

令和2年度

我が国における過労死等の概要及び政府が
過労死等の防止のために講じた施策の状況

厚生労働省

この文書は、過労死等防止対策推進法（平成 26 年 6 月 27 日法律第 100 号）第 6 条の規定に基づき、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況について報告を行うものである。

令和2年度

我が国における過労死等の概要及び政府が
過労死等の防止のために講じた施策の状況

厚生労働省

目 次

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

1 労働時間等の状況	2
2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況	43
3 自殺の状況	50

第2章 過労死等の現状

1 過労死等に係る労災補償の状況	56
2 国家公務員の公務災害の補償状況	77
3 地方公務員の公務災害の補償状況	84

第3章 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更

1 大綱の見直しの経緯	94
2 大綱の変更のポイント	96

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 重点業種・職種の調査・分析結果	104
2 労災・公務災害の支給決定（認定）事案の分析結果	156
3 疫学研究等の分析	180

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

1 労働行政機関等における対策	188
1.1 長時間労働の削減に向けた取組の徹底	189
〈コラム1〉 長時間労働を行っている事業場の是正事例	190
1.2 過重労働による健康障害の防止対策	191
1.3 メンタルヘルス対策	192
1.4 ハラスメント防止対策	192
2 調査研究等	195
2.1 過労死等事案の分析	195
2.2 労働・社会面からみた過労死等の調査・分析	196
2.3 疫学研究等	196

〈コラム2〉 過労死等防止調査研究センターにおける職場環境改善に向けた介入研究の取組について	200
2.4 結果の発信	202
3 啓発	203
3.1 国民に向けた周知・啓発の実施	203
〈コラム3〉 連合の「過労死等ゼロ」の取組	207
〈コラム4〉 働き方改革の推進に向けた経団連の取組	209
3.2 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	211
〈コラム5〉 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	212
3.3 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施	214
3.4 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	214
3.5 勤務間インターバル制度の導入促進	215
〈コラム6〉 【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例	217
3.6 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	220
3.7 メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施	221
3.8 職場のハラスメントの防止のための周知・啓発の実施	224
〈コラム7〉 【企業の取組】カスタマーハラスメント対策導入事例	226
3.9 ウイズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応	230
〈コラム8〉 【企業の取組】テレワークにおけるメンタルヘルス対策を含む安全衛生対策、快適な職場環境整備のための取組導入事例	231
3.10 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進	234
〈コラム9〉 【企業の取組】自動車運転者に係る働き方改革の取組	238
3.11 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進	251
〈コラム10〉 【企業の取組】障害者に配慮した過労死防止対策の取組事例	252
3.12 公務員に対する周知・啓発等の実施	255
4 相談体制の整備等	259
4.1 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置	259
〈コラム11〉 令和2年度「こころの耳電話相談」における新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況	259
4.2 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施	263
4.3 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施	263
4.4 公務員に対する相談体制の整備等	263
5 民間団体の活動に対する支援	265
5.1 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	265
〈コラム12〉 過労死等防止対策シンポジウムの開催について	267
5.2 過労死遺児交流会の開催	268

〈コラム13〉 2020 年度 過労死遺児交流会 ～全国の過労死遺児と親たちがオンラインで交流～	269
5.3 シンポジウム以外の活動に対する支援等	270
5.4 民間団体の活動の周知	270
〈コラム14〉 過労死弁護士全国連絡会議 (過労死110 番全国ネットワーク) の取組について	271
〈コラム15〉 過労死家族の会の取組～公務災害部門～	272
〈コラム16〉 各地の過労死家族の会の紹介	273
〈コラム17〉 過労死防止学会について	274

資料編

1 関係法令等	278
・ 過労死等防止対策推進法（平成26年6月27日法律第100号）	278
・ 過労死等防止対策推進協議会令（平成26年10月17日政令第340号）	281
・ 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）	282
2 関係指針	313
・ 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概要 (令和3年3月策定)	313
・ 副業・兼業の促進に関するガイドライン概要 (平成30年1月策定、令和2年9月改定)	314
・ 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概要 (令和3年3月策定)	316
3 参考資料	317
・ 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況	317
4 過労死等防止対策関係予算の状況	320

第1章

労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

第1章

労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

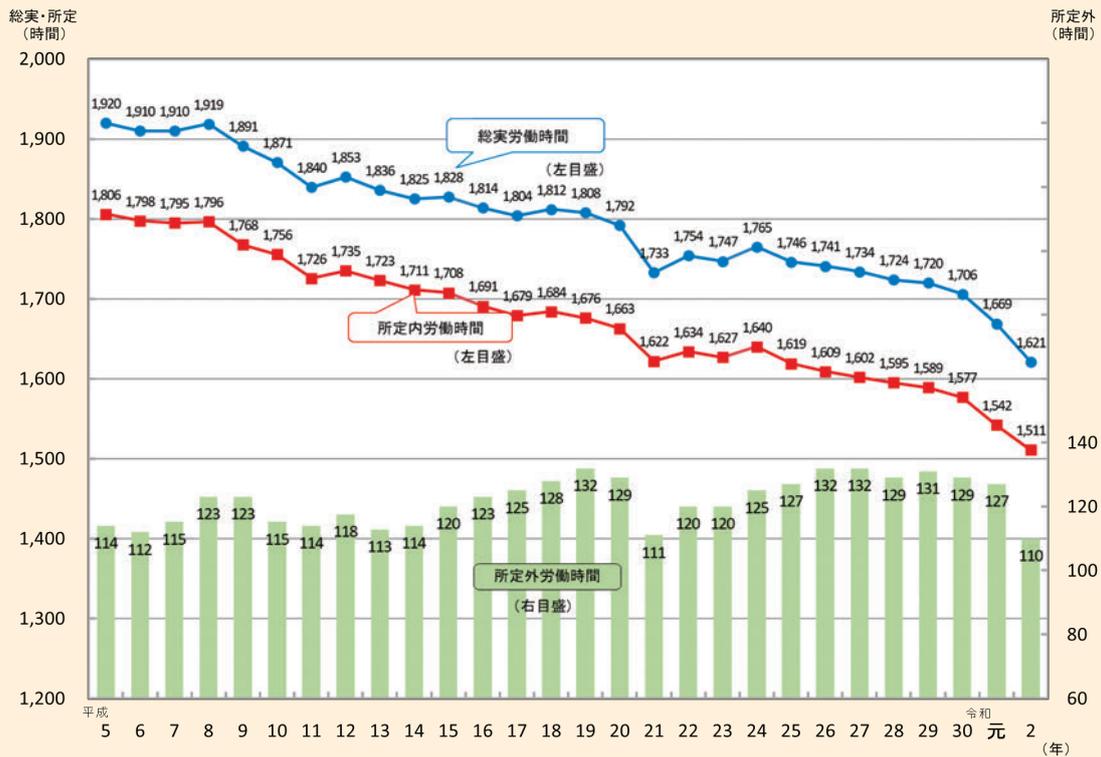
1▶ 労働時間等の状況

(1) 労働時間等の状況

我が国の労働者1人当たりの年間総実労働時間は緩やかに減少している。令和2（2020）年は前年比48時間の減少となっており、8年連続で減少している。

総実労働時間を所定内労働時間、所定外労働時間の別にみると、所定内労働時間は長期的に減少傾向が続いている一方、所定外労働時間は、平成22（2010）年以降、120～132時間の範囲で増減を繰り返していたが、令和2年は110時間と前年比17時間の減少となった（第1-1図）。

第1-1図 年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む。）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成

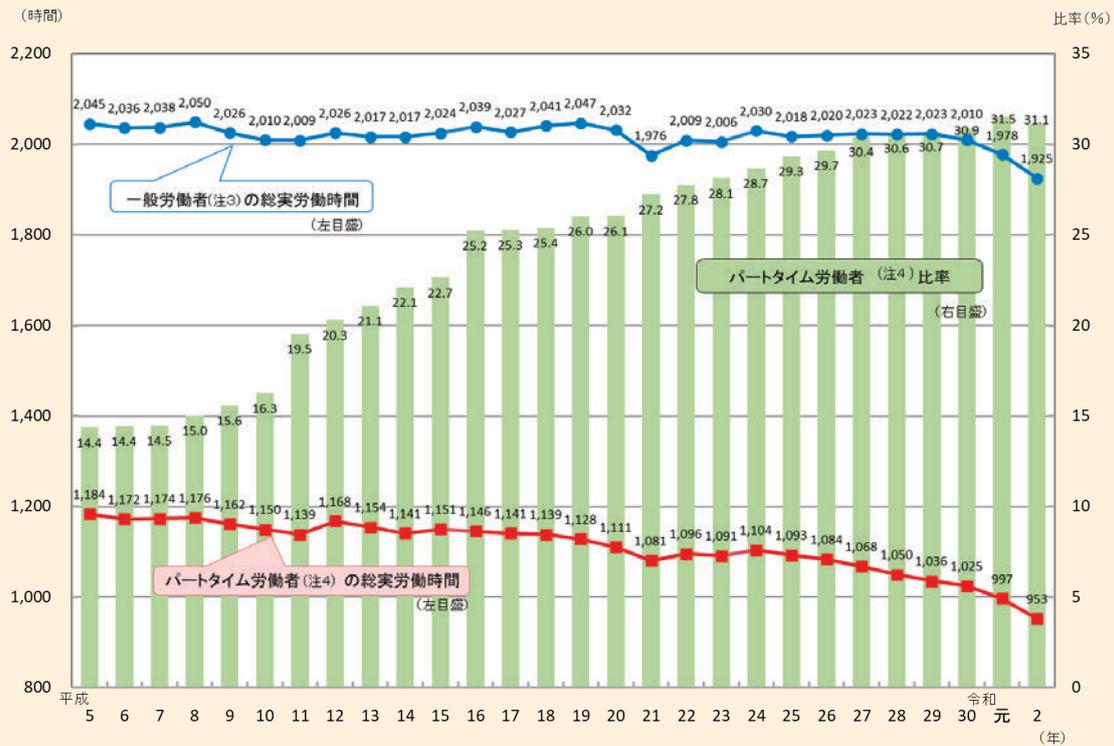
（注）1. 事業所規模5人以上、調査産業計

2. 総実労働時間及び所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出。

3. 平成16（2004）年から平成23（2011）年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

一般労働者とパートタイム労働者の別にみると、一般労働者の総実労働時間は平成 21 (2009)年以降 10 年ぶりに 2,000 時間を下回った令和元年から更に減少して 1,925 時間となり、パートタイム労働者の総実労働時間も減少傾向が顕著となり 953 時間となった。なお、パートタイム労働者の割合は、近年、増加傾向にあることから、近年の労働者 1 人当たりの年間総実労働時間の減少は、パートタイム労働者の割合の増加の寄与が大きいと考えられる (第 1-2 図)。

第 1-2 図 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成

(注) 1. 事業所規模 5 人以上、調査産業計

2. 就業形態別総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を 12 倍し、小数点以下第 1 位を四捨五入したもの。

3. 一般労働者：「常用労働者」のうち、「パートタイム労働者」以外の者。なお、「常用労働者」とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、

- ① 期間を定めずに雇われている者
- ② 1 か月以上の期間を定めて雇われている者

のいずれかに該当する者のことをいう。(平成 30 (2018) 年 1 月分調査から定義が変更になっていることに留意が必要)

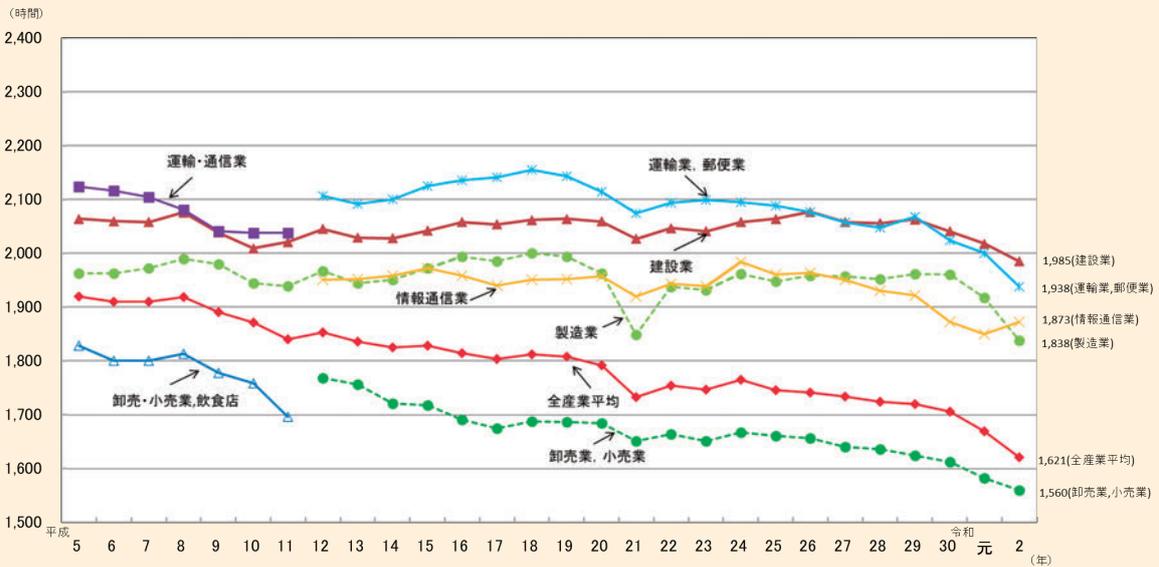
4. パートタイム労働者：「常用労働者」のうち、

- ① 1 日の所定労働時間が一般の労働者より短い者
- ② 1 日の所定労働時間が一般の労働者と同じで 1 週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者のいずれかに該当する者のことをいう。

5. 平成 16 (2004) 年から平成 23 (2011) 年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

主要産業別にみると、「建設業」、「運輸業、郵便業」、「情報通信業」、「製造業」が全産業平均よりも労働時間が長くなっている（第1-3図）。

第1-3図 主要産業別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む。）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成

（注）1. 事業所規模5人以上

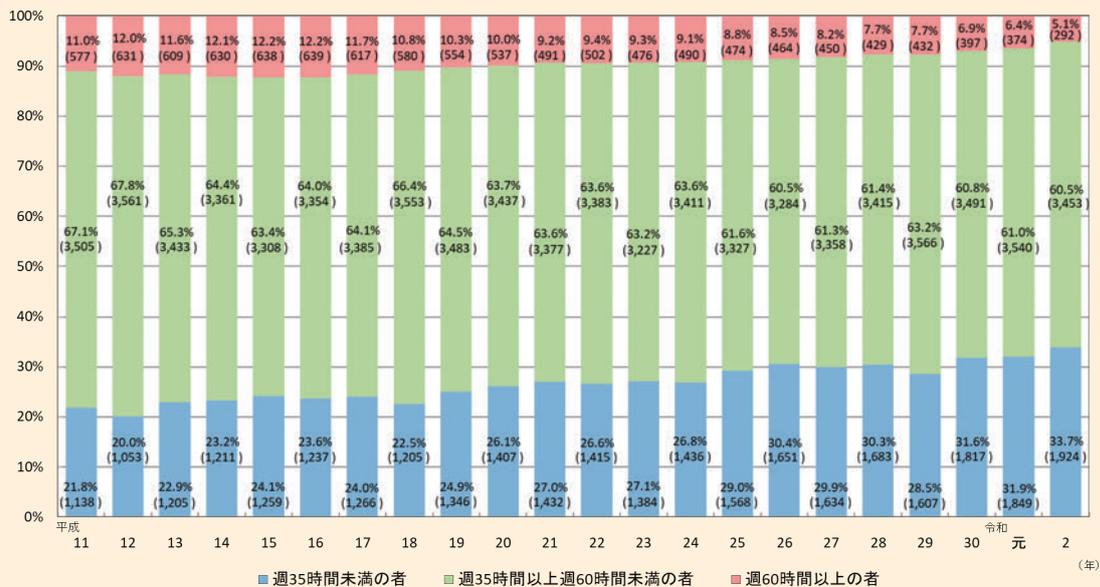
2. 総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3. 日本標準産業分類の改訂に伴い、表章産業を変更しているため、接続しない産業がある。（平成11（1999）年までの「卸売・小売業、飲食店」及び「運輸・通信業」と平成12年からの「卸売業、小売業」、「運輸業、郵便業」及び「情報通信業」）

4. 平成16（2004）年から平成23（2011）年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

これまでは、労働者の平均労働時間をみてきたが、ここからは長時間労働者に着目する。総務省「労働力調査」^{注1)}で雇用者（非農林業）の月末1週間の就業時間別の雇用者の割合の推移をみると、1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、最近では平成15(2003)、16年の12.2%をピークとして減少傾向にある。令和2年は5.1%と前年比で1.3ポイント減少しており、月末1週間の就業時間が60時間以上である雇用者数は292万人と前年比で約82万人減少している。（第1-4図）。

第1-4図 月末1週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数



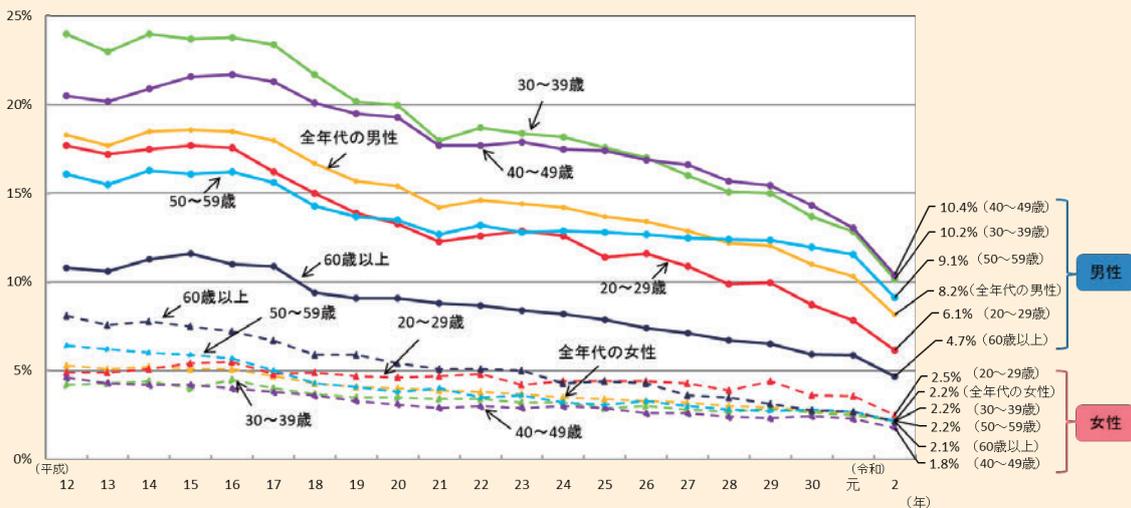
(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)をもとに作成

- (注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの
- 2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない
- 3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人

注1) 第1-1図等の資料出所である「毎月勤労統計調査」、第1-4図等の資料出所である「労働力調査」は、いずれも労働時間(就業時間)を調査しているが、「毎月勤労統計調査」は事業所を対象に調査しているのに対し、「労働力調査」は世帯を対象に調査している。

月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合の推移を性別、年齢層別にみると、全年代の男性のうち、40歳代、30歳代で週60時間以上就業している者の割合が高く、令和2年は40歳代男性で10.4%、30歳代男性で10.2%となっている。一方、女性については、20歳代で週60時間以上就業している者の割合が2.5%と、次に高い年代である30歳代及び50歳代（2.2%）と比較しても0.3ポイント高い（第1-5図）。月末1週間の就業時間が60時間以上の雇い入れ者の割合については、性別、年齢層別にみても、30歳代、40歳代の男性で週60時間以上就業している者の割合が高く、令和2年は、40歳代男性で9.9%、30歳代男性で9.8%となっている（第1-6図）^{注2)}。

第1-5図 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（性・年齢層別）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）をもとに作成
 （注）非農林業就業者数について作成したもの

注2) 就業者とは、「従業者」と「休業者」を合わせたもの。

従業者：調査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事（以下「仕事」という。）を1時間以上した者。

なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。

休業者：仕事を持ちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、

1. 雇い入れ者で、給料・賃金（休業手当を含む）の支払を受けている者又は受けることになっている者。

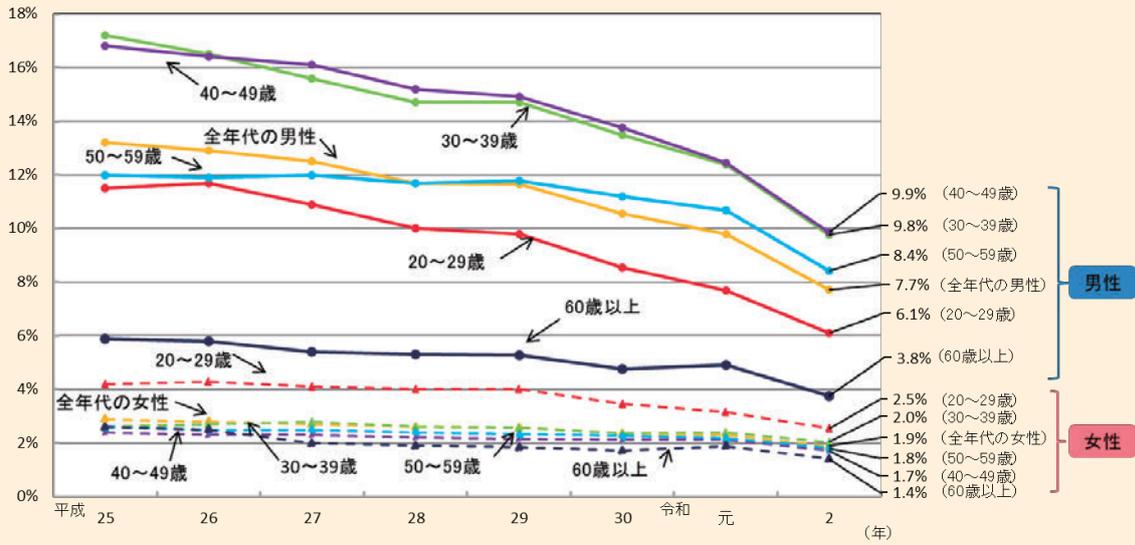
なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。

2. 自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。

なお、家族従業者で調査週間に少しも仕事をしなかった者は、休業者とはしないで、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとしている。

雇い入れ者とは、会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員。

第1-6図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇者の割合（性・年齢層別）

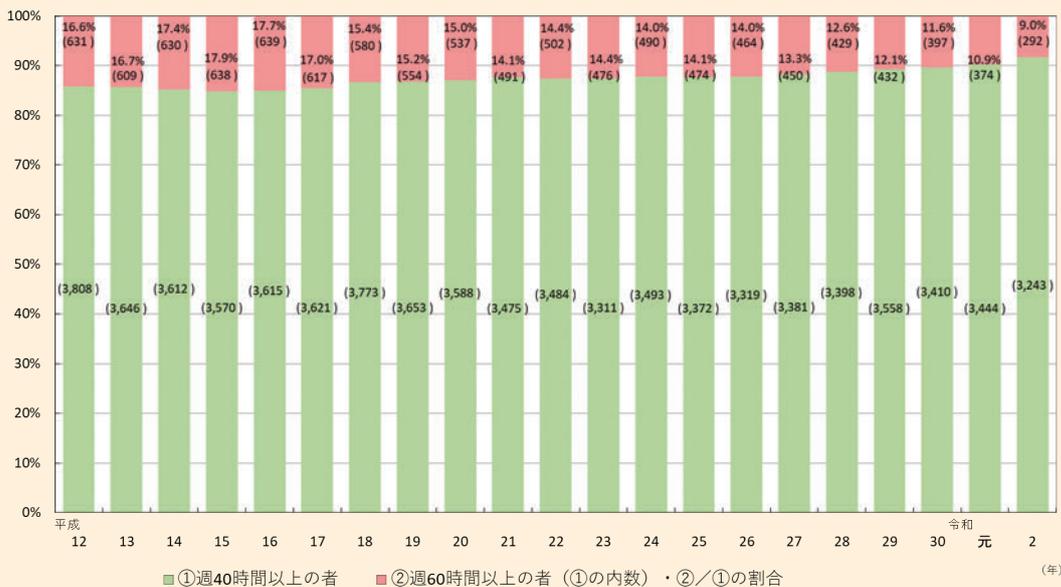


(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

(注) 非農林業雇者について作成したもの

次に、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和3（2021）年7月30日閣議決定。以下「大綱」という。）において、数値目標の対象とされている月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち、その就業時間が60時間以上である者の割合をみると、平成15年をピークとして平成18（2006）年に大きく減少した後、平成22（2010）年の微増を除き、緩やかな減少傾向を示しており、令和2年は9.0%と初めて10%を下回った。なお、大綱において令和7（2025）年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とすることを目標としている（第1-7図）。

第1-7図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）と雇用者数



(※) 大綱に基づく数値目標→週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）

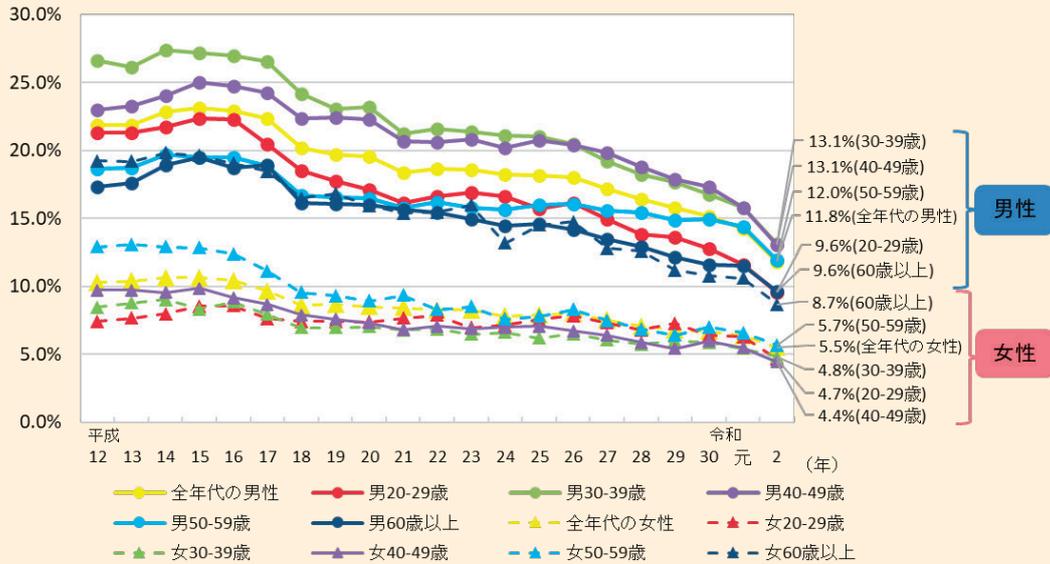
(資料出所) 総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）をもとに作成

- (注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの
 2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない
 3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人

就業者について、月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者のうち、その就業時間が60時間以上である者の割合の推移を性別、年齢層別にみると、就業者全体に占める割合(月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者以外も含む。)と同様、全年代の男性のうち、30歳代、40歳代において、その割合が高くなっている。また、女性については、60歳以上で割合が高くなっている(第1-8図)。雇用に占める割合をみても、男性については、30歳代、40歳代で、女性については、60歳以上でその割合が高い(第1-9図)。

第1-8図

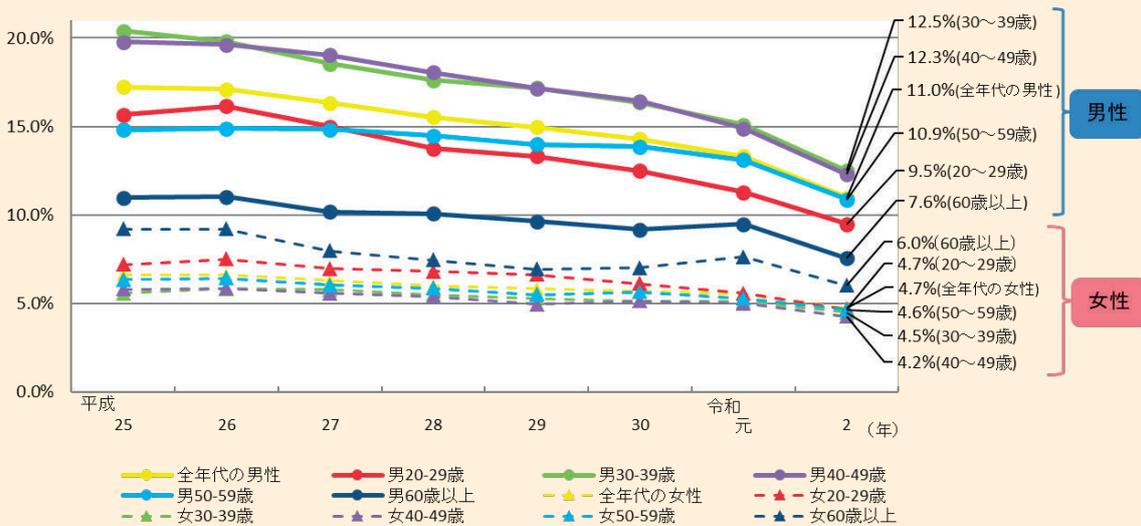
月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合(週間就業時間40時間以上の就業者に占める割合)(性・年齢層別)



(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)をもとに作成
 (注) 非農林業就業者数について作成したもの

第1-9図

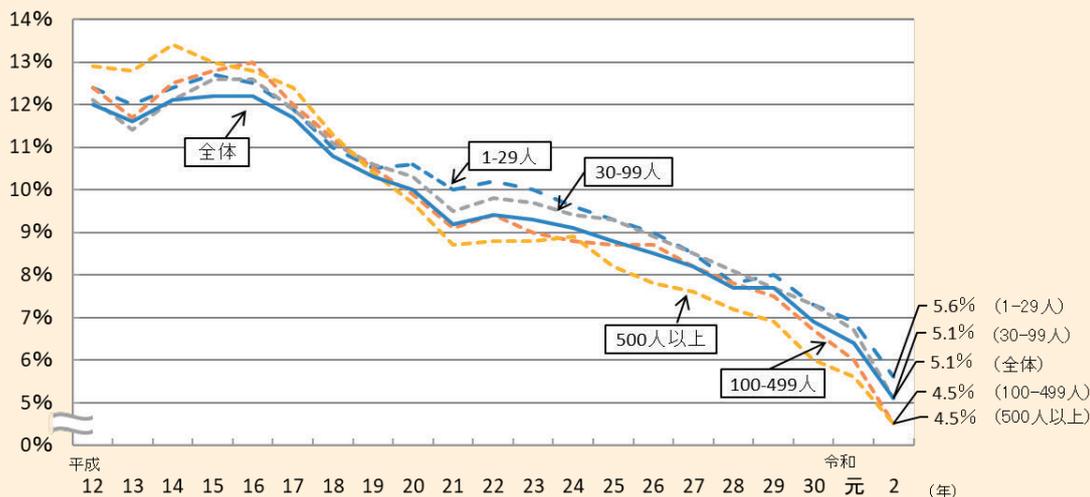
月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用の割合(週間就業時間40時間以上の雇用に占める割合)(性・年齢層別)



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成
 (注) 非農林業雇用に占める割合について作成したもの

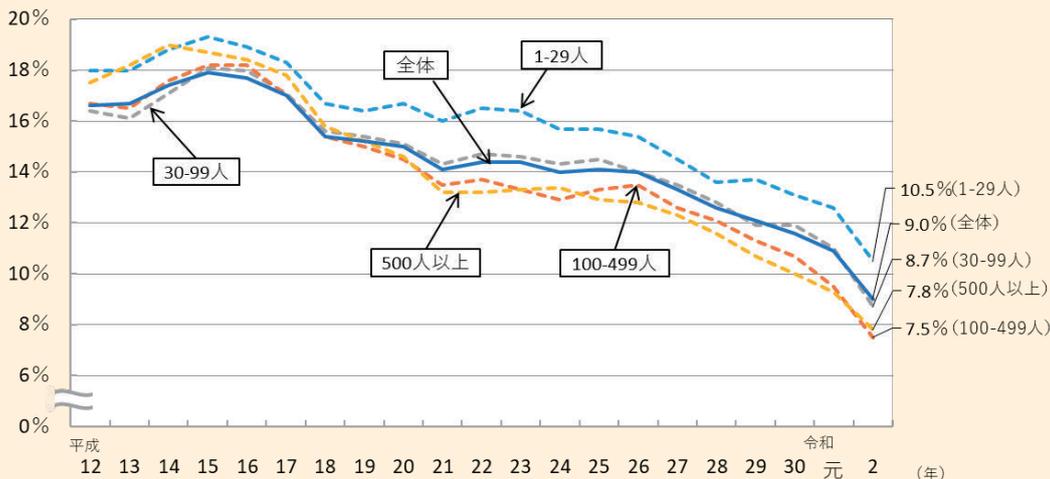
月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合を企業の従業者規模別にみると、規模により大きな差異はないが、令和2年は、おおむね規模が小さいほど、その割合が高い（第1-10図）。また、週の就業時間が40時間以上である雇用者のうち、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合を企業の従業者規模別にみると、平成25（2013）年以降は、おおむね規模が小さいほど、その割合が高い（第1-11図）。

第1-10図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（企業の従業者規模別）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）をもとに作成
 （注）非農林業雇用者について作成したもの

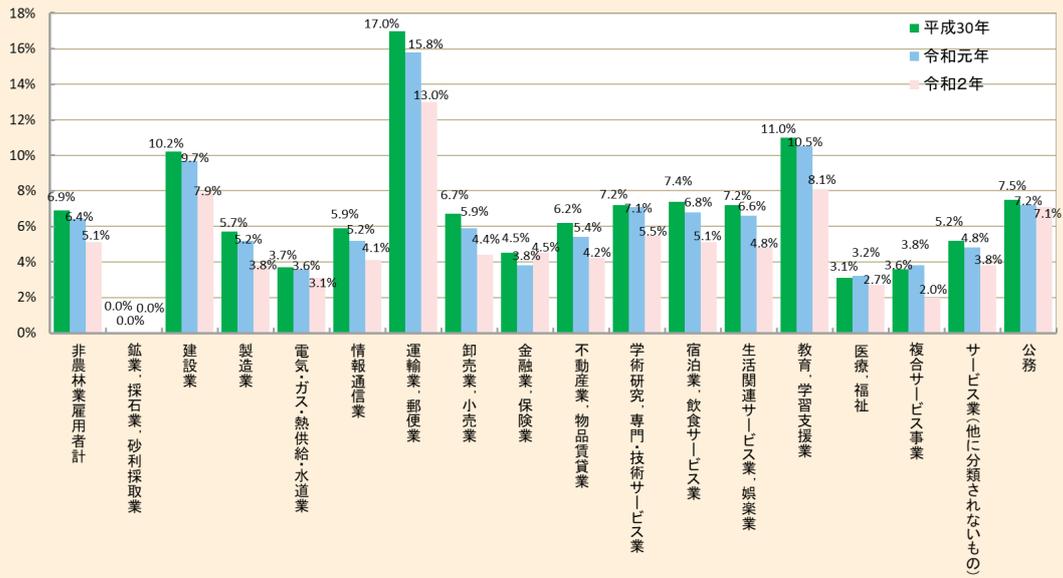
第1-11図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（企業の従業者規模別）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）をもとに作成
 （注）非農林業雇用者について作成したもの

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合を業種別にみると、令和2年は、「運輸業、郵便業」、「教育、学習支援業」、「建設業」の順にその割合が高く、「複合サービス事業」、「医療、福祉」の順にその割合が低い（ただし「鉱業、採石業、砂利採取業」を除く。）。また、令和2年の割合について、令和元（2019）年と比較すると、多くの業種で減少しているが、「電気・ガス・熱供給・水道業」や「医療、福祉」では減少幅が0.5ポイント、「公務」では0.1ポイントと小さく、「金融業、保険業」では微増している（第1-12図）。

第1-12図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）

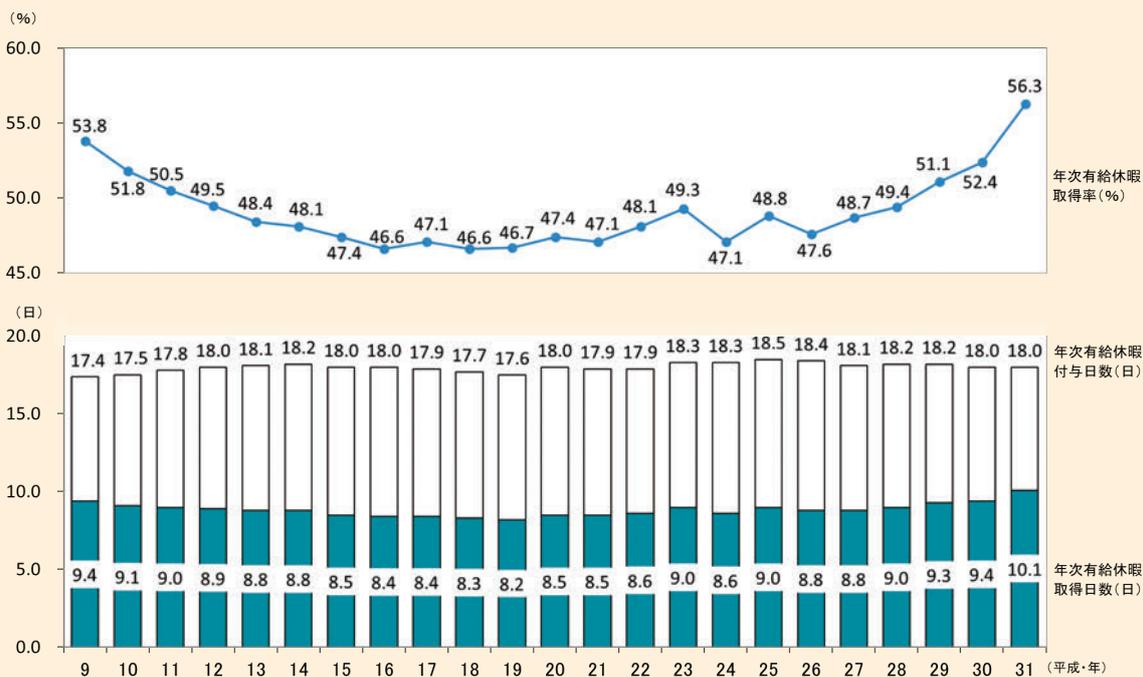


（資料出所）総務省「労働力調査」をもとに作成

（注）雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合

次に、厚生労働省「就労条件総合調査」により、年次有給休暇の状況をみると、取得日数は、平成9（1997）年から平成19（2007）年まで微減傾向が続き、平成20（2008）年以降増減しながらも微増傾向にあり、平成31年は10.1日と前年比0.7日の増加となり、初めて10日を上回った。また、取得率は、平成12（2000）年以降5割を下回る水準で推移していたが、平成29（2017）年には5割を上回り、令和元年は56.3%と、前年比3.9ポイントの増加となっている。なお、大綱において、令和7年までに年次有給休暇取得率を70%以上とすることを目標としている（第1-13図）。

第1-13図 年次有給休暇の取得率、付与日数、取得日数の推移



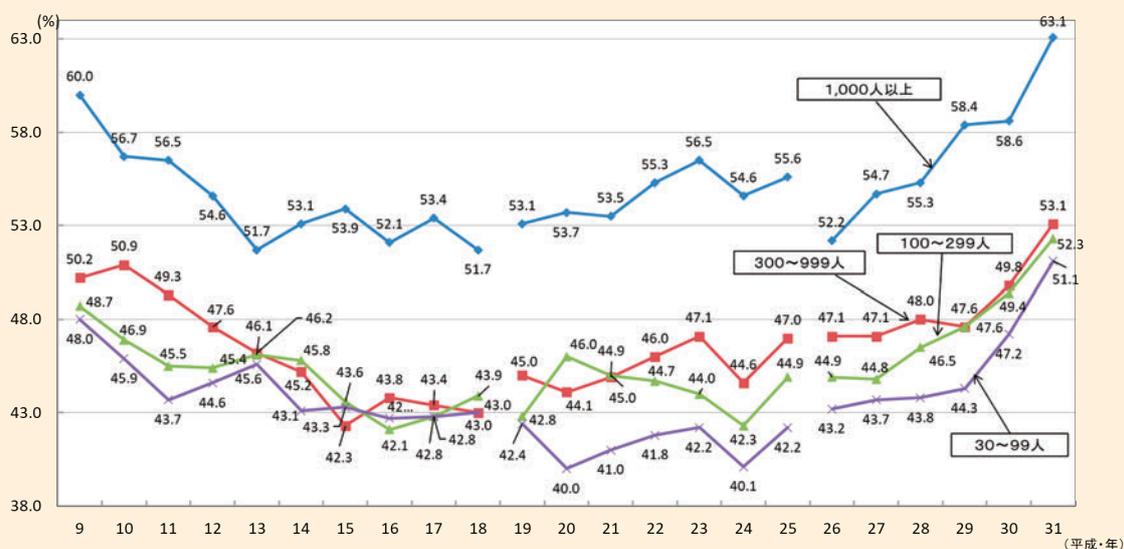
(※) 大綱に基づく数値目標→年次有給休暇取得率を70%以上（令和7年まで）

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）をもとに作成

- (注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、取得日数/付与日数×100 (%)である。
3. 各調査対象年（又は前会計年度）1年間の状況を示している。例えば、令和元年は、平成31（2019）年1月1日～令和元年12月31日（又は平成30会計年度）の1年間の状況を調査対象としている。
4. 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19（2007）年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
5. 平成25年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）

労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率を企業規模別にみると、平成22年以降は規模が大きいほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にある（第1-14図）。

第1-14図 労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率の推移（企業規模別）

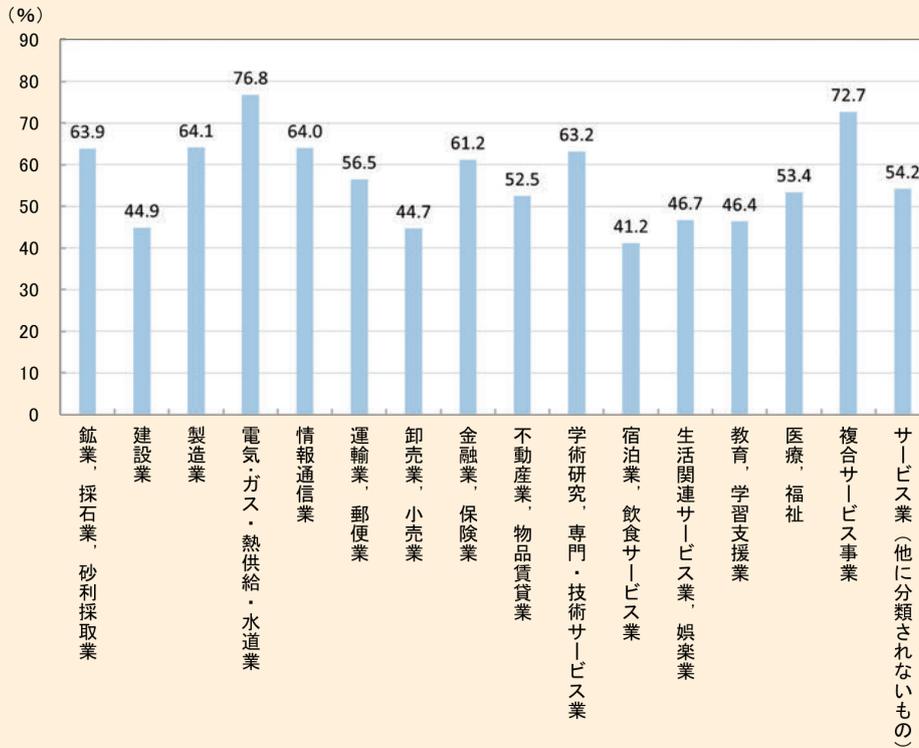


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)をもとに作成

- (注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
2. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。令和元年は、平成31年1月1日～令和元年12月31日(又は平成30会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。
3. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
4. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)

また、平成31(2019)年の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率を産業別にみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス事業」、「製造業」、「情報通信業」の順に高くなっており、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「建設業」の順に低くなっている(第1-15図)。

第1-15図 産業別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率(平成31年)



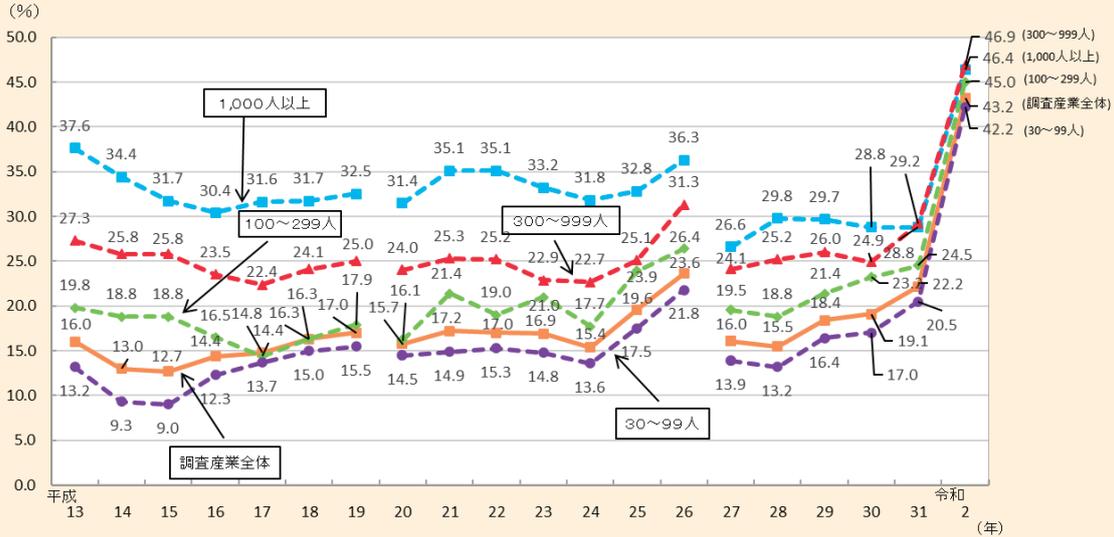
(資料出所) 厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」をもとに作成

(注) 1. 「取得率」は、取得日数/付与日数×100(%)である。

2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合をみると、令和2年は調査産業全体で43.2%と前年比21.0ポイントの増加となっている。また、企業規模別にみると、規模が大きいほど年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合が高い傾向で推移しているが、令和2年は前年と比べ全ての企業規模で大きく増加し、その差異が4.7ポイントに縮まっている（第1-16図）。

第1-16図 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移（企業規模別）



年次有給休暇の計画的付与制度について

・使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めるときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。（労働基準法第39条第6項）

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成

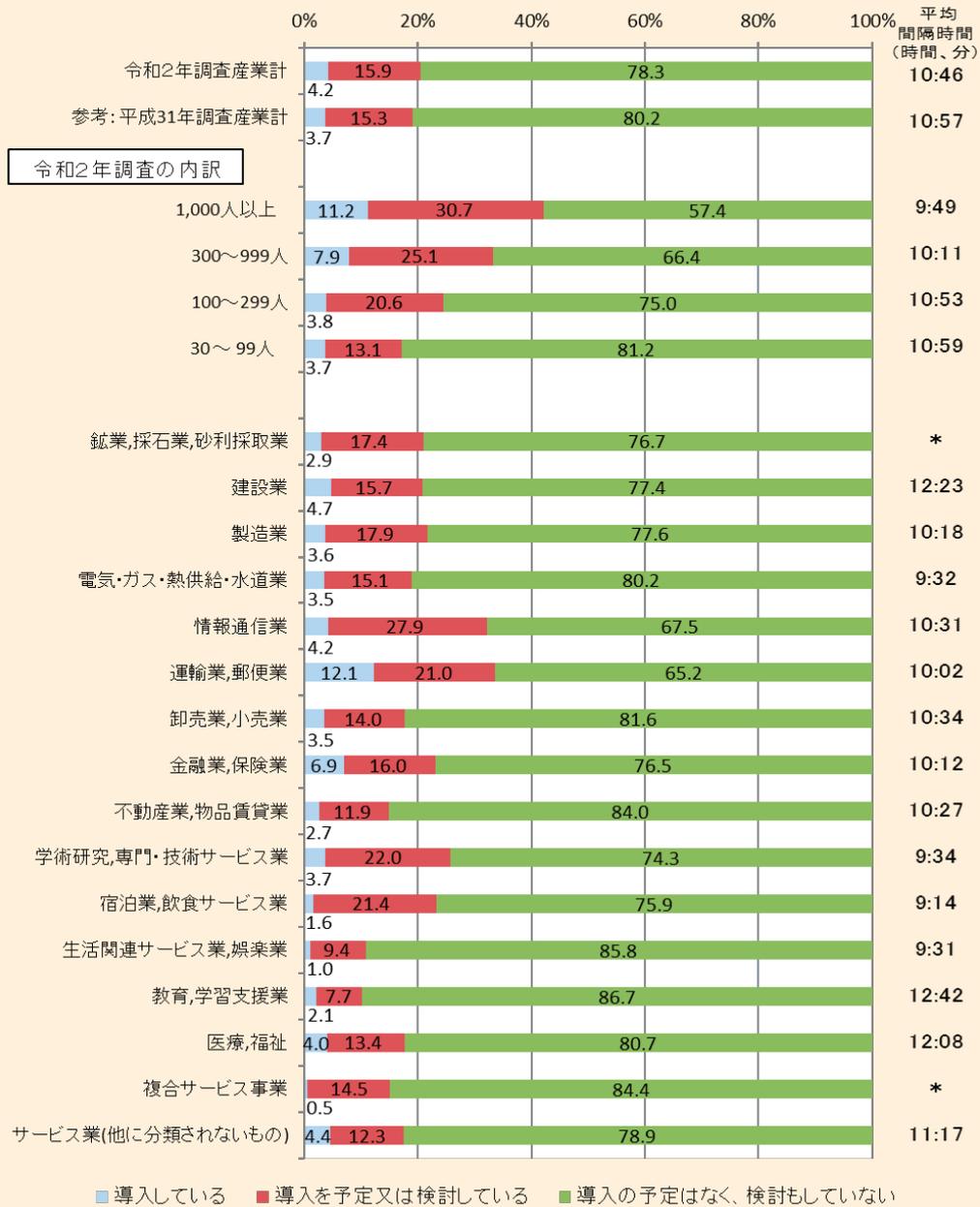
（注）1. 各年1月1日時点の状況を示している。

2. 平成19年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成20年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」

3. 平成26年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成27年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）

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）について、制度を導入している企業の割合は、令和2年で4.2%と前年の3.7%から0.5ポイントの増加となっている（第1-17図）。また、制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業のうち、導入していない理由として「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合は、令和2年で13.7%となっており、回答企業全体で10.7%となっている。産業別に制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業のうち、導入していない理由として「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合をみると、「宿泊業、飲食サービス業」、「運輸業、郵便業」の順にその割合が高く、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「金融業、保険業」、「情報通信業」の順にその割合が低い（第1-18図）。なお、大綱において、令和7年までに勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすること、同制度を導入している企業割合を15%以上とすることを目標としている。

第1-17図 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合（企業規模別、産業別）

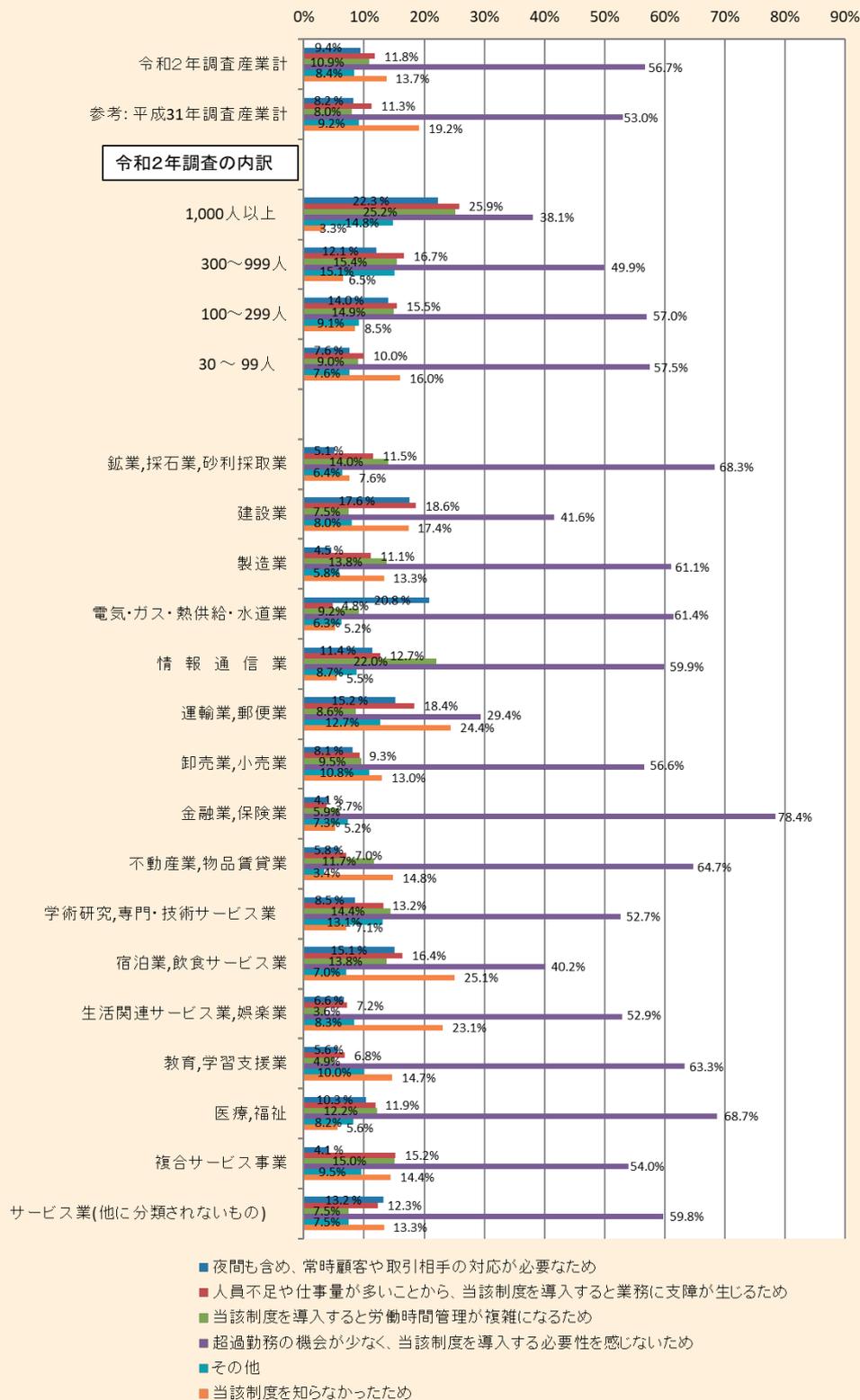


(※) 大綱に基づく数値目標
 ⇒労働者数30人以上の企業について、勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を15%以上とする（令和7年まで）。

(資料出所) 厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」をもとに作成
 (注) 1. 令和2年1月1日時点の状況を示している。
 2. 調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」
 3. 「*」は、該当する数値が不明の場合又は数値を表章することが不適切な場合を示す。
 4. 数値は「不明」を含まないため、合計が100%にならない場合がある。

第1-18図

勤務間インターバル制度を導入していない企業の導入していない理由
(企業規模別、産業別)



(※) 大綱に基づく数値目標

⇒労働者数30人以上の企業について、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)。

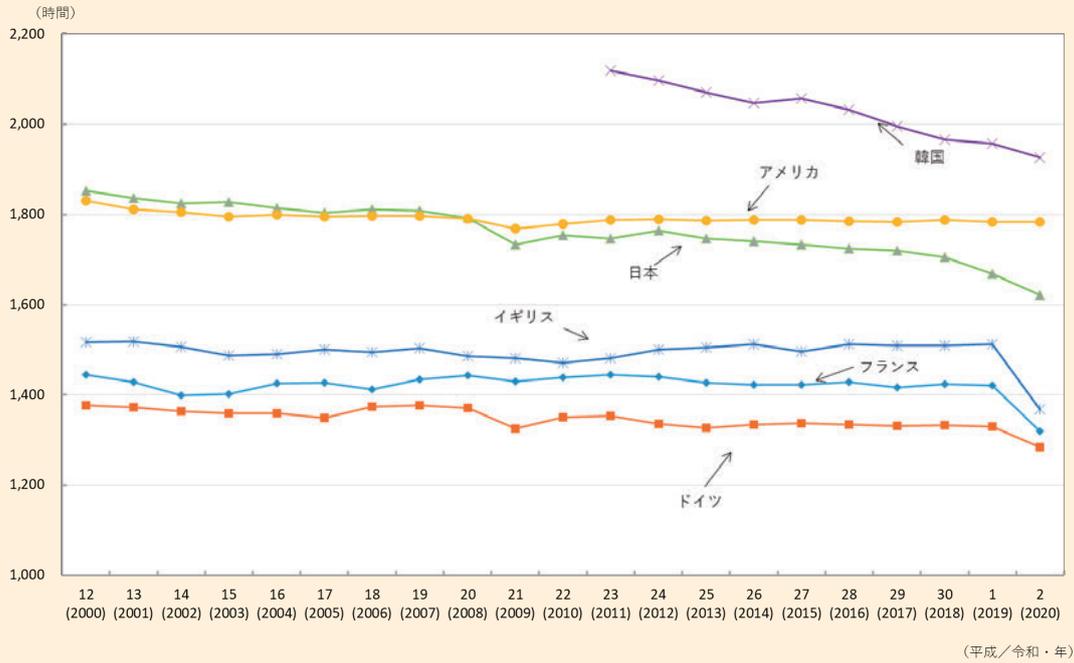
(資料出所) 厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」をもとに作成

(注) 1. 令和2年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象: 「常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」

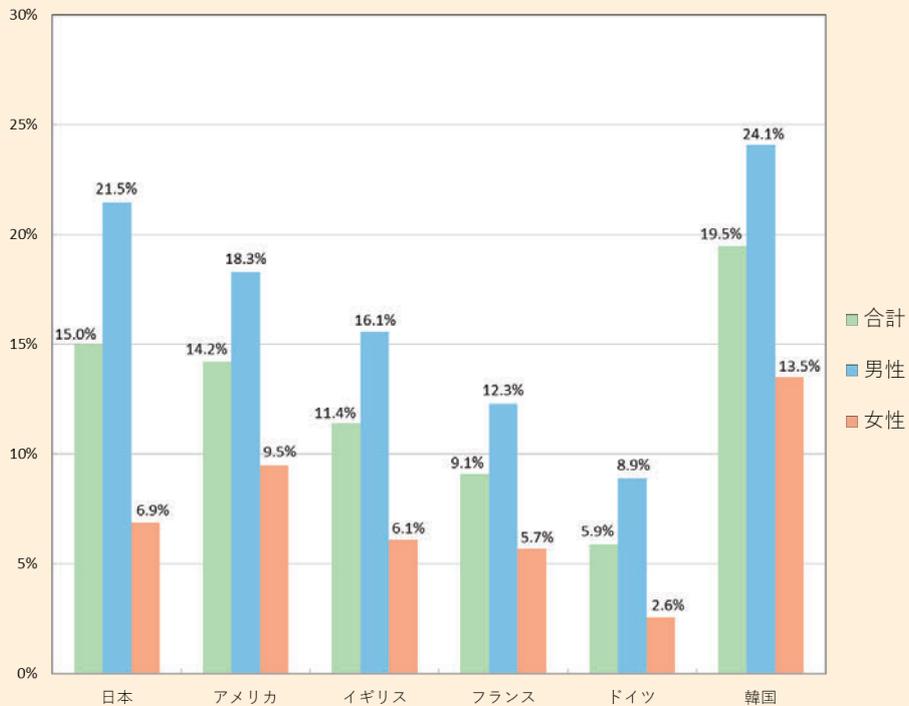
年平均労働時間を国際比較すると、我が国は、欧州諸国より長く、また、週49時間以上働いている労働者の割合が高い。男性については、特にその割合が高い（第1-19図、1-20図）。

第1-19図 諸外国における年平均労働時間の推移



(資料出所) OECD Database (<https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=10162>) (2021年7月現在) をもとに作成
 (注) 年平均労働時間は、各国雇用者一人当たりにおける年間労働時間の平均を示す。

第1-20図 諸外国における「週労働時間が49時間以上の者」の割合（令和2年）



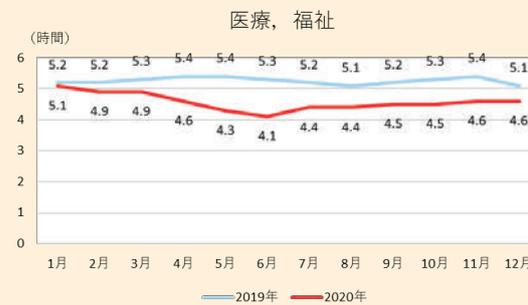
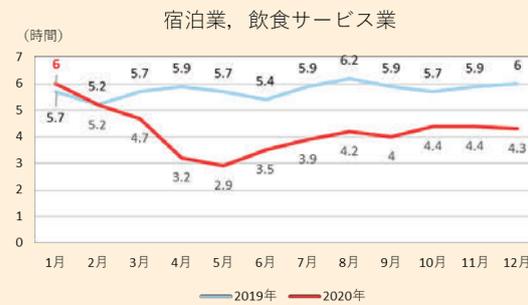
(資料出所) 以下の資料をもとに作成
 日 本：総務省「労働力調査」
 アメリカ：米労働省（2021.2）Labor Force Statistics from the CPS
 その他：ILOSTAT Database (<https://www.ilo.org/ilostat/>) (2021年7月現在)
 (注) 令和2（2020）年における週労働時間が49時間以上の者の割合を示したものの。（ただし、イギリスは令和元（2019）年）

ここからは、新型コロナウイルス感染症の感染拡大が労働者の働き方に及ぼした影響についてみる。

「全業種」並びに「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」及び「医療、福祉」の特定業種について、令和元（平成 31）年、令和2年の所定外労働時間を月別にみた。「全業種」では、いずれの月も前年を下回った一方で、「情報通信業」は1～3月、11～12月、「運輸業、郵便業」は2～3月、「卸売業、小売業」は1～3月、「宿泊業、飲食サービス業」は1月、「教育、学習支援業」は2月、7～10月、12月の各月で前年を上回った（第1-21図）。

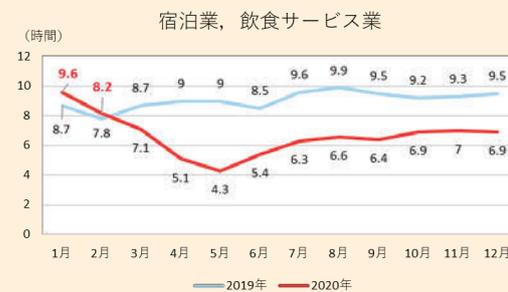
令和元（平成 31）年、令和2年の月別の所定外労働時間を性別にみると、男性では、「情報通信業」は1～3月、11～12月、「運輸業、郵便業」は1～3月、「卸売業、小売業」は1～3月、「宿泊業、飲食サービス業」は1～2月、「教育、学習支援業」は2月、7～12月の各月で前年を上回った（第1-22図）。女性では、「情報通信業」は1～3月、11～12月、「教育、学習支援業」は1～2月、7～9月の各月で前年を上回った（第1-23図）。

第1-21図 所定外労働時間（月別）



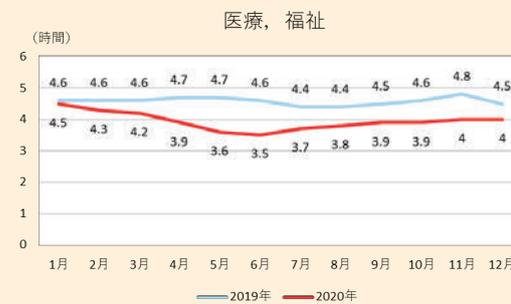
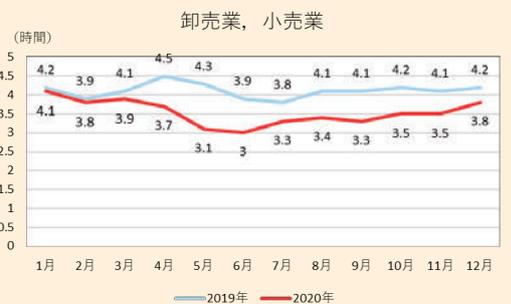
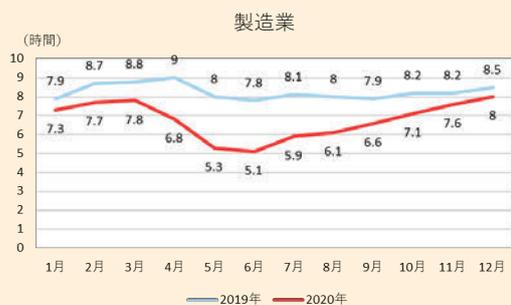
(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成
 (注) 事業所規模 5人以上

第1-22図 所定外労働時間（月別）（男性）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成
 (注) 事業所規模 5人以上

第1-23図 所定外労働時間（月別）（女性）

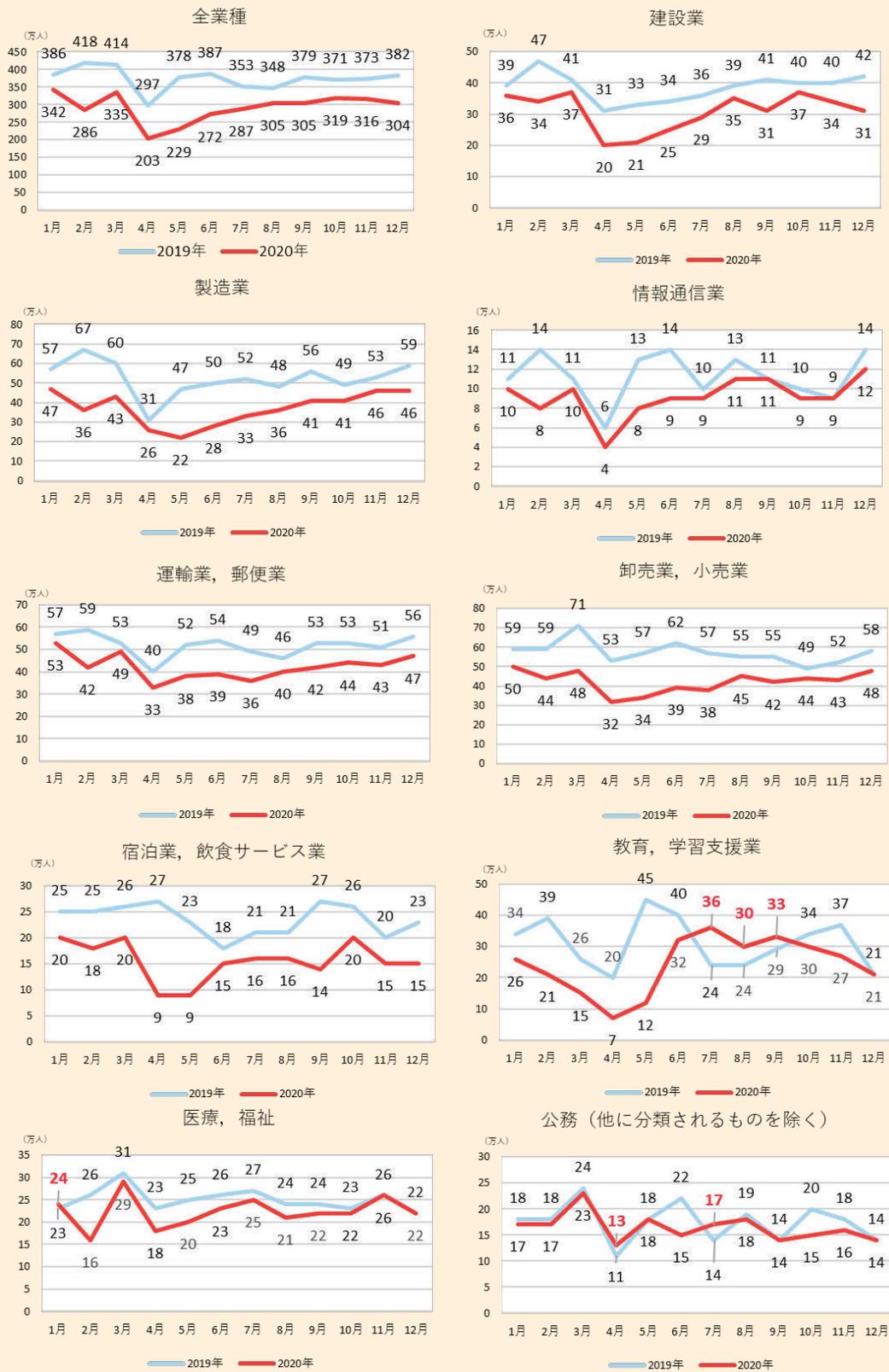


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」をもとに作成
 (注) 事業所規模 5人以上

続いて、「全業種」並びに「建設業」、「製造業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」及び「公務（他に分類されるものを除く）」について、令和元（平成31）年、令和2年の月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数を月別にみると、「全業種」では、いずれの月も前年を下回った一方で、「教育、学習支援業」では7～9月、「医療、福祉」では1月、「公務（他に分類されるものを除く）」では4月、7月の各月で前年を上回った（第1-24図）。

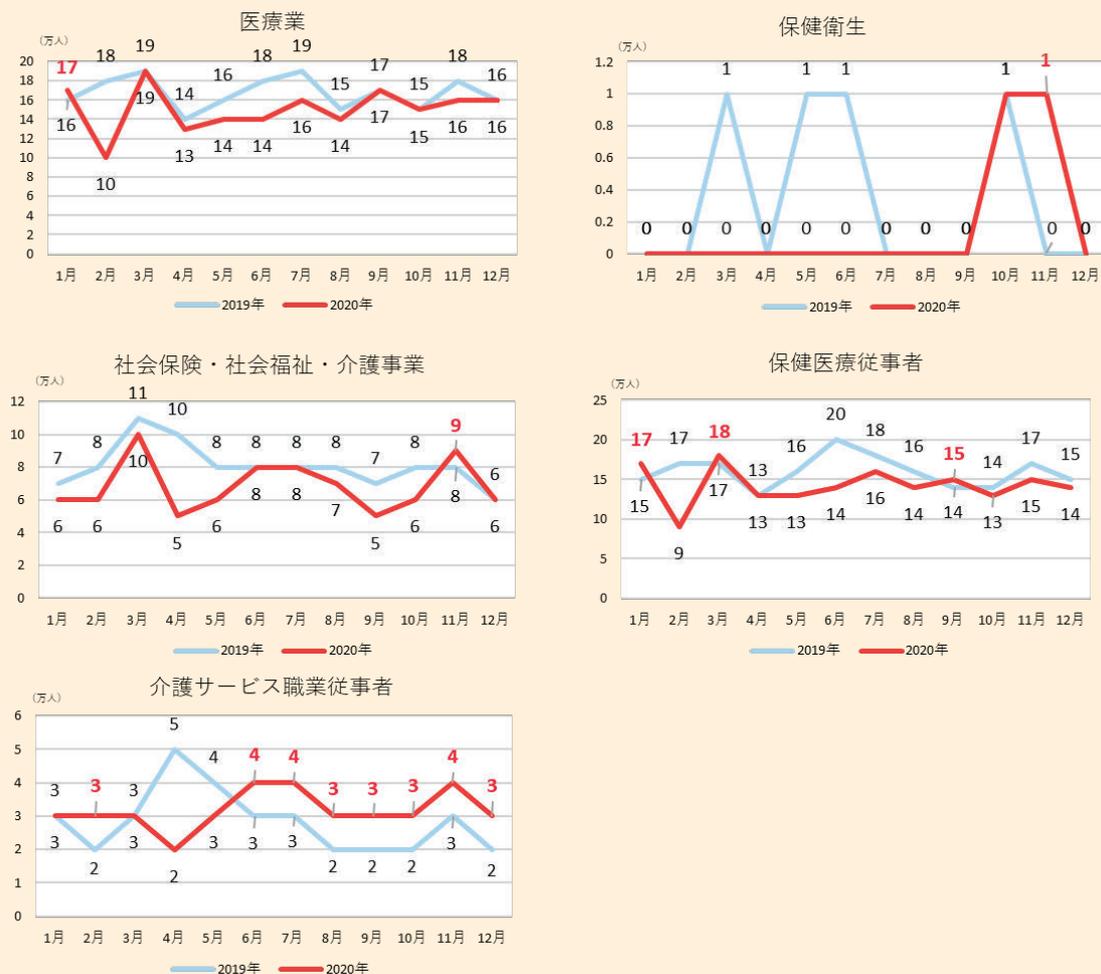
また、「医療、福祉」に関連して、「医療業」、「保健衛生」、「社会保険・社会福祉・介護事業」、「保健医療従事者」、「介護サービス職業従事者」について、令和元（平成31）年、令和2年の月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数を月別にみると、「医療業」では1月、「保健衛生」では11月、「社会保険・社会福祉・介護事業」では11月、「保健医療従事者」では1月、3月、9月、「介護サービス職業従事者」は2月、6～12月の各月で前年を上回った（第1-25図）。

第1-24図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数（月別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成
 (注) 非農林業雇用者について作成したもの

第1-25図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数（医療、福祉関連）（月別）

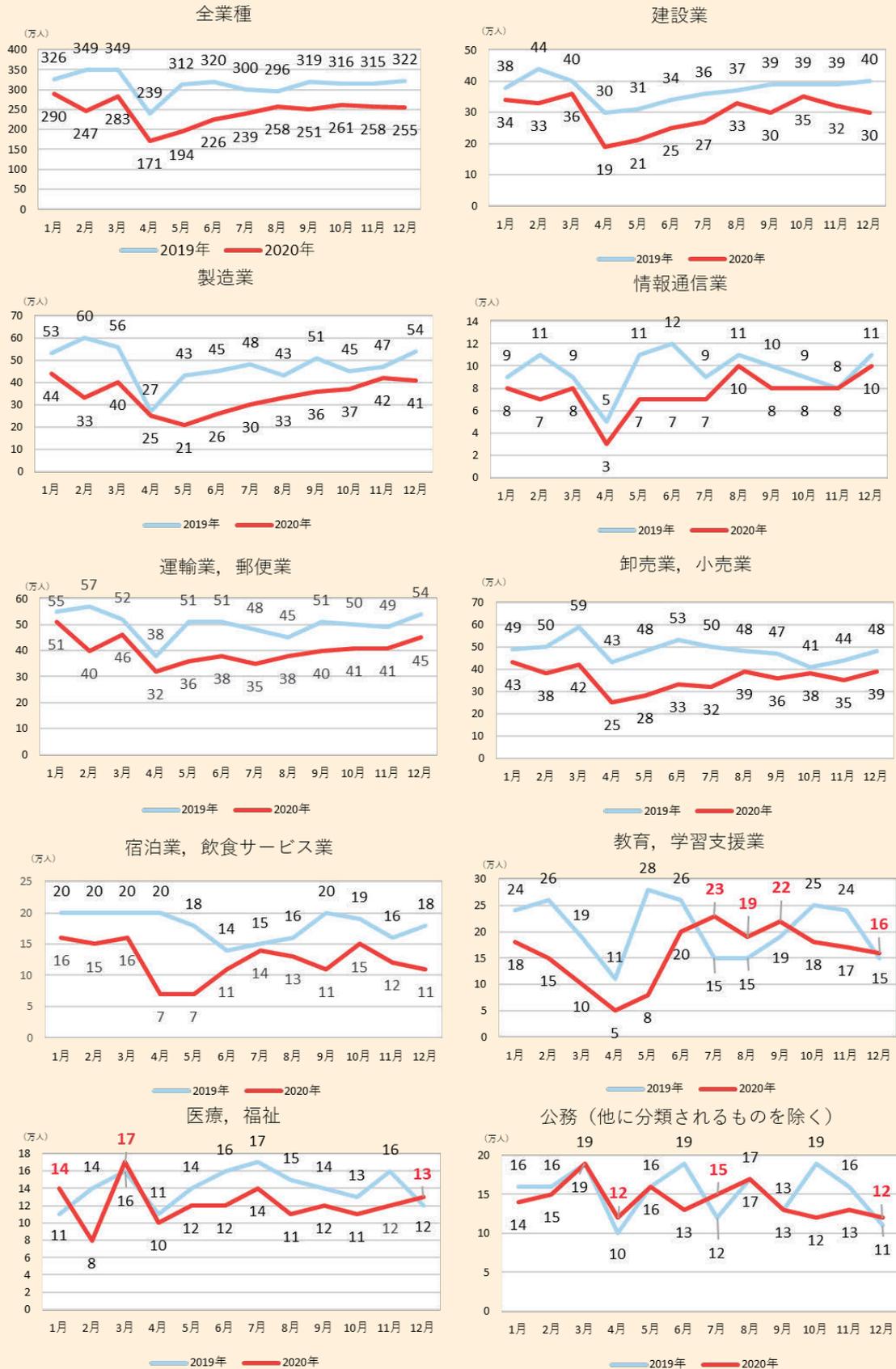


(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

男性について、令和元（平成31）年、令和2年の月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数を月別にみると、「教育，学習支援業」では7～9月、12月、「医療，福祉」では1月、3月、12月、「公務（他に分類されるものを除く）」では4月、7月、12月の各月で前年を上回った（第1-26図）。

また、男性の「医療，福祉」関連の令和元（平成31）年、令和2年の月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数を月別にみると、「医療業」では1月、4月、「保健衛生」では10～11月、「社会保険・社会福祉・介護事業」では1月、「保健医療従事者」では4月、12月、「介護サービス職業従事者」では2月、3月、7月の各月で前年を上回った（第1-27図）。

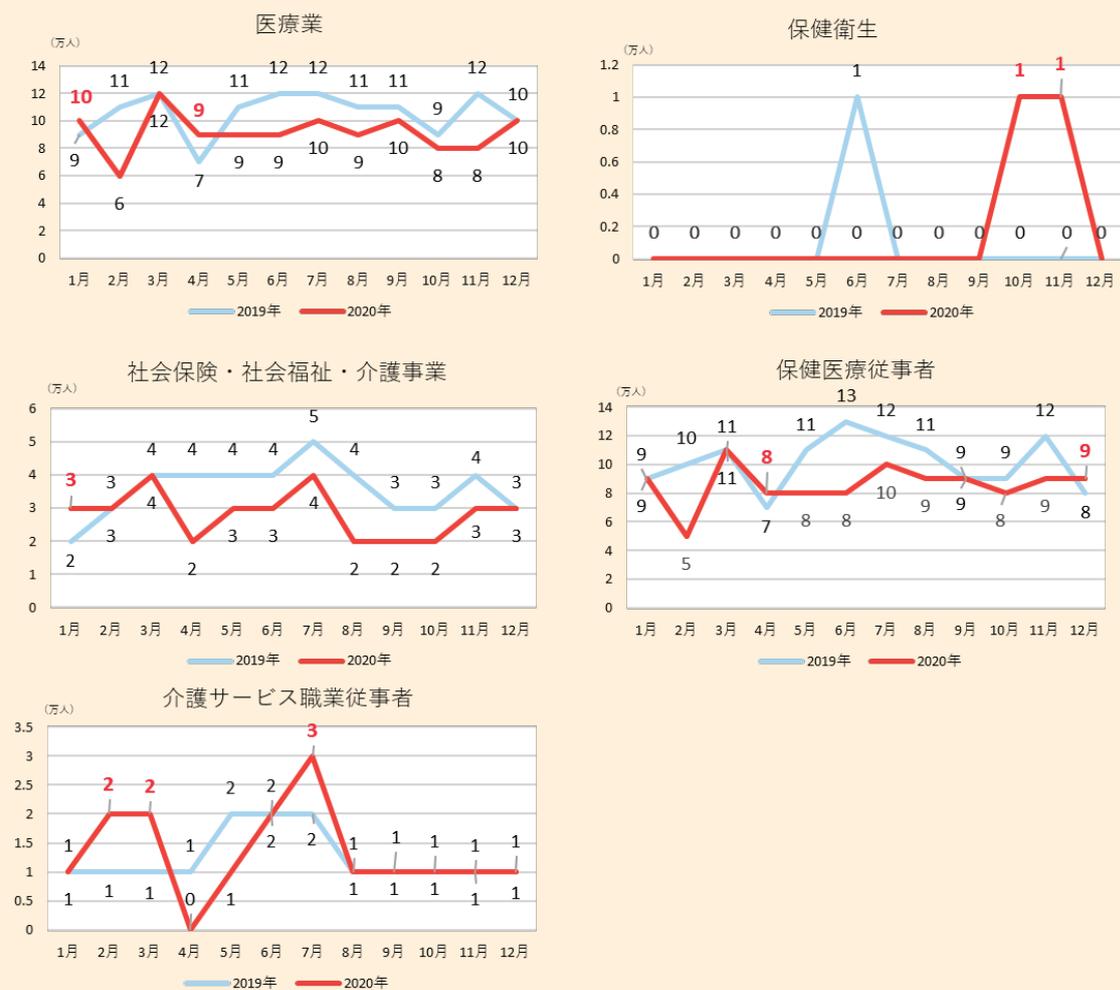
第1-26図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数（月別）（男性）



（資料出所）総務省「労働力調査」をもとに作成

（注）非農林業雇用者について作成したもの

第1-27図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数（医療、福祉関連）（月別）（男性）

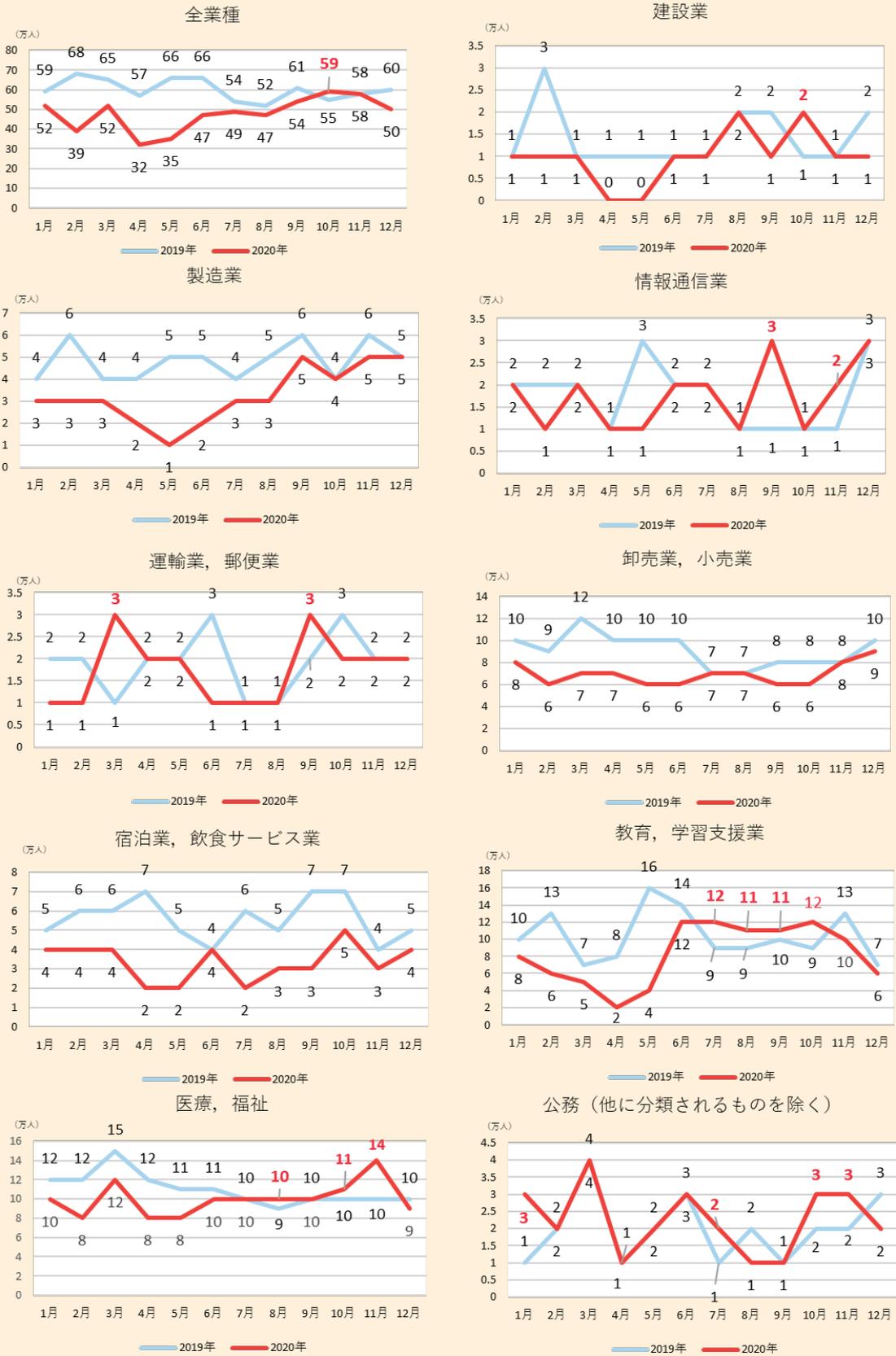


（資料出所）総務省「労働力調査」をもとに作成

女性について、令和元（平成31）年、令和2年の月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数を月別にみると、「全業種」では10月、「建設業」では10月、「情報通信業」では9月、11月、「運輸業、郵便業」では3月、9月、「教育、学習支援業」では7～10月、「医療、福祉」では8月、10月、11月、「公務（他に分類されるものを除く）」では1月、7月、10～11月の各月で前年を上回った（第1-28図）。

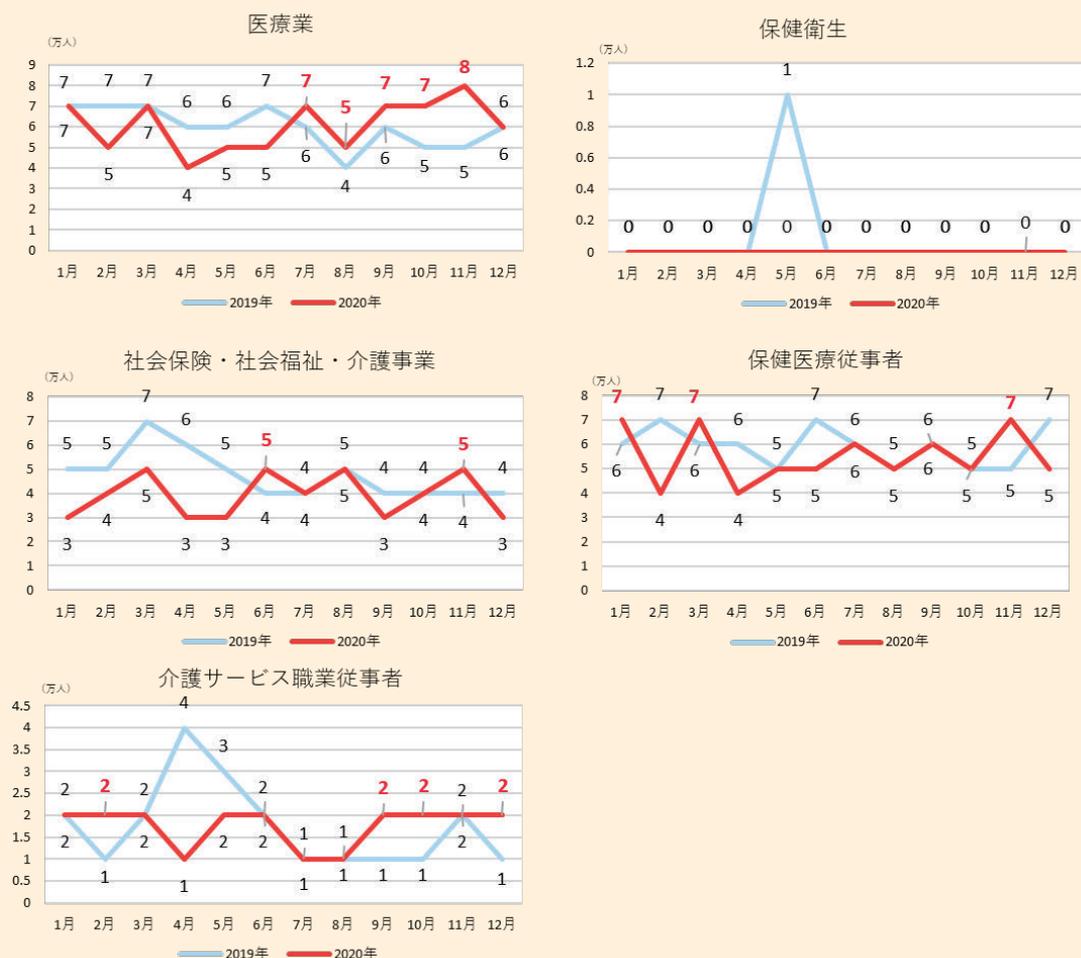
また、女性の「医療、福祉」関連の令和元（平成31）年、令和2年の月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数を月別にみると、「医療業」では7～11月、「社会保険・社会福祉・介護事業」では6月、11月、「保健医療従事者」では1月、3月、11月、「介護サービス職業従事者」は2月、9～10月、12月の各月で前年を上回った（第1-29図）。

第1-28図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数（月別）（女性）



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成
 (注) 非農林業雇用者について作成したもの

第1-29図

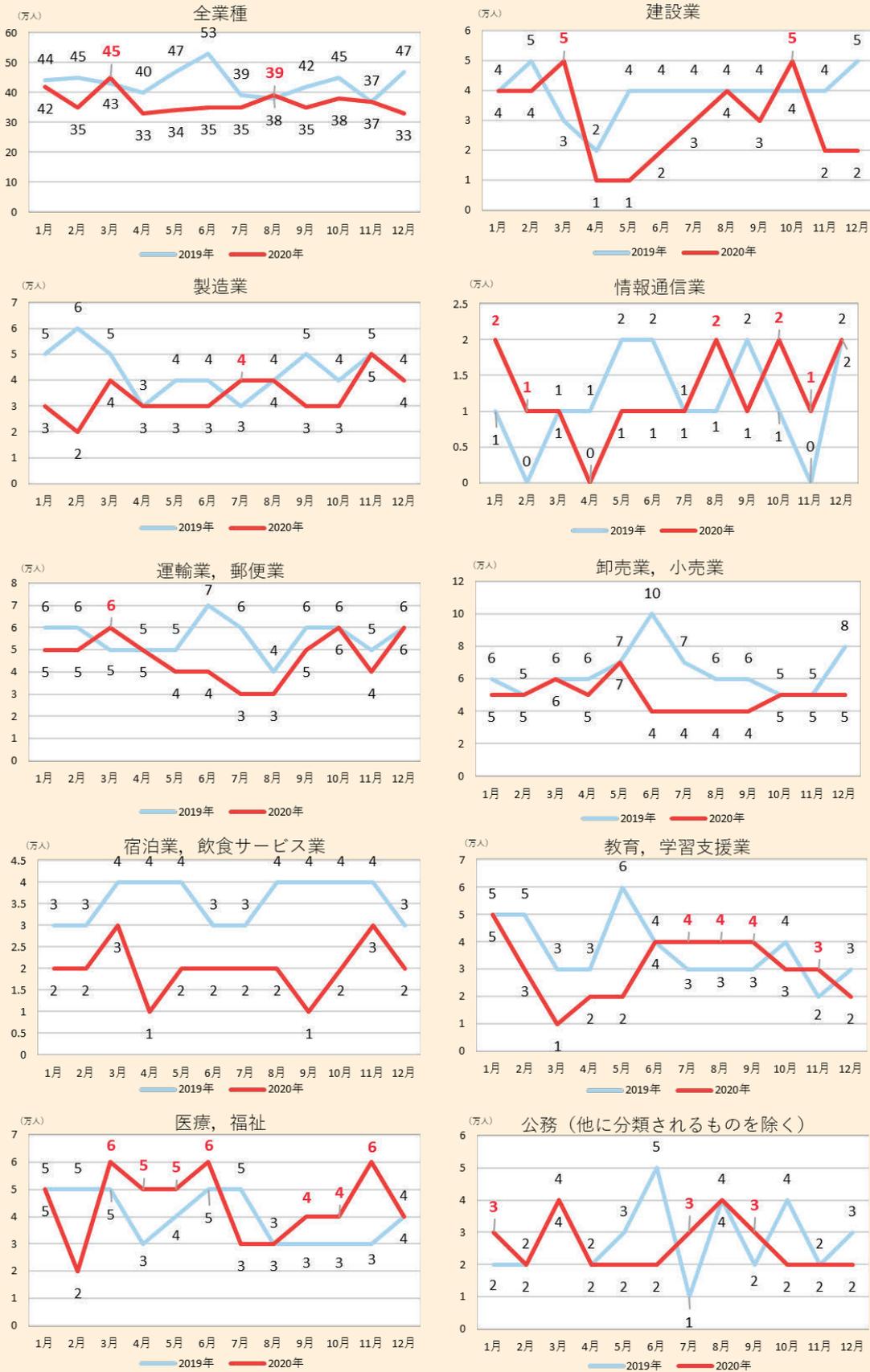
月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数（医療、福祉関連）
（月別）（女性）

(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

同様に、月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数を月別にみると、「全業種」では3月、8月、「建設業」では3月、10月、「製造業」では7月、「情報通信業」では1～2月、8月、10～11月、「運輸業、郵便業」では3月、「教育、学習支援業」では7～9月、11月、「医療、福祉」では3～6月、9～11月、「公務（他に分類されるものを除く）」では1月、7月、9月の各月で前年を上回った（第1-30図）。

また、「医療、福祉」に関連して、「医療業」、「保健衛生」、「社会保険・社会福祉・介護事業」、「保健医療従事者」、「介護サービス職業従事者」について、令和元（平成31）年、令和2年の月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数を月別にみると、「医療業」では3～4月、8～9月、11月、「社会保険・社会福祉・介護事業」では1月、5～6月、10～11月、「保健医療従事者」では3～4月、8～9月、「介護サービス職業従事者」では2～4月、6月、9～11月の各月で前年を上回った（第1-31図）。

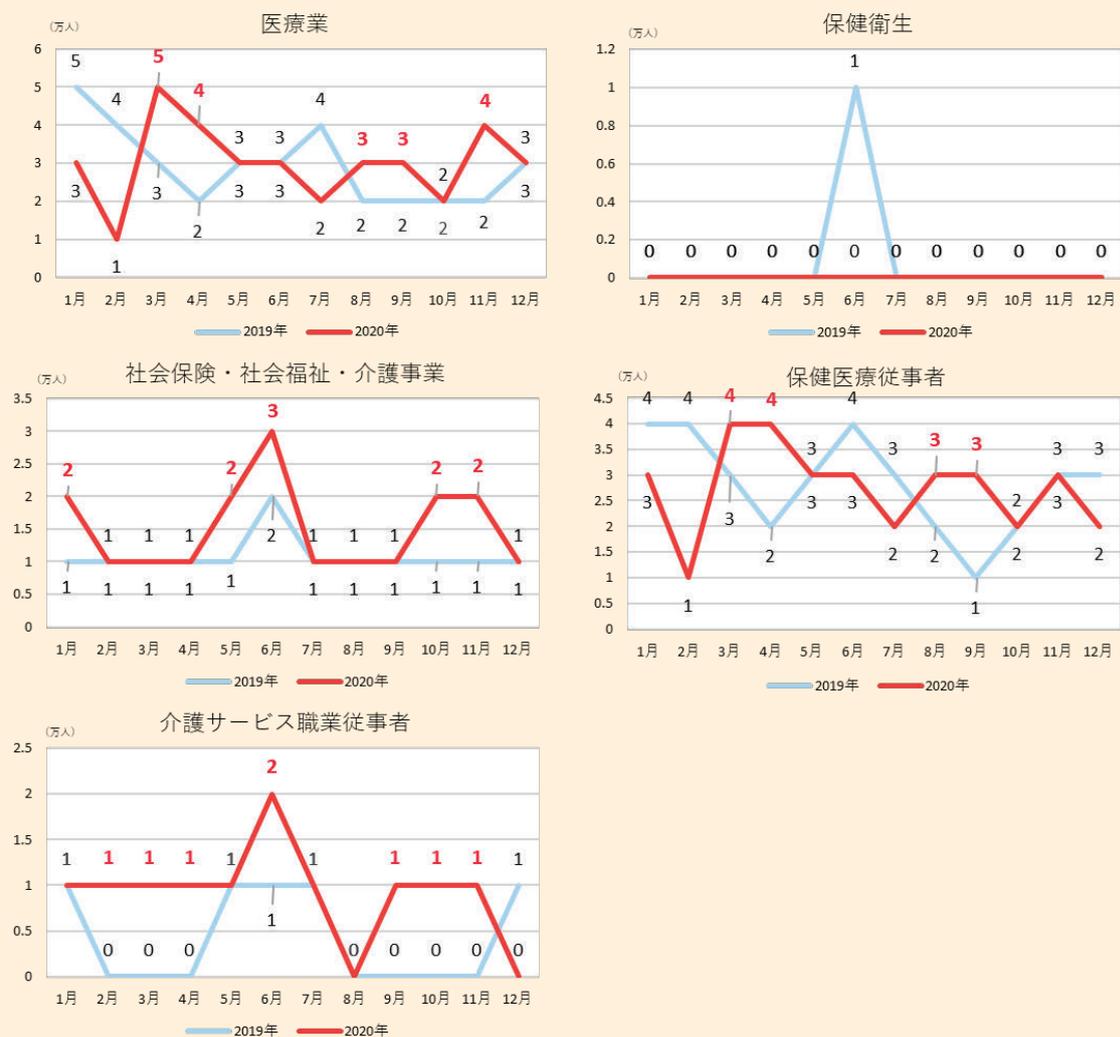
第1-30図 月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数（月別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

(注) 非農林業雇用者について作成したもの

第1-31図 月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数（医療、福祉関連）（月別）

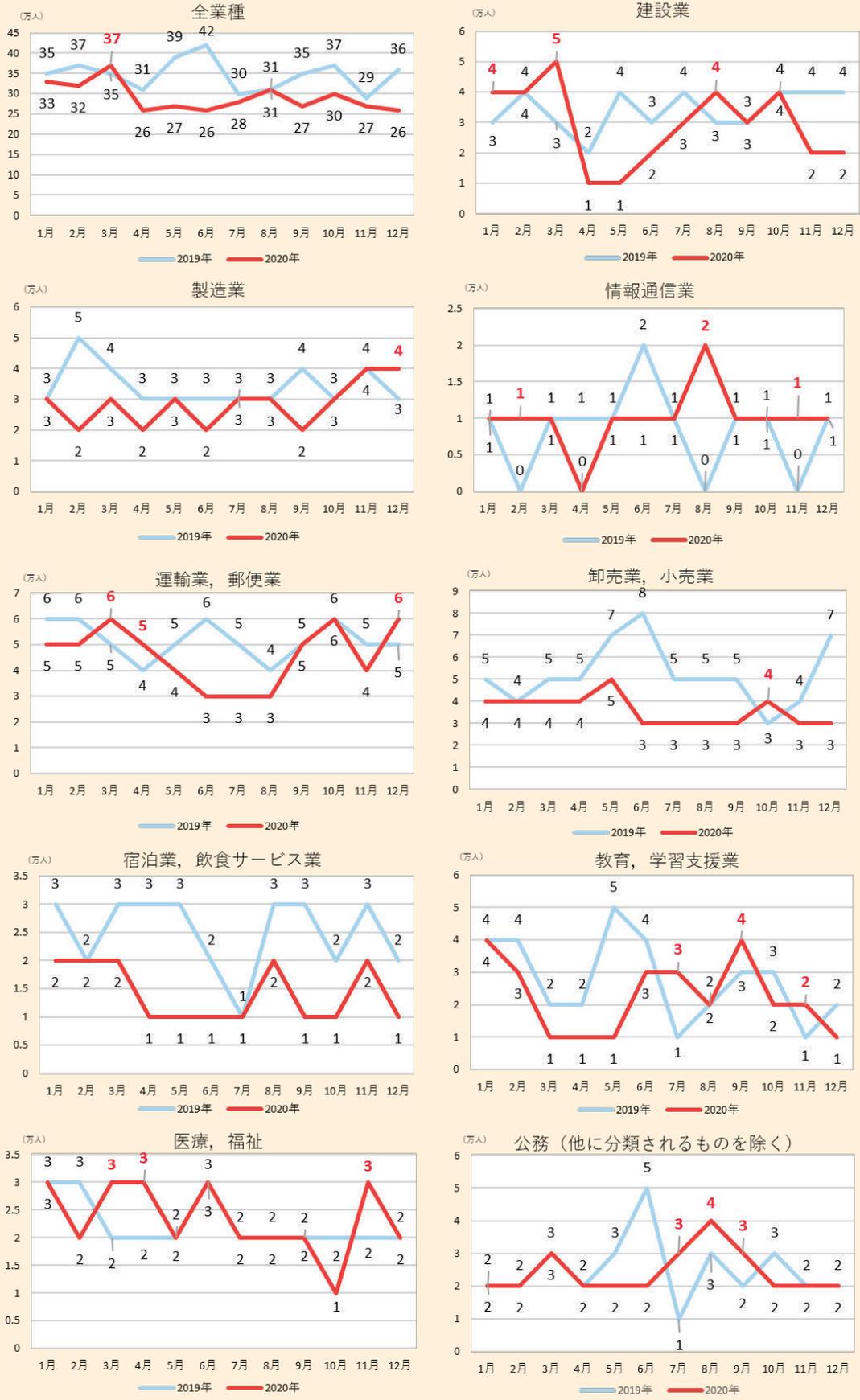


(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

男性について、令和元（平成 31）年、令和 2 年の月末 1 週間の就業時間が 80 時間以上の雇用者数を月別にみると、「全業種」では 3 月、「建設業」では 1 月、3 月、8 月、「製造業」では 12 月、「情報通信業」では 2 月、8 月、11 月、「運輸業、郵便業」では 3～4 月、12 月、「卸売業、小売業」では 10 月、「教育、学習支援業」では 7 月、9 月、11 月、「医療、福祉」では 3～4 月、11 月、「公務（他に分類されるものを除く）」では 7～9 月の各月で前年を上回った（第 1-32 図）。

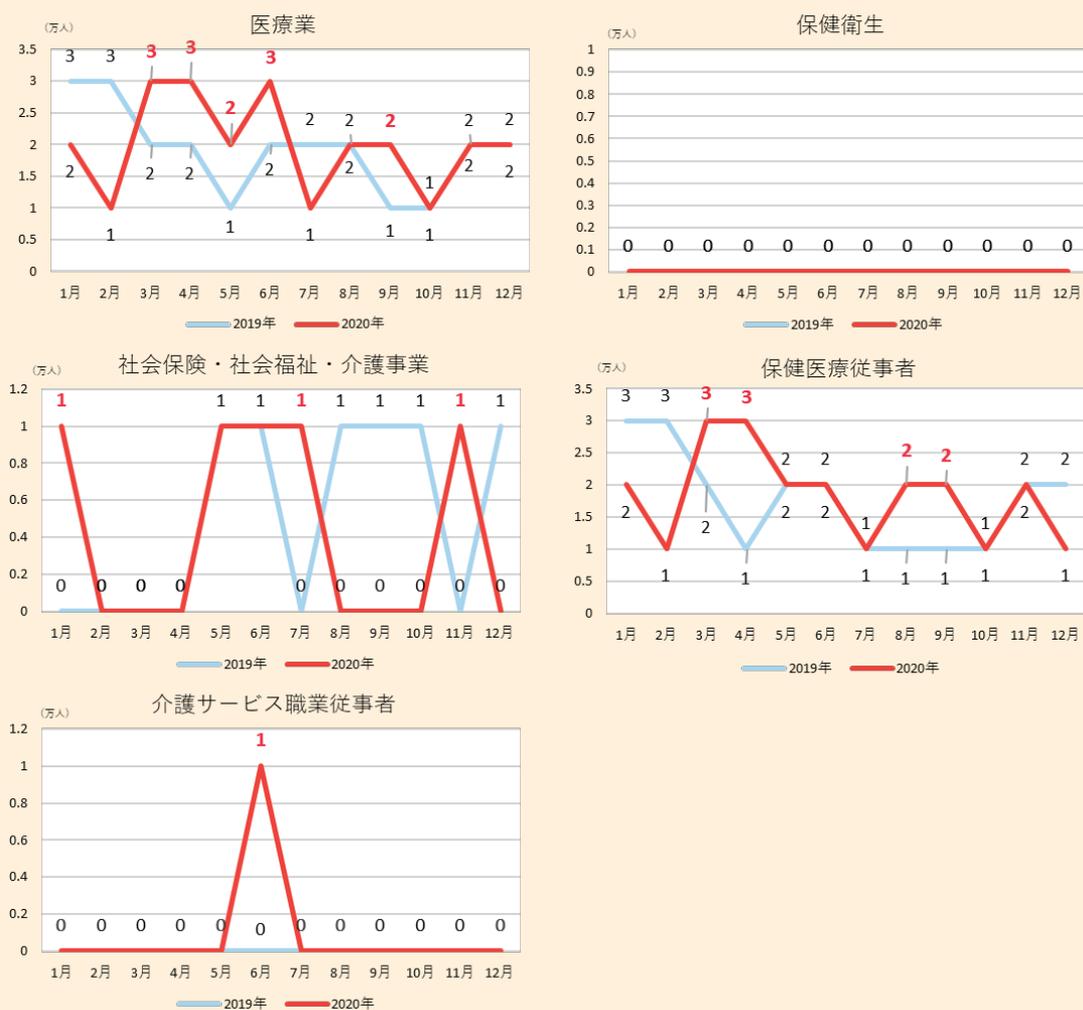
また、男性の「医療、福祉」関連の令和元（平成 31）年、令和 2 年の月末 1 週間の就業時間が 80 時間以上の雇用者数を月別にみると、「医療業」では 3～6 月、9 月、「社会保険・社会福祉・介護事業」では 1 月、7 月、11 月、「保健医療従事者」では 3～4 月、8～9 月、「介護サービス職業従事者」は 6 月の各月で前年を上回った（第 1-33 図）。

第1-32図 月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数（月別）（男性）



(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成
 (注) 非農林業雇用者について作成したもの

第1-33図 月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数（医療、福祉関連）（月別）（男性）

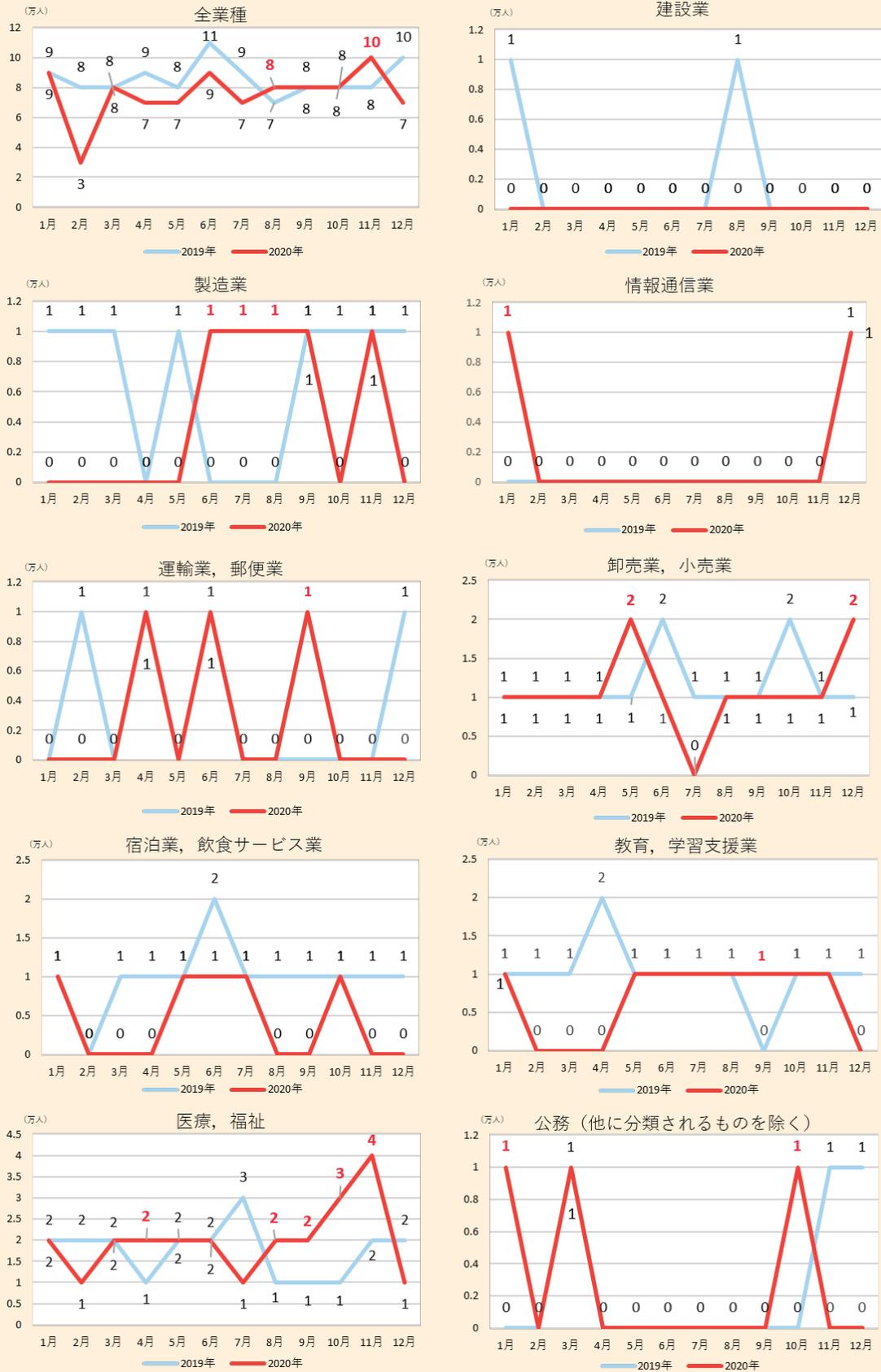


（資料出所）総務省「労働力調査」をもとに作成

女性について、令和元（平成31）年、令和2年の月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数を月別にみると、「全業種」では8月、11月、「製造業」では6～8月、「情報通信業」では1月、「運輸業、郵便業」では9月、「卸売業、小売業」では5月、12月、「教育、学習支援業」では9月、「医療、福祉」では4月、8～11月、「公務（他に分類されるものを除く）」では1月、10月の各月で前年を上回った（第1-34図）。

また、女性の「医療、福祉」関連の令和元（平成31）年、令和2年の月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数を月別にみると、「医療業」では8月、11月、「社会保険・社会福祉・介護事業」では4月、6月、10～11月、「介護サービス職業従事者」では4月、6月、9～11月の各月で前年を上回った（第1-35図）。

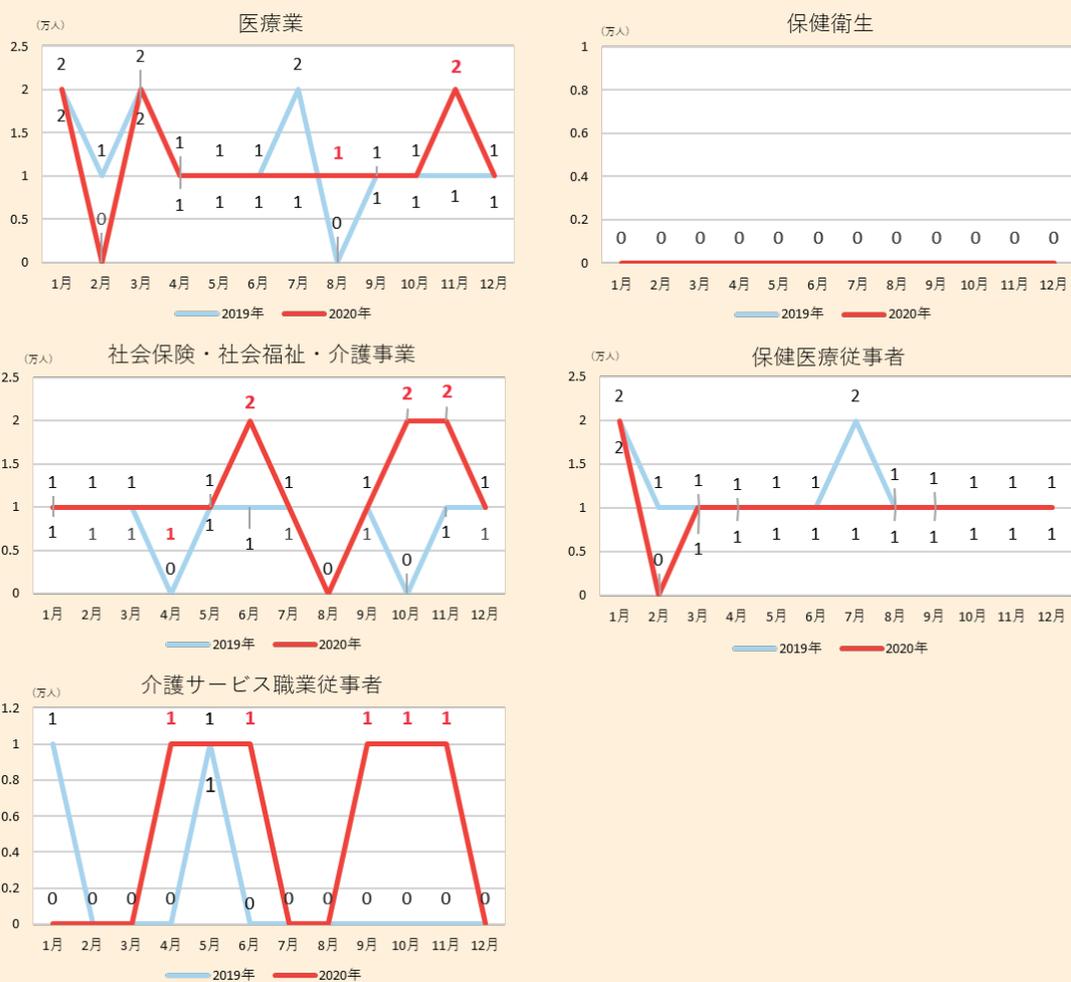
第1-34図 月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数（月別）（女性）



（資料出所）総務省「労働力調査」をもとに作成

（注）非農林業雇用者について作成したもの

第1-35図 月末1週間の就業時間が80時間以上の雇用者数（医療、福祉関連）（月別）（女性）

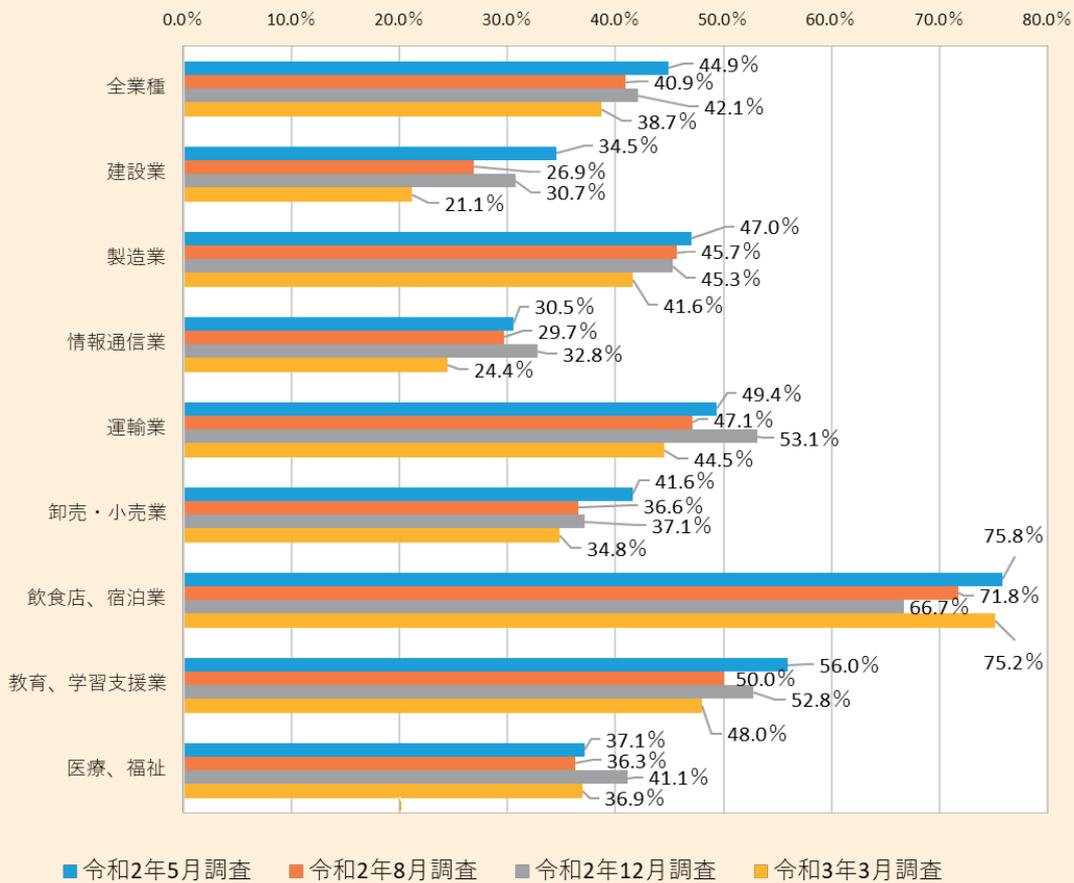


(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

「民間企業の雇用者」を対象に、調査期間（令和2年5月、同8月、同12月及び令和3年3月の各時点）における、新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響の有無を尋ねたところ、「全業種」では、全ての調査期間で、4割程度の雇用者が「影響があった」（「大いに影響があった」、「ある程度、影響があった」を集計。以下同じ。）と回答した。業種別にみると、「飲食店、宿泊業」では、全ての調査期間で、6割を超える雇用者が「影響があった」と回答した（第1-36図）。

また、影響の具体的内容について、「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」、「勤務日数や労働時間の増加」と回答したものの割合をみると、「全業種」では、全ての調査期間で、2割程度の雇用者が「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」と回答した。業種別にみると、特に「飲食店、宿泊業」では、全ての調査期間で4割を超える雇用者が「勤務日数や労働時間の減少（休業を含む）」と回答した。一方、いずれの業種においても、多少なりとも「勤務日数や労働時間の増加」と回答した者も一定数いることが分かる（第1-37図）。

第1-36図 新型コロナウイルス感染症に関連した自身の雇用や収入にかかわる影響があった雇用者の割合

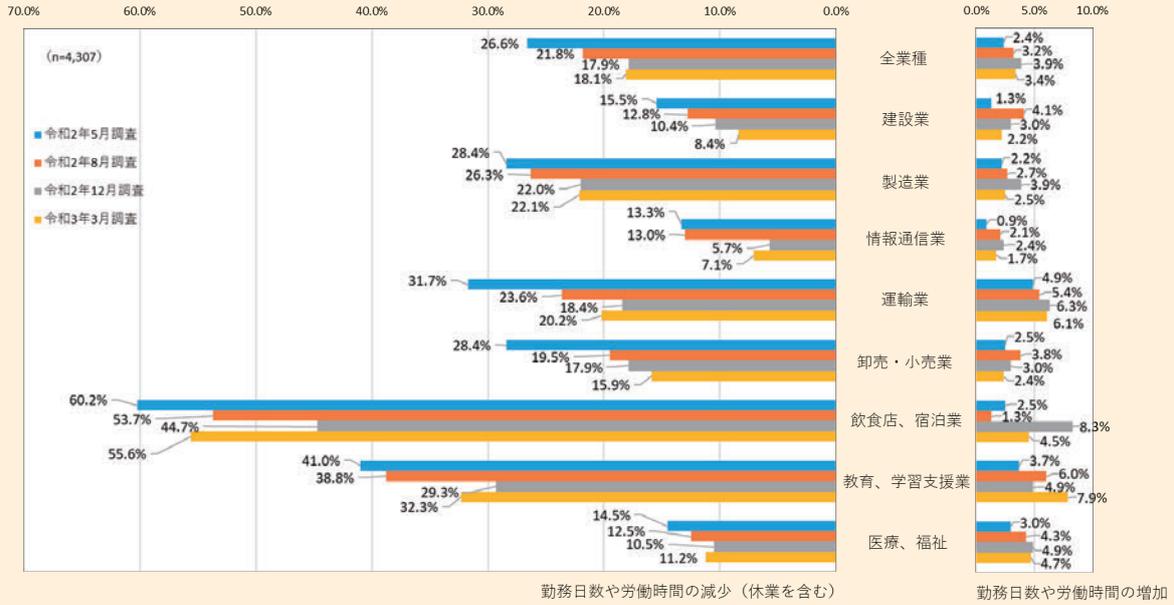


（資料出所）（独）労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」をもとに作成

（注）1. 令和2年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の「民間企業で働く雇用者」を対象としている。

2. 「新型コロナウイルス感染症に関連して自身の雇用や収入にかかわる影響があったか」という質問に対して、「大いに影響があった」、「ある程度、影響があった」と回答した者を集計している。

第1-37図 新型コロナウイルス感染症に関連した勤務日数や労働時間の減少又は増加の影響があった雇用者の割合



(資料出所) (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染拡大の仕事や生活への影響に関する調査」をもとに作成

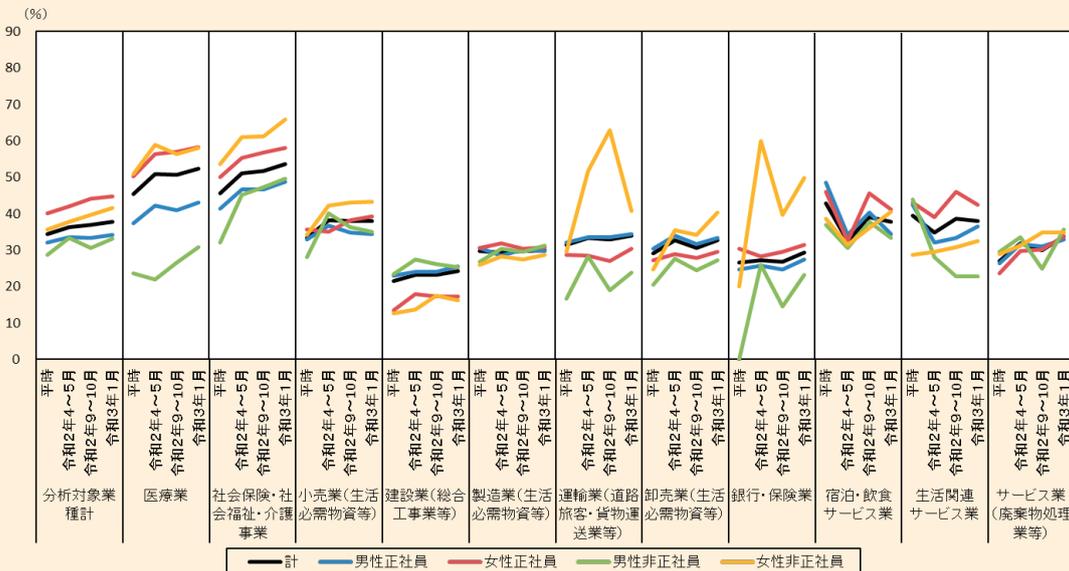
- (注) 1. 令和2年4月1日時点で国内に居住する20歳以上64歳以下の「民間企業で働く雇用者」を対象としている。
2. 新型コロナウイルス感染症に関連して自身の雇用や収入にかかわる影響として、「会社からの解雇」、「期間満了に伴う雇止め」、「勤め先の休業・倒産に伴う失業」、「雇用・就業形態の変更」、「業務内容の変更」、「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」、「勤務日数や労働時間の増加」、「収入の減少」、「収入の増加」、「自発的な退職」(複数回答)の中から、「勤務日数や労働時間の減少(休業を含む)」、「勤務日数や労働時間の増加」について回答があった割合を整理している。

ここからは、新型コロナウイルス感染症が労働者の肉体的な負担や精神的な負担にどのような影響を及ぼしたかについてみる。

「医療業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」、「小売業（生活必需物資等）」、「建設業（総合工事業等）」、「製造業（生活必需物資等）」、「運輸業（道路旅客・貨物運送業等）」、「卸売業（生活必需物資等）」、「銀行・保険業」、「宿泊・飲食サービス業」、「生活関連サービス業」、「サービス業（廃棄物処理業等）」について、肉体的負担が「非常に大きい」、「大きい」と回答した労働者の割合の推移をみると、「分析対象業種計」では、時点を経るごとに割合は緩やかながら上昇している。業種別にみると、「医療業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」では、当該割合は平時から他の業種と比較して高い水準にあったところ、令和2年4～5月には更に上昇し、令和2年9～10月はその水準を維持、その後令和3年1月には一層上昇している。これらの業種では、感染拡大の影響が長期化する中で、継続的に肉体的負担が大きいと感じる労働者が増加していることが分かる。「小売業（生活必需物資等）」では、平時においては分析対象業種計とほぼ同水準であったところ、令和2年4～5月に「分析対象業種計」よりもやや大きく上昇した。その後の令和2年9～10月、令和3年1月にはほぼ横ばいで推移しており、肉体的負担が大きいと感じる者が減っていないことが分かる。

男女別・雇用形態別にみると、分析対象業種計では男性より女性の方で当該割合が高まっている。また、「医療業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」では、男性、女性ともに当該割合が高まっているが、特に女性の正社員、非正社員において肉体的負担が大きいと感じる者が多いことが分かる（第1-38図）。

第1-38図 肉体的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移



(資料出所) 厚生労働省「令和3年版労働経済の分析」第2-(1)-42図から転載

((独)労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(令和3年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計。)

(注) 1. 「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する肉体的な負担はどの程度でしたか」という質問に対して、「非常に大きい」、「大きい」と回答した者を集計。

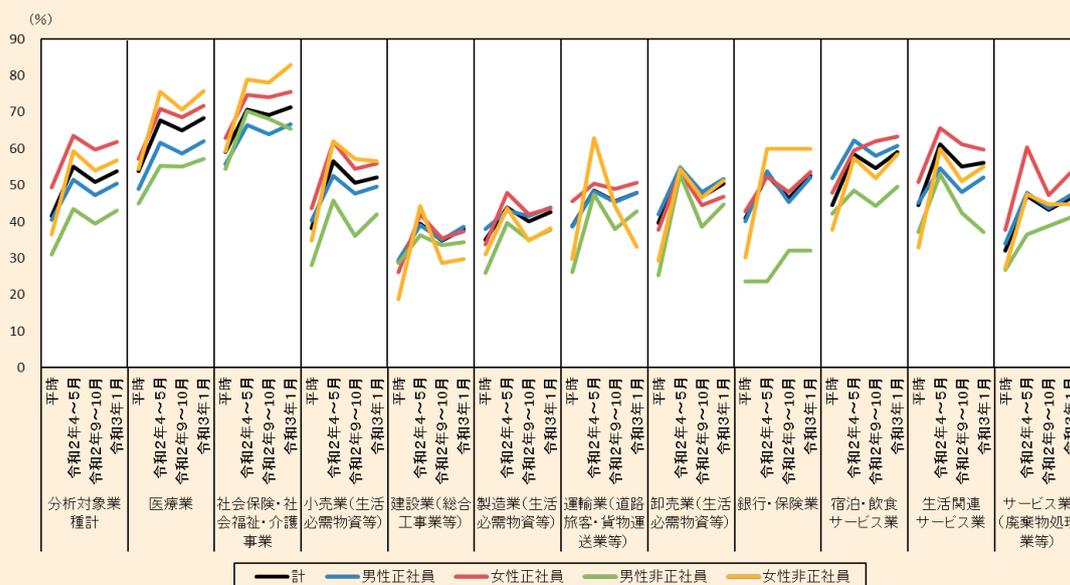
2. 「平時」は令和2年1月以前を指す。

次に、精神的負担がどのように変化したかみる。

精神的負担が「非常に大きい」、「大きい」と回答した労働者の割合の推移を業種別にみると、「分析対象業種計」では、令和2年4～5月に当該割合が肉体的負担に比べて大きく上昇し、令和2年9～10月に一旦低下したものの、令和3年1月には再び上昇し、平時を上回る水準となっている。ただし、肉体的負担の変化とは異なり、いずれの業種においても、令和2年4～5月の上昇幅が最も大きく、感染拡大下での労働者の負担が精神的負担として強く表れたことが分かる。業種別にみると、「医療業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」では、当該割合は肉体的負担と同様に平時から高い水準にあったところ、令和2年4～5月には更に上昇している。その後、令和2年9～10月には一旦低下したものの、令和3年1月には、再び4～5月と同程度の水準まで上昇している。

男女別・雇用形態別にみると、肉体的負担と同様に、分析対象業種計では男性より女性の方で当該割合が高い。また、「医療業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」、「小売業（生活必需物資等）」でも、正社員、非正社員のいずれも男性より女性の方で当該割合が高い（第1-39図）。

第1-39図 精神的負担が大きいと感じる労働者の割合の推移



(資料出所) 厚生労働省「令和3年版労働経済の分析」第2-(1)-43図から転載

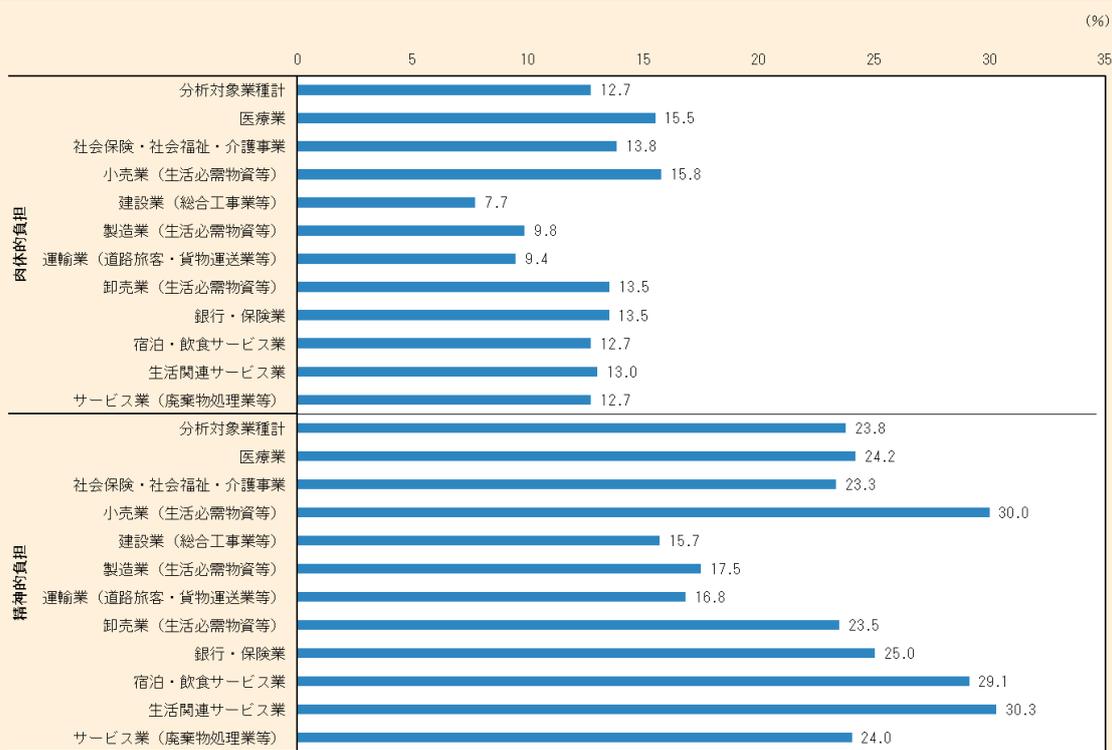
((独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査(労働者調査)」(令和3年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計。)

- (注) 1. 「それぞれの期間におけるあなたの仕事に対する精神的な負担はどの程度でしたか」という質問に対して、「非常に大きい」、「大きい」と回答した者を集計。
2. 「平時」は令和2年1月以前を指す。

さらに、感染拡大の影響を受けて特に負担が大きいと感じる者の割合の変動幅が大きかった令和2年4～5月の変化に着目し、業種別に負担が増大したと感じる労働者の割合をみる。

労働者に対して平時及び令和2年4～5月の両時点の肉体的負担、精神的負担の状況を尋ね、負担が増大した労働者の割合を算出した。具体的には、仕事に対する肉体的負担、精神的負担の程度について、時点別に「非常に大きい」、「やや大きい」、「どちらでもない」、「やや小さい」、「非常に小さい」の選択肢で尋ね、平時の回答と令和2年4～5月時点の回答を比較して負担が増大した方向に変化した場合（例えば、負担が「やや小さい」から「非常に大きい」に変化した場合や、「非常に小さい」から「やや小さい」に変化した場合）に「負担が増大した」と捉えて該当する労働者の割合を算出した。「分析対象業種計」で見ると、肉体的負担よりも精神的負担の方が増大した労働者の割合が高くなっている。業種別にみると、「医療業」、「小売業（生活必需物資等）」、「銀行・保険業」、「生活関連サービス業」のいずれにおいても、肉体的負担、精神的負担ともに「分析対象業種計」よりも当該割合が高くなっている。また、精神的負担については、上記の4業種の他に「宿泊・飲食サービス業」、「サービス業（廃棄物処理業等）」で負担が増大した者の割合が高くなっている（第1-40図）。

第1-40図 平時と令和2年4～5月を比較して負担が増大した労働者の割合



(資料出所) 厚生労働省「令和3年版労働経済の分析」第2-(1)-44図から転載
 (独) 労働政策研究・研修機構「新型コロナウイルス感染症の感染拡大下における労働者の働き方に関する調査（労働者調査）」(令和3年)をもとに厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計。

(注) 仕事に対する肉体的・精神的な負担の程度について、時点別に「非常に大きい」、「やや大きい」、「どちらでもない」、「やや小さい」、「非常に小さい」で得た回答について、平時(令和2年1月以前)と令和2年4～5月を比較して負担感が増えた労働者の割合を算出した。(「やや小さい」から「非常に大きい」に変化した場合や、「非常に小さい」から「やや小さい」に変化した場合などを計上。)

(2) 国家公務員の超過勤務等の状況

一般職の国家公務員の令和元（2019）年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で 219 時間となっている。これを組織区分別にみると、本府省では 348 時間、本府省以外では 190 時間となっている（第 1-41 表）。

第 1-41 表 国家公務員の年間超過勤務時間数（1 人当たり平均）

（単位：時間）

区分	全組織		
	本府省	本府省以外	
平均年間超過勤務時間数	219	348	190

（資料出所）人事院「令和 2 年国家公務員給与等実態調査」

（注）平均年間超過勤務時間数は、令和 2 年 1 月 15 日の国家公務員在職者のうち、令和元年中の全期間において超過勤務手当の対象となった者 1 人当たりの同年 1 年間の超過勤務時間数である。

一般職の国家公務員の年次休暇は、原則として 1 年につき 20 日とされ、令和元年の年次休暇の年間使用日数は、全府省平均で 14.9 日であり、組織区分別にみると、本府省では 13.4 日、本府省以外では 15.2 日となっている（第 1-42 表）。

第 1-42 表 国家公務員の年次休暇の年間使用日数（1 人当たり平均）

（単位：日数）

区分	全組織		
	本府省	本府省以外	
平均年間年次休暇使用日数	14.9	13.4	15.2

（資料出所）人事院「令和 2 年国家公務員給与等実態調査」

（注）平均年間年次休暇使用日数は、令和 2 年 1 月 15 日の国家公務員在職者のうち、令和元年中の全期間について在職していた者（定員外職員等であった期間のある職員を除く。） 1 人当たりの年次休暇の使用日数である。

(3) 地方公務員の時間外勤務等の状況

地方公務員の時間外勤務時間については、総務省が令和2（2020）年12月に公表した「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によると、全国平均で年間約142時間となっている（第1-43表）。

第1-43表 地方公務員に係る時間外勤務の状況（令和元年度）

		時間／月	時間／年	平成30年度比 増減（%）
全体		11.9	142.3	4.2
	都道府県	13.1	157.0	3.6
	指定都市	12.5	149.7	2.0
	市区町村	11.2	134.5	5.2
本庁		14.0	168.3	4.7
	都道府県	17.5	210.2	2.4
	指定都市	16.7	200.3	2.6
	市区町村	12.8	154.1	6.0
出先機関等		9.9	118.8	3.3
	都道府県	10.8	129.2	4.4
	指定都市	10.7	128.2	1.2
	市区町村	9.1	108.9	3.7

（資料出所）総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

（注）都道府県、指定都市及び市区町村の一般職に属する地方公務員（会計年度任用職員を除く。）のうち、警察部門、消防部門及び教育委員会以外の部門に属する職員（管理監督職員を除く。）を対象

地方公務員の年次有給休暇の取得日数は、同調査によると、全国平均で11.7日となっている（第1-44表）。

第1-44表 地方公務員に係る年次有給休暇の取得状況（平成31年（令和元年））

区分	都道府県	指定都市	市区町村	全体
平均取得日数（日）	12.3	14.0	11.0	11.7

（資料出所）総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

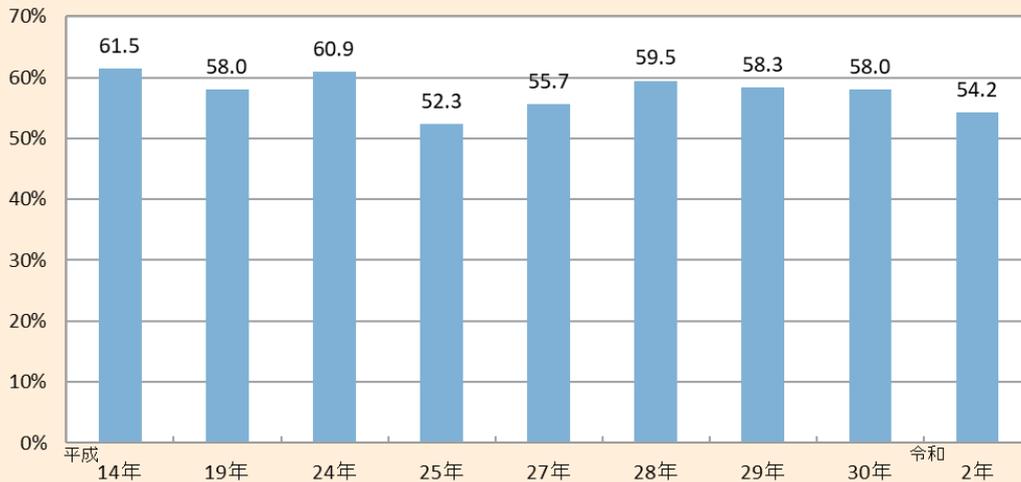
（注）1. 調査対象期間は、年次有給休暇の付与日数が暦年で定められている場合には平成31（2019）年1月1日から令和元（2019）年12月31日まで、年度で定められている場合には平成31年4月1日から令和2年3月31日までの1年間。

2. 調査対象は、都道府県、指定都市及び市区町村の首長部局に勤務する非現業の一般職に属する職員のうち、調査対象期間の全期間在職した者。

2 ▶ 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、令和2（2020）年は54.2%であり、依然として半数を超えている（第2-1図）。

第2-1図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

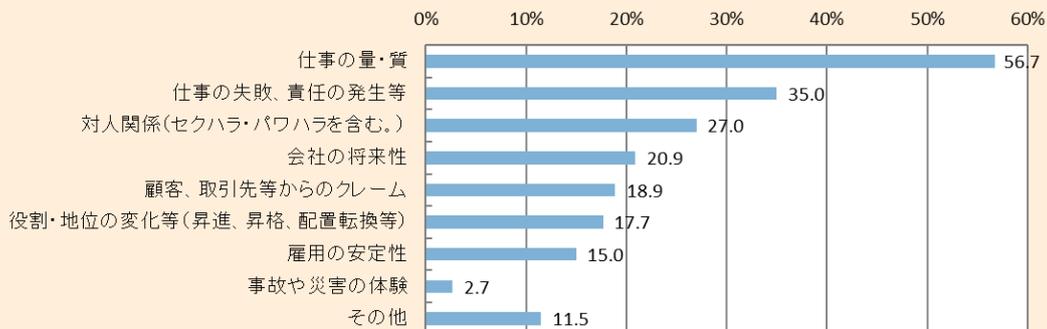
ただし、平成14（2002）年、19（2007）年、24（2012）年は厚生労働省「労働者健康状況調査」

（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象。

2. 平成26（2014）年及び令和元（2019）年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容をみると、「仕事の量・質」（56.7%）が最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」（35.0%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（27.0%）となっている（第2-2図）。

第2-2図 「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（令和2年）



（資料出所）厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

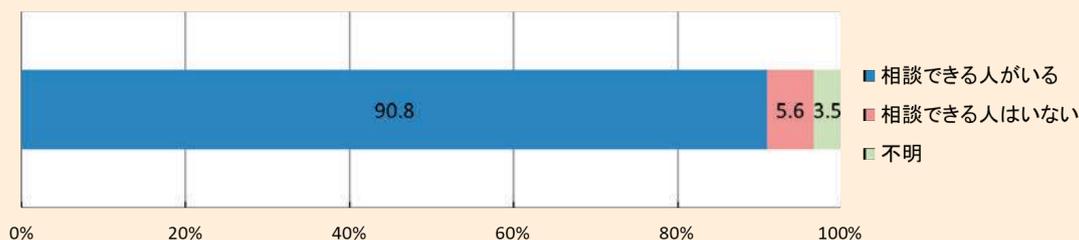
（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象

2. 主なもの3つ以内の複数回答

現在の自分の仕事や職業生活でのストレスについて「相談できる人がいる」とする労働者の割合は90.8%となっており、「相談できる人がいる」とする労働者が挙げた相談相手は、「家族・友人」(78.5%)が最も多く、次いで「上司・同僚」(73.8%)となっている(第2-3図、第2-4図)。また、家族・友人等を除き、職場に事業場外資源(事業場でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家)を含めた相談先がある労働者の割合は69.2%である。

なお、大綱において、令和4(2022)年までに仕事上の不安悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とすることを目標としている。

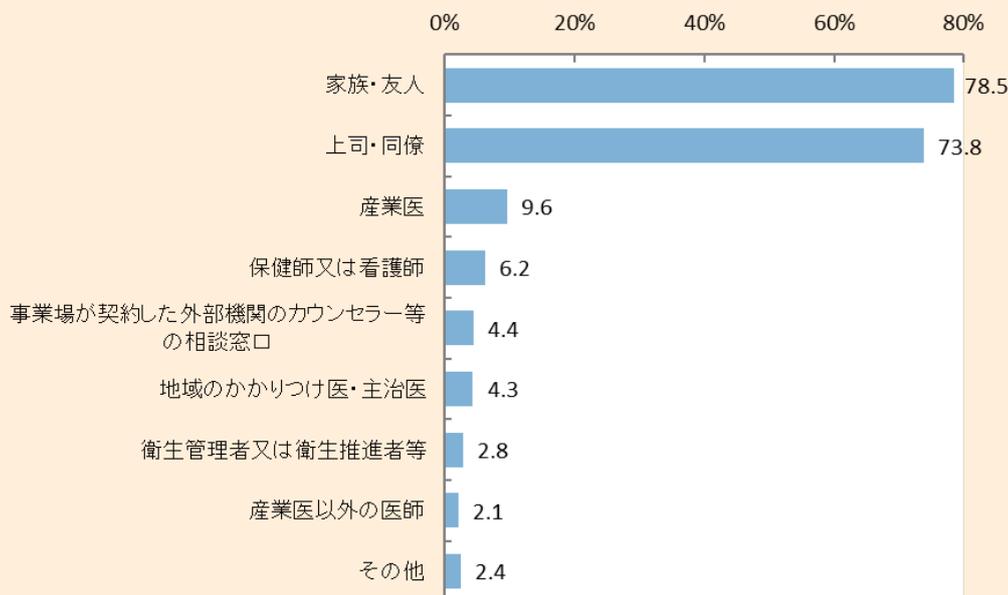
第2-3図 ストレスを相談できる人の有無(令和2年)



(資料出所) 厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

(注) 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象

第2-4図 「相談できる人がいる」とした労働者のうち、労働者が挙げた相談相手(令和2年)

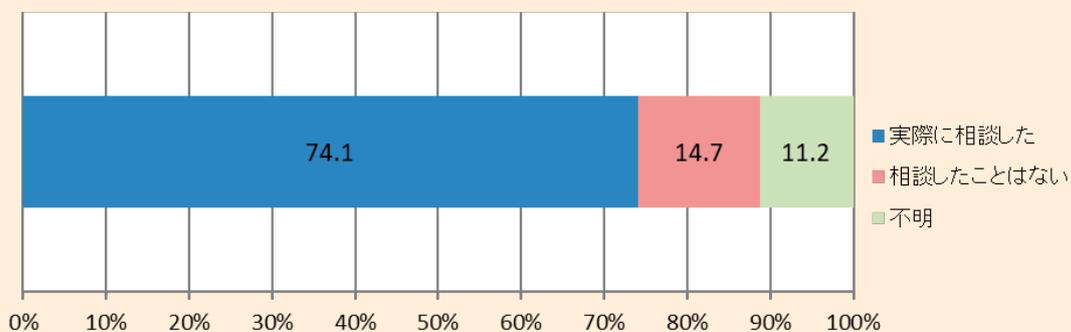


(資料出所) 厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象
2. 複数回答

また、「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合は 74.1%となっており、実際に相談した相手を見ると、「家族・友人」(73.5%)が最も多く、次いで、「上司・同僚」(67.6%)となっている(第2-5図、第2-6図)。

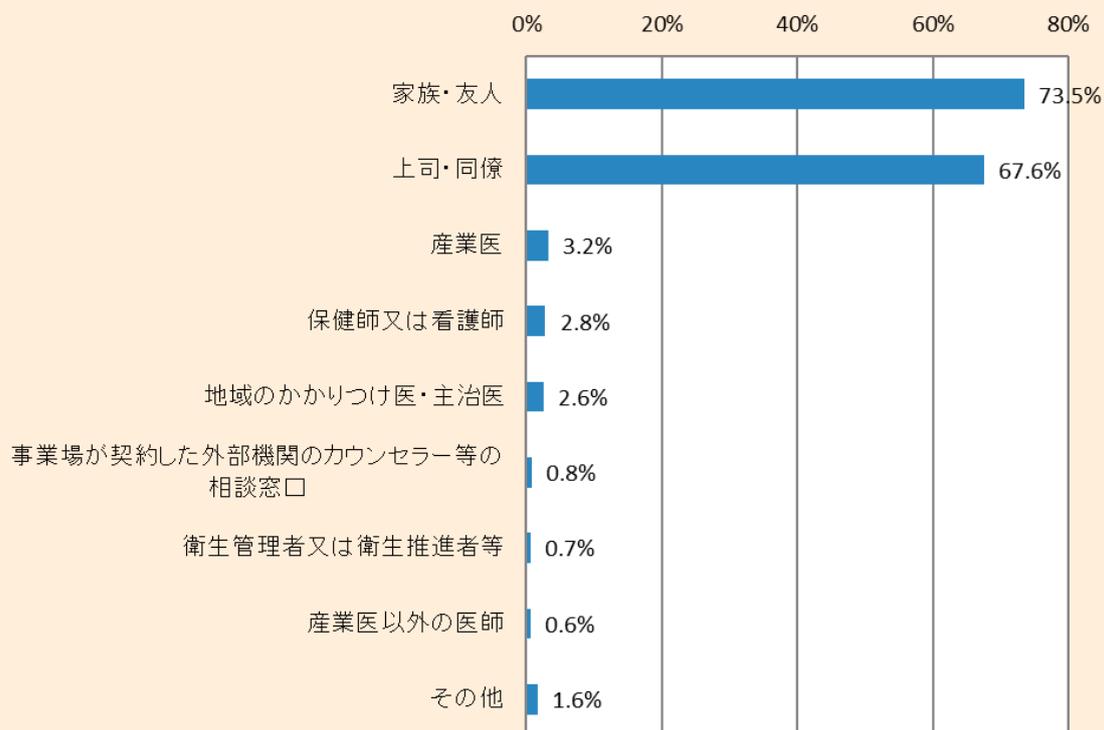
第2-5図 「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合(令和2年)



(資料出所) 厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

(注) 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象

第2-6図 「実際に相談した人がいる」労働者のうち、実際に相談した相手(令和2年)



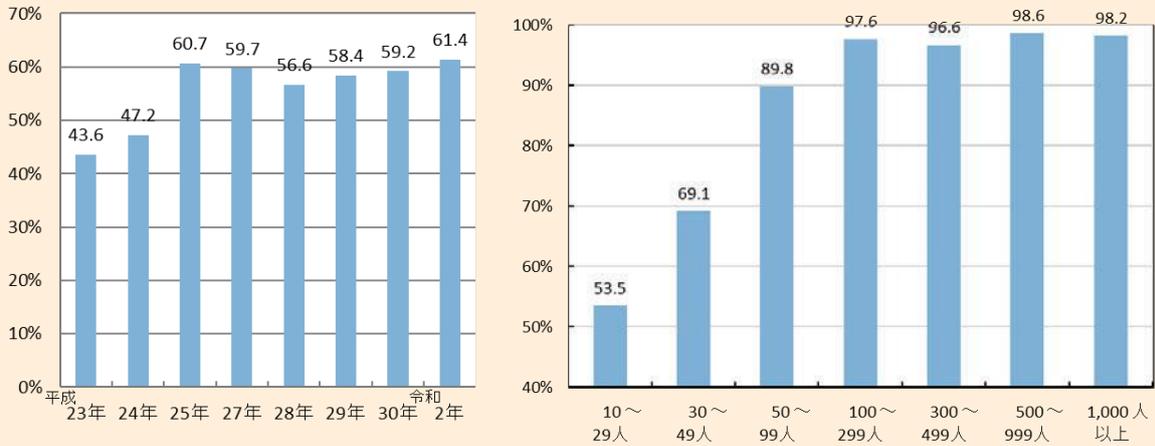
(資料出所) 厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象

2. 複数回答

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、令和2年は61.4%となっている。また、事業所の規模別にみると、50人以上の事業所は概ね90%を超える割合となっている一方、10人～29人の事業所は53.5%となっている（第2-7図）。

第2-7図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合及び事業所規模別割合（令和2年）



（※）大綱に基づく数値目標⇒メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）

（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」をもとに作成

ただし、平成23（2011）年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」

平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」

（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象

2. 平成26年及び令和元年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。

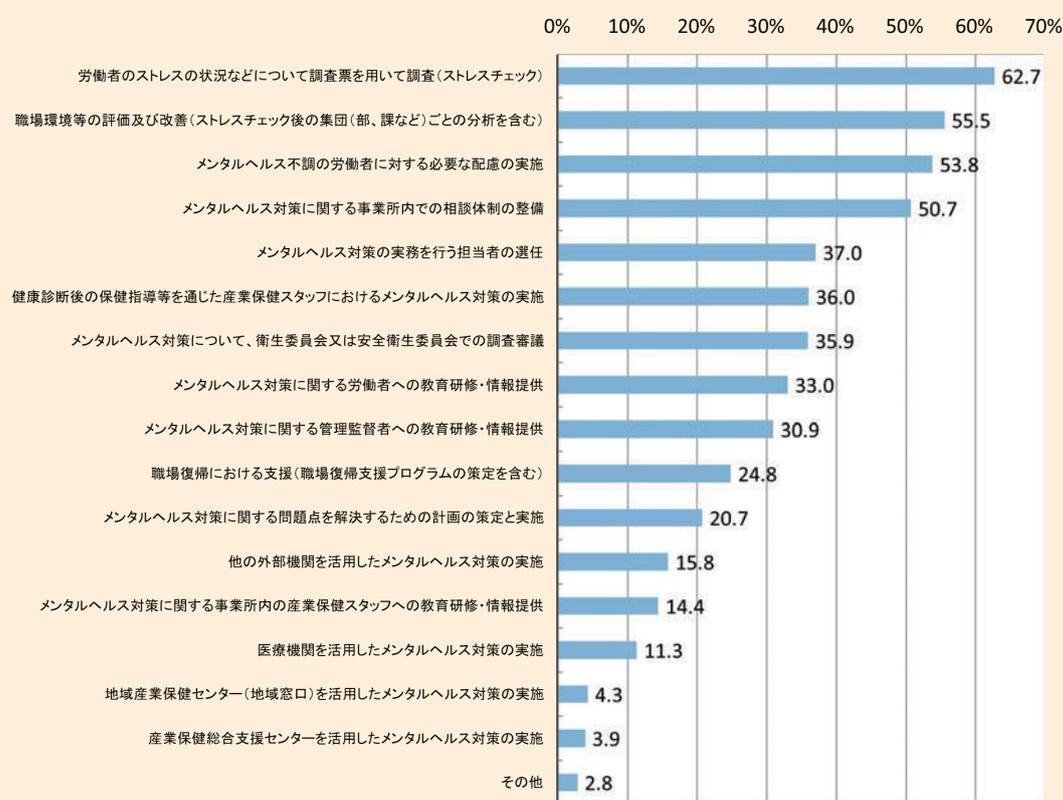
医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）が平成27（2015）年12月から施行されているところ、メンタルヘルスケアの取組内容をみると、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」（62.7%）が最も多く、次いで「職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック後の集団（部、課など）ごとの分析を含む）」（55.5%）となっている（第2-8図）。

なお、大綱において、令和4年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とすることを目標としている。

また、ストレスチェックを集団分析して、その結果を活用した事業場の割合は、令和2年は66.9%となっている。

なお、大綱において、令和4年までにストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とすることを目標としている。

第2-8図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所における取組内容（令和2年）



(資料出所) 厚生労働省「令和2年労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成

(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象

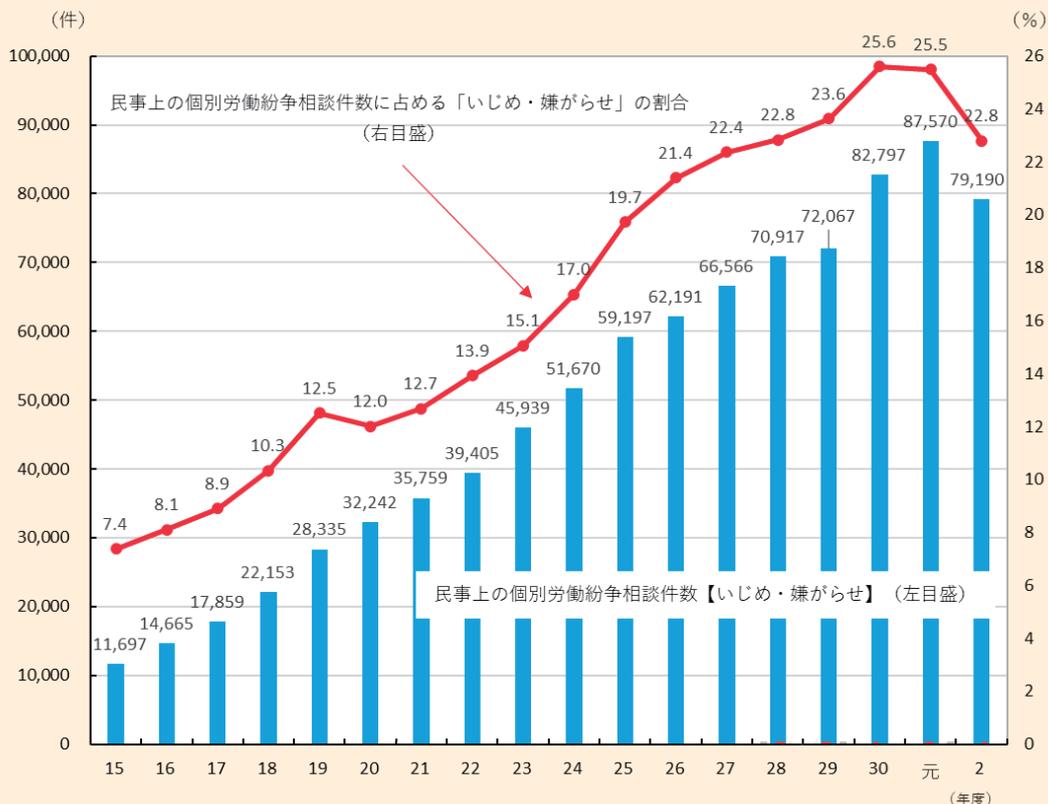
2. 複数回答

3. 「他の外部機関」とは、精神保健福祉センター、(一社)日本産業カウンセラー協会などの心の健康づくり対策を支援する活動を行っている機関、メンタルヘルス支援機関などをいう。

職場のハラスメントの問題については、全国の総合労働相談コーナーに寄せられた「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が相談内容別で9年連続最多となるなど、社会問題として顕在化している。

具体的には、総合労働相談コーナーにおいて、民事上の個別労働紛争に係る相談を令和2年度中に347,546件受け付けているが、そのうち、職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談受付件数は、79,190件（22.8%）を占めている（第2-9図）。

第2-9図 民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合及び相談件数



(資料出所) 厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」をもとに作成

(注) 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワーハラスメントに関する個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に関するものは、いじめ・嫌がらせに計上していない。

<参考> 同法に関する相談件数：18,363件

地方公共団体においてメンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合は、令和元年度は94.2%となっている。団体区分で見ると、都道府県及び指定都市では100.0%、市区では99.2%、町村では88.1%となっている（第2-10表）。また、取組内容を見ると、「職員等への教育研修・情報提供」（65.6%）が最も多く、次いで、「安全衛生委員会等で調査審議」（59.2%）となっている（第2-11図）。

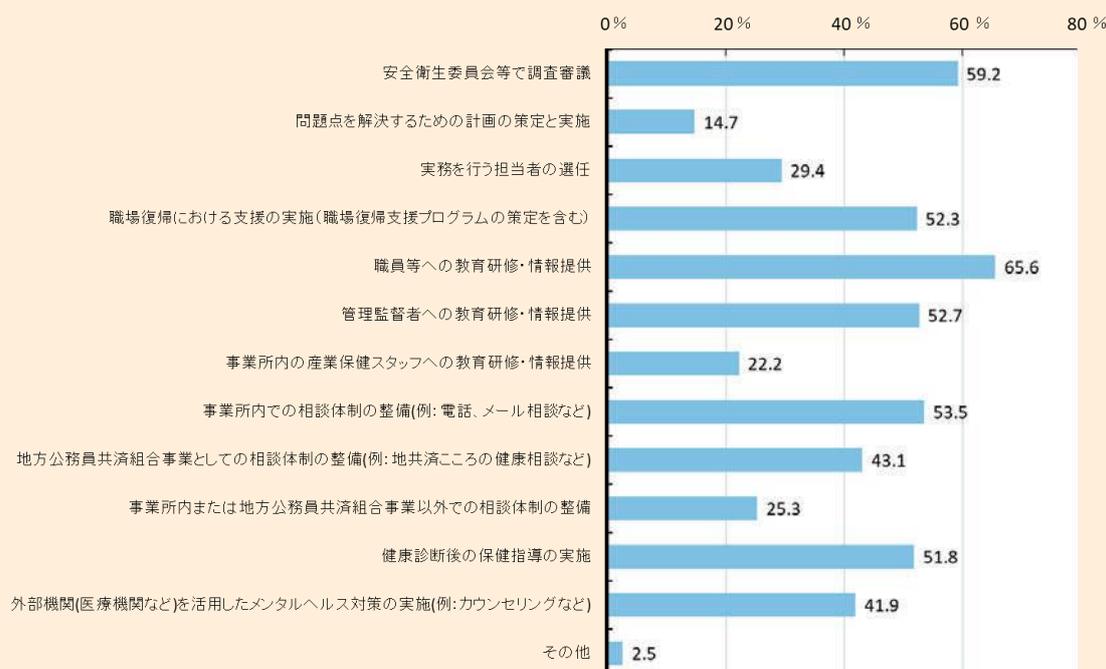
また、地方公共団体において事業場の規模に関わらずストレスチェックを集団分析して、その結果を活用した事業場の割合は69.7%（令和元年度）となっている。

第2-10表 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組状況（令和元年度）

区分	都道府県	指定都市	市区	町村	全体
メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合（%）	100.0	100.0	99.2	88.1	94.2

（資料出所）総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

第2-11図 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組内容（令和元年度）



（資料出所）総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

（注）1. 各取組内容における割合は、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局に占める割合である。

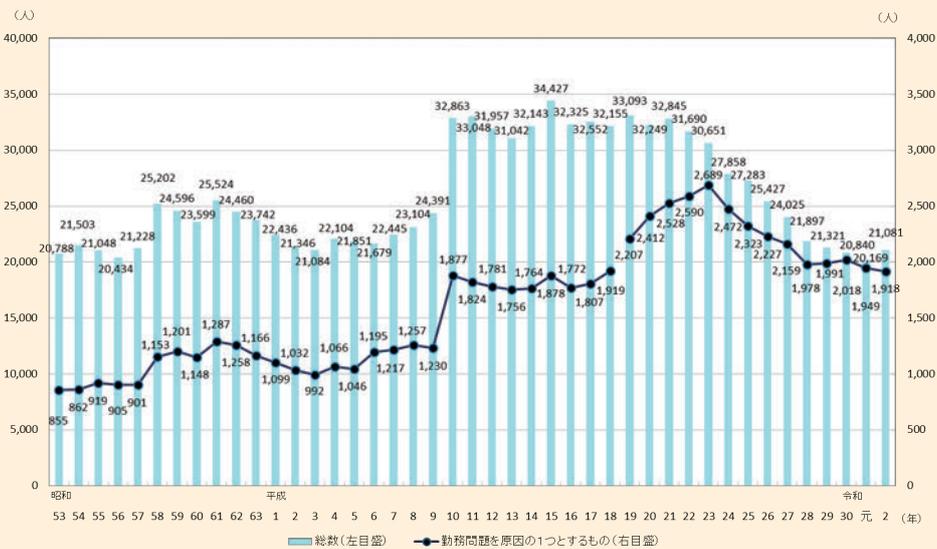
2. 複数回答

3 ▶ 自殺の状況

我が国の自殺者数は、平成 10（1998）年以降 14 年間連続して 3 万人を超えていたが、平成 22（2010）年以降は減少が続いていた。しかしながら、令和 2（2020）年は 21,081 人と前年比 912 人の増加となっている。勤務問題を原因・動機の 1 つとする自殺者の数は、近年、ほぼ横ばいの状況にあり、令和 2 年は 1,918 人と前年比 31 人の減少となっている（第 3-1 図）。

また、自殺者数総数に対する、勤務問題を原因・動機の 1 つとする自殺者の割合は平成 19（2007）年以降の推移をみると、おおむね増加傾向にあるが、令和 2 年は 9.1% と減少した（第 3-2 図）。

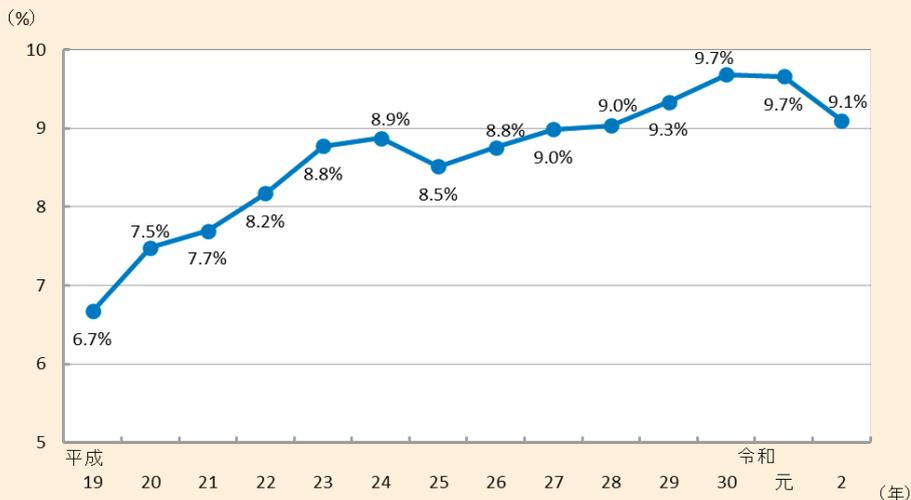
第 3-1 図 自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因・動機の 1 つとするもの）



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

（注）平成 19 年の自殺統計から、原因・動機を最大 3 つまで計上することとしたため、平成 18 年以前の単純比較はできない。

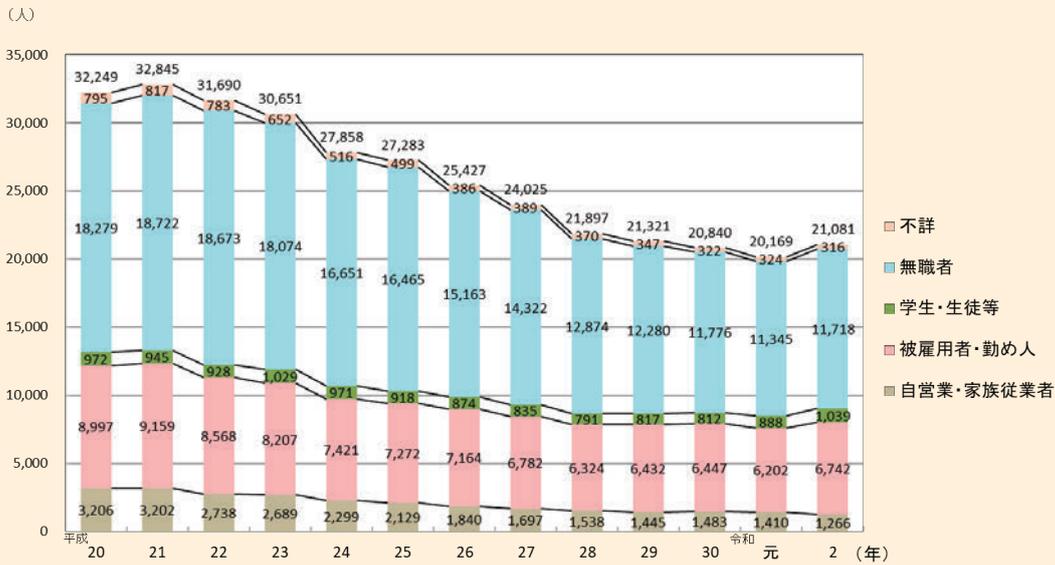
第 3-2 図 自殺者数総数のうち、勤務問題を原因・動機の 1 つとするものの割合



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

職業別にみると、被雇用者・勤め人（有職者から自営業・家族従業者を除いたもので、会社役員等を含む。以下同じ。）の自殺者数は、令和2年では6,742人と前年比540人の増加となっている（第3-3図）。

第3-3図 職業別自殺者数の年次推移

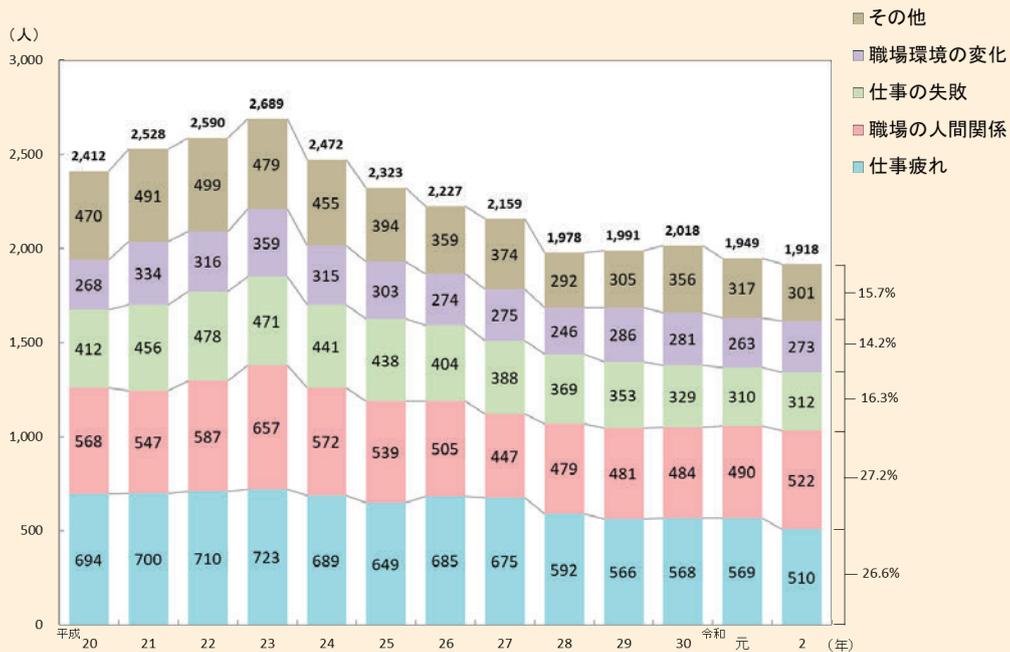


(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

(注) 無職者には、主婦、失業者、年金・雇用保険等生活者、その他の無職者等が含まれる。

勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数の推移を原因・動機の詳細別にみると、「職場の人間関係」(27.2%)、「仕事疲れ」(26.6%)、「仕事の失敗」(16.3%)、「職場環境の変化」(14.2%)の順となっている（第3-4図）。

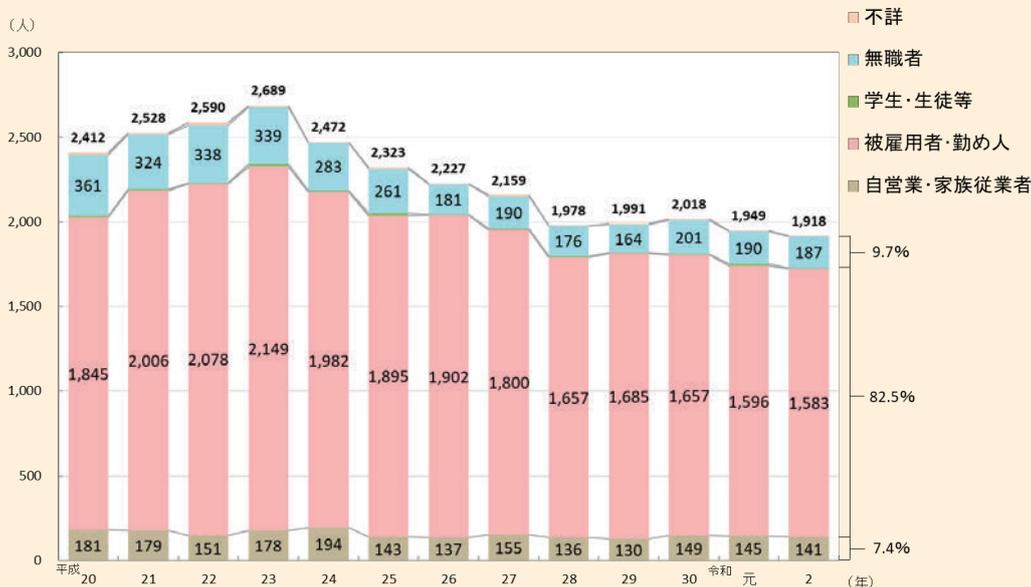
第3-4図 勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数の推移（原因・動機詳細別）



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数の推移を職業別にみると、「被雇用者・勤め人」(82.5%)、「無職者」(9.7%)、「自営業・家族従業者」(7.4%)の順となっている(第3-5図)。

第3-5図 勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数の推移(職業別)



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成
 (注) 無職者には、主婦、失業者、年金・雇用保険等生活者、その他の無職者等が含まれる。

勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数の推移を年齢層別にみると、「40~49歳」(25.5%)、「50~59歳」(21.8%)、「20~29歳」(21.3%)、「30~39歳」(20.2%)の順となっており、これらの年齢層の合計が全体の約9割を占めている(第3-6図)。

第3-6図 勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数の推移(年齢層別)



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

第2章

過労死等の現状

第2章

過労死等の現状

仕事が主な原因で発症した心筋梗塞などの「心疾患」、脳梗塞などの「脳血管疾患」、また、仕事によるストレスが関係した精神障害については、「業務上疾病」として認められるが、それらの認定に当たっての基準は、通達で定められている。

〈労働者についての労災認定基準〉

① 脳血管疾患・心疾患について

平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」^{注1)}

② 精神障害について

平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」^{注2)}

〈国家公務員についての公務災害認定基準〉

① 脳血管疾患・心疾患について

平成13年12月12日付け勤補一323「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」^{注3)}

② 精神障害について

平成20年4月1日付け職補一114「精神疾患等の公務上災害の認定について」^{注4)}

注1) 本通達は、令和3年9月14日付け基発0914第1号「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」により廃止されており、令和3年9月15日以後は新通達が適用されている。

Web サイト：

<https://www.mhlw.go.jp/content/000832096.pdf>

注2) 平成23年12月26日付け基発1226第1号（令和2年8月21日改正）「心理的負荷による精神障害の認定基準について」のWeb サイト：

<https://www.mhlw.go.jp/content/000661301.pdf>

注3) 本通達は、令和3年9月15日付け職補一266「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」により廃止されており、令和3年9月15日以後新通達が適用されている。Web サイト：

https://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1610000_R3shokuho_266.html

注4) 平成20年4月1日付け職補一114「精神疾患等の公務上災害の認定について」のWeb サイト：

https://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1611000_H20shokuho114.html

〈地方公務員についての公務災害認定基準〉

- ① 平成13年12月12日付け地基補第239号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」^{注5)}
- ② 平成13年12月12日付け地基補第240号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」の実施及び公務起因性判断のための調査事項について」^{注6)}
- ③ 平成24年3月16日付け地基補第61号「精神疾患等の公務災害の認定について」^{注7)}
- ④ 平成24年3月16日付け地基補第62号「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」^{注8)}

本章では、上記の基準で「業務上疾病」として認められた過労死等の補償状況について報告する。

注5) 本通達は、令和3年9月15日付け地基補第260号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上の災害の認定について」により廃止されており、令和3年9月15日以後は新通達が適用されている。Web サイト：

<https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/r3ho260.pdf>

注6) 本通達は、令和3年9月15日付け地基補第261号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上の災害の認定について」の実施及び公務起因性の判断のための調査事項について」により廃止されており、令和3年9月15日以後は新通達が適用されている。Web サイト：

<https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/r3ho261.pdf>

注7) 平成24年3月16日付け地基補第61号「精神疾患等の公務災害の認定について」のWeb サイト：

<https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/h24ho61.pdf>

注8) 平成24年3月16日付け地基補第62号「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」のWeb サイト：

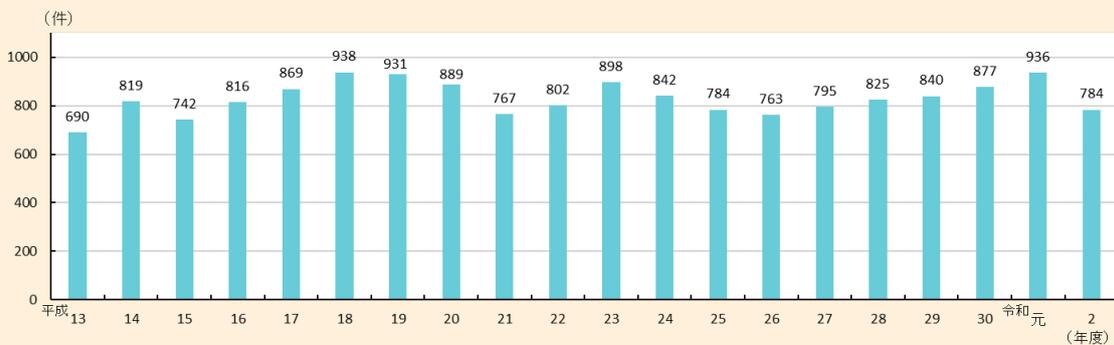
<https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/h24ho62.pdf>

1 ▶ 過労死等に係る労災補償の状況

(1) 脳・心臓疾患の労災補償状況

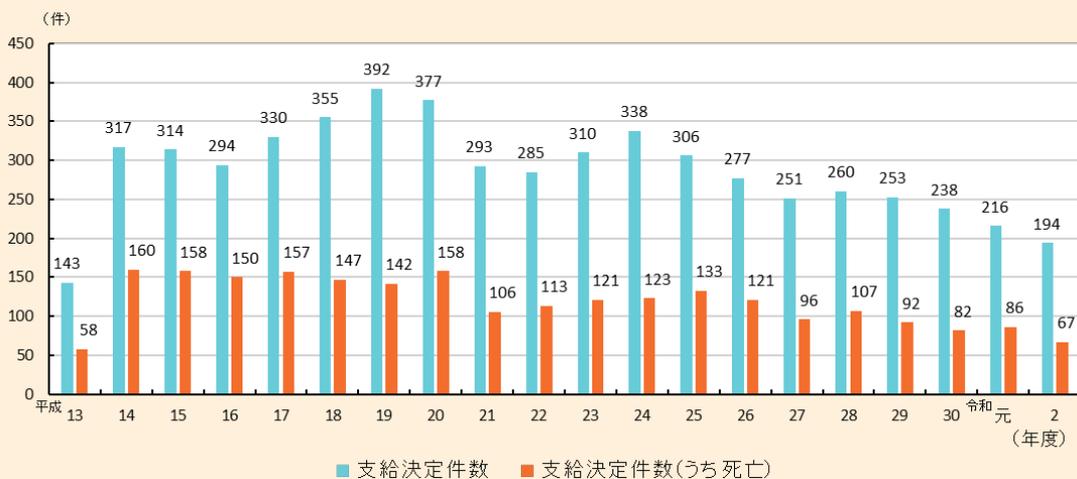
業務における過重な負荷により脳血管疾患又は虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）を発症したとする労災請求件数は、平成14（2002）年度に800件を超えて以降、700件台から900件台前半の間で推移していたところ、令和2年度は784件で、前年度比152件の減少となっている（第1-1図）。労災支給決定（認定）件数は、平成14年度に300件を超えて、平成19（2007）年度に392件に至ったが、近年は200件台で推移していたところ、令和2年度は194件で、前年度比22件の減少となっている（第1-2図）。なお、令和2年度において、新型コロナウイルス感染症に関連^{注9）}する脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数はなかった。

第1-1図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第1-2図 脳・心臓疾患に係る労災支給決定（認定）件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

注9）請求人が業務で新型コロナウイルス感染症に関連する出来事などがあったと申し立てたもの。

業種別（大分類）で見ると、労災請求件数は「運輸業、郵便業」158件（20.2%）、「卸売業、小売業」111件（14.2%）、「建設業」108件（13.8%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「運輸業、郵便業」58件（29.9%）、「卸売業、小売業」38件（19.6%）、「建設業」27件（13.9%）の順に多くなっており、前年度に引き続き、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「運輸業、郵便業」が最多となっている（第1-3表）。

第1-3表 脳・心臓疾患の業種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

業種 (大分類)	令和元年度			令和2年度		
	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、 採石業、砂利採取業	20 (2) 〈 5 (1) 〉	10 (0) 〈 4 (0) 〉	6 (0) 〈 2 (0) 〉	11 (0) 〈 6 (0) 〉	12 (1) 〈 4 (1) 〉	5 (1) 〈 2 (1) 〉
製造業	99 (8) 〈 26 (0) 〉	79 (6) 〈 34 (1) 〉	22 (1) 〈 9 (0) 〉	92 (10) 〈 27 (2) 〉	79 (7) 〈 24 (2) 〉	17 (1) 〈 8 (0) 〉
建設業	130 (1) 〈 36 (0) 〉	88 (1) 〈 26 (0) 〉	17 (0) 〈 8 (0) 〉	108 (0) 〈 30 (0) 〉	98 (0) 〈 40 (0) 〉	27 (0) 〈 11 (0) 〉
運輸業、郵便業	197 (5) 〈 58 (2) 〉	155 (4) 〈 58 (1) 〉	68 (1) 〈 30 (1) 〉	158 (9) 〈 47 (2) 〉	136 (5) 〈 43 (1) 〉	58 (1) 〈 19 (1) 〉
卸売業、小売業	150 (22) 〈 48 (6) 〉	104 (13) 〈 35 (3) 〉	32 (0) 〈 12 (0) 〉	111 (16) 〈 27 (3) 〉	106 (11) 〈 32 (3) 〉	38 (1) 〈 12 (0) 〉
金融業、保険業	9 (2) 〈 4 (0) 〉	11 (1) 〈 5 (0) 〉	1 (0) 〈 0 (0) 〉	13 (3) 〈 6 (3) 〉	8 (0) 〈 3 (0) 〉	0 (0) 〈 0 (0) 〉
教育、学習支援業	14 (5) 〈 3 (0) 〉	10 (2) 〈 1 (0) 〉	2 (0) 〈 0 (0) 〉	13 (4) 〈 0 (0) 〉	13 (7) 〈 2 (0) 〉	2 (0) 〈 1 (0) 〉
医療、福祉	55 (32) 〈 11 (5) 〉	37 (21) 〈 15 (9) 〉	5 (1) 〈 3 (0) 〉	67 (33) 〈 13 (4) 〉	46 (28) 〈 12 (5) 〉	8 (5) 〈 2 (1) 〉
情報通信業	21 (1) 〈 7 (0) 〉	13 (1) 〈 6 (0) 〉	5 (0) 〈 3 (0) 〉	23 (2) 〈 8 (0) 〉	12 (0) 〈 6 (0) 〉	2 (0) 〈 2 (0) 〉
宿泊業、飲食 サービス業	63 (15) 〈 10 (1) 〉	54 (10) 〈 17 (0) 〉	21 (1) 〈 7 (0) 〉	31 (10) 〈 8 (1) 〉	42 (13) 〈 12 (3) 〉	15 (3) 〈 3 (1) 〉
その他の事業 (上記以外の事業)	178 (28) 〈 45 (3) 〉	123 (19) 〈 37 (3) 〉	37 (6) 〈 12 (1) 〉	157 (18) 〈 33 (3) 〉	113 (16) 〈 33 (2) 〉	22 (2) 〈 7 (0) 〉
合計	936 (121) 〈 253 (18) 〉	684 (78) 〈 238 (17) 〉	216 (10) 〈 86 (2) 〉	784 (105) 〈 205 (18) 〉	665 (88) 〈 211 (17) 〉	194 (14) 〈 67 (4) 〉

(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. 「その他の事業（上記以外の事業）」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

3. ()内は女性の件数で、内数である。

4. < >内は死亡の件数で、内数である。

なお、業種別（中分類）では、労災請求件数は「運輸業，郵便業」の「道路貨物運送業」118件（15.1%）、「サービス業（他に分類されないもの）」の「その他の事業サービス業」61件（7.8%）、「建設業」の「総合工事業」44件（5.6%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は、「運輸業，郵便業」の「道路貨物運送業」55件（28.4%）、「卸売業，小売業」の「飲食料品小売業」16件（8.2%）、「建設業」の「総合工事業」12件（6.2%）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「道路貨物運送業」が最多となっている（第1-4表、第1-5表）。

第1-4表 令和2年度脳・心臓疾患の労災請求件数の多い業種（中分類の上位15業種）

			(件)
	業種（大分類）	業種（中分類）	請求件数
1	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	118（4） 〈36（1）〉
2	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	61（9） 〈9（1）〉
3	建設業	総合工事業	44（0） 〈13（0）〉
4	医療，福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	40（23） 〈6（2）〉
5	建設業	職別工事業（設備工事業を除く）	38（0） 〈8（0）〉
6	医療，福祉	医療業	27（10） 〈7（2）〉
7	建設業	設備工事業	26（0） 〈9（0）〉
8	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	21（3） 〈6（0）〉
9	運輸業，郵便業	道路旅客運送業	20（2） 〈3（0）〉
9	卸売業，小売業	その他の小売業	20（3） 〈6（1）〉
11	製造業	食料品製造業	18（5） 〈5（1）〉
11	卸売業，小売業	各種商品小売業	18（6） 〈4（1）〉
13	製造業	輸送用機械器具製造業	17（0） 〈6（0）〉
13	情報通信業	情報サービス業	17（2） 〈7（0）〉
15	卸売業，小売業	飲食料品小売業	15（4） 〈4（0）〉

（資料出所）厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

第1-5表 令和2年度脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の多い業種（中分類の上位15業種）

			(件)
	業種（大分類）	業種（中分類）	支給決定件数
1	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	55（1） 〈 19（1）〉
2	卸売業，小売業	飲食料品小売業	16（1） 〈 6（0）〉
3	建設業	総合工事業	12（0） 〈 6（0）〉
4	建設業	設備工事業	11（0） 〈 3（0）〉
5	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	8（1） 〈 2（0）〉
6	サービス業 （他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	7（0） 〈 0（0）〉
7	製造業	食料品製造業	6（1） 〈 3（0）〉
7	宿泊業，飲食サービス業	宿泊業	6（1） 〈 0（0）〉
7	医療，福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	6（5） 〈 1（1）〉
10	卸売業，小売業	各種商品小売業	5（0） 〈 1（0）〉
10	卸売業，小売業	機械器具小売業	5（0） 〈 1（0）〉
12	建設業	職別工事業 （設備工事業を除く）	4（0） 〈 2（0）〉
12	製造業	電気機械器具製造業	4（0） 〈 3（0）〉
12	卸売業，小売業	飲食料品卸売業	4（0） 〈 1（0）〉
15	漁業	漁業（水産養殖業を除く）	3（0） 〈 1（0）〉
15	製造業	生産用機械器具製造業	3（0） 〈 2（0）〉
15	卸売業，小売業	その他の小売業	3（0） 〈 0（0）〉
15	サービス業 （他に分類されないもの）	政治・経済・文化団体	3（1） 〈 1（0）〉

（資料出所）厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

次に、職種別（大分類）でみると、労災請求件数は「輸送・機械運転従事者」148件（18.9%）、「専門的・技術的職業従事者」112件（14.3%）、「サービス職業従事者」80件（10.2%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「輸送・機械運転従事者」60件（30.9%）、「専門的・技術的職業従事者」27件（13.9%）、「販売従事者」及び「サービス職業従事者」それぞれ23件（11.9%）の順に多くなっており、前年度に引き続き、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「輸送・機械運転従事者」が最多となっている（第1-6表）。

第1-6表 脳・心臓疾患の職種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

年度 職種 (大分類)	令和元年度			令和2年度		
	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
専門的・技術 的職業従事者	127(19) 〈 46(2) 〉	82(8) 〈 35(3) 〉	26(0) 〈 14(0) 〉	112(21) 〈 31(2) 〉	99(18) 〈 36(3) 〉	27(1) 〈 11(0) 〉
管 理 的 職業従事者	40(2) 〈 13(0) 〉	40(2) 〈 16(0) 〉	20(0) 〈 8(0) 〉	44(3) 〈 10(0) 〉	48(2) 〈 16(0) 〉	12(1) 〈 6(0) 〉
事務従事者	82(16) 〈 19(1) 〉	66(13) 〈 24(1) 〉	6(0) 〈 4(0) 〉	59(11) 〈 12(1) 〉	50(7) 〈 14(1) 〉	13(1) 〈 3(0) 〉
販売従事者	91(15) 〈 28(3) 〉	75(12) 〈 24(3) 〉	21(1) 〈 7(0) 〉	69(18) 〈 19(8) 〉	58(6) 〈 21(3) 〉	23(2) 〈 8(1) 〉
サービ ス職業従事者	114(42) 〈 27(8) 〉	80(31) 〈 24(7) 〉	26(7) 〈 8(1) 〉	80(26) 〈 17(3) 〉	79(32) 〈 21(6) 〉	23(6) 〈 4(1) 〉
輸送・機械 運転従事者	185(2) 〈 54(2) 〉	151(1) 〈 55(1) 〉	68(1) 〈 29(1) 〉	148(2) 〈 43(1) 〉	120(2) 〈 39(1) 〉	60(1) 〈 22(1) 〉
生産工程 従 事 者	70(8) 〈 15(0) 〉	49(5) 〈 20(1) 〉	12(1) 〈 5(0) 〉	60(5) 〈 19(1) 〉	49(5) 〈 11(1) 〉	13(1) 〈 4(0) 〉
運搬・清掃・ 包装等従事者	76(15) 〈 18(1) 〉	47(5) 〈 16(1) 〉	17(0) 〈 7(0) 〉	79(18) 〈 17(2) 〉	60(15) 〈 17(1) 〉	5(0) 〈 2(0) 〉
建 設 ・ 採掘従事者	88(0) 〈 20(0) 〉	58(0) 〈 15(0) 〉	7(0) 〈 2(0) 〉	70(0) 〈 21(0) 〉	56(0) 〈 24(0) 〉	12(0) 〈 5(0) 〉
その他の事業 (上記以外の事業)	63(2) 〈 13(1) 〉	36(1) 〈 9(0) 〉	13(0) 〈 2(0) 〉	63(1) 〈 16(0) 〉	46(1) 〈 12(1) 〉	6(1) 〈 2(1) 〉
合 計	936 (121) 〈253 (18) 〉	684 (78) 〈238 (17) 〉	216 (10) 〈 86 (2) 〉	784 (105) 〈205 (18) 〉	665 (88) 〈211 (17) 〉	194 (14) 〈 67 (4) 〉

（資料出所）厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. 「その他の職種（上記以外の職種）」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

3. () 内は女性の件数で、内数である。

4. < > 内は死亡の件数で、内数である。

なお、職種別（中分類）では、労災請求件数は「輸送・機械運転従事者」の「自動車運転従事者」137件（17.5%）、「保安職業従事者」の「その他の保安職業従事者」及び「運搬・清掃・包装等従事者」の「運搬従事者」それぞれ46件（5.9%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「輸送・機械運転従事者」の「自動車運転従事者」58件（29.9%）、「販売従事者」の「商品販売従事者」19件（9.8%）、「専門的・技術的職業従事者」の「建築・土木・

測量技術者」14件（7.2％）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「自動車運転従事者」が最多となっている（第1-7表、第1-8表）。

第1-7表 令和2年度脳・心臓疾患の労災請求件数の多い職種（中分類の上位15職種）

			(件)
	職種（大分類）	職種（中分類）	請求件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	137（2） 〈 38（1）〉
2	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	46（1） 〈 9（0）〉
2	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	46（4） 〈 12（0）〉
4	建設・採掘従事者	建設従事者 （建設駆体工事従事者を除く）	38（0） 〈 8（0）〉
5	事務従事者	一般事務従事者	35（10） 〈 7（1）〉
5	販売従事者	商品販売従事者	35（13） 〈 11（4）〉
7	販売従事者	営業職業従事者	34（5） 〈 8（4）〉
8	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	31（0） 〈 9（0）〉
9	運搬・清掃・包装等従事者	清掃従事者	30（14） 〈 4（2）〉
10	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	29（2） 〈 7（0）〉
11	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	25（13） 〈 6（2）〉
11	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 （金属製品を除く）	25（4） 〈 7（0）〉
13	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	23（6） 〈 3（0）〉
14	生産工程従事者	機械整備・修理従事者	17（0） 〈 5（0）〉
15	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	14（1） 〈 6（0）〉
15	事務従事者	営業・販売事務従事者	14（0） 〈 4（0）〉
15	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	14（5） 〈 5（1）〉

（資料出所）厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

(件)

	職種（大分類）	職種（中分類）	支給決定 件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	58 (1) 〈 22 (1) 〉
2	販売従事者	商品販売従事者	19 (2) 〈 7 (1) 〉
3	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	14 (0) 〈 6 (0) 〉
4	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	11 (1) 〈 0 (0) 〉
5	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	10 (1) 〈 4 (0) 〉
6	生産工程従事者	機械整備・修理従事者	8 (0) 〈 2 (0) 〉
7	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	7 (2) 〈 2 (0) 〉
8	事務従事者	一般事務従事者	5 (1) 〈 1 (0) 〉
8	建設・採掘従事者	電気工事従事者	5 (0) 〈 1 (0) 〉
10	事務従事者	営業・販売事務従事者	4 (0) 〈 1 (0) 〉
10	販売従事者	営業職業従事者	4 (0) 〈 1 (0) 〉
10	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	4 (0) 〈 2 (0) 〉
13	専門的・技術的職業従事者	製造技術者（開発）	3 (0) 〈 1 (0) 〉
13	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	3 (3) 〈 1 (1) 〉
13	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 （金属製品を除く）	3 (1) 〈 2 (0) 〉
13	建設・採掘従事者	建設従事者 （建設駆体工事従事者を除く）	3 (0) 〈 2 (0) 〉
13	建設・採掘従事者	土木作業従事者	3 (0) 〈 1 (0) 〉

(資料出所) 厚生労働省「令和 2 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. () 内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉 内は死亡の件数で、内数である。

年齢別では、労災請求件数は「50～59歳」264件（33.7%）、「60歳以上」261件（33.3%）、「40～49歳」204件（26.0%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「50～59歳」65件（33.5%）、「40～49歳」64件（33.0%）、「60歳以上」44件（22.7%）の順に多くなっている（第1-9表）。

第1-9表 脳・心臓疾患の年齢別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 年齢	令和元年度						令和2年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19歳以下	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20～29歳	10 (1)	4 (0)	4 (1)	3 (0)	1 (0)	1 (0)	16 (4)	2 (0)	12 (1)	4 (0)	4 (1)	1 (0)
30～39歳	51 (9)	21 (1)	46 (4)	17 (0)	15 (0)	7 (0)	39 (1)	16 (0)	31 (2)	20 (1)	17 (0)	10 (0)
40～49歳	248 (34)	78 (5)	189 (22)	75 (4)	67 (3)	26 (0)	204 (24)	56 (5)	184 (23)	60 (6)	64 (4)	20 (1)
50～59歳	333 (32)	89 (6)	267 (24)	93 (7)	91 (5)	37 (2)	264 (30)	80 (6)	230 (24)	73 (4)	65 (4)	24 (2)
60歳以上	294 (45)	61 (6)	178 (27)	50 (6)	42 (2)	15 (0)	261 (46)	51 (7)	208 (38)	54 (6)	44 (5)	12 (1)
合計	936 (121)	253 (18)	684 (78)	238 (17)	216 (10)	86 (2)	784 (105)	205 (18)	665 (88)	211 (17)	194 (14)	67 (4)

(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

(注) ()内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別の労災支給決定（認定）件数をみると、まず評価期間が1か月の場合、「100時間以上～120時間未満」27件、「120時間以上～140時間未満」14件、「140時間以上～160時間未満」8件の順に多くなっている。次に評価期間が2～6か月における1か月平均の場合、「80時間以上～100時間未満」75件、「100時間以上～120時間未満」18件、「60時間以上～80時間未満」17件の順に多くなっている（第1-10表）。

第1-10表 脳・心臓疾患の時間外労働時間別（1か月又は2～6か月における1か月平均）労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 区分	令和元年度						令和2年度					
	評価期間1か月		評価期間2～6か月 (1か月平均)		合計		評価期間1か月		評価期間2～6か月 (1か月平均)		合計	
	うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡	
45時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
45時間以上 ～60時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
60時間以上 ～80時間未満	0 (0)	0 (0)	23 (1)	6 (0)	23 (1)	6 (0)	0 (0)	0 (0)	17 (0)	5 (0)	17 (0)	5 (0)
80時間以上 ～100時間未満	3 (0)	2 (0)	73 (4)	32 (2)	76 (4)	34 (2)	4 (0)	0 (0)	75 (4)	28 (1)	79 (4)	28 (1)
100時間以上 ～120時間未満	17 (1)	8 (0)	22 (1)	10 (0)	39 (2)	18 (0)	27 (1)	7 (0)	18 (1)	9 (0)	45 (2)	16 (0)
120時間以上 ～140時間未満	33 (1)	16 (0)	8 (0)	4 (0)	41 (1)	20 (0)	14 (2)	6 (1)	5 (1)	1 (0)	19 (3)	7 (1)
140時間以上 ～160時間未満	7 (1)	2 (0)	3 (0)	0 (0)	10 (1)	2 (0)	8 (0)	0 (0)	4 (1)	2 (1)	12 (1)	2 (1)
160時間以上	9 (0)	3 (0)	2 (0)	0 (0)	11 (0)	3 (0)	5 (0)	2 (0)	1 (1)	0 (0)	6 (1)	2 (0)
合計	69 (3)	31 (0)	131 (6)	52 (2)	200 (9)	83 (2)	58 (3)	15 (1)	120 (8)	45 (2)	178 (11)	60 (3)

(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 本表は、支給決定事案のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」を除くものについて分類している。
 2. 「評価期間1か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前1か月の時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
 3. 「評価期間2～6か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前2か月間ないし6か月間における1か月平均時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
 4. ()内は女性の件数で、内数である。
 5. 「評価期間1か月」については100時間未満、「評価期間2～6か月」については80時間未満で支給決定した事案は、以下の労働時間以外の負荷要因を認め、客観的かつ総合的に判断したものも含む。

- ・不規則な勤務
- ・拘束時間の長い勤務
- ・出張の多い勤務
- ・交替制勤務・深夜勤務
- ・作業環境
- ・精神的緊張を伴う業務

就労形態別の労災支給決定（認定）件数では、「正規職員・従業員」が最多で、171件と全体の88.1%を占めている（第1-11表）。

第1-11表 脳・心臓疾患の就労形態別労災決定及び労災支給決定（認定）件数

区分	令和元年度		令和2年度		令和元年度		令和2年度	
	決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	
	()	()	()	()	()	()	()	
正規職員・従業員	520 (41)	199 (12)	193 (9)	79 (2)	513 (51)	165 (10)	171 (11)	59 (2)
契約社員	23 (4)	6 (0)	3 (0)	1 (0)	18 (4)	8 (0)	2 (0)	1 (0)
派遣労働者	20 (5)	6 (0)	2 (0)	1 (0)	13 (3)	4 (1)	0 (0)	0 (0)
パート・アルバイト	59 (26)	13 (5)	8 (1)	1 (0)	59 (28)	15 (5)	6 (2)	2 (1)
その他（特別加入者等）	62 (2)	14 (0)	10 (0)	4 (0)	62 (2)	19 (1)	15 (1)	5 (1)
合計	684 (78)	238 (17)	216 (10)	86 (2)	665 (88)	211 (17)	194 (14)	67 (4)

（資料出所）厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 就労形態の区分は以下のとおりである。

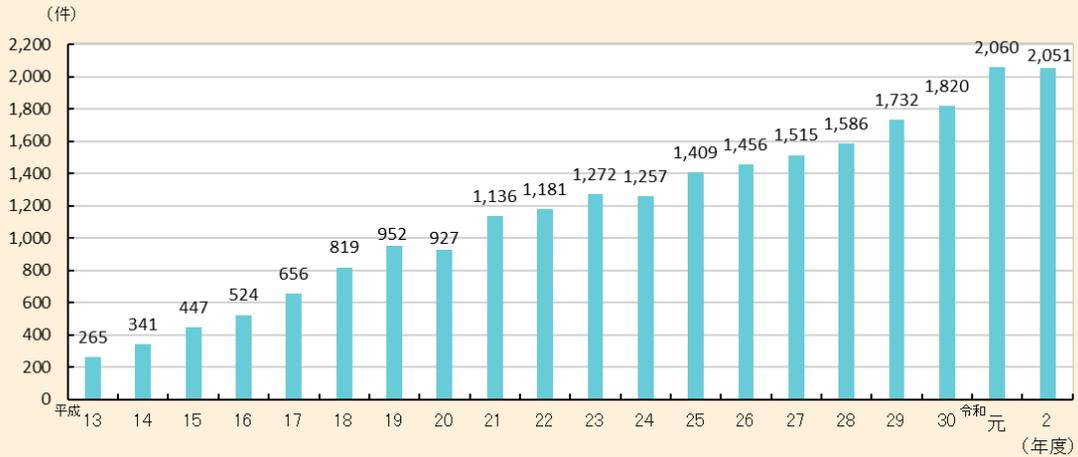
- ・正規職員・従業員
一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。
- ・契約社員
専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。
- ・派遣労働者
労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。
- ・パート・アルバイト
就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。

2. () 内は女性の件数で、内数である。

(2) 精神障害の労災補償状況

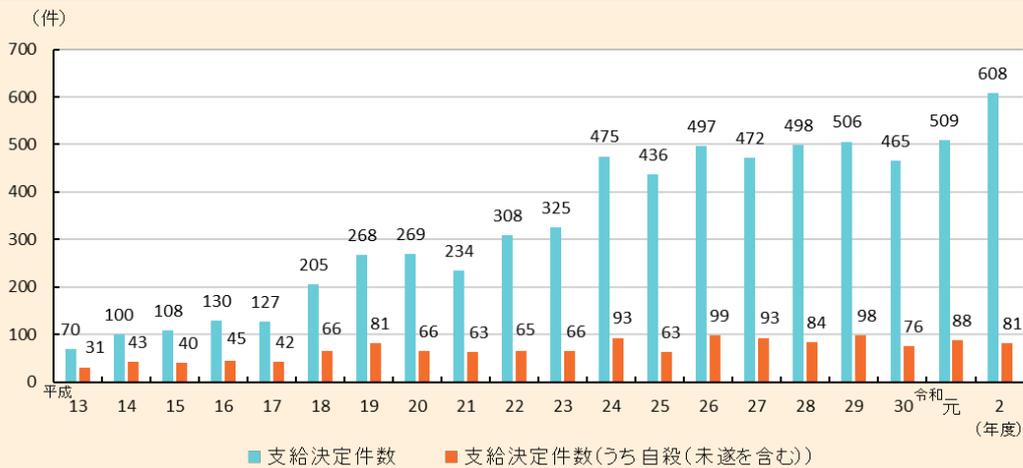
業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災請求件数は、長期的にみると増加傾向にあるが、令和2（2020）年度は2,051件で、前年度比9件の減少となっている。労災支給決定（認定）件数は、平成24（2012）年度以降500件前後で推移していたところ、令和2年度は608件で、前年度比99件の増加となっている（第1-12図、第1-13図）。なお、令和2年度について、新型コロナウイルス感染症に関連^{注10}する精神障害の労災支給決定（認定）件数は7件であった。

第1-12図 精神障害に係る労災請求件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第1-13図 精神障害に係る労災支給決定（認定）件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

注10) 請求人が業務で新型コロナウイルス感染症に関連する出来事などがあったと申し立てたもの。

業種別（大分類）で見ると、労災請求件数は「医療、福祉」488件（23.8%）、「製造業」326件（15.9%）、「卸売業、小売業」282件（13.7%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「医療、福祉」148件（24.3%）、「製造業」100件（16.4%）、「運輸業、郵便業」及び「卸売業、小売業」それぞれ63件（10.4%）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「医療、福祉」が最多となっている（第1-14表）。

第1-14表 精神障害の業種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

業種 (大分類)	令和元年度			令和2年度		
	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、 採石業、砂利採取業	13 (2) 〈 3 (0) 〉	9 (2) 〈 2 (0) 〉	3 (2) 〈 0 (0) 〉	8 (3) 〈 1 (0) 〉	11 (3) 〈 1 (0) 〉	8 (2) 〈 0 (0) 〉
製造業	352 (100) 〈 51 (1) 〉	291 (75) 〈 48 (3) 〉	90 (16) 〈 21 (1) 〉	326 (89) 〈 43 (2) 〉	311 (94) 〈 53 (3) 〉	100 (22) 〈 27 (1) 〉
建設業	93 (10) 〈 22 (0) 〉	89 (9) 〈 27 (0) 〉	41 (6) 〈 17 (0) 〉	89 (18) 〈 14 (0) 〉	95 (10) 〈 19 (0) 〉	43 (2) 〈 14 (0) 〉
運輸業、 郵便業	178 (45) 〈 18 (1) 〉	134 (37) 〈 13 (0) 〉	50 (9) 〈 8 (0) 〉	202 (53) 〈 11 (1) 〉	185 (48) 〈 13 (1) 〉	63 (14) 〈 5 (0) 〉
卸売業、 小売業	279 (136) 〈 33 (4) 〉	234 (112) 〈 25 (1) 〉	74 (24) 〈 11 (0) 〉	282 (155) 〈 23 (2) 〉	247 (132) 〈 20 (3) 〉	63 (30) 〈 8 (0) 〉
金融業、 保険業	69 (36) 〈 8 (1) 〉	48 (26) 〈 6 (1) 〉	6 (2) 〈 2 (0) 〉	64 (35) 〈 3 (0) 〉	61 (34) 〈 9 (1) 〉	12 (7) 〈 1 (0) 〉
教育、 学習支援業	74 (39) 〈 8 (1) 〉	46 (25) 〈 2 (0) 〉	12 (7) 〈 0 (0) 〉	77 (47) 〈 4 (0) 〉	62 (29) 〈 8 (0) 〉	11 (5) 〈 1 (0) 〉
医療、福祉	426 (319) 〈 20 (4) 〉	279 (199) 〈 15 (6) 〉	78 (55) 〈 7 (2) 〉	488 (365) 〈 10 (5) 〉	428 (330) 〈 16 (6) 〉	148 (119) 〈 5 (2) 〉
情報通信業	127 (46) 〈 8 (1) 〉	99 (33) 〈 11 (2) 〉	31 (8) 〈 2 (0) 〉	111 (44) 〈 12 (1) 〉	114 (43) 〈 10 (0) 〉	27 (9) 〈 5 (0) 〉
宿泊業、 飲食サービス業	104 (49) 〈 10 (2) 〉	89 (38) 〈 10 (2) 〉	48 (17) 〈 6 (0) 〉	92 (41) 〈 12 (2) 〉	86 (36) 〈 10 (1) 〉	39 (13) 〈 4 (1) 〉
その他の事業 (上記以外の事業)	345 (170) 〈 21 (1) 〉	268 (132) 〈 26 (2) 〉	76 (33) 〈 14 (1) 〉	312 (149) 〈 22 (7) 〉	306 (128) 〈 20 (2) 〉	94 (33) 〈 11 (0) 〉
合計	2,060 (952) 〈 202 (16) 〉	1,586 (688) 〈 185 (17) 〉	509 (179) 〈 88 (4) 〉	2,051 (999) 〈 155 (20) 〉	1,906 (887) 〈 179 (17) 〉	608 (256) 〈 81 (4) 〉

(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. 「その他の事業（上記以外の事業）」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

3. ()内は女性の件数で、内数である。

4. 〈 〉内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

なお、業種別（中分類）では、労災請求件数は「医療，福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」275件（13.4%）、「医療，福祉」の「医療業」209件（10.2%）、「運輸業，郵便業」の「道路貨物運送業」101件（4.9%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「医療，福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」79件（13.0%）、「医療，福祉」の「医療業」69件（11.3%）、「運輸業，郵便業」の「道路貨物運送業」32件（5.3%）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「社会保険・社会福祉・介護事業」が最多となっている（第1-15表、第1-16表）。

第1-15表 令和2年度精神障害の労災請求件数の多い業種（中分類の上位15業種）

			(件)
	業種（大分類）	業種（中分類）	請求件数
1	医療，福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	275 (200) 〈 4 (3) 〉
2	医療，福祉	医療業	209 (161) 〈 6 (2) 〉
3	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	101 (26) 〈 8 (1) 〉
4	情報通信業	情報サービス業	76 (28) 〈 9 (1) 〉
5	卸売業，小売業	その他の小売業	69 (40) 〈 1 (0) 〉
6	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	67 (25) 〈 2 (1) 〉
7	教育，学習支援業	学校教育	57 (35) 〈 3 (0) 〉
8	建設業	総合工事業	52 (13) 〈 7 (0) 〉
9	製造業	輸送用機械器具製造業	51 (11) 〈 9 (0) 〉
9	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	51 (21) 〈 5 (1) 〉
11	製造業	食料品製造業	48 (24) 〈 1 (0) 〉
12	運輸業，郵便業	道路旅客運送業	45 (6) 〈 0 (0) 〉
13	卸売業，小売業	各種商品小売業	42 (29) 〈 1 (0) 〉
14	卸売業，小売業	飲食料品小売業	41 (28) 〈 3 (1) 〉
15	学術研究，専門・技術サービス業	専門サービス業 （他に分類されないもの）	40 (28) 〈 4 (3) 〉

（資料出所）厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. ()内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

第1-16表 令和2年度精神障害の労災支給決定（認定）件数の多い業種（中分類の上位15業種）

(件)

	業種（大分類）	業種（中分類）	支給決定件数
1	医療，福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	79（67） 〈 0（0）〉
2	医療，福祉	医療業	69（52） 〈 5（2）〉
3	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	32（9） 〈 3（0）〉
4	建設業	総合工事業	27（0） 〈 9（0）〉
5	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	23（7） 〈 3（1）〉
6	製造業	電気機械器具製造業	15（1） 〈 6（0）〉
6	製造業	輸送用機械器具製造業	15（6） 〈 3（1）〉
6	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	15（6） 〈 0（0）〉
9	製造業	金属製品製造業	14（0） 〈 4（0）〉
9	宿泊業，飲食サービス業	宿泊業	14（6） 〈 0（0）〉
11	情報通信業	情報サービス業	13（2） 〈 4（0）〉
12	運輸業，郵便業	道路旅客運送業	12（3） 〈 2（0）〉
12	卸売業，小売業	飲食料品小売業	12（8） 〈 1（0）〉
12	サービス業（他に分類されないもの）	廃棄物処理業	12（2） 〈 1（0）〉
15	卸売業，小売業	その他の小売業	11（4） 〈 2（0）〉

（資料出所）厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である

次に、職種別（大分類）で見ると、労災請求件数は「専門的・技術的職業従事者」523件（25.5%）、「事務従事者」444件（21.6%）、「サービス職業従事者」284件（13.8%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「専門的・技術的職業従事者」173件（28.5%）、「サービス職業従事者」91件（15.0%）、「事務従事者」83件（13.7%）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「専門的・技術的職業従事者」が最多となっている（第1-17表）。

第1-17表 精神障害の職種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 職種 (大分類)	令和元年度			令和2年度		
	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
専門的・技術的職業従事者	500 (254) 〈 61 (5) 〉	413 (190) 〈 66 (8) 〉	137 (58) 〈 31 (2) 〉	523 (305) 〈 38 (6) 〉	486 (251) 〈 57 (6) 〉	173 (89) 〈 31 (1) 〉
管理的職業従事者	68 (15) 〈 21 (0) 〉	60 (8) 〈 21 (0) 〉	29 (3) 〈 14 (0) 〉	56 (5) 〈 13 (0) 〉	69 (10) 〈 18 (0) 〉	29 (6) 〈 12 (0) 〉
事務従事者	465 (289) 〈 31 (3) 〉	369 (221) 〈 26 (4) 〉	79 (45) 〈 7 (1) 〉	444 (272) 〈 29 (5) 〉	406 (248) 〈 38 (2) 〉	83 (44) 〈 13 (0) 〉
販売従事者	232 (106) 〈 24 (2) 〉	175 (81) 〈 21 (1) 〉	60 (16) 〈 11 (0) 〉	241 (130) 〈 18 (2) 〉	204 (95) 〈 15 (1) 〉	65 (29) 〈 6 (0) 〉
サービス職業従事者	312 (183) 〈 20 (4) 〉	212 (110) 〈 13 (3) 〉	81 (37) 〈 6 (1) 〉	284 (176) 〈 20 (5) 〉	269 (170) 〈 18 (4) 〉	91 (55) 〈 7 (2) 〉
輸送・機械運転従事者	100 (12) 〈 7 (0) 〉	91 (18) 〈 7 (0) 〉	38 (8) 〈 4 (0) 〉	122 (15) 〈 5 (0) 〉	112 (16) 〈 4 (0) 〉	43 (9) 〈 3 (0) 〉
生産工程従事者	212 (59) 〈 18 (1) 〉	169 (43) 〈 17 (1) 〉	61 (10) 〈 8 (0) 〉	215 (54) 〈 18 (1) 〉	190 (63) 〈 20 (3) 〉	58 (16) 〈 5 (1) 〉
運搬・清掃・包装等従事者	85 (25) 〈 4 (1) 〉	48 (14) 〈 2 (0) 〉	8 (0) 〈 1 (0) 〉	93 (33) 〈 7 (1) 〉	90 (28) 〈 2 (1) 〉	30 (6) 〈 0 (0) 〉
建設・採掘従事者	46 (1) 〈 10 (0) 〉	36 (0) 〈 8 (0) 〉	9 (0) 〈 4 (0) 〉	43 (2) 〈 6 (0) 〉	51 (1) 〈 5 (0) 〉	24 (0) 〈 4 (0) 〉
その他の職種 (上記以外の事業)	40 (8) 〈 6 (0) 〉	13 (3) 〈 4 (0) 〉	7 (2) 〈 2 (0) 〉	30 (7) 〈 1 (0) 〉	29 (5) 〈 2 (0) 〉	12 (2) 〈 0 (0) 〉
合計	2,060 (952) 〈 202 (16) 〉	1,586 (688) 〈 185 (17) 〉	509 (179) 〈 88 (4) 〉	2,051 (999) 〈 155 (20) 〉	1,906 (887) 〈 179 (17) 〉	608 (256) 〈 81 (4) 〉

(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. 「その他の職種（上記以外の職種）」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

3. () 内は女性の件数で、内数である。

4. < > 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

なお、職種別（中分類）では、労災請求件数は「事務従事者」の「一般事務従事者」323件（15.7%）、「サービス職業従事者」の「介護サービス職業従事者」136件（6.6%）、「専門的・技術的職業従事者」の「保健師，助産師，看護師」127件（6.2%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「事務従事者」の「一般事務従事者」57件（9.4%）、「専門的・技術的職業従事者」の「保健師，助産師，看護師」45件（7.4%）、「サービス職業従事者」の「介護サービス職業従事者」37件（6.1%）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「一般事務従事者」が最多となっている（第1-18表、第1-19表）。

第1-18表 令和2年度精神障害の労災請求件数の多い職種（中分類の上位15職種）

			(件)
	業種（大分類）	業種（中分類）	請求件数
1	事務従事者	一般事務従事者	323 (218) 〈 16 (4) 〉
2	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	136 (94) 〈 4 (3) 〉
3	専門的・技術的職業従事者	保健師，助産師，看護師	127 (117) 〈 3 (1) 〉
4	販売従事者	商品販売従事者	122 (84) 〈 4 (1) 〉
5	販売従事者	営業職業従事者	112 (43) 〈 14 (1) 〉
6	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	107 (14) 〈 3 (0) 〉
7	専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者	82 (60) 〈 0 (0) 〉
8	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	79 (25) 〈 6 (1) 〉
9	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	63 (19) 〈 4 (0) 〉
10	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	58 (28) 〈 7 (1) 〉
11	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	56 (11) 〈 9 (0) 〉
12	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	45 (4) 〈 10 (0) 〉
13	生産工程従事者	機械組立従事者	42 (11) 〈 5 (0) 〉
14	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	41 (21) 〈 6 (0) 〉
15	事務従事者	営業・販売事務従事者	39 (15) 〈 5 (0) 〉

(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. ()内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

第1-19表 令和2年度精神障害の労災支給決定（認定）件数の多い職種（中分類の上位15職種）

(件)

	職種（大分類）	職種（中分類）	支給決定 件数
1	事務従事者	一般事務従事者	57（34） 〈5（0）〉
2	専門的・技術的職業従事者	保健師，助産師，看護師	45（40） 〈1（1）〉
3	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	37（31） 〈0（0）〉
4	販売従事者	営業職業従事者	35（10） 〈4（0）〉
5	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	34（7） 〈3（0）〉
6	販売従事者	商品販売従事者	30（19） 〈2（0）〉
7	専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者	27（24） 〈0（0）〉
8	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	23（4） 〈9（0）〉
9	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	19（10） 〈1（0）〉
10	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	18（1） 〈7（0）〉
11	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	17（7） 〈3（1）〉
12	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	16（3） 〈0（0）〉
13	専門的・技術的職業従事者	製造技術者（開発）	15（1） 〈11（0）〉
13	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 （金属製品）	15（1） 〈4（1）〉
13	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 （金属製品を除く）	15（6） 〈0（0）〉

（資料出所）厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

年齢別では、労災請求件数は「40～49歳」597件（29.1%）、「30～39歳」490件（23.9%）、「20～29歳」448件（21.8%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「40～49歳」174件（28.6%）、「30～39歳」169件（27.8%）、「20～29歳」132件（21.7%）の順に多くなっている（第1-20表）。

第1-20表 精神障害の年齢別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 年齢	令和元年度						令和2年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺	
19歳以下	21 (10)	2 (0)	8 (3)	2 (0)	3 (1)	0 (0)	24 (12)	1 (0)	23 (11)	2 (0)	7 (4)	0 (0)
20～29歳	432 (243)	45 (8)	321 (162)	44 (10)	116 (56)	16 (3)	448 (246)	36 (7)	418 (232)	43 (7)	132 (69)	13 (2)
30～39歳	509 (218)	46 (0)	426 (190)	39 (4)	132 (49)	17 (1)	490 (233)	40 (3)	457 (202)	44 (1)	169 (66)	18 (0)
40～49歳	639 (285)	65 (6)	503 (203)	67 (3)	170 (49)	36 (0)	597 (285)	46 (8)	566 (254)	48 (8)	174 (74)	25 (2)
50～59歳	391 (166)	40 (2)	283 (109)	28 (0)	75 (20)	15 (0)	402 (184)	27 (2)	377 (162)	36 (1)	103 (34)	20 (0)
60歳以上	68 (30)	4 (0)	45 (21)	5 (0)	13 (4)	4 (0)	90 (39)	5 (0)	65 (26)	6 (0)	23 (9)	5 (0)
合計	2,060 (952)	202 (16)	1,586 (688)	185 (17)	509 (179)	88 (4)	2,051 (999)	155 (20)	1,906 (887)	179 (17)	608 (256)	81 (4)

(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 自殺は、未遂を含む件数である。

2. ()内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別（1か月平均）の労災支給決定（認定）件数では、「その他」を除くと「20時間未満」が68件で最も多く、次に「100時間以上～120時間未満」が56件であった（第1-21表）。

第1-21表 精神障害の時間外労働時間別（1か月平均）労災支給決定（認定）件数

(件)

区分	年度		令和2年度	
	令和元年度	うち自殺	令和2年度	うち自殺
20時間未満	68 (42)	8 (1)	68 (41)	3 (0)
20時間以上～40時間未満	33 (18)	5 (0)	40 (23)	7 (0)
40時間以上～60時間未満	31 (9)	8 (1)	45 (10)	11 (0)
60時間以上～80時間未満	35 (4)	8 (0)	26 (4)	13 (2)
80時間以上～100時間未満	29 (5)	10 (1)	28 (7)	12 (0)
100時間以上～120時間未満	63 (6)	19 (0)	56 (12)	10 (0)
120時間以上～140時間未満	45 (6)	13 (0)	24 (2)	6 (0)
140時間以上～160時間未満	9 (1)	1 (0)	12 (3)	6 (0)
160時間以上	36 (8)	7 (0)	30 (5)	6 (0)
その他	160 (80)	9 (1)	279 (149)	7 (2)
合計	509 (179)	88 (4)	608 (256)	81 (4)

(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 本表は、支給決定事案ごとに心理的負荷の評価期間における1か月平均の時間外労働時間数を算出し、区分したものである。
 2. その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。
 3. 自殺は、未遂を含む件数である。
 4. ()内は女性の件数で、内数である。

就労形態別の労災支給決定（認定）件数では、「正規職員・従業員」が最多で、527件と全体の86.7%を占めている（第1-22表）。

第1-22表 精神障害の就労形態別労災決定及び労災支給決定（認定）件数

区分	令和元年度		令和2年度		令和元年度		令和2年度	
	決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺
正規職員・従業員	1,304 (510)	170 (11)	449 (144)	81 (2)	1,551 (655)	166 (13)	527 (208)	75 (3)
契約社員	87 (50)	4 (1)	15 (8)	2 (1)	102 (63)	3 (1)	24 (14)	2 (1)
派遣労働者	48 (23)	2 (0)	10 (3)	1 (0)	61 (36)	3 (1)	11 (5)	1 (0)
パート・アルバイト	130 (98)	6 (4)	32 (24)	2 (1)	157 (120)	2 (1)	38 (27)	0 (0)
その他（特別加入者等）	17 (7)	3 (1)	3 (0)	2 (0)	35 (13)	5 (1)	8 (2)	3 (0)
合計	1,586 (688)	185 (17)	509 (179)	88 (4)	1,906 (887)	179 (17)	608 (256)	81 (4)

（資料出所）厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

2. 就労形態の区分は以下のとおりである。

- ・正規職員・従業員
一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。
- ・契約社員
専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。
- ・派遣労働者
労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。
- ・パート・アルバイト
就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。

3. () 内は女性の件数で、内数である。

出来事別の労災支給決定（認定）件数では、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」99件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」83件、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」71件の順に多くなっている。なお、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の項目については、令和2年5月29日の認定基準の改正により新規に追加された項目である（第1-23表）。

第1-23表 精神障害の出来事別労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

出来事の種類	具体的な出来事	令和元年度				令和2年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
			うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺
1 事故や災害の体験	(重度の) 病気やケガをした	72 (25)	2 (0)	28 (8)	2 (0)	127 (38)	2 (0)	50 (8)	1 (0)
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	94 (58)	1 (0)	55 (30)	0 (0)	120 (65)	2 (1)	83 (43)	1 (0)
2 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	10 (1)	2 (0)	5 (1)	2 (0)	7 (2)	0 (0)	2 (1)	0 (0)
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	21 (7)	3 (0)	7 (3)	0 (0)	27 (11)	8 (0)	6 (1)	4 (0)
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	9 (2)	6 (0)	5 (1)	4 (0)	9 (1)	3 (0)	4 (1)	2 (0)
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	4 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	業務に関連し、違法行為を強要された	12 (7)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	8 (3)	0 (0)	4 (2)	0 (0)
	達成困難なノルマが課された	19 (5)	4 (0)	4 (1)	1 (0)	16 (6)	4 (0)	1 (0)	1 (0)
	ノルマが達成できなかった	6 (2)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	11 (3)	3 (0)	5 (1)	2 (0)	9 (2)	2 (0)	3 (1)	1 (0)
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	11 (5)	3 (1)	4 (1)	2 (0)	9 (3)	2 (0)	0 (0)	0 (0)
	顧客や取引先からクレームを受けた	29 (13)	4 (0)	5 (1)	2 (0)	42 (23)	5 (0)	11 (5)	2 (0)
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
上司が不在になることにより、その代行を任せられた	3 (3)	0 (0)	2 (2)	0 (0)	4 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	
3 仕事の量・質	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	207 (69)	49 (4)	68 (11)	20 (2)	190 (58)	44 (2)	58 (17)	21 (0)
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	54 (7)	11 (0)	32 (5)	7 (0)	52 (8)	7 (1)	31 (3)	5 (0)
	2週間以上にわたって連続勤務を行った	63 (10)	18 (0)	42 (5)	12 (0)	64 (15)	17 (2)	41 (11)	12 (2)
	勤務形態に変化があった	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	仕事のペース、活動の変化があった	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
4 役割・地位の変化等	退職を強要された	26 (12)	1 (0)	6 (3)	0 (0)	19 (5)	2 (0)	5 (0)	2 (0)
	配置転換があった	55 (21)	8 (1)	13 (2)	5 (0)	63 (23)	9 (1)	6 (0)	2 (0)
	転動をした	14 (1)	6 (0)	5 (0)	3 (0)	21 (3)	9 (0)	5 (1)	3 (0)
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	10 (4)	3 (0)	5 (2)	2 (0)	12 (5)	2 (0)	4 (1)	2 (0)
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	12 (1)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	11 (4)	1 (0)	3 (1)	0 (0)
	自分の昇格・昇進があった	4 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	4 (1)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	部下が減った	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	早期退職制度の対象となった	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
非正規社員である自分の契約満了が迫った	3 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	
5 パワーハラスメント	上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた 注2					180 (82)	15 (2)	99 (43)	10 (2)
6 対人関係	同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた 注3	174 (72)	16 (5)	79 (28)	8 (1)	128 (80)	4 (1)	71 (45)	2 (0)
	上司とのトラブルがあった	294 (141)	16 (4)	21 (8)	6 (1)	388 (211)	20 (5)	14 (2)	3 (0)
	同僚とのトラブルがあった	91 (61)	4 (1)	5 (3)	0 (0)	89 (57)	1 (0)	7 (5)	1 (0)
	部下とのトラブルがあった	13 (6)	1 (0)	1 (1)	0 (0)	16 (7)	1 (0)	2 (1)	0 (0)
	理解してくれていた人の異動があった	5 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	上司が替わった	5 (2)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	
7 セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	84 (82)	0 (0)	42 (41)	0 (0)	90 (85)	0 (0)	44 (41)	0 (0)
8 特別な出来事 注4		63 (20)	9 (0)	63 (20)	9 (0)	54 (23)	6 (0)	54 (23)	6 (0)
9 その他 注5		102 (42)	11 (1)	0 (0)	0 (0)	134 (57)	12 (2)	0 (0)	0 (0)
合計		1,586 (688)	185 (17)	509 (179)	88 (4)	1,906 (887)	179 (17)	608 (256)	81 (4)

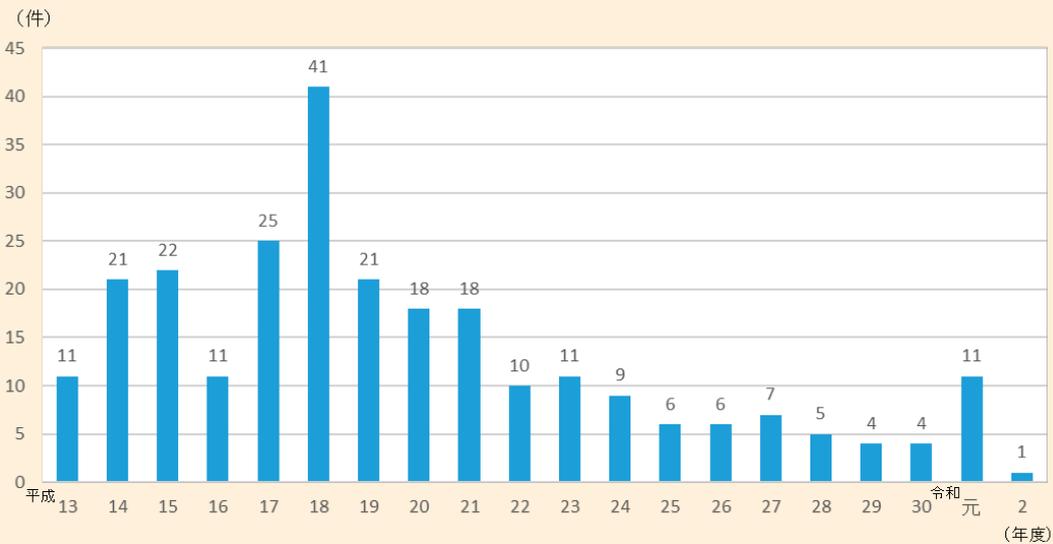
(資料出所) 厚生労働省「令和2年度過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 「具体的な出来事」は、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表1による(令和2年8月21日付け基発0821第4号による改正後のもの)。
2. 「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」は、令和2年5月29日付け基発0529第1号により新規に追加された項目である。
3. 「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」は、令和2年5月29日付け基発0529第1号により修正された項目で、令和2年度においては改正前の認定基準における具体的な出来事「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」で評価した件数も含むものである。
4. 「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数である。
5. 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。
6. 自殺は、未遂を含む件数である。
7. ()内は女性の件数で、内数である。

2▶ 国家公務員の公務災害の補償状況

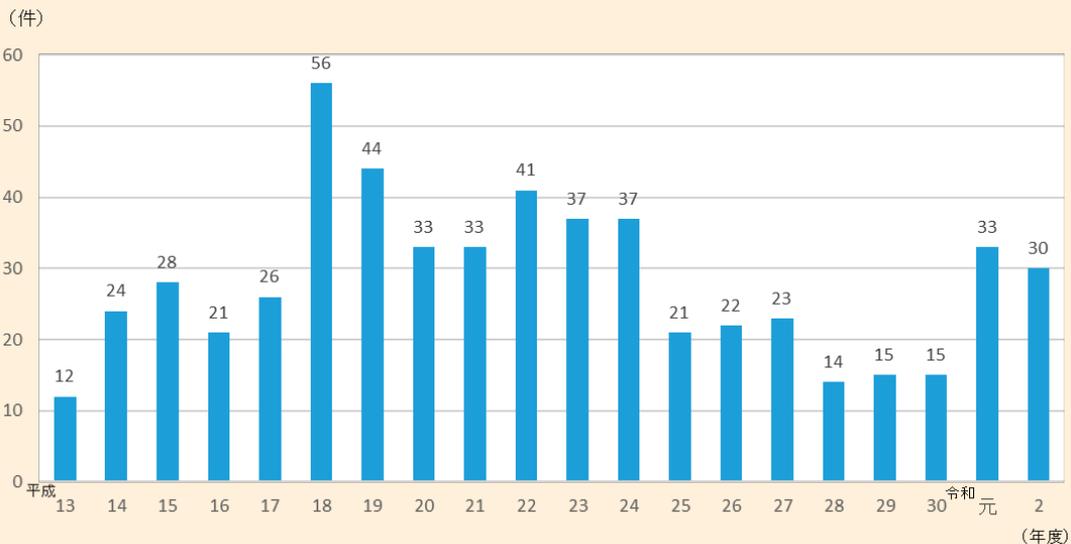
過去 10 年間における一般職の国家公務員の公務災害認定に係る協議件数（各府省等は、脳・心臓疾患、精神疾患等^{注1)}に係る公務上外の認定を行うに当たっては、事前に人事院に協議を行うこととされており、その協議件数)をみると、脳・心臓疾患は1件から11件の間で、精神疾患等は14件から37件の間で推移している。このうち公務災害の認定件数は、脳・心臓疾患は0件から7件の間で、精神疾患等は4件から16件の間で推移している（第2-1図～第2-4図）。

第2-1図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の協議件数の推移



(資料出所) 人事院作成

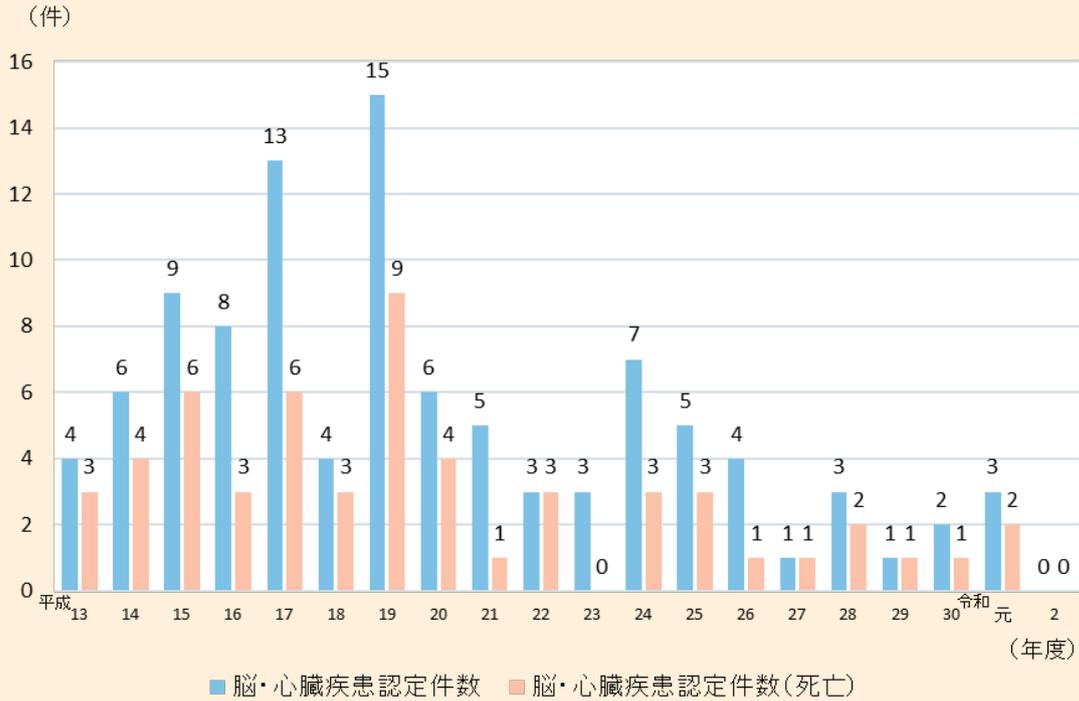
第2-2図 一般職の国家公務員に係る精神疾患等の協議件数の推移



(資料出所) 人事院作成

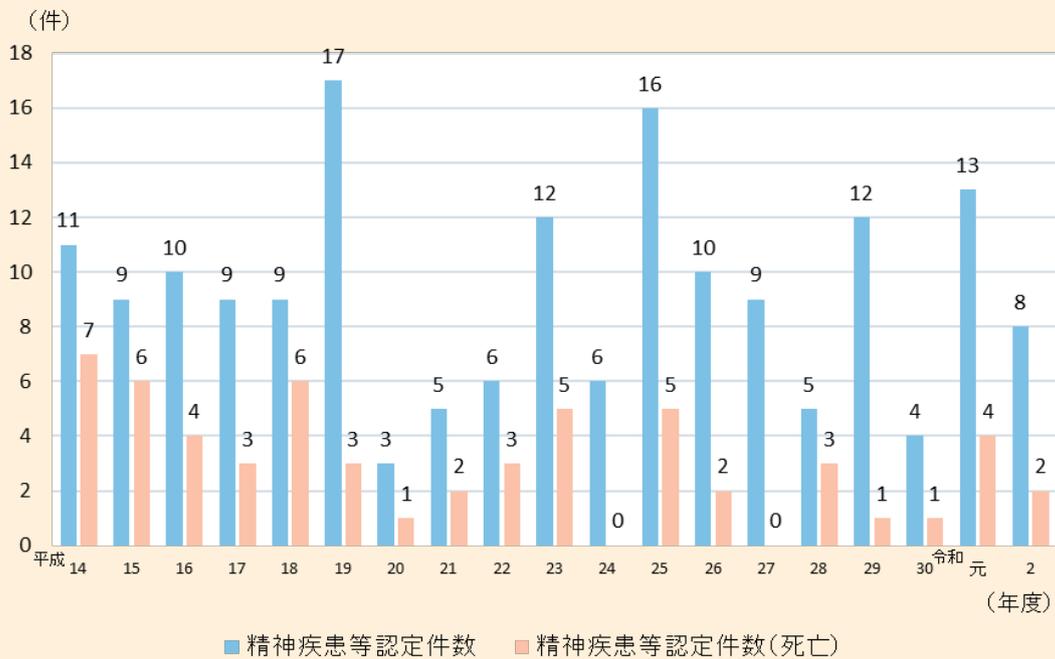
注1) 精神疾患又は精神疾患に起因する自殺等の自損行為による負傷、疾病若しくは死亡をいう。

第 2-3 図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の認定件数の推移



(資料出所) 人事院作成

第 2-4 図 一般職の国家公務員に係る精神疾患等の認定件数の推移



(資料出所) 人事院作成

(注) 精神疾患等に係る認定件数についての統計を取り始めたのは平成 14 年度以降である。

脳・心臓疾患の令和2（2020）年度の状況をみると、協議件数は1件（前年度11件）であり、認定件数は0件（同3件）となっている。協議件数及び認定件数を職種別にみると、協議件数では一般行政職が1件（同一般行政職が7件、専門行政職が1件、公安職が2件、その他が1件）となっており、認定件数は0件（同一般行政職が1件、その他が2件）となっている。協議件数及び認定件数を年齢別にみると、協議件数では50歳代が1件（同30歳代が1件、40歳代が4件、50歳代が6件）となっており、認定件数は0件（同40歳代が1件、50歳代が2件）となっている（第2-5表、第2-6表）。超過勤務時間数別認定件数、常勤・非常勤別判断及び認定件数は第2-7表、第2-8表のとおりである。

第2-5表 脳・心臓疾患の職種別協議、判断及び認定件数

(件)

年 度 職 種	令和元年度			令和2年度		
	協議件数	判断件数	うち認定件数	協議件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	7	2	1	1	2	0
専門行政職	1	0	0	0	0	0
公 安 職	2	1	0	0	0	0
教 育 職	0	0	0	0	0	0
研 究 職	0	0	0	0	0	0
医 療 職	0	1	0	0	0	0
福 祉 職	0	0	0	0	0	0
指 定 職	0	0	0	0	0	0
そ の 他	1	2	2	0	0	0
合 計	11	6	3	1	2	0

(資料出所) 人事院「令和2年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 職種ごとの具体例は次のとおりである。

- ① 一般行政職：②～⑨以外の一般行政従事職員
 - ② 専門行政職：航空管制官、特許庁審査官等
 - ③ 公 安 職：刑務官、海上保安官等
 - ④ 教 育 職：海上保安大学校等の教授、准教授等
 - ⑤ 研 究 職：研究所研究員等
 - ⑥ 医 療 職：医師、看護師等
 - ⑦ 福 祉 職：児童福祉施設児童指導員等
 - ⑧ 指 定 職：事務次官、局長等
 - ⑨ そ の 他：検察官等
2. 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

第2-6表 脳・心臓疾患の年齢別協議、判断及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	令和元年度						令和2年度					
	協議件数		判断件数		うち認定件数		協議件数		判断件数		うち認定件数	
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
19歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20～29歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30～39歳	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40～49歳	4	2	2	1	1	0	0	0	0	0	0	0
50～59歳	6	4	4	2	2	2	1	1	2	1	0	0
60歳以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計	11	6	6	3	3	2	1	1	2	1	0	0

(資料出所) 人事院「令和2年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

第2-7表 脳・心臓疾患の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区 分	年 度	令和元年度		令和2年度	
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
20時間未満		0	0	0	0
20時間以上～40時間未満		0	0	0	0
40時間以上～60時間未満		0	0	0	0
60時間以上～80時間未満		0	0	0	0
80時間以上～100時間未満		0	0	0	0
100時間以上		3	2	0	0
そ の 他		0	0	0	0
合 計		3	2	0	0

(資料出所) 人事院「令和2年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 上記の超過勤務時間数は、発症前1か月の超過勤務時間数又は発症前2か月から6か月までの間における1か月当たり平均の超過勤務時間数のうち、最も多いものである。

2. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。

3. 「その他」の件数は、異常な出来事に遭遇したこと等により、公務上の災害と判断された事案の件数である。

第2-8表 脳・心臓疾患の常勤・非常勤別判断及び認定件数

(件)

区 分	年 度	令和元年度				令和2年度			
		判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
常 勤 職 員		6	3	3	2	2	1	0	0
非 常 勤 職 員		0	0	0	0	0	0	0	0
合 計		6	3	3	2	2	1	0	0

(資料出所) 人事院「令和2年度過労死等の公務災害補償状況について」

精神疾患等の令和2（2020）年度の状況をみると、協議件数は30件（前年度33件）であり、認定件数は8件（同13件）となっている。協議件数及び認定件数を職種別にみると、協議件数では一般行政職が25件（同25件）、公安職が4件（同7件）、研究職が1件（同0件）、その他が0件（同1件）となっており、認定件数では一般行政職が6件（同8件）、専門行政職が1件（同0件）、公安職が1件（同5件）となっている。協議件数及び認定件数を年齢別にみると、協議件数では20歳代が14件（同9件）、30歳代が8件（同9件）、40歳代が4件（同4件）、50歳代が1件（同10件）、60歳以上が3件（同1件）となっており、認定件数では20歳代が5件（同3件）、30歳代が2件（同5件）、40歳代が0件（同3件）、50歳代が1件（同2件）となっている。認定件数について業務負荷の類型別にみると、仕事の内容が1件（同0件）、仕事の量（勤務時間の長さ）が1件（同6件）、対人関係等の職場環境が4件（同6件）、公務に関連する異常な出来事への遭遇が2件（同1件）となっている（第2-9表～第2-11表）。超過勤務時間数別認定件数、常勤・非常勤別判断及び認定件数は第2-12表、第2-13表のとおりである。

第2-9表 精神疾患等の職種別協議、判断及び認定件数

(件)

年度 職種	令和元年度			令和2年度		
	協議件数	判断件数	うち認定件数	協議件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	25	16	8	25	20	6
専門行政職	0	0	0	0	1	1
公安職	7	8	5	4	3	1
教育職	0	0	0	0	0	0
研究職	0	0	0	1	0	0
医療職	0	0	0	0	2	0
福祉職	0	0	0	0	0	0
指定職	0	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	0	0	0
合計	33	24	13	30	26	8

(資料出所) 人事院「令和2年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 職種ごとの具体例は次のとおりである。

- ① 一般行政職：②～⑨以外の一般行政従事職員
 - ② 専門行政職：航空管制官、特許庁審査官等
 - ③ 公安職：刑務官、海上保安官等
 - ④ 教育職：海上保安大学校等の教授、准教授等
 - ⑤ 研究職：研究所研究員等
 - ⑥ 医療職：医師、看護師等
 - ⑦ 福祉職：児童福祉施設児童指導員等
 - ⑧ 指定職：事務次官、局長等
 - ⑨ その他：検察官等
2. 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

第2-10表 精神疾患等の年齢別協議、判断及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	令和元年度						令和2年度					
	協議件数		判断件数		うち認定件数		協議件数		判断件数		うち認定件数	
	うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
19歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20～29歳	9	0	8	3	3	0	14	2	10	1	5	0
30～39歳	9	3	9	2	5	2	8	1	8	1	2	1
40～49歳	4	0	4	1	3	1	4	0	2	0	0	0
50～59歳	10	3	3	1	2	1	1	0	6	1	1	1
60歳以上	1	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0
合 計	33	6	24	7	13	4	30	3	26	3	8	2

(資料出所) 人事院「令和2年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

第2-11表 精神疾患等の業務負荷の類型別判断及び認定件数

(件)

業 務 負 荷 の 類 型		令和元年度				令和2年度			
		判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
1 仕事の質・量	仕 事 の 内 容	0	0	0	0	3	1	1	1
	仕 事 の 量 (勤務時間の長さ)	6	4	6	4	2	1	1	1
	勤 務 形 態	0	0	0	0	0	0	0	0
2 役割・地位等 の変化	配 置 転 換	0	0	0	0	0	0	0	0
	転 勤	0	0	0	0	0	0	0	0
	昇 任	0	0	0	0	0	0	0	0
3 業務の執行体制		0	0	0	0	0	0	0	0
4 仕事の失敗、 責任問題の発生・対処	仕 事 の 失 敗	0	0	0	0	0	0	0	0
	不祥事の発生と 対 処	0	0	0	0	0	0	0	0
5 対人関係等の 職場環境	パワー・ハラスメント					8	1	2	0
	職場でのトラブル	15	3	5	0	8	0	0	0
	セクシュアル・ ハラスメント	1	0	1	0	2	0	2	0
6 公務に関連する異常な出来事への遭遇		2	0	1	0	3	0	2	0
7 そ の 他		0	0	0	0	0	0	0	0
合 計		24	7	13	4	26	3	8	2

(資料出所) 人事院「令和2年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 「業務負荷の類型」は、「精神疾患等の公務上災害の認定について」（平成20年4月1日付け職補-114 人事院事務総局職員福祉局長）の「別紙 精神疾患等の公務上災害の認定指針」の「別表 公務に関連する負荷の分析表」による。

なお、同表は、令和2年6月1日付けで新たな「業務負荷の類型」として「パワー・ハラスメント」を加える等の改正を行っている。

2. 分類は、各事案の主要な業務負荷により行った。判断件数に含まれる公務外の事案については、被災職員等の申立てにより判断した。
3. 「公務に関連する異常な出来事への遭遇」は、業務に関連して、異常な出来事（通常起こり得る事態として想定できるものを著しく超えた突発的な出来事で驚愕、恐怖、混乱等強度の精神的負荷を起こす可能性のあるもの）に遭遇したものの件数である。
4. 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

第2-12表 精神疾患等の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区 分	年 度	令和元年度		令和2年度	
			うち死亡		うち死亡
	20時間未満	0	0	0	0
	20時間以上～40時間未満	0	0	0	0
	40時間以上～60時間未満	0	0	0	0
	60時間以上～80時間未満	0	0	0	0
	80時間以上～100時間未満	2	1	0	0
	100時間以上～120時間未満	2	1	0	0
	120時間以上～140時間未満	0	0	1	1
	140時間以上	2	2	0	0
	そ の 他	7	0	7	1
	合 計	13	4	8	2

(資料出所) 人事院「令和2年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 上記の超過勤務時間数は、発症前1か月の超過勤務時間数又は発症前2か月から6か月までの間における1か月当たり平均の超過勤務時間数のうち、最も多いものである。
2. 「その他」の件数は、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められるものなど超過勤務時間を評価するまでもなく公務上の災害となると判断された事案の件数である。

第2-13表 精神疾患等の常勤・非常勤別判断及び認定件数

(件)

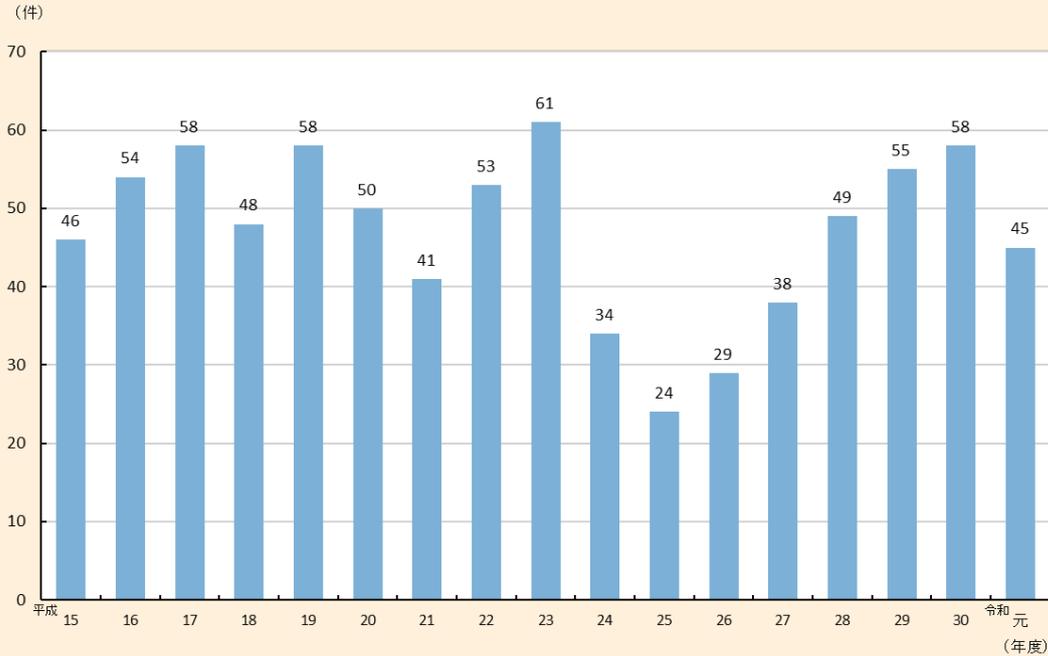
区 分	年 度	令和元年度				令和2年度			
		判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
			うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員		23	7	13	4	24	3	8	2
非 常 勤 職 員		1	0	0	0	2	0	0	0
合 計		24	7	13	4	26	3	8	2

(資料出所) 人事院「令和2年度過労死等の公務災害補償状況について」

3 ▶ 地方公務員の公務災害の補償状況

過去 10 年間において、地方公務員の公務災害の受理件数については、脳・心臓疾患は 24 件から 61 件の間で、精神疾患等^{注1)}は 49 件から 153 件の間で増減している（第 3-1 図、第 3-2 図）。認定件数については、脳・心臓疾患は 12 件から 32 件の間で、精神疾患等は 13 件から 54 件の間で増減している（第 3-3 図、第 3-4 図）

第 3-1 図 地方公務員に係る脳・心臓疾患の受理件数の推移

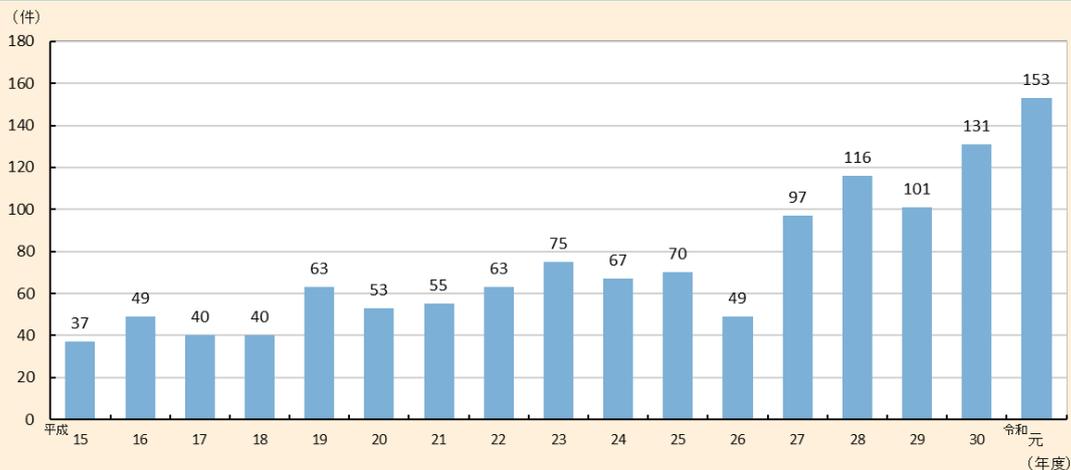


(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地方公務員災害補償法（以下「地公災法」という。）第 3 条の規定に基づき設置され、地公災法第 24 条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

第 3-2 図 地方公務員に係る精神疾患等の受理件数の推移



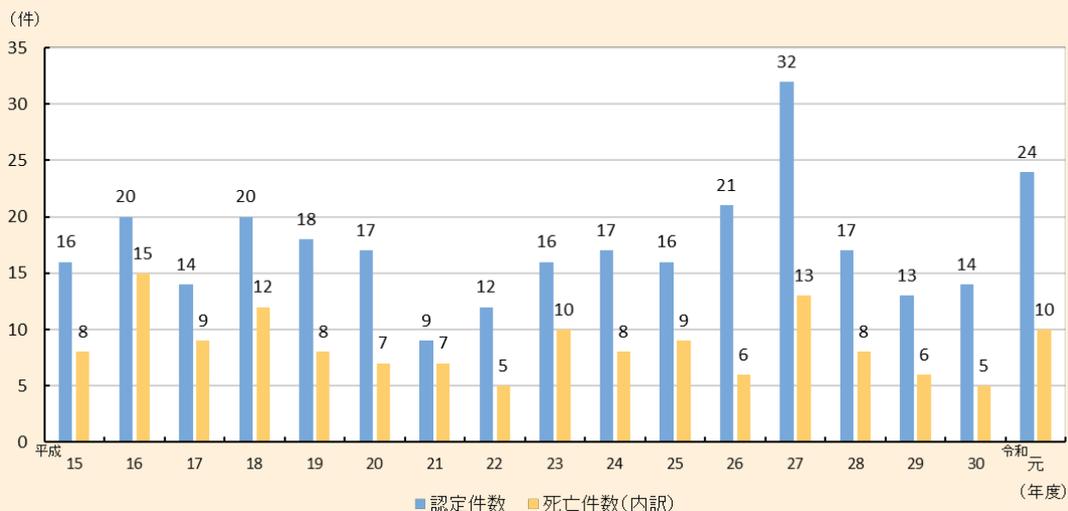
(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第 3 条の規定に基づき設置され、地公災法第 24 条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

注 1) 精神疾患及び自殺をいう。

第3-3 図 地方公務員に係る脳・心臓疾患の公務上認定件数の推移

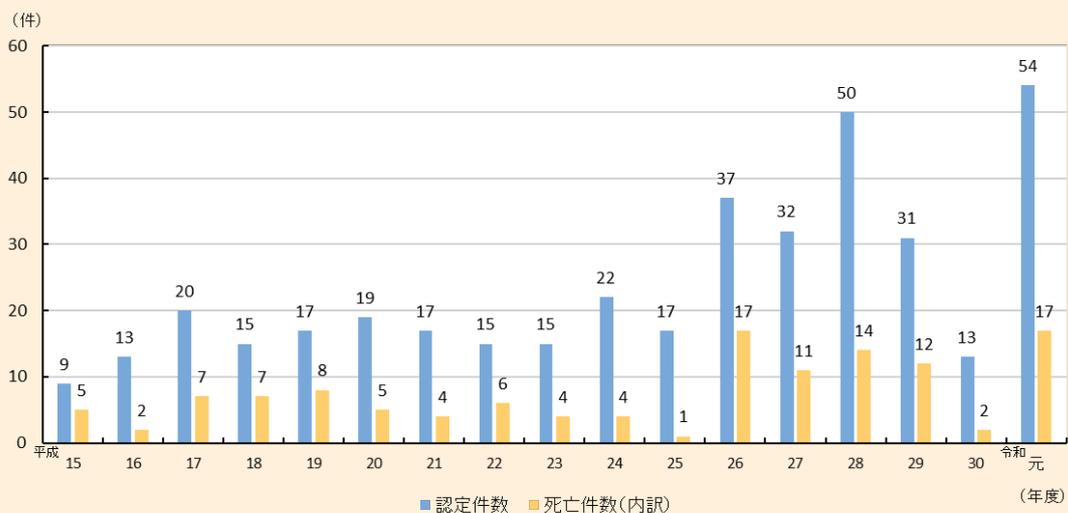


(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数で、当該年度以前に受理したものを含む。

第3-4 図 地方公務員に係る精神疾患等の公務上認定件数の推移



(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数で、当該年度以前に受理したものを含む。

脳・心臓疾患の令和元（2019）年度の状況をみると、受理件数は45件（平成30（2018）年度58件）であり、認定件数は24件（同14件）となっている。職種別では、受理件数について、義務教育学校職員、義務教育学校職員以外の教育職員及び警察職員はそれぞれ9件（同16件、同6件及び同9件）、次いで消防職員及びその他の職員（一般職員等）はそれぞれ8件（同5件及び同19件）などとなっており、認定件数について、義務教育学校職員は9件（同7件）、次いで義務教育学校職員以外の教育職員は6件（同2件）などとなっている（第3-5表）。年齢別では、受理件数について、50歳代は20件（同29件）、次いで40歳代は15件（同14件）などとなっており、認定件数について、50歳代は11件（同3件）、次いで30歳代は6件（同2件）などとなっている（第3-6表）。1か月平均の超過勤務時間数別認定件数をみると、100時間以上は14件（同12件）で、うち死亡は6件（同4件）、次いで80時間以上～100時間未満は5件（同1件）で、うち死亡は1件（同0件）などとなっている（第3-7表）。常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員別認定件数は、第3-8表のとおりである。

第3-5表 脳・心臓疾患の職種別受理及び認定件数

(件)

年 度 職 種	平成30年度				令和元年度			
	受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
義務教育学校職員	16	7	7	3	9	3	9	4
義務教育学校職員 以外の教育職員	6	2	2	1	9	1	6	2
警 察 職 員	9	5	1	0	9	1	4	2
消 防 職 員	5	0	0	0	8	1	1	0
電気・ガス・水道事業職員	2	1	1	0	1	1	1	0
運 輸 事 業 職 員	1	1	0	0	0	0	0	0
清 掃 事 業 職 員	0	0	0	0	1	0	0	0
船 員	0	0	0	0	0	0	0	0
そ の 他 の 職 員 (一 般 職 員 等)	19	6	3	1	8	2	3	2
合 計	58	22	14	5	45	9	24	10

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。

3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

4. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

第3-6表 脳・心臓疾患の年齢別受理及び認定件数

(件)

年 齢	年 度	平成30年度				令和元年度			
		受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
			うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19	歳 以 下	0	0	0	0	0	0	0	0
20	～ 29 歳	2	0	3	1	3	0	2	0
30	～ 39 歳	10	3	2	0	5	0	6	3
40	～ 49 歳	14	4	6	4	15	3	5	2
50	～ 59 歳	29	15	3	0	20	4	11	5
60	歳 以 上	3	0	0	0	2	2	0	0
合 計		58	22	14	5	45	9	24	10

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
3. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数(受理件数)を超える場合がある。

第3-7表 脳・心臓疾患の超過勤務時間数(1か月平均)別認定件数

(件)

区 分	年 度	平成30年度		令和元年度	
			うち死亡		うち死亡
20時間未満		0	0	1	1
20時間以上～40時間未満		0	0	1	0
40時間以上～60時間未満		0	0	0	0
60時間以上～80時間未満		0	0	2	1
80時間以上～100時間未満		1	0	5	1
100時間以上		12	4	14	6
その他		1	1	1	1
合 計		14	5	24	10

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。
3. 「その他」の件数は、宿日直勤務等、超過勤務ではないが拘束が長期間にわたるものや、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められたことにより、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第3-8表 脳・心臓疾患の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員別認定件数

(件)

区 分	年 度	平成30年度		令和元年度	
			うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員		13	5	24	10
常 勤 的 非 常 勤 職 員		1	0	0	0
再 任 用 短 時 間 勤 務 職 員		0	0	0	0
合 計		14	5	24	10

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 「常勤的非常勤職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第2号に定める職員である。

3. 「再任用短時間勤務職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第1号に定める職員である。

また、精神疾患等の令和元年度の状況をみると、受理件数は153件（平成30年度131件）であり、認定件数は54件（同13件）となっている。職種別では、受理件数について、その他の職員（一般職員等）は73件（同71件）、次いで義務教育学校職員は24件（同28件）などとなっており、認定件数について、その他の職員（一般職員等）は24件（同9件）、次いで義務教育学校職員以外の教育職員は13件（同1件）となっている（第3-9表）。年齢別では、受理件数について、40歳代は44件（同43件）、次いで30歳代は43件（同27件）などとなっており、認定件数について、40歳代は17件（同5件）、次いで30歳代は15件（同2件）などとなっている（第3-10表）。業務負荷の類型別の認定件数をみると、対人関係等の職場環境は17件（同3件）、次いで仕事の量（勤務時間の長さ）は15件（同4件）などとなっている（第3-11表）。1か月平均の超過勤務時間数別認定件数をみると、20時間未満は24件（同5件）、うち死亡は3件（同0件）、次いで20時間以上～40時間未満は7件（同0件）で、うち死亡は2件（同0件）などとなっている（第3-12表）。常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員別認定件数は、第3-13表のとおりである。

第3-9表 精神疾患等の職種別受理及び認定件数

(件)

職 種	平成30年度		令和元年度		平成30年度		令和元年度	
	受理件数	うち死亡	認定件数	うち死亡	受理件数	うち死亡	認定件数	うち死亡
義務教育学校職員	28	4	1	0	24	1	9	1
義務教育学校職員以外の教育職員	14	3	1	0	22	1	13	7
警察職員	6	0	0	0	15	7	1	0
消防職員	7	0	0	0	14	3	5	1
電気・ガス・水道事業職員	3	1	2	0	3	0	1	0
運輸事業職員	2	0	0	0	1	0	0	0
清掃事業職員	0	0	0	0	1	0	1	0
船員	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の職員（一般職員等）	71	9	9	2	73	10	24	8
合 計	131	17	13	2	153	22	54	17

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。

3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

4. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

第3-10表 精神疾患等の年齢別受理及び認定件数

(件)

年 齢	年 度	平成30年度				令和元年度			
		受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
			うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19 歳 以 下		2	0	0	0	2	0	0	0
20 ～ 29 歳		25	2	6	1	32	6	9	1
30 ～ 39 歳		27	4	2	1	43	6	15	6
40 ～ 49 歳		43	5	5	0	44	4	17	3
50 ～ 59 歳		32	6	0	0	31	6	12	7
60 歳 以 上		2	0	0	0	1	0	1	0
合 計		131	17	13	2	153	22	54	17

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

3. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数(受理件数)を超える場合がある。

第3-11表 精神疾患等の業務負荷の類型別認定件数一覧

(件)

業務負荷の類型		平成30年度		令和元年度		
			うち死亡		うち死亡	
1	異常な出来事への遭遇	2	0	13	0	
2	仕事の量・質					
	仕 事 の 内 容	2	1	4	2	
	仕 事 の 量 (勤務時間の長さ)	4	1	15	10	
3	役割・地位等の変化	勤 務 形 態	0	0	1	1
		異 動	0	0	0	0
4	業務の執行体制	昇 任	0	0	0	0
			0	0	1	1
5	仕事の失敗、責任問題の発生・対処	異 動	0	0	0	0
		不祥事の発生と対処	0	0	0	0
6	対人関係等の職場環境	3	0	17	3	
7	住民等との公務上での関係	2	0	3	0	
合 計		13	2	54	17	

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 「業務負荷の類型」は、「「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」(平成24年3月16日付地基補第62号)の別表「業務負荷の分析表」による。

3. 分類は、各事案の主要な業務負荷により行った。

4. 「異常な出来事への遭遇」は、業務に関連して、異常な出来事(通常起こり得る事態として想定できるものを著しく超えた突発的な出来事で驚愕、恐怖、混乱等強度の精神的負荷を起こす可能性のあるもの)に遭遇したものの件数である。

第3-12表 精神疾患等の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区 分	年 度	平成30年度		令和元年度	
			うち死亡		うち死亡
20時間未満		5	0	24	3
20時間以上～40時間未満		0	0	7	2
40時間以上～60時間未満		1	0	6	2
60時間以上～80時間未満		1	0	4	3
80時間以上～100時間未満		1	1	5	3
100時間以上～120時間未満		1	1	3	2
120時間以上～140時間未満		2	0	1	1
140時間以上		0	0	4	1
その他		2	0	0	0
合 計		13	2	54	17

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。

3. 「その他」の件数は、宿日直勤務等、超過勤務ではないが拘束が長期間にわたるものや、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められたことにより、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第3-13表 精神疾患等の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員別認定件数

(件)

区 分	年 度	平成30年度		令和元年度	
			うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員		12	2	54	17
常 勤 的 非 常 勤 職 員		1	0	0	0
再 任 用 短 時 間 勤 務 職 員		0	0	0	0
合 計		13	2	54	17

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 「常勤的非常勤職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第2号に定める職員である。

3. 「再任用短時間勤務職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第1号に定める職員である。

第3章

過労死等の防止のための対策に
関する大綱の変更

1 大綱の見直しの経緯

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26（2014）年法律第 100 号、平成 26 年 11 月 1 日施行。以下「法」という。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下「大綱」という。）に基づき、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援の取組が国等により進められており、その状況は法第 6 条に基づく「過労死等防止対策白書」（以下「白書」という。）で、毎年報告されている。

大綱は、過労死等防止対策推進協議会（以下「協議会」という。）において、過労死等防止対策をめぐる課題や以降の過労死等防止対策の進め方について議論を行い、平成 27（2015）年 7 月 24 日に初めて閣議決定された。また、大綱は、社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね 3 年を目途に必要があると認めるときに見直しを行うとされているため、協議会での議論を経て、平成 30（2018）年 7 月 24 日に 1 回目の見直しを行った大綱が閣議決定され、国会に報告された。

1 回目の見直し後においては、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の施行等により各種の取組が進められたところであるが、そうした取組が進められている中でも、働き過ぎによって貴い生命が失われたり、特に、若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加するといった、痛ましい事態がなお後を絶たない状況が認められた。

そのような状況を踏まえ、令和 2（2020）年 11 月 10 日に開催された第 17 回協議会において、これらの現状の認識と今後の過労死等の防止のための対策の進め方について議論が行われ、新型コロナウイルス感染症への対応やテレワーク等の働き方の変化も踏まえつつ、大綱を見直し必要がある旨の意見が太宗を占めた。

その後、令和 3（2021）年 1 月 26 日に開催された第 18 回協議会から 3 回にわたって、大綱の見直しに向けた本格的な議論が行われた。第 18 回から第 20 回までの協議会における議論の概要は以下のとおりである。

① 第 18 回（令和 3 年 1 月 26 日開催）

第 17 回の協議会での議論を踏まえ、新型コロナウイルス感染症の発生に伴う労働時間等の状況、テレワークにおける労働時間等の状況等を報告し、議論された結果、大綱の基本的な枠組みは維持した上で、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化等の状況を踏まえ、過労死等防止対策の課題や施策を盛り込むことについて、認識が共有された。

② 第 19 回（令和 3 年 3 月 24 日開催）

第 18 回協議会の議論を踏まえ、事務局が提示した大綱の見直し（素案）について、議論された。

主に勤務間インターバル制度や公務員に関する数値目標、行政機関と民間企業との間の取引を始めとした商慣行の改善に向けた取組等について意見があった。

③ 第 20 回（令和 3 年 5 月 25 日開催）

第 19 回協議会までの議論を踏まえ、事務局が提示した大綱の見直し（案）について、議論された。

大綱の見直し（案）については、修正等について会長一任とした上で、おおむね了承された。

過労死等防止対策推進協議会委員名簿等

(参考)

(五十音順)

令和3年5月25日現在

(専門家委員)

岩城 穰	いわき総合法律事務所弁護士
戎野 淑子	立正大学経済学部教授
川人 博	川人法律事務所弁護士
木下 潮音	第一芙蓉法律事務所弁護士
黒田 兼一	明治大学名誉教授
○ 堤 明純	北里大学医学部教授
◎ 中窪 裕也	一橋大学大学院法学研究科教授
宮本 俊明	日本製鉄株式会社東日本製鉄所統括産業医

(労働者代表委員)

北野 眞一	情報産業労働組合連合会書記長
仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
則松 佳子	日本教職員組合中央執行副委員長
八野 正一	UAゼンセン副会長

(当事者代表委員)

工藤 祥子	神奈川過労死等を考える家族の会代表
高橋 幸美	過労死等防止対策推進全国センター
寺西 笑子	全国過労死を考える家族の会代表世話人
渡辺 しのぶ	東京過労死を考える家族の会代表

(使用者代表委員)

大下 英和	日本商工会議所産業政策第二部長
佐久間 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
鈴木 重也	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長
山鼻 恵子	一般社団法人東京経営者協会事業局長・ 経営支援事業部長

(敬称略)

◎=会長 ○=会長代理

令和3年6月10日から1か月間にわたり、大綱の見直し案に関するパブリックコメントを実施した結果、勤務間インターバル制度の導入促進、芸術・芸能分野の実態調査、教職員や地方公務員の勤務環境の改善等に関する意見が200件寄せられた。

こうした手続きを経て、令和3年7月30日、大綱の全部を変更した新たな「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定された。

人の生命はかけがえのないものであり、どのような社会であっても、過労死等は、本来あってはならないとの認識の下、過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向けて法及び新たな大綱に基づき、過労死等の防止のための対策を推進することとしている。

2 大綱の変更のポイント

ア 課題と対策の方向性

新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかになるなど、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化による過労死等の発生防止が必要であること。

ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方であるテレワーク、副業・兼業、フリーランスについてガイドラインの周知等を行うほか、これらの働き方を調査研究等の対象とすること。

長時間労働の削減に向けた取組、過重労働による健康障害の防止対策、メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策等の過労死等防止対策について、更なる推進を図っていくこと。また、国家公務員・地方公務員の過労死等防止対策に関しても同様に取り組むこととすること。

イ 対策の主な取組例

長時間労働の実態があり、勤務間インターバル制度の導入やメンタルヘルス対策の取組が進んでいない中小規模の企業等に対する支援を行うこと。

調査研究等には、重点業種等（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界）に加え、社会情勢の変化に応じた対象を追加すること。また、新型コロナウイルス感染症の影響下における労働時間等の状況、テレワーク等のオンライン活用、先端技術の進展に伴う影響等についても分析を行うこと。

調査研究等の成果を活用し、事業場における過労死等の防止に資するチェックリスト等の支援ツールの開発等を行うこと。

顧客や発注者からの取引上の都合により生じる長時間労働の削減のため、民間企業間の取引のほか、行政機関と民間企業の間での取引についても、適正な納期・工期の設定等の商慣行改善に向けた取組を行うこと。

ウ 遺児へのサポート

過労死で親を亡くした遺児の抱える様々な苦しみを軽減するための過労死遺児交流会を引き続き開催するとともに、遺児の健全な成長をサポートするための相談対応を行うこと。

エ 数値目標

数値目標について、所要の見直しを行うとともに、公務員についても目標の趣旨を踏まえて取り組むこと。

【数値目標について（新旧対照表）】

旧大綱（平成30年7月24日閣議決定）	新大綱（令和3年7月30日閣議決定）
1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和2年まで） なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。	1 <u>週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）</u>
2 労働者数30人以上の企業のうち、 （1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満（令和2年まで） （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上（令和2年まで）	2 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 <u>5%未満（令和7年まで）</u> （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を <u>15%以上（令和7年まで）</u> <u>特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。</u>
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和2年まで） 特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。	3 年次有給休暇の取得率を70%以上（ <u>令和7年まで</u> ）
4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）	4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）
5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで）	5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで）
6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（令和4年まで）	6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（令和4年まで）

※1 下線部分は変更した箇所。

※2 数値目標の4～6については、第14次労働災害防止計画において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進。

第4章

過労死等をめぐる調査・分析結果

過労死等をめぐる調査・分析結果

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）及び過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下「大綱」という。）には、国が取り組む重点対策として、過労死等の調査研究を行うことが明記されている。

また、大綱においては、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業及びメディア業界の7業種等が調査研究の重点業種等とされ、それらの7業種等を中心に調査・分析を行っている。

具体的には、過労死等の実態を多角的に把握するため、独立行政法人労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等防止調査研究センター等において、平成22（2010）年1月以降（国家公務員については平成22年4月以降）の過労死等に係る労災支給決定（認定）事案、公務災害認定事案等を順次収集し、分析を行っている。また、労働・社会分野の調査・分析として、令和2年度までは厚生労働省の委託事業において、企業や労働者等に対するアンケート調査を実施していたが、令和3（2021）年度からは労働安全衛生総合研究所において実施している。加えて、過労死等防止調査研究センターにおいて、平成27（2015）年度から疫学研究^{注1)}を実施している。

令和2（2020）年度は、平成30（2018）年4月以降に労災支給決定（認定）された事案及び公務災害認定事案の分析を開始するとともに、改めて自動車運転従事者、外食産業に関するアンケート調査を実施したので、その結果について本章で報告する。

なお、過労死等の調査研究全体の実施状況については、第5章2で報告する。

（過労死等の定義）

過労死等の定義は、過労死等防止対策推進法第2条に以下のとおり定義されている。

- ア. 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- イ. 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ウ. 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

本章において分析対象とした労災支給決定（認定）事案における過労死等の労災認定基準については、平成13年12月12日付け基発1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」^{注2)}及び平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」^{注3)}に示されているところであるが、平易に示した図が第1図と第2図である。

注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。

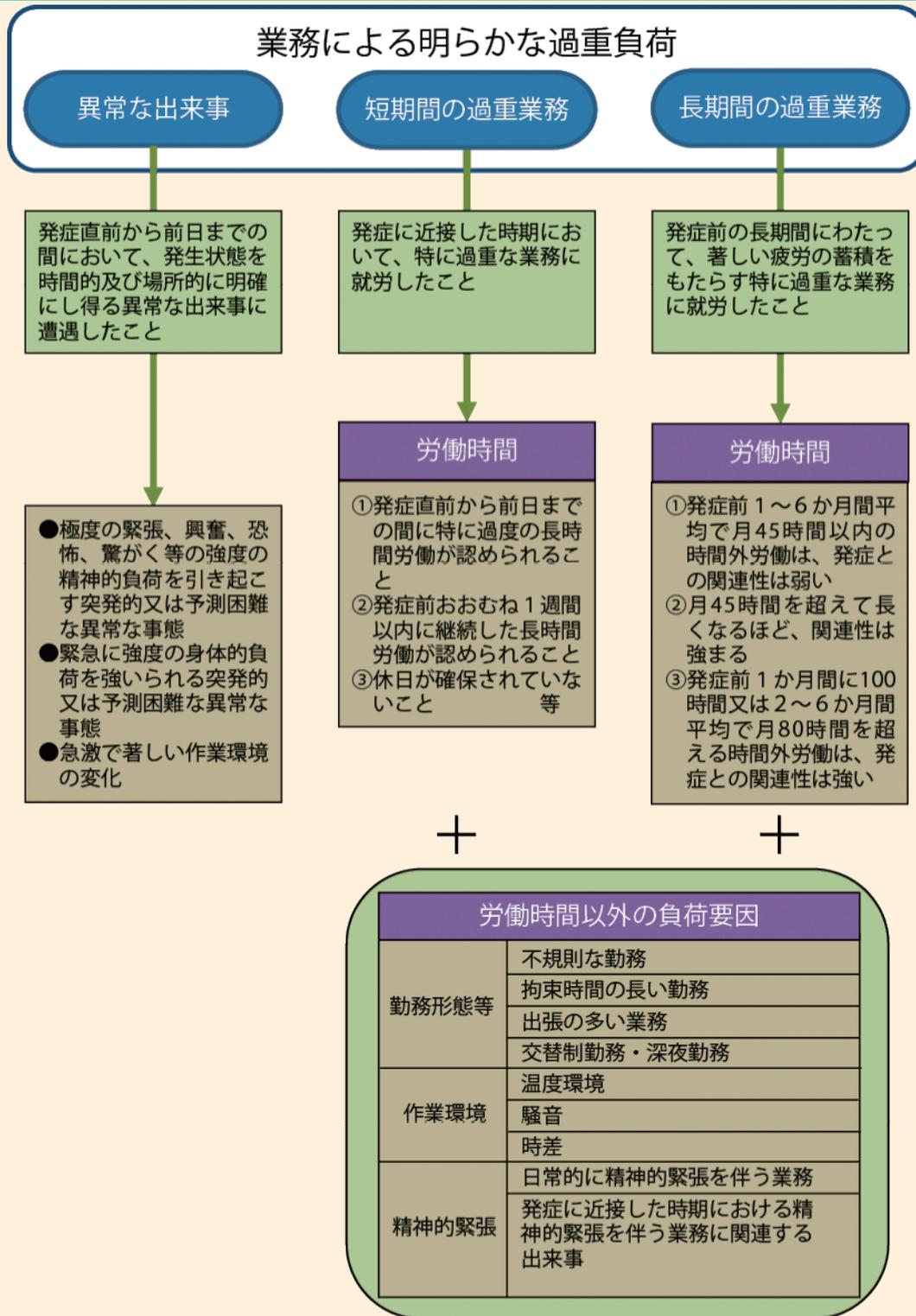
注2) 本通達は、令和3年9月14日付け基発0914第1号「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患および虚血性心疾患等の認定基準について」により廃止されており、令和3年9月15日以後は新通達が適用されている。Webサイト：

<https://www.mhlw.go.jp/content/000832096.pdf>

注3) 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」のWebサイト：

<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z3zj-att/2r9852000001z43h.pdf>

第1図 脳・心臓疾患^(注)の労災認定基準の概要



(資料出所) 厚生労働省作成資料

(注) 過労死等防止対策推進法第2条に定義づけられている過労死等のうち以下に該当するもの。

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患、心臓疾患を原因とする死亡
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患

第2図 精神障害^(注)の労災認定基準の概要

次のいずれの要件も満たすこと

- (1) 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- (2) 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷^(※)が認められること
- (3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

(※)「強い心理的負荷」と認められる出来事の具体例

「特別な出来事」

- 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた場合など、「心理的負荷が極度のもの」と認められた場合
- 発病直前の1か月に概ね160時間を超えるような、又はこれと同程度の(例えば3週間に概ね120時間以上の)時間外労働を行うなど、「極度の長時間労働」が認められた場合

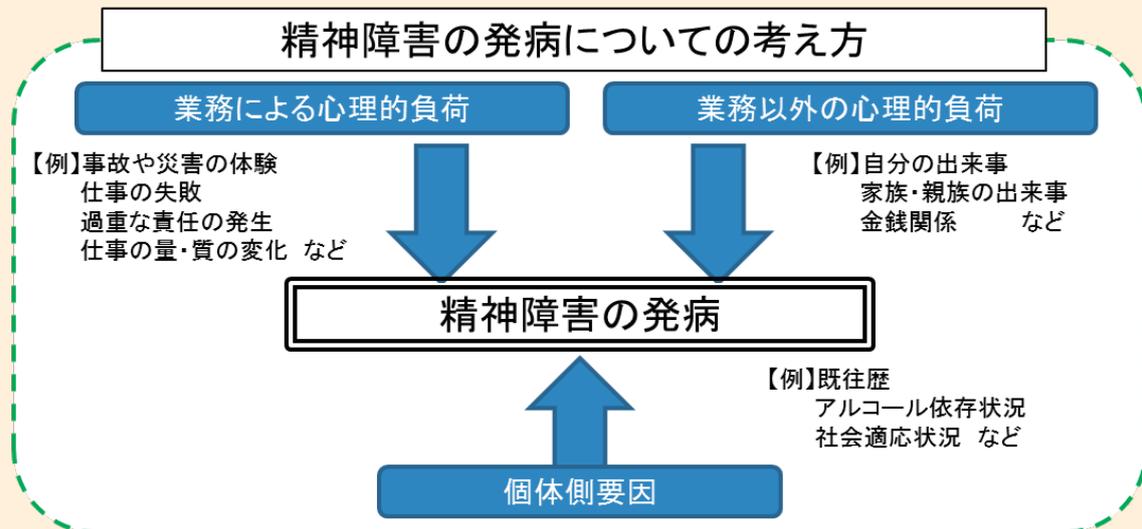
「出来事」(*)

- 自らの死を予感させる程度の事故等を体験した場合
- 長時間労働がある場合、
 - ① 発病直前の2か月間連続して1か月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
 - ② 発病直前の3か月間連続して1か月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合

など

(*) 「出来事」については、その内容に基づき、心理的負荷の程度が「強」、「中」、「弱」のいずれかに評価され、また、複数の出来事がある場合には、その事案について全体評価が行われる。これにより心理的負荷が「強」と評価された場合に「業務による強い心理的負荷が認められる」との要件を満たす。

精神障害の発病についての考え方



(資料出所) 厚生労働省作成資料

(注) 過労死等防止対策推進法第2条に定義づけられている過労死等のうち以下に該当するもの。

- ・業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・死亡には至らないが、これらの精神障害

(調査・分析の沿革 (概要))

平成 27 (2015) 年度

- ・ 労災支給決定 (認定) された事案の事例収集及び分析
- ・ 企業及び労働者に対するアンケート調査

平成 28 (2016) 年度

- ・ 労災支給決定 (認定) されなかった事案の収集及び分析
- ・ 自動車運転従事者及び外食産業を対象とした、労災支給決定 (認定) された事案の分析並びに企業及び労働者に対するアンケート調査
- ・ 法人役員・自営業者を対象としたアンケート調査
- ・ 一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案の事例収集及び分析

平成 29 (2017) 年度

- ・ 自動車運転従事者及び外食産業を対象とした、労災支給決定 (認定) された事案に関する長時間労働と関連すると考えられる業務等の追加分析
- ・ 教職員、IT 産業及び医療を対象とした、労災支給決定 (認定) された事案の分析並びに企業及び労働者に対するアンケート調査
- ・ 一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定されなかった事案の事例収集及び分析

平成 30 (2018) 年度

- ・ 建設業及びメディア業界を対象とした、労災支給決定 (認定) された事案の分析並びに企業及び労働者等に対するアンケート調査
- ・ 労災支給決定 (認定) された事案の追加収集及び分析
- ・ 一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案の追加収集及び分析

令和元 (2019) 年度

- ・ 大綱の重点業種等を含む全業種を対象とした、労災支給決定 (認定) された事案の追加収集及び分析
- ・ 企業、労働者、法人役員及び自営業者を対象としたアンケート調査
- ・ 一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案の追加収集及び分析

令和 2 (2020) 年度

- ・ 自動車運転従事者及び外食産業を対象とした、労災支給決定 (認定) された事案の分析並びに企業及び労働者に対するアンケート調査
- ・ 労災支給決定 (認定) された事案の追加収集及び分析
- ・ 一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案の追加収集及び分析

1 重点業種・職種の調査・分析結果

(1) 自動車運転従事者（労災支給決定（認定）事案の分析、労働・社会分野の調査）

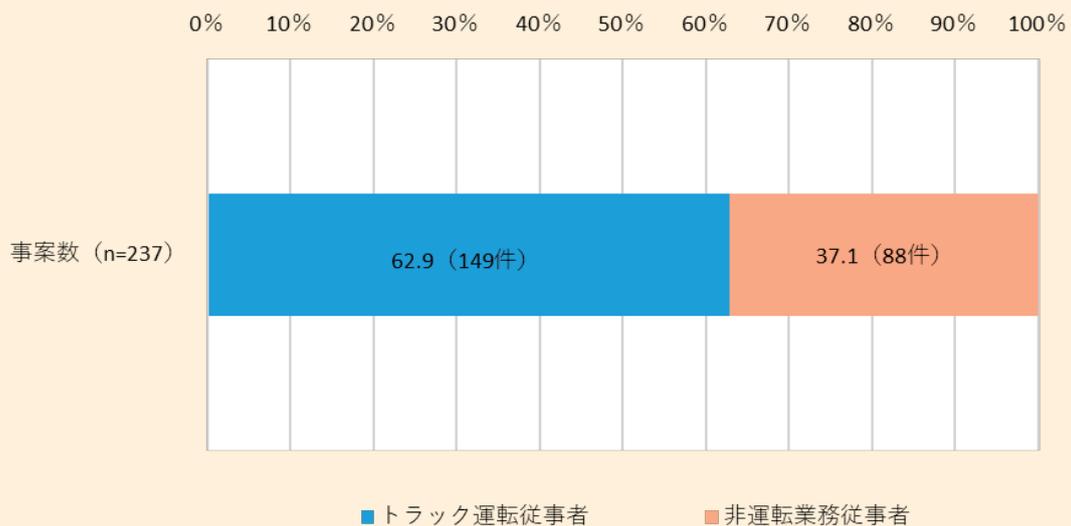
ア 労災支給決定（認定）事案の分析結果（精神障害）

令和2（2020）年度に過労死等防止調査研究センターにおいて、平成22（2010）年4月から平成30（2018）年3月までに労災支給決定（認定）された精神障害事案の労災復命書等の調査資料（全業種合計：3,517件）から、「運輸業、郵便業」^{※1}の中分類に該当する「道路貨物運送業」、「運輸に付帯するサービス業」に関する事案（合計237件：道路貨物運送業が230件、運輸に付帯するサービス業が7件）を抽出して分析を行った。

事案全体を職種別にみると、「トラック運転従事者」が149件（62.9%）、「非運転業務従事者」が88件（37.1%）であった（第1-1-1図）。

また、男女別にみると、214件（90.3%）が男性、23件（9.7%）が女性であった。

第1-1-1図 職種別にみた事案数の割合



(資料出所) 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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

(注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

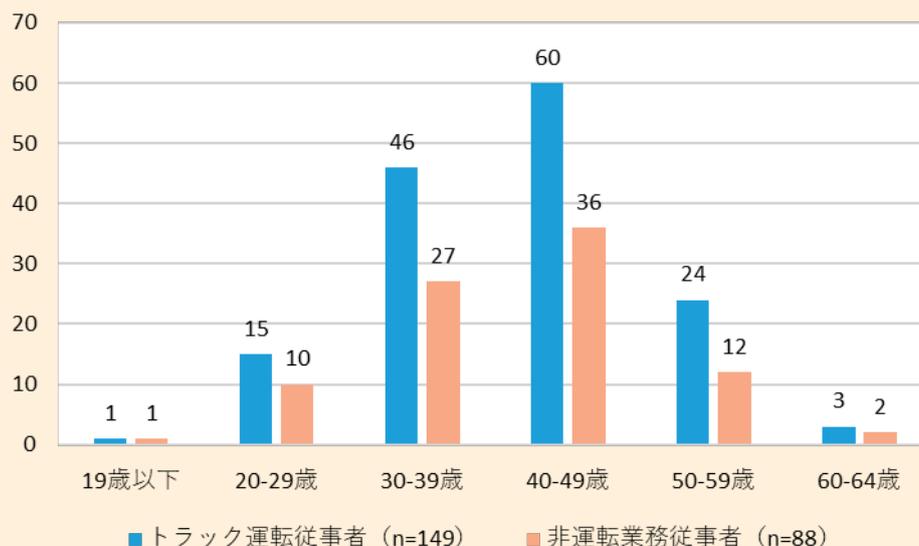
※1 日本標準産業分類（大分類）

事案全体を発病時の年齢階層別にみると、40歳代が96件（40.5%）と最も多く、次いで30歳代が73件（30.8%）、50歳代が36件（15.2%）と多かった。

また、職種・年齢階層別にみると、「トラック運転従事者」（149件）では40歳代が60件（40.3%）で最も多く、次いで30歳代が46件（30.9%）、50歳代が24件（16.1%）であった。

「非運転業務従事者」（88件）では40歳代が36件（40.9%）で最も多く、次いで30歳代が27件（30.7%）、50歳代が12件（13.6%）の順であった（第1-1-2図）。

第1-1-2図 職種・年齢階層別にみた事案数



（資料出所）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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

対象事案のうち、平成23（2011）年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」（以下「認定基準」という。）に基づいて認定されたトラック運転従事者の事案について、具体的出来事別にみると、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が34件（25.6%）と最も多く、次いで「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「上司とのトラブルがあった」が24件（18.0%）、「（重度の）病気やケガをした」が23件（17.3%）であった。

また、「極度の長時間労働」が16件（12.0%）、「恒常的な長時間労働」が54件（40.6%）であった（第1-1-3表）。

第1-1-3表 出来事別にみたトラック運転従事者の精神障害事案数

			n	(%)	
特別な出来事など					
		心理的負荷が極度のもの	15	(11.3)	
		極度の長時間労働	16	(12.0)	
		恒常的な長時間労働	54	(40.6)	
具体的出来事					
類型	No.	具体的出来事	n	(%)	
①事故や災害の体験	1	(重度の) 病気やケガをした	23	(17.3)	
	2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	24	(18.0)	
②仕事の失敗、過重な責任の発生等	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	5	(3.8)	
	4	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	6	(4.5)	
	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	2	(1.5)	
	6	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	1	(0.8)	
	7	業務に関連し、違法行為を強要された	1	(0.8)	
	8	達成困難なノルマが課された	1	(0.8)	
	9	ノルマが達成できなかった	0	(0.0)	
	10	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	0	(0.0)	
	11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	0	(0.0)	
	12	顧客や取引先からクレームを受けた	3	(2.3)	
	13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	0	(0.0)	
	14	上司が不在になることにより、その代行を任された	0	(0.0)	
	③仕事の量・質	15	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	18	(13.5)
		16	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	34	(25.6)
17		2週間以上にわたって連続勤務を行った	19	(14.3)	
18		勤務形態に変化があった	1	(0.8)	
19		仕事のペース、活動の変化があった	0	(0.0)	
④役割・地位の変化等	20	退職を強要された	5	(3.8)	
	21	配置転換があった	3	(2.3)	
	22	転勤をした	0	(0.0)	
	23	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	0	(0.0)	
	24	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	1	(0.8)	
	25	自分の昇格・昇進があった	0	(0.0)	
	26	部下が減った	0	(0.0)	
	27	早期退職制度の対象となった	0	(0.0)	
	28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	1	(0.8)	
⑤対人関係	29	(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	12	(9.0)	
	30	上司とのトラブルがあった	24	(18.0)	
	31	同僚とのトラブルがあった	5	(3.8)	
	32	部下とのトラブルがあった	0	(0.0)	
	33	理解してくれていた人の異動があった	0	(0.0)	
	34	上司が替わった	0	(0.0)	
	35	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0	(0.0)	
⑥セクシュアルハラスメント	36	セクシュアルハラスメントを受けた	1	(0.8)	
事案数合計			133		

(資料出所) 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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

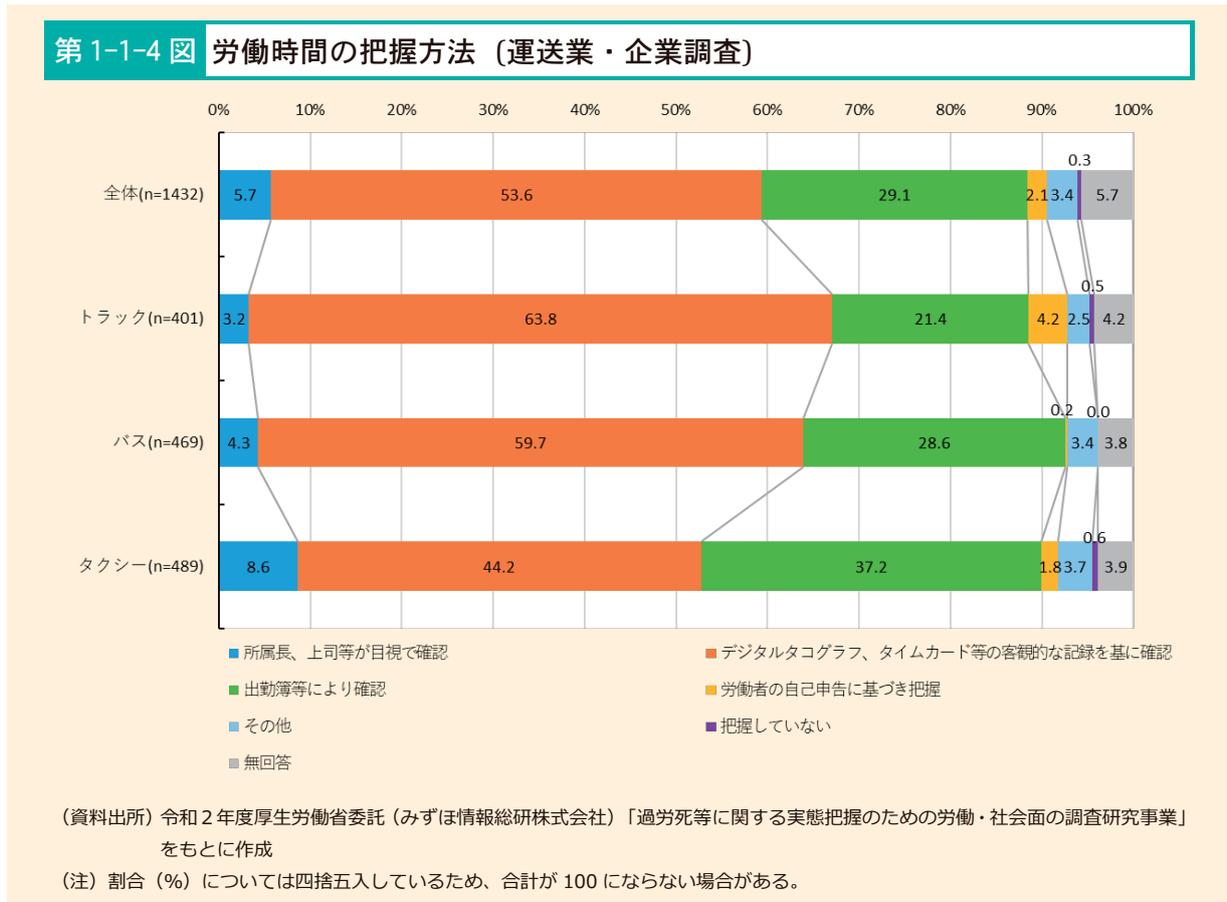
(注) 調査資料により特定できたものを集計しており、また、複数該当している事案もあるため、内訳の合計が事案の合計と必ずしも一致しない。

イ アンケート調査結果

全国の運送業^{※1}の企業 4,430 社（有効回答 1,432 件）、全国の運送業に勤める労働者 5,180 人（有効回答 5,180 件）を対象に、新型コロナウイルス感染症に関する設問等の一部の設問を除き、原則として令和元（2019）年の状況についてアンケート調査を実施した。

（労働時間の把握）

企業調査結果によると、労働時間の把握について、「デジタルタコグラフ、タイムカード等の客観的な記録を基に確認」（53.6%）が最も多く、次いで「出勤簿等により確認」（29.1%）であった（第 1-1-4 図）。

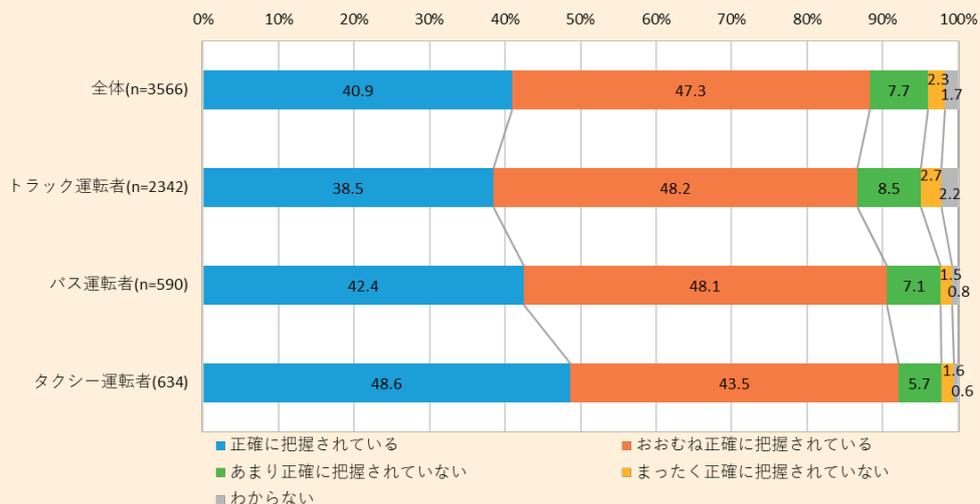


労働者調査結果によると、労働時間の把握方法について、把握されている労働時間の正確性は、「正確に把握されている」（40.9%）、「おおむね正確に把握されている」（47.3%）と回答した割合の合計は 88.2%であった。

職種別にみると、タクシー運転者では「正確に把握されている」（48.6%）、「おおむね正確に把握されている」（43.5%）と回答した割合の合計（92.1%）が他の職種と比べて高かった（第 1-1-5 図）。

※1 日本標準産業分類の中分類である「道路旅客運送業」及び「道路貨物運送業」

第 1-1-5 図 把握されている労働時間の正確性（運送業・労働者調査）



（資料出所）令和 2 年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

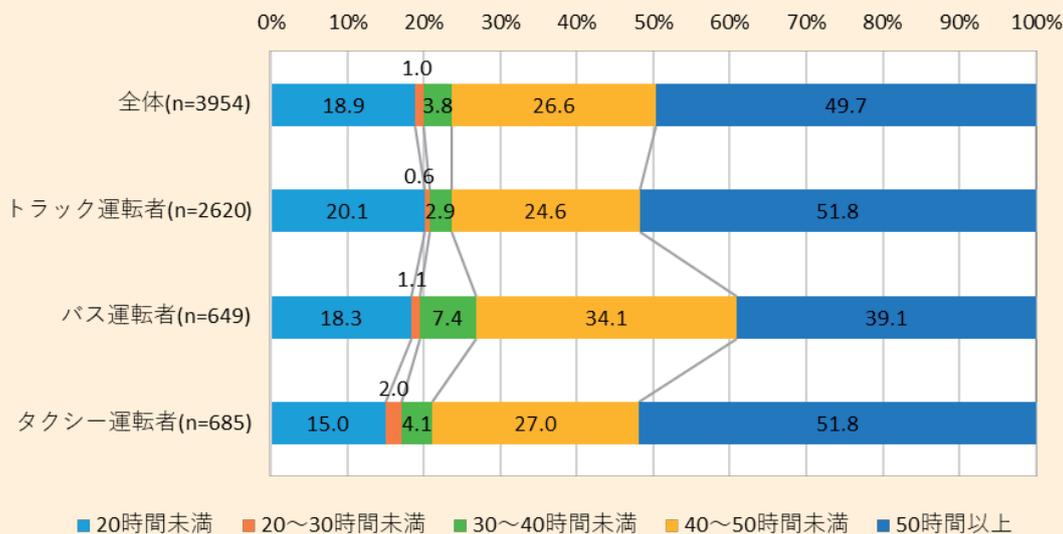
（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

（労働時間の状況）

労働者調査結果によると、平均的な時期（通常期）における 1 週間の労働時間について、「50 時間以上」（49.7%）が最も多く、平均 45.3 時間であった（第 1-1-6 図）。

最も忙しかった時期（繁忙期）における 1 週間の労働時間は「50 時間以上」（66.8%）が最も多く、平均 54.2 時間であった（第 1-1-7 図）。

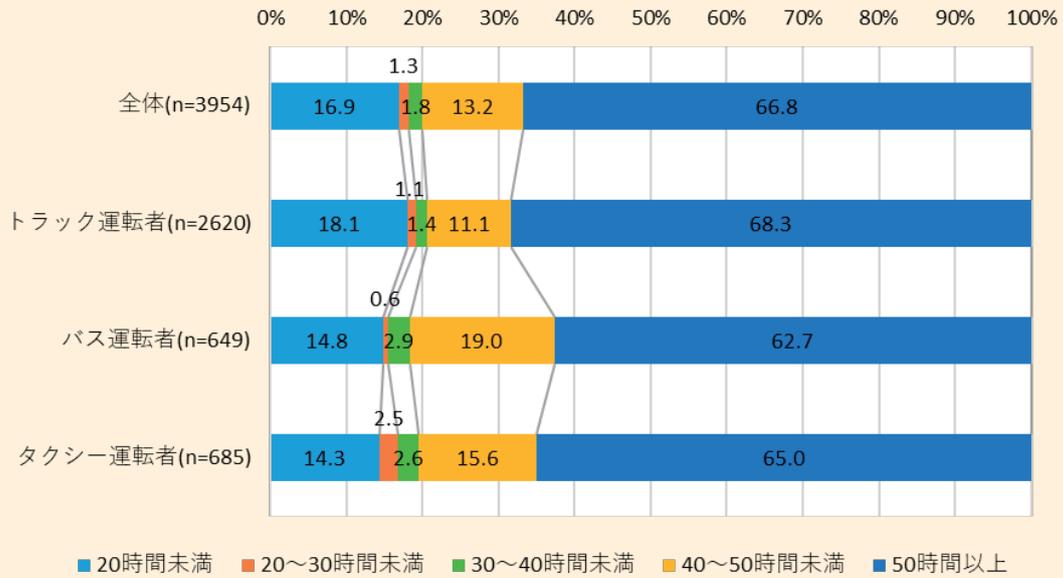
第 1-1-6 図 1 週間の労働時間（平均的な時期（通常期））（運送業・労働者調査）



（資料出所）令和 2 年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-1-7 図 1 週間の労働時間（最も忙しかった時期（繁忙期））（運送業・労働者調査）



（資料出所）令和 2 年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

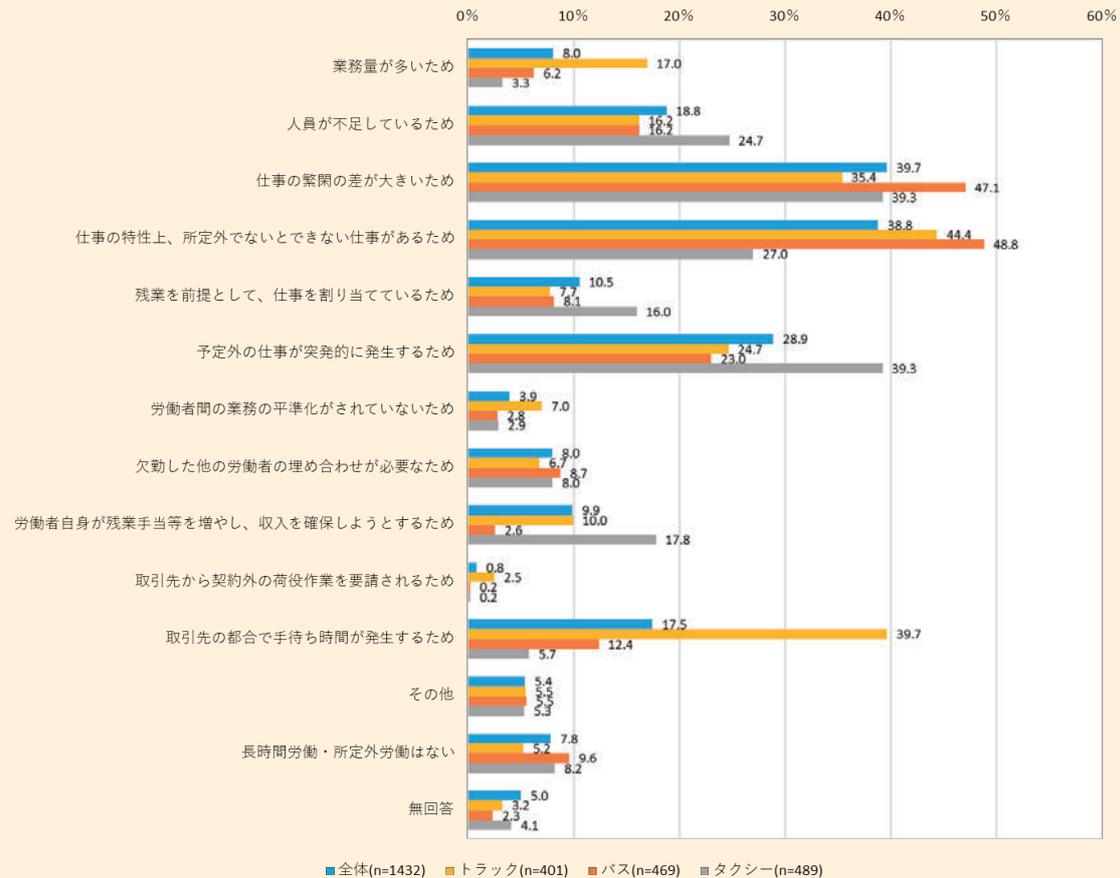
（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

(長時間労働・所定外労働が生じる理由)

企業調査結果によると、長時間労働・所定外労働が生じる理由は、「仕事の繁閑の差が大きい」ため(39.7%)で最も多く、次いで「仕事の特性上、所定外でないといけない仕事がある」ため(38.8%)、「予定外の仕事が発生する」ため(28.9%)であった。

業種別にみると、トラックでは「取引先の都合で手待ち時間が発生する」ため(39.7%)の割合が他の業種と比べて高かった(第1-1-8図)。

第1-1-8図 長時間労働・所定外労働が生じる理由(運送業・企業調査)



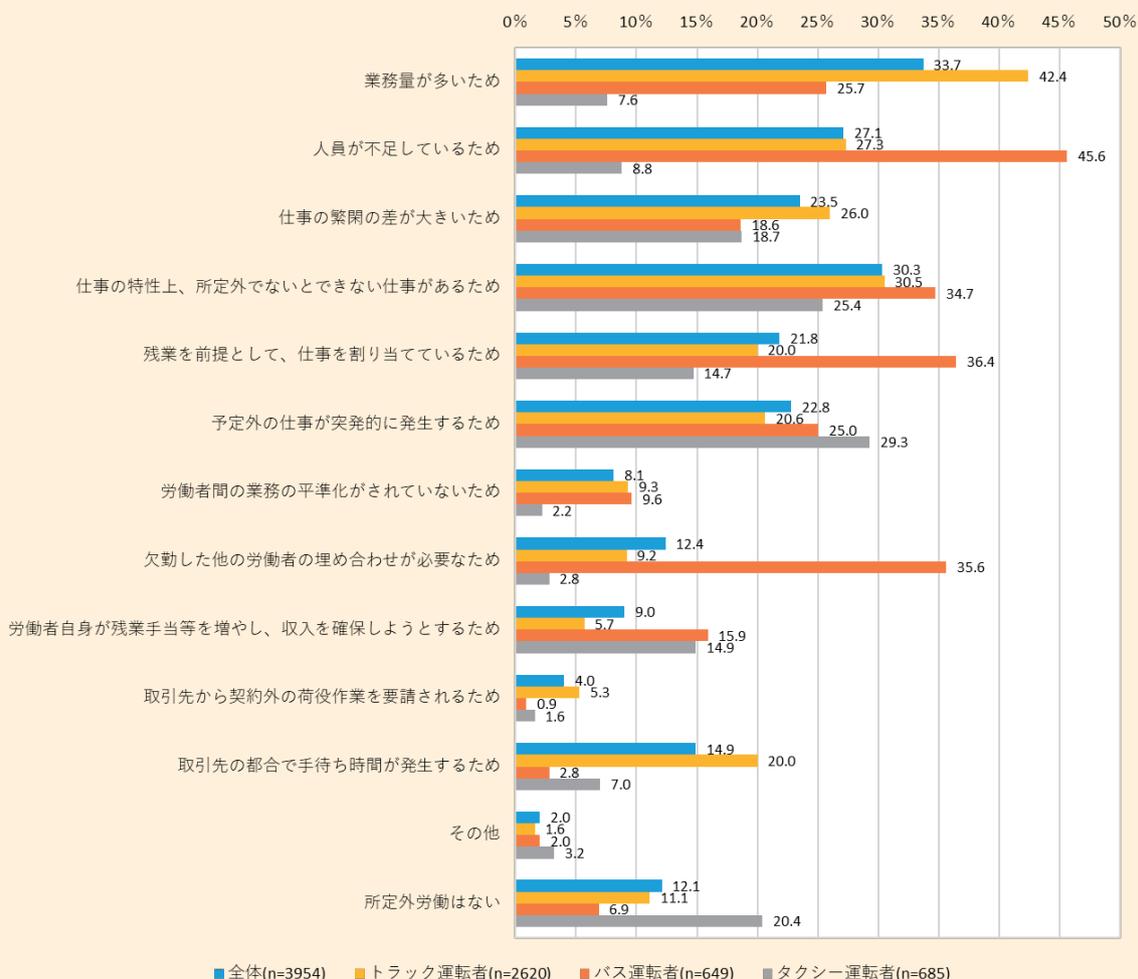
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

労働者調査結果によると、長時間労働・所定外労働が生じる理由は、「業務量が多いため」(33.7%)で最も多く、次いで「仕事の特性上、所定外でないとできない仕事があるため」(30.3%)、「人員が不足しているため」(27.1%)であった。

職種別にみると、バス運転者では「欠勤した他の労働者の埋め合わせが必要なため」(35.6%)の割合が、他の職種と比べて高かった(第1-1-9図)。

第1-1-9図 長時間労働・所定外労働が生じる理由(運送業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

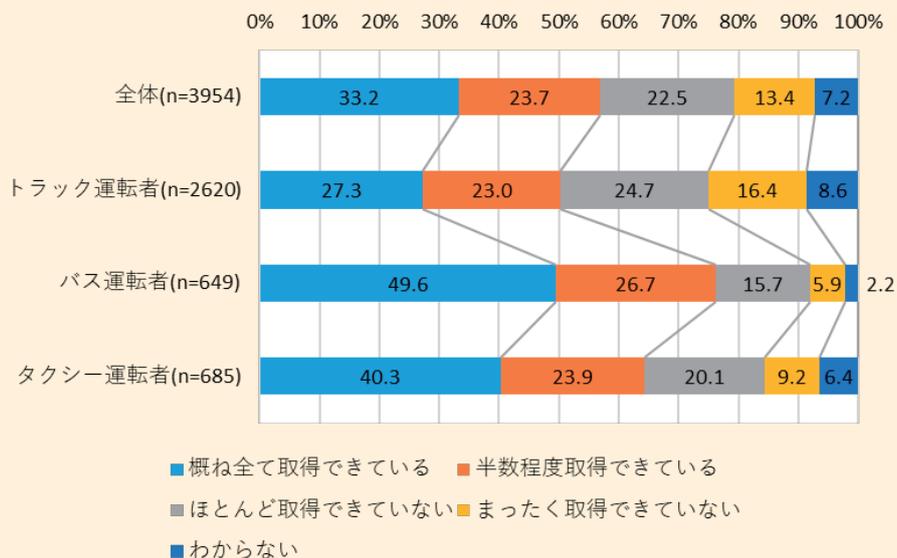
(注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

(年次有給休暇の取得状況)

労働者調査結果によると、2019年の年次有給休暇の取得状況は、「概ね全て取得できている」の割合が33.2%であった。

職種別にみると、バス運転者では「概ね全て取得できている」(49.6%)の割合が、他の職種と比べて高かった(第1-1-10図)。

第1-1-10図 2019年における年次有給休暇の取得状況(運送業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

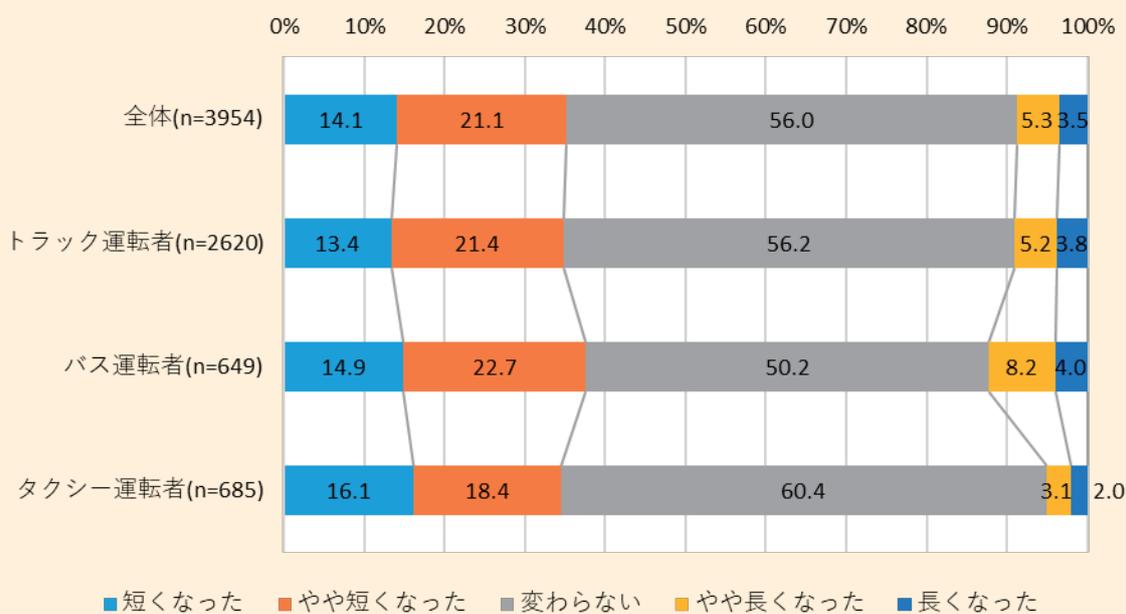
(注) 割合(%)については、四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

(働き方の変化)

労働者調査結果によると、過去約4～5年前と比べた働き方の変化について、労働時間が短くなった（「短くなった」、「やや短くなった」を合算）と回答した割合は35.2%であった。

職種別にみると、短くなった（「短くなった」、「やや短くなった」を合算）と回答した割合はバス運転者が37.6%で、他の職種に比べて高かった一方で、長くなった（「やや長くなった」、「長くなった」を合算）と回答した割合（12.2%）も高かった（第1-1-11図）。

第1-1-11図 過去約4～5年前と比べた労働時間の変化（運送業・労働者調査）



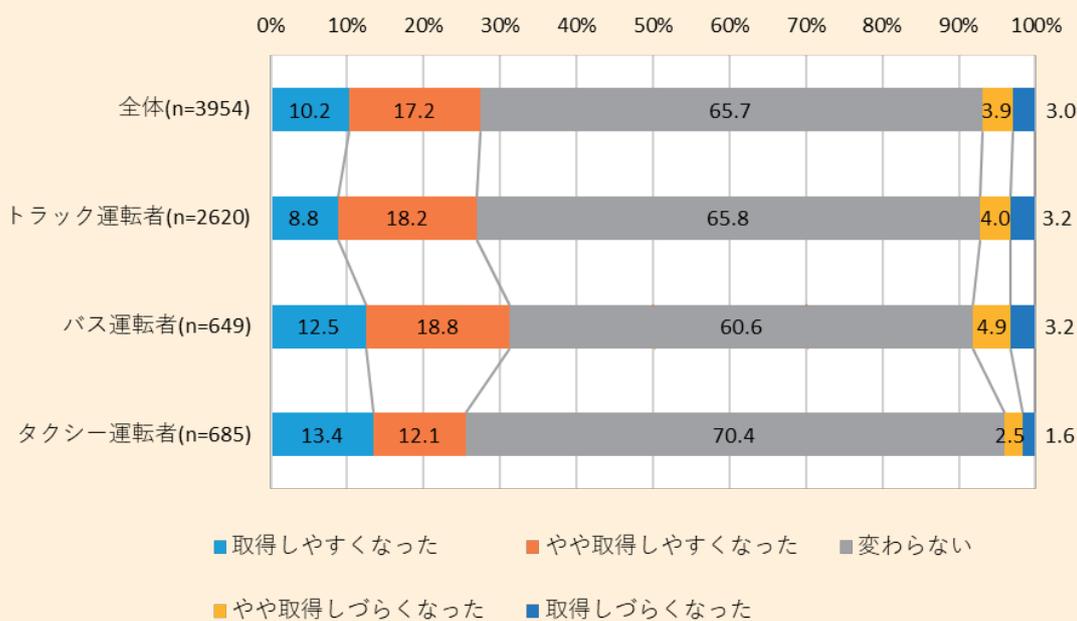
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

労働者調査結果によると、過去約4～5年前と比べた働き方の変化について、休日・休暇が取得しやすくなった（「取得しやすくなった」、「やや取得しやすくなった」を合算）と回答した割合は27.4%であった。

職種別にみると、取得しやすくなった（「取得しやすくなった」、「やや取得しやすくなった」を合算）と回答した割合は、バス運転者が31.3%で他の職種と比べて高かった一方で、取得しづらくなった（「やや取得しづらくなった」、「取得しづらくなった」を合算）と回答した割合（8.1%）も高かった（第1-1-12図）。

第1-1-12図 過去約4～5年前と比べた働き方の変化（休日・休暇の取得）（運送業・労働者調査）



（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

(睡眠の状況)

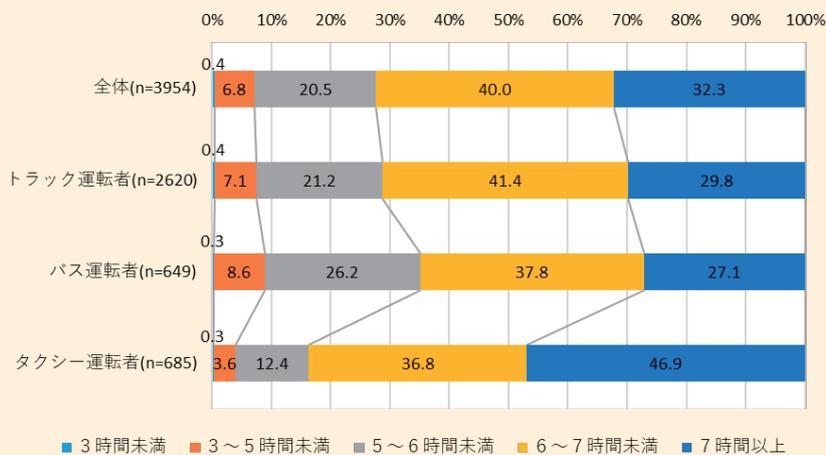
労働者調査結果によると、平日1日あたりの平均的な睡眠時間について、「6～7時間未満」の割合が40.0%と最も高かった。

職種別にみると、タクシー運転者では「7時間以上」(46.9%)の割合が他の職種と比べて高かった(第1-1-13図)。

また、平日における睡眠時間の充足状況について、足りている(「足りている」、「どちらかといえば足りている」を合算)と回答した割合は54.7%であった。

職種別にみると、足りている(「足りている」、「どちらかといえば足りている」を合算)と回答した割合はタクシー運転者が68.7%で他の職種と比べて高かった(第1-1-14図)。

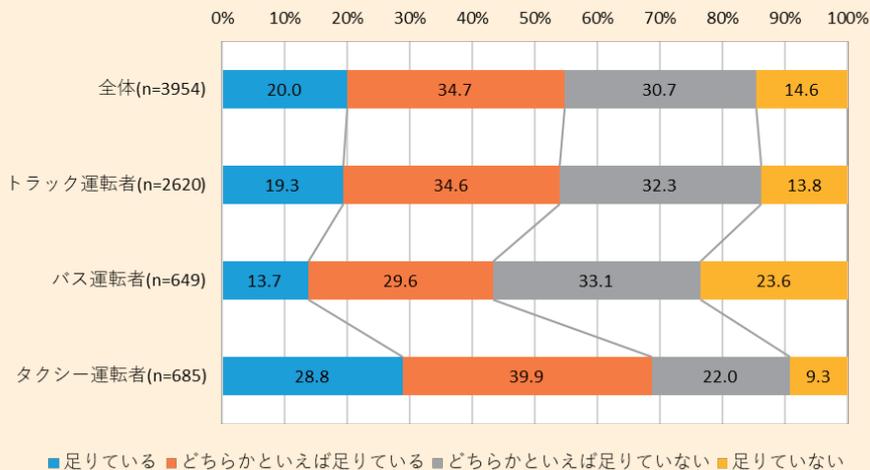
第1-1-13図 平日1日あたりの平均的な睡眠時間(運送業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

第1-1-14図 平日における睡眠時間の充足状況(運送業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

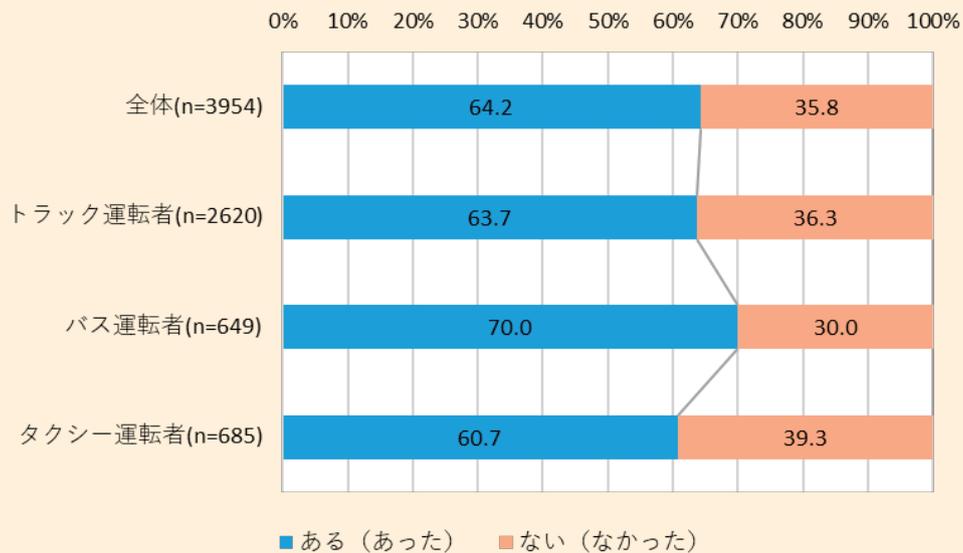
(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

(業務に関連したストレスや悩み)

労働者調査結果によると、業務に関連したストレスや悩みの有無について、「ある（あった）」と回答した割合は64.2%であった。

職種別にみると、「ある（あった）」と回答した割合はバス運転者が他の職種と比べて高かった（第1-1-15図）。

第1-1-15図 業務に関連したストレスや悩みの有無（運送業・労働者調査）



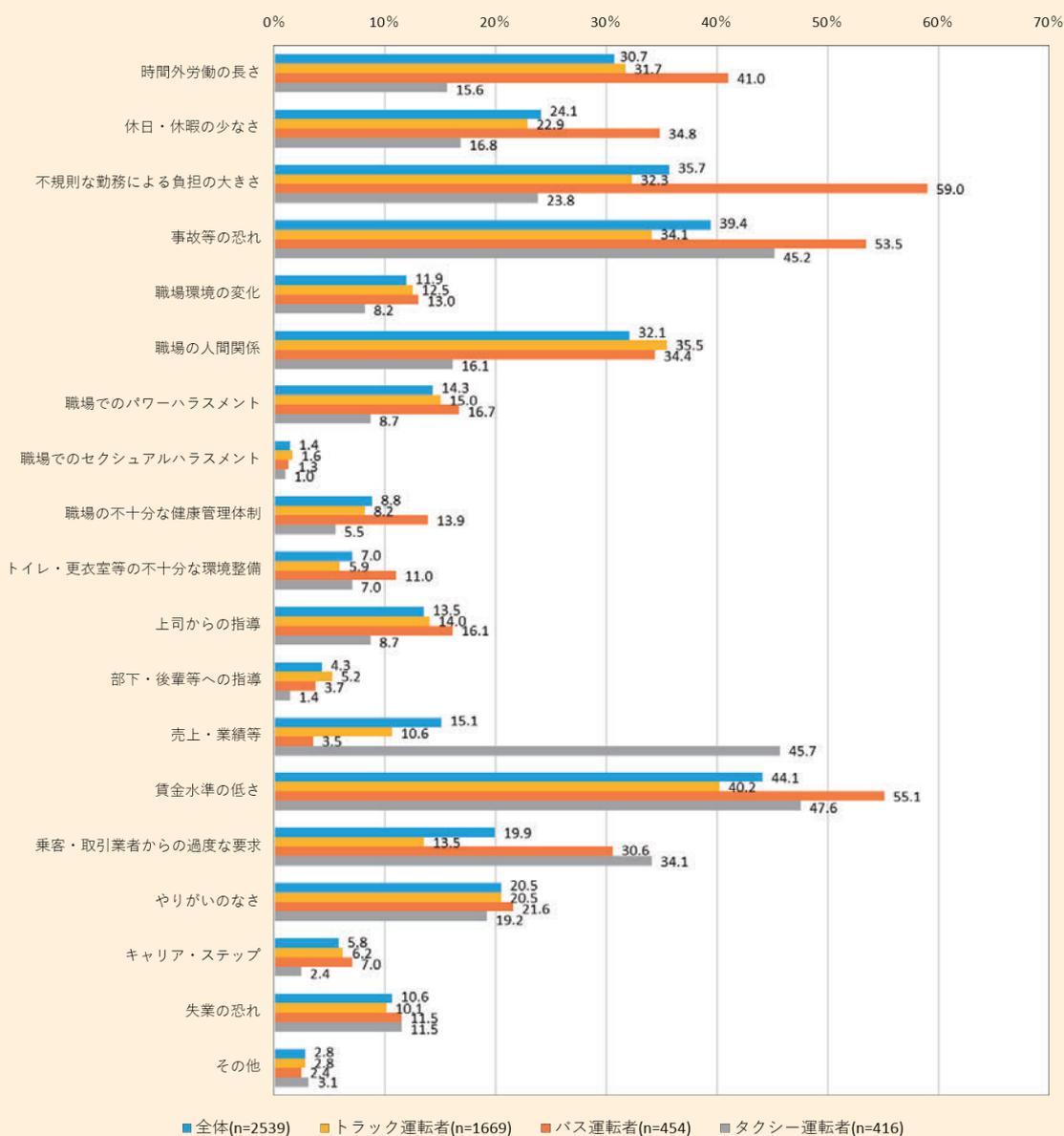
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

労働者調査結果によると、業務に関連したストレスや悩みが「ある（あった）」と回答したものについて、その内容をみると、「賃金水準の低さ」（44.1%）が最も多く、次いで「事故等の恐れ」（39.4%）、「不規則な勤務による負担の大きさ」（35.7%）であった。

職種別にみると、トラック運転者では「賃金水準の低さ」（40.2%）が最も多く、次いで「職場の人間関係」（35.5%）、「事故等の恐れ」（34.1%）であった。バス運転者では「不規則な勤務による負担の大きさ」（59.0%）が最も多く、次いで「賃金水準の低さ」（55.1%）、「事故等の恐れ」（53.5%）であった。タクシー運転者では「賃金水準の低さ」（47.6%）が最も多く、次いで「売上・業績等」（45.7%）、「事故等の恐れ」（45.2%）であった（第1-1-16図）。

第1-1-16図 業務に関連したストレスや悩みの内容（運送業・労働者調査）



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

(パワーハラスメントの有無)

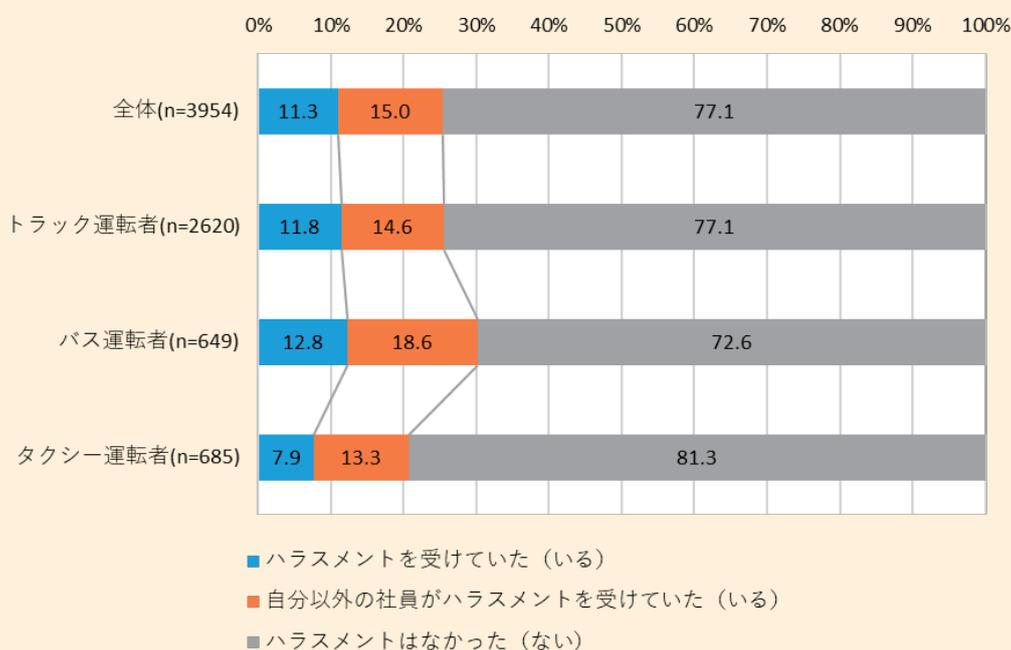
労働者調査結果によると、パワーハラスメントの有無について、「ハラスメントはなかった(ない)」(77.1%)が最も多かった。

職種別にみると、バス運転者では「ハラスメントはなかった(ない)」(72.6%)の割合が、他の職種に比べて低かった(第1-1-17図)。

また、性・年代別にみると、女性の方が「ハラスメントを受けていた(いる)」の割合が高く、30歳代では20.7%となっている。

男性は年代が下がるほど「ハラスメントを受けていた(いる)」の割合が高く、20歳代以下では18.6%となっている(第1-1-18図)。

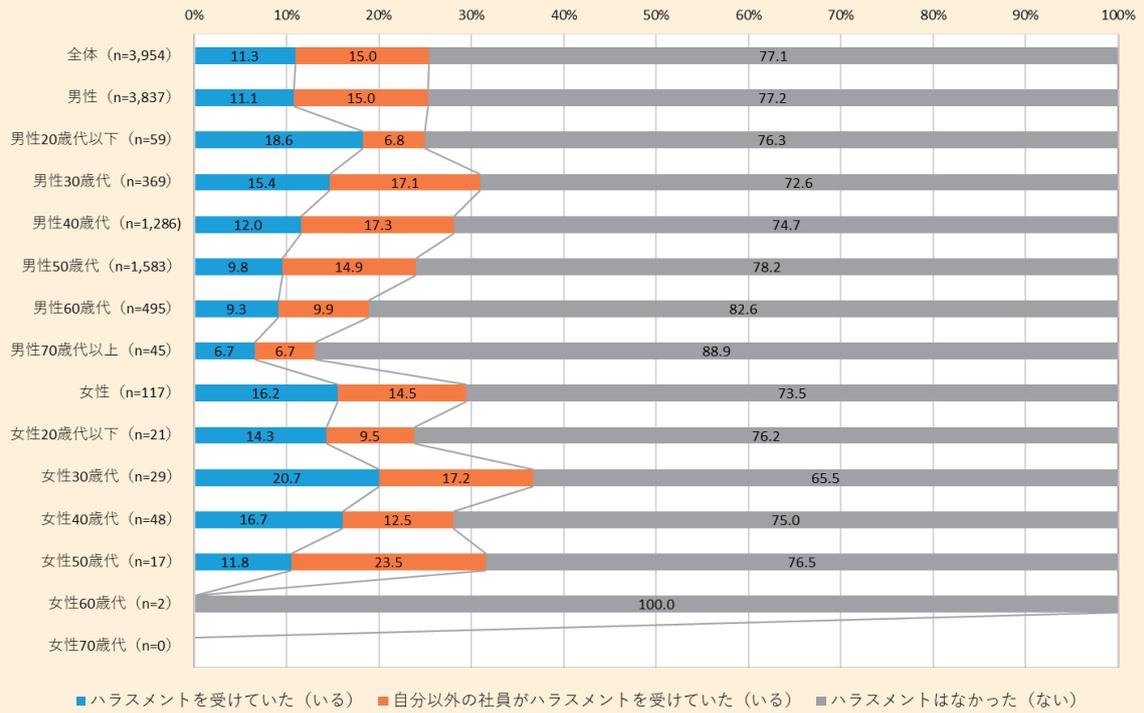
第1-1-17図 パワーハラスメントの有無(運送業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

第 1-1-18 図 パワーハラスメントの有無（性・年代別）（運送業・労働者調査）



(資料出所) 令和 2 年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

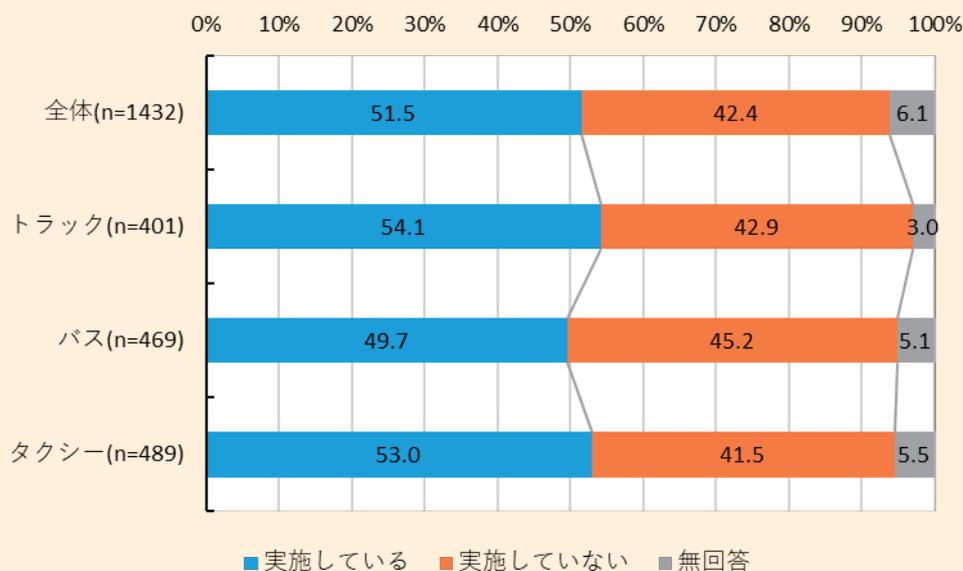
(パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況)

企業調査結果によると、パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況について、「実施している」と回答した割合が51.5%であった。

業種別にみると、バスでは「実施している」と回答した割合(49.7%)が、他の業種に比べて低かった(第1-1-19図)。

なお、本調査は令和元年10月1日時点のものであり、改正労働施策総合推進法の施行前であることに留意する必要がある。

第1-1-19図 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況(運送業・企業調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

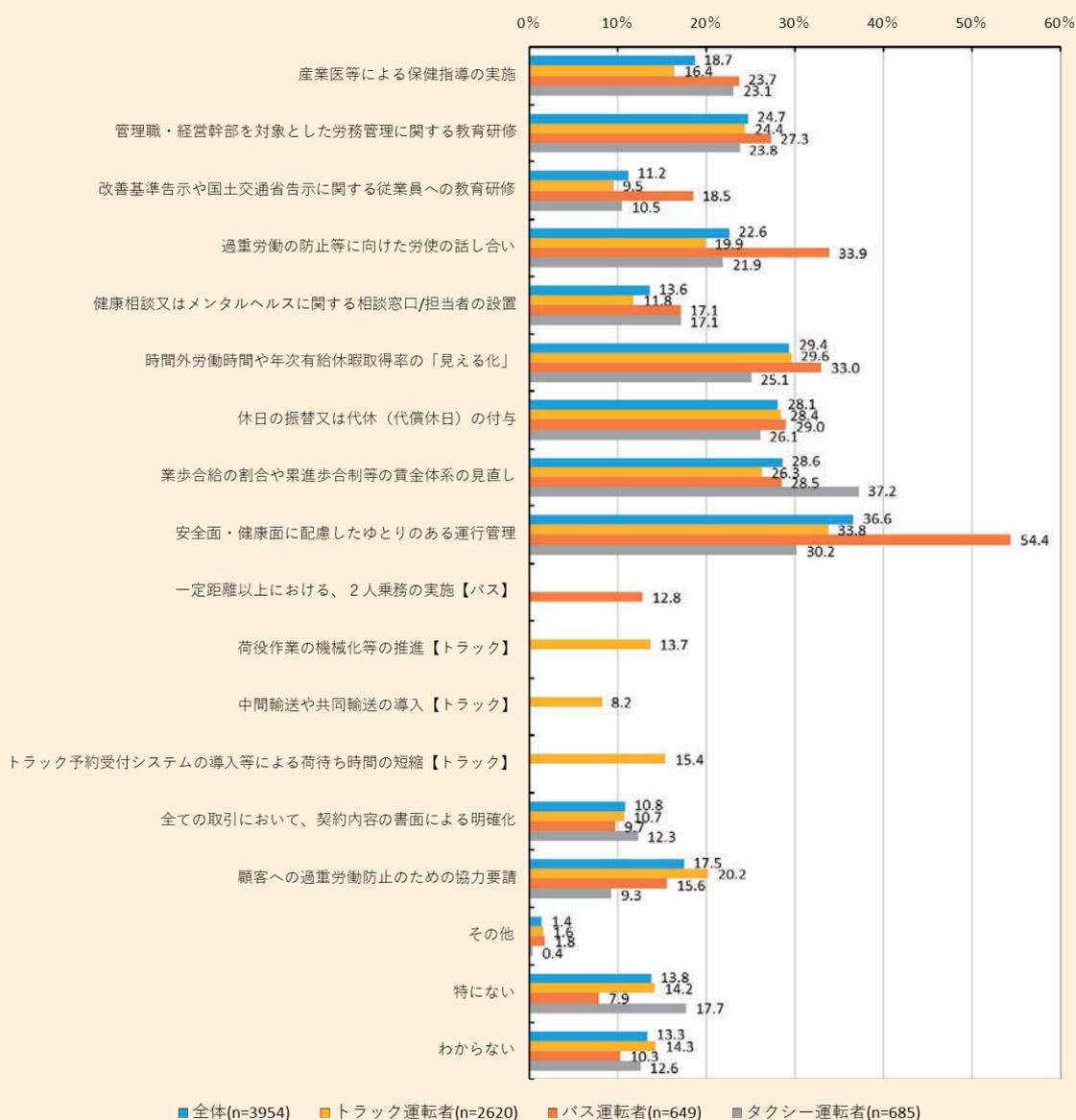
(過重労働防止に向けた取組)

労働者調査結果によると、過重労働防止に向けて企業や事業所において必要だと感じる取組について、「安全面・健康面に配慮したゆとりある運行管理」(36.6%)が最も多く、次いで「時間外労働時間や年次有給休暇取得率の『見える化』」(29.4%)、「業歩合給の割合や累進歩合制等の賃金体系の見直し」(28.6%)であった。

職種別にみると、バス運転者では「安全面・健康面に配慮したゆとりある運行管理」(54.4%)の割合が、他の職種に比べて高かった(第1-1-20図)。

第1-1-20図

過重労働防止に向けて企業や事業所において必要だと感じる取組(運送業・労働者調査)



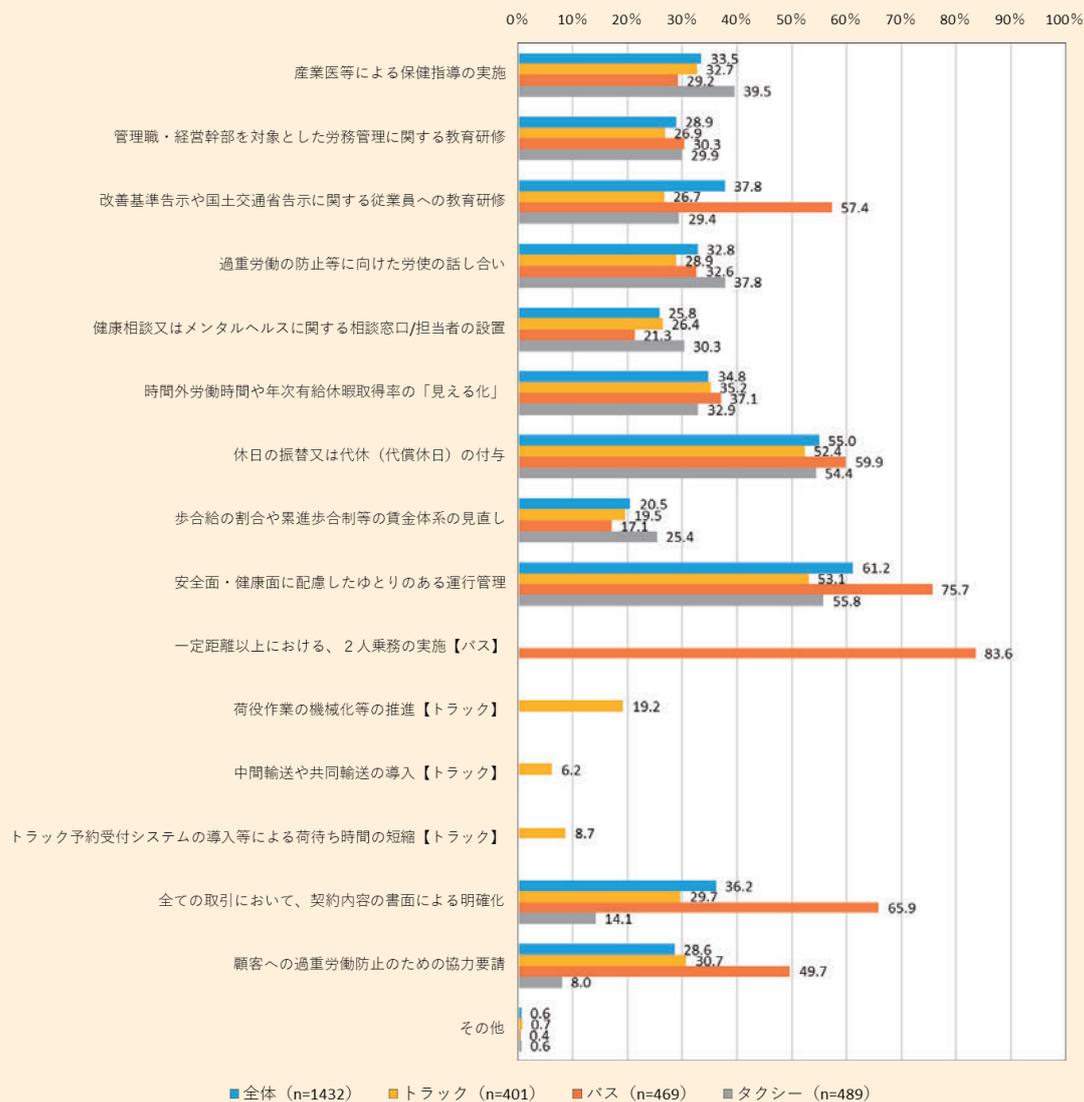
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

企業調査結果によると、過重労働防止に向けて実施している取組は、「安全面・健康面に配慮したゆとりのある運行管理」(61.2%)が最も多く、次いで「休日の振替又は代休(代償休日)の付与」(55.0%)、「改善基準告示や国土交通省告示に関する従業員への教育研修」(37.8%)であった。

業種別にみると、バスでは「全ての取引において、契約内容の書面による明確化」(65.9%)、「顧客への過重労働防止のための協力要請」(49.7%)の割合が、他の職種に比べて高かった(第1-1-21図)。

第1-1-21図 過重労働防止のための取組の実施状況(運送業・企業調査)



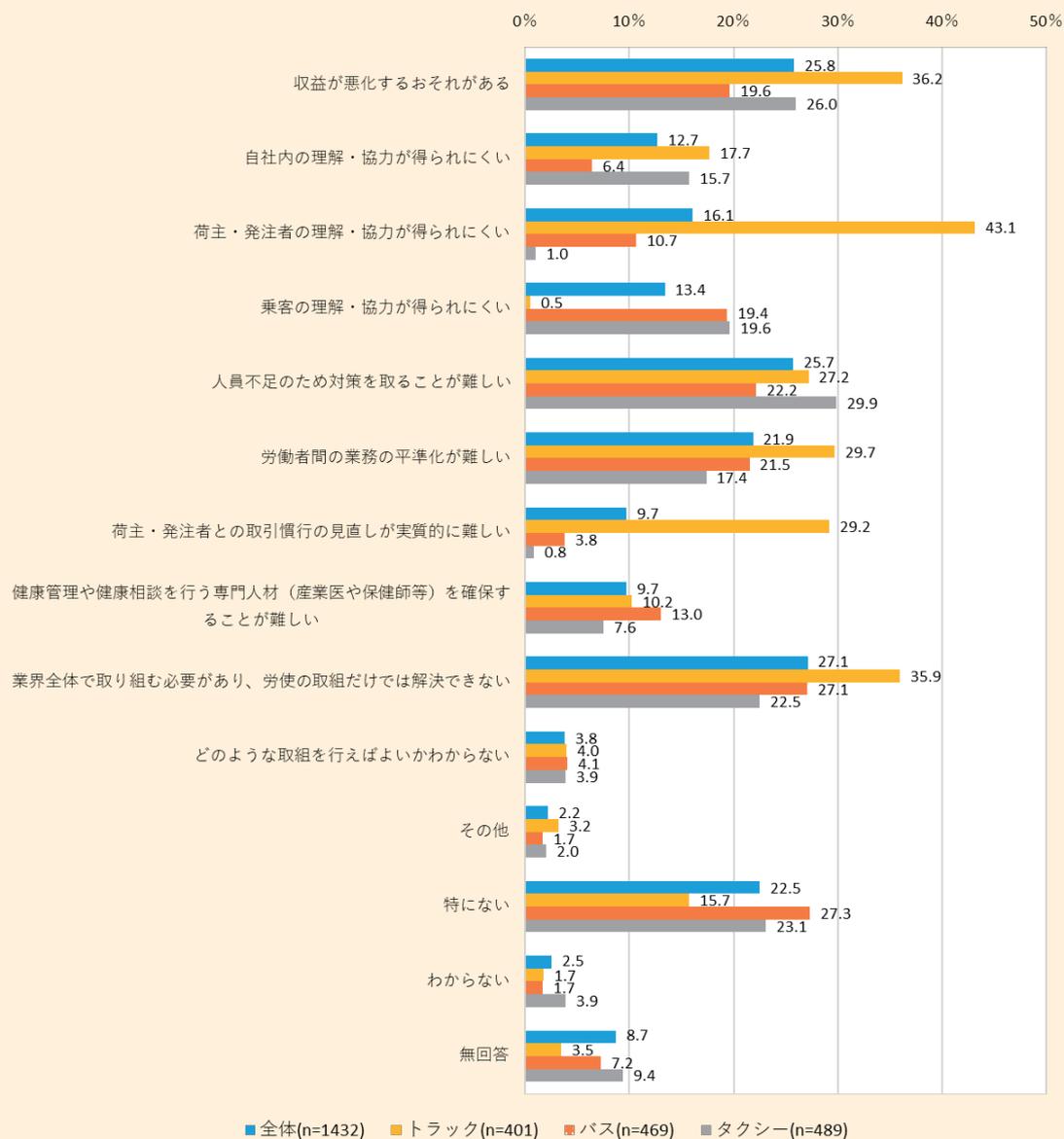
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

企業調査結果によると、過重労働防止に向けた取組を実施するに当たって困難と感じることは、「業界全体で取り組む必要があり、労使の取組だけでは解決できない」(27.1%)が最も多く、次いで「収益が悪化するおそれがある」(25.8%)、「人員不足のため対策を取ることが難しい」(25.7%)であった

業種別にみると、トラックでは「荷主・発注者の理解・協力が得られにくい」(43.1%)、「荷主・発注者との取引慣行の見直しが実質的に難しい」(29.2%)の割合が、他の職種に比べて高かった(第1-1-22図)。

第1-1-22図 過重労働防止に向けた取組を実施するに当たって困難と感じること(運送業・企業調査)



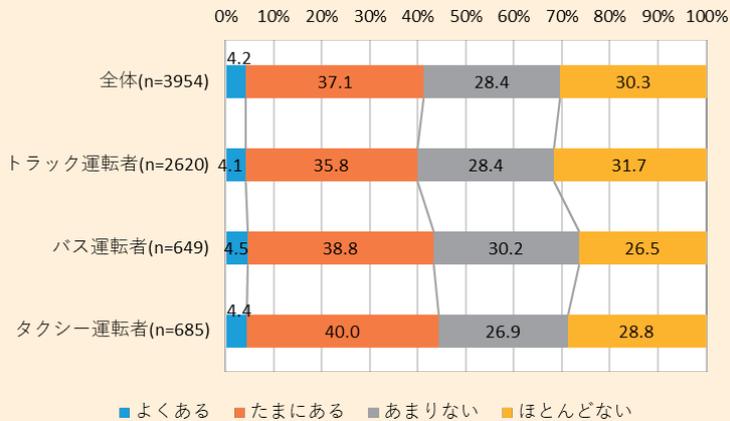
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

(事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験)

労働者調査結果によると、事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験がある（「よくある」「たまにある」を合算）と回答したものの割合は41.3%だった（第1-1-23図）。

第1-1-23図 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の有無（運送業・労働者調査）



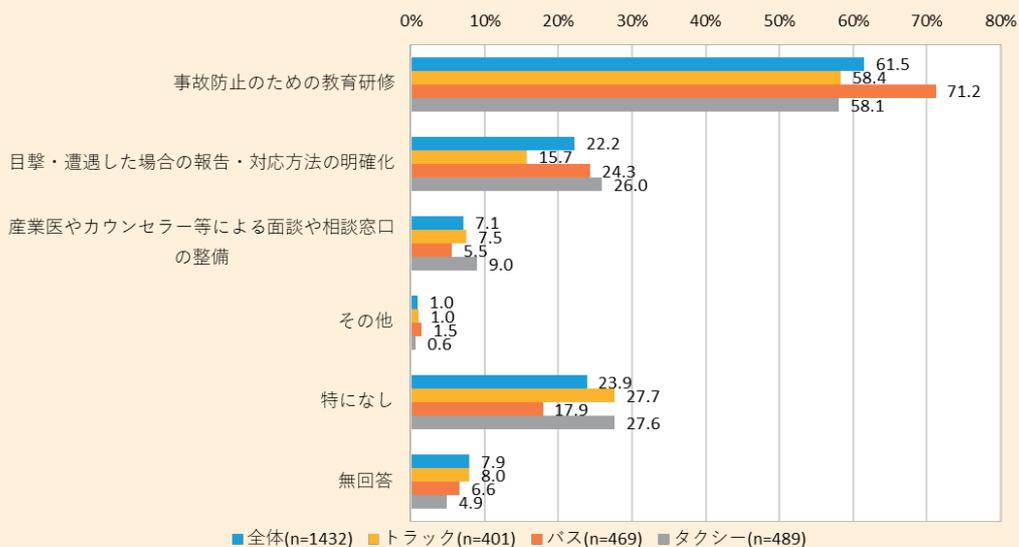
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

企業調査結果によると、メンタルヘルス不調や精神障害の原因として事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の対策・取組の具体的な内容は、「事故防止のための教育研修」(61.5%)が最も高かった。

「産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備」と回答した企業の割合は7.1%だった（第1-1-24図）。

第1-1-24図 事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の対策・取組の具体的な内容（運送業・企業調査）



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

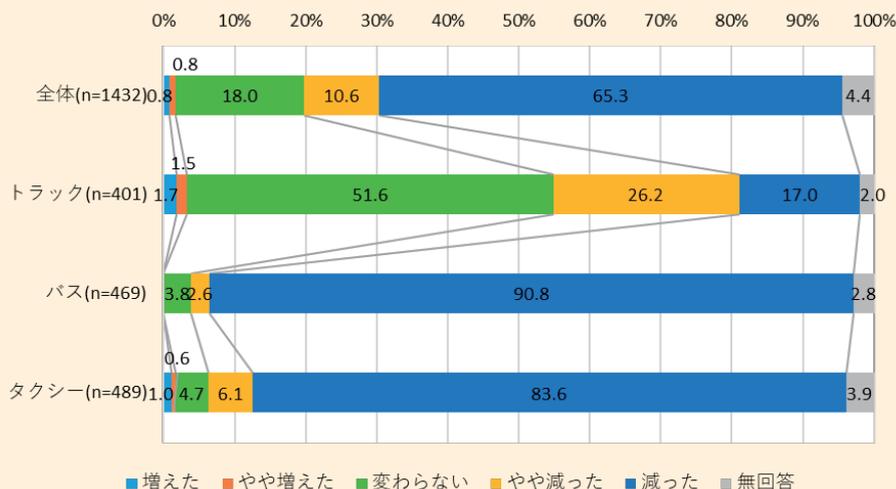
(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

(新型コロナウイルス感染症の影響)

企業調査結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により、取引件数が減ったと回答した割合（「減った」、「やや減った」を合算）は75.9%であった。

業種別にみると、バス、タクシーでは減ったと回答した割合はそれぞれ93.4%、89.7%であったが、トラックでは43.2%であった（第1-1-25図）。

第1-1-25図 新型コロナウイルス感染症の取引件数への影響（運送業・企業調査）



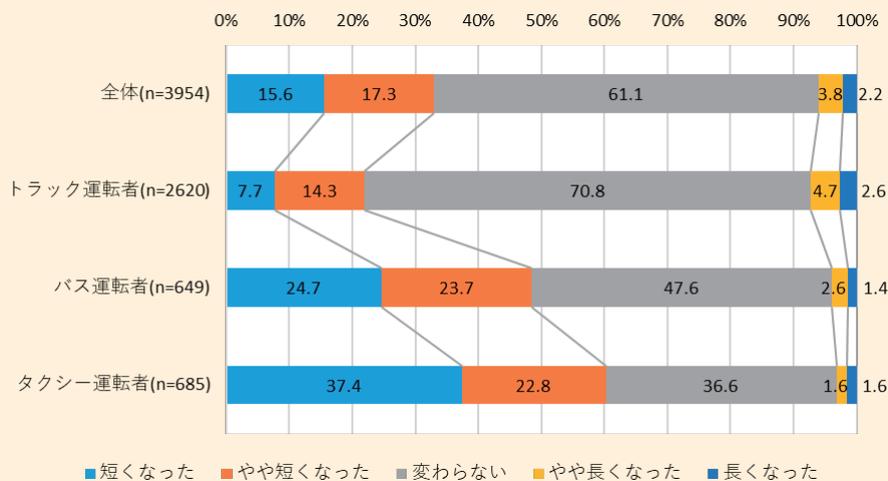
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

労働者調査結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により労働時間が短くなったと回答した割合（「短くなった」、「やや短くなった」を合算）は32.9%であった。

職種別にみると、タクシー運転者では労働時間が短くなったと回答した割合(60.2%)が他の職種と比べて高かった（第1-1-26図）。

第1-1-26図 新型コロナウイルス感染症の労働時間への影響（運送業・労働者調査）



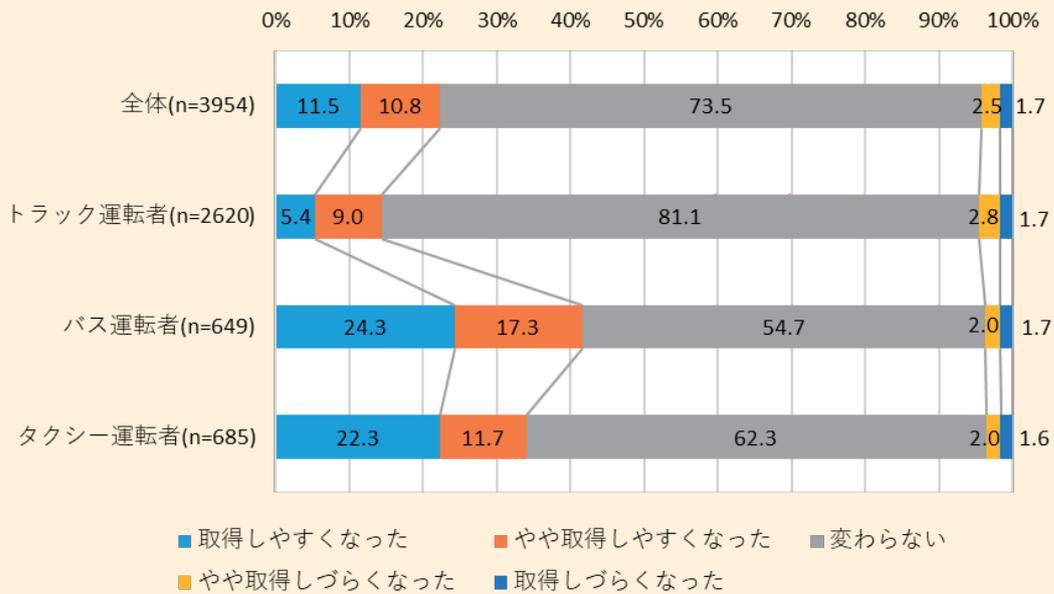
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

労働者調査結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により休日・休暇が取得しやすくなったと回答した割合（「取得しやすくなった」、「やや取得しやすくなった」を合算）は22.3%であった。

職種別にみると、バス運転者では休日・休暇が取得しやすくなったと回答した割合（41.6%）が他の職種と比べて高かった（第1-1-27図）。

第1-1-27図 新型コロナウイルス感染症の休日・休暇の取得への影響（運送業・労働者調査）



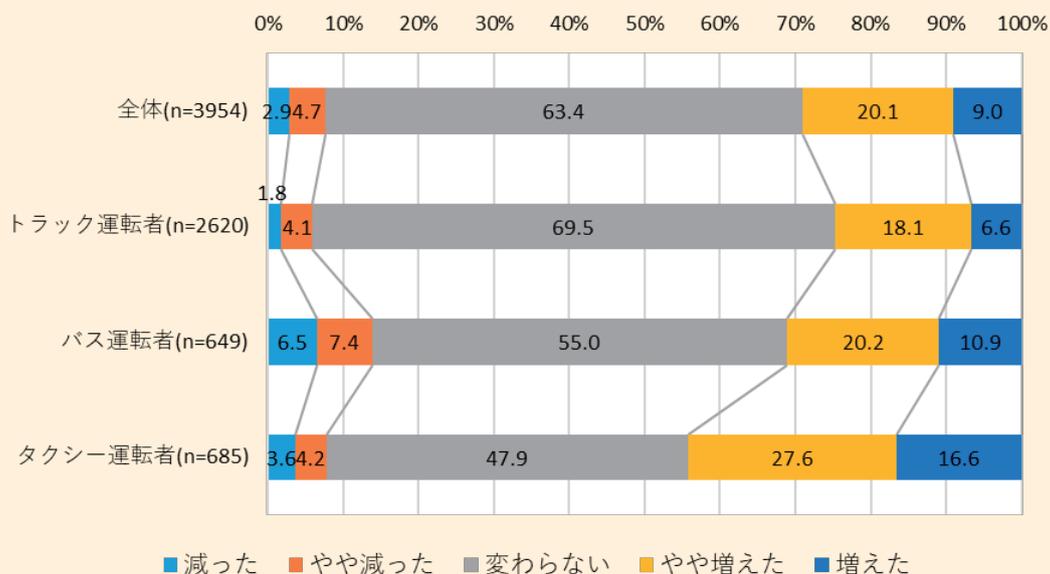
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

労働者調査結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により、業務に関連するストレスや悩みが増えたと回答した割合（「増えた」、「やや増えた」を合算）は29.1%であった。

職種別にみると、タクシー運転者では業務に関連するストレスや悩みが増えたと回答した割合（44.2%）が他の職種と比べて高かった（第1-1-28図）。

第1-1-28図 新型コロナウイルス感染症の業務に関連するストレスや悩みへの影響（運送業・労働者調査）



（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

ウ まとめ

道路貨物運送業（トラック）、運輸に付帯するサービス業において平成22年4月から平成30年3月までに労災支給決定（認定）された精神障害事案の237件を男女別にみると、男性が214件、女性が23件であり、発病時の年齢階層別では40歳代が最も多く、次いで30歳代、50歳代となっている。トラック運転従事者では40歳代が多くなっている。具体的出来事別にみると、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が最も多く、次いで「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「上司とのトラブルがあった」、「（重度の）病気やケガをした」となっている。

運送業に関し、企業を対象としたアンケート調査によると、トラックの長時間労働・所定外労働が必要となる理由は、「仕事の特性上、所定外でないといけない仕事があるため」が最も多く、次いで「取引先の都合で手待ち時間が発生するため」となっている。また、過重労働の防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、トラックでは「荷主・発注者の理解・協力が得られにくい」が最も多かった。

運送業に関し、労働者を対象としたアンケート調査によると、約4割の労働者が事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験があると回答しているが、企業を対象としたアンケート調査によると、約2割の企業が事故の目撃・遭遇等の悲惨な体験の対策・取組を実施していないと回答している。対策・取組の具体的な内容をもみても、「産業医やカウンセラー等による面談や相談窓口の整備」と回答した企業の割合は7%程度にとどまっている。

これらのことから、トラック運転従事者においては、取引環境の改善に向けた取組の実施、事故防止に向けた取組に加え、事故を起こした者、目撃した者に対する心のケアの取組を推進する必要がある。

また、労働者を対象としたアンケート結果によると、過去約4～5年前と比べた働き方の変化について、約4割の労働者が労働時間が短くなったと回答、約3割の労働者が休日・休暇が取得しやすくなったと回答している。

さらに、企業を対象としたアンケート結果によると、約8割の企業が新型コロナウイルス感染症の影響により取引件数が減ったと回答しており、労働者を対象としたアンケート結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により、約3割の労働者が労働時間が短くなったと回答、約2割の労働者が休日・休暇を取得しやすくなったと回答している。

一方で、労働者を対象としたアンケート結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により、約3割の労働者が業務に関連するストレスや悩みが増えたと回答していることから、ストレスチェックにより気づきを促進し、集団分析結果を活用した職場環境改善を推進する必要がある。

（2）外食産業（労災支給決定（認定）事案の分析、労働・社会分野の調査）

ア 労災支給決定（認定）事案の分析結果

令和2（2020）年度に過労死等防止調査研究センターにおいて、平成22（2010）年4月から平成31（2019）年3月までに労災支給決定（認定）された事案のうち、「飲食店」に該当する事案（脳・心臓疾患事案が151件、精神障害事案が172件）を外食産業事案として抽出して分析を行った。

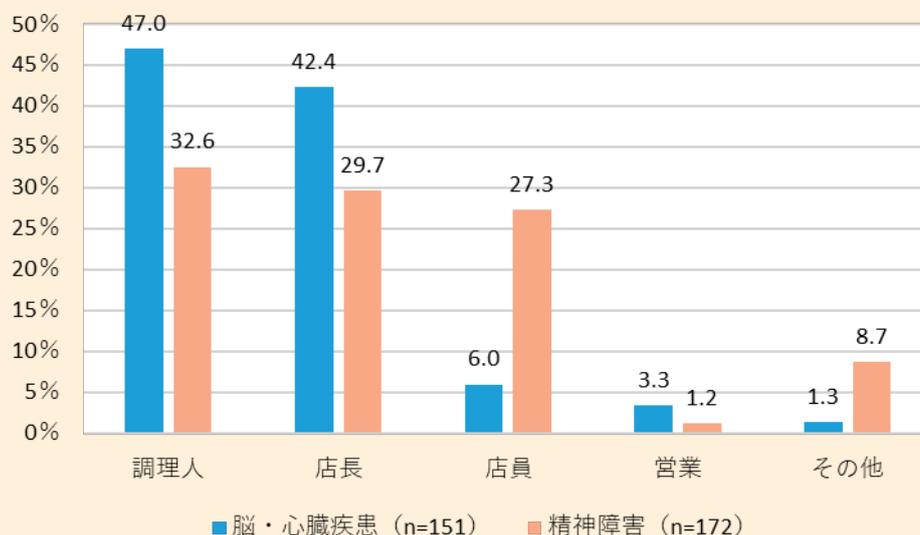
職種別にみると、脳・心臓疾患事案では、「調理人」（47.0％）が最も多く、次いで「店長」（42.4％）であった（第1-2-1図）。

このうち、調理人に関する事案127件（脳・心臓疾患事案が71件、精神障害事案が56件）、店長に関する事案115件（脳・心臓疾患事案が64件、精神障害事案が51件）及び店員に関する事案56件（脳・心臓疾患事案が9件、精神障害事案が47件）（以下「調理人・店長・店員事案」という。）を対象に分析を行った。

調理人・店長・店員事案を男女別にみると、脳・心臓疾患事案では93.1％、精神障害事案では67.5％が男性であった（第1-2-2図）。

年代別にみると、脳・心臓疾患事案では「40～49歳」（33.3％）が最も多く、次いで「50～59歳」（31.9％）、「30歳～39歳」（19.4％）の順であった。精神障害事案では「29歳以下」が（36.4％）が最も多く、次いで「30～39歳」（29.2％）の順で、39歳以下が全体の約6割（65.6％）を占めている（第1-2-3図）。

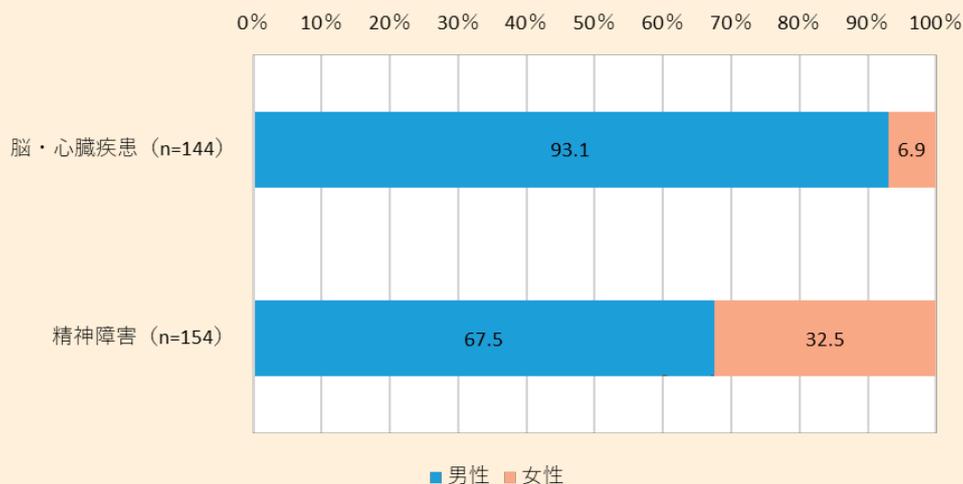
第1-2-1図 職種別にみた外食産業事案数の割合



（資料出所）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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

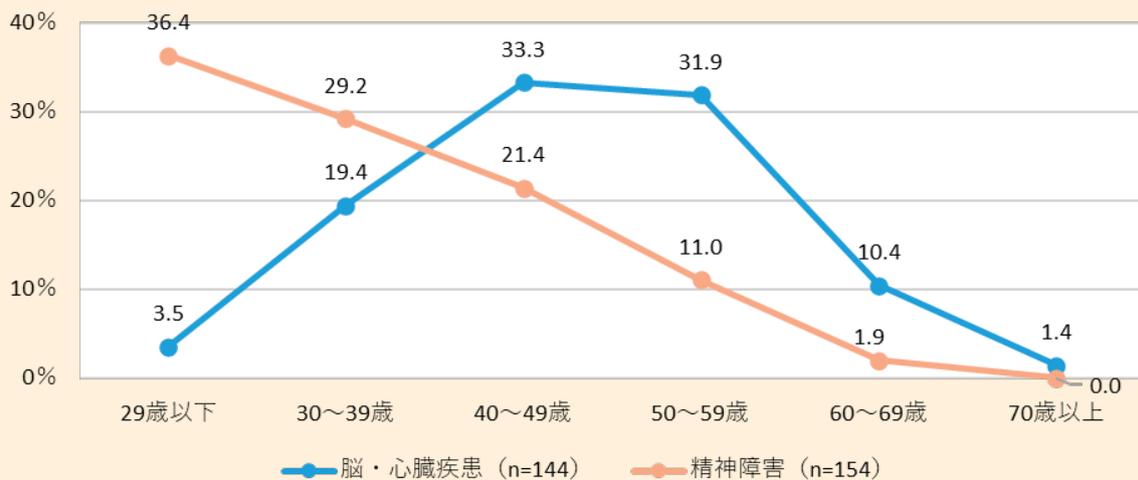
第1-2-2 図 男女別にみた調理人・店長・店員事案数の割合



(資料出所) 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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

(注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第1-2-3 図 年代別にみた調理人・店長・店員事案数の割合

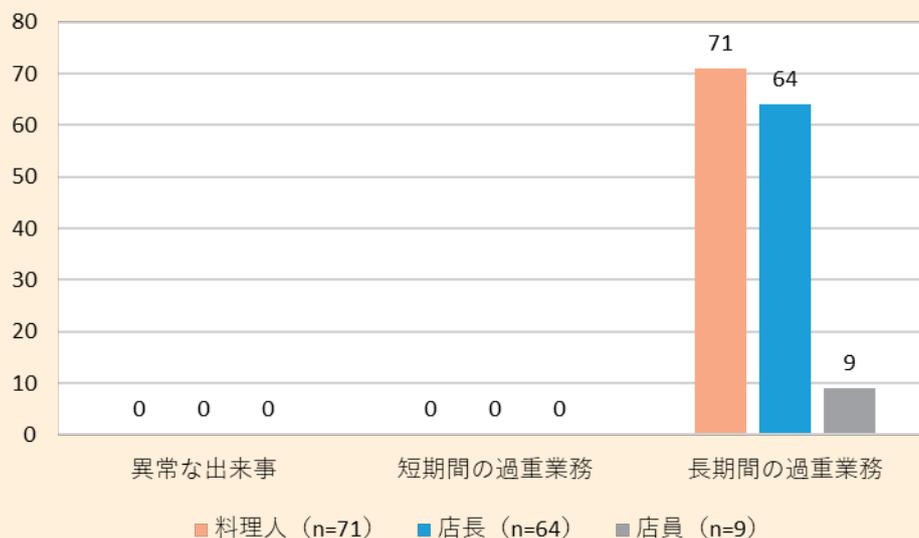


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

(注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

調理人・店長・店員事案について、脳・心臓疾患事案を労災認定要件別にみると、「調理人」(71件)、「店長」(64件)、「店員」(9件)の全ての事案が「長期間の過重業務」であった(第1-2-4図)。

第1-2-4図 労災認定要件別にみた調理人・店長・店員の事案数



(資料出所) 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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

平成22年度から平成30(2018)年度までの外食産業で労災支給決定(認定)された精神障害の自殺(未遂を含む)事案の22件について、具体的な出来事別にみると、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が6件と最も多く、次いで「仕事内容・量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が5件、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「上司とのトラブルがあった」が4件であった。年齢階層別にみると、20歳代が6件、30歳代、40歳代が5件の順になっている(第1-2-5表)。

なお、平成24年度から平成30年度までの外食産業を含む「宿泊業、飲食サービス業」で労災支給決定(認定)された精神障害事案の214件について、具体的な出来事別にみると、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が48件(22.4%)と最も多く、次いで「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が46件(21.5%)、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が40件(18.7%)であった(第1-2-6表)。

第1-2-5表 外食産業における自殺事案の概要

番号	職種	性別	年代	自殺・未遂含む	事業規模	具体的な心理的負荷の出来事														決定時疾患名*3		
						極度の長時間労働	恒常的な長時間労働	① 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	② 会社の経営に影をさすなどの重大な仕事上のミスをした			顧客や取引先からクレームを受けた	変化を生じさせる出来事があった	③ 1か月に80時間以上働いた		2週間以上勤務を行った	④ 配置転換があった	転勤をした	⑤ (ひどい) 嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた			
									部下とのトラブルがあった	上司とのトラブルがあった	部下とのトラブルがあった											
1	店長	男	20歳代	自殺	12	●	○										●			F32		
2	店長	男	20歳代	自殺	4		○										●			F32		
3	店長	男	30歳代	未遂	28		○			△		●	○						○	F43.2		
4	店長	男	40歳代	自殺	26		○			△	△		△							○	F32	
5	店長	男	40歳代	自殺	20							○					●				F3	
6	店長	男	50歳代	自殺	4		○										●				F32	
7	調理人	男	10歳代	自殺	6		○											●			F32	
8	調理人	男	20歳代	自殺	3	●													○		F32	
9	調理人	男	20歳代	自殺	4		○											●			F3	
10	調理人	男	30歳代	自殺	5	●	○														F43.2	
11	調理人	男	30歳代	自殺	26							●									F32	
12	調理人	男	30歳代	自殺	12							●									F32	
13	調理人	男	50歳代	自殺	19	●	○				○										F43	
14	調理人	男	50歳代	自殺	13		○					●									F43	
15	店員	男	10歳代	自殺	34		○	△	△			●						●			F32	
16	店員	男	20歳代	自殺	25		○					●									F3	
17	店員	男	30歳代	自殺	2		○													●	F32	
18	店員	男	40歳代	未遂	15							●									F32	
19	店員	女	60歳代	自殺	18		○					●									F32.0	
20	その他	男	20歳代	未遂	48							●	●				○				F32	
21	その他	男	40歳代	自殺	500		○										○				F32	
22	その他	男	40歳代	自殺	35		○				△									○	○	F32
負荷要因の該当要件						4	16	1	1	3	2	5	6	2	3	2	4	4	2			

(資料出所) 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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

- (注) 1. 「①」は事故や災害の体験、「②」は仕事の失敗、過重な責任等の発生、「③」は仕事の量・質、「④」は役割・地位の変化等、⑤対人関係
2. 「●」は心理的負荷が「強」、「○」は恒常的な長時間労働、「○」は心理的負荷が「中」程度、「△」は心理的負荷が「弱」程度
3. 「F3」は気分(感情)障害、「F32」はうつ病エピソード、「F32.0」は軽症うつ病エピソード、「F43」は重度ストレスへの反応及び適応障害、「F43.2」は適応障害

第1-2-6表 出来事別にみた「宿泊業、飲食サービス業」の精神障害事案数

			n	(%)
特別な出来事など				
		心理的負荷が極度のもの	14	(6.5)
		極度の長時間労働	35	(16.4)
		恒常的な長時間労働	79	(36.9)
具体的出来事				
類型	No.	具体的出来事	n	(%)
①事故や災害の体験	1	(重度の) 病気やケガをした	9	(4.2)
	2	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	16	(7.5)
	3	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	2	(0.9)
	4	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	5	(2.3)
	5	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	3	(1.4)
	6	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0	(0.0)
	7	業務に関連し、違法行為を強要された	0	(0.0)
②仕事の失敗、過重な責任の発生等	8	達成困難なノルマが課された	1	(0.5)
	9	ノルマが達成できなかった	6	(2.8)
	10	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	2	(0.9)
	11	顧客や取引先から無理な注文を受けた	1	(0.5)
	12	顧客や取引先からクレームを受けた	9	(4.2)
	13	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	2	(0.9)
	14	上司が不在になることにより、その代行を任された	4	(1.9)
③仕事の量・質	15	仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった	40	(18.7)
	16	1か月に80時間以上の時間外労働を行った	48	(22.4)
	17	2週間以上にわたって連続勤務を行った	33	(15.4)
	18	勤務形態に変化があった	1	(0.5)
	19	仕事のペース、活動の変化があった	1	(0.5)
④役割・地位の変化等	20	退職を強要された	3	(1.4)
	21	配置転換があった	12	(5.6)
	22	転勤をした	7	(3.3)
	23	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	4	(1.9)
	24	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	0	(0.0)
	25	自分の昇格・昇進があった	5	(2.3)
	26	部下が減った	3	(1.4)
	27	早期退職制度の対象となった	0	(0.0)
⑤対人関係	28	非正規社員である自分の契約満了が迫った	0	(0.0)
	29	(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	46	(21.5)
	30	上司とのトラブルがあった	28	(13.1)
	31	同僚とのトラブルがあった	3	(1.4)
	32	部下とのトラブルがあった	4	(1.9)
	33	理解してくれていた人の異動があった	4	(1.9)
	34	上司が変わった	1	(0.5)
	35	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0	(0.0)
⑥セクシュアルハラスメント	36	セクシュアルハラスメントを受けた	16	(7.5)
事案数合計			214	

(資料出所) 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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

(注) 調査資料により特定できたものを集計しており、また、複数該当している事案もあるため、内訳の合計が事案の合計と必ずしも一致しない。

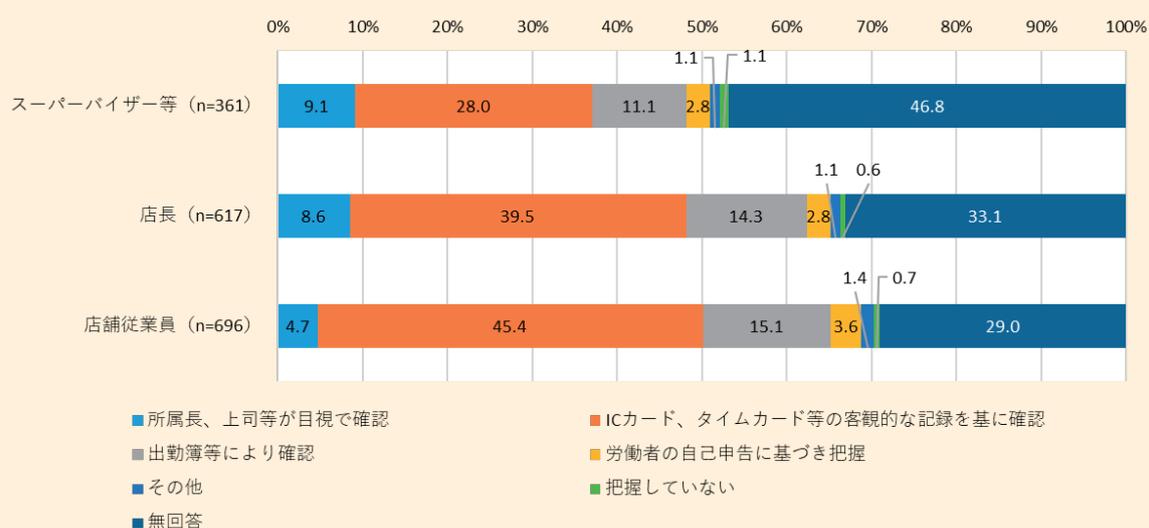
イ アンケート調査

全国の外食産業^{※1}の企業4,000社（有効回答数742件）、全国の外食産業に勤める労働者4,860人（有効回答数4,860件）を対象に、新型コロナウイルス感染症に関する設問等の一部の設問を除き、原則として令和元（2019）年の状況についてアンケート調査を実施した。

（労働時間の把握方法）

企業調査結果によると、労働時間の把握方法について、スーパーバイザー等、店長、店舗従業員のいずれにおいても「ICカード、タイムカード等の客観的な記録を基に確認」の割合（28.0%、39.5%、45.4%）で最も高かった（第1-2-7図）。

第1-2-7図 労働時間の把握方法（職種別）（外食産業・企業調査）



（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

（注）1. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

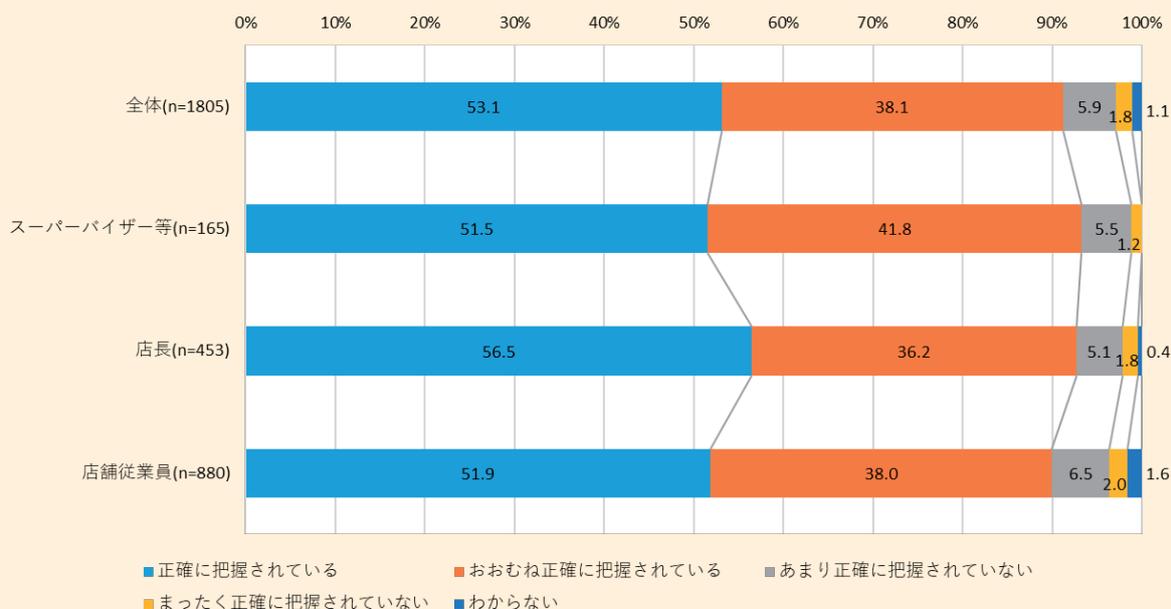
2. 各職種の合計は該当の従業員がいると回答した企業の合計である。

※1 日本標準産業分類の中分類である「飲食店」

労働者調査結果によると、把握されている労働時間の正確性について、「正確に把握されている」(53.1%)、「おおむね正確に把握されている」(38.1%)と回答した割合の合計は91.2%であった。

職種別にみると、スーパーバイザー等において、「正確に把握されている」(51.5%)、「おおむね正確に把握されている」(41.8%)と回答した割合の合計(93.3%)が他の職種と比べて高かった(第1-2-8図)。

第1-2-8図 把握されている労働時間の正確性(外食産業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

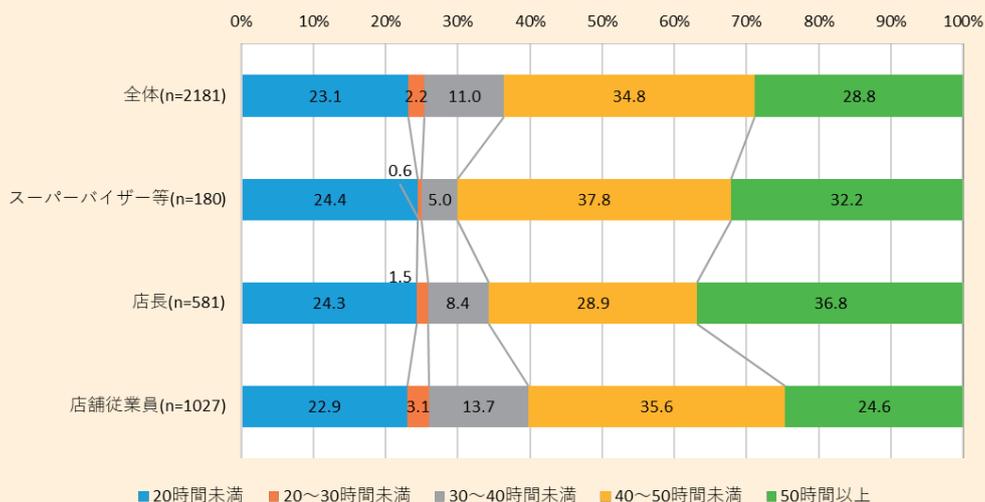
(注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(労働時間の状況)

労働者調査結果によると、平均的な時期（通常期）における1週間当たりの労働時間について、「40～50時間未満」（34.8%）が最も高く、次いで「50時間以上」（28.8%）、「20時間未満」（23.1%）であった（第1-2-9図）。

また、最も忙しかった時期（繁忙期）においては、「50時間以上」（50.4%）が最も高く、次いで「20時間未満」（22.4%）、「40～50時間未満」（20.8%）であった（第1-2-10図）。

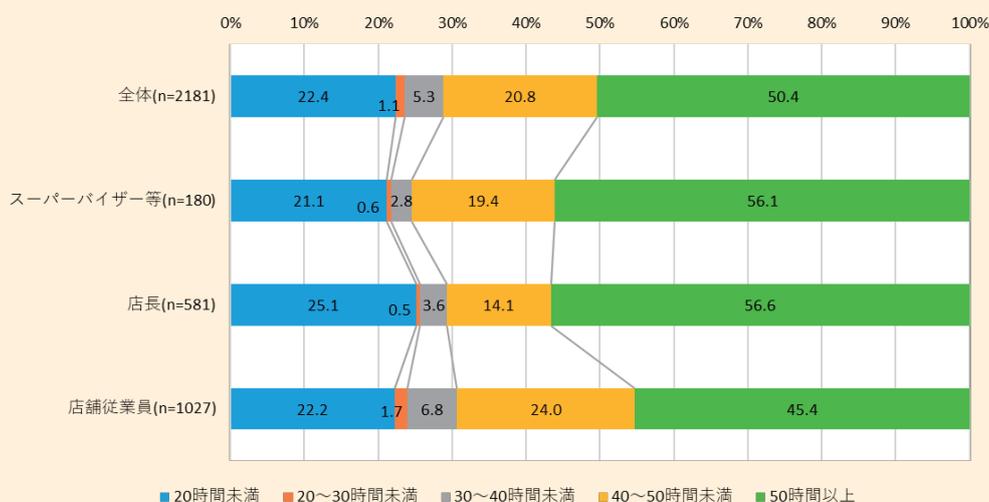
第1-2-9図 1週間の労働時間（平均的な時期（通常期））（外食産業・労働者調査）



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

- (注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

第1-2-10図 1週間の労働時間（最も忙しかった時期（繁忙期））（外食産業・労働者調査）



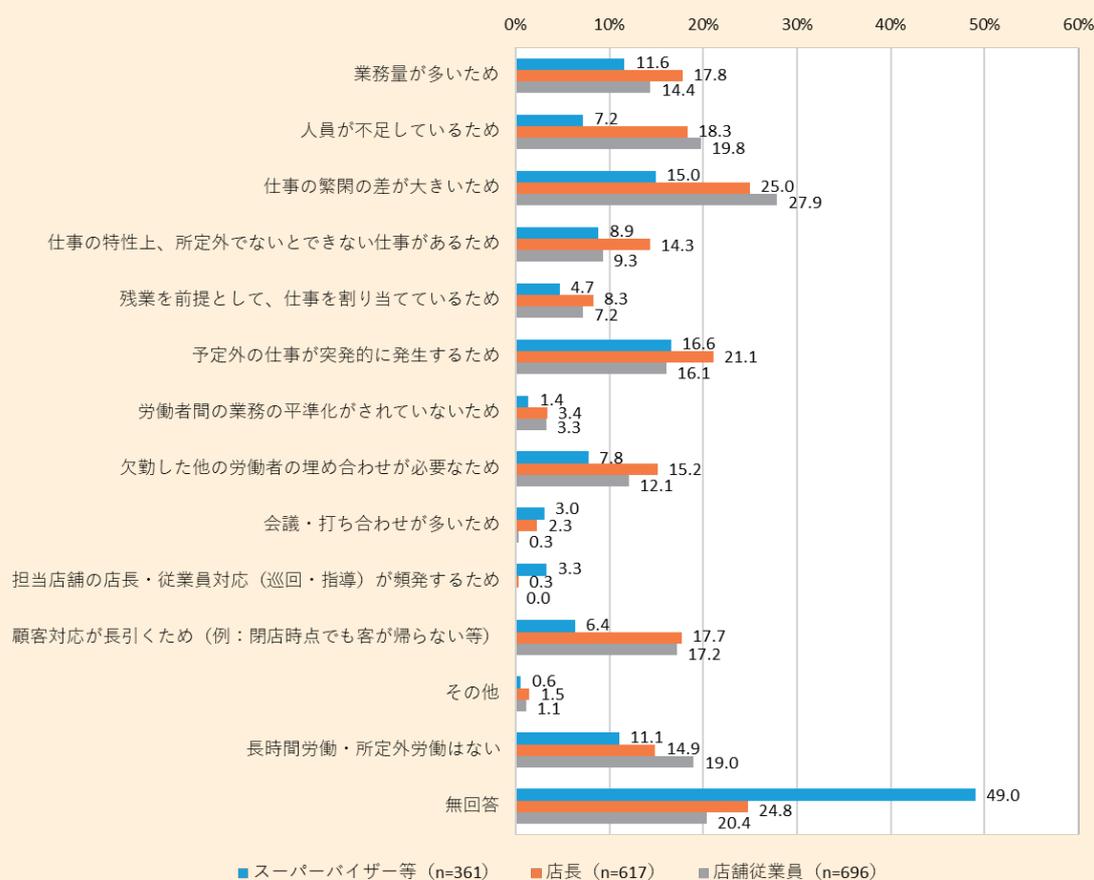
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

- (注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(長時間労働・所定外労働が生じる理由)

企業調査結果によると、長時間労働・所定外労働が生じる理由は、スーパーバイザー等では「予定外の仕事が発生するため」(16.6%)が最も多く、次いで「仕事の繁閑の差が大きいため」(15.0%)、「業務量が多いため」(11.6%)であった。店長では「仕事の繁閑の差が大きいため」(25.0%)が最も多く、次いで「予定外の仕事が発生するため」(21.1%)、「人員が不足しているため」(18.3%)であった。店舗従業員では「仕事の繁閑の差が大きいため」(27.9%)が最も多く、次いで「人員が不足しているため」(19.8%)、「顧客対応が長引くため」(17.2%)であった(第1-2-11図)。

第1-2-11図 長時間労働・所定外労働が生じる理由(外食産業・企業調査)

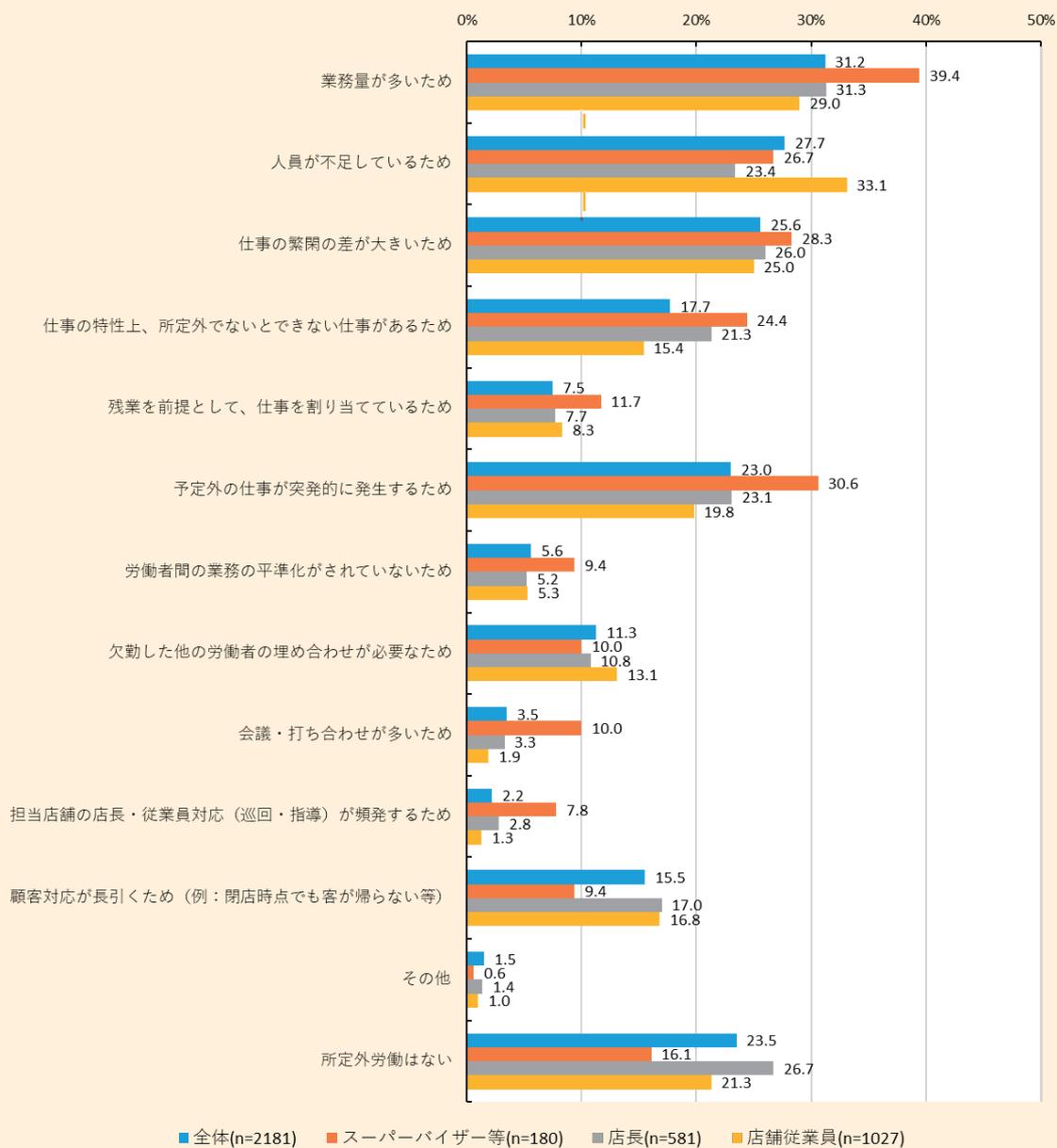


(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

- (注) 1. 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。
 2. 各職種の合計は該当の従業員がいると回答した企業の合計である。

労働者調査結果によると、長時間労働・所定外労働が生じる理由は、「業務量が多いため」(31.2%)で最も多く、次いで「人員が不足しているため」(27.7%)、「仕事の繁閑の差が大きいため」(25.6%)であった(第1-2-12図)。

第1-2-12図 長時間労働・所定外労働が生じる理由(外食産業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 1. 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

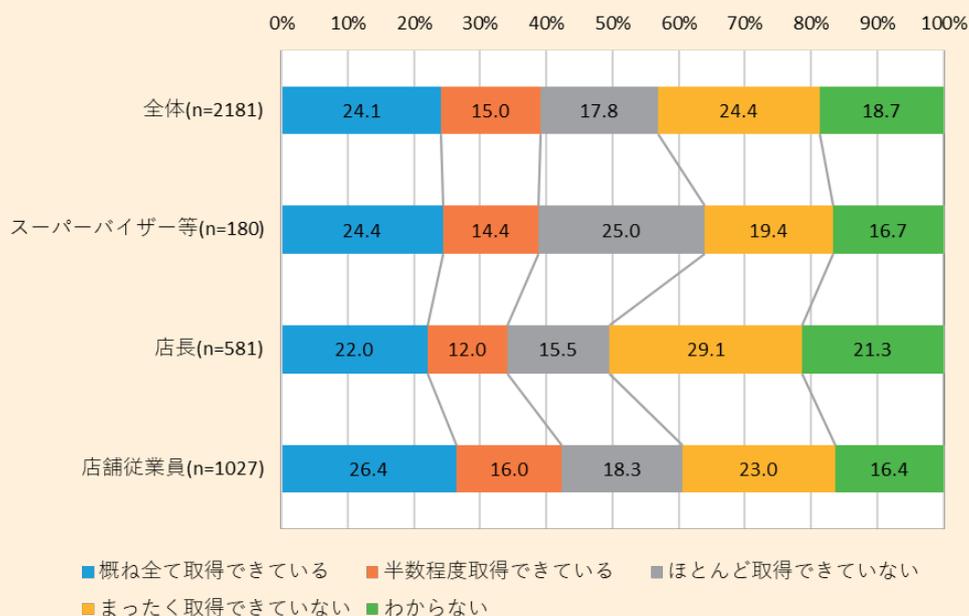
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(年次有給休暇の取得状況)

労働者調査結果によると、2019年の年次有給休暇の取得状況は、「まったく取得できていない」(24.4%)の割合が最も多く、次いで「概ね全て取得できている」(24.1%)であった。

職種別にみると、店長では「まったく取得できていない」(29.1%)の割合が、他の職種と比べて高かった(第1-2-13図)。

第1-2-13図 2019年における年次有給休暇の取得状況(外食産業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

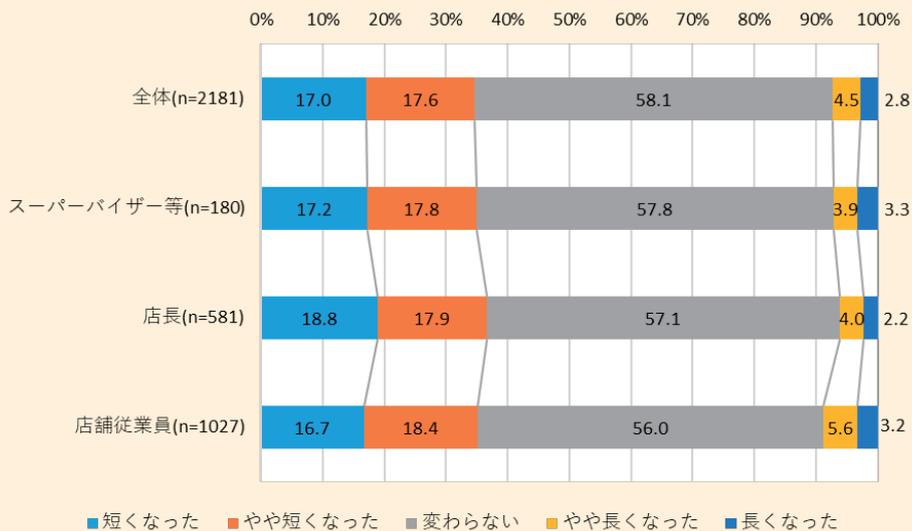
(注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(働き方の変化)

労働者調査結果によると、過去約4～5年前と比べた働き方の変化について、労働時間が短くなった（「短くなった」、「やや短くなった」を合算）と回答した割合は34.6%であった。

職種別にみると、短くなった（「短くなった」、「やや短くなった」を合算）と回答した割合は、店長が36.7%で、他の職種に比べて最も高かった（第1-2-14図）。

第1-2-14図 過去約4～5年前と比べた労働時間の変化（外食産業・労働者調査）



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

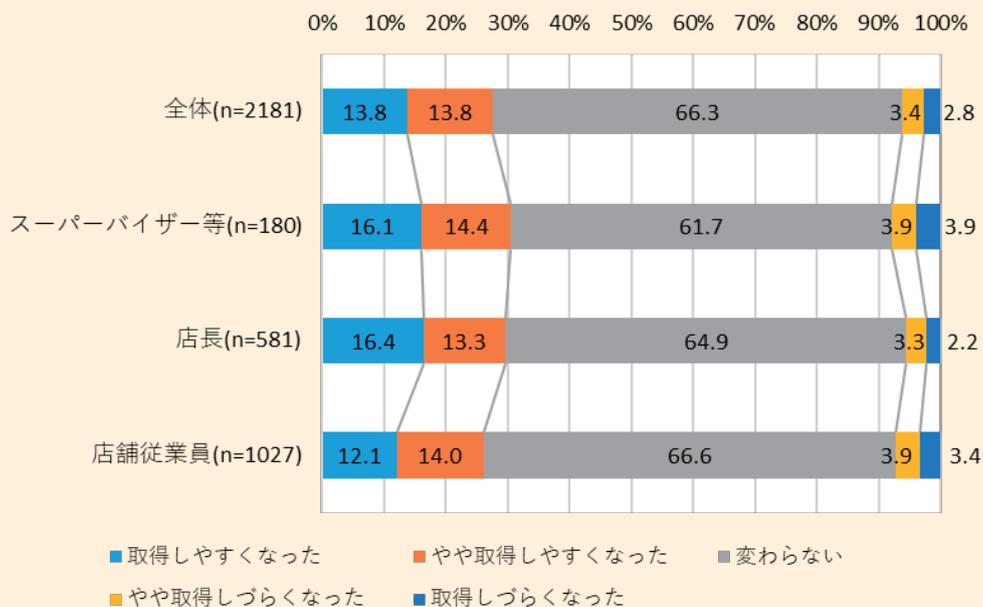
- (注) 1. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。
- 2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

労働者調査結果によると、過去約4～5年前と比べた働き方の変化について、休日・休暇が取得しやすくなった（「取得しやすくなった」、「やや取得しやすくなった」を合算）と回答した割合は27.6%であった。

職種別にみると、取得しやすくなった（「取得しやすくなった」、「やや取得しやすくなった」を合算）と回答した割合は、スーパーバイザー等が30.5%で他の職種と比べて高かった（第1-2-15図）。

第1-2-15図

過去約4～5年前と比べた働き方の変化（休日・休暇の取得）（外食産業・労働者調査）



（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

（注）1. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(睡眠の状況)

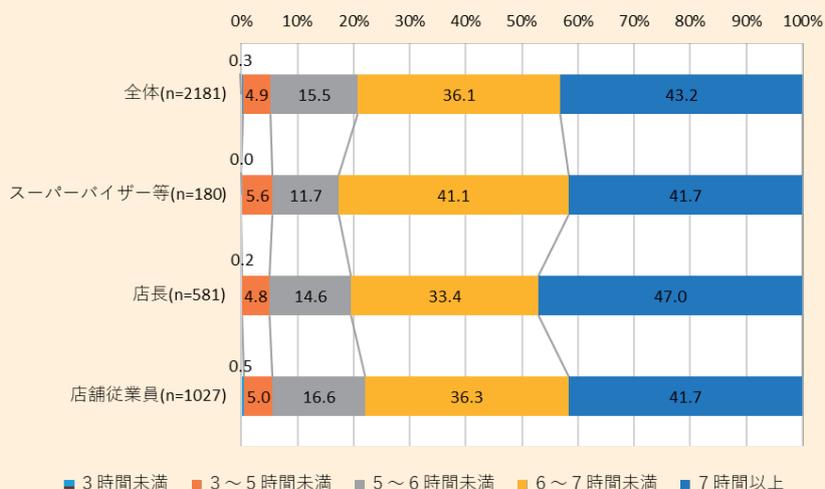
労働者調査結果によると、平日1日あたりの平均的な睡眠時間について、「7時間以上」の割合が43.2%と最も高かった。

職種別にみると、店長では「7時間以上」(47.0%)の割合が他の職種と比べて高かった(第1-2-16図)。

また、平日における睡眠時間の充足状況について、足りていると回答した割合(「足りている」、「どちらかといえば足りている」を合算)は66.1%であった。

職種別にみると、足りていると回答した割合(「足りている」、「どちらかといえば足りている」を合算)は店長が72.3%で他の職種と比べて高かった(第1-2-17図)。

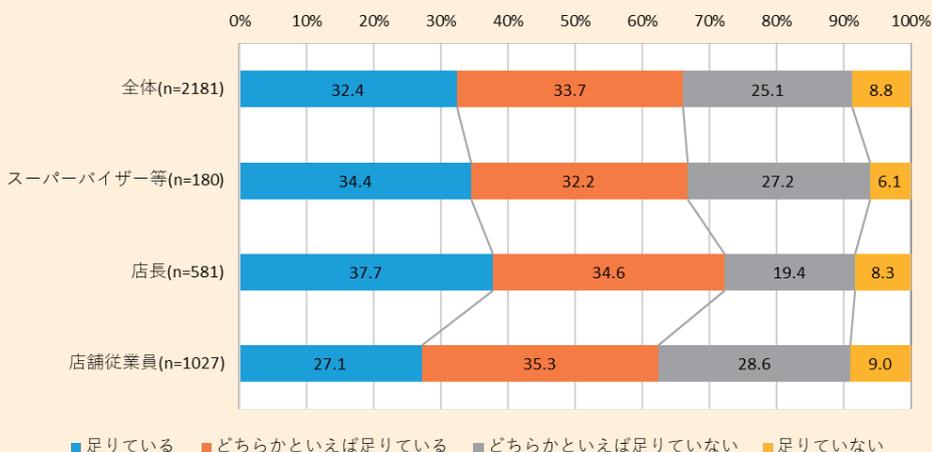
第1-2-16図 平日1日あたりの平均的な睡眠時間(外食産業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

- (注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

第1-2-17図 平日における睡眠の充足状況(外食産業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

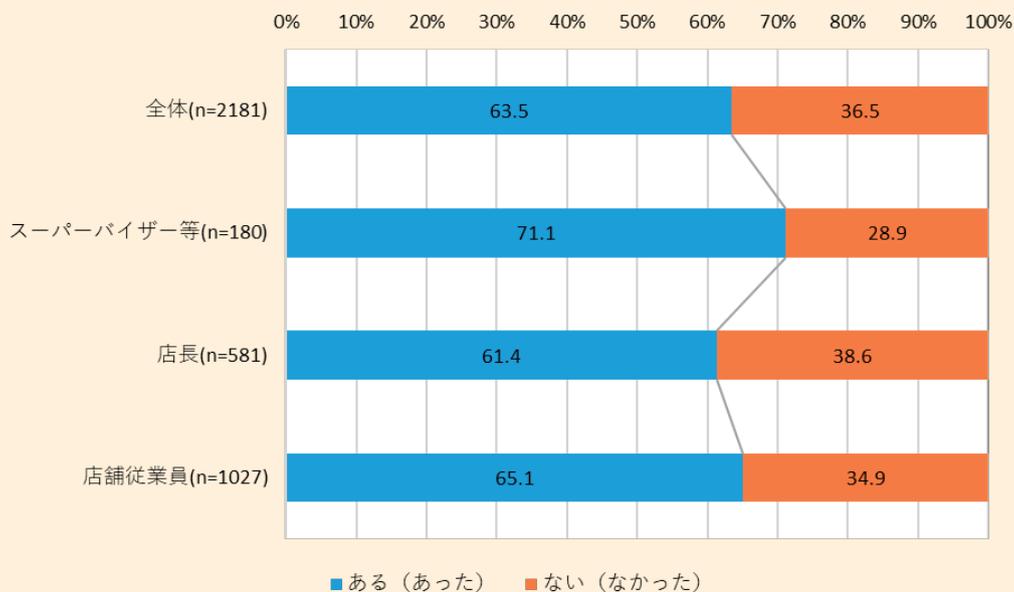
- (注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(業務に関連したストレスや悩み)

労働者調査結果によると、業務に関連したストレスや悩みの有無について、「ある（あった）」と回答した割合は63.5%であった。

職種別にみると、「ある（あった）」と回答した割合はスーパーバイザー等が他の職種と比べて高かった（第1-2-18図）。

第1-2-18図 業務に関連したストレスや悩みの有無（外食産業・労働者調査）



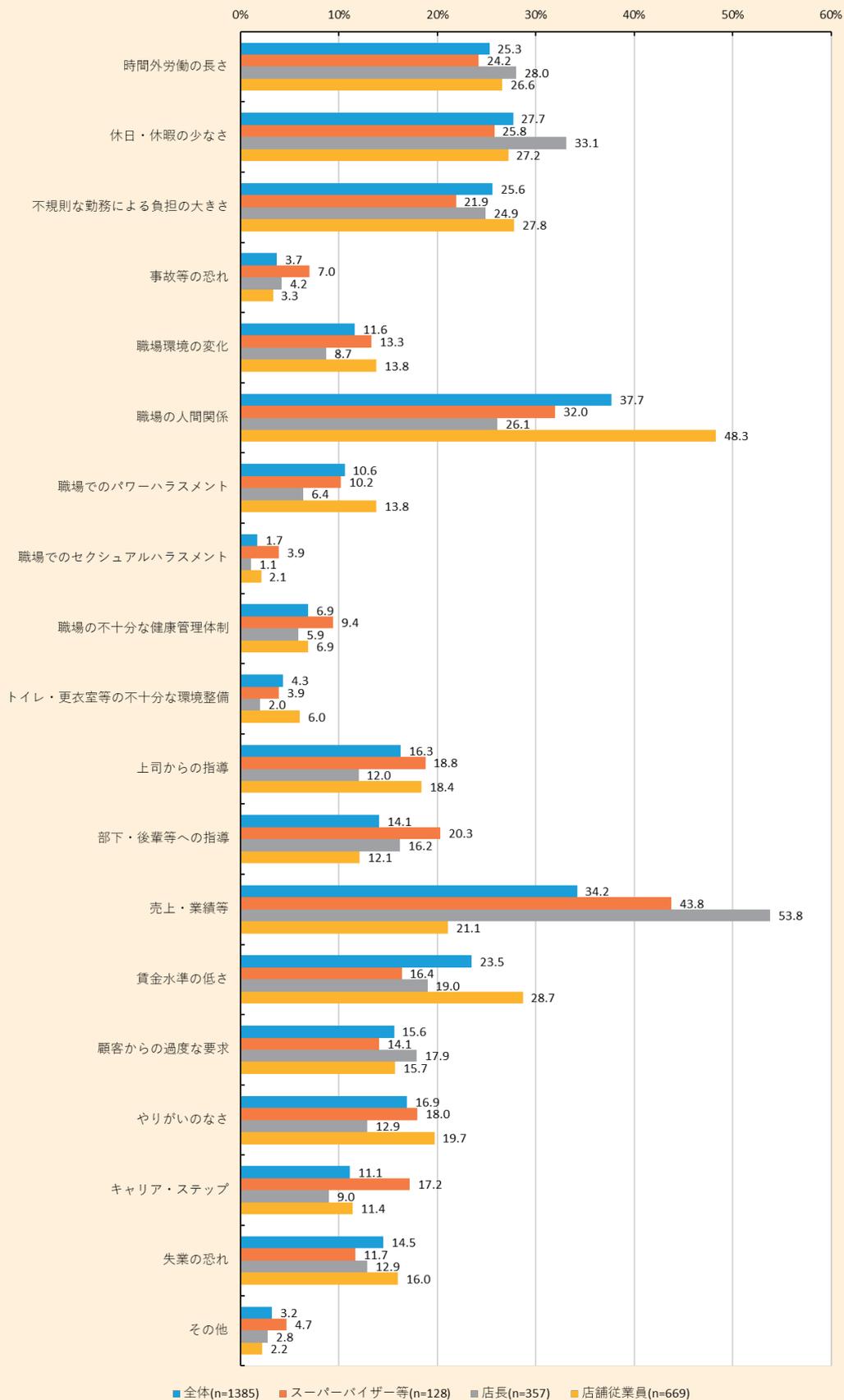
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

労働者調査結果によると、業務に関連したストレスや悩みが「ある（あった）」と回答したもののについて、その内容をみると、「職場の人間関係」(37.7%)が最も多く、次いで「売上・業績等」(34.2%)、「休日・休暇の少なさ」(27.7%)であった。

職種別にみると、スーパーバイザー等では「売上・業績等」(43.8%)が最も多く、次いで「職場の人間関係」(32.0%)、「休日・休暇の少なさ」(25.8%)であった。店長では「売上・業績等」(53.8%)が最も多く、次いで「休日・休暇の少なさ」(33.1%)、「時間外労働の長さ」(28.0%)であった。店舗従業員では「職場の人間関係」(48.3%)が最も多く、次いで「賃金水準の低さ」(28.7%)、「不規則な勤務による負担の大きさ」(27.8%)であった（第1-2-19図）。

第1-2-19図 業務に関連したストレスや悩みの内容（外食産業・労働者調査）



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 1. 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

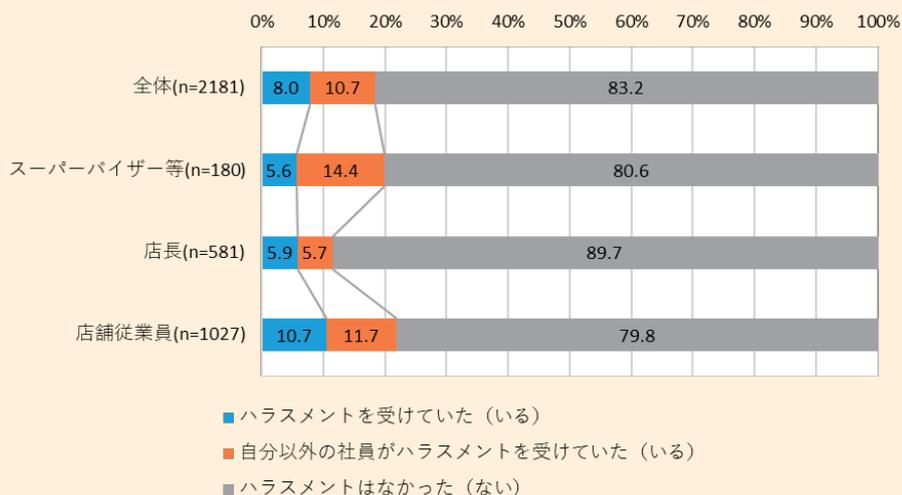
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

(パワーハラスメントの有無)

労働者調査結果によると、パワーハラスメントの有無について、「ハラスメントはなかった(ない)」(83.2%)が最も多かった(第1-2-20図)。

また、性・年代別にみると、男女ともに年代が下がるほど「ハラスメントを受けていた(いる)」の割合が高く、男性20歳代以下では25.0%となっており、女性20歳代以下では14.4%となっている(第1-2-21図)。

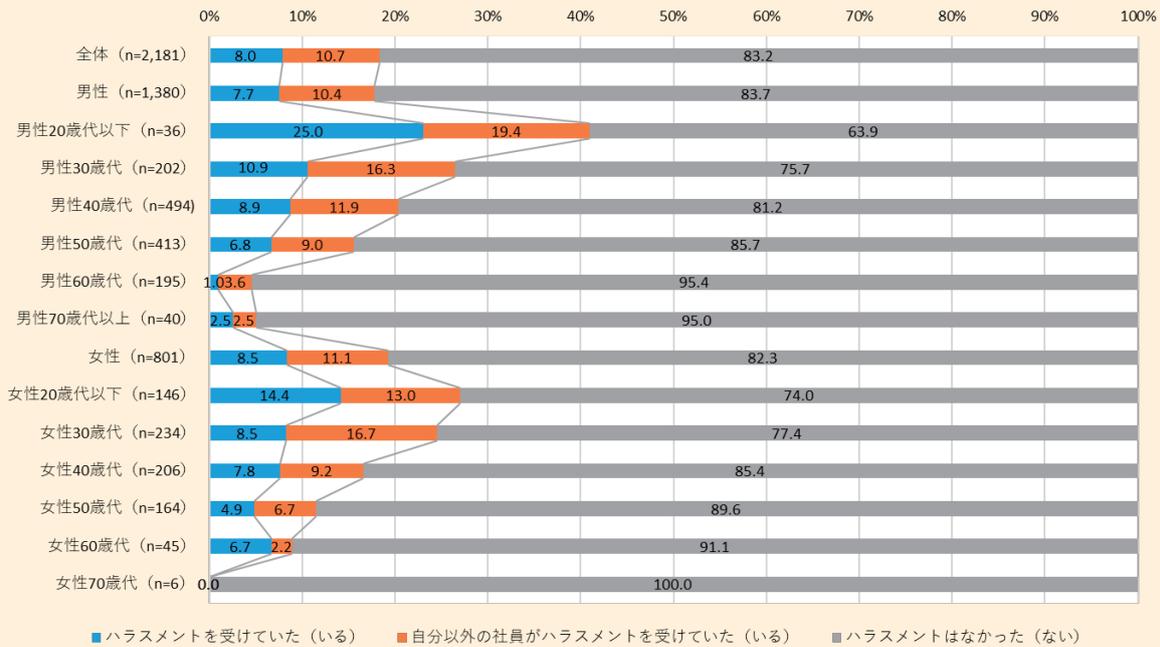
第1-2-20図 パワーハラスメントの有無(外食産業・労働者調査)



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

第 1-2-21 図 パワーハラスメントの有無（性・年代別）（外食産業・労働者調査）



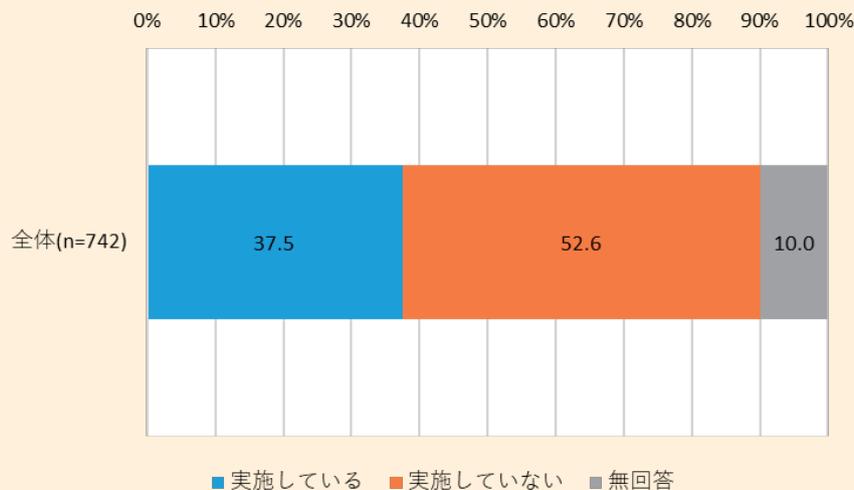
（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成
 （注）複数回答。割合（％）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

（パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況）

企業調査結果によると、パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況について、「実施していない」と回答した割合が52.6%であった（第 1-2-22 図）。

なお、本調査は令和元年10月1日時点のものであり、改正労働施策総合推進法の施行前であることに留意する必要がある。

第 1-2-22 図 パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（外食産業・企業調査）



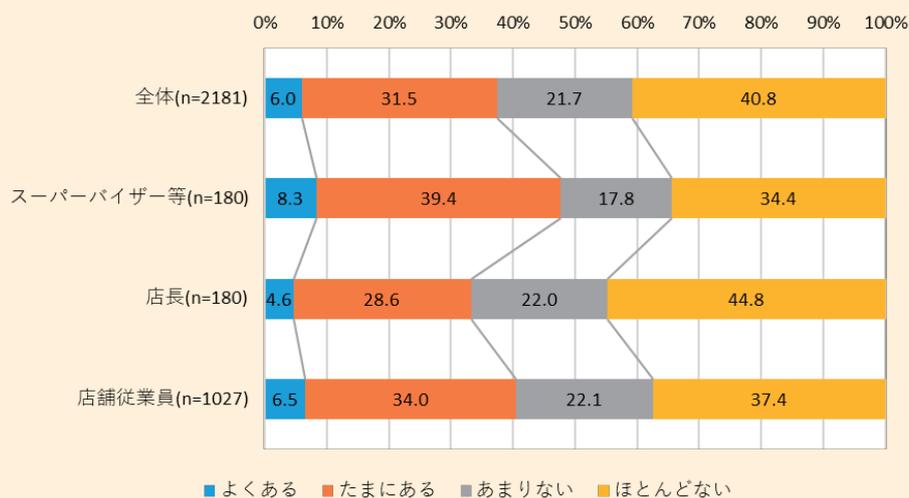
（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成
 （注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

(顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等)

労働者調査結果によると、理不尽な要求・クレーム・暴言などがある（「よくある」「たまにある」を合算）と回答したものの割合は37.5%だった。

職種別にみると、スーパーバイザー等では理不尽な要求・クレーム・暴言などがあると回答したものの割合（47.7%）が他の職種と比べて高かった（第1-2-23図）。

第1-2-23図 顧客からの理不尽な要求・クレーム、暴言・暴力等の有無（外食産業・労働者調査）

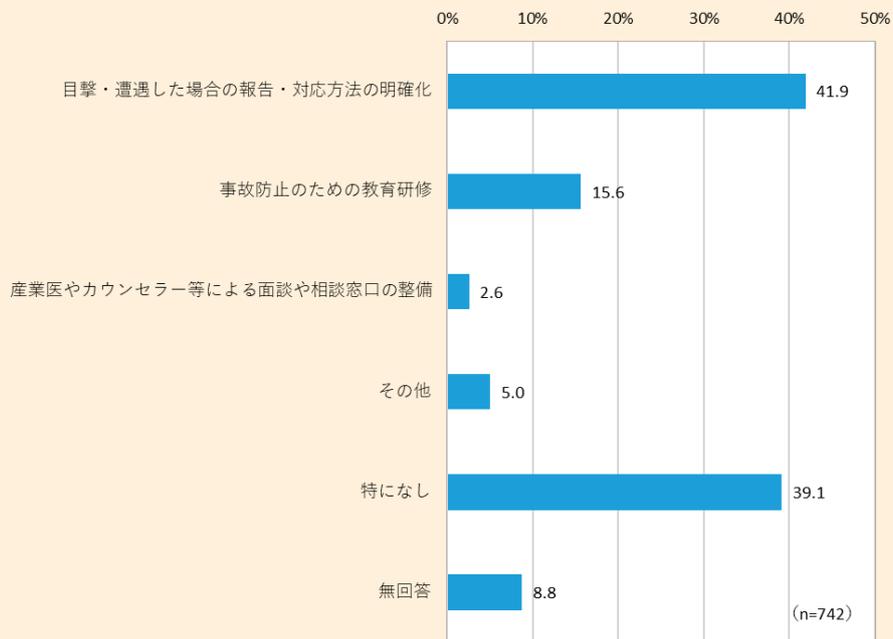


(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

- (注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

企業調査結果によると、顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の対策・取組の具体的な内容は、「目撃・遭遇した場合の報告・対応方法の明確化」（41.9%）が最も高かった。「特になし」と回答した企業の割合は39.1%だった（第1-2-24図）。

第1-2-24図 顧客からの理不尽な要求・クレームや暴言・暴力等の対策・取組の具体的な内容（外食産業・企業調査）



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

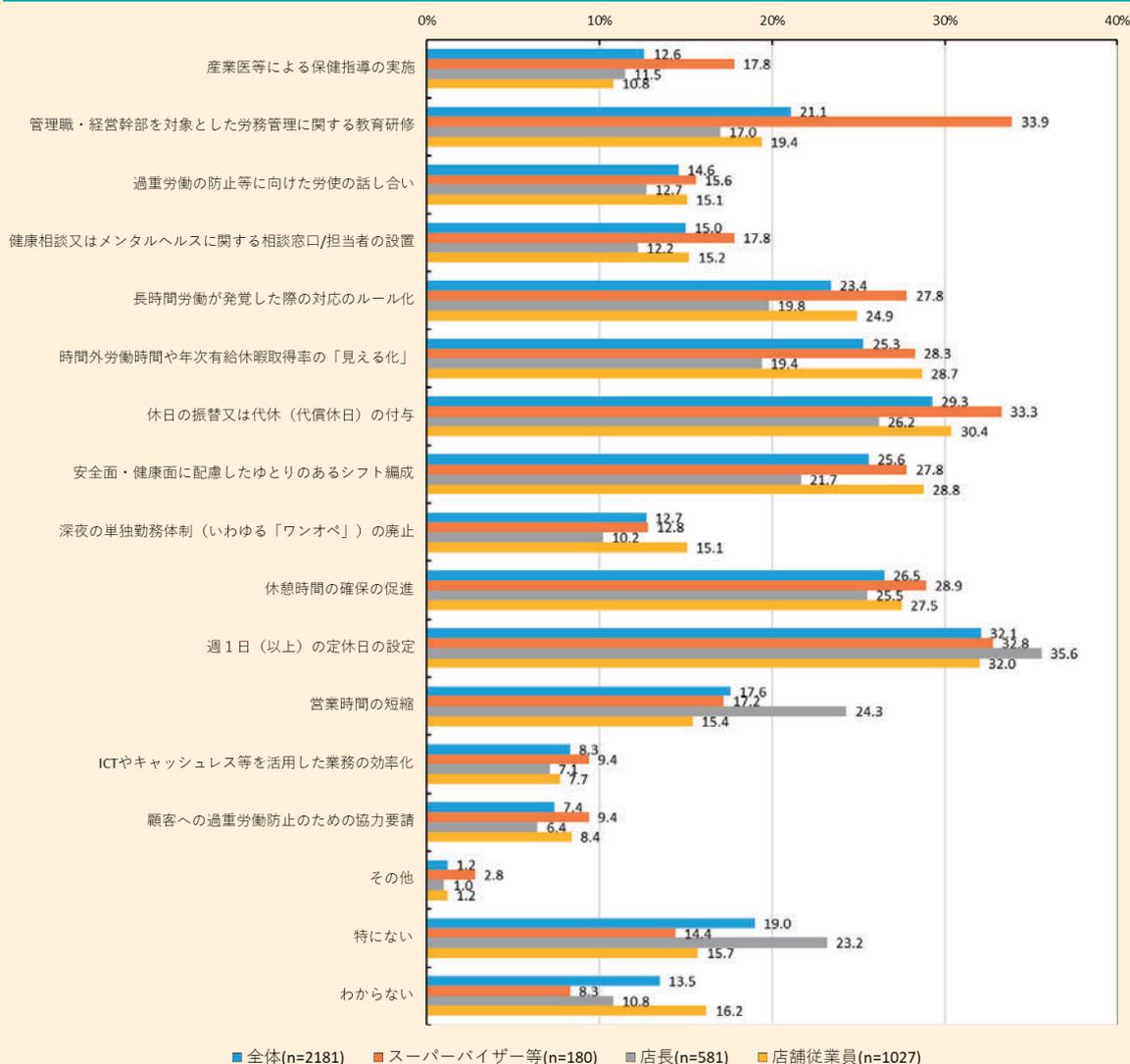
(注) 複数回答のため、内訳の合計 (%) が100を超える。

(過重労働防止に向けた取組)

労働者調査結果によると、過重労働の防止に向けて必要だと感じる取組は、「週1日（以上）の定休日の設定」（32.1%）が最も多く、次いで「休日の振替又は代休（代償休日）の付与」（29.3%）、「休憩時間の確保の促進」（26.5%）であった。

職種別にみると、スーパーバイザー等において「管理職・経営幹部を対象とした労務管理に関する教育研修」（33.9%）の割合が他の職種と比べ高かった（第1-2-25図）。

第1-2-25図 過重労働の防止に向けて必要だと感じる取組（外食産業・労働者調査）

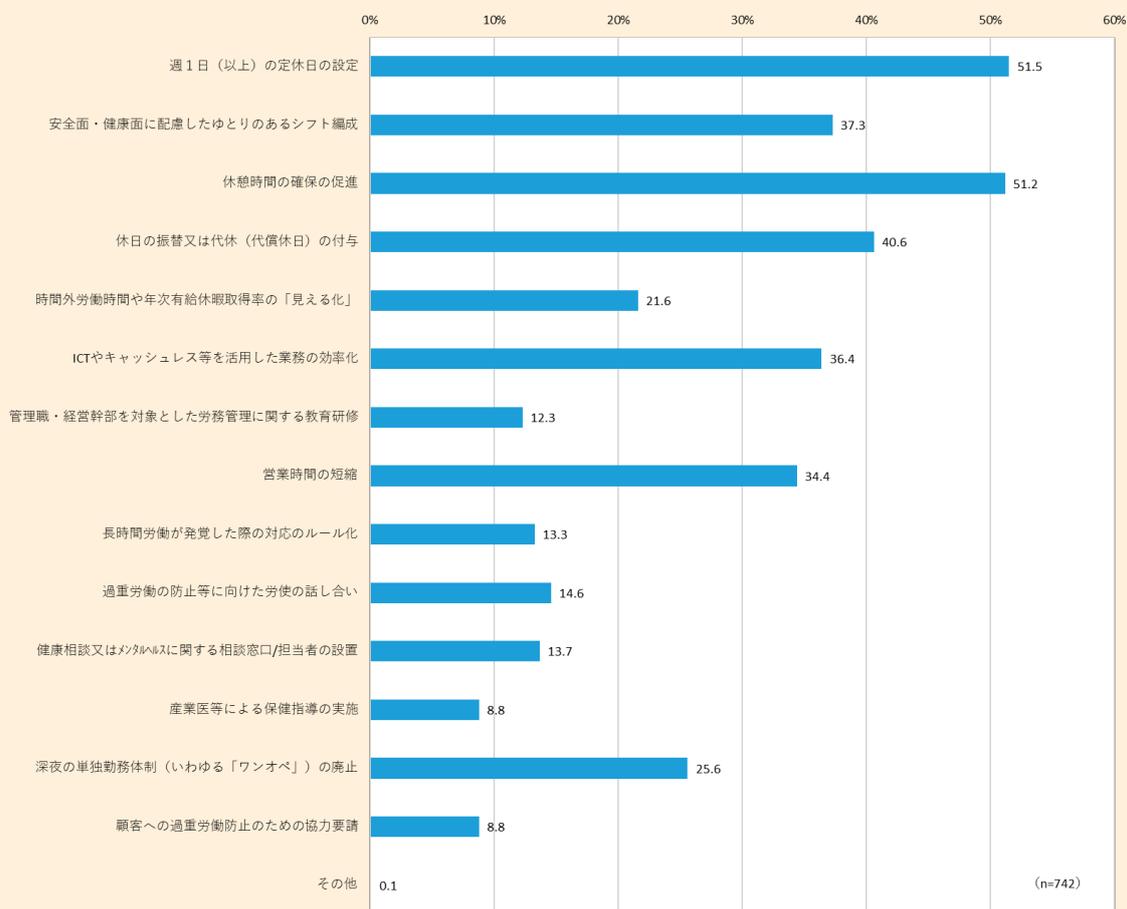


(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

- (注) 1. 複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。
- 2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

企業調査結果によると、過重労働防止に向けて実施している取組は、「週1日（以上）の定休日の設定」（51.5%）が最も多く、次いで「休憩時間の確保の促進」（51.2%）、
「休日の振替又は代休（代償休日）の付与」（40.6%）であった（第1-2-26図）。

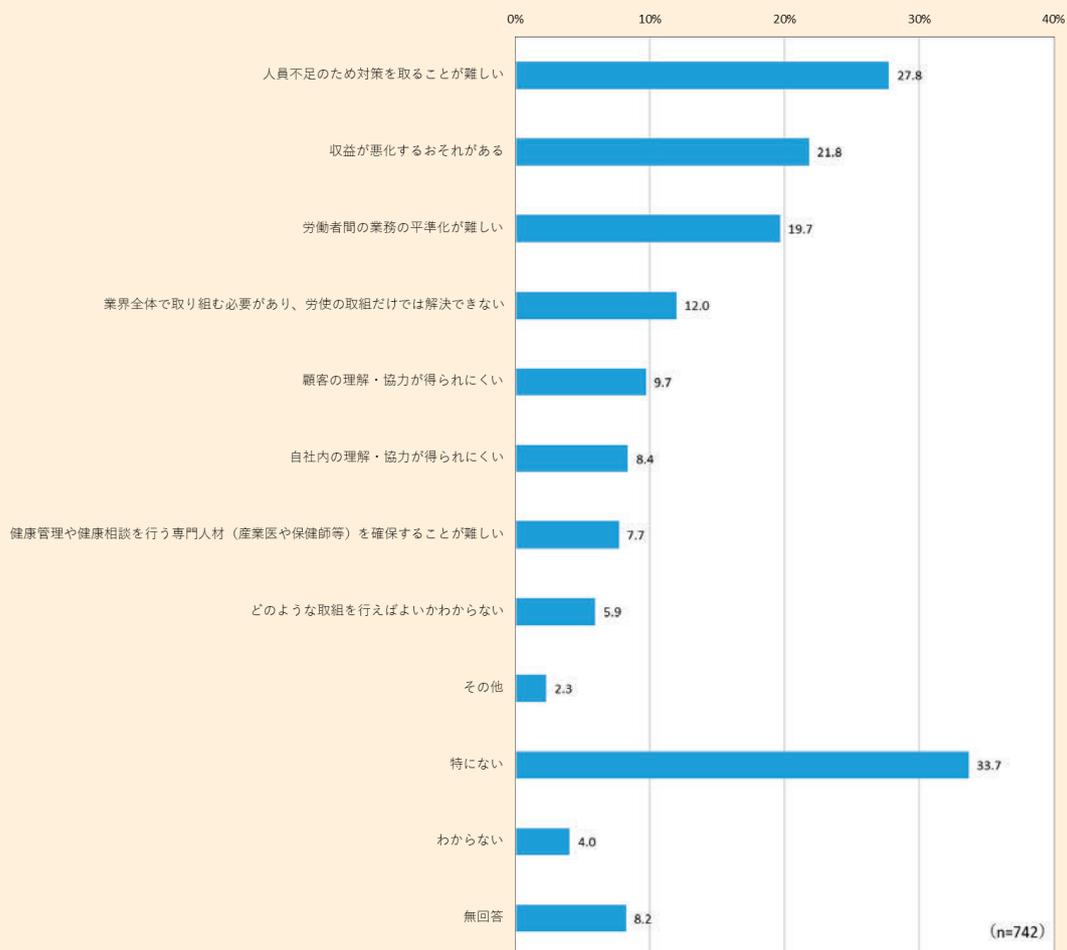
第1-2-26図 過重労働の防止に向けて実施している取組（複数回答）（外食産業・企業調査）



（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

企業調査結果によると、過重労働防止に向けた取組を実施するに当たって困難と感じることは、「特にない」が 33.7%であるほかは、「人員不足のため対策を取ることが難しい」(27.8%) が最も多く、次いで「収益が悪化するおそれがある」(21.8%)、「労働者間の業務の平準化が難しい」(19.7%) であった(第 1-2-27 図)。

第 1-2-27 図 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たって困難と感じること(外食産業・企業調査)



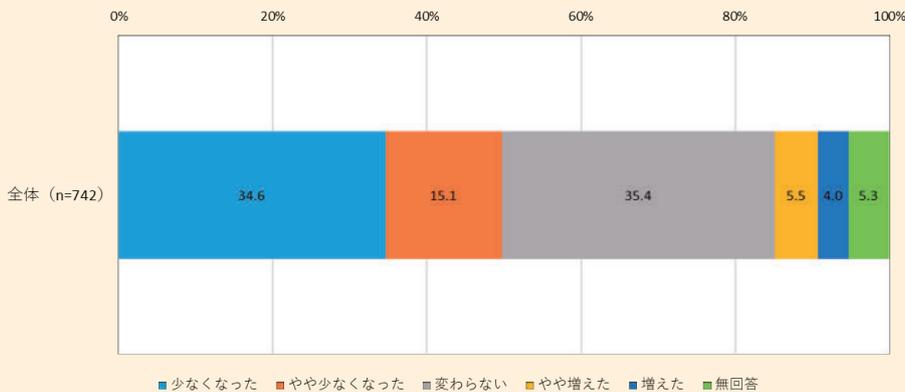
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

(新型コロナウイルス感染症の影響)

企業調査結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により人手不足感は少なくなったと回答した割合（「少なくなった」、「やや少なくなった」を合算）は49.7%であった（第1-2-28図）。

第1-2-28図 新型コロナウイルス感染症の影響による人手不足感の変化（外食産業・企業調査）



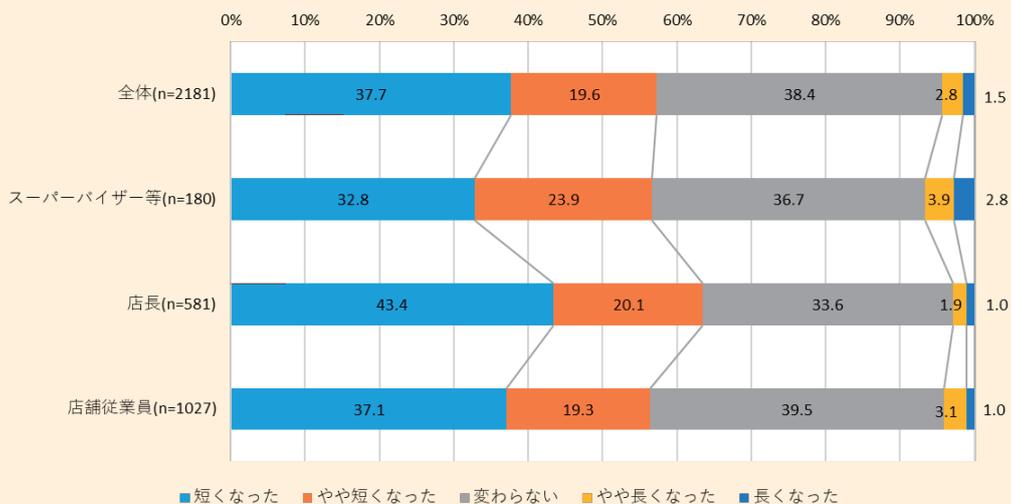
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

労働者調査結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により労働時間が短くなったと回答した割合（「短くなった」、「やや短くなった」を合算）は57.3%であった。

職種別にみると、店長では労働時間が短くなったと回答した割合（63.5%）が他の職種と比べて高かった（第1-2-29図）。

第1-2-29図 新型コロナウイルス感染症の労働時間への影響（外食産業・労働者調査）



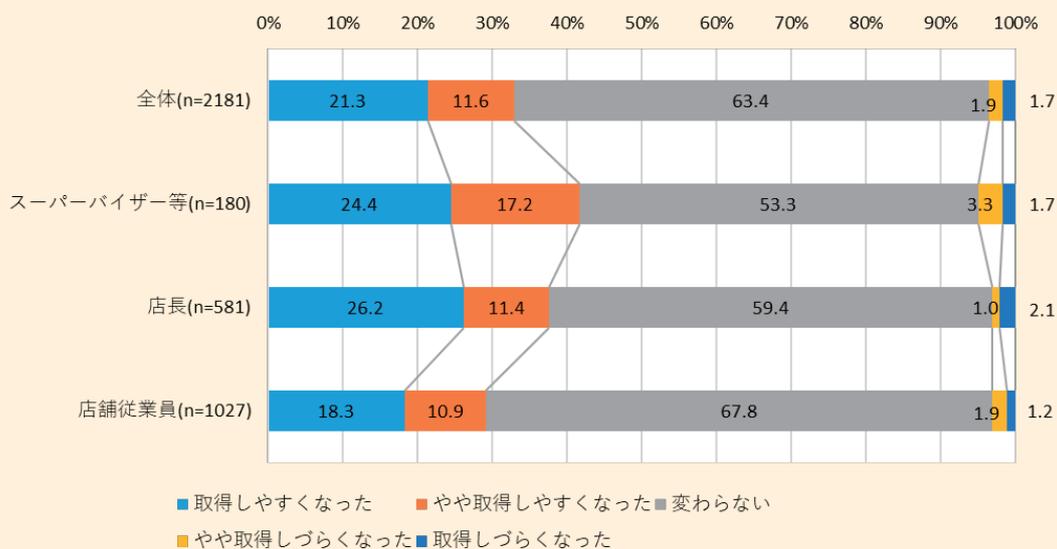
(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

(注) 1. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

労働者調査結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により休日・休暇が取得しやすくなったと回答した割合（「取得しやすくなった」、「やや取得しやすくなった」を合算）は32.9%であった。

職種別にみると、スーパーバイザー等では休日・休暇が取得しやすくなったと回答した割合（41.6%）が他の職種と比べて高かった（第1-2-30図）。

第1-2-30図 新型コロナウイルス感染症の休日・休暇の取得への影響（外食産業・労働者調査）



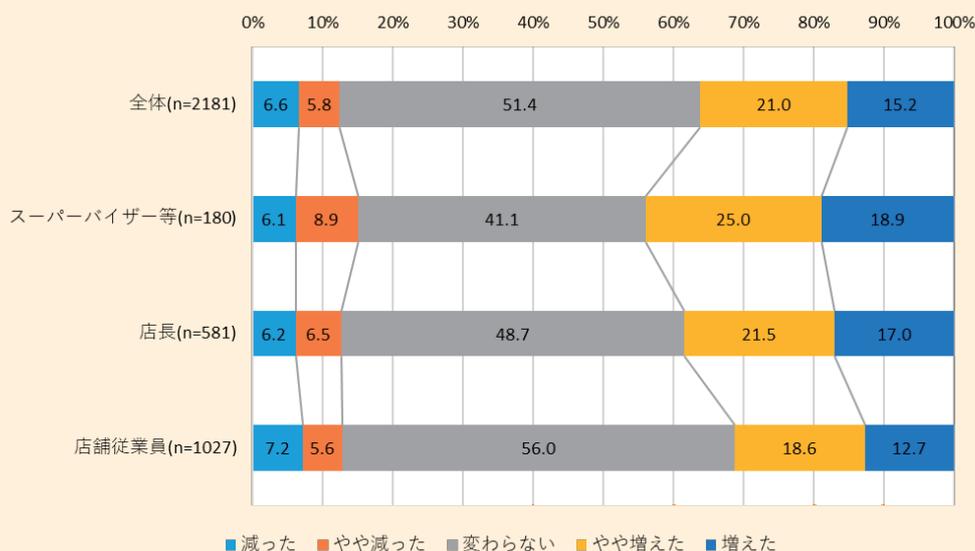
（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

（注）1. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

労働者調査結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により、業務に関連するストレスや悩みが増えたと回答した割合（「増えた」、「やや増えた」を合算）は36.2%であった。

職種別にみると、スーパーバイザー等では業務に関連するストレスや悩みが増えたと回答した割合（43.9%）が他の職種と比べて高かった（第1-2-31図）。

第1-2-31図 新型コロナウイルス感染症の業務に関連するストレスや悩みへの影響（外食産業・労働者調査）



（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」をもとに作成

- （注）1. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。
2. 職種を「その他」と回答したものを除くため、各項目の合計は「全体」と一致しない。

ウ まとめ

外食産業（飲食店）において、調理人・店長・店員について平成22年4月から平成31年3月までに労災支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案144件を男女別にみると、9割が男性の事案であり、発症時の年齢階層別では、40歳代が最も多く、次いで50歳代、30歳代となっている。労災認定要件をみると、いずれの職種も全てが長期間の過重業務となっている。

上記と同じ期間中の外食産業における精神障害事案のうち、店長、調理人等の自殺（未遂を含む）事案の22件を男女別にみると、21件が男性の事案であり、年齢階層別にみると、20歳代が最も多く、次いで30歳代及び40歳代となっている。

具体的出来事の内訳をみると、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が最も多く、次いで「仕事内容・量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「上司とのトラブルがあった」となっている。

外食産業に関し、企業を対象としたアンケート調査によると、過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難と感ずることは、「特になし」が3割を占めているほかは、「人員不足のため対策を取ることが難しい」が多く、次いで「収益が悪化するおそれがある」、

「労働者間の業務の平準化が難しい」となっている。

外食産業に関し、労働者を対象としたアンケート調査によると、約6割の労働者が業務に関連したストレスや悩みがあると回答しており、その内容として「職場の人間関係」が最も多くなっている。特に店舗従業員では「職場の人間関係」の割合が高い。

また、職場でのパワーハラスメントの有無について、「ハラスメントを受けていた（いる）」の割合は全体では8%程度であるが、20歳代以下の男性では25%（4人に1人）となっている一方で、企業を対象としたアンケート調査によると、パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況について、約半数の企業が「実施していない」と回答している。なお、本調査は令和元年10月1日時点のものであり、改正労働施策総合推進法の施行前であることに留意する必要がある。

さらに、労働者を対象としたアンケート調査によると、約4割の労働者が顧客からの理不尽な要求・クレーム等があると回答している一方で、企業を対象としたアンケート調査によると、約4割の企業が顧客からの理不尽な要求・クレーム等の対策を実施していないと回答している。

これらのことから、外食産業においては、長時間労働の削減に向けた取組を行う企業に対して必要な支援を行うとともに、カスタマーハラスメントを含めた職場におけるハラスメント防止の取組を進める必要がある。

また、労働者を対象としたアンケート結果によると、過去約4～5年前と比べた働き方の変化について、約3割5分の労働者が労働時間が短くなったと回答、3割弱の労働者が休日・休暇を取得しやすくなったと回答している。

さらに、企業を対象としたアンケート調査によると、約5割の企業が新型コロナウイルス感染症の影響により人手不足感が少なくなったと回答しており、労働者を対象としたアンケート結果によると、新型コロナウイルス感染症の影響により、約6割の労働者が労働時間が短くなったと回答、約3割の労働者が休日・休暇を取得しやすくなったと回答している。

一方で、労働者を対象としたアンケート調査によると、新型コロナウイルス感染症の影響により、4割弱の労働者が業務に関連するストレスや悩みが増えたと回答していることから、ストレスチェックにより気付きを促進し、集団分析結果を活用した職場環境改善を推進する必要がある。

2 ▶ 労災・公務災害の支給決定（認定）事案の分析結果

(1) 労災支給決定（認定）事案の分析

平成 27（2015）年度から令和元（2019）年度までの過労死等の労災支給決定（認定）事案の研究では、平成 22（2010）年 1 月から平成 30（2018）年 3 月までに認定された約 8 年間の事案の労災復命書等の調査資料を全国の労働局または労働基準監督署より収集し、分析を実施していたところである。

令和 2（2020）年度の研究では、新たに平成 30 年 4 月から平成 31 年 3 月までの 1 年分の事案を収集し、合計約 9 年間の事案を分析の対象としたところであり、今後も定期的に事案を収集し、分析を実施することを予定している。

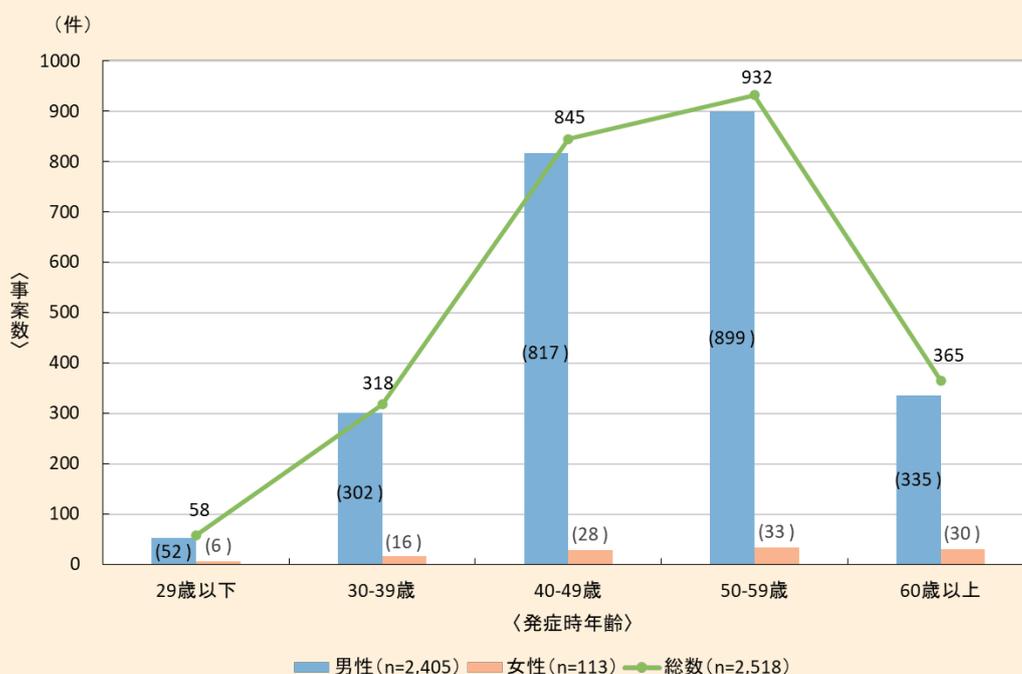
令和 2 年度は、平成 22 年度から平成 30 年度までの 9 年分の脳・心臓疾患事案 2,518 件と精神障害事案 3,982 件の分析を行った。

ア 脳・心臓疾患事案

労災支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案 2,518 件のうち、2,405 件（95.5%）が男性、113 件（4.5%）が女性であった。年齢階層別にみると、「50～59 歳」が 932 件（37.0%）と最も多く、次いで「40～49 歳」が 845 件（33.6%）であった。

また、性別・年齢階層別でみると、男性の事案数 2,405 件のうち、「50～59 歳」が 899 件（37.4%）と最も多く、次いで「40～49 歳」が 817 件（34.0%）であった。女性の事案数 113 件のうち、「50～59 歳」が 33 件（29.2%）と最も多く、次いで「60 歳以上」が 30 件（26.5%）であった。なお、40 歳以上の割合は男性で 85.3%、女性で 80.5%であった（第 2-1-1 図）。

第 2-1-1 図 性別・年齢階層別の事案数（脳・心臓疾患）

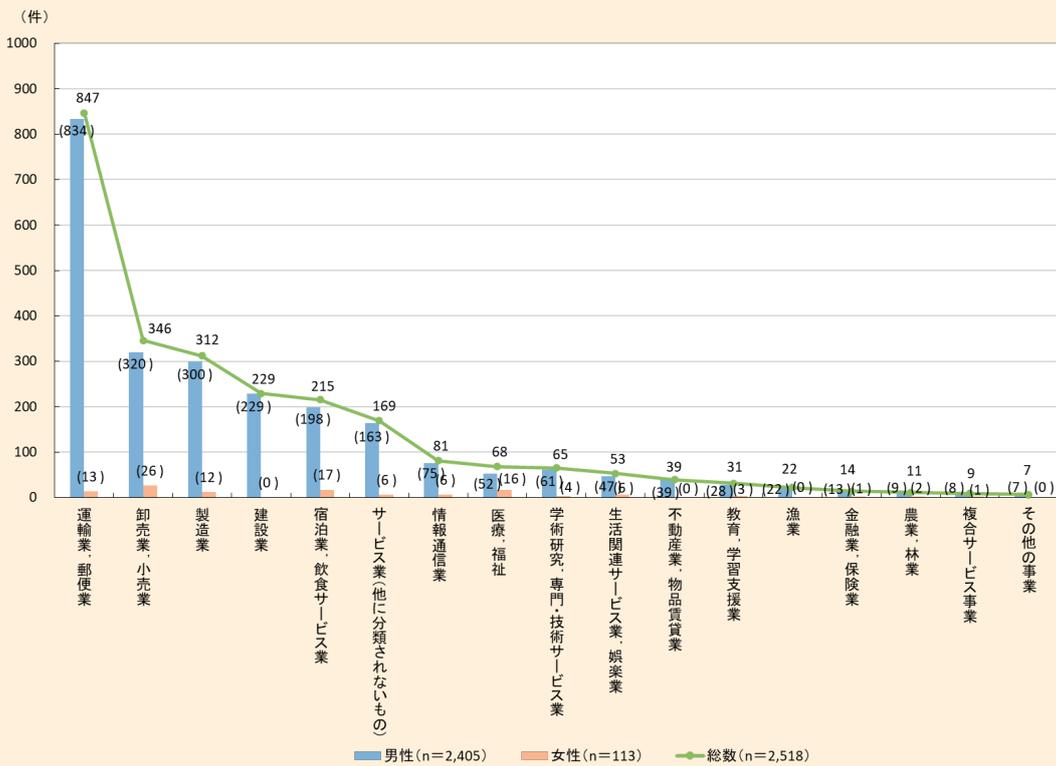


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和 2 年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

業種別にみると、脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数は「運輸業，郵便業」が 847 件（33.6％）と最も多く、次いで「卸売業，小売業」が 346 件（13.7％）、「製造業」が 312 件（12.4％）であった。

また、業種別・性別にみると、男性は、全体の傾向と同じく「運輸業，郵便業」が 834 件（34.7％）と最も多く、次いで「卸売業，小売業」が 320 件（13.3％）、「製造業」が 300 件（12.5％）であった。女性は、「卸売業，小売業」が 26 件（23.0％）と最も多く、次いで「宿泊業，飲食サービス業」が 17 件（15.0％）、「医療，福祉」が 16 件（14.2％）であった（第 2-1-2 図）。

第 2-1-2 図 業種別・性別の事案数（脳・心臓疾患）

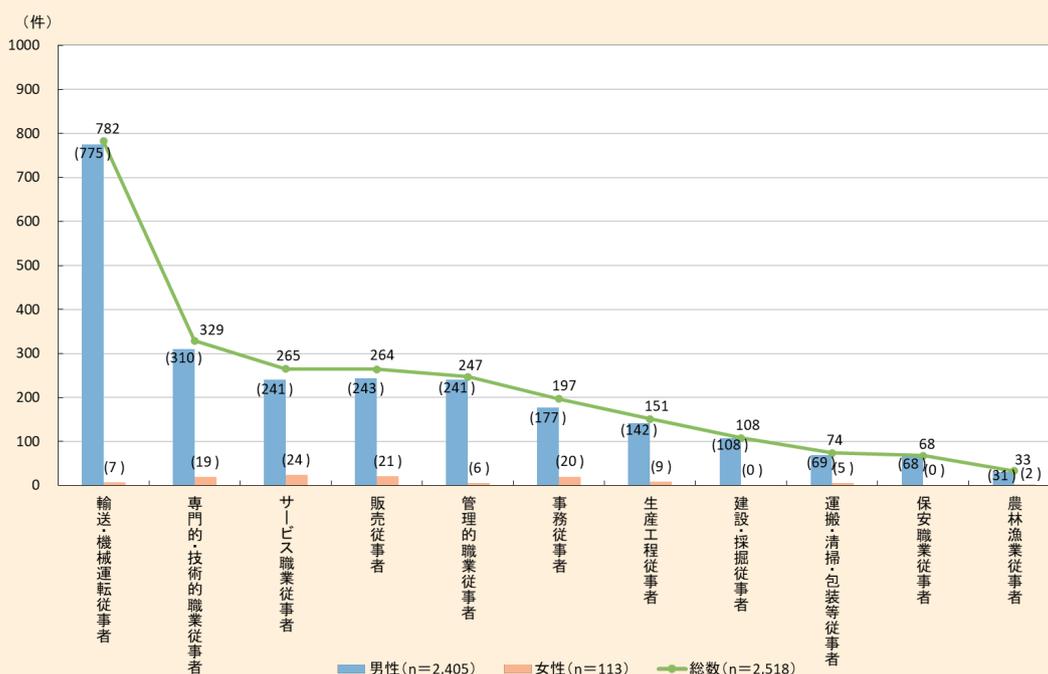


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

職種別にみると、脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数は「輸送・機械運転従事者」が782件（31.1%）と最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が329件（13.1%）、「サービス職業従事者」が265件（10.5%）であった。

また、職種別・性別にみると、男性は、「輸送・機械運転従事者」が775件（32.2%）と最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が310件（12.9%）、「販売従事者」が243件（10.1%）であった。女性は、「サービス職業従事者」が24件（21.2%）と最も多く、次いで「販売従事者」が21件（18.6%）、「事務従事者」が20件（17.7%）であった（第2-1-3図）。

第2-1-3図 職種別・性別の事案数（脳・心臓疾患）



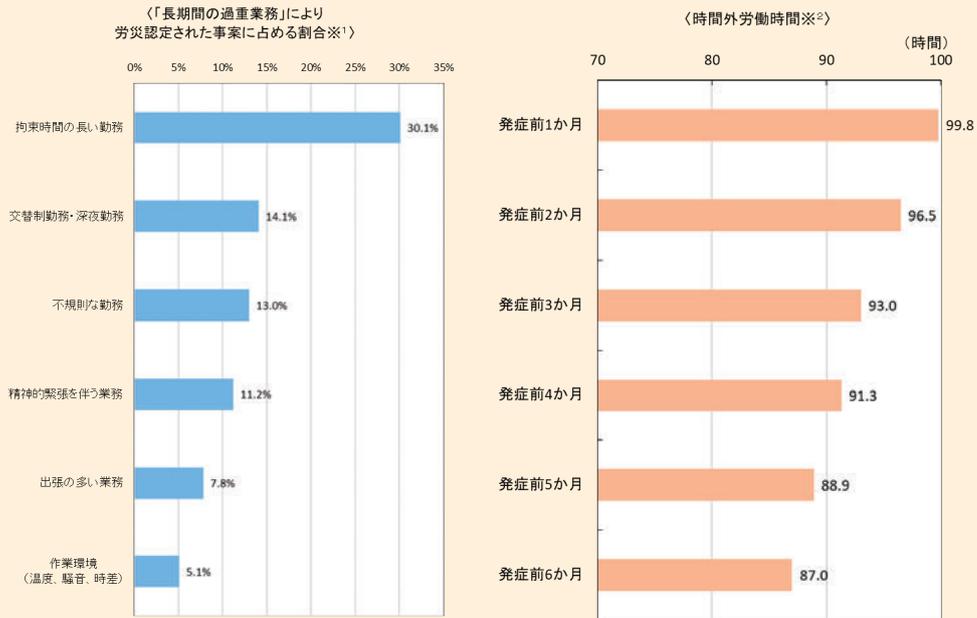
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

発症前6か月の労働時間以外の負荷要因をみると、「拘束時間の長い勤務」が30.1%と最も多く、次いで「交替制勤務・深夜勤務」が14.1%、「不規則な勤務」が13.0%であった（第2-1-4図の左）。

発症前各期間の時間外労働の平均時間数をみると、「発症前1か月」の時間外労働時間数が最も多く平均99.8時間であった（第2-1-4図の右）。

また、労働時間以外の負荷要因を年度別にみると、いずれの年も「拘束時間の長い勤務」が最も多かった（第2-1-5図）。

第2-1-4 図 発症前6か月の労働時間以外の負荷要因、平均時間外労働時間（脳・心臓疾患）

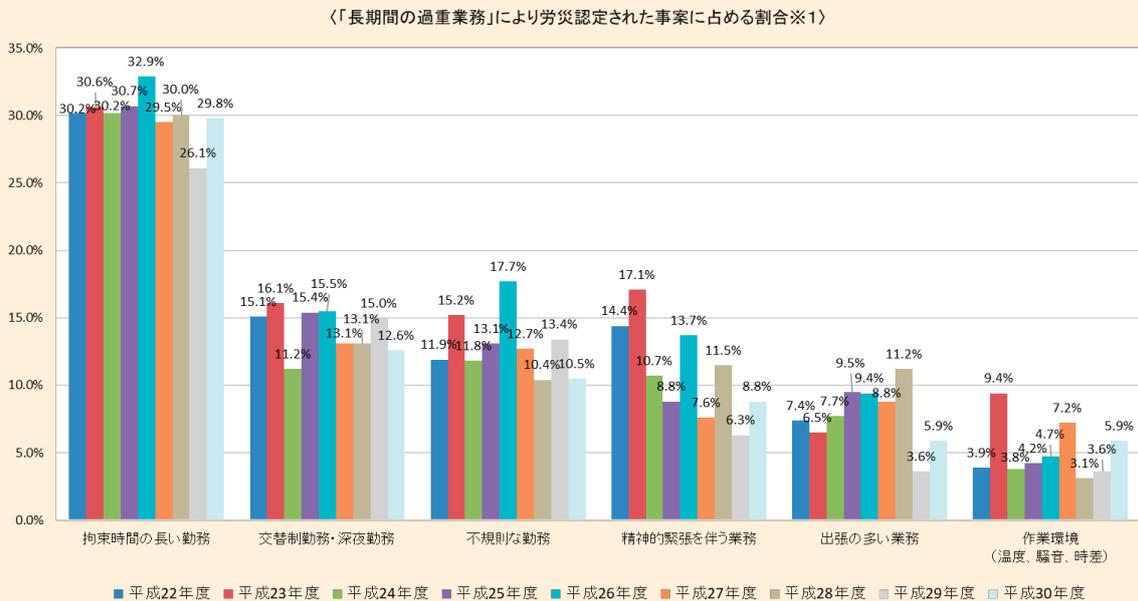


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

※1 調査資料により特定できたものを集計している。

※2 発症前各月の時間外労働について、確認できた事案を集計し、平均して算出したもの。

第2-1-5 図 発症前6か月の労働時間以外の負荷要因の経年変化（脳・心臓疾患）



（資料出所）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「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

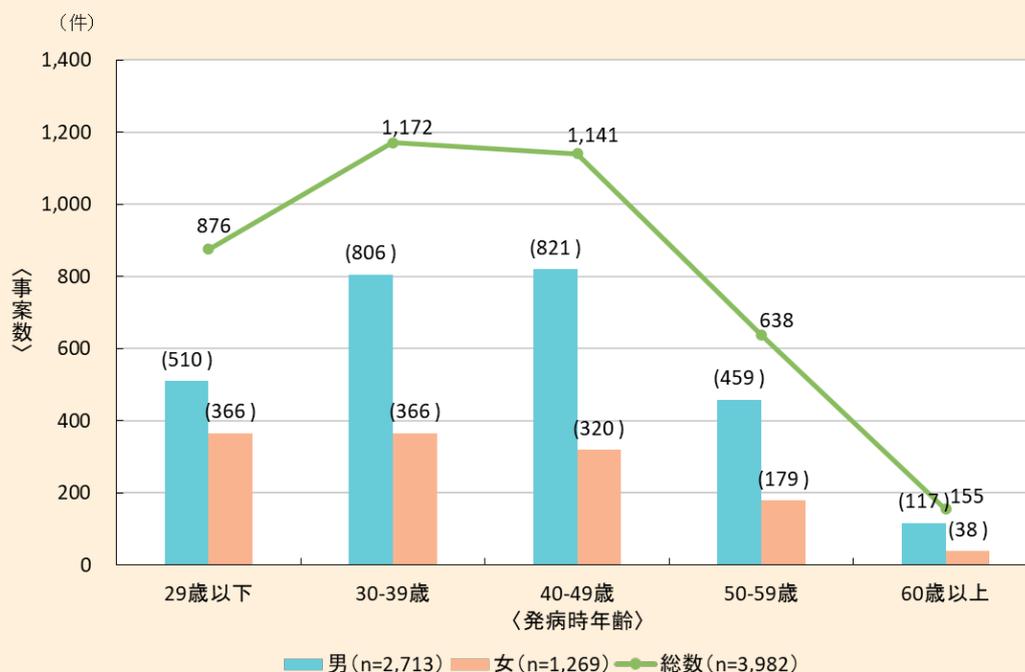
※1 調査資料により特定できたものを集計している。

イ 精神障害事案

労災支給決定（認定）された精神障害事案 3,982 件のうち、2,713 件（68.1%）が男性、1,269 件（31.9%）が女性であった。脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）事案における女性の占める割合（4.5%）と比較すると精神障害を発病した女性の割合は高い。

また、発病時の年齢が確認された事案について年齢階層別にみると、発病年齢が「30～39 歳」が 1,172 件（29.4%）で最も多く、次いで「40～49 歳」が 1,141 件（28.7%）であった。性別・年齢階層別でみると、男性の事案数 2,713 件のうち、「40～49 歳」が 821 件（30.3%）と最も多く、次いで「30～39 歳」が 806 件（29.7%）であった。女性の事案数件のうち、「29 歳以下」、「30～39 歳」がともに 366 件（28.8%）と最も多く、次いで「40～49 歳」が 320 件（25.2%）であった（第 2-1-6 図）。

第 2-1-6 図 性別・年齢階層別の事案数（精神障害）

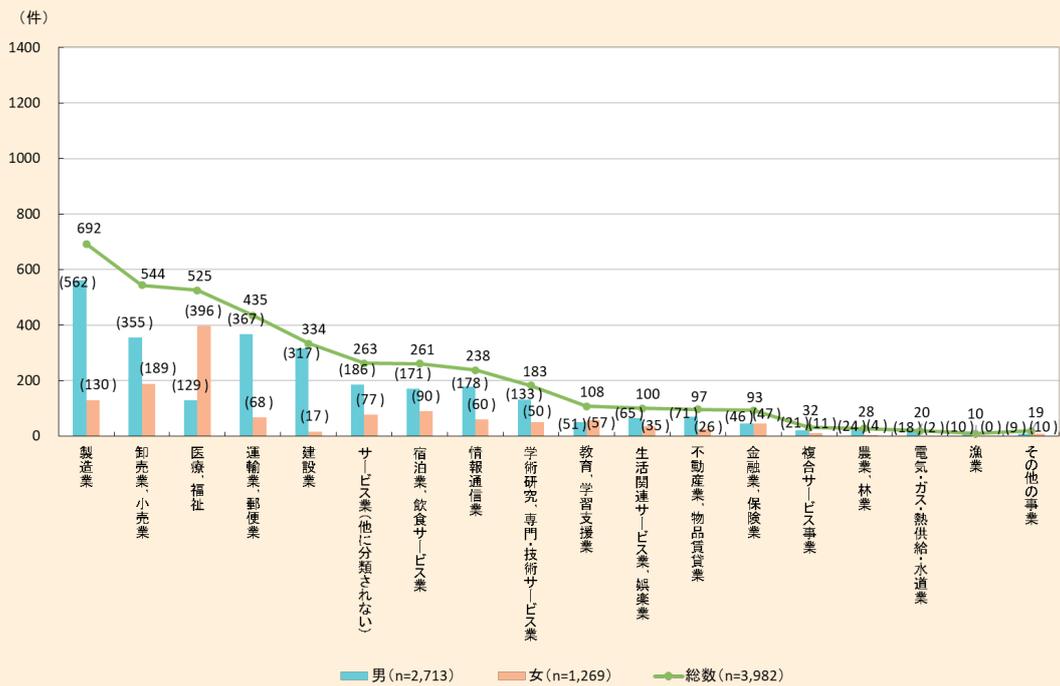


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

業種別にみると、精神障害事案数は「製造業」が692件（17.4%）と最も多く、次いで「卸売業，小売業」が544件（13.7%）、「医療，福祉」が525件（13.2%）、「運輸業，郵便業」が435件（10.9%）であった。

また、業種別・性別にみると、男性の事案数2,713件のうち、「製造業」が562件（20.7%）と最も多く、次いで「運輸業，郵便業」が367件（13.5%）、「卸売業，小売業」が355件（13.1%）であった。女性の事案数1,269件のうち、「医療，福祉」が396件（31.2%）と最も多く、次いで「卸売業，小売業」が189件（14.9%）、「製造業」が130件（10.2%）であった（第2-1-7図）。

第2-1-7図 業種別・性別の事案数（精神障害）

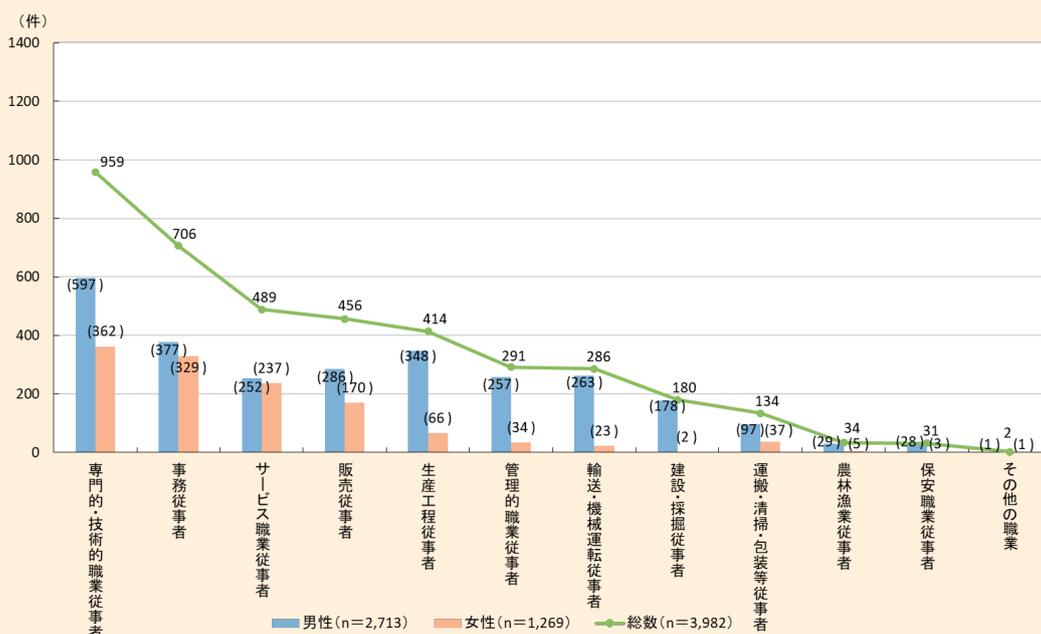


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

職種別にみると、精神障害事案数は「専門的・技術的職業従事者」が959件（24.1％）と最も多く、次いで「事務従事者」が706件（17.7％）、「サービス職業従事者」が489件（12.3％）であった。

また、職種別・性別にみると、男性の事案数2,713件のうち、「専門的・技術的職業従事者」が597件（22.0％）と最も多く、次いで「事務従事者」が377件（13.9％）、「生産工程従事者」が348件（12.8％）であった。女性の事案数1,269件のうち、「専門的・技術的職業従事者」が362件（28.5％）と最も多く、次いで「事務従事者」が329件（25.9％）、「サービス職業従事者」が237件（18.7％）であった（第2-1-8図）。

第2-1-8図 職種別・性別の事案数（精神障害）



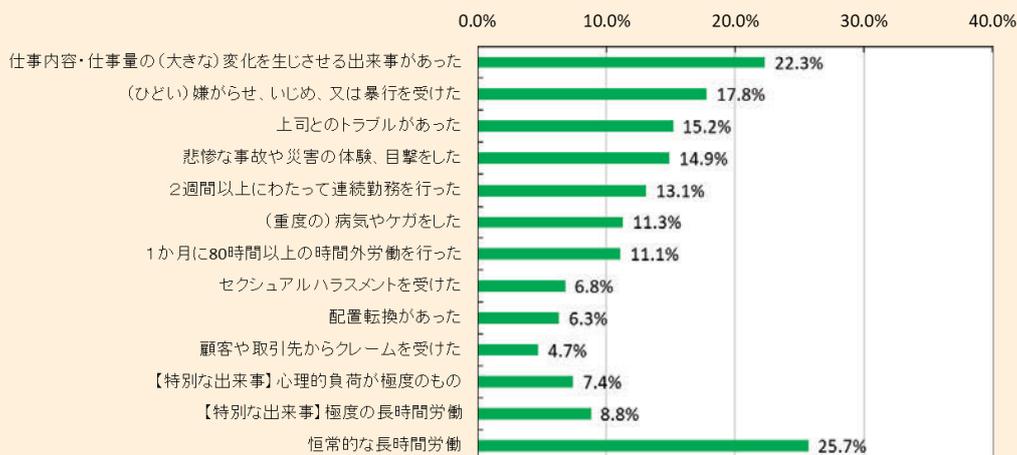
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

平成24年度以降に認定基準に基づき労災支給決定（認定）された精神障害事案について具体的出来事別の事案数・割合をみると、男女総数で「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当した事案が747件（22.3％）と最も多く、次いで「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が596件（17.8％）、「上司とのトラブルがあった」が508件（15.2％）であった。さらに、性別でみると、男性では「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」が564件（24.7％）と最も多く、次いで「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が395件（17.3％）、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」が370件（16.2％）であった。女性では「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が238件（22.4％）と最も多く、次いで「セクシュアルハラスメントを受けた」が224件（21.1％）、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が201件（18.9％）であった。

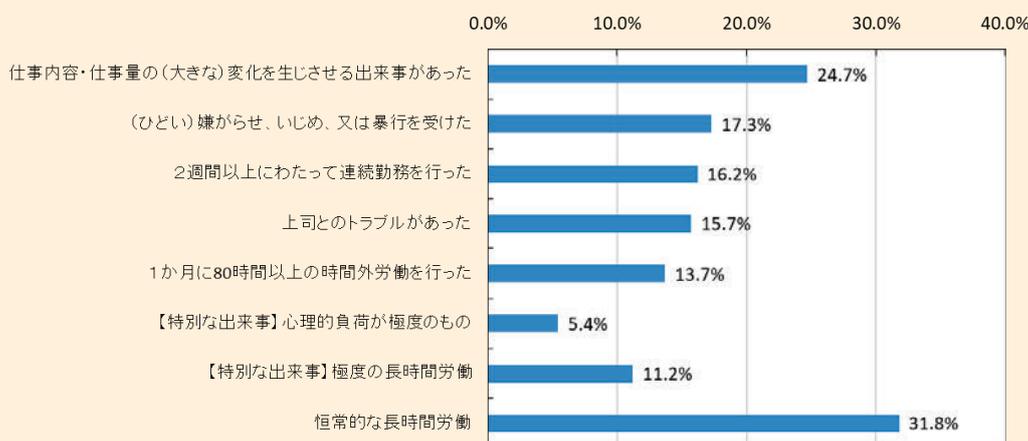
また、男女総数で「極度の長時間労働」が294件（8.8％）、「恒常的な長時間労働」が859件（25.7％）であった（第2-1-9図）。

第2-1-9 図 主な出来事別の事案割合（精神障害）

〈精神障害労災認定事案の具体的出来事の割合〉
(男女総数: 上位10項目)



〈精神障害労災認定事案の具体的出来事の割合〉
(男性: 上位5項目)



〈精神障害労災認定事案の具体的出来事の割合〉
(女性: 上位5項目)



(資料出所) 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「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

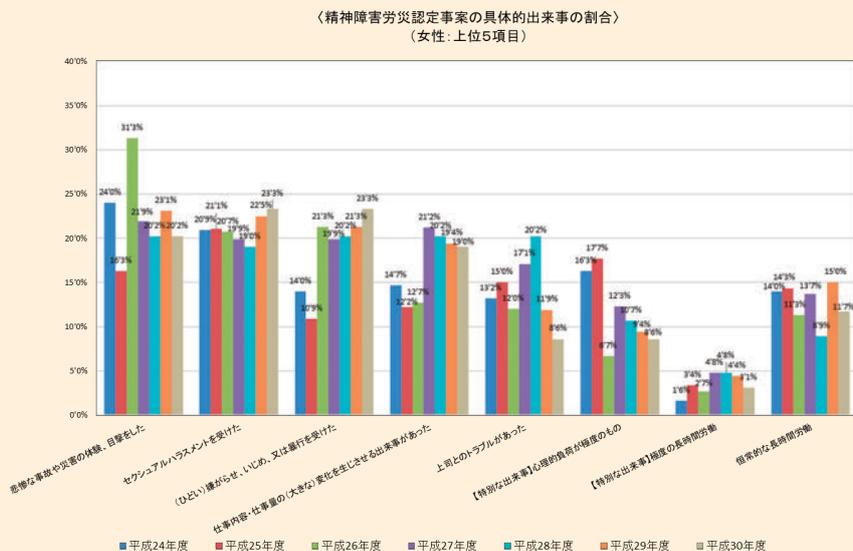
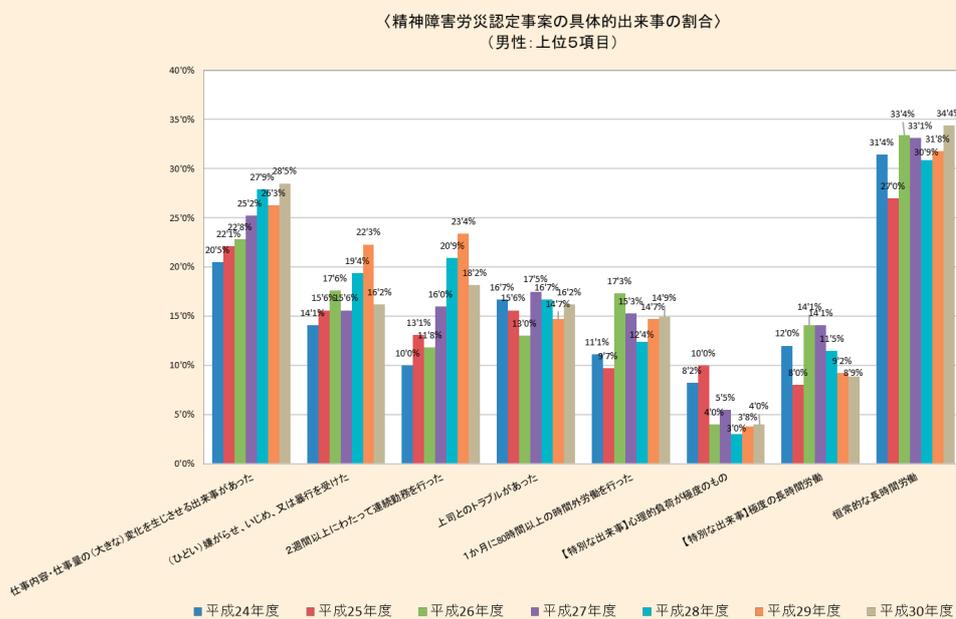
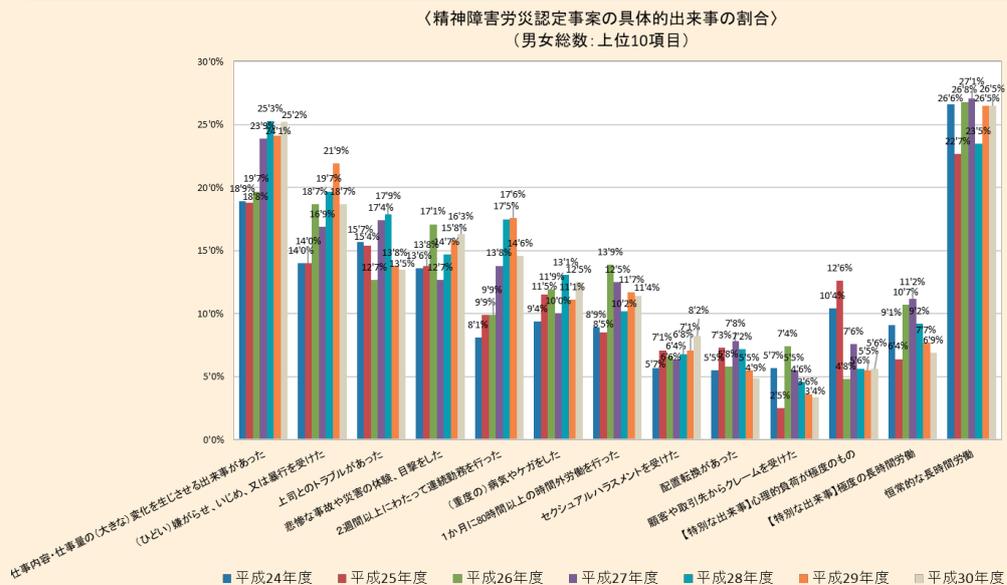
(注1) 平成24年度以降に「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき労災支給決定(認定)された事案について整理したもの。

(注2) 調査資料により特定できたものを集計しており、また、複数該当している事案もあるため、内訳の合計が事案の合計と必ずしも一致しない。

平成 24 年度以降に認定基準に基づき労災支給決定（認定）された精神障害について具体的出来事別の事案割合を年度別にみると、男女総数では、いずれの年も「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当した事案が最も多く、近年は増加傾向にある。性別で見ると、男性は男女総数と同様に、いずれの年も「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当した事案が最も多く、近年は増加傾向にある。また、女性では、平成 25 年度及び平成 30 年度を除き「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に該当した事案が最も多かったが、近年は横ばいとなっており、平成 30 年度は「セクシュアルハラスメントを受けた」や「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の方が多かった。

また、男女総数では「極度の長時間労働」は近年減少傾向にあるが、「恒常的な長時間労働」は横ばいとなっている（第 2-1-10 図）。

第2-1-10図 主な出来事別の事案割合の経年変化（精神障害）



(資料出所) 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「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

(注1) 平成24年度以降に「心理的負荷による精神障害の認定基準」に基づき労災支給決定(認定)された事案について整理したもの。

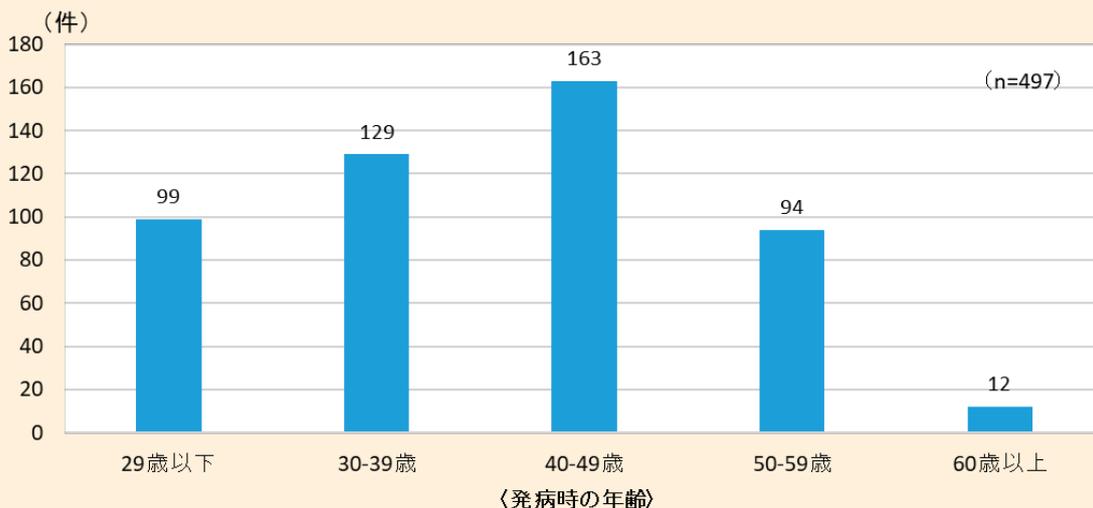
(注2) 調査資料により特定できたものを集計しており、また、複数該当している事案もあるため、内訳の合計が事案の合計と必ずしも一致しない。

ウ 精神障害事案のうち自殺事案の抽出・分析

平成 24 年度から平成 29 年度までに認定基準に基づき労災支給決定（認定）された精神障害事案のうち、自殺事案（自殺未遂等の事案を除く。以下同じ。）497 件を抽出して分析を行った。自殺事案 497 件のうち、479 件（96.4%）が男性、18 件（3.6%）が女性であった。

発病時の年齢階層別にみると、発病年齢が「40～49 歳」が 163 件（32.8%）と最も多く、次いで「30～39 歳」が 129 件（26.0%）、「29 歳以下」が 99 件（19.9%）であった（第 2-1-11 図）。

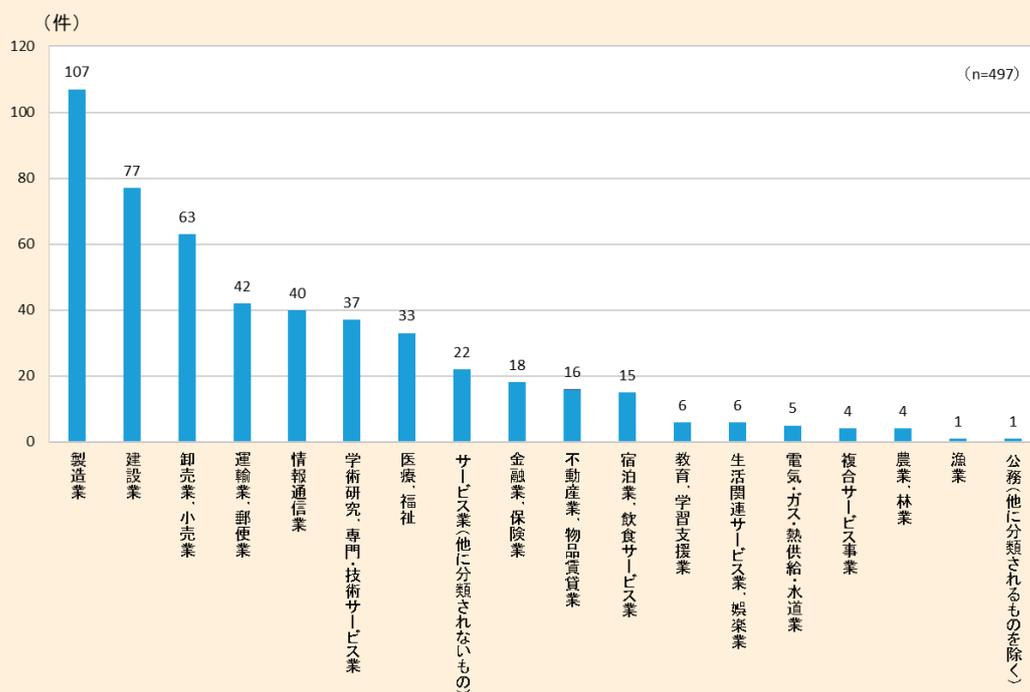
第 2-1-11 図 年齢階層別の事案数（自殺）



（資料出所）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「令和 2 年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

業種別にみると、自殺事案数は「製造業」が107件（21.5%）と最も多く、次いで「建設業」が77件（15.5%）、「卸売業、小売業」が63件（12.7%）であった（第2-1-12図）

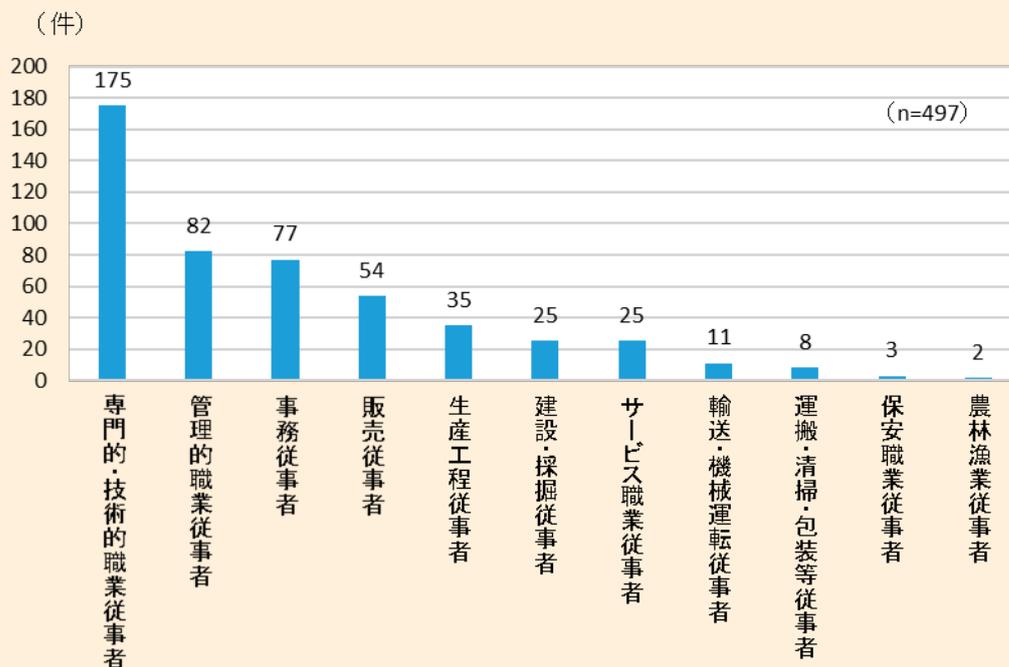
第2-1-12図 業種別の事案数（自殺）



（資料出所）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「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

職種別にみると、自殺事案数は「専門的・技術的職業従事者」が175件（35.2%）と最も多く、次いで「管理的職業従事者」が82件（16.5%）、「事務従事者」が77件（15.5%）であった（第2-1-13図）。

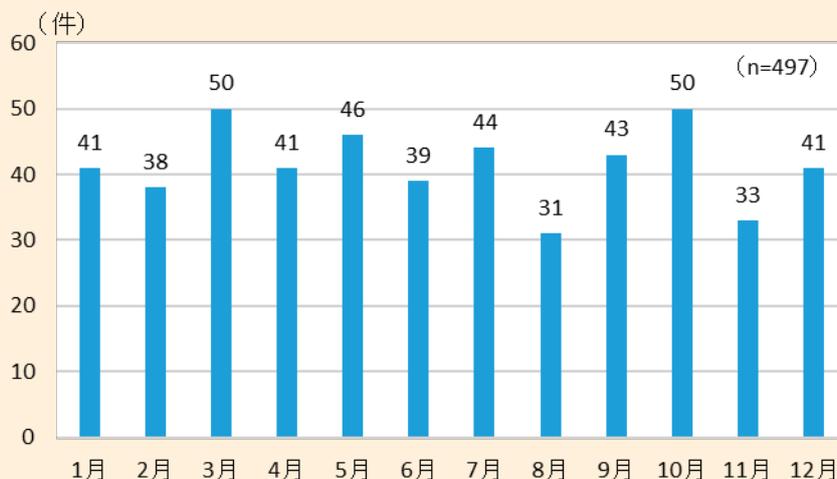
第2-1-13図 職種別の事案数（自殺）



(資料出所) 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「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

自殺の時期について、月別にみると、自殺事案数は「3月」、「10月」が50件（10.1%）と最も多く、次いで「5月」が46件（9.3%）、「7月」が44件（8.9%）であった（第2-1-14図）。

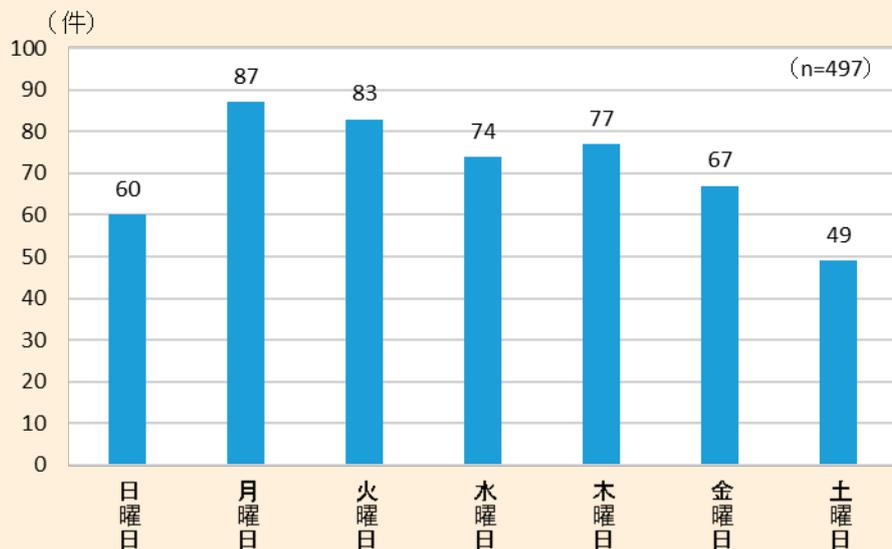
第2-1-14図 月別の事案数（自殺）



(資料出所) 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「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

自殺の時期について、曜日別にみると、自殺事案数は「月曜日」が87件（17.5%）と最も多く、次いで「火曜日」が83件（16.7%）、「木曜日」が77件（15.5%）であった（第2-1-15図）。

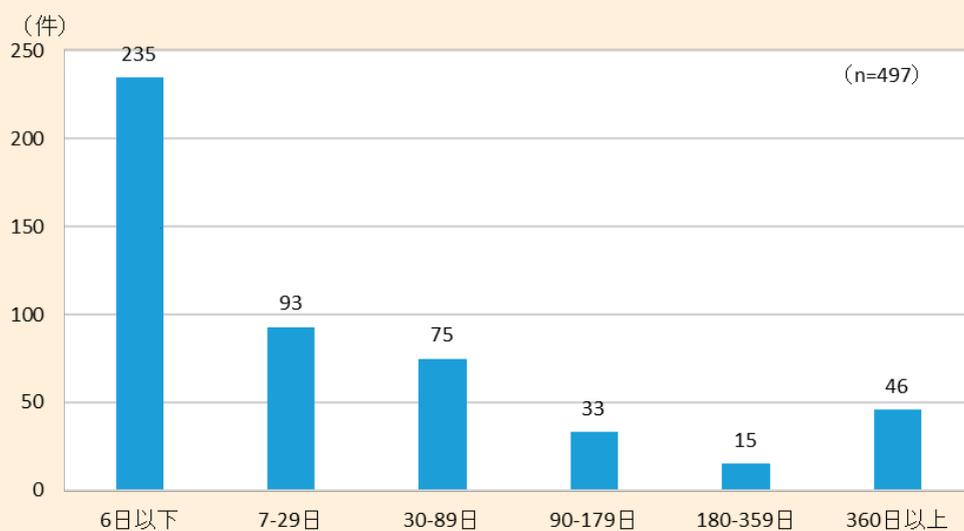
第2-1-15図 曜日別の事案数（自殺）



（資料出所）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「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

発病から死亡までの日数別にみると、自殺事案数は「6日以下」が235件（47.3%）であった（第2-1-16図）。

第2-1-16図 発病から死亡までの日数別の事案数（自殺）

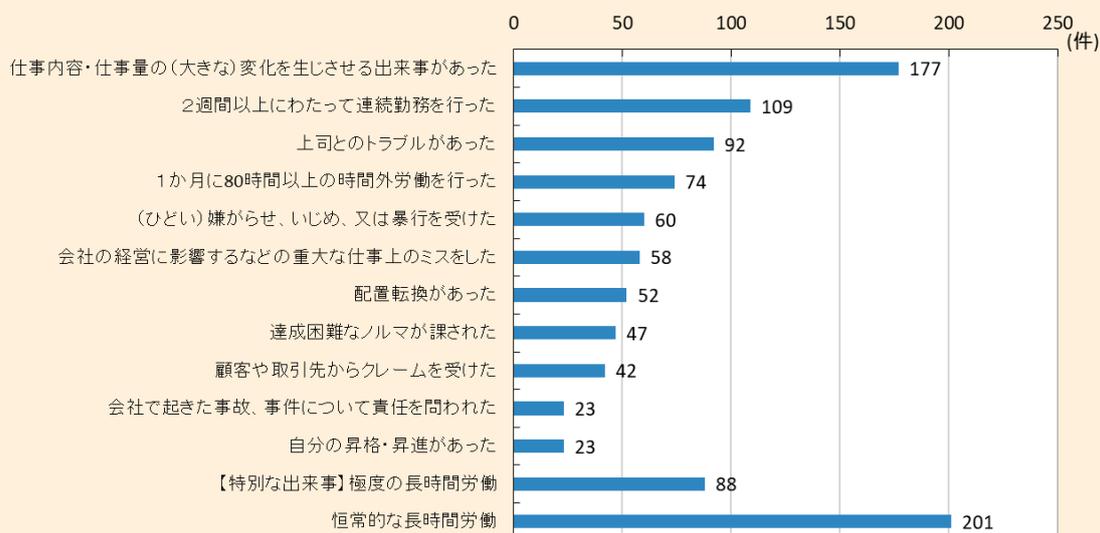


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

具体的出来事別の自殺事案数をみると、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」が177件（35.6％）と最も多く、次いで「2週間以上にわたって連続勤務を行った」が109件（21.9％）、「上司とのトラブルがあった」が92件（18.5％）であった。

また、「極度の長時間労働」が88件（17.7％）、「恒常的な長時間労働」が201件（40.4％）であった（第2-1-17図）。

第2-1-17図 主な出来事別の事案数（自殺）



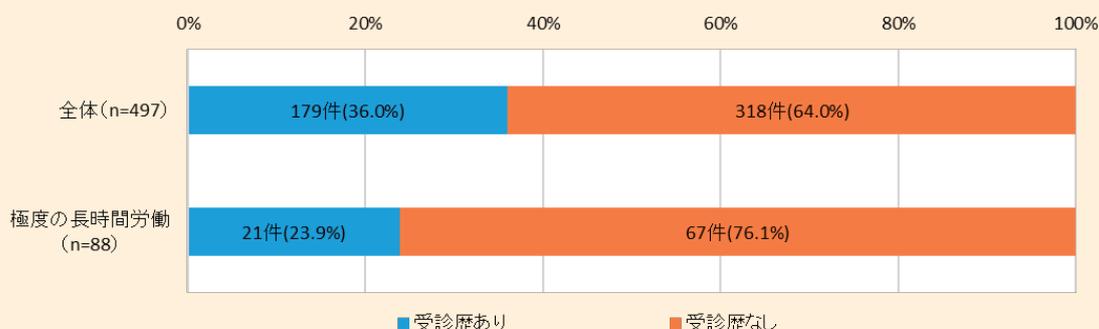
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

（注）調査資料により特定できたものを集計しており、また、複数該当している事案もあるため、内訳の合計が事案の合計と必ずしも一致しない。

労災支給決定（認定）事案の疾病に関する精神科等の医療機関の受診状況をみると、自殺事案数は「受診歴あり」が179件（36.0％）、「受診歴なし」が318件（64.0％）であった。

「極度の長時間労働」があった事案について、同様に受診状況をみると、自殺事案数は「受診歴あり」が21件（23.9％）、「受診歴なし」が67件（76.1％）であった（第2-1-18図）。

第2-1-18図 労災支給決定（認定）事案の疾病に関する医療機関の受診状況（自殺）



（資料出所）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「令和2年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

(2) 国家公務員の公務災害認定事案の分析

人事院では、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（2010）年度から令和元（2019）年度までの 10 年間に公務災害として認定された事案（脳・心臓疾患 32 件と精神疾患等 93 件）を取りまとめ、分析を行った。

ア 脳・心臓疾患事案

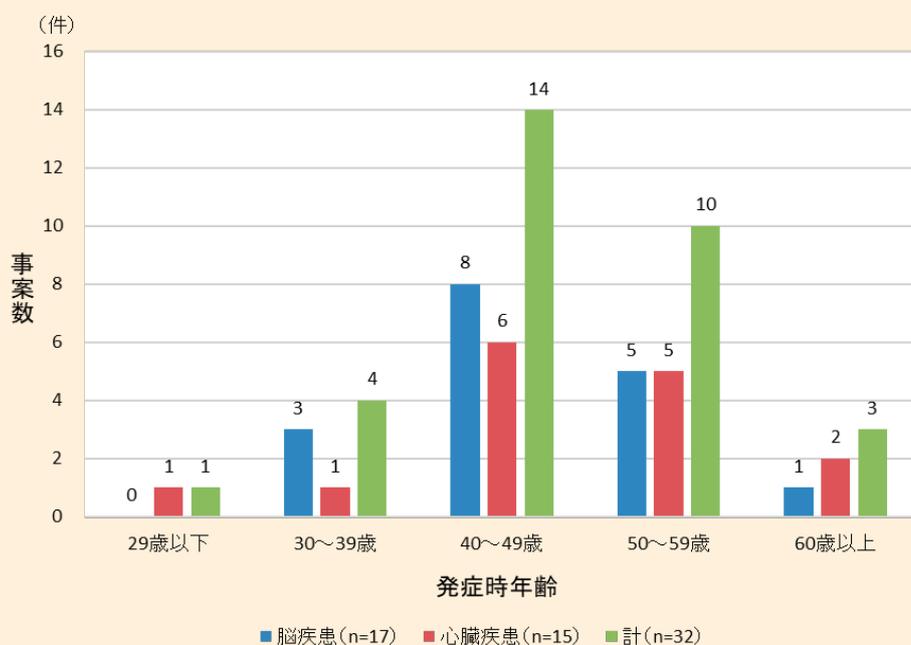
(ア) 年齢階層別の事案数

脳・心臓疾患事案について、発症時年齢別にみると、「40～49 歳」の事案が 14 件、「50～59 歳」の事案が 10 件で、これらの年齢層で全事案の 75.0%を占めた（第 2-2-1 図）。

男女別割合では、男性が 31 人（96.9%）、女性が 1 人（3.1%）であった。

また、死亡事案は 17 件（53.1%）であった。

第 2-2-1 図 年齢階層別の事案数（脳・心臓疾患）

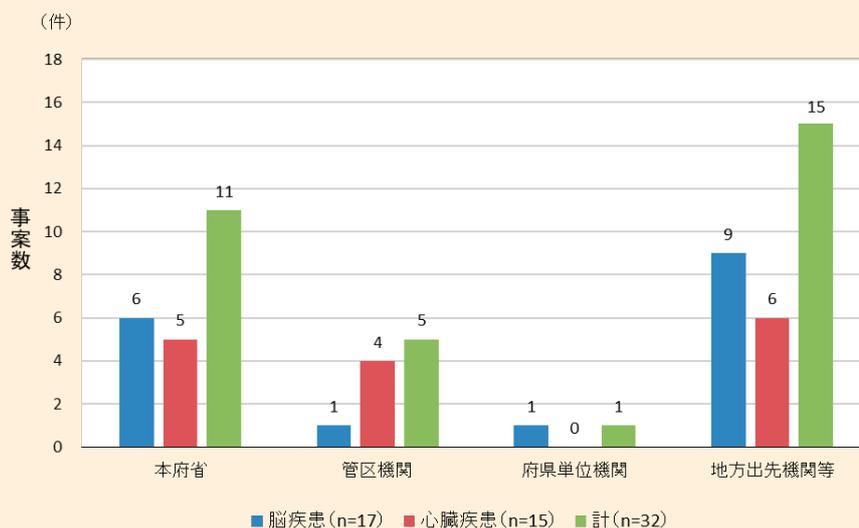


(資料出所) 人事院調べ

(イ) 組織区分別の事案数

組織区分別でみると、「脳疾患」では「地方出先機関等」が9件(52.9%)で最も多く、「心臓疾患」でも「地方出先機関等」が6件(40.0%)で最も多かった(第2-2-2図)。

第2-2-2図 組織区分別の事案数(脳・心臓疾患)



(資料出所) 人事院調べ

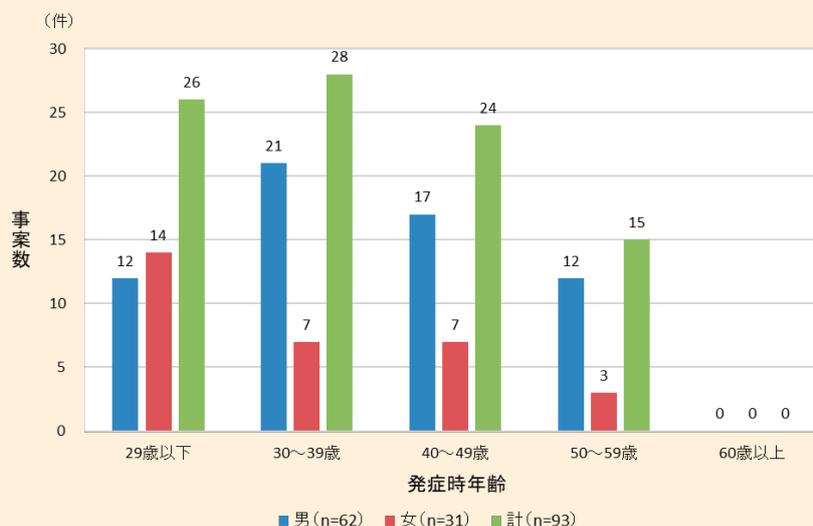
イ 精神疾患等事案

(ア) 性別・年齢階層別の事案数

精神疾患等事案について、性別・発症時年齢別にみると、年齢別では「29歳以下」の事案が26件(28.0%)、「30~39歳」の事案が28件(30.1%)、「40~49歳」の事案が24件(25.8%)であった。男女別割合では、男性が62人(66.7%)、女性が31人(33.3%)であった(第2-2-3図)。

また、精神疾患等事案のうち自殺事案は24件(25.8%)であった。

第2-2-3図 性別・年齢階層別の事案数(精神疾患等)

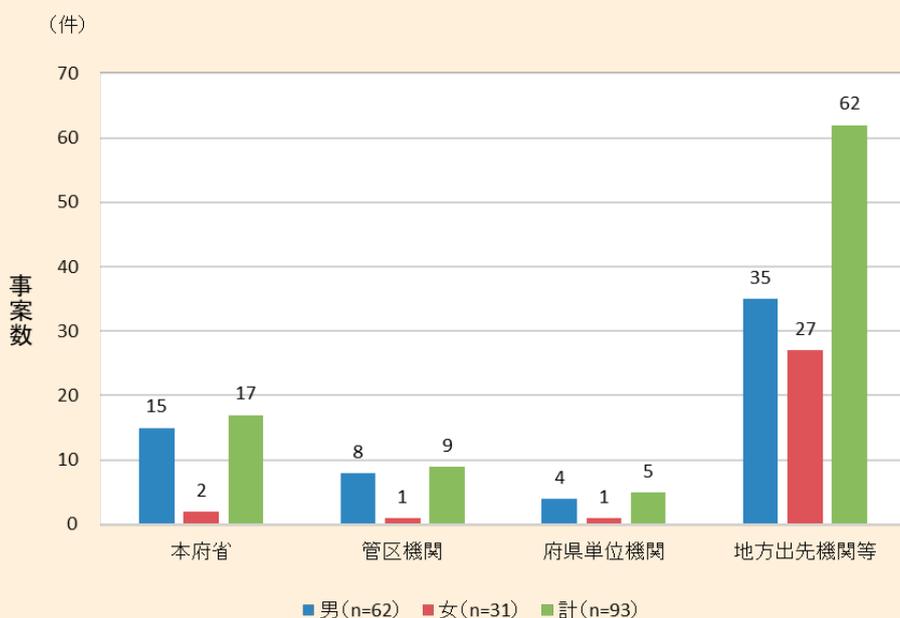


(資料出所) 人事院調べ

(イ) 組織区分別の事案数

組織区分別でみると、「地方出先機関等」が62件(66.7%)で最も多かった(第2-2-4図)。

第2-2-4図 組織区分別の事案数(精神疾患等)



(資料出所) 人事院調べ

(3) 地方公務員の公務災害認定事案の分析

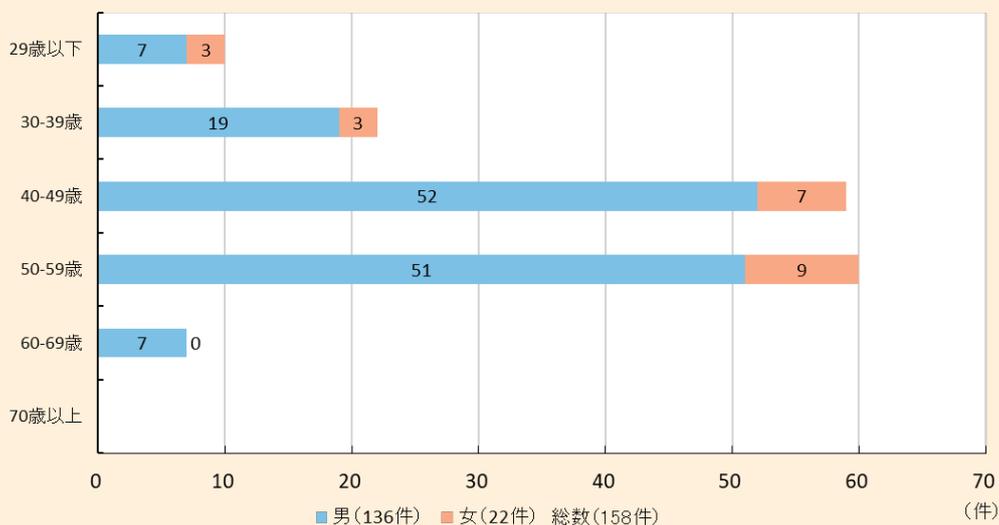
令和2(2020)年度、総務省では地方公務員災害補償基金が保有する平成22(2010)年1月から平成31(2019)年3月までの期間に公務災害として認定された脳・心臓疾患事案と精神疾患事案に関する公務災害認定理由書などの関連資料について提供を依頼した。

過労死等防止調査研究センターでは、同基金から提供された資料を基にデータベースを構築し、このデータベースを基に公務災害として認定された脳・心臓疾患事案158件と精神疾患事案232件の分析を行った。

ア 脳・心臓疾患事案

脳・心臓疾患事案 158 件中、男女別割合では、男性が 136 件 (86.1%)、女性が 22 件 (13.9%) であった。発症時年齢別にみると、「50～59 歳」の事案が最も多く 60 件、次に多いのは「40～49 歳」の事案で 59 件であった (第 2-3-1 図)。

第 2-3-1 図 発症時年齢の事案数 (脳・心臓疾患)



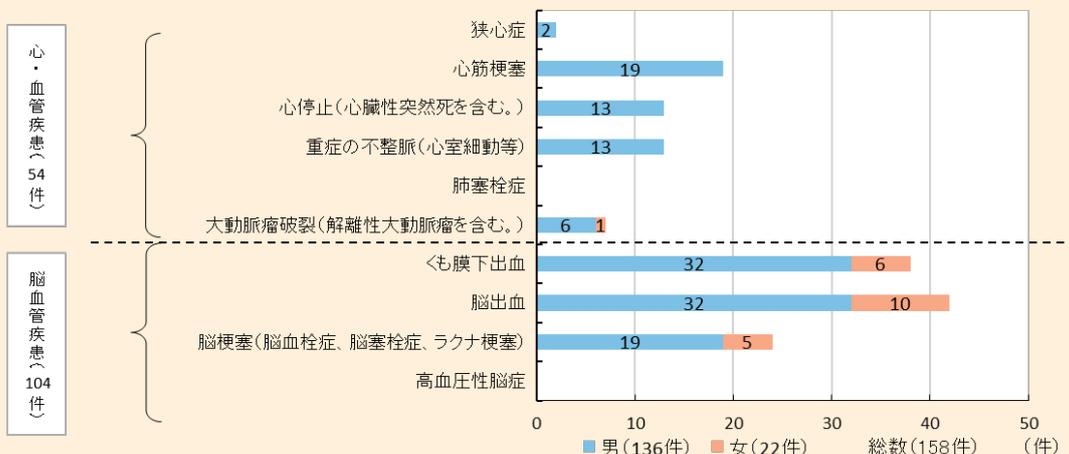
(資料出所) 総務省「令和 2 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」をもとに作成

対象疾患別にみると、心・血管疾患は 54 件、脳血管疾患は 104 件であった。

「心・血管疾患」の主な内訳は、「心筋梗塞」が 19 件、「心停止 (心臓性突然死を含む)」が 13 件、「重症の不整脈 (心室細動等)」が 13 件、「大動脈瘤破裂 (解離性大動脈瘤を含む)」が 7 件、「狭心症」が 2 件であった。

脳血管疾患の内訳は、「脳出血」が 42 件、「くも膜下出血」が 38 件、「脳梗塞 (脳血栓症、脳塞栓症、ラクナ梗塞)」が 24 件であった (第 2-3-2 図)。

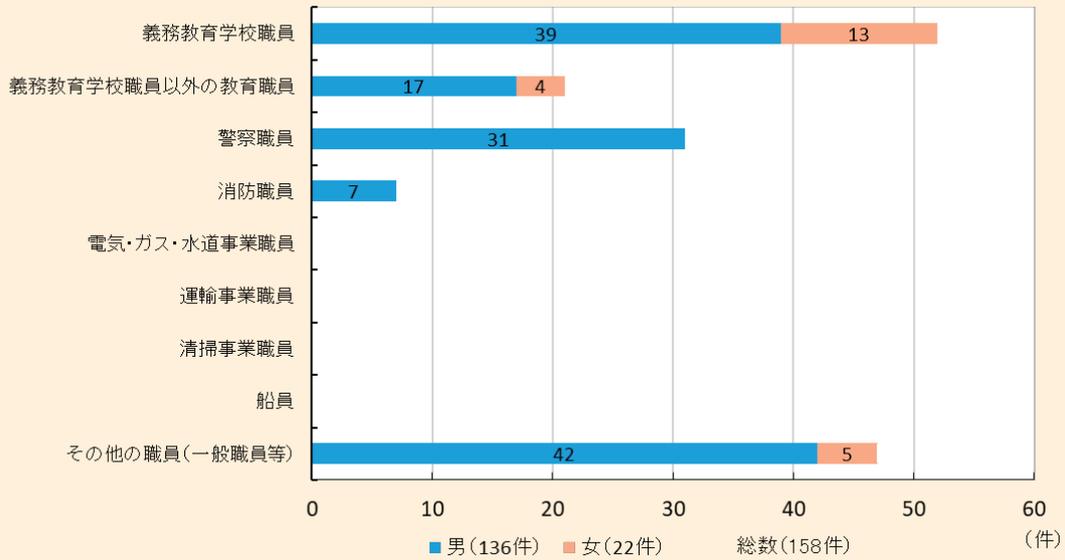
第 2-3-2 図 対象疾患別の事案数 (脳・心臓疾患)



(資料出所) 総務省「令和 2 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」をもとに作成

公務災害として認定された事案の職種の内訳は、義務教育学校職員が 52 件、その他の職員（一般職員等）が 47 件、警察職員が 31 件、義務教育学校職員以外の教育職員が 21 件、消防職員が 7 件であり、電気・ガス・水道事業職員、運輸事業職員、清掃事業職員、船員の該当者はいなかった（第 2-3-3 図）。

第 2-3-3 図 被災者の職種（脳・心臓疾患）



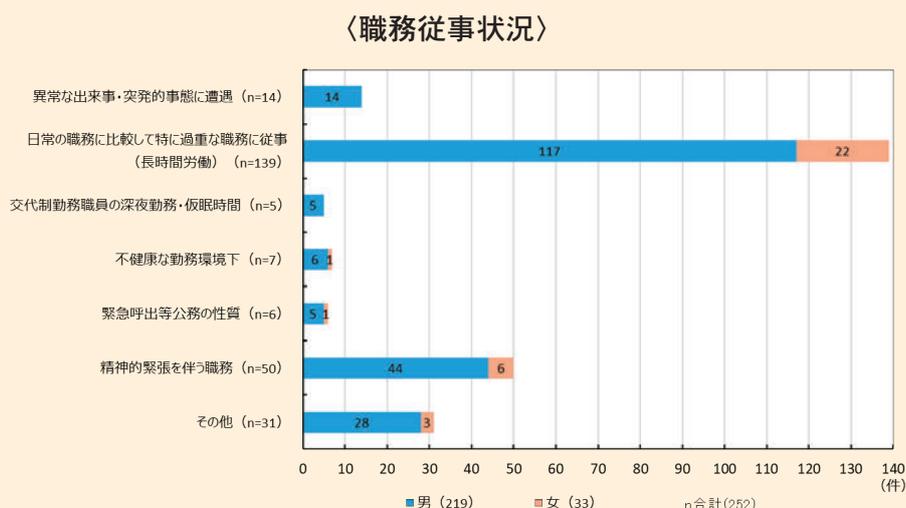
(資料出所) 総務省「令和 2 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」をもとに作成

職務従事状況（重複回答）の主な内訳は、「日常の職務に比較して特に過重な職務に従事（長時間労働）」が139件、「精神的緊張を伴う職務」が50件、「その他」が31件などであった。

「日常の職務に比較して特に過重な職務に従事（長時間労働）」は男女ともに最も多く、男性は117件、女性は22件となっている（第2-3-4図の上）。

時間外労働時間については、発症前1か月の平均が87.4時間、発症前1～6か月間の平均が69.9時間であった（第2-3-4図の下）。

第2-3-4図 職務従事状況と時間外労働時間（脳・心臓疾患）



（資料出所）総務省「令和2年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」をもとに作成

（注）1. 脳・心臓疾患158件（男136件、女22件）の内訳を示したものを。

2. 1件の事案に複数の職務従事状況（n）がある場合は、それぞれ1件としてカウントしている。



（資料出所）総務省「令和2年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」をもとに作成

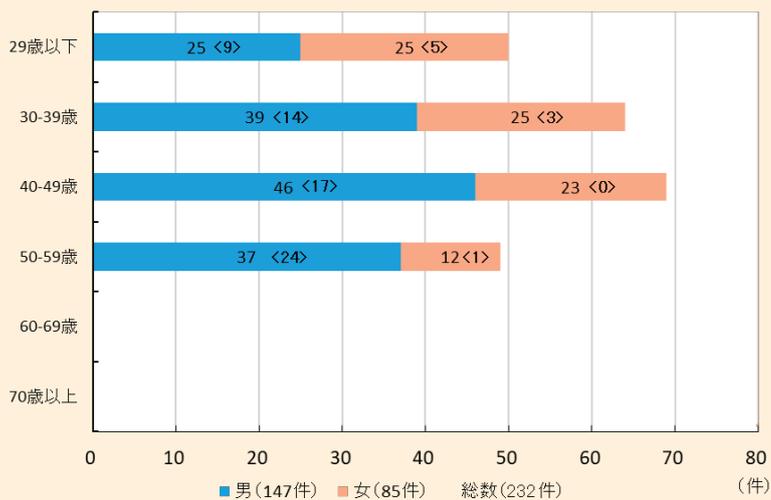
（注）発症前各月の時間外労働時間について、確認できた事案を集計し平均したもの。

イ 精神疾患・自殺事案

精神疾患事案 232 件について、男女別割合は、男性が 147 件 (63.4%)、女性が 85 件 (36.6%) であった。発症時年齢別にみると、「40～49 歳」の事案が最も多く 69 件、次に多いのは「30～39 歳」の事案で 64 件であった。

精神疾患事案 232 件のうち、自殺事案は 73 件あり、男性が 64 件、女性が 9 件であった (第 2-3-5 図)。

第 2-3-5 図 発症時年齢の事案数 (精神疾患)

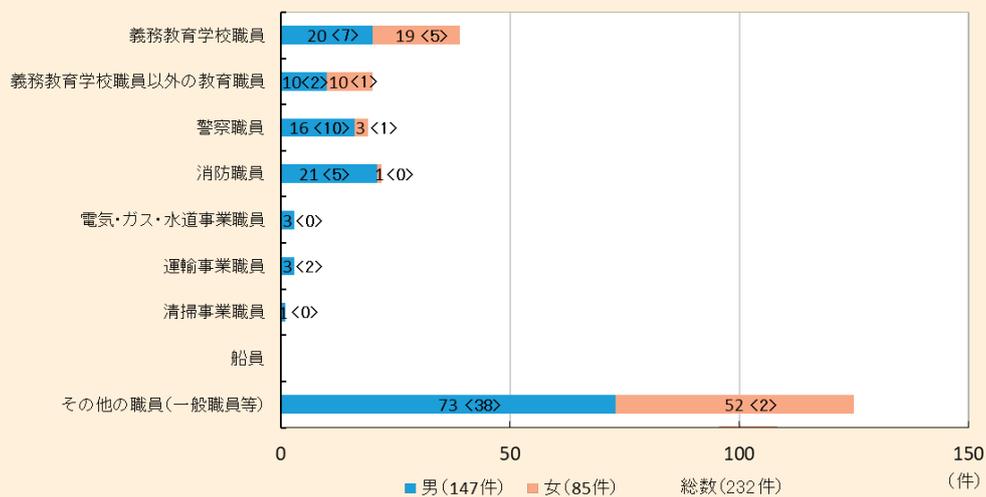


(資料出所) 総務省「令和 2 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」をもとに作成

(注) 〈 〉 は、自殺事案の数で内数。

公務災害として認定された事案の職種の内訳は、その他の職員（一般職員等）が125件、義務教育学校職員が39件、消防職員が22件、義務教育学校職員以外の教育職員が20件、警察職員が19件、電気・ガス・水道事業職員と運輸事業職員がそれぞれ3件、清掃事業職員が1件であり、船員の該当者はいなかった（第2-3-6図）。

第2-3-6図 被災者の職種（精神疾患）

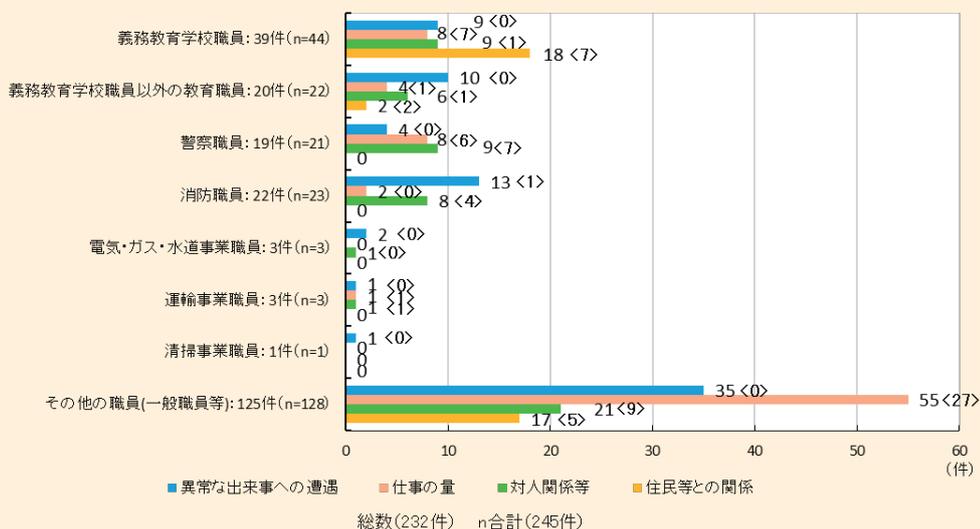


（資料出所）総務省「令和2年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」をもとに作成

（注）〈 〉は、自殺事案の数で内数。

職種別の主な業務負荷状況については、義務教育学校職員では「住民等との関係」、義務教育学校職員以外の教育職員と消防職員では「異常な出来事への遭遇」、警察職員では「対人関係等」、その他の職員（一般職員等）では「仕事の量」がそれぞれ最も多くなっている（第2-3-7図）。

第2-3-7図 職種別の主な業務負荷状況（精神疾患）



(資料出所) 総務省「令和2年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」をもとに作成

- (注) 1. 精神疾患 232 件の内訳を職種別、業務負荷状況別に示したもの。
 2. 1 件の事案に複数の業務負荷状況 (n) がある場合は、それぞれ 1 件としてカウントしている。
 3. 業務負荷状況のうち、主な 4 類型のみを抽出して記載している。
 4. 〈 〉 は、自殺事案の数で内数。

3 ▶ 疫学研究等の分析

(1) 職域コホート研究

過労死等防止調査研究センターにおいて、過労死等の発生の実態解明を進めるため、どのような要因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、共同研究機関である従業員支援プログラム提供機関の顧客企業のうち、本研究に参加同意の得られた企業で働く労働者の同意を得た上で、勤怠記録、ストレスチェック結果、健康診断結果、JNIOOSH 式労働時間・睡眠調査票の回答を長期間（5～10年）にわたって収集する。令和2（2020）年11月までに「建設業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「不動産業、物品賃貸業」、「生活関連サービス業、娯楽業」の企業（6社）の参加を得ることができた。

入手できたデータが限られている企業等を除いた4社（「建設業」、「運輸業、郵便業」、「不動産業、物品賃貸業」、「生活関連サービス業、娯楽業」）について集計を行ったところ、平均年齢（標準偏差）は、男性（8,273人）では40.1（±11.5）歳、女性（3,040人）では36.3（±11.2）歳であった。また、男女とも月当たりの平均労働時間は180-205時間未満群が最も多かった。

（第3-1-1表）。

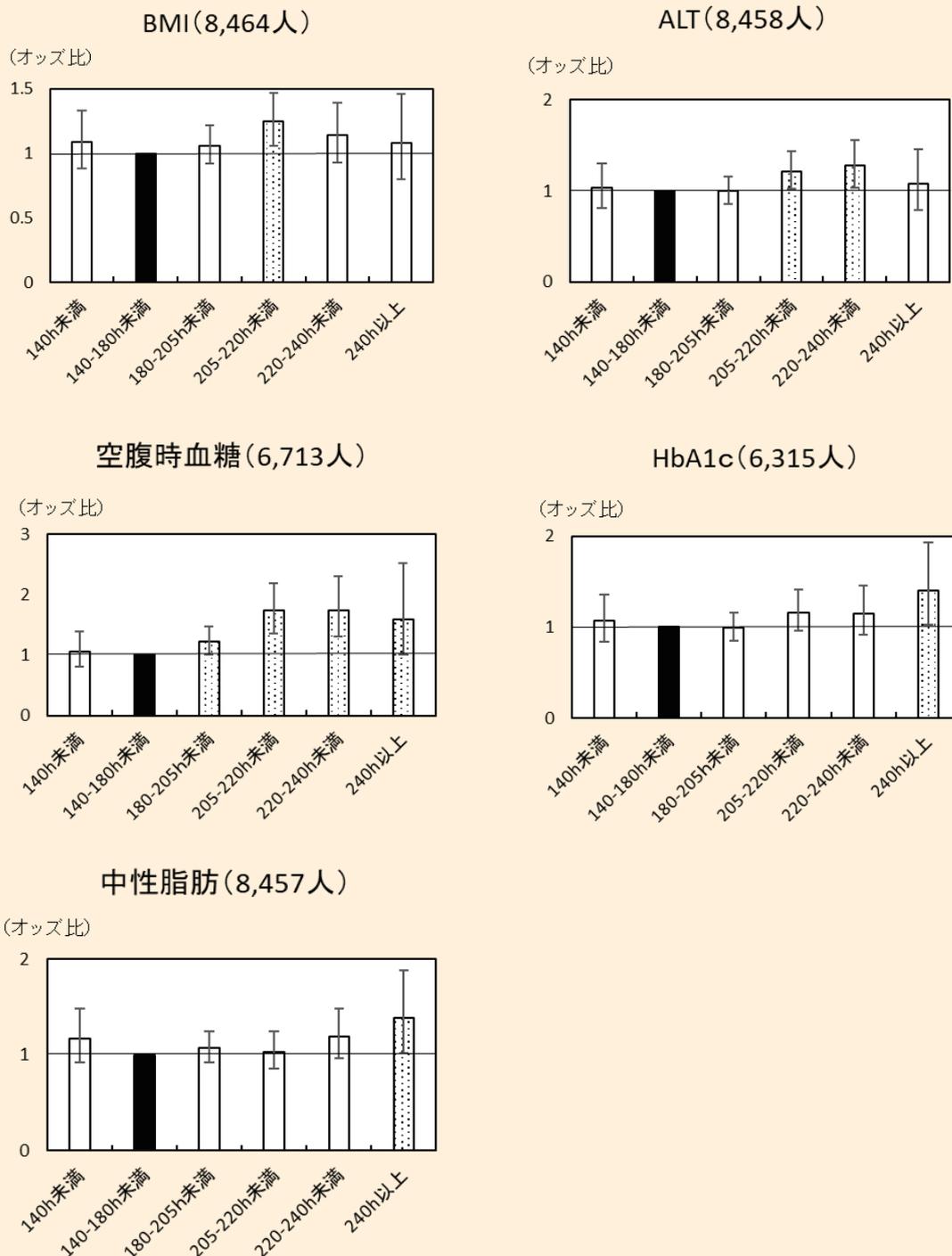
第3-1-1表 月当たりの平均労働時間別の属性

月当たり平均労働時間 (週当たり平均労働時間)	140h未満 (35h未満)		140-180h未満 (35h-45h未満)		180-205h未満 (45h-51.25h未満)		205-220h未満 (51.25h-55h未満)		220-240h未満 (55-60h未満)		240h以上 (60h以上)		合計	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
性別														
	男性	295 (37.4)	2321 (70.5)	3041 (74.3)	1553 (81.4)	784 (83.2)	279 (96.5)	8273 (73.1)						
p<0.01	女性	494 (62.6)	971 (29.5)	1052 (25.7)	355 (18.6)	158 (16.8)	10 (3.5)	3040 (26.9)						
年齢														
	～29歳	197 (25.0)	695 (21.1)	1114 (27.2)	553 (29)	199 (21.1)	11 (3.8)	2769 (24.5)						
p<0.01	30～39歳	231 (29.3)	800 (24.3)	1263 (30.9)	743 (38.9)	428 (45.4)	165 (57.1)	3630 (32.1)						
平均39.2 (±11.7)歳	40～49歳	150 (19.0)	682 (20.7)	981 (24.0)	396 (20.8)	239 (25.4)	95 (32.9)	2543 (22.5)						
男性平均40.1 (±11.5)歳	50～59歳	73 (9.3)	756 (23.0)	572 (14.0)	180 (9.4)	71 (7.5)	17 (5.9)	1669 (14.8)						
女性平均36.3 (±11.2)歳	60歳～	138 (17.5)	359 (10.9)	163 (4.0)	36 (1.9)	5 (0.5)	1 (0.3)	702 (6.2)						
雇用形態														
	正社員	342 (43.3)	2794 (84.9)	3730 (91.1)	1834 (96.1)	931 (98.8)	289 (100)	9920 (87.7)						
p<0.01	契約社員	23 (2.9)	131 (4.0)	188 (4.6)	36 (1.9)	5 (0.5)	-	383 (3.4)						
	嘱託社員	13 (1.6)	57 (1.7)	52 (1.3)	11 (0.6)	1 (0.1)	-	134 (1.2)						
	派遣社員	2 (0.3)	1 (0.0)	1 (0.0)	3 (0.2)	-	-	7 (0.1)						
	臨時・アルバイト	320 (40.6)	230 (7.0)	74 (1.8)	14 (0.7)	2 (0.2)	-	640 (5.7)						
	その他	89 (11.3)	79 (2.4)	48 (1.2)	10 (0.5)	3 (0.3)	-	229 (2.0)						
勤務形態														
	固定時間制	488 (61.9)	1071 (32.5)	2385 (58.3)	1326 (69.5)	675 (71.7)	211 (73.0)	6156 (54.4)						
p<0.01	変形労働時間制	148 (18.8)	484 (14.7)	575 (14.0)	207 (10.8)	89 (9.4)	40 (13.8)	1543 (13.6)						
	フレックスタイム制	71 (9.0)	1582 (48.1)	892 (21.8)	320 (16.8)	151 (16)	33 (11.4)	3049 (27.0)						
	裁量労働制	5 (0.6)	12 (0.4)	20 (0.5)	7 (0.4)	9 (1.0)	4 (1.4)	57 (0.5)						
	二交替制（夜勤あり）	20 (2.5)	66 (2.0)	85 (2.1)	11 (0.6)	8 (0.8)	-	190 (1.7)						
	二交替制（夜勤なし）	8 (1.0)	28 (0.9)	28 (0.7)	5 (0.3)	1 (0.1)	-	70 (0.6)						
	三交替制	1 (0.1)	10 (0.3)	51 (1.2)	9 (0.5)	2 (0.2)	-	73 (0.6)						
	夕勤のみ	10 (1.3)	8 (0.2)	1 (0.0)	1 (0.1)	-	-	20 (0.2)						
	夜勤のみ	7 (0.9)	10 (0.3)	10 (0.2)	2 (0.1)	1 (0.1)	-	30 (0.3)						
	その他	31 (3.9)	21 (0.6)	46 (1.1)	20 (1.0)	6 (0.6)	1 (0.3)	125 (1.1)						
職種														
	管理職	33 (4.2)	638 (19.4)	773 (18.9)	353 (18.5)	261 (27.7)	197 (68.2)	2255 (19.9)						
p<0.01	専門・技術・研究職	90 (11.4)	500 (15.2)	707 (17.3)	203 (10.6)	82 (8.7)	13 (4.5)	1595 (14.1)						
	事務職	158 (20.0)	871 (26.5)	770 (18.8)	147 (7.7)	30 (3.2)	4 (1.4)	1980 (17.5)						
	商品販売職	-	4 (0.1)	1 (0.0)	3 (0.2)	1 (0.1)	-	9 (0.1)						
	営業・セールス職	87 (11.0)	282 (8.6)	760 (18.6)	761 (39.9)	369 (39.2)	34 (11.8)	2293 (20.3)						
	サービス職	239 (30.3)	399 (12.1)	373 (9.1)	102 (5.3)	40 (4.2)	3 (1.0)	1156 (10.2)						
	運輸職	17 (2.2)	15 (0.5)	6 (0.1)	3 (0.2)	-	-	41 (0.4)						
	建設職	34 (4.3)	433 (13.2)	442 (10.8)	245 (12.8)	133 (14.1)	35 (12.1)	1322 (11.7)						
	生産・技能職	3 (0.4)	16 (0.5)	20 (0.5)	7 (0.4)	2 (0.2)	-	48 (0.4)						
	その他	128 (16.2)	134 (4.1)	241 (5.9)	84 (4.4)	24 (2.5)	3 (1.0)	614 (5.4)						
	合計	789 (100)	3292 (100)	4093 (100)	1908 (100)	942 (100)	289 (100)	11313 (100)						

（資料出所）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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

非服薬群（血圧・血糖・脂質薬）における月当たりの平均労働時間と健康指標との関係をみると、労働時間が長くなると、BMI、ALT、空腹時血糖、HbA1c、中性脂肪が基準値以上となるオッズ比が高くなる傾向がみられた（第3-1-2図）。

第3-1-2図 非服薬群における月当たりの平均労働時間と健康指標との関係

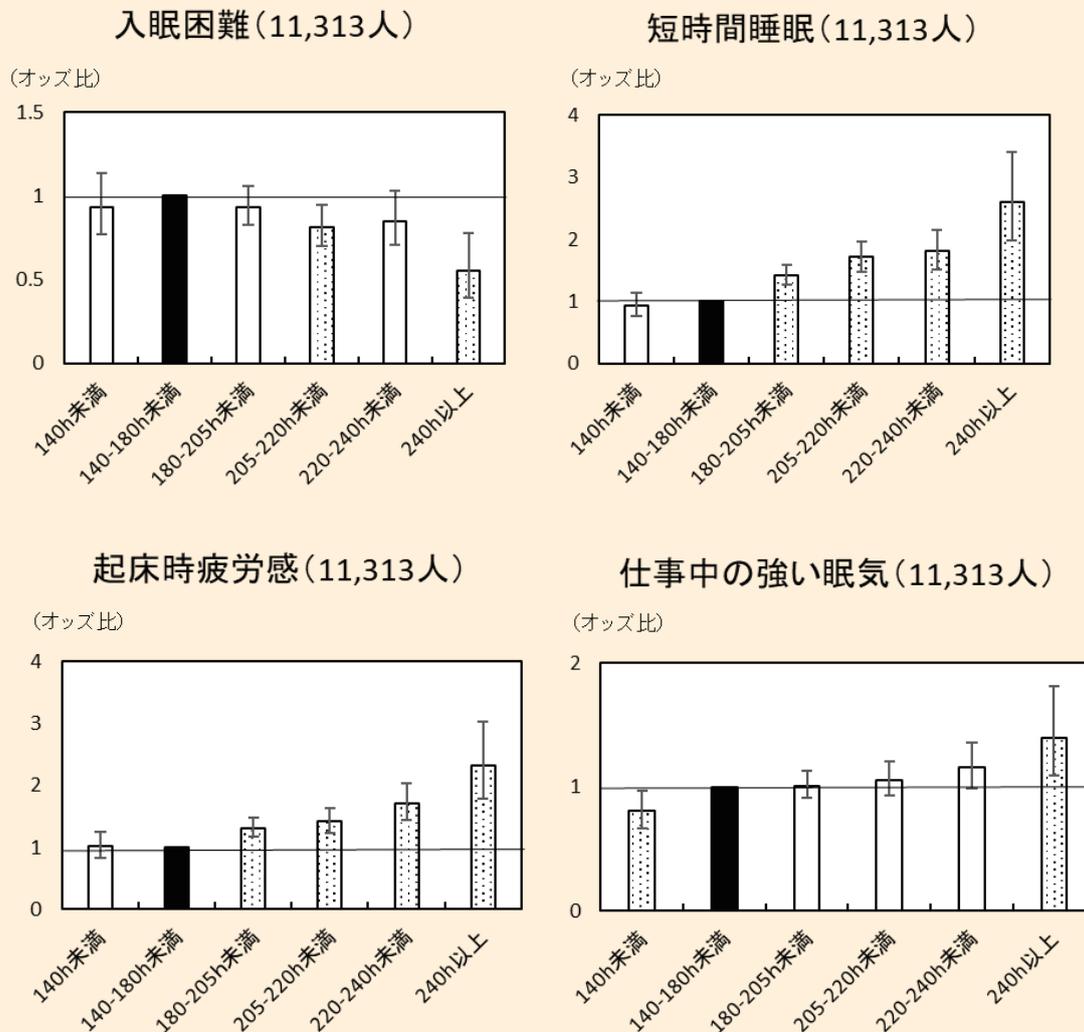


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

- （注）
1. 年代、性別、平均労働時間算出時期から健康診断までの期間、雇用形態、勤務形態、職位を調整変数とした。
 2. 健康指標として、BMI、ALT、空腹時血糖、HbA1c、中性脂肪の5つを例示した。
 3. グラフ中の垂直方向の直線は95%信頼区間を示している。
 4. 統計的に有意なオッズ比には点の模様を付している。

月当たりの平均労働時間と睡眠指標の関係をみると、労働時間が長くなると、入眠困難が発生するオッズ比が低く、短時間睡眠、起床時疲労感、仕事中の強い眠気が発生するオッズ比が高くなる傾向がみられた（第3-1-3図）。

第3-1-3図 月当たりの平均労働時間と睡眠指標との関係

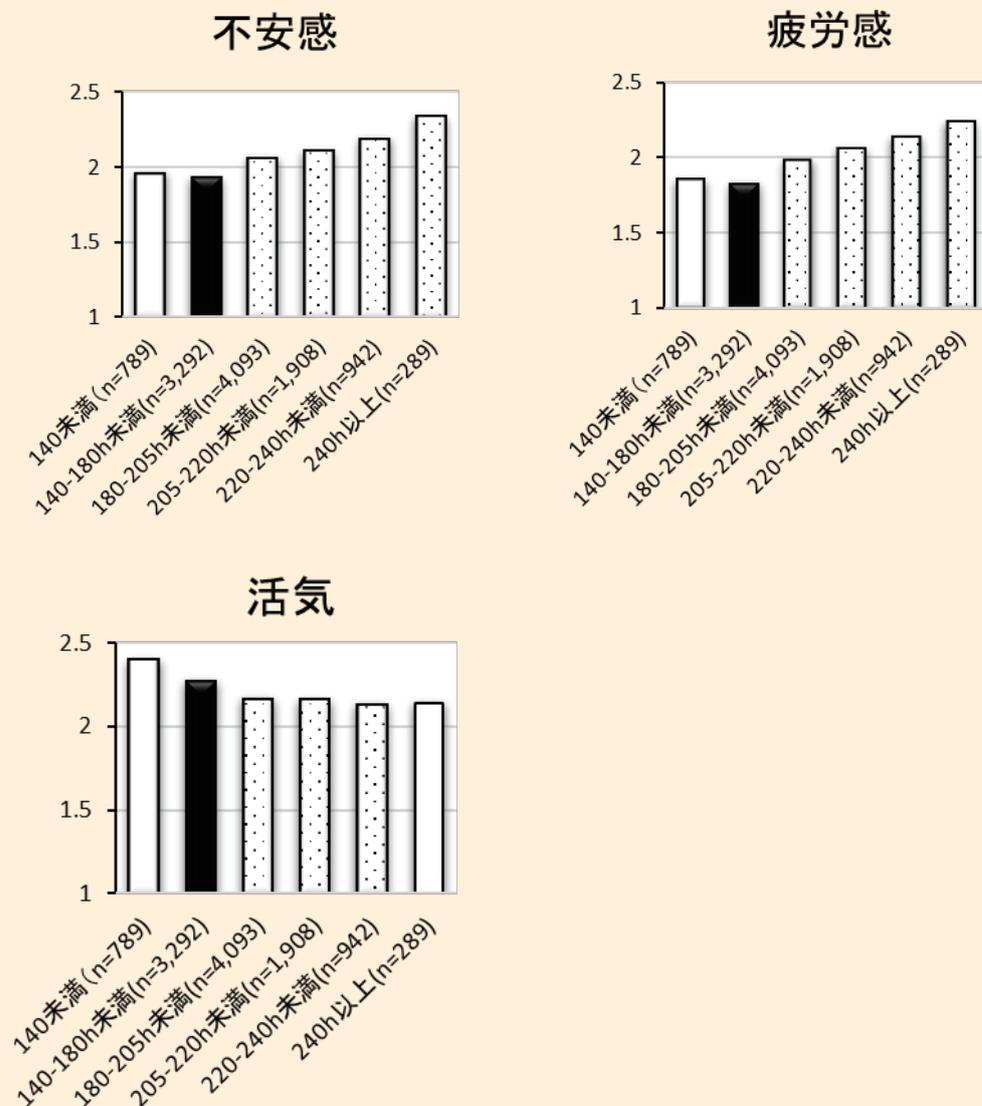


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

- (注) 1. 年代、性別、平均労働時間算出時期から質問実施までの期間、雇用形態、勤務形態、職位を調整変数とした。
 2. 「入眠困難」は、床についても31分以上眠りにつけないこと、「短時間睡眠」は、睡眠時間が6時間未満であることとし、オッズ比を算出した。また、「起床時疲労感」と「仕事中の強い眠気」は、週3回以上の発生についてオッズ比を算出した。
 3. グラフ中の垂直方向の直線は95%信頼区間を示している。
 4. 統計的に有意なオッズ比には点の模様を付している。

月当たりの平均労働時間とストレスチェック結果との関係を見ると、労働時間が長くなると、不安感や疲労感に関する項目の平均点が高く、活気に関する項目の平均点が低くなる傾向がみられた（第3-1-4図）。

第3-1-4図 月当たりの平均労働時間とストレスチェック結果との関係



(資料出所) 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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

(注) 1. 年代、性別、平均労働時間算出時期からストレスチェック実施までの期間、雇用形態、勤務形態、職位を調整変数とした。
2. 有意差があるデータ (p<0.05) には点の模様を付している。

(2) 職場環境改善に向けた介入研究

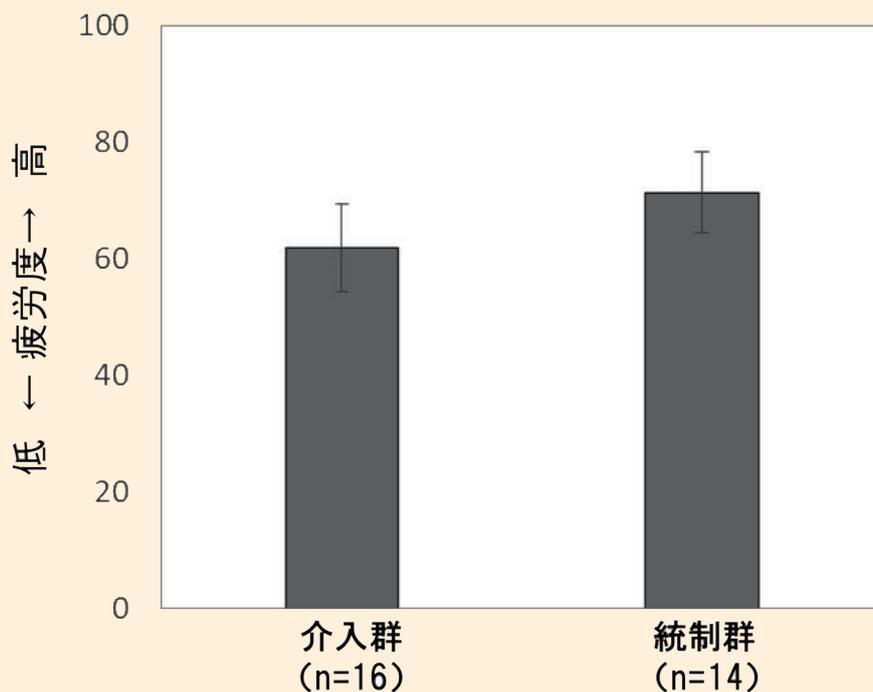
過労死等防止調査研究センターにおいて、600床以上ある病院で交替制勤務に従事する看護師30人（平均年齢±標準偏差；28.2±5.9歳）を対象に、2グループに分け、勤務間インターバルの確保と夜間睡眠の取得を促す交替制勤務シフトへの現場介入調査を4か月間（介入期間を2か月間、その後の2か月間を従来のシフト（統制期間）とする、又はその逆）実施した。

2か月間の中で「深-深-準-準」となっているシフトを「深-深-休-準-準」に変更する介入内容である。調査前に行った看護師へのヒアリングの結果、最も負担の大きいシフトの組み合わせが2連続の深夜勤と2連続の準夜勤が入る「深-深-準-準」であった。2連続の深夜勤と2連続の準夜勤の間に勤務間インターバルを確保し、かつ疲労回復に重要な夜間睡眠を取得できるような新シフトを協力病院の看護師長と共に考案した。

4か月のうち最初の1か月分のデータで比較すると、介入群の方が統制群より疲労度（Need for recovery 尺度による）が低い傾向がみられた（第3-2-1図）。

今後、主観指標だけでなく、生化学的なストレスホルモン、客観的な睡眠や疲労評価のデータも追加される予定であるので、それらのデータの解析を行い、新シフトの効果を多角的に検証する。

第3-2-1図 介入群と統制群の疲労度の比較



（資料出所）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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

（注）グラフ中の垂直方向の直線は標準誤差。

(3) 実験研究

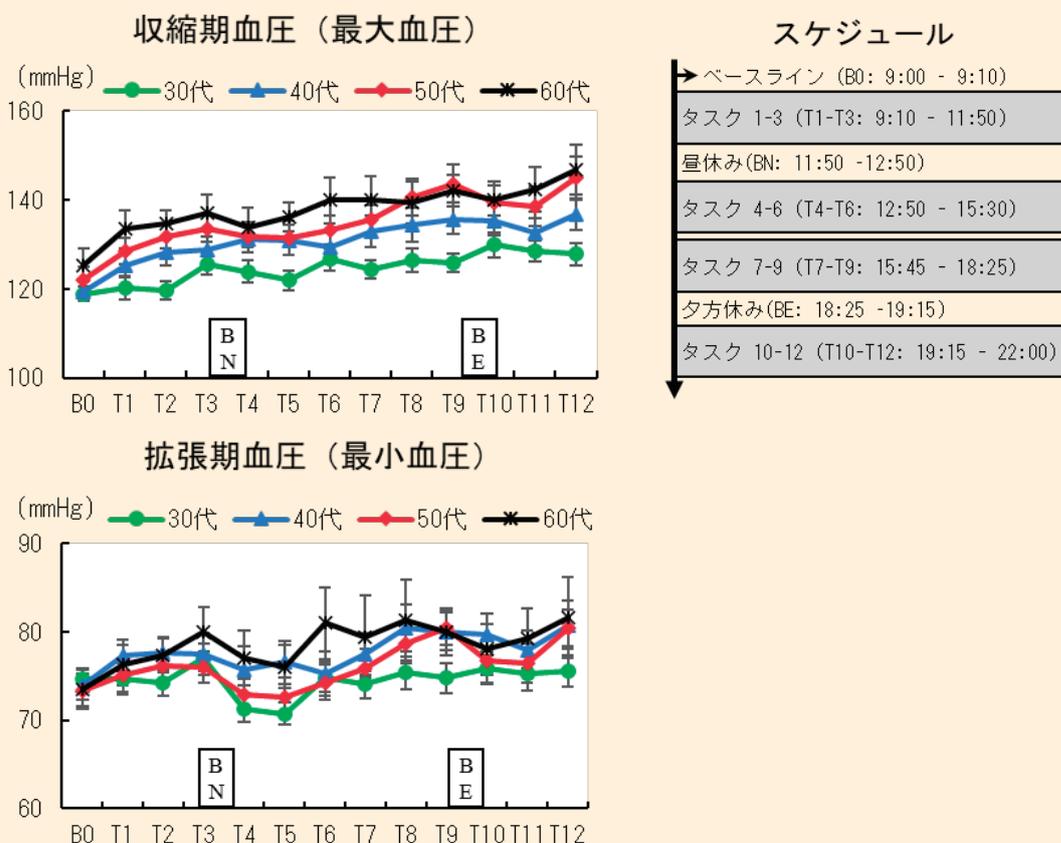
過労死等防止調査研究センターにおいて、過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に資するため、長時間労働が血圧等の血行動態に及ぼす影響と、それらの影響が加齢により、どのように変化するのかについて、長時間労働を模擬した実験の手法により検証した。なお、本研究は、実験の手法により検証を行っており、実際の職場とは環境が異なることに留意する必要がある。

日中の安静時収縮期血圧（最大血圧） $<160\text{mmHg}$ かつ拡張期血圧（最小血圧） $<100\text{mmHg}$ の30代から60代（65歳未満）の男性を対象とした。具体的には、30代16人（平均年齢と標準偏差； 33.9 ± 2.7 歳）、40代15人（平均年齢と標準偏差； 45.5 ± 2.9 歳）、50代16人（平均年齢と標準偏差； 54.1 ± 2.7 歳）、60代8人（平均年齢と標準偏差； 62.1 ± 1.2 歳）を対象とした。

9:00から22:00の実験中に、実験参加者は座位姿勢で簡単なパソコン作業（以下「模擬長時間労働」という。）を行った。血圧等の血行動態反応を作業前の安静時（B0）から計12回の作業セッション（T1-T12）にかけて測定を行った。なお、昼間に60分（BN）及び夕方に50分（BE）の長めの休憩時間と、各作業セッション後に10~15分の小休止時間を設けた。

30代、40代、50代、60代の模擬長時間労働時の血行動態反応を比較したところ、全ての年齢群は作業時間の延長に伴い収縮期血圧（最大血圧）が上昇したが、30代と比べ、50代と60代の作業中の収縮期血圧が有意に高かった（第3-3-1図）。

第3-3-1図 実験スケジュールと模擬長時間労働時の収縮期血圧（最大血圧）・拡張期血圧（最小血圧）



(資料出所) 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「令和2年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」をもとに作成

(注) グラフ中の垂直方向の直線は標準誤差。

第5章

過労死等の防止のための対策の実施状況

過労死等の防止のための対策の実施状況

1 ▶ 労働行政機関等における対策

国が過労死等の防止のために重点的に取り組まなければならない対策として、過労死等防止対策推進法第3章に規定されている調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について関係行政機関が緊密に連携するとともに、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。

昨今の長期化する新型コロナウイルス感染症（以下「同感染症」と言う。）の対応は、労働環境にも大きな影響を及ぼしており、同感染症により、人手不足の状態となった現場があることや一部の職場で過重労働が明らかになっていることから、同感染症の対応等のために発生する過重労働によって過労死等が発生しないよう、その対策をより一層推進する必要がある。

また、同感染症を契機としてテレワークといった新しい働き方が進んでいるが、テレワーク下では、仕事と生活の時間の区別が曖昧となり労働者の生活時間帯の確保に支障が生じるおそれがあること、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気付きにくいという状況となる場合もあることや、テレワーク等の場合におけるハラスメントが発生するおそれがあることにも留意する必要がある。

同感染症が与える影響に配慮し、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対策、メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策について、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（2018）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。

1.1 ▶ 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）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（2014）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（2016）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 2（2020）年度における本取組を取りまとめたところ、24,042 事業場に対して監督指導を実施し、37.0%に当たる 8,904 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。

また、令和 2 年 11 月の過重労働解消キャンペーンの取組の 1 つとして、過労死等に関する労災請求があった事業場を含め、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が疑われる全国の 9,120 事業場に対して、重点監督を実施し、30.8%に当たる 2,807 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。

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 2 年度の対象事業場は 515 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（2017）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（2017）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、労働時間の把握については、原則として、使用者が自ら現認すること、又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として労働者の始業・終業時刻を確認することにより、適正に記録することとされているガイドラインを踏まえた指導を行っている。

(4) 是正指導段階での企業名公表制度の運用

平成 27 (2015) 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いる。

(5) 36 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「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 9 月 7 日 厚生労働省告示第 323 号）」等を踏まえた指導を行っている。

コラム 1 長時間労働を行っている事業場の是正事例

厚生労働省では、労働基準監督署を通じ、長時間労働が行われている事業場への監督指導を重点対策として取り組んでいます。ここでは、長時間労働を行っている事業場に対する監督指導の事例を二つ紹介します。

事例 1（業種：自動車運送業）

労働基準監督署の指導内容

36協定で定める限度時間（自動車運転者：月80時間）を超えて、労働者7名について、月80時間を超える違法な時間外労働・休日労働（最長：129時間）を行わせた事業場に対し、指導を実施。

会社が実施した改善策

- ①労働時間管理方法の見直し
改善基準告示に定められた事項（休憩期間や連続運転時間等）について全て把握するよう見直し、労働時間管理を徹底。
- ②働き方改革推進支援センターの活用
社会保険労務士の無料訪問を利用し、管理体制の見直しを実施。
- ③業務の見直し
特定の運転者に業務が偏らないよう、勤務体制の見直しによる業務の平準化。
荷役作業の効率化や高速道路の有効活用等。
- ④適正な人員確保
自動車運転者（2名）の採用。
うち1名は運送業未経験者であったが積極的に採用し、業務に慣れるまでの間、経験者との2名体制で業務と並行して教育を実施。

事例2（業種：製造業）

労働基準監督署の指導内容

36協定で定める限度時間（特別条項：月80時間）を超えて、労働者17名について、月80時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：177時間）を行わせた事業場に対し、指導を実施。



会社が実施した改善策

①労働時間管理方法の見直し

残業時間をグラフ化（見える化）して、タイムカード設置箇所に掲示。管理職をはじめ、チーム内でお互いの残業時間を把握出来るようにし、業務量の均等化・フォローが出来るように改善した。

②業務効率化のための設備投資

加工能力の高い機器の導入により無人稼働を可能とし、作業時間を削減できた。

③安全衛生委員会の活用

各部署の残業の状況を議題に追加し、改善策を検討。各部署ごとの必要労働者数を把握し、必要に応じて配置転換等の措置を実施。

④産業医の活用

月45時間を超えた労働者や申し出があった労働者に対し、産業医等の面接指導を受けることができる制度を構築し、健康管理を実施。

1.2 ▶ 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（2019）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SSIONAL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」（平成18年3月17日基発第0317008号・令和2年4月1日改正）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1.1(1)に記載した令和2（2020）年度に監督指導を行った24,042事業場のうち19.2%に当たる4,628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、40.2%に当たる9,676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。

1.3 ▶ メンタルヘルス対策

平成 29 (2017) 年度より、精神障害による労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施し、特に、総合的かつ継続的な改善の指導が必要と認められる場合には、衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組の改善について指示している。

また、おおむね 3 年程度の期間に、精神障害による労災支給決定が 2 件以上行われた場合には、その企業の本社に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施することにより、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。特に、過労自殺（未遂を含む。）に係るものが含まれる場合には、企業の本社を衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組の改善について指示するとともに、全社的な改善について指導している。

1.4 ▶ 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、パワー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防止対策の更なる強化を図るため、パワーハラスメント防止のための事業主の措置義務の新設や、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等を内容とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」が、令和元（2019）年 5 月 29 日に成立し、同年 6 月 5 日に公布された（労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法等を改正）。

また、改正後の労働施策総合推進法等（以下「改正法」という。）に基づき、令和 2（2020）年 1 月 15 日に「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」（以下「パワーハラスメントの防止のための指針」という。）等が公布された。

パワーハラスメントの防止のための指針には、事業主が講ずべき具体的な措置の内容等を定めたほか、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や、顧客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組が盛り込まれている。

改正法及びパワーハラスメントの防止のための指針等は、令和 2 年 6 月 1 日から施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和 4（2022）年 3 月 31 日まで努力義務）。

ハラスメント対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法の改正）

※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

- 【背景】・職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は7万2千件超（H29年度）で6年連続で全ての相談の中でトップ。
・セクハラ相談件数は約7千件（H29年度）と高水準にとどまる。

ハラスメントのない社会の実現に向けて、職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

（1）国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」（ハラスメント対策）を明記する。

（2）パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」、「③就業環境を害すること」（身体的若しくは精神的な苦痛を与えること）をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定することとする。

【指針で規定する内容】

・パワハラ等の具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと等

※ 取引先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）については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止等

- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停（行政ADR）の対象とするともに、措置義務等について履行確保（助言、指導、勧告等）のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮（公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日（令和4年3月31日）までの間は、努力義務とする。）
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング等の公的支援を実施する。

（3）セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等は行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様（②④も同じ）

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施（事実確認等）に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

（改正後の労働総合施策総合推進法の概要）

事業者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 概要

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

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	○ 当該事業者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者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) 事業者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否か微妙な場合であっても、広く相談に対応すること

(3) 職場におけるセクシュアル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体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、他の事業者の雇用する労働者、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. 他の事業者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)

(事業者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の概要)

改正法の施行後は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)において、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により紛争解決の促進を図っている。

なお、パワーハラスメント防止対策の法制化に伴い、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、精神障害の労災認定の基準についても見直しを行い、これまで、「嫌がらせ・いじめ」に類するものとして評価していた「パワーハラスメント」について、認定基準に明記し、評価の仕方などの明確化・具体化を図っている。

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・社会分野からみた過労死等の調査・分析、③疫学研究等、④結果の発信の実施状況について報告する。

2.1 ▶ 過労死等事案の分析

(1) 労災事案について

過労死等の実態を多角的に把握するため、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等防止調査研究センターにおいて、全国の都道府県労働局・労働基準監督署より、脳・心臓疾患と精神障害の調査資料を順次収集している。

過労死等防止調査研究センターでは、平成 29 (2017) 年度以降、同時期に収集した平成 22 (2010) 年 1 月から平成 27 (2015) 年 3 月までの調査資料 (労災認定された脳・心臓疾患事案 1,564 件と精神障害事案 2,000 件、労災認定されなかった事案の脳・心臓疾患事案 1,961 件と精神障害事案 2,174 件が対象) を皮切りに分析を開始した。

また、その後の調査研究においては、平成 30 (2018) 年度には、平成 28 (2016) 年度の資料を追加して平成 22 年度から平成 28 年度までの労災認定された脳・心臓疾患事案 2,027 件及び精神障害事案 3,011 件について分析するとともに、大綱で「過労死等が多く発生しているとの指摘がある」ものとして挙げられている重点業種・職種として建設業及びメディア業界を追加し、分析を行った。

さらに、令和元 (2019) 年度には、平成 22 年度から平成 29 年度までの労災認定された脳・心臓疾患事案 2,280 件及び精神障害事案 3,517 件について基礎分析及び経年変化の分析を行い、令和 2 (2020) 年度には、さらに平成 30 年度分の労災認定データを加えて、脳・心臓疾患事案 2,518 件及び精神障害事案 3,982 件について、これら事案の経年変化の分析を行うとともに、重点業種・職種の自動車運転従事者及び外食産業の分析などを行った (第 4 章参照)。

(2) 国家公務員の公務災害事案について

人事院では、令和 2 (2020) 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 (2010) 年度から令和元 (2019) 年度までの 10 年間に公務災害と認定された事案 (脳・心臓疾患 32 件と精神疾患等 93 件) について、分析を行った。その内容については、第 4 章において記載している。

令和 3 (2021) 年度は、公務災害と認定された事案及び公務災害と認定されなかった事案について分析を行うこととしている。

(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に関する調査研究を実施し、令和2（2020）年度は、平成22（2010）年1月から平成31（2019）年3月までの期間に公務災害と認定された脳・心臓疾患事案158件と精神疾患事案232件を対象に分析を行った。その内容については、第4章において記載している。

令和3（2021）年度は、平成22年1月から令和2（2020）年3月までの期間に公務災害と認定された事案を分析の対象とすることを予定している。

2.2 ▶ 労働・社会面からみた過労死等の調査・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章及び第2章において記載しているところである。

また、労働・社会面からみた過労死等の調査・分析を行うため、平成27（2015）年度から令和2（2020）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た。

令和2年度は、自動車運転従事者、外食産業における企業、労働者について調査を行ったところであり、その主な結果については、第4章において記載している。

なお、令和3（2021）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することとしている。また、調査対象としては、

- ・経年変化をみるため、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（令和3年度は、IT産業と建設業）。

という方針で調査研究を進めることとしている。

2.3 ▶ 疫学研究等

過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性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^{注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、(1) 職域コホート研究^{注2)}及び(2) 職場環境改善に向けた介入研究を行い、さらに(3) 実験研究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、どのような要因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

注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。

注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（同一であると見きわめること）したり、その影響度を評価したりする研究手法。

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 (2015) 年度から平成 29 (2017) 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 (2018) 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。

(これまでの主な分析)

まだ研究の初期段階における試行的な分析結果ではあるが、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)を入力し、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。引き続き、協力企業に研究参加を促し、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、健康診断指標では、さらに ALT(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、ストレスチェックでは前年度までの分析と同様、心理的ストレス反応との関連が示唆され、睡眠との関係でも前年度までの分析と同様、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。ただし、これらは限られた条件下での分析であり、今後長期間に渡って、多業種・職種データを収集し、随時、健康に関する新たな指標を入力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 (2015) 年度から平成 29 (2017) 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 (2018) 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。

(これまでの主な分析)

① 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。

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。

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見られた。

3) の現場介入調査に関しては、30名の看護師を対象にして現在、実施中である。

② 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26人、地場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34人、深夜・早朝出庫の地場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下げる要因と介入方法の検討は、長距離67人を対象とした1人1か月間の調査を現在、実施中である。

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見られ、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。今後は、現在行っている3)のトラックドライバー調査の結果により、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を明らかにする予定である。

(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、①長時間労働と循環器負担のメカニズムの解明、②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。

① 長時間労働と循環器疾患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の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循環器負担が深くかかわっていることが、これまでの研究においても指摘されてきた。このため、循環器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循環器負担に及ぼす影響を詳細に調べることにした。

平成27(2015)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(2016)年度から平成29(2017)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(2018)年度からは、循環器系の作

業負担軽減、睡眠と休息、長時間労働の相関関係等の解明に向けた研究を行っている。

(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。

第二期（平成30年度～令和2年度）の研究では、第一期（平成27年度～29年度）の研究結果を踏まえ、長時間労働における循環器負担の軽減対策を検討するために、1) 加齢の影響、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代と比べ、50代と60代の作業中の収縮期血圧が有意に高かった。

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、ストレスの悪化が見られたが、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見られなかった。

3) 50分以上の長めの休憩は心血管系の負担を軽減し、夕方に長めの休憩を設けることが好ましいことが判明した。

② 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年度以降は、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続けている。

過労死等防止調査研究センターの現場介入調査チームでは、労働現場で起きている疲労や睡眠、ストレスに関わる問題に対して、それらを改善すべく様々な調査手法を用いて研究を行っています。これまで行ってきた研究は大きく分けて2つのタイプがあります。1つは労働によって生じる疲労問題について、どのような働き方が問題になっているのかを明らかにする観察調査です。もう1つは観察調査で明らかになった知見をもとに、問題になっている働き方を実際に変更した時の効果を検証する介入調査です。例えるなら、前者は「虫眼鏡」を使って問題の在り処を探すタイプの研究で、後者は「天秤」を使って対策効果を比較検証するタイプの研究です。これらの研究は1度行ったら終わりという訳ではなく、研究の後には必ず新しい課題が見えてくるので観察調査と介入調査の両方を使い分けながら職場の疲労問題について貢献することを目指しています。

これまで私たちのチームでは、主にトラックドライバー、交替制勤務看護師、IT労働者、中小企業で働く労働者を対象にして研究を進めてきました。今回はその中でも夜勤・交替制勤務に従事する看護師の介入調査の概要をご紹介します。まず、調査前に協力先の看護師長や看護師の方々にヒアリングを行い、仕事による疲労という視点で、どのような働き方に問題があるか、解決策としてはどのようなことが考えられるかについて調べました。その結果、シフトとシフトの間の休息时间（勤務間インターバル）が短いシフトの組み合わせで疲労を強く感じるということが分かりました。それを受けて、この介入調査では勤務間インターバルを確保することにより、夜間の睡眠を取ることで、高い疲労回復力が期待できる新しいシフトを導入し、その効果を検証することにしました。ある病院の1つの病棟で働く看護師約30名を対象に、4か月間の調査期間の中で、新シフトを導入した2か月間と、従来通りのシフトで働いた2か月間を比較して、新シフトの効果を様々な指標を用いて検証しました。その際、用いた主な指標は、私たちのチームで独自に開発した疲労測定手法（図1）と唾液や毛髪の試料を採取して生化学的にストレスの状態を評価する手法（図2）です。それ以外には、マット型の睡眠計を用いた睡眠の客観評価も実施しています。

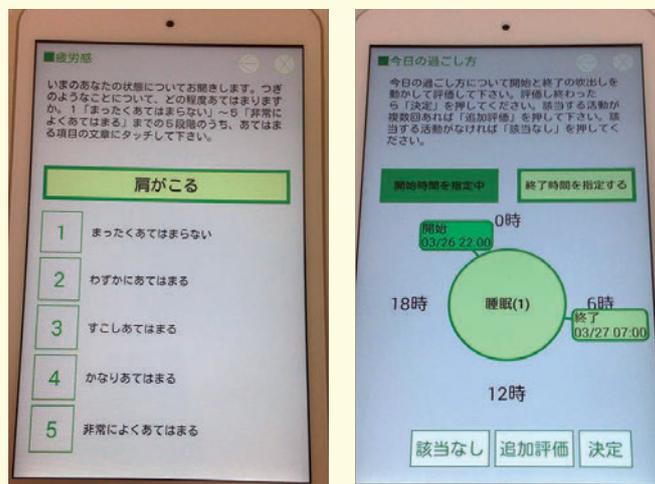


図1.疲労測定アプリ「疲労 Checker」

疲労感や生活時間、VAS法を用いた心理評価、反応時間検査等が測定可能なアプリ。一般向けと研究者向けの2つのバージョンがあり、労働安全衛生総合研究所のホームページの下記URLより、ダウンロードして利用可能。

https://www.jniosh.johas.go.jp/publication/application/application_2020_01.html

Tomohide Kubo, Shuhei Izawa, Masao Tsuchiya, Hiroki Ikeda, Keiichi Miki, Masaya Takahashi (2018) Day-to-day variations in daily rest periods between working days and recovery from fatigue among information technology workers: One-month observational study using a fatigue app. Journal of Occupational Health 60(5): 394-403.

この種の介入調査を行う苦労話としては、調査協力が得られる病院を探すことが非常に難しいということです。今回の協力先は、私たちの研究の目的、意義などについてご理解をいただき、協力が得られた病院ですが、これまで私たちのチームでは様々な職場等に協力依頼を行い、時には事前の説明段階で断られることや、当初は上手く進んでいましたが、最後の段階で断られるといった苦い経験を繰り返しながら調査フィールドを獲得してきました。私たちの研究領域は紙の上で完結するものではなく、職場に出て実際に働く人々を観察し、現場から有用な対策の可能性を丁寧に読み取ること、そして、何より重要なのが現場で働く労働者に受け入れられて初めて成立する研究であるということです。また、このような介入調査で得られる知見は観察調査よりもレベルの高い科学的なエビデンス（根拠）が得られるため、科学的にも非常に価値の高いものになります。それと同時に実際の職場で実施した取組なので、研究成果を還元する際に、他の職場でも活かすことができるという強みもあります。

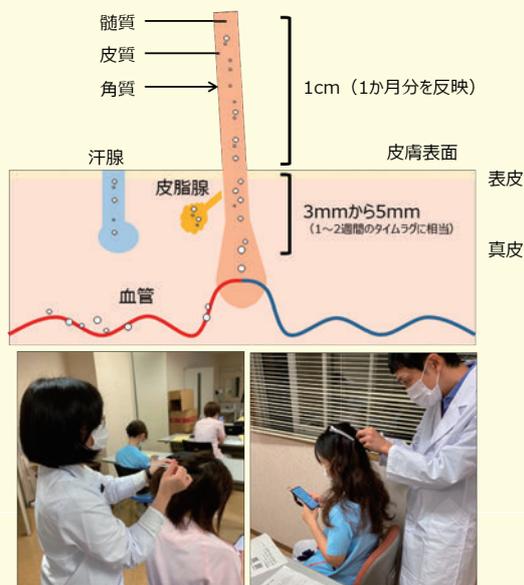


図2. 毛髪試料を利用した生化学的なストレス評価

- 「ストレスホルモン」といわれるコルチゾールは、毛髪が形成される際に毛細血管から毛髪組織（髄質部分）の中に取り込まれる。
- この部位が伸張して頭皮より外部に出てくるのが数週間後、頭髪は月1センチメートルほど伸びるので、毛髪の位置により過去のある時期のストレス量を推定できる。
- 毛髪の先端にいくほど濃度は低くなるのが分かっており、根元から5〜6センチ部分（5〜6か月）までがコルチゾールの評価に利用されているが、所定の毛髪がない者からは測定ができない。
- 洗髪などの影響によって髪が痛んでコルチゾールが外に流出してしまう可能性もある。また、パーマ・染色をしている者の場合、測定は可能だが、測定には正しい数値が得られにくいこともある。

井澤修平、三木圭一(2017) 毛髪・爪試料を利用した慢性的・蓄積的なストレスホルモン分泌の評価: 産業ストレス研究における展望. 産業ストレス研究 24(2): 213-218.

以上が私たち現場介入調査チームで行っている研究のアプローチ手法と概要になります。繰り返しになりますが、私たちのチームでは今後も研究論文だけを手掛かりに調査を行うのではなく、現場の声を大事にしながら研究を進めていきたいと考えています。もし今後、私たちの研究チームから協力依頼があった際には、何卒ご協力いただければ幸いです。



図3. 調査実施の様子

(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)

ホームページ <https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html>

2.4 ▶ 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（独）労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所の Web サイト^{注3)}で、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^{注4)}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始め、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。

注3) （独）労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所の Web サイト：
<https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html>

注4) 過労死等防止対策に関する調査研究（厚生労働省）の Web サイト：
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04768.html

3.1 ▶ 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2（2020）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カ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。

なお、令和2年度の「過労死等防止対策推進シンポジウム」については、後記5に記載する。

(2) ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発

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、新聞広告及びWeb広告、SNSにより周知・啓発を実施した。

ポスターについては、大綱の副題である「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」の文言を用いたものとし、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都道府県の主要駅において、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心にポスターを掲示した。



（過労死等防止啓発ポスター（令和2年度））

パンフレット及びリーフレットについては、大綱の副題を用いたものとし、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、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・解決、⑦相談体制の整備等の7項目について、「事業主の取組」及び「労働者の取組」の見出しをつけて紹介している。

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。

リーフレットには、パンフレットの抜粋として各種相談窓口一覧を載せている。

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。

2. 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は該当(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突発の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	
3. 出張に伴う負担(運送・有休明け・帰途など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	
4. 深夜勤務に伴う負担(※1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1)	
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担(※2)	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)

※1: 深夜勤務の頻度や長時間労働から精神的に負担を受けていない。深夜勤務は、深夜時間(午後11時～翌朝5時)の一部または全部を含む勤務を指します。
※2: 肉体作業や重労働、身体的な負担の大きい業務を指します。

【勤務の状況の評価】 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

A 0点 B 1-2点 C 3-5点 D 6点以上

総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数(0～7)を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

自覚症状	勤務の状況				判定	仕事による負担度
	A	B	C	D		
I	0	0	2	4	0-1	低いと考えられる
II	0	1	3	5		
III	0	2	4	6	4-5	高いと考えられる
IV	1	3	5	7		

※ 勤務時間や自覚症状等の結果がある場合は判定が正しく行かない可能性があります。

あなたの仕事による負担度の点数は 点(0～7)

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

このチェックリストは、
労働者の仕事による疲労蓄積を、
自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

記入年月日 年 月 日

1. 最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
4. ゆうつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
9. 仕事で、強い緊張に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
11. へとへとだ(運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
12. 眠、起きた時、ぐっったりした重れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない(0)	<input type="checkbox"/> 時々ある(1)	<input type="checkbox"/> よくある(3)

【自覚症状の評価】 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

I 0-4点 II 5-10点 III 11-20点 IV 21点以上

(過労死等防止啓発パンフレット(令和2年度)(抜粋))

204

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口

労働条件等に関するご相談は…

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)

労働条件相談ほっとライン
労働条件に関することについて無料で相談に応じています。
電話番号：0120-811-610 (フリーダイヤル)
受付時間：平日 17:00~22:00/土・日・祝日 9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)

確かめよう労働条件(ポータルサイト)
労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家庭向け、事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は…

こころの耳電話相談
メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。
電話番号：0120-565-455 (フリーダイヤル)
受付時間：月・火 17:00~22:00 土・日 10:00~16:00 (祝日、年末年始を除く)
メール相談：<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

こころの耳(ポータルサイト)
こころの不調や不安に悩む方や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの支援や、役立つ情報の提供を行っています。
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

◎過労死防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

- 過労死等防止対策推進全国センター <http://karoshi-boushi.net/>
- 全国過労死を考える家族の会 <http://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) <http://karoshi.jp/>

◎職場でのハラスメントにお悩みの方のための相談窓口

- ハラスメント悩み相談室 <https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>
- あかるい職場応援団 <https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

(過労死等防止啓発リーフレット(令和2年度)(裏面))

新聞広告については、「過労死等防止啓発月間」の初日となる令和2(2020)年11月1日に、全国紙1紙に全国の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の告知を主な内容とした全ページ広告、全国紙5紙に広告(2段×1/2)を掲載した。また、地方紙61紙に「過労死等防止啓発月間」の広告とともに、都道府県で開催する「過労死等防止対策推進シンポジウム」の広告をシンポジウムの開催時期に合わせて掲載した。

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

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。厚生労働省 [厚生労働省ホームページ http://www.mhlw.go.jp](http://www.mhlw.go.jp)

(過労死等防止啓発新聞広告(全国紙)(令和2年度))

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

参加無料

過労死等防止対策推進シンポジウム

ホテルポルスター札幌

11/27(金)
13:30~15:30

●お問い合わせ先
(株)プロセスユニーク
フリーダイヤル 0120-562-552

STOP! 過労死

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。厚生労働省 [厚生労働省ホームページ http://www.mhlw.go.jp](http://www.mhlw.go.jp)

(過労死等防止啓発新聞広告(地方紙)(令和2年度))

Web 広告については、Yahoo! のディスプレイネットワークに令和2年11月から12月に約5千4百万回広告を表示させるとともに、「過労死」をキーワードとした検索連動型広告を配信した。また、大綱における過労死等の防止のための対策の重点業種・職種を対象としたバナー広告を同じく11月の1か月間配信した。

さらに、「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 Twitter 並びに厚生労働省のメールマガジンにより、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。



(過労死等防止啓発新聞全ページ広告(令和2年度))



(ディスプレイネットワーク用バナー広告(アニメーション))



(ディスプレイネットワーク用バナー広告(静止画))

(3) 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。

様々な機会をとらえて制度の周知を図っており、令和2(2020)年度は新たに6企業を認定し、企業名を公表している。



(安全衛生優良企業認定マーク)

コラム3 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、働く者の立場から、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。なかでも、「過労死等ゼロ」に向けた取り組みを重要課題のひとつとして、多様なツールやメディアを作成・活用しながら、それぞれの職場で長時間労働の是正やハラスメントの防止等をはかるとともに、事業主への働きかけや社会全体への周知・啓発に積極的に取り組んでいます。

過労死等防止啓発月間の取り組み

連合は、毎年11月の「過労死等防止啓発月間」にあわせて、さまざまな取り組みを行っています。2020年の啓発月間では、ストレスやメンタル不調のチェックリストをチラシや機関紙記事に盛り込み加盟組合等へ配布すると共に、多くの方に自身の働き方を見つめ直してもらおうと、「仕事でストレスたまってる？セルフチェックキャンペーン」と題し、SNSや11月5日の「ツイキャス・第1回あつまれ！ユニオンスクエア」の生配信などを通じてセルフチェックへの参加を呼びかけました。

参加者からは、「長時間労働が続き疲労で体が重い」、「テレワークで休日も仕事」、「孤独を感じる」など、600件を超える訴えが寄せられました。連合は、こうした回答結果とあわせて、現下の状況を踏まえた過労死等防止対策の必要性をプレスリリースにより呼びかけました。プレスリリースは、連合ホームページの過労死対策の特集ページでご覧いただけます。

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



【2020年過労死等防止啓発月間チラシ】

また、連合は、介護、自治体、教育、運輸の現場で働く組合員による、コロナ禍における過重労働の実態に関するオンライン座談会を開催しました。意見交換の様子は、連合ダイジェストでご覧いただけます。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/digestnews/monthly/6081>

「働く悩み」に寄り添った運動の展開

連合は、「なんでも労働相談ダイヤル」(0120-154-052)をはじめ、連合ホームページや無料通信アプリ「LINE」を通じて、働くことに関する相談を受け付けています。

2020年には、2019年を大きく上回る約21,000件の相談がありました。相談内容は、「解雇・退職強要・契約打ち切り・休業補償」が20.7%と最も多く、次いで「パワハラ・嫌がらせ・セクハラ」が15.7%でした。新型コロナウイルス感染症対策による業務の急増、休業や売上減による生活不安、退職誘導を目的とするハラスメント被害など、コロナ禍に関係する相談も含め、本人や家族からの切実な声が数多く寄せられました。この他にも連合では、コロナ禍で孤立し不安を募らせている働く方と少しでもつながれるよう、「新型コロナウイルスに関する労働相談Q&A」を開設しています。

また、連合は、これらの労働相談や構成組織を通じて把握した職場の実態を踏まえ、政府・政党や関係省庁に対して要請を行うとともに、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」において、過重労働やハラスメントの防止に関する対策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。

働く人のための「働き方改革」の定着にむけた社会的な運動

連合は、誰もが安心して働き続けられる職場が実現するよう、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り組みを進めています。

「働き方改革関連法」の職場への定着に向けては、長時間労働の是正にむけた取り組みのポイントや、36協定の適正な締結に関するチェックリスト、「過半数代表者」の適正な選出を盛り込んだチラシを作成し、労働組合による取り組みの徹底を呼びかけました。

また、36協定の適正化の徹底と、すべての職場でのより良い働き方の実現をめざして展開した「2021 Action! 36」キャンペーンでは、労働時間について改めて考えてもらいたいとの思いから、「“残業”にもルールがあること、知っていますか」というメッセージのもと、SNS、新聞広告、ツイキャスのライブ配信等を通じた発信を行いました。こうした広く社会へ向けたアピールにも力を入れて、労働組合の有無に関わらず、すべての職場で長時間労働の是正が進むよう働きかけを行っています。



【「2021 Action! 36」SNS等発信グッズ】

春季生活闘争における取り組み

春季生活闘争では、賃金・労働条件の改善だけでなく、働き方の見直しや年次有給休暇の取得促進についても労使が重点的に話し合いを行っています。2021年は、月45時間、年360時間以内を原則とした36協定の締結や、年次有給休暇100%取得をめざした労使間の協議などが大きく前進しています。また、「勤務間インターバル制度」の導入に向けた具体的な取り組みを進める労使も増加しています。

連合は、今後もこれらの取り組みを一層強化し、労働者の心身の健康を守り、過労死等のない社会を実現するための運動を続けていきます。

(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4 働き方改革の推進に向けた経団連の取組

2014年11月に「過労死等防止対策推進法」が施行されたものの、いまだ過労自殺などの痛ましい悲劇が繰り返され、過労死等ゼロの実現には至っておりません。経団連は、「過労死は絶対にあってはならない」との考えの下、全会員企業に対して、過重労働防止徹底を呼びかけるとともに、2016年度から会員企業の働き方改革を推進しています。

具体的には、2018年度以降、「働き方改革 toward Society 5.0」を掲げ、デジタル革新と多様な人々の想像・創造力の融合により課題解決・価値創造を図る社会である

「Society 5.0」を実現する観点から、働き方に対する意識と実態の変革を促す活動を強力に展開しています。2020年度の主な活動を以下のとおり紹介します。

(1) 労働災害のない快適な職場づくりに向けた先進事例の水平展開

各社における働きがい・働きやすさの向上や、労働災害のない快適な職場づくりの実現を後押しするため、2020年11月に先進的な企業の取り組みを事例集として取りまとめ、経団連ウェブサイトなどを通じて周知・広報しています。同事例集には、テレワークやフレックスタイム制の導入・拡大を通じた柔軟な働き方の推進、AIやVR、ドローン等の革新的技術を用いた安全衛生対策などを盛り込んでいます。

(2) 年休取得促進キャンペーン

2020年度は、「早めの計画、職場の理解、しっかり休暇 有休(ゆうきゅう) My(まい) plan(ぷらん) 7! 5! 3! (シチ・ゴ・サン) プラス」というキャッチフレーズで、

- ① 年休取得率70%以上を目指す
- ② 年休取得率各人最低50%を目指す
- ③ 土日・祝日に年休をプラスして3日以上の子連休をつくる
- ④ 配偶者の出産時・出産後の男性従業員の年休取得を促す

ことを呼びかけています。こうした取り組みもあり、経団連が調査した年次有給休暇の取得率は増加傾向にあります(17年65%→18年68%→19年71%)。

(3) 過労死等防止対策セミナーの開催

2020年11月には「過労死等防止対策セミナー」を開催し、企業に求められる過労死等防止対策や安全配慮義務に関する裁判例の動向、脳・心臓疾患の労災認定件数が多い業界における取り組みなどを紹介しました。当日は企業の人事や安全衛生担当など約150人が参加しました。

(4) 会員への周知

2020年10月の「年次有給休暇取得促進期間」および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」を会員に周知しました。

(5) 長時間労働につながる商慣行の是正

一企業だけでは解決が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向け、2017年に公表した共同宣言の周知徹底を引き続き図るとともに、下請取引の適正化等を会社ベースで宣言する「パートナーシップ構築宣言」への協力を会員に呼びかけています。

また、BtoBだけでなく、官公庁等との取引（GtoB）においても長時間労働につながる商慣行が存在します。このため、2019年3月、厚生労働省を通じて政府に長時間労働につながる商慣行の是正を要請しました。その後、経団連会員企業を対象に実態調査を行ったところ、改善が進んだ企業は約3割にとどまっていることから、2021年5月に厚生労働省に対して、①取引全般、②契約成立前、③契約締結・履行時における具体的な改善策の実施を要請しました。

以上のような取り組みもあり、経団連が実施した「2020年労働時間等実態調査」では、一般労働者、管理監督者ともに、2017年から2019年にかけて総実労働時間が着実に減少していることが確認できました（図表）。経団連は引き続き、会員企業における働き方改革を推進してまいります。



(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/>

3.2 ▶ 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2（2020）年度は341の高等学校等において、約3万6700人に対して労働関係法令に関する講義を実施した。

(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2（2020）年度は、全国の高等学校で77回、大学等で38回行った。

(3) 若者雇用促進法を踏まえた中学校、高等学校等への講師派遣

青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）（昭和45年法律第98号）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学校段階から学生・生徒に周知啓発するため、令和2（2020）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250回の講義を行った。

(4) 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（2016）年度から、国の事業として開始し、5年目となる令和2（2020）年度においては、全国で161回の講義を行い、14,708人が参加した。

(5) 労働法に関する教育を実施する際に使用できる指導者用資料の作成・配布

高等学校、大学等の教職員や自治体等が労働法の教育を行う際に使用することができる指導者用教材を作成し、全国の高校、大学、自治体等に配布（平成28（2016）年度高校教員等向け、平成29（2017）年度大学教職員等向け、平成30（2018）年度自治体等向けに作成・配布）するとともに、実際の授業等での活用を推進するため、当該資料を活用した労働法の授業や研修の実際の進め方に関する指導者向けのセミナーを開催するなど、労働関係法令に関する知識のさらなる周知・啓発に取り組んでいる。

(6) 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（2016）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～）を無料で公開し、登録者数は8,481人（令和3（2021）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。令和2年（2020）年には、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配信している、学習用クイズアプリ「労働条件（RJ）パトロール！」のコンテンツ拡充を行った。引き続き、積極的な周知及び内容の一層の充実に取り組んでいく。

コラム5

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 ～5年目の令和2年度は161回で14,708人の生徒たちが受講～

1 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。

（実例）



啓発授業実施例（令和2年度）

授業内容（タイムスケジュール）
実施例（50分 version）

- 5分 冒頭説明（自己紹介、事業趣旨説明）
- 20分 遺族の講話
（過労死遺族としての体験、社会に出る前に労働に関する知識を身につける大切さ）
- 20分 弁護士による解説（長時間労働の危険性と法規制）
- 5分 質疑応答

※授業時間・内容は、学校の都合に合わせて調整が可能です。

労働問題の有識者（弁護士等）による労働条件等に関する講義例

授業では、過労死の現状や判例をはじめ、労働条件や労災補償等について、有識者が説明しています。以下は、川人博弁護士（過労死弁護士全国連絡会議幹事長・写真）による講演事例です。

第一部

- ・過労死の歴史と現状・判例

第二部

- ・労働条件について（労働時間の原則、休憩時間等）
- ・休日の原則、有給休暇、退職の自由について等
- ・労災補償Q&A
- ・労働組合に関して

川人 博 弁護士

授業風景

授業に関する感想

●学校からの感想

- ・生徒が、アルバイト等の段階から過剰な労働に巻き込まれることなく、その後の人生が幸せなものになるよう、この啓発授業は貴重な機会でした。
- ・深刻な長時間労働の問題を分かりやすく説明いただき、生徒にも認識が広まりました。

●生徒からの感想

- ・ニュースでブラック企業とかハラスメントという言葉を聞くたびに不安になっていたのですが、一人で抱えこまずに相談すればいいんだと思うようになった。
- ・命の大切さや尊厳を学ぶことができました。また体験談から自分の家族のことも考えようと改めて思いました。
- ・バイトでもこんなきっちりとしたルールがあることに驚いた。

授業としては、過労死のご遺族の方から、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が、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。

2 5年目となる令和2（2020）年度は全国で161回（内訳は中学校21、高校69、専門学校23、短大1、大学47）で、合計14,708人が受講しました。

3 夫を過労死で亡くした福岡県の過労死遺族の方の講師体験記を、以下にご紹介します。

学生さんたちの意識改革を願って

—— 過労死防止啓発授業の講師を経験して ——

福岡過労死を考える家族の会 安徳 晴美

私は福岡県内の私立の女子大で2019（令和元）年と2020年の2回、同じく県内の医療福祉専門学校で2020年に1回、啓発授業を担当しました。

夫は福岡県の県立高校の英語教師でした。優しい家族思いの夫は2002（平成14）年1月、勤務中に高血圧性脳出血のため41歳で倒れ、それから15年の間、一度も意識を回復しないまま、2017年3月に静かに息を引き取りました。56歳でした。長い闘いを経て、夫の死は日々の過重・過密な勤務の末の発病が原因であるとして公務災害が認められました。過労死です。

最初にこの啓発授業の依頼を受けた時は、お受けするべきか正直悩みました。当時の事は思い出すことも辛く心にゆき場のない怒り悲しみだけが膨らむだけだと躊躇しました。

しかし、その私の心を変えたきっかけは夫の遺した言葉でした。

「NEVER GIVE UP」 「KEEP ON SMILING」

「あきらめるな、いつも笑って」

それは現役時代の夫が、生徒たちに必ず伝えていたメッセージでした。夫は病床でも必死に生き「あきらめるな」をずっと発信し続けました。その思いを繋ぎ若い学生さんたちに過労死しない働き方を考えてもらおう。日々を笑顔で過ごしてもらいたい。夫のことを話すことがそのきっかけになるならと夫の言葉に背中を押される形で私は話すことを決めました。

授業の中では、学生さんたちが就職し、仕事をする中で使命感、責任感から追い込まれることのないように、そして守られるべき労働条件が奪われ、過労へ繋がることのないように以下のことを伝えました。

「睡眠さえ十分とれない不当な長時間労働と、人を傷つける言動に人は病み、正常な判断能力を失います。過労死は防げる死です。」

「職場にあなたの代わりはいても、大切な家族のあなたの代わりはいない。」

「疲れたら休む勇気。辞める勇気。いつもと違う様子の人がいたら声をかける勇気。」

「命より大切な仕事はない。」

授業の後、学生さんたちから感想をいただきました。「過労死を他人ごとでなく自分のこととして考える機会になった」「命と健康を最優先に考え働き、行動したいという思いを持った」という感想が多く心に届いたと嬉しく思いました。社会へ出る前の学生さんたちへ「労働問題、労働条件に関する啓発授業」での遺族の話は、過労死をしない働き方への意識改革に必ず繋がると信じています。

これからも若い命が働き過ぎにより奪われることがないように、過労死等防止に繋がる啓発授業の講師を続けていこうと思います。

（岩城 穰・過労死等防止対策推進全国センター事務局長）

3.3 ▶ 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」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）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（2014）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 2（2020）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への職場訪問の実施
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を訪問し、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 9,120 事業場に対して重点監督を実施し、30.8%に当たる 2,807 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 162 件の相談が寄せられ、相談内容としては、長時間労働・過重労働に関するものが 30 件（18.5%）と最も多かった。
- ⑤ 事業主、労務担当者等を対象に、自主的な過重労働防止対策を推進することを目的としたセミナーの実施
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 80 回、「過重労働解消のためのセミナー」を実施した。

3.4 ▶ 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、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成 18 年 3 月 17 日付け基発 0317008 号・令和 2 年 4 月 1 日改正）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、大綱の内容を紹介するパンフレットでは、働き過ぎによる健康障害を防止するために、事業者の取組のほか、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み、これらについて周知啓発を行った。

加えて、平成 26 (2014) 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」^{注 5)}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 2 (2020) 年 9 月の全国労働衛生週間準備月間及び 10 月 1～7 日の本週間に於いて、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。

3.5 ▶ 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時間の休息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。

「ニッポン一億総活躍プラン」(平成 28 年 6 月 2 日閣議決定)では、「長時間労働是正や勤務間インターバルの自発的導入を促進するため、専門的な知識やノウハウを活用した助言・指導、こうした制度を積極的に導入しようとする企業に対する新たな支援策を展開する。」こととされ、さらに、「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)では、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課し、制度の普及促進に向けて、政府は労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げる。また、政府は、同制度を導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知を通じて、取り組みを推進する。」とされた。

また、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 (2019) 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。

さらに、平成 30 (2018) 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 (2021) 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)。

注 5) 労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の web サイト: <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

変更前（平成30年7月閣議決定）	変更後（令和3年7月閣議決定）
労働者数30人以上の企業のうち、 （1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満（令和2年まで） （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上（令和2年まで）	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（令和7年まで） （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上（令和7年まで） 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。

（大綱に設定されているインターバルに関する目標の変更）

厚生労働省においては、平成29（2017）年5月から「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」を開催し、国内における勤務間インターバル制度の導入状況などの実態や課題の把握、諸外国における勤務間インターバル制度と運用状況の把握及び制度導入促進を図るための方策について検討を行い、平成30年12月に報告書のとりまとめを行った。

また、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2（2020）年度には2,449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16,793件となっている。

これに加え、オンライン配信によるシンポジウムを開催したほか、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」については、全業種版やIT業種版に加え、令和2年度には、建設業界の特性を踏まえた建設業版を作成し、これらの活用を図ることによって、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。

「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会報告書」概要 ～勤務間インターバル制度導入に向けたポイントを取りまとめ～

> 検討に当たった背景等

勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間の休息を設定するもの

- 勤務間インターバルは、十分な睡眠時間や生活時間の確保に資するもの
- 睡眠時間の多寡が健康状況や作業能力に影響を及ぼすとの研究報告
- 法令等の整備（制度導入を事業主の努力義務として規定）
→ 制度導入の企業割合は1.8%と低調（「平成30年就労条件総合調査」（厚生労働省））

「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、勤務間インターバル制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げることとされた。

> 導入によるメリット

- 健康維持に向けた睡眠時間の確保につながる
- 生活時間の確保によりワーク・ライフ・バランスの実現に資する
- 魅力ある職場づくりにより人材確保・定着につながる
- 企業の利益率や生産性を高める可能性が考えられる

> 普及に向けた課題

- 制度の認知度が低い
- 制度導入の手順が分からない
- 就業規則の整備等に係る経費負担
- 突発的な業務が発生した際の代替要員の確保

> 普及に向けた取組

- 導入事例集を活用し、行政機関はもとより地域の関係団体等と連携して制度の周知を行う
- 制度導入の手順をまとめた「導入に向けたポイント」を参考に、更なる導入促進を図る
- 助成金による導入支援を引き続き行うとともに、労務管理の専門家による相談支援を実施する
- 関係省庁が連携を図りながら、取引環境の改善に向けた取組を一層推進する

> 導入に向けたポイント

導入までのプロセス

制度導入に当たっては、導入事例（20の導入企業例を掲載）等を参考にしつつ、事業場ごとの事情を踏まえて検討してみましょう。
労使での話し合いは検討の各ステップで重要です。

【各ステップにおける主な検討項目と留意事項】

- 制度導入の検討・・・導入の目的、労使間の話し合いの機会の整備
- 制度設計の検討・・・対象者、休息時間数、休息時間が次の勤務時間に及ぶ場合の勤務時間の取扱い、適用除外、時間管理の方法
- 試行期間・・・制度の効果を検証
- 検証・見直し・・・問題の洗い出し、必要な見直し
- 本格稼働・・・就業規則等の整備、一定期間後の見直し

労基署からの指導、働き方を見直すきっかけに

東京ドーム1個分の広さに、約80の製造業が集まる横浜市都筑区の東山田準工業地域。その一角に、2階建ての社屋全体を濃紺と赤のコーポレートカラーであしらった株式会社スリーハイがある。会社設立30年を迎えた社員14人、パート24人が働く工業用ヒーターのメーカーだ。食品工場での加熱・保温や鉄道レールの結露防止など、顧客の用途や要望に合わせたヒーターを手作りしている。



<社長（右）と社員のみなさん。和気あいあいとした雰囲気だ>

目指した「サーバント型リーダーシップ」

システムエンジニアだった社長が父親から会社を継いだのは2009（平成21）年。「この会社に来て本当に良かったのかと、当初は思っていました」と振り返る。手先が不器用で、もの作りが好きなのではない。従業員と一緒にヒーターを作れない。そんな自分ができることは「後方から応援・支援するサーバント（奉仕）型のリーダーシップではないかと。だから、いかにみんなが働きやすい環境を整えるかを考えてきました」と話す。

同社は2018（平成30）年3月に、前日の終業時間から翌日の始業時間の間を9時間以上空ける「勤務間インターバル」を就業規則に盛り込んだ。これは2019（平成31）年4月施行の改正労働時間等設定改善法で「事業主の努力義務」とされた制度。施行1年前に先取りした形だが、社長は「実はお恥ずかしい話、労働基準監督署から指導を受けたことがきっかけなんです」と明かす。

労基署の調査で気付いた勤務管理の大切さ

2017（平成29）年秋に労基署の調査が入った。悪いことはしていないし、残業代もしっかり払っていると自分に言い聞かせ、訪れた労基署の職員に勤務記録を見せると、36協定違反を指摘された。労基署に届け出た36協定の「月45時間および年360時間」の時間外労働を超えて、月130時間残業をしている社員がいた。

顧客が指定した納期、期待以上の品質に応じてこそ町工場は評価されると父親に教えられてきた社長は「忙しいときに残業や休日出勤するのは当たり前。社員も残業代が稼げて喜んでいるし、何が悪いのか」と納得がいかなかった。



<営業統括本部長（左）。「会社のキーマンであり、従業員みんなの相談役です」と社長>

労基署の職員から従業員の健康管理について問われ、朝礼の様子や顔色を見てと答えると、日々の勤務時間をどう把握しているかと問い返されてハッとしたという。「把握していなかったと気付いたんです」（社長）。

労基署の調査後、打刻式のタイムカードをやめ、クラウド型の勤怠管理と給与計算システムを導入し、従業員の勤務時間を日々把握できるようにした。製品作りへのこだわりから時々泊まって仕事をする社員がいたこともあり、働き方を会社全体で見直そうと、社会保険労務士が提案した勤務間インターバルを採り入れることにした。

なぜ制度が必要か、社員集めて研修会

なぜこの勤務間インターバル制度が会社に必要なのかを理解してもらうため、社員を集めた研修会を開いた。その場で、ある月の社員 10 人の残業時間と残業代を見せた。4人が 100 時間を超え、総残業時間は 813 時間、残業代は 148 万円。営業統括本部長はその数字を聞いたとき、「年間で 1 千何百万になる額に驚きました」という。それから社労士が勤務間インターバル制度の内容や意義を説明し、理解できたかどうかや、制度の効果や課題などの意見をアンケートで聞き取り、考えを共有したうえで翌月、導入に踏み切った。

「残業しないで納期を守るなんて無理という回答もありましたが、これまで 9 時間のインターバルは守られているし、納期遅れも出ていません」と社長は話す。

社員の残業を減らす分、パートの人数や出勤日を増やし、仕事の分担を図った。社員はオーダーメイドで付加価値の高い仕事に専念し、量産する既製品の製造をパートに振り分けた。その結果、パートのスキルも上がったという。

フレックスタイムで出退勤時間を自由に

2019 年にはフレックスタイム制も導入した。8 時 30 分から 17 時 15 分だった就業時間を、10 時から 14 時の 4 時間をコアタイムとし、出退勤時間を自由にした。月 160 時間働けば、日々の勤務時間は社員が決められる。160 時間を超えたら 1 分単位で残業代を付けている。

入社 9 年になる、モノづくり事業部の社員は、年々働く環境が良くなっていると話す。「特に自分のペースで出退勤時間が調整できるフレックスタイム制は大きいです」。机を広く使いた

い作業のときは人のいない 7 時に出勤し、コアタイム終了の 14 時に退社したりする。

「以前は人が少なくなる夕方から残業していましたが、それだと疲れも出てくる。今は朝やって早く帰れるので楽です」。

2020（令和 2）年から、事務所内の壁に全社員の前月の残業時間が張り出されるようになって、さらに意識が高まったという。「仕事が忙しいときには、ほかの人の残業時



<機械は使わずヒーターは手作り。その手仕事に魅力を感じて入社したという社員>

間をみて、余裕のありそうな人に手伝ってもらっています。逆に私の手が空いたときは手伝いますよと。みんなそんな感じなので働きやすいです」。1人だけ残業時間が突出することはなくなったという。

社長は製造業でフレックスタイム制は難しいと思っていた。全員そろって朝礼し、気持ちを一つにもの作りに励む。その一体感こそが町工場には必要と続けてきた朝礼を廃止し、コアタイム内の13時の昼礼に変えた。コロナ禍の今は、それぞれの席からZoomで参加し、短く連絡事項にとどめている。

朝礼ではサイコロを振って、目が当たった社員がフリートークする演出もあった。社長は「ワーク・ライフ・バランスを進めると、勤務時間はよりワークに集中する雰囲気になる。従業員の和を醸成してきた組織文化を今後どうするか」と悩ましさも口にする。

平均残業時間は3年前の3分の1

社員の2017年度の月平均残業時間は62時間だったが、2018年度は41時間、2019（令和元）年度25時間、2020（令和2）年度21時間と着実に減ってきた。繁忙期の冬場をみても、2017年11月の90時間が2020年11月は37時間になった。

残業削減による社員の収入減に対応し、2019年3月に昇給を行った。加えて、それまで2月の決算期だけだった賞与を年2回に増やした。働く環境の改善には給与も含まれると、今年は2年ぶりの昇給を考えているという。

また、6月にリフレッシュ休暇制度も始めた。入社10年で10万円、15年で15万円、20年で20万円の特別手当と、それぞれ5日間の休暇を付与する。パートにも同等に近い手当を支給することにした。社長は「売り上げの約3割はパートさんが稼いでくれています。今いる従業員を大切にしたいと考えた制度なので、同じ対応をしたいと思いました」と話す。

社員の希望でフルリモート勤務も

夫の転勤に伴い、4月から名古屋でリモート勤務を始めた女性社員がいる。営業企画室で広報やSDGs、ESG（環境・社会・企業統治）の取り組みなどを担当している。「町工場でもフルリモートで働けるという事例を作りたい」という社員の言葉で始めたが、社長は「フレックスタイム制もフルリモートも、やればできるんだと感じています」。

金属加工、家具、餃子、自動車整備……。地域内の工場と協力し、地元の小学生にももの作りの面白さを伝える社会科見学ツアーを企画するなど、地域活動にも力を入れる。日本のもの作りを将来支えてもらいたいとの思いで始めた。求人の募集要項に、こうした制度や取り組みを載せると、1人の補充枠に、今では数十人の応募がくるという。

労基署から指導を受けたことについて、「あの時に指摘され、教えられたことを、今は本当に感謝しています」。社長は笑顔で語った。

株式会社スリーハイホームページ
<https://www.threehigh.co.jp/>

3.6 ▶ 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、業界及び地域のリーディングカンパニーを訪問し、各企業のトップと意見交換を行うことで、直接「働き方」の見直しに向けた働きかけを、令和2（2020）年度は810社に対して実施した。

(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（2015）年1月30日に開設した「働き方・休み方改善ポータルサイト」^{注6）}において、働き方・休み方改革に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紹介している。



(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2（2020）年10月にオンライン配信による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が行われた。

また、令和2年12月から令和3（2021）年3月にかけて「You Tube 厚生労働省チャンネル」でシンポジウムの動画を配信した。

注6）「働き方・休み方改善ポータルサイト」のwebサイト：<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

(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。

令和2（2020）年度は、次のとおり広報を実施した。



- ・ 都道府県、労使団体（222 団体）に対する周知依頼
- ・ 時季ごとの専用 Web サイトの開設
- ・ インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（946 か所）
- ・ 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) 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備

地方都市において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域の特性を活かした計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを行っている。

令和2（2020）年度は、青森県弘前市と新潟県新潟市において、ポスター、リーフレットや新聞広告の掲載、ラジオ CM の配信などによる周知、オンライン配信によるシンポジウムの開催、労務管理の専門家による地域の事業場訪問など、休暇取得に向けた働きかけを実施した。

3.7 ▶ メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

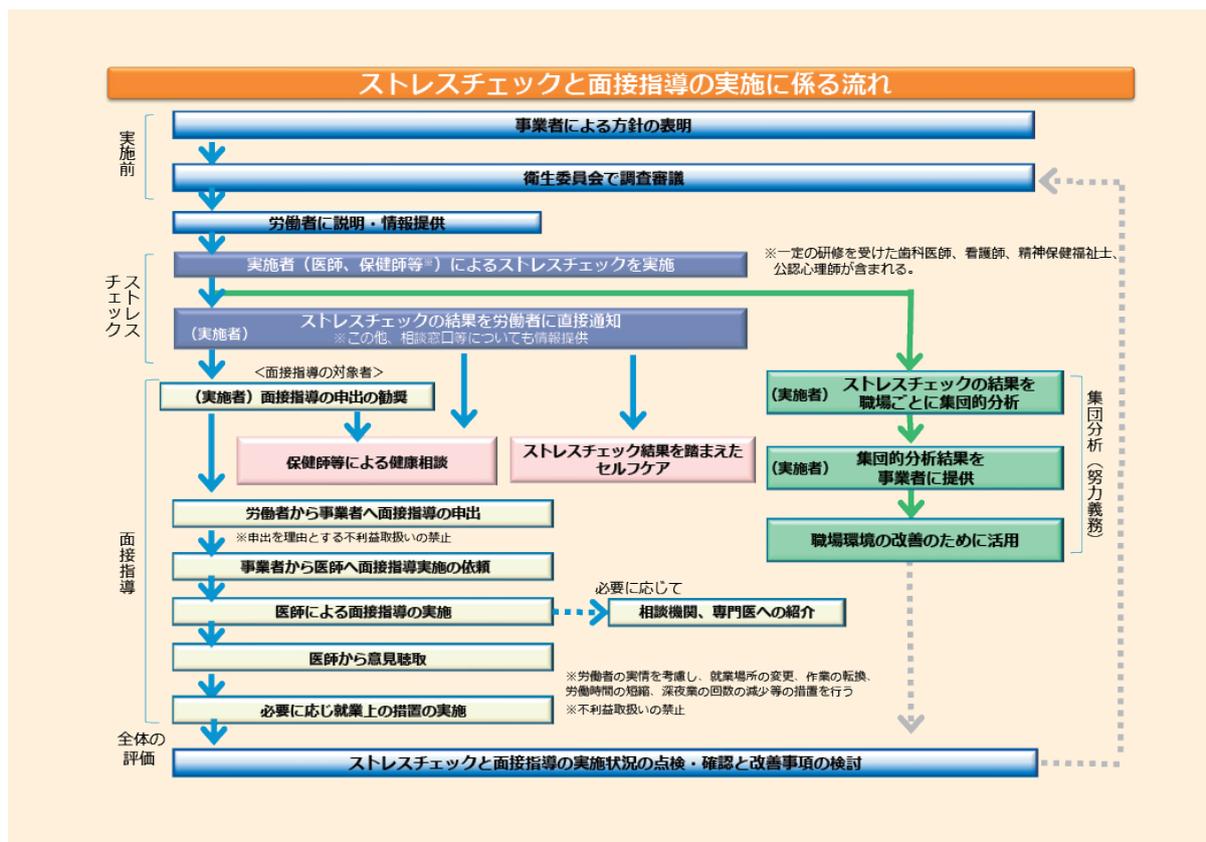
仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスを感じている事柄がある労働者の割合は 54.2%（令和2（2020）年労働安全衛生調査（実態調査））となっており、また、精神障害による労災支給決定（認定）件数は、令和2（2020）年度は 608 件（令和元（2019）年度は 509 件）、うち自殺件数（未遂を含む。）は 81 件となっている。

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 61.4%（平成 30（2018）年調査は 59.2%）と 6 割程度にとどまっている（同調査）。

「第 13 次労働災害防止計画」及び大綱においては、令和 4（2022）年度までに「メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする」、「仕事上の不安、悩み又は

ストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする」、「ストレスチェック結果を集団分析^{注7)}し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする」を目標としており、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。

ストレスチェックについては、その実施が努力義務となっている労働者数50人未満の小規模事業場においても取組が進むよう、一定の要件を満たした場合にその費用を助成している。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していただけるよう、「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^{注8)}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)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^{注9)}」を開設している。

さらに、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報を提供し、職場のメンタルヘルス対策を促進するため、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」^{注10)}を運営しており、事業者、産業医等の産業保健スタッフ、労働者やその家族等に対して、ストレスチェック制度に関する資料のほか、メンタルヘルス対策に関する基礎知識、事業場の取組事例等、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報提供を行っている。また、「こころの耳」においては、労働者を対象としたメール・電話・SNS相談窓口を設置している。

また、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

注7) 集団分析とは、ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析し、職場ごとのストレスの状態を把握すること。集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組むことが事業者の努力義務となっている。

注8) 「ストレスチェック実施プログラム」(厚生労働省)のWebサイト：<https://stresscheck.mhlw.go.jp/>

注9) 「ストレスチェック制度サポートダイヤル」(全国统一ナビダイヤル)：0570-031050 平日10:00～17:00 (土曜、日曜、祝日、12月29日～1月3日は除く)

注10) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」のWebサイト：<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

3.8 ▶ 職場のハラスメントの防止のための周知・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寄せられる「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加するなど、社会問題として顕在化している。

(1) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

平成 24 (2012) 年 3 月に、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（以下「円卓会議」という。）において、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」という。）が取りまとめられ、以降、提言を踏まえて、厚生労働省では、平成 24 年度に「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施したほか、周知広報や労使の具体的な取組の促進等を図るための企業向けセミナーの開催やマニュアルの作成等を行う「働きやすい職場環境形成事業」を実施してきた。

平成 28 (2016) 年度には、大綱において、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う」とされていたこと等を踏まえ、改めて実態調査を実施した。

また、都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加しているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっている中で、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（平成 29 年 3 月 13 日）及び「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、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行うとされたことを踏まえ、平成 29 (2017) 年 5 月より「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を開催し、平成 30 (2018) 年 3 月 30 日に報告書が取りまとめられた。

さらに、検討会での議論を踏まえ、同年 8 月より労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論が行われ、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律案を平成 31 (2019) 年 3 月 8 日に第 198 回国会に提出した。同法案は、令和元 (2019) 年 5 月 29 日に成立し、同年 6 月 5 日に公布された。

法律においては、職場のパワーハラスメントを

- ① 職場において行われる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 労働者の就業環境を害すること

の全てを満たすものとして定義し、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントと同様に、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取扱いを禁止する等、セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化している。

さらに、改正法に基づく指針等について、労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論が行われ、令和 2 (2020) 年 1 月 15 日にパワーハラスメントの防止のための指針等が公布された。改正法及び指針は、同年 6 月 1 日から施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和 4 (2022) 年 3 月 31 日まで努力義務）。

(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

前記の経緯を踏まえ、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・育児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2（2020）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（2019）年度より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、職場のハラスメント対策シンポジウムを開催した。パワーハラスメント防止に向け、労働施策総合推進法を踏まえた企業の取組のポイントに関する学識者による講演や、企業における取組事例の紹介等を行った。さらに、シンポジウムの内容を新聞に採録記事として掲載した。また、令和2年11月から令和3（2021）年1月にかけて、「職場のハラスメント撲滅月間」に関するWeb広告を実施するとともに、全国主要路線の駅貼り広告や車両中吊り広告等を活用し、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」に合わせてメッセージ動画を作成し、「あかるい職場応援団」^{注11)}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（2012）年度からポータルサイト「あかるい職場応援団」を構築し、順次、労働者、企業や人事労務担当者等にとって分かりやすく役立つものへと改修しており、令和元年度にはセクシュアルハラスメントや妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントも含めたハラスメント対策の総合情報サイトとしてリニューアルした。

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2年度は、「動画で学ぶハラスメント」に動画2本、VR動画1本を追加した。

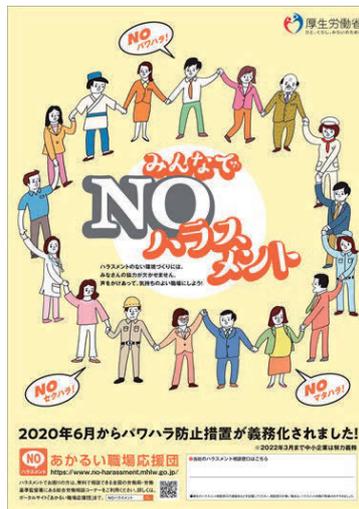
なお、令和2年度中のアクセスは、約173万件であった。

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・リーフレットを作成し、全国の行政機関等に配布して周知を行った。

また、改正法や指針の内容に関するリーフレットやパンフレットも作成し、改正法の施行に向け、周知・啓発を行った。

注11) ポータルサイト「あかるい職場応援団」のWebサイト：<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



周知啓発ポスター

エ ハラスメント対策のための専門家等の派遣

ハラスメント対策のための具体的な手法や個別事案への対応のコンサルティング、企業内研修を実施するために、専門家や講師を派遣する事業を平成 30（2018）年度から実施しており、令和 2 年度は 206 社に対して専門家を派遣した。

オ ハラスメント悩み相談室

令和元年度より、職場におけるハラスメントで悩みを抱えている労働者を対象に、夜間や休日にも対応する電話及びメールによる無料相談窓口を設けている。

カ 職場のハラスメントに関する実態調査

平成 28 年度に実施した職場のパワーハラスメントに関する実態調査から 4 年が経過し、ハラスメントの対策に取り組む企業割合や労働者の状況も変化していると考えられることから、企業におけるハラスメントの発生状況や企業の対策の進捗、労働者の意識等を把握するため、「職場のハラスメントに関する実態調査」を実施した。

コラム7

【企業の取組】カスタマーハラスメント対策導入事例～株式会社 SmartHR（東京都港区）～

大事にしたいことは何か「行動指針」に反映

クラウド人事労務ソフトで急成長する株式会社 SmartHR の東京・六本木にある本社を訪ねた。都心を一望できるオフィスタワー。事業拡大に伴う社員増で別の階から 2021（令和 3）年 1 月に移り、17 階全フロアを借りて拡張したばかり。壁を取り払った広々とした空間で、カジュアルな装いの社員たちが打ち合わせをしていた。設立 8 年で社員数約 450 人。平均年齢は 32 歳と若い。だが、その「若さ」が時に、顧客からい



<東京・六本木の本社オフィス。若い社員が生き生きと働いていた>

われのない言動を受ける要因にもなっていた。

年が若い、女性だから…自信を失う社員

ソフトを導入した顧客の活用支援にあたるカスタマーサクセスグループは、約60人のスタッフの半数強が女性だ。責任者を務めるマネージャーは「誠実なお客様が大半で、本当に少ないのですが」と断りながら、社員が受けた体験を話す。

年齢が若い、社歴が浅い、女性だからという理由で、「私が言っていることをわかってる？」

「もっとしっかりしてよね」という言葉で追い詰める。リモートや電話で対応可能なのに執拗に来社を求める。「どこに住んでいるの」とプライベートを聞いてくる。そうした行為が継続するケースがあった。やりとりは電話で

起きやすく、周りは気づきにくい。「受けた本人は自信を失い、お客様に向き合えない自分を責めて、周りにも打ち明けられずにいました」とマネージャー。何とか事前に防ぐ策はないかと、法務に所属する弁護士に相談した。

法務の弁護士は前職の通信キャリアで、顧客からのハードクレームに疲弊する社員を間近に見て、顧客との交渉にもあたっていた。2019（令和元）年5月に、職場でのパワハラ防止措置を企業に義務付けた改正労働施策総合推進法、通称「パワハラ防止法」が成立。法に基づく指針には顧客等からの著しい迷惑行為（カスタマーハラスメント）に対しても、事業主は被害防止に取り組むことが「望ましい」と明記された。「今であれば受け入れられるのではないか」と思った法務の弁護士は、マネージャーなど顧客と接する部署の責任者から実例や悩みを聞き取り、2020（令和2）年10月、カスタマーハラスメントに対する会社の姿勢を示した「行動指針」を作成した。

そこには対象となる12の行為が例示されている。

法務と連携、12の対象行為を公表

●顧客による暴力・暴言

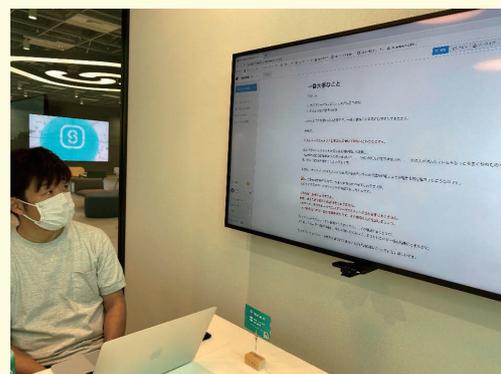
個人に対する暴力／個人に対する威迫・脅迫／個人の人格を否定する発言／個人を侮辱する発言

●顧客による過剰または不合理な要求

合理的理由のない謝罪の要求／SmartHR従業員に関する解雇等の社内処罰の要求／社会通念上相当な程度を超える提供していないサービス提供の要求



＜カスタマーサクセスグループのマネージャー（右）と法務の弁護士。2人が中心になって「行動指針」をつくった＞



＜社内ポータルにアップしたカスタマーハラスメントの従業員向け説明文。その冒頭で「自分を責めないで」と訴えた＞

●顧客による合理的範囲を超える時間的・場所的拘束

合理的な理由のない長時間の拘束／合理的理由のない事業所以外の場所への呼び出し

●顧客によるその他ハラスメント行為

顧客によるプライバシー侵害行為／顧客によるセクシュアルハラスメント／顧客によるその他各種のハラスメント

作成にあたって注意したのは、①サービスビジョンとのつながり②お客様とより良い関係性を構築したいというメッセージ③社員のことを一番に思う姿勢の3点だったという。

目的は顧客とのより良い関係の構築

SmartHR はサービスビジョンとして「Employee First」を掲げ、「すべての人が、信頼しあい、気持ちよく働ける社会」の実現を理念にしている。その「すべての人」には当然従業員も含まれ、サービスビジョンの実現においても取り組む意義があること。また、お客様に対しては、「加害者」とみて責めるのではなく、お互いの関係をより良いものにしたいという目的を正しく伝えることを、行動指針に明記した。

法務の弁護士がマネージャーと最初に対策を話し合ったのは2020（令和2）年9月7日。その翌日には、カスタマーハラスメントとは何か、実際に遭ったらどう対応するかなどをまとめた文章を、社内ポータルにアップした。その記事中に、ひときわ目立つ赤字の一文がある。

<カスタマーハラスメントはあなたのせいではないということです>

打ち合わせ翌日に社内メッセージ

社会経験が浅いと、自分が受けているのがハラスメントなのかもわからず、顧客とうまくいかないのは自身のせいと思いがちだ。「社内で苦しんでいる人がすでにいるのなら、1日でも早くこのメッセージを伝えようと思いました」と法務の弁護士は話す。被害を感じたらチーフやマネージャーに相談。話を受けた上司は社員のケアを最優先し、法務と連携して対応する体制を築いた。



<社員の意見を聞き入れてくれる会社の姿勢に感謝しています>と話す女性社員>

行動指針の公表後、法務の弁護士は社内コミュニケーションツールのスラックで「カスタマーハラスメント」を検索してみた。公表前2件だったのが、公表後は300件を超え、社員同士の会話に上るようになっていた。マネージャーは「誰々さんがハラスメントを受けている可能性がありますと、周りの人が教えてくれるようになりました。可能性のレベルからケアできるのは大きな変化です」という。

カスタマーサクセスグループで働く女性社員は、制度を説明するグループ会議で「些細なことでも相談してください」という言葉を聞き、安心して働ける職場だという思い

を強くした。お客様から威圧的な態度をとられたり、逆に距離が近いと感じる発言をされたりしても「これが仕事」と割り切ってきたが、「改めて声を上げてもいいのかなと思えました」。

もっと身近な窓口を社員が提案

この女性社員は、会社のカスタマーハラスメント対応とは別に、グループ内でもっと気軽に相談できる場をつくることをマネージャーに提案した。世代や性別に関係なく、自分が話しやすい人に相談できる窓口があれば、わかりやすい暴言やセクハラには至らない「グレーゾーン」の悩みにも応じられるのではないかと考え、2021（令和3）年5月から始めた。

相談者は3人の担当者から一人を選び、内容をダイレクトメッセージで送る。対外的な対処が必要となるケースは会社で対応するが、話すことで解消されることもあるという。女性社員は「こんな悲しいことがあったと打ち明けやすい雰囲気になったのを感じます」と話す。

顧客から想定外の「言葉」

カスタマーハラスメントの行動指針公表後、顧客との間で、考えもしなかった展開もあった。対象行為に触れる事案が起き、営業担当者が顧客である当事者の上司に電話で内容を伝えた時だ。「お客様とのより良い関係を作りたいのでお伝えしました」とポリシーへの理解を求めると、「素晴らしい」との言葉が返ってきた。関係改善に向けて、言いづらいことも伝える姿勢を評価された。「社員にそうした言動があると気づき、改善するきっかけができた」と感謝されました。ハラスメントが生まれる状況は、誰も望んでいないわけです」とマネージャー。「すべての人が、信頼しあい、気持ちよく働ける社会」という企業理念に、着実に近づいている。



<設立8年で労務管理クラウドのシェアトップに成長>



<事業や社会貢献への取り組みなどで数多く受賞>

株式会社 SmartHR
ホームページ <https://smarthr.jp/>

3.9 ▶ ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

(1) 良質なテレワークの普及促進等

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、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方として、適切な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、令和3（2021）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、周知を図っている。そのほか、テレワーク導入を検討する民間企業等に対する専門家による無料の個別コンサルティング、テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握等を行った。また、テレワーク相談センターでの相談対応やコンサルティングの実施、国家戦略特別区域制度を活用し、東京都と連携して設置した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、テレワーク普及拡大の担い手育成のためのテキストブックの作成及び講習会開催、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、テレワーク導入経費に係る支援等により、適正な労務管理下における良質なテレワークの普及を図った。

さらに、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底するため、テレワーク・時差出勤の推進等を含む「取組の5つのポイント」について、都道府県労働局・労働基準監督署が事業場と接する機会を活用して実施状況を確認の上、職場での実践例なども活用し、取組を働きかけるとともに、累次にわたって労働団体や経済団体に対して要請した。

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」に設置した相談窓口において、テレワーク等の新しい働き方に伴う不安なども含む、働く方のメンタルヘルス不調に関する相談を受け付けている。

(2) 副業・兼業の環境整備

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、令和2（2020）年9月に「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定し、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、複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が令和2年3月に成立し、上述の複数就業者のセーフティネットの整備に係る規定が同年9月1日に施行された。

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などを作成し、丁寧に周知を行っている。

さらに、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のための取組みを推進するため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談窓口における相談対応を行うほか、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図っている。

(3) フリーランスが安心して働ける環境の整備

令和2年7月に閣議決定された成長戦略実行計画において、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、政府として一体的に、保護ルールの整備を行うこととされたこと等を踏まえ、事業者とフリーランスとの取引について、関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のある「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」を、令和3（2021）年3月に内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で策定した。

併せて、当該ガイドラインの内容をわかりやすくまとめたパンフレットも作成し、周知を行っている。

また、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、同関係省庁と連携して、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）を設置した。

コラム8

【企業の取組】テレワークにおけるメンタルヘルス対策を含む安全衛生対策、快適な職場環境整備のための取組導入事例～株式会社ワークスマイルラボ（岡山県岡山市）～

社員同士の「見える化」でストレスのないテレワークを実践

事務用品やオフィス家具・機器の販売を手がける岡山市のWORK SMILE LABO（ワークスマイルラボ）は、自社の取り組みをもとに、全国の中小企業に「新しい働き方」を提案している。日常的にテレワークを取り入れて業務効率化を図る一方、顔を合わせないことで生じるコミュニケーション不足の解消策など、円滑に業務を進めるための様々なオフィス内の工夫を、見学に来る企業関係者に見せている。新型コロナウイルス感染が拡がる中での新たな働き方を示す「先生」のような存在になっている。



WORK SMILE LABO のオフィス。モニターにはテレワーク中の社員とオフィスの様子が映し出されている

子育て中でも働き続けられるよう導入

同社は1911（明治44）年、文具店「石井弘文堂」として創業し、今年110年を迎えた県内有数の老舗企業だが、これまでの道のりは平坦ではなかった。1960年代に「石井事務機センター」に社名を変え、オフィス機器の取り扱いを始めたが、2008（平成20）年に起きたリーマン・ショックで企業の需要がしぼみ、その3年後には倒産寸前にまで追い込まれた。所有していた土地を売却、そこで手にした余剰資金で、中小企業向けのITサポート事業を立ち上げた。

ピンチに打って出た新事業は、父親の後を継いで2015（平成27）年、4代目社長に就任した現社長が推し進めてきた。翌年からはオフィス用品などを活用しながら中小企業の働き方改革を支援する現在の事業をスタート。「中小企業の笑顔溢れるワークスタイルモデルカンパニーになる！」というビジョンを掲げ、社名も2018（平成30）年に「ワークスマイルラボ」に変更した。

社長になって間もないころ、社内の働き方を見直す出来事が起きた。子どもの急な病気で、パートタイマーが仕事を早く切り上げざるを得ない状況が続いたのだ。申し訳ないという本人の気持ちを汲んで、協力的だった周りの社員たちは、仕事の負担が増すことで次第に不満が積み重なっていった。そうした状況を改善しようと、働く時間や場所の自由度が広がるテレワークの導入に踏み切った。



テレワークを導入するきっかけについて説明する社長

生産性が下がるのではないかという当初の懸念は、反対の結果を見せたという。従業員1人が1時間当たりどれだけ粗利を上げたかを示す「人時生産性」は年々向上。2020（令和2）年は、対2016（平成28）年比44%増になった。一方で残業時間は、2016年から2020年にかけて57%削減。家庭の事情を理由にした離職も減ったという。

テレワークで通勤時間がなくなり、業務時間にゆとりができたこと。さらに、顧客を訪問する営業担当者は、外出先でも資料作成などの作業ができるようになった。事務スタッフなどの内勤者は「自宅でできる作業」と「オフィスでしかできない作業」の分業を進め、テレワーク中の社員が「自宅でできる作業」を一手に担うことで、全体の業務効率が改善したという。社長は「休憩時間に家事などのちょっとした用事を済ませられることで、生活全般にゆとりができるようになった」とテレワーク導入の効果を強調する。顧客との商談もリモートで行うことで商圏が全国に広がり、さらなる成長に結び付いている。

こうした働き方の変化は「働きやすい職場」という評価につながり、地元新聞社による今春卒業した大学生を対象にした県内企業の就職人気ランキングで4位と、新卒採用にも好影響を生んでいる。

テレワーク成功のカギを握る「見える化」

テレワークを進めるなかで、社員のストレス要因になりがちなのが「コミュニケーションの取り方」「情報共有のあり方」「労務管理」だ。同社ではさまざまな工夫により、これらの課題を解決している。

オフィス内に複数設置された大型モニターには、テレワーク中の社員の姿とオフィスの様子が同時に映し出されている。双方からいつでも呼びかけられるようになっていて、在宅勤務の社員とオフィスの社員が一つの空間にいるかのような環境を作り出している。映像は、内勤社員は常時、営業担当など外回りの社員は必要ときだけ映し出すことにしている。その理由について社長は「内勤は常にオフィスにいて顔が見える状態だが、営業担当はそうではない。テレワークでもこれまでと変わらない職場環境にすることが大切です」と説明する。加えて、社長室マーケティング担当者は「決して『社員を管理する』という発想からの取り組みではありません。誰が何をしているかを社員同士が共

有できることで、テレワークで生まれがちな『見えないことによる不安感』をなくしています」と狙いを話す。



オフィス環境について説明するマーケティング担当者



モニターに表示された「KPI進捗表」

「KPI進捗表」のタイトルがついたデータ一覧を映し出すモニターもある。社員個人の目標達成度合いや、業績に連動する賞与の原資が現時点でどれだけあるかなどの数字を公表している。目標を上回る数字は青色、下回っている項目は赤色で表示。業績を「見える化」することで、社員のモチベーション向上につなげている。

大切なのは社員の意思を尊重する姿勢

新型コロナウイルスの感染拡大でテレワークを導入する企業が増えたが、うまく活用できていなかったり、テレワーク自体を止めてしまったりするケースも多いと社長はいう。原因は「テレワークを必要とする人だけでなく、そうでない人も一律に始めてしまうこと」にあるとみている。「新型コロナの影響で緊急的にテレワークを始めなければならないケースが多く、始めること自体が目的になっています。テレワークはあくまで働き方の一つであって、強制することで社員のストレスを高めては本末転倒です」。多くの企業で見られる現状をそう指摘する。



オフィス内の「ビジョンボード」には社員それぞれの目標が書き込まれている

テレワークの導入に伴い、人事評価のあり方も見直してきた。同社は社員の評価軸を「時間」ではなく「成果」に置いている。すべての部門の業務成果を数値化し、総労働時間で割って、「1時間当たりでどれだけの成果を生んだか」という観点で評価している。場所を問わない働き方を進めると、社員の姿で働きぶりを確認できない。「成果さえ上げれば勤務時間は問わない姿勢を示すことで、無駄な残業時間を減らすという意識付けにもなります」と社長はいう。成果を上げるために、際限なく働いてしまうことも考えられるが、この点に関して社長は、働く本人の意思を把握していくことが大切になると話す。

「見えない働き方」を把握するため、顔を合わせたコミュニケーションも欠かせないという。毎月1回、上司との面談を行い、3カ月に1回は全社員が社長と面談する。年1回、社員満足度調査を実施し、社員の意向を把握するよう努めている。

「テレワークで働き方の自由度が広がったからこそ、働く社員の意思を丁寧に確認していくことが重要」と社長。テレワークの先駆者として働きやすい環境づくりに、さらに前進している。

株式会社 WORK SMILE LABO

ホームページ <https://wakusuma.com/>

3.10 ▶ 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

トラック運送業では、コストに見合った適正な運賃が十分収受できない中で「ジャスト・イン・タイム」での納品を求められるなど、依然として、発注者である荷主からの厳しい要請に対応している状況である。また、荷主側の都合により長時間の荷待ちを強いられるといった問題も見られる。こうしたことが一因となり、トラック運送業では、運転者が長時間労働を余儀なくされている実態がある。

トラック運転者については、厚生労働大臣が定める「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元（1989）年2月9日労働省告示第7号、以下「改善基準告示」という。）により拘束時間の上限等が定められている。平成27（2015）年トラック輸送状況の実態調査（厚生労働省・国土交通省）では、1回の運行における拘束時間が13時間を超える運行が全体の36.6%となっている。（※実態調査は1運行としての結果。改善基準告示：1日（始業から24時間）の拘束時間は原則13時間以内。）また、全体の5割弱の運行で荷待ち時間が生じており、このうち3割弱で2時間を超えていること、荷主都合による荷待ち時間は集荷時（製品の完成待ち等）と到着時（車両の順番待ち等）の双方で発生していること、運送に加えて荷役を行う場合に事前連絡なく現場で依頼され荷役料金を収受していないケースもあること、といった取引の実態も見られた。

さらに、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（令和2（2020）年）では、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211時間、営業用普通・小型貨物自動車運転者では207時間となっており、調査産業全体の平均の175時間を大きく上回っている。また、総務省「就業構造基本調査」（平成29（2017）年）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、全体の平均が11.8%であるのに対し、自動車運転従事者では37.3%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。

また、令和2年度の脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数194件のうち53件が、トラック運転者に関するものであり、労災支給決定（認定）件数に占めるトラック運転者の割合が大きい。

このようにトラック運転者の長時間労働等の実態は深刻であり、その改善は急務であるが、上述のとおり、トラック運送事業者側のみの努力で解決することは困難であることから、荷主との取引関係の在り方も含めて改善を図っていくことが不可欠である。

なお、働き方改革関連法により、自動車運転者にも時間外労働の上限規制が令和6(2024)年4月1日から適用されることとなり、改善基準告示についてもこれを踏まえて見直しを行う必要があることから、厚生労働省の労働政策審議会労働条件分科会の下に自動車運転者労働時間等専門委員会を設置し、トラックなど各業態の労働者、使用者代表委員と公益委員により、改善基準告示改正に向けた検討が進められている。

イ トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会

トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的として、平成27年度に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」（以下「トラック協議会」という。）を中央と各都道府県に設置した。トラック協議会は、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、経済団体、労働者団体、行政（厚生労働省、国土交通省等）などにより構成され、取引環境の改善及び長時間労働の抑制に向けた議論を進めている。

平成28(2016)、29年度の2年にわたり、全ての都道府県において実施したパイロット事業（実証実験）では、貨物の発送を依頼する荷主（発荷主）・トラック運送事業者・貨物を受け取る荷主（着荷主）などの一連の物流に関わる企業が協力し、コンサルタントのアドバイスの下、トラック運転者の労働時間短縮等に取り組み、そこから得られた知見を「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」として取りまとめ、サプライチェーンの関係者に幅広く周知するとともに、トラック協議会での議論に活用している。

加えて、平成28年7月に、トラック協議会の下にワーキンググループとして、「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」が設置された。学識経験者と行政（厚生労働省、国土交通省、経済産業省、農林水産省）から構成され、オブザーバーとして経済団体や事業者団体も参画している。この検討会は、適正な運賃・料金の収受に係る論点を整理し、トラック協議会へ助言することを目的としており、平成28年度はトラック運送事業者に対する実態調査を実施した。長時間労働の抑制を含め、トラック運送業における労働環境の改善に当たっては、トラック運送事業者が適正な運賃・料金を収受できることが重要であるが、実態調査の結果、回答のあった545件のうち、2～3割の事業者で、附帯業務（荷の仕分けなど）に対する料金や高速道路利用料などの費用を十分に収受できていないことが明らかとなった。実態調査の結果等を踏まえ、運送の対価である運賃と運送以外の役務の対価である料金を別建てで収受する環境を整備するため、平成29年8月に標準貨物自動車運送約款（平成2年11月22日運輸省告示第575号）等の改正を行った（平成29年11月4日施行）。引き続きトラック運送業の持続可能な事業運営及び運転者の確保・育成、生産性向上を図っていくため、適正な運賃・料金の収受について、トラック事業者と荷主の双方の理解の形成を促すための対策や環境整備のための方策等について検討を行うこととしている。

このようにトラック協議会では、取引環境の改善と長時間労働の抑制について、総合的に取り組んでいる。平成30(2018)年度には、引き続きトラック運転者の労働時間改善に取り組む荷主及びトラック運送事業者に対し専門家がアドバイスを行うコンサルテ

イング事業を実施し、令和元（2019）年度には、荷待ち時間が特に長い輸送分野（加工食品、紙・パルプ、建設資材）について、課題の整理や改善策の検討等を進めるとともに、実態の更なる把握・分析のための調査や、課題解決に資する試験的な取組（アドバンス事業）を実施し、成果として令和2年5月に各輸送品目について「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン^{注12}」をとりまとめた。

ウ 自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画

「働き方改革実行計画」において関係省庁横断的な検討の場を設けることとされたことを踏まえ、平成29年6月に「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」が設置され、自動車運送事業の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画を策定し、総合的かつ計画的に推進することとされた。

同年8月の第2回会議において、当面取り組む63の施策を盛り込んだ「トラック・バス・タクシーの働き方改革『直ちに取り組む施策』」が取りまとめられた。さらに、平成30年5月の第4回会議において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」を決定した。政府行動計画においては、令和6（2024）年4月の時間外労働の上限規制の適用開始までの期間に取り組む88の施策のほか、できるだけ早い時期に全ての事業者が拘束時間や休日労働、時間外労働の基準を遵守している状態を実現するという目標が設定された。政府行動計画の重点施策として、トラック輸送の生産性の向上・物流の効率化、女性や60代以上の運転者等も働きやすいより「ホワイト」な労働環境の実現を目的とし「「ホワイト物流」推進運動^{注13}」を開始し、令和3（2021）年4月末時点で1,213の企業が賛同表明を行っている。

また、自動車運送事業（トラック・バス・タクシー事業）の職場環境改善に向けた各事業者の取組を「見える化」する制度として、「運転者職場環境良好度認証制度」の認証が令和2年度にスタートし、令和2年度申請審査後の状況でトラック事業者では1,717社が認証・公表されている。

エ 貨物自動車運送事業法の改正（議員立法）

トラック運転者の不足により物流が滞ることのないよう、運転者の労働条件の改善等を図るため、①トラック運送業の規制の適正化、②トラック運送事業者が遵守すべき事項の明確化、③荷主対策の深度化、④標準的な運賃の告示制度の導入を内容とする、貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（平成30年12月14日法律第96号）が議員立法により平成30年12月に成立し、公布された。

※①・②：令和元年11月1日施行、③：令和元年7月1日施行、④：令和元年12月14日施行・令和2年4月24日運賃告示

注12) 「加工食品物流編」については、令和3年4月「加工食品、飲料・酒物流編」に改訂した。

注13) 「「ホワイト物流」推進運動ポータルサイト」のWebサイト：<https://white-logistics-movement.jp/>

オ ポータルサイトの運営による情報発信

令和元年度に「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^{注14)}」を開設し、広く国民、荷主、トラック運送事業者に対して、貨物を運送するトラック運転者の長時間労働の現状や、その改善に向けた取組・施策などを周知し、トラック運転者の労働時間短縮に向けた荷主とトラック運送事業者の取組を支援している。

ポータルサイトには、トラック協議会の取組などにより得られた荷主とトラック運送事業者の協力によるトラック運転者の労働時間短縮の進め方・課題解決の具体的な取組事例などをまとめた各種ガイドラインやハンドブック等を掲載している。また、荷主・トラック運送事業者がトラック運転者の労働時間短縮に向けて自社の取り組むべき課題を洗い出せる自己診断ツールや、トラック運転者の労働実態を紹介する周知用動画・発着荷主企業向け周知用動画などを掲載している。

令和2年度には、トラック運転者の長時間労働改善に向けて、「荷主どうし」の共同配送に興味のある荷主企業を、ポータルサイトを通じて募集した。「荷主連携マッチング～あい積みミーティング～」と題して、荷主企業が、物流生産性向上とトラック運転者の長時間労働改善に向けた意見交換を行うオンラインミーティングを全4回開催した。開催結果の報告書をポータルサイトに掲載することにより、好事例の普及を行っている。



(ポータルサイトトップページ)



(発荷主向け動画・着荷主向け動画)

注14) 「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」のWebサイト：
<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/>

日帰り可能な輸送体制でドライバー確保に取り組む

京葉工業地域に本社を構える千葉県市原市のサンネット物流株式会社は、ペットボトルや包装材、自動車部品などの原料となる合成樹脂の輸送に特化した会社だ。近隣の化学品メーカーから原料を集荷し、関東や東北を中心に全国の製造工場に納入している。社員 91 人のうちドライバーは 27 人で、その平均年齢は 47 歳。年を追うごとに高齢化していると社長は話す。

「長距離輸送で拘束時間が長い働き方を今の若い人は好みません。社員は同業他社からの転職者がほとんどで、新卒者はなかなか雇用できない状況です」

「嫁ブロック」という言葉がトラック業界内で語られている。2011（平成 23）年の東日本大震災以降、災害時にすぐに家に戻れない長距離ドライバーの仕事を家族が反対する傾向が強まり、担い手が一段と不足しているという。

中継拠点まで運び、そこからは地元業者が配送

そうした状況のなか、人材の確保に向けて同社が取り組んだのが、千葉の自社倉庫から顧客まで直送していた東北全域での長距離輸送の見直しだ。2016（平成 28）年に福島・白河、仙台、岩手・一関、山形、秋田・大館の 5 か所にストックポイント（SP）と呼ばれる中継拠点を設けた。千葉から各 SP までを自社のドライバーが配送し、いったん貨物を保管。SP からそれぞれの顧客までの必要量の配送を地元の運送会社に委託した。SP は大口顧客への配送ルートの途中で、千葉の倉庫から 240 キロ以内の地点に置き、自社ドライバーはその間を往復輸送する。「早朝 3 時か 4 時に出発し、高速道路を使って休憩時間を挟んでも 4、5 時間で SP に着きます。荷下ろしまでを午前中に終わるので日帰りが可能になりました」と物流センター長は話す。



<サンネット物流の本社倉庫。フレコンバッグと呼ばれる青い袋には 1 トンの合成樹脂が入っている。前日に「前積み」し、翌日早朝、東北に向け出発する>



<「安全と品質」を徹底させたいと語る社長（右）。物流センター長（左）が東北の中継拠点づくりに奔走した>

SP は地元の運送会社の施設を借りて運営する。ドライバー不足や長距離輸送の非効率さなどを説明して連携を取り付け、荷主である化学品メーカーとも交渉を重ねた。中継拠点づくりを担った物流センター長は「チャレンジャーだねとよく言われました」と振

り返る。社長は「ドライバーの過重労働を防ぎながら、いかに顧客の要望通りに配送するかを考えたとき、中継ポイントを持つのは非常に有効な手段」と自負する。

SPに保管した在庫品で顧客からの注文に即応でき、顧客の製品を帰りのトラックに積んで実車率を高めている。長時間労働の改善にとどまらず、サービス向上や事業展開につなげている。

長距離輸送が減り、泊まりは月1、2回

13トンの大型ウイング車に乗るドライバー歴25年の社員は、20代のころは長距離輸送での泊まりが週2、3日あったが、今は月1、2回程度という。「以前は長時間の運転の規制も厳しくなかったし、トラックが好きだから走りっぱなしでも良かったですが、50歳を過ぎると家に帰って布団で寝たい。体がやっぱり休まります」と話す。また、疲労回復の観点では、風呂に入れるかどうか大きいという。

新型コロナウイルスの感染拡大で、パーキングエリアやガソリンスタンドのシャワー室が

「県外者お断り」で使えなくなった。「去年の夏は辛かったです。会社の拠点倉庫にはシャワー室が2つあって委託業者も自由に使えます。ドライバーを分け隔てなく扱う姿勢は自慢できる場所です」と話す。

同業他社から転職してきた同僚によく言われるのが、ドライバー同士の仲の良さだ。道順や顧客に関する注意点など常に情報交換している。そうしたコミュニケーションが生まれる理由について、物流センター長は給与制度もあるとみている。「運送会社は今でも歩合給が多いのですが、当社のドライバーは直接雇用の給与制です。歩合だと実入りの良い仕事の取り合いになりがちで不公平感が出てしまう。固定給にしたうえでモチベーションが上がる待遇改善を図ってきました」と説明する。

待遇改善、手厚い福利厚生、子ども1人に月2万円

賞与は年に3回、夏と冬と期末決算後の4月に支給する。2021（令和3）年度から就業規則に、決算で確定した利益の何%を賞与として還元すると数字を明記した。また、200キロ以上の運送には出張旅費として、日帰りの場合は1500円、泊まりは1日3000円（1泊2日で6000円）を支給する。

福利厚生にも力を入れる。全社員対象の家族手当は、子どもが誕生してから18歳まで月2万円を給付。子どもが2人いれば年間48万円になる。ゴルフ、アウトドアなどのクラブ活動も盛んで、活動費として毎月1人3000円を補助する。こうした諸制度や仲の良さから、同業他社に転職したドライバーが2人戻ってきたという。



<ドライバー歴25年の社員。トラックは共用でなく、ずっと同じ車を使う。「愛着と責任を感じます」>

「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）では、トラックドライバーの1日の拘束時間の上限は休憩時間を含めて13時間と定められている。延長が認められた場合でも最長16時間で、15時間を超える日は週2日以内とされている。また、働き方改革の一環で2019（令和元）年から順次施行されている改正労働基準法では、2024（令和6）年度から時間外労働の上限は年960時間とされ、違反事業者には罰則が課せられる。同社は中継輸送などでドライバーの勤務時間短縮を図ってきたが、現状で残業は月平均約70時間。残業の多かったドライバーは翌月、近距離配送に回すなど、勤怠管理システムで個々の勤務状況を把握し、調整している。

先々を見据えて女性専用施設も

現在27人のドライバーはすべて男性だ。女性ドライバーがいつ来ても働けるように2020年末、女性専用の宿泊・更衣室を車庫の2階に新設した。エアコン完備でシャワー室とトイレは別、洗面台とベッドも用意した。「受け入れ設備を整えない限り来てはくれません。ドライバーシティという世の中の流れから、女性ドライバーがもっと活躍する 때가来ると思います」と社長は話す。



<新設した女子専用の宿泊・更衣室。いつでも迎えられよう整備した>

2021（令和3）6月社長に就任し、真っ先に取り組んだのが社員との対話活動だ。仕事で最も大事なのは事故のない輸送の安全と品質の維持。そこを追求し、顧客の評価を高めることで収益アップにつなげ、社員の待遇に還元していきたい。5人ずつの小グループで社長が所信を伝え、社員には「ぶっちゃけ、会社に対して不満はないの？」とざっくばらんに問いかける。社長は「若い人を入れるには新車を購入したほうが良いといったいろんな意見が出ています。社員が望むことを一つでも二つでも形にしていきたい」と意気込みを語る。

ドライバー歴25年の社員に、会社の一番好きな点はどこかを問うと、新しいことへチャレンジしているところ、という答えが返った。「物流拠点づくりもそうですが、決断から実行までのスピードが速い。ついていくのが大変なこともあります。常に開拓しているので、この会社は生き残っていけるだろうと感じます」

働く環境も事業展開も、時代の先を見据え、チャレンジを続けている。

サンネット物流株式会社
ホームページ <http://www.snlogi.jp/>

(2) 教職員

ア 学校における働き方改革

公立学校の教師の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校等教員勤務実態調査研究」の集計（確定値）によると、1週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成18（2006）年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。また、国際的な比較としては、平成26（2014）年6月に公表されたOECD国際教員指導環境調査^{注15)}では、日本の教師の1週間当たりの勤務時間は参加国中で最長となっている。

このような教師の勤務実態を踏まえ、教師の業務負担の軽減を図ることは喫緊の課題である。平成29（2017）年6月より、文部科学大臣の諮問機関である中央教育審議会において、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審議が行われ、平成31（2019）年1月に「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）」（以下「答申」という。）がとりまとめられた。

志ある教師が、適切な勤務時間管理がなされていなかった中で勤務の長時間化が止められず、ついに過労死等に至ってしまう事態は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに、児童生徒や学校にとっても大きな損失であり、さらに、不幸にも過労死等が生じた場合に勤務実態が把握されていなかったことをもって公務災害の認定に非常に多くの時間がかかり、遺族又は家族を一層苦しめる事例も報告されていることが指摘され、勤務時間管理の徹底や業務の縮減を図り、一刻も早く改善しなければならない。志ある教師の過労死等の事態は決してあってはならないものであり、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が自らの授業を磨くとともに、その人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになるという、学校における働き方改革の目的を実現するため、文部科学省としては、答申で提言された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について、教職員定数の改善、学習指導員や部活動指導員、スクール・サポート・スタッフの充実等により総合的に取組を推進している。

こうした学校における働き方改革の取組をさらに進めるための一つのきっかけとして、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」^{注16)}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

注15) 学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた国際調査（調査時期は平成25（2013）年2月中旬～3月中旬）。調査対象は、中学校及び中等教育学校前期課程の校長及び教員であり、1か国につき200校、1校につき教員（非正規教員を含む）20名を抽出。日本の参加状況は、全国192校、各校約20名（校長192名、教員3,521名）。国公立の内訳（参加校に所属する総教員数における割合）は、国公立校が約90%、私立が約10%。

注16) 「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）

を改正する法律」が令和元（2019）年12月4日に成立、同11日に公布され、「指針」は令和2（2020）年4月1日、一年単位の変形労働時間制は令和3（2021）年4月1日に施行された。

文部科学省としては、この「指針」において、いわゆる「超勤4項目」^{注17}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」とし、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時間以内等とした。「指針」に基づき、校長や教育委員会には、上限時間を超えないようにするため、教師等の業務量の適切な管理を行うことが求められる。

また、教師等が担う業務の明確化・適正化に向けて、令和2年7月に各教育委員会に対して「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」等を発出した。さらに、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、平成30（2018）年度までの「教育委員会における学校の業務改善取組状況調査」を抜本的に見直し、令和元年度から「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」を実施し、令和2年12月25日に令和2年度の調査結果を公表した。調査結果としては、各教育委員会における、ICカードやタイムカード等の記録による勤務実態の客観的な方法での把握は、前年度に比べ、都道府県は91.5%（前年度66.0%）、政令市は85.0%（前年度75.0%）、市区町村は71.3%（前年度47.4%）まで伸び、適正な勤務実態の把握が全国的に進んでいる。一方で、「指針」においては、教育職員が在校している時間は、ICTの活用やタイムカード等により客観的に計測するとともに、校外において職務に従事している時間についても、できる限り客観的な方法により計測することとされており、働き方改革のスタート地点でもある客観的な勤務実態の把握が一刻も早く全国全ての都道府県・市区町村において行われるよう、進捗状況をフォローアップしていく。

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、全国の学校から集めた取組について分野ごとに削減目安時間とともに記し、まとめた「全国の学校における働き方改革事例集」を令和3年3月に公表した。

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。

加えて、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、教員免許更新制の検証・見直し、小学校高学年からの教科担任制、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を組み合わせて取り組んでいる。

注17) 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。

イ 教職員のメンタルヘルス対策等

令和元年度中に病気休職処分となった教職員は8,157人で、そのうち精神疾患による病気休職者数は5,478人（全教員等の0.59%、人数は過去最多）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（令和元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さら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、労働安全衛生体制の整備を促進している。また、平成31年3月には、衛生管理者や産業医等の選任を要するものの一覧など、労働安全衛生管理の基礎的な知識や体制整備の方策等を記載したリーフレットを各教育委員会等に対して送付した。

メンタルヘルス対策についても、平成25（2013）年3月に文部科学省が取りまとめた「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」に基づき、本人による「セルフケア」や管理職等の「ラインによるケア」といった予防的取組や、休暇取得から職場復帰までの段階に応じた復職支援等を推進している。また、新型コロナウイルス感染症への対応により勤務環境や業務内容が通常時とは異なる中で職務に従事することが、精神的な緊張や心身の過度な負担につながることを懸念されるため、メンタルヘルス対応等に関する留意事項をまとめた通知を、令和2年6月に各教育委員会に対して発出した。さらに、ストレスチェックの実施については、その結果に基づく面接指導の実施や結果の集団ごとの集計・分析及びその結果を踏まえた必要な措置を含め、全ての学校において適切に実施されるよう取り組むことを各教育委員会に要請するなど、教職員の労働安全衛生管理体制及びメンタルヘルス対策の更なる充実に取り組んでいる。

(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（2014）年10月1日に施行された改正医療法では、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（2017）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2（2020）年度も、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）、個別医療機関からのヒアリング調査、モデル事業の実施等により、医療機関における労働実態（時間外労働、夜勤、連続勤務等）及び医療勤務環境改善マネジメントシステムの実施状況並びに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、各都道府県へのヒアリングやアンケート等を通じて好事例を収集し、勤改センターの設置、運営を担当する都道府県職員や実際に勤改センターの活動を担う勤改センター担当者を対象とした「手引き」を作成し、令和2（2020）年度においては、当該「手引き」の改訂を行った。

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、個別相談支援や説明会等を実施し、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ことに加えて、医療機関の経営層及び労務管理の責任者・担当者等を対象に、医療勤務環境改善マネジメントシステムの概要や活用方法などを解説するセミナーを開催しており、令和2年度はオンラインセミナーを計5回開催した。

併せて、医療勤務環境改善マネジメントシステムに関するリーフレットを作成し、医療機関等に配布した。

さらに、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））^{注18)}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・シフティングやタスク・シェアリング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んでいく必要がある。医師の在院時間ですら把握していない医療機関もある中で、意識改革により組織のトップが自らの状況を適切に分析することで、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（2019）年度より開始し、令和2年度においては対象を労務管理の実務を担当する事務部長等に拡大し実施した。

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

注18) 「いきいき働く医療機関サポート Web(いきサポ)」のWebサイト:<https://iryu-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

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（2019）年3月にとりまとめた。

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（2021）年2月2日に第204回通常国会に提出し、同年5月21日に成立した（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健康確保措置（面接指導、連続勤務時間制限、勤務間インターバル規制等）の実施 等

「医師の働き方改革の推進に関する検討会」について

- ◆ 医師に対しては、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用される。その規制の具体的内容等について検討してきた「医師の働き方改革に関する検討会」において、労働基準法体系において定める上限規制と医事法制・医療政策における対応を組み合わせ、医師の診療業務の特殊性を踏まえた働き方改革を推進していくことを内容とする報告書がとりまとめられた。
- ◆ これを受け、当該報告書において引き続き検討することとされた事項について、有識者の参集を得て具体的検討を行う。

構成員

(計16名) (※五十音順)

- 家保 英隆 高知県健康政策部副部長
 今村 聡 公益社団法人日本医師会女性医師支援センター長
 ◎ 遠藤 久夫 学習院大学経済学部教授
 岡留 健一郎 福岡県済生会福岡総合病院名誉院長
 片岡 仁美 岡山大学病院ダイバーシティ推進センター教授
 城守 国斗 公益社団法人日本医師会常任理事
 島崎 謙治 国際医療福祉大学大学院教授
 島田 陽一 早稲田大学法学部教授
 鈴木 幸雄 横浜市立大学産婦人科助教
 堤 明純 北里大学医学部教授
 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
 (※令和2年3月に、村上 陽子 日本労働組合総連合会総合労働局長と交代)
 馬場 武彦 社会医療法人ベガサス理事長
 水島 郁子 大阪大学大学院高等司法研究科教授
 森 正樹 日本医学会副会長(九州大学大学院消化器・総合外科教授)
 森本 正宏 全日本自治団体労働組合総合労働局長
 山本 修一 千葉大学副学長・千葉大学大学院医学研究院眼科学教授

◎: 座長

本検討会の検討事項

- (1) 医師の時間外労働の上限規制に関して、医事法制・医療政策における措置を要する事項
 - ・ 地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準の対象医療機関の特定にかかる枠組み
 - ・ 追加的健康確保措置の義務化及び履行確保にかかる枠組み
 - ・ 医師労働時間短縮計画、評価機能にかかる枠組み 等
- (2) 医師の時間外労働の実態把握
- (3) その他

検討のスケジュール

- ◆ 第1回 (令和元年7月6日) 医事法制・医療政策における措置を要する事項等について
- ◆ 第2回 (令和元年9月2日) 追加的健康確保措置の履行確保の枠組み・医師労働時間短縮計画及び評価機能のあり方について
- ◆ 第3回 (令和元年10月2日) 地域医療確保暫定特例水準及び集中的技能向上水準の指定の枠組みについて
- ◆ 第4回 (令和元年11月6日) 評価機能について
- ◆ 第5回 (令和元年12月2日) 評価機能について
- ◆ 第6回 (令和元年12月26日) これまでの議論のまとめについて
- ◆ 第7回 (令和2年3月11日) 医師の働き方改革について
- ◆ 第8回 (令和2年8月29日) 医師労働時間短縮計画策定ガイドライン、医師の実態調査及び地域医療への影響調査について 等
- ◆ 第9回 (令和2年9月30日) 副業・兼業を行う医師の地域医療確保暫定特例水準適用、医師の労働時間短縮等に関する大臣指針について 等
- ◆ 第10回 (令和2年11月18日) これまでの議論のまとめについて
- ◆ 第11回 (令和2年12月14日) 中間とりまとめ(案)について

B・連携B・C水準の対象医療機関の指定要件

※要件となる項目に○

	B水準	連携B水準	C-1水準	C-2水準	備考
1 医療機関機能	○	○			
2 臨床研修病院又は専門研修プログラム・カリキュラム認定医療機関である			○		
3 特定高度技能を有する医師の育成・研鑽に十分な環境がある				○	設備、症例数、指導医等につき審査組織(国レベル)の個別審査を想定。
36協定において年960時間を超える時間外・休日労働に関する上限時間の定めをする必要がある 副業・兼業先での労働時間を通算すると、時間外・休日労働が年960時間を超える必要がある	○	○	○	○	
4 (必要性について、合議での確認)	都道府県医療審議会の意見聴取	都道府県医療審議会の意見聴取	地域医療対策協議会及び都道府県医療審議会の意見聴取	審査組織及び都道府県医療審議会の意見聴取	
(必要性について、実績面の確認)	労働時間短縮計画に記載の実績値で判断	労働時間短縮計画に記載の実績値で判断	プログラム全体及び各医療機関の明示時間数(時短計画実績値とも整合)で判断	労働時間短縮計画に記載の実績値で判断	
5 都道府県医療審議会の意見聴取	○	○	○	○	実質的な議論は、医療審議会に設けられた分科会や地域医療対策協議会等の適切な場において行うことを想定
6 労働時間短縮計画が策定され、労働時間短縮の取組や追加的健康確保措置の実施体制の整備が確認できる	○	○	○	○	年1回都道府県へ提出
7 評価機能の評価を受けている	○	○	○	○	過去3年以内に受審していること
8 労働関係法令の重大かつ悪質な違反がない	○	○	○	○	過去1年以内に送検・公表されていないこと

医師の時間外労働規制について

一般則

(例外)
・年720時間
・複数月平均80時間
(休日労働含む)
・月100時間未満
(休日労働含む)
年間6か月まで

【時間外労働の上限】

(原則)
1か月45時間
1年360時間

2024年4月～

年1,860時間／月100時間未満 (例外あり)
※いずれも休日労働含む
⇒将来に向けて縮減方向

年1,860時間／月100時間未満 (例外あり)
※いずれも休日労働含む
⇒将来に向けて縮減方向

連携B
例水準
(医療機関を指定)

B
地域医療確保
暫定特
(医療機関を指定)

C-1
集中的
技能向上
水準
(医療機関を指定)

C-2

C-1：臨床研修医・専攻医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用
※本人がプログラムを選択
C-2：医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、指定された医療機関で診療に従事する際に適用
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来
(暫定特例水準の解消 (= 2035年度末を目標) 後)

将来に向けて縮減方向

年960時間／月100時間 (例外あり)
※いずれも休日労働含む

A

C-1

C-2

※この(原則)については医師も同様。 ※連携Bの場合は、個々の医療機関における時間外・休日労働の上限は年960時間以下。

月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※臨床研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的な措置を講ずる。

時間外労働上限規制の枠組み全体の整理

		一般則	診療従事勤務医に2024年度以降適用される水準 A水準	地域医療確保暫定特例水準 連携B水準、B水準	集中的技能向上水準 C-1水準、C-2水準	
36協定で締結できる時間数の上限	①通常の時間外労働(休日労働を含まない)	月45時間以下・年360時間以下				
	②「臨時的な必要がある場合」の上限	月100時間未満 ※①の月45時間を超えることができる月数は年間6か月以内	月100時間未満 (ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり)			
	・月の時間外労働時間数(休日労働を含む)		年960時間以下	年1,860時間以下 (連携B水準は年960時間以下)	年1,860時間以下	
	・年の時間外労働時間数(休日労働を含まない)	年720時間以下				
③36協定によっても超えられない時間外労働の上限時間(休日労働を含む) (※複数事業場の労働時間を通算して適用)	月100時間未満 複数月平均80時間以下	月100時間未満 (ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり)	月100時間未満 (ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり)	月100時間未満 (ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり)	月100時間未満 (ただし一定の健康確保措置を行った場合には例外あり)	

左記の時間数は、その時間までの労働を強制するものではなく、労使間で合意し、36協定を結べば働くことが可能となる時間であることを留意

- 時間外労働及び休日労働は必要最小限にとどめるべきであることに、労使は十分留意。
- 36協定の労使協議の場を活用して、労働時間短縮策の話し合いを労使間で行う。
- ✓ 36協定上は、日・月・年単位での上限を定める必要あり
- ✓ 対象労働者の範囲や時間外労働を行う業務の種類等も、36協定上に規定する必要あり
- ✓ 「臨時的な必要がある場合」について規定する場合には、健康福祉を確保する措置を36協定に規定し、実施する必要あり
- ✓ 「地域医療確保暫定特例水準の適用」や、「月100時間以上の時間外労働」について規定する場合には、追加的健康確保措置について36協定に規定し、実施する必要あり

(4) 情報通信業

平成 28 (2016) 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」や平成 29 (2017) 年 3 月 28 日に取りまとめられた「働き方改革実行計画」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いる。

ア 検討委員会の設置

長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や支援策等について検討することを目的として、事業者団体、学識経験者、労働組合、経営者団体、関係省庁により構成した検討委員会を設置し、令和 2 (2020) 年度は 5 回開催し、以下イ～カの取組を実施することとした。

イ 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、企業の働き方改革を支援する社会保険労務士や中小企業診断士等を対象とした、IT 業界で働く労働者の働き方改革の推進に関するセミナーを令和 3 (2021) 年 1 月にオンラインで開催した。

ウ アンケートを通じた実態調査の実施

働き方改革関連法の施行による IT 業界の働き方に関する状況の変化や、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴うテレワークの実施状況及び実施上の課題等の実態を把握することを目的に、IT 業界の企業、労働者に対してアンケート調査を実施した。アンケート調査の結果については、オの「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」の改訂を行うに当たって活用した。

エ 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

働き方改革をより実践的に進めるための他社のモデルとなる事例を創出することを目指し、企業に対する個別訪問によるコンサルティングを実施した。

令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症に伴いテレワークが IT 業界において拡大したことを踏まえて、「テレワークを前提とした新しい働き方に向けた課題解決と施策の方向性を示すこと」をテーマに実施した。コンサルティングの結果については、オの「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」の改訂を行うに当たり、読者が実際に働き方改革に取り組む際に活用できるよう、具体的な課題・取組の事例として掲載した。

オ 「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」の改訂

令和元 (2019) 年度に作成したハンドブック「働き方改革実践の手引き～企業と社員

のための働き方改革へ～」について、アの検討委員会で改訂方針の検討を行い、ウの「アンケートを通じた実態調査」の調査結果及びエの「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」の支援結果を基に特集ページ「DX を牽引する IT 業界における新しい働き方のポイント」を作成し、改訂を実施した。



(ハンドブック「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」)

カ 周知・広報

令和2年度は周知・広報として以下の活動を実施した。

① Webサイトの更新

IT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^{注19}を更新し、SNS等による周知・広報を行った。

② インターネット広告

令和3年1月に開催したセミナー、座談会を紹介するインターネット記事広告の掲載を通じて、ハンドブック「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～」及び「発注者・受注者で実現するIT業界の取引環境改善と働き方改革～円滑なプロジェクトの推進に向けて」（令和元年度作成）の認知拡大を図った。



(サイトトップページ例)

注19) 「IT業界の働き方・休み方の推進」のWebサイト:

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/index.html

(5) 建設業

建設業における長時間労働の是正のためには、建設業者による生産性向上の取組と併せて、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等による休日確保等、発注者の理解と協力が不可欠であることから、その推進のため、以下の取組を行っている。

ア 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（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）において、建設事業については、法改正による時間外労働の上限規制の一般則の施行期日の5年後に時間外労働の上限規制を適用するとされたことから、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（2017）年6月に設置した。平成30（2018）年7月には第4回会議を開催した。

イ 建設工事における適正な工期設定等のためのガイドラインの策定

建設業の生産性向上に向けた取組と併せ、適正な工期の設定等について民間も含めた発注者の取組が必要であることから、平成29年8月28日に受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項を指針（手引き）として取りまとめたガイドラインについて平成30年7月に改訂し、民間発注者も含め、広く周知を行った。

ウ 新・担い手3法の改正

急速な高齢化と若者離れが進む建設業では、工期を適正化し、長時間労働を是正することや、限りある人材を有効活用するなど建設現場の生産性を向上させること等が求められている。

こうした現状を踏まえ、長時間労働の是正等を通じて建設業の将来の担い手を確保し、建設業の持続性を確保するため、建設業の働き方改革の促進、建設現場の生産性向上及び持続可能な事業環境の確保等の観点から、第198回通常国会において、新・担い手3法と呼ばれる「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」及び「公共工事の品質確保の促進に関する法律の一部を改正する法律」（以下「品確法」という。）が成立した。公共工事を対象とする理念法である品確法により、将来にわたる公共工事の品質確保やその担い手の中長期的な育成、確保を図るとともに、民間工事を含む全ての建設工事を対象とする閣法を一体で改正することで、民間工事までその理念の波及が進むことが期待できる。

建設業法第34条において、中央建設業審議会において建設工事の工期に関する基準を作成し、その実施を勧告することができるとされたことを踏まえ、令和2（2020）年7月に「工期に関する基準」が作成・勧告された。同基準について、公共工事・民間工事を問わず、周知徹底を図っている。

3.11 ▶ 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

若年労働者、高齢労働者、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)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、若年労働者に対して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2(2020)年度は719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、事業場と労働者の家族が連携したメンタルヘルスケアの取組事例を掲載し、周知・啓発している。

(2) 高齢労働者への取組

令和2(2020)年3月に策定した「高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、高齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を支援する補助金(エイジフレンドリー補助金)を令和2年度に新設した。

(3) 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

「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)や、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアルを作成し、シンポジウムをオンラインで年9回開催する等により企業や医療機関等への普及啓発を実施した。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両立支援コーディネーターを年間3,402人養成した。

そのほか、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る休職者の職場復帰支援(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、うつ病等による休職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。

身の丈に合った工夫で「誰も置き去りにしない環境」を実現

「障害者雇用優良事業所」「日本でいちばん大切にしたい会社」の受賞や「新・ダイバーシティ経営企業 100 選」の認定など、誰もが働きやすい会社として高い評価を得ているのが、岐阜県美濃加茂市にある自動車部品メーカーの東和組立だ。障害者の新規雇用を毎年続けており、ダイバーシティという言葉が一般化する前から職場環境の改善に取り組んでいる。その核となるのが、トップの「『誰も置き去りにしない社会』をつくりたい」という強い思いにある。



多様な人材が働く東和組立の工場

法定雇用率の 8 倍の障害者を雇用

同社は 1957（昭和 32）年、親会社である東和製作所から独立する形で創業した。自動車の揺れを軽減するために必要な部品「ショックアブソーバー」の組立、塗装、梱包を一貫して請け負い、月の生産数は約 25～27 万本に及ぶ。

障害者を最初に雇用したのは、会長が社長に就く 10 年前の 1987（昭和 62）年にさかのぼる。特別支援学校の教師から障害者の就労を依頼されたことがきっかけだった。仕事を覚えるのに 3～4 カ月ほどかかるものの、慣れてしまえば十分に活躍し、生き生きと働くその姿に、活躍できる場を増やすべきだと感じたという。



自社の取り組みについて説明する会長（左）と社長

「障害のある方も働く環境さえ整っていれば十分に活躍できる。『障害者は国がお金をかけて守ってあげるべきもの』と考えられがちですが、障害者を納税者として自立させることもできるのではないかと思います」（会長）

同社が掲げる「誰も置き去りにしない」「『出来ない!』『無理!』をなくす」という企業理念は、会長の信念を表したものだ。多様な人材が活躍できる職場を目指すダイバーシティ経営を着実に進め、障害者だけでなく、女性や外国人の雇用も増やしてきた。現在、143 人の従業員のうち障害者雇用率は 18%。これは、民間企業の障害者の法定雇用率（2.3%）の約 8 倍に上る。また、全体の 34% は女性で、外国籍の社員も 30% を占める。外国人はすべて正社員として雇用している。

市販品を使って働きやすい設備を自作

「『出来ない!』『無理!』をなくす」の企業理念を実現するのは、社員自らの知恵と工夫にある。「市販の物品」と「IT」を活用し、「大きな費用をかけることなく、身の丈に合った取り組みをしています」（社長）。

農業用電動台車を改造し、体力のない人でも重い部品を台車に乗せて運べるようにした。市販の昇降機を導入し、体格差によるハンディキャップもなくしている。机は地面から70~120センチ幅で高さを調節でき、座った状態でも組立作業を可能にした。点灯によって障害のある社員に次の行動を知らせる「アクションボード」も開発。また、手元のスイッチを押すことで回転灯が点灯し、作業中に異常があったことを周囲に知らせる仕組みも手作りした。いずれも「市販の物品」をカスタマイズして、障害のある社員がストレスなく業務に携われる環境を整えてきた。



点灯で次の行動を知らせる「アクションボード」



誰もが検査工程の仕事ができるよう内製した画像判断装置

ITの活用については、声が文字に変換されるアプリを導入。聴覚障害者との筆談の手間を省いた。健常者でもある程度の経験を要する検査工程にも障害のある社員が従事できるよう、ショックアブソーバーの形状、寸法、色相の不良を判断する画像判断装置を内製した。

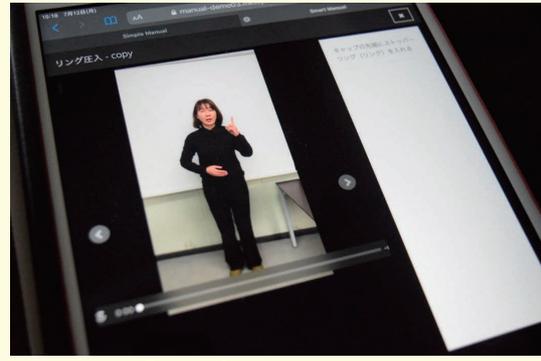
全作業のマニュアルは、クラウド上に手話付きの動画として保存、共有している。社長は「動画で何回も確認できるようにすることで作業ミスを防ぎ、教える側と教わる側双方の負担軽減も図りました」と話す。動画の撮影や編集は社員が担当し、社員自らも出演する。一緒に働ける環境をつくるための内作は、社員の一体感にもつながっている。

・社員の取り組みを集めた「改善の門」

工場内の通路に「改善の門」と呼ばれるエリアがある。社員が提出した「改善活動報告書」がずらりと張り出されている。業務上の不具合や問題に対する改善内容を毎月末に提出。優良な報告には「会長賞」「社長賞」が贈られ、給与にも反映される。3年ほど前から始めた取り組みで、これまで300件ほどの提出があったという。社長は「現場の困りごとは現場でなるべく早く解決したい。社員のモチベーションアップにもなっています」と説明する。



改善活動報告書が並ぶ「改善の門」。現場も職場環境の改善に努めている



専用ソフト「シンプルマニュアル」で手話動画を共有

誰もが快適に働ける環境をつくり続けた結果、生産性の向上と同時に、社員の定着率も高まった。障害のある社員の入社1年後の定着率は2016（平成28）年が約60%だったのに対し、2019（令和元）年は約90%に達した。

加齢に伴う働く不安にも配慮

同社の取り組みは社内だけにとどまらない。2011（平成23）年にNPO法人「プラス・ワン」を設立。障害者の就労継続支援事業を行う「ワークショップむくのき」と「エムプラス」を運営している。障害者の働く場所として東和組立だけでは限界があると考えた会長が立ち上げた。自動車部品の袋詰め作業など同社の関連業務だけでなく、餃子の製造も行っており、美濃加茂市のふるさと納税返礼品としても採用されている。

「障害のあるなしに関係なく、大切なのは生きがい。誰もが誰かの役に立っていると実感しながら働ける社会を実現したい。障害のある社員には自分で稼いだお金を自由に使う喜びを知ってほしい」と会長は話す。

雇用の場を広げるなかで、これから先の課題として感じているのが、「障害のある社員の加齢に伴うセカンドステージの向き合い方」（会長）だという。きっかけは、知的障害のある40代の社員からの「働くのがつらい」という相談だった。知的障害者は50歳前後で能力面に不安を感じるケースが多くみられるという。同社では、障害のある社員が退職の意思を示した場合、時間をかけて退職後の生活について考え、社員の家族も納得した状態を作ることなどを心がけている。本人が退職の意思をもっていても、家族が納得していないケースもある。障害者就業・生活支援センターなどに相談しながら、各種制度を家族にも案内するなどし、本人や家族の退職後の不安を取り除くよう努めている。

会長は「今後は障害者雇用の『入り口』だけでなく、『出口』について考えるケースが増えると思います。障害のある社員の要望を聞きながら、一人一人にベストな形で退職までの道筋を作る『ステップダウン』のモデルケースを示していきたい」と力を込める。

同社の「障害者を納税者にする」という姿勢は、国連の「持続可能な開発目標（SDGs）」が示す17の分野の一つである「貧困をなくす」に当たるものだ。今後はSDGsの取り組みも積極的に進めていきたいという。「誰も置き去りにしない」社会を実現するため、挑戦し続けていく。

東和組立株式会社
ホームページ <https://towakumi.co.jp/>

3.12 ▶ 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日人事院職員福祉局長通知）、平成31（2019）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。

一方、内閣人事局が令和2（2020）年10月及び11月に実施した在庁時間の調査では、霞が関の長時間労働の実態、特に若手職員に負担が偏っているという実態が明らかになった。また、内閣人事局が令和元（2019）年度に実施した職員アンケート調査では、働き方改革の観点で国会関係業務の効率化を求める本府省等職員が約4割に達した。このようなこと等を踏まえ、令和3（2021）年1月29日に取組指針を改正し、職員の心身の健康確保及び仕事と生活の両立には長時間労働の是正が不可欠であるとの認識の下、改正後の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より一層強力に推進している。

人事院は、平成31年4月から、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。大規模災害への対応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。令和元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8.7%、他律部署以外の部署では定員の6.6%であった。このうち、本府省の他律部署においては定員の15.7%が上限を超えて超過勤務を命ぜられていた。人事院は、各府省の令和元年度における要因の整理、分析及び検証の状況に関する報告を踏まえて各府省に対する指導を行い、あわせて、その状況を整理し、人事院のホームページにおいて令和3年3月に公表するとともに、超過勤務の更なる縮減に向けた取組を促進する観点から各府省に共有した。

イ 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割を超え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年勤務条件局長通知、平成29年8月改正）に基づき、心の健康づくり研修の充実・

強化、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配付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 (2015) 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 (2016) 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 年職員福祉局長通知)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(令和元年度は本府省において 40 府省中 39 府省が実施)し、また、その結果を管理監督者にフィードバック(令和元年度は本府省において 40 府省中 27 府省が実施)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進めている。

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。また、基本計画に基づき、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行っている。さらに、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により研修やセミナーを受講できない各府省の新任管理者等に対し、メンタルヘルスに関する知識の習得及び理解の徹底を図るため、e-ラーニングによる講習を行っている。

ウ 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、「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」の報告書を踏まえ、パワーハラスメントの防止等に関する措置を講じるため、人事院規則 10-16(パワー・ハラスメントの防止等)を令和 2 年 4 月 1 日に公布して同年 6 月 1 日から施行した。同規則では、パワーハラスメントの禁止や、その防止等のための各省各庁の長の責務、研修等の実施、苦情相談への対応等を規定した。また、同規則の制定に併せて、人事院規則 10-10(セクシュアル・ハラスメントの防止等)及び人事院規則 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)についても、注意義務規定を禁止規定に改める改正を行った。これらの人事院規則に基づき、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の改訂や、パワーハラスメントに関して想定される事例を映像化して解説を加えた研修動画の作成を行って各府省に提供するとともに、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーをパワーハラスメントに関する苦情相談対応について内容を充実させて開催し、各府省において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、基本計画に基づき、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により研修やセミナーを受講できない各府省の新任幹部職員、新任課長級職員、新任管理者等に対し、ハラスメント防止に関する知識の習得並びに理解の徹底を図るため、e-ラーニングによる講習を行っている。

エ 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の推進を実施している。

(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是正に向けた取組

地方公務員の長時間労働の是正については、「地方公共団体における時間外勤務の縮減等について（通知）」（令和3年2月3日総務省自治行政局公務員部公務員課長・女性活躍・人材活用推進室長・安全厚生推進室長通知）において、時間外勤務の上限規制制度の整備、上限時間を超える時間外勤務に係る要因の整理・分析・検証、職員の勤務時間の適切な把握による時間外労働の削減について、総務省から地方公共団体に対し助言を行っている。

また、「令和元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2年12月21日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、労働基準監督機関の職権を有する人事委員会等は、監督権限の範囲内の職員の勤務条件について、適切に監督指導を実施するよう、総務省から人事委員会等に対し助言を行っている。

さらに、新型コロナウイルス感染症への対応については、「新型コロナウイルス感染症の感染防止に向けた職場における対応について」（令和2年12月8日総務省自治行政局公務員部公務員課長・女性活躍・人材活用推進室長・安全厚生推進室長通知）において、疲労の蓄積（易感染性）につながることから長時間の時間外勤務を避けること、あわせて、適切な勤務時間管理にも留意する旨、総務省から各地方公共団体に対して周知している。

イ 地方公務員の過重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、各地方公共団体において、産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、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や健康相談等の対応が適切に講じられるよう、総務省から助言を行っている。

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よう、また、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。

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。

さらに、新型コロナウイルス感染症への対応については、保健師、消防職員、医療関

係に従事する職員等が精神的な緊張を伴う職務の中で心身の負担が過度となりメンタルヘルス不調をきたすことが懸念されること等から、各共済組合が実施している相談事業や、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会によるメンタルヘルス対策サポート推進事業の有効活用等について、総務省から地方公共団体に周知を行っている。

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是正をはじめとする働き方改革は経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

各地方公共団体に対し、「令和2年度働き方改革推進強化月間について」（令和2年6月29日総務省自治行政局公務員部公務員課長・女性活躍・人材活用推進室長通知）を発出し、時差出勤、テレワークの推進、年次休暇の取得促進及び「ゆう活」の実施等の働き方改革の取組の推進を要請した。

② 地方公共団体間の意見交換を通じた実践的な取組手法の検討

働き方改革の推進手法について、自治体職員間の意見交換を通じた検討を行い、その結果を報告書に取りまとめた。

③ 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、自治体大学の各研修課程において「女性活躍・働き方改革」に関する講義を実施した。

④ 先進的な取組事例の紹介

地方公務員のワークライフバランス推進に向け、テレワークの活用をはじめとする働き方改革に資する先進的な取組事例の紹介など、情報発信の充実を図った。

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（2012）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。

4 ▶ 相談体制の整備等

4.1 ▶ 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、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2（2020）年度は、60,997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、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2年度の専門的な相談の実績は36,677件であった。

また、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、長時間労働者に対する面接指導等の支援を行っている。令和2年度の地域窓口による相談等の実績は約86,000件であった。

また、「こころの耳電話相談^{注20)}」を開設するとともに、「こころの耳」によるメール相談^{注21)}、SNS相談^{注22)}対応を行った。令和2年度の電話相談件数は12,068件、メール相談件数は6,199件、SNS相談件数は8,024件であった。

職場のハラスメントに関する相談窓口については、令和元（2019）年度から、職場におけるハラスメントで悩みを抱えている労働者を対象に、夜間や休日にも対応する電話及びメールによる無料相談窓口を設けている。

フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについては、関係省庁と連携して、フリーランスの方が弁護士等に相談できる窓口（フリーランス・トラブル110番）を設置した。

コラム 11 令和2年度「こころの耳電話相談」における新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況

令和2年度の働く人の「こころの耳電話相談」では、12,068件の相談のうち、1,638件（13.6%）が新型コロナウイルス感染症に関連する相談でした。

業種別の状況は以下のとおりです。

1. 相談件数

表1では、相談件数の多い15業種を、件数の多い順に、左から並べて掲載しています。

注20) 「こころの耳電話相談」：0120-565-455（フリーダイヤル）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）

注21) 「こころの耳」によるメール相談のWebサイト：<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

注22) 「こころの耳」によるSNS相談のWebサイト：<https://kokoro.mhlw.go.jp/sns-soudan>

(表1)

1. 製造業	2. サービス業 (他に分類されないもの)	3. 医療・福祉	4. 複合サービス事業	5. 情報通信業	6. 卸売業・小売業	7. 金融業・保険業	8. 生活関連サービス業・娯楽業	9. 教育・学習支援業	10. 学術研究・専門サービス業・技術サービス業	11. 宿泊業・飲食サービス業	12. 運輸業・郵便業	13. 不動産・物品賃貸業	14. 建設業	15. 電気・ガス・熱供給・水道業	その他※1	合計
287	140	128	125	95	93	65	64	58	57	50	39	22	15	11	389	1,638
17.5%	8.5%	7.8%	7.6%	5.8%	5.7%	4.0%	3.9%	3.5%	3.5%	3.1%	2.4%	1.3%	0.9%	0.7%	23.7%	

※1 相談件数が少ない業種の労働者、業種の回答がなかった労働者等が含まれる。

2. 相談事例

表1で示した15業種の労働者からの相談事例を、掲載しています。

(1) 製造業

4月から製造業にて新たに勤務。衛生機器を扱っているのですが、コロナの影響で忙しく、入社してから研修もあまりしてもらえなかった。業務は電話対応だが、忙しく、職場全体が殺気立った感じがする。来週の月曜日からは、在宅勤務で、自分一人、電話相談対応が中心の業務になるので、不安になり、昨日、精神科を受診した。

(30代 女性)

(2) サービス業(他に分類されていないもの)

学校の清掃業で働いている。これまでの勤務は週3日だったが、コロナの影響で除菌のための清掃業務が増え、7月から週5日勤務になった。自分としては、暑さで体力的にきついのと、ある学校の教頭から細かいほこりまで厳しく指摘されて、精神的にも憂鬱である。勤務を減らしてもらいたいが難しいと言われた。

(50代 女性)

(3) 医療・福祉

看護師。元々経営難の病院だったが、コロナの影響もあり、人員を削減している。少ない人数の中、コールが15秒ごとに鳴り、職場の雰囲気もすごく悪い。ギスギスしている。余裕がない。

(40代 女性)

介護老人施設に勤務。コロナの影響で、介護の仕事もやることが多くなって大変。4月頃、利用者の娯楽にカラオケを提案したら、上司の当たりが強くなった。いつスイッチが入るかわからないので、気をつけている。

(20代 女性)

(4) 複合サービス業

4月から新入社員で入社。コロナの影響で研修も無いまま配属された。自分の常識が無いのがいけないのか、上司からきつく叱られることが多い。睡眠が満足に取れなくなり、朝起きるのが辛く、会社に行きたくなくなっている。

(20代 男性)

(5) 情報通信業

IT業界に転職して半年（2020年4月時点）。プログラム作成は未経験だが、入社後勉強して携わることになった。しかし、コロナの影響で4月から在宅勤務になった。その後、教育などが滞り、課長に教えてもらっているが、メールでのやりとりのため、返事に時間がかかる。課長も慣れない在宅勤務で多忙のため、メールでは自分が思うような答えが返ってこなくて困っている。先日、その課長から急に怒られ、自分はプログラマーには向いていないとまで言われて、精神的にストレスを受けた。

（40代 男性）

(6) 卸売業・小売業

小売業でアルバイトをしていたが、今年になってコロナの影響で、お客からも色々と怒鳴られたりすることが続いてきつかった。

（30代 女性）

(7) 金融業・保険業

コロナの影響で融資の申し込みが増えて金融業は忙しい。東京への長期出張から福岡に戻り、忙しい部署に就いた。管理職一歩手前なので仕方ないと思う。ただ、上司のパワハラがきつい。全員が対象だが「なんでできないんだ！」など、怒鳴り散らす。職場はギスギスして若手の1人はメンタル不調で退職した。

（40代 男性）

(8) 生活関連サービス業・娯楽業

4月にスポーツ施設に採用されたが、コロナのため、在宅で待機した。6月半ばにオープンしたが、何も教育されないまま窓口に座らされた。一旦、窓口を離れてトレーニングを受けてからやりたいと、先輩に話したことが上司の耳に入り、ひどく怒られた。

（50代 女性）

(9) 教育・学習支援業

小さな小学校にて、新卒で4月から教員として勤め始めた。4月と5月はコロナで生徒は登校せず、教員のみ出勤。6月から生徒の登校が再開したが、職場の雰囲気が悪い。特に、自分の教育係の先生（50代）が人の悪口ばかり言い、仕事で困っていても助けてくれない。

（20代 女性）

(10) 学術研究・専門サービス業・技術サービス業

入社3年目の研究職。コロナでここ半年間は在宅勤務（週4日）。同僚とはほとんど話しておらず、ミーティングもない。上司への軽い報告程度である。仕事がうまく回らずに上司に業務量が多くてしんどいことは伝えたが、あまり伝わっていない様子。プライベートでもインドア派のため、友人とも話をしていない。この1～2か月は精神的に

不安定になってきて、突然涙が出たり、休みになるとぐったりして昼まで眠ってしまったりする。

(20代 女性)

(11) 宿泊業・飲食サービス業

旅館の仕事。コロナ禍で社員を減らされ仕事量が増えてしんどい。経営者をお願いしたら、高校生をバイトで雇うことになったが、仕事ができない。

(50代 男性)

(12) 運輸業・郵便業

運送会社の事務職。派遣契約勤務。コロナ禍で在宅勤務だが、仕事量が多く忙しいので体調を壊す。そのことで上司から「負け犬」と言われたことがショックである。指導も仕事のフォローもできない上司の問題だと私は思う。

(40代 女性)

(13) 不動産・物品賃貸業

社会人になって6年目。今年1月にサービス業から不動産業の事務職に転職した。今コロナ禍でテレワークになっている。上司や同僚から仕事の丸投げや押し付けがあつてきつい。また、裏でグチグチ言われることを聞いて辛い。帯状疱疹も発症し、ストレスを溜めないようにと、医師からは言われている。辞めて転職しようと思いはじめた。

(20代 女性)

(14) 建設業

派遣社員。2月から建設会社で仕事をしているが、コロナの影響で業務量が多く、7、8割の業務が契約外の内容で、割に合わない業務のボリュームと重みがある。派遣元に相談し派遣先に掛け合ってもらったが、理解を示さない。仕事の構築まで任せようとして、困惑している。

(40代 女性)

(15) 電気・ガス・熱供給・水道業

緊急事態宣言が出てから、職場の人たちは一言もしゃべらない。空気が重く感じられ、鬱々とする。他の事業所に異動したいが、住居の引っ越しを伴うため、異動は難しい。

(40代 女性)

4.2 ▶ 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2（2020）年度は3,209回実施した。

4.3 ▶ 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2（2020）年度は1,743回実施した。

4.4 ▶ 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」（全国10か所に設置）を開設している。令和2（2020）年度における相談件数は、同年4月及び5月に新型コロナウイルス感染症の感染拡大を受けて相談室を実施しなかったこともあり、合計169件であった。なお、相談を希望する職員が相談しやすい環境の整備を図るため、オンライン相談の整備に向けた検討を進めている。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」（全国10か所に設置）を開設している。令和2年度における相談件数は、合計129件であった。なお、人事院において一般職の国家公務員からの苦情相談を令和2年度中1,727件受け付けている。

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、カウンセラー講習会を行っている。

(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

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。また、人事委員会や公平委員会においては、勤務条件等に関する職員からの苦情相談を実施している。

さらに、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^{注23)}を設置し、メンタルヘルス対策の実施等に関する

注23) メンタルヘルス相談窓口（地方公共団体の担当職員向け）：03-5213-4310（電話相談専用ダイヤル）

る実務面の支援を行っている。

なお、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。

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 3.9 (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、「『すすめ！健康!!』～先生の元気はみんなの元気～」の健康宣言を掲げ、無料の電話による健康相談や、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）、臨床心理士の面談による無料の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。また、文部科学省としても、公立学校共済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、各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査を実施し、その結果を踏まえ、令和 2 (2020) 年 1 月に長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害、公務災害認定に関する相談体制の充実や、過労死等に該当しうる事由により教師等が死亡等した場合の対応について各教育委員会へ周知したところである。

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」を導入し、職員のメンタルヘルス対策等の充実を図っている。

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、精神科医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 (2003) 年に創設し、令和 2 年度末までに79件の消防本部等へ派遣、延べ4,038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 ▶ 民間団体の活動に対する支援

5.1 ▶ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

過労死等防止対策推進法第3条では、「過労死等の防止のための対策は、(中略) 過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行わなければならない。」と規定されている。同法第5条では、過労死等防止啓発月間を設け、これを11月と規定するとともに、「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なければならない。」と規定されている。

また、同法第11条では、民間の団体が行う過労死等の防止に関する活動を支援するために国及び地方公共団体は、必要な施策を講ずることが規定されている。同法の成立前から民間の団体においては過労死等の防止に関する活動としてシンポジウムを主催してきたが、同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、過労死等を防止することの重要性について関心と理解を深めるため、11月の過労死等防止啓発月間等において、民間団体と連携して全ての都道府県で少なくとも毎年1回は、シンポジウムを支援して開催すると記載されている。

このことから、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」及び「過労死弁護士全国連絡会議」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、令和2(2020)年度は、全国47都道府県48か所(東京都は立川と中央の2会場)で「過労死等防止対策推進シンポジウム」を国主催により開催した。

このシンポジウムは、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方などの当事者の体験談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、過労死をテーマと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会場もあり、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、48か所それぞれにおいて特色のあるものとなった。

シンポジウムに参加した人数は、3,701人(講師等登壇者及びスタッフを除く。)であった。

(過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況 (令和2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(金)	ホテルポールスター札幌	三重	12月1日(火)	松阪商工会議所
青森	11月18日(水)	ハートピアローフク	滋賀	11月6日(金)	草津市立まちづくりセンター
岩手	11月20日(金)	岩手教育会館	京都	11月20日(金)	池坊短期大学こころホール
宮城	11月4日(水)	せんだいメディアテーク	大阪	11月16日(月)	コングレコンベンションセンター
秋田	12月3日(木)	秋田市にぎわい交流館 AU (あう)	兵庫	11月5日(木)	兵庫県民会館
山形	12月1日(火)	山形国際交流プラザ 山形ビッグウイング	奈良	11月13日(金)	奈良商工会議所
福島	11月10日(火)	キョウワグループ・テルサホール(福島テル)	和歌山	12月4日(金)	和歌山ビッグ愛
茨城	11月9日(月)	つくば国際会議場	鳥取	11月24日(火)	倉吉体育文化会館
栃木	11月16日(月)	栃木県総合文化センター	島根	11月25日(水)	島根県立男女共同参画センター あすてらす
群馬	11月5日(木)	ピエント高崎	岡山	11月26日(木)	岡山国際交流センター
埼玉	11月24日(火)	ソニックシティビル棟4階市民ホール	広島	11月9日(月)	広島YMCA国際文化センター
千葉	11月30日(月)	千葉県経営者会館	山口	11月20日(金)	宇部市文化会館
東京(中央)	11月11日(水)	イイノホール	徳島	11月19日(木)	徳島大学
東京	11月13日(金)	ホテルエミシア東京立川	香川	11月27日(金)	かがわ国際会議場
神奈川	11月4日(水)	日石横浜ホール	愛媛	11月30日(月)	愛媛大学
新潟	11月19日(木)	朱鷺メッセ	高知	11月24日(火)	ちより街テラス
富山	11月26日(木)	ポルファートとやま	福岡	11月6日(金)	天神クリスタルビル
石川	10月29日(木)	金沢商工会議所	佐賀	11月18日(水)	アバンセ佐賀
福井	10月27日(火)	福井県国際交流会館	長崎	11月21日(土)	NBC別館
山梨	11月25日(水)	ベルクラシック甲府	熊本	11月27日(金)	水前寺共済会館グレースシア
長野	11月30日(月)	JA長野県ビル	大分	11月5日(木)	大分全労済ソレイユ
岐阜	11月4日(水)	じゅうろくプラザ	宮崎	11月17日(火)	宮日会館
静岡	11月4日(水)	静岡市民文化会館	鹿児島	12月4日(金)	TKP ガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月17日(火)	名古屋国際センター	沖縄	12月10日(木)	沖縄青年会館



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

東京中央会場

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策 推進シンポジウム

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

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の
尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族にもご登壇をいただき、
過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

日時

2020年11月11日(水)

14:00~17:00 (受付13:00~)

会場

イイノホール
(東京都千代田区内幸町2-1-1 飯野ビルディング)

参加
無料

事前申込

新型コロナウイルス感染症の予防対策を行い実施いたします。今後の感染状況等により、参加者数を制限するなど、規模を縮小して実施する場合があります。
参加には、事前申込みが必要です。
詳細、中止の連絡等は、ホームページにてお知らせいたします。

主催：厚生労働省
後援：東京都
協力：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

過労死等防止対策推進シンポジウム

検索



スマートフォンで
QRコードを
読み込んで下さい。

(過労死等防止対策推進シンポジウムポスター (令和2年度))

コラム12 過労死等防止対策シンポジウムの開催について

過労死等防止対策推進法は 11 月を過労死等防止啓発月間としていることから、毎年 11 月を中心に全国各地で厚生労働省主催の過労死等防止対策推進シンポジウムが行われています。

法施行初年度の平成 26 年度に東京で開催されたのを皮切りに、平成 29 年度からは 47 都道府県で行われています。

令和 2 年度は新型コロナウイルス感染症拡大の状況もあり、シンポジウムの開催が危ぶまれました。コロナ感染防止を徹底させるため、シンポジウム会場への入場人数を制限するなどの対策をとり、例年どおり 47 都道府県でシンポジウムが実施されたことは過労死等防止対策の推進において重要なことでした。

東京では、令和 2 年 11 月に中央会場と立川会場の 2 箇所でシンポジウムを行いました。以下では、令和 2 年 11 月 11 日に東京中央会場で開催されたシンポジウム（主催＝厚生労働省、後援＝東京都、協力＝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、過労死弁護士全国連絡会議）の内容を紹介します。

シンポジウムは例年どおり 14 時から開会し、最初に過労死等防止について考える議員連盟の馳浩会長から挨拶があり、出席した議員連盟の国会議員の紹介がありました。

次に、厚生労働省労働基準局の石垣健彦総務課長から、令和 2 年版「過労死等防止対策白書」の内容について紹介があり、過労死等防止対策の現状について説明がありました。

引き続き、過労死等防止対策推進全国センター代表幹事の川人博弁護士から、昨年のシンポジウムでの報告以来集約した過労死等の具体的事例として、①外資系クレーン販売・営業職、②メーカー・技術系管理職、③建設業・現場所長、④運送業・トラック運転手、⑤ビルメンテナンス・管理職、⑥サービス・飲食店長、⑦小売・スーパー店長、⑧メーカー・若手社員の報告があり、そのほかに医師、看護師、教員、国家公務員などの事例や新型コロナウイルス感染症関連の労災認定事例の報告もありました。そして、これらの具体例を踏まえた職場改善の問題提起として、①コロナ感染禍の過重労働の改善、②テレワークに内在する過重労働の危険性、③インターバル規制の導入の推進、④仕事のオン、オフを区別するためのルール作りが提案されました。

過労死遺族の体験談は、昨年と同じように、休憩前のシンポジウムの中盤で行われ、2 名のご遺族が登壇されました。また、1 名のご遺族については体験談が代読されました。ひどいハラスメントを受けて過労自死したと訴えられ、あまりに酷いハラスメントの実態に衝撃を受けられた方も多かったです。

休憩の後、会場を 2 つに分けてそれぞれ異なるテーマで講演がありました。A 会場は、堤明純氏（北里大学医学部公衆衛生学教授）から「労働者のストレスとその健康影響職場」とのテーマ講演がありました。①労働者のメンタル自殺、メンタルヘルスの現状、②労働者のストレスに関する研究と対策の動向、③就労に関する自殺のリスクファクター、④職場における自殺対策と影響について、詳細な統計や資料に基づいて講演されま

した。また、新型コロナウイルス感染症の流行に伴うストレス要因について「収入減と雇用不安が将来に関する不確実性を増大させ、女性・非正規労働者・フリーランス・外国人労働者・自営業者に与えるインパクトが大きくなっている」と説明されました。

B会場は、津野香奈美氏（神奈川県立保健福祉大学大学院ヘルスイノベーション研究科講師）から「パワハラを発生させない職場づくりーパワハラ防止法のその先に」とのテーマ講演がありました。厚生労働省の調査では、従業員の32.5%が過去3年間にパワハラを受けたことがあり、受けたパワハラの内容が男性（過大な要求、過少な要求、暴行・傷害）と女性（人間関係からの切り離し、個の侵害）で違いがあるということでした。パワハラによる健康への影響は深刻で、うつ病や心理的ストレス反応など精神的影響だけでなく、虚血性心疾患、線維筋痛症などの肉体的影響もあるということでした。パワハラが発生する職場を具体的に説明され、これを防止するためには、パワハラが起るメカニズムを理解し、価値観の違いと人の基本的欲求を理解することを具体的に説明されました。

最後に、全国過労死を考える家族の会代表の寺西笑子氏が、一層の過労死防止対策が必要であると訴え、閉会の挨拶をして、シンポジウムは17時に終了しました。

この日の参加者の総数は約245名でした。

（玉木一成・過労死弁護団全国連絡会議事務局長）

5.2 ▶ 過労死遺児交流会の開催

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、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」においては、全国組織の民間団体としては唯一、毎年、過労死で親を亡くした遺族（児）が集い、互いに励まし合うなどの交流会を実施している。例年、「全国過労死を考える家族の会」と連携しながら、過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベントを通して心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会（以下「過労死遺児交流会」という。）を実施しているが、令和2（2020）年度においては、新型コロナウイルス感染症防止のため一堂に会しての実施を取り止め、オンラインにより開催した。

過労死遺児交流会は、令和3年2月26日及び27日に、家族参加のグループトークや、保護者向けの心理相談や支援制度相談、法律相談などを実施した。

参加した保護者からは、「オンラインとなったため、家族の参加人数が少なく、残念でしたが、少ないなりにしっかり皆さんの話が聞けたり話せたりしてよかった」、「久しぶりに会えてリフレッシュできました。近況を聞いて良かったですし、顔も見られてホッとしました。」、「コロナ禍ですが、オンラインで安心して参加できました。」等の肯定的な感想が寄せられた。

毎年、夏に行っている過労死遺児交流会ですが、令和2（2020）年度は、当初、夏にオリンピック・パラリンピックの開催が予定されていたので、混雑が予想される開催時期を避けて冬に行く予定とし、コロナの感染者数に一喜一憂しながら準備を進めました。しかし、開催予定だった12月に入ると感染者数が増加し、また2月に延期になりました。しかし、2月には緊急事態宣言が再度出されたため、集合開催は中止を余儀なくされました。楽しみにしていた子どもたちには本当に申し訳なかったのですが、せめて交流だけでも、ということで、オンラインに切り替えて交流会や相談会を企画し直しました。

オンライン交流会の当日は、参加のご家族がそれぞれ近況報告をしたり、子どもたちが「今度は〇〇をしたい」、「〇〇に行きたい」と会に対する希望を述べたり、一発芸などを披露してくれて楽しい時を持つことが出来ました。子どもたちにとっては、やはり令和2年度はコロナの影響が大きく、「学校に行けない」、「友達と遊べない」、「入学式があっただけであとは学校にいけないので、友達が出来ない」、「学校になじめない」等普段と違う生活状況のようでした。その中で戸惑いながらも頑張ってきた子どもたちの様子も分かりました。

コロナは子どもたちの生活に大きな影響を与えています。そして心身にも影響を及ぼしています。コロナのことをどれくらい理解できるのかは、年齢や発達段階によって違います。親が考えもしないようなことを想像して不安になっていることもあります。過労死で突然親を失った子どもは、残された親もある日急に死ぬのではないかと、という恐怖を常に感じています。その結果普段と同じ生活を送れなくなっている子どももいます。家族の過労死を体験した子どもたちは、両親に守られて安心して暮らしたが、一瞬で崩れて変わってしまう体験をしています。このような死別体験をすると、「この世界は安全ではない」と感じるようになります。不安を心の中に抱えている子どもたちは、今回のコロナのような、子どもには理解の難しい事態に遭遇した時、普通の子どもの以上に心配になったり、怖くなったり、強い不安を感じたりすることがあります。また、そんな子どもの様子を見て、親も心配になります。過労死等に遭遇したご家族は、死別体験に加え、過労死等の労災・公務災害手続きや裁判など、それまでとは違う事柄に直面します。そして、子育てをしながらそれを乗り越えていかなければならない状況におかれます。このようなご家族にとっては悩みや心配事を相談できるサポートが必要です。現在、学校に通っているお子さんがいるご家族は、スクールカウンセラーや教育相談を利用できますが、家族の過労死を体験した子どもたちの心情や、その後のご家族の特殊な事情を理解しているカウンセラーなどはほとんどいないのが現状です。この遺児交流会にご協力してくださっている心理士さんは、これらの事情をよく理解されているので、相談者の気持ちに寄り添い、適切なアドバイスをして下さいます。

令和2年度は一堂に会しての遺児交流会は行えませんでした。オンライン交流会を開催することが出来、また、オンライン相談会では、悩みや心配事を抱えている保護者にとってはとても助かりました。今は年に1回の遺児交流会ですが、できれば、必要な

時に保護者が相談できるような体制をつくって、継続的に子どもたちの成長を支えていけるようになって欲しいと願っています。

過労死で大切な家族を失った親は、深い悲しみを胸に抱きながら、未来へとつながる命を一人で懸命に育てています。この命が社会に出たとき、働くことで命を落とす、というこの子たちの親と同じ体験は絶対にさせてはならない、過労死等の無い社会になって欲しい、と子どもたちの成長を見守りながら切に願っております。

(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)

5.3 シンポジウム以外の活動に対する支援等

令和2（2020）年度は全国47都道府県において国主催によるシンポジウムを開催したところであるが、国主催によるシンポジウム以外で、過労死等の防止に関する活動を行う民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」などが行われた際には、都道府県労働局が後援等の支援を実施した。

5.4 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2（2020）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を掲載するとともに、「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。

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30～17:15)

●労働条件相談ホットライン(電話相談)
労働条件に関することについて無料で相談に応じています。
0120-811-610 平日 17:00～22:00/土・日・祝日 9:00～21:00(12/29～1/3も休)

●確かめよう労働条件(ポータルサイト)
労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。
<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

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・育児休業等に関するハラスメントなどに関するご相談は・・・

●総合労働相談コーナーのご案内
パワーハラスメントについての相談はこちら。
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧
セクシュアルハラスメントや、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントなどの相談はこちら。
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

●職場でのハラスメントにお悩みの方へ
ハラスメント悩み相談室(メール・電話相談)
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>
職場におけるハラスメントについて無料で相談に応じています。
0120-714-864 平日 12:00～21:00/土・日 10:00～17:00 (12/29～1/3も休)

あかひ職場応援団
<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は・・・

●働き方・休み方改善コンサルタント
労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを提供しています。
お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

●働き方・休み方改善ポータルサイト
企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を見える化し、改善のヒントを見つけられるサイトです。
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は・・・

●産業保健総合支援センター
全国で、事業者、産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者など)に向けた、健康管理やメンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で提供しています。また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

●こころの耳電話相談、こころの耳メール相談
メンタルヘルス不調や過労死による健康被害に関することについて無料で相談に応じています。
電話相談: 0120-565-455 月・火 17:00～22:00/土・日 10:00～16:00(祝日、年末年始を除く)
メール相談: <http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

●こころの耳(ポータルサイト)
こころの不調や不安に悩む働く方や事業者のメンタルヘルス対策に取り組み事業者の方などの支援や、自立支援の提供を行っています。
<https://kokoro.mhlw.go.jp/>

◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

●過労死等防止対策推進全国センター
<http://karoshi-boushi.net/>

●全国過労死を考える家族の会
<http://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)
<http://karoshi.jp/>

(過労死等防止啓発パンフレット(令和2年度))

1988年6月に「過労死 110 番」全国一斉相談を始めて以来、今年で満 33 年となります。コロナ禍の中で、今年6月19日に、全国一斉電話相談活動を実施し、120 件以上の深刻な相談が寄せられました。



（長時間労働）

- ・保健所職員として、コロナ感染者の対応に追われ、午後9時頃まで残業をしている。体調を崩して数か月間休職し、復職した。異動の希望を出したが、対応してもらえないので、辞職も考えている。
- ・保健師としてコロナワクチン接種担当。7月末まで休みが一日もない。8時半に出勤して帰宅は遅いと午後9～10時。残業は120時間を超えている。体重も減少し家族に心配されている。体がつらいので有休をとろうとしてもなかなか取らせてくれない。
- ・コロナ対応のため所属部署から人が減り、100時間以上の残業が続いて不眠の症状が出ている。
- ・コロナワクチン接種業務のため、休日出勤を命じられるが、法定休日の補償もなく休めない。
- ・コロナ禍で生活保護の申請数が増加し、長時間労働でうつ病になった。残業代の支払いも不十分。
- ・上司に「いらんことするな、だまれ」とみんなの前で怒鳴られた。毎日9時から夜12時くらいまで働き、持ち帰り残業もある。睡眠時間も3時間しか取れていない。
- ・月100時間以上の残業が続いており、休日出勤も多い。勤務状況の改善を求めて、上司にも相談したが、上司自身も多忙であるとの理由で、適切な対応をしてもらえない。
- ・時間外労働が100時間を超え、土日も昼から深夜まで働き、締め切りがある場合は朝帰りや徹夜で仕事をしている。
- ・コロナ禍で、オンライン授業の準備業務が増加し、長時間労働になった。健康診断で高血圧を指摘されており、胸痛もあるので、健康悪化を心配している。
- ・教員として採用されたが長時間労働と、周囲からの指導・援助がないことによって、短期間でメンタル不調となった。その後の対応も遅く不十分で、異動した先の部署でもまた長時間労働になっている。
- ・長時間労働で心療内科に通院。平日は職場に寝泊まり。残業時間は自分でつけているのが80～100時間だが会社には60時間以下で申告している。
- ・3交替制勤務で16時間連続勤務。その後に年休申請をしても認められない。
- ・過重労働で高血圧等になり診断書を提出したが会社から解雇通告を受けた。納得できないので解雇の撤回を求めたい。
- ・マネージャー職として勤務。長時間労働などが原因でうつ病になり、労災認定された。現在は休職中であり、会社からは残業代も支払われていないので、補償を求めたい。

- ・契約社員。朝8時～夜12時の勤務で、残業が月80時間以上。残業代も未払い。
- ・息子がテレワークで、1日16時間就労で適応障害を発病した。
(ハラスメントその他)
- ・他の職員の前で、先輩職員から、「うるせえ」などの暴言を吐かれている。上司に席替えを希望しても、対応してもらえない。
- ・社長から交際を求められ、断ると業務命令違反と言われてセクハラを受けている。
- ・テレワークになって、注文や問い合わせが集中し、コールセンターのようになって仕事が溜まってしまう。時間外労働に対しても賃金が支払われない。外線番号が携帯に転送されてくる。派遣社員で弱い立場なので、会社に申し出ても在宅勤務には残業は認めないといわれる。

コロナ問題が職場の状況を一層悪化させている傾向があり、過重労働やハラスメントをなくし、健康な職場をつくるための取り組みが今後とも求められています。

(弁護士 川人博・過労死弁護団全国連絡会議幹事長)

コラム15 過労死家族の会の取組～公務災害部門～

過労死家族の会の会員には、いわゆる民間企業で被災した方（労災）だけでなく、公務員で被災した方（公務災害）のご遺族もいらっしゃいます。

労災に比べて公務災害の申請数、認定数は少ないため、公務災害に関わる会員数も少なく、また、公務災害に係る申請等も特殊なため、より一層会員同士で情報共有や協力をするように努めています。地方公務員災害補償基金支部の認定までに災害発生から5年前後も要しているものもあり、申請者にとって大切な人の喪失感だけでなく精神的負担も大きいことから、遺族に寄り添った公正で迅速な対応を地方公務員災害補償基金へ要請しているところです。

昨年から続くコロナの影響で、医療従事者だけでなく地方自治体の各部署、消防や教職員など、公務員はその対応の最前線に立つ職種が多く、長時間労働や過重過密労働が顕著となり、過労死等が増えるのではないかと心配されています。今般変更された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」では、公務員についても今まで以上に多くの過労死等防止対策が明記されました。数値目標についても「公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取り組みを推進」とされ、白書にて進捗状況が示されることとなりました。今まで過労死等防止対策がなかなか具体的ではなく戸惑うことも多かった公務員でしたが、大綱を踏まえた今後の取り組みに期待しています。

家族の会でも、公務員の過労死等防止のために、労働時間や勤務間インターバル制度、メンタルヘルス対策について、積極的に周知啓発活動を進めていきたいと思えます。特に勤務間インターバル制度は、長時間労働の抑制や健康な生活のために大変重要ですが、公務員の中でこの制度の主旨を知っている割合は、民間に比べて少ないのではと想像し

ます。勤務間インターバル制度について、命と健康を守り豊かな生活を送るという観点からも、公務員の皆さまに広く知っていただき、自分の働き方を見直すきっかけとしていただきたいと思います。

(全国過労死を考える家族の会 公務災害担当 工藤祥子)

コラム16 各地の過労死家族の会の紹介

宮城過労死等を考える家族の会

宮城過労死等を考える家族の会は、2019（平成 31）年 4 月 20 日に設立されました。会員は、宮城県を中心に近隣の福島県、岩手県、山形県の方も加入しています。

主な活動は、過労死 110 番への参加、過労死等防止対策推進シンポジウム（宮城、福島会場）のプログラムへの企画協力、会員同士の家族を含めた交流会、定例会（年 3 回程度）などに取り組んでいます。昨年からは、コロナ禍の影響で集まったの取り組みが止まったままです。こうした中、過労死等で困っている方の相談は昨年も寄せられており、労災・公務災害申請に向けて、弁護士や医師、労働組合等と調査などに取り組んでいます。

(宮城過労死等を考える家族の会事務局長 芳賀 直)

東四国過労死等を考える家族の会

東四国過労死等を考える家族の会は、2018（平成 30）年 10 月に設立されました。設立にあたっては、過労死遺族がお世話になった過労死 110 番の医師、弁護士、労働組合にご協力いただきました。会員も設立時は 3 名でしたが、現在までに 6 名まで増加しています。

ドイツでは 1 日 10 時間を超える労働は禁止されており、年間平均労働時間は、日本と比較するとおよそ 350 時間少なく、日本のような過労死は起きにくい環境にあります。

こういったことから、日本各地で学生への過労死等防止に対する啓発授業が行われていますが、残念ながら徳島県や香川県では、まだ高校生への啓発授業は行われていません。徳島県、香川県の高中生も過労死等防止の啓発授業を受けることで、過労死等から自分の身を守る術を早期に知っていただきたいと思っています。そして、各校のクラブ活動や外国の高校生と繋がることで、会社や社会に改善を求めるだけでなく、日本でもドイツのように過労死が起きにくくするためにはどうすればいいかなどを広い視点で考え、自己防衛のための「逃げ方」をも学ぶ機会になればと願っています。

(東四国過労死等を考える家族の会代表 大島照代)

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。ホームページ『Zinnia -Stop!!「Karoshi」働く意味を見つめ直す(<https://zinnia-q.com>)』にて、過

労死遺族からの声や弁護士による労働問題に関する解説などを発信しています。また、労働問題に関する啓発授業への講師派遣や過労死等防止対策推進シンポジウムのプログラムの企画立案、参加を通して、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活動をしています。

つらい気持ちを抱える遺族が孤立しないよう、オンラインも活用して会員同士の交流を促進し、相互に繋がり、気持ちを分かち合えるような取り組みをしていきたいと考えています。

(福岡過労死を考える家族の会代表 安徳晴美)

コラム17 過労死防止学会について

過労死防止学会はこれまで初夏に年一度の全国研究大会を開催してきました。令和2(2020)年5月に予定していた第6回大会は、新型コロナウイルス感染拡大によって、同年9月19日に延期、予定していたプログラムを大幅に縮小した上で、オンライン併用にて開催となりました。



大会のメインテーマは「過労死等防止法制定から6年——果たして過労死・過労自殺は減少したのか」でした。過労死等防止対策推進法が制定されてから6年、長時間労働と過労死等をめぐる状況がどのように変わったのか、また増加傾向にある若年層の過労自殺、そしてハラスメント防止法(改正労働施策総合推進法)制定の意義と問題点にも焦点をあてて、過労死等をなくしていくために必要な課題を議論しようというものでした。

「特別シンポジウム」では、佐々木昭三氏が「日本で過労死をなくしていくことと国際労働基準」と題して、過労死・過労自殺をなくしていくために時短先進国のEU等の国際労働基準からみて日本は何が課題なのかを話されました。川人博氏は「電通事件・働き方改革により、職場は変わったか？」をテーマに、現代の日本企業における人権蹂躪と長時間労働、デジタル社会における仕事のあり方、女性の長時間労働について問題提起されました。精神科医・粥川裕平氏は「若者たちの自殺予防について」として、他の世代と比較して若者の自殺者数だけが突出している事実を前に、その原因と対策について熱弁を振るわれました。

続いて「過労死防止法制定から丸6年、ハラスメント自殺事例とその対策」として、ハラスメントと過労自殺問題に論点を絞ったシンポジウムが行われました。天笠崇氏は「ハラスメントによる精神障害」として、パワハラ・セクハラが精神障害の原因になること、ハラスメント防止法制の一層の整備が必要であることをオンライン報告されました。伊佐間佳子氏は「ハラスメントで愛する人を失った遺族の思い」として、自身の体験に基づいて「ハラスメント防止法」の不十分さを指摘しました。続いてこの事案を担当された水野幹男弁護士が「ハラスメントによる自殺事例の裁判闘争」と題して、ハラスメ

ントが原因の精神障害による労災認定の困難さと重要性について話されました。そして最後に内藤忍氏（労働政策研究・研修機構）は「ハラスメント関連法の改正の内容とその課題」として、改正法の内容を紹介した後、過労死・過労自殺を一掃するためには包括的なハラスメント禁止法が必要であることをオンライン報告されました。

このように、第6回大会は、コロナ禍でのオンライン併用の大会ではありましたが、時宜を得た意義深いものになりました。

なお、今大会の詳細については、『過労死防止学会誌』第1号（2021年3月20日発行）に掲載されています。

（黒田兼一・明治大学名誉教授、過労死防止学会代表幹事）

ホームページ <http://www.jskr.net>

資料編

◎過労死等防止対策推進法
(平成 26 年 6 月 27 日法律第 100 号)

目次

- 第一章 総則（第一条—第六条）
- 第二章 過労死等の防止のための対策に関する大綱（第七条）
- 第三章 過労死等の防止のための対策（第八条—第十一条）
- 第四章 過労死等防止対策推進協議会（第十二条・第十三条）
- 第五章 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等（第十四条）
- 附則(抄)

第一章 総則

(目的)

第一条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

(定義)

第二条 この法律において「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。

(基本理念)

第三条 過労死等の防止のための対策は、過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにすると

ともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。

2 過労死等の防止のための対策は、国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならない。

(国の責務等)

第四条 国は、前条の基本理念にのっとり、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。

3 事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとする。

4 国民は、過労死等を防止することの重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう努めるものとする。

(過労死等防止啓発月間)

第五条 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。

2 過労死等防止啓発月間は、十一月とする。

- 3 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なければならない。

(年次報告)

第六条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

第二章 過労死等の防止のための対策に関する大綱

第七条 政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下この条において単に「大綱」という。）を定めなければならない。

- 2 厚生労働大臣は、大綱の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 3 厚生労働大臣は、大綱の案を作成しようとするときは、関係行政機関の長と協議するとともに、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴くものとする。
- 4 政府は、大綱を定めたときは、遅滞なく、これを国会に報告するとともに、インターネットの利用その他適切な方法により公表しなければならない。
- 5 前三項の規定は、大綱の変更について準用する。

第三章 過労死等の防止のための対策

(調査研究等)

第八条 国は、過労死等に関する実態の調査、過労死等の効果的な防止に関する研究その他の過労死等に関する調査研究並びに過労死等に関する情報の収集、整理、分析及び提供（以下「過労死等に関する調査研究等」という。）を行うものとする。

2 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に

関する調査研究等の対象とするものとする。

(啓発)

第九条 国及び地方公共団体は、教育活動、広報活動等を通じて、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めるよう必要な施策を講ずるものとする。

(相談体制の整備等)

第十条 国及び地方公共団体は、過労死等のおそれがある者及びその親族等が過労死等に関し相談することができる機会の確保、産業医その他の過労死等に関する相談に応じる者に対する研修の機会の確保等、過労死等のおそれがある者に早期に対応し、過労死等を防止するための適切な対処を行う体制の整備及び充実に必要な施策を講ずるものとする。

(民間団体の活動に対する支援)

第十一条 国及び地方公共団体は、民間の団体が行う過労死等の防止に関する活動を支援するために必要な施策を講ずるものとする。

第四章 過労死等防止対策推進協議会

第十二条 厚生労働省に、第七条第三項(同条第五項において準用する場合を含む。)に規定する事項を処理するため、過労死等防止対策推進協議会(次条において「協議会」という。)を置く。

第十三条 協議会は、委員二十人以内で組織する。

2 協議会の委員は、業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する者、労働者を代表する者、使用者を代表する者並びに過労死等に関する専門的知識を有する者のうちから、厚生労

働大臣が任命する。

- 3 協議会の委員は、非常勤とする。
- 4 前三項に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、政令で定める。

第五章 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

第十四条 政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附 則(抄)

(施行期日)

- 1 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日(編注、平成26・10・17政令第339号により平成26・11・1)から施行する。

(検討)

- 2 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

◎過労死等防止対策推進協議会令 (平成26年10月17日政令第340号)

内閣は、過労死等防止対策推進法（平成二十六年法律第百号）第十三条第四項の規定に基づき、この政令を制定する。

（委員の任期等）

第一条 過労死等防止対策推進協議会（以下「協議会」という。）の委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。

（会長）

第二条 協議会に会長を置き、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

（専門委員）

第三条 協議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

- 2 専門委員は、過労死等に関する専門的知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。
- 3 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 4 専門委員は、非常勤とする。

（議事）

第四条 協議会は、委員の三分の二以上又は次に掲げる委員の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 一 業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する委員
- 二 労働者を代表する委員
- 三 使用者を代表する委員
- 四 過労死等に関する専門的知識を有する委員

2 協議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

（庶務）

第五条 協議会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において処理する。

（協議会の運営）

第六条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他協議会の運営に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

附 則

この政令は、過労死等防止対策推進法の施行の日（平成二十六年十一月一日）から施行する。

附 則（平成29年7月7日政令第189号）

この政令は、平成二十九年七月十一日から施行する。

◎過労死等の防止のための対策に関する大綱

(令和3年7月30日閣議決定)

第1 はじめに

1 これまでの取組

近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっている。過労死等は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに社会にとっても大きな損失である。

過労死は、1980年代後半から社会的に大きく注目され始めた。「過労死」という言葉は、我が国のみでなく、国際的にも「karoshi」として知られるようになった。近年においても、過労死等にも至る若者の「使い捨て」が疑われる企業等の問題等、劣悪な雇用管理を行う企業の存在と対策の必要性が各方面で指摘されている。過労死等は、人権に関わる問題とも言われている。

このような中、過労死された方の遺族等やその方々を支援する弁護士、学者等が集まって過労死を防止する立法を目指す団体が結成された。団体では、全国で55万人を超える署名を集めること等により被災者の実態と遺族等の実情を訴え、立法への理解を得るよう国会に対する働きかけを行うとともに、地方議会に対しては法律の制定を求める意見書が採択されるよう働きかけを行った。また、国際連合経済社会理事会決議によって設立された社会権規約委員会が、我が国に対して、長時間労働を防止するための措置の強化等を勧告している。このような動きに対応し、143の地方議会が意見書を採択するとともに、国会において法律の制定を目指す議員連盟が結成される等、立法の気運が高まる中で、過労死等防止対策推進法（以下「法」という。）が、平成26年6月に全会一致で可決、成立し、同年11月1日に施行された。

このように、過労死に至った多くの尊い生命と深い悲しみ、喪失感を持つ遺族等による四半世紀にも及ぶ活動を原動力として制定された法の施行以降、過労死等の防止のための対策は法に則って推進されてきた。

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

法及び大綱に基づき、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援の取組が国等により進められており、その状況は法第6条に基づく「過労死等防止対策白書」（以下「白書」という。）で、毎年報告されている。

また、大綱策定後の協議会においては、定期的な、行政の取組の推進状況や白書についての報告がなされ、それらの報告に基づき、過労死等防止対策をめぐる課題や今後の過労死等防止対策の進め方について議論を行い、平成30年7月に見直しを行った大綱が閣議決定され、国会に報告された。

大綱見直し後においては、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

の施行等により各種の取組が進められたところであるが、そうした取組が進められている中でも、働き過ぎによって尊い生命が失われたり、特に、若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加するといった、痛ましい事態が今もなお後を絶たない状況にあり、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の実現にはほど遠い。

さらに、世界的な流行となった新型コロナウイルス感染症は、令和2年1月に、国内で最初の感染者が確認され、この対応等のために発生する過重労働によって過労死等が発生しないよう、その対策をより一層推進する必要がある。

また、国際機関から長時間労働が生命と健康に与える影響と長時間労働対策の必要性についての指摘もなされている。

こうしたことから、大綱に基づくこれまでの取組状況を踏まえつつ、過労死等に関する諸問題にも対応するために、新たな大綱を策定するものである。

人の生命はかけがえのないものであり、どのような社会であっても、過労死等は、本来あってはならない。過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として、今後、この大綱に基づき、過労死等の防止のための対策を推進する。

2 現状と課題

(1) 労働時間等の状況

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者（非農林業）の割合は、平成29年から令和2年の間に、2.6ポイント（140万人）減少し、令和2年は5.1%（292万人）となっている。また、月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者（非農林業）のうち60時間以上の雇用者の割合は、平成29年から令和2年の間、減少傾向にあり、令和2年は9.0%で、初めて10%を下回った（総務省「労働力調査」による。）。

また、長時間労働の削減や休息の確保につながる勤務間インターバル制度について、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が4.2%、「導入を予定又は検討している」が15.9%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が78.3%となっている。さらに、企業規模別の導入状況をみると、「1,000人以上」が11.2%、「300～999人」が7.9%に対して、「100～299人」が3.8%、「30～99人」が3.7%となっている。加えて、勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業について、その理由別の割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が56.7%と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が13.7%となっている。

一方、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が32.4%、「ほとんど全員」が33.7%となっており、実質的に11時間の休息時間を確保している企業の割合は少なくない（厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」による。）。

(2) 年次有給休暇の状況

年次有給休暇の付与日数及び取得日数は微増傾向で推移しており、その取得率は、

平成12年以降5割を下回る水準で推移していたが、平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けが行われたこともあり、令和元年は56.3%と過去最高の数値となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」による。）。

(3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合は、平成30年は58.0%と、依然として半数を超えている。その内容（3つ以内の複数回答）をみると、「仕事の質・量」（59.4%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（34.0%）、「対人関係（セクハラ・パワーハラを含む。）」（31.3%）となっている。

また、仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源（事業場外でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家）を含めた相談先がある労働者の割合は、平成30年は73.3%となっており、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、長期的には増加しているものの、59.2%に留まっており、特に労働者数50人未満の小規模事業場での取組が低調である。

一方、労働安全衛生法の改正により、労働者数50人以上の事業場に対して、平成27年12月から年1回、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）を実施することが義務化された。ストレスチェック制度の実施が義務付けられている事業場のうち、ストレスチェック制度を実施している割合は80.3%となっている。

また、ストレスチェックの結果を集団ごとに分析し、その結果を活用した事業場の割合は、63.7%（平成30年）となっている（以上、厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計」による。）。

(4) 職場におけるハラスメントの発生状況

近年の精神障害の主な出来事別の労災支給決定（認定）件数をみると、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」が60件台から80件台で、「セクシュアルハラスメントを受けた」が30件台から40件台でそれぞれ推移しており、過労死等の防止を進めていく上で職場におけるハラスメントへの的確な対応が強く求められている状況にある。

職場におけるハラスメントのうち、都道府県労働局に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、毎年増加を続け、平成24年度には51,670件と、「解雇」や「労働条件の引き下げ」等を上回り、全相談の中で最多となった。令和元年度には87,570件となり、8年間で3万件以上増加し、8年連続で相談件数が最多となっている（厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）。

また、令和元年度に都道府県労働局に寄せられた相談のうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は7,323件、「妊娠・出産等に関するハラスメント」に関する相談は2,131件となっている（厚生労働省「令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」による。）。

さらに企業等で働く労働者（8,000人）を対象に実施した調査で、パワーハラスメントを受けた経験を聞いたところ、31.4%の人が過去3年間にパワーハラス

メントを受けたことがあると回答している。また、パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／少ない」、「残業が多い／休みが取り難い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」等が多くなっている（令和2年度厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査（委託事業）」による。）。

（5）就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況

我が国の就業者の脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離（以下「脳血管疾患、心疾患等」という。）による死亡者数は、5年ごとに実施される厚生労働省「平成27年度人口動態職業・産業別統計」によれば、減少傾向で推移しており、平成27年度は2万7千人余りとなっている。

就業者数を年齢別にみると、平成27年度の総務省「労働力調査」では60歳以上の占める割合は全体の19.8%であるが、厚生労働省「平成27年度人口動態職業・産業別統計」では、脳血管疾患、心疾患等による死亡者数のうち60歳以上の占める割合は73.3%となっている。また、脳血管疾患、心疾患等による60歳以上の就業者の死亡者数について、産業別には、農業・林業、卸売業・小売業、製造業、建設業、サービス業等に多く、職業別には、農林漁業職、サービス職、専門・技術職、販売職、管理職等で多くなっている。

（6）自殺の状況

我が国の自殺者数は、平成22年以後減少が続いていたが、令和2年は21,081人と令和元年と比較すると912人の増加となっている。

こうした中、被雇用者・勤め人（有職者から自営業・家族従業者を除いたもので、会社役員等を含む。）の自殺者数については、令和2年は6,742人と令和元年と比較すると540人の増加となっている。

一方、原因・動機別（遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を自殺者1人につき3つまで計上可能としたもの）にみると、勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数は、ほぼ横ばいの状況にあり、令和2年は1,918人と令和元年と比較すると31人の減少となっているが、これを年齢別にみると、20歳代の自殺者数は409人と令和元年と比較すると42人の増加となっている。

勤務問題を原因・動機とするものを詳細別にみると、「職場の人間関係」（27.2%）、「仕事疲れ」（26.6%）、「仕事の失敗」（16.3%）、「職場環境の変化」（14.2%）の順となっている（以上、警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省算出。）。

（7）脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況

ア．労災補償の状況

業務における過重な負荷による脳血管疾患又は虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）に係る労災請求件数は、近年は増加傾向にあったところ、令和2年度は784件（うち死亡205件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、近年は200件台で推移していたところ、令和2年度は194件（うち死亡67件）とな

っている。令和2年度は労災請求件数・支給決定（認定）件数とも、業種別では「道路貨物運送業」が、職種別では「自動車運転従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数が50歳代、60歳以上の順で多く、労災支給決定（認定）件数は50歳代、40歳代で多い。また、性別では、労災請求件数の86.6%、労災支給決定（認定）件数の92.8%を男性が占めている。

次に、業務における強い心理的負荷による精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、令和2年度は2,051件（うち未遂を含む自殺155件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、平成24年度以降は400件台から500件台前半で推移していたが、令和2年度は608件（うち未遂を含む自殺81件）となっている。令和2年度は、労災請求件数・支給決定（認定）件数とも、業種別では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が、職種別では、「一般事務従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数・支給決定（認定）件数とも40歳代、30歳代、20歳代の順で多く、脳・心臓疾患に比べ若い年齢層に多くなっている。さらに、性別でみると、労災請求件数の48.7%、労災支給決定（認定）件数の42.1%が女性であり、特に「社会保険・社会福祉・介護事業」や「医療業」においては、女性の比率が労災請求件数・支給決定（認定）件数ともに7割を超えている。

令和2年度の精神障害に係る労災支給決定（認定）件数を出来事の類型別でみると、「事故や災害の体験」、「仕事の量・質」、「パワーハラスメント」、「対人関係」の順に多く、自殺（未遂を含む）に限ってみると、「仕事の量・質」、「仕事の失敗、過重な責任の発生等」、「パワーハラスメント」、「役割・地位の変化等」の順に多くなっている（以上、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」による。）。

イ. 国家公務員の公務災害の状況

一般職の国家公務員について、令和元年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は3件（うち死亡2件）で、平成27年度以降の5年間は1件から3件の範囲で推移している。令和元年度の職種別では一般行政職1件、その他2件、年齢別では40歳代1件、50歳代2件となっている。また、令和元年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は13件（うち自殺4件）で、平成27年度以降の5年間は4件から13件の範囲で推移している。令和元年度の職種別では一般行政職が多く、年齢別では30歳代が多くなっている（以上、人事院「過労死等の公務災害補償状況について」による。）。

ウ. 地方公務員の公務災害の状況

地方公務員について、令和元年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は25件（うち死亡10件）で、平成27年度以降の5年間は13件から32件の間で増減している。令和元年度の職種別では義務教育学校職員（9件）が最も多く、年齢別では50歳代、30歳代の順に多くなっている。また、令和元年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は54件（うち自殺17件）で、平成27年度以降の5年間は13件から54件の間で増減している。令和元年度の職種別ではその他の職員（一般職員等）（24件）が最も多く、年齢別では40歳代、30歳代の順に多くなっている。

平成27年度以降の5年間でみると、公務災害認定者の職種別構成比では、脳・心

臓疾患は義務教育学校職員、その他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員以外の教育職員及び警察職員の順に多く、精神疾患等はその他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員及び義務教育学校職員以外の教育職員の順に多くなっている。年齢別では、脳・心臓疾患は50歳代、40歳代の順に多く、精神疾患等は40歳代、30歳代の順に多い（以上、地方公務員災害補償基金「過労死等の公務災害補償状況について」等による。）。

（8）課題

我が国が直面する少子高齢化に伴う生産年齢人口減少、働く人のニーズの多様化等の課題に対応するためには、技術革新による省力化や業務の進め方の見直しによる生産性向上を図りつつ、働きやすい職場づくりを通じて多様な者の労働参加を促していく働き方改革を推進する必要がある。

働き方改革については、働く人の健康を守り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるようにするため、時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化、年5日の年次有給休暇の時季指定の義務化等の法整備を行ったところであり、その遵守が必要である。加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかになる等の状況の変化があるため、労働環境の実態を幅広く把握した上で、長時間労働の削減に向けた取組を進めていく必要がある。

また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」に設置した相談窓口において、新型コロナウイルス感染症の影響による職場の人間関係の悪化、雇用や収入面の不安、感染に関する不安等の相談が寄せられている。

さらに、ウィズコロナ・ポストコロナの働き方への対応としてのテレワークや、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を把握していく必要がある。

あわせて、DX (Digital Transformation)、IoT (Internet of Things)、AI (Artificial Intelligence) 等の先端技術により業務の効率化が期待されている一方で、導入の検討等のために負担が発生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要がある（注：DXとは、企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。（経済産業省「デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイドライン（DX推進ガイドライン）」（平成30年12月）による。))。

過労死等の件数は若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加する等により、近年高止まりの状況にあるが、加えて、新型コロナウイルス感染症への対応や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。

過労死等の防止のためには長時間労働の削減や休息の確保が重要であるが、同時にこれまでの調査研究において、労働時間の適正な把握や職種ごとの特徴を踏まえた対応が効果的であることが示されてきた。さらに、過労死等の防止対策を進めるためには、職場環境や勤務体制、勤務形態等を含めてどのような発生要因等があるかを明らかにしていく必要がある。

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

また、被雇用者・勤め人の自殺者のうち勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できるものに限られるものであり、精神障害により死亡したとする労災請求件数と比べて大きな差を生じ、これらの差の部分について、遺族等が労災請求をためらっているという意見もあるが、詳細な統計がないこともあり、分析が十分とはいえない。

啓発については、11月の過労死等防止啓発月間における集中的な周知啓発活動や、全国での過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等、教育活動を通じた若年者への啓発により取組を進めていくことが重要である。

過労死等が発生させる一つの原因は長時間労働であるが、労働時間については、平均的な労働者ではなく、特に長時間就労する労働者に着目して、その労働時間の短縮と年次有給休暇の取得を促進するための対策が必要である。また、労働時間の把握が様々な対策の前提になることから、その把握を客観的に行うよう、より一層啓発する必要がある。

メンタルヘルスについては、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合が半数を超えていることや、令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることを踏まえ、事業場における取組を進めるとともに、労働者が相談しやすい環境の整備が必要である。

また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得る職場内でのハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要であり、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）に関しても周知・啓発の取組を行うことが必要である。

これらの課題に対応する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取組を進める必要がある。

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

法第7条に基づいて、初めて大綱を策定してから6年が経過したが、過労死等の件数は近年高止まりの状況にある。この間の調査研究等により、一定の必要な取組が明らかになっていることから、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、過労死ゼロに向けた取組を進めていく必要がある。また、過労死等が多く発生している又は長時間労働が多いとの指摘がある職種・業種の調査研究が一巡したことから、調査研究の成果から実効性のある過労死等防止対策につなげるとともに、その結果を検証し、フィードバックして、より高度な調査研究を進めることによって、過労死を発生させないための更なる対策を講じていく必要がある。

これらを踏まえ、「調査研究等」、「啓発」、「相談体制」、「民間団体の活動支援」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ものとする。

また、これらについて、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体等の「労働行政機関等における対策」に反映させ、労働行政機関等の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。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響で、行政においてもデジタル化への対応がより一層求められている。行政のデジタル化は、従来、直接出向くことにより対面で実施していた業務もオンラインで取り組むことができ、事業者等の利用者の利便性の向上や行政の効率化の観点だけでなく、利用者と行政双方の時間短縮にもつながるものであり、長時間労働削減の観点からも、推し進めていく必要がある。

一方で、デジタル技術を活用した働き方であるテレワークについては、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生ずるおそれがあることにも留意する必要がある。このような点にかんがみ長時間労働による健康障害防止を図ることが求められている。

1 調査研究等の基本的考え方

過労死等の実態の解明のためには、疲労の蓄積や心理的負荷の直接の原因となる労働時間や職場環境だけでなく、不規則勤務、交替制勤務、深夜労働、出張の多い業務、精神的緊張の強い業務、その他の心理的負荷となる業務上の出来事といった要因のほか、その背景となる企業の経営状態や短納期発注を含めた様々な商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、労働者の属性や職場の労働者間の人間関係、睡眠・家事も含めた生活時間、職場以外の人間関係等の労働者側の個人的な状況等、複雑で多岐にわたる要因及びそれらの関連性を分析していく必要がある。このため、医学分野や労働・社会分野からの視点を中心に、労働科学、産業疲労等の関連する知見にも留意し、国、地方公共団体、事業主、労働組合、民間団体等の協力のもと、多角的、学際的な視点から実態解明のための調査研究等を進めていくことが必要である。

また、新型コロナウイルス感染症の影響下における労働時間等の状況の把握を行うとともに、感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向ける必要がある。

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

医学分野の調査研究では、職域コホート研究、介入研究、実験研究等、長期的な視点で行うものも含め、過労死等の危険因子やそれと疾患との関連の解明、効果的な予防対策に資する研究を継続的に行うことが必要である。

これらの調査研究の成果を踏まえ、過労死等の防止のための健康管理の在り方について検討することが必要である。また、これらの調査研究が科学的・倫理的に適切に行われるよう、外部専門家による評価を受けるようにすることが必要である。

労働・社会分野の調査研究では、平成27年度から6年間で、全業種の企業及び労働者を対象としたアンケート調査や、過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種・

業種である自動車運転従事者、教職員、IT (Information Technology) 産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界に加え、自営業者や法人の役員を対象としたアンケート調査を行い、その結果、取引先の都合による所定外労働発生や、人員不足の現状、業務関連のストレスの状況等、職種・業種等に特有の課題を明らかにしてきた。

しかし、過労死等の背景要因を掘り下げ、我が国における過労死等の全体像を明らかにするためには、新たな課題にも対応するべく、一定期間を周期として定期的に調査をし、結果を経年比較する取組が必要である。

また、これらに限らず、音楽や映画、演劇等の芸術・芸能分野のように、長時間労働の実態があるとの指摘がある業態等については、社会情勢の変化に応じて、調査研究の対象に追加していく必要がある。

これらの調査研究を通じて、我が国の過労死等の状況や対策の効果を評価するために妥当かつ効果的な指標・方法について、検討していくべきである。

こうした調査研究を進めるに当たっては、その基礎となるデータの取り方について、客観性と専門性を担保できるよう取り組むとともに、これらの調査研究の成果を集約し、啓発や相談の際に活用できる情報として広く発信していくことが必要である。

2 啓発の基本的考え方

(1) 国民に対する啓発

過労死等には、労働時間や職場環境だけでなく、その背景となる企業の経営状況や様々な商取引上の慣行のほか、睡眠を含めた生活時間等、様々な要因が関係している。また、過労死等を防止するためには、職場のみでなく、職場以外においても、周囲の「支え」が重要である。

このため、過労死等を職場や労働者のみの問題と捉えるのではなく、国民一人ひとりが、労働者の生産した財やサービスの消費者として、ともに生活する社会の構成員として、さらには労働者を支える家族や友人として、自身にも関わることとして過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めることが必要である。

そのために、啓発活動として行われてきた講演会やセミナー、過労死等防止対策推進シンポジウムへの参加をさらに強力に促していくこと、国、地方公共団体、民間団体との協力・連携を強めること、各種メディアや SNS (Social Networking Service) 等を利用して広く周知していくことが必要である。

なお、過労死等に対する理解を深める上で、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償や公務災害の手続きや状況は重要な情報であることから、適正な労災支給決定(認定)等のもとより、労災補償や公務災害の手続きや状況を国民に広く周知することが重要である。

(2) 教育活動を通じた啓発

過労死等の防止のためには、若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要である。このため、民間団体とも連携しつつ、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要である。

より多くの学生・生徒が過労死等の労働問題と労働条件等の改善の重要性について

理解を深めることができるよう、これまでの成果を踏まえて具体的な改善策を講じていくことが必要である。

(3) 職場の関係者に対する啓発

過労死等は主として職場において発生するものであることから、その防止のためには、一般的な啓発に加えて、管理監督者等職場の関係者に対する啓発が極めて重要である。特に、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司に対する啓発や、若い年齢層の労働者が労働条件に関する理解を深めるための啓発も重要である。一方で、令和2年版白書において、自殺事案に占める管理的職業従事者の割合が精神障害事案全体に占める割合よりも高いと報告されていることにも留意が必要である。

また、平成29年版白書においては、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆されており、労働基準や労働安全衛生に関する法令の遵守が重要であることから、関係法令の規定や関連する事業主が講ずべき措置、指針及び関係通達の内容とその趣旨に対する理解の促進及びその遵守のための啓発指導を行う必要がある。

さらに、過労死等の主な原因の一つである長時間労働の削減や、賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけではなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要がある。このため、各職場において、これまでの労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、企業文化等の見直しを含め、それを変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた積極的な取組が行われるよう働きかけていくことが必要である。また、先進的な取組事例を広く周知するとともに、このような積極的な取組は企業価値を高めること、反対に、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることを啓発することも必要である。

さらに、過労死等を発生させた事業場に対しては、労働基準監督署において監督指導等を実施し、当該疾病の原因究明、再発防止対策の確立及び対策の徹底を指導する。

その一方で、過重労働対策やメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業が社会的に評価されるよう、そのような企業を広く周知することが必要である。

長時間労働が生じている背景には、様々な商慣行が存在し、個々の企業における労使による対応のみでは改善に至らない場合もある。このため、これらの諸要因について、取引先や消費者等関係者に対する問題提起等により、個々の企業における労使を超えた改善に取り組む気運を社会的に醸成していくことが必要である。

なお、1の調査研究等の成果を踏まえ、職種・業種等ごとに重点をおいた啓発を行うことが必要である。

3 相談体制の整備等の基本的考え方

事業場において、長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高

い状況にある労働者を見逃さないようにするため、医師による面接指導や産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等による健康相談等が確実に実施されるよう、事業場における相談体制整備等を促進することが必要である。

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

なお、相談窓口は、単に設置するだけではなく、労働者のプライバシーに配慮しつつ、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必要である。

また、令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることから、職場において、事業場内外の資源を用いた相談体制の整備や周知を行うことに加え、労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者や管理監督者等に対する教育研修等を通じ、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気付くことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付き、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に速やかにつなぐことができるようにしていくこと等、相談に行くことに対する共通理解を形成していくことが必要である。特に、テレワークにおいては、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気付にくいという状況となる場合が多いことから、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが重要である。

さらに、大規模事業場の取組だけでなく、特に労働者数50人未満の小規模事業場が利用しやすい相談体制が求められるが、それら小規模事業場の労働者の健康管理等の支援を行う産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）の充実・強化を図るとともに、広く周知していくことが必要である。

また、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気付き、相談に行くことを勧める等適切に対処できるようにすることが必要である。

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、民間団体の活動である「過労死遺児交流会」への支援に加えて、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ことが必要である。

4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

過労死等を防止する取組については、家族を過労死で亡くされた遺族の方々が悲しみを乗り越え、同じ苦しみを持つ方々と交流を深めていく中で、それぞれの地域において啓発・相談活動を展開する民間団体や、全国規模での電話相談窓口の開設等を通じて過労死等で悩む労働者やその家族等からの相談に携わっている弁護士団体が活動

している。さらには、これらの団体及び国・地方公共団体との連携の要となる民間団体や、研究者、弁護士等の専門家が研究会や啓発活動等を行う民間団体の組織化が行われている状況にある。

また、産業医の育成や研修等を通じて、過労死等の防止に向け活動している民間団体もある。

過労死等の防止のための対策が最大限その効果を発揮するためには、上記のような様々な主体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要である。そのような中、過去には過労死等防止対策推進シンポジウムが未開催であった都道府県もあったが、こうした民間団体の取組があり、全ての都道府県で少なくとも毎年1回はシンポジウムが開催されるようになった。

今後とも、過労死等防止対策推進シンポジウムを始め、過労死等の防止のための活動を行う民間団体の活動を、国及び地方公共団体が支援するとともに、民間団体の活動内容等の周知を進める必要がある。

第3 国が取り組む重点対策

国が重点的に取り組まなければならない対策として、労働行政機関等における対策とともに、法第3章に規定されている調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について、関係行政機関が緊密に連携して、以下のとおり取り組むものとする。特に、長時間労働の実態があり、勤務間インターバル制度の導入やメンタルヘルス対策の取組が進んでいない中小規模の企業等の取組を向上させるため、働き方改革推進支援センターや産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）における相談対応及び訪問支援、助成金の活用促進等の必要な支援等を実施する。

あわせて、国家公務員に係る対策も推進するとともに、地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。

なお、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）のPDCAサイクル等を通じて、今後の調査研究の成果や諸外国の状況等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、それらを逐次実施していくこととする。

1 労働行政機関等における対策

(1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられた相談等から、過重労働の疑いがある企業等に対しては、労働基準監督署の体制を整備しつつ監督指導等を徹底する。また、過労死等を発生させた事業場に対しては、当該疾病の原因の究明、再発防止対策の確立及び対策の徹底を指導する。特に、平成29年1月に策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下「労働時間適正把握ガイドライン」という。）の周知、違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業に対する指導及び公表制度の運用、労働基準法第36条第1項の規定に基づく協定（以下「36協定」という。）の未締結事業場に対する監督指導について、取組の徹底を図る。中でも、労働時間の把握については、原則として、使用者が自ら現認すること、又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として労働者の始業・終

業時刻を確認することにより、適正に記録することとされている労働時間適正把握ガイドラインを踏まえ、指導を行う。

また、36協定については、労働基準監督署に届出があった際の助言、指導を強化すること等により、事業主に対し、労働者に36協定の内容を周知させることを徹底するとともに、月45時間を超える時間外労働や休日労働が可能である場合であっても、36協定における特別延長時間や実際の時間外・休日労働時間の短縮について指導を行う。

さらに、一般職の国家公務員については、平成31年4月より導入された超過勤務命令の上限の各府省における運用状況について、人事院が適切に把握するとともに、必要に応じて指導等を行う。

地方公務員については、時間外勤務の上限規制制度の整備及びその適正な運用による時間外勤務の縮減や各種早出・遅出勤務、公務におけるフレックスタイム制度など、多様で柔軟な勤務時間制度等の活用等の推進について、総務省から地方公共団体に対し助言を行うとともに、長時間労働の要因の検証を通じた長時間労働削減の取組の推進について働きかける。

また、地方公務員の勤務条件について、労働基準監督署がその職権を行使する職員を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）（以下「人事委員会等」という。）が、その職権を有する、労働基準法別表第1第11号及び第12号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等による監督指導が適切に実施されるよう、総務省から人事委員会等に対し継続的な助言を行う。

（2）過重労働による健康障害の防止対策

時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底等、「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」（以下「健康障害防止措置」という。）について、行政体制を整備しつつ、事業者への周知や指導の徹底を図る。また、裁量労働制対象労働者、高度プロフェッショナル制度対象労働者や管理監督者についても、事業者健康確保の責務があることから、事業者に対し、労働安全衛生法令に基づき、医師による面接指導及び面接指導の結果を勘案した事後措置等、必要な措置を講じなければならないこと等について指導を行う。

さらに、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医等の医師による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにする。その際、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の役割分担を明確にしつつ、衛生管理者等との連携を図りながら産業保健のチームとしての対応を進めつつ、企業における労働者の健康管理を強化するための必要な取組を推進する。

一般職の国家公務員について、各府省は職員の健康を確保するため、勤務時間の状況等に応じて面接指導等を行うよう義務付けられているところであり、人事院において、引き続き、面接指導等が適切に行われるよう、必要な指導・支援を行う。

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、各地方公

共同体において、産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、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や健康相談等の対応が適切に講じられるよう、総務省から継続的な助言を行う。

(3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

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

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントに関する対策については、改正労働施策総合推進法により、新たに職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が事業主に対し義務付けられた（中小企業事業主は令和4年4月から義務（令和4年3月31日までは努力義務））。

全ての事業主において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に向けた取組が進められ、ハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談体制の整備等の措置が講じられるよう指導等を実施する。

さらに、ハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組（事実確認、社内規定に基づく措置、研修・講習の実施等）が行われるよう指導・勧告等を実施する。

勧告に従わなかった事業主については、その旨を公表することができる規定があることも踏まえ、法の厳正な履行確保を図る。

一般職の国家公務員について、職員の心の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、各府省におけるストレスチェック結果の活用を推進するため、人事院において、研修の充実などを図り、各府省における取組の促進を支援する。また、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワーハラスメントについては、人事院規則において各府省に対し、防止措置や研修の実施、苦情相談対応を含めた事後対応が義務付けられているとともに、職員によるハラスメントが禁止されているところであり、人事院において、引き続き、各府省におけるハラスメント防止対策の実施状況を把握しつつ、研修教材の作成・提供や、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、必要な支援・指導を行う。さらに、ストレスチェックを活用したハラスメント等の防止のための方策について、検討を進めていく。

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よう、また、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継続的な助言を行う。

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

過労死等の実態を多角的に把握するため、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所に過労死等の防止のための研究を行うため設置されている過労死等防止調査研究センター等において、過労死等に係る労災支給決定（認定）事案、公務災害認定事案を継続的に集約し、その分析を行う。

また、過重労働と関連すると思われる労働災害等の事案についても収集を進める。分析に当たっては、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界等、過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種（以下「重点業種等」という。）を中心に、若年者、中高年者等各年齢層の状況を踏まえつつ、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度等労働時間制度の状況、労働時間の把握及び健康確保措置の状況、休暇・休息の取得の状況、出張（海外出張を含む。）の頻度等労働時間以外の業務の過重性、また、疾患等の発症後における各職場における事後対応等の状況の中から分析対象の事案資料より得られるものに留意する。

また、労災保険に特別加入している自営業者や法人の役員の事案についても分析を行う。精神障害や自殺事案の分析については、必要に応じて関係団体の協力を得て実施する。

また、労災請求等を行ったものの労災又は公務災害として認定されなかった事案については、労働者の性、年齢、職種・業種や職場環境等の情報から必要な分析を行うとともに、どのように活用できるか等について検討を行う。

（2）疫学研究等

過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況及び睡眠状況が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響について長期的に追跡調査を進める。

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

過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に用いることができるようにするため、これまで循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、当該事項のデータの収集を行い、脳・心臓疾患との関係の分析を行う。

（3）過労死等の労働・社会分野の調査・分析

過労死等の背景要因の分析、良好な職場環境を形成する要因に係る分析等を行うため、労働時間、労災・公務災害補償、自殺等、過労死等と関連性を有する統計について情報収集等を行い、過労死等に関する基本的なデータの整備を図る。また、重点業種等について、調査が回答者の過度な負担とならないよう配慮した上で、毎年、2業種ずつ企業、労働者等に対する実態調査を実施することとし、過重労働が業務上の災

害のみならず通勤状況等労働者の生活に与えている影響、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向けて分析を行う。その際、それぞれの業種等について、一定期間経過後に繰り返し調査を行うことにより、経年的な変化等の比較検証を踏まえた分析を行う。

また、それぞれの統計の調査対象、調査方法等により調査結果の数字に差異が生じることには留意するとともに、過労死等が「労働時間が平均的な労働者」ではなく、「長時間の労働を行っている労働者」に発生することにかんがみ、必要な再集計を行うこと等により、適切な分析を行う。

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

(4) 過労死等防止対策支援ツールの開発等

過労死等の事案の分析、疫学研究等、過労死等の労働・社会分野の調査・分析の結果については、これまでも白書やホームページへの掲載等を通じて周知を行ってきたところであるが、これらの研究成果が各事業場における過労死等防止対策に活用されるようにすることが重要である。そのため、事業者、労働者、専門家の意見も踏まえて、これらの研究成果を基に、事業場における過労死等防止対策の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発等のための研究を行う。

(5) 結果の発信

国は、白書、労災補償状況、公務災害認定状況、調査研究の成果その他の過労死等に関する情報をホームページへの掲載等により公表するとともに、協議会や審議会等の場を活用し広く情報提供していく。また、過労死等防止調査研究センターは、調査研究の成果やその他の過労死等に関する情報をホームページへの掲載等により公表する。

また、当該調査研究の成果については、毎年白書に掲載し、過労死等防止対策の推進のための啓発や相談等の際に活用できる情報として効果的な発信に努めるとともに、簡易版の資料を作成して普及に努める。

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

年間を通じて、インターネット、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用し、国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死等及びその防止に対する関心と理解を深めるよう、広く周知・啓発を行う。遺族等についても苦痛を抱えていることが多いため、精神保健福祉センター等と連携し、遺族等に対する支援に関する啓発を行う。

特に、11月の過労死等防止啓発月間においては、過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携してシンポジウムを開催すること等により、集中的な周知・啓発を行う。

さらに、安全衛生優良企業公表制度により、過重労働対策やメンタルヘルス対策に

取り組んでいる企業が社会的に評価されるよう広く周知する。

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

平成29年及び平成30年に改訂された学習指導要領において、中学校社会科では「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善」、高等学校公民科の「公共」では「職業選択、雇用と労働問題」について取り扱う際に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についても触れることとなったことから、労働条件に関する理解を深める指導がしっかりと行われるよう、学習指導要領の趣旨の徹底を図る。その際、各学校の指導の充実を図るため、厚生労働省において作成した労働法教育のための指導者向け資料も参考として活用されるよう、教材の周知を図る。また、これから社会に出ていく若年者の過労死等の防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発を行う。

厚生労働省において作成した労働関係法令に関するハンドブックを活用しつつ、生徒・学生等に対して、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、労働問題に関する有識者及び過労死された方の遺族等を講師として学校に派遣する啓発授業や都道府県労働局において労働関係法令等の講義・講話等を行う。また、大学生、高校生等の若年者を主な対象とする労働条件に関するセミナーにおいて、過重労働による健康障害防止を含めた労働関係法令に関する知識について説明を行う。これらの取組を進めるに当たっては、学校現場においてこれまで以上に負担が増えないように配慮する。

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられた相談等から、過重労働の疑いがある企業等に対しては、監督指導の徹底を図るとともに、平成29年版白書において、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資する旨の分析があることも踏まえつつ、労働時間適正把握ガイドラインの周知・啓発を行う。

また、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外労働が1か月間におおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意するよう周知・啓発を行う。また、第5に掲げる令和7年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする目標を踏まえ、雇用者の週労働時間を60時間未満とするよう努めることや、長時間労働を削減するためには、「労働時間等設定改善指針」に規定された各取組を行うことが効果的であることについて、周知・啓発を行う。

また、過半数労働組合がない事業場にあつては、使用者は過半数代表者と36協定を結ぶこととされていることから、過半数代表者の適正な選出が行われることにより36協定が適切に結ばれるよう、36協定の締結当事者の要件について周知・啓発を

行う。

さらに、調査研究により今後得られる知見を踏まえ、過労死等の発生に共通的に見られる要因やその効果的な防止方法等について周知・啓発を行う。

仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を削減し、働く方の健康を確保することによって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を改善し、女性や高齢者も含めて全ての労働者が働きやすい社会に変えていく必要がある。そのため、36協定における時間外労働の限度時間は月45時間かつ年360時間が原則であることについて周知・啓発を行うとともに、上記限度時間を超える時間外労働や休日労働が可能な場合においては、労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施及び実際の時間外・休日労働時間の短縮について指導を行う。

また、「自殺総合対策大綱」において、勤務問題による自殺対策として、長時間労働の削減が盛り込まれている点にも留意しつつ、周知・啓発を行う。

(4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

健康障害防止措置について事業者にも周知を行うとともに、必要な睡眠時間を確保することの重要性や、運動等による生活習慣病の予防等健康づくりに取り組むことの重要性及び取組手法についても、事業者・労働者を中心に、国民に広く周知・啓発を行う。

事業主、労務担当者等を対象として、過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを実施し、企業の自主的な改善を促進する。また、ポータルサイト「確かめよう労働条件」等を活用し、労働者、事業者等に広く周知・啓発を行う。

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、働く者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。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により改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法により、平成31年4月から、勤務間インターバル制度の導入が努力義務となっている。また、勤務間インターバル制度の普及促進に向けては、EU（欧州連合）加盟国では、労働時間指令によって、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化している（ただし、勤務形態の特殊性等から様々な業務において適用除外がある。）ことも参考としつつ、我が国の実情も踏まえながら、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策等について、有識者と労使関係者からなる「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」を開催した。

同検討会報告書も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入を促進するため、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の活用や、導入している企業の好事例や導入・運用のマニュアル、努力義務となっている旨の周知を行う。

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

(6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

長時間労働の削減に向けた自主的な取組を促進するため、業界団体や地域の主要企業の経営陣に対して働き方の見直しを働きかける。

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

さらに、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚のため、シンポジウムを開催する。

一方、年次有給休暇の取得促進については、10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、全国の労使団体や個別企業の労使に対し、集中的な広報を実施する。

また、国及び地方公共団体が協働し、地域のイベントやキッズウィーク等にあわせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する。あわせて、地方公共団体の自主的な取組を促進するため、地域の取組の好事例を地方公共団体に情報提供すること等により、その水平展開を図る。

(7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、労働者のストレスの程度を把握し、集団ごとの分析結果を職場環境の改善につなげる「ストレスチェック制度」の適切な実施を徹底する。なお、ストレスチェック制度の効果検証を実施するとともに、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている労働者数50人未満の小規模事業場においても適切に実施されるよう、助成金の活用を促進する。また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底を図り、産業医等のいない小規模事業場に対しては、地域産業保健センターの利用を促進すること等により、メンタルヘルス対策の促進を図る。さらに、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の理解と適切な対応が肝要であることから、事業場の規模にかかわらず、産業保健総合支援センター等において、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修を産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に対して実施する。また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、電話・メール・SNSによる相談窓口を設置するとともに、メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行う。メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚だけでなく、家族・友人等も不調のサインに気付き、必要に応じて専門家等につなげることが重要であることについて、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及とともに広く周知・啓発を行う。

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

加えて、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ことから、スポーツ等の身体活動を通じた健康増進にも取り組む。

(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

過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメ

ントの防止・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、厚生労働省で作成したハラスメント防止対策パンフレット等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を行うほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行う。

また、実効性ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施するとともに、令和4年4月よりパワーハラスメント防止措置が義務付けられる中小企業に対して、専門家による訪問支援等を実施する。

さらに、いわゆるカスタマーハラスメントへの対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定し、広く周知を行うなど具体的な取組支援を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークやウェブ会議等のオンライン活用が進んでいることから、これらを利用した場合におけるハラスメントについても留意する。

また、職場のハラスメントに関する実態調査結果を参考に、引き続き必要なハラスメント防止対策の推進を図る。

加えて、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO 第190号条約）について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理する等、具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。

(9) ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの普及促進に向けて、「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」、安全衛生を確保するためのチェックリストの周知やテレワークに対応したメンタルヘルス対策の手引き等の作成を行うとともに、中小企業への助成金やテレワーク相談センターにおける相談対応等の各種支援策を推進する。

働き方改革推進支援センターにおいて、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援等を行う。

副業・兼業については、企業も労働者も安心して取り組むことができるよう使用者による労働時間の通算管理に当たってのルールの特化等を行った「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を行うとともに、事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金等の支援策を推進する。

フリーランスについては、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省が連名で策定した「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」の周知等、フリーランスが安心して働ける環境の整備に取り組む。

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

長時間労働が生じている背景には、個々の事業主が労働時間短縮の措置を講じても、

顧客や発注者からの発注等取引上の都合により、その措置が円滑に進まない等、様々な取引上の制約が存在する場合がある。このため、業種・業態の特性に応じて発注条件・発注内容の適正化を促進する等、取引関係者に対する啓発・働きかけを行う。

特に、大企業の働き方改革に伴う下請等中小企業への「しわ寄せ」防止に向けて、令和元年6月に取りまとめた「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づく取組の推進を行うとともに、大企業と中小企業が共に成長できる関係の構築を目指し、大企業と中小企業の連携による生産性向上に取り組むことや望ましい取引慣行の遵守を経営責任者の名前で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表に向けた周知や働きかけを実施する。

さらに、国や地方公共団体等の行政機関との取引の中には長時間労働につながっている場合もあるとの声を踏まえ、各府省等に対して、長時間労働につながる商慣行改善に向けた取組の実施について協力依頼を行う。

加えて、「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」に基づき作成されている「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」に、国等が物件・工事等の官公需契約の発注を行うに当たっては早期の発注等の取組により平準化を図り、適正な納期・工期を設定するとともに、常設されている「官公需相談窓口」において、受注者から働き方改革に関する相談があった場合には、適切な対応に努めることなどを盛り込み、その徹底に努めてきているところ、引き続きその遵守徹底を図るものとする。併せて、国は地方公共団体においても国等の契約の基本方針に準じた取引が行われるよう要請を行う。

また、業種の枠を越えた取組を進めるべく、事業主団体・経済団体による「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」が平成29年9月に取りまとめられた。

こうした動きや勤務間インターバル制度の導入が努力義務となったこと、新型コロナウイルス感染症の影響により負担が増していると考えられること等にも留意しながら、業種等の分野ごとに以下の取組を推進していく。

ア. トラック運送業

自動車運転従事者の調査研究結果として、平成29年版白書において、「繁忙期である12月の休日労働や深夜勤務の削減を行う等の対応や繁忙期における健康管理等の取組の必要性、法律に基づく健康診断の確実な実施が求められる」旨が報告されている。また、トラック運送業では、コストに見合った適正な運賃が十分収受できない中、近年、発注者である荷主の要請が厳しい等、荷主側の都合による長時間の荷待ち時間が発生するといった問題も見られ、トラック運転者が長時間労働を余儀なくされている実態がある。トラック運転者の長時間労働の削減にはトラック運送事業者側のみの努力で解決することが困難な面もあることから、発注者との取引関係の在り方も含めて、改善を図っていくことが必要である。

学識経験者、荷主、トラック運送事業者、労使団体及び行政から構成される「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、平成30年11月に「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定するとともに、令和2年5月には特に荷待ち件数の多い輸送品目特有の課題を踏

まえた輸送品目別ガイドラインを策定しているところであり、荷主及びトラック運送事業者に対して「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」等による情報発信を行うことにより、これらのガイドラインに基づく取組の浸透を図る。

今後、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、平成30年5月に策定された「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」及び同年12月に成立した改正貨物自動車運送事業法により設けられた各種規定に基づく措置に基づき、「ホワイト物流」推進運動の推進など長時間労働を削減するための取引環境の適正化や生産性向上の取組を集中的に進める。

イ. 教職員

教員の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究」（平成28年度）の集計（確定値）によると、1週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成18年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。

学校における働き方改革を実現するため、平成31年1月に中央教育審議会において、「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）」が取りまとめられた。

当該答申においては、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務について、①「基本的には学校以外が担う業務」、②「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要がない業務」、③「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に分類し、教師の業務の適正化を図ることが提言されており、こうした取組が着実に学校現場で進むよう、文部科学省において、全国すべての教育委員会に対して取組状況の調査を実施し、設置者別の結果公表や働き方改革の事例集の展開等を通じて、取組を促す。また、当該答申や令和元年12月に改正された「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」等に基づき、教職員の勤務時間管理の徹底等を促すとともに、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、教員免許更新制の検証・見直し、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を推進する。

上記の取組のほか、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、ハラスメント対策を推進する。

ウ. 医療従事者

平成30年版白書において、医師の脳・心臓疾患事案に係る長時間労働の要因の多くが診療業務、管理業務であること、看護師の精神障害事案に係るストレス要因の多くが患者からの暴言・暴力等であることが報告されている。また、新型コロナウイルス感染症への対応により、業務が多忙となった医療機関があることや、感染のリスクに晒されること等による医療従事者の精神的な負担もあったとされている。

ICT (Information and Communication Technology) 等の技術の活用も含めたタスク・シフティングやタスク・シェアリング等先進的な取組とともに、医療現場の実態を把握する管理者の意識改革に取り組む必要があることから、医療機関の管理者等を対象としたトップマネジメント研修を開催する。

医療従事者の勤務環境改善については、これまで医療法を始めとする関係法令に基づく取組を進めてきたが、特に医師の働き方の見直しについては、「医師の働き方改革に関する検討会」において、平成31年3月に取りまとめられた「医師の働き方改革に関する検討会報告書」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とともに、同報告書記載事項の制度化に向けて、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、令和2年12月の中間取りまとめを踏まえた医療法改正法が成立（令和3年5月21日）したところであり、今後、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、当該検討結果も踏まえた労働時間短縮及び健康確保措置の適切な実施に向けた取組を集中的に進めていく。

さらに、医療機関における勤務環境の改善に向け、医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進を行うなど、都道府県医療勤務環境改善支援センターによる支援及び機能強化を進めていく。

また、「看護職員需給分科会 医療従事者の需給に関する検討会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月に中間取りまとめが公表された。厚生労働科学研究「看護職の労働時間・勤務環境の改善に向けた調査研究」の研究結果も踏まえつつ、看護師等の夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のため、勤務間インターバル確保等の配慮が図られるよう検討を進めていく。

エ. 情報通信業

平成29年版白書において、「予想外の仕事が突発的に発生すること」、「システムトラブル等の緊急対応」や「厳しい納期」がIT企業の労働者の長時間労働の主要な要因として報告されている。IT業界については、こうした課題への対応や、発注者や事業者の協働により、「急な仕様変更」等取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めることが求められている。また、社会のデジタル化の進展等により、新たなシステムの構築等の受注が重なり、これに対応するため、労働時間の増加等が懸念される。

このため、長時間労働削減につながる取引環境の改善に向けた取組が地域レベルで自律的に推進される環境を整備するため、対象地域を選定した上で、IT企業、発注者、業界団体、経済団体等による協議の場を設け、地域の関係者が一体となって取引環境の改善を推進するモデルを形成し、他地域への普及・促進を図る。

オ. 建設業

建設業における長時間労働の削減のためには、建設業者による生産性向上の取組と併せて、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保等、発注者の理解と協力が不可欠であることから、その推進のため、政府として「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設置するとともに、民間発注者を含めた関係者で構成する「建設業の働き方改革に関する協議会」を設置し、平成29年8月に公共・民間工事を問わず建設工事に携わる全ての関係者が守るべきルールを定めた「建設業における適正な工期設定等のためのガイドライン」（平成30年7月改訂）を策定した。

また、建設業の働き方改革等を促進し、担い手の確保・育成を図るため、令和元年6月の新・担い手3法の成立により、施工時期の平準化等を進めるとともに、著しく短い工期による請負契約を締結してはならないこととし、令和2年7月には、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告されたところである。

令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、引き続き、建設業の働き方改革等の促進に取り組む。

カ. その他

重層下請構造や長時間労働の傾向が見られるメディア業界については、令和元年版白書において、精神障害事案の多くが若年労働者の事案であること、精神障害事案の発病に関与したと考えられるストレス要因は長時間労働に関連するものが多いことが報告されている。

そのため、若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、時間外労働の削減等仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止等職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備していくための取組を推進する。

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

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

(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

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

ア. 若年労働者への取組

若年労働者の過重労働の防止のため、雇入れ時における労働時間等の労働条件の明示を図り、新規採用時の研修機会等を捉え、労働関係法令の基礎的な内容の周知を図る。また、若年労働者が職場に定着し、安定的にキャリアを形成していくため、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることや、若年労働者が不当な職制の扱いをされて長時間労働を強いられることがないように、時間外労働の削減等仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の促進や、メン

タルヘルス不調の発生防止等職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備していくための取組を推進する。

さらに、若年労働者の過労死等の防止のためには、マネジメントの在り方及び常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土を見直していく企業側の取組も重要であることから、過労死等防止対策推進シンポジウムや事業主及び労務担当者等も対象とした過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを開催し、その参加を促す。

なお、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、事業場と労働者の家族が連携したメンタルヘルスケアの取組事例等を周知する。

イ. 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ガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の周知等を通じて、加齢に伴う身体機能の低下等高年齢労働者の特性に配慮しながら、作業環境の改善、健康の保持増進等の取組を推進する。

ウ. 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

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

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

さらに、メンタルヘルス不調により休職中の労働者の円滑な職場復帰やメンタルヘルス不調を抱えたまま離職に至った者の再就職のための施策を講ずる。

(1 2) 公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員、地方公務員については、地震、台風、洪水等の自然災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の非常事態への対応等により、一時的に長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、長時間勤務の削減のための対策、長時間勤務による健康障害防止対策、勤務間インターバルの確保、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策に取り組む。

国家公務員については、超過勤務命令の上限規制等の勤務時間制度の適正な運用を徹底する。また、令和3年1月に改正した「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき、職員の勤務時間を「見える化」した上で、長時間労働の要因を分析し、その要因に対応した改善方策に取り組むとともに、的確な勤務時間管理を含む管理職員による適切なマネジメントの実現に向けて取り組む。さらに、「職員の心の健康づくりのための指針」等の周知・啓発、管理監督者に対するメンタルヘルスに係る研修、eラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を行う。

地方公務員についても適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、長時間労働の要因の検証とそ

の結果を踏まえた長時間労働の削減の取組、メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。さらに、地方公共団体における取組の好事例の情報提供を行う。

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

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

労働条件や長時間労働・過重労働に関して、都道府県労働局、労働基準監督署等で相談を受け付けるほか、電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」で平日夜間・土日も労働者等からの相談を受け付ける。また、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、労働者等が相談できる「こころの耳」において電話・メール・SNS 相談窓口を設置しており、新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況にも留意しつつ、必要な相談体制の整備を図る。

健康管理に関しては、全国の産業保健総合支援センターにおいて、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、事業者等からの相談に対応するとともに、地域産業保健センターの地域窓口において、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等がない小規模事業場への訪問等により、労働者からのメンタルヘルス等に関する相談に対応できるよう体制の整備を図る。

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

加えて、フリーランス向けの相談体制としては、フリーランスの方々がハラスメントや発注者等との契約等のトラブル等について相談できる相談窓口を設置しており、本相談窓口において、フリーランスの方々への相談対応を行う。

さらに、ホームページ、リーフレット等を活用し、上記の窓口のほか、地方公共団体及び民間団体が設置する各種窓口の周知を図るとともに、相互に連携を図る。

(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業医等がメンタルヘルスに関して、適切に助言・指導できるようにするため、過重労働やメンタルヘルスに関する相談に応じる産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に対する研修を実施する。

さらに、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に対する研修のテキストを公開する等、地方公共団体や企業等が相談体制を整備しようとする場合に役立つノウハウの共有を図る。

働きやすくストレスの少ない職場環境の形成に資するため、産業医科大学や産業保健総合支援センター等を通じて、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の人材育成等について、体制も含めた充実・強化を図る。

(3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、事業者や衛生管理者、労働衛生コンサルタント

ト、社会保険労務士等、労働衛生・人事労務に携わっている者を対象に、産業医等の活用方法に関する好事例や良好な職場環境を形成する要因等について研修を実施する。

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

(4) 公務員に対する相談体制の整備等

国家公務員については、人事院が主体となって、本人や職場の上司等が利用できる「こころの健康相談室」や職場への復帰や再発防止に係る相談について人事当局や本人が利用できる「職場復帰相談室」を運営しており、窓口についての周知を一層徹底することを通じて、相談しやすい職場環境の形成を図る。

地方公務員については、人事委員会等で勤務条件等に関する職員からの苦情相談を実施しており、引き続き相談しやすい環境づくり等を総務省から地方公共団体に対し促す。さらに、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する地方公務員共済組合の取組の一層の周知を図るとともに、引き続き、相談窓口の充実や自然災害等の非常事態時における一層の活用のほか、関係団体が実施する各種相談事業の周知を図り、活用を働きかける。

(5) 過労死の遺児のための相談対応

過労死で親を亡くした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。

5 民間団体の活動に対する支援

(1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

過労死等を防止することの重要性について関心と理解を深めるため、11月の過労死等防止啓発月間等において、民間団体と連携して全ての都道府県で少なくとも毎年1回は、シンポジウムを開催する。シンポジウムのプログラムには、家族を過労死で亡くされた遺族の方の体験談を聴く機会を設ける等、過労死等を防止することの重要性について、参加者の自覚を促すものとする。

(2) シンポジウム以外の活動に対する支援

民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。

また、過労死等の防止のための活動を行う民間団体が、過労死で親を亡くした遺児が集い、互いに励まし合う等の交流会を15年以上実施しており、また、平成28年からは国が民間団体と連携しながら「過労死遺児交流会」として実施している。過労死で親を亡くした遺児の抱える様々な苦しみを少しでも軽減できるよう、引き続き、過労死遺児交流会を毎年開催するとともに、遺児のための相談対応を実施し、それらの取組状況を白書等において積極的に発信する。

(3) 民間団体の活動の周知

地方公共団体、労使、国民等が、民間団体が開設する窓口等を利用したり、協力を

求めること等が円滑に行えるよう、民間団体の名称や活動内容等についてパンフレット等による周知を行う。

第4 国以外の主体が取り組む重点対策

地方公共団体、労使、民間団体、国民は、法の趣旨を踏まえ、国を含め相互に協力及び連携し、以下の視点から、過労死等の防止のための対策に取り組むものとする。

1 地方公共団体

地方公共団体は、法第4条において、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならないとされている。

このため、国が行う第3に掲げる対策に協力するとともに、第3に掲げる対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。

また、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

(1) 啓発

地方公共団体は、住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。

若年者に対する労働条件に関する知識の付与については、国と協働して、大学等での啓発を行うとともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。

地域の産業構造や労働時間、年次有給休暇の取得率等の実態に合わせて、地域内の企業等に対し、過労死等の防止のための啓発を行うよう努める。

年次有給休暇の取得促進については、国、労使団体等と連携して、地域のイベント等にあわせた計画的な取得を企業、住民等に働きかけるとともに、地域全体における気運の醸成に努める。

また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの防止については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

(2) 相談体制の整備等

地方公共団体は、過労死等に関して相談を受け付けることができる窓口の設置や、国等が設置する窓口との連携に努める。

(3) 民間団体の活動に対する支援

地方公共団体は、民間団体が取り組むシンポジウムについて、協力・後援や事前周知等の支援を行うよう努める。

2 事業主等

事業主は、法第4条において、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のた

めの対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第5条において、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとするとして規定されており、労働安全衛生法第3条第1項において、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようしなければならないと規定されている。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の積極的な取組は企業価値を高めること、また、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることから、企業の規模にかかわらず取組を進める必要がある。

これらのことから、事業主は、国が行う第3に掲げる対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組む。

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

なお、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、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律において、職場におけるハラスメントについて、雇用管理上の措置を講じなければならないことや事業主の責務が規定されている。

(1) 経営幹部等の取組

過労死等の裁判例においては、法人としての安全配慮義務違反や法令の遵守が徹底されていなかったことが指摘されていることに加え、過労死等を発生させた場合には、企業価値の観点から企業の信用を失うことにもつながるものであり、企業の経営幹部等はこうしたことを十分に認識し、過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、労働者の生命を守り、健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策を行う。具体的な対策として、近年、過労死等は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも発生していることを踏まえ、自社の労働時間管理の制度や運用を含めた人事・労務の点検・見直しに取り組む。また、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、メンタルヘルス対策、ハラスメントの防止・解決等の取組を実情に応じて進める。さらに、事業場において過労死等が発生した場合には、経営幹部や現場の長が自ら、必要な全社研修の実施、シンポジウムや各種研修会への参加、職場の上司や同僚との関係等の調査による原因究明を図り、再発防止の徹底に努める。

(2) 産業保健スタッフ等の活用

事業主は、過労死等の防止のため、労働者が産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に相談できるようにする等、その専門的知見の活用を図るよう努める。

これらのスタッフがいる事業場では、相談や職場環境の改善の助言等、適切な役割を果たすよう事業主が環境整備を図るとともに、これらのスタッフがいない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用して体制の整備を図るよう努める。

なお、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深めるとともに、職場環境の確認状況も踏まえて、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。したがって、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ

等は、産業保健総合支援センターにおいて研修を受講するほか、シンポジウム等に参加し、過労死事例等を学ぶよう努める。

3 労働組合等

過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合も、職場の実態を最も把握しやすい立場にあることから、労働者保護の観点で主体的に取り組む必要がある。このため、労働時間の把握・管理、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策が適切に講じられるよう、職場点検等を実施するとともに、事業主への働きかけや労使が協力した取組を行うよう努めるほか、相談体制の整備や組合員に対する周知・啓発、良好な職場の雰囲気作り等に取り組み、組合員から相談があった場合には、迅速な対応をするように努める。さらに、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に積極的に協力する。

また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた労使協定の締結や決議を行うなど、長時間労働の削減に努める。さらに、過労死等の防止のための対策に取り組むに当たって、労働組合は労働組合に加入していない労働者に対する周知・啓発等にも努める。

4 民間団体

民間団体は、国及び地方公共団体等の支援も得ながら、過労死等の防止のための対策に対する国民の関心と理解を深める取組、過労死等に関する相談の対応等に取り組むよう努める。その際、他の主体との協力及び連携にも留意するよう努める。

5 国民

国民は、法第4条において、過労死等の防止のための対策の重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう努めるものとされている。

このため、毎年11月の過労死等防止啓発月間を一つの契機としつつ、国民一人ひとりが自身の健康に自覚を持ち、過重労働による自らの不調や周りの者の不調に気が付き、適切に対処することができるようにする等、主体的に過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。

第5 過労死等防止対策の数値目標

第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。

- 1 労働時間については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和7年まで）。
- 2 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
 - (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を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）。
特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和7年まで）。
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（令和4年まで）。
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（令和4年まで）。
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（令和4年まで）。

第6 推進上の留意事項

1 推進状況のフォローアップ

関係行政機関は、毎年の対策の推進状況を協議会に報告するものとする。

協議会では報告内容を点検し、関係行政機関は点検の状況を踏まえ、その後の対策を推進するものとする。

2 対策の見直し

法第14条において、政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするとして規定されていることから、調査研究等の結果を踏まえ、この大綱に基づく対策について適宜見直すものとする。

3 大綱の見直し

社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、この大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、また、法附則第2項に基づく検討の状況も踏まえ、おおむね3年を目途に必要があると認めるときに見直しを行う。

2 ▶ 関係指針

◎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概要 (令和3年3月策定)

趣 旨	<ul style="list-style-type: none"> ● テレワークは、ウィズコロナ・ポストコロナの「新たな日常」、「新しい生活様式」に対応した働き方であると同時に、働く時間や場所を柔軟に活用することのできる働き方として、更なる導入・定着を図ることが重要。 ● 本ガイドラインは、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークを推進するため、テレワークの導入及び実施に当たり、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにした。本ガイドラインを参考として、労使で十分に話し合いが行われ、良質なテレワークが導入され、定着していくことが期待される。 	
テレワークの形態 <ul style="list-style-type: none"> ● 場所に応じて、在宅勤務、サテライトオフィス勤務、モバイル勤務に分類。 		テレワークの導入に際しての留意点 <ul style="list-style-type: none"> ● テレワークの推進は、労使双方にとってプラスなものとなるよう、働き方改革の推進の観点にも配慮して行うことが有益。 ● テレワークを推進するなかで、従来の労務管理の在り方等について改めて見直しを行うことも、生産性の向上に資するものであり、労働者だけでなく、企業にとってもメリットのあるもの。 ● あらかじめ労使で十分に話し合い、ルールを定めておくことが重要。
対象業務	テレワークを実施することが難しいと考えられる業種・職種であっても個別の業務によっては実施できる場合がある。管理職側の意識を変えることや、業務遂行の方法の見直しを検討することが望ましい。	
対象者等	正規雇用労働者、非正規雇用労働者といった雇用形態の違いのみを理由として対象者から除外することのないよう留意。	
望ましい取組	不必要な押印や署名の廃止、書類のペーパーレス化、決裁の電子化等が有効。	
労務管理上の留意点		
人事評価制度	時間外、休日又は所定外深夜のメール等に対応しなかったことを理由として不利益な人事評価を行うこと、テレワークを実施せずにオフィスで勤務していることを理由として、オフィスに出勤している労働者を高く評価すること等は、適切な人事評価とはいえない。	
費用負担の取扱い	テレワークを行うことによって労働者に過度の負担が生じることは望ましくない。労使のどちらがどのように負担するか等についてはあらかじめ労使で十分に話し合い、企業ごとの状況に応じたルールを定め、就業規則等において規定しておくことが望ましい。	
人材育成等	社内教育等もオンラインで実施することが有効であり、オンラインでの人材育成ならではの利点を活かす工夫をすることも有用。	
テレワークのルール策定と周知 <ul style="list-style-type: none"> ● テレワークを行う場合も、労働基準法等の労働基準関係法令が適用。使用者は労使で協議して策定したテレワークのルールを就業規則に定め、労働者に適切に周知することが望ましい。 		様々な労働時間制度の活用 <ul style="list-style-type: none"> ● 労働基準法上の全ての労働時間制度でテレワークが実施可能。フレックスタイム制は、テレワークになじみやすい。事業場外みなし労働時間制は、テレワークにおいて一定程度自由な働き方をとする労働者にとって、柔軟にテレワークを行うことが可能。(事業場外みなし労働時間制を適用するための要件について明確化等)
テレワークにおける労働時間管理の工夫		
労働時間の把握	適正把握ガイドラインを踏まえ、次の方法によることが考えられる。 <ul style="list-style-type: none"> ・PCの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎とし、始業及び終業の時刻を確認すること等 ・労働者の自己申告により把握すること(労働時間管理者に対して自己申告制の適正な運用等について十分な説明を行う等の留意点を記載) 	
特有の事象の取扱い	<ul style="list-style-type: none"> ● 中抜け時間(把握する際の方法・取り扱いを記載) ● 長時間労働対策(メール送付の抑制等やシステムへのアクセス制限、時間外・休日・所定外深夜労働についての手続(労使の合意により、時間外等の労働が可能な時間帯等をあらかじめ使用者が設定することなどを記載)) 	
テレワークにおける安全衛生の確保 <ul style="list-style-type: none"> ● チェックリスト等を用いて、自宅等でテレワークを行う際の作業環境の整備やメンタルヘルス対策等に事業者・労働者が協力して取り組むことが重要。 		
その他 <ul style="list-style-type: none"> ● 事業主の支配下で生じたテレワークにおける災害は労災保険給付の対象。 ● 事業主はテレワークの際にも、関係法令等に基づき、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント等の防止対策を十分に講じる必要。 		

◎副業・兼業の促進に関するガイドライン概要 (平成30年1月策定、令和2年9月改定)

ガイドラインの目的

副業・兼業を希望する者が年々増加傾向にある中、安心して副業・兼業に取り組むことができるよう、副業・兼業の場合における労働時間管理や健康管理等について示す。

ガイドラインの構成

1 副業・兼業の現状

- 副業・兼業を希望する者は、年々増加傾向にある。
- 副業・兼業に関する裁判例では、労働者が労働時間以外の時間をどのように利用するかは、基本的には労働者の自由であるとされている。
- 厚生労働省のモデル就業規則でも、「労働者は、勤務時間外において、他の会社等の業務に従事することができる。」とされている。

2 副業・兼業の促進の方向性

- 人生100年時代を迎え、若いうちから、自らの希望する働き方を選べる環境を作っていくことが必要。副業・兼業は、オープンイノベーションや起業の手段としても有効であり、都市部の人材を地方でも活かすという観点から地方創生にも資する面もある。
- 副業・兼業を希望する労働者については、その希望に応じて幅広く副業・兼業を行える環境を整備することが重要である。
- 長時間労働にならないよう、以下の3～5に留意して行われることが必要である。

3 企業の対応

(1) 基本的な考え方

- 副業・兼業を進めるに当たっては、労働者と企業の双方が納得感を持って進めることができるよう、企業と労働者との間で十分にコミュニケーションをとることが重要である。
- 使用者及び労働者は、①安全配慮義務、②秘密保持義務、③競業禁止義務、④誠実義務に留意する必要がある。
- 就業規則において、原則として労働者は副業・兼業を行うことができること、例外的に上記①～④に支障がある場合には副業・兼業を禁止又は制限できることとしておくことが考えられる。

(2) 労働時間管理

労働者が事業主を異にする複数の事業場で労働する場合には、労働基準法第38条第1項に基づき、以下により、労働時間を通算して管理することが必要である。

① 労働時間の通算が必要となる場合

- 労働者が事業主を異にする複数の事業場において「労働基準法に定められた労働時間規制が適用される労働者」に該当する場合に労働時間が通算される。
- 事業主、委任、請負など労働時間規制が適用されない場合には、その時間は通算されない。
- 法定労働時間、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）について、労働時間を通算して適用される。
- 労働時間を通算して法定労働時間を超える場合には、長時間の時間外労働とならないようにすることが望ましい。

② 副業・兼業の確認

- 使用者は、労働者からの申告等により、副業・兼業の有無・内容を確認する。
- 使用者は、届出制など副業・兼業の有無・内容を確認するための仕組みを設けておくことが望ましい。

③ 労働時間の通算

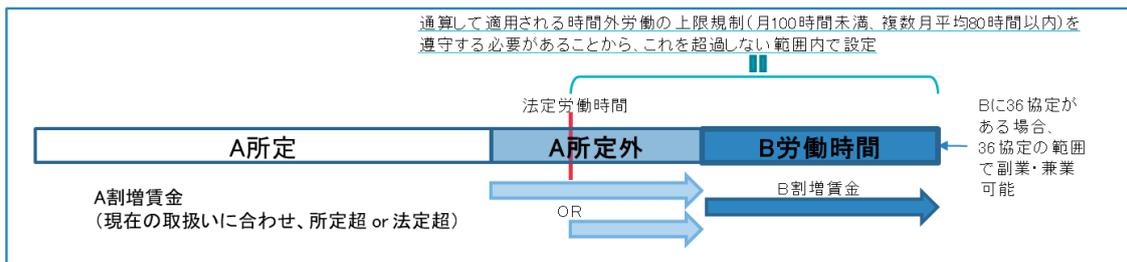
- 副業・兼業を行う労働者を使用する全ての使用者は、労働時間を通算して管理する必要がある。
- 労働時間の通算は、自社の労働時間と、労働者からの申告等により把握した他社の労働時間を通算することによって行う。
- 副業・兼業の開始前に、自社の所定労働時間と他社の所定労働時間を通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分は後から契約した会社の時間外労働となる。
- 副業・兼業の開始後に、所定労働時間の通算に加えて、自社の所定外労働時間と他社の所定外労働時間を、所定外労働が行われる順に通算して、法定労働時間を超える部分がある場合には、その部分が時間外労働となる。

④ 時間外労働の割増賃金の取扱い

- 上記③の労働時間の通算によって時間外労働となる部分のうち、自社で労働させた時間について、時間外労働の割増賃金を支払う必要がある。

⑤ 簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）

- 上記③④のほかに、労働時間の申告等や通算管理における労使双方の手続上の負担を軽減し、労働基準法が遵守されやすくなる簡便な労働時間管理の方法（「管理モデル」）によることができる。
- 「管理モデル」では、副業・兼業の開始前に、A社（先契約）の法定外労働時間とB社（後契約）の労働時間について、上限規制（単月100時間未満、複数月平均80時間以内）の範囲内でそれぞれ上限を設定し、それぞれについて割増賃金を支払うこととする。
- これにより、副業・兼業の開始後は、他社の実労働時間を把握しなくても労働基準法を遵守することが可能となる。
- 「管理モデル」は、副業・兼業を行おうとする労働者に対してA社（先契約）が管理モデルによることを求め、労働者及び労働者を通じて使用者B（後契約）が応じることによって導入される。



(3) 健康管理

- ・ 使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならない。
- ・ 使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、原則として他社との情報交換により、難しい場合には労働者からの申告により他社の労働時間を把握し、自社の労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。
- ・ 使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。
- ・ 使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、実効ある健康確保措置を実施する観点から、他社との間で、労働の状況等の情報交換を行い、それに応じた健康確保措置の内容に関する協議を行うことが適当である。

4 労働者の対応

- ・ 労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。
- ・ 労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。
- ・ 他社の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

5 副業・兼業に関わるその他の制度

(1) 労災保険の給付

- ・ 複数就業者について、非災害発生事業場の賃金額も合算して労災保険給付を算定する。
- ・ 複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定を行う。
- ・ 副業先への移動時に起こった災害は、通勤災害として労災保険給付の対象となる。

(2) 雇用保険

- ・ 令和4年1月より、65歳以上の労働者本人の申出を起点として、一の雇用関係では被保険者要件を満たさない場合であっても、二の事業所の労働時間を合算して雇用保険を適用する制度が試行的に開始される。

◎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 概要（令和3年3月策定）

○ 事業者とフリーランスとの取引について、独占禁止法、下請代金支払遅延等防止法、労働関係法令の適用関係を明らかにするとともに、これらの法令に基づく問題行為を明確化するため、実効性があり、一覧性のあるガイドラインについて、内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省連名で策定し、フリーランスとして安心して働ける環境を整備。

第1フリーランスの定義

○ 本ガイドラインにおける「フリーランス」とは、実店舗がなく、雇人もいない自営業主や一人社長であって、自身の経験や知識、スキルを活用して収入を得る者。

第2独占禁止法、下請法、労働関係法令との適用関係

○ 独占禁止法は、取引の発注者が事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、事業者とフリーランス全般との取引に適用。
○ 下請法は、取引の発注者が資本金1000万円超の法人の事業者であれば、相手方が個人の場合でも適用されることから、一定の事業者とフリーランス全般との取引に適用。
○ これらの法律の適用に加えて、フリーランスとして業務を行っているが、実質的に発注事業者の指揮命令を受けていると判断される場合など、現行法上「雇用」に該当する場合には、労働関係法令が適用。

独禁法・下請法

第3フリーランスと取引を行う事業者が遵守すべき事項

1フリーランスとの取引に係る優越的地位の濫用規制についての基本的な考え方

○ 自己の取引上の地位がフリーランスに優越している発注事業者が、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として、独占禁止法により規制される。

2発注時の取引条件を明確にする書面の交付に係る基本的な考え方

○ 優越的地位の濫用となる行為を誘発する原因とも考えられ、発注事業者が発注時の取引条件を明確にする書面をフリーランスに交付しない場合は、独占禁止法上不適切。
○ 下請法の規制の対象となる場合で、発注事業者が書面をフリーランスに交付しない場合は、下請法第3条で定める書面の交付義務違反となる。

3独占禁止法（優越的地位の濫用）・下請法上問題となる行為類型

○ 優越的地位の濫用につながり得る行為について、行為類型ごとに下請法の規制の対象となり得るものも含め、その考え方を明確化。

(1) 報酬の支払遅延	(2) 報酬の減額	(3) 著しく低い報酬の一方的な決定
(4) やり直しの要請	(5) 一方的な発注取消し	(6) 役務の成果物に係る権利の一方的な取扱い
(7) 役務の成果物の受領拒否	(8) 役務の成果物の返品	(9) 不要な商品又は役務の購入・利用強制
(10) 不当な経済上の利益の提供要請	(11) 合理的に必要な範囲を超えた秘密保持義務等の一方的な設定	(12) その他取引条件の一方的な設定・変更・実施

第4仲介事業者が遵守すべき事項

1仲介事業者とフリーランスとの取引について

○ 仲介事業者は、フリーランスが役務等を提供する機会を獲得・拡大することや、発注事業者や消費者が、フリーランスから良質廉価な役務等を受けることに貢献。
○ 一方で、今後フリーランスと仲介事業者との取引の増加により、仲介事業者が取引上優越した地位に立ち、フリーランスに対し、その地位を利用して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与える場合も考えられる。

2規約の変更による取引条件の一方的な変更

○ 規約の変更を一方的に行うことにより、自己の取引上の地位がフリーランスに優越している仲介事業者が、フリーランスに対して、正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることとなるときは、優越的地位の濫用として問題となる。

労働関係法

第5現行法上「雇用」に該当する場合の判断基準

1フリーランスに労働関係法令が適用される場合

○ フリーランスとして請負契約や準委任契約などの契約で仕事をする場合であっても、労働関係法令の適用に当たっては、契約の形式や名称にかかわらず、個々の働き方の実態に基づいて、「労働者」かどうか判断。
○ 労基法上の「労働者」と認められる場合は、労働基準法の労働時間や賃金等に関するルールが適用される。
○ 労組法上の「労働者」と認められる場合は、団体交渉を正当な理由なく拒んだりすること等が禁止される。

2・3労働基準法における「労働者性」の判断基準とその具体的な考え方

- 「使用従属性」に関する判断基準
 - 「指揮監督下の労働」であること（労働が他人の指揮監督下において行われているか）
 - 「報酬の労務対償性」があること（報酬が「指揮監督下における労働」の対価として支払われているか）
- 「労働者性」の判断を補強する要素
 - 事業者性の有無（仕事に必要な機械等を発注者等と受注者のどちらが負担しているか等）
 - 専属性の程度（特定の発注者等への専属性が高いと認められるか。）

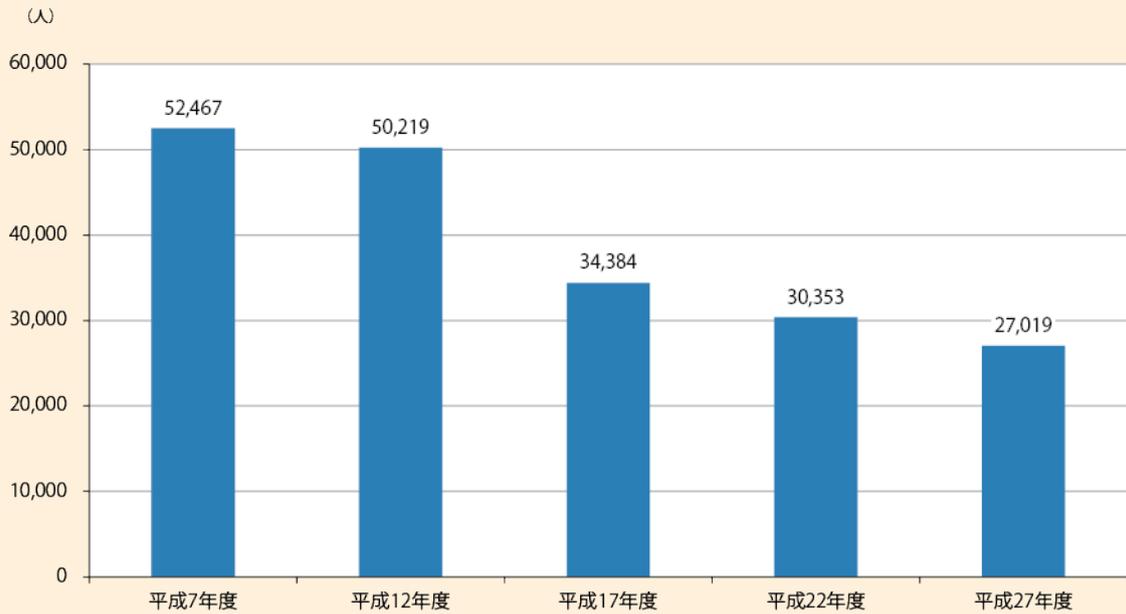
4・5労働組合法における「労働者性」の判断要素とその具体的な考え方

- 基本的判断要素
 - 事業組織への組み入れ（業務の遂行に不可欠ないし重要な労働力として組織内に確保されているか）
 - 契約内容の一方的・定型決定（労働条件や労務の内容を相手方が一方的・定型的に決定しているか）
 - 報酬の労務対償性（労務供給者の報酬が労務供給に対する対価などとしての性格を有するか）
- 補強的判断要素
 - 業務の依頼に必ず関係（相手方からの個々の業務の依頼に対し、基本的に応ずべき関係にあるか）
 - 広い意味での指揮監督下の労務提供（労務供給者が、相手方の指揮監督の下に労務の提供を行っている）と広い意味で解することができるか等）
- 消極的判断要素（この要素が肯定される場合には、労働組合法上の労働者性が弱まる場合がある）
 - 顕著な事業者性（恒常的に自己の才覚で利得する機会を有し自らリスクを引き受けて事業を行う者か）

3 ▶ 参考資料

◎就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況

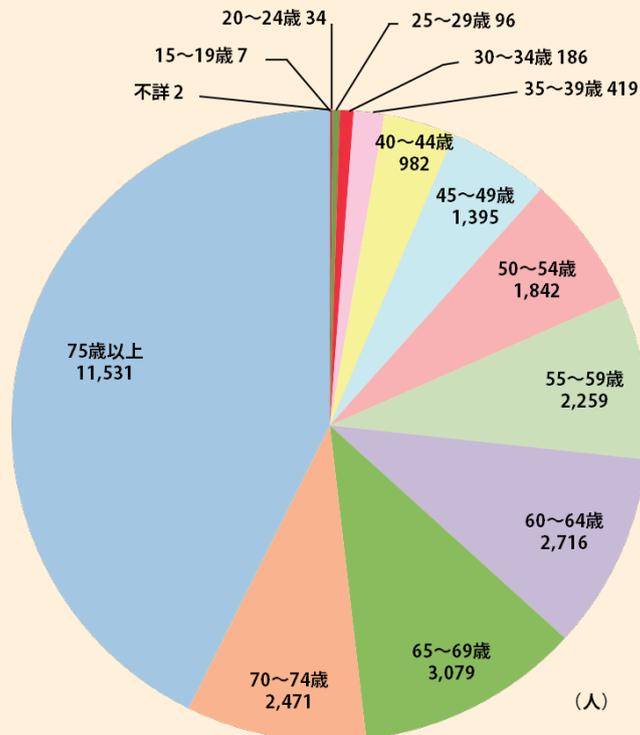
第1図 就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数



(資料出所) 厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

(注) 脳血管疾患、心疾患(高血圧性を除く。)、大動脈瘤及び解離による死亡数総数のうち、就業者を合計したもの

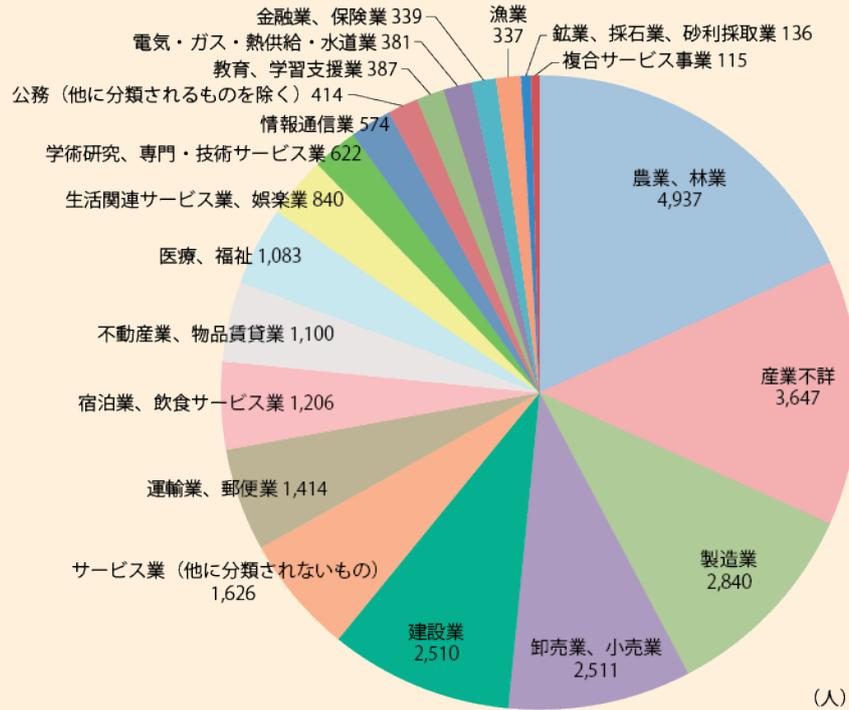
第2図 就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数(平成27年度 年齢別)



(資料出所) 厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

(注) 脳血管疾患、心疾患(高血圧性を除く。)、大動脈瘤及び解離による就業者の死亡数を年齢別に分類

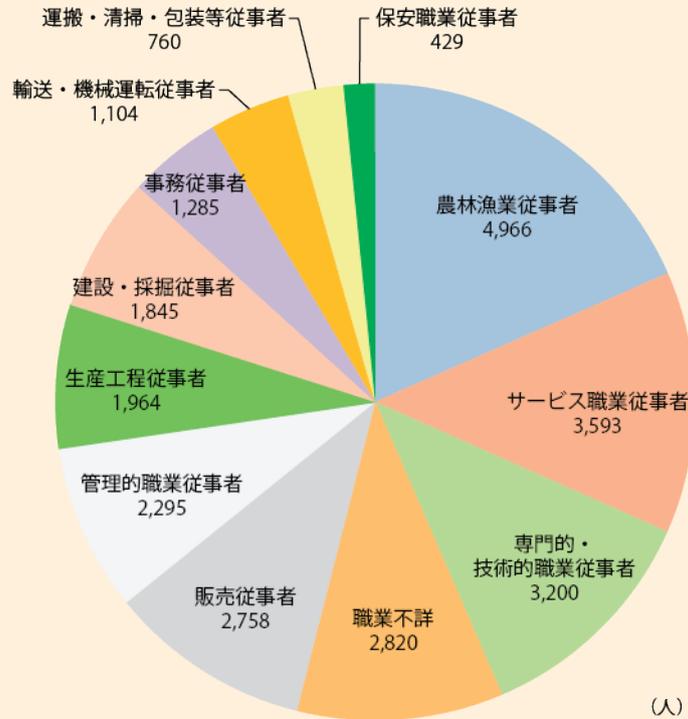
第3図 就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成27年度 産業別）



（資料出所）厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

（注）脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離による就業者の死亡数を産業別に分類

第4図 就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成27年度 職種別）

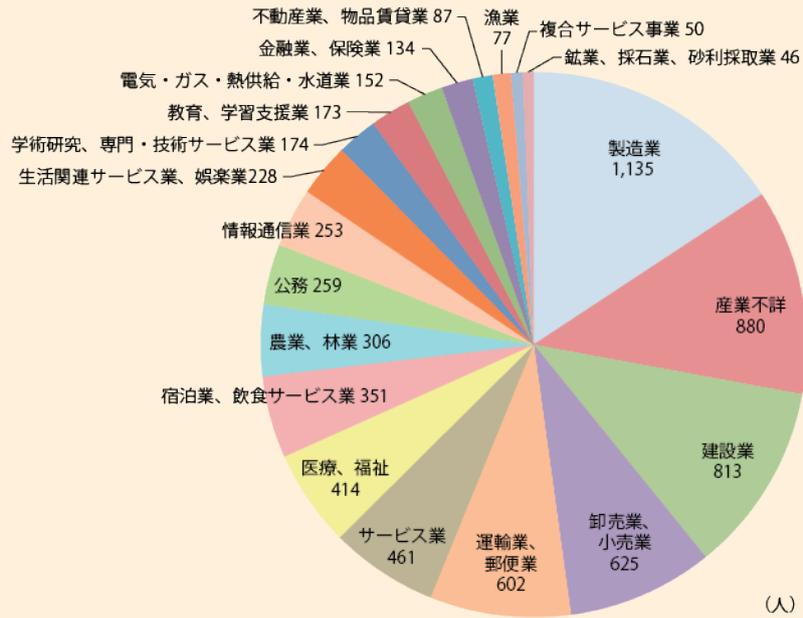


（資料出所）厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

（注）脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離による就業者の死亡数を職種別に分類

第5図

60歳未満の就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成27年度産業別）

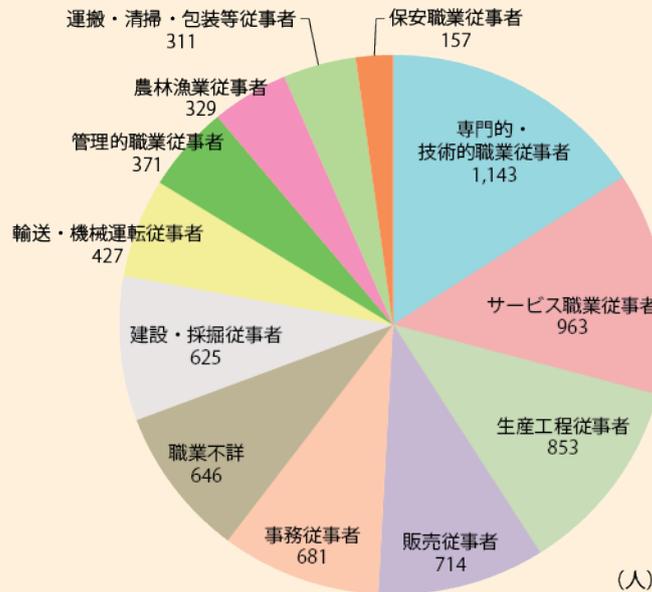


(資料出所) 厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

(注) 脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離による60歳未満の就業者の死亡数を産業別に分類

第6図

60歳未満の就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成27年度職種別）



(資料出所) 厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

(注) 脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離による60歳未満の就業者の死亡数を職種別に分類

4 過労死等防止対策関係予算の状況

(単位：百万円)

事項	令和2年度 当初予算	令和3年度 当初予算	対前年度 増減額
1 調査研究等			
(1) 過労死等事案の分析			
① 労災事案等行政が保有する情報の調査等	302	284	▲18
② 過労死等対策に関する調査研究(*1)	8	8	0
③ 公務上及び公務外災害についての分析(*2)	0	1	1
(2) 疫学研究等			
① 過労死等の予防に係る調査研究【再掲】	(302)	(284)	(▲18)
(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析			
① 企業及び労働者を対象としたアンケート調査及び研究	55	62	7
小計	365	355	▲10
2 啓発			
(1) 国民に向けた周知・啓発の実施			
① 過労死等防止啓発月間等周知・啓発	89	81	▲8
② 安全衛生優良企業公表制度の実施	20	0	▲20
(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施			
① 労働法教育に関する教職員等向けの指導者用資料の作成及び当該資料を活用した授業の進め方に関する指導者向けのセミナーの実施	81	67	▲14
② 大学生・高校生等を対象に、労働関係法令に係る知識を付与するためのセミナー及び講師派遣	62	44	▲18
③ 中高生に対する過労死等の労働問題や労働条件の改善等の啓発のための講師派遣	24	22	▲2
(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施			
① 長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化等の取組	1,595	1,368	▲227
② 労働時間管理適正化指導員の配置	587	587	0
③ 時間外・休日労働協定点検指導員の配置	588	588	0
④ 自動車運転者の労働時間等の改善のための環境整備	5	5	0
(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			
① 過重労働解消キャンペーンの実施	9	9	0
② 労働条件相談ポータルサイトの運営	202	140	▲62
(5) 勤務間インターバル制度の導入促進			
① 勤務間インターバル制度を導入した中小企業事業主への助成金の支給等	2,143	1,879	▲265
② 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業	62	57	▲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 労働時間の縮減、年次有給休暇の取得促進その他労働時間等の設定の改善に取り組んだ中小企業事業主等への助成金の支給等	5,149	4,665	▲484
② 働き方改革推進支援センターの設置	9,097	6,679	▲2,418
③ 働き方改革を周知・啓発するための周知広報	114	90	▲24
④ 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及等	682	664	▲18
⑤ 年次有給休暇取得促進の気運の醸成を図る取組の推進	225	188	▲37
⑥ 働き方改革に向けた労働時間等のルールへの定着	83	82	0
(7) メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施			
① 啓発セミナーの実施	48	40	▲8
② 産業保健スタッフ及び管理監督者に対するメンタルヘルス研修の実施【再掲(3(3)①)】	(236)	(198)	(▲38)
③ ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する研修の実施【再掲(3(2)②)】	(211)	(213)	(2)
(8) 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施			
① 職場のハラスメントに関する予防・解決のための周知・啓発	1,183	939	▲244
(9) 商慣行等も踏まえた取組の推進			
① 業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策の実施	101	89	▲12
② トラック運転者の労働時間改善に向けた荷主等への周知・啓発	149	156	7
③ 医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のための取組	673	755	82
④ タスク・シフティング等の医療勤務環境改善推進事業	2,125	-	▲2,125

事 項	令和2年度 当初予算	令和3年度 当初予算	対前年度 増減額
⑤ 医療勤務環境改善好事例普及展開事業	-	10	10
⑥ 医療機関管理者を対象としたマネジメント研修事業、医療のかかり方普及促進	301	309	8
⑦ 医療専門職支援人材確保・定着支援事業	10	10	0
(10) 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進			
① メンタルヘルス・ポータルサイトの充実及び過重労働等による健康障害に関するメール相談・電話相談・SNS相談の実施【再掲3(1)③】	(153)	(253)	(100)
② 治療と職業生活の両立支援に係る疾患別サポートマニュアル・企業連携マニュアル作成	16	15	▲1
③ 中小企業事業者を対象に、高齢労働者に配慮した施設・設備等の改善、健康確保のための取組等に要した費用の一部補助	251	623	372
(11) 公務員に対する周知・啓発等の実施			
① 勤務時間・休暇制度の運営(*2)	1	1	0
② 心の健康づくりに係る意識啓発、相談体制の運営等(*2)	3	3	0
③ 国家公務員の働き方改革や管理職の意識の改革のための研修の実施(*3)	38	37	▲1
④ 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー(*3)	2	2	0
⑤ e-ラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習(*3)	12	10	▲2
⑥ 教育委員会における学校の働き方改革推進のための取組状況の調査分析、都道府県・市町村別公表等や、全国から集めた優良事例を全国に発信(*4)	32	32	0
⑦ 女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会の実施、取組事例集の作成・配布(*1)	2	2	0
小 計	25,762	20,248	5,513
3 相談体制の整備等			
(1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置			
① 小規模事業場等における産業保健活動への支援事業	4,317	4,248	▲70
② 「労働条件相談ほっとライン」の設置	353	335	▲19
③ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実及び過重労働等による健康障害に関するメール相談・電話相談・SNS相談の実施	153	253	100
(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施			
① 過労死等防止対策に係る産業医等人材育成事業の実施	282	250	▲32
② ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する研修の実施	211	213	2
(3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施			
① 産業保健スタッフ及び管理監督者に対するメンタルヘルス研修の実施	236	198	▲38
(4) 公務員に対する相談体制の整備等			
① 専門医等が相談に応じる「こころの健康相談室」及び「こころの健康にかかる職場復帰相談室」の開設(*2)	6	7	0
② 「各府省等カウンセラー講習会」の実施(*3)	2	2	0
小 計	5,560	5,504	▲56
4 民間団体の活動に対する支援			
(1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催			
① 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	122	103	▲18
(2) シンポジウム以外の活動に対する支援			
① 過労死遺児等を対象とした交流会の開催	13	12	▲1
小 計	135	116	▲19
5 その他			
(1) 過労死等防止対策推進協議会の開催等			
	6	6	0
小 計	6	6	0
合 計	31,827	26,229	▲5,598

(注1) 各事項の予算額はそれぞれ四捨五入しているため、合計や差額と一致しない箇所がある。

(注2) 令和2年度予算額欄及び令和3年度予算額欄における「-」の表記は、当該事項がないもの(令和3年度新規事項又は組替事項等)である。

(注3) 「0」の表記は、金額が50万円未満のものである。

(注4) 【再掲】とした事項の()内の予算額等については、小計及び合計のいずれにも算入していない。

(注5) 事項名に付した(*)について、(*1)は総務省所管、(*2)は人事院所管、(*3)は内閣官房内閣人事局所管、(*4)は文部科学省所管で、(*)を付していない事項は厚生労働省所管のものである。

