置

フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施し、都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行った。

「過重労働解消相談ダイヤル」には、合計で 68 件の相談が寄せられ、相談内容としては、賃金不払残業に関するものが 23 件（33.8%）と最も多かった。

- ⑤ 事業主、労務担当者等を対象に、企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、11 月を中心に全国で計 50 回、「過重労働解消のためのセミナー」を実施した。

毎日の労働時間、見直しませんか？

ダメ、働きすぎ！

11月「過労死等防止啓発月間」に「過重労働解消キャンペーン」を実施します！

無料 令和6年11月2日(土) 9:00~17:00

0120-794-713

11月1日~7日は、過重労働相談受付集中期間です

0120-811-610

11月2日(土)は、SNS掲載も実施しています

厚生労働省 都道府県労働局 労働基準監督署

(過重労働解消キャンペーンポスター
(令和 6 年度))

（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

長時間働くことにより労働者が健康を損なうことがないように、疲労の蓄積をもたらす過重労働を是正するとともに、事業者が労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。このため、国は、都道府県労働局や労働基準監督署が行っている監督指導や個別指導、集団指導において、過重労働による健康障害防止の重要性を啓発し、過重労働等総合対策に基づき、事業者等に対して「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」の周知を図っている。

さらに、上記（１）①に記載したパンフレットでは、働き過ぎによる健康障害を防止するために、事業者の取組として、労働時間を削減して、労働者の健康管理に係る措置を徹底することや、労働者に必要な睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要であることを盛り込んだほか、労働者の取組として、労働者自身も睡眠時間の確保や健康管理を意識する内容とし、これらについて周知啓発を行った。

加えて、平成 26 年 11 月に、厚生労働省 Web サイトに開設した労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」において、引き続き労働基準法等関係法令の概要などについての基礎知識や労働条件に関する相談窓口などの情報を掲載することにより、労働者、事業主等に対して広く過重労働による健康障害防止のための情報発信を行っている。

また、令和 6 年 9 月の全国労働衛生週間準備月間及び 10 月 1 ～ 7 日の本週間において、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行った。

（５）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は、労働者の終業時刻から次の始業時刻の間に一定の休息時間を設定する制度であり、労働者の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。

働き方改革関連法により改正された労働時間等設定改善法により、平成 31 年 4 月 1 日から、事業主は、勤務間インターバル制度の導入に努めることとされた。

また、平成 30 年 7 月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、過労死を防止する 1 つの手段として、勤務間インターバル制度の普及に向けて数値目標が設定され、令和 3 年 7 月に変更された同大綱において、次のように変更された。

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 5 % 未満とする（令和 7 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 15 % 以上とする（令和 7 年まで）。

なお、令和 6 年 8 月に変更された大綱においては、目標の期限が令和 10 年までに見直されている。

厚生労働省では、この目標達成に向けて、オンライン配信によるシンポジウムを開催するとともに、勤務間インターバル制度の企業の取組事例を収集・周知しているほか、制度の導入を支援するための動画コンテンツの作成・配信を行っている。また、勤務間インターバル制度を導入・運用する際のポイント等を取りまとめた「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」について、これまでの全業種版、IT 業種版、建設業版、高齢者福祉・介護事業種版、食料品製造業種版、宿泊業・飲食サービス業版に加え、令和 6 年度には、医療業版を

作成・周知し、企業における勤務間インターバル制度の導入促進に取り組んでいる。さらに、産業医等に対する勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を行い、企業に波及させる取組も行っている。加えて、勤務間インターバル制度の導入に向けた取組を促進するため、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への助成金（平成29年度に新設）の活用を通じて、企業の自主的な取組を支援している。令和6年度には171件の企業が助成金を活用しており、平成29年のコース開設からの総支給件数は17,563件となっている。

勤務間 インターバル制度導入促進のための広報事業

1 事業の目的

勤務間インターバル制度導入促進に向けた労使に対する効果的な支援、機運の醸成を図る取組を推進する。

2 事業の概要等

○ シンポジウムの開催

- シンポジウムを開催し、有識者の講演や導入企業の先進的な取組事例の発表により、**制度の重要性や導入のメリットを周知・啓発**。併せて助成金や導入マニュアル等の導入支援策も周知。

○ 雑誌等を活用したインターバル制度の周知・啓発

- 事業主や企業の人事労務担当者向けの雑誌等を活用して、**制度の周知・啓発**を実施。

○ 勤務間インターバル研修に係る研修

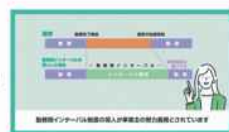
- **産業医や衛生管理者等に対する研修協議において**、勤務間インターバル制度の**内容・効果を周知**し、企業における取組を波及。

○ 勤務間インターバル制度導入支援のための動画コンテンツの作成・周知

- 勤務間インターバル制度の導入を希望する企業向けに、**企業の先進的な取組事例や制度導入の手順、留意点等を紹介した動画コンテンツを作成**し、ポータルサイトや都道府県労働局を通じて周知・啓発。

○ 業種別導入マニュアルの作成や社会保険労務士等によるコンサルティングの実施

- 働き方改革推進支援センターの**コンサルタントによる導入支援のためのコンサルティングを実施**するとともに、長時間労働が懸念され、制度の導入率や認知度が低調な業種を対象にした**業種別導入マニュアルを作成**する。
※ これまでに全業種版、IT業種版、建設業版、高齢者福祉・介護事業種版、食料品製造業種版、宿泊業・飲食サービス業種版、医療業版を作成し、都道府県労働局等で配付するとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載し周知。



導入支援のための動画コンテンツ



導入マニュアル（全業種版）

働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）

1 助成金の目的

生産性向上に向けた設備投資などの取組に係る費用を助成し、勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援する。

2 助成金の概要

成果目標と助成上限額

- 勤務間インターバル制度を新たに導入（**成果目標**） ※その他支給要件あり。
- 新たに導入する勤務間インターバルの時間数に応じて**助成上限額**を設定
 - ・ 9時間以上11時間未満 ⇒ 100万円
 - ・ 11時間以上 ⇒ 120万円
- ※1 上記に加え、資金を3%以上引き上げた場合、資金を引き上げた労働者数に応じて、助成金の上限額を更に6(12)万円～最大360(720)万円加算【（ ）は常時使用する労働者数が30人以下の企業の場合の加算額】
- ※2 既に勤務間インターバル制度を導入している場合でも、次の制度変更を行えば助成対象となる。この場合の助成上限額は（ ）のどおり。
 - 対象労働者の範囲の拡大（当該事業場の労働者の半数を超える労働者を対象とすること）
 - 勤務間インターバル時間の延長（2時間以上延長して9時間以上とすること）

助成対象となる取組（成果目標の達成に向けた）

労使協定・就業規則等の作成・変更、労務管理担当者等への研修、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器やデジタル式運行記録計その他労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新、人材確保に向けた取組事業 など

<（参考）支給までの流れ>

①計画の立案、交付申請

9時間以上の勤務間インターバル制度を新たに導入（**成果目標**）するため、就業規則等の変更、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入等の取組を計画し、都道府県労働局に交付申請。 ※都道府県労働局長の交付決定

②取組の実施、成果目標の達成

計画に基づき、勤務間インターバル制度導入のための取組を実施。変更した就業規則等を届出することで**成果目標**を達成。

③助成金の支給

都道府県労働局に支給申請 → **助成上限額の範囲内で、取組にかかった費用の3/4を助成。**
※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は4/5

(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

① 業界団体や企業への働きかけ

長時間労働の削減が喫緊の課題とされる中、企業における自主的な働き方の見直しが重要となっている。長時間労働の削減のため労働基準法に定められた最低労働条件の遵守にとどまらず、各企業の実情に応じた働き方そのものの不断の見直しが必要であり、そのためには企業トップによる強いリーダーシップが不可欠である。そこで、労働局が、これまでに業界及び地域のリーディングカンパニー約 7,500 社（令和 6 年度は 354 社）を訪問し、各企業のトップに直接「働き方」の見直しに向けた働きかけを実施した。

② ポータルサイトの運営による情報発信

企業の働き方・休み方改革の自主的な取組を促すため、平成 27 年に開設した「働き方・休み方改善ポータルサイト」において、働き方・休み方改革について先進的な取組を行っている企業の取組事例、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能、勤務間インターバル制度や時間単位の年次有給休暇等の働き方・休み方に関する様々な制度等について情報発信している。



(サイトトップページ)



(自己診断結果例)

③ 働き方・休み方改革シンポジウムの開催

働き方・休み方改革に向けた機運の醸成を図ることを目的として、令和 6 年 10 月にシンポジウムを開催し、働き方・休み方改革に関する学識者による講演や、企業等による働き方・休み方改革の取組事例の発表、パネルディスカッションを行った。

また、令和 6 年 12 月から YouTube にてシンポジウムの動画のアーカイブ配信を行った。

④ 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進

翌年度の年次有給休暇の取得計画の策定期間である10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）に集中的な広報を行った。



（年次有給休暇取得促進ポスター（令和6年度））

そのほか、次のとおり広報を実施した。

- ・都道府県、労使団体（217団体）に対する周知依頼
- ・「働き方・休み方改善ポータルサイト」による周知
- ・インターネット広告、ポスターの駅貼り広報（725か所）、新聞広告
- ・厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報 など

⑤ 地域の特徴を活かした休暇取得促進

各地域のイベント等にあわせた計画的な年次有給休暇の取得を促進するため、労働局は、各地域の特徴を活かした年次有給休暇取得促進のためのポスター・リーフレットを作成し、労使団体等を通じて周知することで、各地域における休暇取得促進の機運醸成に取り組んだ。

（７）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスを感じている事柄がある労働者の割合は 68.3%（令和 6 年労働安全衛生調査（実態調査））となっており、また、精神障害による労災支給決定（認定）件数は、令和 6 年度は 1,055 件（令和 5 年度は 883 件）、うち自殺件数（未遂を含む。）は 88 件となっている。

一方、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は 63.2%にとどまっている（同調査）。

第 14 次労働災害防止計画においては、「メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 2027 年までに 80%以上とする。」、「使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 2027 年までに 50%以上とする。」をアウトプット指標、さらに「自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を 2027 年までに 50%未満とする。」をアウトカム指標に位置づけ、職場におけるメンタルヘルス対策の取組の充実、強化を図っている。

メンタルヘルス対策の充実には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、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、IT を利用してオンラインでストレスチェックを実施する場合に活用できるよう、「ストレスチェック実施プログラム」を作成し、厚生労働省の Web サイト（<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>）で無料配布しているほか、企業向けの相談対応としては、独立行政法人労働者健康安全機構による「ストレスチェック制度サポートダイヤル」（0570-031050（全国統一ナビダイヤル、平日 10:00～17:00（土曜、日曜、祝日、12 月 29 日～1 月 3 日は除く）））を開設している。



さらに、厚生労働省が運営するメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（<https://kokoro.mhlw.go.jp/>）において、事業者向けにメンタルヘルス対策に関する最新情報や取組事例、働く方向けにセルフケアに役立つツール等、様々なコンテンツを提供しているほか、電話・メール・SNS による相談窓口を設置し、働く方やその家族等からのメンタルヘルス不調等の相談に対応している。



メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供の機会の 1 つとして、平成 29 年度から「職場のメンタルヘルスシンポジウム」を開催しており、毎年度テーマを設定し、基調講演、企業担当者による取組事例の紹介、パネルディスカッションなどを実施している。令和 6 年度は、「中小企業におけるメンタルヘルス対策」をテーマとした。シンポジウムの内容については、「こころの耳」で動画を公開し、周知している。

そのほか、スポーツ等の身体活動には、生活習慣病の予防等のほか、メンタルヘルスの改善やストレス解消等の効果がある。

身体活動を通じた健康増進については、個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民運動に発展させるため、「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進しているほか、身体活動の重要性と取り組み方を、国民に分かりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイドー健康づくりのための身体活動・運動ガイド

2023-」を作成し、地方公共団体や団体、個人で健康増進活動に活用できるよう電子媒体で提供している。

座りっぱなしをやめて+10

プラス・テン

生活活動

歩いてこどもを運ぶ

自転車通勤

こまめに動く、階段を使う

ランチを運んでちょっと歩きの

階段を使う

自転車通勤

運動

ラジオ体操、ウォーキング

昇降デスクで仕事

仕事やテレビの合間に立ち上がり、からだを動かす

休憩中に軽く体操

コピーは自分で取りに行く

運動施設に通う

ウォーキング

テレビやスマホの時間に休憩

テレビを見ながら筋トレ

安全のために

誤ったやり方でからだを動かすと、思わぬ事故やケガにつながることもあるので、注意が必要です。

- ✓ からだを動かす時間や強度は少しずつ増やしていく。
- ✓ 体調が悪い時は無理をしない。
- ✓ 病気が痛みのある場合は、医師や健康運動指導士などの専門家に相談を。

毎日をアクティブに暮らすために

プラス・テン

職場で

- 少しの時間でもからだを動かして、肩こり・腰痛・気分スッキリ!
- からだを動かしたくなる環境と仕組みづくりでプラス・テン!
- 自転車・徒歩通勤でプラス・テン!
- 健康・保健指導をきっかけにプラス・テン!
- デスクワークの時間に、例えば30分ごとに座りっぱなしをブレイク(中断)しよう。
- 昇降デスクを導入して座りすぎを解消!

地域で

- 家の近くに魅力的な公園や運動施設はありませんか?
- 休日には、家族や友人と外出を楽しみましょう。
- 歩いて買い物・送り迎えなどしてプラス・テン!

家庭で

- 自宅の中でもこまめに動いて、プラス・テン!
- 家事も積極的に行って、プラス・テン!
- テレビのCMタイムに立ち上がってストレッチング!
- テレワーク中でも、例えば30分に1回は座りっぱなしをブレイク(中断)しよう!
- 余暇時間で運動にも取り組みましょう。

成人版

アクティブガイド

—健康づくりのための身体活動・運動ガイド2023—

座りっぱなしをやめてプラス・テン+10で元気に! 健康に!

プラス・テン+10

60分以上

座りっぱなしをやめてプラス・テン+10で元気に! 健康に!

座りっぱなしの時間が長くなり過ぎないように、少しでもからだを動かしましょう。

1日合計60分以上を目安に。例えば、今より10分多くからだを動かしましょう(+10: プラス・テン)。

プラス・テン

座りっぱなしをやめて+10 = SW10

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

プラス・テン+10から始めて、1日60分以上を目指そう!

ふだんから元気にからだを動かすことで、脳卒中、心臓病、糖尿病、がん、ロコモ、うつなどの病気のリスクを下げるができます。

プラス・テン+10で目指そう!

10分 10分 10分 10分 10分 10分 10分 10分 10分 10分

1日60分以上の身体活動 目安は1日8,000歩以上。

運動をすると効果的 週2~3日は筋トレを。

座位行動

座りっぱなしの時間が長くなり過ぎないように注意し、座りっぱなしをブレイク(中断)して少しでもからだを動かす。

sw10

できることから健康づくりを

からだを動かすことを「身体活動」と言います。身体活動には、「運動」と「生活活動」があります。

運動 生活活動

運動はできなくても、ふだんの生活で意識してからだを動かせば、立派な健康づくりになります。

個人差等を踏まえ、強度や量を調整し、可能なものから取り組もう! 今よりも少しでも多くからだを動かそう!

①歩こう! 動こう!

毎日60分以上の身体活動

毎日8,000歩以上が目安です。

1日60分以上の身体活動(目安は1日8,000歩以上)が推奨されています。

②運動を取り入れよう!

週60分以上の運動

運動を楽しくて習慣にしましょう。

1週間に60分以上の運動を取り入れるとさらによいです。

③筋力を高めよう!

週2~3日の筋トレ

運動の中に週2~3日の筋トレを取り入れよう。

けがや体調に注意して無理をしないようにしましょう。

運動施設での筋力トレーニングや、自宅での自重トレーニング(スクワットなど)はいいのですが、

④座りっぱなしを避けよう!

座位行動を減らす

例えば30分ごとに座りっぱなしの状態をブレイク(中断)。

長時間座りっぱなしにならないように注意し、少しでもからだを動かしましょう。

（８）職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

職場のハラスメントの問題については、近年、全国の総合労働相談コーナーに「いじめ・嫌がらせ」の相談が多数寄せられるなど、社会問題として顕在化している。職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷付け、職場環境を悪化させる、あってはならないものであり、ハラスメント対策の強化を通じて、全ての労働者が活躍することのできる就業環境の実現を図ることが重要である。

① 職場におけるハラスメントの防止対策について

労働施策総合推進法等においては、職場におけるパワーハラスメント、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、育児・介護休業等に関するハラスメントについて、事業主に防止のための雇用管理上の措置を義務付けている。また、事業主に相談したこと等を理由とした不利益な取扱いをしてはならない旨を定めている。

加えて、職場におけるハラスメント防止対策の更なる強化を図るため、カスタマーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務の新設や、職場におけるハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成に係る規定の創設等を内容とする労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律が、令和7年6月4日に成立し、同年6月11日に公布された。

② 職場における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

厚生労働省では、職場のパワーハラスメント及び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、育児・介護休業等に関するハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための一体的な周知・啓発を行うとともに、職場のハラスメントの予防・解決への労使の取組に対する支援を行ってきている。令和6年度の主な取組は以下のとおりである。

ア 「職場のハラスメント撲滅月間」

令和元年度から12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメント防止に向けた社会的な気運を盛り上げる取組の一環として、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」を開催している。令和6年度は、カスタマーハラスメント対策についての専門家による基調講演や、企業のカスタマーハラスメント対策の取組事例についてパネルディスカッションを行った。また、「職場のハラスメント撲滅月間」に関するWeb広告等を活用し、ハラスメント撲滅に向けた集中的な広報活動を実施した。

さらに、「職場のハラスメント撲滅月間」に合わせて啓発動画を作成し、「あかるい職場応援団」等に掲載し、周知・啓発に活用した。

イ ポータルサイト「あかるい職場応援団」

平成24年度からポータルサイト「あかるい職場応援団」(<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>)を構築し、職場におけるハラスメントに関する情報を掲載している。

サイトの内容は、職場におけるハラスメント関係法令及び指針についての解説や関連する裁判例・企業の取組の紹介、職場のハラスメントに関する社内研修用資料等となってお



り、令和6年度は、ハラスメント相談窓口やカスタマーハラスメント対策の事例動画を掲載した。

なお、令和6年度中のアクセスは、約244万件であった。

ウ ポスター・リーフレット等

潜在的なパワーハラスメント被害者が確実に相談機関や「あかるい職場応援団」サイトにおける情報にアクセスできるよう、訴求効果の高いポスターを作成し、全国の行政機関等に配布して周知を行った。

また、職場のハラスメント対策に関する各種リーフレットやパンフレットも作成し、周知・啓発を行った。

エ ハラスメント対策を行う企業等への支援

事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修動画を「あかるい職場応援団」サイトに掲載した。

オ カスタマーハラスメント対策

カスタマーハラスメント対策の一環として関係省庁と連携の上、作成した「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・啓発ポスターについて引き続き周知を行った。

また、令和6年度は、「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル スーパーマーケット業編」を作成するとともに、当該マニュアルによる研修をオンラインで実施し、アーカイブ動画を「あかるい職場応援団」サイトに掲載した。



業種別カスハラ対策企業マニュアル



業種別カスハラ対策ポスター

（９）多様な働き方への対応

① テレワーク

企業等に雇用される労働者が行うテレワークについては、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、令和３年３月に改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」について、パンフレットを作成し、周知を図っている。そのほか、テレワークの導入を検討する民間企業等に対して専門家による無料の個別コンサルティング等を行っている。また、テレワーク相談センターでの相談対応の実施、事業主を対象としたセミナーの開催、テレワークに先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワーク制度導入に係る支援等により、適切な労務管理下におけるテレワークの普及を図っている。



このほか、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、テレワークを行う方のメンタルヘルス対策に役立つ情報提供を行うほか、働く人のメンタルヘルス不調等の相談に対応している。

② 副業・兼業

副業・兼業については、副業・兼業を希望する方が近年増加傾向にある一方、副業先での労働時間を把握し、自社での労働時間と通算管理することが困難であるとして、副業・兼業を認めない企業が一定程度あった。

このため、副業・兼業の場合の労働時間管理及び健康管理について、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」（令和４年７月改定）において、労働者の申告等による副業先での労働時間の把握や簡便な労働時間管理の方法を示すなど、ルールを明確化した。

また、労災保険では、働いている全ての就業先の賃金額を基に保険給付を行い、一つの就業先で労災認定されない場合は全ての就業先の業務上の負荷を総合的に評価して脳・心臓疾患及び精神障害などの傷病について労災認定の判断をしている。

企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、「ガイドライン」のわかりやすいパンフレットや、労働時間の申告の際に活用できる様式例、企業における取組事例集などを作成し、丁寧に周知を行っているほか、副業・兼業を行う労働者の健康確保のための取組を推進するため、全国の産業保健総合支援センターにおいて相談対応を行っている。

③ フリーランス等

フリーランスが受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するため、第211回通常国会（令和５年）で成立した特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和５年法律第２５号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化法等法」という。）に基づく政省令・指針等を整備するとともに、関係省庁と連携して同法の周知・啓発や執行体制の整備を進め、同法は令和６年１１月に施行された。

引き続き関係省庁と連携し、同法の周知・啓発を行うとともに、特定受託事業者（フリーランス）から法違反に関する申出があった場合等には公正取引委員会・中小企業庁と連携し対応している。

併せて内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で令和3年3月に策定（令和6年10月18日改定）した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」についても、引き続き周知・活用を図っている。

また、フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルなどについては、令和2年11月に厚生労働省が関係省庁と連携して設置した、フリーランスが弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）において、迅速かつ丁寧な相談対応や紛争解決の援助を行っている。

労災保険の特別加入制度に関しては、フリーランス・事業者間取引適正化等法の制定等も踏まえ、令和6年1月に省令を改正し、フリーランス・事業者間取引適正化等法に規定する特定受託事業者が行う事業について、これまで加入できなかった事業についても新たに特別加入制度の対象としたところであり、フリーランスが安心して業務に従事できる環境整備を図る。

また、令和5年10月に取りまとめられた「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書を踏まえ、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を令和6年5月に策定した。当該ガイドラインに基づき、個人事業者等自身による、定期的な健康診断の受診等による健康管理及び個人事業者等が過度な長時間就業とならないための、注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。

（10）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

ア トラック運送業の概況

トラック運転者には令和6年4月1日から、時間外労働を年960時間までとする上限規制及び令和4年12月23日に改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）の適用が開始された。

トラック運送業では、令和6年「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）によると、1か月の所定内実労働時間数及び超過実労働時間数の合計は、営業用大型貨物自動車運転者では207時間、営業用貨物自動車運転者（大型車を除く）では202時間となっており、調査産業全体の平均の171時間を大きく上回っている。また、令和4年「就業構造基本調査」（総務省）では、週の労働時間が60時間以上の雇用者割合（年間200日以上就業の者のうち正規の職員・従業員）について、全体が7.0%であるのに対し、自動車運転従事者では30.9%であり、各種調査においてトラック運転者の長時間労働の実態が明らかとなっている。

さらに、令和6年度の脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数241件のうち、76件が道路貨物運送業と、業種別で見た場合に最も多くなっており、長時間労働の改善は急務であるといえる。

一方で、こうした長時間労働の背景には、コストに見合った適正な運賃が十分収受できない中で「ジャスト・イン・タイム」での納品を求められる、荷主側の都合により荷待ち・荷役等の運転以外の附帯業務を強いられる（例えば、2024年「トラックドライバーの1運行当たりの平均拘束時間に関する調査」（国土交通省）の結果によれば、荷待ち・荷役時間の合計が総拘束時間の約25.8%を占めている。）などといった取引慣行上の問題が見られ、トラック事業者のみの努力では解決することが難しい。このため、荷主との取引関係の在り方も含めて引き続き改善を図っていくことが必要である。

イ いわゆる 2024 年問題と我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議

いわゆる「2024 年問題」として、トラック運転者への時間外労働の上限規制等の適用に伴い、何も対策を講じなかった場合には、2024 年度には 14%、2030 年度に 34% の輸送力が不足する可能性があることが指摘されていた。

このため、荷主企業、物流事業者（運送・倉庫等）、一般消費者が協力して物流を支える環境整備について、政府一体となって総合的な検討を行うべく、令和 5 年 3 月に「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」が設置・開催された。

令和 5 年 6 月の第 2 回会議において、（1）商慣行の見直し、（2）物流の効率化、（3）荷主・消費者の行動変容について抜本的・総合的な対策を「物流革新に向けた政策パッケージ」（令和 5 年 6 月 2 日我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議決定）としてとりまとめ、10 月の第 3 回会議では「物流革新緊急パッケージ」（令和 5 年 10 月 6 日我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議決定）を、令和 6 年 2 月の第 4 回会議では「2030 年度に向けた政府の中長期計画」（令和 6 年 2 月 16 日我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議決定）をそれぞれ策定した。

さらに、令和 6 年 4 月に成立し、令和 7 年 4 月に一部施行された「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（令和 6 年法律第 23 号。以下「物流改正法」という。）」においては、運送体制の可視化の義務付けなど、多重取引構造の是正や適正な運賃収受を図る措置や、荷主に荷待ち時間削減等の取組を義務付ける措置などが盛り込まれた。

関係省庁においては、これらに基づきながら、荷待ち時間・荷役時間の削減に向けた取組や、再配達削減に向けた取組などを行っているところであるが、「2024 年問題」は、喫緊の課題であると同時に、年々深刻化していく構造的な課題でもあり、今後も継続的に対応していく必要がある。

ウ 業種・分野別物流の適正化・生産性向上に関する「自主行動計画」

「物流革新に向けた政策パッケージ」に基づき、効率的な物流を実現するために荷主及び物流事業者が早急に取り組むべき事項について、「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」（令和 5 年 6 月 2 日 経済産業省・農林水産省・国土交通省策定）がとりまとめられた。

本ガイドラインにおいて、荷主事業者の取組が必要な事項として「荷待ち時間・荷役作業等にかかる時間の把握」や「荷待ち・荷役作業時間 2 時間以内ルール」などが定められており、物流事業者の取組が必要な事項として「業務時間の把握・分析」や「長時間労働の抑制」などが定められている。

本ガイドラインを踏まえて、荷主企業・物流事業者はそれぞれ「自主行動計画」の作成を進めており、令和 7 年 8 月 1 日時点で、145 団体・事業者が自主行動計画を策定している。

エ トラック・物流 G メンによる取引環境の適正化と標準的な運賃の見直し

令和 6 年 4 月からの時間外労働の上限規制の適用を見据え、平成 30 年に議員立法によって貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 96 号）が成立し、令和 6 年 3 月までの時限措置として「荷主対策の深度化」（トラック事業者の法令遵守に係る国土交通大臣による荷主への働きかけや要請等）及び「標準的な運賃」の制度が創設された。一方、新型コロナウイルス感染症や原油価格高騰などの影響を受け、トラック事業者の経営状

況は一層厳しさを増しており、荷待ち時間の削減や適正な運賃収受により労働条件を改善し、担い手を確保するための取組は道半ばであることから、令和6年4月以降も「荷主対策の深度化」及び「標準的な運賃」の制度を継続的に運用することが必要であるとして、令和5年6月に、議員立法により貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律(令和5年法律第62号)が成立し、これらの制度が「当分の間」の措置とされた。

その上で、「物流革新に向けた政策パッケージ」に基づき、以下の取組が実施された。

⑦ トラック・物流Gメンによる取引環境の適正化

適正な取引を阻害する疑いのある荷主企業・元請事業者等の監視を強化するために、令和5年7月に国土交通省において、全国162名の体制の「トラックGメン」が創設された。

令和6年11月1日から「トラック・物流Gメン」に改組・拡充し、総勢360名体制で、交渉に応じず運賃・料金を不当に据置く等の適正な取引を阻害する行為をしている疑いのある荷主・元請事業者等に対して、「働きかけ」「要請」等の是正指導を実施している。令和7年6月時点において、「勧告」4件、「働きかけ」1,668件、「要請」187件の計1,859件の法的措置を実施するなど、是正指導を徹底している。

⑧ 標準的な運賃の見直し

荷待ち・荷役に係る費用、燃料高騰分、下請けに発注する際の手数料等も含めて、荷主等に適正に転嫁できるよう、国土交通省において、「標準的な運賃・標準運送約款の見直しに向けた検討会」を令和5年8月から計3回開催し、12月に荷主への適正な転嫁、多重下請け構造の是正等、多様な運賃・料金設定等を見直しの柱とする提言が取りまとめられた。

同検討会での議論等を踏まえ、国土交通省は、令和6年3月に新たな標準的な運賃を告示し、運賃水準を平均8%引き上げるとともに、荷待ち・荷役の対価、下請け手数料などの新たな運賃項目を設定した。また、内閣官房と公正取引委員会が連名で発出をした「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」において、国土交通省が示した標準的な運賃を合理的な根拠のある資料として扱うよう発注者及び受注者の双方に求め、適正運賃収受の実効性確保に努めている。

オ 長時間の荷待ちを発生させないことについての労働基準監督署による荷主等への要請等

厚生労働省においても、トラック運送業者と発着荷主等が協力してトラック運転者の長時間労働の改善に取り組めるよう、令和4年12月、都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」を中心に、都道府県労働局・労働基準監督署のメンバーにより、「荷主特別対策チーム」を編成した。

上記のトラック・物流Gメンが設置されて以降、長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる事案については、国土交通省の求めに応じて、トラック・物流Gメンが実施する貨物自動車運送事業法に基づく「働きかけ」等に荷主特別対策担当官も参加している。

また、同じく令和4年12月から、厚生労働省のWebサイトに、「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」を新設し、発着荷主等が長時間の荷待ちを発生させていると疑われる事案などを収集するとともに、このメール窓口に寄せられた情報や、労働基準監督署が監督指導時に把握した情報を基に、労働基準監督署から発着荷主等に対し、長時間の荷待ちを発生させないことについて、要請する取組を実施しているところ、令和4年12月から令和7年6月までの間に、本要請を22,417件実施した。

令和5年10月からは、本要請に際して、「標準的な運賃」の周知も併せて行っており、「標準的な運賃」への理解と協力を呼びかけている。

さらに、令和5年度からは、要請を行った荷主の情報を広く国土交通省に提供し、トラック・物流Gメンによる働きかけ等の対象選定に活用するなど、厚生労働省は国土交通省との連携を強めている。

カ 国民全体に向けた周知広報等

トラック運転者等の長時間労働を改善するには、荷主等の取引関係者ひいては国民全体の行動変容を促し、社会的な機運醸成を図ることが必要であることから、厚生労働省は令和5年6月から、国土交通省と連携して働き方改革の重要性や業界が抱える課題について周知広報を行っている。

具体的には、令和5年6月に特設サイト「はたらきかたススめ」(<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp>)を開設して広報動画を公開し、荷主に向けては荷待ち時間の削減のための取組への協力を、一般国民の方に向けては、再配達削減のための配慮をそれぞれ呼びかけている。



なお、再配達削減については、国土交通省においても、令和5年4月を再配達削減PR月間と位置付けて広報を実施した。

また、厚生労働省においては、「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」(<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>)（令和元年度開設、旧「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」）において、運送事業者や荷主等に向けて、自動車運転者の労働時間に関する法令や長時間労働の改善に向けた具体的な取組・施策などを周知している。



本ポータルサイトにおいては、自動車運転者への時間外労働の上限規制や改正改善基準告示の適用に関して、令和4年度に、改正後の改善基準告示の内容や働き方改革に取り組む事業者の事例等を取りまとめた「改善ハンドブック」を掲載するとともに、令和5年度には、「改善ハンドブック」の解説動画や、改正後の改善基準の内容を更にわかりやすくまとめた「改善基準告示学習用テキスト」及びその解説動画を掲載するなど、自動車運転者の長時間労働の改善に必要な情報発信を行っている。

キ トラック適正化二法の円滑な施行

「2024年問題」への対応に当たっては、物流改正法による荷主対策に加えて、トラックドライバーの適切な賃金の確保とトラック運送業界の質の向上が必要であるところ、令和7年6月に、議員立法によって「貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（令和7年法律第60号）」及び「貨物自動車運送事業の適正化のための体制の整備等の推進に関する法律（令和7年法律第61号）」の二法（以下「トラック適正化二法」という。）が成立した。トラック適正化二法では、トラック運送事業の許可に係る更新制度の導入、国土交通大臣が定める「適正原価」を下回る運賃及び料金の制限、貨物自動車運送事業者及び貨物利用運送事業者が元請となる際の委託次数の制限に係る努力義務、許可や届出なく貨物自動車運送事業を経営する者に対する貨物の運送委託の禁止といった内容が盛り込まれたところであり、これら制度の施行を円滑に進め、物流の持続的成長を政府一丸となって図っていく。

株式会社塚腰運送は明治43年創業で、物流運送を中核事業としつつ、電気工事、アウトソーシング、観光、教育など多角的な事業を展開している。従業員数は連結で約700人、全国に35拠点を構える。精密機械や半導体製造装置の輸送・搬入・据え付けを得意とし、計測機器メーカーや産業用蓄電池メーカーなどの商材も取り扱う。2024年問題と呼ばれる物流業界の大きな変革期に、長時間労働、人手不足、高齢化といった課題が山積する中、同社は独自の働き方改革に取り組んできた。



「魅力ある会社」を目指して

塚腰運送が働き方改革に乗り出したのは約20年前、取締役事業部長は「高齢化が進む中で事故の発生率が高くなり、若手が入ってこない、育たないという悪循環に陥っていた。」と語る。人手不足から休暇が取れない、労働時間が長時間になるといった状況を打破するため、「会社全体を魅力ある会社にしていく必要があった。」と強調する。

まず着手したのは、職場環境の整備だった。朝礼の実施、ラジオ体操の導入、アルコール検査の徹底など、基本的なことから始めた。並行して、社屋の全面改装にも着手。従来の運送会社のイメージとはかけ離れた、バーのようなレイアウトの事務所を設けるなど、大胆な改革を進めた。車両についても、安全装備やオプションをほぼフル装備で導入し、快適な運行環境を整備した。



「若手が入ってこない、育たないという悪循環に陥っていた」と語る取締役事業部長（左）と「IT点呼の導入で、ドライバーの意識が変わってきた」と語る業務管理課長（右）

業務管理課長は「私が初めて塚腰運送に来た時は、社屋の変わりように驚いた。」と話す。「まるでどこかのバーのようで、運送会社とは思えなかった。」と笑う。課長自身も20歳からドライバーとして業界に入り、現場の実情を熟知している。それだけに、会社が変わろうとする熱意を肌で感じたという。

DXの推進と2024年問題への備え

その後同社はIT化を積極的に推進した。平成27年にはIT点呼制度を導入し、各営業所の点呼業務を標準化。同29年には動態管理システムを刷新し、事故やアクシデント発

生時の迅速な対応を可能にした。同 31 年には血圧測定を導入し、ドライバーの健康管理を強化。独自のガイドラインを作成し、健康状態に基づく乗務可否判断を行うようにした。

課長は「IT 点呼の導入で、ドライバーの意識が変わってきた。」と語る。「以前は営業所によって点呼の温度感がバラバラだったが、IT 点呼によって一定の温度感でドライバーを送り出せるようになった。」と評価する。また、動態管理システムの導入で、ドライバー自身も「会社がデータを収集しながら運行管理している。」と意識するようになり、安全運転への効果も表れているという。

2024 年問題への対応も、着々と進めてきた。令和 2 年頃から現場における待機時間や付帯業務の状況を調査し、数値化して分析。顧客に対して待機料を請求するなど、運賃の適正化にも取り組んだ。

課長は「待機時間が拘束時間の長期化につながっていることが顕著だった。」と指摘する。「運行改善基準告示に則った形で運行を計画すると、分割休息を取らざるを得なくなり、結果として休息の質が低下してしまう。」と課題を語る。そこで、フェリー輸送の活用や出荷時間の前倒し、リードタイムの延長などの対策を実施。荷主との粘り強い交渉により、これらの対策を実現した。

ベテランドライバー「フェリーの利用で本当に楽になった」

塚腰運送で 43 年のキャリアを持つベテランドライバーは、改革前の働き方について、「昔は夕方にお客さんのメーカーに積みに行って、そのまま目的地が遠方であれば、東京、九州とかを一気に走り出した。次の日の 9 時、10 時、午前中に必ず着けるとというのが当たり前だった。」と振り返る。

休憩時間についても「休憩時間の規定もほとんどなく、もう本人の体力任せと言いますか、それに限っていたと思います。」と振り返る。しかし、現在は「4 時間に 30 分の休憩というのは、もう確実に決められていて、一日の拘束時間がもうきっちりと決められているので、次の日運行するまでに必ず 9 時間以上休息を取るようになっていく。」と労働環境が大きく改善されたことを強調する。

フェリーを使った長距離輸送について、「現役の頃はフェリーに乗って北海道へ何回も行くことができました。フェリーに乗っている時間は休養できますので、体力的にも本当に楽になりました。」と語る。



フェリーの利用で「体力的にも本当に楽になりました」と語るベテランドライバー

改善アイデアで労働災害防止にも取り組む

労働災害防止にも力を入れている。平成 28 年から「価値創造大会」を開催し、現場からの改善アイデアを形にする取組を行ってきた。令和 5 年には昇降設備の設置義務に関する法改正があったが、塚腰運送ではそれ以前から、荷台からの落下事故防止対策に取り組んできた。

課長は「落下事故で肋骨を骨折したドライバーがいたが、打ち所が悪ければ命を落としていたかもしれない。」と振り返る。「二度とこのような事故を起こしてはならない。」という思いから、墜落制止のためトラックアオリに取り付ける簡易作業床を開発し、導入したという。現場の意見を取り入れ、使いやすさを追求したことが、高い評価につながっている。

これらの取組の結果、ドライバーの労働時間は大幅に改善された。令和6年の年間労働時間は令和4年から13%減少。有責事故も平成30年の29件から、一昨年は4件まで抑え込むことができた。有給休暇消化率は74%まで向上し、離職率は一昨年と昨年で0%を達成した。

事業部長は「お客様に対して価値のある仕事ができるようになり、その対価をいただけるようになった。」と経営的な効果を語る。「特殊な搬入などを行っているので、それに対していただく部分も大きく、利益率の改善もできている。」と胸を張る。また、広報活動にも力を入れ、ホームページの更新や社外報などで積極的に情報発信している。

塚腰運送の改革は、まだ道半ばだ。課長は「点呼の自動化が進む中でも、人の気持ちを汲み取る仕組みを維持していきたい。」といい、「ドライバーの出発前や帰着時のちょっとした機微を、自動化によって見過ごしてしまうことがないようにしたい。」と懸念を示す。同時に、バイタル情報の活用など健康管理の高度化も目指し、「『塚腰のドライバーになったら健康になった』と言われるような状態を目指したい。」と意気込む。



IT点呼とアルコールチェックを行うドライバー

事業部長も「バイタル情報をしっかり数値化して把握することが今後重要になる。」と指摘する。「まだDXができていない部分もあるので、そのあたりをもっと改善し、デジタル化をさらに進めていきたい。」と展望を語る。また、社内コミュニケーションも大切にしており、「価値創造大会のように年に一回全国から集まる場を設けている。」という。塚腰運送の20年にわたる働き方改革は、物流業界が直面する課題に対する先駆的な解決策を示しているといえるだろう。

② 教職員

ア 学校における働き方改革

志ある教師が、子供のためと懸命に教育活動に従事した結果として過労死等に至ってしまう事態は、本人だけではなく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、子供や学校にとっても大きな損失であり、決してあってはならない。

教師の勤務実態を踏まえ、業務負担の軽減を図ることは喫緊の課題であり、平成31年1月には、中央教育審議会における「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関する総合的な方策について（答申）」の中で、①勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方改革の促進、②学校及び教師が担う業務の明確化・適正化、③学校の組織運営体制の在り方、④教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革、⑤学校における働き方改革の実現に向けた環境整備等の一体的な推進が必要であると提言された。

また、学校における働き方改革の取組をさらに進めるため、文部科学省が平成31年1月に策定した「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を法的根拠のある「指針」^{*3}に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため、一年単位の変形労働時間制を各地方公共団体の判断により条例で選択的に活用できるよう、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法の一部を改正する法律（令和元年法律第72号）が令和元年12月4日に成立し、「指針」は令和2年4月1日、一年単位の変形労働時間制は令和3年4月1日に施行されている。

この「指針」の中では、いわゆる「超勤4項目」^{*4}以外の業務を行う時間を含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」と定め、勤務時間管理の対象とすることとした上で、働き方改革関連法において改正された労働基準法等を踏まえて、所定の勤務時間を超える在校等時間の上限時間を月45時間、年360時間以内等としている。この「指針」に基づき、校長等の学校の管理職や教育委員会には、客観的な勤務実態の把握を前提に、時間外在校等時間の状況の整理・分析・検証、時間外勤務縮減に向けた適切な対策等を行うことが求められている。

文部科学省では、客観的な勤務実態の把握状況を含めた各教育委員会や学校における働き方改革の進捗状況を明確にし、市区町村別の公表等や取組事例の展開を通じて、働き方改革の取組を促進するため、令和元年度から従来の調査を見直し、「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」として毎年度実施している。令和6年度の調査結果によると、令和7年度には、全ての教育委員会において、ICTの活用やタイムカード等の記録による客観的な方法での小学校、中学校、高等学校における在校等時間の把握が行われることが明らかになった。引き続き、全ての都道府県・市区町村において働き方改革の取組が確実に進捗状況がフォローアップしていく。

また、教育委員会や学校現場において取り組まれている働き方改革に向けた取組事例を広く展開し、教育委員会や学校における実践につなげるため、「全国の学校における働き方改

^{*3} 「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和2年文部科学省告示第1号）

^{*4} 公立学校の教育職員に時間外勤務を命ずる場合は、いわゆる「超勤4項目」に従事する場合であって、臨時又は緊急のやむを得ない必要があるときに限られる。超勤4項目とは、①校外実習その他生徒の実習に関する業務、②修学旅行その他学校の行事に関する業務、③職員会議（設置者の定めるところにより学校に置かれるものをいう。）に関する業務、④非常災害の場合、児童又は生徒の指導に関し緊急の措置を必要とする場合その他やむを得ない場合に必要業務をいう。

革事例集」において、全国の学校から集めた取組について削減目安時間とともに記載して分野ごとに取りまとめるとともに、GIGA スクール構想による一人一台端末の普及に伴い、教職員の ICT 環境も大幅に整備が進むことを想定し、ICT 環境を活用した校務効率化の例についても紹介したり、実際に働き方改革に取り組む学校のドキュメンタリー映像を作成・公開したりするなど内容の充実を図っている。令和 5 年 3 月には、各学校において自校の働き方改革の取組状況を把握し、更なる業務改善に活用できる「働き方改革チェックシート」を新たに掲載するとともに、「事務職員による働き方改革」に焦点を当てた特集や「学校・保護者等間の連絡手段のデジタル化導入のポイント」を追加した。令和 5 年 12 月には、全ての小・中学校への教員業務支援員の配置が令和 6 年度予算に盛り込まれたことを踏まえ、教員業務支援員との一層の協働を通じた働き方改革を強力に推進していくため「教員業務支援員との協働の手引き」を作成した。

今後もこれらの情報を継続的に発信し、進捗状況等をフォローアップするとともに、取組事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における積極的な取組が着実に進むよう「働き方改革」の自走サイクルの構築を図ることとしている。

また、文部科学省としては、教師の負担軽減を図るため、小学校における 35 人学級の計画的整備や教科担任制の推進等のための教職員定数の改善、教員業務支援員をはじめとする支援スタッフの充実、校務 DX の推進、部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を総合的に進めている。

これらの施策により、教育委員会や学校による様々な取組も進んできている。その一方で、令和 6 年 4 月に公表された令和 4 年度教員勤務実態調査の確定値によれば、前回調査（平成 28 年度）と比較して、平日・土日ともに、すべての職種において在校等時間が減少しているなどの成果がみられるものの、依然として時間外在校等時間の長い教師も多い。こうした状況も踏まえ、令和 6 年 8 月に、中央教育審議会においてとりまとめられた、「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」の中では、教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性として、①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進することが必要であるとした上で、多岐にわたる施策が提言されている。具体的には、例えば各教育委員会の働き方改革の取組状況の「見える化」と PDCA サイクルの構築など、学校における働き方改革の実効性の向上によって時間外在校等時間を縮減することや、教師のメンタルヘルス対策や労働安全衛生管理体制の充実、「勤務間インターバル」の取組の推進をはじめとする休息時間の確保などによる教師の健康・福祉を確保することといった内容が示されている。

この答申等も踏まえ、教師を取り巻く環境の一層の整備のための内容を盛り込んだ、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（以下「改正法」という。）が令和 7 年 6 月 11 日に成立した。この改正法には、教職調整額の引上げ等による処遇改善のみならず、

- ・ 教師の業務量の適切な管理と健康・福祉を確保するための措置を実施するための計画を教育委員会が策定・公表することにより、働き方改革の状況を見える化し、首長部局や地域、保護者など学校を取り巻く全ての関係者の協力を得ながら、働き方改革の PDCA サイクルを構築することや、
- ・ 学校の組織的・機動的なマネジメント体制を構築し、学校全体として取り組むべき横断的な課題などへの対応を充実するとともに、若手教師が一人で課題を抱え込まないような体

制づくりを促進するための「主務教諭」を創設することなどの内容が盛り込まれている。文部科学省では、引き続き、全ての教育委員会や学校で働き方改革のための実効的な取組が行われるよう、必要な取組を進めていく。

イ 教職員のメンタルヘルス対策等

令和5年度中に病気休職処分となった公立学校の教育職員は9,408人で、そのうち精神疾患による病気休職者数は7,119人（全教育職員の0.77%、令和4年度から580人増加）と過去最多であり、教職員のメンタルヘルス対策等の充実・推進を図ることが喫緊の課題である（令和5年度公立学校教職員の人事行政状況調査）。

こうした状況を改善するためにも、前述の学校における働き方改革を更に進めていくとともに、文部科学省としては①労働安全衛生管理体制等の整備促進、②メンタルヘルス対策等にも取り組んでいる。

労働安全衛生法等に基づく学校における労働安全衛生管理体制等の整備状況については、おおむね隔年で調査を実施しており、当該調査結果を参考に、体制等の整備を促進している。また、学校において求められる労働安全衛生管理体制などの基礎的な知識や体制整備の方策等について、リーフレットの作成や各種会議を通じて周知するとともに、各教育委員会等に対する指導を行っている。

メンタルヘルス対策については、令和5年度に引き続き令和6年度も「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を実施し、採択先である各教育委員会において、専門家等と協力しながら、病気休職の要因分析や、メンタルヘルス対策及び労働安全衛生体制の活用等に関する効果的な取組の研究、事例の創出等のためのモデル事業に取り組んだ。本事業を通して、ストレスチェックの受検率や相談窓口の利用件数の向上につながった等の成果も得られているところであり、今後、採択先である各教育委員会における取組や成果を体系的に整理し、全国の教育委員会への横展開に向けた取組を進めていく。また併せて、令和6年度補正予算により、公立学校教員の精神疾患による休職者の復職支援や再発防止に関する効果的な取組について、医学的知見を取り入れた調査分析、効果検証及び対応策の整理を行うための事業を実施しているところである。

コラム8

【自治体の取組】多様な教育現場でのアクションプラン推進による教職員の働き方改革事例～北海道教育庁（北海道札幌市）～

北海道教育庁は、14管内計1,400校以上の小中高、特別支援学校を所管し、各管内は他の都府県並の広大な地域に多様な規模の学校が点在する。少子高齢化、教育内容の多様化、そして社会全体のデジタルシフトなど、教育現場の変革は待ったなしの状況の中、北海道教育庁においては、平成30年から「学校にお



ける働き方改革アクションプラン」を策定し、教職員の労働環境改善に取り組んできた。

「勤務時間の客観的な計測」から段階的にアプローチ

教職員課の働き方改革担当課長は「学校現場を取り巻く環境が急激に変化し、教員に求められる役割や守備範囲が広がってきている。」と、働き方改革の必要性を説明する。教科指導に加え、いじめや不登校、発達障害支援、親の貧困問題など、福祉的機能まで求められるようになった結果、教員の業務は増加の一途をたどっているという。

改革の第一歩は「勤務時間の客観的な計測」から始まった。課長は「率直に言えば、そもそも勤務時間管理を徹底する意識が希薄だったかもしれない。」と語る。「子どものためであれば何でもやる。」という教職の精神が、長時間労働を常態化させていた実態が浮き彫りになる。「物理的・客観的に見える化していくことから始めた。」と振り返る。



「勤務時間を見える化していくことから始めた」と振り返る働き方改革担当課長

第1期アクションプランでは、定時退勤日や学校閉庁日（年間9日以上）の設定、部活動休養日の導入、夕方5時半以降の電話対応の留守番電話化など、基本的な労働時間管理の仕組みを導入した。特に学校閉庁日の設定は100%達成という成果を上げた。これにより教職員は「休みが取りやすくなった。」「働き方の選択肢が広がった。」と実感し始めたという。

「チームとしての学校」への変革と多様な地域特性への対応

続く第2期では、「個の気付き、チームの対話、地域との協働」を副題に掲げ、より本質的な学校経営への変革を目指した。課長は「働き方改革はカリキュラム・マネジメントそのものであり、学校経営をするためには働き方改革を実装しなければならない。」と改革の意義を強調する。

この時期に特に力を入れたのが、学校種別ごとの「働き方改革の手引き書」の作成だ。主に執筆を担当したのは、2人の働き方改革担当主幹である。退職した校長の中から、働き方改革のマネジメントに優れた人材として任用した職員である。「学校が自走できるようにすること」を目的として、「働き方改革を実現するための8つの基準」を示すことで、各学校が主体的に改革を進めるための道筋を示した。

また、取組の1つとして実施したスクールロイヤー制度の導入は大きな評判を呼んだ。学校に対する法的なアドバイスを早期に受けることで、「初期対応でつまづくことがなく、精神的にも安定して問題に取り組める。」と教職員からの評価も高いという。

そして現在の第3期では、「働きやすさ」に加え、「働きがい」の両立を重視している。課長は「働きやすさばかりを追求しても、働きがいという面では先生たちの満足度が損なわれる可能性がある。」と警鐘を鳴らす。ストレスチェックに働きがいを測る指標を取り入れるなど、定量的・定性的な評価にも目を向け、教員一人ひとりが「変わってきたと実感できる働き方改革」を追求している。さらに、長時間勤務となっている副校長・教頭の業務縮減にも重点的に取り組むこととして、「副校長・教頭マネジメント支援員」を試行的に配置。元校長などが教頭等を補佐し、他の教員の育成や指導に注力できる体制整備を検証している。

北海道教育庁の取組の最大の特徴は、北海道の広大さと多様な地域特性への配慮だ。働き方改革担当の課長補佐は「北海道の中に日本があるという表現をすることもあります。」と語り、「都市部の学校から全校生徒が5人程度の極小規模校まであるので、地域の実情に合わせたきめ細かな支援が必要。」と強調する。今年から設置された「働き方改革支援チーム」は、支援が必要な学校に直接赴き、個別の課題解決に取り組むなど、「他の自治体にはあまりない機動的な体制」で対応している。これまでの取組の成果としては、一定の在校等時間の縮減や年次有給休暇取得率の向上が挙げられる。



「北海道の中に日本がある」と取組の特徴を語る働き方改革担当課長補佐

一方で、依然として精神疾患による休職者が増加しており、精神疾患を起こさないようにするためにどのようにすれば良いか、試行錯誤する状態が続いているという。

推進校・札幌北陵高校の挑戦 最大の難関は「部活動改革」

生徒数約900人の北海道内有数の大規模校である札幌北陵高校は、令和6年から働き方改革に積極的に取り組む「推進校」に指定された。副校長は、「当校では、改革前から長時間労働が常態化しており、保護者からは『部活も頑張ってもらいたい、進路実現もしてほしい。』という要望が強く、それに応えようとしていた。」と語る。

まず、ICTの活用については改革前から力を入れてきた取組であり、生徒には1人1台のiPadを導入し、教員間のコミュニケーション、生徒の課題提出、出席管理などをシステムでデジタル化して、「会議の完全ペーパーレス化」を推進してきた。担当の主幹教諭は「印刷機の前に立つことがほとんどなくなり、遥かに楽になった。」と、その効果を実感している。また、テストの採点を支援するシステムの本格導入により、採点業務の効率化も図られている。「非常に便利」と主幹教諭も評価するが、一方で効率的な作業のためには各教員のテスト形式を一定程度統一する必要があるため「全教員がICTを活用できていないため効果が半減している。」といった課題も残る。

最も難しい課題として浮上しているのが「部活動」だ。「働き方改革の内容はほぼやり尽くした感があるが、唯一手をつけられていないのが部活動の部分。」と副校長は吐露する。

全国大会に出場する部活動も多い北陵高校では、教員の専門性が非常に高く、複数顧問制を導入しても専門知識を持つ顧問に負担が集中しがちだという。外部指導員の活用も進めているが、予算と人材確保の難しさ、そして土日の試合がある際の保護者の期待など課題は山積している。主幹教諭は、「部活動に熱心な教諭は、自分のやっていることに自信をもっているのだから、なかなか変わらない。」と意識改革の難しさも指摘する。だが、主幹教諭が顧問を務めるバスケットボール部では、複数



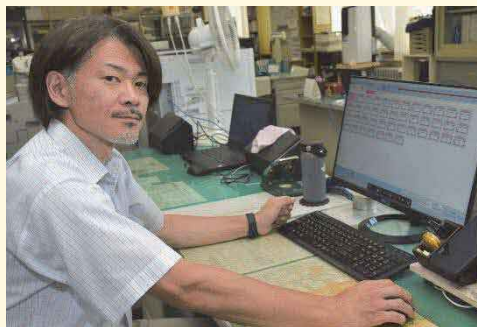
「働き方改革の内容はほぼやり尽くした感がある」という副校長

顧問制を導入、北海道の「部活動の方針」に合わせ平日2時間以内、休日3時間以内の活動時間制限、週1回の活動に留めるといった改革を実施。教えすぎず生徒の自主性を促す指導

で、教員負担軽減と指導の両立を実現しているという。

同校では、改革を進めるに当たって、当初「働き方改革推進チーム」を設置したが、副校長は「働き方改革のために新たなチームを作って会議を増やすのは本末転倒ではないか。」と感じ、現在は既存の経営企画会議の中で議論するように変更した。若手教員への支援にも力を入れている。新規採用教員が孤立しないようメンター制度を導入し、先輩教員が相談に乗る体制を整備。「帰しやすい雰囲気作り」にも取り組み、夏季休業期間の学校閉庁日を従来の3日間から5日間に拡大するなど、休暇取得を促進している。教員からは、「ICT活用や採点システムの導入については業務的・意識的に変化を感じている。」という声がある一方で、「働き方改革は本当に進んでいますか？」という声もあったといい、取組は道半ばである。

しかし、「社会全体において働き方改革への理解が進んでいること」は、教育現場の変革を後押ししてくれている。副校長は「勤務時間終了後に苦情電話があった場合でも『緊急でなければ今は対応できません。』と伝えと、『働き方改革ですもんね、仕方ないですね。』と理解してもらえるようになった。」と、社会の意識の変化が現場の負担軽減に繋がっていることを示唆する。



「採点システムで業務が効率化した」と語る主幹教諭

教員の厳しい働き方が国会で取り上げられる現状で、教員を目指す若者を増やすためにも、働き方改革は喫緊の課題だという。北海道教育庁では、教員の使命感と熱意を尊重しつつ、持続可能な働き方を実現するためのバランスを取って、教職員一人一人の「働きがい」と「ウェルビーイング」の追求を続けている。

③ 医療従事者

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働など厳しい勤務環境に置かれている医師や看護職員などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備が喫緊の課題となっており、課題克服のため、以下の取組を行っている。

ア 医療法に基づく医療機関に対する相談支援の実施

平成 26 年 10 月 1 日に施行された「地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律」により医療法が改正され、各医療機関において PDCA サイクルにより計画的に勤務環境改善に取り組む仕組み（医療勤務環境改善マネジメントシステム）を導入するよう努めることとされたほか、都道府県において医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能を確保することとされ、平成 29 年 3 月までに全ての都道府県で医療機関に対する勤務環境改善を支援するための「医療勤務環境改善支援センター」（以下「勤改センター」という。）が設置されたところである。勤改センターでは、医業経営アドバイザーや医療労務管理アドバイザーが医療機関に対する相談支援業務を行うなど、医療機関の主体的な取組に対する支援の充実を図ることにより、医療従事者全体の勤務環境の改善に向けた取組の充実につなげている。

イ 医療機関の勤務環境改善に向けた調査研究や勤改センターの活動推進の支援

令和 6 年度は、国内の全病院・有床診療所を対象とした実態調査（アンケート）、大学病院等地域の中核的な医療機関における勤務環境改善に向けた多面的な取組支援と取組に係るプロセスの調査・分析を行い、一連のプロセスを体系的にまとめ、他の医療機関に参考となる調査報告書の作成を行うとともに、医療勤務環境改善マネジメントシステムの実施状況及び勤改センターにおける活動状況の把握・分析を行い、更なる推進方策の検討を行った。

また、勤改センターが地域における医療勤務環境改善を牽引するため、勤改センターの運営及び活動にあたっての手引きをより実践的かつ効果的に運用されることを目指して改訂するとともに、所属するアドバイザーに対して有識者等を講師とする研修会を開催し、勤務環境の改善に向けた支援の充実につなげている。また、全国のアドバイザー間で各都道府県の勤改センターの活動状況や支援の好事例についての情報共有等の場を設けて勤改センターの活動の活性化等を図ることで、医療機関における勤改センター活用による働き方改革を推進している。

ウ 医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進

各都道府県の勤改センターにおいて、医療従事者の勤務環境改善に向けた医療機関の自主的な取組を支援するため、医療機関に対して各種相談対応、個別訪問支援を実施し、医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進を図っている。

また、医療機関が自主的に勤務環境の改善に取り組む際に活用できるデータベースサイト（いきいき働く医療機関サポート Web（いきサポ））に勤務環境改善に取り組む個別の医療機関の事例や各都道府県における支援策等の情報を提供している。

エ 医療機関内のマネジメント改革について

医師の労働時間短縮を効果的に推進するためには、ICT 等の技術の活用も含めたタスク・シフト/シェア等先進的な取組とともに、医療現場の実態を把握すべき管理者の意識改革に徹底して取り組み、組織のトップが自らの状況を適切に分析することで、勤務環境改善の取組の重要性に気づき、医療機関内のマネジメント改革の舵取りを率先して担うことが必要

不可欠である。このため、医療機関の管理者（病院長）等を対象に、勤務環境改善に係る意識改革のためのトップマネジメント研修を令和元年度から開始し、令和6年度においては計15回開催した。

オ 医師の働き方改革に関する検討会及び医師の働き方改革の推進に関する検討会

医師については、「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、時間外労働の上限規制の適用は5年間猶予され、規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等については、医療界の参加の下で検討の場を設け、結論を得ることとされた。これを受けて、厚生労働省において「医師の働き方改革に関する検討会」を開催し、時間外労働の上限時間数の設定、地域医療確保のために長時間労働がやむを得ない場合には、医療機関を特定し、追加的な健康確保措置を義務付けた上で、暫定的に特例的な水準を設定すること等を盛り込んだ報告書を平成31年3月に取りまとめた。

また、同報告書に記載された方向性に沿って、医療機関における労務管理の適正化、医師の労働時間短縮の促進を図るほか、同報告書記載事項の制度化に向けて、令和元年7月より「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、同報告書で引き続き検討することとされた事項について具体的検討を進め、令和2年12月に中間とりまとめを公表し、以下の長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法の改正案を令和3年2月に第204回通常国会に提出し、同年5月に成立した（令和3年法律第49号）。

- ① 勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成
 - ② 地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設
 - ③ 当該医療機関における追加的健康確保措置（面接指導、勤務間インターバル規制等）の実施等
- さらに、これらの具体的な内容について、改正省令を令和4年1月に公布するとともに、令和6年4月からは、医師の時間外・休日労働の上限規制や面接指導等の追加的健康確保措置等の規定が施行されており、引き続き、医師の労働時間の短縮をはじめとした医療機関の勤務環境改善のための各種取組を行っている。



昭和 51 年に石川外科医院として開設した後、平成 25 年に新築移転して開院した社会医療法人石川記念会 HITO 病院。心臓病、脳卒中、がん、糖尿病の 4 大疾病をカバーしながら、地域の救急医療の拠点としての役割を果たしている。急性期と回復期病棟を併せ持つケアミックスで病床数は 228 床。スタッフは約 540 人で 50 人を超える常勤医師を擁している。県境にある HITO 病院では、スタッフ確保に課題感を持ち、柔軟な働き方の整備に取り組んできた。中でも ICT 活用によって生み出したシステムは他病院からの視察も相次ぐなど、医療界の常識を変える改革となっている。



医師の引き揚げでチャットを導入

病院がある四国中央市は、15 年後には人口が約 2 万人減少すると予測されている。生産年齢人口の減少を背景に「専門職が仕事に専念できる、働く人を選ばれる環境作りが必要でした。人口減少は今の体制では乗り切れない。組織のあり方、その前提を見直す必要がありました。」と理事長は開院直後からの課題意識を語る。

HITO 病院が働き方改革に ICT を取り入れたのは平成 29 年。当時 2 人いた脳神経外科医のうち、1 人が大学病院に引き揚げられることになり、院内の脳神経外科を 1 人で回すか、縮小するかは 2 択を迫られる事態となった。現在 CXO（Chief Transformation Officer）を務める脳神経外科医は「毎日電話がバンバン鳴り続けて、バーンアウトになりそうでした。ただ、近隣で脳卒中を診ることができる病院はここだけ。私自身、四国中央市の出身で、地元の患者さんに貢献したいという思いで帰ってきたので、なんとかしたいという気持ちでした。」と振り返る。

そこで導入したのがスマートフォンで使えるチャットアプリだ。現在でも院内の主な連絡ツールは PHS であるところが多く、HITO 病院も例に漏れず基本は対面か電話だった。「医師の指示や承認が必要な仕事が多いため、手術や外来診察で医師が捕まらない限り仕事が始められず、スタッフの時間外労働につながりやすいという課題がありました。」と理事長は語る。チャットを導入したことで、急ぎ対応が必要な連絡には医師がすき間時間で返事をできるようになり、全体の作業効率が上がった。新型コロナウイルス禍では、新規患者数、救急搬送件数が増える一方、濃厚接触者の出



「開院直後からスタッフ確保が課題だった」と話す理事長

勤停止により人手が減っている状況だったが、時間外勤務時間数はさほど増えなかった。このことも、ICT活用によって労働効率性が改善したことを如実に示している。

また、連絡の心理的ハードルが下がり、特に現場スタッフから上がってくる情報量が増えたという。その結果、患者対応の初動も早くなり、早期治療にもつながった。脳神経外科医は「なにより電話と比べてストレスが軽減されました。また、グループチャットの中では他の人の目があるのでハラスメントも起きにくい。若いスタッフにとっては受け入れやすいコミュニケーション方法なのではないかと思います。」と話す。



チャットによる業務効率化の成果について説明する脳神経外科医

まずは限られた範囲でスタートしたチャットの活用だったが、目に見える効率化により徐々にスマートフォンの導入数を増やし、今ではスタッフ1人につき1台支給されている。ランニングコストも業務の効率化により解決した。例えば、リハビリテーション科では毎日の朝礼をチャットに代替することで診療報酬の1単位となる20分を捻出した。その分が増収につながり、導入台数拡大の追い風となった。

多職種協働で医療サービス向上

チャットの導入により、医療サービス自体の改善も図られた。HITO病院では、「多職種協働セルケアシステム®」という、病棟内を複数のセルに分け、看護師やメディカルスタッフがチームとなって各セル付近に常駐してケアを行う仕組みを採用している。入院患者の7割が75歳以上と高齢化が進む中、より患者と距離の近いケアの必要性が叫ばれていたが、当時のスタッフの勤務拠点はナースステーション。引き継ぎや患者資料の照会もナースステーションで行い、コールで呼ばれたらベッドへ向かうというのが普通だったためどうしてもタイムラグが生じてしまっていた。チャットを使えばナースステーションから離れても患者の情報を共有することができるため、働く場所をナースステーション中心からベッドサイドへと転換することができた。この仕組みにより、看護師はなんと1日で移動する距離4～5キロ、申し送りのチャットへのシフトを含め、時間にして100分も削減することに成功し、その時間を本来業務である患者のケアに充てられるようになった。



ベッドサイドに常駐するスタッフ。チャットのおかげでナースステーションを離れても情報が得られるようになった

チャットがもたらした利点は、労働効率化だけにとどまらなかった。病棟ごと、診療科ごとなどで医師や看護師、薬剤師、セラピストといった多職種のグループチャットを作って情報のやりとりをすることで、他の職種のスタッフとの距離が縮まり、スキル向上にも一役を買っている。脳神経外科医は「多職種と働いて学ぶことは非常に重要。今後、在宅訪問などに行くときも、特に若いスタッフは困ってしまうこともあると思いますが、スマートフォンがあればわからないことは検索できるし、知見のある専門職と遠隔でつながることもできる。この環境で慣れ親しんだ人が、今後病院から在宅の方にシフトしていったら、そこでICTを活用しながら

病院の専門職とつながって、アドバイスを受けながら地域を支えていくこともできるのではないか。」と展望を語る。

新たなデバイスや生成AI も活用

HITO 病院ではさらなる ICT 活用も進めている。令和5年には、クラウドファンディングを行い、遠隔で視点映像を共有できるスマートグラスを購入。訪問看護を行うスタッフと院内の専門職がリアルタイムでつながり、専門職の指導を受けながらケアサービスを提供している。令和3年には13人の患者が誤嚥性肺炎による再入院となっていたが、遠隔指導を実施した令和5年は0人と大きな成果を上げている。

さらに院内のスタッフと会話ができるデバイスを患者の自宅に設置する遠隔見守りシステムも実証実験中だ。今後は生成AIと電子カルテを活用し、患者情報の迅速な抽出や文書作成に応用できる仕組み作りにも注力していくという。

今後の課題は看護師のエンゲージメントと働きがいの向上だという。令和2年からは新人看護師に1人1台タブレットを支給し、翌年からはeラーニングシステムを導入。従来の集合研修を主とする教育体制からeラーニングとOJT(オン・ザ・ジョブ・トレーニング=日常業務の中でスキルを獲得する訓練)を組み合わせた研修に切り替えた。

「専門職はどこでも働けますから、『ここで学べる何か』が無いと残ってくれない。今と昔では価値観が変わっているので、私たちが合わせていくことが必要だと思っています。」と理事長。病院経営と人手不足の解消に向けてもICTの果たす役割は大きく、HITO病院は今後もさらなる改革で「選ばれる病院」作りに邁進していく。



スマートグラスを装着してケアにあたるスタッフ

④ 情報通信業

平成 28 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築することとされ、特に、IT 業界については、発注者や事業者の協働により、「急な仕様変更」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めることとされているところである。

このような状況の中、IT 業界全体が今後とも健全な発展をするためには、労働環境の改善など働きやすい職場環境を目指すことが必要である。

このため、平成 28 年度から業界団体と連携し、検討委員会の開催、企業等の実態調査、セミナーの開催、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、周知広報などを実施しており、令和 4 年度以降は以下の取組を実施した。

ア 検討委員会の設置・運営

本事業開始後の IT 業界の働き方改革の進展状況を検証するとともに、働き方改革推進支援策等について検討するため、IT 業界団体、学識経験者、経営者団体、労働組合等を委員とする検討委員会を設け、令和 4 年 9 月から令和 5 年 2 月までに 5 回検討委員会を開催した。

イ 働き方改革推進モデル地域の形成

長時間労働削減につながる IT 業界の働き方改革が地域レベルで自律的に推進される環境を整備することを目的として、働き方改革を推進するモデル地域を形成するために、令和 4 年度においては、令和 3 年度事業から継続して宮城県、熊本県を選定し、以下の取組を実施した。

① モデル地域における推進組織（ワーキンググループ）の組成

地域における働き方改革推進のための課題や取組の方向性を検討するために IT 企業、発注者、業界団体、学識経験者等を委員とする推進組織を組成し、以下②・③の取組を実施した。

② ワーキンググループ活動

両地域で深刻な課題となる IT エンジニアの人材不足に対し、人材の確保・育成・定着に向けて、従業員個人のワーク・エンゲージメントの向上を志向する働き方についてそれぞれの地域において検討を行った。

③ 業界団体等を対象としたセミナーの開催

IT 企業の働き方改革を実践する企業経営者や担当者、また、情報システムの受発注を行う担当者等を対象に、「IT エンジニアのワーク・エンゲージメント向上を志向する働き方改革推進セミナー」を令和 5 年 3 月にオンラインで開催した。

ウ 周知・広報

令和 4 年度においては、イ③のセミナー内容について周知するため、リーフレットを電子媒体で作成し、検討委員会参加の IT 業界団体・経営者団体・労働者団体等の会員企業や、ワーキンググループ事務局の各事業者団体の会員企業向けに配付した。また、厚生労働省ウェブサイトや X（旧 Twitter）で情報を発信し、さらにインターネット広告を

利用することにより、一層の周知を図った。また、業界で働く労働者の長時間労働の問題と改善策等について、平成 28 年度に作成した Web サイト

(https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/index.html) の更新を行った。



⑤ 建設業

ア 建設業の概況

建設業にも令和 6 年 4 月 1 日から、時間外労働の上限規制の適用が開始された。

建設業では、令和 6 年「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）によると、年間の出勤日数は全産業と比べて 25 日多く、また、年間の総実労働時間は全産業と比べて 295 時間長い状況にある。

また、令和 6 年「労働力調査」（総務省）によると、建設就業者は、55 歳以上が 36.7%、29 歳以下が 11.7%となっており、次世代への技術継承が大きな課題となっている。こうした点からも労働環境の改善が急務となっている。

一方で、建設業の働き方の背景には、短い工期が設定され、技術者・技能者ともに 4 週 8 休（週休 2 日）が確保できていない場合があるといった取引慣行上の問題があり、建設業者の努力だけでは解決することが難しいことから、発注者との取引関係の在り方も含めて改善を行っていくことが必要である。

イ 働き方改革に関する関係省庁連絡会議・協議会の設置

働き方改革実行計画において、建設事業については、発注者を含めた関係者による協議の下、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休 2 日の推進などによる休日確保などに関する取組を推進するため、「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を平成 29 年 6 月に設置した。上限規制適用前の最終年度に当たる令和 5 年度には、都道府県労働局において、改正労基法等の内容を含む労働時間に関する法制度等の周知や理解の促進に向け、建設業者団体、経営者・発注者団体、国土交通省地方整備局、都道府県（建設業担当部署及び公共工事担当部署）を構成員とした都道府県建設業関係労働時間削減推進協議会を開催し、都道府県ごとの説明会の内容や開催方法等についての意見交換等を実施した。

本協議会は令和 7 年度においても引き続き実施することとしている。

ウ 第三次・担い手 3 法の成立

建設業は、社会資本の整備やメンテナンスを担うとともに、災害時には応急復旧の最前線に対応する「地域の守り手」として、国民生活や社会経済を支える重要な役割を担っている。

一方で、厳しい就労条件を背景に、就業者数は減少を続けているところであり、建設業がその重要な役割を将来にわたって果たし続けられるようにするためには、担い手確保に向けた対策の強化が求められている。

こうした現状を踏まえ、令和 6 年 6 月、「公共工事の品質確保の促進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和 6 年法律第 54 号）及び「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」（令和 6 年法律第 49 号）が成立し、「公共工事の品質確保の促進に関する法律」（平成 17 年法律第 18 号）、「建設業法」（昭和 24

年法律第 100 号) 及び「公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律」(平成 12 年法律第 127 号) の 3 法が一体的に改正された(第三次・担い手 3 法)。

これらの法律に基づき、労働者の処遇改善、価格転嫁協議の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、さらには、働き方改革の更なる推進や生産性向上を図ることとした。

エ 「工期に関する基準」の周知徹底など

令和 2 年 7 月に中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告された。同基準においては、週休 2 日の確保が掲げられている。

さらに、令和 6 年 4 月からの時間外労働の上限規制の適用を踏まえて令和 6 年 3 月に「工期に関する基準」が改定され、時間外労働の上限規制の遵守を前提とした工期の確保や、猛暑日は作業不能日として工期設定を行うことなどが定められた。

国土交通省では、公共工事・民間工事を問わず、同基準の周知徹底を図っているところであり、民間発注者や元請業者などに対して工期の適正化に向けた働きかけを実施している。

令和 6 年 11 月には、建設労働者の長時間労働の改善や賃上げ等について、適正な工期の確保、建設労働者の処遇改善に向け、厚生労働省と国土交通省が連名で、公共・民間発注者に要請を実施した。

オ 国民全体に向けた周知広報

適正な工期設定を促進するためには、社会的な機運醸成を図ることが必要であることから、厚生労働省は令和 5 年 6 月から、国土交通省と連携して、働き方改革の重要性や業界が抱える課題について周知広報を行っている。

具体的には、令和 5 年 6 月に特設サイト「はたらきかたススめ」(<https://hatarakikatasusume.mhlw.go.jp>) を開設して広報動画を公開し、発注者に向けて適正な工期設定への配慮を広く呼びかけている。



コラム10

【企業の取組】若手活躍の環境整備とICT活用による建設業の働き方改革取組事例～成友興業株式会社(東京都あきる野市)～

今年で創立 50 年を迎えた成友興業は、公共工事などの建設事業のほか、工事現場から発生する産業廃棄物の処理・リサイクルといった環境事業も行っている。約 25 年前には 10 人だった従業員数が現在は 216 人(令和 6 年 9 月現在)、グループ全体で 500 人を超え、大きな成長を遂げている。

当時弱冠 29 歳で先代から引き継いだ社長が打ち出した「若手の人材確保・育成」方針により、技術者の平均年齢が同業他社と比べても非常に若いのが特徴。建設業界の中でも比較的早くから取り組んできた働き方



改革も、背景には社長の若手職員に対する深い愛情があった。

改革のきっかけは若手退職のショック

社長に就任した後、「これからは若手の人材確保・育成が必要」という信念から新卒採用に力を入れたが、平成 22 年頃は6人採用すれば5人が1年以内に退職するような危機的状态だった。愛情と期待をかけて採用した従業員が、現場に出ると従来の建設業の価値観の下で育てられ、耐えきれずに退職する。社長は「採用した子たちは全員自分の子どものようなもの。次々に辞めていくのは、内臓が引きちぎられるような思いで、非常にショックを受けました。」と振り返る。

問題視したのは「時間で稼ぐ」という建設業界の“当たり前”だった。「当時の中小の建設会社は、技術力による差別化があまり図られておらず、長時間労働や土日祝日に働くことで稼ぐという“アナログな生産性”を持つ業種・業界でした。私からみても、若い子たちが楽しいと思える仕事環境だとは思えませんでした。」。働きやすい環境を整備すべく、建設業界の常識に切り込み、改革に着手した。



「若手職員は会社の宝」と熱を込める社長

まず取り組んだのが週休2日制への取組だ。「土曜日は仕事」が常識の建設業界で、他社に先駆けて週休2日を導入、いまでは4週8休が当たり前になっている。当然、現場では天候やトラブルによってどうしても勤務しなければならない日もあれば、逆に休まざるを得ない日もある。

「下請け工事の仕事であれば、お客様の要望で難しい場合も当然あります。それでも、なるべくこちらで運営をグリップできる労働環境の中で仕事をしていきたいと思っています。代休ではなくて、計画的に休めないという意味がないんです。代休だと、旅行やイベントなどにも行けないじゃないですか。」と社長は力を込める。

休暇制度の改革はほかにもある。令和3年には柔軟に休みが取れるよう、時間有給制度を整備し、それまで入社6か月後に付与していた有給休暇を入社時のタイミングに変更した。令和2年度には9.4日だった有給休暇の平均取得数は、令和6年度には12日と大幅に増え、名実ともに休みやすい環境が整った。

本腰を入れた働き方改革 「分業制」で労働時間削減

働き方改革の取組を本格的にスタートさせたのは平成26年。一番の問題は労働時間の管理ができていないことだった。職種ごとに基準となる労働時間を設け、上回りそうな職員が出た場合、管理部門からシステムを通じてアラートとメールが職員・上長に届くようにした。マネジメント層へのフォローも徹底して、過重労働を防いでいる。

さらに、労働時間そのものの短縮も目指した。着目したのは現場仕事の後にオフィスに戻ってから行う事務作業だ。1人でできる仕事量は決まっているので、労働時間を減らすには分業制にするしかない。これまで技術者自身が行っていた事務作業をバックオフィスの職員が担当することにした。はじめは「そんなの無理だ」という声も上がったが、きちんとした教育の成果もあり、いまでは「彼女らがいないれば仕事が回らない」と社長は胸を張る。このような取組の結果、令和6年度の平均残業時間は20時間と非常に短くなっている。

「休みます」と言える職場環境作りを支える制度

改革が進むにつれ、現場で働く職員の意識も変わった。長年現場で働いてきた建設事業部長は次のように語る。

「私も長らく“時間で稼ぐ”タイプで、『休みが無くて構わない』と思ってきました。段々と視野が広がり、『若手を辞めさせない』ことが会社にとっても非常に重要であると腹落ちしました。また、私自身が、結婚して子どもができて『運動会くらいは行きたいな』と思ったときに、効率よく現場の運営をして、しっかり土日に休めるようにしていかないといけない、若い子たちも堂々と『休みます』と言える会社になっていかなければならないと思いました。」

大きな変化を感じるのは「出産予定日なので休みます。」と言う若手の男性職員が増えてきたことだという。「私の時代からすると『そういうことが普通に言える環境になったんだ』と驚きますが、みんなが普通に休める環境を会社がきちんと担保できていることの証しだと思います。あと、ゴールデンウィーク明けなどに若い子たちがお土産を持ってきてくれたときに『ちゃんと休めたんだな』とわかって、ほっこりとした気持ちになります。」と笑った。

社長は「今の世代の子は適応能力が高く、心から納得すれば自分で深掘りして結果を出してくれる。大事なのは経営層が自分たちと異なる今の価値観に寄り添えるかどうかです。」と話す。若手でも休みをきちんと申し出ることができる環境の裏には、若手が働きやすい職場作りのための制度がある。年の近い職員に相談できるメンター・エルダー制度を整備しているほか、「若手職員は会社の宝」と言う社長自ら、若手とのコミュニケーションを積極的に図り、風通しの良い職場環境作りに努めている。

地道な改革の成果は数字にも表れている。同社の建設事業における平成29年4月入社者の離職率は29%だったが、令和5年には10%まで低下し、「若手が次々に辞めていく」状況は過去のものとなった。それが明るくて活気のある企業イメージにつながっていると社長は実感している。

安全性にも寄与する ICT 活用 これからの建設業に込める期待

成友興業では ICT の活用も他社に先駆けて進めてきた。ドローンを使った3次元測量により、作業時間が40~50%ほど削減されたという。さらに、ICTの活用には労働災害の防止という面での利点もあると社長は強調する。作業効率・安全性の両面で、「重機の遠隔操作ができるシステムなども今後取り入れていきたい。」と語り、今後の建設業におけるロボティクス化など、技術革新に期待を込める。

「きつい」「苦しい」「休めない」とネガティブイメージの強かった建設業だが、国民の安心安全を守るインフラの根幹を形作る、社会貢献性の高い事業であるという社長の



会社の風土の変化を感じたという建設事業部長



社長自ら若手の悩み相談にも乗り、密なコミュニケーションを取る

信念は変わらない。

「建設業はこれからもっと価値が高まっていく仕事だと思っています。その中で、活力、明るさ、風通し、イメージ……そのようなものを高めて、今働いている若手職員たちにはこれから入ってくる職員たちにとって輝かしくてまぶしい存在になってもらいたい。彼らが働きやすい環境を整備することが、私たち経営層の責務だと思っています。」と社長は語った。

株式会社銚子丸は、1都3県にグルメ寿司チェーン「銚子丸」「銚子丸雅」などを92店舗展開している。創業は昭和52年。従業員は正社員約500人、パート・アルバイト約3,000人を抱える。同社は平成29年から働き方改革に取り組み、残業時間の大幅削減と休日増加を実現した。飲食業界の労働環境のイメージを刷新する取組の背景にはトップの決断と現場の意識改革があった。



労働基準監督署の「隠れた残業」の指摘がきっかけ

改革のきっかけは平成28年の労働基準監督署の臨検監督だった。当時、給与には70時間の固定残業代が含まれており、店長は70時間を見込んでシフトを組んでいたため、残業時間が減ることはなかった。

当時社長だった取締役特別顧問は「給与体系や働き方について手を打ってきたつもりだった。」というが、労働基準監督署から「隠れた残業がある」と指摘され、是正勧告を受けた。「是正勧告をきっかけに、全部直そうということで働き方改革に着手し始めた。」と振り返る。

まず取り組んだのは、残業時間の可視化だった。正しい打刻ができるようにすることから始め、固定残業時間を45時間まで減らすことを目標とした。しかし、正しい打刻を徹底するのに2年を要したという。現場からは「70時間の残業時間が給料に見込まれているので、45時間に減らすと給料が減る。」という声が上がった。会社側は「給料は減らさない。労働時間をきちんと打刻して縮めてくれたら、基本給を上げていく。」と説明し、理解を得た。



「全部直そうと働き方改革に着手した」と語る取締役特別顧問

だが店舗数が多く、従業員も多いため、労務管理が徹底されておらず、当時エリアマネージャーとして数店舗を担当していた現採用担当マネージャーは「店長たちは『労務はできている。』と言っていたが、それは『自分は我慢しているから大丈夫。』という意味だった。」と明かす。店長の長時間労働が常態化していた状況を改め、店長自身が早く帰ることで、他の従業員も帰りやすい雰囲気を作るため、店長の仕事を他の従業員に分散させ、マネージャーが店に入って一緒に働いたりした。教育制度や評価制度も整え、誰もが働きやすい環境を作った。さらに、マネージャー会議や店長会議、階層別の研修で繰り返し指示をし、本社では3,000人以上の従業員の出勤・退勤・休憩を毎日確認し、できていない人には理由を確認した。顧問は「正しい打刻をするのに2年かかりました。」と語る。



エリアマネージャー時代は「店長を休ませるために店に入って一緒に働いた」という採用担当マネージャー

営業時間短縮や店舗休業日の導入「売り上げ」より「休み」を取る

さらに営業時間を短くしたり、正月の大繁忙期には店舗の営業をやめてお土産専門にしたりした。繁忙期はどうしても長時間労働となる。そこで年中無休だった店舗を繁忙期明けに休業させることにした。1日休業すると大きな売り上げが飛ぶため、大きな決断だった。当時の営業部長だった執行役員は「働き方改革をやるという時は、私たちも半信半疑だった。」と振り返る。マネージャー会議や店長会議では「繁忙期は営業が稼げるので、そんな時間ではできない、無理だ。」という意見があったという。

しかし、顧問は「労働時間の短縮と売り上げのどちらを取るかという時に、労働時間を取る。」と断言。執行役員は「社長がそれだけの決断をして、それだけの発言をしたことで、現場も『これは何かが変わる。』と感じた。飲食チェーンにとって革命のような改革でしたが、トップの決断が大きかった。」と語る。



「トップの決断が大きかった」と語る執行役員

残業の削減から始まった働き方改革だが、その後、男性育休や勤務間インターバルなど、世の中で話題になるものをその都度組み込んでいった。ワークライフバランスのコンサルタントからの助言で男性育休も導入した。顧問は「男性育休が本当になじむかどうか分からなかった、周りの協力も得られてなんとか根づいた。」と話す。

勤務間インターバルは、コロナ禍でどういう営業時間で、どういう営業をするのが一番効率的なのかを営業部隊と話し合っていた時に、11時開店の21時閉店という形になった。朝は11時開店なら9時から来て、21時閉店なら閉店作業をしても22時には出られる。すると、11時間の間隔が空くので、ここでしか宣言できないと思い、インターバル制度を宣言した。複合商業施設などに入っている店舗は閉店時間などを勝手に決められないが、それ以外は繁忙月で60%台後半、閑散月だと80%台後半に実施できるようになったという。

「お客様を大切にしながら休みを続けていく」

平成 15 年にアルバイトとして銚子丸に入社したという店長は「当時は長く働くのが当たり前でした。」と振り返る。だが、店長になって改革が始まると「営業に支障が出るんじゃないか、と正直不安を感じた。」と明かす。しかし、業務の段取りや効率化を図ることで、「時間が短くなっても以前と変わらない仕事ができる。」と気づいた。さらに、店長の負担軽減のため、仕事を分担するようになった。「仕事を振ることができると、自分の気持ちも楽になりますし、時間も作れるようになります。研修用の動画を活用したのも良かった。」と語る。



「時間が短くなっても以前と変わらない仕事ができる」という店長

さらに、店舗休業制度の導入は大きな変化だった。最初は売上減少への不安があったが、実際に休業日ができてみると、「シフトが作りやすくなった。」という。3 連休が取れることで、自分の時間ができ、リフレッシュできるようになったといい、「自分の好きなことをやってます。車の運転やドライブが好きなので、外に出かけたりしています。ゲームも好きですし、アウトドア活動もします。」と笑顔を見せる。

給料面での不安はなかったという店長。「むしろ去年からは社員一律で給料アップもしていたので、休みも増えて連休も取れて、なおかつ給料もアップして最高だと思っていました。」と満足げだ。機械化が進んだことで空いた時間を活用し、手間のかかる自家製玉子焼きなども提供できるようになりお客様サービス向上にも繋げているといい、「お客様を大切にしながら、今の休みを続けていくことが一番良い。」と話した。

働き方改革で退職した従業員が復職

顧問は今後の課題が三つあるといい、一つは休日を増やすことだ。特に新卒採用のためには休日が年間 120 日以下だと見向きもされないという。二つ目は総労働時間の削減だ。繁忙期はどうしても労働時間が長くなるため、どう工夫していくかが課題となる。最後は人件費で、顧問は「最低賃金が上がり、人件費がじわじわ上がっていく。これまで経験したことがない状況で、会社のかじ取りは難しい。」と考えている。

しかし、働き方改革によって、以前辞めた社員が「働き方が変わった。」「休みも増えた。」という話を聞いて戻ってきた。中には 15 年前に辞めた社員もいるという。改革の推進には、給与の大幅アップや店舗の協力が不可欠だった。また、コロナ禍でのタッチパネル導入や機械化などの DX 推進、教育システムの充実も大きな役割を果たした。これらの取組により、離職率は 12% から 5.8% に低下し、女性店長の増加や若手の登用など、人材の多様化も進んでいる。

株式会社銚子丸の働き方改革は、トップの強い決断と現場の協力、そして地道な努力によって実現した。今後も引き続き課題を克服し、さらなる働きやすい環境を作っていくことが期待される。

(11) 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

若年労働者、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、各々の特性に応じた配慮を行う必要があることをパンフレット等で周知・啓発するとともに、以下の取組を行っている。

① 若年労働者への取組

独立行政法人労働者健康安全機構が全国の都道府県に設置する産業保健総合支援センターにおいて、若年労働者を主な対象とするセルフケアを中心としたメンタルヘルス教育を実施しており、令和6年度は779回実施した。

また、若年労働者のメンタルヘルスケアに当たっては、労働者の家族の支援を受けながら進めることが重要であることから、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、「新入社員の方のためのセルフケア基礎知識」や、事業者や産業保健スタッフ等に向けた「若年労働者へのメンタルヘルス対策～セルフケア・ラインケア・家族との連携など～」について紹介している。

② 高年齢労働者への取組

「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づき、高齢者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入や予防的観点からの労働者の筋力強化等の身体機能向上のための健康づくり等を促すとともに、高年齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を補助金（エイジフレンドリー補助金）で支援しており、令和6年度は1,126件を支給した。

③ 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

各都道府県に設置している地域障害者職業センターにおいてうつ病等により休職中の障害者の職場復帰支援（リワーク支援）を実施している。休職者本人、事業主、主治医の3者の合意のもと、生活リズムの立て直し、体調の自己管理・ストレス対処等適応力の向上、職場の受入体制の整備に関する助言等を行い、うつ病等により休職中の障害者の円滑な職場復帰を支援している。

また、全国の主要なハローワーク等において、就職に関連した様々な生活支援等を必要とする求職者に対し、臨床心理士等の専門家による巡回相談を実施している。

そのほか、傷病を抱える労働者が治療を行いながら働き続けることができるよう、「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」（平成28年2月策定、令和6年3月改訂）の周知・啓発を行っている。また、両立支援を必要とする労働者に寄り添い、医療機関と事業者の連携を支える役割を担う両立支援コーディネーターを養成しており、養成研修の終了者は令和6年度までに約29,000人に上っている。さらに、改正労働施策総合推進法が令和7年6月に公布され、事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務が課されることとなった（令和8年4月1日施行）。

(12) 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

ア 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

国家公務員については、政府全体を通じて「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成 4 年 12 月 9 日人事管理運営協議会決定）、「採用昇任等基本方針」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）、「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」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定。以下「取組指針」という。）、「計画表の活用による年次休暇及び夏季休暇の使用の促進について」（平成 30 年 12 月 7 日付け職職—252）、平成 31 年 4 月に施行された超過勤務命令の上限設定等に係る人事院規則 15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）等の規定等に沿って、一層の超過勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得促進に取り組んできた。

取組指針及び取組指針に基づき各府省等が策定した取組計画等により、国会関係業務を含む業務効率化・デジタル化、勤務時間管理のシステム化、的確な勤務時間管理による超過勤務縮減をはじめとする働き方改革の取組を推進している。

また、内閣人事局は、各府省等の取組状況の実態及び職員の意識等を横断的に把握・検証するため、国家公務員を対象にアンケート調査を実施しており、調査結果等について、内閣人事局の HP で公表している。各府省等においては、取組指針に基づき各府省等が策定した取組計画により、働き方改革の取組を推進している。

人事院は、平成 31 年 4 月に、人事院規則 15—14 により、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則、1 年について 360 時間、他律的業務の比重が高い部署（以下「他律部署」という。）においても 720 時間などと設定した。大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、これらの上限の時間を超えて超過勤務を命ずることができることとしているが、その場合には、各省各庁の長は、原則として翌年度の 9 月末までに、上限を超えて超過勤務を命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしている。令和 5 年度に各府省において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員は、他律部署では定員の 15.9%、他律部署以外の部署では定員の 8.3%であった。

また、人事院では、超過勤務の縮減に向けた指導を徹底するため、勤務時間調査・指導室において、各府省を直接訪問して勤務時間の管理等に関する調査を実施し、客観的な記録（在庁時間）を基礎とした超過勤務時間の適正な管理に関する指導等を行っている。

イ 国家公務員の勤務間インターバルの確保について

テレワーク等の柔軟な働き方に対応した勤務時間制度等の在り方について検討を行うため、人事院は、令和 4 年 1 月から令和 5 年 3 月にかけて、学識経験者による研究会を開催した。同月に取りまとめられた最終報告では、大綱において、民間における勤務間インターバル制度の導入企業割合等について数値目標が設けられていることも踏まえ、公務における勤務間インターバルの在り方についても提言がなされた。

人事院は、勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和が取れた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待されることも踏まえ、令和 6 年 4 月より、勤務間のインターバルの確保に係る各省各庁の長の努力義務規定を導入するとともに、各府省に対し確保すべき時間の目安や取組例を

通知した。また、国家公務員の勤務間のインターバル確保状況の実態や課題の把握等をするための調査・研究事業に着手している。

ウ 国家公務員の心の健康づくり対策について

国家公務員においても、心の健康の問題による長期病休者の数が長期病休者全体の6～7割を占める状況が続いており、職員の心の健康づくり対策が重要な課題となっている。

人事院では、こうした状況を踏まえ、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成16年3月30日付け勤職—75、平成29年8月改正）に基づき、心の健康づくり研修の実施や担当者会議の開催、ガイドブックによる職員の意識啓発、セルフケアに関する自習用教材の周知など職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んでいる。また、平成27年12月に、心の不健康な状態を未然に防止することを目的としたストレスチェック制度を導入し、平成28年11月には、過度のストレスがなく、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善の推進を図るため、「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成28年11月22日付け職職—266）を発出しており、各府省の担当者等に対して職場環境改善の手法等に関する研修を実施している。各府省では、ストレスチェックを活用した集団分析を実施し、また、その結果を管理監督者にフィードバックして職場の課題を明確化すること等により、職場環境改善に積極的に取り組むよう推進している。さらに、人事院では、ストレスチェックの結果を用いたハラスメント予防を含めた職場環境改善の方策について、心の健康づくりの専門家によるワーキンググループにおいて検討を行い、令和4年2月に報告書を取りまとめた。また、報告書を踏まえたストレスチェックを活用した職場環境改善の具体的な取組等について各府省へ周知し、一層の職場環境改善の取組を促した。令和7年5月には、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰を支援するため、職員向けの手引き及び担当者向けのマニュアルを作成し、各省各庁に提供を行った。

内閣官房内閣人事局では、令和3年3月に「国家公務員健康増進等基本計画」（平成3年3月20日内閣総理大臣決定。以下「基本計画」という。）を一部改正し、幹部職員、課長、室長、課長補佐、係長等へ昇任した際に心の健康づくりに関する研修の受講を必修化した。これに基づき、各府省の管理監督者に対し、メンタルヘルスケアに関する知識を習得させるとともに、職員が心身ともに健康で安心できる職場環境づくりの取組や職場におけるメンタルヘルスケアの一層の推進に資することを目的として、メンタルヘルスセミナーを実施した。また、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により当該研修を受講できない職員に対し、eラーニングによる講習を実施した。

エ 国家公務員のハラスメント防止対策について

人事院では、人事院規則10—10（セクシュアル・ハラスメントの防止等）、人事院規則10—15（妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメントの防止等）及び人事院規則10—16（パワー・ハラスメントの防止等）を定めている。これらの規則において、ハラスメントの防止等のための各省各庁の長の責務、ハラスメントの禁止、研修等の実施、苦情相談への対応等を定め、ハラスメントの防止等を図っている。

これらの規則の適切な運用を図るため、12月4日から10日までを「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に対して、ハラスメント防止対策の組織的・効果的な実施のため、防止週間の期間中における周知・啓発等の一層の取組を求めた。また、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させることに主眼を置いた自習用研修教材を各府省に提

供するとともに、グループワークを導入した「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象に実施した。これらに加え、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーを開催し、ハラスメント防止対策が適切に実施されるよう支援を行った。

内閣官房内閣人事局では、基本計画において、幹部職員、課長、室長、課長補佐、係長等へ昇任した際にハラスメント防止に関する研修の受講を必修化した。また、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により当該研修を受講できない職員に対し、eラーニングによる講習を実施した。

オ 国家公務員のその他の健康増進対策の推進

過労死等の原因となる脳血管疾患、心臓疾患を予防する観点から、基本計画に基づき、健康診断等の結果、要医療・二次健診の対象となった職員への確実な受診等の指導、健康診断結果や健康スコアリング等のデータを活用した健康増進対策を推進した。

② 地方公務員に対する周知・啓発等の実施

ア 地方公務員の長時間労働の削減に向けた取組

地方公務員については、長時間労働の削減に向けて、総務省から地方公共団体に対し、地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の実効的な運用等について助言を行っている。

令和6年度は、制度を実効的に運用するための取組を一層推進するため、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の一層の推進について（通知）」（令和6年12月26日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知）において、客観的な方法により職員の勤務時間を把握する必要があること、他律的部署の指定に関し必要な措置を適切に講じること、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を行い、時間外勤務縮減に向けた適切な対策を講ずべきこと等について助言を行った。また、時間外勤務を縮減する観点から、時間外勤務の上限規制制度の実効的な運用及び勤務間インターバル確保に資する地方公共団体の好事例を取りまとめ、当該好事例も参考に、地域の実情に応じ、時間外勤務縮減及び勤務間インターバル確保に資する取組の実施について積極的に検討するよう助言を行った。

イ 地方公務員の長時間労働による健康障害の防止対策

民間労働者と同様に労働安全衛生法が適用される地方公務員については、総務省から各地方公共団体に対し、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の一層の推進について（通知）」において、産業医等の安全衛生管理体制や相談体制の整備・活用等について、全庁的な取組体制を確保した上で進めるよう助言を行うとともに、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導を効果的に実施している地方公共団体の取組を取りまとめ、当該事例を参考に、地域の実情に応じて、医師による面接指導や健康相談等を適切に実施するよう助言を行った。

ウ 地方公務員のメンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

地方公務員について、公務職場特有の要請に応える観点から国家公務員と同様の取組が適切に講じられることが重要であり、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施によ

るメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組むとともに、職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう、総務省において取組状況をフォローアップしつつ、地方公共団体に対し助言を行っている。各地方公共団体における各種ハラスメントに関する対策の実効的な取組に資するよう、総務省として初となる地方公共団体の職員を対象とした実態調査を実施するとともに、各種ハラスメントの予防・解決に当たり効果が感じられた取組を収集し、それぞれアンケート調査結果及び取組事例集として取りまとめの上、令和7年4月に総務省から地方公共団体の長に対し助言を行った。

また、全国的な会議や各種研修会等において、過労死等防止対策のみならず、安全衛生管理体制の整備やメンタルヘルス対策等の労働安全衛生全般について、総務省から地方公共団体に対し助言等を行っている。

近年増加傾向にあるメンタルヘルス不調者に関する対策を検討するため、令和3年度から継続して研究会を開催しており、全庁的な取組体制で、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じた対応を、計画的かつ継続的に講じることが重要であることから、総務省から地方公共団体に対して、メンタルヘルス対策に関する計画の策定等を通じて着実にメンタルヘルス対策を実施するよう助言を行った。

エ 地方公務員の働き方改革

地方公共団体においても長時間労働の削減をはじめとする働き方改革は行政運営上の重要な課題となっている。総務省では、各地方公共団体における働き方改革に向けた取組を支援するため、以下の取組を実施した。

① 働き方改革の積極的な取組を要請

「「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」の結果等を踏まえた地方公共団体における勤務環境の整備・改善等について（通知）」（令和6年12月26日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知）及び「人事院規則15—14（職員の勤務時間、休日及び休暇）の一部改正等について（令和6年4月1日施行の勤務間のインターバル確保関係）」（令和6年3月29日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知）を発出し、各地方公共団体において、働き方改革に向け、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用、年次有給休暇の取得促進、勤務間のインターバル確保など、勤務環境の整備・改善を進めるよう助言を行った。

また、地方公共団体におけるテレワークの取組状況調査結果（令和6年10月1日現在）を踏まえた「地方公共団体におけるテレワークの推進について」（令和7年4月11日付け総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長、総務省自治行政局住民制度課サイバーセキュリティ対策室長通知）により、職員一人一人のライフステージに合った働き方を実現できる有力な手段の一つであるテレワークについて、各地方公共団体において積極的に取り組むよう助言を行った。

② 働き方改革への意識醸成に資する研修の実施

男性を含めた地方公務員の意識啓発を進めるため、自治大学校において女性活躍・働き方改革に関する内容の講義を実施した。

③ 先進的な取組事例の紹介

各地方公共団体に対し、働き方改革に資する先進的な取組事例を紹介し、情報発信の充実を図っている。

オ 警察職員に対する取組

警察職員については、重大事件の捜査や大規模災害への対応に従事するなどして、過重な負荷に起因する健康障害が生じるリスクが高いことから、警察庁では、都道府県警察に対し、各種通達や全国会議等を通じ、産業保健スタッフの相談対応力の向上のほか、職員の勤務状況に応じた臨時の健康診断や医師による面接指導の実施、業務の合理化・効率化等による快適な職場環境の形成、ストレスチェックの集計・分析結果を活用することによるメンタルヘルス対策の充実等、警察職員への複合的な健康管理対策を講じるよう指示し、過重な負荷に起因する健康障害を防止するための対策の充実を図っている。

カ 消防職員に対する取組

消防職員については、火災等の災害現場などで、悲惨な状況や恐怖を伴う体験に直面すると、精神的ショックやストレスを受けることがあり、これにより、身体、精神、情動又は行動に様々な障害が発生するおそれがある。

消防庁では、平成24年度に東日本大震災における消防職団員の惨事ストレスの状況等を踏まえ、消防本部等における対策に関する実態調査及び分析を行った。この結果を踏まえ、消防職員等に対する惨事ストレス対策に関する教育及び普及・啓発、消防職員等の家族への惨事ストレスの周知・理解の促進などの取組を進めている。

（１）労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

労働条件に関する相談窓口については、厚生労働省は、平日夜間及び土日祝日に労働者等からの相談を無料で受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設置し、令和６年度は、73,606件の相談を受け付けた。

健康管理に関しては、企業が行う産業保健活動を支援するため、全国の都道府県に設置する産業保健総合支援センターやその地域窓口（以下「地域産業保健センター」という。）において、様々なサービスを行っている。

産業保健総合支援センターでは、産業医等の産業保健スタッフ等に対し、メンタルヘルス対策や過重労働対策も含む産業保健に関する専門的な相談に対する対応等を行っており、令和６年度の専門的な相談の実績は約 27,000 件であった。

労働者数 50 人未満の事業場の事業者やそこで働く労働者に対する産業保健サービスを充実させるため、地域産業保健センターでは、産業保健総合支援センターと連携し、労働者の健康管理に関する相談、健康診断結果についての医師への意見聴取、長時間労働者及び高ストレス者に対する面接指導等の支援を行っている。令和６年度の地域窓口による相談等の実績は約 113,000 件であった。

また、「こころの耳」（<https://kokoro.mhlw.go.jp/>）において、電話（0120-565-455、月曜日・火曜日 17:00～22:00、土曜日・日曜日 10:00～16:00（祝日、年末年始は除く））、メール、SNS による相談対応を行った。令和６年度の電話相談件数は約 28,000 件、メール相談件数は約 4,000 件、SNS 相談件数は約 8,000 件であった。



（メール相談）



（SNS 相談）

フリーランスと発注フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについては、厚生労働省は、令和２年 11 月から、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル 110 番（<https://freelance110.mhlw.go.jp/>））を設置しており、メールや電話等による丁寧な相談対応を行っている。



（２）産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業医等の産業保健スタッフは、事業者や労働者からメンタルヘルス不調やその対策、過重労働による健康障害防止対策などについて、直接相談を受けるため、産業保健に関する専門的な知識が必要であり、常に最新の状態に維持するための研修が必要となってくる。

このため、産業保健総合支援センターにおいて、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しており、令和６年度は約 4,000 回実施した。

（３）労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

事業場における産業保健活動を推進するためには、実際に実務を担当する衛生管理者や人事労務担当者等に対する啓発が重要であることから、産業保健総合支援センターにおいて、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令和６年度は約 1,000 回実施した。

（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等

人事院では、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（対面又はオンラインで利用可能）を開設している。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」（人事院の本院及び各地方事務局（所）で利用可能）を開設している。

内閣官房内閣人事局では、カウンセリングに関する有識者の講演等を通じて、各府省に配置されているカウンセラーの能力向上を図ることにより、カウンセリング制度を充実させることを目的として、カウンセラー・相談員のための講習会を実施した。

② 地方公務員に対する相談体制の整備等

ア 地方公務員に対する取組

人事委員会や公平委員会において、勤務条件や勤務環境等に関する職員からの苦情・相談窓口を設置し、面談、電話、電子メール等による相談を実施している。

また、公務災害防止事業の一環として、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に無料の相談窓口（03-5213-4310（電話相談専用ダイヤル））（電話、WEB、電子メールによる相談）を設置し、メンタルヘルス対策の実施等に関する実務面の支援を行っている。

さらに、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や、臨床心理士・カウンセラーの面談による無料のメンタルヘルス相談、研修会等を実施し、職員の利用推奨を図るとともに相談体制の周知・充実を進めている。

総務省では、これらの事業について、各地方公共団体等に対して助言している。

なお、「令和5年度「措置要求及び審査請求の状況等に関する調査」の結果を踏まえた地方公共団体における措置要求、審査請求及び苦情処理の適正な運用等について」（令和6年10月11日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長通知）においては、人事委員会及び公平委員会が中立的かつ専門的な人事機関として苦情等を受け付けていることについて、職員に幅広く周知を行うよう助言を行った。

イ 教職員に対する取組

教職員に対する取組としては、前記3.10(2)で述べた労働安全衛生体制等の整備促進の一環として、公立学校教職員が加入する公立学校共済組合において、無料の電話による健康相談・メンタルヘルス相談や、電話でメンタルヘルスの相談をしづらい方のための臨床心理士によるWeb相談（こころの相談）、公認心理師・臨床心理士等によるSNS（LINE）を活用したメンタルヘルス相談、臨床心理士の面談によるメンタルヘルス相談、講演会の実施等、教職員の利用推奨を図るとともに相談体制の周知・充実を進めている。

令和6年6月には同組合において、平成28年度から令和4年度までの7年間分のストレスチェックの結果データの分析結果を「公立学校共済組合のストレスチェックデータ分析結果報告書」として取りまとめ、公表した。本報告書では、公立学校の教職員のストレスの状況及びその要因が分析されており、文部科学省としても、本報告書等も活用しながら、同組合との連携をより強化しつつ、教職員のメンタルヘルス対策を進めている。

加えて、令和7年2月に、教職員の勤務時間把握の徹底や、ストレスチェック等の労働安

全衛生管理を一層充実するとともに、相談体制の充実等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策などの取組を通して、過労死等の未然防止を図るよう各教育委員会へ周知した。

ウ 警察職員に対する取組

警察においては、保健師、看護師、臨床心理士等を配置し、職員からの健康相談を受け付けている。

また、警察では、職員が安心して職務に専念できる環境を整備することを目的として、各職場において指名された職員が、公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じその早期解決に向けた適切な助言等の能動的な支援を行うこと等を内容とする「警察職員ピアサポート制度」を運用し、職員のメンタルヘルス対策等の充実を図っている。

加えて、警察職員は、職務上、大規模災害、特異な事件等の凄惨な状況下における警察活動において、極めて強い惨事ストレスにさらされることから、警察庁では、そのような大規模災害等が発生した場合に、現地の都道府県警察の長の要請に応じて、精神科医等の専門家等から編成された「警察庁惨事ストレスケアチーム」を派遣して必要な支援を行うなど、惨事ストレス対策の強化を図っている。

エ 消防職員に対する取組

消防庁では、消防大学校における講義や各種研修会等において、情報提供や助言等を行い、安全管理体制の整備や惨事ストレス対策等の取組を支援している。

また、消防職員等への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、臨床心理士等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「緊急時メンタルサポートチーム」を平成15年に創設し、令和6年度末までに95件の消防本部等へ派遣、延べ4,715名のケアを実施するなど、消防職員の惨事ストレス対策等の充実を図っている。

なお、多くの地方公共団体においても、相談体制の整備など、消防職員に対するメンタルヘルス対策の取組が行われている。

(5) 過労死の遺児等のための相談対応

過労死で親を亡くした遺児は生き辛さを抱えていることが多く、また残された遺族も悩みを抱えていることが多いことから、遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うべく、令和4年度からオンライン相談室を設置し、令和6年度は遺児からの相談11件、保護者からの相談40件に対応した。

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における連携

国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間である11月を中心に、「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」等の過労死等の防止に関する活動を行う民間団体と連携し、都道府県や市の後援も得て、「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催している。

令和6年度は、全国47都道府県48か所（東京都は2会場）で国主催により開催し、4,802人（講師等登壇者及びスタッフを除く。）が参加した。有識者による講演、パネルディスカッション及び家族を過労死で亡くされた遺族の体験談等を基本的な構成としたものであるが、民間団体のこれまでの取組実績や意見を踏まえ、過労死をテーマにした落語をプログラムに入れたり、開会前に過労死遺族が書いた詩に曲をつけた歌を紹介したりした。また、講演についても、過労死問題に精通する弁護士のほか、公衆衛生学や労働経済学を専門とする大学教授、企業の関係者、産業医、精神科の医師など多様な視点からの内容のものとなり、過労死等を防止することの重要性について理解を深め、対策を推進するための知識等を学ぶための機会として、48か所それぞれにおいて特色のあるものとなった。

令和4年度からは、遠方などにより会場でシンポジウムに参加することが困難な場合にも対応するため、会場と同等の映像コンテンツを配信するインターネット会場を設置している。

(過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況（令和6年度）)

開催地	開催日	会 場	開催地	開催日	会 場
北海道	11月27日（水）	アスティホール	三重	11月21日（木）	津市アストプラザ
青森	11月13日（水）	青森県観光物産館	滋賀	11月28日（木）	栗東芸術文化会館さくら
岩手	11月14日（木）	岩手教育会館	京都	11月22日（金）	池坊短期大学
宮城	11月5日（火）	せんだいメディアテーク	大阪	11月18日（月）	コングレコンベンションセンター
秋田	11月1日（金）	あきた芸術劇場ミルハス	兵庫	11月22日（金）	神戸市産業振興センター
山形	11月18日（月）	山形国際交流プラザ 山形ビッグウィング	奈良	11月13日（水）	奈良公園バスターミナル
福島	11月11日（月）	ビッグパレットふくしま	和歌山	11月27日（水）	和歌山ビッグ愛
茨城	11月25日（月）	水戸市民会館	鳥取	11月20日（水）	エキノビル倉吉
栃木	11月22日（金）	小山商工会議所	島根	11月21日（木）	浜田ワシントンホテルプラザ
群馬	11月12日（火）	ピエント高崎	岡山	11月19日（火）	おかやま未来ホール
埼玉	11月18日（月）	ソニックシティビル	広島	11月29日（金）	広島 YMCA 国際文化センター
千葉	11月26日（火）	千葉市民会館	山口	11月19日（火）	KDDI 維新ホール
東京中央	11月6日（水）	イイノホール	徳島	11月21日（木）	徳島大学
東京	11月25日（月）	ティアラこうとう	香川	11月20日（水）	かがわ国際会議場
神奈川	11月1日（金）	横浜市技能文化会館	愛媛	11月13日（水）	愛媛県民文化会館
新潟	11月11日（月）	朱鷺メッセ	高知	11月11日（月）	ちよテラホール
富山	11月27日（水）	ボルファートとやま	福岡	11月1日（金）	オリエンタルホテル福岡
石川	11月28日（木）	石川県地産産業振興センター	佐賀	11月18日（月）	四季彩ホテル千代田館
福井	11月15日（金）	福井商工会議所	長崎	11月30日（土）	出島メッセ長崎
山梨	11月26日（火）	ベルクラシック甲府	熊本	11月19日（火）	熊本テルサ
長野	11月8日（金）	キッセイ文化ホール（長野県松本文化会館）	大分	11月5日（火）	全労済ソレイユ
岐阜	11月8日（金）	長良川国際会議場	宮崎	11月21日（木）	宮崎観光ホテル
静岡	11月6日（水）	プレスタワー	鹿児島	11月20日（水）	TKP ガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月12日（火）	名古屋市中企業振興会館	沖縄	12月3日（火）	沖縄コンベンションセンター

企業からの取組事例発表として、三和鋼業株式会社から、社員一人一人とのコミュニケーションを通じて対話を増やし、残業を削減できた取組の紹介がありました。

基調講演は、「健康に働くには何が必要か」と題して、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の高橋正也センター長から、職場のあり方と健康の関連性に関して、各種統計データ等も踏まえたお話がありました。

そのほか、過労死遺族からの体験談があり、参加者からは「様々な視点からの講演を聴くことができ、個人として過労死防止に向けて何ができるか考える契機になった。」などの感想をいただきました。



〔福岡会場〕

福岡会場は、11月1日15時からオリエンタルホテル福岡で開催しました。

基調講演は、「職場復帰支援に関する最近の話題」と題して、神田東クリニックの高野知樹院長から、メンタルヘルス不調に関して、精神的な病気と判断する基準、職場復帰が可能と判断する基準などについて、身体的な疾患との対比を交えながらご説明いただきました。

そのほか、過労死遺族からは、大型家電量販店勤務のご家族を心疾患で亡くされた体験談とともに、今働いている方のほか、これから就職を目指す方へのメッセージをお話いただきました。参加者からは「自身の職場ではどうなのかと、臨場感を持ってイメージすることができた。」などの感想をいただきました。



令和7年も、各地で工夫を凝らしたシンポジウムになるよう、取り組んでいきます。

(厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室)

(2) シンポジウム以外の活動に対する支援

過労死等防止対策推進法に基づき作成した大綱では、国が取り組む重点対策の中で、民間団体の活動に対する支援として、「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。」と定めている。

また、例年、過労死等の防止のための活動を行う「全国過労死を考える家族の会」と連携し、過労死で親を亡くした遺児等が心身のリフレッシュを図るためのイベントや、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。）を実施している。

令和6年度の過労死遺児交流会は、令和5年度と同様に夏に開催し、8月1日及び2日に埼玉県にて、遺児29名とその保護者15名が参加した。当日は、子ども向け体験プログラムとして、ラフティング、陶芸体験、ブルーベリー狩りなどを実施するとともに、保護者向けプログラムとして、グループトーク、グループディスカッションなどのほか、個別相談を実施した。

参加した保護者からは「子ども達がとても楽しそうにしている、仲の良いお友達も出来ていたので、参加して良かったと思いました。」等の感想が、遺児からは「久しぶりに会った人や初参加のひとと、たくさん話せて楽しかったです。」等の感想が寄せられた。

コラム13 過労死遺児交流会のご報告

令和6年(2024)の遺児交流会は8月1、2日に埼玉県秩父で開催されました。当日のホテルのロビーでは全国各地から到着したご家族の皆さんが、懐かしく再会を喜び合う姿が見られました。その夜はオープニングセレモニーが行われ参加者が自分の家族を紹介し、厚生労働省からご挨拶がありました。子ども達は徐々に記憶が蘇り、去年のことを思い出して、はしゃぎながらみんなでお風呂に向かっていきました。初参加の子もいましたが、何度も参加している子が自然に話しかけ、会話がはずみ、すぐに一緒に走り回っていました。子どもたちが短時間で仲良くなるのもこの会の特徴です。共通の辛い体験をしたことが子どもたちを結び付けているのかもしれません。

翌日の午前、子どもたちはカウンセラーの先生がついてストレス対処法についてグループワークを行いました。心をリラックスさせたり、ストレス発散の方法を学んだりしました。親との死別によって心に負荷がかかってしまっている状態を、上手くコントロールできるようにと考えられた取組です。

保護者は、過労死特有の事情や心理状態など、胸の内に語り合いました。涙あり笑いありの時間ですが、ここでしか話せないと言いながら語る内容もありました。

午後は、子どもたちはラフティングコースと陶芸・ブルーベリー狩りのコースに分かれて子どもらしい楽しい時間を過ごしました。

その間に保護者は、絵本についての講演を聴きました。参加者は、突然過労死遺族となり、一人で子どもを育てることになってしまいました。そして労災を認定



してもらったために労基署と掛け合ったり会社側と交渉したりする中で、子どもを守り、自分を守り、生活を立て直していくために強くならなければ生きてこれなかった経験をしています。でも、ご自身が子どものころ楽しんだ絵本を通じて、気を張って生きている日ごろの固い心をすこしときほぐすとともに、子どもの頃の気持ちを思い出し、子どもとの関係を振り返ることもできるようにとの企画でした。

夜はお楽しみのスイカ割りと花火の時間です。子どもたちは大騒ぎをしながら最後の時間を楽しんでいました。

翌日、ロビーで解散する時に、「来年も来いよ。」とか、「一年後にまた会おうね。」とか、「来年は一人でも参加するから。」と再会を誓う子どもたちの姿が見られました。遺児交流会も回数を重ね、当初は小学生、中学生だった子どもが成人して、それぞれの道を進む中で、それでもこの会に参加したい、とボランティアで来てくれる遺児もいます。小さい子どもたちにとっても同じ体験をしたお兄さん、お姉さんたちが大きくなってしっかり生きている姿はきっとよい励みになると思います。今回、しばらくぶりに参加してくれた大学生から「自分が父親を亡くした頃の年齢の子に甘えてもらって、涙が出そうになった」と感想がありました。過労死で親を奪われた子どもたちが一緒に楽しい活動をする場を作ることで、子どもの心に何かを残し、辛い体験を乗り越え、前を向いて生きる力になって欲しいと願っています。

(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)

(3) 民間団体の活動の周知

前記3(1)の国民に向けた周知・啓発の実施において、令和6年度に過労死等に関するパンフレットを作成した旨記載したが、このパンフレットには、「労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧」として行政機関における各種窓口のほか、「過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口」として、「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」及び「過労死弁護団全国連絡会議」を併せて掲載し、民間団体の活動の周知を図った。



過労死等防止対策推進 全国センター

<https://karoshi-boushi.net/>



全国過労死を考える 家族の会

<https://karoshi-kazoku.net/>



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)

<https://karoshi.jp/>



コラム14 みんなの願いを大綱に託して

昨年11月、過労死等防止対策推進協議会委員の任期満了となり当事者委員を退任することになりました。協議会はこの間29回開催され、大綱作成から3回の見直しまで参画することができ、その折々に要望や提言など取り入れて頂いたことが過労死遺族としてかけがえのない経験になりました。いちばんの思い出は、初年度の大綱素案の段階で厚生労働省の事務局より、大綱というのは意味が分かりにくいので当事者委員で「副題」を付けてもらえないかというご提案がありました。私たちは、専門家委員の川人博弁護士、岩城穰弁護士、(当時)森岡孝二先生にご相談し、過労死等防止対策推進法の第一条(目的)に基づいて「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」という、まさに私たちが目指す副題にして頂いたことが大きな希望になりました。

私ども家族の会は、1989年に初めて名古屋に「過労死家族の会」という名称で結成されました。記念講演された名古屋大学衛生学の山田信也教授から「考える」を入れて「過労死を考える家族の会」とした方がよいと提案されました。山田教授は、悲嘆に暮れる家族に対して「過労死を生み出す原因を考えてほしい。」と、その願いを遺族に託されたことで、「過労死を考える家族の会」という名称になった由来を水野幹男弁護士のご寄稿で知りました。

家族の会は遺族の悲しみや辛さだけでなくなぜ過労死することになったのかその原因

を考えることに意義があることを教わりました。そういう経過があって私たちは過労死をなくしていくために活動を続けています。

本法律の4つの枠組みのなかで私たちは主に啓発シンポジウムと啓発授業に係わらせて頂いています。遺族の体験談を語るごとに共感いただき、話が身に染みた、私も同じ状況だ、等々の感想が寄せられています。残念ながら過労死等はなかなかゼロに近づきません。ややもすれば後退しているのではないかと思います。しかし、この10年間の活動を通して、調査研究、啓発、相談体制など定着し一定の成果を得られているところもあります。これを無駄にしてはならないし、歩みを止めることによってさらに後退することになります。過労死ゼロは一朝一夕に成し遂げることはできませんが、大綱が取り組む活動を皆様と共に歩んでいくことで、企業、団体、働く人たち、国民一人一人の意識を変えていくきっかけになると信じています。

これからも、みんなの願いを大綱に託して、前進していきたいとおもいます。

(全国過労死を考える家族の会 代表世話人 寺西笑子)

コラム15

職場の改善へ向けて一層の取組を ～過労死防止法施行から10年経過して～

昭和63年に「過労死110番」活動が全国的にスタートしてから37年経過した。当時の段階では、厚生労働省（当時の労働省）は、過労死という言葉そのものを否定し、蓄積疲労による発病や死亡という医学的な因果関係を認めず、発病当日や前日に特別な出来事があった場合や、一週間連続しての極限的な長時間労働の継続のケースのみを労災認定の対象とした。自殺事案を労災として認めることは皆無に近かった。これに対し、全国の被災者・家族が職場の改善・労災行政の改善を求め、また、過労死弁護団全国連絡会議の弁護士などが諦めることなく、労災申請や各種訴訟の代理人を務め、様々な形態で、働く者のいのちと健康を大切にするよう、世論に訴える社会運動を続けた。

その結果、平成12年3月24日大手広告代理店青年社員死亡事件で最高裁が当該死亡が業務による過労・ストレスが原因であることを明確に認めるに至った。また、その前後、すなわち、平成11年9月に、厚生労働省は、精神疾患・自殺に関する新しい労災認定基準（判断指針）を策定し、平成13年12月には、脳・心臓疾患の労災認定基準を抜本的に改正するに至った。これらの成果を基礎にして、1980年代当時に比べて2000年代に入ると、脳・心臓疾患、精神障害・自殺事案における労災認定・補償は相当に前進することとなった。また、最高裁判決を受けて、職場の過重労働防止に向けての労働行政の取組が進められた。

そして、平成20年秋から過労死を防止する基本法案を制定させる社会運動が全国的に広がり、平成26年6月に、超党派議員連盟の提出による議員立法（過労死等防止対策推進法）が成立するに至った。全国各地で過労死家族を中心にして、働く者のいのちと健康を守る草の根の活動が展開され、50万人を超える署名が短期間に集まり、100を超える地方議会で決議が出され、100名を超える超党派議員連盟が結成された結果、衆参両院とも全会一致で成立したものであった。

この過労死等防止対策推進法（以下「過労死防止法」という）が成立し、施行されてから10年が経過した。

過労死防止法により、過労死予防のための啓蒙活動が多様なかたちで全国的に行われることとなった。毎年 11 月には、47 都道府県での地方シンポジウムと東京での中央シンポジウムが開催され、企業人事担当者、市民、各専門家などが多数参加している。また、中学・高校・大学への出張授業が毎年 200 校ほどで実施され、教育過程の中で、過労死遺族の訴えなどを通じて、働く者のいのちを守る大切さを伝えてきた。この継続した取組の意義は大きい。

他方、過労死防止法が施行されてから 10 年が経過しても、我が国の職場全体を見た場合、過重労働の実態は改善されていない職場が多く、加えて、職場におけるハラスメントの深刻な被害が後を絶たず、大きな社会問題になっている。「働き方改革」関連法の成立にもかかわらず、長時間労働の削減が一向に進まない職場が相当数存在し、過労・ストレスによる疾病・死亡事案の労災申請数は増加を続けている。「2024 年問題」と言われた建設・運送等の職種において、改善の努力はされているものの、現時点でその成果が表れているとは言い難い。特に、重要な職種の一つである医師の勤務条件に関しては、働いても「研鑽」とされ、労働とみなされず、宿直で働いても「監視・断続的」労働として労働時間にカウントされないという不合理な実態もあり、医師の長時間労働の改善はほとんどみられない。その結果、医師の過労死は後を絶たない。

国連で決議された「ビジネスと人権」の指導原則（平成 23 年）に基づき、自社の職場のみならず、グループ会社や取引先の働き方の改善にも努力していかなければならない。我々弁護士は、このような状況を直視し、人間らしい健康的な働き方が日本全域、さらには世界に広がるよう、状況改善のために努力を続けていく所存である。

（過労死弁護士全国連絡会議 代表幹事 川人博）

コラム16 各分野・各地の家族の会

公務災害分野の取組

全国過労死を考える家族の会には、公務により被災された方やその遺族も多くいらっしゃいます。「公務」と一言と言っても国家公務員、地方公務員があり、地方公務員の中でも役所勤務、消防、警察、教員など多岐にわたっています。「公務災害」で共通することは、市民の方々の生活を守るための「公務」による仕事の原因で、健康を損なったり命を落としてしまったということです。家族の会では、過労死等防止啓発月間の 11 月に、地方公務員災害補償基金に要請を行っています。被災した際には公務災害の申請が速やかになされ、認定までの期間に長い時間がかからないように、さらに遺族に寄り添った公正で迅速な対応をお願いしています。

過労死等防止対策白書に記載されている認定者数に限ると、労災に比べてとても少ない数です。ただ、多くの被災者の方のご相談を受けていると、公務災害申請ができていない表面に出ていない被災者はさらに多いと感じております。

家族の会では引き続き、公務職場における過労死等防止に対する周知啓発を進めていきたいと考えております。

（神奈川過労死等を考える家族の会 工藤祥子）

宮城過労死を考える家族の会

宮城過労死を考える家族の会は現在、宮城県、山形県、福島県、岩手県のご家族10名の会員で構成されています。目的は、「過労で倒れた本人とその家族の労災認定と企業賠償の早期実現を目指す」「認定基準および企業補償の改善を求める」「過労死の発生する社会的背景について問題点を明らかにし、過労死問題を広く社会に訴えその発生の予防を図る」「会員相互の情報交換を密にし、支え合い励まし合う」ということです。この方針の下、家族会では昨年度、福島と宮城の厚労省の過労死等防止推進シンポジウムの成功に向けて両労働局との意見交換をし、家族会としての要望を取り入れていただくことが出来ました。また、これから社会人となる若者を違法な働き方から守るため、NPO法人POSSSEの今野晴貴さんを講師に「働き方の学習会」を開催しました。今後は、積極的に大学等での出前講座などの啓発事業を企画したいと考えています。

(宮城過労死を考える家族の会 代表 大泉淳子)

東京過労死を考える家族の会

東京過労死を考える家族の会は、大切な人を過重労働やハラスメントで亡くした遺族や、被災した当事者のために、労災申請・認定についての情報提供や裁判傍聴等の支援を行っております。30余年前の結成時は、夫の過労死を訴える妻の事案が多かったのですが、近年は就職して何年も経たないお子さんを亡くしたご遺族の会員が増えています。また、ご遺族のお気持ちに寄り添う活動も同じ体験をした会員だからこそできることです。会の結成時から一向に減らない過労死を無くすためにと、厚生労働省主催の過労死等防止対策推進シンポジウムの中で遺族の思いを発言し、過労死の問題点や悲惨さを訴えています。また、啓発授業では、過労死に至ってしまった理由や、大切な家族を亡くした思いなどを学生・生徒にお話ししています。自分たちの辛い体験を話すことは苦しみを伴いますが、この活動によってこれから社会に出ていく若い人たちが過労死で命を落とすことなど絶対にならないようにと願っています。

(東京過労死を考える家族の会 代表世話人 渡辺しのぶ)

福岡過労死を考える家族の会

福岡過労死を考える家族の会は2017(平成29)年10月に設立されました。福岡家族の会(略称)は、過労死でご家族を亡くされた方、仕事が原因で病気になられた方を支援しています。この会の活動は主に3つです。

1つ目は、一人でも多くの方に「働き方」について考えてもらえるような過労死等防止対策推進シンポジウムの企画を立案し、毎年運営しています。

2つ目は、「働くことについて考える授業」に遺族と弁護士をセットに講師派遣をしています。福岡では徐々に周知がなされ啓発授業を希望する学校が毎年増えています。遺族からは以下のことをお伝えしています。

◎幸せに生きるために懸命に働いた結果が過労死とならないようにワークルールを知り、身の守り方を考え行動できる人になる。

◎過労死遺族の味わった喪失感、自責の念、空虚感、不安感、そのような思いを聞き、命を守ることの大切さを知る。

3つ目は、福岡家族の会ホームページ『Zinnia -Stop!!「Karoshi」働く意味を見つめ直す』を通して過労死防止の発信をしています。(https://zinnia-q.com)



過労死遺族の手記、弁護士による労働問題に関する解説、連携する労働組合、相談機関の連絡先を掲載しています。

(福岡過労死を考える家族の会 安徳晴美)

コラム17 過労死防止学会「第10回大会」報告

第10回大会は、2024年8月31日(土)・9月1日(日)、大阪経済大学で開催を予定しておりましたが、あいにく台風10号の影響により、急遽対面からオンラインに変更して実施することになりました。本学会は「過労死(過労自殺および過労疾病を含む)の実態、原因および背景に関する調査研究を行い、その成果を過労死の効果的な防止のための対策と取り組みに生かすこと」(「学会会則」第2条)を主な目的として、2015年5月に創立されました。それらの目的を達成するため、これまで「全国大会」、「過労死防止のための啓発活動」、「学会誌の刊行」、「国内外の学術団体との連携・交流」などの活動を行って参りました。全国大会は、第1回目の「学会創立記念大会」(2015年5月23日、明治大学・駿河台キャンパスリバティタワーに於いて)を皮切りに、毎年1回開催してきました。2024年度は、創立記念大会から10回目という大きな節目の大会となります。

そこで、これまでの学会活動を振り返り、今後どのように取り組んでいくのか、会員の皆さんと一緒に考えて行きたいという趣旨から、「過労死防止学会活動のこれまでとこれから」という特別企画を組みました。とくに学会創設から学会活動をリードされてきた川人博氏には、「過労死防止研究のこれまでとこれから」というテーマの記念講演をお願いしました。氏は「過労死防止法」制定から10年が経過したが、未だに減少しない過労死・過労自殺の実態を踏まえ、法規制や労働監督行政のあり方などの問題点を鋭く指摘された上で、過労死研究のこれからの課題として、とくに「労働者のための21世紀労働基準法」の全面改定や「過労死問題の歴史研究」の必要性など、貴重な問題提起をされました。

それを受けて、第2部では「過労死防止学会活動のこれまでとこれから」というテーマでのパネルディスカッションが行われました。精神科医の天笠崇氏は「産業医学や公衆衛生学からの過労死研究のこれまでとこれから」というテーマで、主に医学文献検索サイトから過労死と過労自殺に関連した学術論文を中心に研究動向を整理された上で、近年、過労自殺が増加する中で、長時間労働と精神疾患発症がどのように関連しているのか、その因果関係の科学的解明と共に、その予防対策についての研究の重要性を強調されました。「神奈川過労死等を考える家族の会」代表であり、とくに過労死防止のための啓発活動に精力的な取組をされてきた工藤祥子氏は、ご自身のこれまでの活動を振り返りながら、その成果を踏まえた上で今後の課題として、「遺族も含め啓発授業を担当できる講師の育成と確保」、「誰もが活用できるような教材のデータベース化」などを挙げられました。続いて、家族の会の代表世話人として、これまで「過労死防止法」の制定や過労死防止のための啓発活動に尽力されてきた寺西笑子氏は、家族として得た経験や知識を出し合うことで、今後とも学会との協力・連携を進めて行きたいと抱負を述べられました。脇田滋氏(龍谷大学名誉教授)は、韓国における過労死問題の現状や問題点、

それに対する政・労・使並びに市民運動の取組の最新動向を詳細に報告され、それらの先進的な取組から日本も学ぶ必要があると主張されました。最後に、とくに学会誌の編集・刊行に携わってこられた高田好章氏は、『過労死防止学会誌』の性格や目指すべき目標として、単なる調査・研究の学術的専門誌というよりも、過労死問題に関する国の政策や労働行政の動向、新聞・雑誌などのメディアや文献情報、過労死防止運動の動向など、この冊子を読めばその概要がすべて分かるような「情報誌」を目指していると強調されました。以上の各報告を受けて、討論者の粥川裕平氏と黒田兼一氏が各報告に対して、貴重なコメントをされ、それに関して討論が行われました。

この「特別企画」とは別に、大会二日目には、2024年3月から時間外労働時間の上限規制が適用された自動車運転にフォーカスし、“物流の「2024年問題」と働き方改革の課題～過労死等防止の視点から”という共通論題を設定しました。とくに深刻な過労死問題を構造的に抱えているトラックドライバーに焦点を絞り、その実態と背景・要因の解明、そして過労死を防止するための労働組合の対応などに関して活発な議論がなされました。

物流業界に精通された矢野裕児氏（流通経済大学流通情報学部教授）は、「“物流の2024年問題”をどう捉えるか？トラック運送業の現状と課題」というテーマで、とくにトラック運送業の多層的下請構造、トラックドライバーの労働市場の構造、低賃金・長時間労働の実態を踏まえた上で、ドライバーの過労死等の主な要因である長時間・過重労働問題の根本的な解決には、物流業者、発荷主、着荷主が協力・連携した物流条件の構造的な見直しが不可欠であると、結論づけられました。

松元俊氏（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：主任研究員）は「トラックドライバーの不規則勤務の健康影響と対策の方向性」というテーマで、とくにトラックドライバーの脳・心臓疾患の最大のリスク要因である血圧の上昇や動脈硬化が、単なる長時間労働だけでなく、夜間・早朝勤務に伴う不規則な出発時刻や早い起床時刻、離床回数が多い質の悪い睡眠が深く関連していることを、詳細な観察結果から明らかにされました。その上で、トラックドライバーの健康管理には、長時間労働の抑制だけでなく、夜間・早朝勤務回数の制限や十分な睡眠時間が確保できるような勤務スケジュールの調整による職場改善の必要性を強調されました。

弁護士という立場から過労死問題について精力的に取り組まれてきた中西翔太郎氏（旬報法律事務所）は、ご自身が遺族代理人として係わってこられた長距離トラックドライバーの過労死事案を踏まえて、長時間・過重労働・不規則勤務の詳細な実態とその背景、労基署による労働時間「過小認定」の問題性、不十分な法規制の問題点を指摘し、過労死ゼロの実現に向けて取り組むべき重要な課題として、国の規制・監督行政の強化、トラック運転手、労働組合、市民団体、弁護士は「何よりも命が大切」という基本的視点に立ち返り、荷主、消費者そして国会議員も巻き込んだ市民運動の必要性を強調されました。

最後に、芦崎光夫氏（全日本建設交通一般労働組合関西支部特別執行委員）は「トラック運転手の『過労死』防止に向けて－『物流の2024年問題』によせて」というテーマで、トラック運転手の劣悪な労働環境や低賃金の構造を踏まえ、労働組合の果たすべき役割として、とくに中小企業における要求闘争は企業内だけではおのずと限界があるので、業界全体を包摂する統一労働条件の確立を追求する闘争を通じて、中小企業経営者との協力・共同関係を発展させ、経営と労働の環境改善に結びつけていくことの重

要性を指摘されました。

以上の報告を受けて、討論者の川村雅則氏と渡部あさみ氏から各報告に対して貴重なコメントがなされ、座長、清山玲氏の進行の下で活発な議論が展開されました。

その他、テーマ別分科会と自由論題の分科会が開催されましたが、前者は両日の午前中に、後者は日を改めて9月23日にオンラインで実施しました。テーマ別分科会では、航空産業、建設業、芸術・芸能関係の過労死等の問題、自由論題の分科会では、医師の働き方改革の問題、家事労働者の過労死問題、社労士が取り組む過労死防止活動、過労死防止と労働人権法、平均的労働者論を巡る問題など、大変興味深い報告がなされました。

初日の報告終了後、会員総会が開催され、予算関係の他、2024年度の活動方針として、特定の分野の調査・研究をより深めるために専門分野別の部会（「専門部会」）の設置が承認されました。とくに勤務医、航空産業や芸術芸能分野で働く労働者の疲労や人権問題などを調査・研究し、職場や就業条件を改善していくことを目的としたテーマ別部会など、すでに5つの専門部会が立ち上がり、今後の活発な調査・研究活動が期待されます。

尚、第10回大会の各報告に関しては、『過労死防止学会誌』第5号（2025年4月刊行）に詳しく掲載されています。ご希望の方には頒布致しますので、学会事務局（jimkyoku@jskr.net）までお申し込み下さい。

（過労死防止学会代表幹事 長井偉訓）