令和７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７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

はじめに …… 1

第１章　過労死等の概況

1　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 …… ２２
（３）　自殺の状況 …… ３０

2　過労死等の状況

（１）　民間雇用労働者の労災補償の状況 …… ３５
（２）　国家公務員の公務災害の補償状況 …… ８７
（３）　地方公務員の公務災害の補償状況 …… ９６

3　過労死等に係る調査・研究

（１）　労災支給決定事案の分析 …… １０８
（２）　労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査） …… １２６
（３）　公務災害の事案の分析 …… １７３
（４）　過労死等労災請求件数の増加要因分析 …… １８１

第２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

（１）時間外労働の上限規制の遵守徹底 …… １９６
（２）長時間労働の削減に向けた取組みの徹底 …… １９６
〈コラム１〉労働基準監督官の指導を契機に労働環境を改善 …… １９９
（３）過重労働による健康障害の防止対策 …… ２００
（４）メンタルヘルス対策・ハラスメント対策 …… ２００
（５）過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策 …… ２０３

2　調査研究等

（１）過労死等事案の分析 …… ２０５
（２）予防研究・支援ツールの開発 …… ２０６
（３）過労死等の労働・社会分野の調査・分析 …… ２１０
（４）結果の発信 …… ２１１
〈コラム２〉一般公開用疲労測定アプリ「疲労checker簡易版」の紹介 …… ２１１
〈コラム３〉令和７年度過労死等防止調査研究センター研究成果発表シンポジウムの紹介 …… ２１４

3　啓発

（１）国民に向けた周知・啓発の実施 …… ２１８
〈コラム４〉連合の「過労死等ゼロ」に向けた取組み …… ２１９
〈コラム５〉働き方改革の継続・深化に向けた経団連の取組み …… ２２３
（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 …… ２２５
〈コラム６〉過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～10年目の令和７年度は243回で20,517人の生徒たちが受講～ …… ２２６
（３）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施 …… ２２８
（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 …… ２２９
（５）勤務間インターバル制度の導入促進 …… ２２９
（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 …… ２３２
（７）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施 …… ２３３
（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 …… ２３５
（９）多様な働き方への対応 …… ２３８
（10）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組みの推進 …… ２３９
〈コラム７〉【企業の取組み】「技術は人を幸せにするためにある」AIとナラティブで挑む物流現場の働き方改革 …… ２４３
〈コラム８〉【企業の取組み】荷主との対等なパートナーシップで「2024年問題」に挑む。パレット輸送の推進でドライバーの負担と拘束時間を大幅削減 …… ２４７
〈コラム９〉【企業の取組み】生産性向上推進委員会の「聞く力」とデジタル化が変える介護の未来。効率化で入所者と向き合う時間を創出 …… ２５５
〈コラム10〉【企業の取組み】ベンチャー特有の長時間労働を脱却。「やらされる」から「自律的」へ進化した健康経営と称賛文化の醸成 …… ２５９

〈コラム11〉【企業の取組み】「技術は人を幸せにするための手段」。自作アプリとICT建機の内製化で挑む、京都の老舗建設会社が描く「人が主役」の働き方改革……264
（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みの推進……269
（12）公務員に対する周知・啓発等の実施……270

4　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……275
（２）産業医等相談に応じる者に対する研修の実施……275
（３）労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施……275
（４）公務員に対する相談体制の整備等……276
（５）過労死の遺児等のための相談対応……277

5　民間団体の活動に対する支援

（１）過労死等防止対策推進シンポジウムにおける連携……278
〈コラム12〉令和７年度の過労死等防止対策推進シンポジウム……279
（２）シンポジウム以外の活動に対する支援……280
〈コラム13〉過労死遺児交流会のご報告……281
（３）民間団体の活動の周知……283
〈コラム14〉過労死防止と全国過労死を考える家族の会……283
〈コラム15〉過労死防止から週４日労働制へ……284
〈コラム16〉各分野・各地の家族の会……285
〈コラム17〉過労死防止学会「第11回大会」報告……287

○　本文書は、原則として令和８年９月 30 日までに入手した各府省等の施策に関する実績やデータに基づいて記載している。
○　本文書公表後にデータの表記や数値が変更される場合がある。

（参考）和暦表記と西暦表記の対照表

和暦	西暦
昭和 51 年	1976 年
昭和 52 年	1977 年
昭和 53 年	1978 年
昭和 54 年	1979 年
昭和 55 年	1980 年
昭和 56 年	1981 年
昭和 57 年	1982 年
昭和 58 年	1983 年
昭和 59 年	1984 年
昭和 60 年	1985 年
昭和 61 年	1986 年
昭和 62 年	1987 年
昭和 63 年	1988 年
平成元年	1989 年
平成２年	1990 年
平成３年	1991 年
平成４年	1992 年
平成５年	1993 年
平成６年	1994 年
平成７年	1995 年
平成８年	1996 年
平成９年	1997 年
平成 10 年	1998 年
平成 11 年	1999 年
平成 12 年	2000 年
平成 13 年	2001 年
平成 14 年	2002 年
平成 15 年	2003 年

和暦	西暦
平成 16 年	2004 年
平成 17 年	2005 年
平成 18 年	2006 年
平成 19 年	2007 年
平成 20 年	2008 年
平成 21 年	2009 年
平成 22 年	2010 年
平成 23 年	2011 年
平成 24 年	2012 年
平成 25 年	2013 年
平成 26 年	2014 年
平成 27 年	2015 年
平成 28 年	2016 年
平成 29 年	2017 年
平成 30 年	2018 年
平成 31 年	2019 年
令和元年	2019 年
令和２年	2020 年
令和３年	2021 年
令和４年	2022 年
令和５年	2023 年
令和６年	2024 年
令和７年	2025 年
令和８年	2026 年
令和９年	2027 年
令和 10 年	2028 年
令和 11 年	2029 年
令和 12 年	2030 年

※本文中の年度（年）の表記は原則として和暦を使用している

はじめに

平成 26 年 6 月に過労死等防止対策推進法（平成 26 年 6 月 27 日法律第 100 号）が成立し、同年 11 月に施行されてから 11 年が経過した。この間、関係者による取組の結果、長時間労働が減少傾向となるなど一定の成果が見られたが、我が国においては依然として過労死等が増加するなど、大きな社会問題となっている。

《過労死等について》
過労死等防止対策推進法第 2 条で以下のとおり定義されている。
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。

過労死等は、本人はもとより、その家族や遺族にとってはかりし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。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、過労死等防止対策推進法第 7 条に基づき、過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和 6 年 8 月 2 日閣議決定。以下「過労死等防止対策大綱」という。）を定め、施策を実施している。

また、過労死等防止対策推進法第 6 条では、政府は、毎年、国会に、我が国の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して報告書を提出することとされており、本文書はこれに基づき行う報告であり、今年で 11 回目となる。

第１章 過労死等の概況

第１章では、労働時間やメンタルヘルス対策等の状況のほか、過労死等の状況やその調査・研究結果として、これまでの状況を概観する。

1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

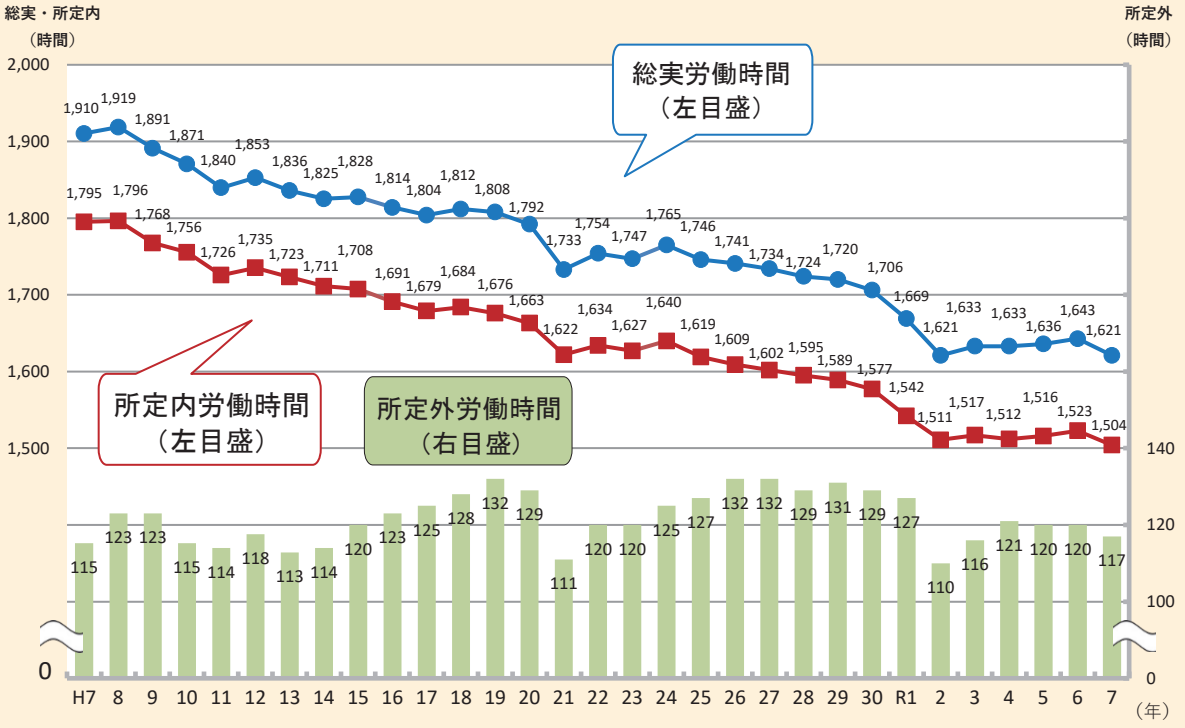
（１）労働時間等の状況

① 労働時間

我が国の労働者の１人当たりの年間総実労働時間については、長期的に緩やかに減少しており、令和７年の年間総実労働時間は1,621時間と、令和６年から22時間減少した。

総実労働時間を所定内労働時間と所定外労働時間ごとに見ると、所定内労働時間も長期的に緩やかに減少しており、令和７年は1,504時間と令和６年から19時間減少した。所定外労働時間は、平成21年と令和２年に大きく減少しており、令和７年は117時間と令和６年から３時間減少した（第1-1-1-1図）。

第1-1-1-1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*1」を基に作成

（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であり、母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）の影響は取り除いていない。
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。

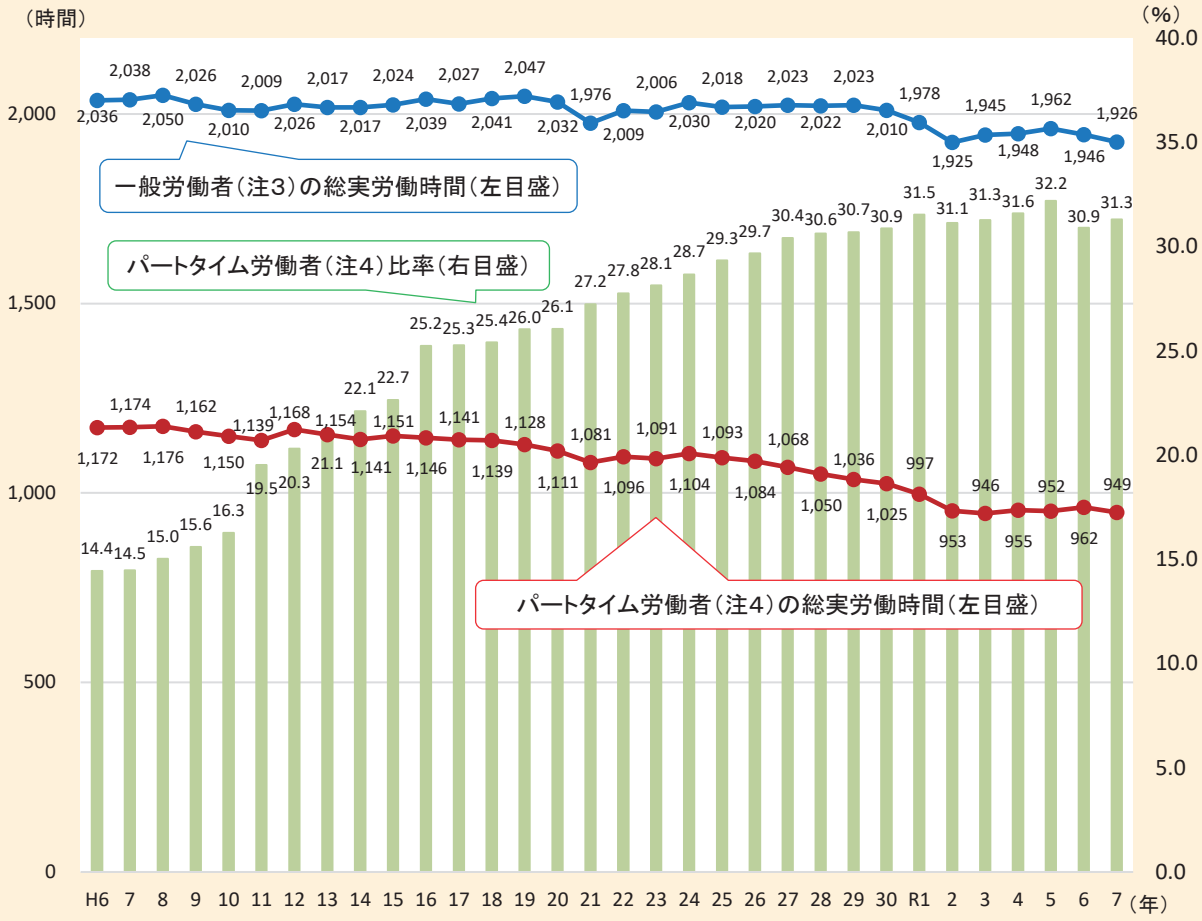
3. 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

*1 第1-1-1-1図等の資料出所である「毎月勤労統計調査」、第1-1-1-4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。

年間総実労働時間を一般労働者とパートタイム労働者の別に見ると、一般労働者は令和元年以降7年連続で2,000時間を下回り、令和7年は1,926時間となった。パートタイム労働者も令和元年以降7年連続で1,000時間を下回り、令和7年は949時間となった(第1-1-1-2図)。

総実労働時間は、働き方改革の取組みの進展や、高齢者の労働参加の進展に伴う短時間で働く者の増加等を背景に減少している。

第1-1-1-2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」を基に作成

(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であり、母集団労働者数の更新作業(ベンチマーク更新)の影響は取り除いていない。

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

②1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、

①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者

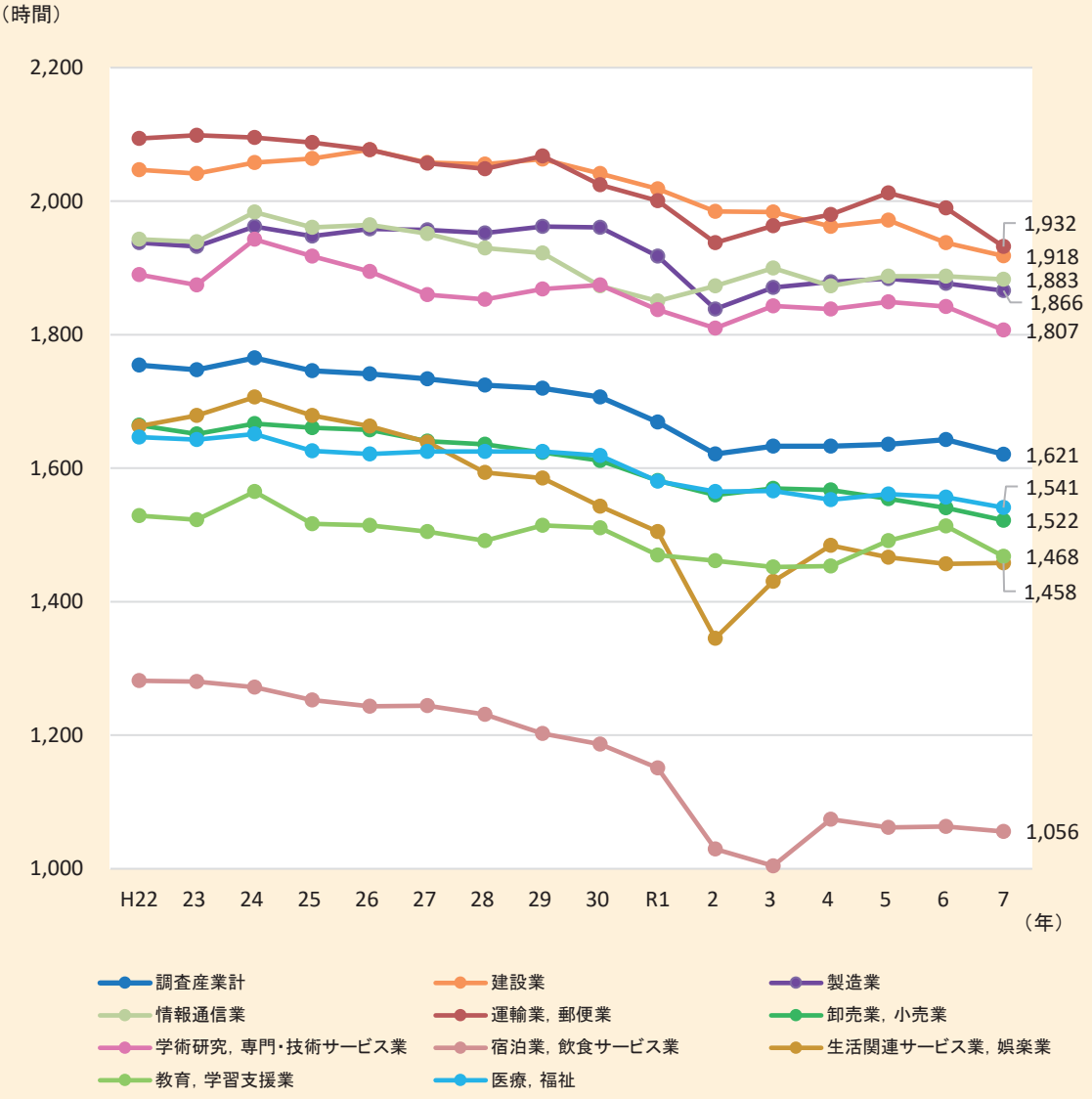
②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者

のいずれかに該当する者のことをいう。

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

主な産業の年間総実労働時間の推移を見ると、全産業で長期的に緩やかに減少しており、調査産業計と比較すると、令和７年は「運輸業，郵便業」、「建設業」、「情報通信業」、「製造業」、「学術研究，専門・技術サービス業」が上回っていた（第 1-1-1-3 図）。

第 1-1-1-3 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」を基に作成

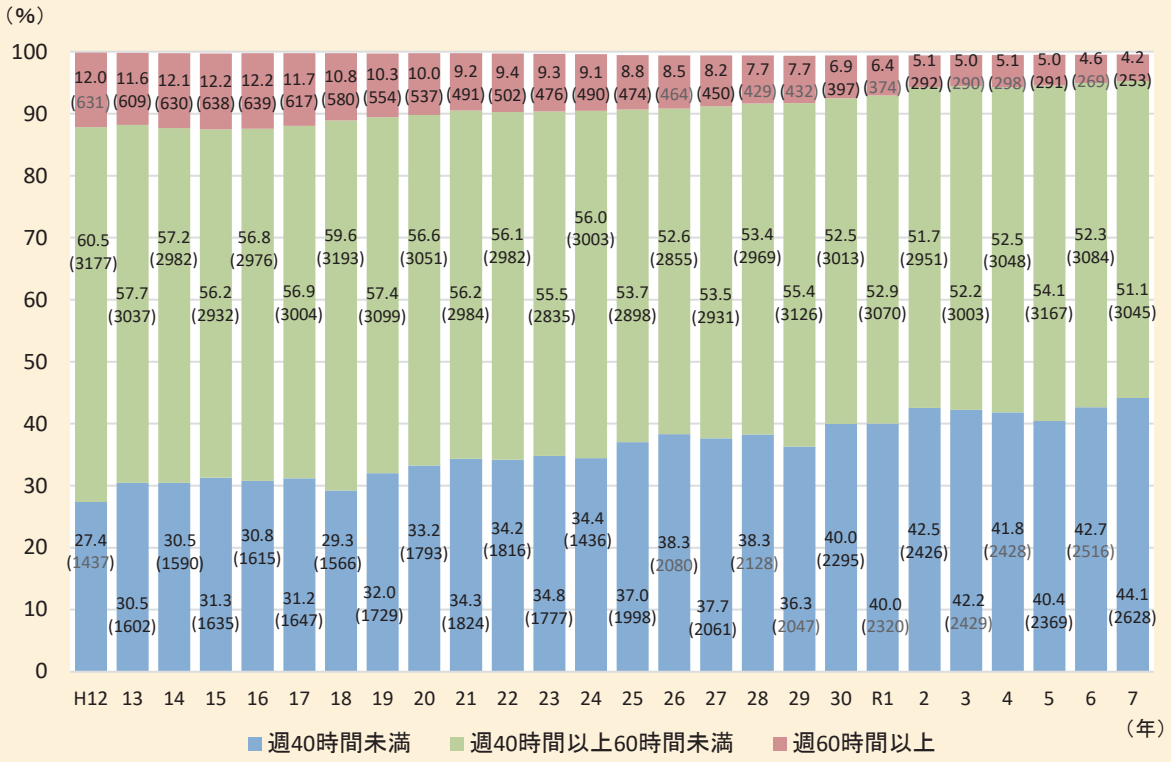
（注）1. 事業所規模５人以上。

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であり、母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）の影響は取り除いていない。

3. 平成 22 年及び平成 23 年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

月末１週間の就業時間別の雇用者の割合の推移を見ると、１週間の就業時間が 60 時間以上である雇用者の割合は、平成 17 年以降減少傾向にあり、令和７年は 4.2％（253 万人）と令和６年より 0.4 ポイント（16 万人）減少した（第 1-1-1-4 図）。

第 1-1-1-4 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



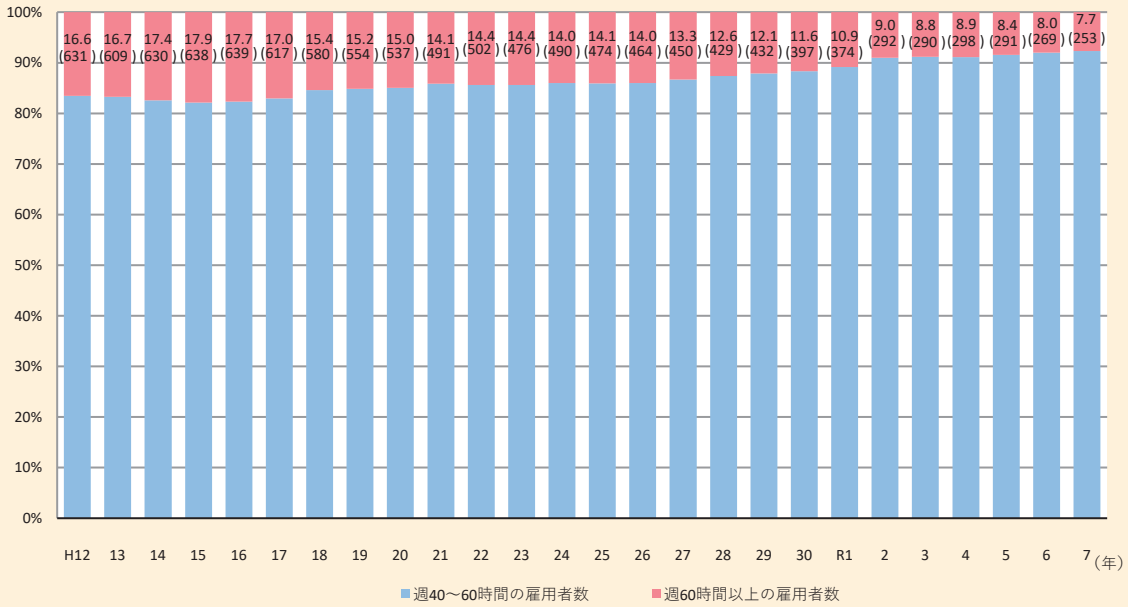
（資料出所）総務省「労働力調査[*1]」（平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）を基に作成

（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。

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就業時間が 60 時間以上である雇用者の割合を見ると、長期的に減少傾向となっており、令和７年は 7.7％と令和６年から 0.3 ポイント減少した。

過労死等防止対策大綱では、令和 10 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 1-1-1-5 図）。

第 1-1-1-5 図　月末１週間の就業時間が週 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

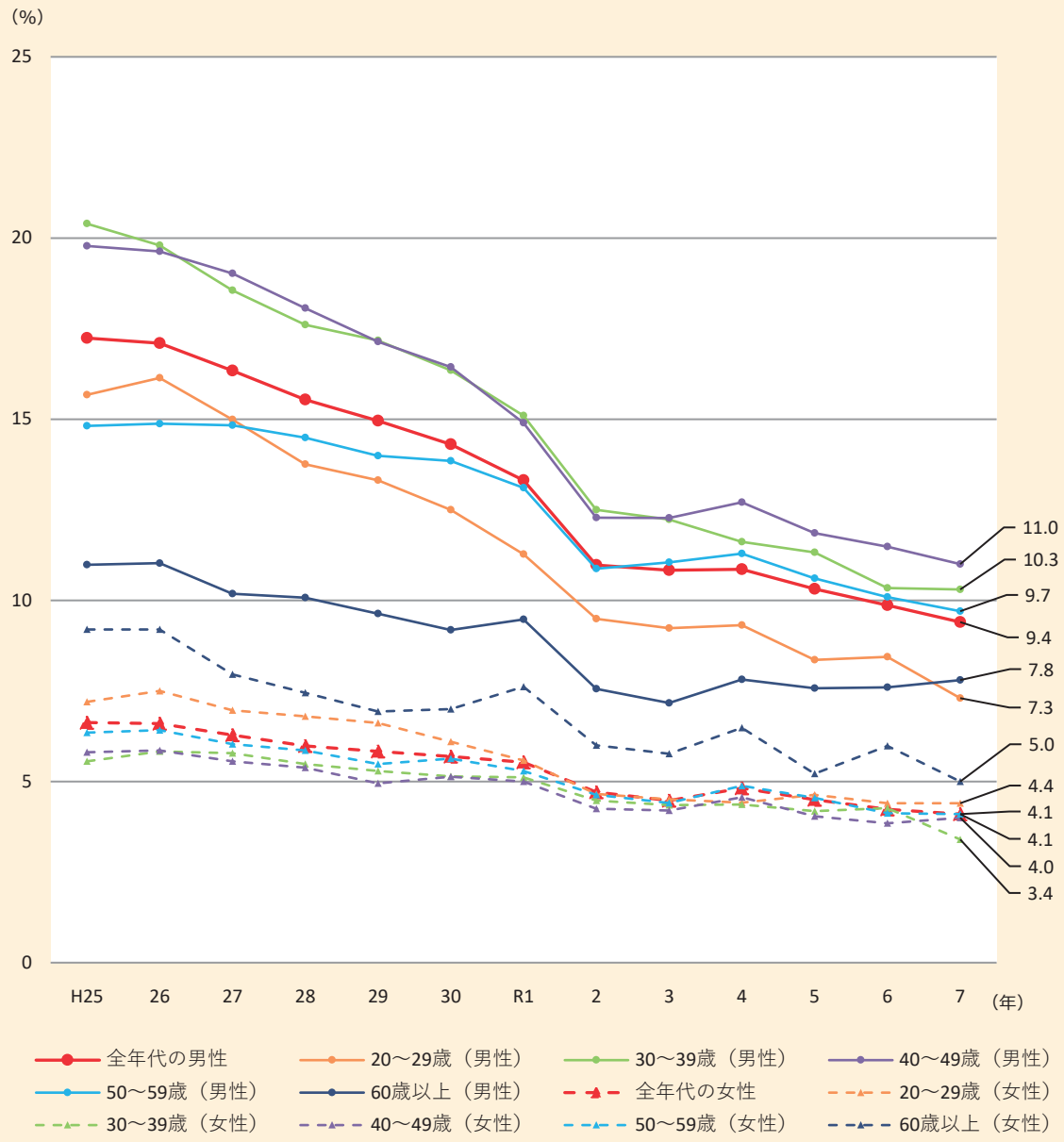


（※）大綱に基づく数値目標
⇒週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を５％以下（令和 10 年まで）。

（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）を基に作成
（注）1. 非農林業雇用者について作成したもの。
2. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人。

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就業時間が 60 時間以上である雇用者の割合の推移を性別、年齢層別に見ると、男性については、全ての年で「30～39 歳」と「40～49 歳」の割合が高く、令和３年以降は「40～49 歳」の割合が最も高くなっている。女性については、全ての年で「60 歳以上」の割合が最も高くなっている（第 1-1-1-6 図）。

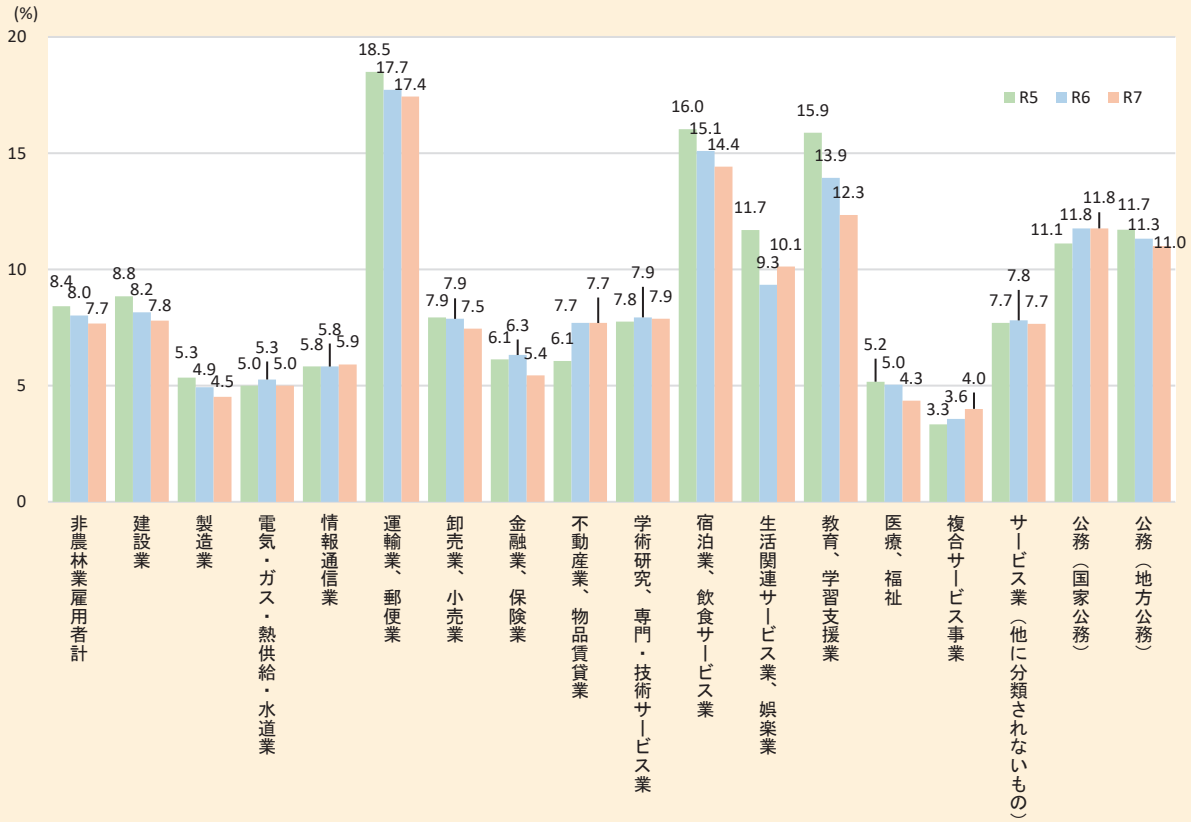
第 1-1-1-6 図　月末１週間の就業時間が週 60 時間以上の雇用者の割合（週間就業時間 40 時間以上の雇用者に占める割合）（性・年齢層別）



（資料出所）総務省「労働力調査」を基に作成
（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 40 時間以上である雇用者のうち就業時間が 60 時間以上である雇用者の割合の推移を業種別に見ると、令和７年は「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」の順にその割合が高かった。また、「複合サービス事業」、「医療、福祉」、「製造業」の順にその割合が低かった。令和７年の割合を令和６年と比較すると、多くの業種で減少していたが、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「情報通信業」は増加していた（第 1-1-1-7 図）。

第 1-1-1-7 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）（業種別）

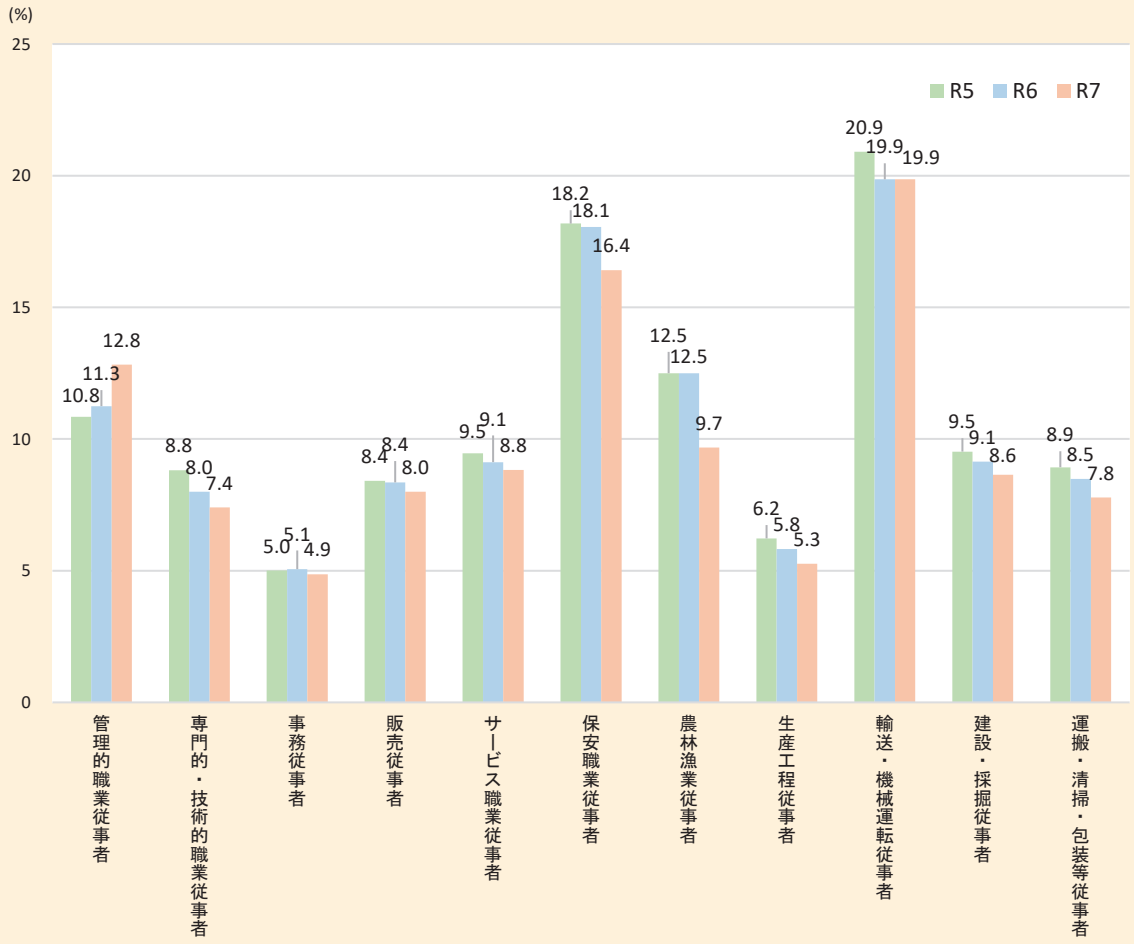


（資料出所）総務省「労働力調査」を基に作成

（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 40 時間以上である雇用者のうちその就業時間が 60 時間以上である雇用者の割合の推移を職種別に見ると、令和７年は「輸送・機械運転従事者」、「保安職業従事者」、「管理的職業従事者」の順にその割合が高く、「事務従事者」、「生産工程従事者」、「専門的･技術的職業従事者」の順にその割合が低かった。令和７年の割合を令和６年と比較すると、大半の職種で減少していたが、「管理的職業従事者」のみ増加していた（第 1-1-1-8 図）。

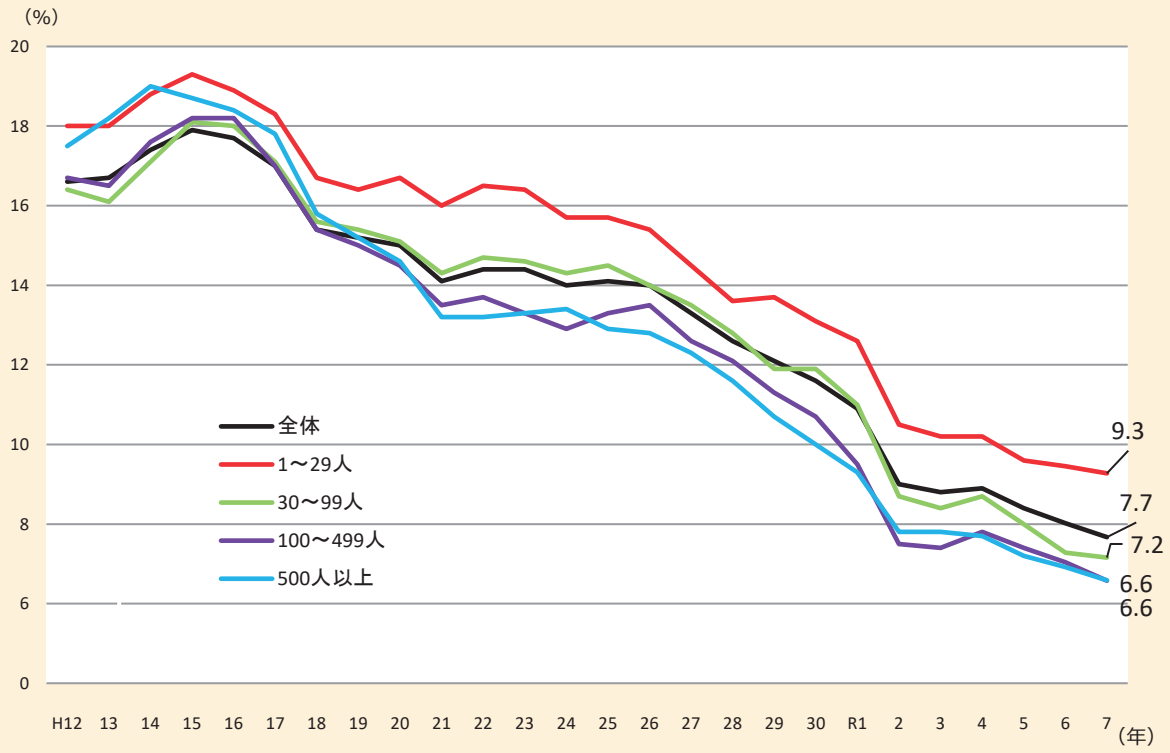
第 1-1-1-8 図　月末１週間の就業時間が 60 時間以上の雇用者の割合（週間就業時間 40 時間以上の雇用者に占める割合）（職種別）



（資料出所）総務省「労働力調査」を基に作成

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就業時間が60時間以上である雇用者の割合を企業の従業者規模別に見ると、おおむね規模が小さいほどその割合が高い（第1-1-1-9図）。

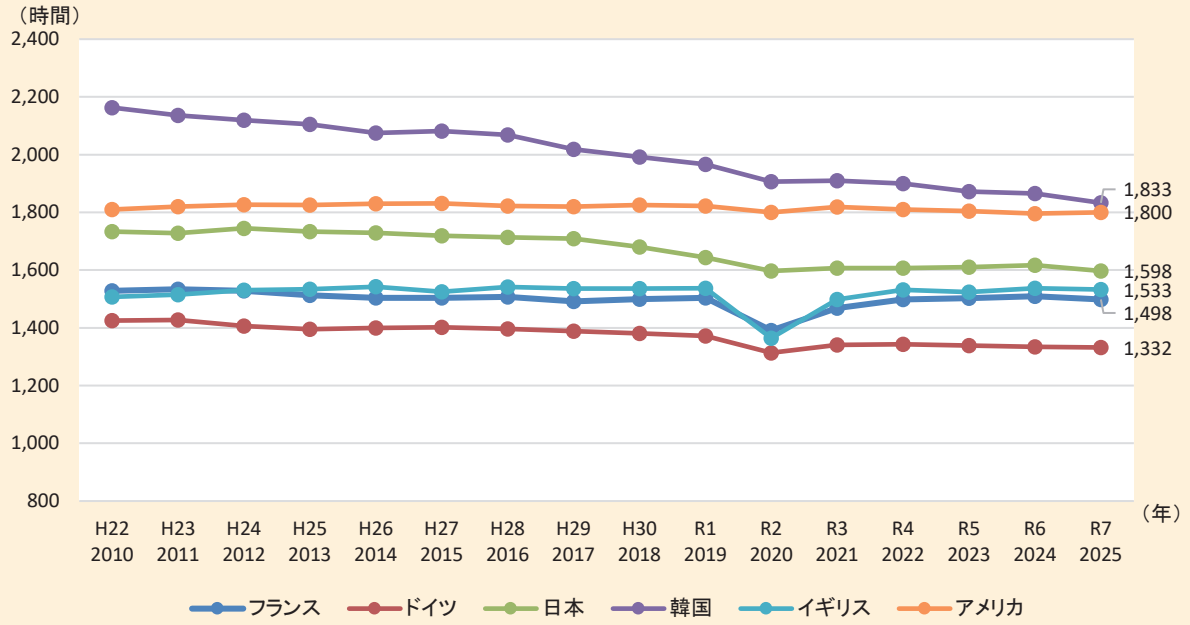
第1-1-1-9図　月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（企業の従業者規模別）



（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）を基に作成
（注）非農林業雇用者について作成したもの。

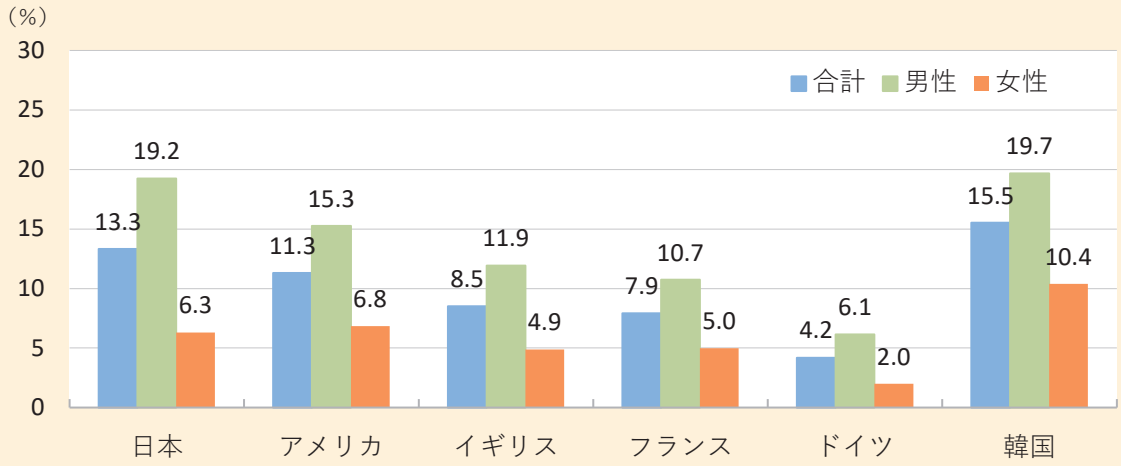
年平均労働時間を国際比較すると、我が国は、欧州諸国より長く、また週 49 時間以上働いている労働者の割合は韓国に続いて高い。男女別に見ると男性の割合が高い(第 1-1-1-10 図、第 1-1-1-11 図)。

第 1-1-1-10 図 諸外国における年平均労働時間の推移



(資料出所) OECD Data Explorer 2026 年 8 月現在
(注) 平均年間労働時間は、各国雇用者 1 人当たりにおける年間労働時間の平均を示す。

第 1-1-1-11 図 諸外国における「週労働時間が 49 時間以上の者」の割合



(資料出所) 以下の資料を基に作成
日　本：総務省「労働力調査」
その他：ILOSTAT Database (https://www.ilo.org/ilostat/) (2026 年 8 月現在)
(注) 令和 7 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。

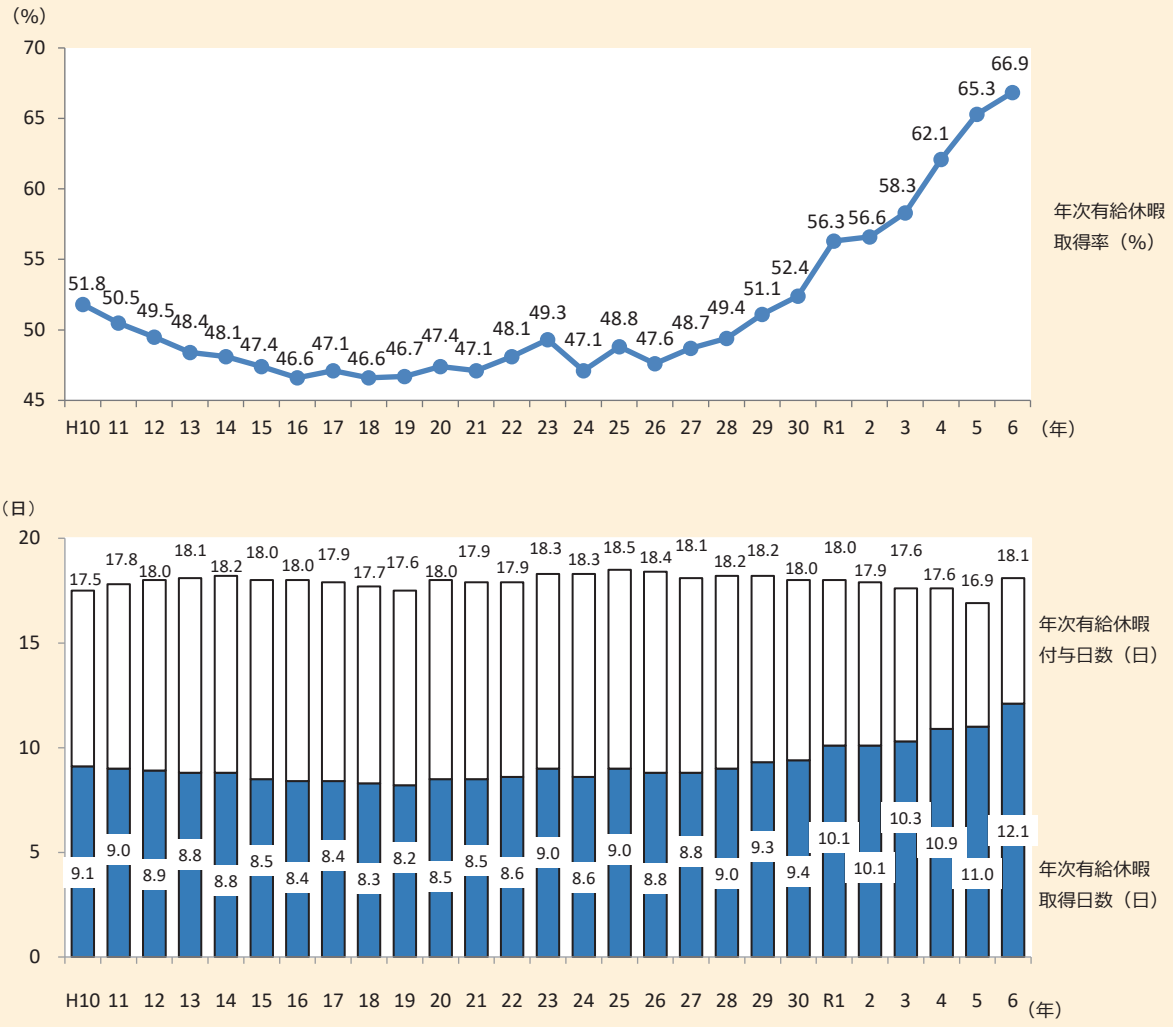
② 年次有給休暇

年次有給休暇の取得日数は平成 28 年以降 9 年連続で増加しており、令和 6 年は 12.1 日と令和 5 年より 1.1 日増加した。

取得率は平成 27 年以降 10 年連続で増加しており、平成 29 年に 50%を超え、令和 6 年は 66.9%と令和 5 年より 1.6 ポイント増加した。

過労死等防止対策大綱では、令和 10 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 1-1-1-12 図）。

第 1-1-1-12 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 10 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）を基に作成

（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。

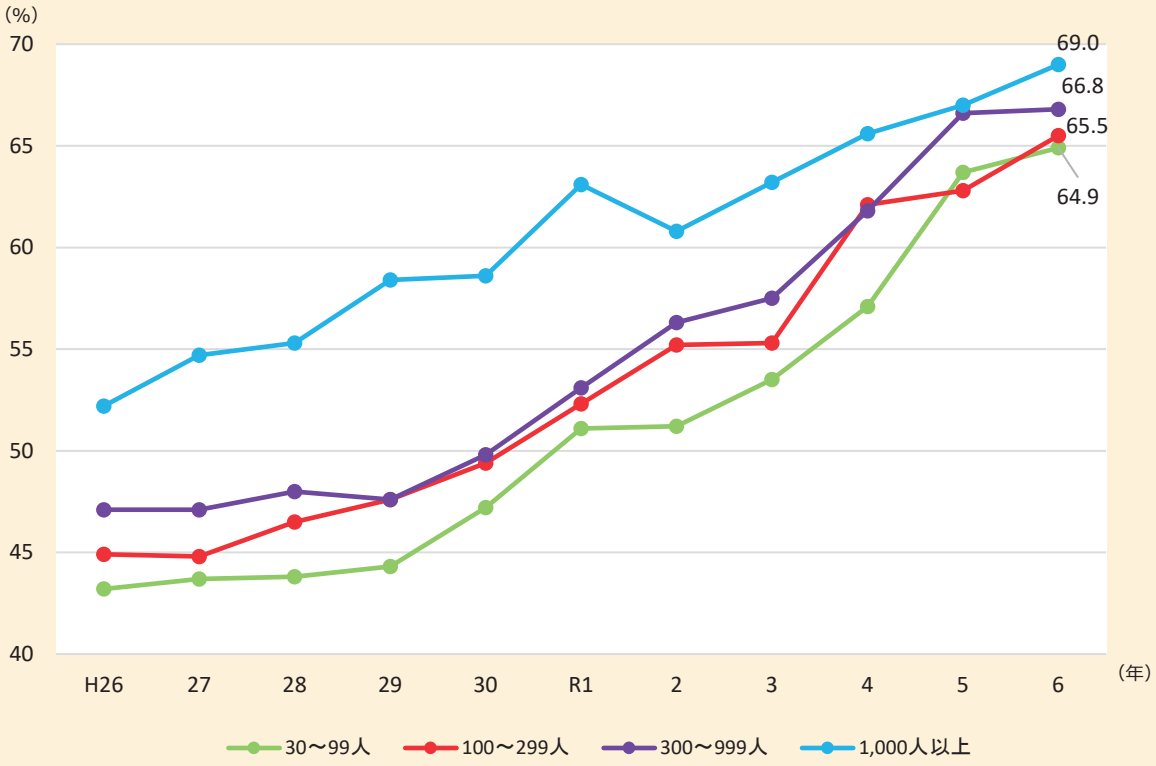
3. 各調査対象年（又は前会計年度）1 年間の状況を示している。例えば、令和 6 年は、令和 6 年 1 月 1 日～令和 6 年 12 月 31 日（又は令和 5 会計年度）の 1 年間の状況を調査対象としている。

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 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 人以上の民営法人（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見ると、全ての企業規模で増加傾向となっており、令和６年の取得率は令和５年と比べて全ての企業規模で増加した（第 1-1-1-13 図）。

第 1-1-1-13 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）



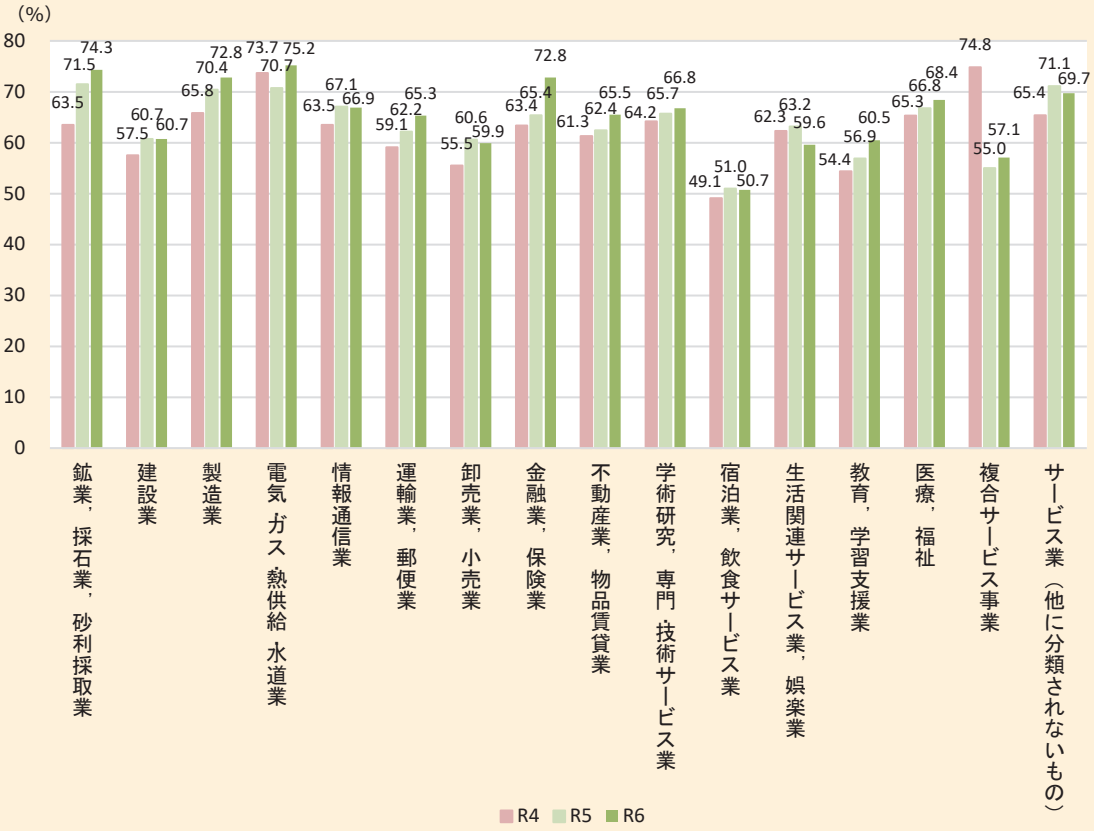
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

（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。例えば、令和６年は、令和６年１月１日～令和６年 12 月 31 日（又は令和５会計年度）の１年間の状況を調査対象としている。

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見ると、令和６年は「電気・ガス・熱供給・水道業」が 75.2％で最も高く、次いで「鉱業，採石業，砂利採取業」が 74.3％、「製造業」と「金融業，保険業」が 72.8％となっている。また、令和６年の割合について前年と比較すると、最も増加したのは「金融業，保険業」で 7.4 ポイント増。最も減少したのは「生活関連サービス業，娯楽業」で 3.6 ポイント減であった（第 1-1-1-14 図）。

第 1-1-1-14 図　労働者１人当たりの平均年次有給休暇取得率の推移（産業別）



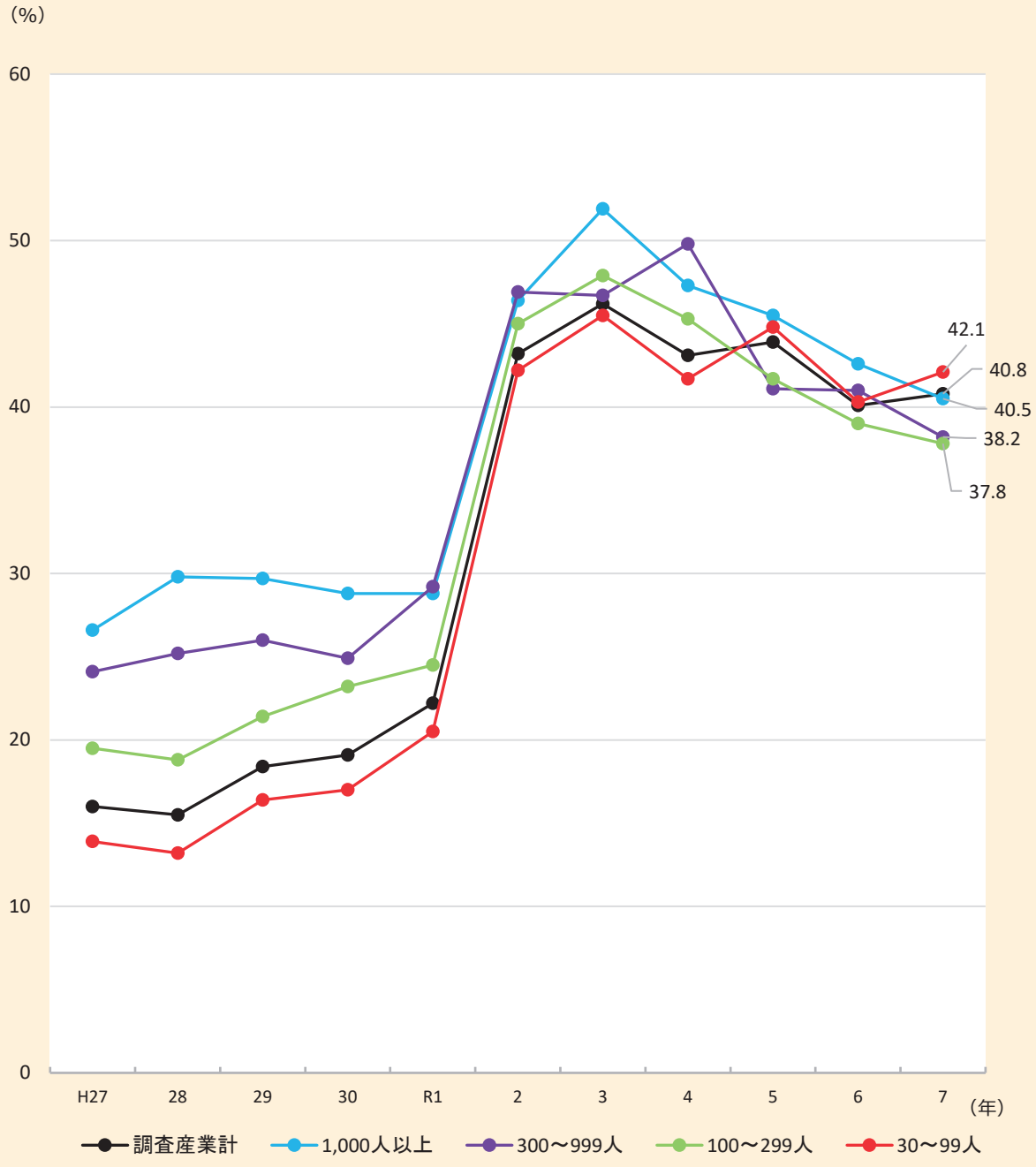
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

（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見ると、令和元年から令和２年にかけて大きく増加したが、その後は緩やかな減少傾向となっている。令和７年の割合を前年と比べると、調査産業計と「30～99 人」は若干増加した（第 1-1-1-15 図）。

第 1-1-1-15 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）



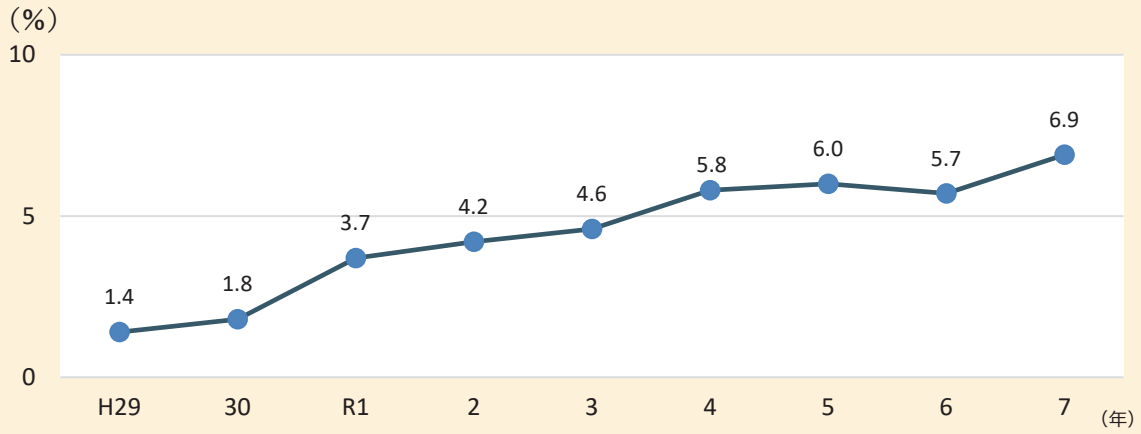
年次有給休暇の計画的付与制度について
・使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めたときは、年次有給休暇のうち５日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。（労働基準法第 39 条第６項）

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成
（注）各年１月１日時点の状況を示している。

③　勤務間インターバル制度

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、労働者数 30 人以上の企業のうち、制度を導入している企業（就業規則又は労使協定等で定めているもの）の割合は、令和 7 年では 6.9％と前年から 1.2 ポイント増加した。一方で、「制度を知らない」と回答した企業割合は 15.7％と前年から 1.0 ポイント増加した。過労死等防止対策大綱では、労働者数 30 人以上の企業のうち、令和 10 年までに勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 15％以上とすること、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を５％未満とすることを目標としている（第 1-1-1-16 図、第 1-1-1-17 図）。

第 1-1-1-16 図　勤務間インターバル制度の導入企業割合の推移

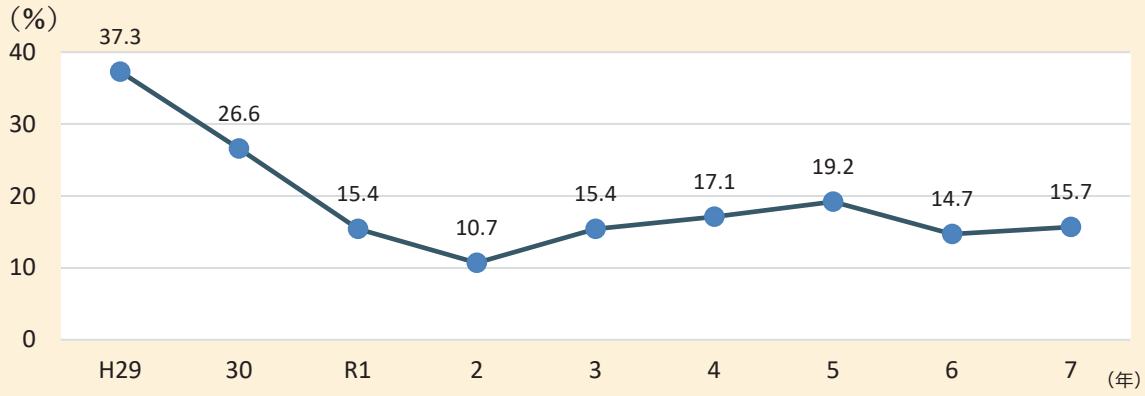


（※）大綱に基づく数値目標
⇒労働者数 30 人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 15％以上（令和 10 年まで）。

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

（注）1. 各年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）

第 1-1-1-17 図　勤務間インターバル制度を知らないと回答する企業割合の推移



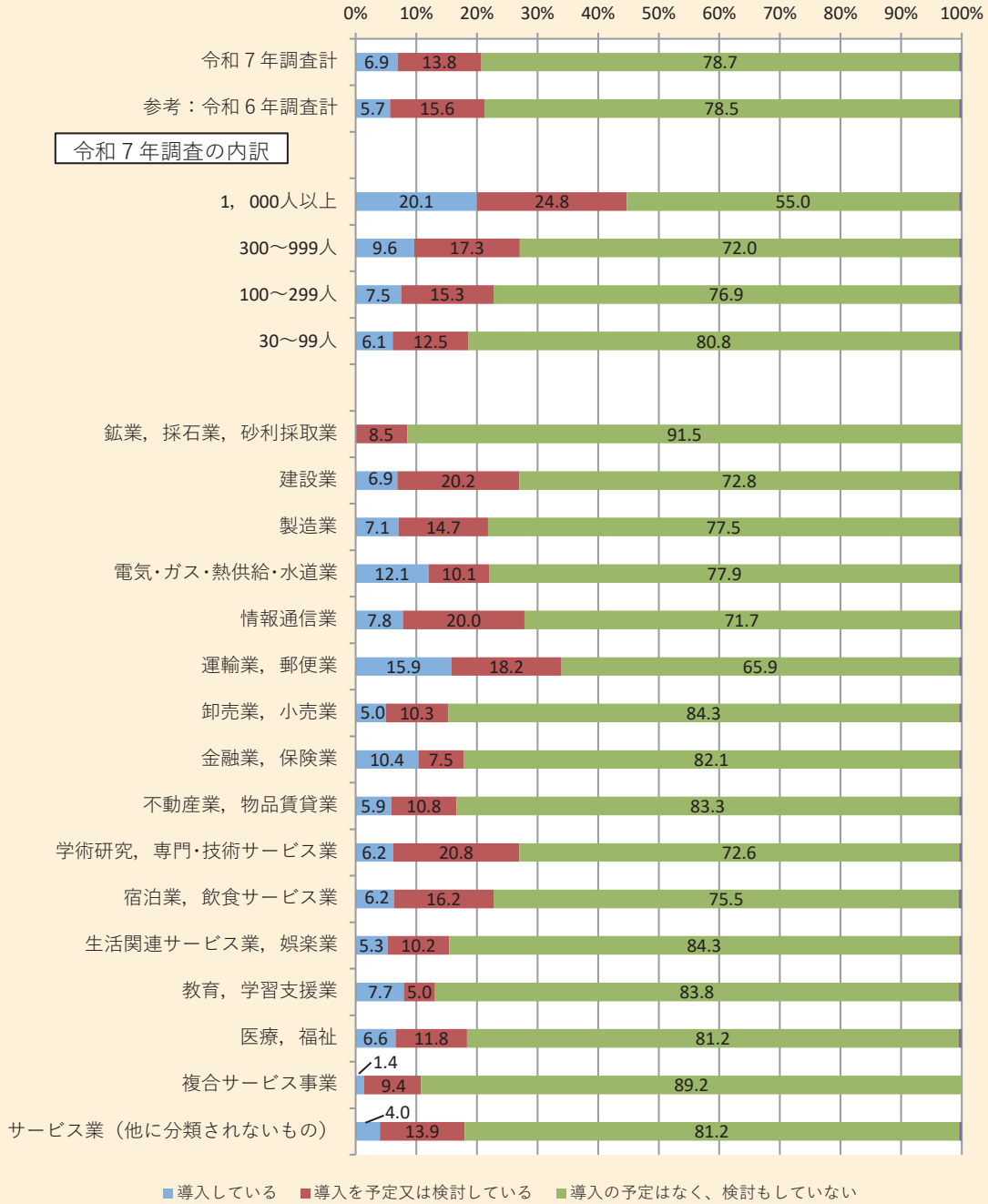
（※）大綱に基づく数値目標
⇒労働者数 30 人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を５％未満（令和 10 年まで）。

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

（注）1. 各年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）

制度の導入状況について、令和７年では、企業規模が大きいほど「導入している」と「導入を予定又は検討している」を合わせた割合が高い。産業別では、「導入している」の割合は、「運輸業，郵便業」が 15.9％と最も高く、次いで、「電気・ガス・熱供給・水道業」が 12.1％、「金融業，保険業」が 10.4％となっている。「導入を予定又は検討している」の割合は、「学術研究，専門・技術サービス業」が 20.8％と最も高く、次いで「建設業」が 20.2％、「情報通信業」が 20.0％であった。「制度の導入の予定はなく、検討もしていない」の割合は、「鉱業，採石業，砂利採取業」が 91.5％と最も高く、次いで「複合サービス事業」が 89.2％であった（第 1-1-1-18 図）。

第 1-1-1-18 図 勤務間インターバル制度の導入意向に関する企業等の割合（企業規模別、産業別）



（資料出所）厚生労働省「令和７年就労条件総合調査」を基に作成

（注）1. 令和７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. 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。

「制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業」の導入していない理由について、令和７年の調査産業計を見ると、「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 57.3％と最も多く、次いで「当該制度を知らなかったため」が 19.9％、「人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため」が 9.4％であった（第 1-1-1-19 図）。

第 1-1-1-19 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）

（単位：％）

	夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なため	人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため	当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため	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	当該制度を知らなかったため	その他
令和７年調査計	8.5	9.4	8.7	57.3	19.9	5.6
参考：令和６年調査計	9.2	10.4	8.7	57.6	18.7	5.5
令和７年調査の内訳						
1,000人以上	20.3	21.0	23.2	42.2	4.6	16.6
300～999人	16.3	15.9	17.1	50.7	11.1	8.4
100～299人	13.4	13.7	13.4	59.1	10.3	5.0
30～99人	6.1	7.2	6.2	57.8	23.9	5.3

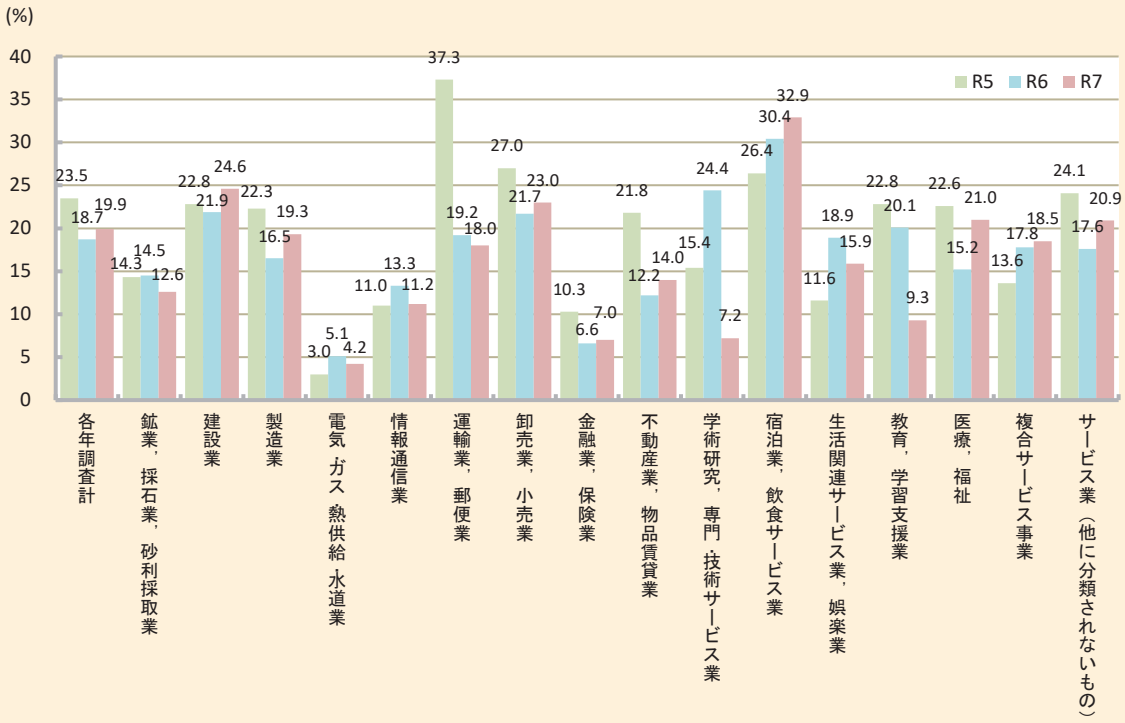
（資料出所）厚生労働省「令和７年就労条件総合調査」を基に作成

（注）1. 令和７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）。

勤務間インターバル制度を導入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」と回答した企業を産業別に見ると、令和７年においては、「宿泊業，飲食サービス業」が 32.9％と最も高く、次いで「建設業」が 24.6％、「卸売業，小売業」が 23.0％となっていた（第 1-1-1-20 図）。

第 1-1-1-20 図　勤務間インターバル制度を導入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（産業別）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

（注）1. 各年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）。

④　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６年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で 219 時間であった。これを組織区分別に見ると、本府省では 376 時間、本府省以外では 181 時間であった（第 1-1-1-21 表）。

第 1-1-1-21 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）

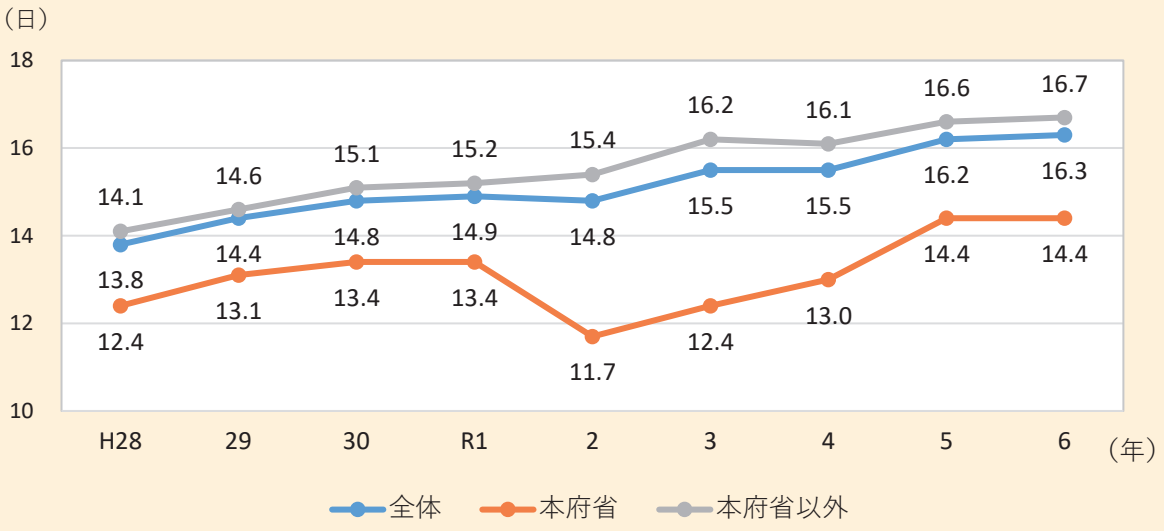
区分	全組織	本府省	本府省以外
平均年間超過勤務時間数	219	376	181

（資料出所）人事院「令和７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７年１月 15 日の国家公務員在職者のうち、令和６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６年の年次休暇の年間使用日数は、全府省平均で 16.3 日であり、組織区分別に見ると、本府省では 14.4 日、本府省以外では 16.7 日であった（第 1-1-1-22 図）。

第 1-1-1-22 図　国家公務員の年次休暇の年間使用日数（１人当たり平均）



（資料出所）各年の人事院「国家公務員給与等実態調査」を基に作成

（注）平均年間年次休暇使用日数は、各年１月 15 日の国家公務員在職者のうち、各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。

⑤　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７年 12 月に公表した「令和６年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によると、令和６年度は全国平均で年間 140.0 時間であった（第 1-1-1-23 表）。

第 1-1-1-23 表　地方公務員の時間外勤務の状況（１人当たり平均）

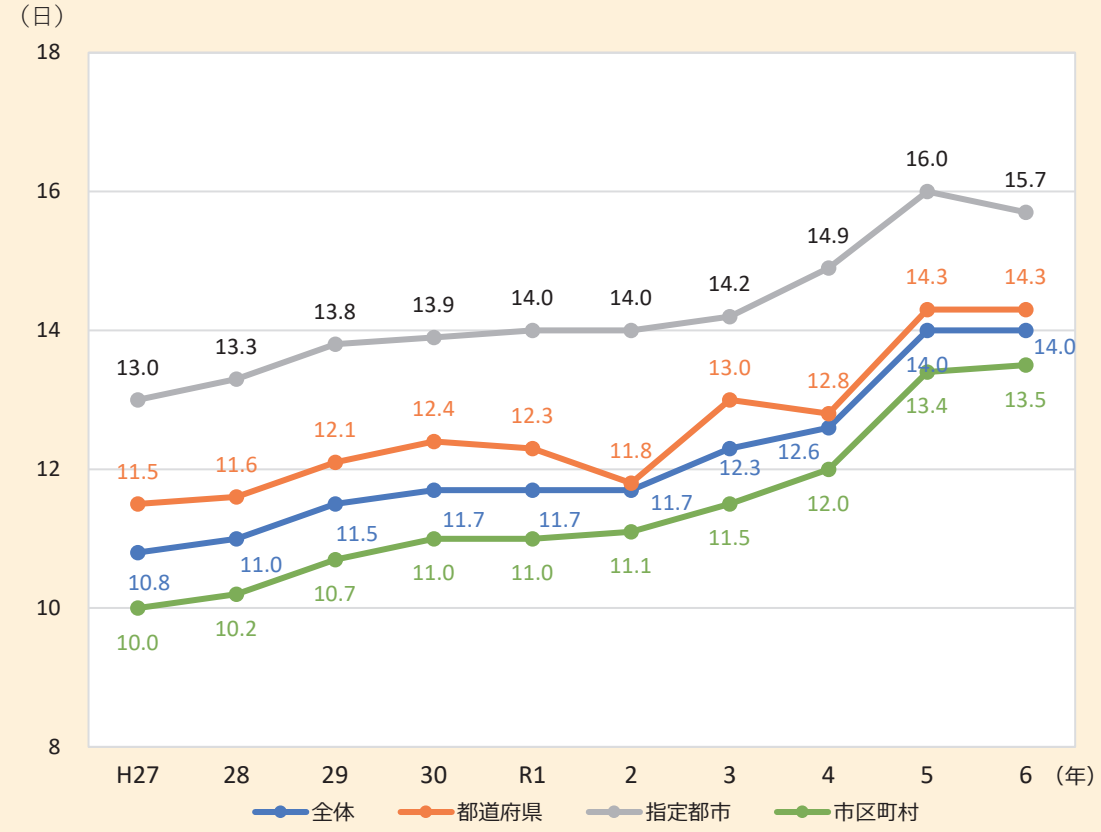
（単位：時間）

区分	都道府県	指定都市	市区町村	全体
平均年間時間外勤務時間数	161.2	152.3	128.4	140.0

（資料出所）総務省「令和６年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成
（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、令和６年は全国平均で 14.0 日であった（第 1-1-1-24 図）。

第 1-1-1-24 図　地方公務員の年次有給休暇の取得状況（１人当たり平均）



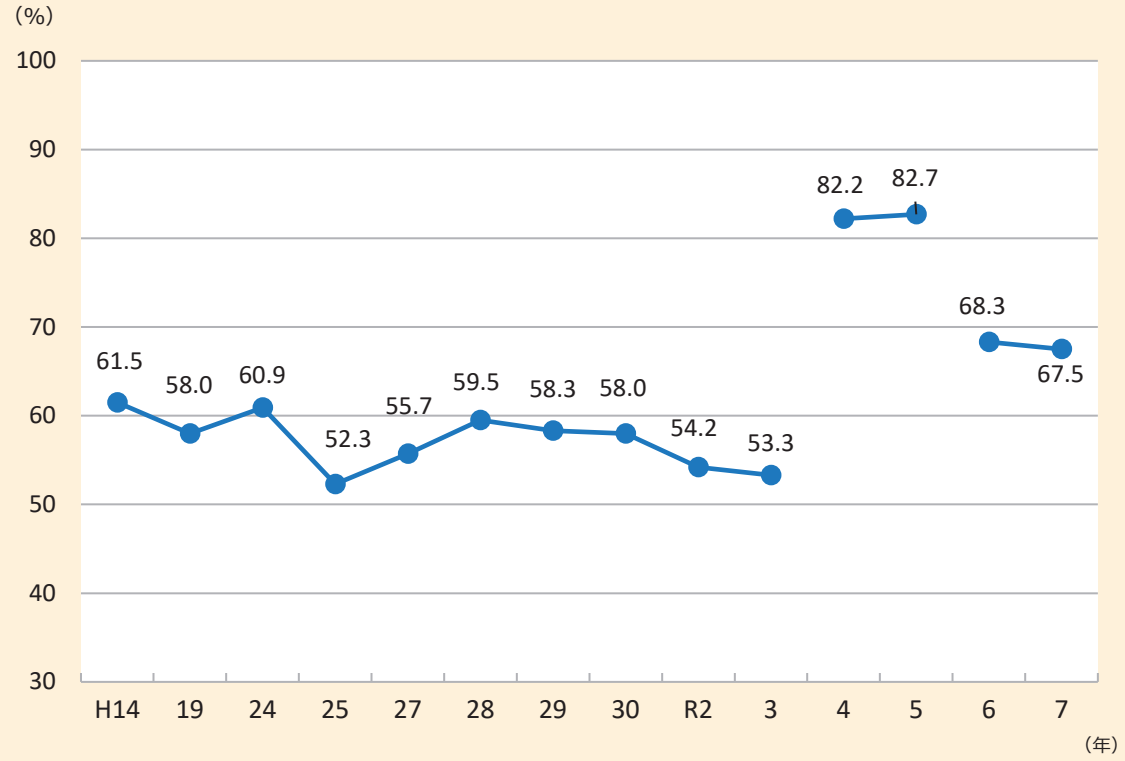
（資料出所）各年度の総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成
（注）1. 首長部局に勤務する非現業の一般職に属する職員のうち、調査対象の全期間在職した者を対象。
2. 年度単位で年次有給休暇を付与している団体については、当該年の４月１日から翌３月 31 日の期間を集計。

（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ことで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、令和７年は 67.5％であった。

過労死等防止対策大綱では、令和９年までに自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を 50％未満とすることを目標としている（第1-1-2-1 図）。

第 1-1-2-1 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



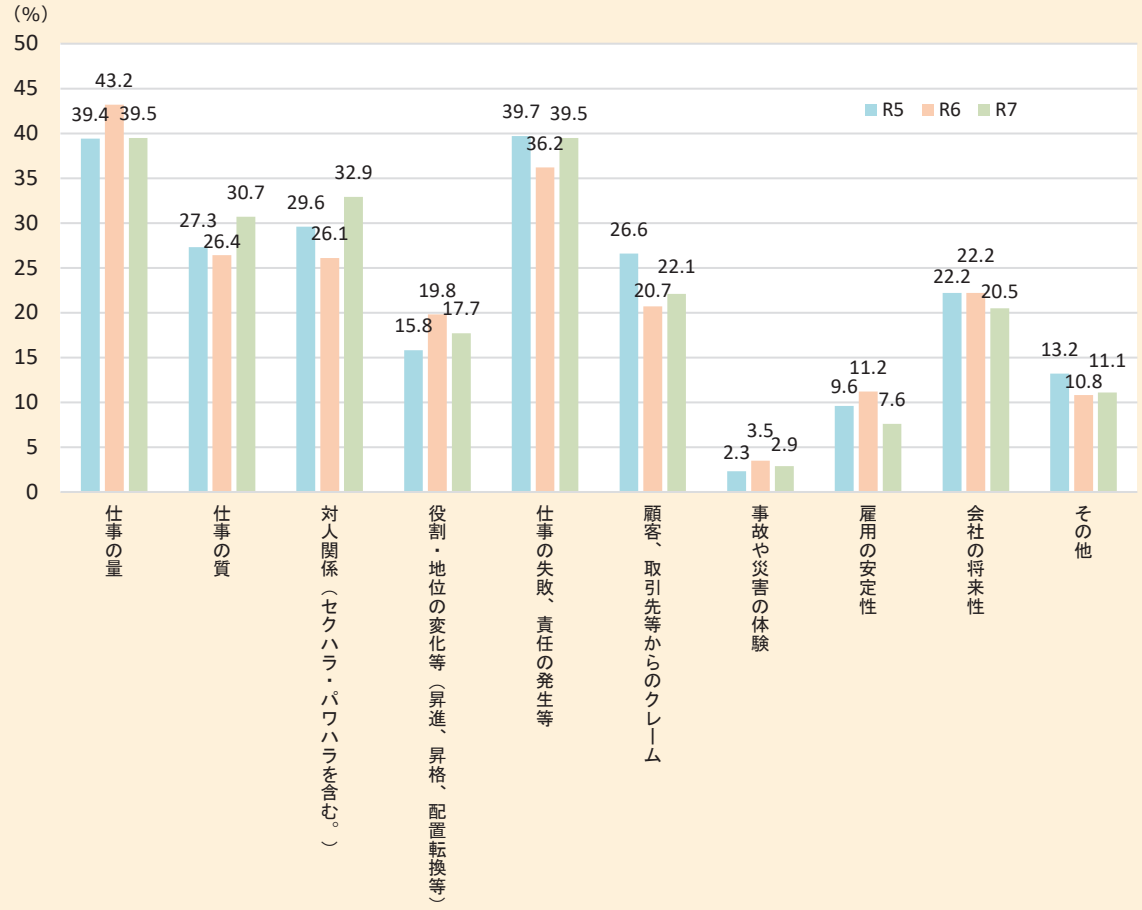
（※）大綱に基づく数値目標
⇒自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を 50％未満（令和９年まで）。

（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成
ただし、平成 14 年、19 年、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 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。
3. 本設問の形式については下記のとおり変更されているため、各年の数値を単純に比較することはできない。
令和３年調査以前…最初にストレスの有無を選択させ、「ある」を選択した場合にストレスと感じる事柄（10 項目）から３項目以内を選択させる設問形式。
令和４年～５年調査…ストレスの有無の選択を前置せず、ストレスと感じる事柄（10 項目）から３項目以内で選択する設問形式。１つでも選択した場合に、ストレスが「ある」に該当するものとしている。
令和６年調査以降…設問文において、「強い不安・悩み・ストレス」の「強い」を太字下線にする等により強調する、「該当するものがない場合は、「11　強いストレスと感じる事柄がない」を選んでください」の一文を設問文に追加。

「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」とした労働者について、その内容を見ると、「仕事の量」及び「仕事の失敗、責任の発生等」（いずれも 39.5%）が最も多く、次いで「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（32.9%）、「仕事の質」（30.7%）となっていた。令和７年を令和６年と比べると、「仕事の質」、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」、「仕事の失敗、責任の発生等」、「顧客、取引先等からのクレーム」、「その他」が増加していた（第 1-1-2-2 図）。

第 1-1-2-2 図　仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる内容



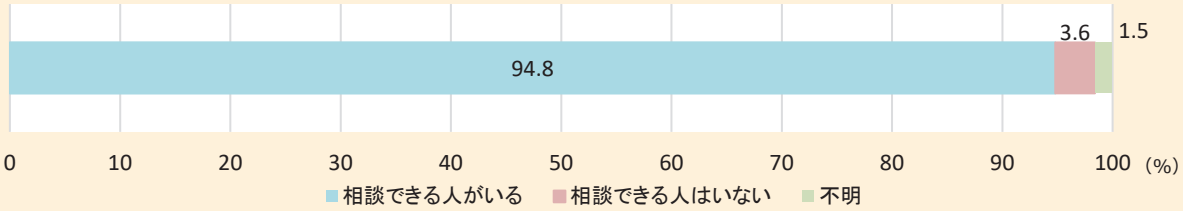
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

（注）1. 各項目における割合は、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のうち、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回答した労働者の内容別割合である。

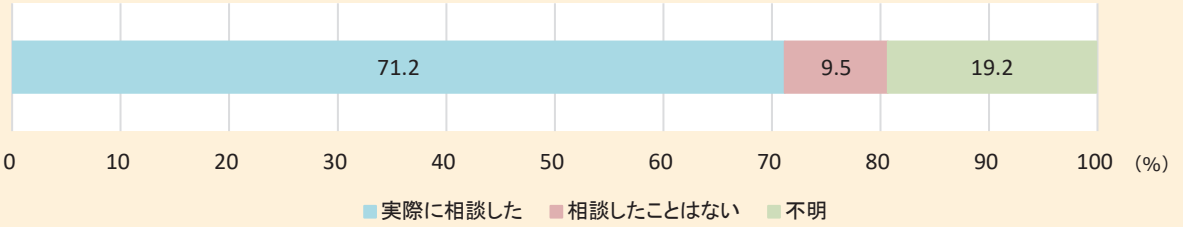
2. 複数回答。

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」とした労働者の割合は 94.8%となっており、そのうち、実際に相談したことがある労働者の割合は 71.2%であった（第 1-1-2-3 図）。

第 1-1-2-3 図 ストレスを相談できる人の有無（令和７年）



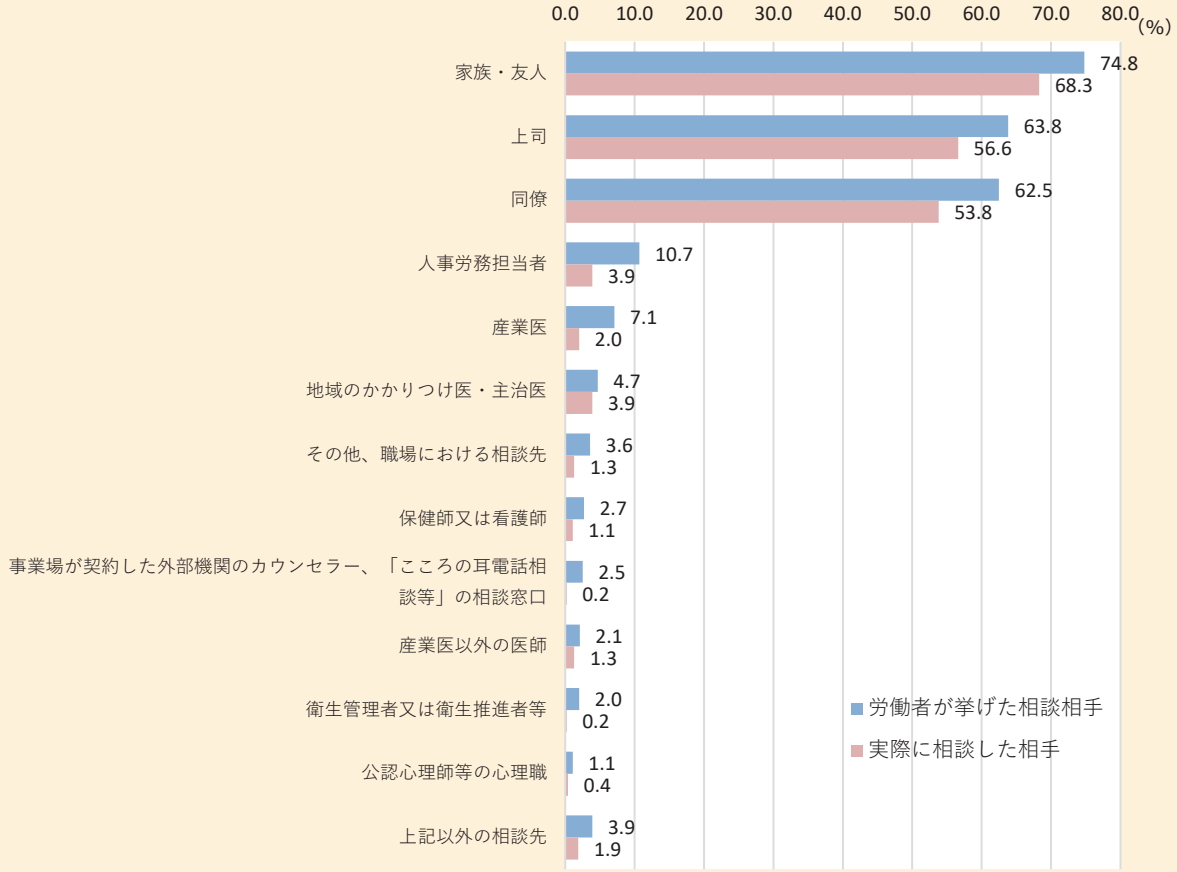
＜「相談できる人がいる」と回答した労働者のうち実際に相談したことがある労働者の割合＞



（資料出所）厚生労働省「令和７年労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成
（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。

「相談できる人がいる」と回答した労働者が挙げた相談相手は、「家族・友人」(74.8%)が最も多く、次いで「上司」(63.8%)、「同僚」(62.5%)となっていた。また、実際に相談した相手についても、「家族・友人」(68.3%)、「上司」(56.6%)、「同僚」(53.8%)であった(第1-1-2-4図)。

第1-1-2-4図 ストレスの相談相手及び実際に相談した相手



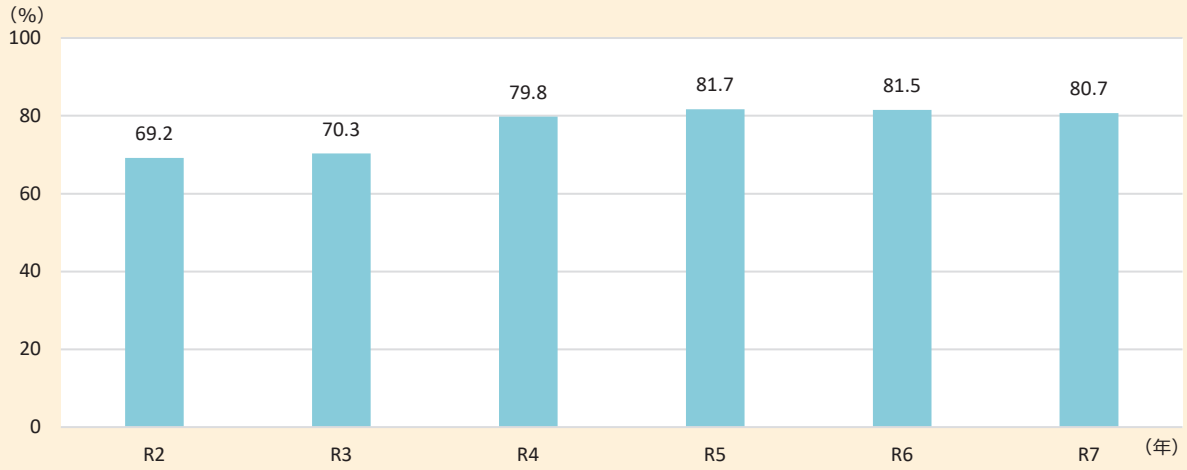
(資料出所)厚生労働省「令和7年労働安全衛生調査(実態調査)」を基に作成

(注)1. 各項目における割合は、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のうち、労働者が挙げた相談相手については、「ストレスを相談できる人がいる」と回答した労働者の相談相手別の割合、実際に相談した相手については、「ストレスについて相談できる人がいる」と回答した労働者のうち、実際に相談したことがある労働者の相談相手別の割合である。

2. 複数回答。

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）を含め職場における相談先がある労働者の割合は、令和７年は 80.7％であった（第 1-1-2-5 図）。過労死等防止対策大綱では、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についても継続的に注視することとしている。

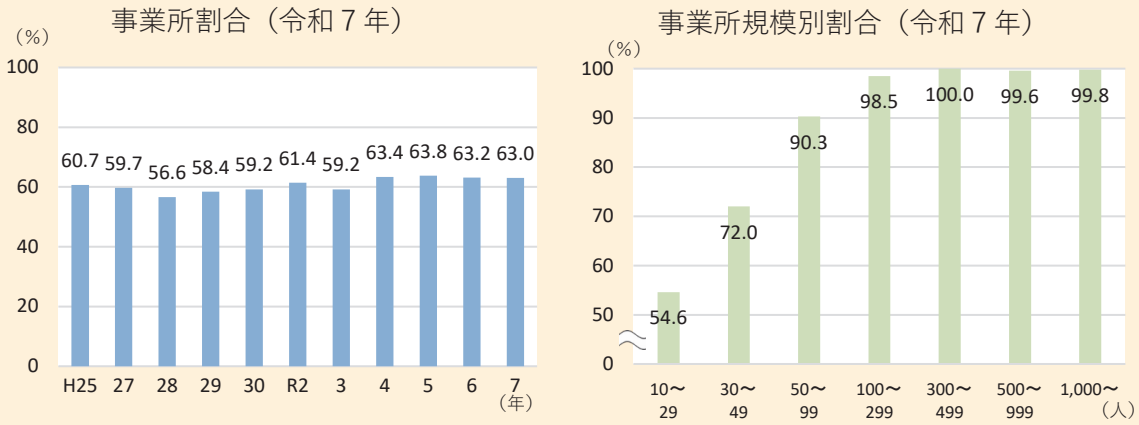
第 1-1-2-5 図　職場における相談先（事業場外でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家を含む）がある労働者の割合



（資料出所）厚生労働省「令和７年労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成
（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。

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７年は 63.0％であった。また、事業所の規模別に見ると、50 人以上の事業所はいずれも９割を超えている一方、10 人～29 人の事業所は 54.6％であった。過労死等防止対策大綱では、令和９年までにメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 80％以上とすることを目標としている（第 1-1-2-6 図）。

第 1-1-2-6 図　メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合の推移及び事業所規模別割合（令和７年）

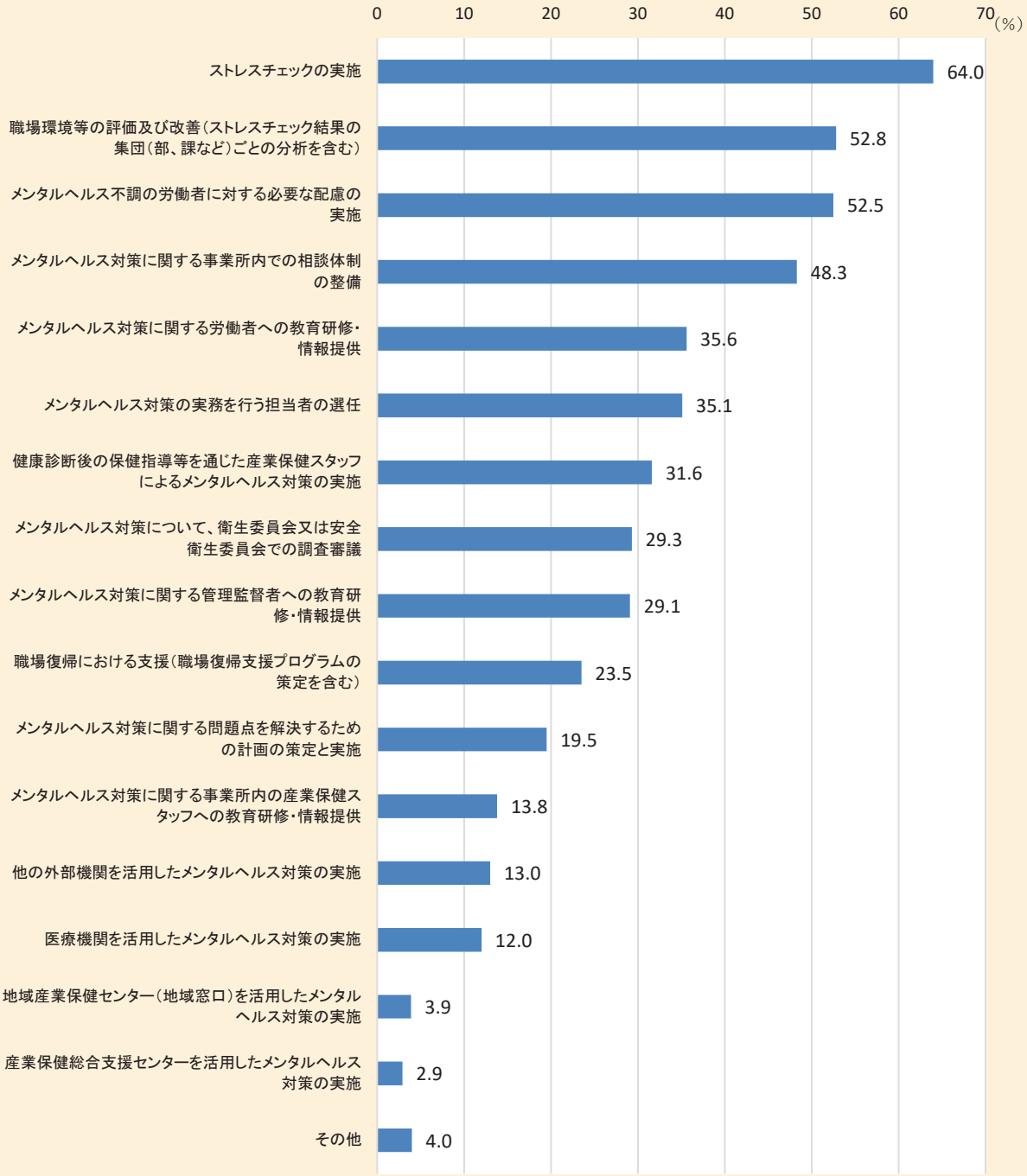


（※）大綱に基づく数値目標
⇒メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 80％以上（令和９年まで）。

（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成
（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. 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。

メンタルヘルス対策の取組内容を見ると、「ストレスチェックの実施」(64.0%)が最も多く、次いで「職場環境等の評価及び改善（ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を含む)」（52.8%）となっていた（第 1-1-2-7 図)。

第 1-1-2-7 図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所における取組内容（令和７年）

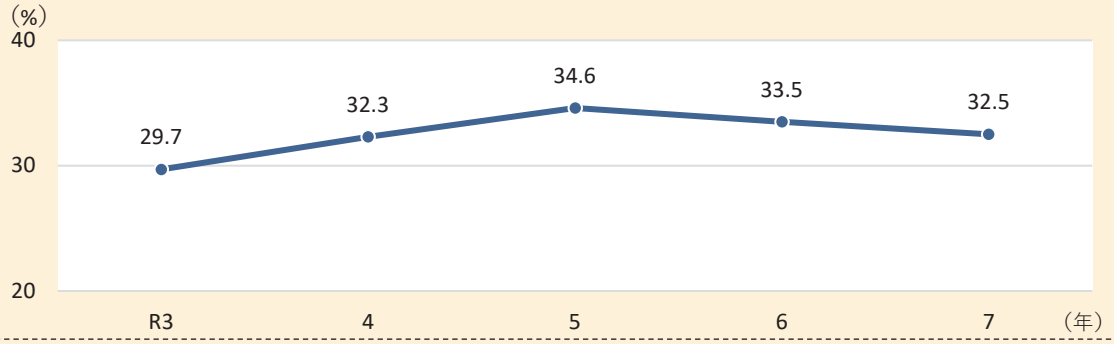


（資料出所）厚生労働省「令和７年労働安全衛生調査（実態調査)」を基に作成

（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、中央労働災害防止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。

労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和 7 年は 32.5％であった。過労死等防止対策大綱では、令和 9 年までに、使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 50％以上とすることを目標としている（第 1-1-2-8 図）。

第 1-1-2-8 図　労働者数 50 人未満の小規模事業所におけるストレスチェック実施の割合の推移



(※) 大綱に基づく数値目標
⇒使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 50％以上（令和 9 年まで）。

（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成
（注）常用労働者 10 人以上を雇用する民営事業所を対象。

国家公務員については、各府省において、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成 16 年 3 月 30 日付け勤職―75、平成 29 年 8 月改正）、「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成 28 年 11 月 22 日付け職職―266）等に基づき、職員の心の健康づくりのための取組みを行っている。心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）については、人事院規則 10―4（職員の保健及び安全保持）第 22 条の 4 に基づき、全ての府省で実施されており、令和 6 年度におけるストレスチェックの受検率は 86.2％であった。また、当該ストレスチェックにおいて高ストレス者とされ、面接指導の対象となった職員の割合は受検者の 5.7％であった。

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 6 年度は 93.6％であった。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 99.96％、町村では 97.6％、一部事務組合等（専任の職員が所属する団体のみ）では 73.7％であった（第 1-1-2-9 表）。

その取組内容を見ると、「地方公務員共済組合事業等の公的な相談窓口の周知」（68.4％）が最も多く、次いで、「事業場内での相談体制の整備」（66.6％）であった（第 1-1-2-10 図）。

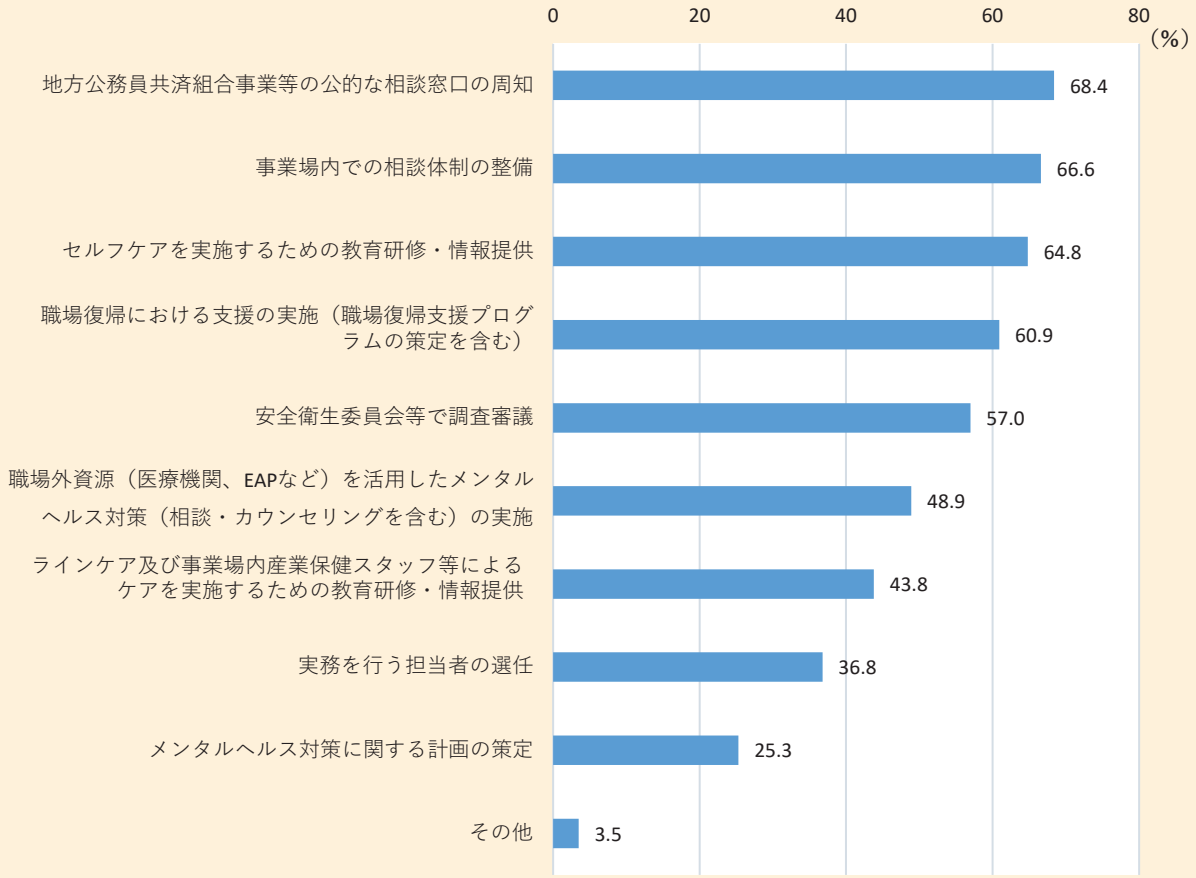
また、地方公共団体においてストレスチェックを実施した団体のうち、ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を行い、その結果を活用した事業場の割合は、令和 6 年度は 77.2％であり、ストレスチェックを受けた地方公務員のうち、高ストレス者に該当した職員の割合は 10.3％であった。

第 1-1-2-9 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

区分	都道府県	指定都市	市区	町村	一部事務組合等	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	99.96	97.6	73.7	93.6

（資料出所）総務省「令和６年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成
（注）一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

第 1-1-2-10 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

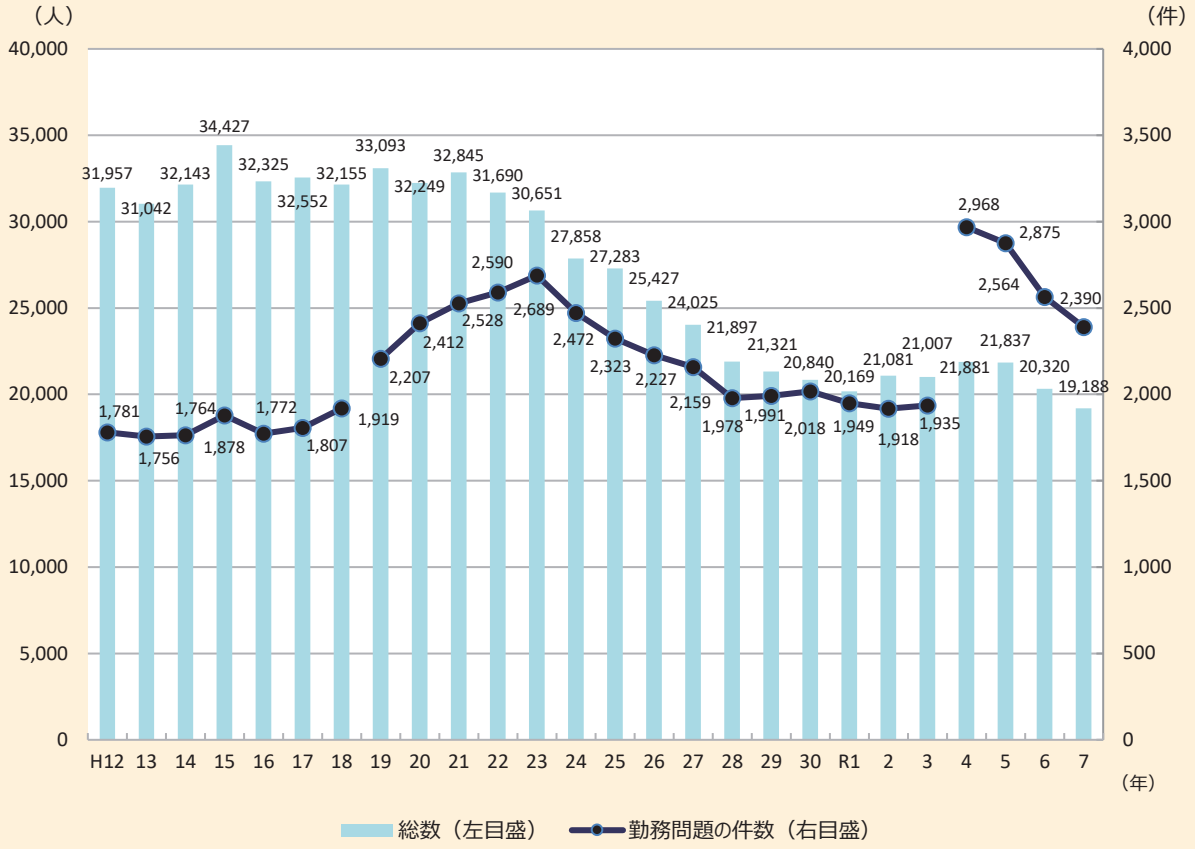


（資料出所）総務省「令和６年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成
（注）1. 各取組内容における割合は、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局に占める割合である。
2. 複数回答。

（３）自殺の状況

我が国の自殺者数は、平成 10 年代以降３万人を超えていたが、平成 22 年以降は減少に転じ、令和７年は 19,188 人と令和６年より 1,132 人減少した。自殺の原因・動機における「勤務問題」の件数は、令和７年は 2,390 件と令和６年より 174 件減少した（第 1-1-3-1 図）。

第 1-1-3-1 図　自殺者数及び自殺の原因・動機における「勤務問題」の件数の推移



（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）原因・動機の計上方法については下記のとおり変更されているため、原因・動機の件数について、各年の数値を単純に比較することはできない。

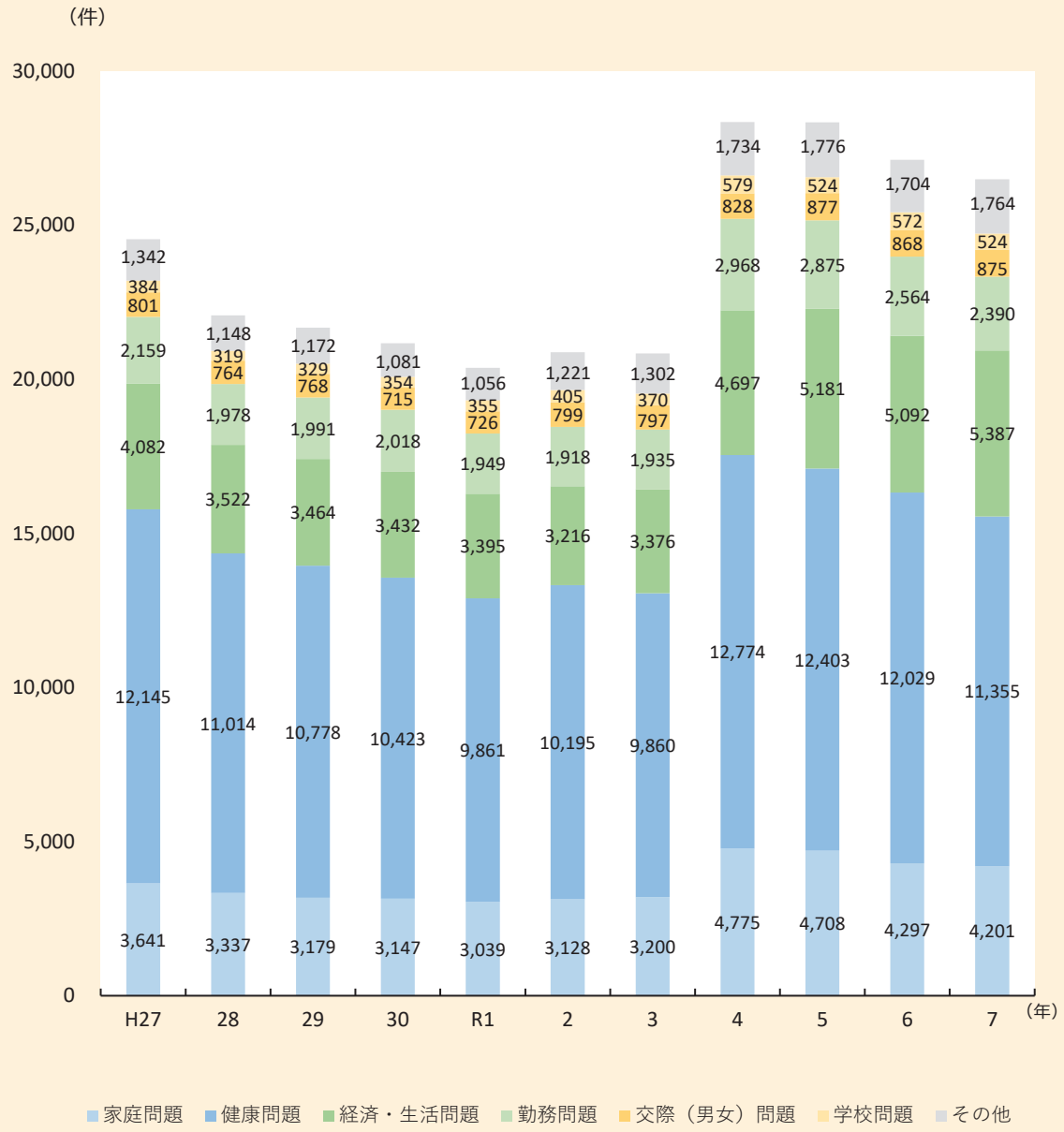
平成 18 年以前･･･自殺者１人につき、関係が深いものを１つ計上。

平成 19 年～令和３年･･･遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者１人につき最大３つまで計上。

令和４年以降･･･遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考え得る場合も含め、自殺者１人につき最大４つまで計上。

また、自殺の原因・動機は、令和７年は、「健康問題」が 11,355 件と最も多く、次いで「経済・生活問題」が 5,387 件、「家庭問題」が 4,201 件であり、「勤務問題」の 2,390 件がこれに次いでいる（第 1-1-3-2 図）。

第 1-1-3-2 図　自殺の原因・動機の年次推移



（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）原因・動機の計上方法については下記のとおり変更されているため、原因・動機の件数について、各年の数値を単純に比較することはできない。

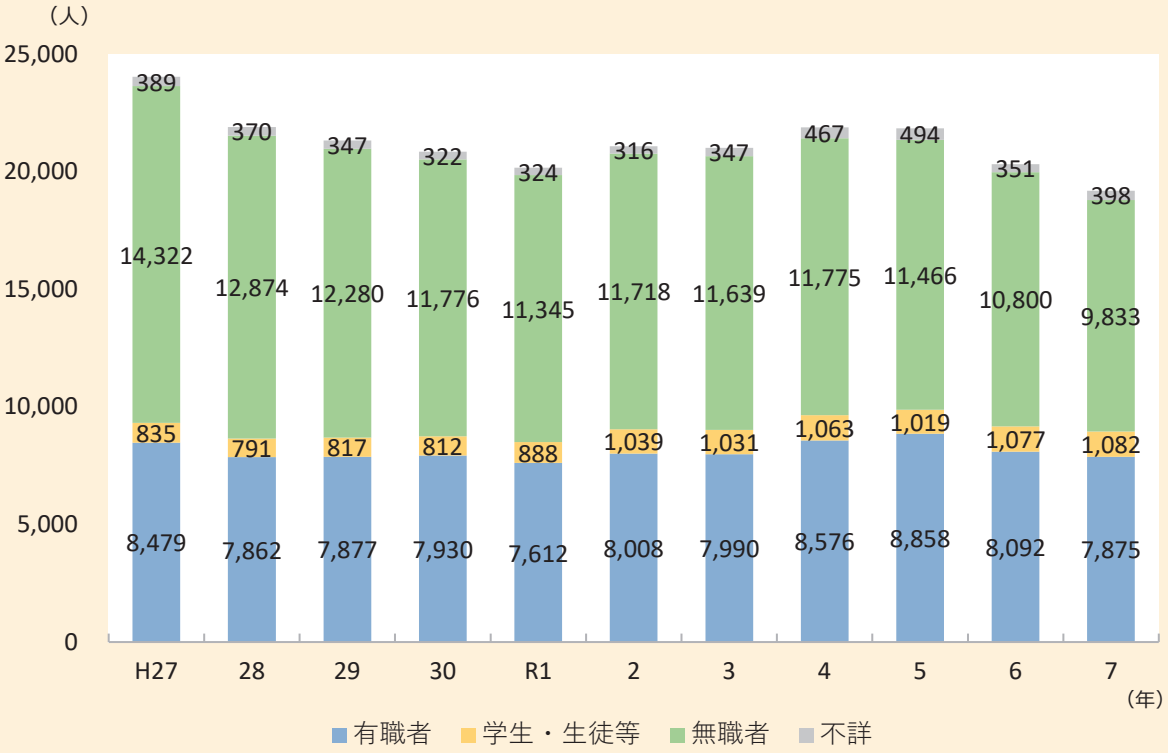
平成 27 年～令和３年･･･遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者１人につき最大３つまで計上。

令和４年以降･･･遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考え得る場合も含め、自殺者１人につき最大４つまで計上。

また、「交際（男女）問題」について、令和３年以前の「男女問題」を、令和４年以降の「交際問題」におおむね相当する扱いとしている。

職業別に見ると、令和７年は、無職者の自殺者数が 9,833 人と最も多く、有職者の自殺者数はこれに次ぐ 7,875 人で令和６年より 217 人減少した（第 1-1-3-3 図）。

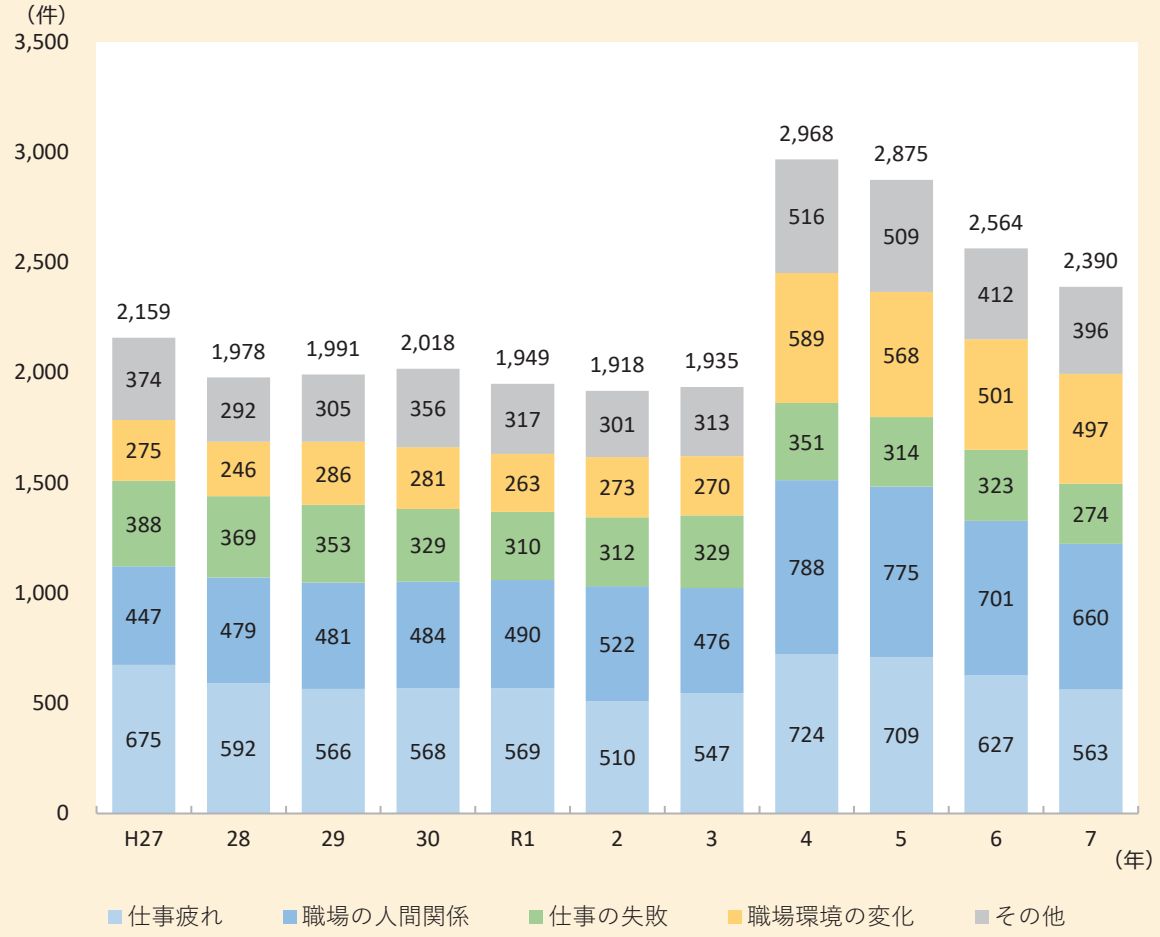
第 1-1-3-3 図　職業別自殺者数の年次推移



（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・主夫、失業者、年金受給者、その他の無職者等が含まれる。

自殺の原因・動機における「勤務問題」の詳細項目を見ると、令和７年は、「職場の人間関係」の 660 件（27.6％）が最も多く、次いで「仕事疲れ」の 563 件（23.6％）、「職場環境の変化」の 497 件（20.8％）、「仕事の失敗」の 274 件（11.5％）の順となっていた（第 1-1-3-4 図）。

第 1-1-3-4 図　自殺の原因・動機における「勤務問題」の詳細項目の推移



（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）原因・動機の計上方法については下記のとおり変更されているため、原因・動機の件数について、各年の数値を単純に比較することはできない。

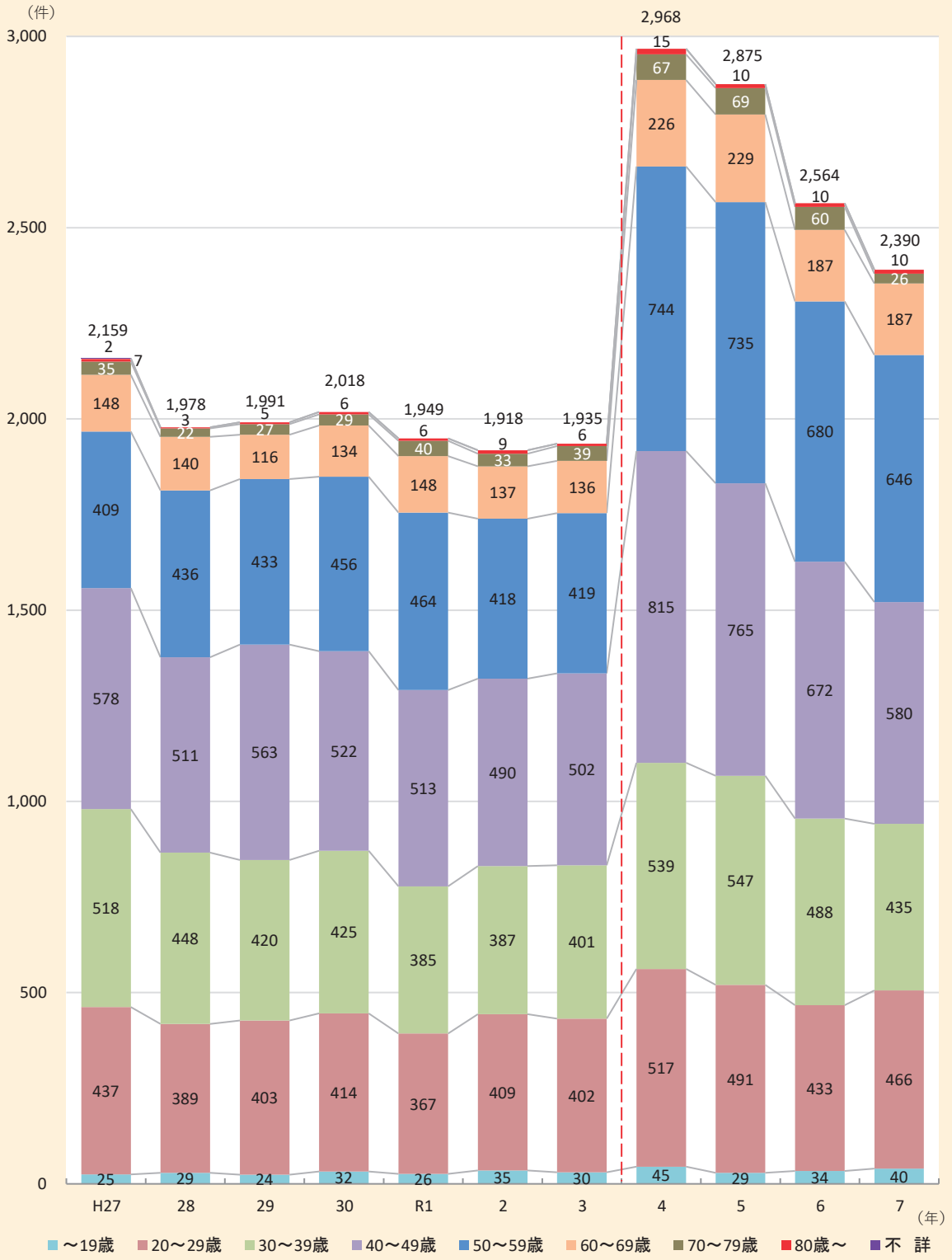
平成 27 年～令和３年･･･遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者１人につき最大３つまで計上。

令和４年以降･･･遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考え得る場合も含め、自殺者１人につき最大４つまで計上。

令和４年以降の「仕事疲れ」は「仕事疲れ（長時間労働）」と「仕事疲れ（その他）」を、「職場の人間関係」は「職場の人間関係（上司とのトラブル）」と「職場の人間関係（その他）」を、「職場環境の変化」は「職場環境の変化（役割・地位の変化等）」と「職場環境の変化（その他）」を、「その他」は「解雇・雇い止め」、「取引先等とのトラブル」、「過重なノルマ・ノルマの不達成」、「性別による差別」、「その他」をそれぞれ合計したもの。

自殺の原因・動機における「勤務問題」の件数を年齢層別に見ると、令和７年は、「50～59歳」の646件（27.0%）が最も多く、次いで「40～49歳」の580件（24.3%）、「20～29歳」の466件（19.5%）、「30～39歳」の435件（18.2%）の順となっていた（第1-1-3-5図）。

第1-1-3-5図　自殺の原因・動機における「勤務問題」の件数の推移（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

（注）原因・動機の計上方法については下記のとおり変更されているため、原因・動機の件数について、各年の数値を単純に比較することはできない。

平成27年～令和３年･･･遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者１人につき最大３つまで計上。

令和４年以降･･･遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考え得る場合も含め、自殺者１人につき最大４つまで計上。

2 過労死等の状況

（１）民間雇用労働者の労災補償の状況

① 概要

第２節では、過労死等の現状について概観する。

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」、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、認定に当たっての基準は通達で定められている。

脳・心臓疾患の労災認定基準の概要と精神障害の労災認定基準の概要は次のとおりである（第 1-2-1-1 図、第 1-2-1-2 図）。

〈労災認定基準〉

・ 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」
（https://www.mhlw.go.jp/content/001157873.pdf）

・ 令和５年９月１日付け基発 0901 第２号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」
（https://www.mhlw.go.jp/content/001140931.pdf）

第 1-2-1-1 図　脳・心臓疾患(注)の労災認定基準の概要

○対象疾病
脳血管疾患：脳出血、くも膜下出血、脳梗塞、高血圧性脳症
心臓疾患：心筋梗塞、狭心症、心停止、重篤な心不全、大動脈解離

業務による明らかな過重負荷

長期間の過重業務

発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと

（１）評価期間
発症前おおむね６か月間
（２）過重負荷の有無の判断
次のいずれかの場合には、業務と発症との関連性が強いと評価
① 発症前１か月間に時間外労働が概ね100時間超
② 発症前２～６か月間の月平均時間外労働が概ね80時間超
③ 上記①②には至らないがこれに近い時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷要因（※）が認められる場合

※勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）、事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務、その他事業場外における移動を伴う業務）、心理的負担を伴う業務、身体的負荷を伴う業務、作業環境（温度環境、騒音）を検討

短期間の過重業務

発症に近接した時期（発症前おおむね１週間）において、特に過重な業務に就労したこと

・発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
・発症前おおむね１週間継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合　等

異常な出来事

発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと

・極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす事態
・急激で著しい身体的負荷を強いられる事態
・急激で著しい作業環境の変化

（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

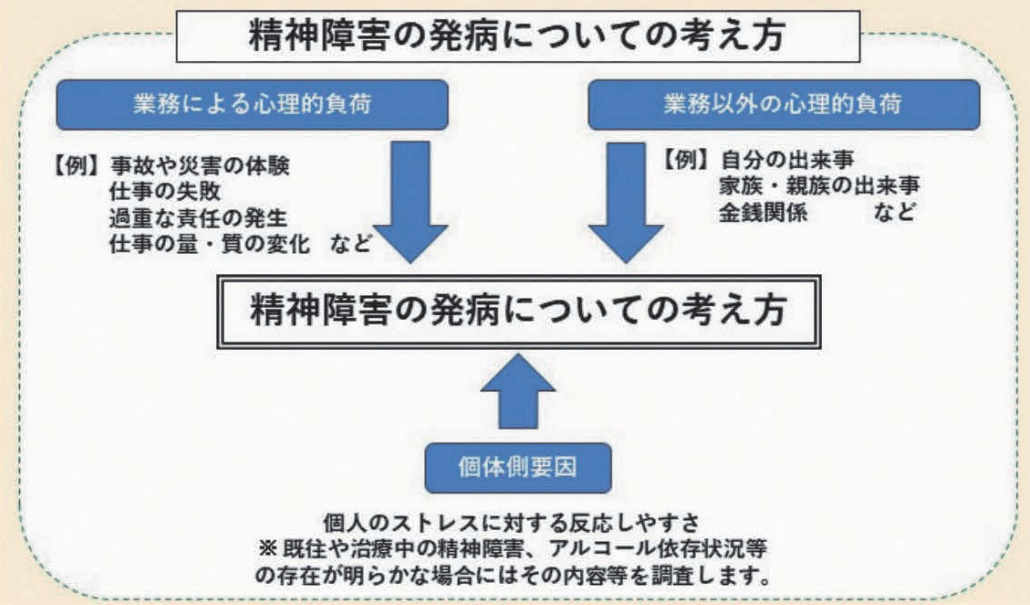
第 1-2-1-2 図　精神障害(注)の労災認定基準の概要

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症していること

（2）認定基準の対象となる精神障害の発症前おおむね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。



（※）業務による「強い心理的負荷」について

発病前おおむね６か月の間に起きた業務による出来事について、「強」と評価される場合をいう。

「特別な出来事」

精神障害事案に係る労災決定件数の要因となった出来事のうち心理的負荷の総合評価を「強」とするもの。具体例としては以下のようなものがある。

・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か月におおむね160時間を超えるような、又はこれと同程度の（例えば3週間におおむね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

「特別な出来事以外の出来事（具体的な出来事）」

業務による出来事が特別な出来事に該当しない場合に、その出来事及び出来事後の状況の全体を検討して総合評価を行い、心理的負荷の強度を「強」「中」「弱」のいずれかとするもの。なお、「強」となる出来事の別としては、以下のようなものがある。

・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

（資料出所）厚生労働省作成資料

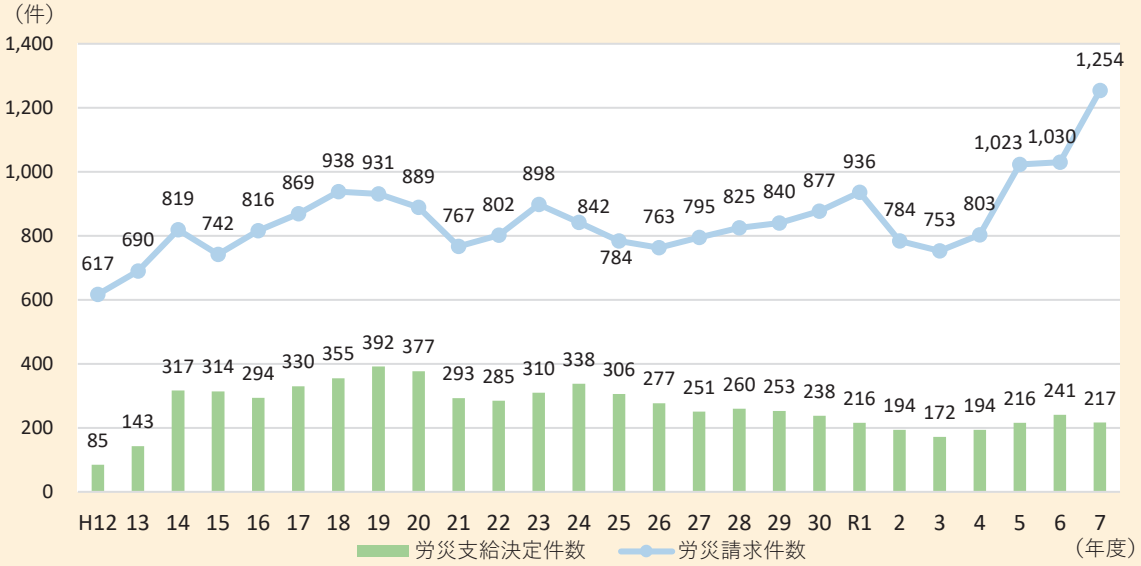
（注）過労死等防止対策推進法第２条に定義づけられている過労死等のうち以下に該当するもの。

・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

② 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、令和２年度から令和４年度までにおいて減少していたが、その後、増加に転じ、令和７年度は1,254件と令和６年度より224件の増加となった。業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数は、令和４年度以降増加傾向にあったが、令和７年度は217件と令和６年度より24件減少した（第1-2-1-3図）。

第1-2-1-3図 脳・心臓疾患の労災請求件数及び業務災害に係る労災支給決定件数の推移

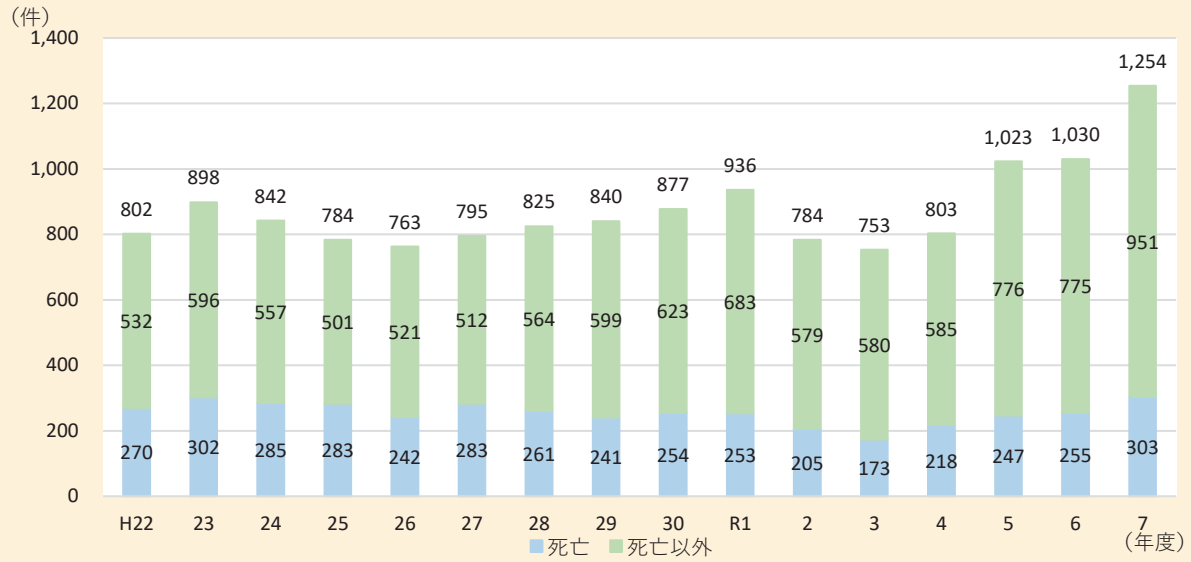


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
3. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害（※）」を含まない件数である。
4. （※）事業主が同一でない二以上の事業に同時に使用されている労働者について、全ての就業先での業務上の負荷を総合的に評価することにより傷病等との間に因果関係が認められる災害のこと。

令和７年度の労災請求件数 1,254 件のうち、死亡事案は 303 件（24.2%）と令和６年度より 48 件増加し、死亡以外の事案は 951 件（75.8%）と 176 件増加した（第 1-2-1-4 図）。

第 1-2-1-4 図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（死亡・死亡以外別）

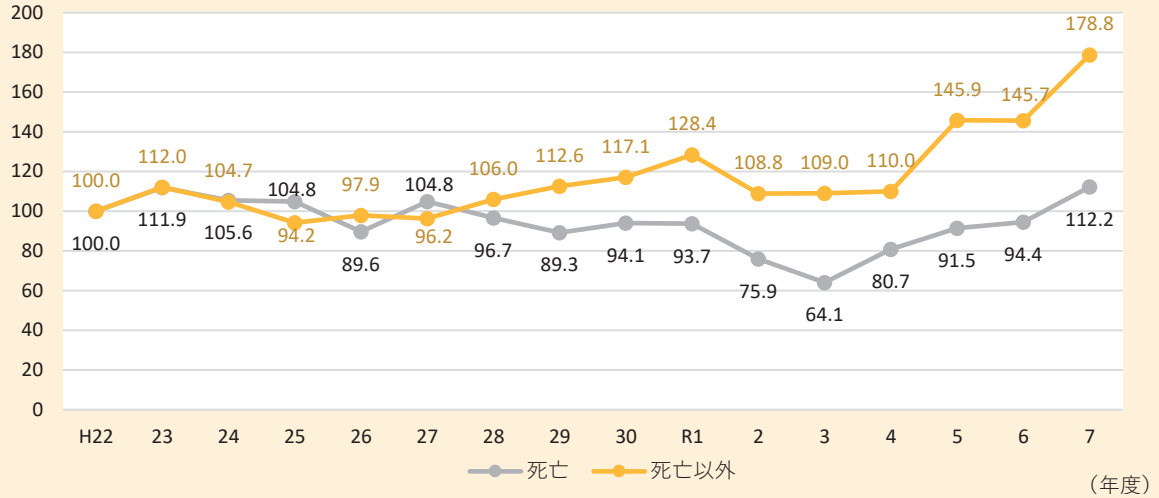


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

平成 22 年度の労災請求件数を 100 とした場合の推移を見ると、死亡事案は平成 28 年度以降 100 を下回り、令和３年度には 64.1 まで低下したが、その後増加に転じ、令和７年度は 112.2 となった。死亡以外の事案は平成 28 年度以降 100 を上回り、令和元年度には 128.4 まで上昇した。その後令和２年度から令和４年度までは 110 前後で推移したのち増加に転じ、令和７年度は 178.8 と、平成 22 年度に比べて約 1.8 倍となっている（第 1-2-1-5 図）。

第 1-2-1-5 図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の指数推移（死亡・死亡以外別）

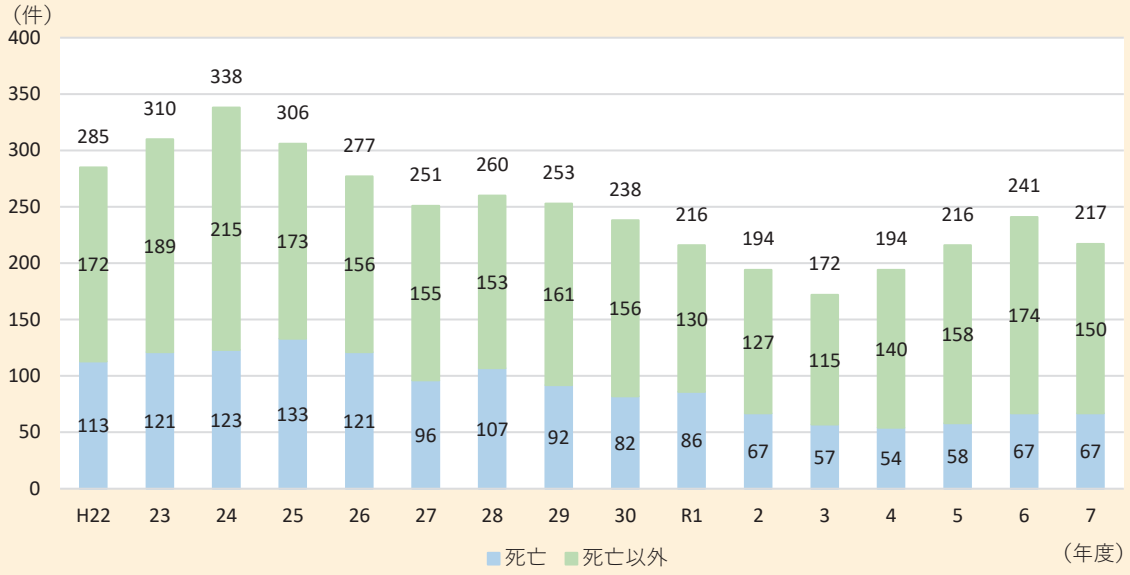
＜平成 22 年度の件数を 100 とした場合＞



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成
（注）労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

令和７年度の労災支給決定件数 217 件のうち、死亡事案は 67 件（30.9％）と令和６年度と同数であった。死亡以外の事案は 150 件（69.1％）と前年度より 24 件減少した（第 1-2-1-6 図）。

第 1-2-1-6 図　業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（死亡・死亡以外別）

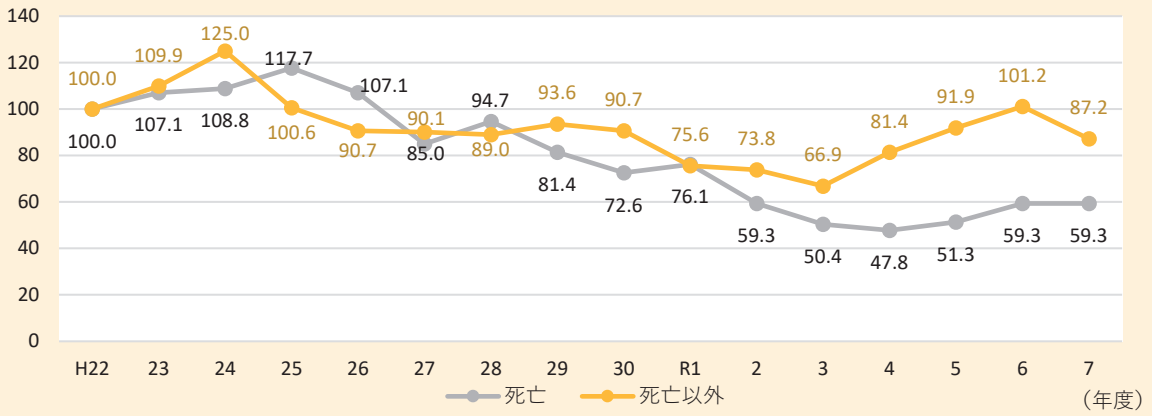


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成
（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

平成 22 年度の労災支給決定件数を 100 とした場合の推移を見ると、死亡事案は平成 27 年度以降 100 を下回り、令和４年度に 47.8 まで低下した後、令和７年度は 59.3 となった。死亡以外の事案は平成 26 年度以降 100 を下回り、令和３年度に 66.9 まで低下した後、令和４年度以降は増加傾向だったが、令和７年度は前年度より低下して 87.2 であった（第 1-2-1-7 図）。

第 1-2-1-7 図　業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数の指数推移（死亡・死亡以外別）

＜平成 22 年度の件数を 100 とした場合＞



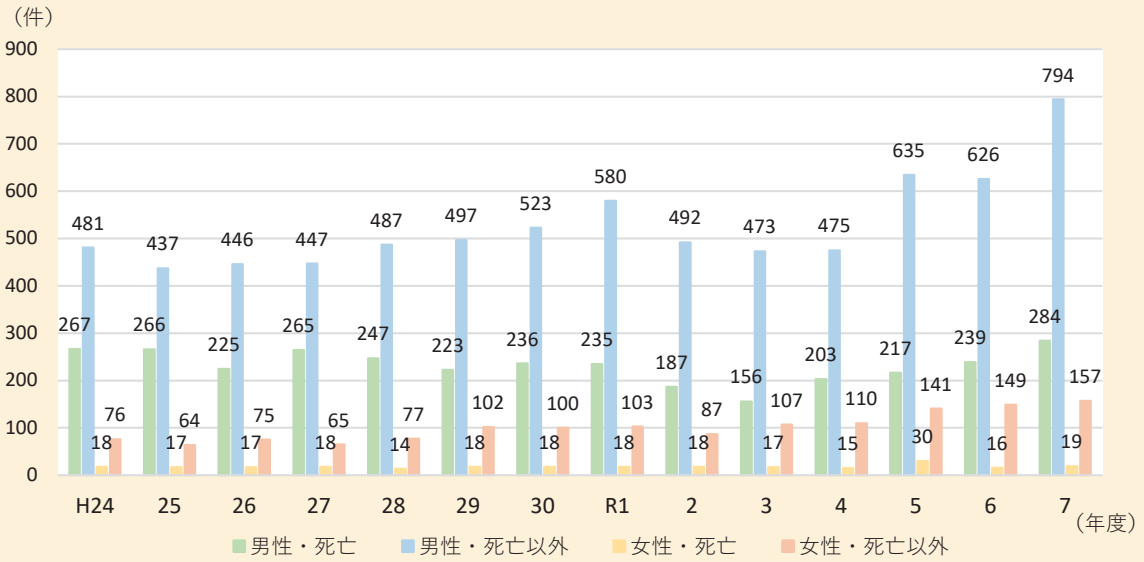
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成
（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

令和７年度の労災請求件数1,254件を男女別に見ると、男性は1,078件（86.0%）、女性は176件（14.0%）であった。男性の総数1,078件のうち、死亡事案は284件（26.3%）、死亡以外の事案は794件（73.7%）、女性の総数176件のうち、死亡事案は19件（10.8%）、死亡以外の事案は157件（89.2%）であった。

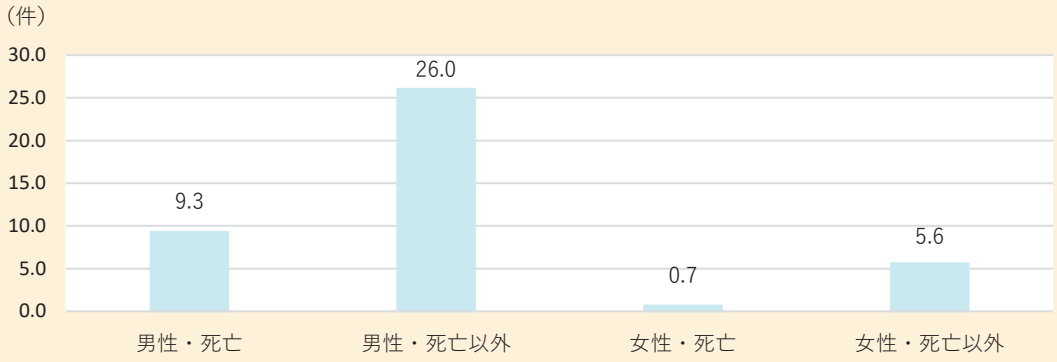
雇用者100万人当たりの件数を見ると、労災請求件数は男性の死亡以外の事案が26.0件、次いで男性の死亡事案が9.3件と、死亡及び死亡以外の事案のいずれも男性の方が多くなっていた（第1-2-1-8図）。

第1-2-1-8図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（男女別、死亡・死亡以外別）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和７年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

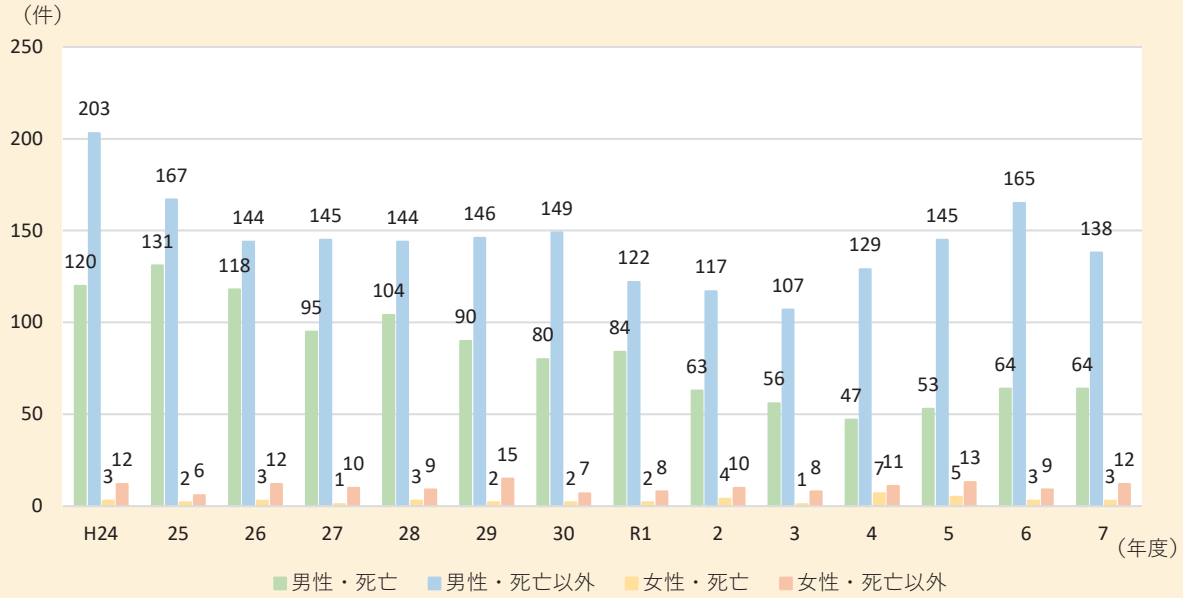
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
3. 男性・女性の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

令和７年度の労災支給決定件数 217 件を男女別に見ると、男性は 202 件（93.1%）、女性は 15 件（6.9%）であった。男性の総数 202 件のうち、死亡事案は 64 件（31.7%）、死亡以外の事案は 138 件（68.3%）、女性の総数 15 件のうち、死亡事案は３件（20.0%）、死亡以外の事案は 12 件（80.0%）であった。

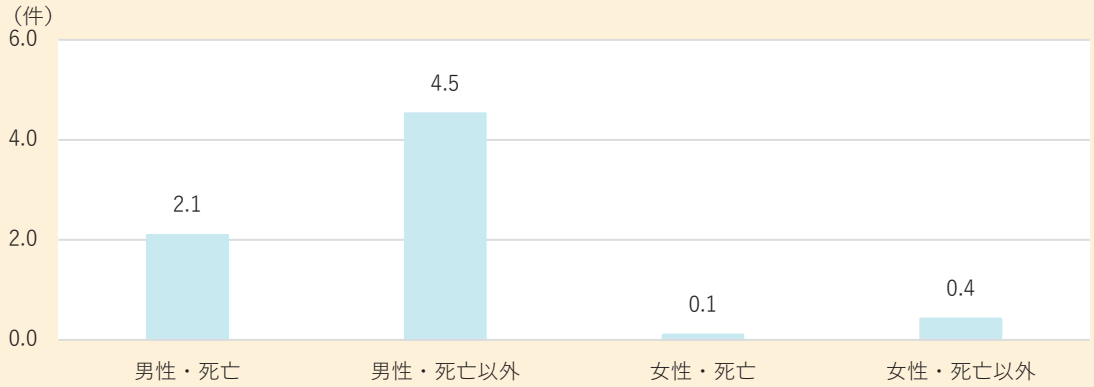
雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、労災支給決定件数は、男性の死亡以外の事案が 4.5 件、次いで男性の死亡事案が 2.1 件と、女性の死亡及び死亡以外の事案よりも男性の事案の件数が多くなっていた（第 1-2-1-9 図）。

第 1-2-1-9 図　業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（男女別、死亡・死亡以外別）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



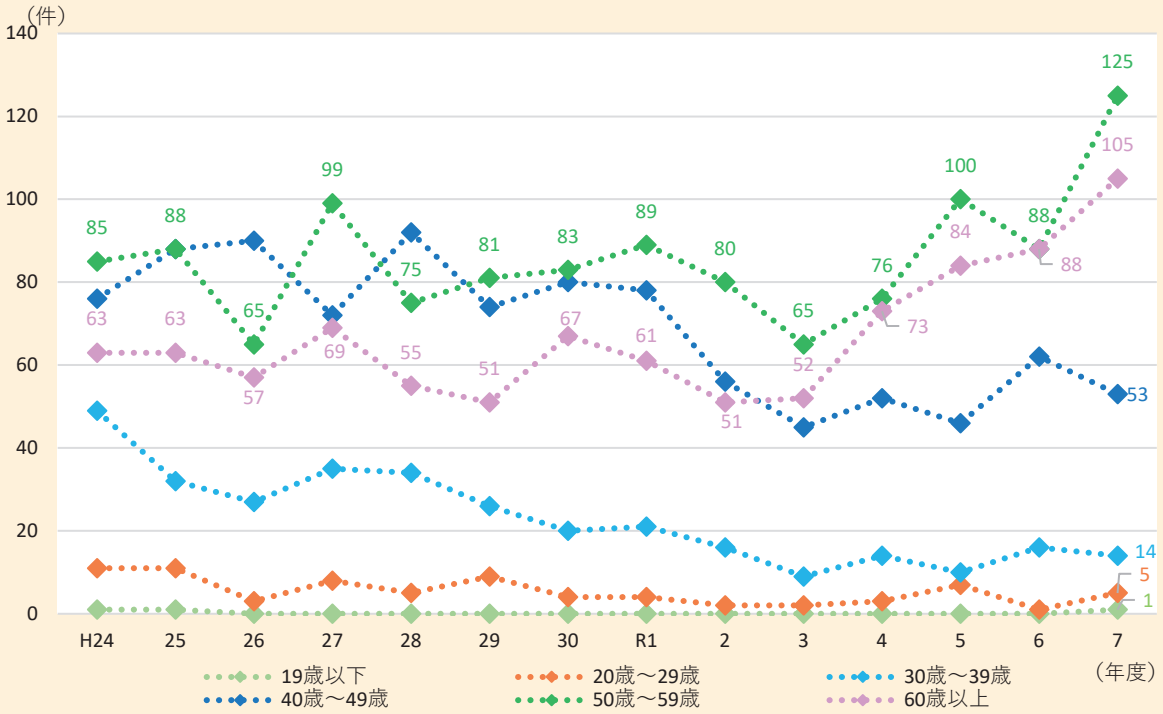
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 男性・女性の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

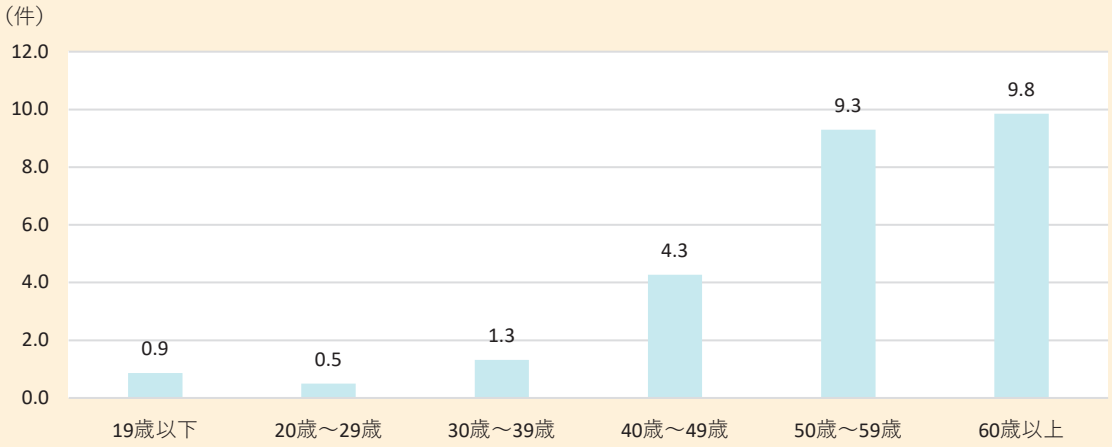
年齢階層別の令和７年度の労災請求件数は、死亡事案については、「50歳～59歳」が125件（10.0%）と最も多く、次いで「60歳以上」が105件（8.4%）であった。一方、雇用者100万人当たりの件数を見ると、「60歳以上」が9.8件で最も多く、次いで「50歳～59歳」が9.3件であった（第1-2-1-10図）。

第1-2-1-10図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（年齢階層別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和７年度）



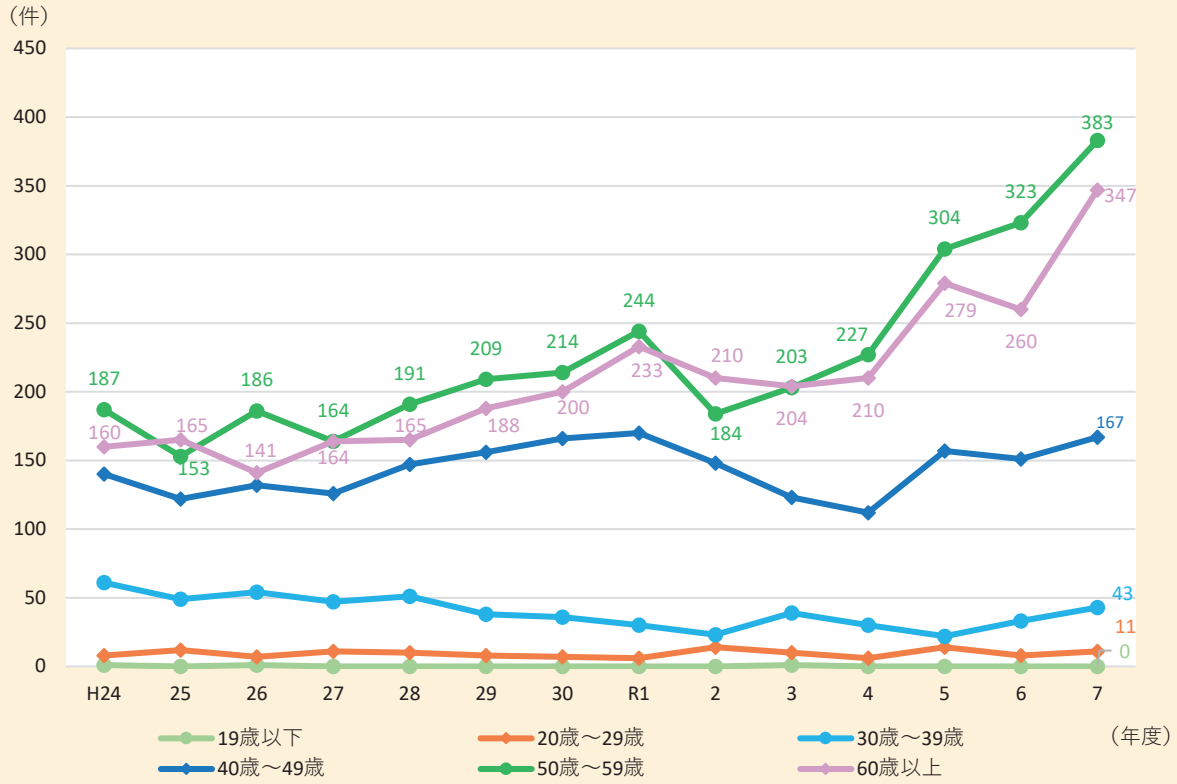
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
3. 各年齢階層の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

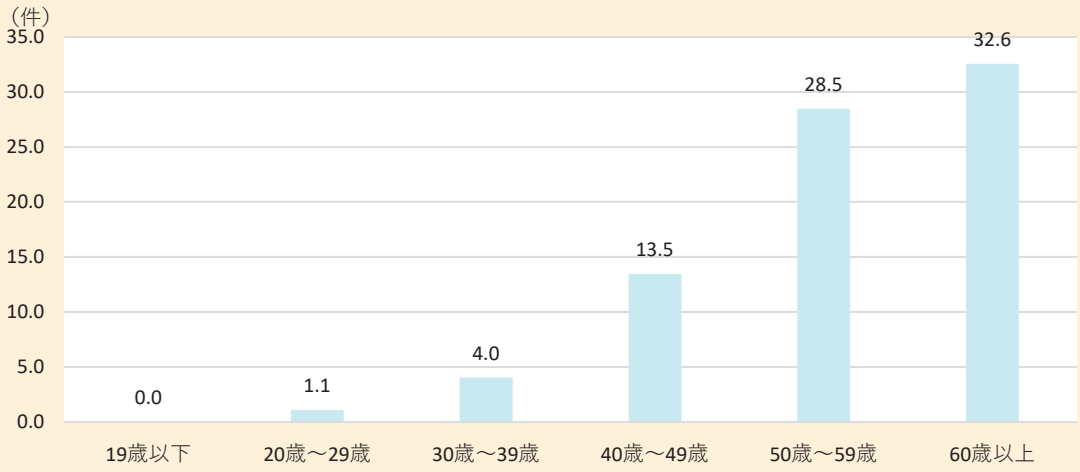
また、死亡以外の事案については、「50 歳～59 歳」が 383 件（30.5%）で最も多く、次いで「60 歳以上」が 347 件（27.7%）であった。一方、雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「60 歳以上」が 32.6 件で最も多く、次いで「50 歳～59 歳」が 28.5 件であった（第 1-2-1-11 図）。

第 1-2-1-11 図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（年齢階層別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 7 年度）



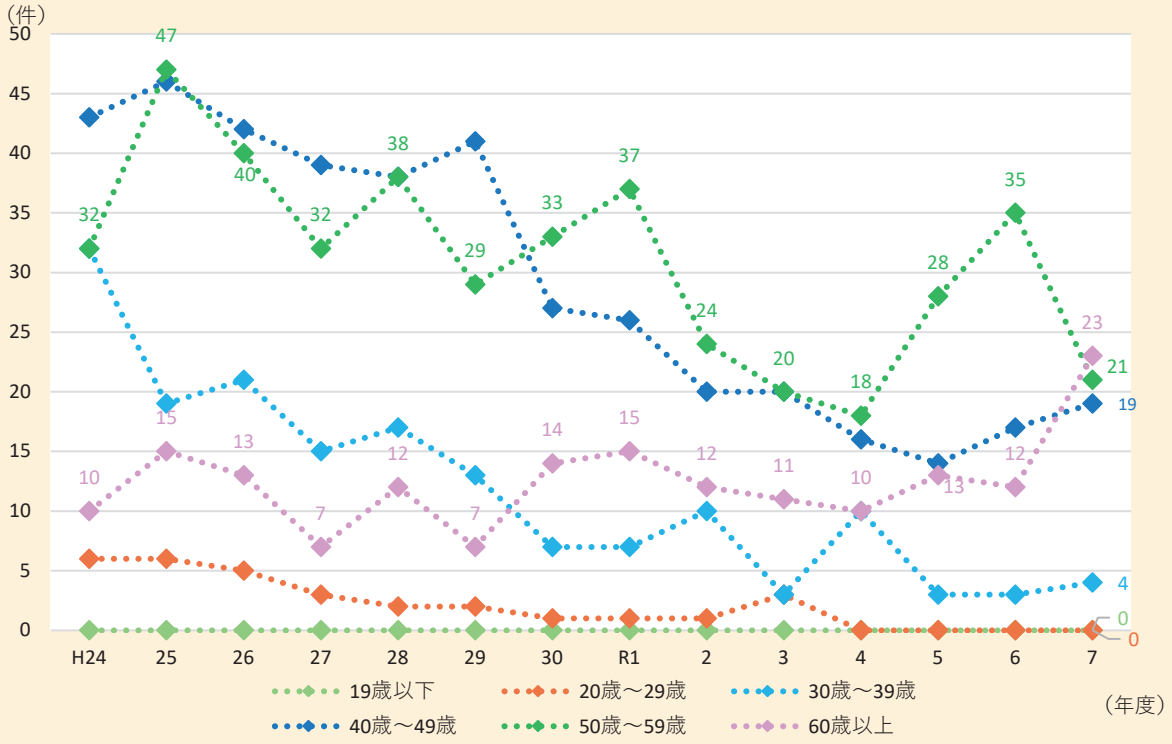
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
3. 各年齢階層の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

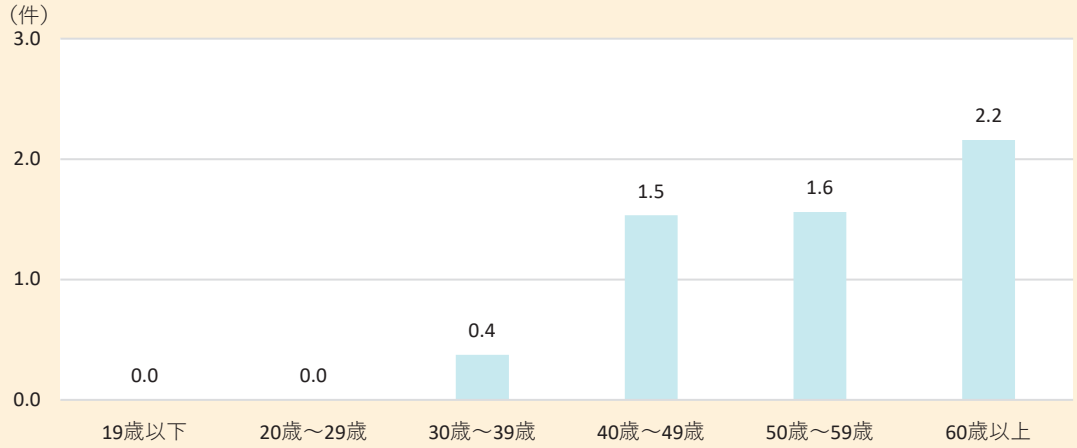
年齢階層別の令和７年度の労災支給決定件数は、死亡事案については、「60 歳以上」が 23 件で最も多く、次いで「50 歳～59 歳」の 21 件であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「60 歳以上」が 2.2 件で最も多く、次いで「50 歳～59 歳」が 1.6 件であった（第 1-2-1-12 図）。

第 1-2-1-12 図　業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（年齢階層別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



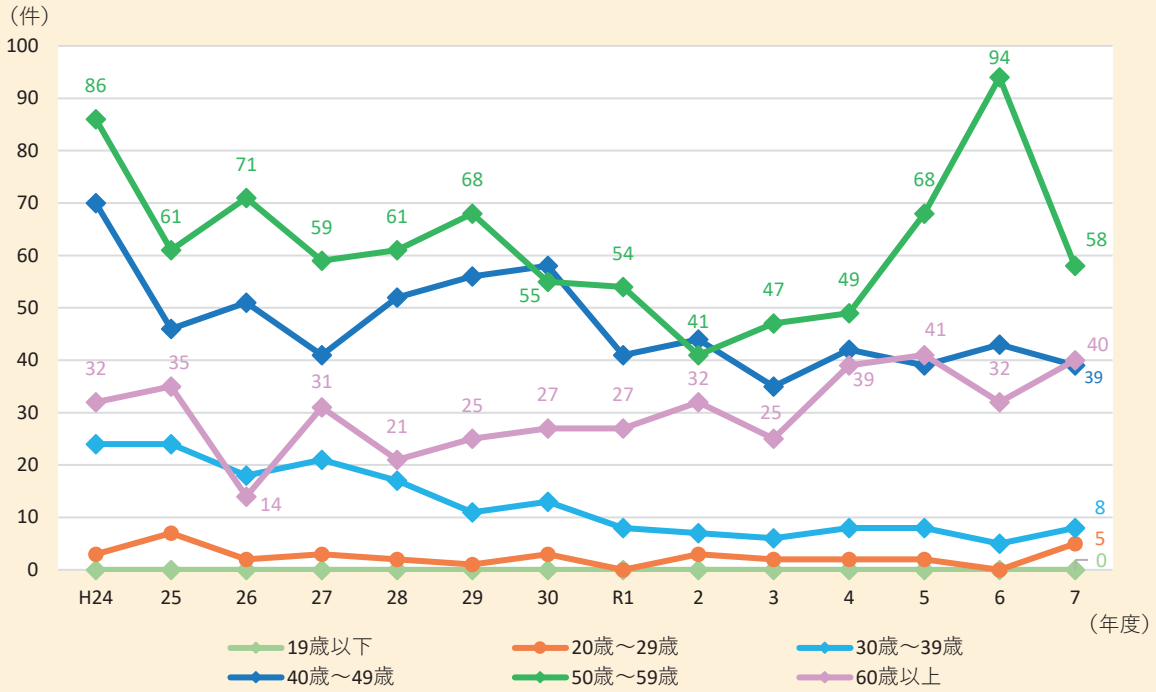
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 各年齢階層の労災支給決定は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

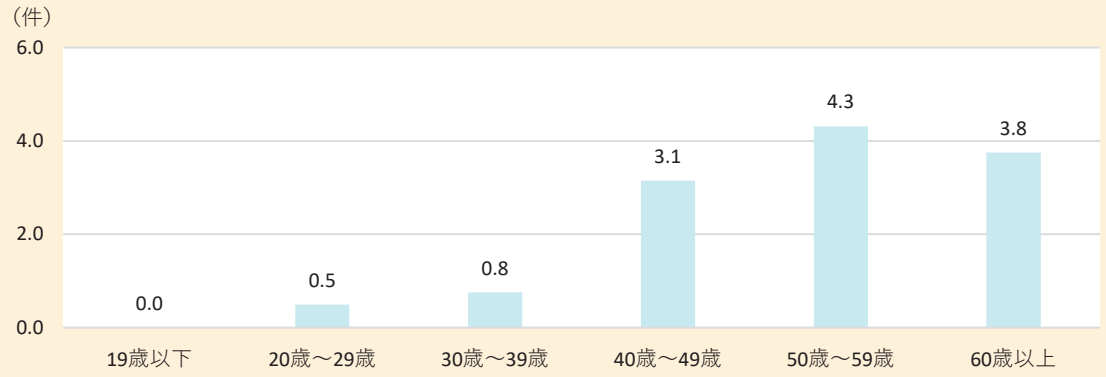
また、死亡以外の事案については、「50歳～59歳」が58件で最も多く、次いで「60歳以上」が40件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「50歳～59歳」が4.3件で最も多く、次いで「60歳以上」が3.8件であった（第1-2-1-13図）。

第1-2-1-13図　業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（年齢階層別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和7年度）



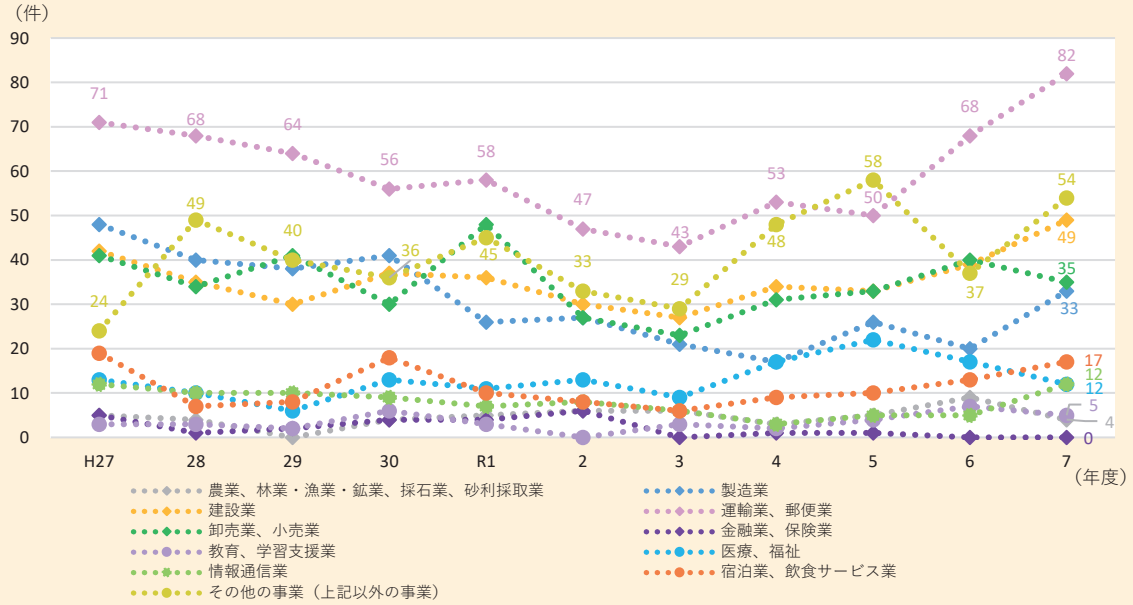
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 各年齢階層の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

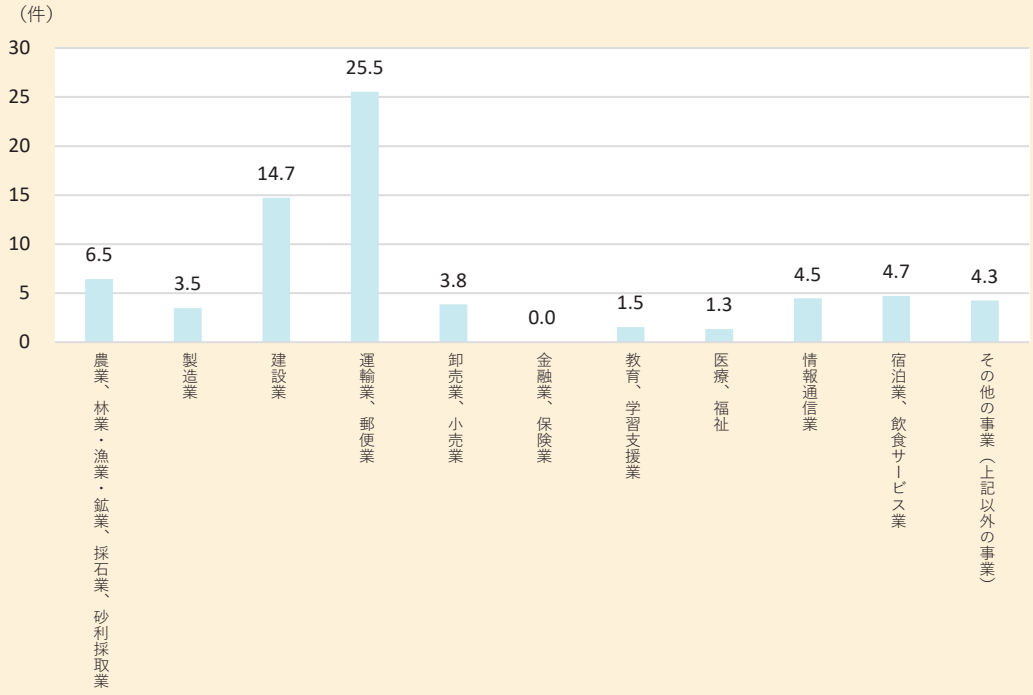
業種別（大分類）の令和７年度の労災請求件数は、死亡事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「運輸業、郵便業」が 82 件（6.5%）、「建設業」が 49 件（3.9%）、「卸売業、小売業」が 35 件（2.8%）、「製造業」が 33 件（2.6%）であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が 25.5 件と最も多く、次いで「建設業」が 14.7 件であった（第 1-2-1-14 図）。

第 1-2-1-14 図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（業種別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

2.「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。

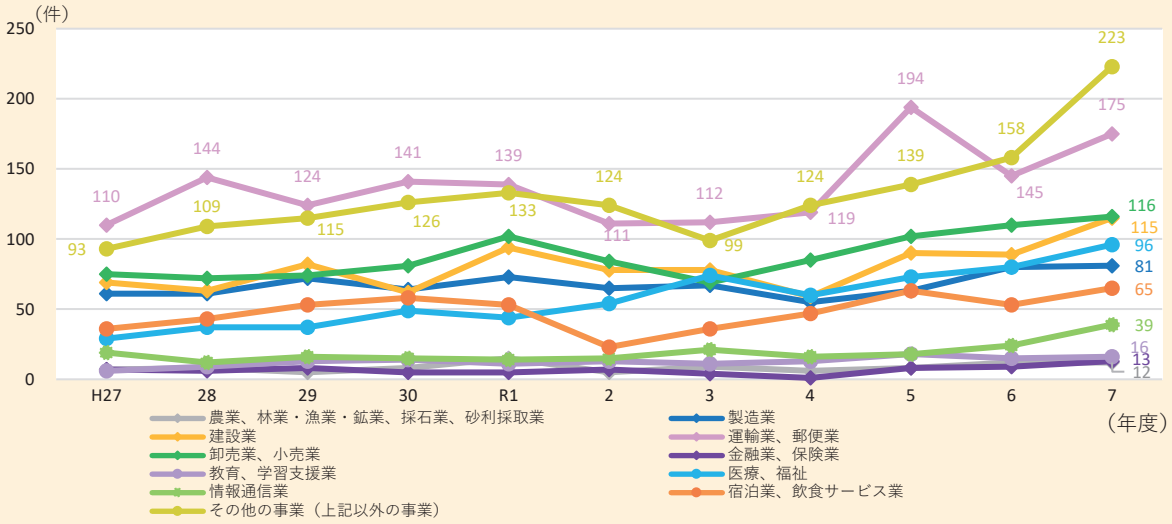
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

4. 各業種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

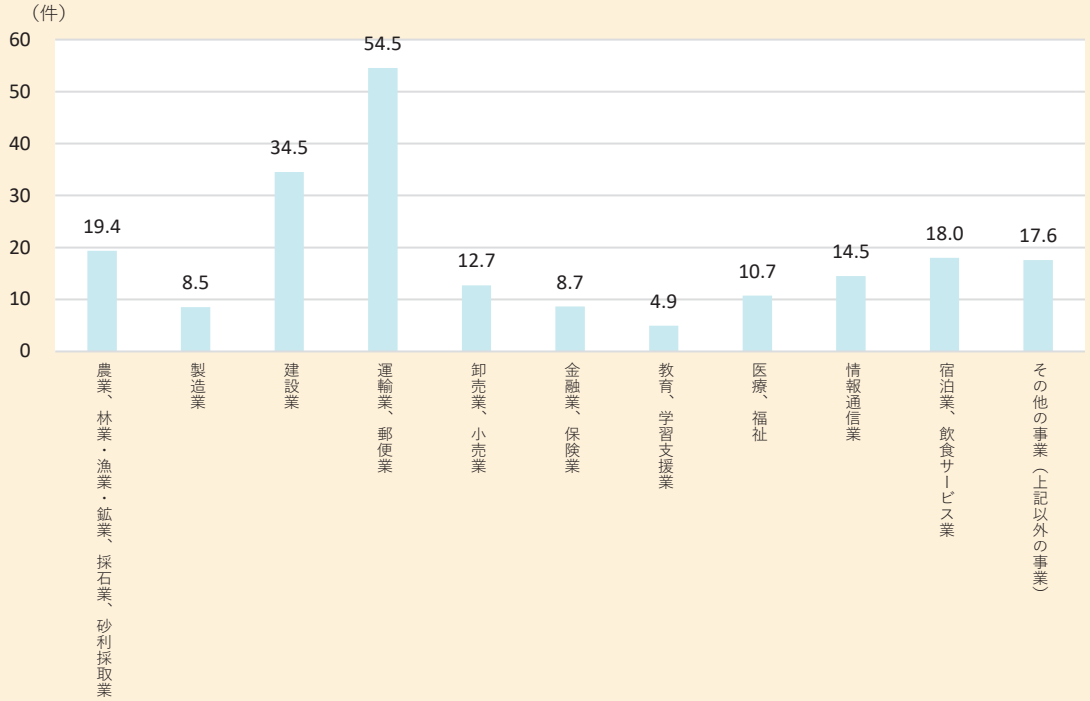
また、死亡以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「運輸業、郵便業」が 175 件（14.0%）、「卸売業、小売業」が 116 件（9.3%）、「建設業」が 115 件（9.2%）、「医療、福祉」が 96 件（7.7%）であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が 54.5 件と最も多く、次いで「建設業」が 34.5 件であった（第 1-2-1-15 図）。

第 1-2-1-15 図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（業種別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 7 年度）



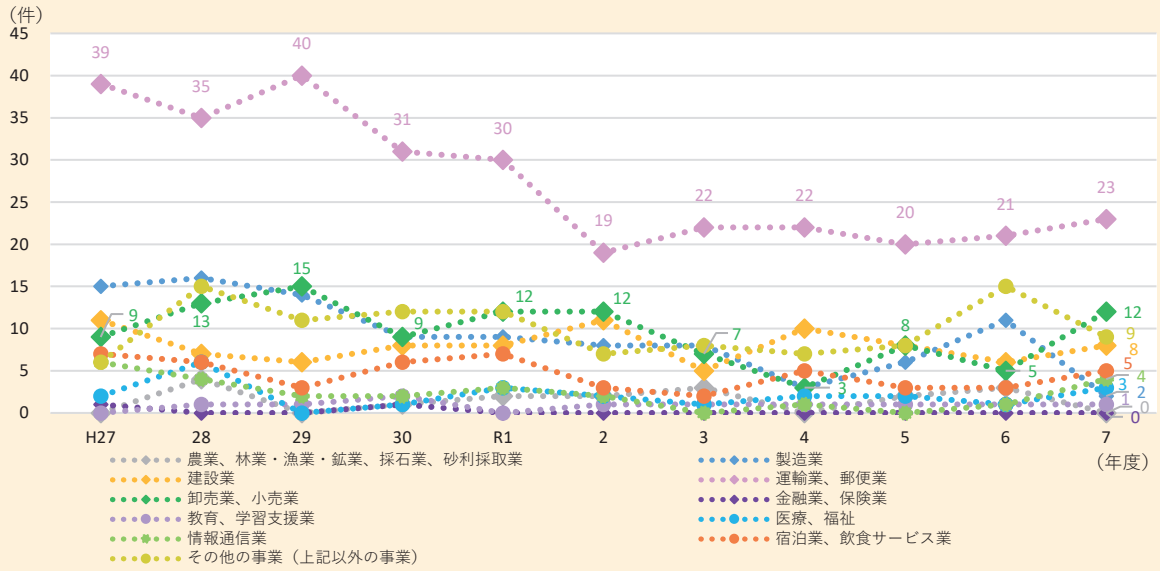
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 各業種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

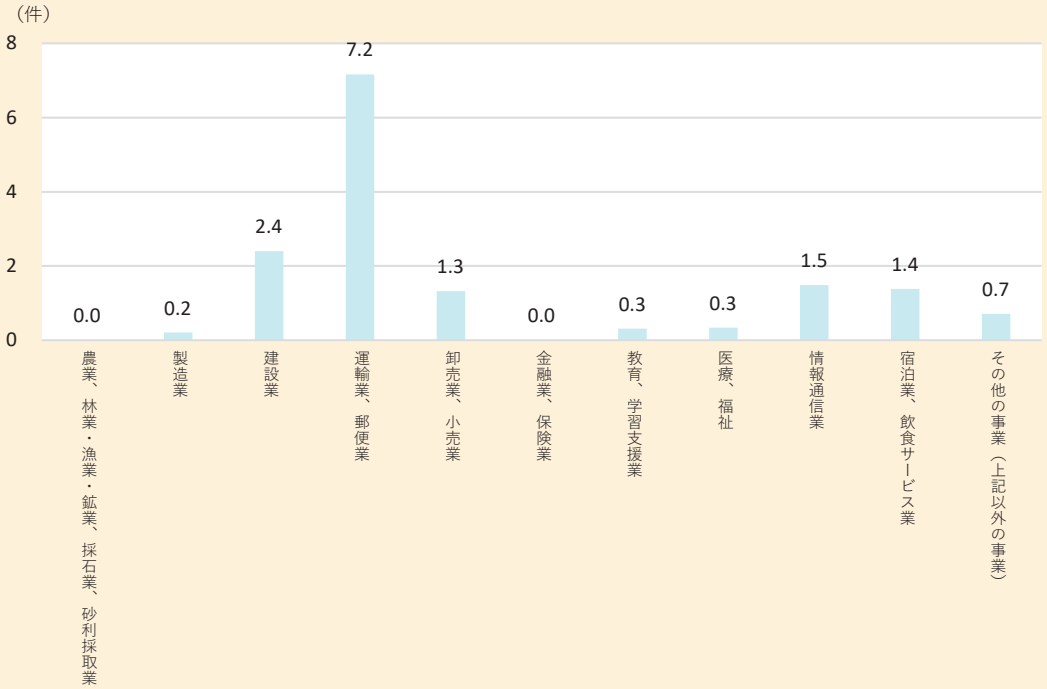
業種別（大分類）の令和７年度の労災支給決定件数は、死亡事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「運輸業、郵便業」が 23 件（10.6％）、次いで「卸売業、小売業」が 12 件（5.5％）、「建設業」が８件（3.7％）であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が 7.2 件と最も多かった（第 1-2-1-16 図）。

第 1-2-1-16 図　業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（業種別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



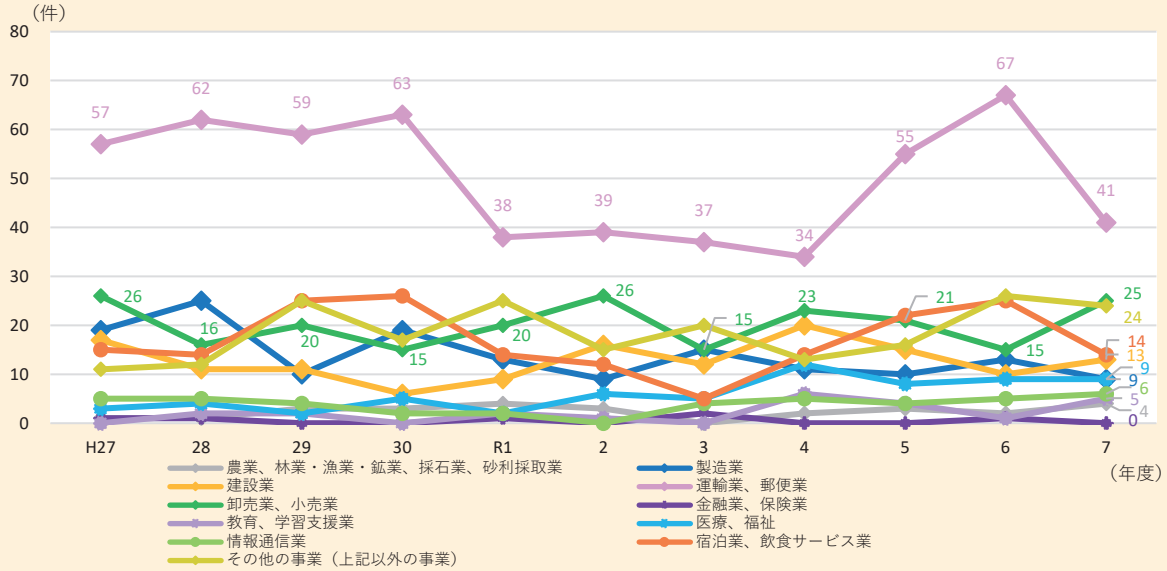
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3.「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。
4. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
5. 各業種の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

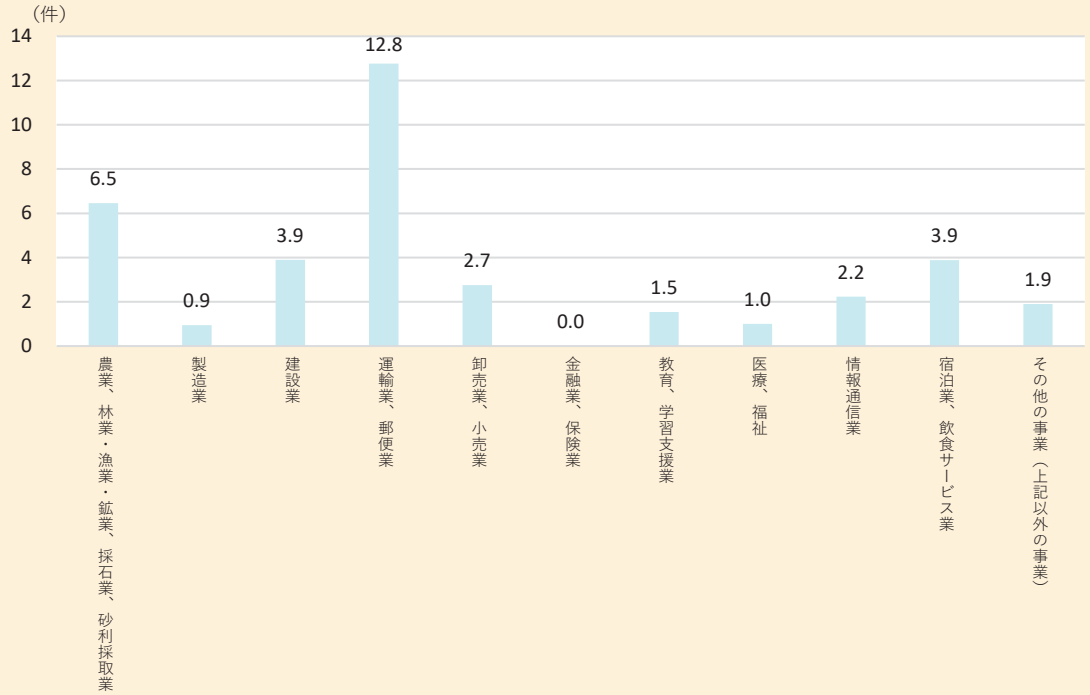
また、死亡以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、「運輸業、郵便業」が41件（18.9%）、次いで「卸売業、小売業」が25件（11.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」が14件（6.5%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が12.8件と最も多かった（第1-2-1-17図）。

第1-2-1-17図　業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（業種別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和7年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。
4. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
5. 各業種の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

業種別（中分類）の令和７年度の労災請求件数と労災支給決定件数の上位５業種を見ると、労災請求件数、労災支給決定件数ともに最も多いのは「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」であった（第 1-2-1-18 表、第 1-2-1-19 表）。

第 1-2-1-18 表　脳・心臓疾患の業種別（中分類）の労災請求件数上位５業種

	業種（大分類）	業種（中分類）	件数	
				うち死亡
1	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	179（3）	61（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	118（10）	21（1）
3	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	73（38）	9（3）
4	建設業	総合工事業	66（0）	21（0）
5	建設業	職別工事業（設備工事業を除く）	65（1）	13（0）

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. （　）内は女性の件数で、内数である。

第 1-2-1-19 表　業務災害に係る脳・心臓疾患の業種別（中分類）の労災支給決定件数上位５業種

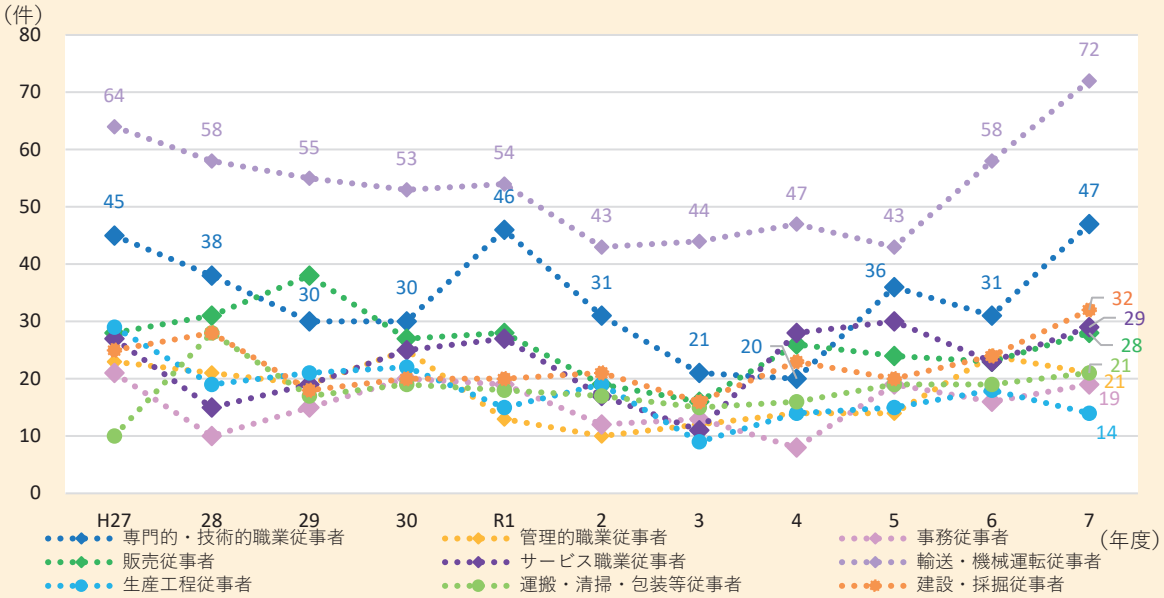
	業種（大分類）	業種（中分類）	件数	
				うち死亡
1	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	50（1）	20（0）
2	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	15（2）	4（1）
3	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	13（1）	3（0）
4	卸売業、小売業	その他の小売業	11（0）	4（0）
5	建設業	設備工事業	10（0）	5（0）
5	運輸業、郵便業	道路旅客運送業	10（0）	1（0）

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. （　）内は女性の件数で、内数である。

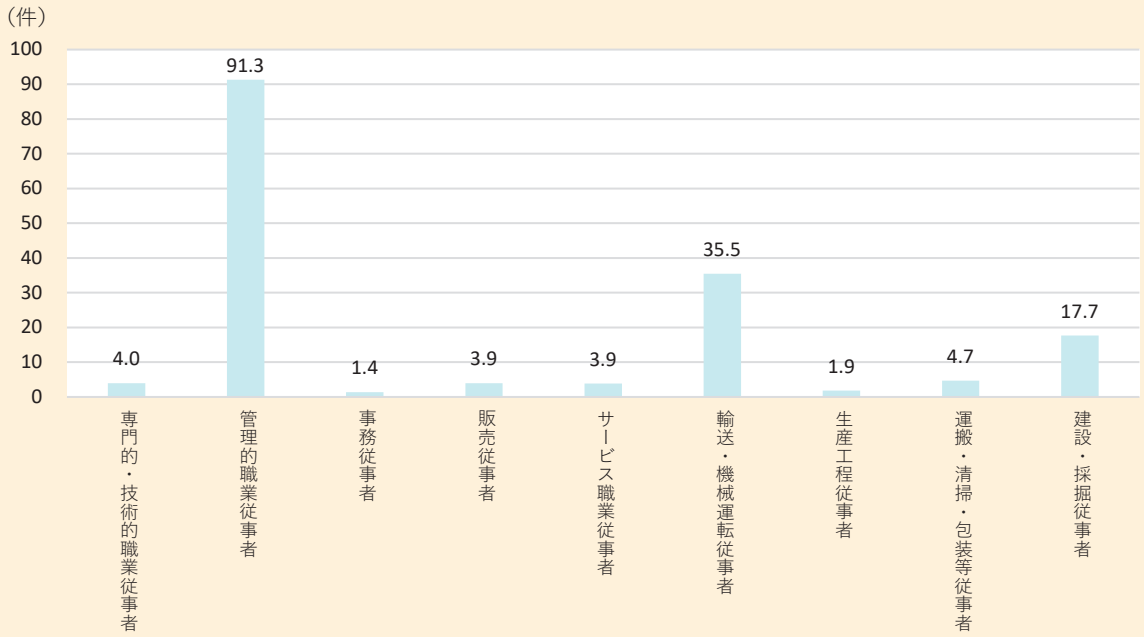
職種別（大分類）の令和７年度の労災請求件数は、死亡事案については、「輸送・機械運転従事者」が 72 件（5.7%）で最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が 47 件（3.7%）、「建設・採掘従事者」が 32 件（2.6%）、「サービス職業従事者」が 29 件（2.3%）の順となった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が 91.3 件と最も多かった（第 1-2-1-20 図）。

第 1-2-1-20 図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（職種別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



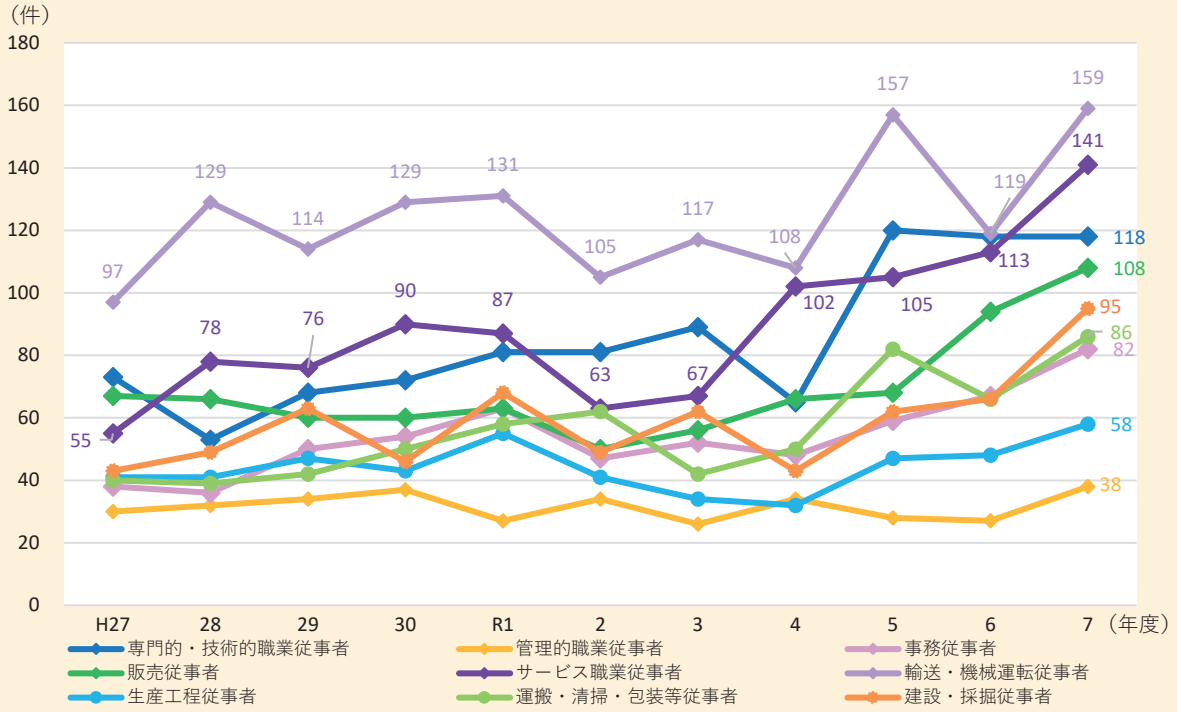
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
3. 各職種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

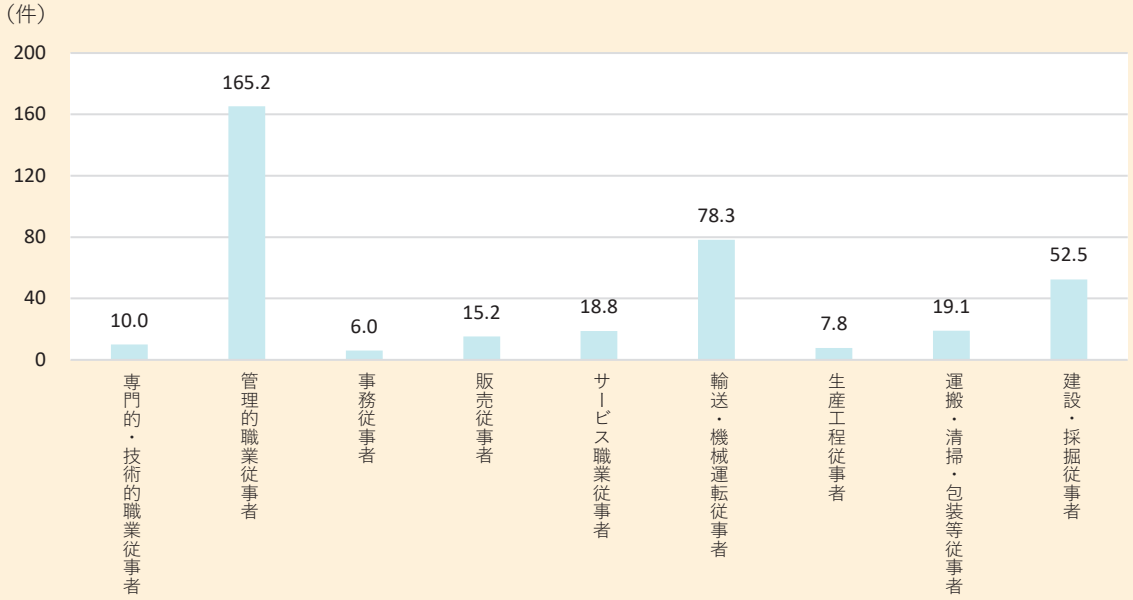
また、死亡以外の事案については、「輸送・機械運転従事者」が 159 件（12.7%）で最も多く、次いで「サービス職業従事者」が 141 件（11.2%）、「専門的・技術的職業従事者」が 118 件（9.4%）、「販売従事者」が 108 件（8.6%）の順となった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が 165.2 件と最も多かった（第 1-2-1-21 図）。

第 1-2-1-21 図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（職種別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 7 年度）



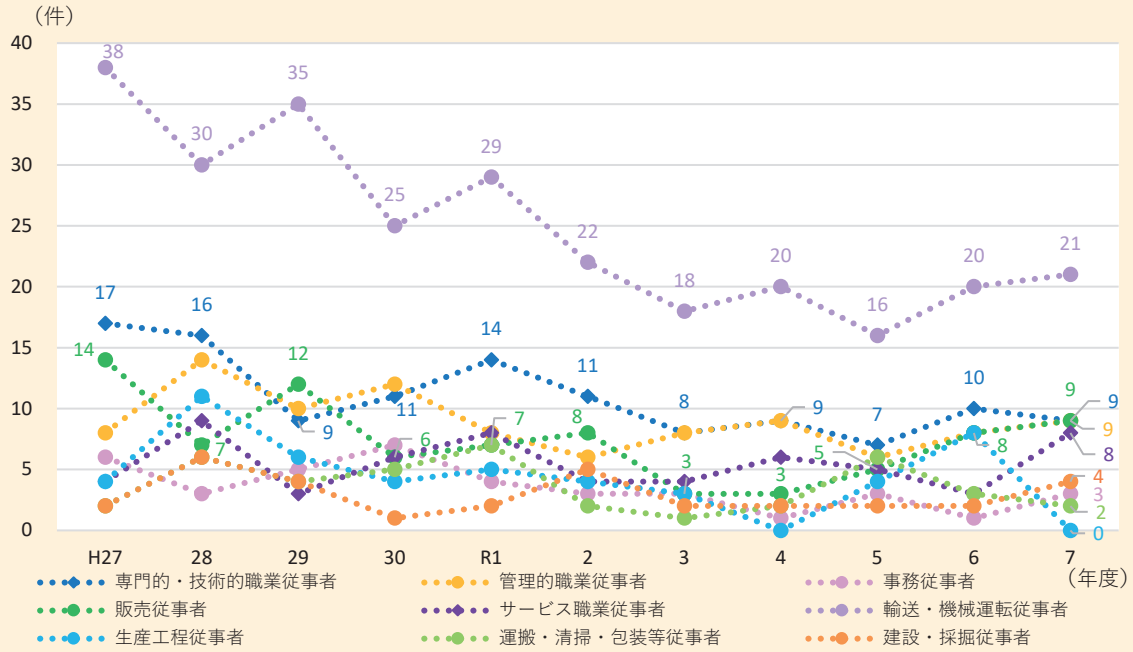
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
3. 各職種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

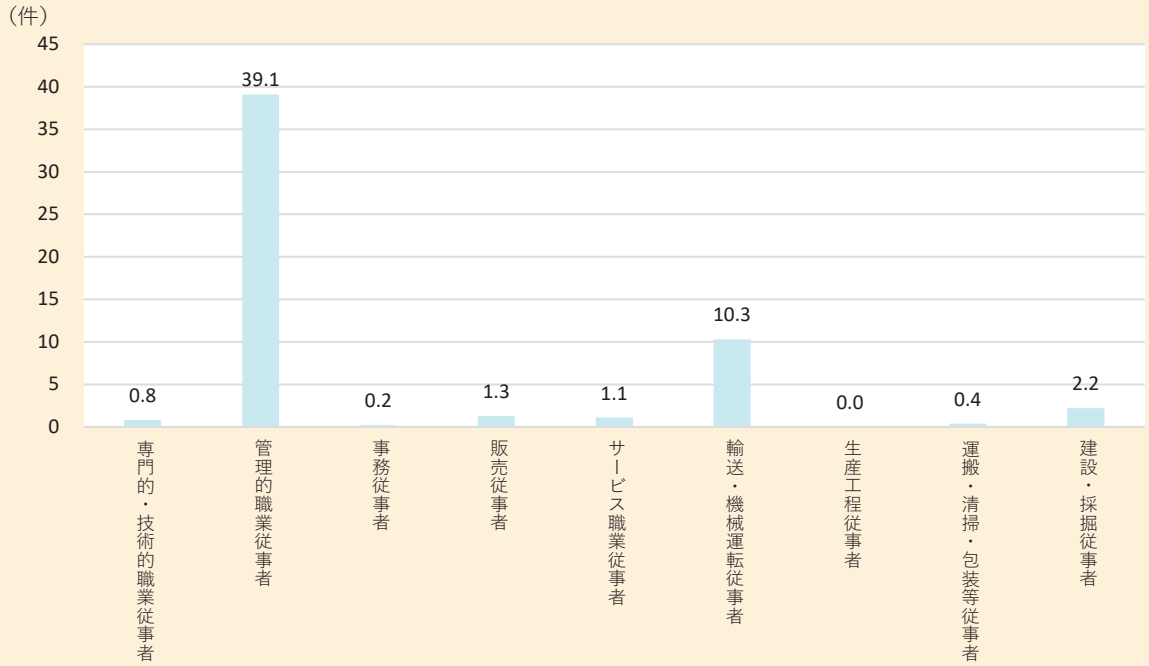
職種別（大分類）の令和７年度の労災支給決定件数は、死亡事案については、「輸送・機械運転従事者」が 21 件（9.7%）、次いで「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」及び「販売従事者」がそれぞれ９件（4.1%）であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が 39.1 件と最も多かった（第 1-2-1-22 図）。

第 1-2-1-22 図　業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（職種別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



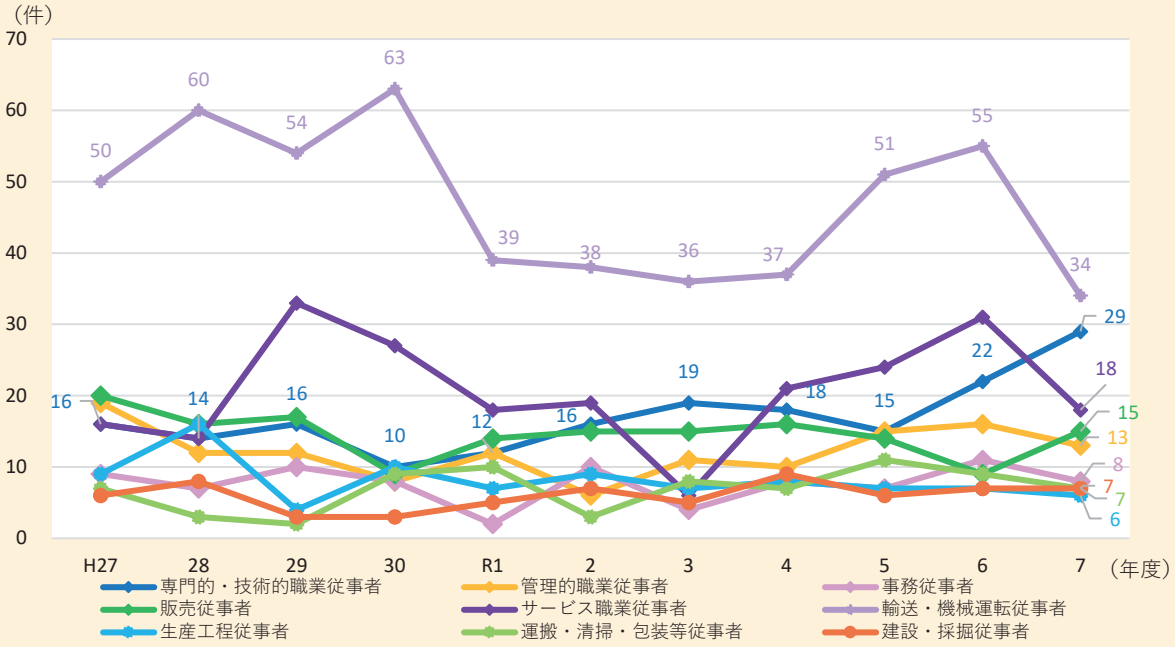
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 各職種の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

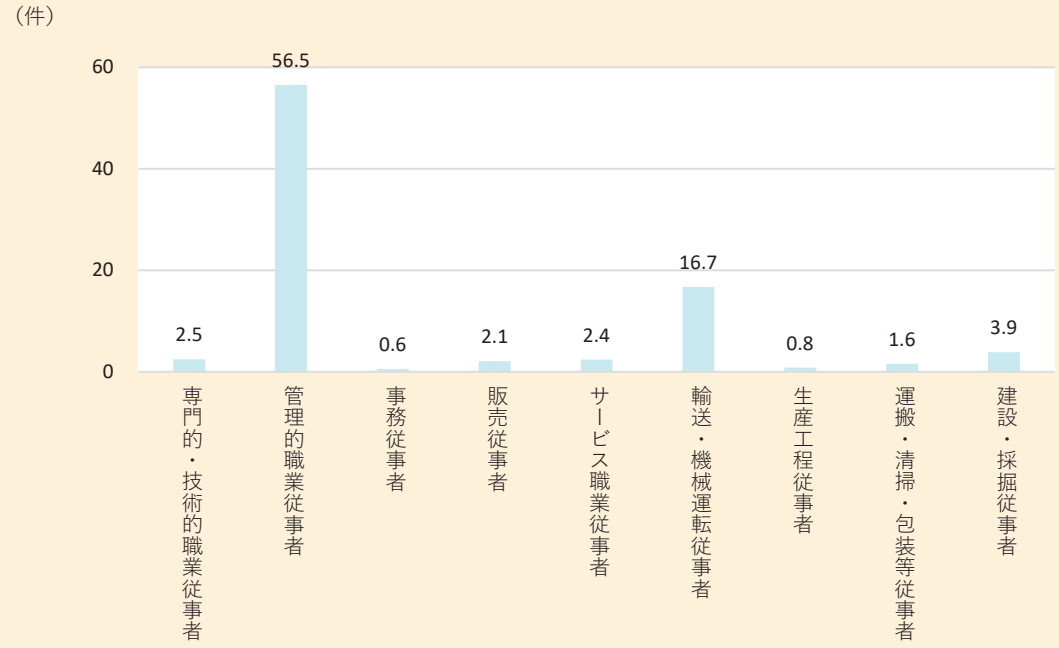
また、死亡以外の事案については、「輸送・機械運転従事者」が 34 件（15.7%）、次いで「専門的・技術的職業従事者」が 29 件（13.4%）、「サービス職業従事者」が 18 件（8.3%）であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が 56.5 件と最も多かった（第 1-2-1-23 図）。

第 1-2-1-23 図　業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（職種別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 7 年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 各職種の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

職種別（中分類）の令和７年度の労災請求件数と労災支給決定件数の上位５職種を見ると、ともに「輸送・機械運転従事者」の「自動車運転従事者」が最も多かった（第 1-2-1-24 表、第 1-2-1-25 表）。

第 1-2-1-24 表　脳・心臓疾患の職種別（中分類）の労災請求件数上位５職種

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数		うち死亡	
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	215	(2)	68	(0)
2	建設・採掘従事者	建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）	78	(1)	17	(0)
3	事務従事者	一般事務従事者	70	(29)	11	(2)
4	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	67	(1)	14	(0)
4	販売従事者	商品販売従事者	67	(17)	8	(2)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

第 1-2-1-25 表　業務災害に係る脳・心臓疾患の職種別（中分類）の労災支給決定件数上位５職種

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数		うち死亡	
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	53	(0)	20	(0)
2	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	17	(2)	6	(0)
3	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	16	(2)	4	(1)
4	販売従事者	商品販売従事者	15	(1)	3	(0)
5	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	11	(0)	2	(0)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. （ ）内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別の令和７年度の労災支給決定件数は、評価期間が１か月の場合、多いものから順に「100 時間以上 120 時間未満」が 27 件、「160 時間以上」が９件となっている。評価期間が２～６か月の１か月平均では、「60 時間以上 80 時間未満」が 48 件、「80 時間以上 100 時間未満」42 件となっている（第 1-2-1-26 表）。

第 1-2-1-26 表　業務災害に係る脳・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）の労災支給決定件数

区分＼評価	令和６年度						令和７年度					
	評価期間１か月		評価期間２～６か月（平均）		合計		評価期間１か月		評価期間２～６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)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
60 時間以上 80 時間未満	11 (1)	5 (0)	35 (2)	10 (2)	46 (3)	15 (2)	5 (0)	1 (0)	48 (3)	16 (0)	53 (3)	17 (0)
80 時間以上 100 時間未満	17 (1)	7 (1)	63 (3)	19 (0)	80 (4)	26 (1)	7 (2)	1 (0)	42 (1)	12 (0)	49 (3)	13 (0)
100 時間以上 120 時間未満	18 (1)	2 (0)	22 (0)	3 (0)	40 (1)	5 (0)	27 (0)	13 (0)	21 (2)	7 (0)	48 (2)	20 (0)
120 時間以上 140 時間未満	9 (0)	1 (0)	12 (0)	4 (0)	21 (0)	5 (0)	8 (0)	1 (0)	7 (1)	2 (1)	15 (1)	3 (1)
140 時間以上 160 時間未満	3 (0)	1 (0)	7 (0)	2 (0)	10 (0)	3 (0)	4 (0)	1 (0)	1 (1)	1 (1)	5 (1)	2 (1)
160 時間以上	10 (0)	0 (0)	6 (0)	3 (0)	16 (0)	3 (0)	9 (0)	3 (0)	6 (1)	2 (0)	15 (1)	5 (0)
その他（短期間の過重業務・異常な出来事）	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	27 (4)	10 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	31 (4)	7 (1)
合計	68 (3)	16 (1)	146 (5)	41 (2)	241 (12)	67 (3)	60 (2)	20 (0)	126 (9)	40 (2)	217 (15)	67 (3)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 「評価期間１か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前１か月間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。
4. 「評価期間２～６か月（１か月平均）」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。
5. （ ）内は女性の件数で内数である。
6. 「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（１か月平均）」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。
・勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）
・事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務、その他事業場外における移動を伴う業務）
・心理的負荷を伴う業務
・身体的負荷を伴う業務
・作業環境（温度環境、騒音）

就労形態別の令和７年度の労災支給決定件数では、「正規職員・従業員」が 174 件と最多で、全体の 80.2％を占めている（第 1-2-1-27 表）。

第 1-2-1-27 表　業務災害に係る脳・心臓疾患の就労形態別の労災決定件数及び労災支給決定件数

区分＼年度		令和６年度				令和７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
正規職員・従業員		562 (56)	178 (13)	217 (10)	63 (3)	527 (43)	168 (7)	174 (13)	55 (2)
契約社員		61 (13)	13 (1)	7 (1)	1 (0)	86 (11)	30 (3)	17 (1)	4 (0)
派遣労働者		8 (2)	2 (1)	0 (0)	0 (0)	26 (4)	8 (0)	1 (0)	1 (0)
パート・アルバイト		96 (41)	25 (8)	8 (1)	1 (0)	98 (50)	13 (3)	11 (1)	3 (1)
特別加入	中小事業主等	26 (0)	6 (0)	6 (0)	1 (0)	29 (1)	8 (0)	8 (0)	2 (0)
	一人親方等・特定作業従事者	18 (0)	2 (0)	2 (0)	0 (0)	32 (1)	6 (0)	2 (0)	1 (0)
	海外派遣者	2 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
その他		11 (0)	5 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (0)	3 (0)	4 (0)	1 (0)
合計		784 (112)	232 (23)	241 (12)	67 (3)	811 (110)	236 (13)	217 (15)	67 (3)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

2. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。

3. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

4. 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。

5. （　）内は女性の件数で、内数である。

脳・心臓疾患のうち、裁量労働制対象者に係る令和７年度の労災決定件数は６件、労災支給決定件数は２件であった（第 1-2-1-28 表）。

第 1-2-1-28 表　業務災害に係る脳・心臓疾患のうち裁量労働制対象者に係る労災決定件数及び労災支給決定件数

区分＼年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
労災決定件数	3 (1)	6 (1)	4 (1)	5 (1)	3 (2)	10 (3)	6 (4)
専門業務型	3 (1)	6 (1)	4 (1)	5 (1)	2 (1)	9 (3)	3 (2)
企画業務型	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (0)	3 (2)
うち労災支給決定件数	2 (1)	1 (1)	2 (0)	3 (0)	3 (2)	4 (1)	2 (1)
専門業務型	2 (1)	1 (1)	2 (0)	3 (0)	2 (1)	3 (1)	1 (0)
企画業務型	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (0)	1 (1)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 裁量労働制として働いていたが法定要件を満たしていない事案も含めて集計している。
2. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
3. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
4. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
5. （ ）内は死亡の件数で、内数である。

（複数業務要因災害について）

複数業務要因災害（事業主が同一でない二以上の事業に同時に使用されている労働者について、全ての就業先での業務上の負荷を総合的に評価することにより傷病等との間に因果関係が認められる災害。）に係る脳・心臓疾患の令和７年度の労災支給決定件数は７件と令和６年度より１件増加した（第 1-2-1-29 表）。

第 1-2-1-29 表　複数業務要因災害に係る脳・心臓疾患の労災決定件数及び労災支給決定件数

区分＼年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
労災決定件数	0 (0)	8 (6)	12 (3)	18 (8)	20 (7)	25 (6)
うち労災支給決定件数	0 (0)	2 (1)	4 (0)	5 (1)	6 (2)	7 (1)
うち死亡	0 (0)	3 (1)	3 (0)	5 (1)	8 (3)	8 (1)
うち労災支給決定件数	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	3 (1)	2 (1)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1.「複数業務要因災害」の請求は「業務災害」の請求と区別されずに行われることから、請求件数は区分して集計していない。
2. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
3. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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。
4. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
5. （ ）内は女性の件数で、内数である。

年齢別の令和７年度の労災支給決定件数は、「40 歳～49 歳」が３件と最も多く、次いで「50 歳～59 歳」及び「60 歳以上」がそれぞれ２件であった（第 1-2-1-30 表）。

第 1-2-1-30 表　複数業務要因災害に係る脳・心臓疾患の年齢別の労災決定件数及び労災支給決定件数

年度／年齢	令和６年度				令和７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
19 歳以下	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20 歳～29 歳	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
30 歳～39 歳	2 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
40 歳～49 歳	5 (3)	2 (2)	2 (2)	1 (1)	9 (3)	3 (1)	3 (1)	1 (1)
50 歳～59 歳	5 (2)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	7 (1)	2 (0)	2 (0)	1 (0)
60 歳以上	7 (2)	1 (1)	1 (0)	0 (0)	9 (2)	3 (0)	2 (0)	0 (0)
合計	20 (7)	8 (3)	6 (2)	3 (1)	25 (6)	8 (1)	7 (1)	2 (1)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
2. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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。
3. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
4. （ ）内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別の令和７年度の労災支給決定件数は、評価期間１か月については「60 時間以上 80 時間未満」の１件のみであり、評価期間２～６か月の１か月平均については「120 時間以上 140 時間未満」が３件と最も多かった（第 1-2-1-31 表）。

第 1-2-1-31 表　複数業務要因災害に係る脳・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）の労災支給決定件数

年度	令和６年度						令和７年度					
評価期間 / 区分	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)	1(1)	1(1)	1(1)	1(1)	1(0)	0(0)	2(0)	0(0)	3(0)	0(0)
80 時間以上 100 時間未満	1(0)	0(0)	2(0)	2(0)	3(0)	2(0)	0(0)	0(0)	1(0)	0(0)	1(0)	0(0)
100 時間以上 120 時間未満	0(0)	0(0)	1(0)	0(0)	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
120 時間以上 140 時間未満	1(1)	0(0)	0(0)	0(0)	1(1)	0(0)	0(0)	0(0)	3(1)	2(1)	3(1)	2(1)
140 時間以上 160 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)
160 時間以上	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
その他（短期間の過重業務）	-(-)	-(-)	-(-)	-(-)	0(0)	0(0)	-(-)	-(-)	-(-)	-(-)	0(0)	0(0)
合計	2(1)	0(0)	4(1)	3(1)	6(2)	3(1)	1(0)	0(0)	6(1)	2(1)	7(1)	2(1)

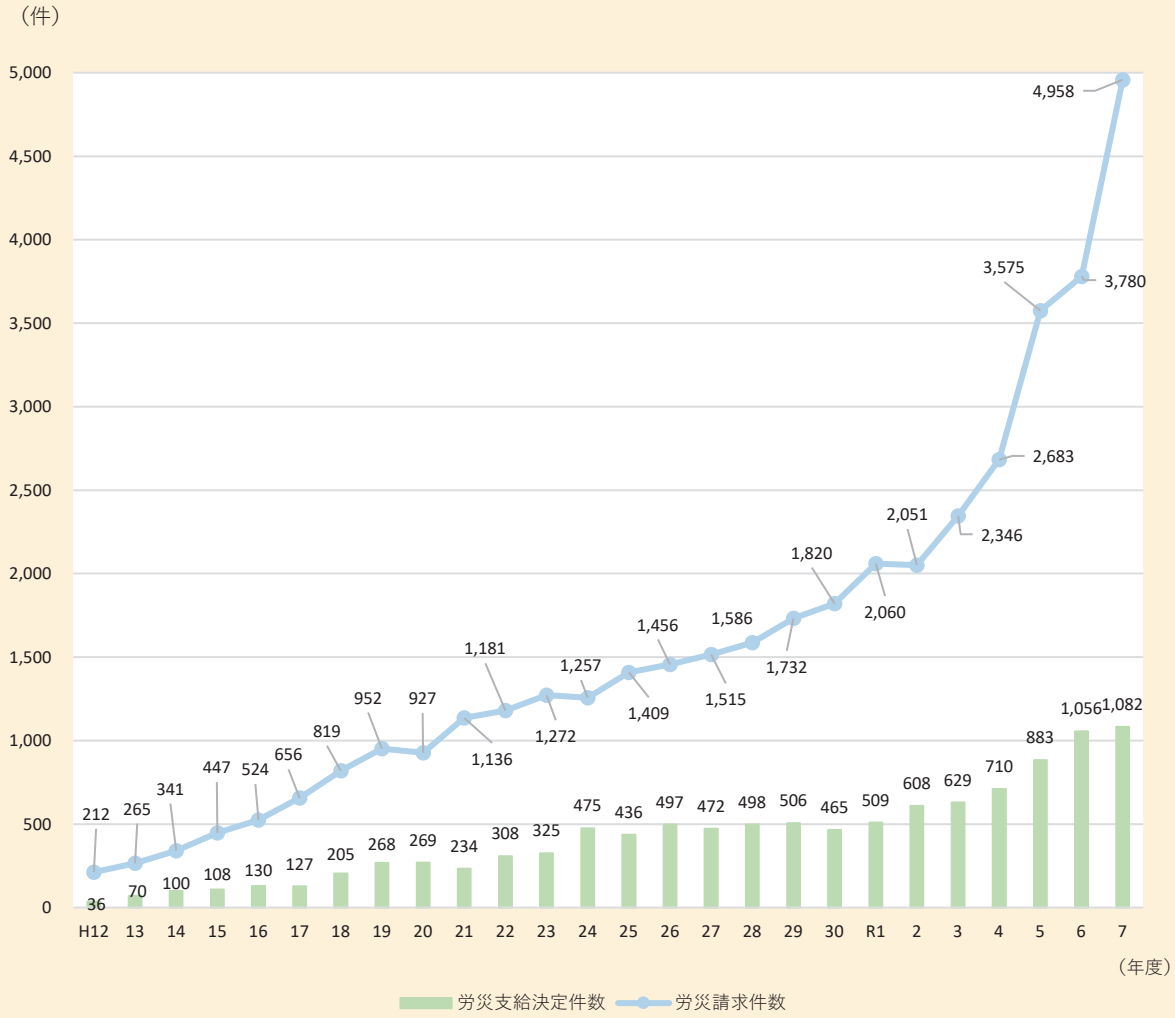
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
3.「評価期間１か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前１か月間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。
4.「評価期間２～６か月（１か月平均）」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。
5.（　）内は女性の件数で内数である。
6.「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（１か月平均）」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。
・勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）
・事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務、その他事業場外における移動を伴う業務）
・心理的負荷を伴う業務
・身体的負荷を伴う業務
・作業環境（温度環境、騒音）

③　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り精神障害を発病したとする労災請求件数は年々増加し続けており、令和７年度は 4,958 件と令和６年度より 1,178 件と大幅に増加した。また、業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数も増加傾向にあり、令和７年度は 1,082 件と令和６年度より 26 件増加した（第 1-2-1-32 図）。

第 1-2-1-32 図　精神障害の労災請求件数及び業務災害に係る労災支給決定件数の推移

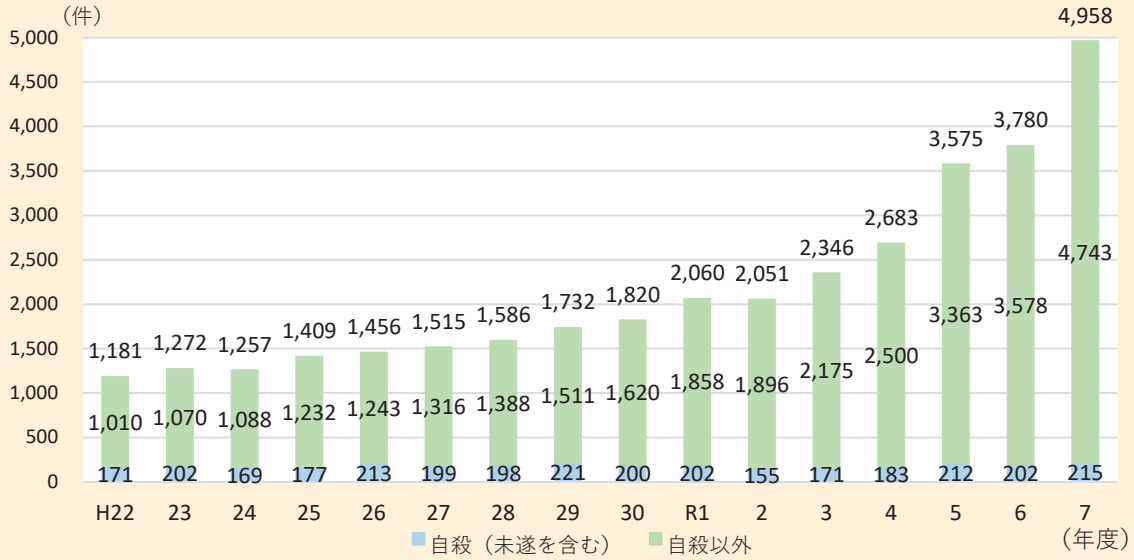


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
3. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

令和７年度の労災請求件数 4,958 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 215 件（4.3%）と令和６年度より 13 件増加した。自殺以外の事案は 4,743 件（95.7%）と前年度より 1,165 件増加した（第 1-2-1-33 図）。

第 1-2-1-33 図　精神障害に係る労災請求件数の推移（自殺・自殺以外別）

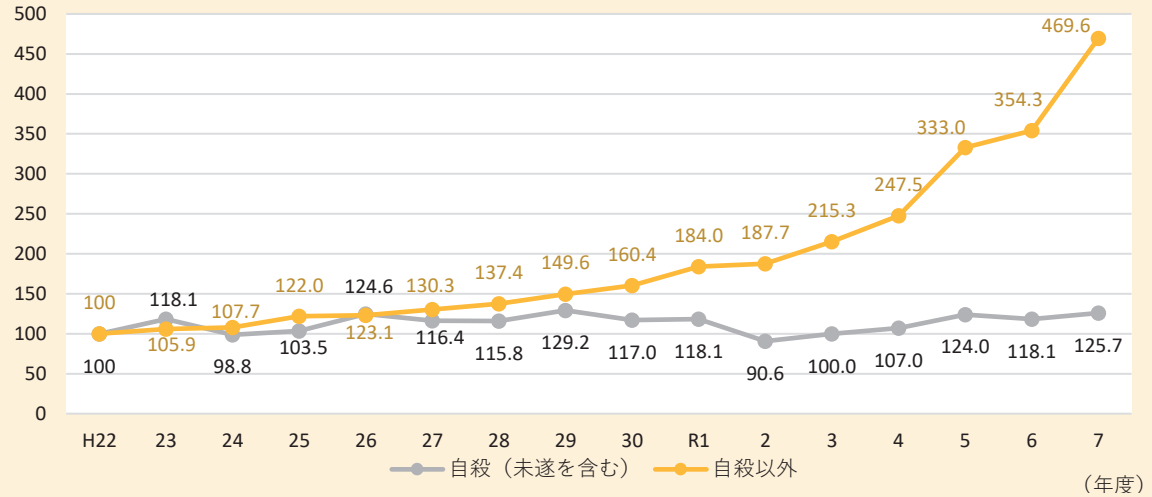


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 自殺は、未遂を含む件数である。

平成 22 年度の労災請求件数を 100 とした場合の推移を見ると、自殺（未遂を含む）事案はおおむね 90 から 130 までの間で推移しており、令和７年度は 125.7 であった。自殺以外の事案は年々増加し、令和７年度は 469.6 と平成 22 年度の約 4.7 倍となっている（第 1-2-1-34 図）。

第 1-2-1-34 図　精神障害に係る労災請求件数の指数推移（自殺・自殺以外別）

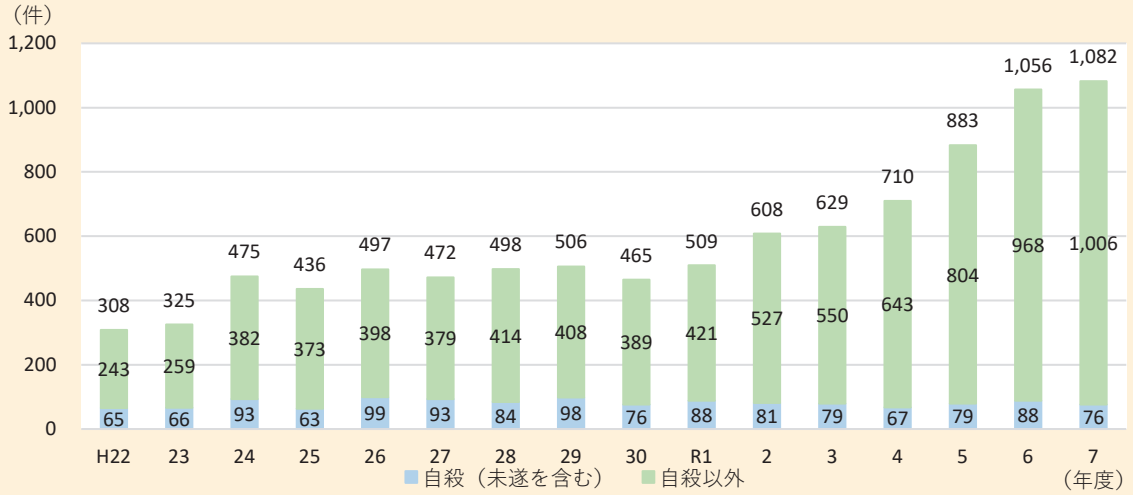
＜平成 22 年度の件数を 100 とした場合＞



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 自殺は、未遂を含む件数である。

令和７年度の労災支給決定件数 1,082 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 76 件（7.0%）と令和６年度より 12 件減少した。自殺以外の事案は 1,006 件（93.0%）と令和６年度より 38 件増加した（第 1-2-1-35 図）。

第 1-2-1-35 図　業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の推移（自殺・自殺以外別）



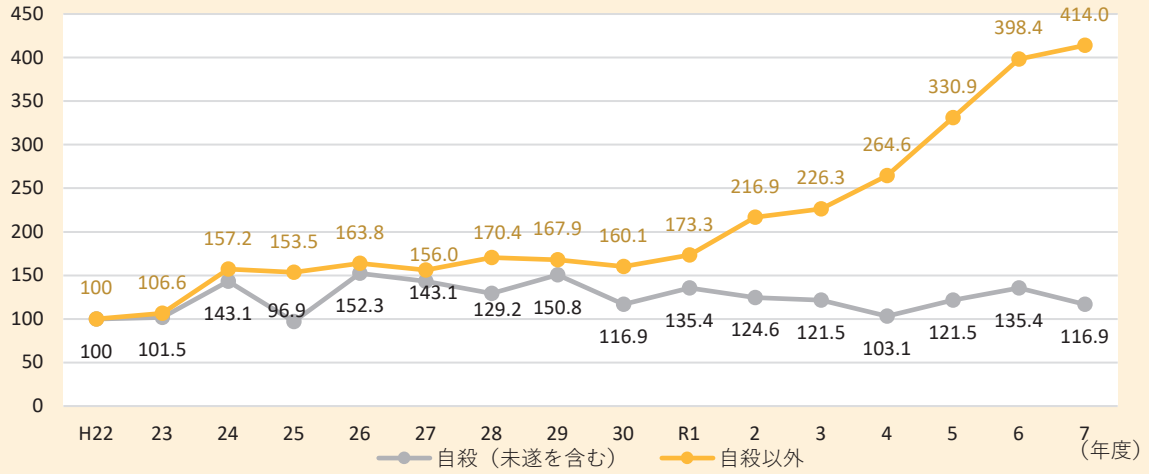
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 自殺は、未遂を含む件数である。

平成 22 年度の労災支給決定件数を 100 とした場合の推移を見ると、自殺（未遂を含む）事案は、おおむね 100 から 150 までの間で推移しており、令和７年度は 116.9 であった。自殺以外の事案は令和元年度以降増加傾向にあり、令和７年度は 414.0 と平成 22 年度の約４倍となっている（第 1-2-1-36 図）。

第 1-2-1-36 図　業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の指数推移（自殺・自殺以外別）

＜平成 22 年度の件数を 100 とした場合＞



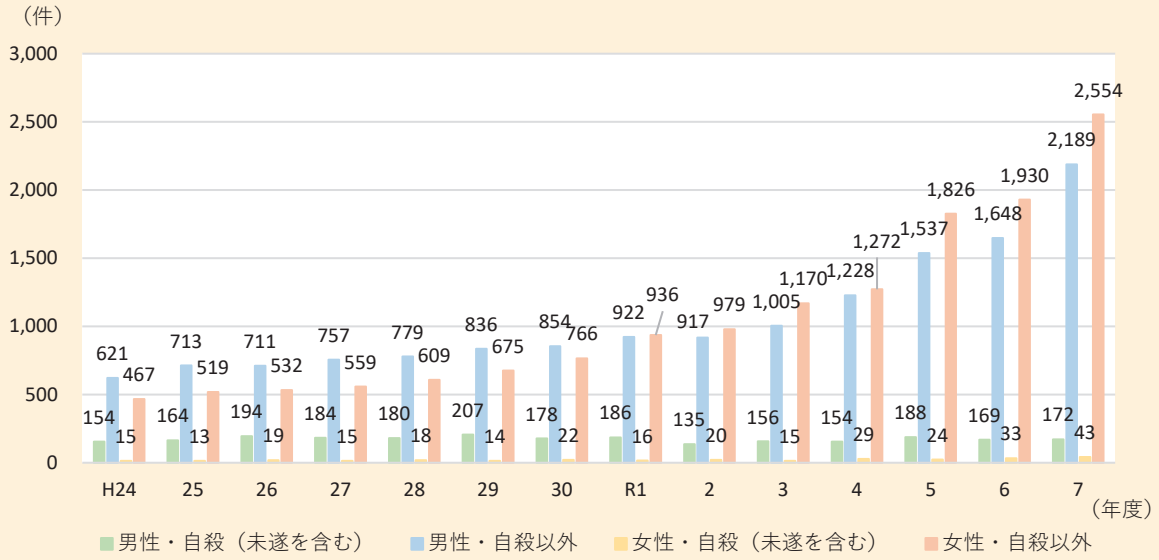
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 自殺は、未遂を含む件数である。

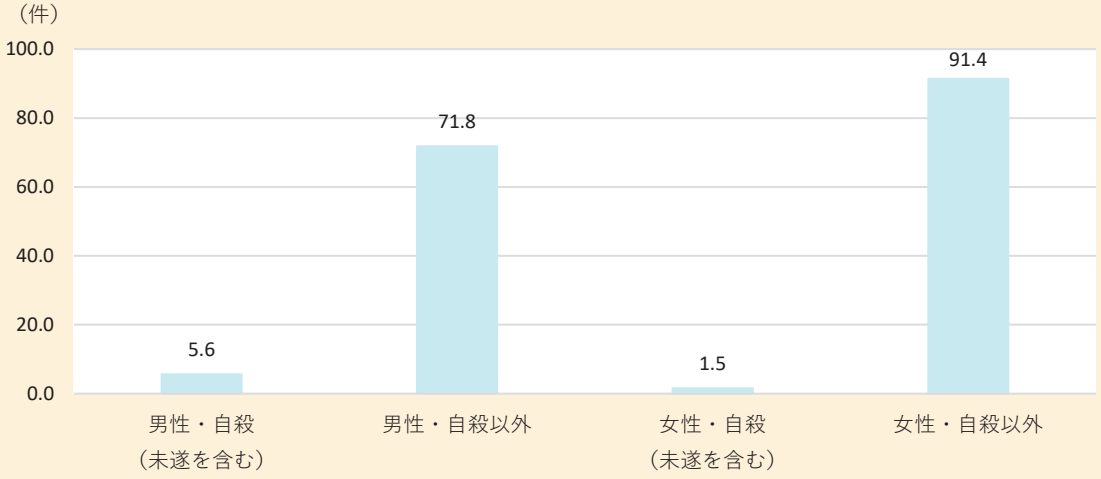
令和７年度の労災請求件数 4,958 件を男女別に見ると、男性は 2,361 件、女性は 2,597 件であった。男性の総数 2,361 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 172 件、自殺以外の事案は 2,189 件であり、女性の総数 2,597 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 43 件、自殺以外の事案は 2,554 件であった。自殺以外の労災請求事案について、男女別の推移を見ると、男女とも年々増加し続けているが、近年は、女性が男性を上回る水準となっている。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、女性の自殺以外の事案が 91.4 件と最も多くなっている（第 1-2-1-37 図）。

第 1-2-1-37 図　精神障害に係る労災請求件数の推移（男女別、自殺・自殺以外別）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

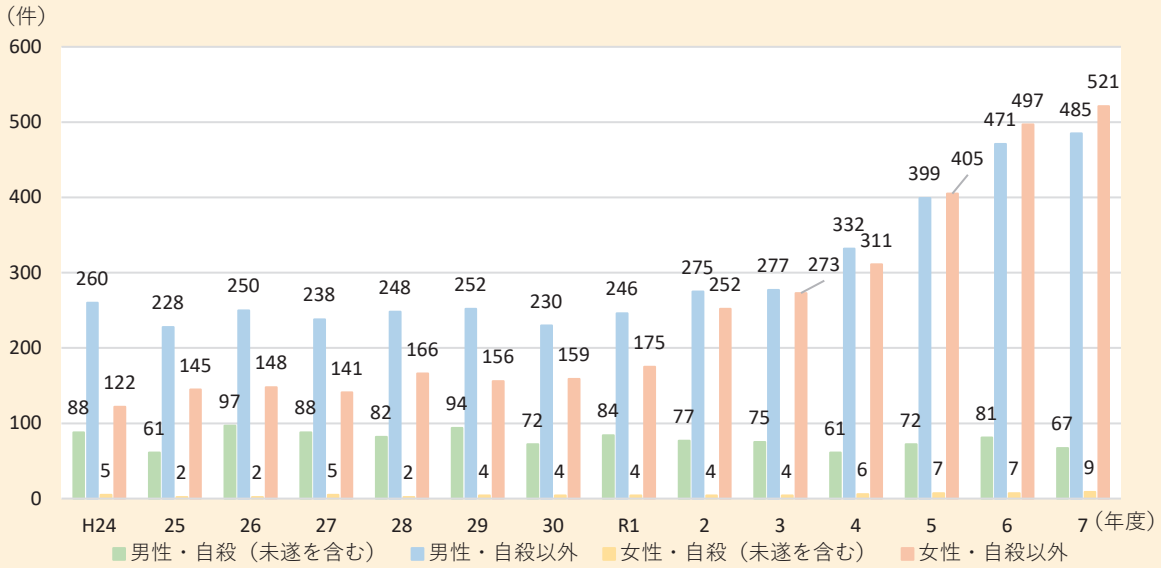
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 自殺は、未遂を含む件数である。
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 男性・女性の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

令和７年度の労災支給決定件数 1,082 件のうち、男性は 552 件、女性は 530 件であった。男性の総数 552 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 67 件、自殺以外の事案は 485 件であり、女性の総数 530 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は９件、自殺以外の事案は 521 件であった。自殺以外の労災支給決定事案について、男女別の推移を見ると、近年男女とも増加し続けているが、令和５年度以降は女性が男性を上回る水準となっている。

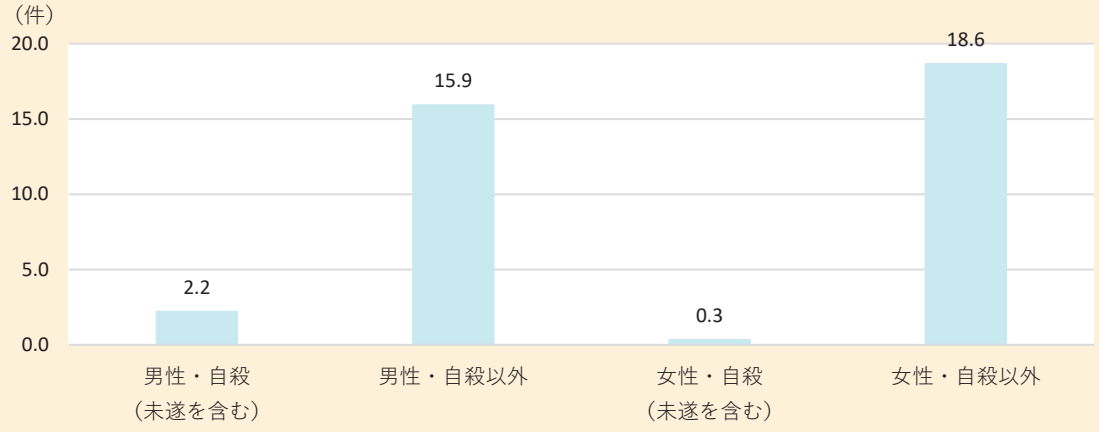
雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、女性の自殺以外の事案が 18.6 件と最も多くなっている（第 1-2-1-38 図）。

第 1-2-1-38 図　業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の推移（男女別、自殺・自殺以外別）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



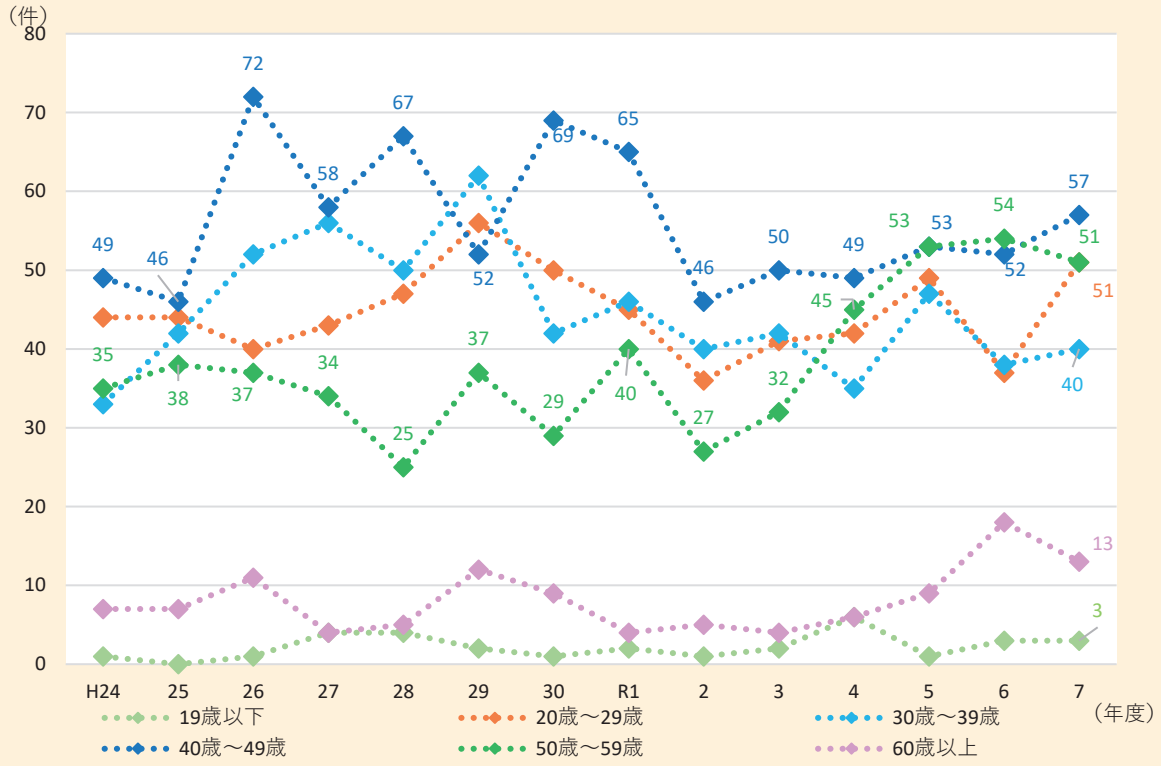
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 自殺は、未遂を含む件数である。
4. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
5. 男性・女性の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

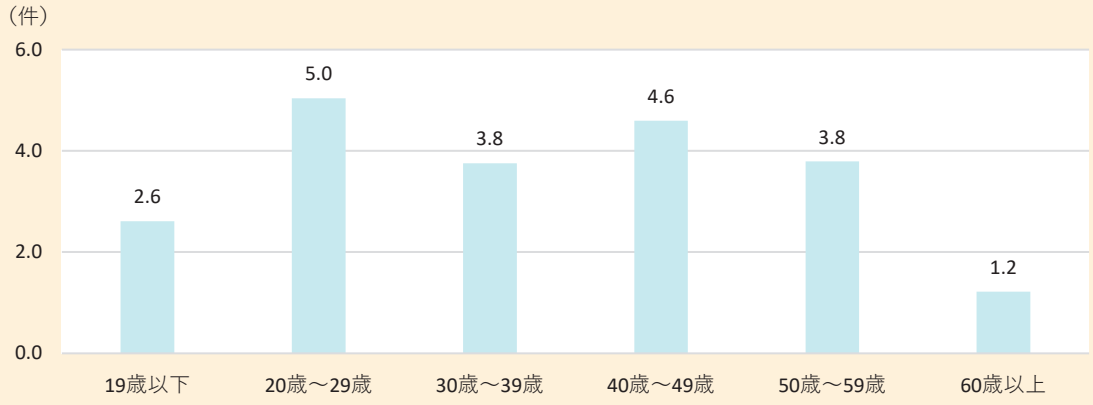
年齢階層別の令和７年度の労災請求件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「40歳～49歳」が57件で最も多く、次いで「20歳～29歳」及び「50歳～59歳」が51件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「20歳～29歳」が5.0件と最も多く、次いで「40歳～49歳」が4.6件であった（第1-2-1-39図）。

第1-2-1-39図　精神障害に係る労災請求件数の推移（年齢階層別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和７年度）



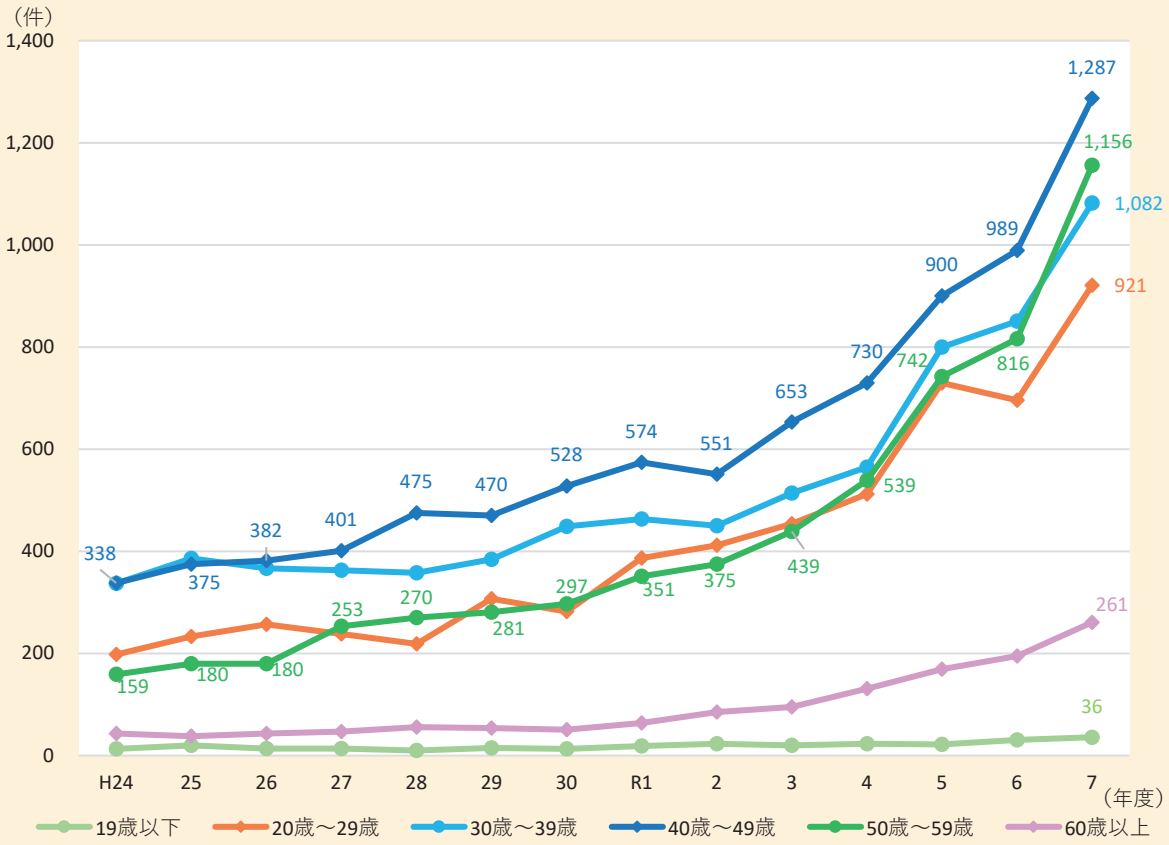
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 自殺は、未遂を含む件数である。
3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 各年齢階層の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

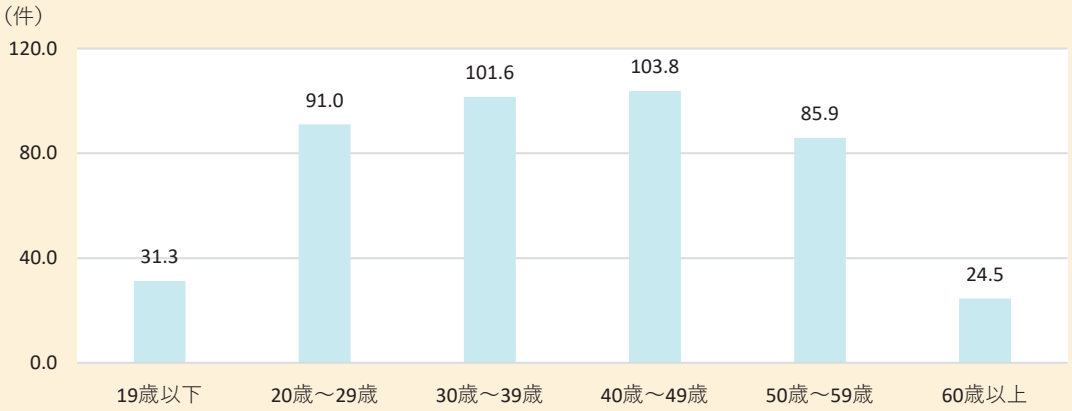
また、自殺以外の事案については、「40歳～49歳」が1,287件で最も多く、次いで「50歳～59歳」が1,156件、「30歳～39歳」が1,082件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「40歳～49歳」が103.8件と最も多く、次いで「30歳～39歳」が101.6件、「20歳～29歳」が91.0件であった（第1-2-1-40図）。

第1-2-1-40図　精神障害に係る労災請求件数の推移（年齢階層別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和7年度）



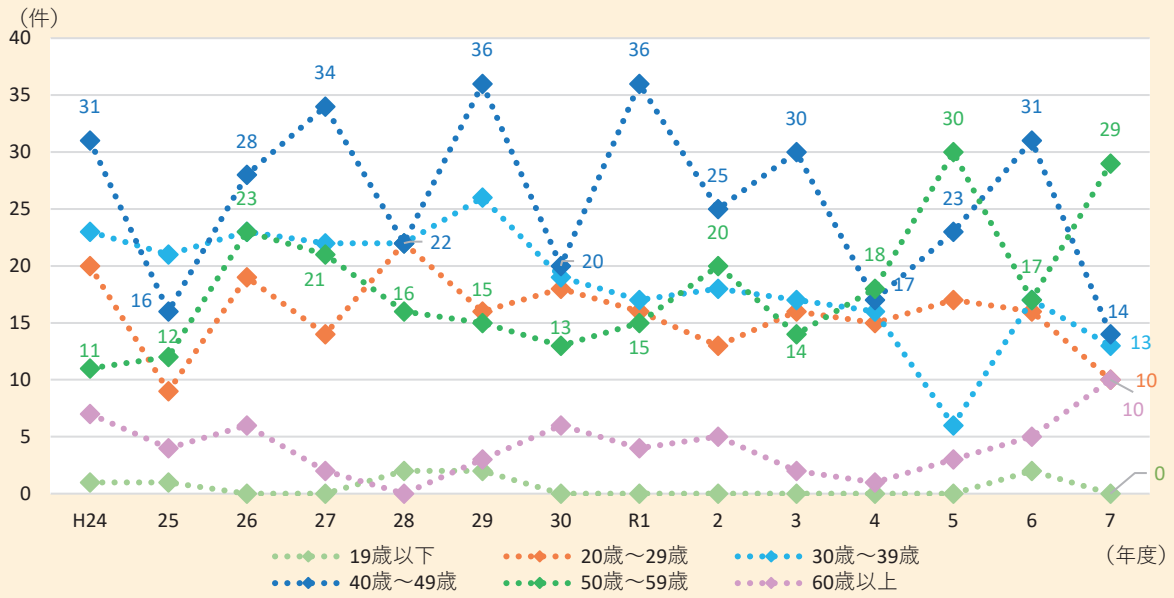
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
3. 各年齢階層の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

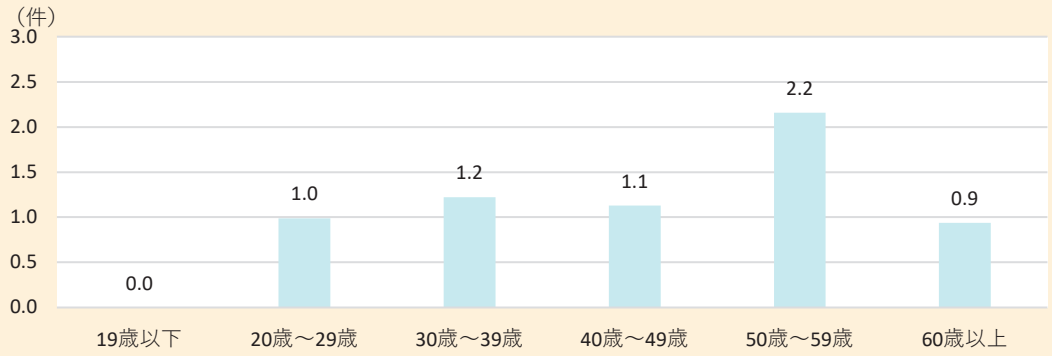
年齢階層別の令和７年度の労災支給決定件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「50歳～59歳」が29件で最も多く、次いで「40歳～49歳」が14件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「50歳～59歳」が2.2件と最も多かった（第1-2-1-41図）。

第1-2-1-41図　業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の推移（年齢階層別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和７年度）



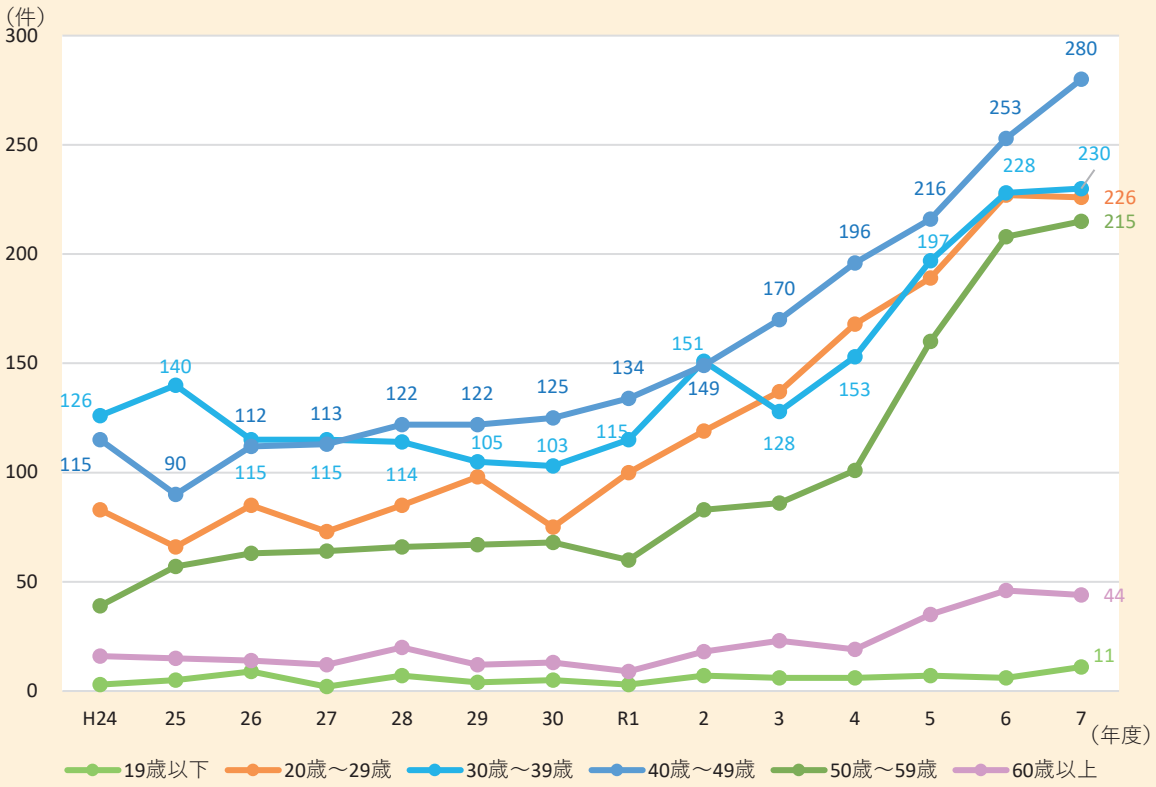
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 自殺は、未遂を含む件数である。
4. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
5. 各年齢階層の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

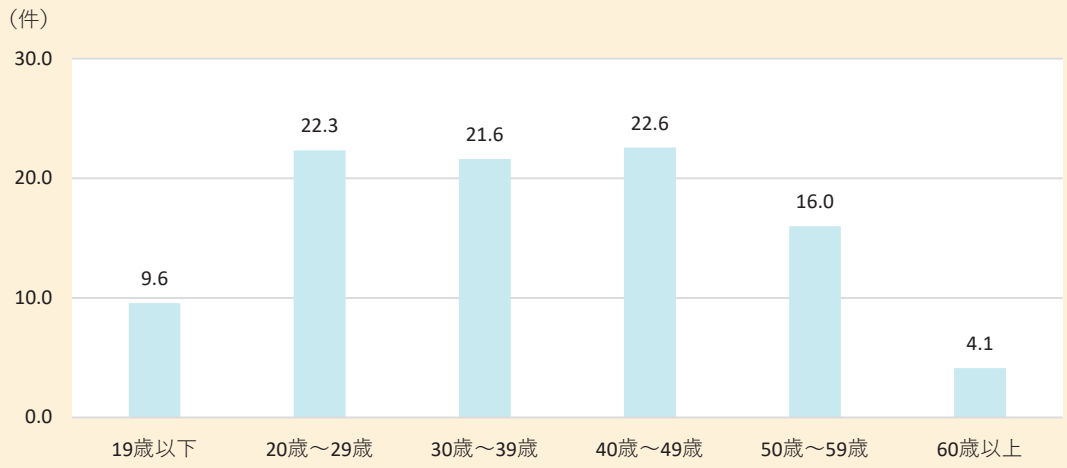
また、自殺以外の事案については、「40歳～49歳」が280件で最も多く、次いで「30歳～39歳」が230件、「20歳～29歳」が226件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「40歳～49歳」が22.6件、次いで「20歳～29歳」が22.3件、「30歳～39歳」が21.6件であった（第1-2-1-42図）。

第1-2-1-42図　業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の推移（年齢階層別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和7年度）



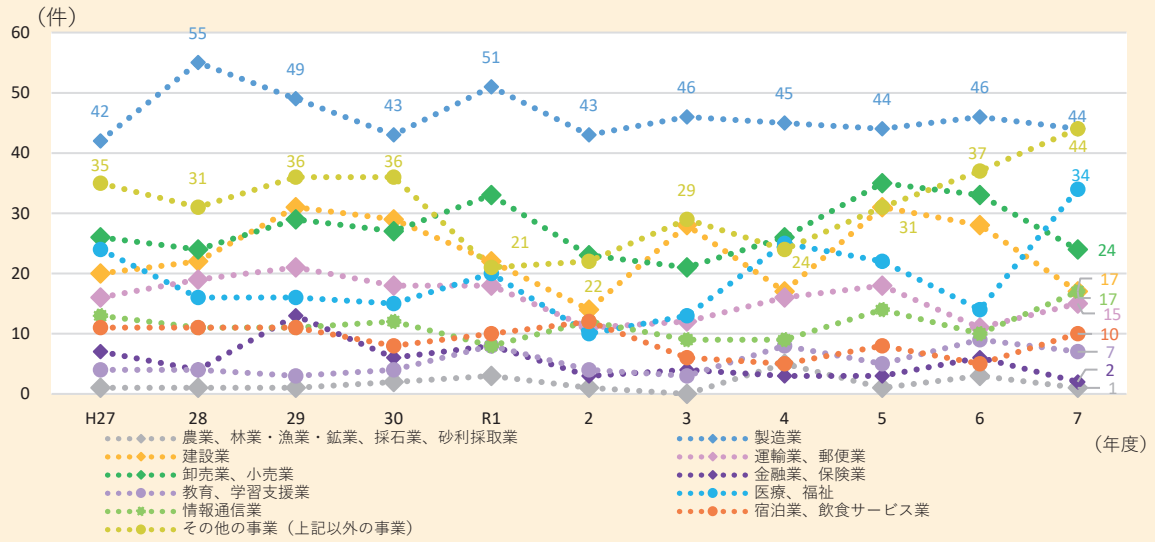
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 各年齢階層の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

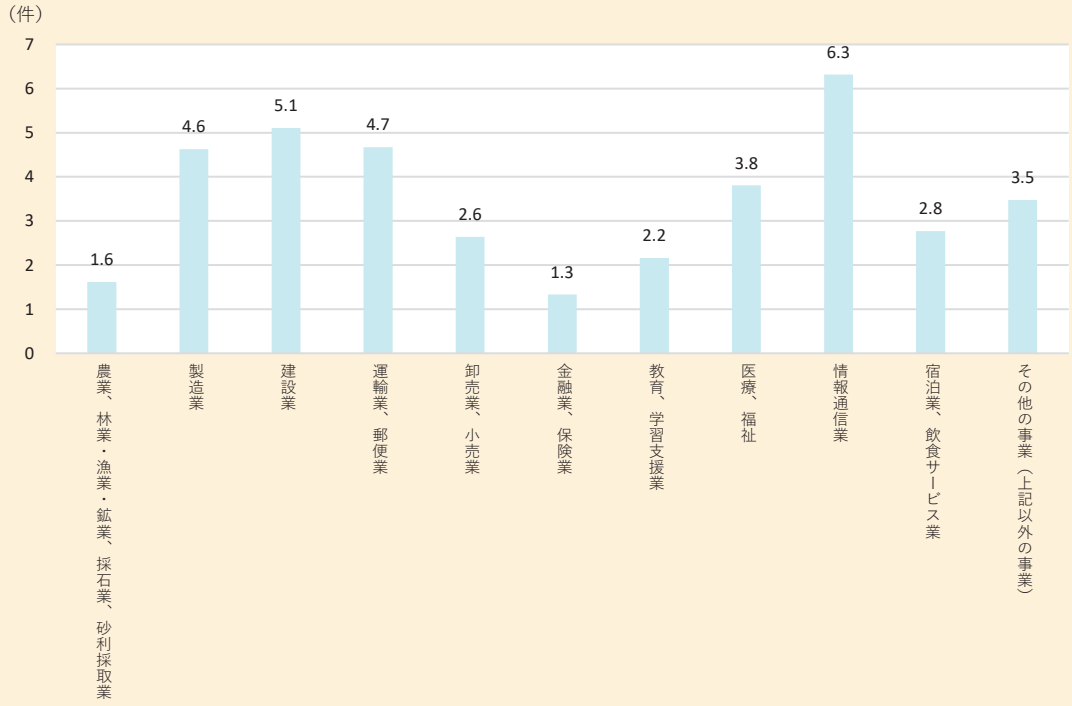
業種別（大分類）の令和７年度の労災請求件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「製造業」が 44 件、「医療、福祉」が 34 件、「卸売業、小売業」が 24 件となっていた。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「情報通信業」が 6.3 件と最も多く、次いで「建設業」が 5.1 件であった（第 1-2-1-43 図）。

第 1-2-1-43 図　精神障害に係る労災請求件数の推移（業種別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



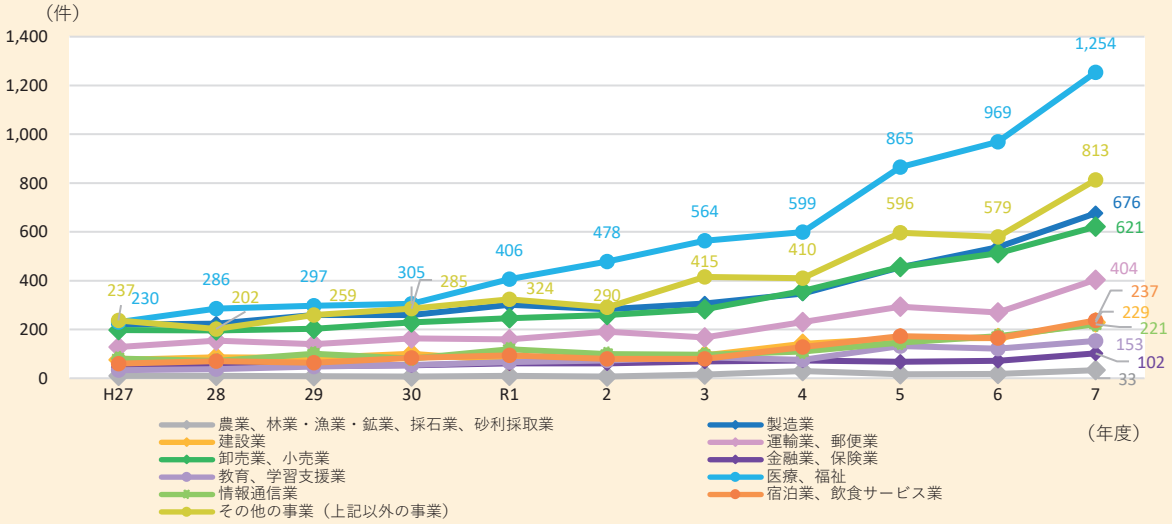
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 自殺は、未遂を含む件数である。
3. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。
4. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
5. 各業種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

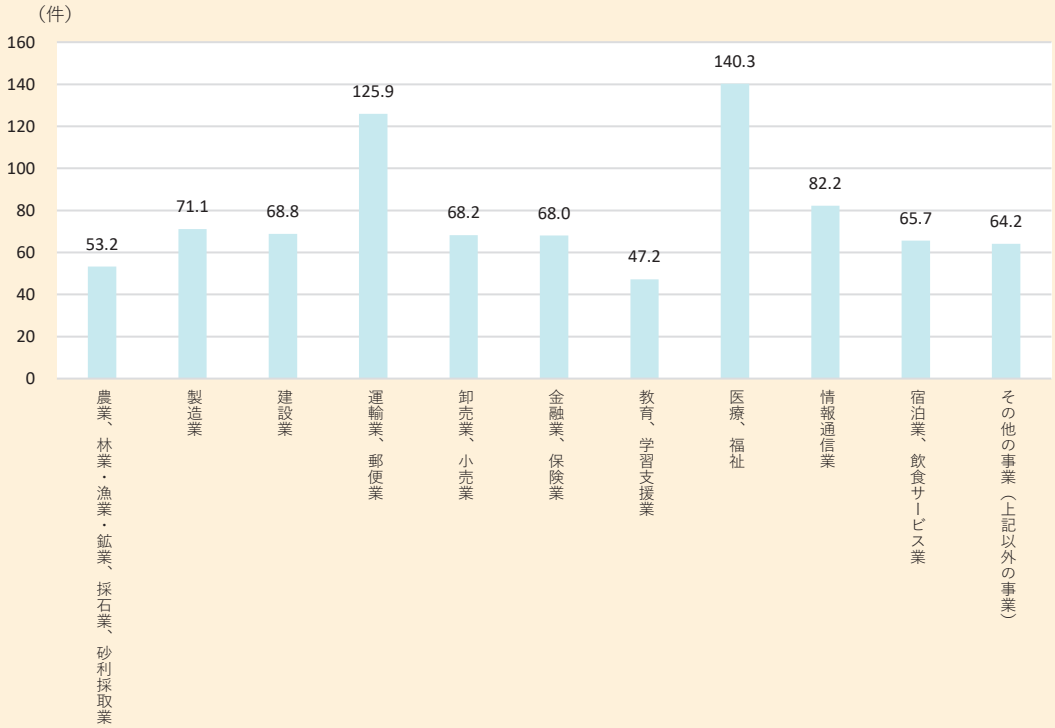
また、自殺以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「医療、福祉」が 1,254 件、「製造業」が 676 件、「卸売業、小売業」が 621 件となっていた。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「医療、福祉」が 140.3 件と最も多く、次いで「運輸業、郵便業」が 125.9 件であった（第 1-2-1-44 図）。

第 1-2-1-44 図　精神障害に係る労災請求件数の推移（業種別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 7 年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

2.「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。

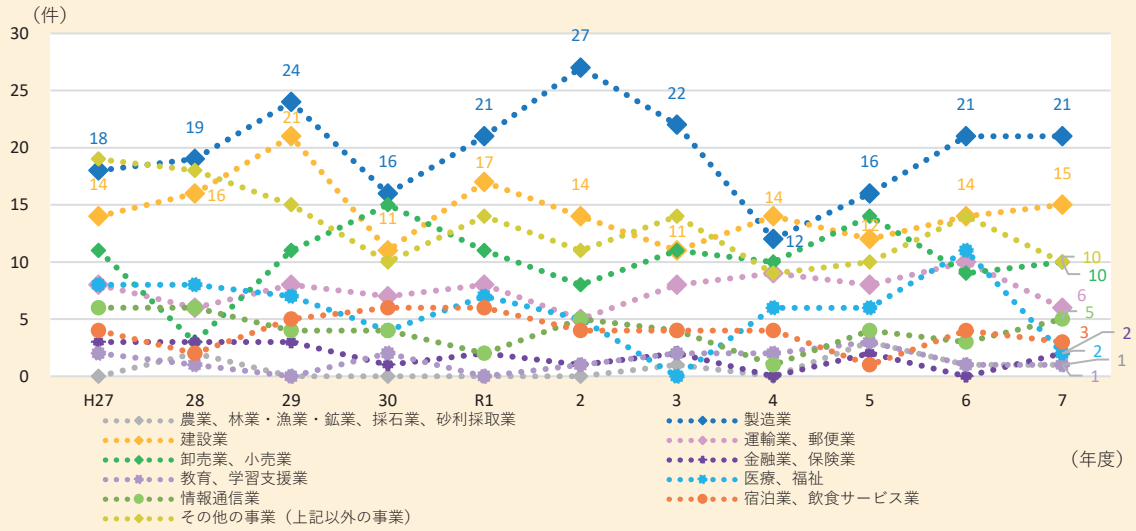
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

4. 各業種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

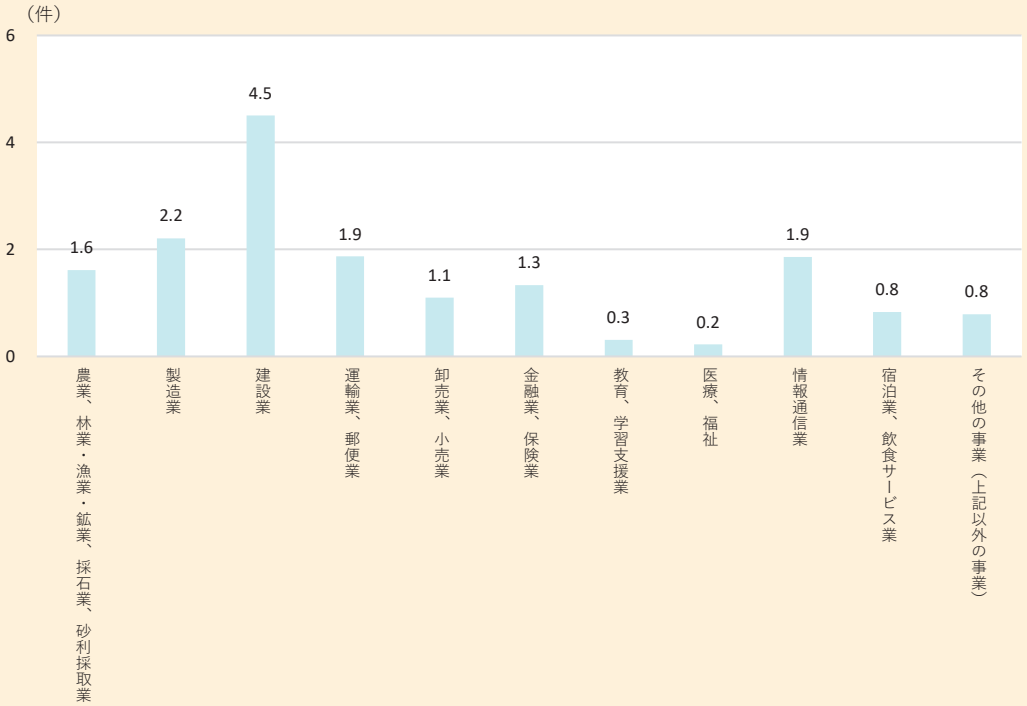
業種別（大分類）の令和７年度の労災支給決定件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「製造業」が 21 件、「建設業」が 15 件、「卸売業、小売業」が 10 件となっていた。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると「建設業」が 4.5 件と最も多かった（第 1-2-1-45 図）。

第 1-2-1-45 図　業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の推移（業種別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



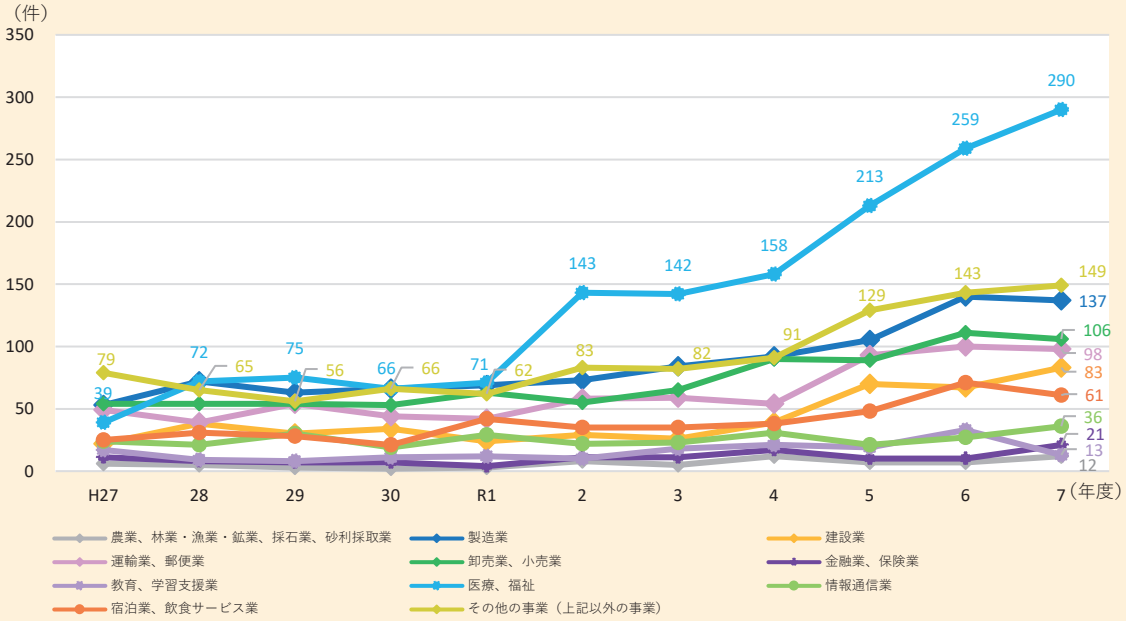
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 自殺は、未遂を含む件数である。
4. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。
5. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
6. 各業種の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

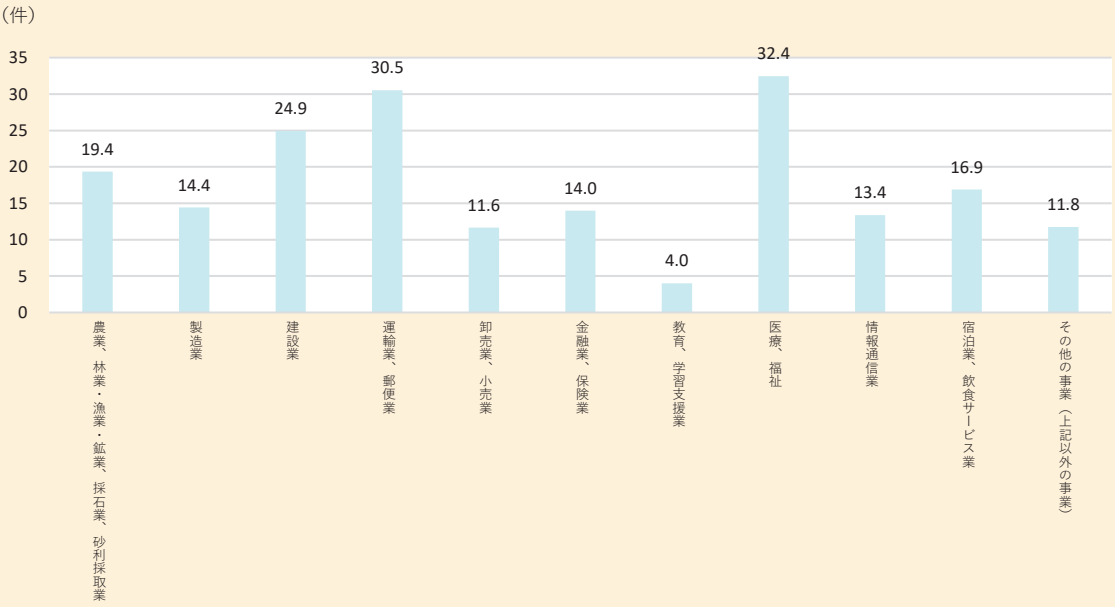
また、自殺以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「医療、福祉」が290件、「製造業」が137件、「卸売業、小売業」が106件となっていた。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「医療、福祉」が32.4件と最も多く、次いで「運輸業、郵便業」が30.5件であった（第1-2-1-46図）。

第1-2-1-46図　業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の推移（業種別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和7年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。
4. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
5. 各業種の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

業種別（中分類）の令和７年度の労災請求件数と労災支給決定件数の上位５業種を見ると、労災請求件数、労災支給決定件数ともに、「医療、福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」が最も多かった（第 1-2-1-47 表、第 1-2-1-48 表）。

第 1-2-1-47 表　業務災害に係る精神障害の業種別（中分類）の労災請求件数上位５業種

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数		うち自殺	
1	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	706	(521)	20	(10)
2	医療、福祉	医療業	578	(462)	14	(8)
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	202	(59)	7	(0)
4	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	194	(84)	6	(1)
5	情報通信業	情報サービス業	181	(71)	11	(1)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 自殺は、未遂を含む件数である。
3. （　）内は女性の件数で、内数である。

第 1-2-1-48 表　業務災害に係る精神障害の業種別（中分類）の労災支給決定件数上位５業種

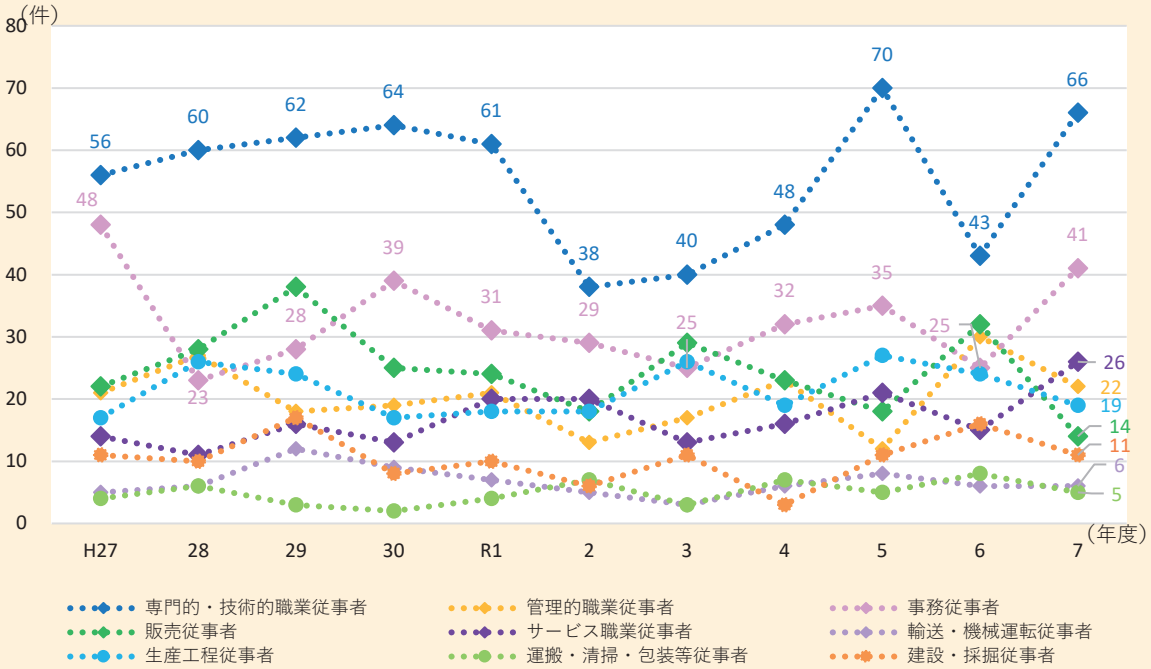
	職種（大分類）	職種（中分類）	件数		うち自殺	
1	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	151	(117)	1	(0)
2	医療、福祉	医療業	139	(119)	1	(0)
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	68	(15)	3	(0)
4	建設業	総合工事業	51	(16)	5	(2)
5	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	45	(22)	2	(0)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
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。

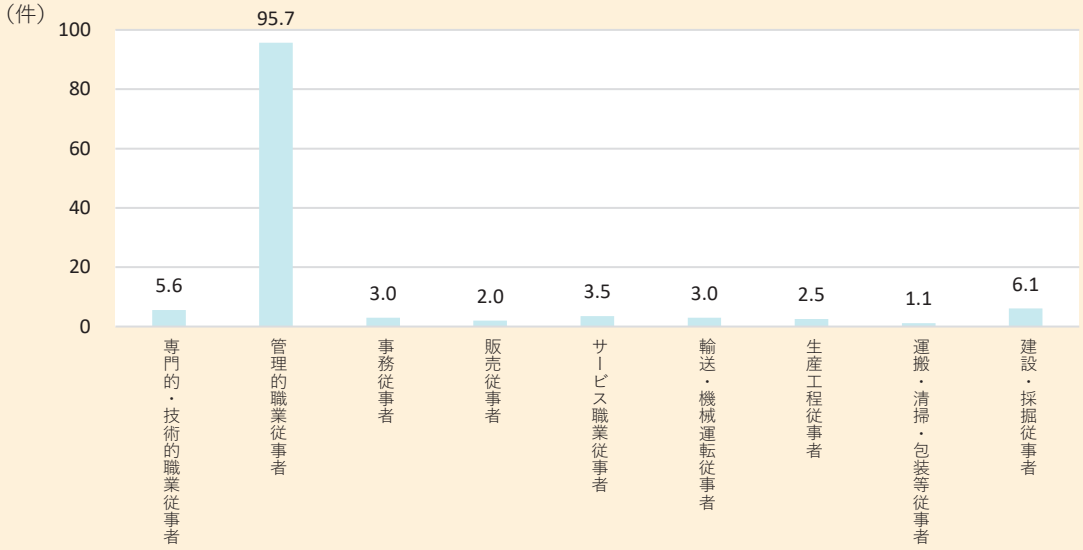
職種別（大分類）の令和７年度の労災請求件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「専門的・技術的職業従事者」が 66 件で最も多く、次いで「事務従事者」が 41 件、「サービス職業従事者」が 26 件であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が 95.7 件と最も多かった（第 1-2-1-49 図）。

第 1-2-1-49 図　精神障害に係る労災請求件数の推移（職種別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



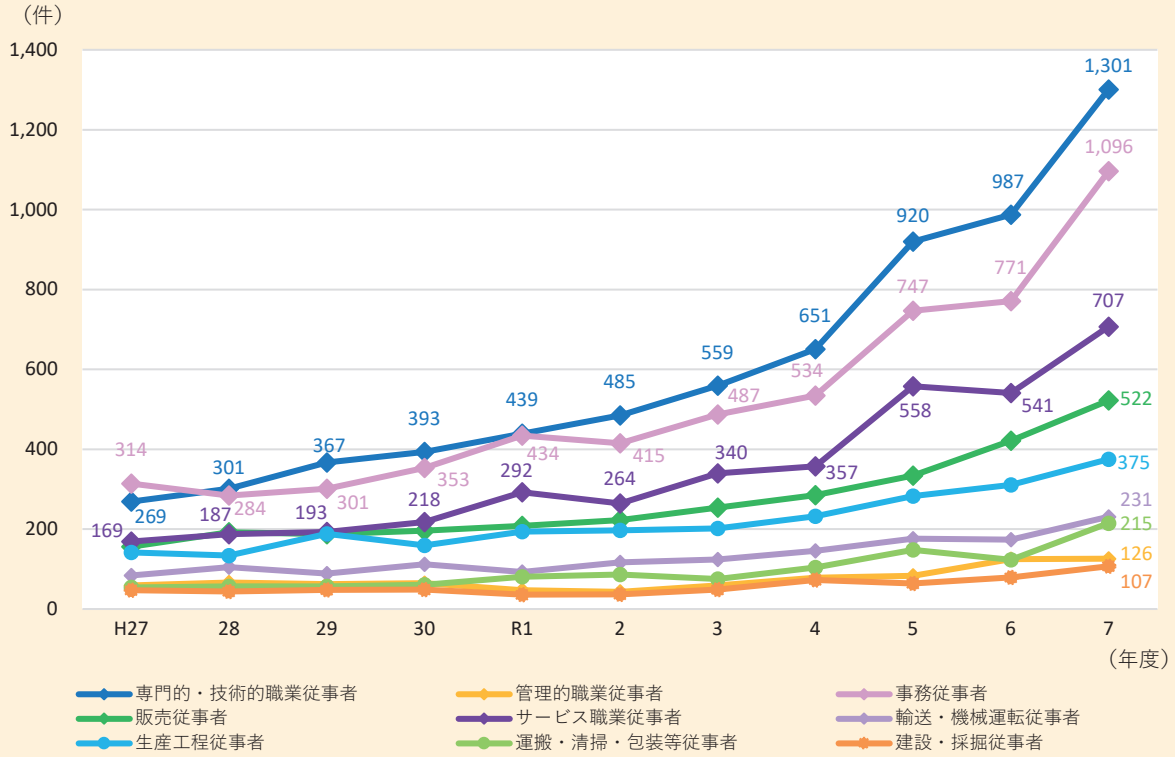
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 自殺は、未遂を含む件数である。
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 男性・女性の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

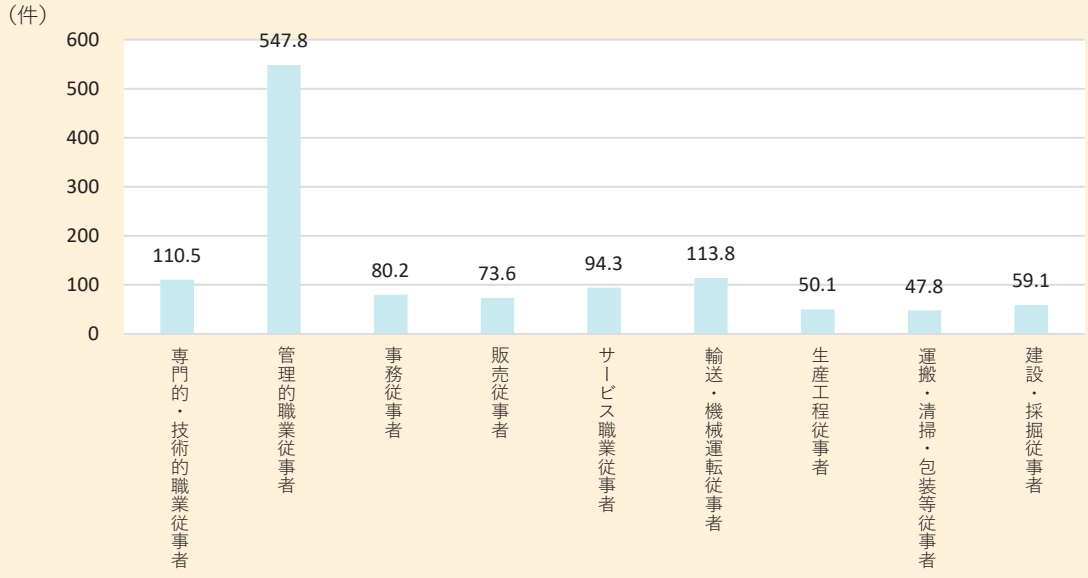
また、自殺以外の事案については、「専門的・技術的職業従事者」が 1,301 件で最も多く、次いで「事務従事者」が 1,096 件、「サービス職業従事者」が 707 件であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が 547.8 件と最も多かった(第 1-2-1-50 図)。

第 1-2-1-50 図　精神障害に係る労災請求件数の推移（職種別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 7 年度）



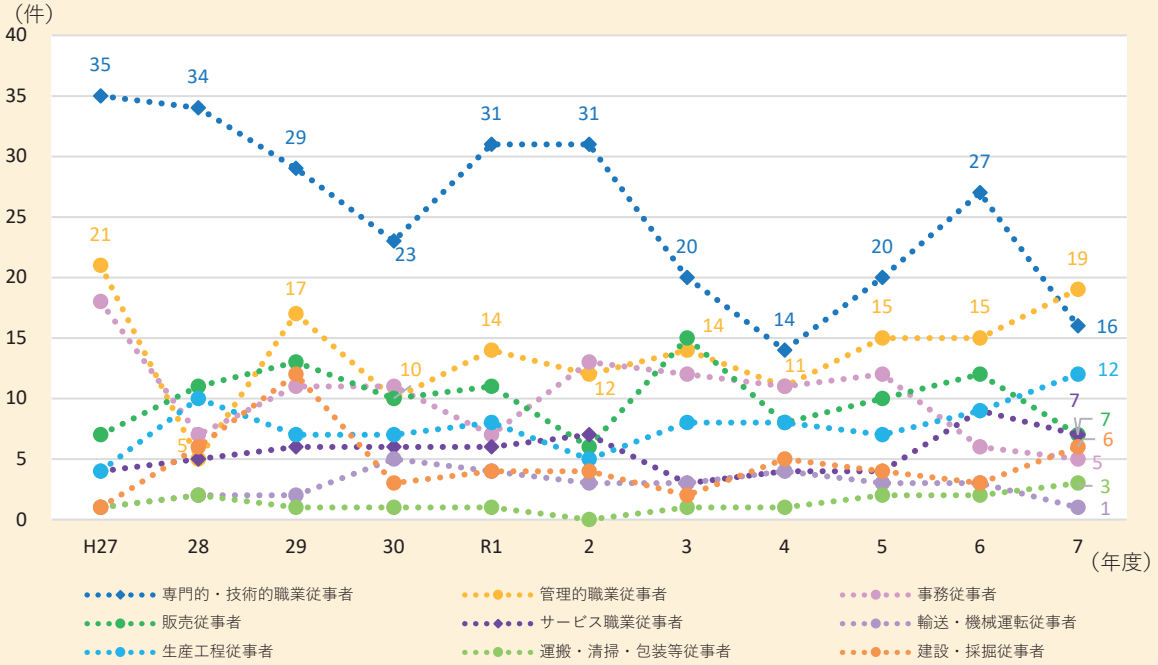
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
3. 各職種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

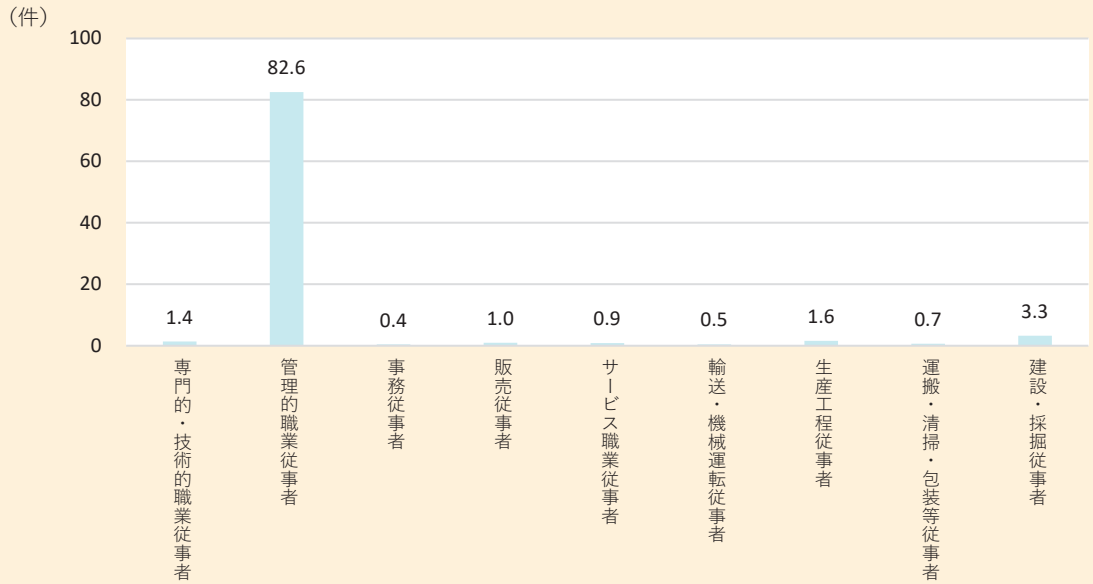
職種別（大分類）の令和７年度の労災支給決定件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「管理的職業従事者」が 19 件、次いで「専門的・技術的職業従事者」が 16 件、「生産工程従事者」が 12 件であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が 82.6 件と最も多かった（第 1-2-1-51 図）。

第 1-2-1-51 図　業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の推移（職種別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和７年度）



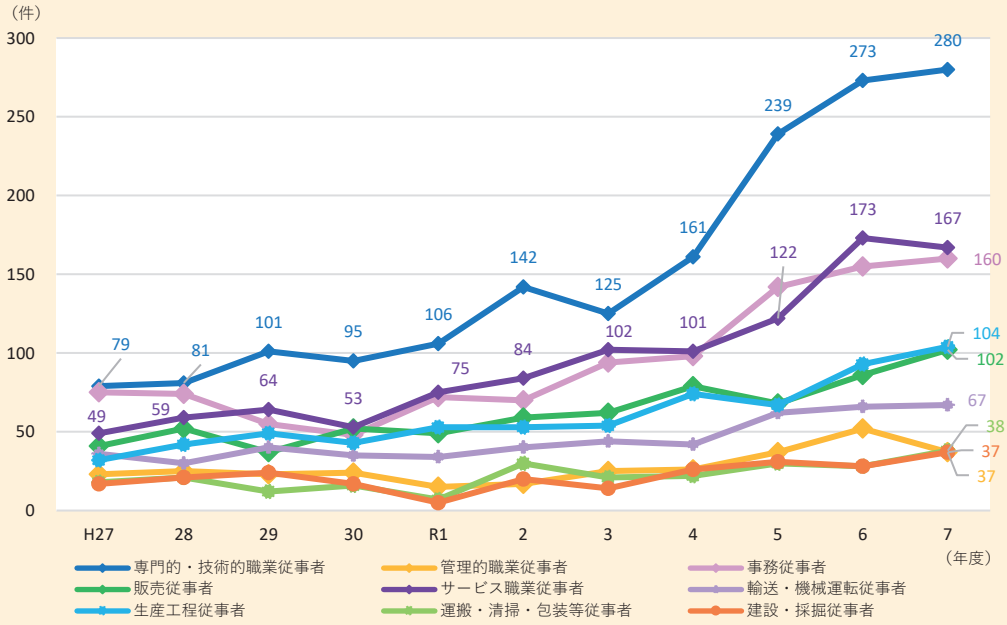
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 自殺は、未遂を含む件数である。
4. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
5. 各業種の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

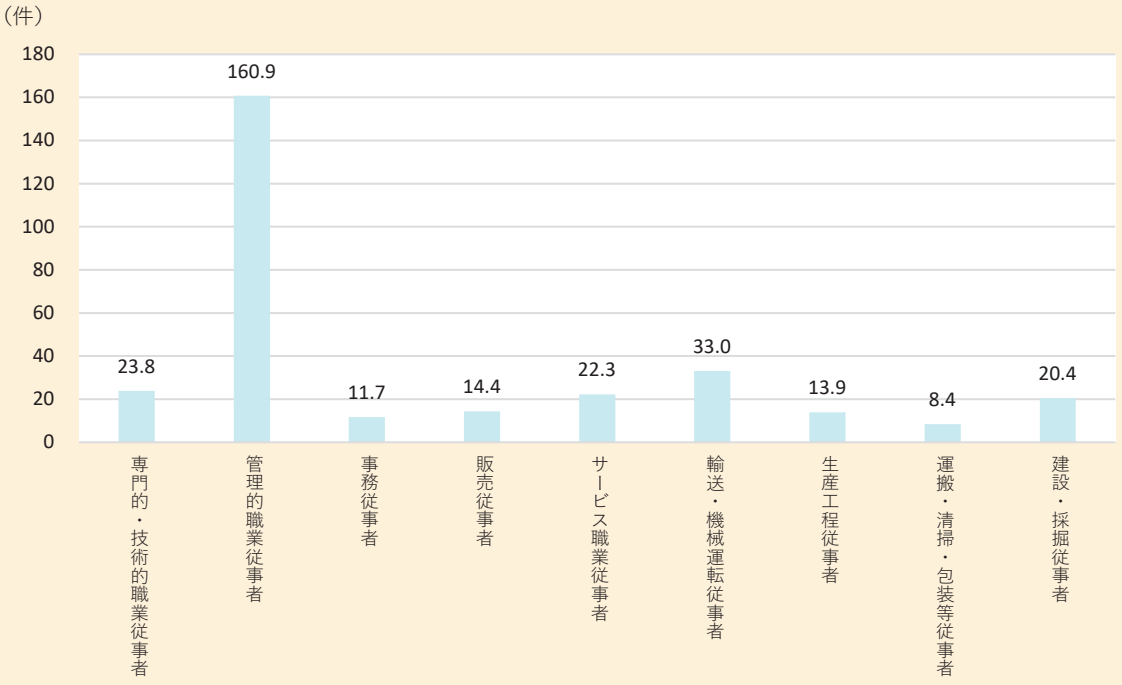
また、自殺以外の事案については、「専門的・技術的職業従事者」が 280 件、次いで「サービス職業従事者」が 167 件、「事務従事者」が 160 件であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が 160.9 件と最も多かった（第 1-2-1-52 図）。

第 1-2-1-52 図　業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の推移（職種別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 7 年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
4. 各業種の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

職種別（中分類）の令和７年度の労災請求件数と労災支給決定件数の上位５職種を見ると、労災請求件数、労災支給決定件数のいずれも「事務従事者」の「一般事務従事者」が最も多かった（第 1-2-1-53 表、第 1-2-1-54 表）。

第 1-2-1-53 表 精神障害に係る職種別（中分類）の労災請求件数上位５職種

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数	うち自殺
1	事務従事者	一般事務従事者	833 (563)	25 (10)
2	専門的・技術的職業従事者	保健師、助産師、看護師	369 (333)	4 (4)
3	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	296 (217)	11 (8)
4	販売従事者	営業職業従事者	271 (107)	9 (1)
5	販売従事者	商品販売従事者	254 (175)	5 (1)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 自殺は、未遂を含む件数である。
3. （ ）内は女性の件数で、内数である。

第 1-2-1-54 表 業務災害に係る精神障害の職種別（中分類）の労災支給決定件数上位５職種

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数	うち自殺
1	事務従事者	一般事務従事者	109 (81)	1 (0)
2	専門的・技術的職業従事者	保健師、助産師、看護師	105 (99)	0 (0)
3	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	68 (55)	1 (0)
4	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	64 (10)	1 (0)
5	販売従事者	営業職業従事者	59 (25)	6 (0)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
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。

時間外労働時間別（1か月平均）の令和7年度の労災支給決定件数は、「20時間未満」が57件と最も多く、次いで「40時間以上60時間未満」が55件、「20時間以上40時間未満」が54件、「100時間以上120時間未満」が52件であった（第1-2-1-55表）。

第1-2-1-55表　業務災害に係る精神障害の時間外労働時間別（1か月平均）の労災支給決定件数

区分＼年度	令和6年度				令和7年度			
			うち自殺				うち自殺	
20時間未満	49	(30)	4	(1)	57	(24)	6	(1)
20時間以上40時間未満	43	(15)	3	(0)	54	(20)	6	(1)
40時間以上60時間未満	70	(20)	13	(0)	55	(16)	10	(0)
60時間以上80時間未満	52	(13)	8	(0)	46	(17)	5	(1)
80時間以上100時間未満	49	(9)	9	(0)	40	(9)	7	(1)
100時間以上120時間未満	74	(14)	19	(1)	52	(18)	4	(1)
120時間以上140時間未満	35	(11)	5	(1)	35	(7)	7	(1)
140時間以上160時間未満	24	(8)	2	(0)	15	(4)	3	(0)
160時間以上	45	(7)	8	(1)	29	(10)	5	(0)
その他	615	(377)	17	(3)	699	(405)	23	(3)
合計	1056	(504)	88	(7)	1082	(530)	76	(9)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
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。
5. 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。
6. 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「業務災害」と認定した事案の件数である。

就労形態別の令和７年度の労災支給決定件数は、「正規職員・従業員」が 908 件と最多であり、全体の 83.9％を占めていた（第 1-2-1-56 表）。

第 1-2-1-56 表　業務災害に係る精神障害の就労形態別の労災決定件数及び労災支給決定件数

区分＼年度		令和６年度				令和７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		2,711 (1,273)	191 (17)	882 (381)	80 (5)	2,947 (1,409)	169 (18)	908 (413)	68 (6)
契約社員		223 (131)	9 (5)	48 (28)	3 (1)	232 (139)	3 (1)	51 (33)	0 (0)
派遣労働者		158 (94)	3 (1)	19 (9)	1 (0)	148 (80)	5 (0)	22 (11)	0 (0)
パート・アルバイト		334 (256)	6 (4)	86 (72)	2 (1)	433 (337)	17 (15)	86 (70)	3 (3)
特別加入	中小事業主等	13 (5)	3 (0)	5 (2)	2 (0)	16 (2)	3 (0)	4 (0)	0 (0)
	一人親方等・特定作業従事者	8 (1)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	9 (0)	3 (0)	4 (0)	2 (0)
	海外派遣者	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (3)	1 (0)	2 (1)	0 (0)
その他		49 (25)	3 (0)	14 (12)	0 (0)	49 (22)	11 (2)	5 (2)	3 (0)
合計		3,496 (1,785)	215 (27)	1,056 (504)	88 (7)	3,839 (1,992)	212 (36)	1,082 (530)	76 (9)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

2. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。

3. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

4. 自殺は、未遂を含む件数である。

5. 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。

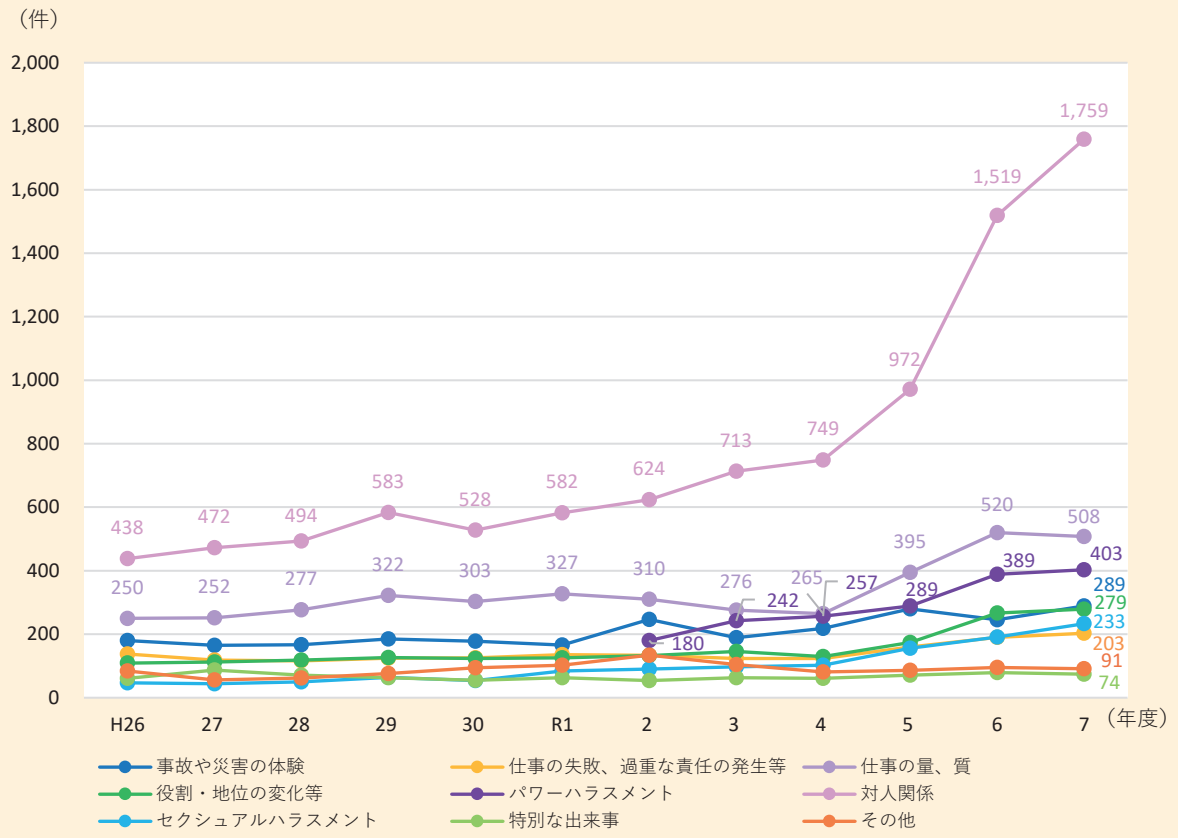
・派遣労働者：労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。

・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。

6. （　）内は女性の件数で、内数である。

出来事（精神障害事案に係る労災決定において、心理的負荷の強度を評価するために一定の事象を類型化したもの）の類型別の労災決定件数について、心理的負荷となった出来事の類型別に見ると、令和７年度は多い順に、「対人関係」が 1,759 件、「仕事の量、質」が 508 件、「パワーハラスメント」が 403 件であった。「対人関係」は他と比べて非常に多く、特に令和５年度以降大きく増加している（第 1-2-1-57 図）。

第 1-2-1-57 図　業務災害に係る精神障害の出来事の類型別の労災決定件数の推移



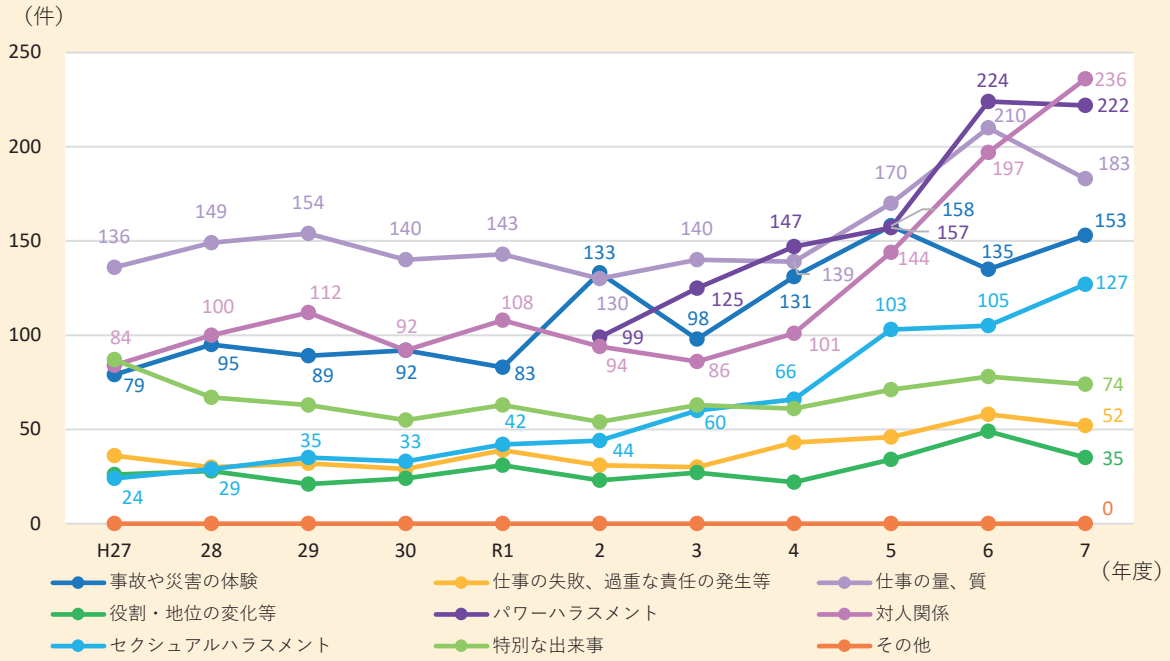
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

2. 労災決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

また、労災支給決定件数を見ると、令和７年度は多い順に、「対人関係」が 236 件、「パワーハラスメント」が 222 件、「仕事の量、質」が 183 件であった（第 1-2-1-58 図）。

第 1-2-1-58 図　業務災害に係る精神障害の出来事の類型別の労災支給決定件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成
（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

裁量労働制対象者に係る令和７年度の労災支給決定件数は９件と令和６年度より５件増加した（第 1-2-1-59 表）。

第 1-2-1-59 表　業務災害に係る精神障害のうち裁量労働制対象者に係る労災決定件数及び労災支給決定件数

区分＼年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
労災決定件数	24 (3)	18 (3)	16 (3)	14 (0)	10 (2)	23 (1)	27 (7)
専門業務型	23 (3)	18 (3)	14 (2)	13 (0)	10 (2)	20 (1)	22 (6)
企画業務型	1 (0)	0 (0)	2 (1)	1 (0)	0 (0)	3 (0)	5 (1)
うち労災支給決定件数	7 (0)	5 (2)	7 (2)	8 (0)	6 (1)	4 (1)	9 (4)
専門業務型	7 (0)	5 (2)	6 (1)	8 (0)	6 (1)	4 (1)	9 (4)
企画業務型	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 裁量労働制として働いていたが法定要件を満たしていない事案も含めて集計している。
2. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
3. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」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。
4. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
5. （ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

（複数業務要因災害について）

複数業務要因災害の令和７年度の労災支給決定件数は４件と令和６年度より２件増加した（第 1-2-1-60 表）。

第 1-2-1-60 表　複数業務要因災害に係る精神障害の労災決定件数及び労災支給決定件数

区分＼年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
労災決定件数	0 (0)	0 (0)	10 (5)	11 (5)	15 (9)	17 (10)
うち労災支給決定件数	0 (0)	0 (0)	2 (0)	4 (0)	2 (0)	4 (1)
うち自殺	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)
うち労災支給決定件数	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 「複数業務要因災害」の請求は「業務災害」の請求と区別されずに行われることから、請求件数は区分して集計していない。
2. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
3. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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。
4. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
5. 自殺は、未遂を含む件数である。
6. （ ）内は女性の件数で、内数である。

年齢別の令和７年度の労災支給決定件数は、「30 歳～39 歳」及び「40 歳～49 歳」がそれぞれ２件であった（第 1-2-1-61 表）。

第 1-2-1-61 表　複数業務要因災害に係る精神障害の年齢別の労災決定件数及び労災支給決定件数

年度＼年齢	令和６年度				令和７年度			
	労災決定件数		うち労災支給決定件数		労災決定件数		うち労災支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺
19 歳以下	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20 歳～29 歳	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
30 歳～39 歳	6 (3)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	6 (3)	0 (0)	2 (0)	0 (0)
40 歳～49 歳	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (2)	0 (0)	2 (1)	0 (0)
50 歳～59 歳	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
60 歳以上	3 (1)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
合計	15 (9)	1 (0)	2 (0)	1 (0)	17 (10)	0 (0)	4 (1)	0 (0)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
2. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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。
3. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
4. 自殺は、未遂を含む件数である。
5. （ ）内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別の令和７年度の労災支給決定件数は、「100 時間以上 120 時間未満」が２件と、「120 時間以上 140 時間未満」及び「140 時間以上 160 時間未満」がそれぞれ１件であった（第 1-2-1-62 表）。

第 1-2-1-62 表　複数業務要因災害に係る精神障害の時間外労働時間別（１か月平均）の労災支給決定件数

区分＼年度	令和６年度		うち自殺		令和７年度		うち自殺	
20 時間未満	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
20 時間以上 40 時間未満	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
40 時間以上 60 時間未満	1	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
60 時間以上 80 時間未満	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
80 時間以上 100 時間未満	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
100 時間以上 120 時間未満	0	(0)	0	(0)	2	(1)	0	(0)
120 時間以上 140 時間未満	0	(0)	0	(0)	1	(0)	0	(0)
140 時間以上 160 時間未満	0	(0)	0	(0)	1	(0)	0	(0)
160 時間以上	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
その他	1	(0)	1	(0)	0	(0)	0	(0)
合計	2	(0)	1	(0)	4	(1)	0	(0)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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。
2. 労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
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。
5. 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。
6. 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「業務災害」と認定した事案の件数である。

（まとめ）

過労死等の状況について、脳・心臓疾患事案の労災請求件数の推移を見ると、令和２年度から令和４年度までにおいて一旦減少していたが、令和５年度から大きく増加している。

一方、精神障害事案の労災請求件数は年々増加しており、令和７年度の件数は平成 22 年度に比べて４倍以上となっている。自殺・自殺以外別では、自殺事案はおおむね横ばいであるが、自殺以外の事案は大幅に増加し、近年は女性が男性を上回る水準となっている。業種別では、「医療、福祉」が他の業種に比べて特に多く、令和５年度以降大きく増加している。出来事の類型別の労災決定件数では、「対人関係」や「パワーハラスメント」といった職場環境に関するものが近年多くなっており、特に「対人関係」は令和５年度以降大きく増加している。

近時の労災請求件数の増加、とりわけ精神障害事案の件数増加の要因については、さらに分析を深める必要があるが、上記の状況を踏まえ、長時間労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進といった過重労働対策について引き続き取り組むとともに、より良い職場環境にしていくための取組みも積極的に推進していく必要がある。

(2)国家公務員の公務災害の補償状況

国家公務員の公務災害については、以下の基準を基に認定されている。

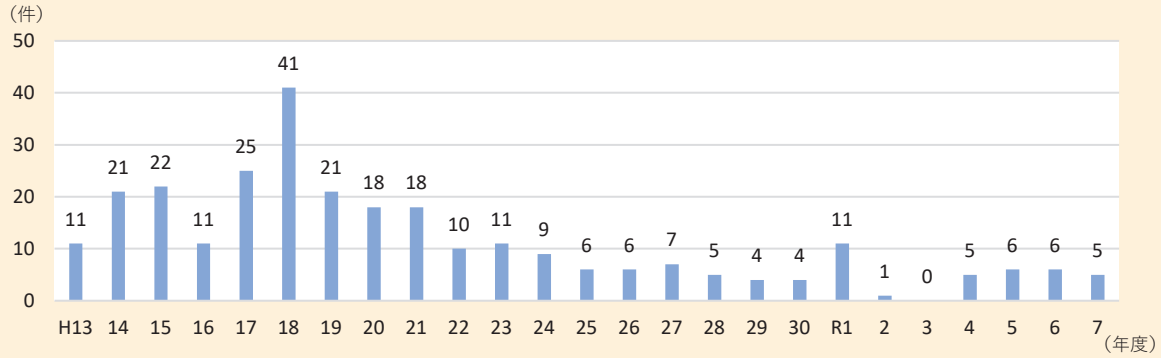
〈国家公務員についての公務災害認定指針〉

・ 令和３年９月15日付け職補―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」
(https://www.jinji.go.jp/seisaku/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1610000_R3shokuho_266.html)

・ 平成20年４月１日付け職補―114「精神疾患等の公務上災害の認定について」
(https://www.jinji.go.jp/seisaku/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1611000_H20shokuho114.html)

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*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)を見ると、脳・心臓疾患は年間０件から11件までの間で、精神疾患等は14件から37件まで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４件までの間で、精神疾患等は４件から14件までの間で推移している(第1-2-2-1図～第1-2-2-4図)。

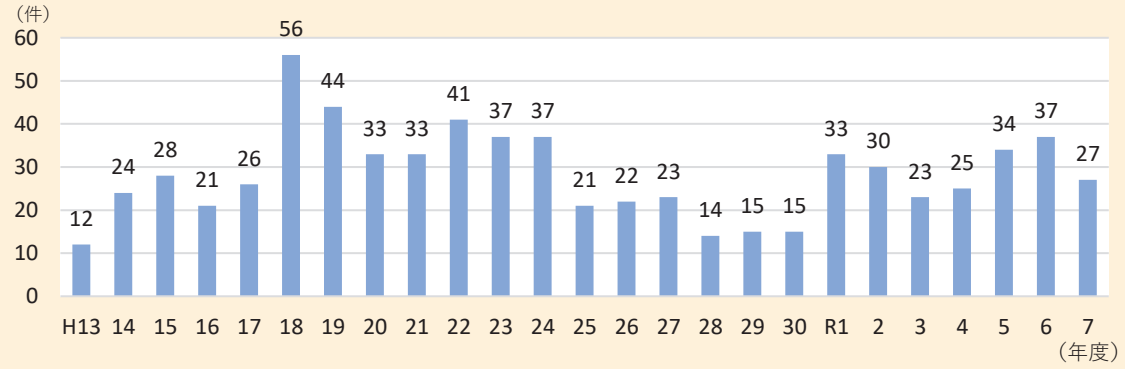
第1-2-2-1図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の協議件数の推移



(資料出所) 人事院作成

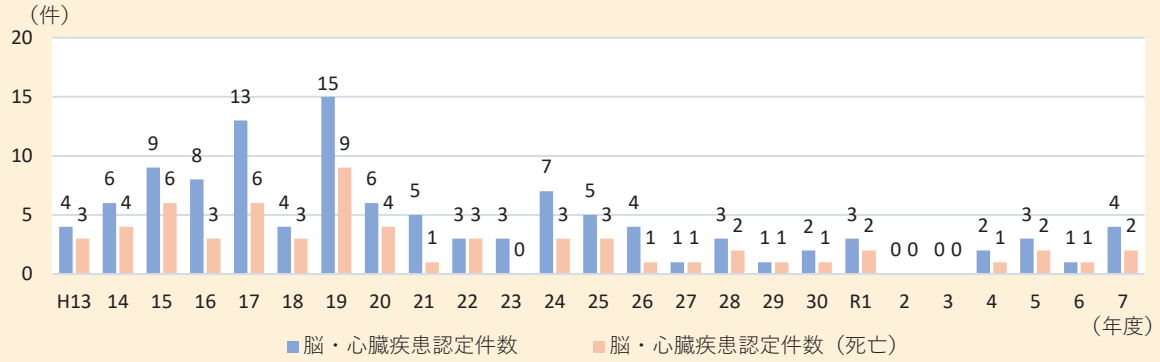
*1 精神疾患又は精神疾患に起因する自殺等の自損行為による負傷、疾病若しくは死亡をいう。

第 1-2-2-2 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

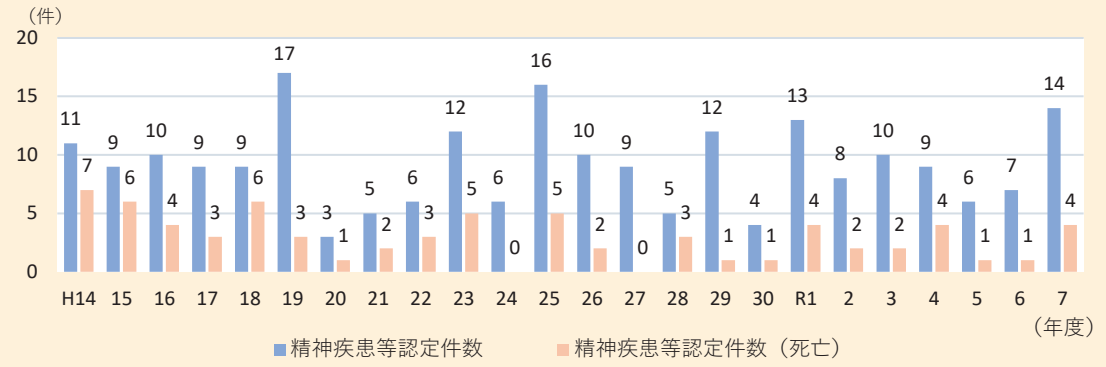
第 1-2-2-3 図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の認定件数の推移



（資料出所）人事院作成

（注）死亡の件数は認定件数の内数である。

第 1-2-2-4 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）1. 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。
2. 死亡の件数は認定件数の内数である。

脳・心臓疾患の令和７年度の状況を見ると、判断件数は 11 件であり、認定件数は４件となっている。判断件数及び認定件数を職種別に見ると、判断件数では「一般行政職」が８件、次いで「公安職」が３件となっており、認定件数では「一般行政職」が４件となっている。判断件数及び認定件数を年齢別に見ると、判断件数では「40 歳～49 歳」が５件、次いで「50 歳～59 歳」が３件、「20 歳～29 歳」、「30 歳～39 歳」及び「60 歳以上」がそれぞれ１件となっており、認定件数では「40 歳～49 歳」が３件、次いで「60 歳以上」が１件となっている（第 1-2-2-5 表、第 1-2-2-6 表）。

第 1-2-2-5 表　脳・心臓疾患の職種別判断及び認定件数

年度／職種	令和６年度		令和７年度	
	判断件数	うち認定件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	1	1	8	4
専門行政職	0	0	0	0
公安職	0	0	3	0
教育職	0	0	0	0
研究職	0	0	0	0
医療職	0	0	0	0
福祉職	0	0	0	0
指定職	0	0	0	0
その他	1	0	0	0
合計	2	1	11	4

（資料出所）人事院「令和７年度過労死等の公務災害補償状況について」
（注）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

第 1-2-2-6 表 脳・心臓疾患の年齢別判断及び認定件数

年齢＼年度	令和６年度				令和７年度			
	判断件数	うち死亡	うち認定件数	うち死亡	判断件数	うち死亡	うち認定件数	うち死亡
19 歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
20 歳～29 歳	0	0	0	0	1	1	0	0
30 歳～39 歳	0	0	0	0	1	0	0	0
40 歳～49 歳	1	1	0	0	5	2	3	2
50 歳～59 歳	1	1	1	1	3	1	0	0
60 歳以上	0	0	0	0	1	0	1	0
合　計	2	2	1	1	11	4	4	2

（資料出所）人事院「令和７年度過労死等の公務災害補償状況について」

超過勤務時間数別認定件数を見ると、「60 時間以上～80 時間未満」が２件、次いで「80 時間以上～100 時間未満」が１件となっている（第 1-2-2-7 表）。

第 1-2-2-7 表 脳・心臓疾患の超過勤務時間数（１か月平均）別認定件数

区分＼年度	令和６年度		令和７年度	
		うち死亡		うち死亡
45 時間未満	0	0	0	0
45 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	2
80 時間以上～100 時間未満	0	0	1	0
100 時間以上	1	1	0	0
そ　の　他	0	0	1	0
合　計	1	1	4	2

（資料出所）人事院「令和７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か月間の超過勤務時間数又は発症前２か月間、３か月間、４か月間、５か月間若しくは６か月間の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、超過勤務時間以外の要素を主な負荷要因として、公務上の災害と認定されたものである。

常勤・非常勤別判断及び認定件数を見ると、判断件数では「常勤職員」が９件、「非常勤職員」が２件となっており、認定件数では「常勤職員」が３件、「非常勤職員」が１件となっている（第 1-2-2-8 表）。

第 1-2-2-8 表　脳・心臓疾患の常勤・非常勤別判断及び認定件数

区分＼年度	令和６年度				令和７年度			
	判断件数	うち死亡	うち認定件数	うち死亡	判断件数	うち死亡	うち認定件数	うち死亡
常勤職員	2	2	1	1	9	4	3	2
非常勤職員	0	0	0	0	2	0	1	0
合　計	2	2	1	1	11	4	4	2

（資料出所）人事院「令和７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７年度の状況を見ると、判断件数は 53 件であり、認定件数は 14 件となっている。判断件数及び認定件数を職種別に見ると、判断件数では「一般行政職」が 38 件、次いで「公安職」が９件、「医療職」が４件などとなっており、認定件数では「一般行政職」、「公安職」及び「医療職」がそれぞれ４件などとなっている。判断件数及び認定件数を年齢別に見ると、判断件数では「50 歳～59 歳」が 17 件、次いで「40 歳～49 歳」が 13 件、「20 歳～29 歳」が 12 件などとなっており、認定件数では「30 歳～39 歳」が５件、次いで「20 歳～29 歳」及び「50 歳～59 歳」がそれぞれ４件となっている。認定件数について業務負荷の類型別に見ると、「仕事の質・量」が６件、次いで「対人関係等の職場環境」及び「公務に関連する異常な出来事への遭遇」がそれぞれ３件などとなっている（第 1-2-2-9 表～第 1-2-2-11 表）。

第 1-2-2-9 表　精神疾患等の職種別判断及び認定件数

年度／職種	令和６年度		令和７年度	
	判断件数	うち認定件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	12	5	38	4
専門行政職	0	0	0	0
公安職	5	1	9	4
教育職	0	0	0	0
研究職	1	0	0	0
医療職	1	1	4	4
福祉職	0	0	0	0
指定職	0	0	0	0
その他	1	0	2	2
合計	20	7	53	14

（資料出所）人事院「令和７年度過労死等の公務災害補償状況について」
（注）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

第 1-2-2-10 表　精神疾患等の年齢別判断及び認定件数

年度／年齢	令和 6 年度				令和 7 年度			
	判断件数	うち死亡	うち認定件数	うち死亡	判断件数	うち死亡	うち認定件数	うち死亡
19 歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
20 歳～29 歳	7	1	2	0	12	7	4	2
30 歳～39 歳	3	0	1	0	7	1	5	1
40 歳～49 歳	7	1	2	0	13	3	1	1
50 歳～59 歳	2	1	1	1	17	2	4	0
60 歳以上	1	0	1	0	4	0	0	0
合　計	20	3	7	1	53	13	14	4

（資料出所）人事院「令和 7 年度過労死等の公務災害補償状況について」

第 1-2-2-11 表 精神疾患等の業務負荷の類型別判断及び認定件数

業務負荷の類型		令和6年度 判断件数	うち死亡	うち認定件数	うち死亡	令和7年度 判断件数	うち死亡	うち認定件数	うち死亡
1 仕事の質・量	仕事の内容	0	0	0	0	2	0	1	0
	仕事の量（勤務時間の長さ）	5	2	3	1	8	3	5	3
	勤務形態	0	0	0	0	1	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	1	1	0	0
3 業務の執行体制		1	0	0	0	4	1	1	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	1	1	0	0
	不祥事の発生と対処	0	0	0	0	1	0	1	0
5 対人関係等の職場環境	パワー・ハラスメント	6	0	1	0	15	4	2	0
	職場でのトラブル	6	1	1	0	14	0	0	0
	セクシュアル・ハラスメント	2	0	2	0	1	1	1	1
6 公務に関連する異常な出来事への遭遇		0	0	0	0	3	0	3	0
7 その他		0	0	0	0	2	2	0	0
合計		20	3	7	1	53	13	14	4

（資料出所）人事院「令和7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。

2.「業務負荷の類型」別の件数は、各事案における主な負荷要因を基に分類。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る主な負荷要因により分類した。

3.「7 その他」には、業務負荷の類型1～6に分類することが困難であった事案を分類した。

超過勤務時間数別認定件数を見ると、「60時間以上～80時間未満」が2件、次いで「40時間以上～60時間未満」、「100時間以上～120時間未満」及び「140時間以上」がそれぞれ1件となっている（第1-2-2-12表）。

第1-2-2-12表　精神疾患等の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

区分＼年度	令和6年度	うち死亡	令和7年度	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	1	1
60時間以上～80時間未満	1	0	2	0
80時間以上～100時間未満	1	1	0	0
100時間以上～120時間未満	1	0	1	1
120時間以上～140時間未満	0	0	0	0
140時間以上	0	0	1	1
その他	4	0	9	1
合計	7	1	14	4

（資料出所）人事院「令和7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か月間の超過勤務時間数又は発症前2か月間、3か月間、4か月間、5か月間若しくは6か月間の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、超過勤務時間以外の要素を主な負荷要因として、公務上の災害と認定されたものである。

常勤・非常勤別判断及び認定件数を見ると、判断件数では「常勤職員」が44件、「非常勤職員」が9件となっており、認定件数では「常勤職員」が14件となっている（第1-2-2-13表）。

第1-2-2-13表　精神疾患等の常勤・非常勤別判断及び認定件数

区分＼年度	令和6年度 判断件数	うち死亡	令和6年度 うち認定件数	うち死亡	令和7年度 判断件数	うち死亡	令和7年度 うち認定件数	うち死亡
常勤職員	17	3	5	1	44	13	14	4
非常勤職員	3	0	2	0	9	0	0	0
合計	20	3	7	1	53	13	14	4

（資料出所）人事院「令和7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

地方公務員の公務災害については、以下の基準を基に認定されている。

〈地方公務員についての公務災害認定基準〉

・　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」
(https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/r3ho260.pdf)

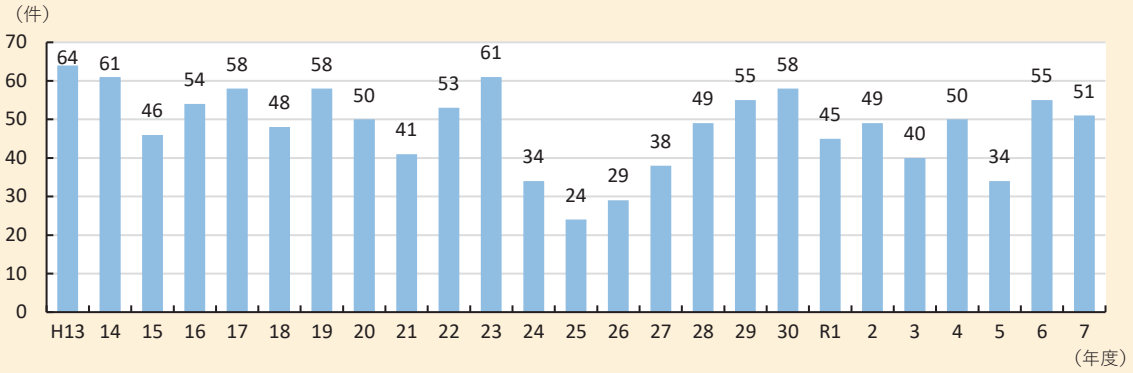
・　令和３年９月15日付け地基補第261号「「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上の災害の認定について」の実施及び公務起因性の判断のための調査事項について」
(https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/r3ho261.pdf)

・　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」
(https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/h24ho61.pdf)

・　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」
(https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/h24ho62.pdf)

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・心臓疾患は年度によって増減しながらも総じて 50 件前後で推移する一方で、精神疾患等*2については年度によって増減しながらも増加傾向にあり、令和 7 年度では 316 件となっている（第 1-2-3-1 図、第 1-2-3-2 図）。

第 1-2-3-1 図　地方公務員に係る脳・心臓疾患の受理件数の推移

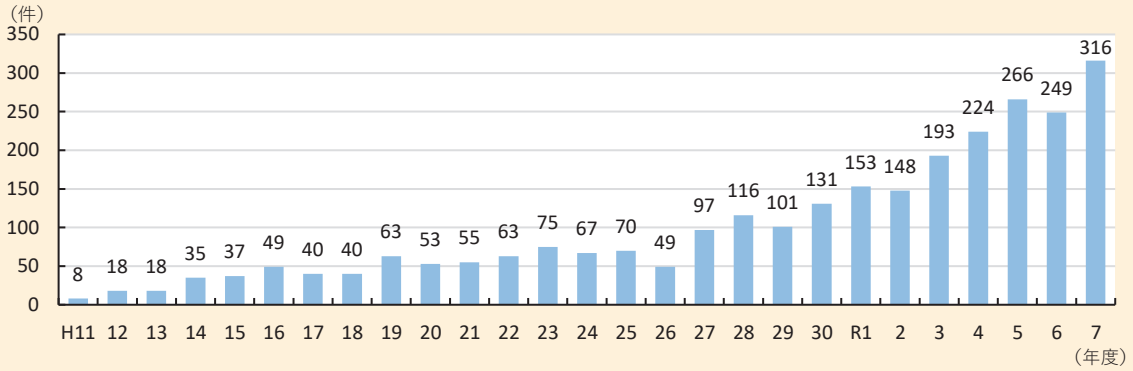


（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

（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（昭和 42 年法律第 121 号。以下「地公災法」という。）第 3 条の規定に基づき設置され、同法第 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 1-2-3-2 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

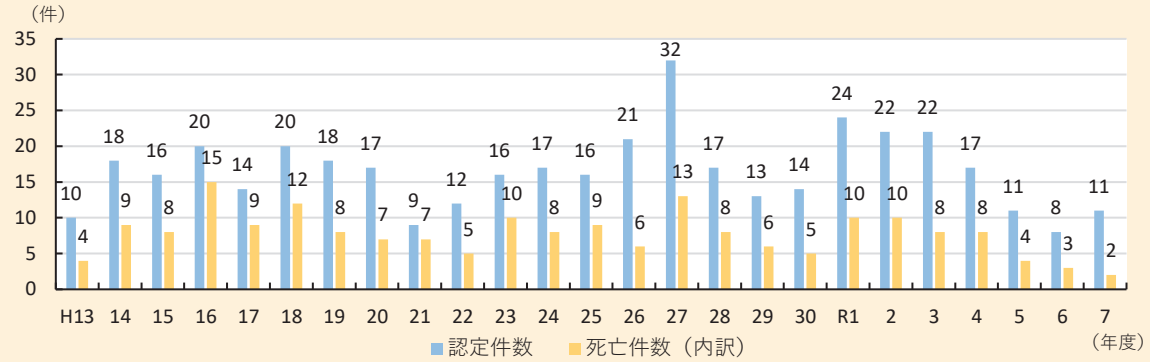
（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第 3 条の規定に基づき設置され、同法第 24 条の規定に基づき補償を行う機関である。

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。

*2 精神疾患及び自殺をいう。

過去 10 年間において、地方公務員の公務災害の認定件数については、脳・心臓疾患は 8 件から 24 件までの間で、精神疾患等は 13 件から 82 件までの間で増減している（第 1-2-3-3 図、第 1-2-3-4 図）。

第 1-2-3-3 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

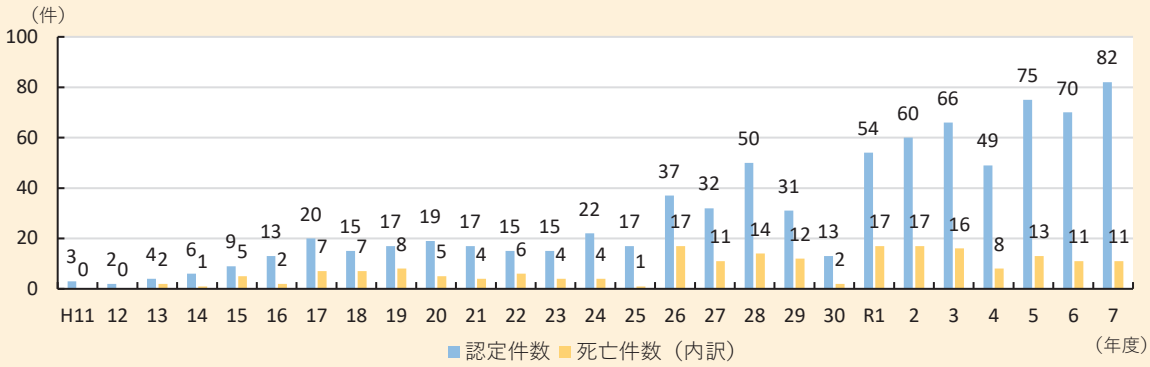


（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

（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、同法第 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 1-2-3-4 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、同法第 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７年度の状況を見ると、受理件数は 51 件（令和６年度 55 件）であり、認定件数は 11 件（同８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）」が 17 件（同 13 件）と最も多く、次いで「義務教育学校職員」が 12 件（同 19 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）」が６件（同０件）と最も多く、次いで「義務教育学校職員」が３件（同２件）などとなっている（第 1-2-3-5 表）。

第 1-2-3-5 表　脳・心臓疾患の職種別受理及び認定件数

年度／職種	令和６年度				令和７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	19	5	2	0	12	5	3	0
義務教育学校職員以外の教育職員	2	0	3	1	8	1	0	0
警察職員	9	4	2	1	6	3	0	0
消防職員	8	1	1	1	4	1	1	0
電気・ガス・水道事業職員	1	0	0	0	0	0	0	0
運輸事業職員	1	0	0	0	1	0	1	0
清掃事業職員	2	1	0	0	3	0	0	0
船員	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の職員（一般職員等）	13	5	0	0	17	6	6	2
合計	55	16	8	3	51	16	11	2

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和７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、同法第 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。

年齢別では、脳・心臓疾患の令和７年度の受理件数について、「50 歳～59 歳」が 24 件（令和６年度 25 件）と最も多く、次いで「40 歳～49 歳」及び「60 歳以上」がそれぞれ９件（同 10 件及び７件）などとなっており、認定件数について、「50 歳～59 歳」が５件（同５件）と最も多く、次いで「20 歳～29 歳」、「40 歳～49 歳」及び「60 歳以上」がそれぞれ２件（同１件、０件及び０件）となっている（第 1-2-3-6 表）。

第 1-2-3-6 表　脳・心臓疾患の年齢別受理及び認定件数

年度／年齢	令和６年度				令和７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 歳～29 歳	6	0	1	1	1	0	2	0
30 歳～39 歳	7	2	2	1	8	4	0	0
40 歳～49 歳	10	4	0	0	9	1	2	0
50 歳～59 歳	25	9	5	1	24	9	5	1
60 歳以上	7	1	0	0	9	2	2	1
合　　計	55	16	8	3	51	16	11	2

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和７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、同法第 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。

脳・心臓疾患の令和７年度の超過勤務時間数（１か月平均）別認定件数を見ると、「100 時間以上」が３件（令和６年度２件）、「20 時間未満」、「20 時間以上～40 時間未満」及び「80 時間以上～100 時間未満」がそれぞれ１件（同１件、０件及び２件）で、うち死亡は「100 時間以上」が１件（同１件）などとなっている（第 1-2-3-7 表）。

第 1-2-3-7 表　脳・心臓疾患の超過勤務時間数（１か月平均）別認定件数

区分＼年度	令和６年度	うち死亡	令和７年度	うち死亡
20 時間未満	1	1	1	0
20 時間以上～40 時間未満	0	0	1	0
40 時間以上～60 時間未満	2	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	1	0
100 時間以上	2	1	3	1
その他	1	0	5	1
合　　計	8	3	11	2

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和７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、同法第 24 条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 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１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。

3. 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。

4.「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。

脳・心臓疾患の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員等別認定件数は、第 1-2-3-8 表のとおりである。

第 1-2-3-8 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等別認定件数

区分＼年度	令和６年度	うち死亡	令和７年度	うち死亡
常勤職員	8	3	11	2
常勤的非常勤職員	0	0	0	0
再任用短時間勤務職員等	0	0	0	0
合　　計	8	3	11	2

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和７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、同法第 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（昭和 42 年政令第 274 号。以下「地公災令」という。）第１条第１項第２号及び同条第２項に定める者である。

3.「再任用短時間勤務職員等」は、同条第１項第１号に定める者である。

また、精神疾患等の令和7年度の状況を見ると、受理件数は316件（令和6年度249件）であり、認定件数は82件（同70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）」が157件（同124件）と最も多く、次いで「義務教育学校職員」が67件（同53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）」が47件（同38件）と最も多く、次いで「義務教育学校職員以外の教育職員」が13件（同9件）などとなっている（第1-2-3-9表）。

第1-2-3-9表　精神疾患等の職種別受理及び認定件数

年度／職種	令和6年度				令和7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	53	3	9	0	67	2	8	1
義務教育学校職員以外の教育職員	35	1	9	3	36	3	13	2
警察職員	10	3	3	1	13	0	7	1
消防職員	15	4	10	0	28	1	4	0
電気・ガス・水道事業職員	4	0	1	1	6	2	1	0
運輸事業職員	7	0	0	0	5	0	1	0
清掃事業職員	1	0	0	0	3	0	0	0
船員	0	0	0	0	1	0	1	1
その他の職員（一般職員等）	124	10	38	6	157	12	47	6
合計	249	21	70	11	316	20	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和7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、同法第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。

年齢別では、精神疾患等の令和７年度の受理件数について、「30 歳～39 歳」が 93 件（令和６年度 58 件）と最も多く、次いで「50 歳～59 歳」が 84 件（同 67 件）などとなっており、認定件数について、「40 歳～49 歳」が 25 件（同 15 件）と最も多く、次いで「50 歳～59 歳」が 21 件（同 14 件）などとなっている（第 1-2-3-10 表）。

第 1-2-3-10 表　精神疾患等の年齢別受理及び認定件数

年度／年齢	令和６年度				令和７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	1	0	0	0
20 歳～29 歳	49	6	14	2	44	3	18	2
30 歳～39 歳	58	4	24	2	93	4	15	2
40 歳～49 歳	71	5	15	4	78	6	25	3
50 歳～59 歳	67	6	14	2	84	5	21	4
60 歳以上	4	0	3	1	16	2	3	0
合　　計	249	21	70	11	316	20	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和７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、同法第 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。

精神疾患等の令和７年度の業務負荷の類型別の認定件数を見ると、「対人関係等の職場環境」が 32 件（令和６年度 29 件）と最も多く、次いで「仕事の量・質」が 26 件（同 20 件）などとなっている（第 1-2-3-11 表）。

第 1-2-3-11 表　精神疾患等の業務負荷の類型別認定件数一覧

業務負荷の類型		令和６年度	うち死亡	令和７年度	うち死亡
1　異常な出来事への遭遇		12	0	17	0
2　仕事の量・質	仕事の内容	0	0	4	1
	仕事の量（勤務時間の長さ）	20	8	22	5
	勤務形態	0	0	0	0
3　役割・地位等の変化	異動	0	0	0	0
	昇任	0	0	0	0
4　業務の執行体制		4	0	1	0
5　仕事の失敗、責任問題の発生・対処	仕事の失敗	0	0	0	0
	不祥事の発生と対処	1	1	0	0
6　対人関係等の職場環境		29	2	32	5
7　住民等との公務上での関係		4	0	6	0
合計		70	11	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和７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、同法第 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」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。

精神疾患等の令和７年度の超過勤務時間数（１か月平均）別認定件数を見ると、「120 時間以上～140 時間未満」が７件（令和６年度５件）、うち死亡は２件（同３件）、次いで「140 時間以上」が６件（同６件）で、うち死亡は１件（同３件）などとなっている（第 1-2-3-12 表）。

第 1-2-3-12 表　精神疾患等の超過勤務時間数（１か月平均）別認定件数

区分＼年度	令和６年度	うち死亡	令和７年度	うち死亡
20 時間未満	9	2	4	3
20 時間以上～40 時間未満	3	0	4	2
40 時間以上～60 時間未満	2	0	0	0
60 時間以上～80 時間未満	2	0	0	0
80 時間以上～100 時間未満	5	3	5	0
100 時間以上～120 時間未満	4	0	4	1
120 時間以上～140 時間未満	5	3	7	2
140 時間以上	6	3	6	1
そ　の　他	34	0	52	2
合　　計	70	11	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和７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、同法第 24 条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 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１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。
3. 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。
4.「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。

精神疾患等の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員等別認定件数は、第 1-2-3-13 表のとおりである。

第 1-2-3-13 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等別認定件数

区分＼年度	令和６年度	うち死亡	令和７年度	うち死亡
常　勤　職　員	70	11	81	11
常勤的非常勤職員	0	0	1	0
再任用短時間勤務職員等	0	0	0	0
合　　計	70	11	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和７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、同法第 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、地公災令第１条第１項第２号及び同条第２項に定める者である。
3.「再任用短時間勤務職員等」は、同条第１項第１号に定める者である。

3 過労死等に係る調査・研究

過労死等防止対策推進法において、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、分析及び提供を行うこととされている。

過労死等防止対策大綱においては、過労死等が多く発生している又は長時間労働等の実態があるとの指摘がある職種・業種である、自動車運転従事者、教職員、IT 産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野を重点業種等[*1]として、調査研究を進めることとしている。

これらを踏まえ、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の過労死等防止調査研究センター等において、平成 22 年 1 月以降、過労死等に係る労災支給決定事案等の調査資料を全国の都道府県労働局・労働基準監督署から収集し、分析を行っている（国家公務員については平成 22 年 4 月以降）。

また、労働・社会分野の調査・分析として、労働安全衛生総合研究所において、企業や労働者等に対するアンケート調査を実施し、その結果を分析するとともに、過労死等防止調査研究センターでは疫学研究[*2]を継続して実施している。

令和 7 年度は、令和 5 年度までの労災支給決定事案、公務災害認定事案（国家公務員は令和 6 年度まで）及び過労死等の労災請求件数の増加要因に関する分析を行うとともに、事業場や就業者に対するアンケート調査を実施したので、その結果を報告する。

[*1] 重点業種等については、日本標準産業分類のうち以下の区分に係るデータを用いて分析している。
自動車運転従事者：職業別大分類「輸送・機械運転従事者」のうち中分類「自動車運転従事者」
教職員：産業別大分類「教育・学習支援業」のうち教員と教員以外（公務災害は含まず）
IT 産業：産業別大分類「情報通信業」のうち中分類「情報サービス業」
外食産業：産業別大分類「宿泊業，飲食サービス業」のうち中分類「飲食店」
医療：医師（業種非限定）、産業大分類「医療、福祉」の看護師
建設業：産業別大分類「建設業」
メディア業界：産業別大分類「情報通信業」のうち中分類「放送業」
産業別大分類「情報通信業」のうち中分類「映像・音声・文字情報制作業」のうち小分類「新聞業」、「出版業」、「広告制作業」
産業別大分類「学術研究、専門・技術サービス業」のうち中分類「広告業」
上記に加え、映像業に関連した業務等、メディア業界に関連した職種を抽出
芸術・芸能分野：職業別小分類「彫刻家」、「画家・書家」、「工芸美術家」、「デザイナー」、「写真家・映像撮影者」、「音楽家」、「舞踏家」、「俳優」、「演出家」、「演芸家」

[*2] 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。

【白書に掲載したこれまでの主な調査・分析（概要)】

年度	労災事案・公務災害事案分析等	アンケート調査等
平成27年度	労災支給決定された事案	企業及び労働者
平成28年度	労災支給決定されなかった事案、自動車運転従事者及び外食産業の労災支給決定された事案、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	自動車運転従事者及び外食産業 法人役員・自営業者
平成29年度	自動車運転従事者及び外食産業の労災支給決定された事案、教職員、IT産業及び医療の労災支給決定された事案、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	教職員、IT 産業及び医療の企業及び労働者
平成30年度	全業種及び建設業、メディア業界の労災支給決定された事案、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	建設業及びメディア業界の企業及び労働者等
令和元年度	労災支給決定された事案、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	企業、労働者、法人役員及び自営業者
令和2年度	全業種及び自動車運転従事者、外食産業の労災支給決定された事案、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	自動車運転従事者及び外食産業の企業及び労働者
令和3年度	全業種及び建設業、IT産業の労災支給決定された事案、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	全業種の自営業者、会社役員を含む就業者及び事業場（建設業及びIT産業には詳細な項目及びヒアリング調査を追加実施）
令和4年度	全業種の労災支給決定された事案及び労災支給決定されなかった事案、メディア業界及び教育・学習支援業の労災支給決定された事案、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	全業種の自営業者、会社役員を含む就業者及び事業場、メディア業界、芸術・芸能従事者（実演家）
令和5年度	全業種の労災支給決定された事案、医療（医師・看護師）における労災支給決定事案、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及び認定されなかった事案、地方公務員（教職員）の公務上の災害と認定された事案	全業種の自営業者、会社役員を含む就業者及び事業場、DX等先端技術担当者、芸術・芸能従事者（スタッフ）
令和6年度	全業種の労災支給決定された事案、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	全業種の自営業者、会社役員を含む就業者及び事業場、外食産業、公立学校における働き方改革に係る調査
令和7年度	全業種の労災支給決定された事案、カスタマーハラスメントに関する精神障害の労災支給決定事案、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、過労死等の労災請求件数の増加要因分析	全業種の自営業者、会社役員を含む就業者及び事業場、建設業、自動車運転従事者、IT産業に係る調査

（1）労災支給決定事案の分析

労災の請求件数、決定件数、支給決定件数の状況は第１章の２で示したとおりである。

ここでは、過労死等防止調査研究センターで行った、平成 22 年度から令和５年度までの 14 年分の業務災害に係る労災支給決定事案（脳・心臓疾患事案 3,510 件、精神障害事案 7,321 件）についての分析、精神障害事案の詳細分析として、カスタマーハラスメント関係の事案を紹介する。

（まとめ）

脳・心臓疾患事案の３年度ごとの平均事案数の推移を見ると、「自動車運転従事者」は減少傾向であるが、依然として他に比べ件数が多い。

精神障害事案の３年ごとの平均事案数の推移を見ると、「IT 産業」、「メディア業界」以外は増加傾向。特に「医療」の３年ごとの平均事案数の推移を見ると、「令和３年度～５年度」は「平成 24 年度～26 年度」と比べ約３倍となっており、「建設業」も「自動車運転従事者」も大幅に増加している。

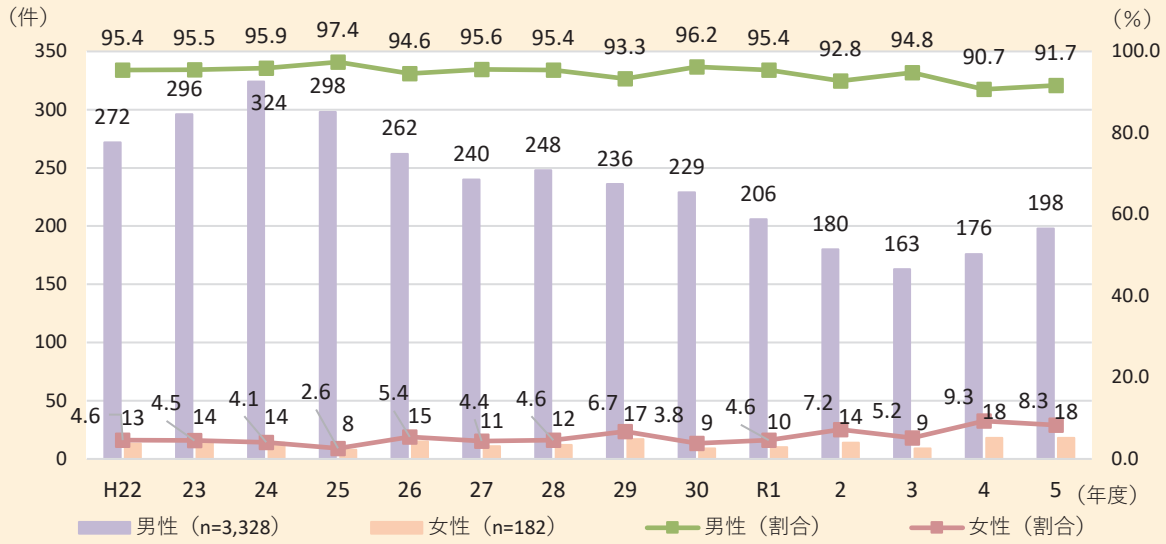
精神障害の発病に関与したと考えられる事象（出来事）は、全産業では「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の割合が最も高く、重点業種等では「教職員」、「メディア業界」、「外食産業」の順に割合が高い。

脳・心臓疾患事案における負荷要因別の事案数や精神障害事案における具体的な出来事別の事案数について見ても、重点業種等ごとに異なる傾向が見られる。このため、例えば、１か月に 80 時間以上の時間外労働を行った割合が高い業種等に対しては、長時間労働削減の取組みを強化するなど、それぞれの重点業種等ごとに、その特徴を踏まえた対応を検討し、取組みを行うことが必要である。

① 脳・心臓疾患事案

分析対象の労災支給決定された脳・心臓疾患事案 3,510 件のうち、男性は 3,328 件、女性は 182 件であった。令和 5 年度は、男性は 198 件（91.7%）、女性は 18 件（8.3%）となった。平成 22 年度以降、女性の数は最小が 8 件、最大が 18 件であり、増減を繰り返している状況であるが、男性の件数が減少してきていることから、女性の比率がやや高まっている（第 1-3-1-1 図）。

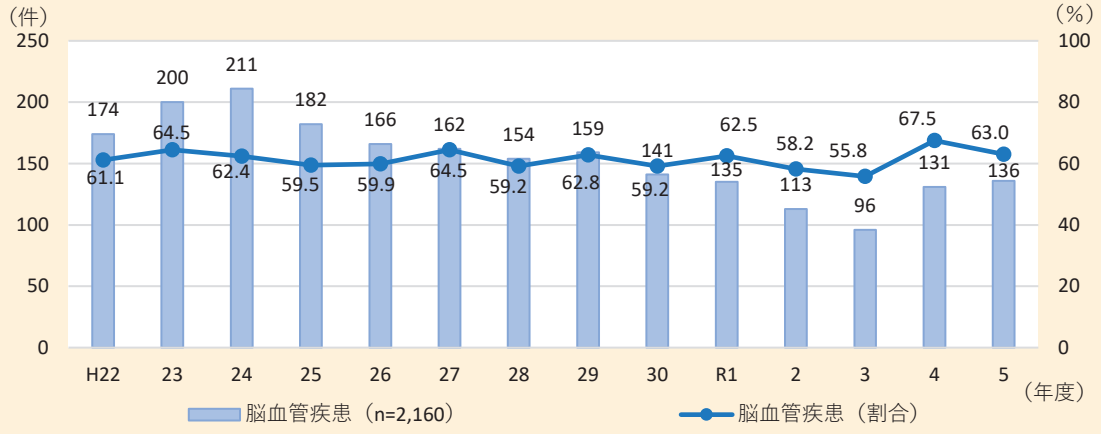
第 1-3-1-1 図 労災支給決定における男女別の事案数の推移（脳・心臓疾患）



（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「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」を基に作成

労災支給決定における疾患を見ると、平成 22 年度から令和 5 年度までの合計は、「脳血管疾患」が 2,160 件となっている。各年度でこれらの比率に大きな変化はなく、令和 5 年度は「脳血管疾患」が 136 件（63.0%）であった（第 1-3-1-2 図）。

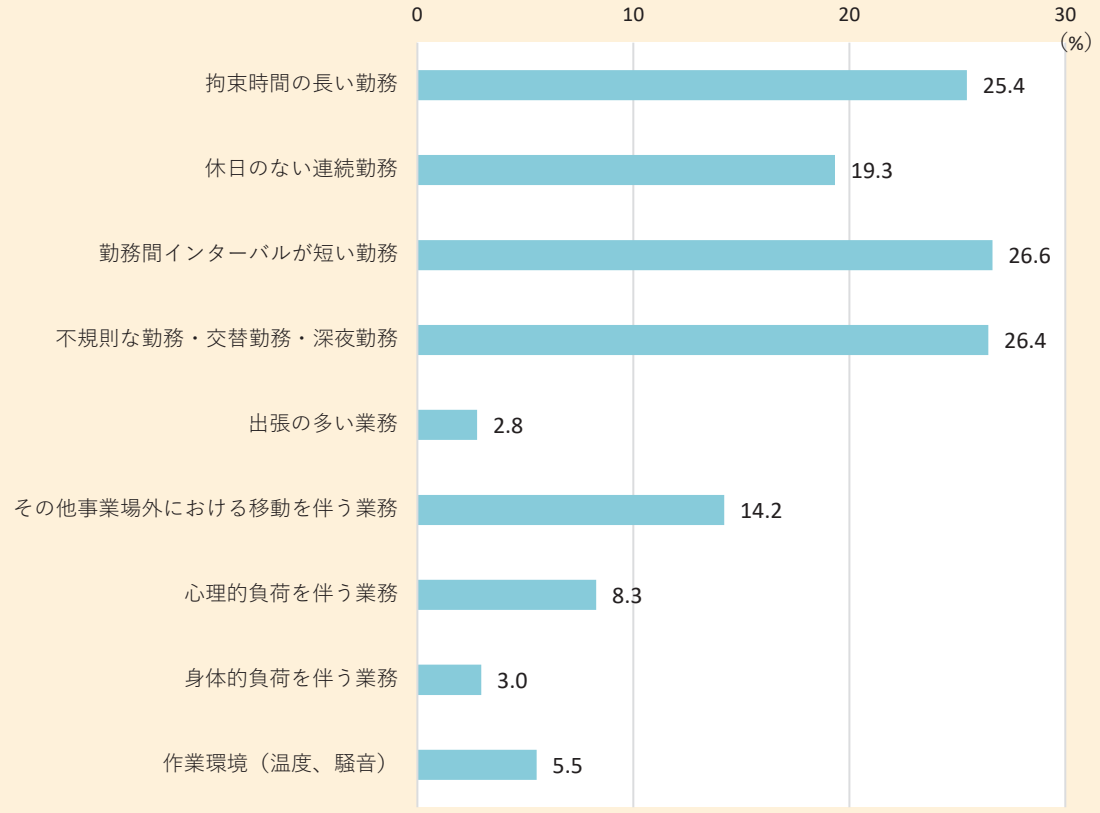
第 1-3-1-2 図 労災支給決定における脳血管疾患の占める割合の推移（脳・心臓疾患）



（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「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」を基に作成

労働時間以外の負荷要因について、令和３年度から令和５年度までの３年度分の合計で見ると、「勤務間インターバルが短い勤務」が 26.6％と最も多く、次いで「不規則な勤務・交替勤務・深夜勤務」が 26.4％、「拘束時間の長い勤務」が 25.4％の順となっている（第 1-3-1-3 図）。

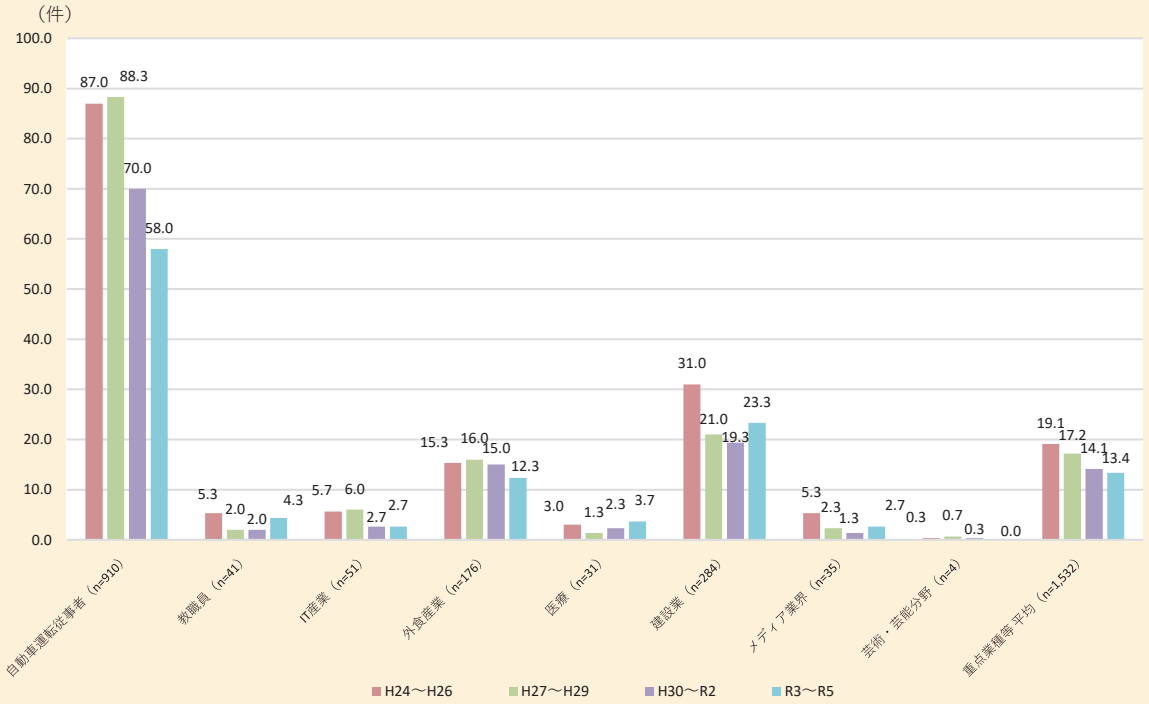
第 1-3-1-3 図　労働時間以外の負荷要因別の事案の割合＜令和３年度～令和５年度（３か年）＞（脳・心臓疾患）



（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「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」を基に作成
（注）1.「労働時間以外の負荷要因」は調査資料により特定できたものを集計。
2. 令和３年度については、改正前の労災認定基準により決定した事案を除いている。

平成 24 年度から令和５年度までの３年度ごとの平均事案数の推移を見ると、最も多い「自動車運転従事者」は減少傾向にあるが、依然として他に比べ件数が多い。次いで、「建設業」は一旦減少していたが、令和３年度から令和５年度まででは再び増加している（第 1-3-1-4 図）。

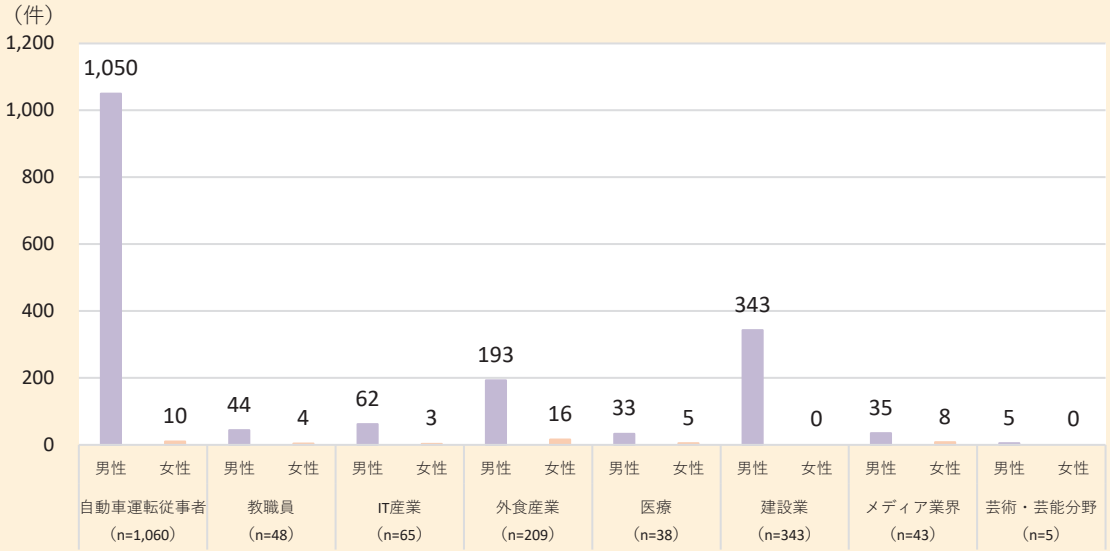
第 1-3-1-4 図　重点業種等の３年度ごとの平均事案数の推移（脳・心臓疾患）



（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の調査結果データを基に作成

平成 22 年度から令和５年度までの重点業種等の事案を男女別に見ると、どの重点業種等も男性の事案数が多く、「医療」及び「メディア業界」を除き、男性の事案が９割を超えている（第 1-3-1-5 図）。

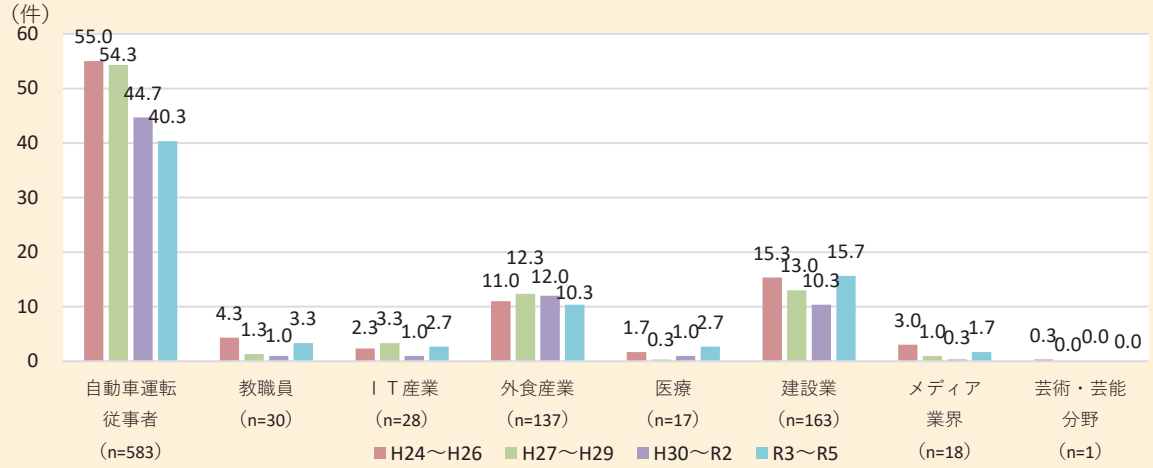
第 1-3-1-5 図　重点業種等の男女別の事案数（脳・心臓疾患）



（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の調査結果データを基に作成

死亡以外事案について３年度ごとの平均事案数を見ると、最も多い「自動車運転従事者」は平成 24 年度～26 年度が 55.0 件であったのが令和３年度～５年度は 40.3 件まで減少した。次いで、「建設業」は平成 24 年度～26 年度の 15.3 件から平成 30 年度～令和２年度は 10.3 件まで減少したが、令和３年度～５年度は 15.7 件と再び増加した。「外食産業」は平成 24 年度～26 年度の 11.0 件からおおむね横ばいであり、令和３年度～５年度は 10.3 件に減少した。（第 1-3-1-6 図）。

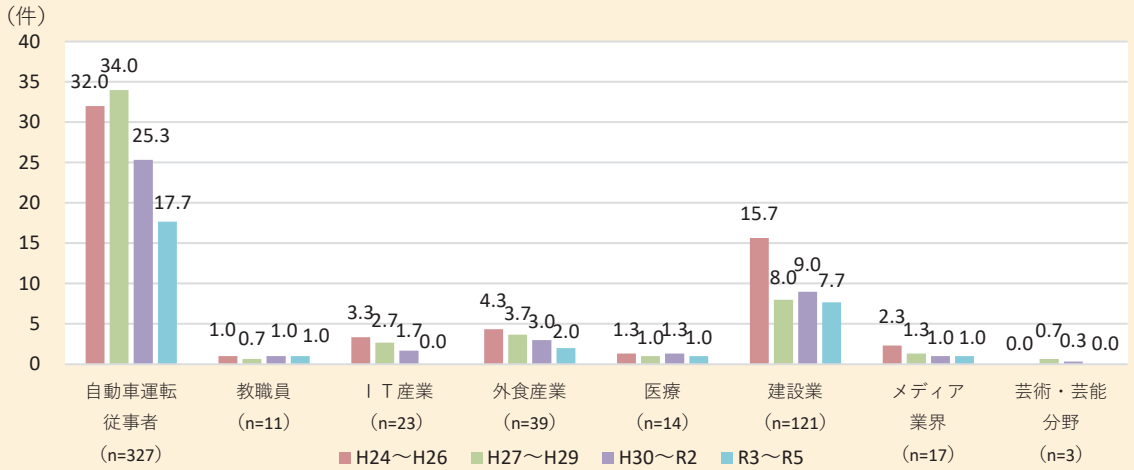
第 1-3-1-6 図 重点業種等の死亡以外事案数の３年度ごとの平均の推移（脳・心臓疾患）



（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の調査結果データを基に作成

死亡事案については、最も多い「自動車運転従事者」は平成 27 年度～29 年度に 34.0 件に増加した後、減少し、令和３年度～５年度は 17.7 件となった。次いで「建設業」は平成 24 年度～26 年度の 15.7 件から令和３年度～５年度は 7.7 件まで減少した（第 1-3-1-7 図）。

第 1-3-1-7 図 重点業種等の死亡事案数の３年度ごとの平均の推移（脳・心臓疾患）

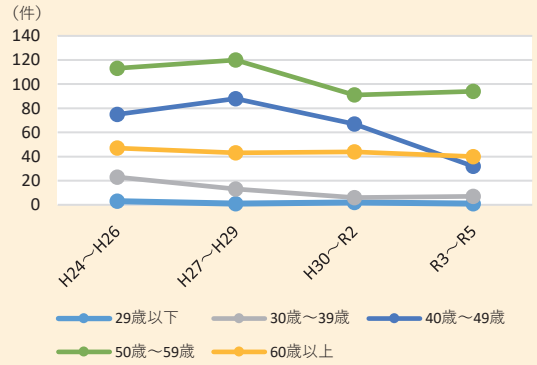


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

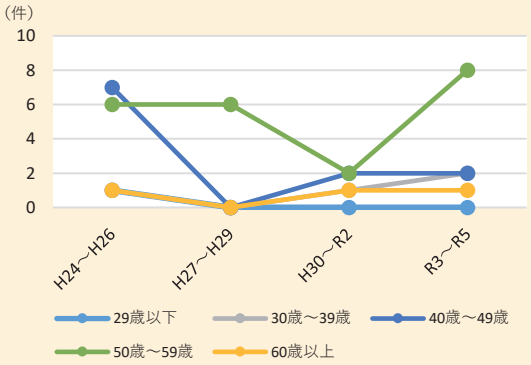
発症時の年齢階層別に３年度ごとの事案数を見ると、「自動車運転従事者」は「50 歳～59 歳」が多く、「建設業」、「IT 産業」、「外食産業」では、「40 歳～49 歳」が多くなっている（第 1-3-1-8 図）。

第 1-3-1-8 図 重点業種等の年齢階層別の３年度ごとの事案数（脳・心臓疾患）

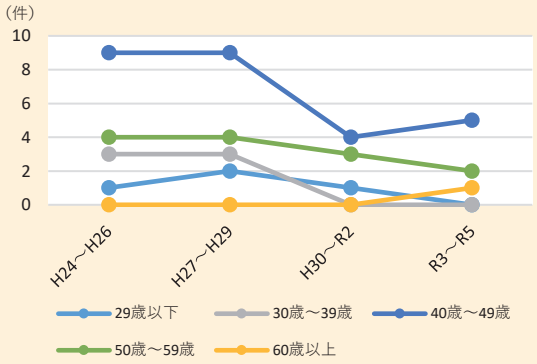
＜自動車運転従事者＞



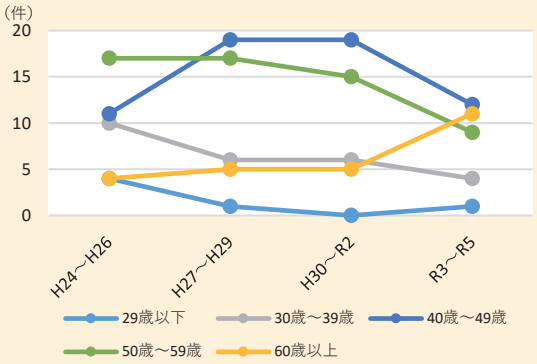
＜教職員＞



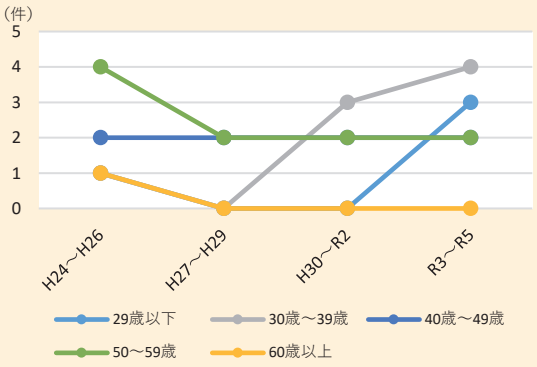
＜IT 産業＞



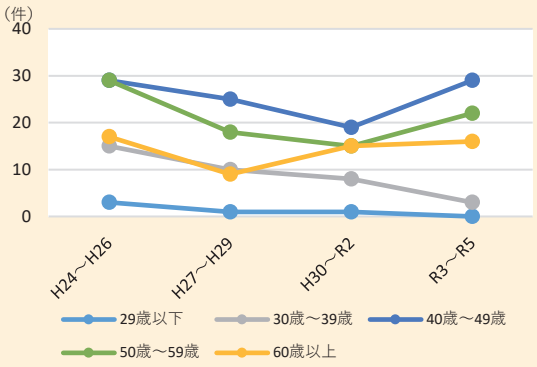
＜外食産業＞



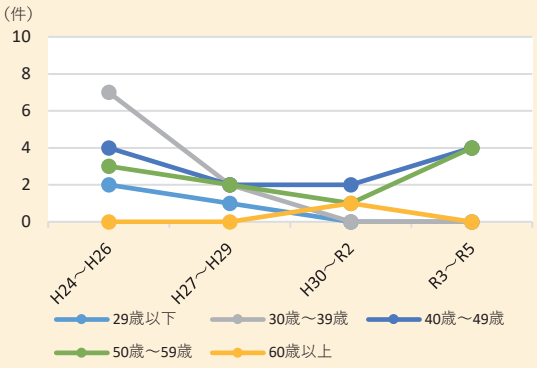
＜医療＞



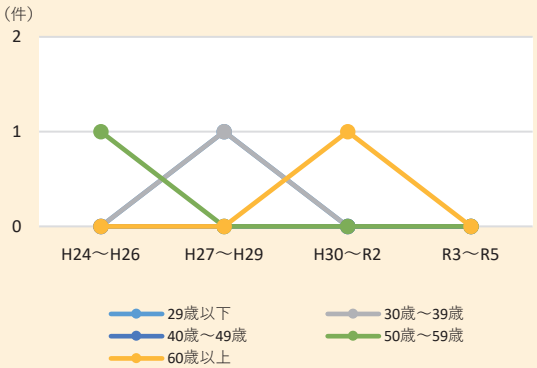
＜建設業＞



＜メディア業界＞



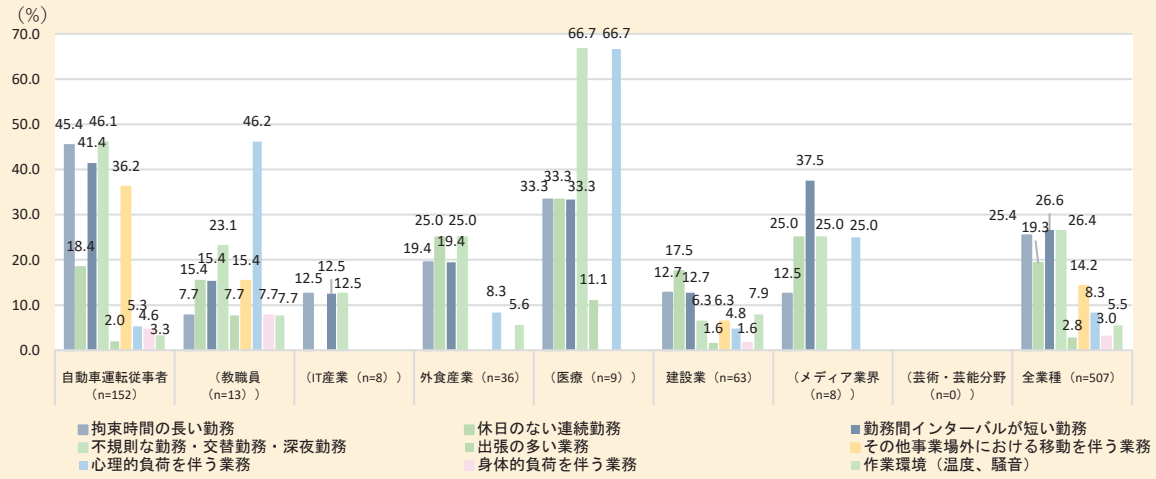
＜芸術・芸能分野＞



（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の調査結果データを基に作成

労働時間以外の負荷要因の割合を見ると、全業種では「勤務間インターバルが短い勤務」（26.6％）が最も高く、業種別では「自動車運転従事者」（41.4％）が最も高い。次いで、「不規則な勤務・交替勤務・深夜勤務」の割合が高く、業種別では「医療」（66.7％）が最も高い（第 1-3-1-9 図）。

第 1-3-1-9 図　重点業種等の労働時間以外の負荷要因別事案数に占める割合＜令和 3 年度～令和 5 年度（3 か年）＞（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の調査結果データを基に作成

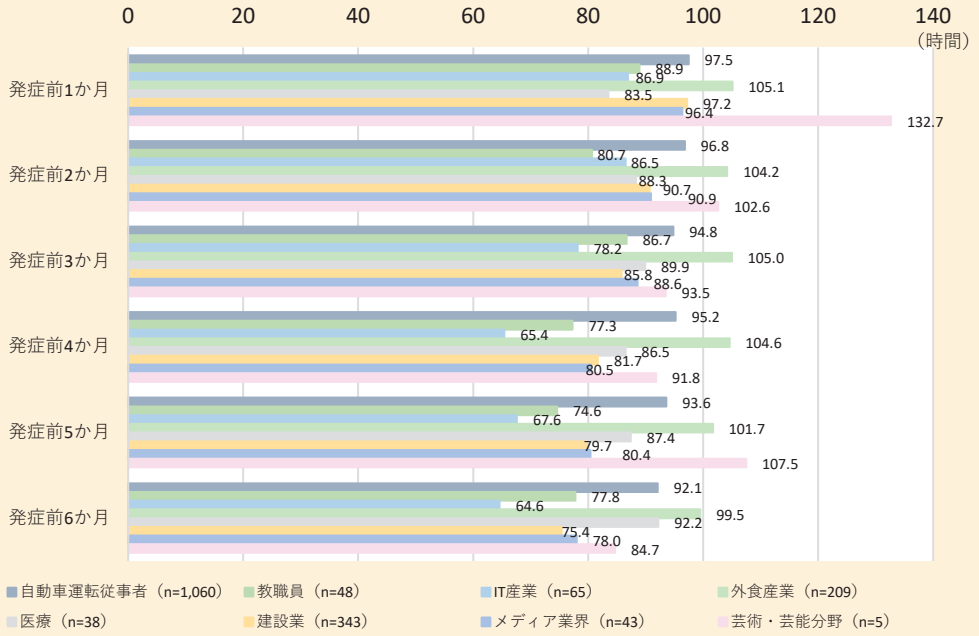
（注）1.「労働時間以外の負荷要因」は調査資料により特定できたものを集計。

2. 各業種の n 数は当該期間における事案数の合計。令和 3 年度については、労災認定基準の改正後の事案数のみを使用。

3. n=30 未満は参考値記載

発症前の時間外労働時間数について、発症前１か月及び５か月では「芸術・芸能分野」、「外食産業」が多く、その他の月ではいずれも「外食産業」が最も多くなっている（第1-3-1-10 図）。

第 1-3-1-10 図　重点業種等の発症前の時間外労働時間数＜平成 22 年度～令和 5 年度＞（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の調査結果データを基に作成

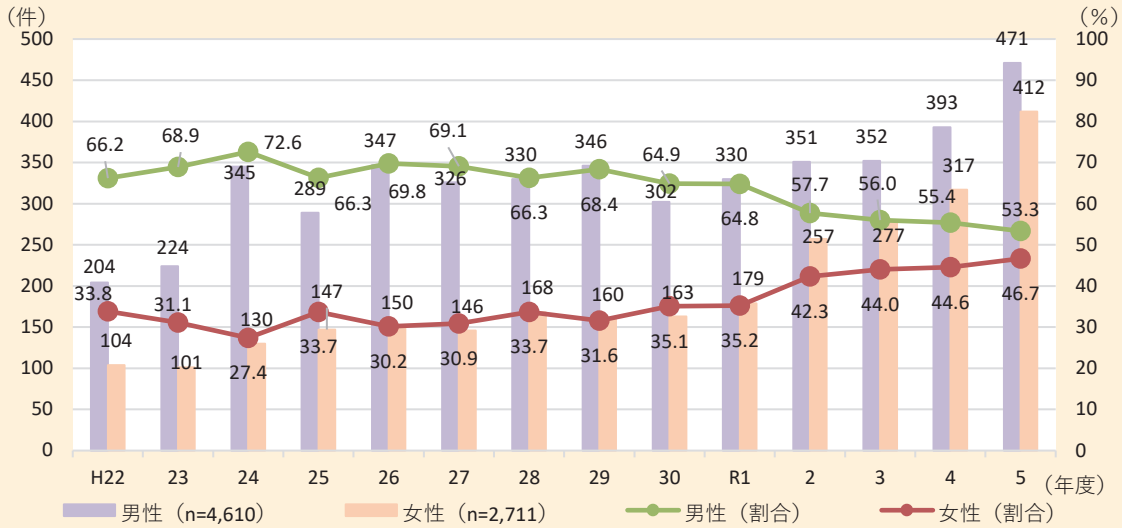
（注）1.「発症前の時間外労働時間数」は確認できた事案を集計し平均して計算。

2. 各業種の n 数は当該期間における事案数の合計。

② 精神障害事案

分析対象の労災支給決定された精神障害事案 7,321 件のうち、男性は 4,610 件、女性は 2,711 件であった。令和 5 年度は、男性は 471 件（53.3%）、女性は 412 件（46.7%）となった。精神障害事案では女性比率は増加傾向にあり 5 割に近づいている（第 1-3-1-11 図）。

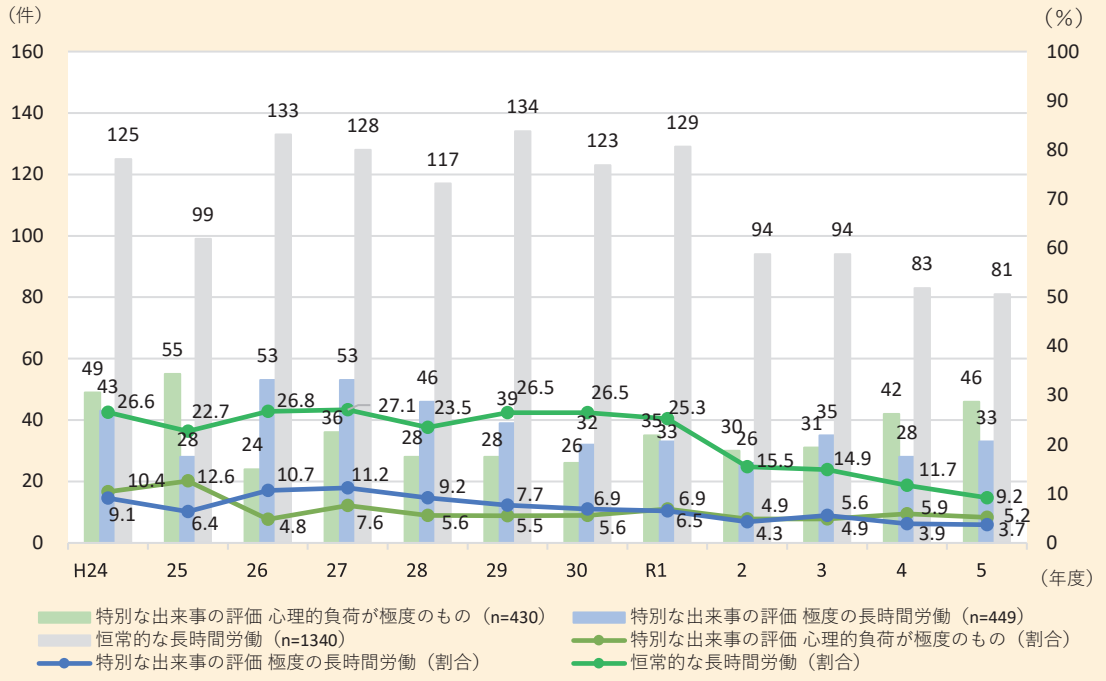
第 1-3-1-11 図 労災支給決定の男女別の事案数の推移（精神障害）



（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「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」の調査結果データを基に作成

分析対象の労災支給決定された精神障害事案のうち、特別な出来事（精神障害事案に係る労災決定件数の要因となった出来事のうち心理的負荷の総合評価を「強」とするもの）等を見ると、「恒常的な長時間労働」は減少傾向にある（第 1-3-1-12 図）。

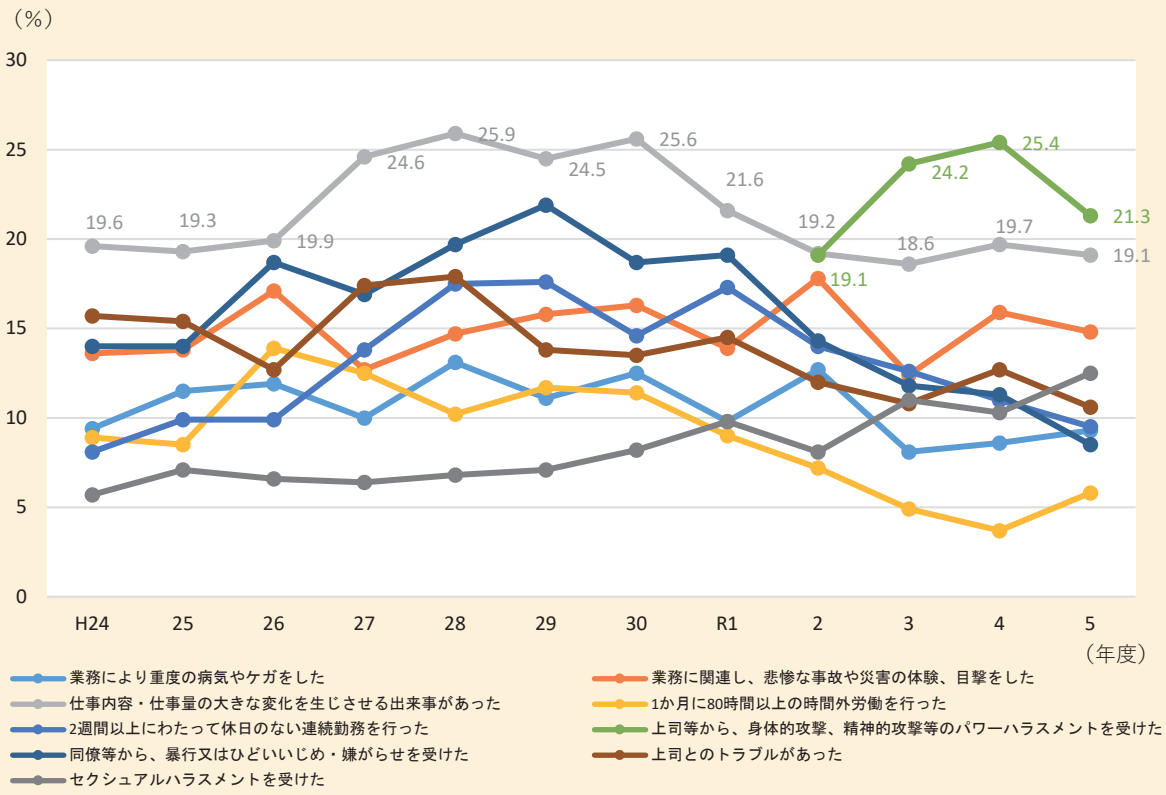
第 1-3-1-12 図　特別な出来事等別の事案数の推移（精神障害）



（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「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」を基に作成

具体的な出来事（精神障害事案に係る労災決定において、心理的負荷の強度を評価するために一定の事象を類型化したもの）では、事案の総数に占める割合として、令和２年の精神障害の認定基準改正までは「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」が最も高かったが、改正後は新たに追加された「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」の割合が最も高くなっている。次いで「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」、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」の順となっている。なお、このデータでは、収集した復命書[*3]において確認されたすべての具体的な出来事を算定しているため、厚生労働省が公表している「過労死等の労災補償状況」とは数値が異なっている（第 1-3-1-13 図）。

第 1-3-1-13 図　具体的な出来事別の事案数の割合の推移（精神障害）

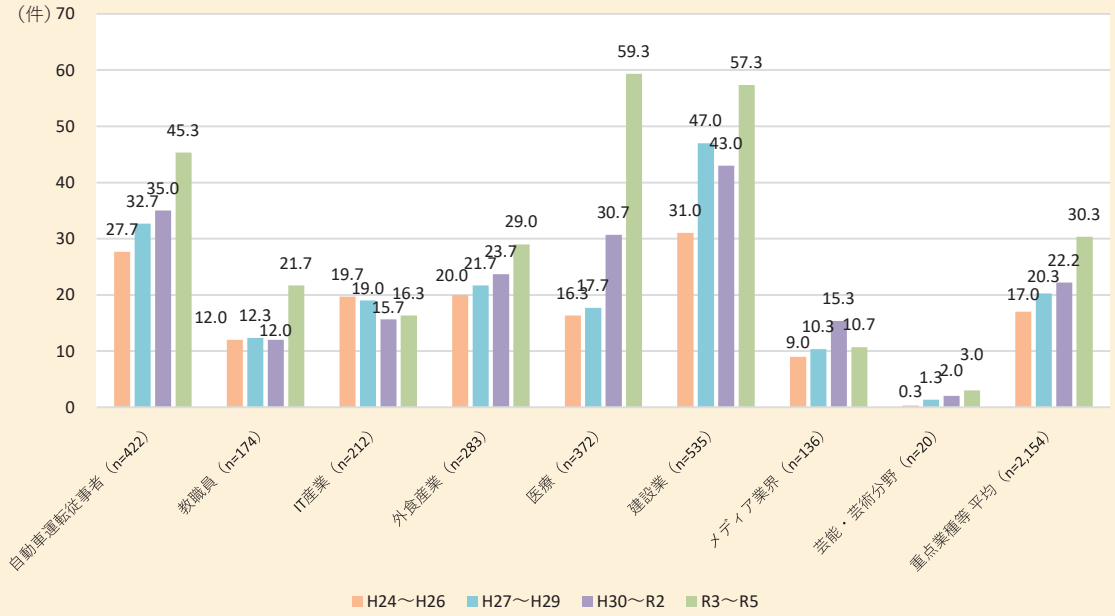


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

[*3] 独立行政法人労働者健康安全機構では労働安全衛生総合研究所に過労死等防止調査研究センターを設置しており、そこで平成 22 年１月以降に過労死等の労災支給決定された事案の労災復命書等の調査資料を全国の都道府県労働局・労働基準監督署より収集し、分析している。

次に、重点業種等の労災支給決定事案について、平成 24 年度から令和 5 年度までの 3 年度ごとの平均事案数の推移は、「IT 産業」、「メディア業界」以外は増加傾向にある。特に「医療」は平成 24 年度～26 年度が 16.3 件であったが、令和 3 年度～ 5 年度では 59.3 件と約 3 倍となっており、「建設業」も平成 24 年度～26 年度の 31.0 件が、令和 3 年度～ 5 年度では 57.3 件、「自動車運転従事者」も平成 24 年度～26 年度の 27.7 件が令和 3 年度～ 5 年度では 45.3 件と、大幅に増加している（第 1-3-1-14 図）。

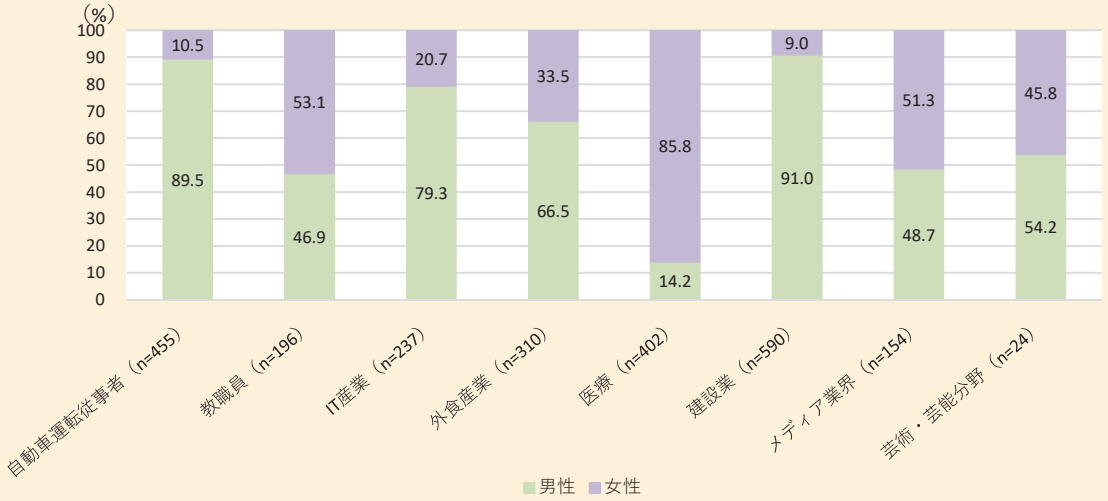
第 1-3-1-14 図　重点業種等の 3 年度ごとの平均事案数の推移（精神障害）



（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の調査結果データを基に作成

男女別で見ると、「建設業」では男性が 91.0％、「自動車運転従事者」では 89.5％、「IT 産業」では 79.3％を占めた。一方、「医療」では女性が 85.8％を占めた。（第 1-3-1-15 図）。

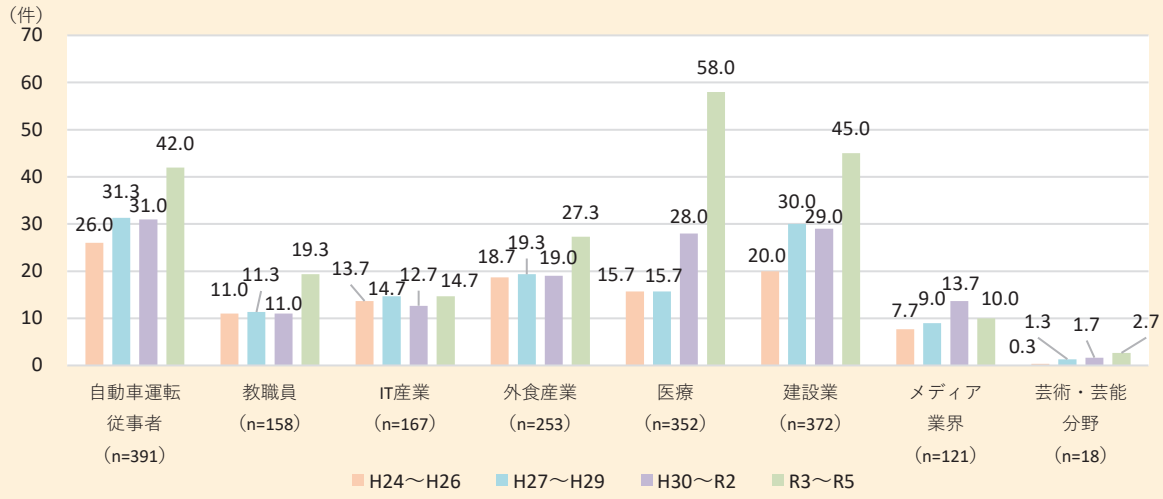
第 1-3-1-15 図　重点業種等の男女別事案数の割合＜平成 22 年度～令和 5 年度＞（精神障害）



（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の調査結果データを基に作成

自殺以外の事案について、平成 24 年度を起点とした３年度ごとの平均事案数を見ると、平成 30 年度～令和２年度と比較して令和３年度～５年度は「メディア業界」を除き増加している。また、「医療」は平成 24 年度～26 年度が 15.7 件であったが、令和３年度～５年度が 58.0 件と大幅に増加し、「自動車運転従事者」では平成 24 年度～26 年度の 26.0 件が令和３年度～５年度の 42.0 件に、「建設業」では平成 24 年度～26 年度の 20.0 件が、令和３年度～５年度の 45.0 件に増加している（第 1-3-1-16 図）。

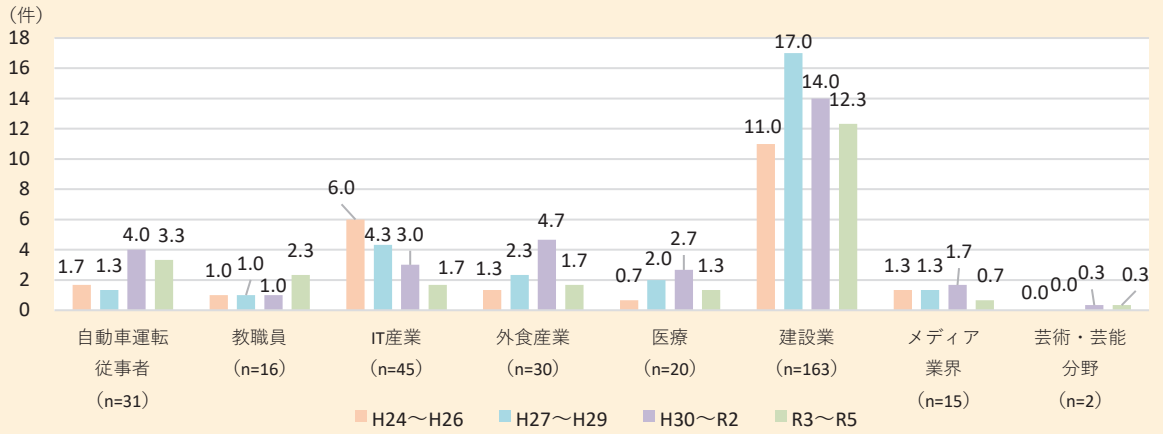
第 1-3-1-16 図 重点業種等の自殺以外事案数の３年度ごとの平均の推移（精神障害）



（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の調査結果データを基に作成

自殺（未遂を含む）事案について、平成 24 年度から令和５年度までの３年度ごとの平均事案数を見ると、「建設業」が最も多いものの減少傾向となっており、令和３年度～５年度は 12.3 件となっている。このほか増減の状況は業種ごとに様々である（第 1-3-1-17 図）。

第 1-3-1-17 図 重点業種等の自殺事案数の３年度ごとの平均の推移（精神障害）

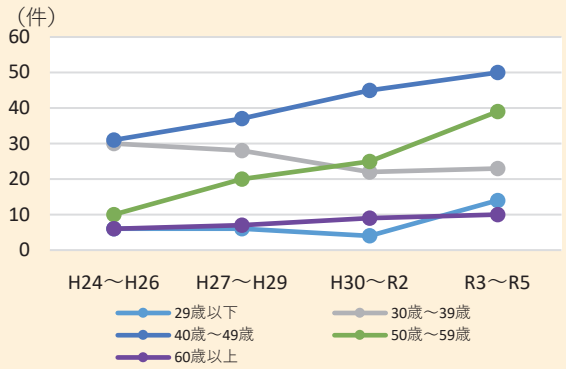


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

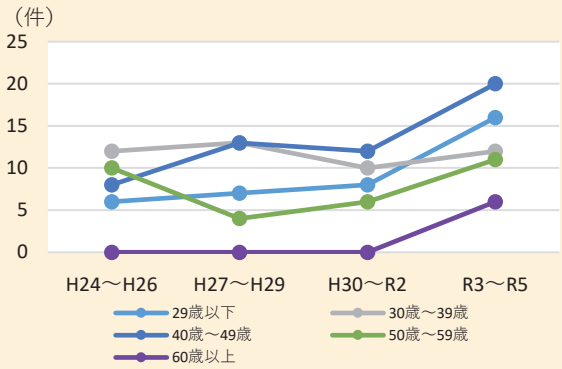
発症時の年齢階層別の平成 24 年度から令和５年度までの３年度ごとの事案数の推移を見ると、「自動車運転従事者」はいずれの期間も「40 歳～49 歳」、「メディア業界」では「29 歳以下」が最も多くなっている（第 1-3-1-18 図）。

第 1-3-1-18 図 重点業種等の年齢階層別事案数の３年度ごとの推移（精神障害）

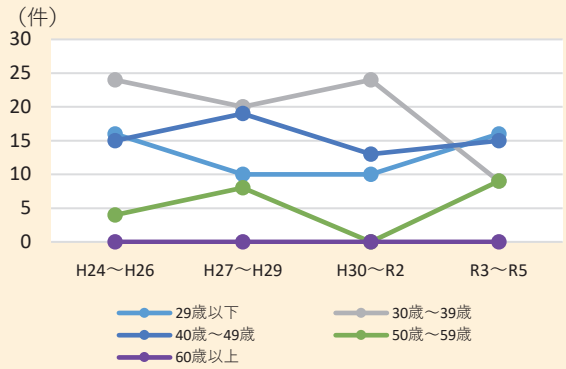
＜自動車運転従事者＞



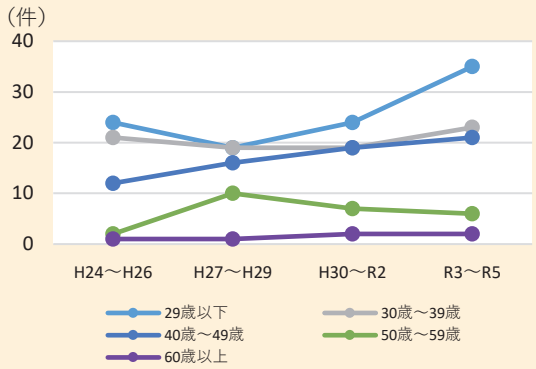
＜教職員＞



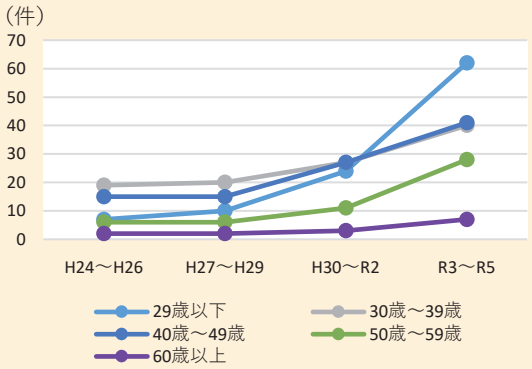
＜IT 産業＞



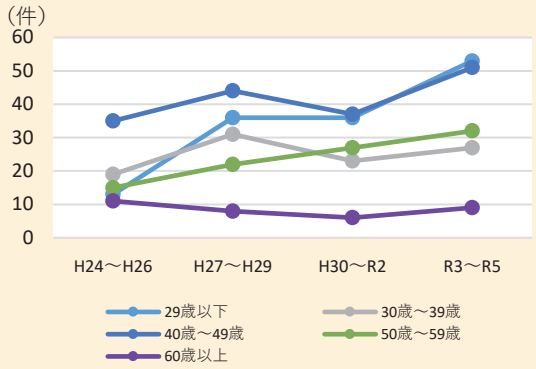
＜外食産業＞



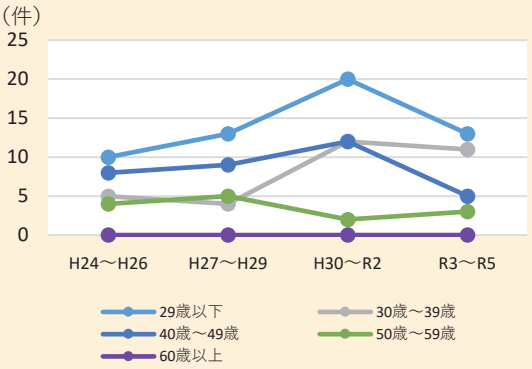
＜医療＞



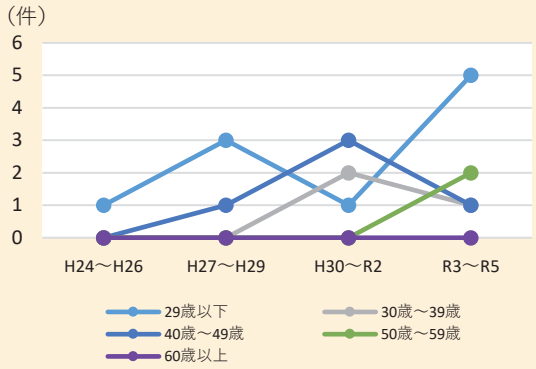
＜建設業＞



＜メディア業界＞



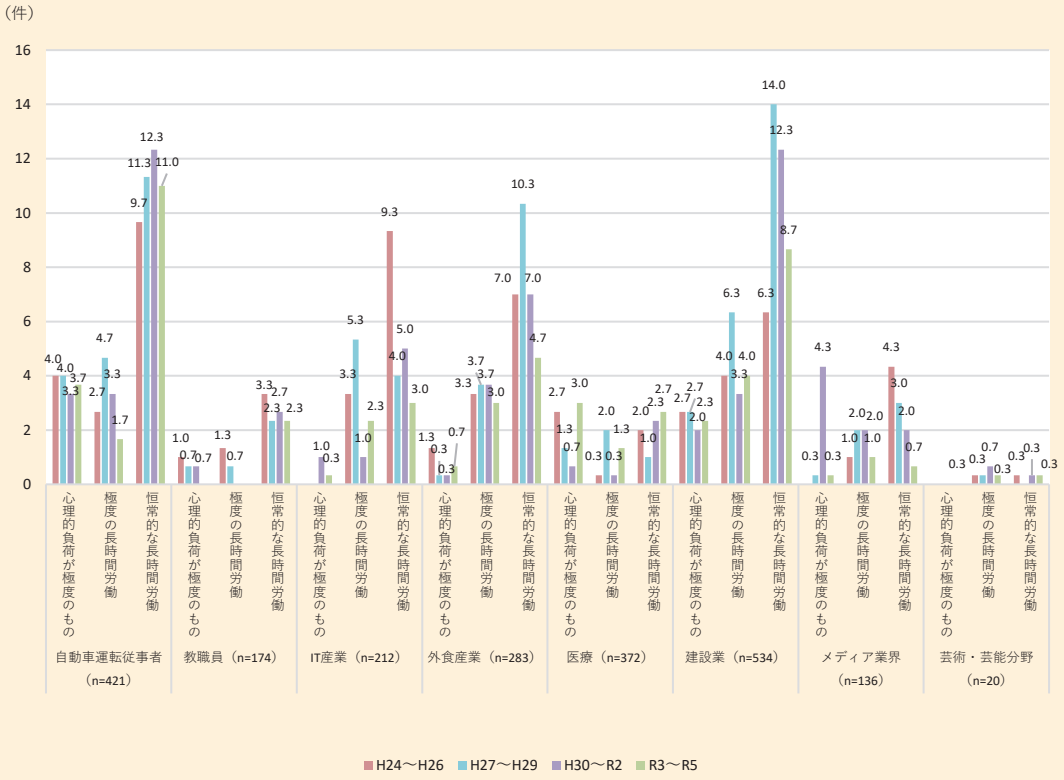
＜芸術・芸能分野＞



（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の調査結果データを基に作成

特別な出来事等別事案数を見ると、業種別では「恒常的な長時間労働」の件数が多く、「自動車運転従事者」、「建設業」、「外食産業」の順であった（第 1-3-1-19 図）。

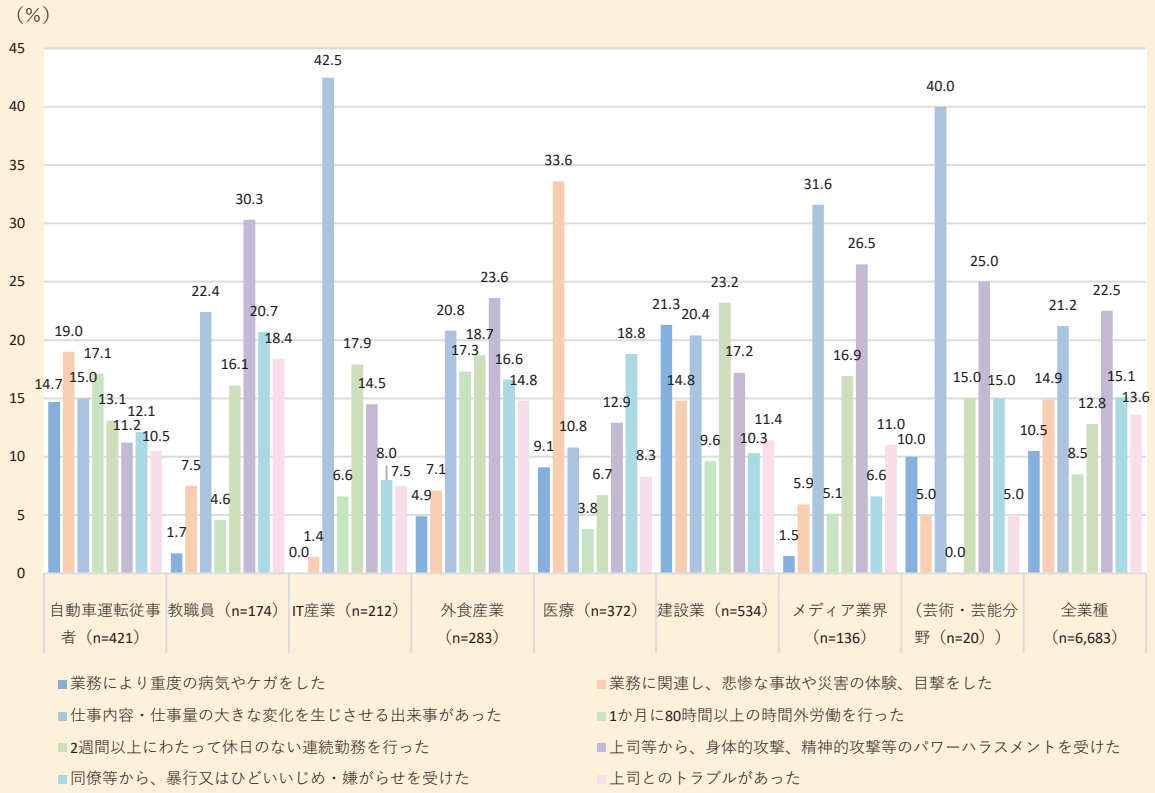
第 1-3-1-19 図 重点業種等の特別な出来事等別事案数の推移（精神障害）



（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の調査結果データを基に作成

具体的な出来事を見ると、全産業では「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」の割合が最も高く、業種別では「教職員」(30.3%)、「メディア業界」(26.5%)、「外食産業」(23.6%)の順に割合が高い。次いで、「仕事の内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」の割合が高く、業種別では「IT産業」(42.5%)、「メディア業界」(31.6%)、「教職員」(22.4%)の順に割合が高い(第1-3-1-20図)。

第1-3-1-20図 重点業種等の具体的な出来事別の割合<平成24年度～令和5年度>(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の調査結果データを基に作成

(注)1. 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、各数値の合計が必ずしも100%とはならない。
2. 具体的な出来事のうち、一部項目のみ記載。
3. n=30未満は参考値記載

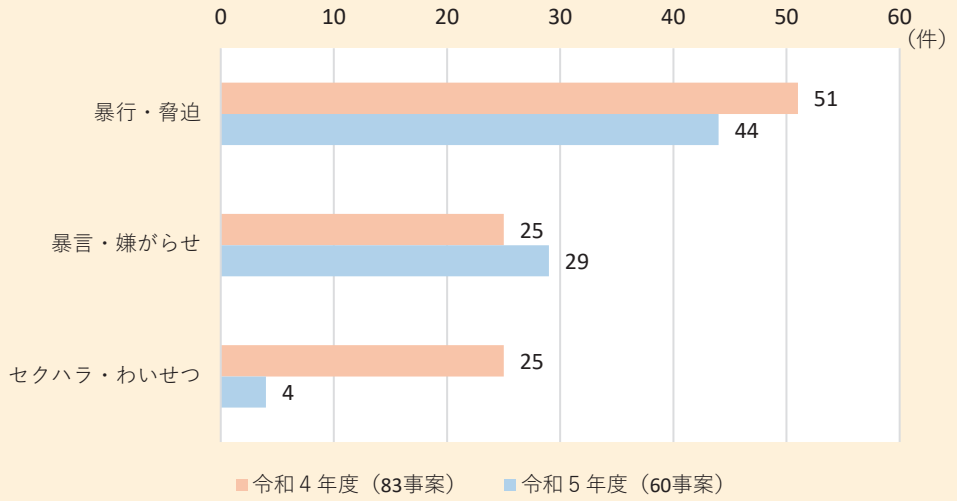
③　精神障害事案の詳細分析（カスタマーハラスメント関係）

令和４年度と令和５年度の精神障害に関する労災認定事案のうち、カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という。）に関する事案の特徴を検討するため、令和４年度に支給決定された事案のうち、カスハラが含まれる可能性のある事案 220 件から、職場外の第三者からの加害行為全般が認められた事案を抽出し、分析した。また、令和５年度に支給決定された事案のうち、カスハラ、つまり、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」が認められた事案 60 件（心理的負荷の強度は「中」６件、「強」54 件）を分析対象とした。

カスハラ事案の多くは、暴行・脅迫であり、心理的負荷の強度は「強」と評価されていた。第三者からの加害であっても、セクハラ・わいせつのみの事案は「セクシュアルハラスメントを受けた」など、カスハラ以外の出来事として認定されることが多く、この違いが年度間の差に表れていた。

カスハラの種類（重複あり）は、令和４年度が暴行・脅迫 51 件、暴言・嫌がらせ 25 件、セクハラ・わいせつ 25 件、令和５年度が暴行・脅迫 44 件、暴言・嫌がらせ 29 件、セクハラ・わいせつ４件であった（第 1-3-1-21 図）。

第 1-3-1-21 図　令和４年度と令和５年度のカスハラ事案の種類の分類（重複あり）



（資料出所）「令和７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」を基に作成

（注）1. 重複件数（令和４年度、令和５年度）：暴行・脅迫と暴言・嫌がらせ（15 件、13 件）、暴行・脅迫とセクハラ・わいせつ（３件、２件）、暴言・嫌がらせとセクハラ・わいせつ（０件、１件）

2. 令和４年度は周辺領域を含めて抽出した第三者加害事案、令和５年度は具体的な出来事としてカスハラが認められた事案であり、年度間の差は集計方法の違いを反映している。

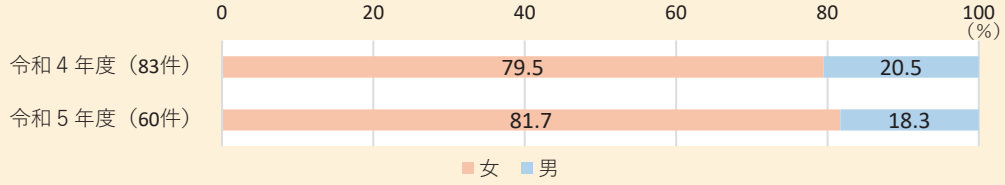
発症時年齢の平均値は 40 歳前後で、女性が約８割、業種では「医療、福祉」が中心で、職種は「専門的・技術的職業従事者」が最多であった。疾患は、令和５年度においては、「適応障害」が 31.7％と最も多く、「急性ストレス反応」及び「心的外傷後ストレス障害」がそれぞれ 20.0％であった（第 1-3-1-22 図表）。

第 1-3-1-22 図表　令和４年度と令和５年度のカスハラ事案の属性

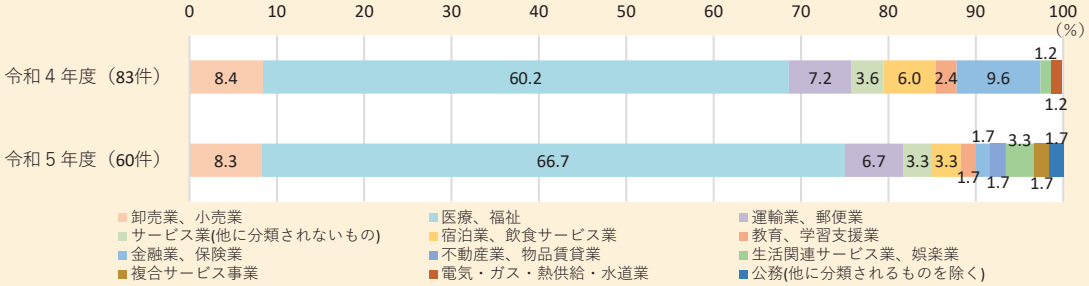
＜発症時年齢＞

年度（件数）	令和４年度（83 件）	令和５年度（60 件）
発症時年齢	38.2±12.5	41.9±12.2

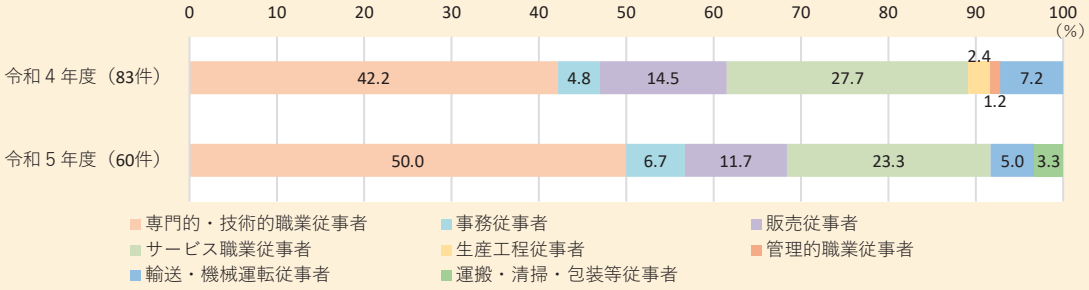
＜性別＞



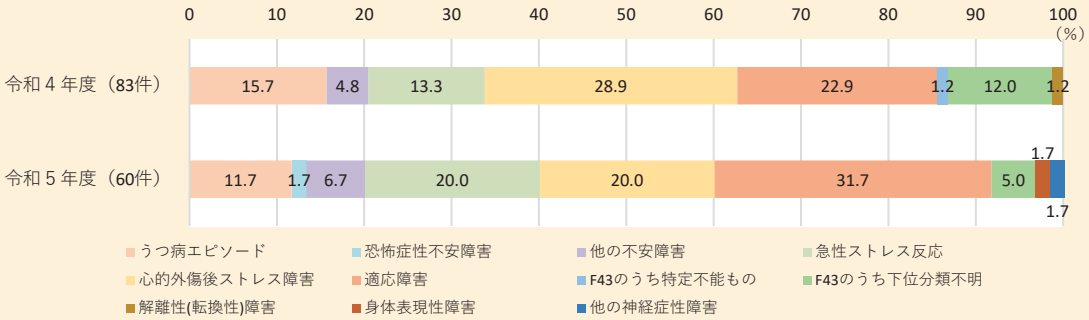
＜業種＞



＜職種＞



＜疾患名＞



（資料出所）「令和７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」を基に作成

（注）1. 発症時年齢は、平均値±SD（標準偏差）の形で記載しており、これは平均値-SD～平均値+SD の間に全体のうち約70%の人が存在することを表す。（令和４年度は 25.7 歳～50.7 歳、令和５年度は 29.7 歳～54.1 歳。）

2. 令和４年度は周辺領域を含めて抽出した第三者加害事案、令和５年度は具体的な出来事としてカスハラが認められた事案であり、年度間の差は集計方法の違いを反映している。

（2）労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）

（まとめ）

過労死等の背景要因や良好な職場環境を形成する要因を分析するため、労働時間関係、ハラスメント関係、就業者のストレスや悩み、うつ傾向・不安関係について、全業種、建設業、自動車運転従事者、IT 産業を対象に、アンケート調査を実施した。

所定外労働が生じる理由については、全業種、建設業、IT 産業については「業務量が多いため」が最も多く、自動車運転従事者については「人員が不足しているため」が多い。

ハラスメントを受けた経験については、建設業、自動車運転従事者、IT 産業においては、「パワーハラスメント」、「カスタマーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」の順に割合が高い。業種別に見ると、自動車運転従事者については「パワーハラスメント」及び「カスタマーハラスメント」が同程度であり、特に、「バス」及び「タクシー」では「カスタマーハラスメント」が多い。

うつ傾向・不安の割合は、建設業、自動車運転従事者、IT 産業の中では建設業が最も高く、特に建設業の「技術職（現場監督）」の割合が高い。

こうした状況を踏まえ、長時間・過重労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進について引き続き取組みを推進していくとともに、人手不足や職場におけるメンタルヘルス対策の強化、ハラスメント対策を含め、より良い職場環境に向けた取組みも積極的に推進していくことが重要である。

①　全業種の調査

ア　調査の概要

過労死等の背景要因や良好な職場環境を形成する要因を分析するため、労働・社会分野に関するアンケート調査を実施した。具体的には、事業場調査として、全国の 20,000 事業場に対し、労働時間の実態やハラスメント、ストレスの状況等に関し、おおむね令和 7 年 11 月から令和 8 年 1 月までの状況について調査を行い 3,901 事業場より有効回答を得た。また、就業者調査として、調査会社のモニターとして登録している全国の自営業者、会社役員を含む就業者 21,123 人に対し、働き方の状況等に関し、おおむね令和 7 年 11 月の状況について調査を行った。就業者のうち、労働者は 18,207 人（86.2%）、自営業主は 2,157 人（10.2%）、会社役員は 459 人（2.2%）、自家営業の手伝いは 300 人（1.4%）であり、性別では、男性は 11,509 人（54.5%）、女性は 9,614 人（45.5%）であった。

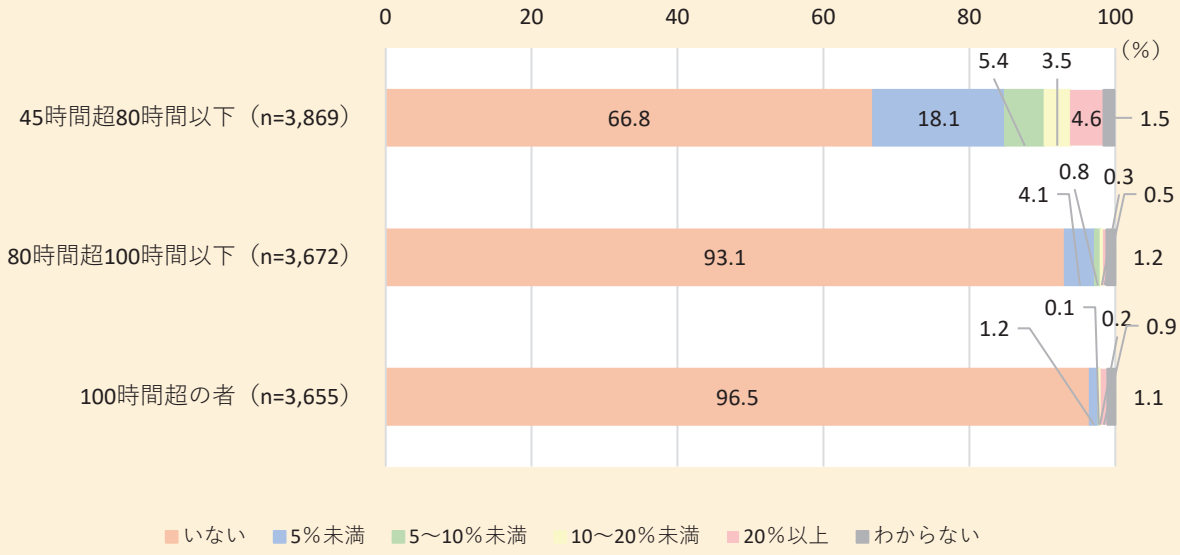
イ　調査結果

（ア）労働時間関係

（所定外労働の状況等）

正社員・正職員について、「45時間超80時間以下」、「80時間超100時間以下」、「100時間超」の所定外労働の状況を見ると、対象者が「いない」と回答した事業場の割合は、それぞれ66.8%、93.1%、96.5%であった（第1-3-2-1図）。

第1-3-2-1図　長時間の所定外労働を行った正社員・正職員の割合（事業場調査）



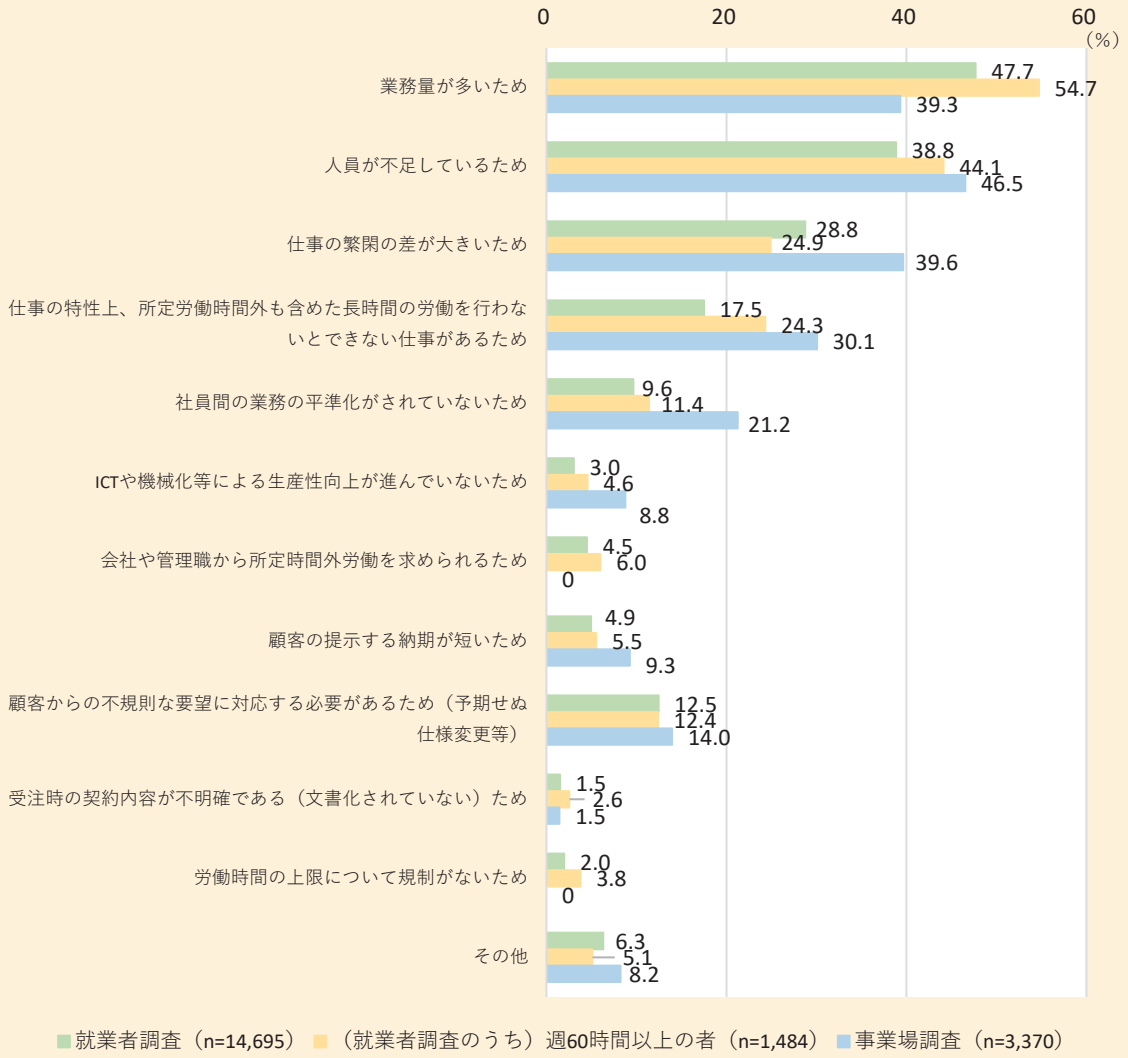
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（所定外労働が生じる理由）

所定外労働が生じる理由について、就業者調査では、「業務量が多いため」（47.7％）、「人員が不足しているため」（38.8％）、「仕事の繁閑の差が大きいため」（28.8％）の順に多かった。また、週の実労働時間60時間以上の者では「業務量が多いため」が54.7％、「人員が不足しているため」が44.1％と就業者全体を上回っており、次いで「仕事の繁閑の差が大きいため」が24.9％であった。

事業場調査では、「人員が不足しているため」（46.5％）、「仕事の繁閑の差が大きいため」（39.6％）、「業務量が多いため」（39.3％）の順に多かった（第1-3-2-2図）。

第1-3-2-2図 所定外労働が生じる理由（就業者調査・事業場調査）



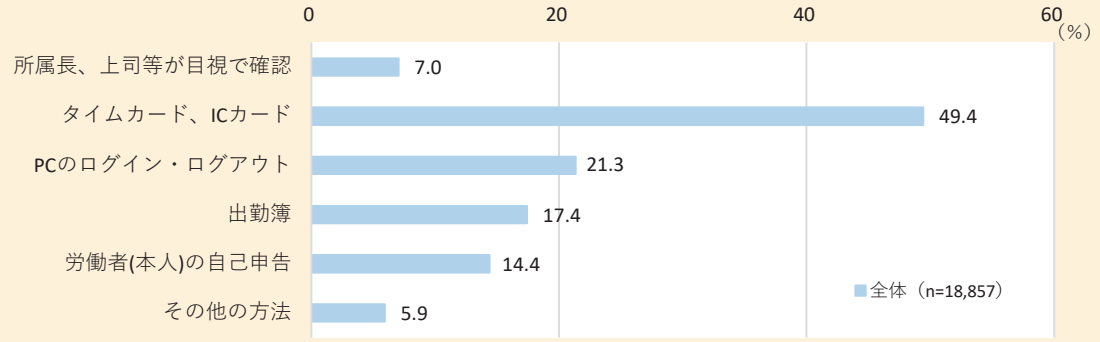
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. 所定時間外労働はないと回答した者を除いて集計した。
2. 複数回答。

（労働時間の把握方法）

労働時間の把握の方法を見ると、「タイムカード、IC カード」による把握が 49.4%と最も多かった（第 1-3-2-3 図）。

第 1-3-2-3 図　労働時間の把握方法（就業者調査）



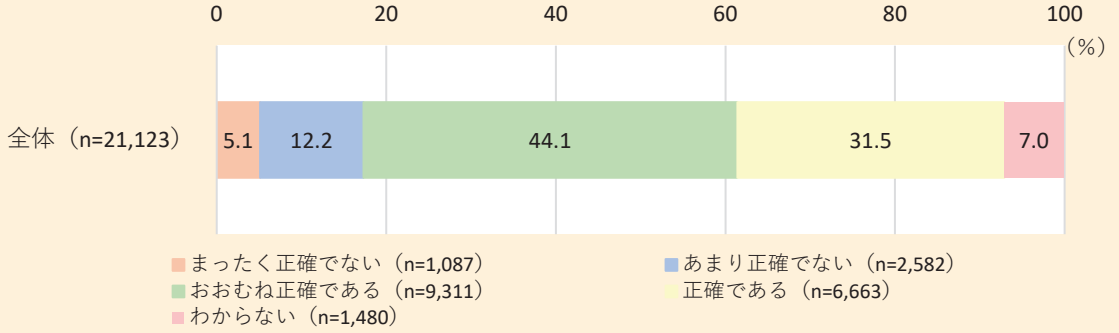
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. 把握していないと回答した者を除く。
2. 複数回答。

（労働時間の把握の正確性）

労働時間の把握の正確性についての認識を見ると、「正確である」及び「おおむね正確である」を合わせた割合は 75.6%であり、総じて労働時間の把握が比較的正確に行われていると考える労働者が多くいることが分かった（第 1-3-2-4 図）。

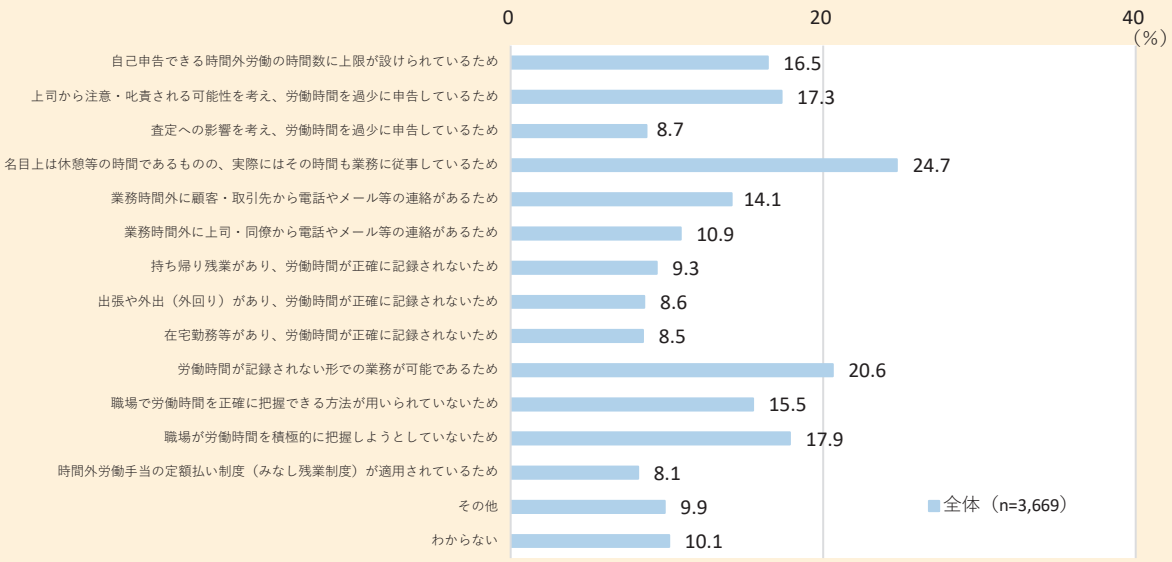
第 1-3-2-4 図　労働時間の正確性（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度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」を基に作成

労働時間が正確に把握されていない理由について、就業者調査では、「名目上は休憩等の時間であるものの、実際にはその時間も業務に従事しているため」（24.7％）、「労働時間が記録されない形での業務が可能であるため」（20.6％）、「職場が労働時間を積極的に把握しようとしていないため」（17.9％）の順に多かった（第 1-3-2-5 図）。

第 1-3-2-5 図　労働時間が正確に把握されていない理由（就業者調査）

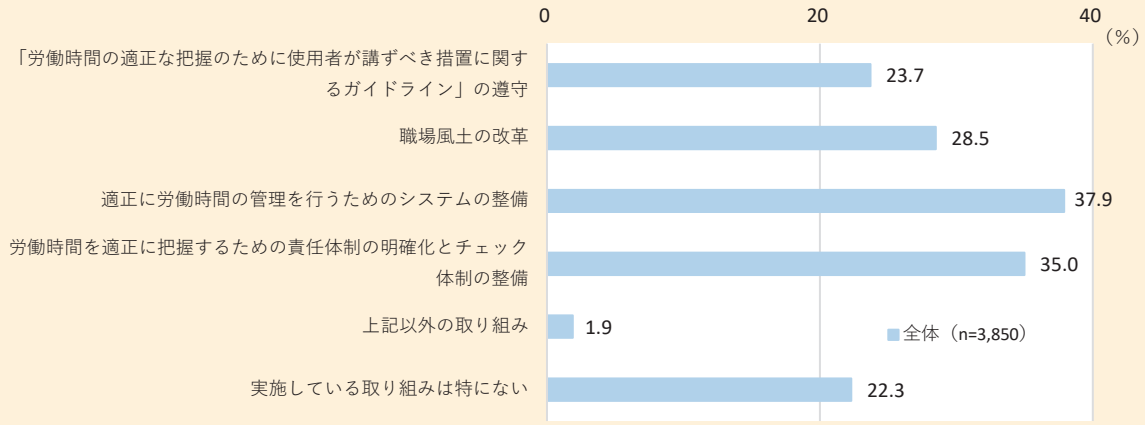


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. 第 1-3-2-4 図に掲載の「職場において把握されている労働時間の正確性」に係る調査において、「まったく正確に把握されていない」もしくは「あまり正確に把握されていない」と回答した計 3,669 名を対象とした。
2. 複数回答。

労働時間を適正に把握するために実施している取組みについて、事業場調査では、「適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備」（37.9％）、「労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備」（35.0％）、「職場風土の改革」（28.5％）の順に多かった（第 1-3-2-6 図）。

第 1-3-2-6 図　労働時間を適正に把握するために実施している取組み（事業場調査）



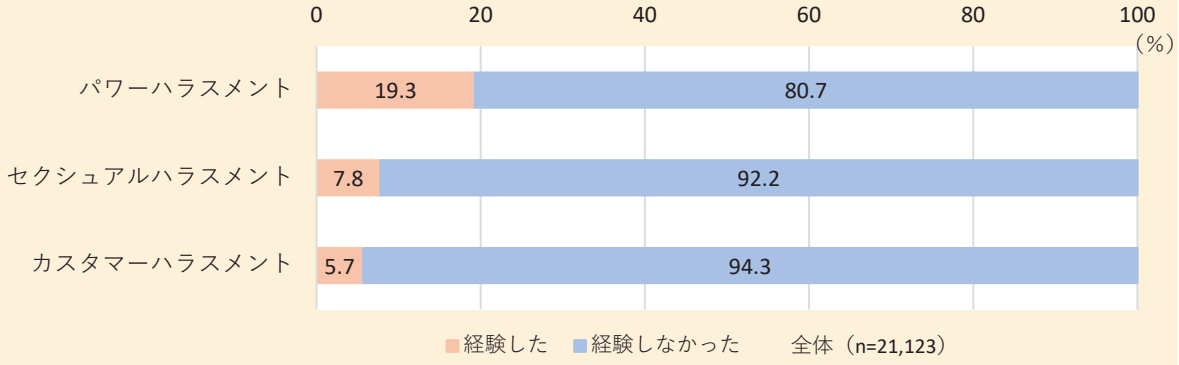
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成
（注）複数回答。

（イ）ハラスメント関係

（ハラスメントの経験の有無）

ハラスメントを受けた経験については、「パワーハラスメント」（19.3%）、「セクシュアルハラスメント」（7.8%）、「カスタマーハラスメント」（5.7%）の順に多い（第 1-3-2-7 図）。

第 1-3-2-7 図 ハラスメント経験の有無（就業者調査）

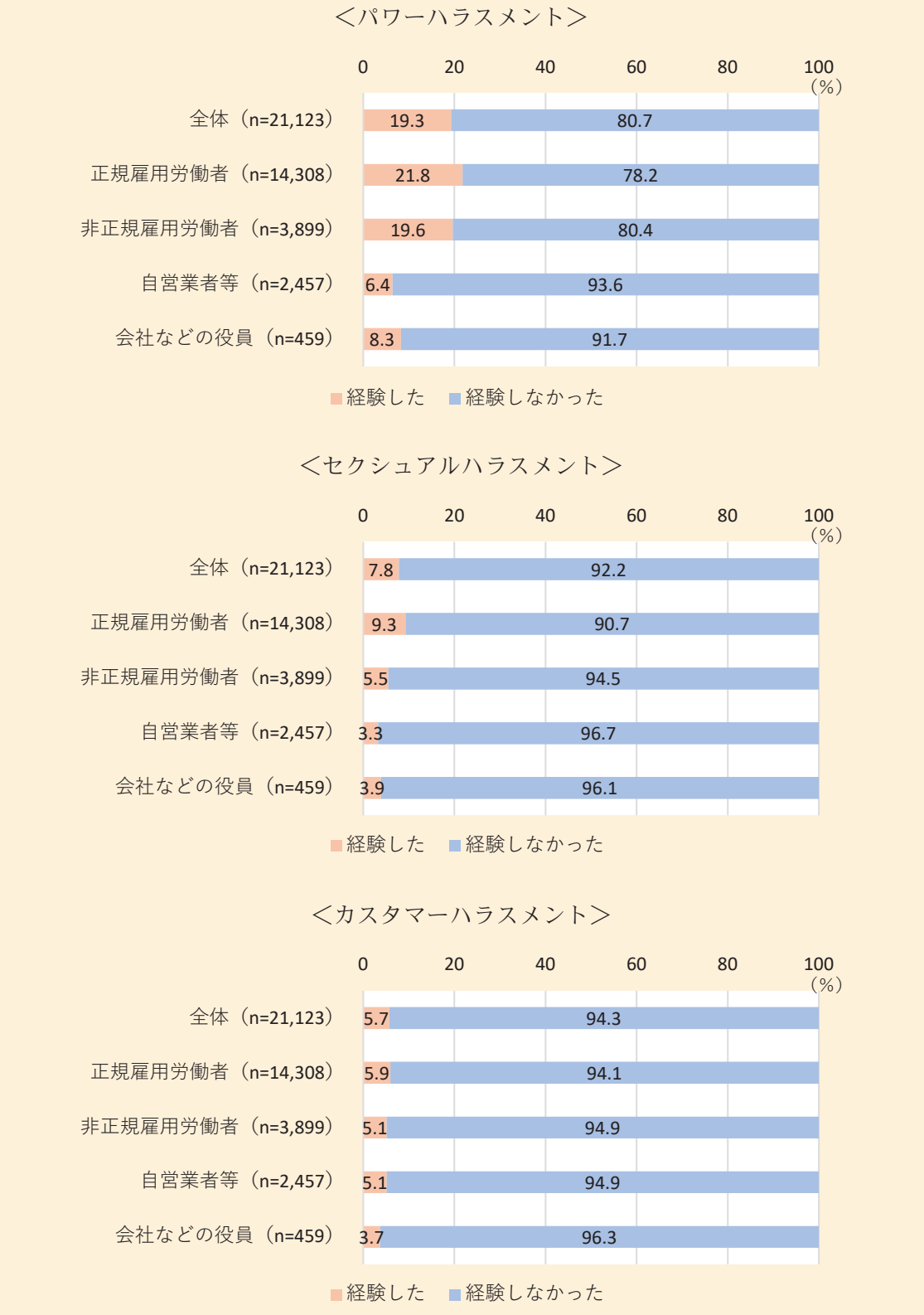


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（就業形態別、年齢別のハラスメントの経験）

ハラスメントの経験を就業形態別で見ると、いずれのハラスメントにおいても、「正規雇用労働者」が最も多い（第 1-3-2-8 図）。

第 1-3-2-8 図　就業形態別・ハラスメントの経験（就業者調査）

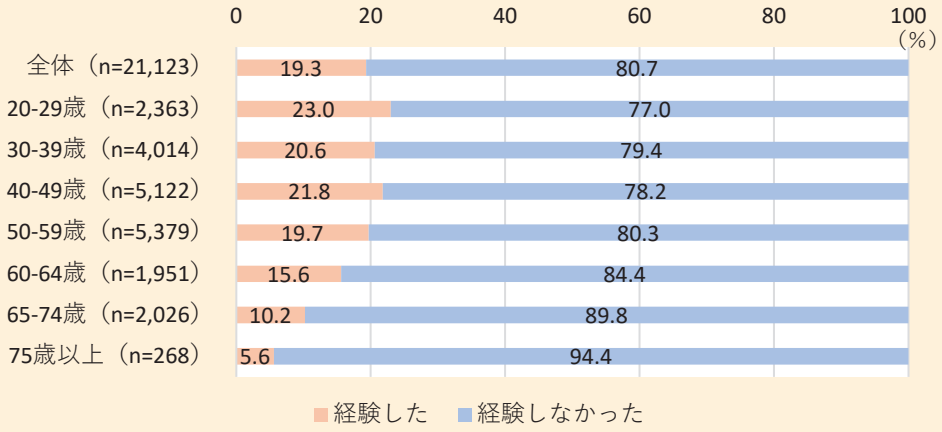


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

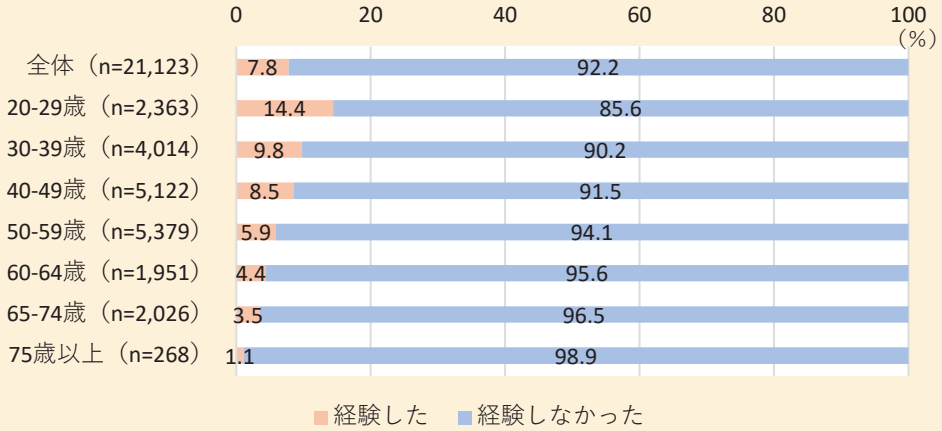
ハラスメントの経験を年齢階層別で見ると、いずれのハラスメントにおいても「20～29歳」が最も多く、「パワーハラスメント」(23.0%)、「セクシュアルハラスメント」(14.4%)、「カスタマーハラスメント」(8.3%) の順であった（第 1-3-2-9 図）。

第 1-3-2-9 図　年齢階層別・ハラスメントの経験（就業者調査）

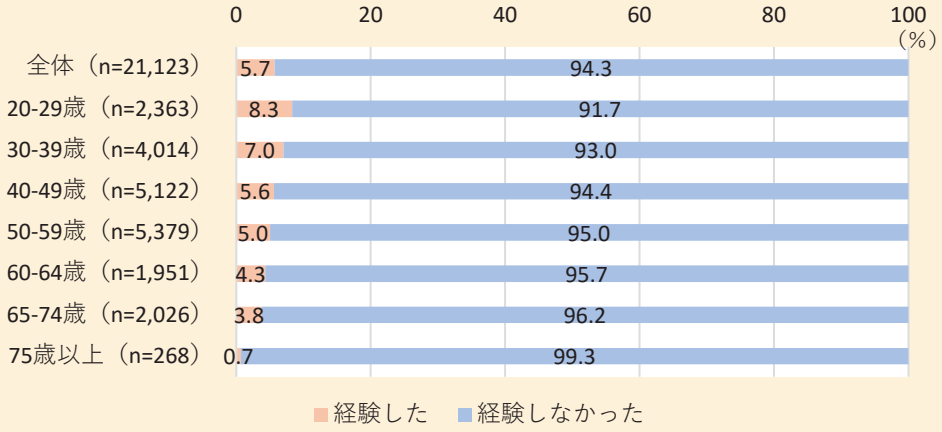
＜パワーハラスメント＞



＜セクシュアルハラスメント＞



＜カスタマーハラスメント＞



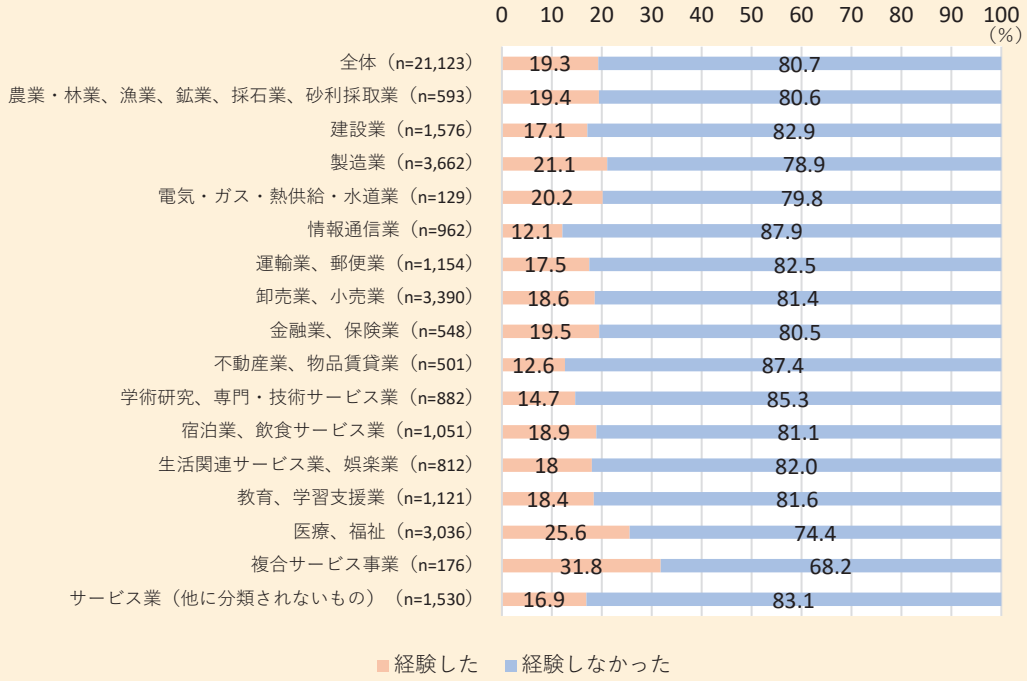
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（業種別、職種別のハラスメントの経験）

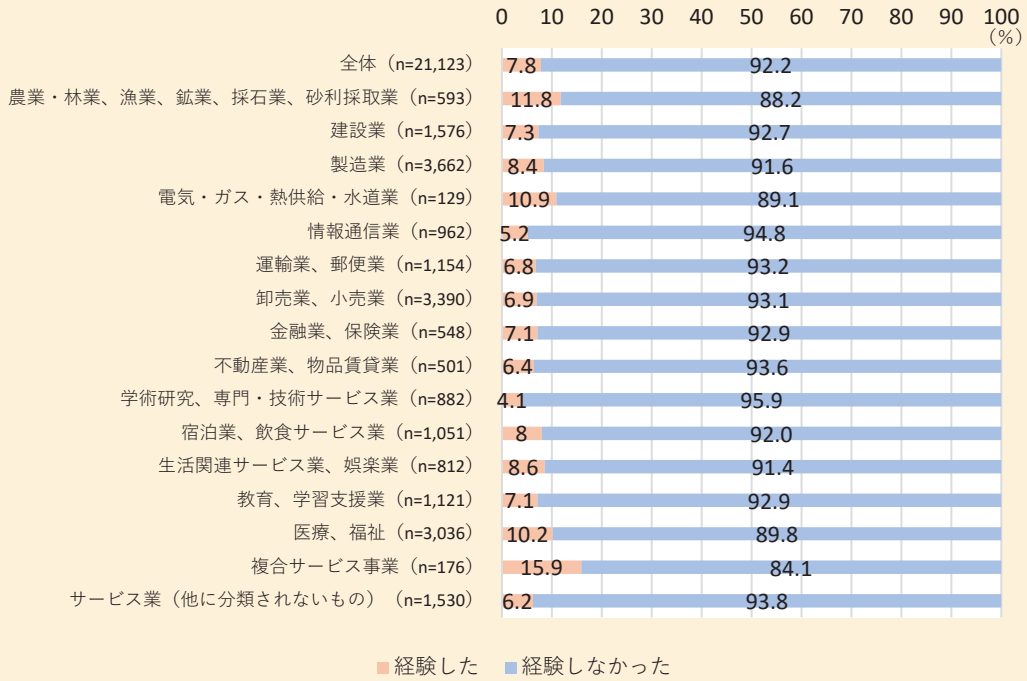
ハラスメントの経験を業種別で見ると、いずれにおいても「複合サービス事業」が最も多く、次いで、「パワーハラスメント」については「医療、福祉」（25.6％）、「セクシュアルハラスメント」については「農業・林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業」（11.8％）、「カスタマーハラスメント」については「医療、福祉」（8.5％）の順であった（第 1-3-2-10 図）。

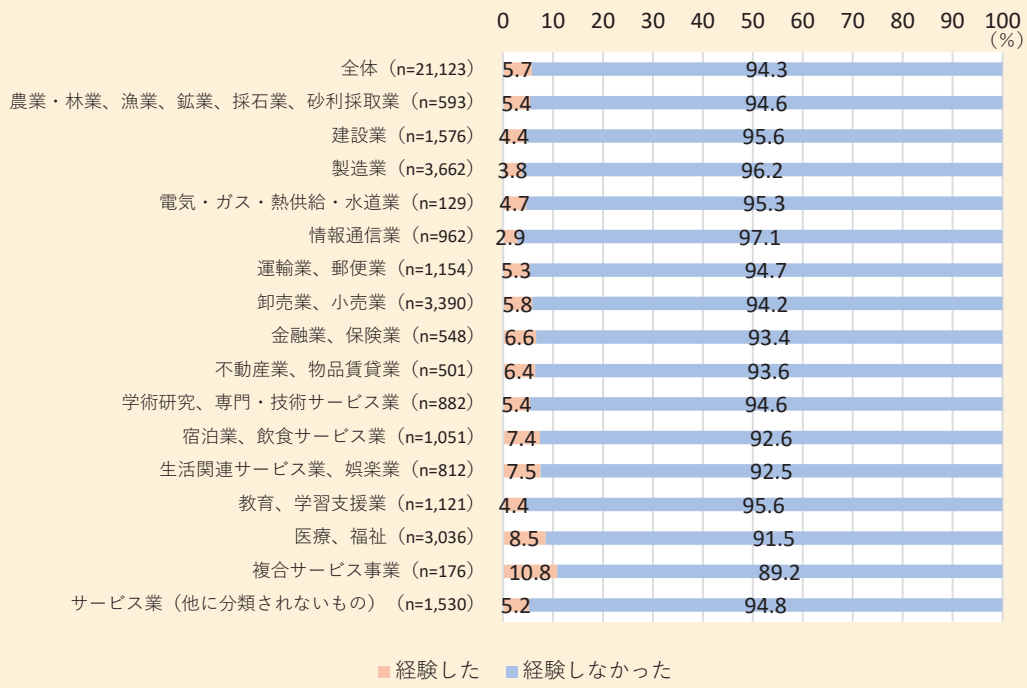
第 1-3-2-10 図　業種別・ハラスメントの経験（就業者調査）

＜パワーハラスメント＞



＜セクシュアルハラスメント＞

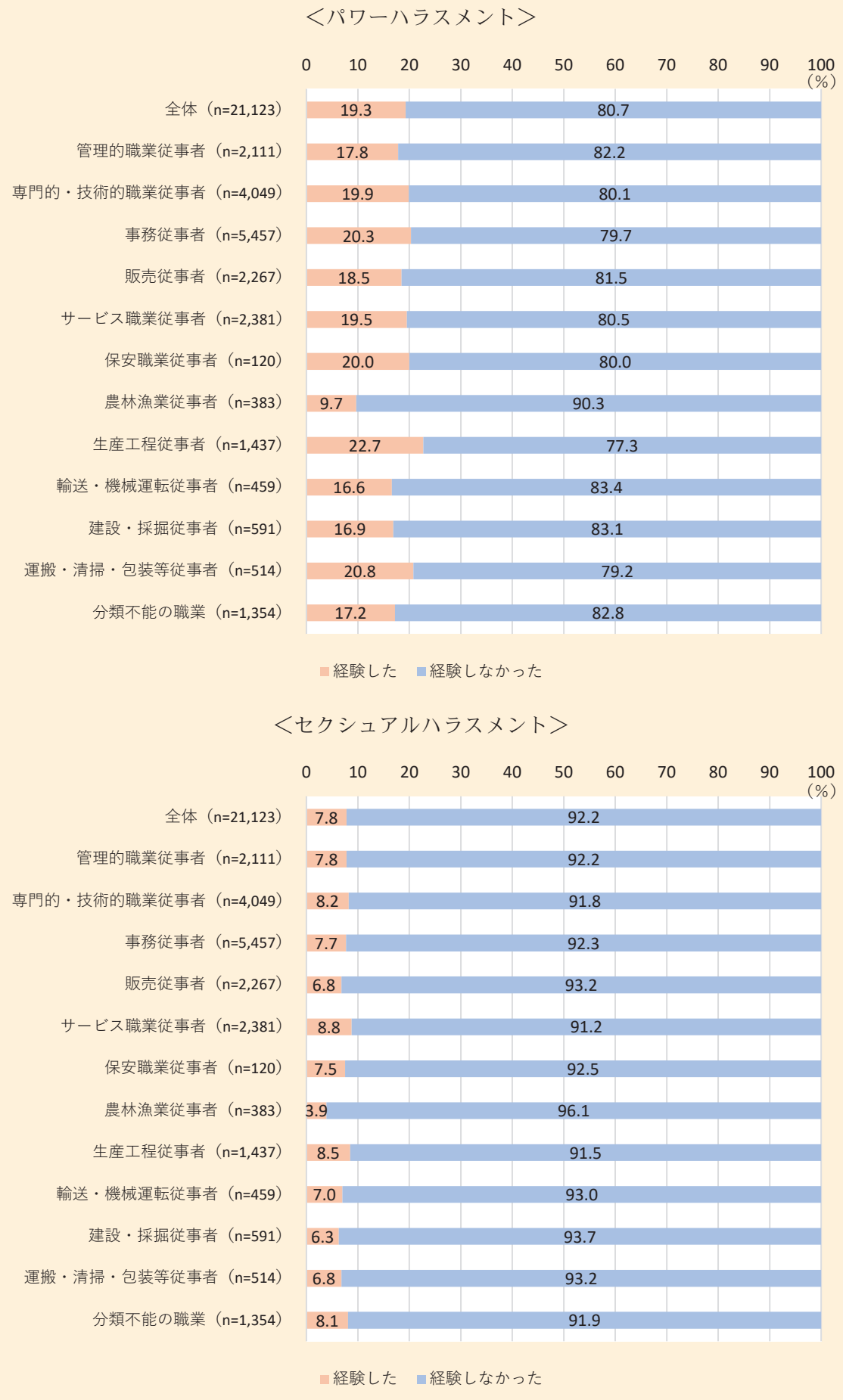


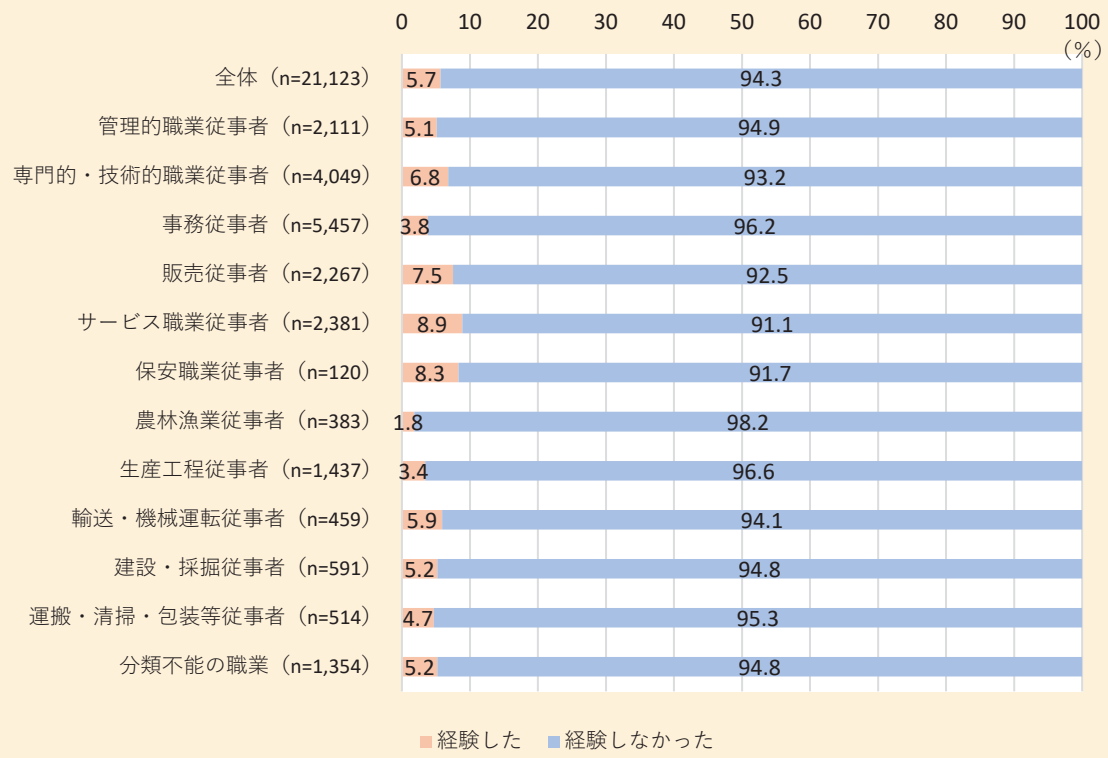


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

ハラスメントの経験を職種別で見ると、「パワーハラスメント」については「生産工程従事者」（22.7%）が最も多く、次いで「運搬・清掃・包装等従事者」（20.8%）、「事務従事者」（20.3%）、「セクシュアルハラスメント」については「サービス職業従事者」（8.8%）が最も多く、次いで「生産工程従事者」（8.5%）、「専門的・技術的職業従事者」（8.2%）、「カスタマーハラスメント」については「サービス職業従事者」（8.9%）が最も多く、次いで「保安職業従事者」（8.3%）、「販売従事者」（7.5%）の順であった（第 1-3-2-11 図）。

第 1-3-2-11 図 職種別・ハラスメントの経験（就業者調査）





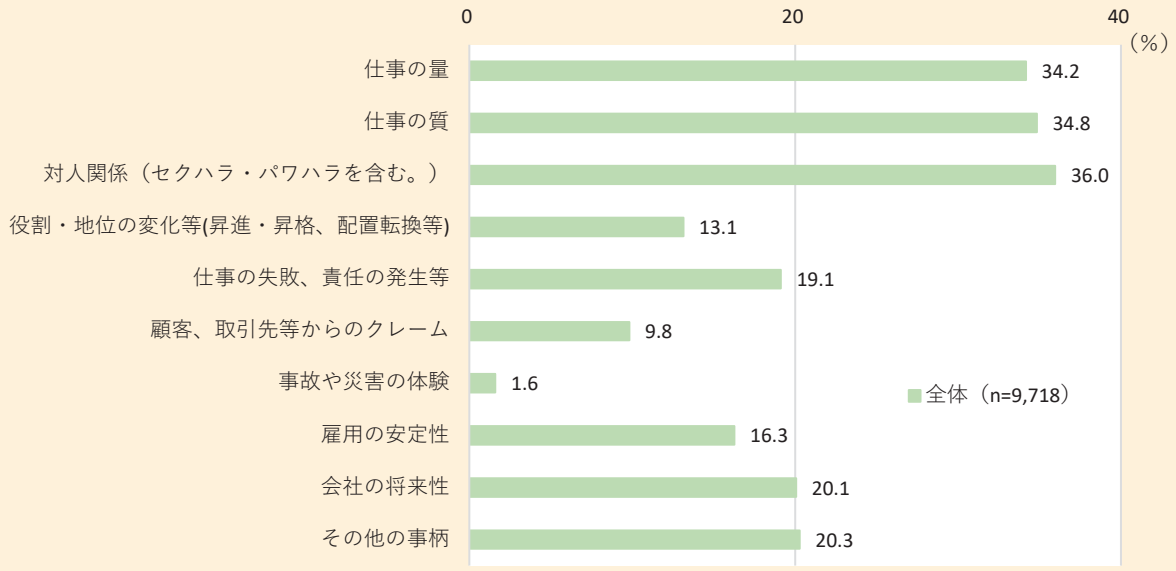
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（ウ）就業者のストレスや悩み、うつ傾向・不安関係

（就業者のストレスや悩み）

業務に関連するストレスや悩みの内容については、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（36.0％）が最も多く、次いで「仕事の質」（34.8％）、「仕事の量」（34.2％）の順であった（第 1-3-2-12 図）。

第 1-3-2-12 図　業務に関連するストレスや悩みの内容（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度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」を基に作成

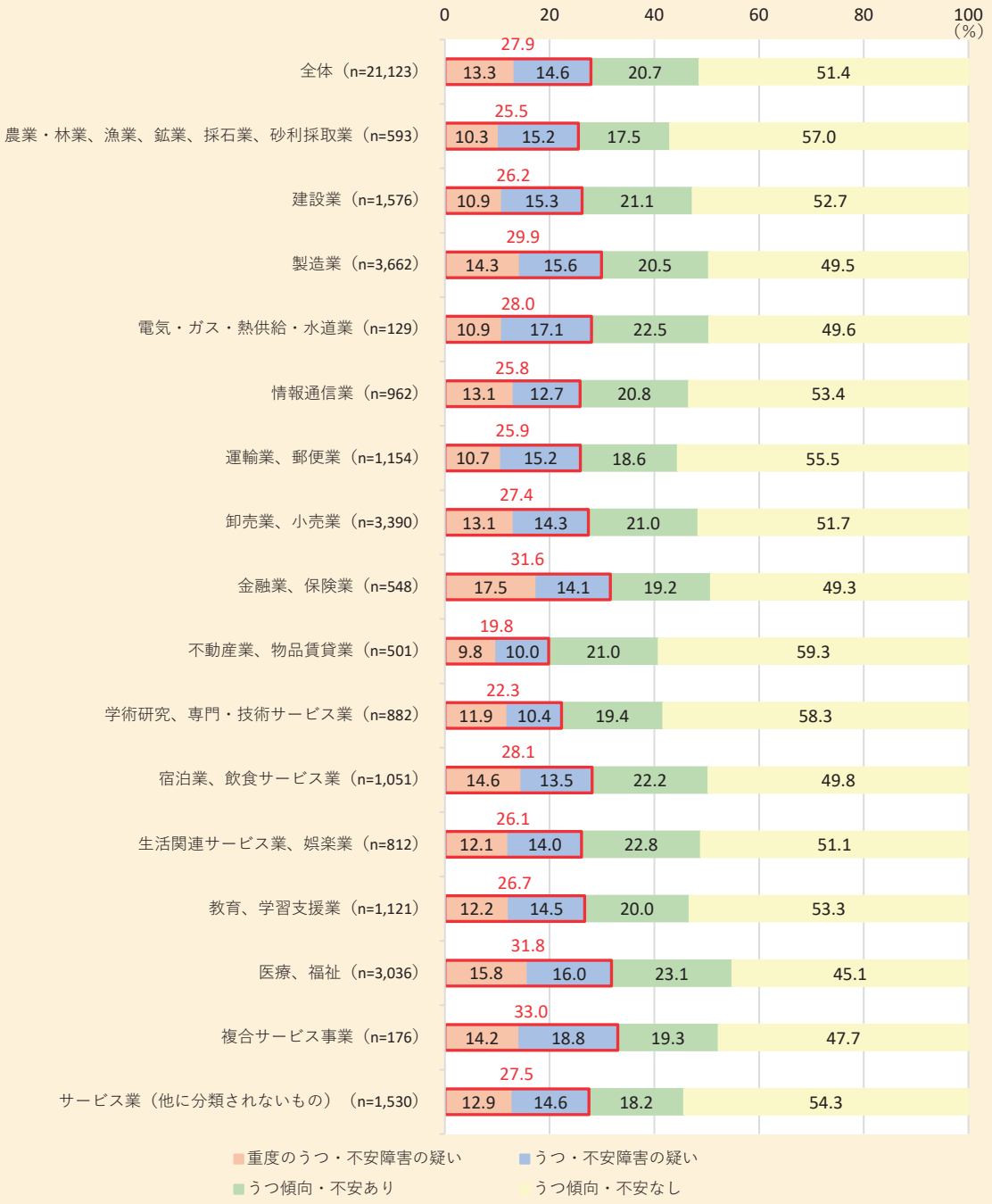
（注）1. 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があると回答した計 9,718 名を対象とした。

2. 複数回答。

（うつ傾向・不安）

うつ傾向・不安（K６）を業種別で見ると、「重度のうつ・不安障害の疑い」及び「うつ・不安障害の疑い」を合わせた割合は、全体で 27.9％であり、業種別で見ると、「複合サービス事業」が 33.0％で最も高く、次いで「医療、福祉」が 31.8％、「金融業・保険業」が 31.6％であった（第 1-3-2-13 図）。

第 1-3-2-13 図　業種別うつ傾向・不安（就業者調査）

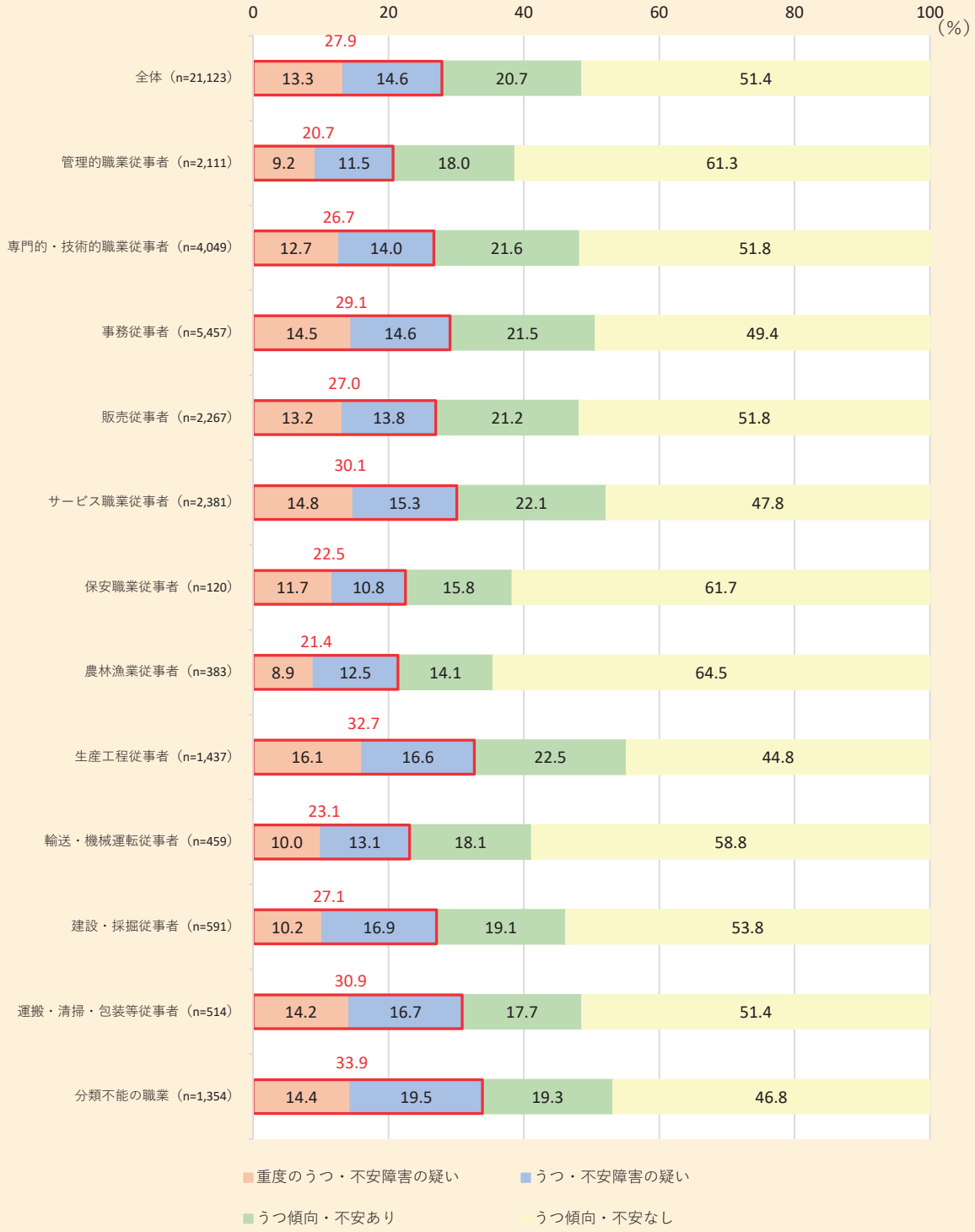


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）K６は、米国の Kessler らによって、うつ病・不安障害などの精神疾患をスクリーニングすることを目的として開発され、一般住民を対象とした調査で心理的ストレスを含む何らかの精神的な問題の程度を表す指標として広く利用されている。６つの質問について５段階（「まったくない」（0 点）、「少しだけ」（1 点）、「ときどき」（2 点）、「たいてい」（3 点）、「いつも」（4 点））で点数化し、合計点数が高いほど、精神的な問題がより重い可能性があるとされている。

職種別で見ると、「分類不能の職業」を除き「生産工程従事者」が 32.7％で最も高く、次いで「運搬・清掃・包装等従事者」が 30.9％、「サービス職業従事者」が 30.1％であった（第 1-3-2-14 図）。

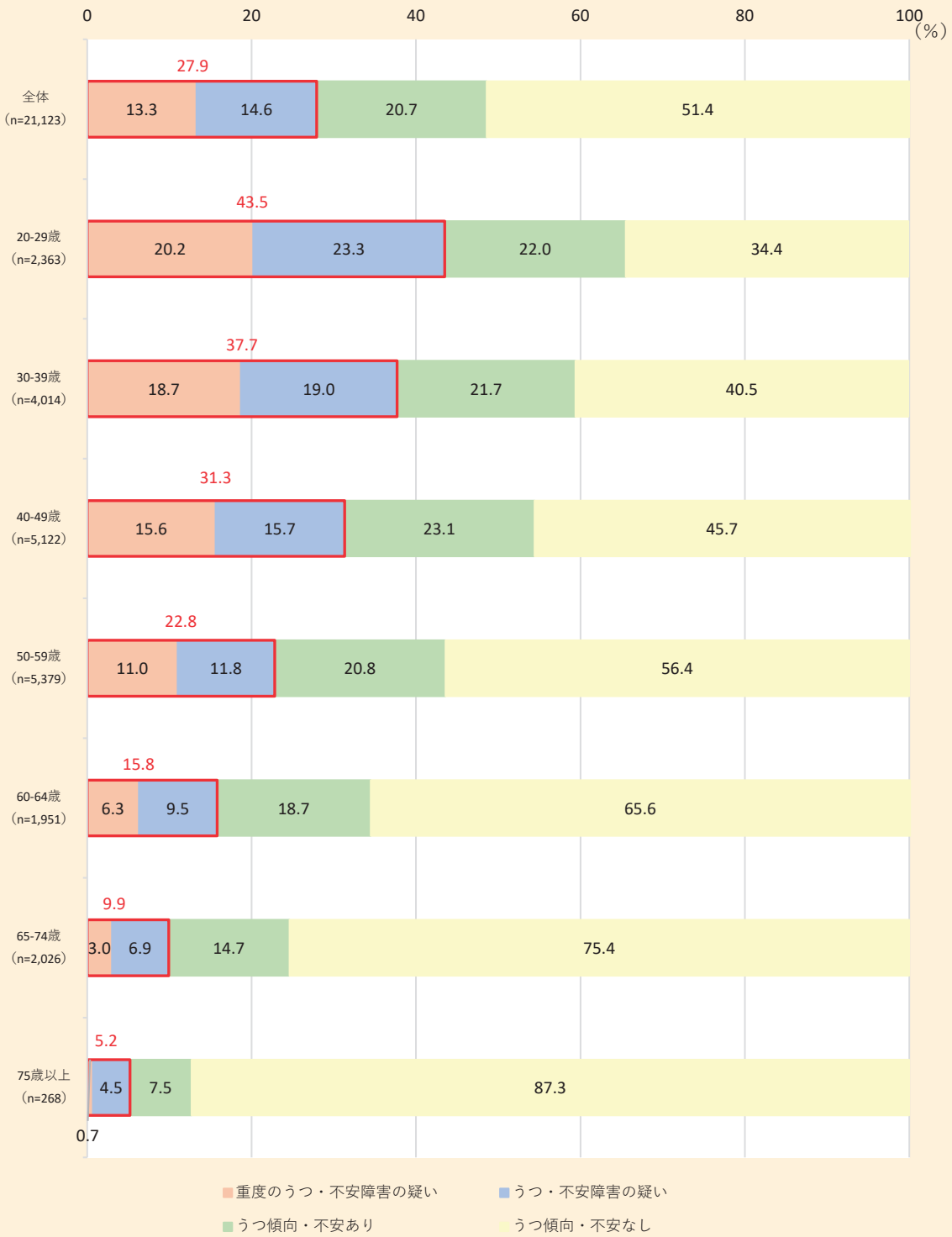
第 1-3-2-14 図　職種別うつ傾向・不安（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

年齢別で見ると、「20～29歳」が43.5%で最も高く、次いで「30～39歳」が37.7%、「40～49歳」が31.3%であった（第1-3-2-15図）。

第1-3-2-15図　年齢別うつ傾向・不安（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度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」を基に作成

② 建設業の調査

ア 調査の概要

調査会社のモニターとして登録している建設業の労働者を対象に自記式調査票を用いたウェブ調査（調査期間：令和７年 11 月８日～令和７年 11 月 25 日）を行い、「事務職」300 人、「技術職」200 人及び「技能職」900 人のデータを得た。性別では男性 1,171 人（83.6%）、女性 229 人（16.4%）であった。分析に当たっては、労働者の職種（事務職、技術職（現場監督）、技術職（現場監督以外）、技能職）等で、労働時間、ハラスメントの状況、業務に関連するストレスや悩み等の特徴の整理を行った。

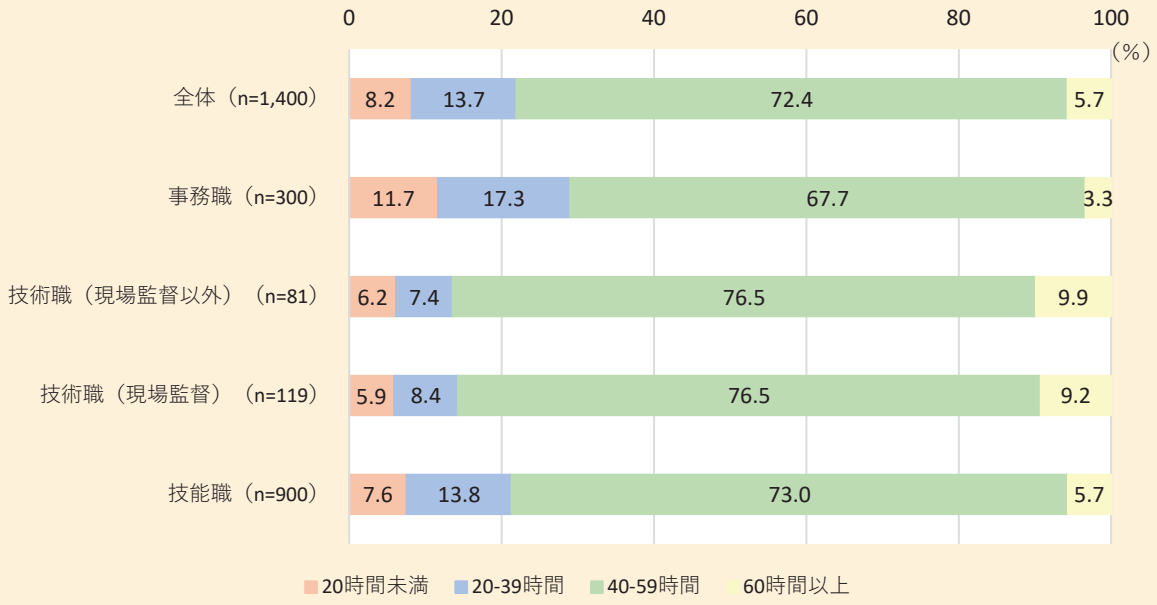
イ 調査結果

（ア）労働時間関係

（労働時間の状況等）

過去１か月における平均的な１週間当たりの労働時間を見ると、実労働時間 60 時間以上の割合は、全体では 5.7%であった。職種別では、「技術職（現場監督以外）」が 9.9%と最も高く、次いで「技術職（現場監督）」が 9.2%、「技能職」は 5.7%であった（第 1-3-2-16 図）。

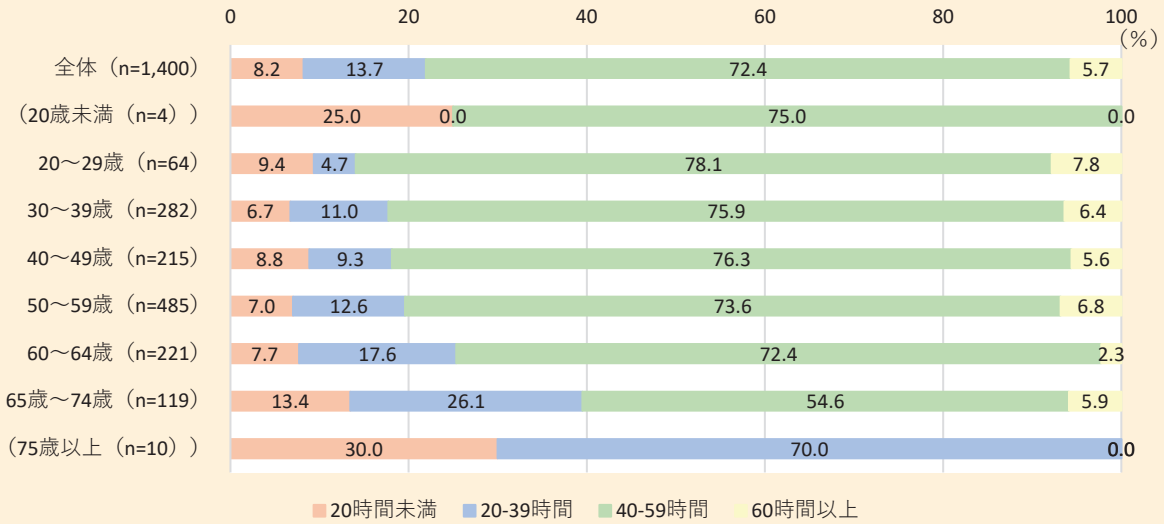
第 1-3-2-16 図 職種別・先月における平均的な１週間当たりの労働時間（建設業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

過去１か月における平均的な１週間当たりの労働時間が 60 時間以上の割合について、年齢階層別では、「20 歳～29 歳」が 7.8％と最も高かった（第 1-3-2-17 図）。

第 1-3-2-17 図 年齢別・先月における平均的な１週間当たりの労働時間（建設業調査）



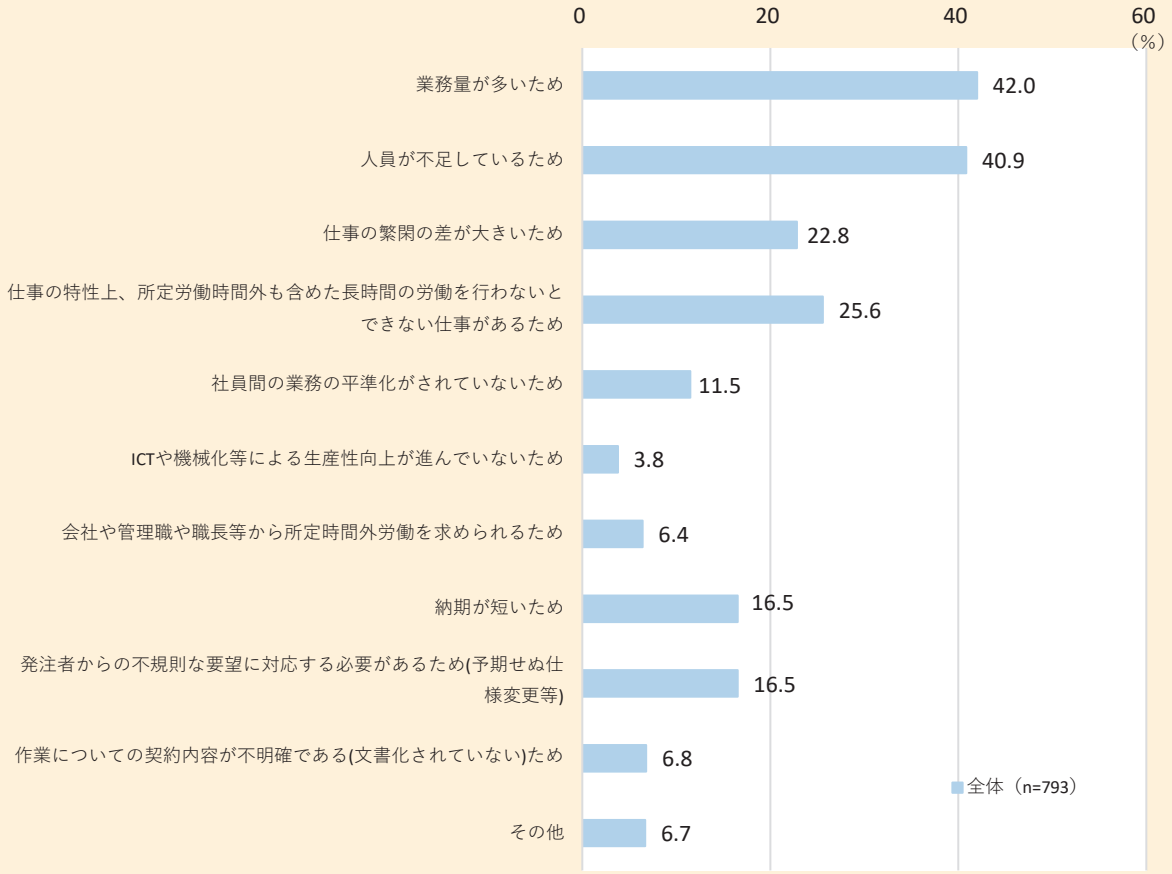
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）n=30 未満は参考値記載

（所定外労働が生じる理由）

所定外労働が生じる人について理由を確認したところ、「業務量が多いため」（42.0％）、「人員が不足しているため」（40.9％）、「仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため」（25.6％）の順に多かった（第 1-3-2-18 図）。

第 1-3-2-18 図　所定外労働が生じる理由（建設業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度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」を基に作成

（注）1. 自営業主、一人親方、自家営業の手伝いを除いた 1,058 名のうち、所定時間外労働はないと回答した者を除く 793 名を対象とした。

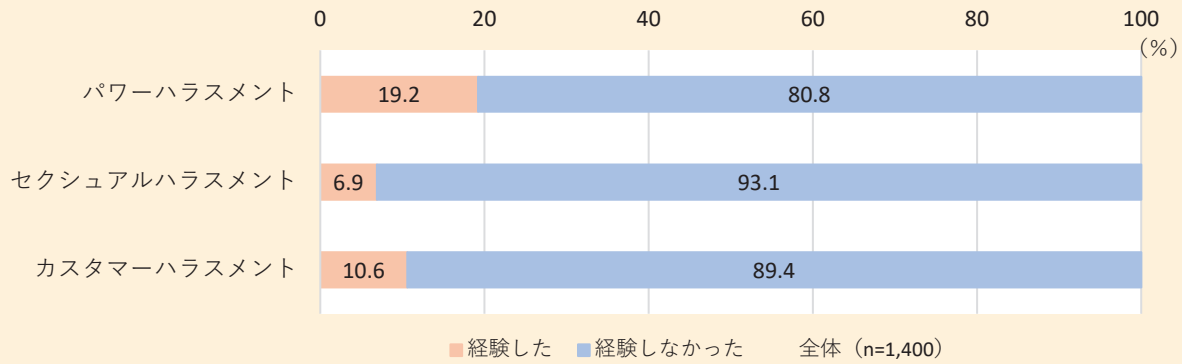
2. 複数回答。

（イ）ハラスメント関係

（ハラスメントの経験の有無）

ハラスメントの経験の有無については、「パワーハラスメント」（19.2％）が最も多く、次いで「カスタマーハラスメント」（10.6％）、「セクシュアルハラスメント」（6.9％）の順であった（第 1-3-2-19 図）。

第 1-3-2-19 図 ハラスメント経験の有無（建設業調査）

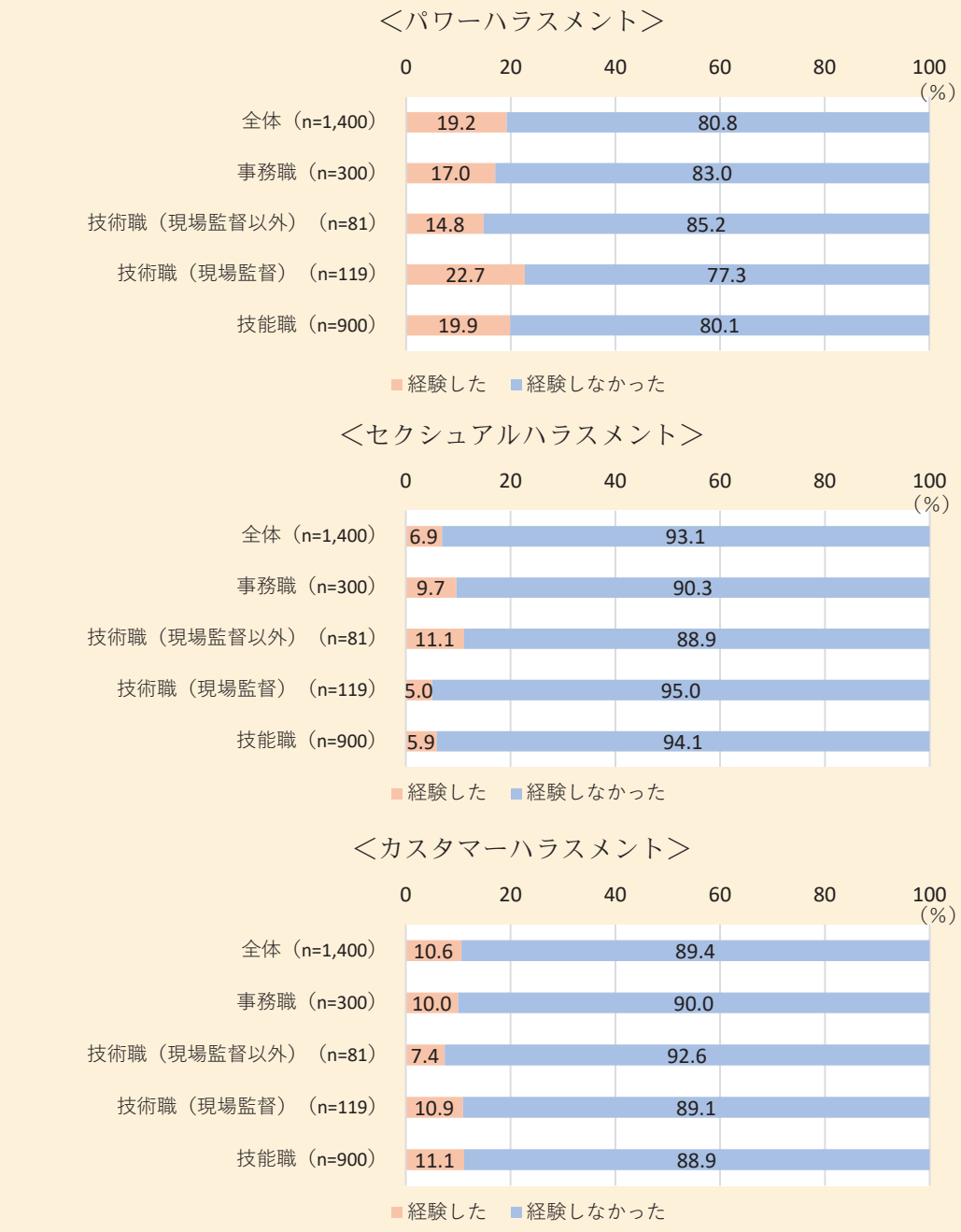


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（職種別、年齢別のハラスメントの経験）

経験した割合が最も高い「パワーハラスメント」について、職種別で見ると、「技術職（現場監督）」（22.7%）が最も多く、次いで「技能職」（19.9%）、「事務職」（17.0%）の順であった（第 1-3-2-20 図）。

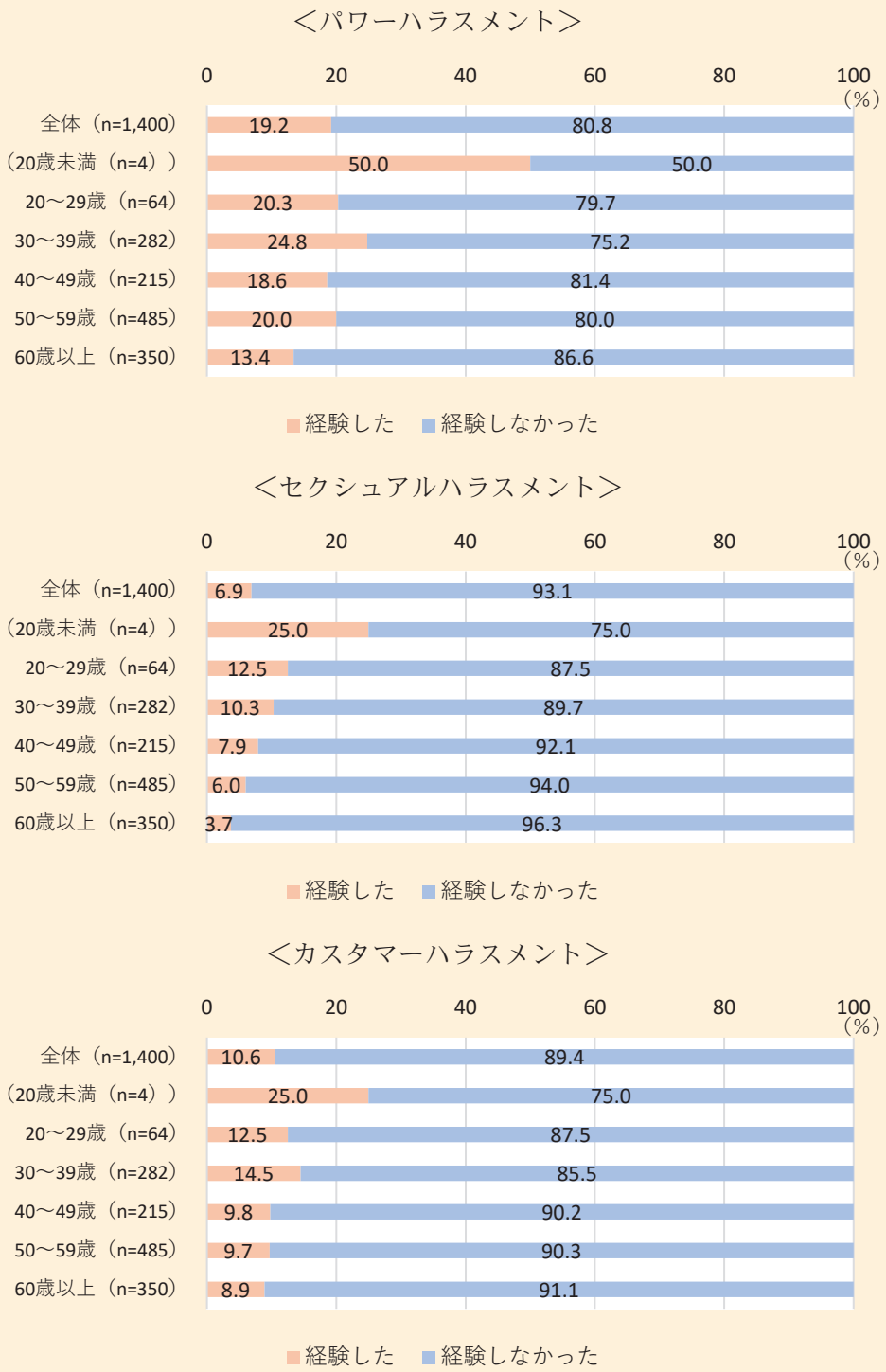
第 1-3-2-20 図　職種別・ハラスメントの経験（建設業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

ハラスメントの経験を年齢階層別で見ると、「パワーハラスメント」については「30～39歳」(24.8%)、「セクシュアルハラスメント」については「20～29歳」(12.5%)、「カスタマーハラスメント」については「30～39歳」(14.5%)が最も多い（第1-3-2-21図）。

第1-3-2-21図 年齢別・ハラスメントの経験（建設業調査）



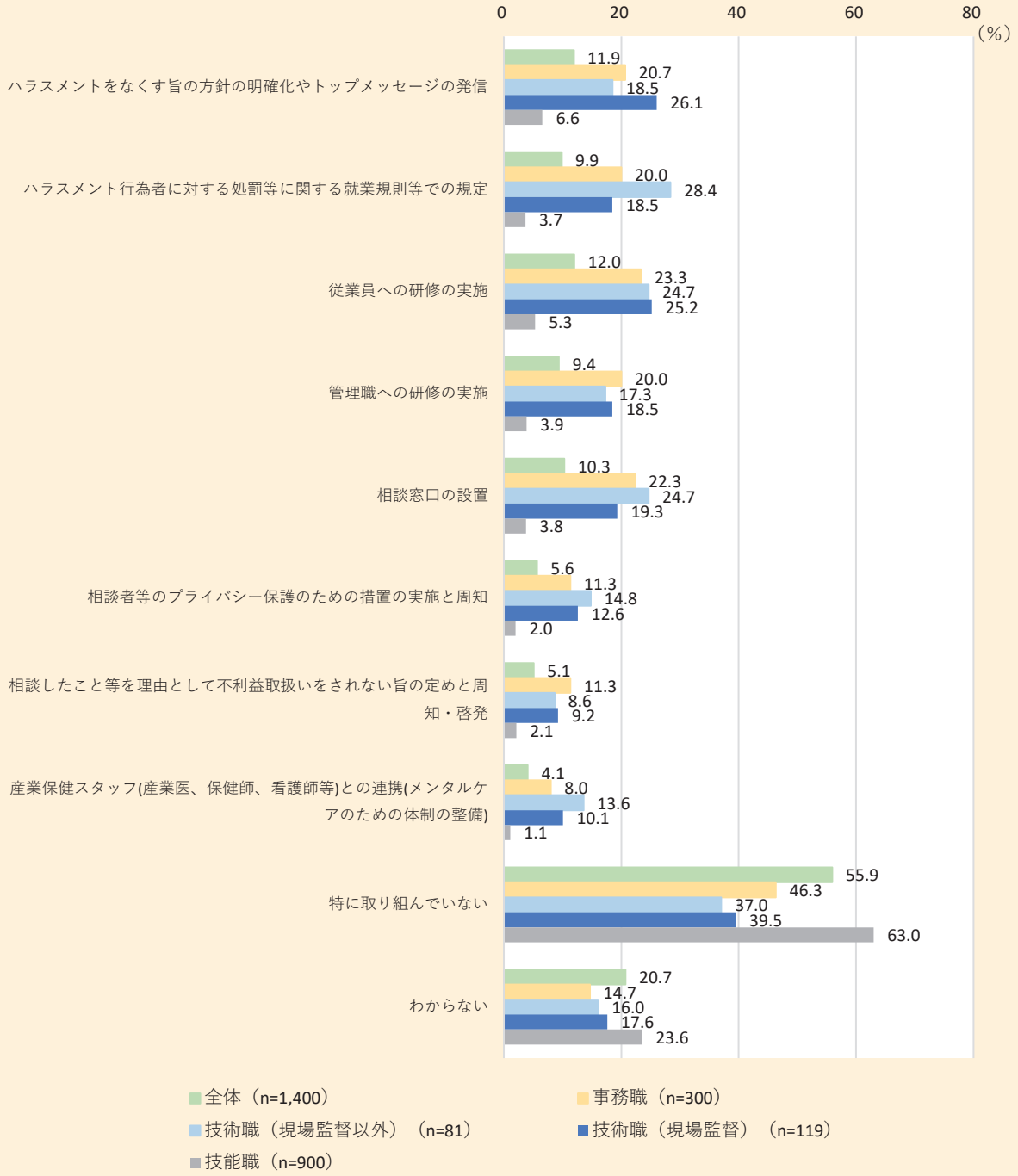
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）n=30未満は参考値記載

（勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み）

勤務先が実施しているハラスメントに関する取組みについては、「特に取り組んでいない」が 55.9％と最も高く、次いで「わからない」が 20.7％と、ハラスメントに関する取組みがなされているとの認識が全体的に低かった。具体的に実施しているハラスメントに関する取組状況を職種別に見ると、「技能職」が「特に取り組んでいない」（63.0％）、「わからない」（23.6％）の回答割合が最も高く、具体的な取組状況については、いずれの職種と比べても最も低かった（第 1-3-2-22 図）。

第 1-3-2-22 図　職種別・勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み（建設業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

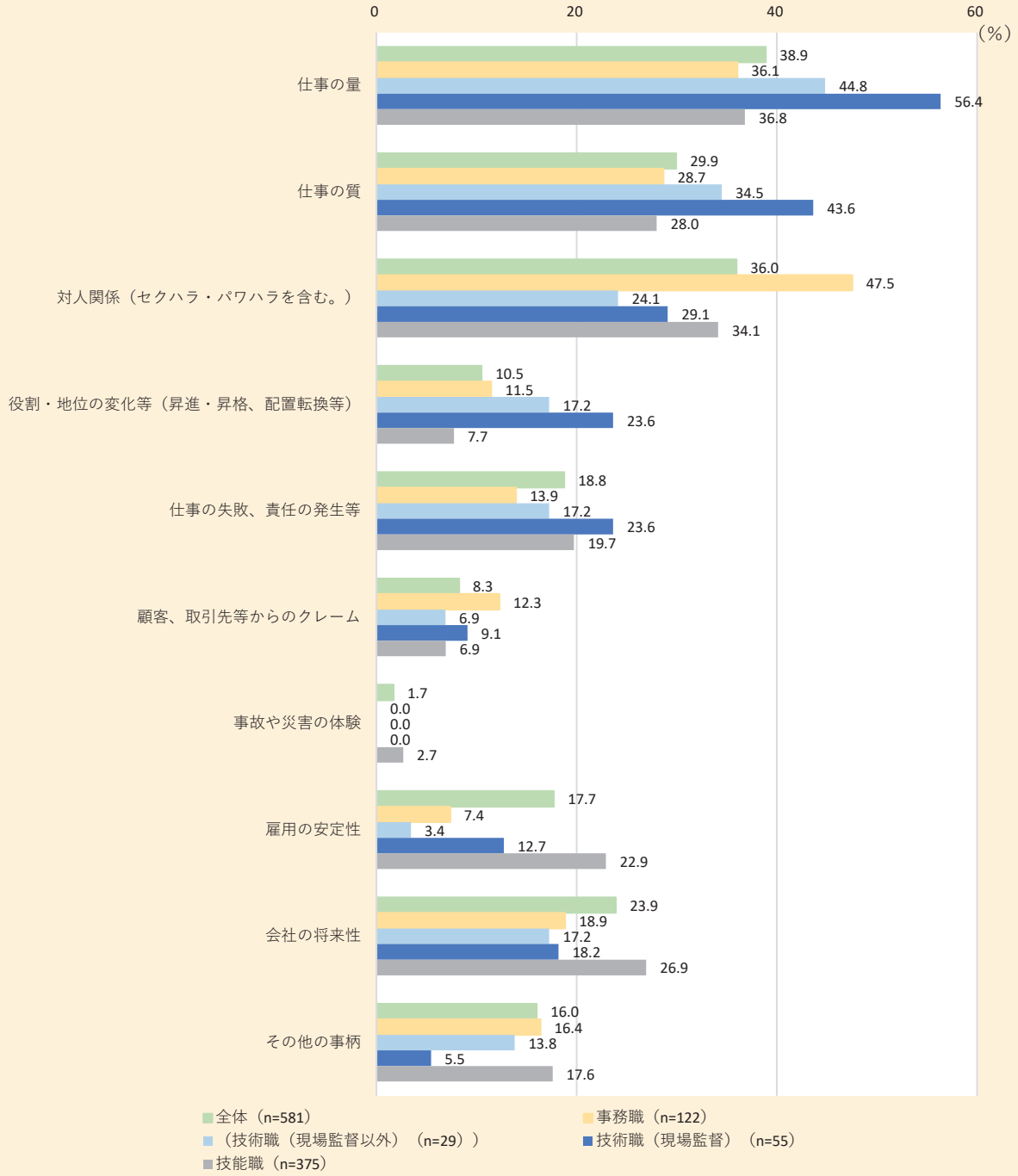
（注）複数回答。

（ウ）ストレスや悩み、うつ傾向・不安関係

（ストレスや悩み）

現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があると回答した者について、業務に関連するストレスや悩みについて確認したところ、「仕事の量」（38.9％）が最も多く、次いで「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（36.0％）、「仕事の質」（29.9％）であった（第 1-3-2-23 図）。

第 1-3-2-23 図 職種別業務に関連するストレスや悩みの内容（建設業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

（注）1. 現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があると回答した 581 名を対象とした。

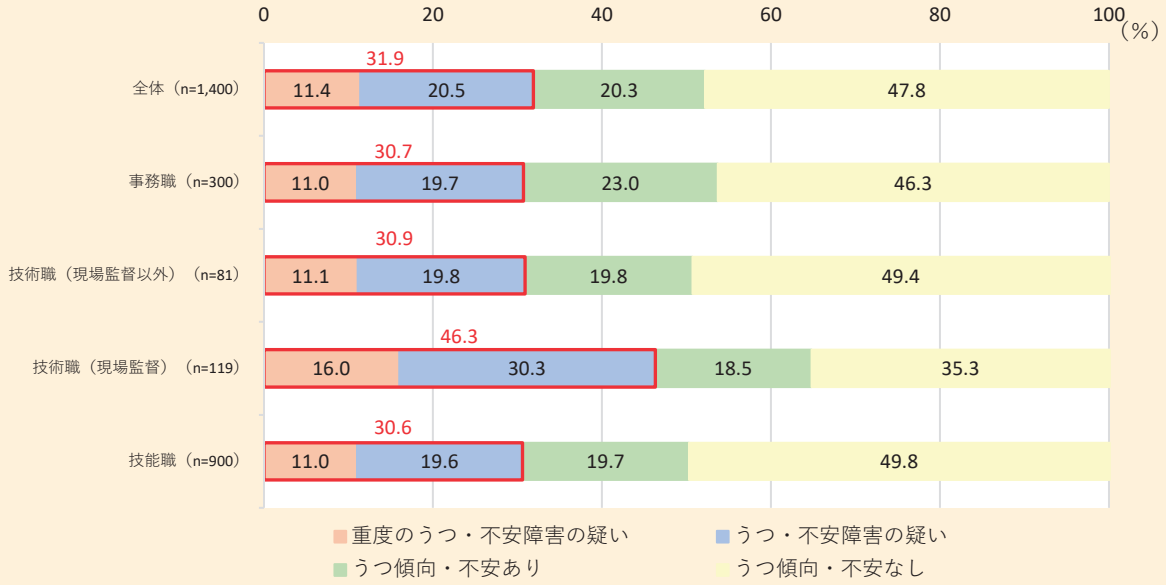
2. 複数回答。

3. n=30 未満は参考値記載

（うつ傾向・不安）

うつ傾向・不安（Ｋ６）を見ると、「重度のうつ・不安障害の疑い」及び「うつ・不安障害の疑い」を合わせた割合は、全体で 31.9％であり、職種別で見ると、「技術職（現場監督）」が 46.3％で最も高かった（第 1-3-2-24 図）。

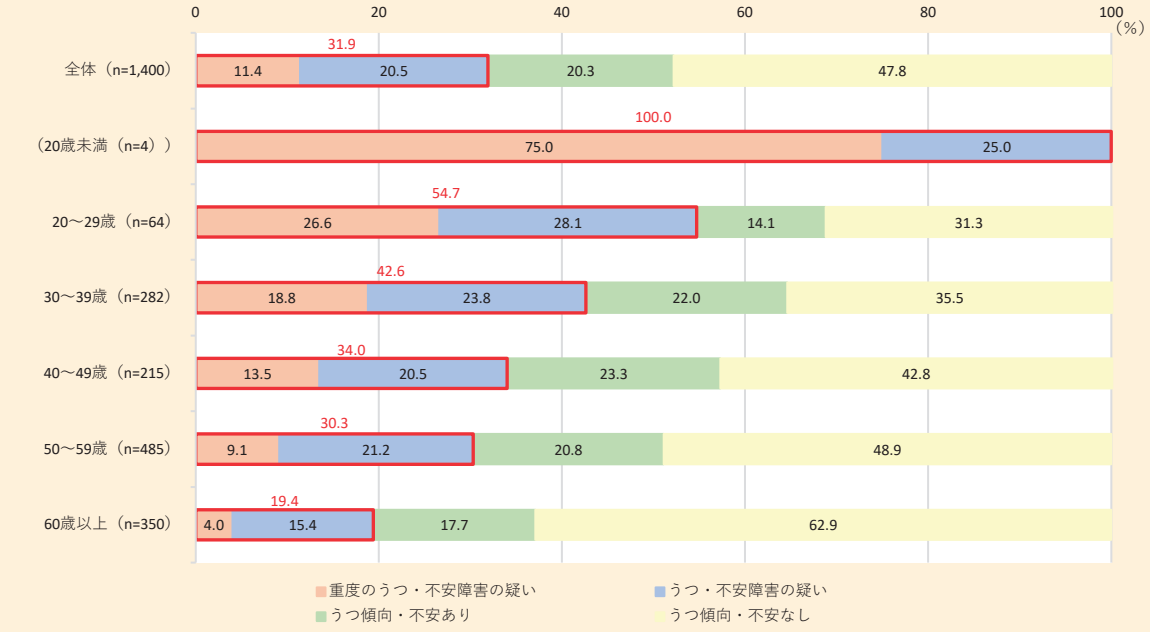
第 1-3-2-24 図　職種別うつ傾向・不安（建設業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

年齢別で見ると、「20～29 歳」が 54.7％で最も高かった（第 1-3-2-25 図）。

第 1-3-2-25 図　年齢別うつ傾向・不安（建設業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

（注）n=30 未満は参考値記載

③　自動車運転従事者の調査

ア　調査の概要

調査会社のモニターとして登録している自動車運転業務に従事する労働者を対象に自記式調査票を用いたウェブ調査（調査期間：令和８年２月 10 日～令和８年２月 15 日）を行い、業態区分として「トラック」825 人、「バス」207 人及び「タクシー」207 人のデータを得た。性別では男性 1,114 人（89.9%）、女性 125 人（10.1%）であった。分析に当たっては、業態（トラック（緑）、トラック（白）、バス、タクシー等）、運行形態（長距離・短距離等）別等で、労働時間、ハラスメントの状況、業務に関連するストレスや悩み等の特徴の整理を行った。

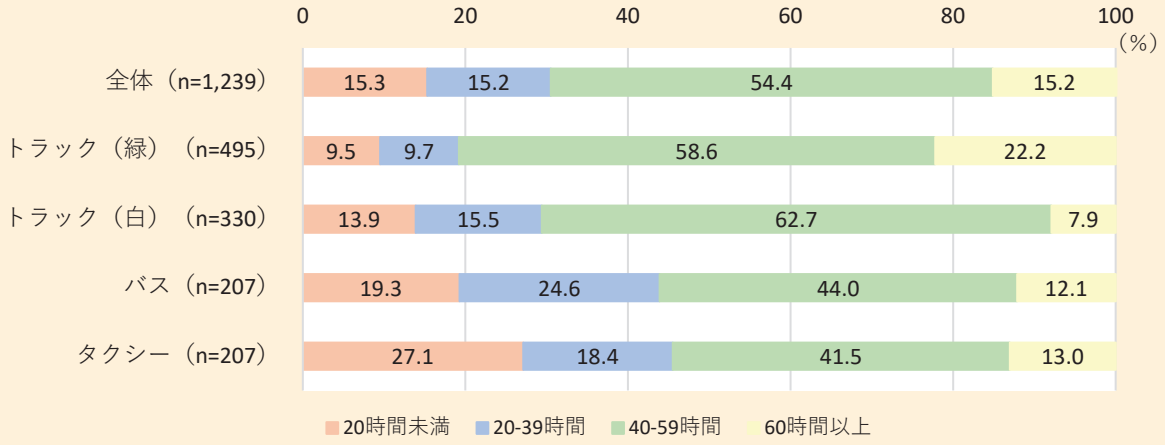
イ　調査結果

（ア）労働時間関係

（労働時間の状況等）

自動車運転従事者の過去１か月における平均的な１週間当たりの労働時間を見ると、実労働時間 60 時間以上の割合は、全体では 15.2%であった。業態別では、「トラック（緑）」が 22.2%と最も高かった（第 1-3-2-26 図）。

第 1-3-2-26 図　業態別・先月における平均的な１週間当たりの労働時間（自動車運転従事者調査）

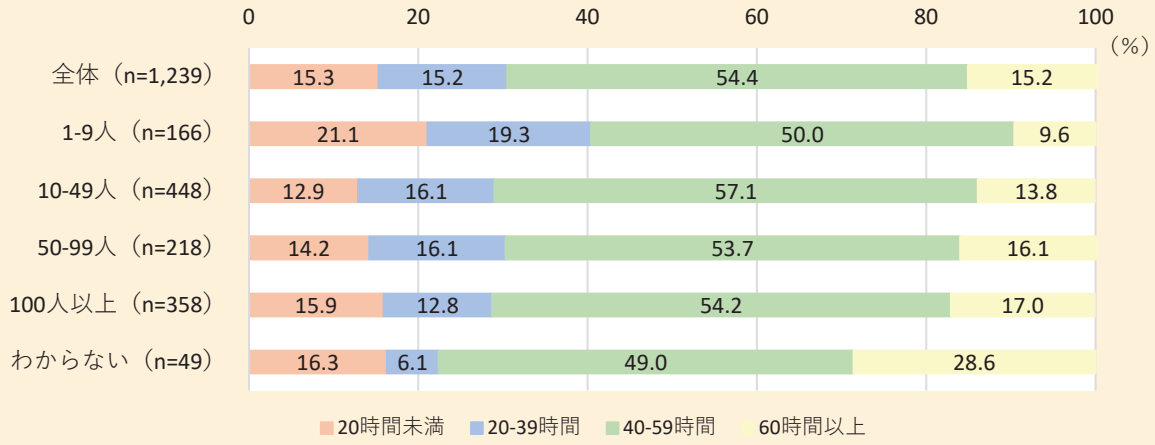


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）トラック（緑）は、貨物自動車運送事業による運送。トラック（白）は、自家用自動車による運送。

事業場規模別の平均的な１週間当たりの労働時間を見ると、実労働時間 60 時間以上の割合は、事業場規模不明を除けば、規模が大きいほど高く、「100 人以上」が 17.0％と最も高かった（第 1-3-2-27 図）。

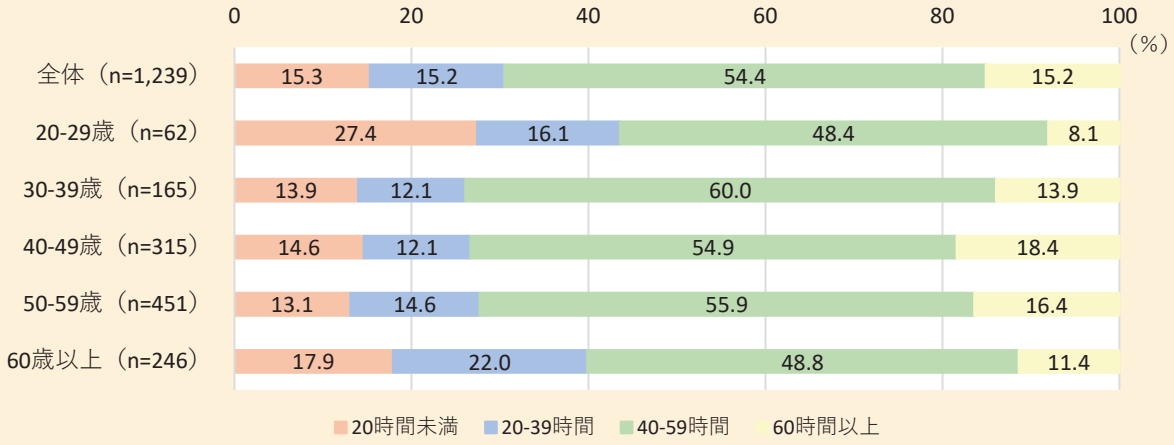
第 1-3-2-27 図　事業場規模別・先月における平均的な１週間当たりの労働時間（自動車運転従事者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

平均的な１週間当たりの労働時間が 60 時間以上の割合について、年齢階層別では、「40～49 歳」が 18.4％と最も高かった（第 1-3-2-28 図）。

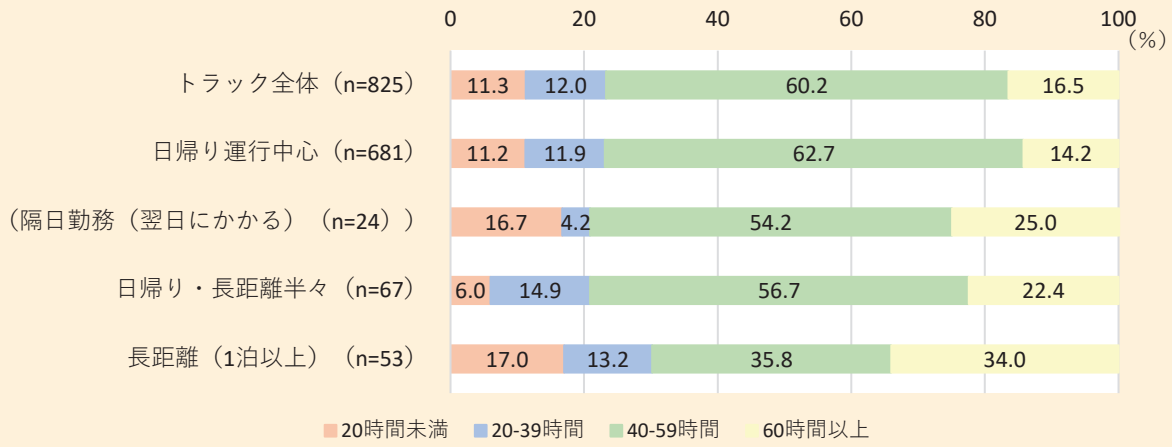
第 1-3-2-28 図　年齢別・先月における平均的な１週間当たりの労働時間（自動車運転従事者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

週の平均労働時間が 60 時間以上の割合は、トラック全体で 16.5％であり、運行形態別で見ると、「長距離（１泊以上）」が 34.0％と最も高かった（第 1-3-2-29 図）。

第 1-3-2-29 図　運行形態別・先月における平均的な１週間当たりの労働時間（トラック）



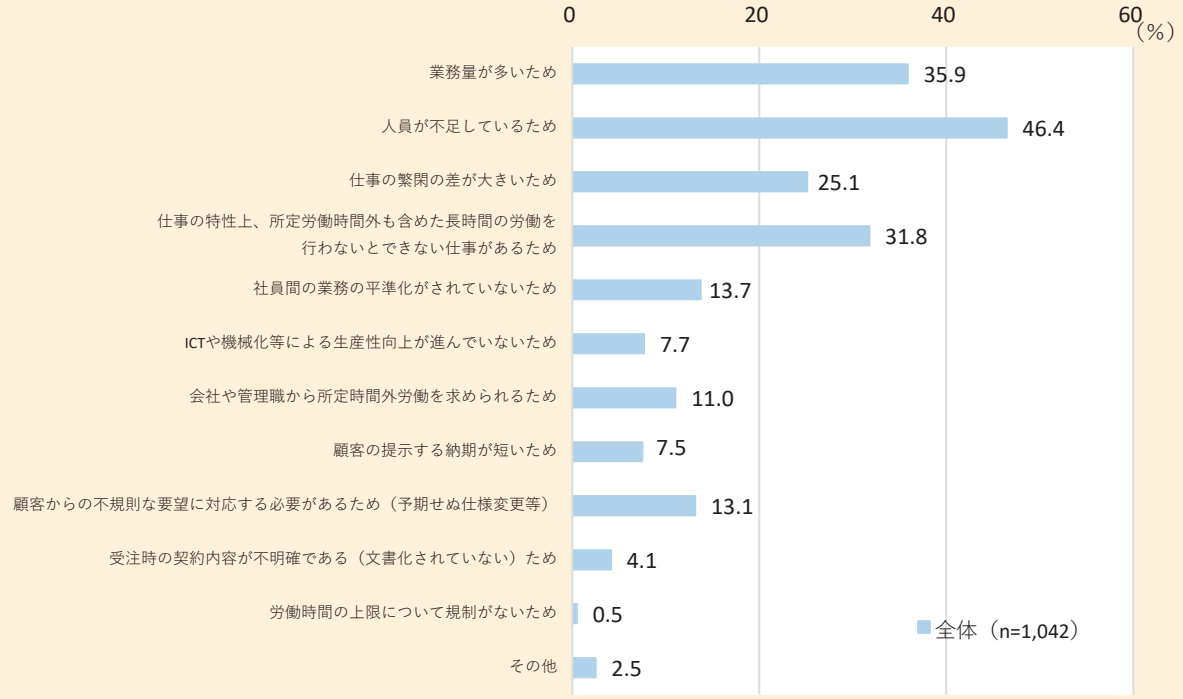
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）n=30 未満は参考値。

（所定外労働が生じる理由）

所定外労働が生じる人について理由を確認したところ、「人員が不足しているため」（46.4％）、「業務量が多いため」（35.9％）、「仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため」（31.8％）の順に多かった（第 1-3-2-30 図）。

第 1-3-2-30 図　所定外労働が生じる理由（自動車運転従事者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度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」を基に作成

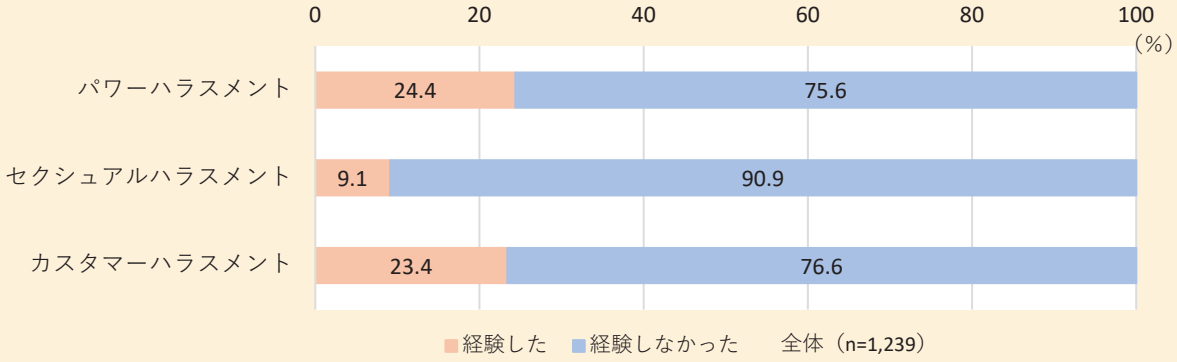
（注）1. 所定時間外労働はないと回答した者を除く 1,042 名を対象とした。
2. 複数回答。

（イ）ハラスメント関係

（ハラスメントの経験の有無）

ハラスメントの経験の有無については、「パワーハラスメント」（24.4%）及び「カスタマーハラスメント」（23.4%）が同程度であった（第 1-3-2-31 図）。

第 1-3-2-31 図 ハラスメント経験の有無（自動車運転従事者調査）

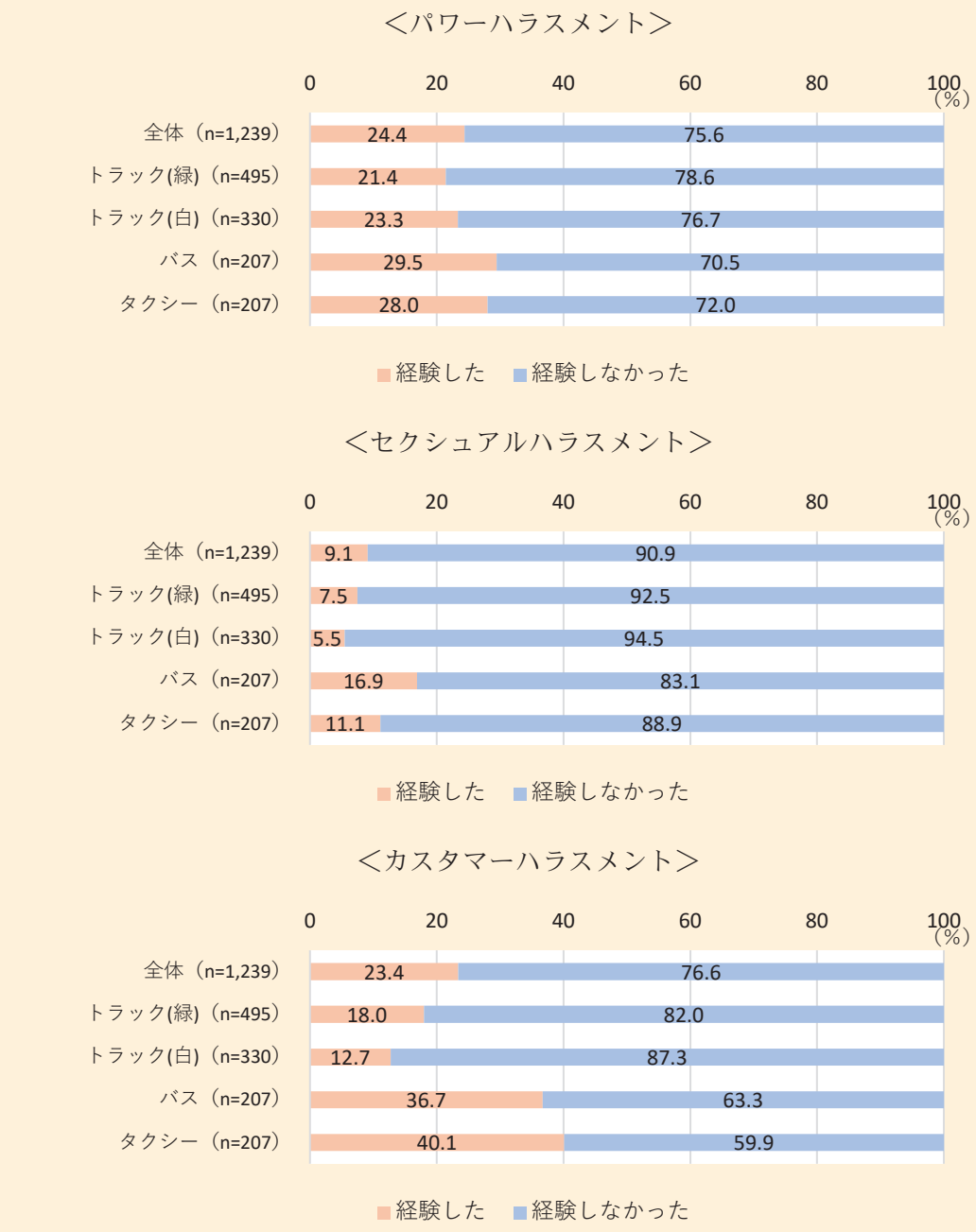


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（業態別、年齢別のハラスメントの経験）

ハラスメントの経験を業態別で見ると、「バス」及び「タクシー」では「カスタマーハラスメント」の割合が高い（第 1-3-2-32 図）。

第 1-3-2-32 図　業態別・ハラスメントの経験（自動車運転従事者調査）



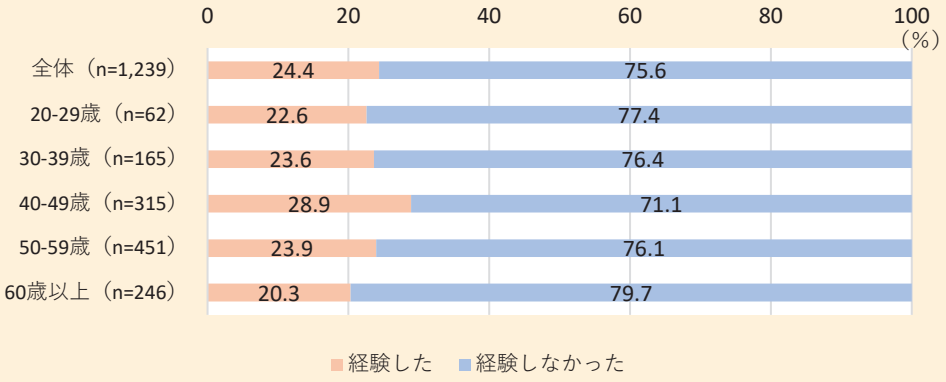
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）トラック（緑）は、貨物自動車運送事業による運送。トラック（白）は、自家用自動車による運送。

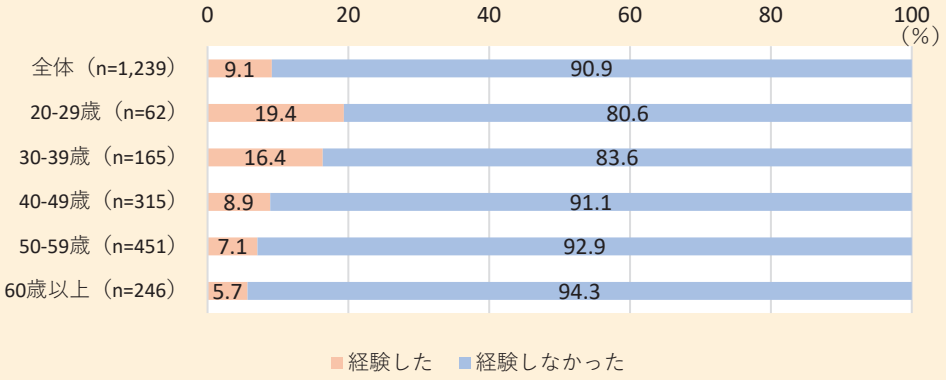
ハラスメントの経験を年齢階層別で見ると、「パワーハラスメント」及び「カスタマーハラスメント」については、年齢による差がほぼなく、「セクシュアルハラスメント」については「20～29 歳」（19.4%）が最も高く、年齢が若い人ほど高い（第 1-3-2-33 図）。

第 1-3-2-33 図 年齢別・ハラスメントの経験（自動車運転従事者調査）

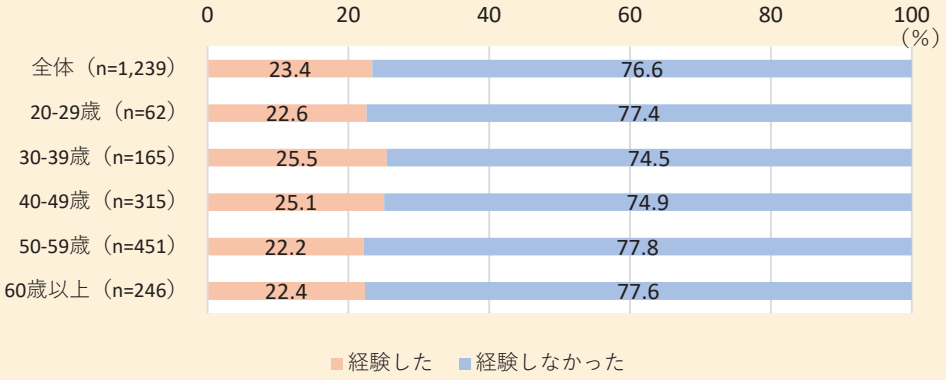
＜パワーハラスメント＞



＜セクシュアルハラスメント＞



＜カスタマーハラスメント＞

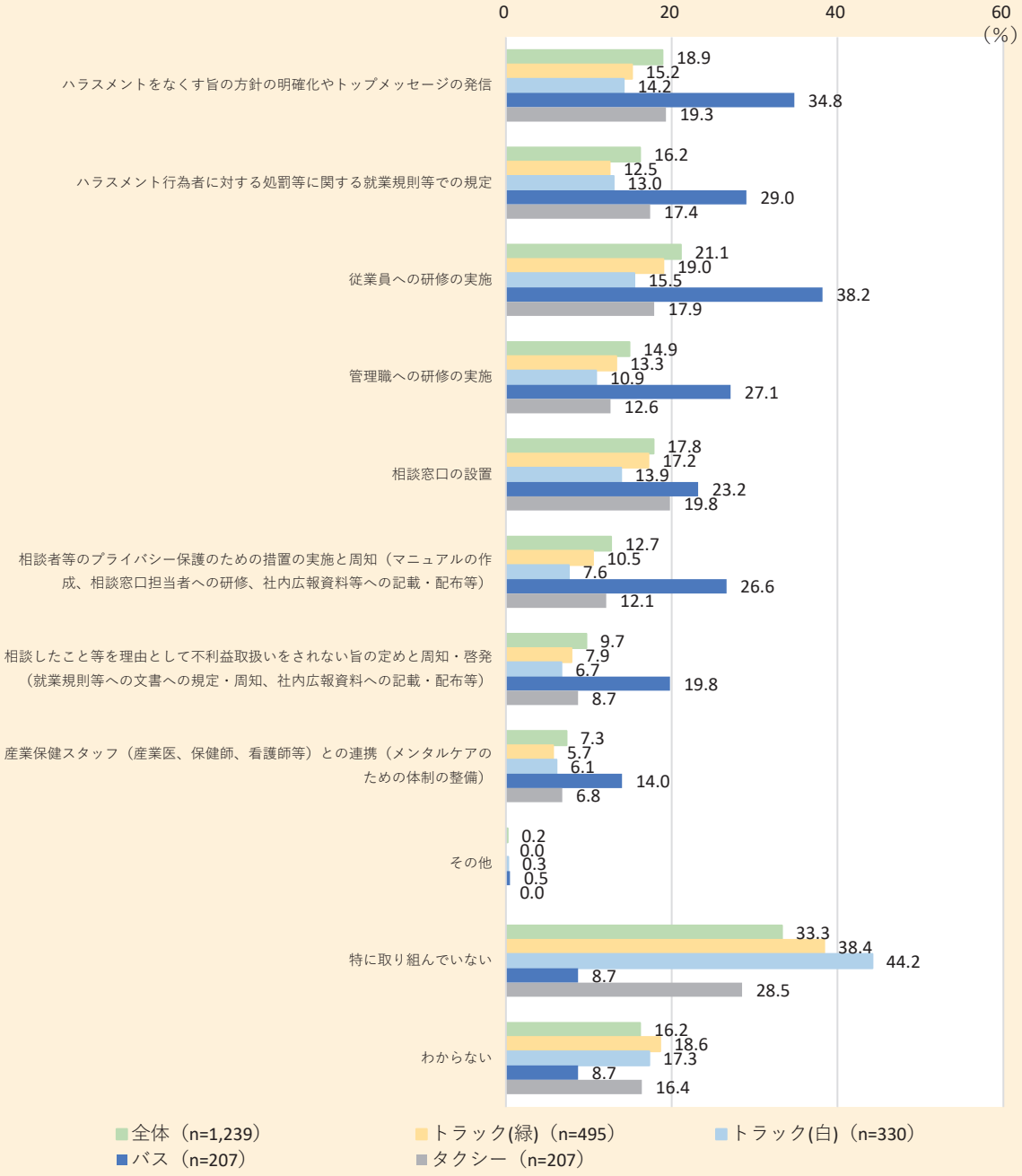


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み）

勤務先が実施しているハラスメントに関する取組みについては、「特に取り組んでいない」が 33.3％と最も高く、次いで「従業員への研修の実施」が 21.1％と、「ハラスメントをなくす旨の方針の明確化やトップメッセージの発信」が 18.9％であった。一方、「バス」においては、他の業態に比べ「特に取り組んでいない」及び「わからない」との回答割合がいずれも最も低く、各ハラスメントに関する取組割合はいずれも最も高かった（第 1-3-2-34 図）。

第 1-3-2-34 図　業態別・勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み（自動車運転従事者調査）



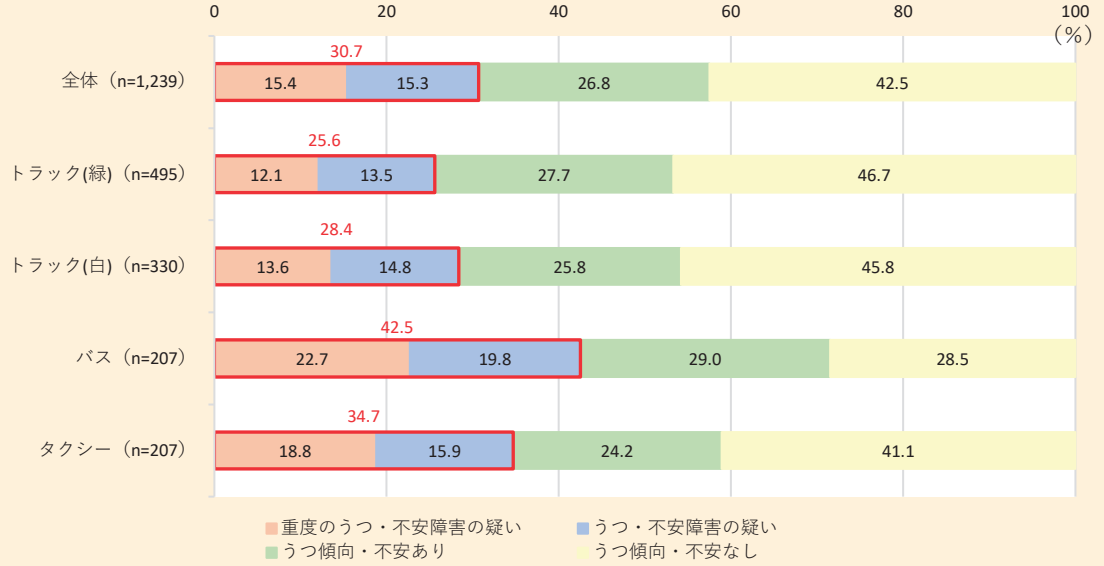
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. トラック（緑）は、貨物自動車運送事業による運送。トラック（白）は、自家用自動車による運送。
2. 複数回答。

（ウ）うつ傾向・不安関係

うつ傾向・不安（K６）を見ると、「重度のうつ・不安障害の疑い」及び「うつ・不安障害の疑い」を合わせた割合は、全体で 30.7％であり、業態別で見ると、「バス」が 42.5％で最も高かった（第 1-3-2-35 図）。

第 1-3-2-35 図　業態別うつ傾向・不安（自動車運転従事者調査）

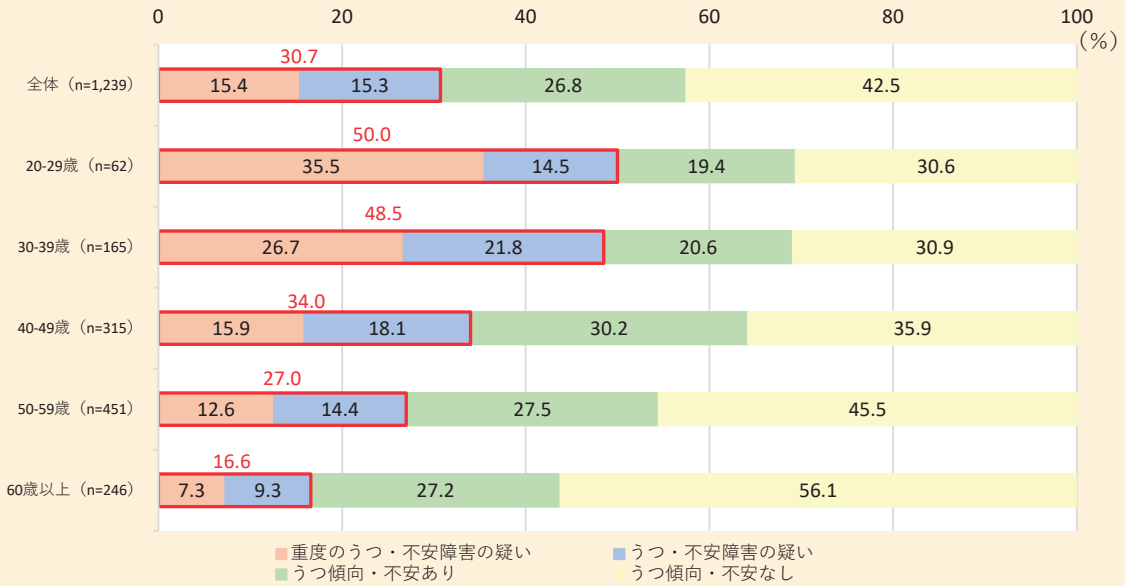


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）トラック（緑）は、貨物自動車運送事業による運送。トラック（白）は、自家用自動車による運送。

年齢別で見ると、「20～29 歳」が 50.0％で最も高く、次いで「30～39 歳」が 48.5％、「40～49 歳」が 34.0％の順であった（第 1-3-2-36 図）。

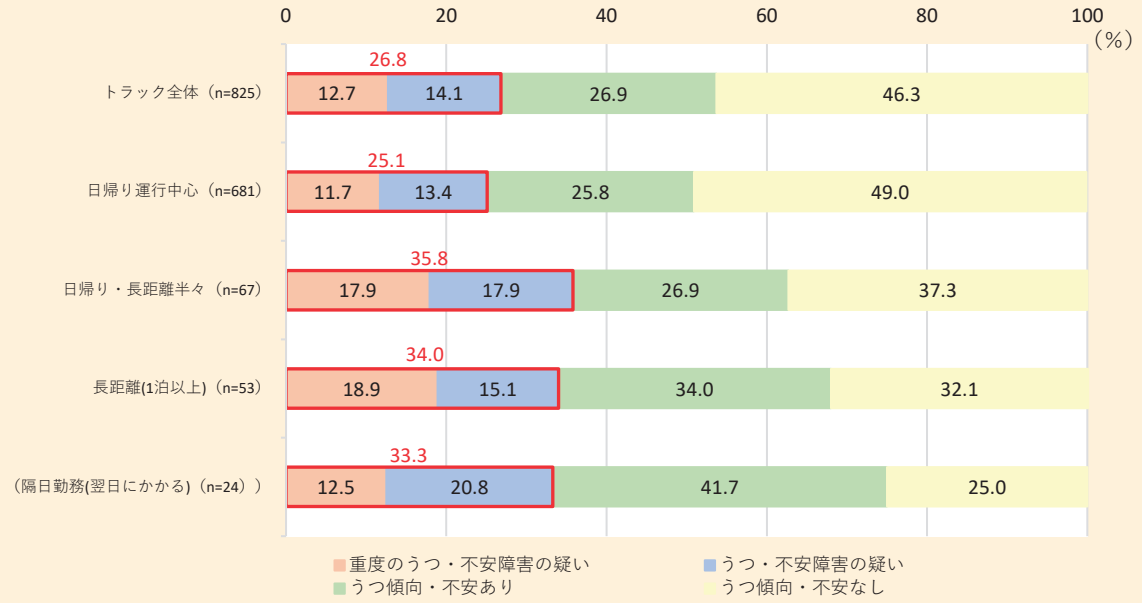
第 1-3-2-36 図　年齢別うつ傾向・不安（自動車運転従事者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

トラック全体では 26.8％であり、トラックの運行形態別で見ると、「日帰り・長距離半々」が 35.8％で最も高かった（第 1-3-2-37 図）。

第 1-3-2-37 図　運行形態別うつ傾向・不安（トラック）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度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」を基に作成

（注）n=30 未満は参考値記載

④　IT 産業の調査

ア　調査の概要

調査会社のモニターとして登録している IT 産業の労働者を対象に自記式調査票を用いたウェブ調査（調査期間：令和 7 年 11 月 11 日～令和 7 年 11 月 13 日）を行い、「管理的職業」103 人、「専門的・技術的職業」1,030 人及び「事務的職業」309 人のデータを得た。性別では男性 1,161 人（80.5%）、女性 281 人（19.5%）であった。分析に当たっては、令和 2 年度の国勢調査における性・年齢別の情報サービス業の就業者構成に対応するようにウェイトバックを行い、労働者の職種（管理的職業、専門的・技術的職業、事務的職業）、所属事業場の請負[*4]階層（元請、中間下請、最終下請）別等で、労働時間、ハラスメントの状況、業務に関連するストレスや悩み等の特徴の整理を行った。

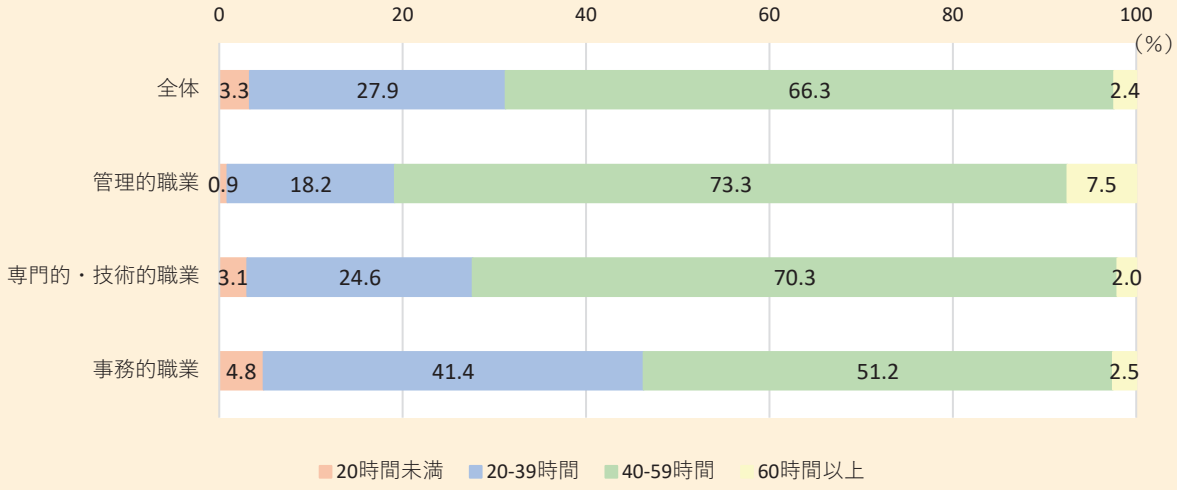
イ　調査結果

（ア）労働時間関係

（労働時間の状況等）

IT 産業の過去 1 か月における平均的な 1 週間当たりの労働時間を見ると、実労働時間 60 時間以上の割合は、全体では 2.4%であった。職種別では、「管理的職業」が 7.5%と最も高かった（第 1-3-2-38 図）。

第 1-3-2-38 図　職種別・先月における平均的な 1 週間当たりの労働時間（IT 産業調査）



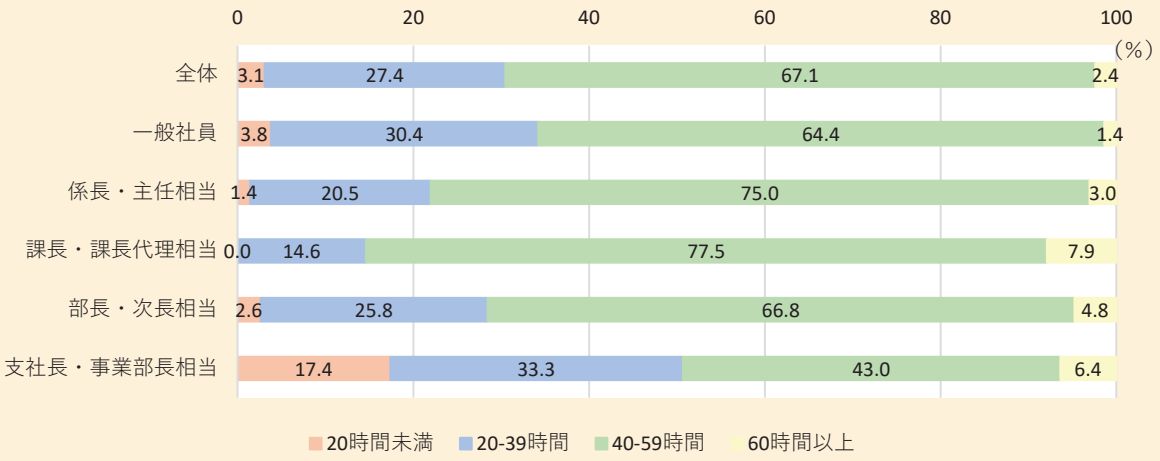
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

[*4] 令和 8 年 1 月より製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律が施行され、「下請事業者」は「中小受託事業者」となっている。

役職別の過去１か月における平均的な１週間当たりの労働時間を見ると、実労働時間 60 時間以上の割合は、「課長・課長代理相当」が 7.9％、「支社長・事業部長相当」が 6.4％の順であった（第 1-3-2-39 図）。

第 1-3-2-39 図　役職別・先月における平均的な１週間当たりの労働時間（IT 産業調査）

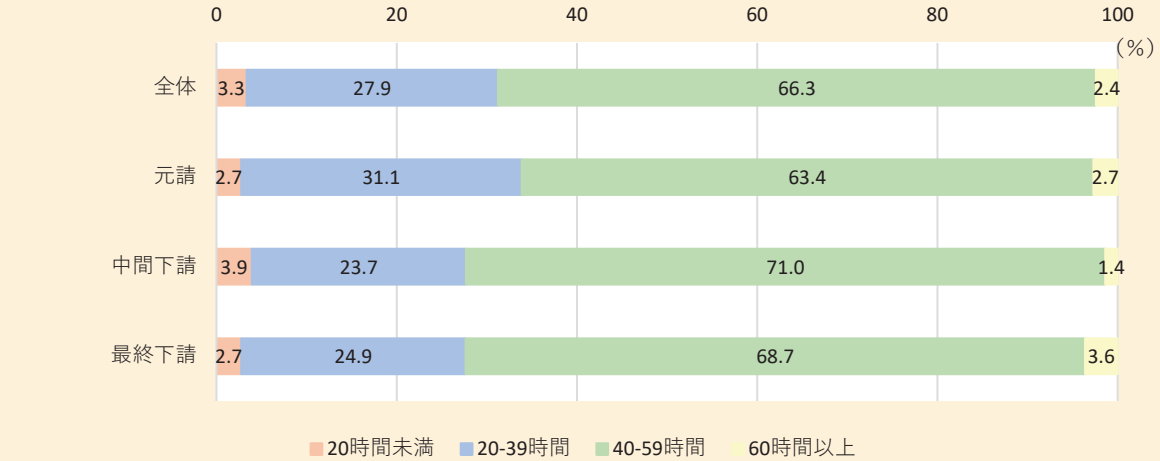


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。
2. 調査に使用した調査票には、回答項目「その他」があるが本グラフでは省略している。主な内訳は「代表取締役」、「役員」、「契約社員」等であった。

請負階層別の過去１か月における平均的な１週間当たりの労働時間を見ると、実労働時間 60 時間以上の割合は、「最終下請」が 3.6％と最も高かった（第 1-3-2-40 図）。

第 1-3-2-40 図　請負階層別・先月における平均的な１週間当たりの労働時間（IT 産業調査）

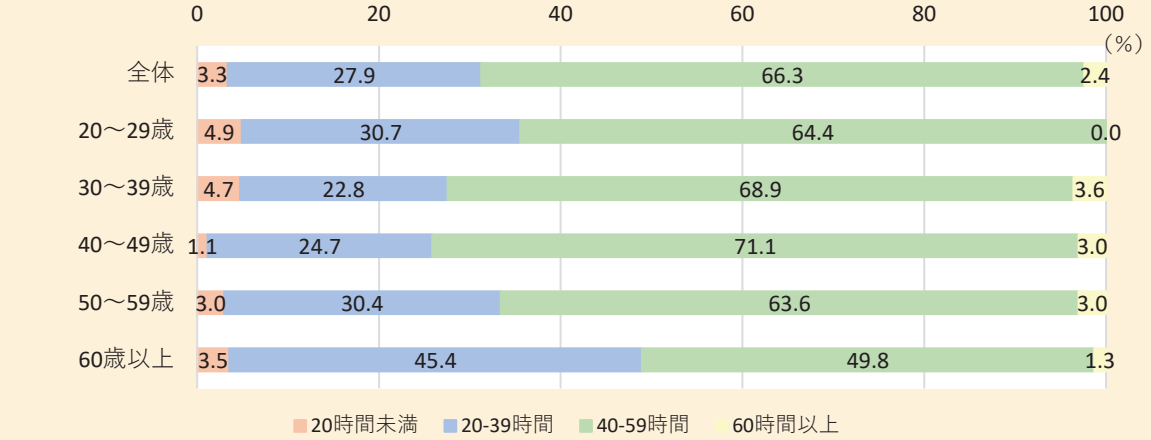


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。
2. 調査に使用した調査票には、回答項目「その他」があるが本グラフでは省略している。主な内訳は「分からない」であった。

週の平均労働時間が 60 時間以上の割合について、年齢階層別では、「30～39 歳」が 3.6％と最も高かった（第 1-3-2-41 図）。

第 1-3-2-41 図　年齢別・先月における平均的な 1 週間当たりの労働時間（IT 産業調査）

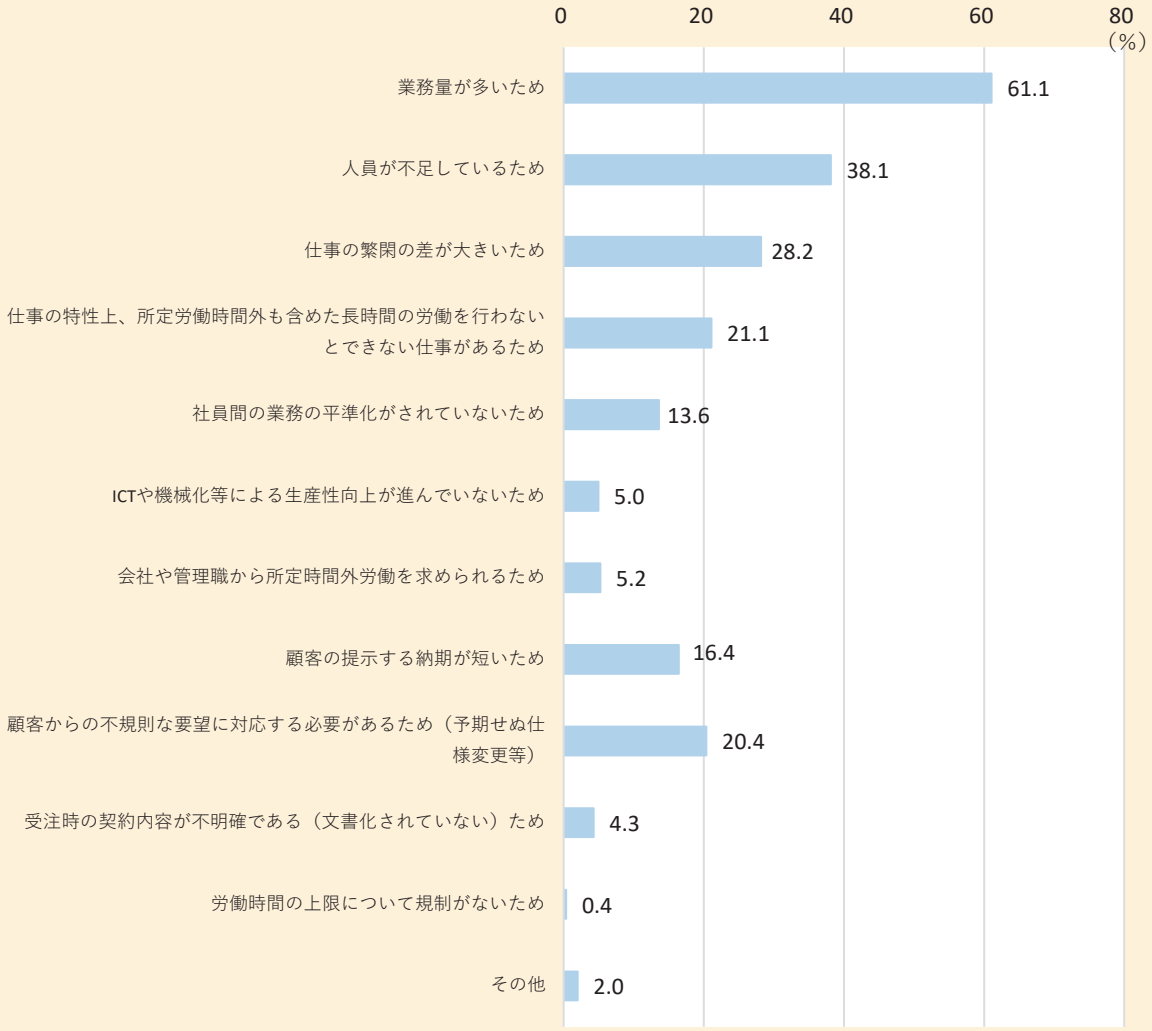


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成
（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

（所定外労働が生じる理由）

所定外労働が生じる人について理由を確認したところ、「業務量が多いため」（61.1％）、「人員が不足しているため」（38.1％）、「仕事の繁閑の差が大きいため」（28.2％）の順に多かった（第 1-3-2-42 図）。

第 1-3-2-42 図　所定外労働が生じる理由（IT 産業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度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」を基に作成

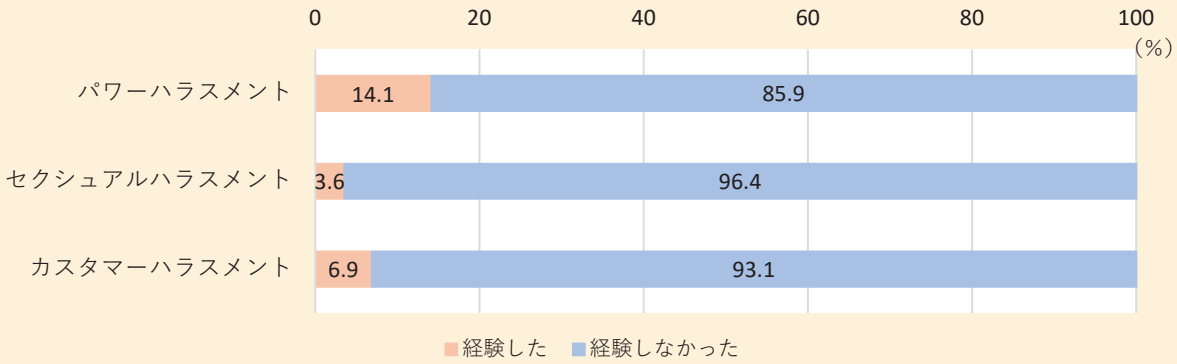
（注）1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。
2. 所定時間外労働はないと回答した者を除いて集計した。
3. 複数回答。

（イ）ハラスメント関係

（ハラスメントの経験の有無）

ハラスメントの経験の有無について、ハラスメントの種類別にみると、他のハラスメントに比べ、「パワーハラスメント」（14.1％）が最も多く、次いで「カスタマーハラスメント」（6.9％）、「セクシュアルハラスメント」（3.6％）の順であった（第 1-3-2-43 図）。

第 1-3-2-43 図 ハラスメント経験の有無（IT 産業調査）



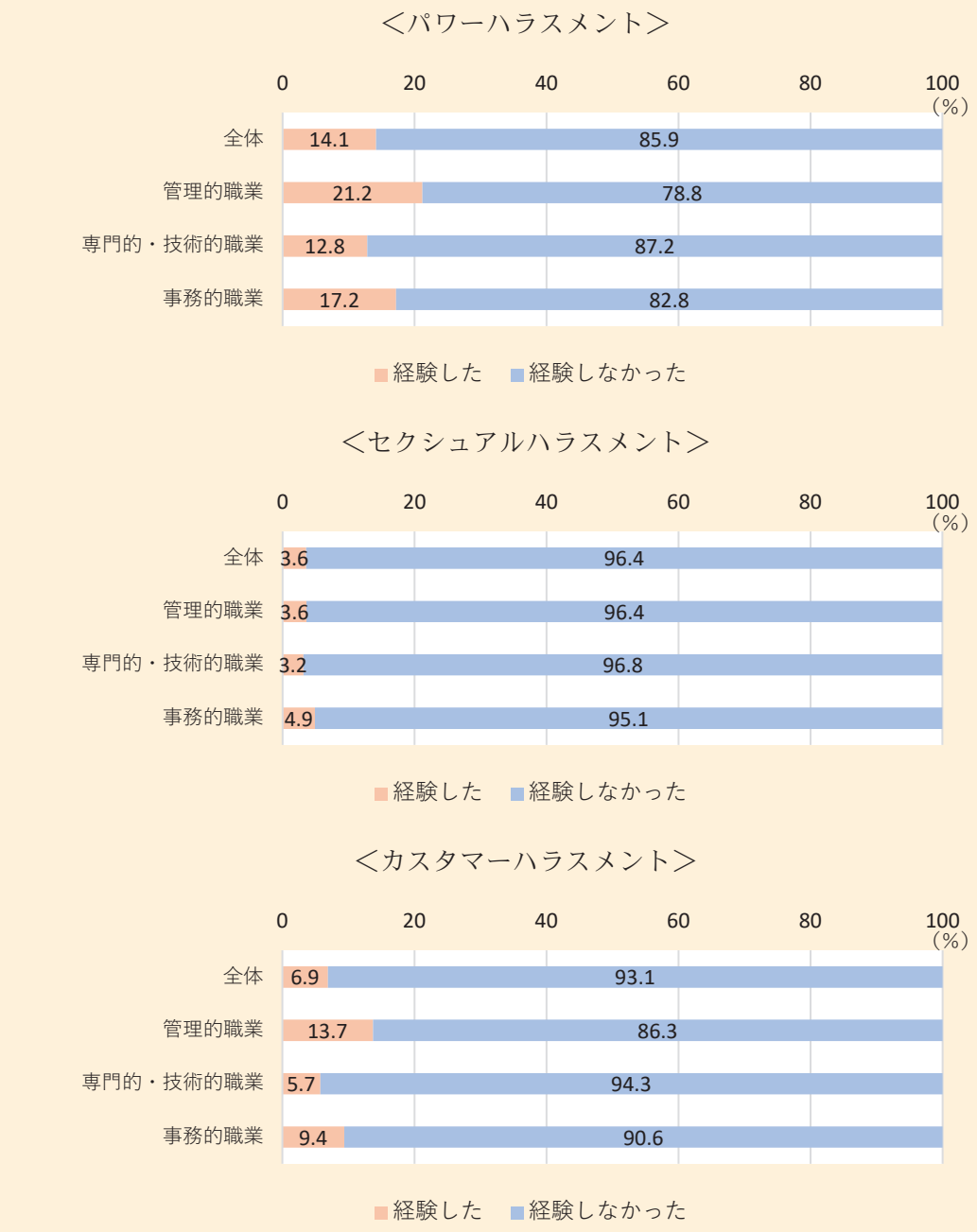
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

（職種別、年齢別のハラスメントの経験）

最も多い「パワーハラスメント」について、ハラスメントの経験を職種別で見ると、「管理的職業」（21.2%）が最も多かった（第 1-3-2-44 図）。

第 1-3-2-44 図　職種別・ハラスメントの経験（IT 産業調査）



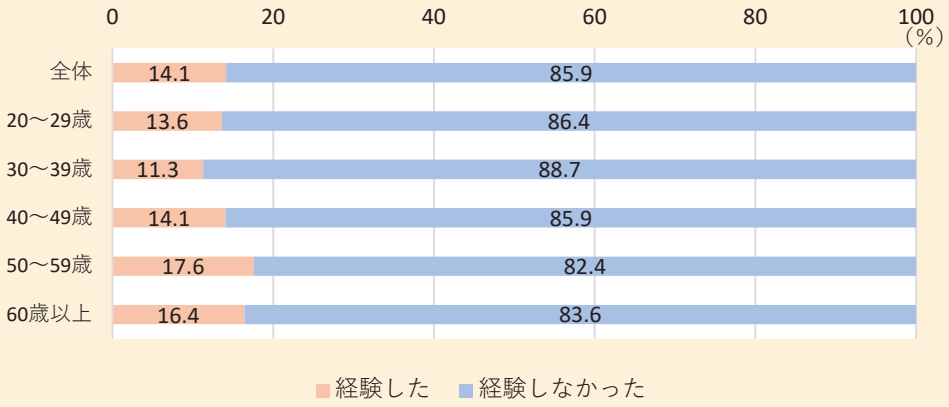
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

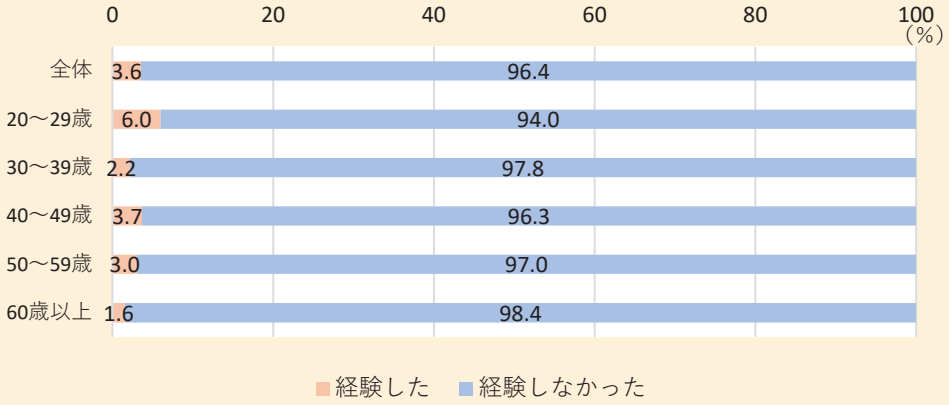
ハラスメントの経験を年齢階層別で見ると、「パワーハラスメント」及び「カスタマーハラスメント」については「50～59 歳」（17.6％及び 9.0％）が最も多く、「セクシュアルハラスメント」については「20～29 歳」（6.0％）が最も多い（第 1-3-2-45 図）。

第 1-3-2-45 図　年齢別・ハラスメントの経験（IT 産業調査）

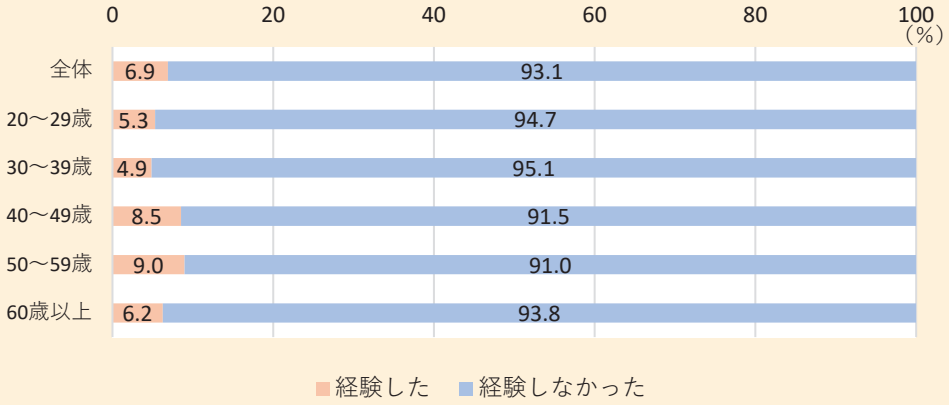
＜パワーハラスメント＞



＜セクシュアルハラスメント＞



＜カスタマーハラスメント＞

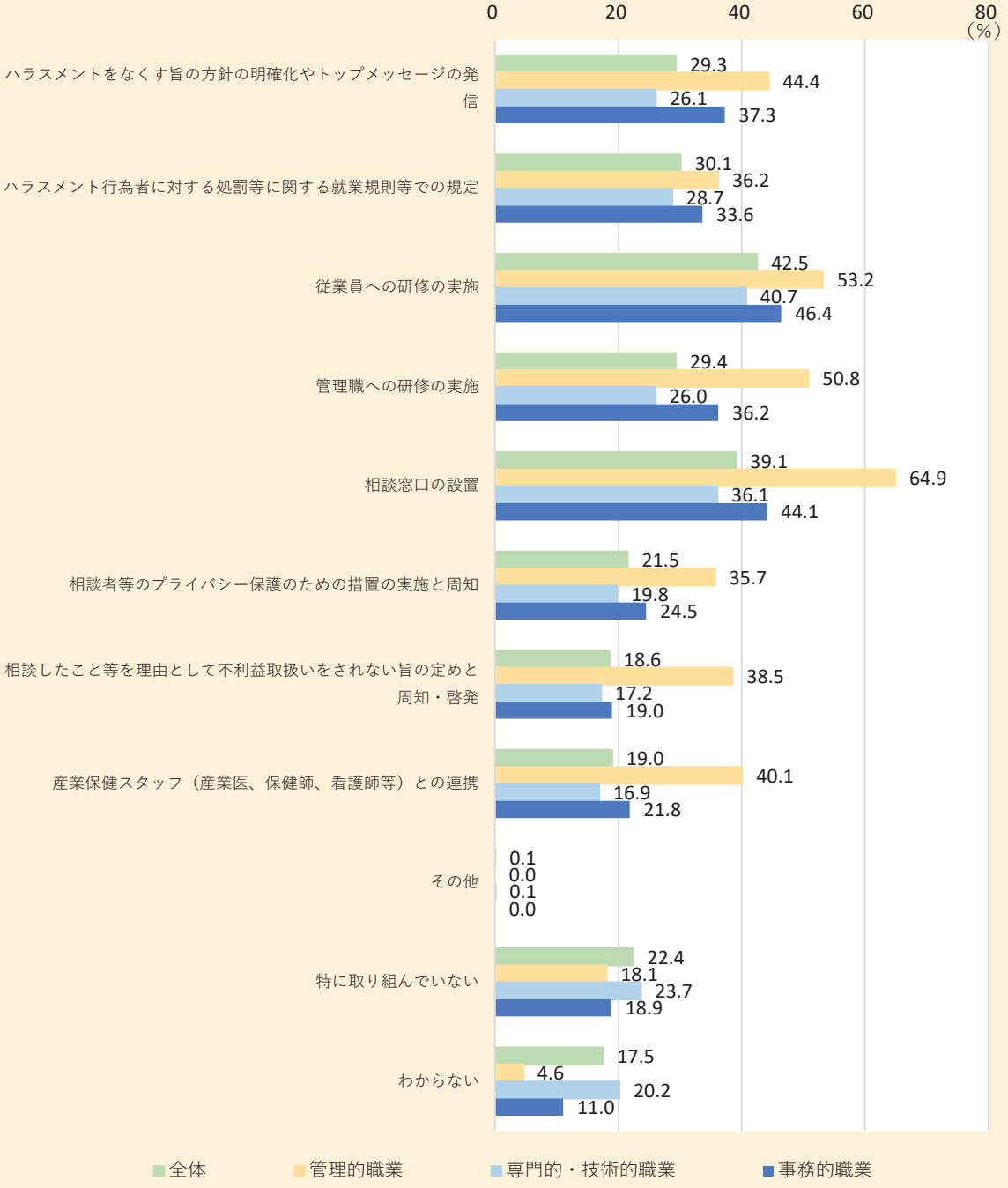


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成
（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

（勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み）

勤務先が実施しているハラスメントに関する取組みについては、「従業員への研修の実施」が 42.5％と最も高く、次いで「相談窓口の設置」が 39.1％、「ハラスメント行為者に対する処罰等に関する就業規則等での規定」が 30.1％の順であった。一方、「管理的職業」においては、他の職種に比べ「特に取り組んでいない」、「わからない」の回答割合がいずれも最も低く、いずれのハラスメントに関する取組みについても他の職種に比べ実施している割合が最も高かった（第 1-3-2-46 図）。

第 1-3-2-46 図　職種別・勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み（IT 産業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度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」を基に作成

（注）1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。
2. 複数回答。

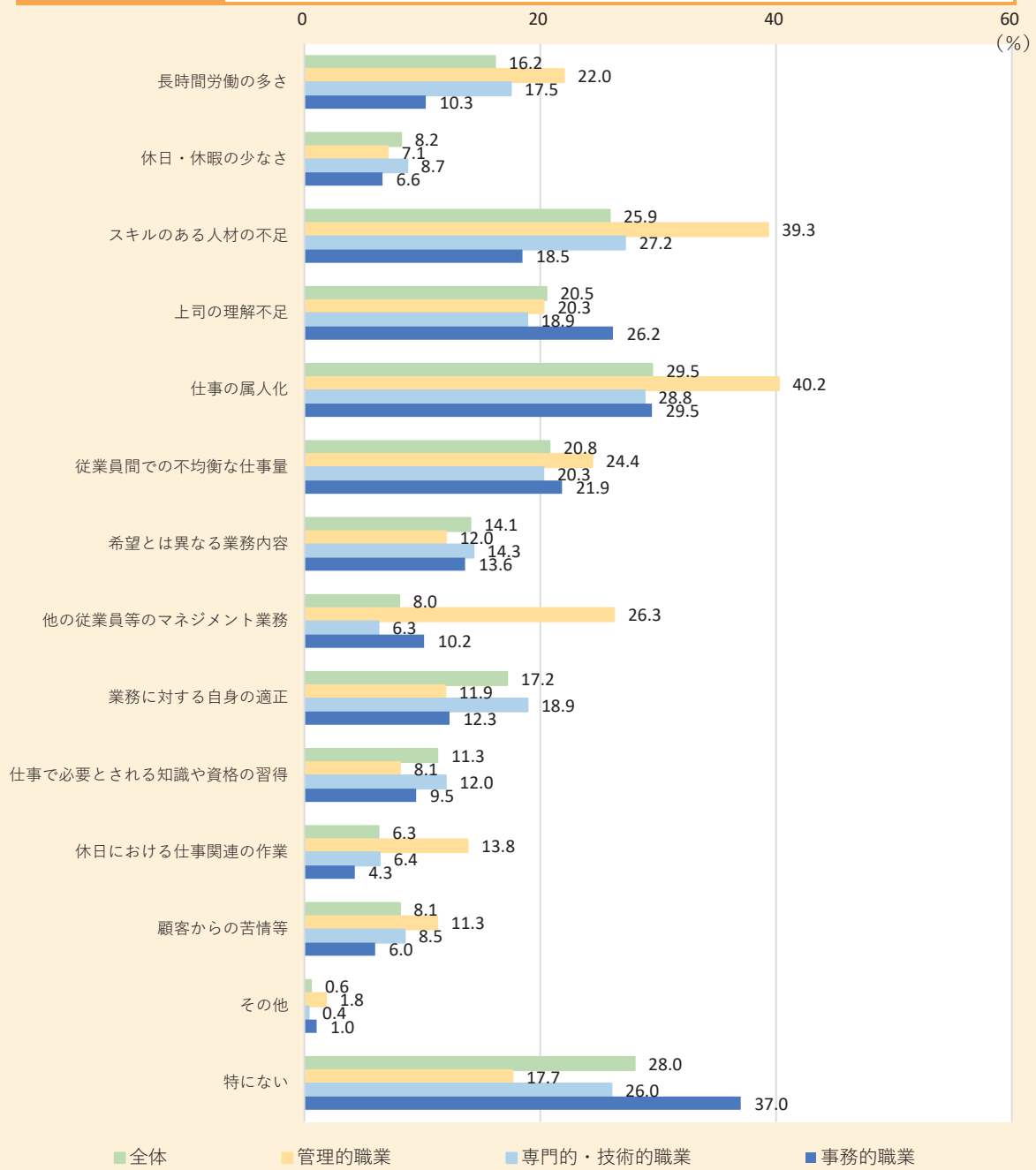
（ウ）ストレスや悩み、うつ傾向・不安関係

（ストレスや悩み）

業務に関連するストレスや悩みについては、「仕事の属人化」（29.5％）が最も高く、次いで「特にない」（28.0％）、「スキルのある人材の不足」（25.9％）であった。

また、「仕事の属人化」及び「スキルのある人材の不足」について職種別に見ると、いずれも「管理的職業」が最も高かった（第 1-3-2-47 図）。

第 1-3-2-47 図 職種別・業務に関連するストレスや悩みの内容（IT 産業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

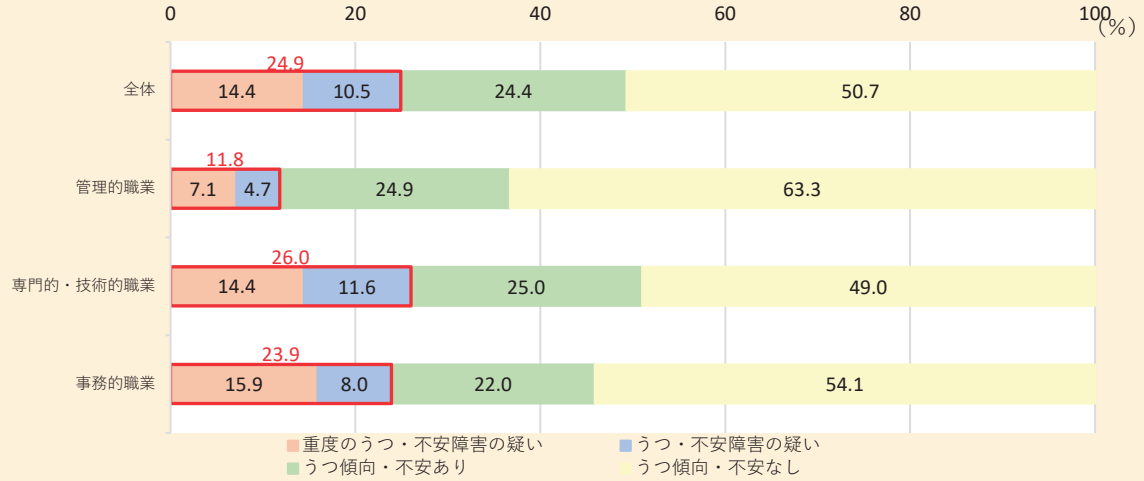
（注）1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

2. 複数回答。

（うつ傾向・不安）

うつ傾向・不安（Ｋ６）を見ると、「重度のうつ・不安障害の疑い」及び「うつ・不安障害の疑い」を合わせた割合は、全体で 24.9％であり、職種別で見ると、「専門的・技術的職業」が 26.0％と最も高かった（第 1-3-2-48 図）。

第 1-3-2-48 図　職種別うつ傾向・不安（IT 産業調査）

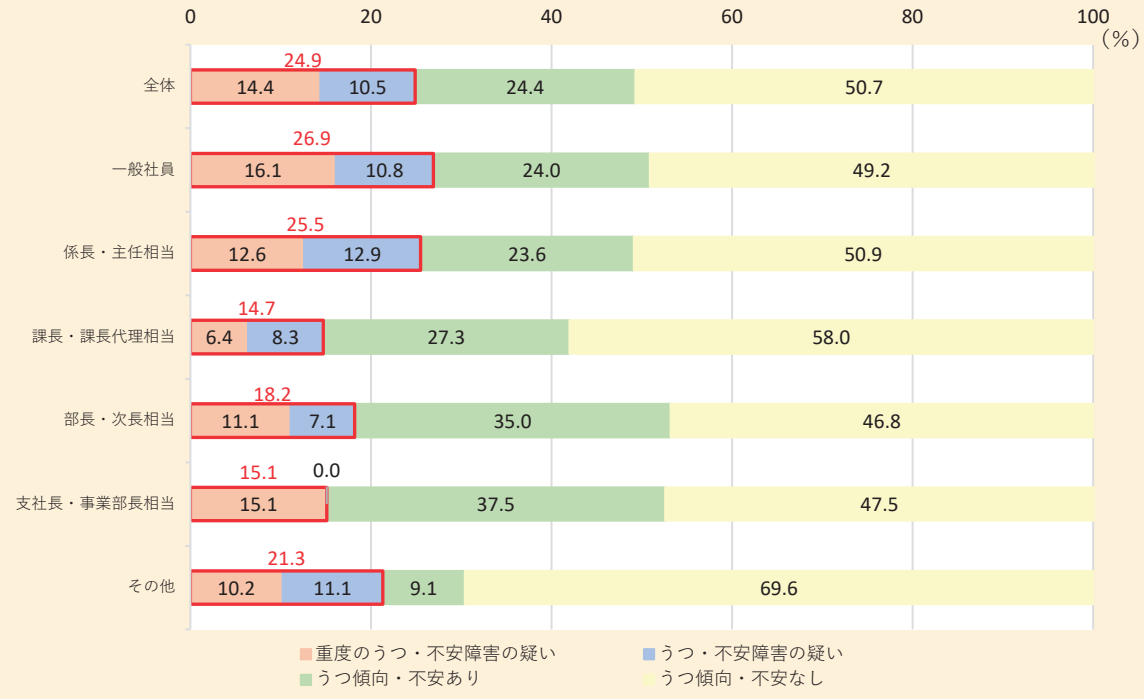


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

役職別で見ると、「一般社員」が 26.9％と最も高かった（第 1-3-2-49 図）。

第 1-3-2-49 図　役職別うつ傾向・不安（IT 産業調査）

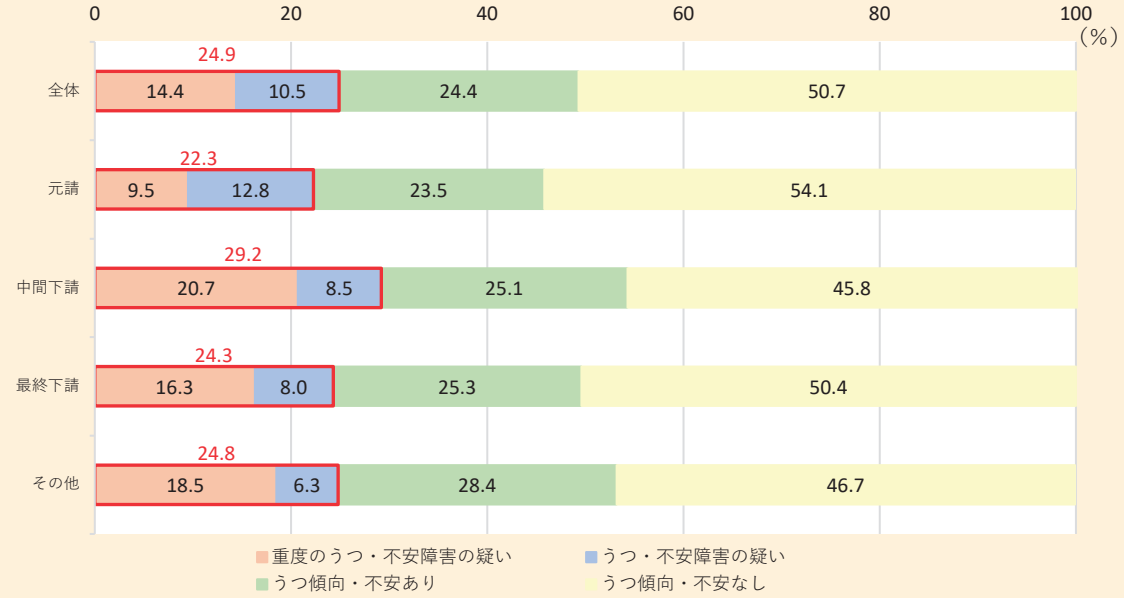


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

請負階層別で見ると、「中間下請」が 29.2％と最も高かった（第 1-3-2-50 図）。

第 1-3-2-50 図 請負階層別うつ傾向・不安（IT 産業調査）

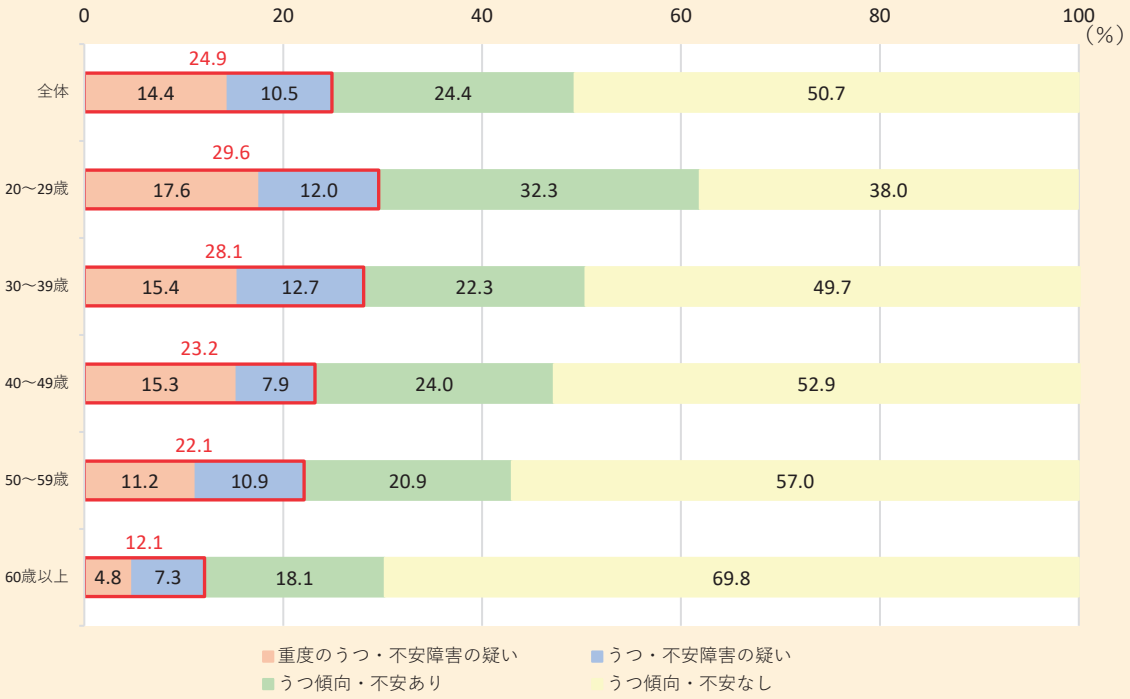


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

年齢別で見ると、「20～29 歳」が 29.6％で最も高かった（第 1-3-2-51 図）。

第 1-3-2-51 図 年齢別うつ傾向・不安（IT 産業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和７年度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」を基に作成

（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

（3）公務災害の事案の分析

①　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 年度から令和 6 年度までの 15 年間に公務災害として認定された事案（脳・心臓疾患事案 38 件と精神疾患等事案 133 件）を取りまとめ、分析を行った。

ア　脳・心臓疾患事案

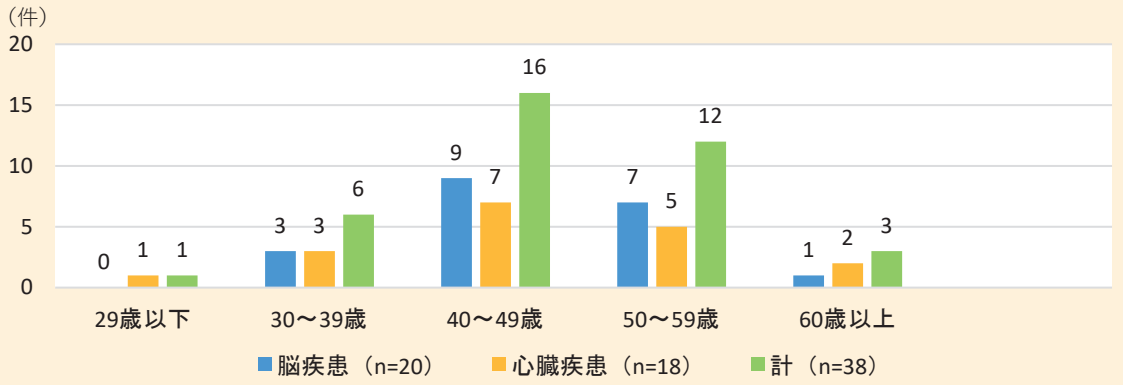
（ア）発症時年齢階層別の事案数

脳・心臓疾患事案について、発症時年齢階層別に見ると、「40～49 歳」の事案が 16 件、「50～59 歳」の事案が 12 件で、これらの年齢層で全事案の約 73.7％を占めた（第 1-3-3-1 図）。

男女別割合では、男性が 36 人（94.7％）、女性が 2 人（5.3％）であった。

また、死亡事案は 20 件（52.6％）であった。

第 1-3-3-1 図　発症時年齢階層別の事案数（脳・心臓疾患）

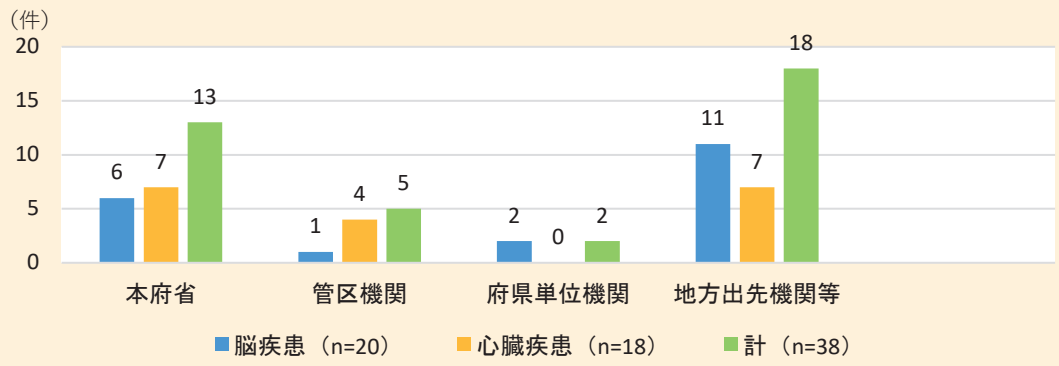


（資料出所）人事院調べ

（イ）組織区分別の事案数

組織区分別で見ると、「脳疾患」では「地方出先機関等」が 11 件（55.0％）で最も多く、「心臓疾患」では「本府省」、「地方出先機関等」がいずれも 7 件（38.9％）で最も多かった（第 1-3-3-2 図）。

第 1-3-3-2 図　組織区分別の事案数（脳・心臓疾患）



（資料出所）人事院調べ

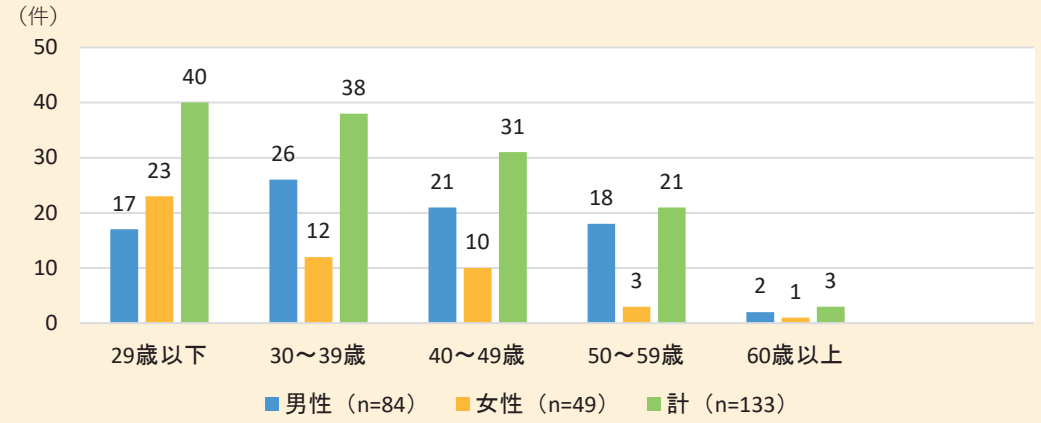
イ　精神疾患等事案

（ア）性別・発症時年齢階層別の事案数

精神疾患等事案について、性別・発症時年齢階層別に見ると、年齢階層別では「29歳以下」の事案が40件（30.1%）、「30～39歳」の事案が38件（28.6%）、「40～49歳」の事案が31件（23.3%）であった。男女別割合では、男性が84人（63.2%）、女性が49人（36.8%）であった（第1-3-3-3図）。

また、精神疾患等事案のうち自殺事案は34件（25.6%）であった。

第1-3-3-3図　性別・発症時年齢階層別の事案数（精神疾患等）

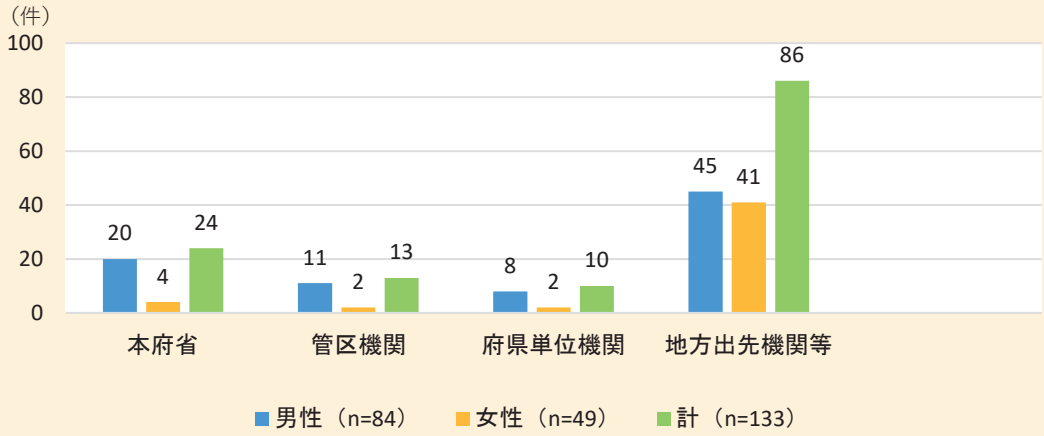


（資料出所）人事院調べ

（イ）組織区分別の事案数

組織区分別で見ると、「地方出先機関等」が86件（64.7%）で最も多かった（第1-3-3-4図）。

第1-3-3-4図　組織区分別の事案数（精神疾患等）



（資料出所）人事院調べ

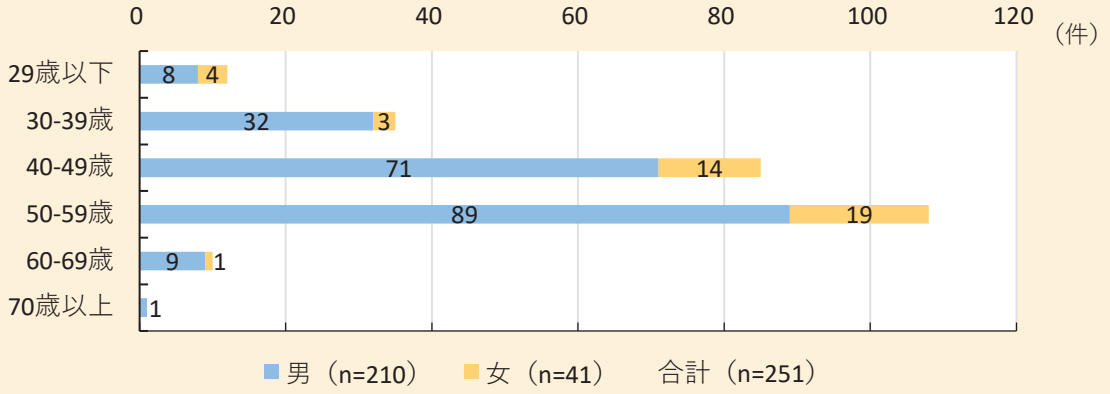
② 地方公務員の公務災害認定事案の分析

令和７年度、総務省では、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に調査を委託し、地方公務員災害補償基金が平成 22 年４月から令和６年３月までの期間に公務災害として認定した脳・心臓疾患事案及び精神疾患等事案について、同基金から提供された公務災害認定理由書などの関連資料を基に事案のデータベース構築・集計（クロス集計）・分析を行った。

ア 脳・心臓疾患事案

脳・心臓疾患事案 251 件中、男女別割合では、男性が 210 件（83.7%）、女性が 41 件（16.3%）であった。発症時年齢階層別に見ると、「50～59 歳」の事案が最も多く 108 件（43.0%）、次に多いのは「40～49 歳」の事案で 85 件（33.9%）であった（第 1-3-3-5 図）。

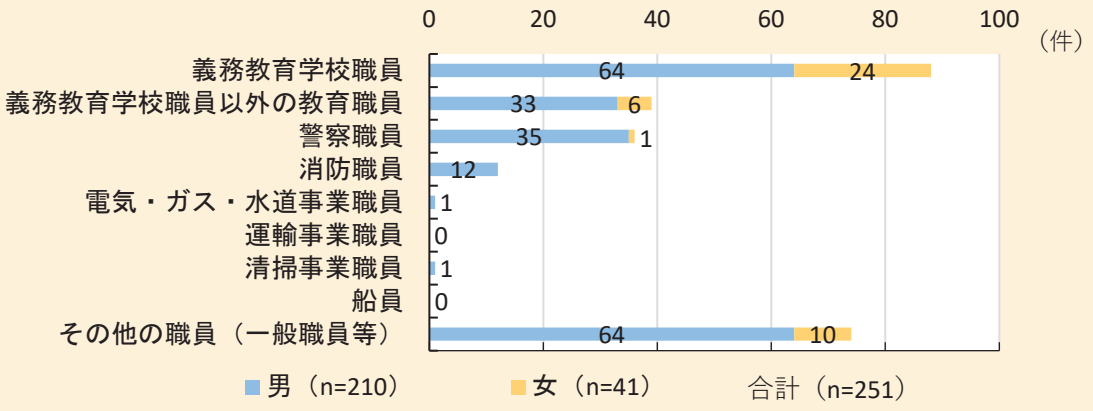
第 1-3-3-5 図 発症時年齢階層別の事案数（脳・心臓疾患）



（資料出所）総務省「令和７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」を基に作成

公務災害として認定された事案の職員区分別の内訳は、「義務教育学校職員」が 88 件、「その他の職員（一般職員等）」が 74 件、「義務教育学校職員以外の教育職員」が 39 件などであった（第 1-3-3-6 図）。

第 1-3-3-6 図 職員区分別の事案数（脳・心臓疾患）



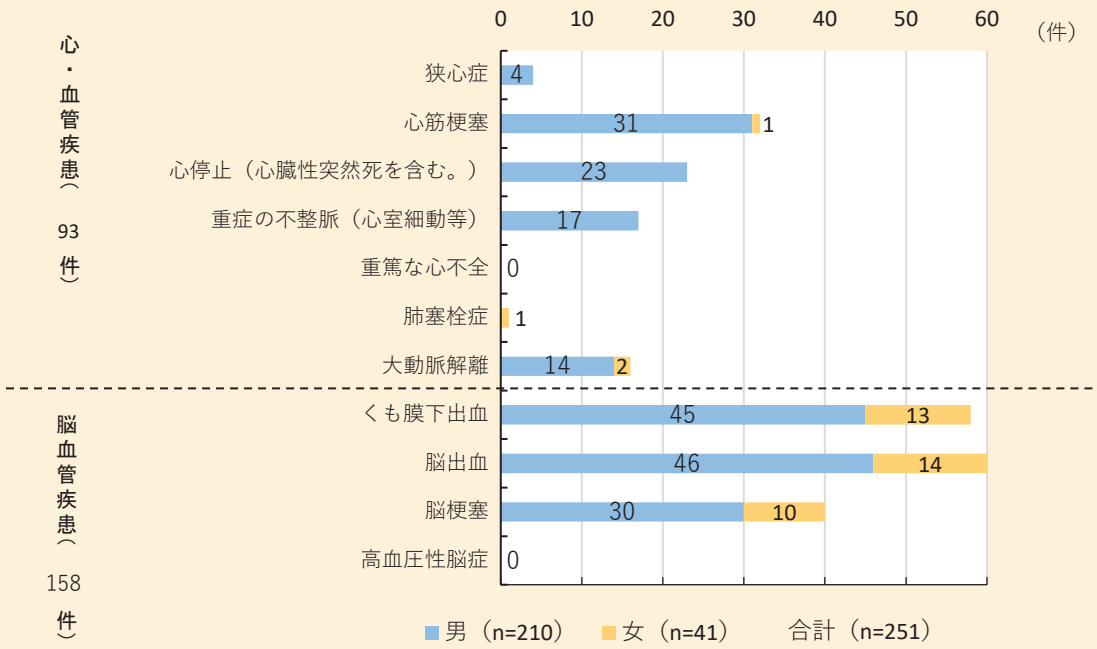
（資料出所）総務省「令和７年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

決定時疾患別に見ると、「心・血管疾患」は 93 件、「脳血管疾患」は 158 件であった。

「心・血管疾患」の内訳は、「心筋梗塞」が 32 件、「心停止（心臓性突然死を含む。）」が 23 件、「重症の不整脈（心室細動等）」が 17 件などであった。

「脳血管疾患」の内訳は、「脳出血」が 60 件、「くも膜下出血」が 58 件、「脳梗塞」が 40 件であった（第 1-3-3-7 図）。

第 1-3-3-7 図　決定時疾患別の事案数（脳・心臓疾患）



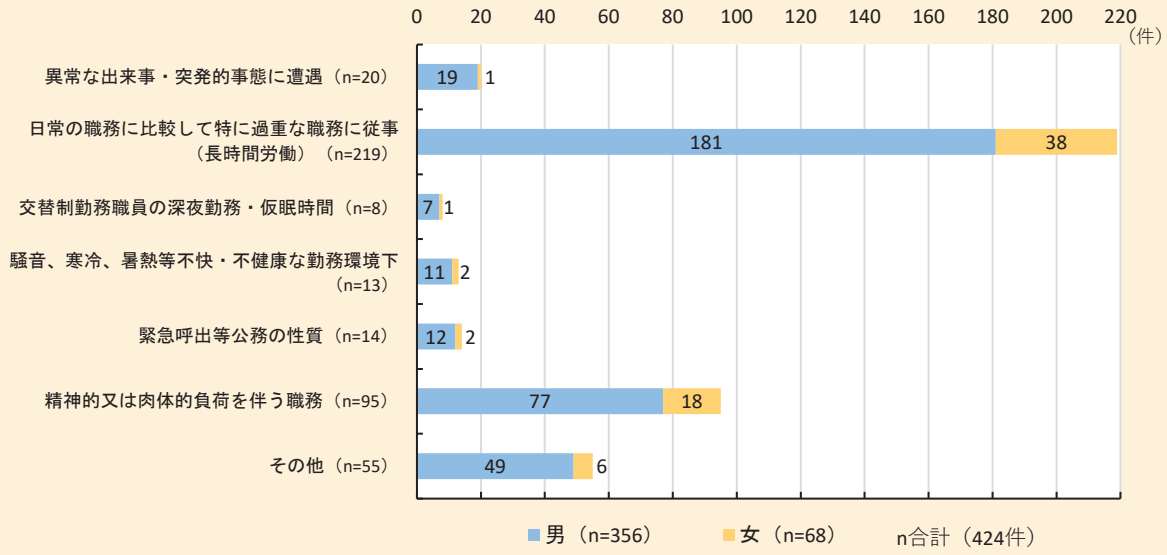
（資料出所）総務省「令和７年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

職務従事状況（重複回答）の主な内訳（「その他」を除く。）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 219 件、「精神的又は肉体的負荷を伴う職務」が 95 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 181 件、女性は 38 件となっている（第 1-3-3-8 図の上）。

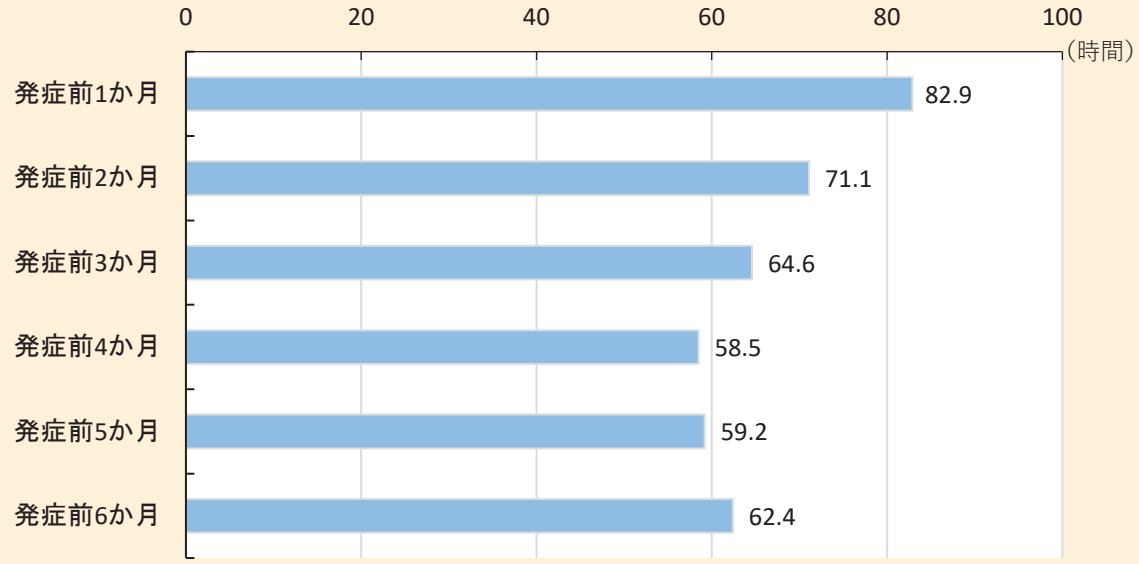
時間外勤務時間の状況については、発症前 1 か月の平均が 82.9 時間、発症前 2 か月の平均が 71.1 時間であった（第 1-3-3-8 図の下）。

第 1-3-3-8 図　職務従事状況と時間外勤務の状況（脳・心臓疾患）



（資料出所）総務省「令和 7 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」を基に作成
（注）1. 脳・心臓疾患事案 251 件（男 210 件、女 41 件）を分類したもの。
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（複数回答）。

〈時間外勤務時間の状況〉



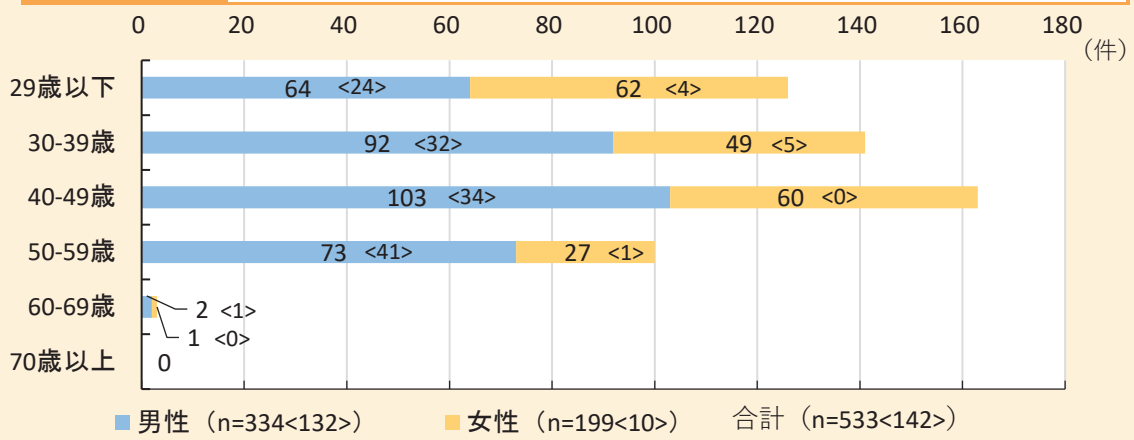
（資料出所）総務省「令和 7 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成
（注）発症前各月の時間外勤務時間の状況について、確認できた事案を集計し平均したもの。

イ　精神疾患等事案

精神疾患等事案 533 件について、男女別割合は、男性が 334 件（62.7%）、女性が 199 件（37.3%）であった。発症時年齢階層別に見ると、「40～49 歳」の事案が最も多く 163 件（30.6%）、次に多いのは「30～39 歳」の事案で 141 件（26.5%）であった。

精神疾患等事案 533 件のうち、自殺事案は 142 件あり、男性が 132 件（93.0%）、女性が 10 件（7.0%）であった（第 1-3-3-9 図）。

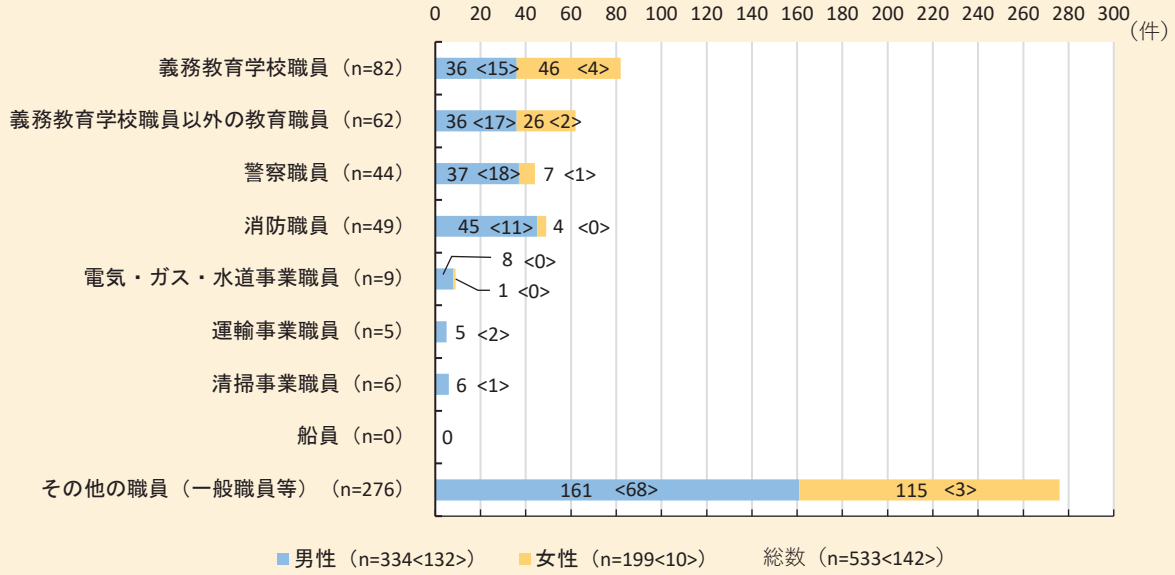
第 1-3-3-9 図　発症時年齢階層別の事案数（精神疾患等）



（資料出所）総務省「令和７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」を基に作成
（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員区分別の内訳は、「その他の職員（一般職員等）」が 276 件、「義務教育学校職員」が 82 件、「義務教育学校職員以外の教育職員」が 62 件などであった（第 1-3-3-10 図）。

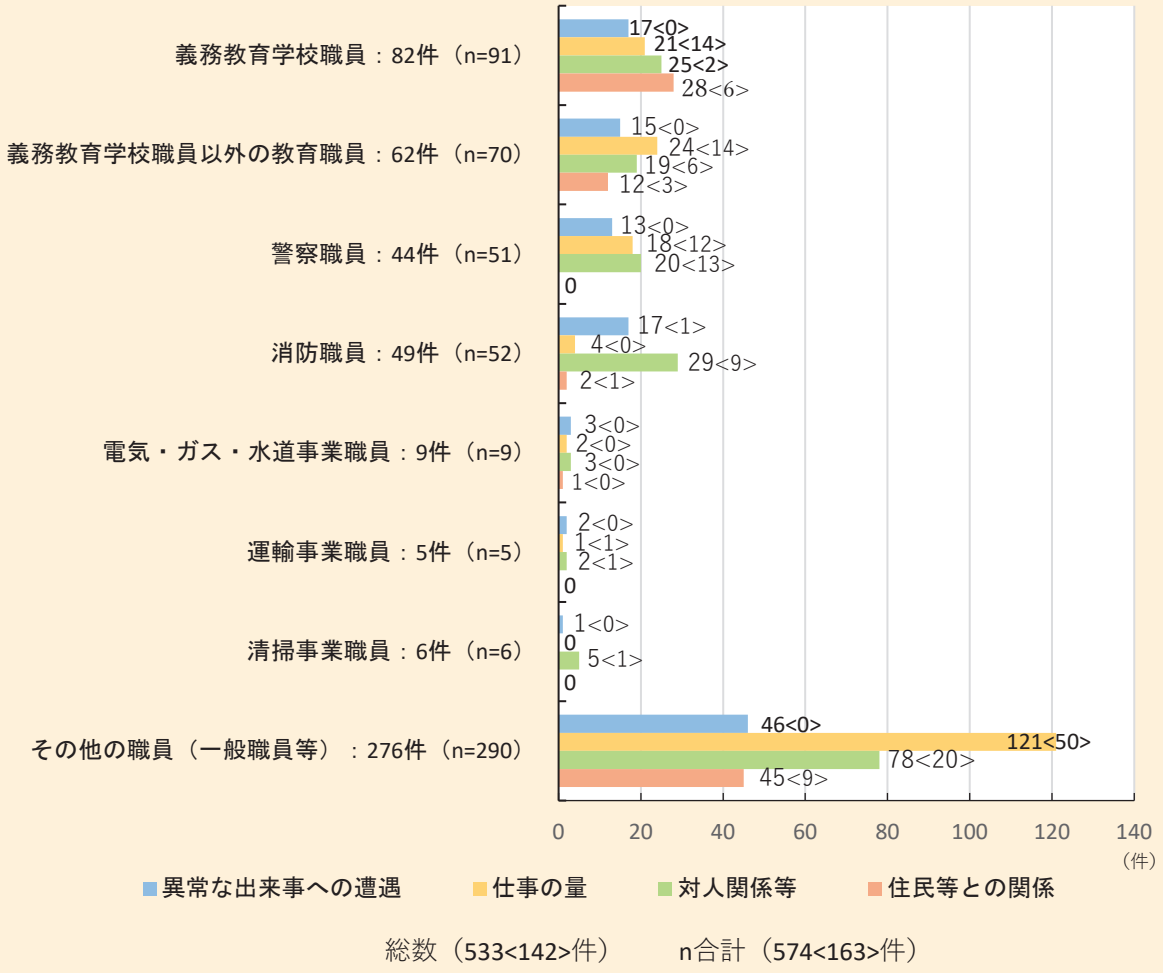
第 1-3-3-10 図　職員区分別の事案数（精神疾患等）



（資料出所）総務省「令和７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」を基に作成
（注）〈　〉は、自殺事案の数で内数。

職員区分別の主な出来事（業務負荷）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では「仕事の量」、警察職員及び消防職員では「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 1-3-3-11 図）。

第 1-3-3-11 図　職員区分別の主な出来事（業務負荷）（精神疾患等）



（資料出所）総務省「令和７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」を基に作成
（注）1. 精神疾患等事案 533 件の内訳を職員区分別、業務負荷状況別に分類したもの。
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（複数回答）。
3. 主な業務負荷状況のみを抽出して記載している。
4. 〈 〉は、自殺事案の数で内数。

（4）過労死等労災請求件数の増加要因分析

脳・心臓疾患事案、精神障害事案の労災請求件数が増加している状況について、以下のとおり分析を行った。

（まとめ）

・脳・心臓疾患事案について

月末１週間の就業時間が 60 時間以上の雇用者数が減少している一方、脳・心臓疾患の労災請求件数は増加傾向にある。労災支給決定件数について、時間外労働「80 時間未満」の件数は緩やかな増加傾向にある。脳・心臓疾患の罹患率が他の年齢層に比べて高い「50 歳以上」の年齢層の労災請求件数の増加が、脳・心臓疾患の労災請求件数全体の増加の主な原因となっていると考えられる。

・精神障害事案について

精神障害に係る労災請求件数の増加については、出来事の類型別の労災決定件数の推移を見ると「対人関係」の伸びが最も大きく、その中でも特に「上司とのトラブル」の伸びが大きい状況にある。また、都道府県労働局に寄せられる相談の動向を見ると「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメントに関する相談」の件数が増加している。この両者から、上司とのトラブル等の対人関係により精神にトラブルを抱えている労働者が多数存在することは明らかと考えられるが、労災請求件数の増加の原因であるかについては、なお分析の余地がある。

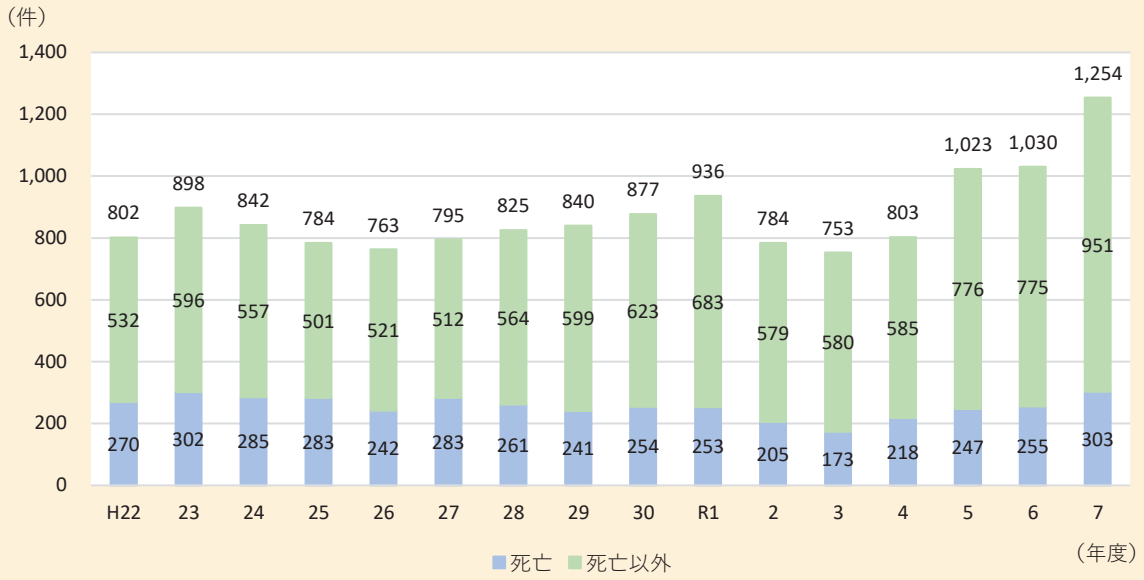
労災請求件数について業種別に見ると「医療、福祉」が最も多く、「医療、福祉」の出来事の類型別の労災決定件数の推移を見ると「対人関係」が最も多い。

こうした状況を踏まえ、長時間・過重労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進について、引き続き取組みを推進していくとともに、人手不足や、職場等におけるメンタルヘルス対策の強化、ハラスメント対策を含め、より良い職場環境に向けた取組みも積極的に推進していく必要がある。

（脳・心臓疾患事案）

脳・心臓疾患の労災請求件数は、令和４年度以降、増加傾向にある（第 1-3-4-1 図）。

第 1-3-4-1 図 脳・心臓疾患の労災請求件数の推移（再掲）

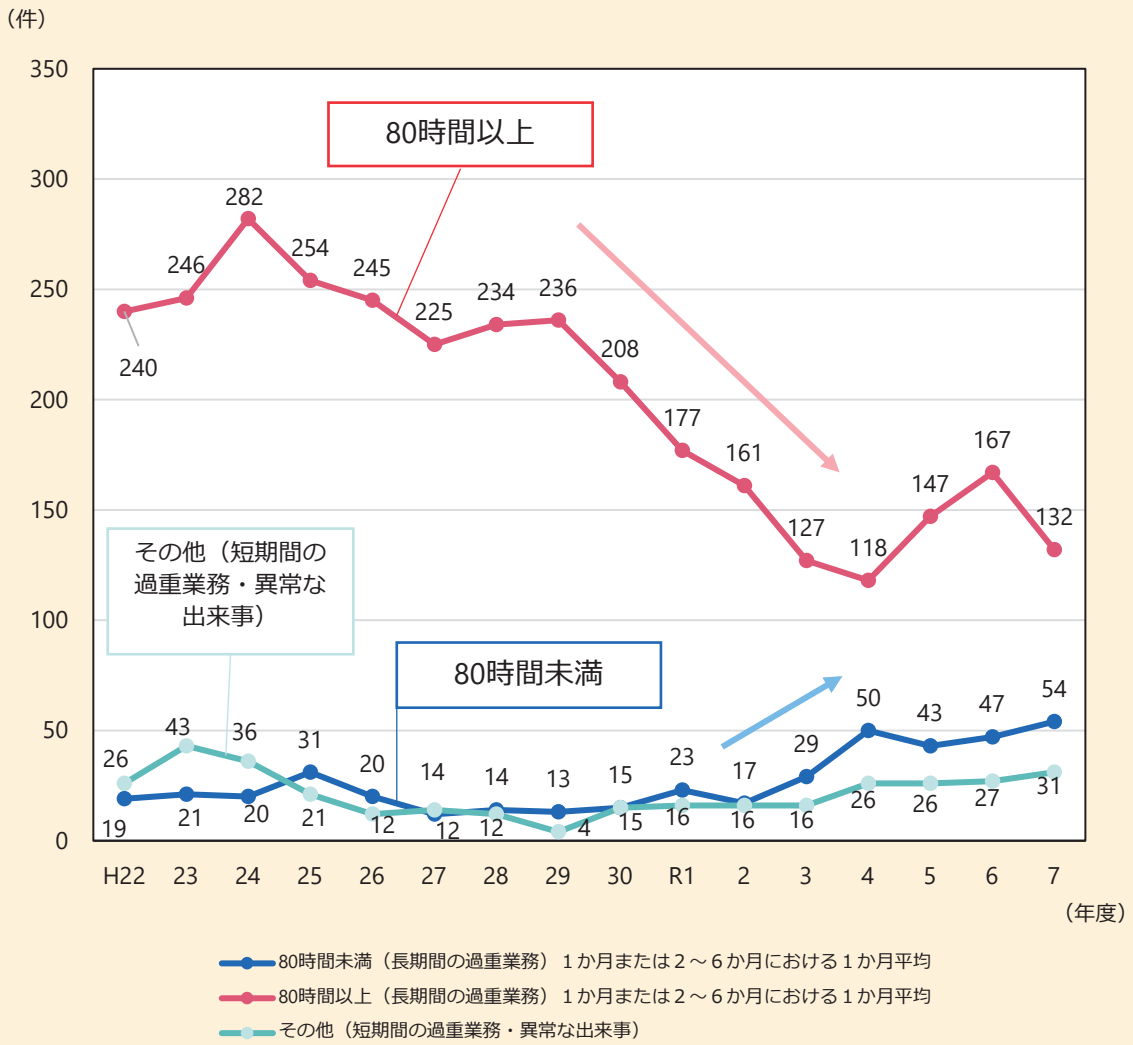


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

脳・心臓疾患の支給決定件数のうち、発症前１か月又は２～６か月における１か月平均の時間外労働時間数の状況を見ると、「80 時間未満」の労災支給決定件数は、令和３年度までは 20 件前後で推移していたが、令和４年度以降は 40～50 件台まで増加した。一方、脳・心臓疾患の労災支給決定件数が平成 28 年度から令和３年度までにかけて減少する中、「80 時間以上」の労災支給決定件数は、平成 28 年度から令和３年度までにかけての件数の減少が、総件数の減少に比べ、減少幅が大きく、令和４年度から令和６年度までは、一時的に増加したが、令和７年度は再び減少した（第 1-3-4-2 図）。

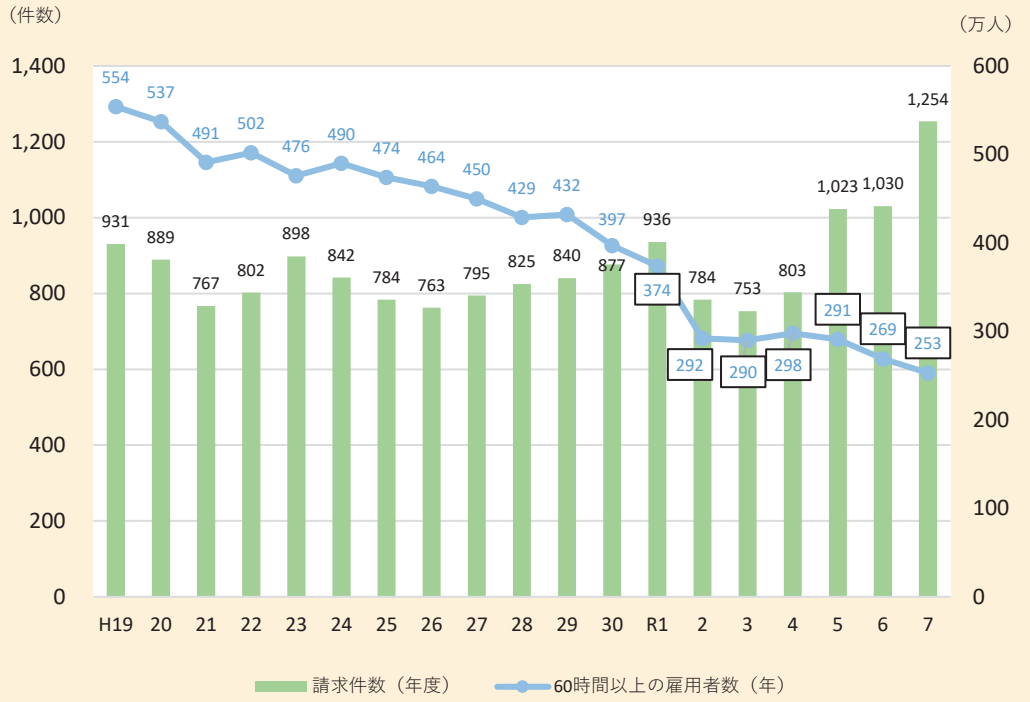
第 1-3-4-2 図　脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（80 時間以上、80 時間未満別）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成
（注）労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

月末１週間の就業時間が 60 時間以上の雇用者数は緩やかに減少している中、脳・心臓疾患の労災請求件数は、増加傾向にある（第 1-3-4-3 図）。

第 1-3-4-3 図　脳・心臓疾患の労災請求件数の推移と月末１週間の就業時間が 60 時間以上の雇用者数

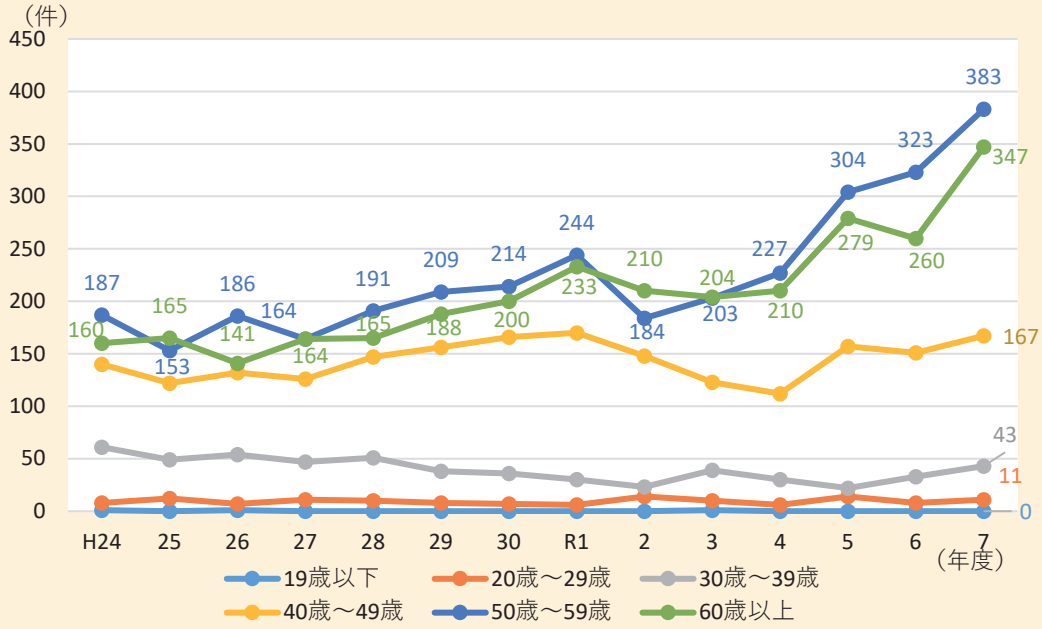


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」及び総務省「労働力調査」（平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。
2. 労災請求件数は年度単位、60 時間以上の雇用者数は年単位の数値である。

年齢階層別に脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移を見ると、いずれの年度においても「50～59歳」及び「60歳以上」の層は、他の年齢層に比べ多いが、令和４年度以降、他の年齢層との差が広がっている（第 1-3-4-4 図）。

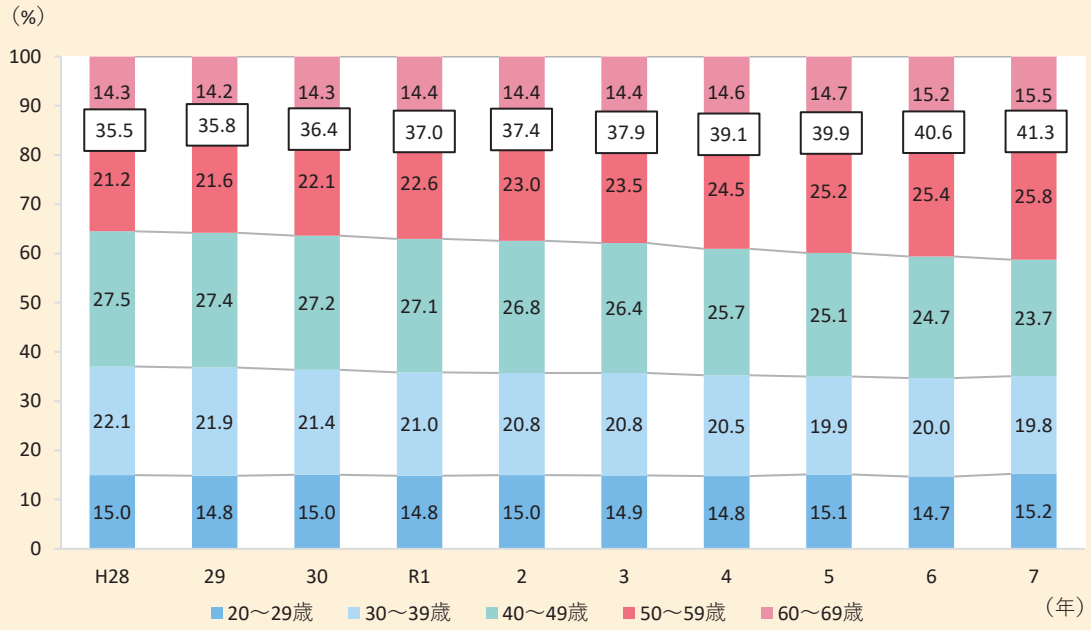
第 1-3-4-4 図　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（年齢階層別、死亡以外）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成
（注）労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

雇用者の年齢構成比の比較の推移を見ると、「50歳以上」の年齢層の割合は年々増えており、令和7年は41.3%となった（第1-3-4-5図）。

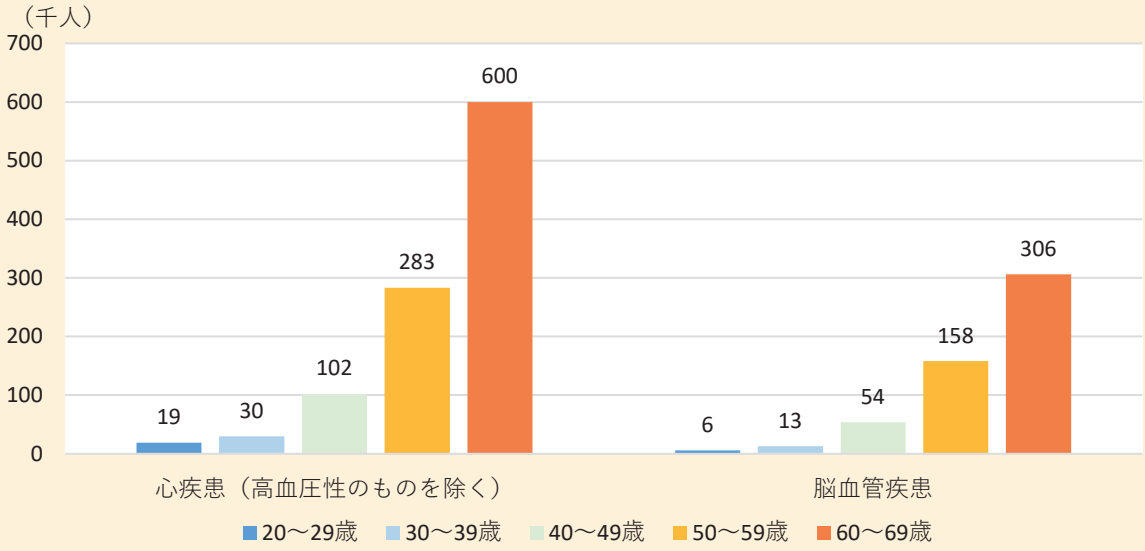
第1-3-4-5図 雇用者の年齢構成比の推移（20～69歳）



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成
（注）20～24歳については在学中である者を除いて集計

脳血管疾患・心疾患の患者数について年齢階級別の比較を見ると、他の年齢層に比べ、「50歳以上」が、脳血管疾患（「50～59歳」が約158,000人、「60～69歳」が約306,000人）、心疾患（「50～59歳」が約283,000人、「60～69歳」が約600,000人）ともに多い（第1-3-4-6図）。

第1-3-4-6図 年齢階級別患者数（令和5年）

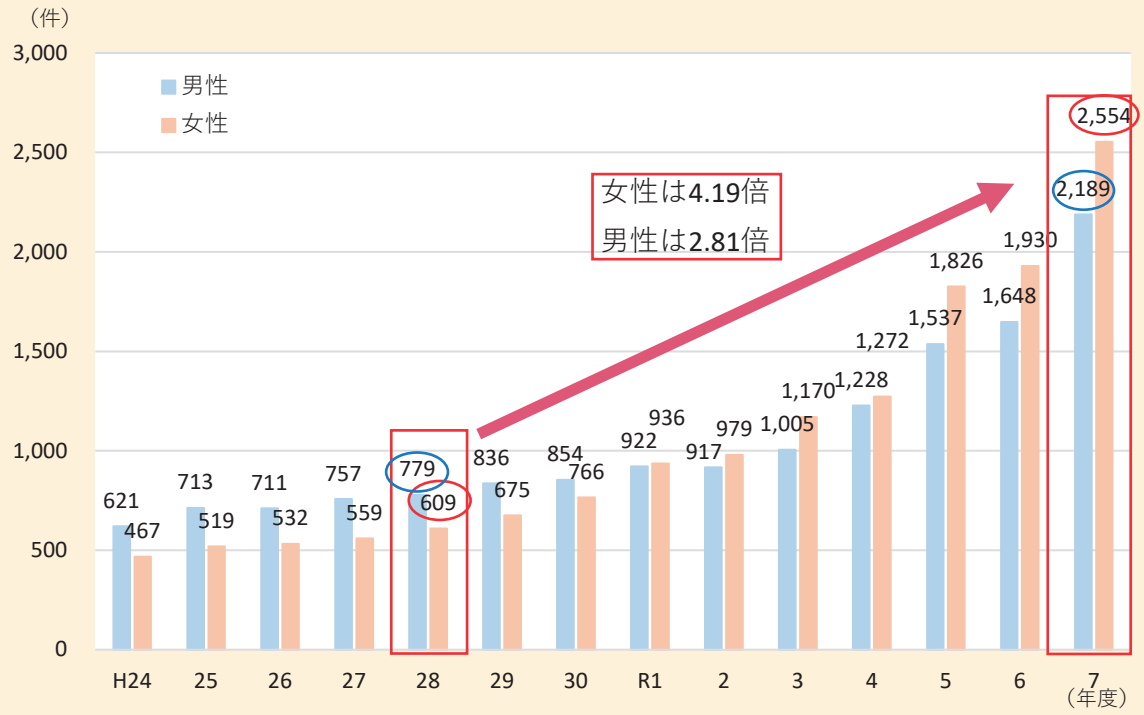


（資料出所）厚生労働省「患者調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（精神障害事案）

自殺以外の精神障害の労災請求件数の推移を見ると、男女ともに増加傾向にあり、近年、女性が男性を上回る水準となっている（第 1-3-4-7 図）。

第 1-3-4-7 図　精神障害の労災請求件数の推移（自殺以外事案）

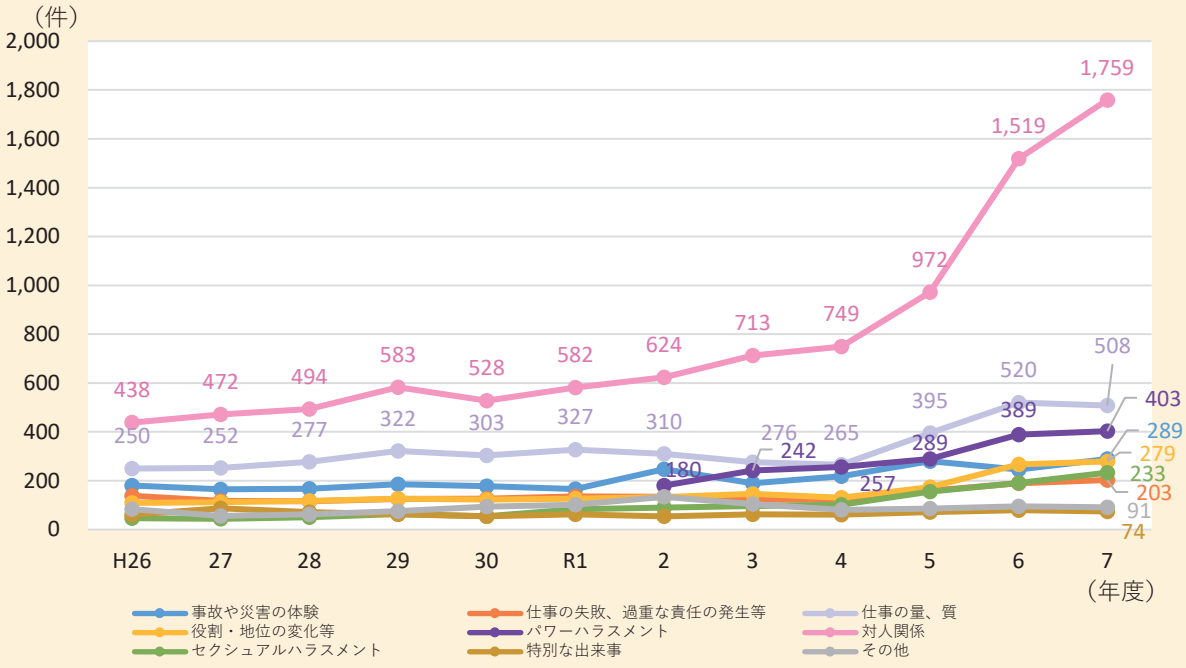


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

（注）労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

精神障害の出来事の類型別の労災決定件数の推移を見ると、「対人関係」がいずれの年度においても最も多く、令和７年度は1,759件であった（第1-3-4-8図）。

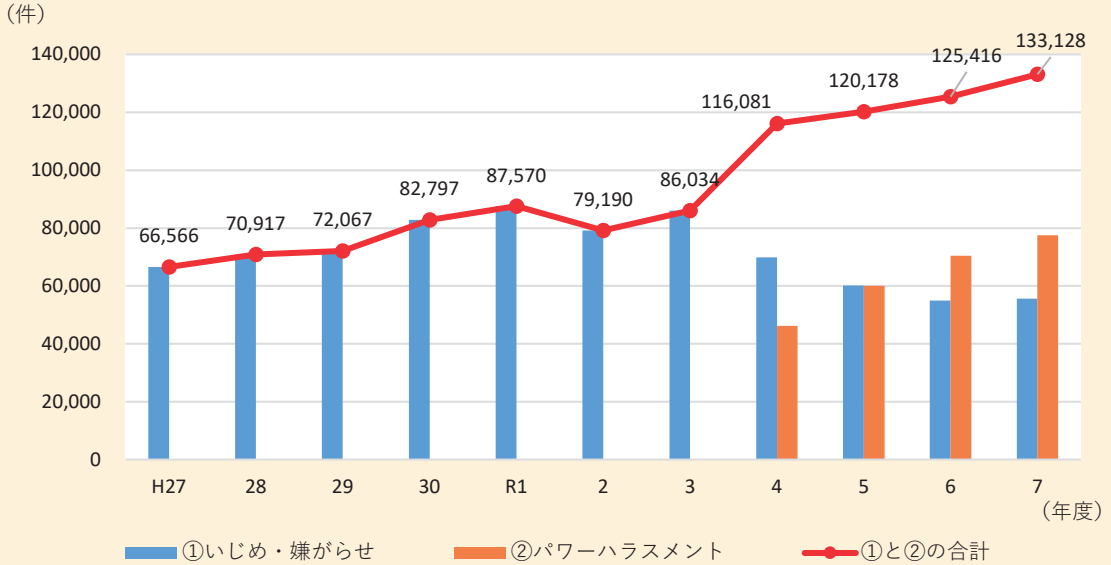
第1-3-4-8図 精神障害の出来事の類型別の労災決定件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成
（注）労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

一方、都道府県労働局に寄せられる相談の動向では「いじめ・嫌がらせ」及び「パワーハラスメントに関する相談」の件数が増加している（第1-3-4-9図）。

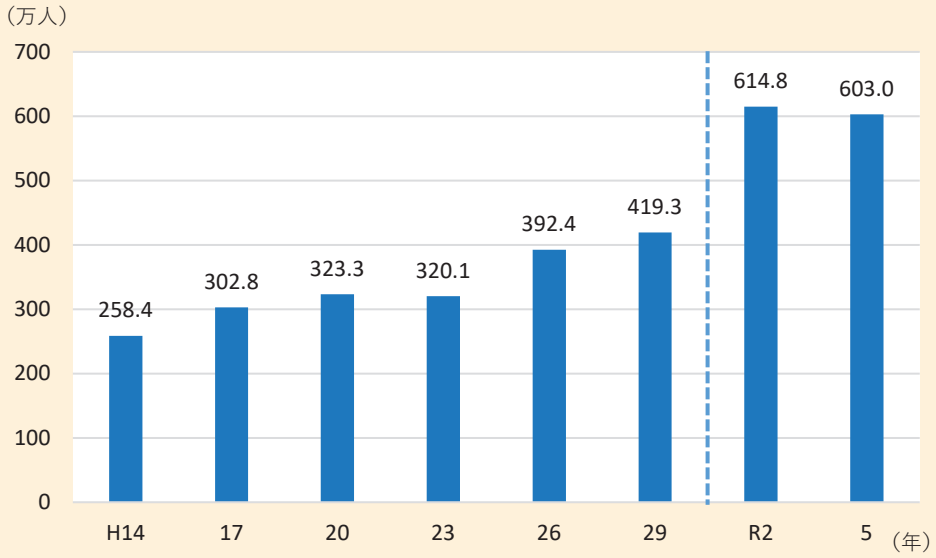
第1-3-4-9図 いじめ・嫌がらせとパワーハラスメントの相談件数



（資料出所）厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における 雇用均等関係法令の施行状況について」を基に厚生労働省労働基準局にて作成
（注）これまで民事上の個別労働関係紛争の相談の集計において「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた「パワーハラスメント」に関する相談については、令和４年４月の労働施策総合推進法の全面施行に伴い、別途集計することとなったため、令和３年度以前と令和４年度以降では「いじめ・嫌がらせ」の集計対象に差異がある。）

気分（感情）障害（躁うつ病を含む）、神経症性障害、ストレス関連障害、身体表現性障害等の患者数は長期的に増加傾向にある（第 1-3-4-10 図）。

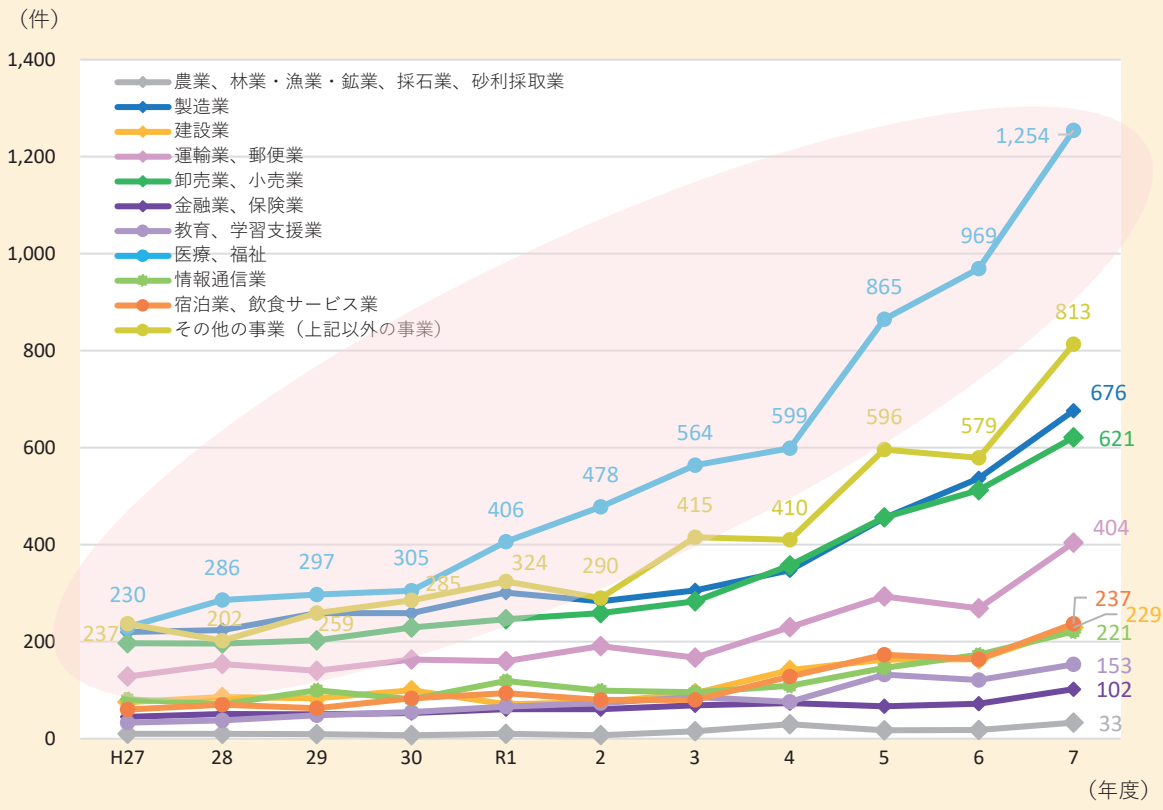
第 1-3-4-10 図　精神疾患を有する総患者数の推移（傷病分類別内訳）



（資料出所）厚生労働省「患者調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成
（注）1. H23 年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている。
2. R２年から総患者数の推計方法を変更している。具体的には、外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限を変更している（H29 年までは 31 日以上を除外していたが、R２年からは 99 日以上を除外して算出）。

業種別で見ると、「医療、福祉」の精神障害の労災請求件数が最も多い（第 1-3-4-11 図）。

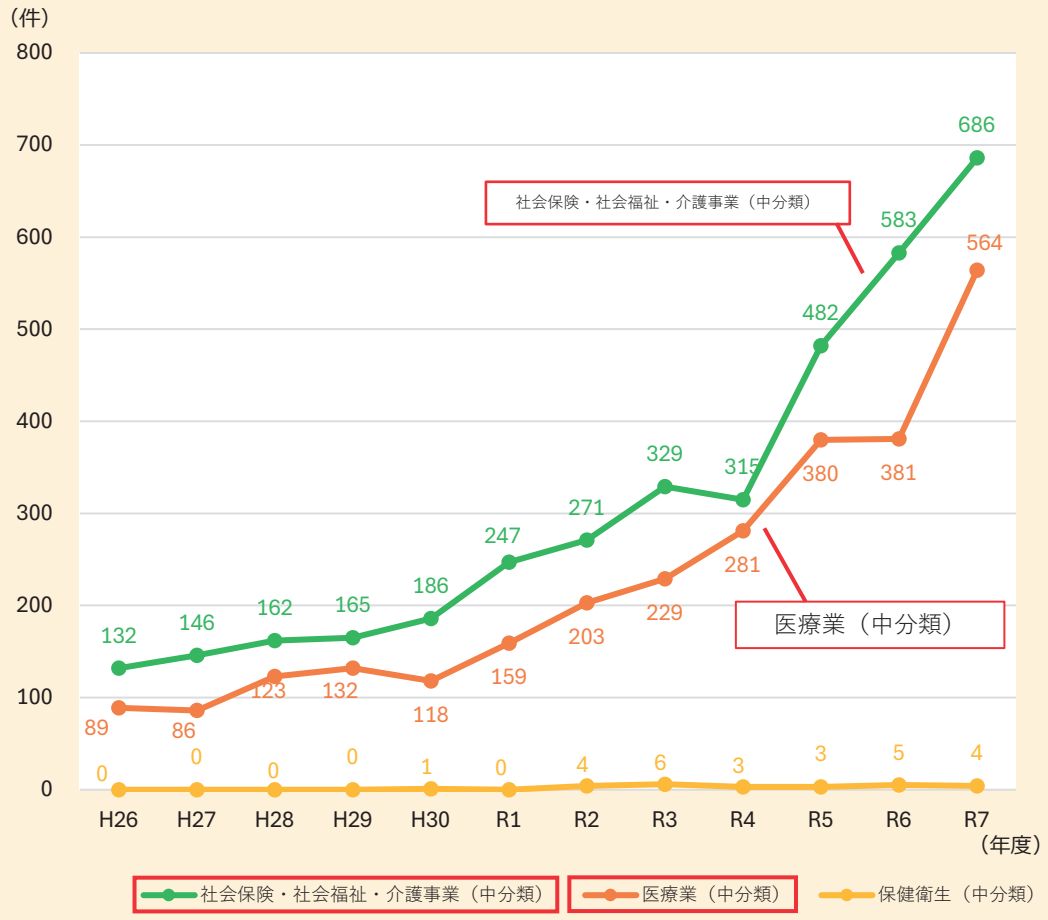
第 1-3-4-11 図 精神障害に係る労災請求件数の推移（業種別・自殺以外）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」等のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成
（注）労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

さらに、「医療、福祉」の内訳を見ると、「医療業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」ともに増加傾向にある（第 1-3-4-12 図）。

第 1-3-4-12 図　「医療、福祉」に係る中分類別の労災請求件数の推移（自殺以外）

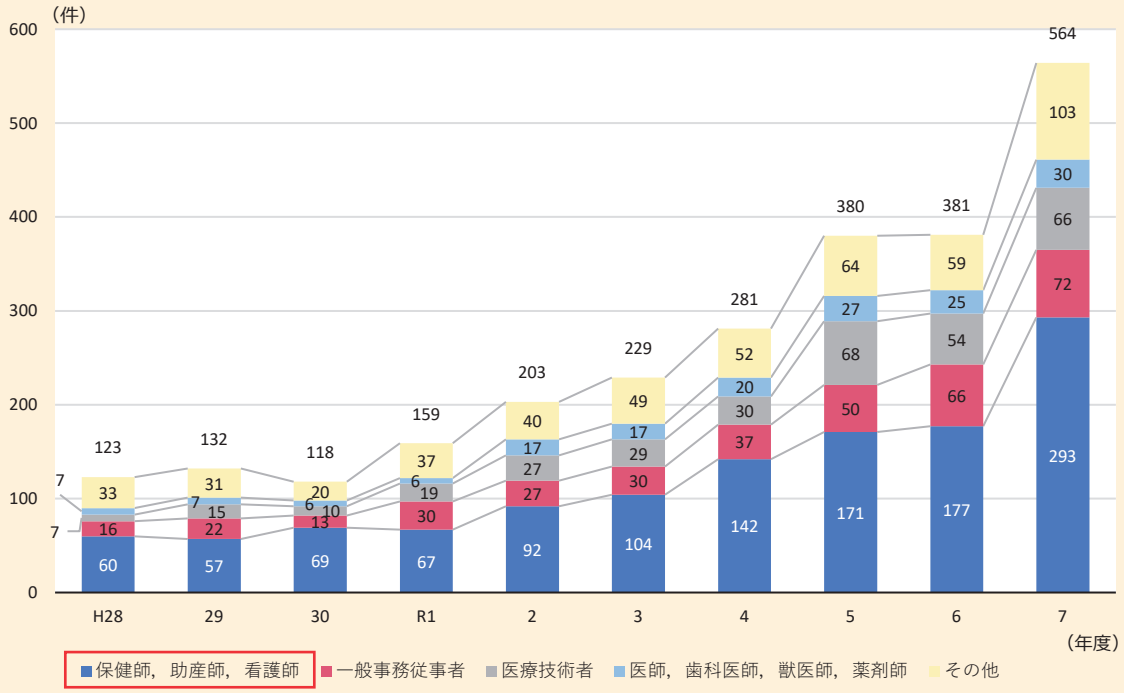


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」等のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成
（注）労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

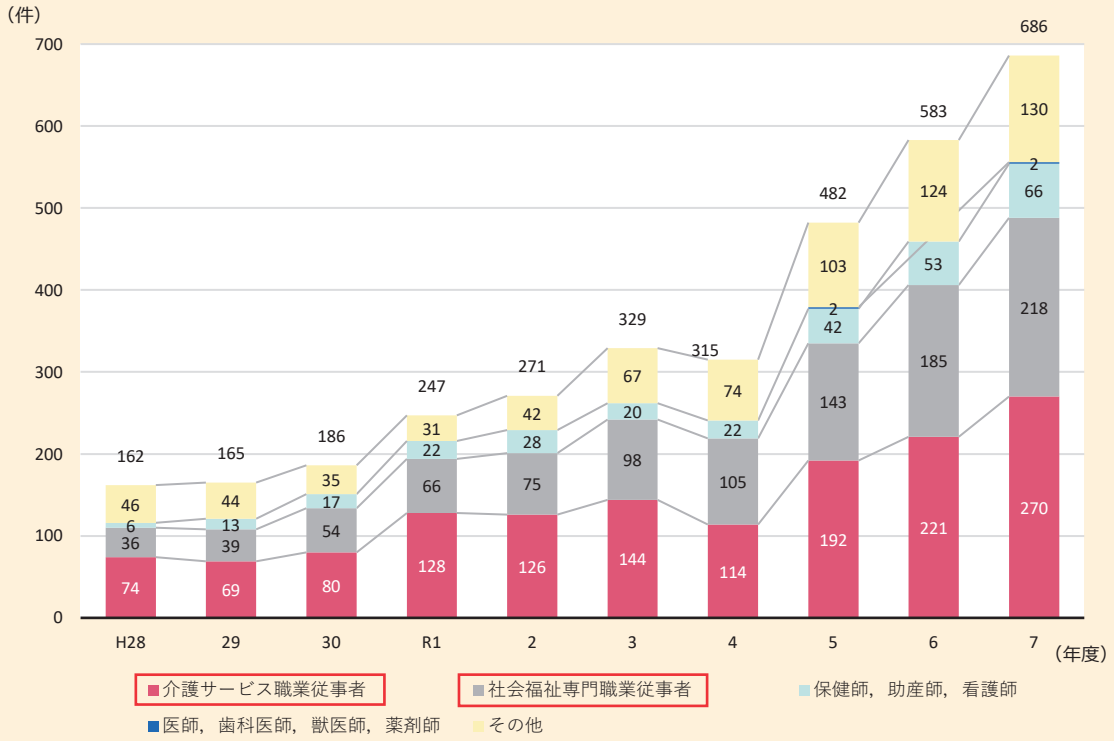
「医療、福祉」について、職種別の請求件数の内訳を見ると、「医療業」では「保健師，助産師，看護師」が最も多く、「社会保険・社会福祉・介護事業関係」では、「介護サービス職業従事者」及び「社会福祉専門職業従事者」が多い（第 1-3-4-13 図）。

第 1-3-4-13 図　「医療、福祉」の職種別請求件数の推移（自殺以外）

＜医療業＞



＜社会保険・社会福祉・介護事業＞

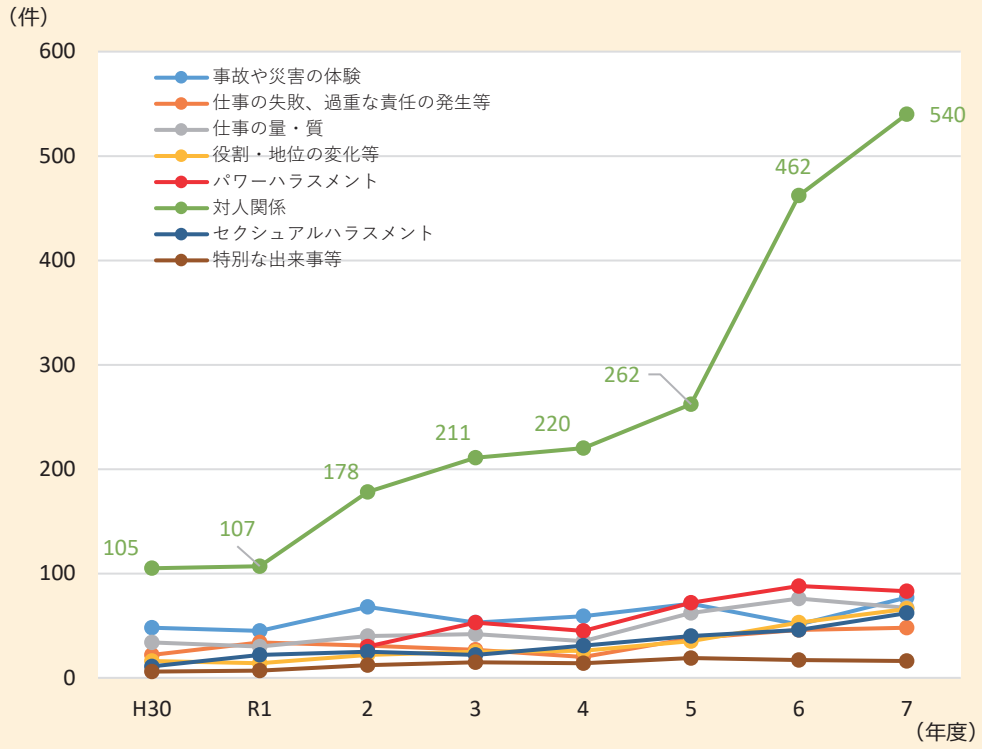


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」等のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成
（注）労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

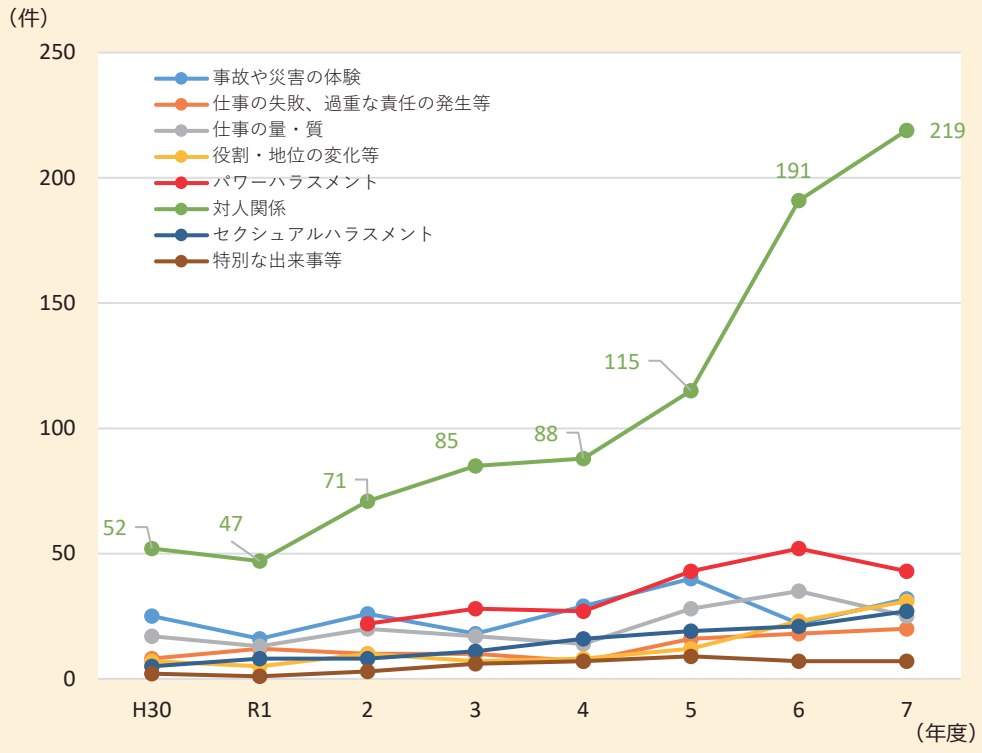
「医療、福祉」、「医療業」及び「社会保険・社会福祉・介護事業」について精神障害の労災決定件数（自殺事案を含む）を「出来事の類型別」の推移を見ると、いずれにおいても「対人関係」が最も多く、増加傾向にある（第 1-3-4-14 図）。

第 1-3-4-14 図　「医療、福祉」における出来事の類型別の労災決定件数の推移

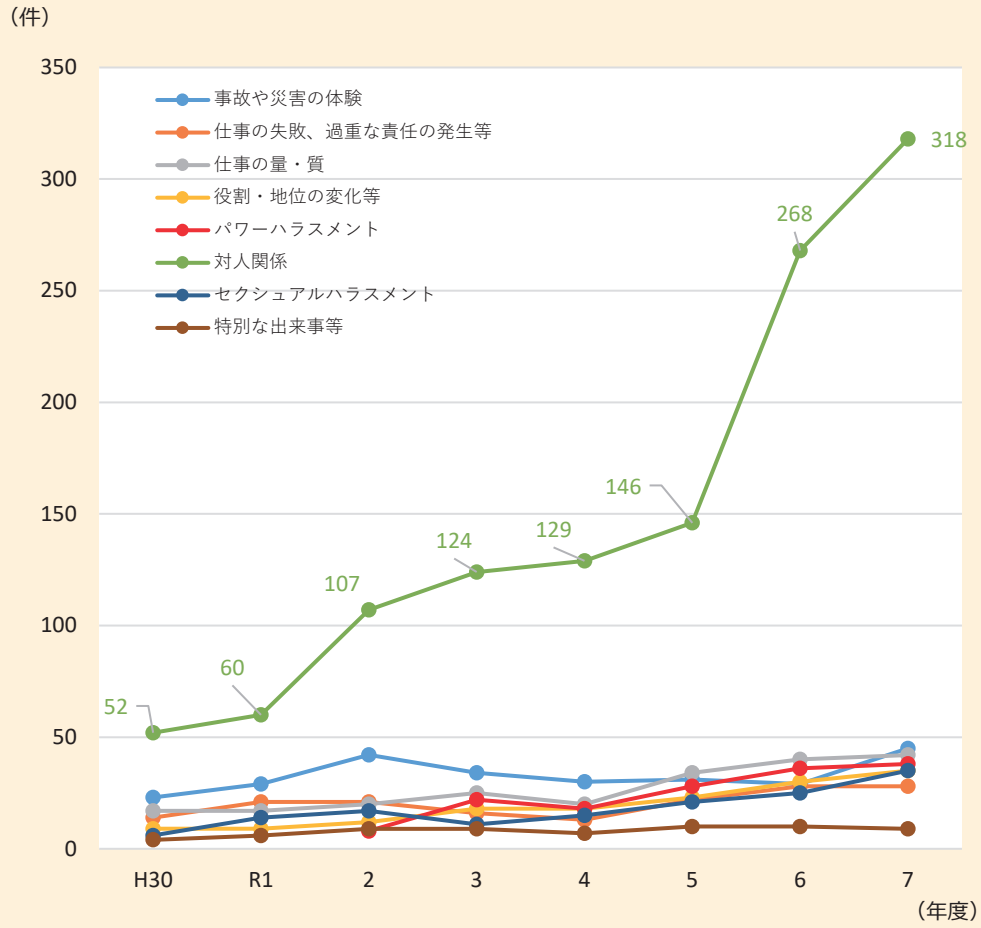
＜医療、福祉＞



＜うち医療業＞



＜うち社会保険・社会福祉・介護事業＞



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」等のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成
（注）労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

第２章
過労死等の防止のための対策の実施状況

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

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

第２章では、上記の４つの対策に労働行政機関等における対策を加えた、国が取り組む重点施策について、主に令和７年度に実施した対策について概観する。

（これまでの概観）

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

平成 30 年６月には、「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」（平成30 年法律第 71 号。以下「働き方改革関連法」という。）が成立し、時間外労働の上限規制の導入や勤務間インターバル制度の努力義務化などの法整備も行われた。

こうした取組みにより、長時間労働を行う労働者の割合の減少や、年次有給休暇の取得率の増加といった一定の成果が見られる一方で、働き過ぎによって尊い命が失われたり、心身の健康が損なわれたりするなど、痛ましい事態が今なお多く発生していることから、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策を推進してきた。また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態にも着目し、対策を進めてきた。

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

1 労働行政機関等における対策

重点対策のうち、「労働行政機関等における対策」では、長時間労働の削減、過重労働による健康障害防止、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス不調の予防及びハラスメントの防止について、関係法令等に基づき強力に推進することとしている。

労働時間は全体としては減少傾向にあるが、引き続き生産性を高めつつ、長時間労働の削減等を含む働き方改革を実現していくことが重要である。

さらに、コロナ禍を契機として導入が進んだテレワークや、副業・兼業、フリーランス等の多様な働き方における労働環境の状況や、業務の効率化が期待される DX、IoT、AI 等の先

端技術の導入の検討等のための新たな負担が発生する影響も注視し、働き方の変化による過労死等の発生を防止する必要がある。

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

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

（労働基準監督署の体制整備）

労働基準監督機関においては、働き方改革関連法により改正された労働基準法等関係法令の内容を含め、労働時間に関する法制度の周知と法令遵守のための指導に万全を期す必要がある。平成30年４月１日から、全ての労働基準監督署において、「労働時間改善指導・援助チーム」を編成し、長時間労働の是正及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を行うとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、働き方改革推進支援センターとも連携しつつ、法令の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等に対して、法制度の周知及びその遵守を目的としたきめ細やかな支援を行っている。

（１）時間外労働の上限規制の遵守徹底

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

時間外労働の上限規制については、工作物の建設の事業、自動車の運転の業務、医業に従事する医師並びに鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業（以下「令和６年度適用開始業務等」という。）を除いて、大企業には平成31年４月１日から、中小企業には令和２年４月１日からそれぞれ適用されている。令和６年度適用開始業務等については、令和６年４月１日から時間外労働の上限規制が適用されており、労働基準監督署において、その遵守徹底を図っている。

（２）長時間労働の削減に向けた取組みの徹底

「日本再興戦略」改訂2014（平成26年６月24日閣議決定。以下「日本再興戦略」という。）において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同じ平成26年には過労死等防止対策推進法が成立した。こうした中、同年に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、長時間労働削減に向けた取組み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みを進めている。

①　長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導等

平成 28 年４月からは、長時間労働が疑われ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・休日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・休日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７年度は、29,150 事業場に対して監督指導を実施し、38.5％に当たる 11,228 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。

さらに、長時間労働の背景として、製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（昭和 31 年法律第 120 号。以下「取適法」という。）又は私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和 22 年法律第 54 号）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みを進めている。

②　長時間労働等に係る企業本社に対する指導

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

③　ガイドラインによる労働時間の適正な把握の徹底

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

中でも、労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置について、使用者は、労働時間を適正に把握するため、原則として、使用者が自ら現認すること、又はタイムカード、IC カード、パソコンの使用時間の記録等の客観的な記録を基礎として労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録することとされているガイドラインの記載を踏まえ、労働時間として算定すべき時間を確実に把握し、記録するよう指導を行っている。

④　是正指導段階での企業名公表制度の運用

平成 27 年５月より違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、その事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発する等の観点から、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、その企業名を公表しており、累計で７件の公表を行っているが、令和７年度の公表件数は０件であった。

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、労働基準監督署に 36 協定の届出があった際に助言、指導を行う等により、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、36 協定における特別延長時間や実際の時間外・休日労働時間の縮減について 36 協定指針等を踏まえた指導を行っている。

コラム１　労働基準監督官の指導を契機に労働環境を改善

厚生労働省では、労働基準監督署（以下「監督署」といいます。）において、長時間労働が疑われる事業場への監督指導に重点的に取り組んでいます。ここでは、監督署の指導を踏まえ、事業場が過重労働をなくすための各種対策を積極的に実施した事例を紹介します。

監督署が、電気設備工事業を営む事業場（労働者数約 20 人）に対し、立入調査を実施しました。



労働基準監督官（以下「監督官」といいます。）が、労働時間を確認したところ、労働者７名について、36 協定で定めた上限時間（特別条項：月 99 時間）だけでなく法律で定められた上限時間（月 100 時間）も超える違法な時間外・休日労働（最長：月 237 時間）が認められました。また、休憩時間中に働いた労働時間の一部が適正に把握されていない状況も認められました。

そのため、監督官は事業場に対し、過重労働による健康障害のおそれがあることを説明した上で、36 協定で定めた延長時間や法律で定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたこと等について是正勧告を行い、労働時間を適正に把握し、時間外・休日労働を月 80 時間以内とするための具体的な方策を検討・実施すること等を指導しました。

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

まずは、現場労働者の日々の労働時間を点検することができるように、各労働者が始業・終業時刻をスマートフォンなどの電子機器から入力できるシステムを導入した上で、①労務管理責任者を現場に常駐させ、出退勤時間を当該責任者がリアルタイムに把握できるようにする、②あとどれだけ時間外・休日労働を行うと 36 協定で定める上限時間に達するかの状況を把握する、③現場の各労働者の時間外・休日労働時間数を本店・支店間でも共有する、④所定時間終了時に各労働者の時間外労働の必要性・妥当性（予定時間・業務内容）を確認する、⑤上記④の確認結果を踏まえて業務指示を行う、⑥休日出勤を行う予定のある現場労働者に、出勤計画を事前に作成させ、休日出勤を行う週から翌週金曜日までの間に確実に振替休日を取得するよう指示する、等の取組みを行うこととしました。

また、現場労働者の人員確保のため、各支店からの応援を含め、計 14 人を増員しました。

さらに、当該事業場では、長時間労働を行った労働者に対して独自の基準の下で医師による面接指導を実施することとしていましたが、監督官の指導を機に、過重労働による健康障害防止の観点から、現場労働者全員に対する医師による面接指導や血液検査を実施しました。

こうした取組みが実を結び、監督官の指導から約３か月後には、労働時間の適正な把握が行われるとともに、時間外・休日労働時間数が大幅に削減され、法律違反が解消されました。

長時間労働の是正は、法律違反の解消にとどまらず、労働者の健康確保と職場の働きやすさの向上にもつながるため、引き続き、長時間労働が疑われる事業場に対して

指導を行っていきます。

（厚生労働省労働基準局監督課過重労働特別対策室）

（３）過重労働による健康障害の防止対策

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

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

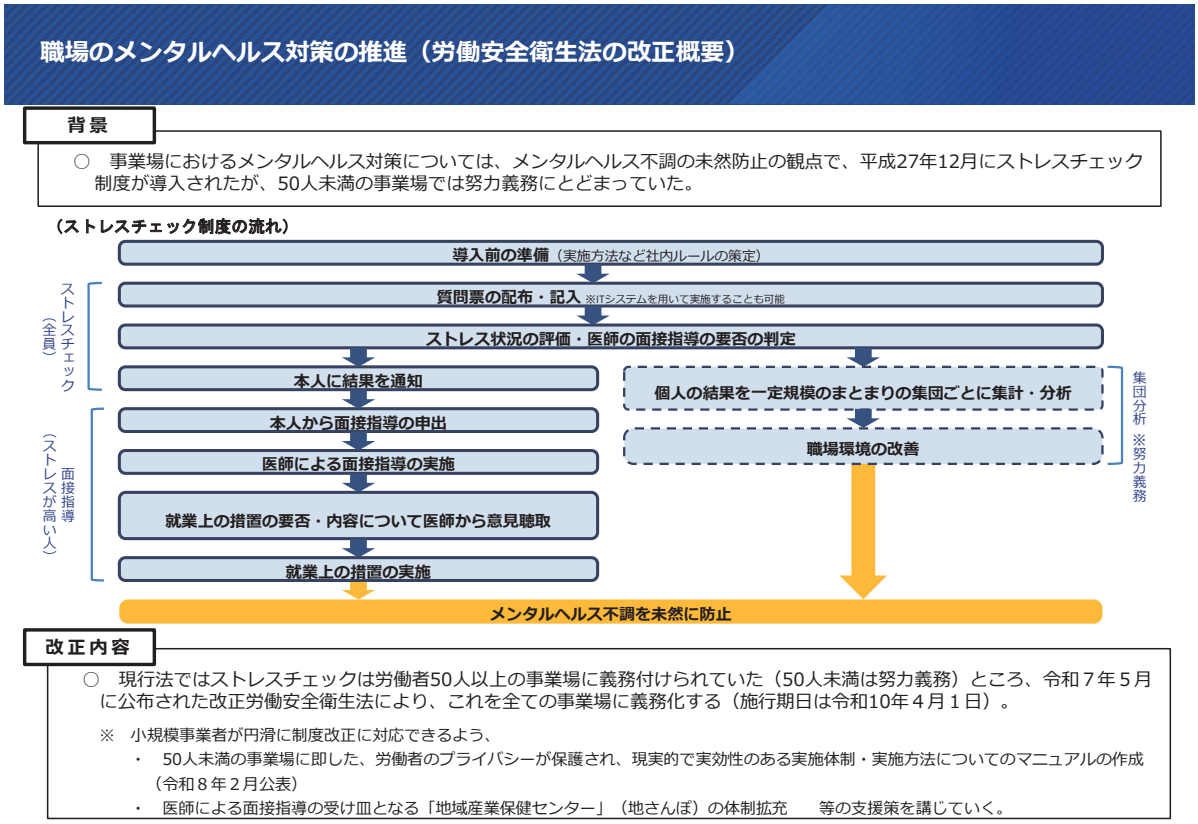
前記１（２）①に記載した令和７年度に監督指導を行った 29,150 事業場のうち 20.3％に当たる 5,919 事業場で、健康診断を行っていない等、過重労働による健康障害防止措置が未実施であることを確認したため、是正・改善に向けた指導を行った。さらに、監督指導実施事業場のうち、43.9％に当たる 12,811 事業場に対して、長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等の実施などの措置を講じるよう指導した。

（４）メンタルヘルス対策・ハラスメント対策

①　メンタルヘルス対策

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

近年、精神障害の労災支給決定件数が増加傾向にあり、小規模事業場においても多数発生しているなど、事業場規模にかかわらずメンタルヘルス対策が課題となっていることから、令和７年の改正労働安全衛生法により、労働者数 50 人未満の事業場におけるストレスチェックの実施が義務化された（施行期日は令和 10 年４月１日）。その円滑な施行に向けて、令和８年２月に「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を公表し、労働者数 50 人未満の事業場に周知を行っている。



また、精神障害による過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策として、全社的なメンタルヘルスに関する取組みについて指導を実施している。

②　ハラスメント対策

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への対策として、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疑われる事業場に対する監督指導等の際に、パンフレット等を活用し、ハラスメント対策の取組内容について周知・指導を実施してきた。

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

また、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」（令和２年厚生労働省告示第５号）には、事業主が講ずべき具体的な措置の内容や、自社で雇用する労働者以外に対する言動に関し行うことが望ましい取組み等が盛り込まれている。

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）においては、ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対して措置を講ずるよう指導するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、適切な事後の対応及び再発防止のための取組み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。

加えて、職場におけるハラスメント対策の更なる強化を図るため、カスタマーハラスメント防止のための事業主の雇用管理上の措置義務の新設や、職場においてハラスメントを行ってはならないという規範意識の醸成に係る規定の創設等を内容とする労働施策の総合的な推

進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律（令和７年法律第 63 号）が、令和７年６月 11 日に公布された。また、改正法の施行期日を令和８年 10 月１日とする政令や、カスタマーハラスメント防止のために事業主が講ずべき具体的な措置等を定めた「事業主が職場における顧客等の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」（令和８年厚生労働省告示第 51 号）等が令和８年２月 26 日に公布・告示された。

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

（改正後の労働施策総合推進法等の概要）

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

改正の趣旨

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

改正の概要

1．ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。

※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること

② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。

③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2．女性活躍の推進【女性活躍推進法】

① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。

② 女性活躍推進法の有効期限（令和８年３月31日まで）を令和18年３月31日まで、10年間延長する。

③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。

④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。

⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。

⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3．治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

○ 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して１年６月以内で政令で定める日（令和８年10月１日）
（ただし、１③及び２②から④までは公布日、２①及び⑥並びに３は令和８年４月１日）

令和8年10月1日から、カスタマーハラスメント対策、求職者等に対するセクシュアルハラスメント対策が義務化されます！

事業主の皆さまは、改正法や指針の内容に沿った対策を行う準備を進めてください。

カスタマーハラスメント対策の義務化【改正労働施策総合推進法・指針の内容】

職場における「カスタマーハラスメント」とは、

職場において行われる**①顧客等の言動であって、②その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、③労働者の就業環境が害されるもの**であり、**①から③までの要素を全て満たすもの。**

※電話やＳＮＳ等のインターネット上において行われるものも含まれます。

※顧客等からの苦情の全てがカスタマーハラスメントに該当するわけではありません。また、障害者から不当な差別的取扱いをしないよう求めることや、社会的障壁の除去を必要としている旨の意思を表明すること自体は、カスタマーハラスメントには当たりません。

【①顧客等とは】

顧客、取引の相手方、施設（駅、空港、病院、学校、福祉施設、公共施設等）の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者（今後商品の購入やサービスの利用等をする可能性がある者も含む）

（例）事業主が販売する商品の購入やサービスの利用をする者、事業主の行う事業に関する内容等に関し問い合わせをする者、取引先の担当者、企業間での契約締結に向けた交渉を行う際の担当者、施設・サービスの利用者及びその家族、施設の近隣住民

【②社会通念上許容される範囲を超えた言動とは】

社会通念に照らし、当該顧客等の言動の内容が契約内容からして相当性を欠くもの、又は手段や態様が相当でないものを指し、典型的な例としては以下のものがあります。

【言動の内容が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- そもそも要求に理由がない又は商品・サービス等と全く関係のない要求
- 契約等により想定しているサービスを著しく超える要求
- 対応が著しく困難な又は対応が不可能な要求
- 不当な損害賠償要求

【手段や態様が社会通念上許容される範囲を超えるもの】
- 身体的な攻撃（暴行、傷害等）
- 精神的な攻撃（脅迫、中傷、名誉毀損、侮辱、暴言、土下座の強要等）
- 威圧的な言動
- 継続的、執拗な言動
- 拘束的な言動（不退去、居座り、監禁）

この判断に当たっては、様々な要素（当該言動の目的、当該言動を受けた労働者の問題行動の有無や内容・程度を含む当該言動が行われた経緯や状況、業種・業態、業務の内容・性質、当該言動の態様・頻度・継続性、労働者の属性や心身の状況、行為者との関係性等）を総合的に考慮することが適当です。

「言動の内容」、「手段や態様」の一方のみが社会通念上許容される範囲を超える場合でもこれに該当し得ることに留意が必要です。

【③労働者の就業環境が害されるとは】

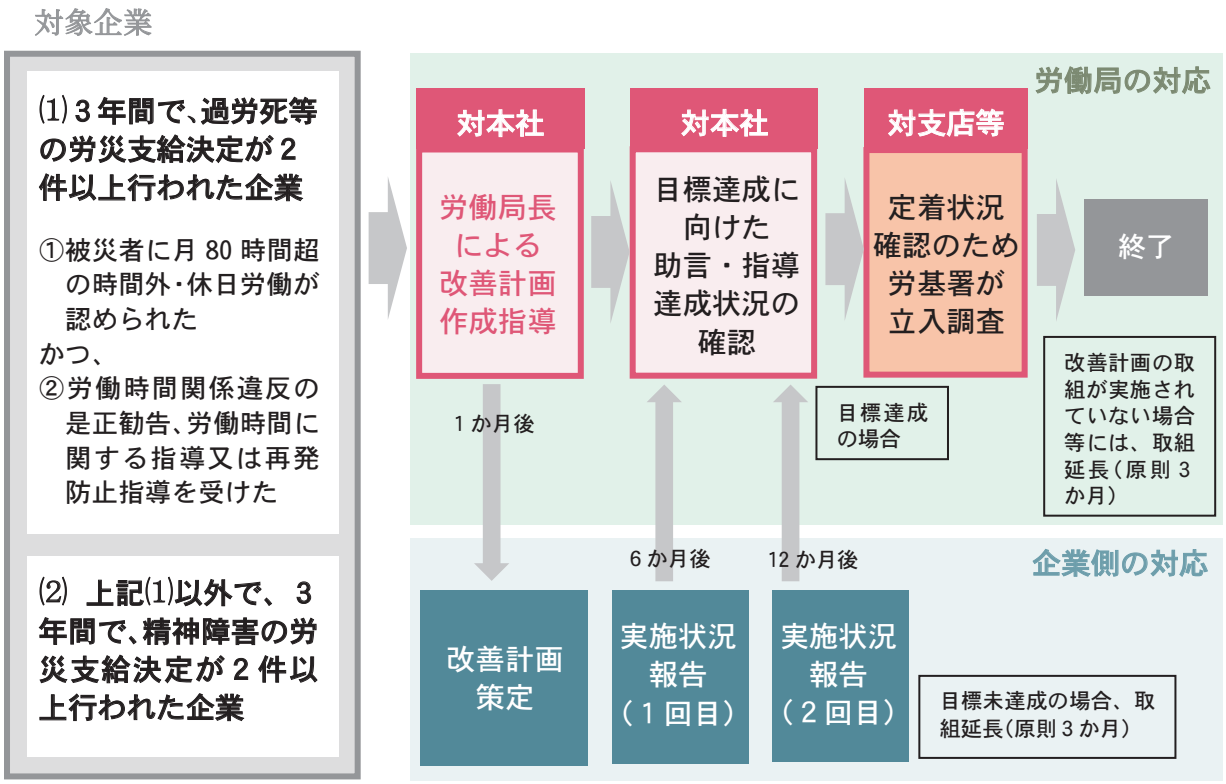
当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること。

（５）過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

過労死等を発生させた事業場に対しては、これまでも労働基準監督署による監督指導又は個別指導を実施し、再発防止対策の指導を行ってきたが、過労死等を同一企業に属する事業場で繰り返し発生させる企業に対する再発防止対策の指導を強化するため、令和６年１月から、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施している。

また、令和６年４月から、「過労死等の労災保険給付支給決定が複数行われた企業に対する過労死等防止計画指導の実施について」（令和５年 12 月 28 日付け基発 1228 第１号、雇均発 1228 第１号）に基づき、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組みを企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施しており、令和７年度の指導件数は 35 件であった。

＜参考　過労死等防止計画指導フロー＞



過労死等の防止に向けた改善計画
（計画期間：１年間）

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

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

2 調査研究等

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

そのため、大綱にも示されている調査研究等について、国が重点的に取り組む①過労死等事案の分析、②予防研究・支援ツールの開発、③過労死等の労働・社会分野の調査・分析及び④結果の発信の実施状況について報告する。

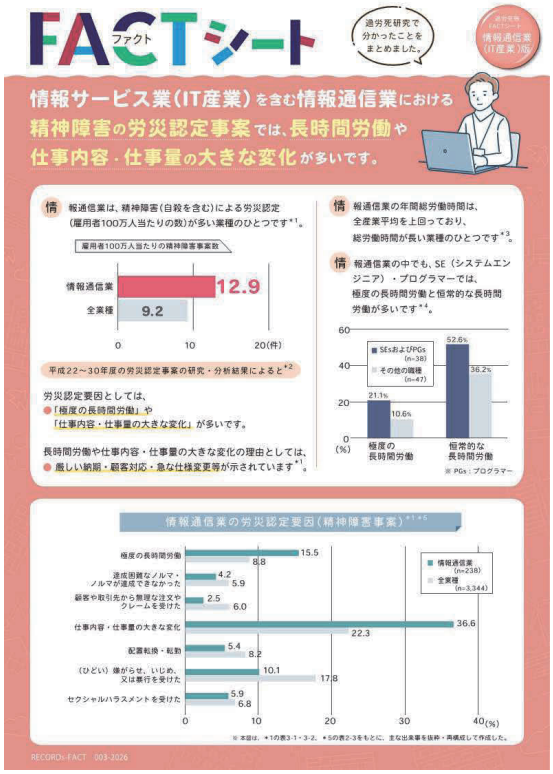
（1）過労死等事案の分析

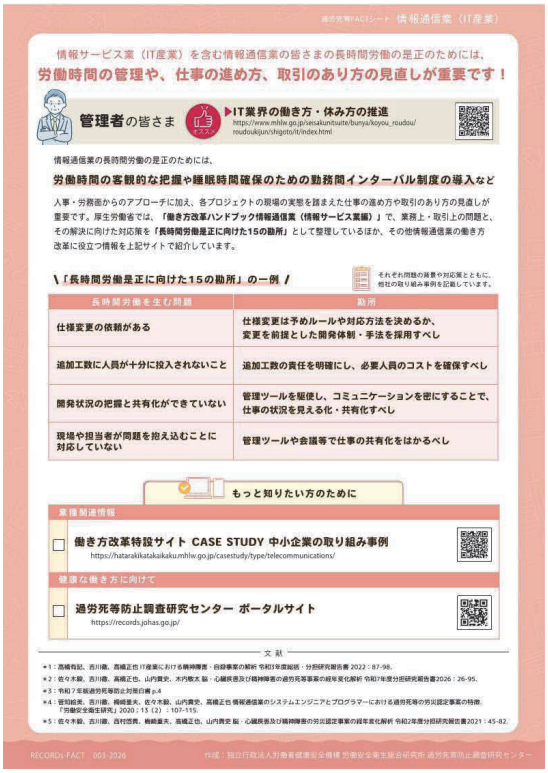
①　労災事案について

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

令和 7 年度は、平成 22 年度から令和 5 年度までの 14 年間に支給決定された脳・心臓疾患事案 3, 510 件及び精神障害事案 7, 321 件（いずれも複数業務要因災害を含まない件数）等について分析を行った。また、業種・職種別の過労死等の特徴に関するファクトシートとして、運輸業、建設業、医師、看護師、IT 産業、教職員、外食産業、メディア業界、芸術・芸能分野版及び各業種の特徴を比較整理した業種比較版について作成し、公開に向けた準備等を行ったほか、カスタマーハラスメント事案、自殺事案、管理職位者に係る事案や、精神障害事案における心理的負荷や職場支援状況等に関する分析を行った。

（ファクトシートの一例　情報通信業（IT 産業）版）





令和８年度は、引き続き労働災害と認定された事案及び重点業種・職種等の分析、過労死等の心理的負荷要因に関わる分析等を行うこととしている。

②　国家公務員の公務災害事案について

人事院では、令和７年度は、一般職の国家公務員について、各府省等から脳・心臓疾患事案及び精神疾患・自殺（以下「精神疾患等」という。）事案として協議されたもののうち、平成 22 年度から令和６年度までの 15 年間に公務災害と認定された事案（脳・心臓疾患事案 38 件と精神疾患等事案 133 件）について分析を行った。

③　地方公務員の公務災害事案について

総務省では、地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案等に関する調査研究を実施し、令和７年度は、平成 22 年４月から令和６年３月までの期間に公務災害と認定された事案（脳・心臓疾患事案 251 件と精神疾患等事案 533 件）について分析を行った。

（２）予防研究・支援ツールの開発

過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性や職場環境改善対策について、過労死等の防止の効果を把握するため、過労死等防止調査研究センターにおいて疫学研究[*1]等を行うこととし、過労死等の発生の実態解明や過労死等を防止する有効な対策の把握等を進めている。

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

①　職域コホート研究

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

平成 27 年度から平成 29 年度にかけては、職域コホート研究で用いる調査項目の検討を行うとともに、調査に協力が得られる事業場を選定してコホート集団を構築し、初期調査を行った。平成 30 年度からは、対象集団を拡充しつつ継続的に調査を行っている。令和７年度は、仕事のストレスの経年変化とその影響について検討した。

（これまでの主な分析）

労働者の勤怠データ、健診データ、ストレスチェックデータ及び質問紙データ（労働時間、睡眠など）から、労働時間と各評価指標との関係を分析すると、労働時間が長いほど、健診数値（BMI、血圧、LDL コレステロール）、心理的ストレス反応、起床時の疲労感、昼間の眠気

---

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

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

等が悪化する傾向がみられた。加えて、労働時間と健康指標、心理的指標及び睡眠指標との関係を分析したところ、健康指標では、ALT（肝機能）、空腹時血糖（糖尿病）、HbA1c（糖尿病）及び中性脂肪との関連が示唆され、また、心理的ストレス反応との関連、睡眠不足や入眠までの時間、起床時の疲労感、仕事中の眠気との関連が示唆された。令和７年度は、２年間のストレス状態を、①低ストレス状態が継続、②高ストレスから低ストレス状態に変化、③低ストレスから高ストレス状態に変化、④高ストレス状態が継続の４つに分類し、ストレスの変化と身体的健康状態の新規有所見との関連を解析した。その結果、継続的な高ストレス状態は、血圧・血糖・脂質異常の新規有所見リスクと関連する可能性が示された。

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みを行うとともに、過労リスクの評価ツールの開発と対策の検討を行っている。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、職場環境改善の取組みの効果を検証している。

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

平成 30 年度からはこの調査を継続し、トラック運転者、看護師等について、職場環境改善による疲労の軽減等の検証を行っている。令和４年度からは、介護労働者も対象に加え、調査を継続している。令和７年度は、交替制勤務者の勤務間インターバルの長さや時間帯が疲労感等に及ぼす影響を分析するための調査や、情報通信業の労働者を対象とした爪コルチゾールと１年後の抑うつとの関連の検討、建設現場労働者を対象としたコミュニケーションに関する実態調査を行った。

（これまでの主な分析）

（ア）労働現場における過労リスクの評価ツールの開発と対策の検討

労働現場での効果的な疲労対策の立案を念頭に、１）働く人々の過労リスクを簡便に測定するための調査票ツール「過労徴候しらべ」の開発、２）疲労回復に重要な夜間睡眠の取得状況に着目し、交替制勤務における睡眠マネージメントの検討、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、４）心理社会的ストレスを評価するバイオマーカーの検討、５）建設現場労働者を対象としたコミュニケーションに関する実態調査を行った。

１）の過労死等事案から過労の徴候を抽出して作成した「過労徴候しらべ」に関しては、1,992 名のドライバー（男性が 1,947 名）と 536 名の看護師（女性が 451 名）を対象に、労働・生活要因と過労徴候の関連性を明らかにするための調査を行った。その結果、過労徴候しらべ得点と脳・心臓疾患の既往歴の間に有意な関連性が認められ、調査票としての有効性が一部確認された。また、令和５年度に「過労徴候しらべ」の改訂を行うとともに、令和６年度及び令和７年度に改訂の妥当性について検証を行った。

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

標が悪化する傾向がみられた。

3）の現場介入調査に関しては、30 名の看護師及び 35 名の介護労働者を対象として実施した。令和７年度は、交替制勤務者の勤務間インターバルの長さや時間帯が、疲労感等に及ぼす影響を明らかにするため、夜勤のある３交替制に従事する看護師について、自宅での睡眠測定、出退勤時の血圧・疲労測定、勤怠データの収集等を行った。今後は、勤務間インターバルの長さや時間帯が血圧や疲労感に及ぼす影響を解析する予定である。

4）のバイオマーカーの検討に関しては、令和７年度、情報通信業の労働者を対象に、令和５年から令和７年までにかけて実施した１年間隔の２回のオンライン調査及び１年目調査時の爪検体の採取データを用いて、爪コルチゾールと１年後の抑うつとの関連を検討した。その結果、爪コルチゾール値が高いことは、１年後の抑うつと関連することが示された。

5）の建設現場労働者については、元請社員と協力会社社員という、立場の異なる労働者が一緒にプロジェクトを推進するという土木現場において、職場コミュニケーションや心理的安全性に関する実態調査及び健康・生産性指標との関連を検証した結果、元請社員のネガティブな発言が負の影響をもたらしやすい一方で、ポジティブな発言が心理的安全性等と関連することが示された。

（イ）トラックドライバーの血圧と疲労に影響する働き方・休み方の検討

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

1）トラックドライバーの働き方による睡眠と血圧、疲労の特徴では、長距離ドライバー26 名、地場ドライバー11 名を対象とした１人２週間の測定を行った。

2）トラックドライバーの睡眠が血圧と疲労に及ぼす影響では、３泊以上の長距離ドライバー34 名、深夜・早朝出庫の地場ドライバー22 名を対象とした１人１週間の測定を行った。

3）トラックドライバーの血圧値を上昇させる要因について、長距離ドライバー67 名及び地場ドライバー60 名を対象とした調査を実施した。

現場調査１）と２）の結果からは、地場運行では長距離運行に比して、短い勤務間インターバル、早い出庫時刻、短い睡眠時間で働いていることが明らかになった。勤務日の疲労は、地場運行では勤務前の睡眠時間７時間以上の群と比べて７時間未満の群は出庫時から帰庫時まで高い傾向がみられ、長距離運行では睡眠時間による差が見られなかった。血圧値に関しては、高血圧者が短時間睡眠の場合に血圧値がより一層高くなる傾向がみられ、また運行形態にかかわらず、特に休日明け勤務１日目の出庫時に高くなることが示された。現場調査３）の結果からは、脳・心臓疾患のリスク要因である血圧値を上昇させる複合要因として、夜間・早朝勤務による負担の大きさや長期的な夜勤への従事の有無等が関連することを明らかにした。

③　実験研究

過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に資するため、（ア）長時間労働と心血管系負担のメカニズムの解明、（イ）労働者の体力を簡便に測定するための指標開発の２つをテーマに行っている。

（ア）長時間労働と心血管系負担のメカニズムの解明

長時間労働が血圧など血行動態に及ぼす影響と、それらの影響が過労死等のリスク要因である高血圧や加齢によりどのように変化するのかを、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心血管系負担が深く関わっていることが、これまでの研究においても指摘されてきた。このため、心血管系負担のメカニズム解明を目指して、実験室実験により、１）長時間労働による血行動態に及ぼす影響の検討、２）高血圧や加齢などの過労死リスク要因が心血管系負担に及ぼす影響を詳細に調べることとした。

平成 27 年度は、これらの本実験に向けた予備調査として、数名の参加者を対象に調査項目の精査を行い、平成 28 年度から平成 29 年度にかけて 50 名程の被験者を対象とした本実験を行った。平成 30 年度からは、長時間労働における心血管系の作業負担、加齢、短時間睡眠の影響や、これらの影響を軽減するための休息の適切なタイミング及びその効果について研究を行った。令和３年度からは、ドライビングシミュレータを用いて、様々な休憩パターンがドライバーの運転中の血行動態反応に与える影響について研究を行った。令和７年度は、高年齢労働者の模擬労働中の心血管系反応の特徴や作業パフォーマンスの変化を検討するとともに、ドライバーの休憩の条件（長さや分割の有無）が中枢神経系へ与える影響を検証する研究を実施した。

（これまでの主な分析）

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

これまでの研究では、長時間労働における心血管系負担の軽減対策を検討するために、１）加齢と高血圧の影響、２）短時間睡眠の影響、３）長めの休憩のタイミングの影響、４）ドライバーの休憩の条件の影響について検討した。その主な結果は、次のとおりであった。

１）　加齢の影響について、模擬長時間労働時の血行動態反応を比較した結果、30歳代と比べ、50歳代と 60歳代の作業中の収縮期血圧が有意に高かった。また、正常血圧者と比べ、高血圧者の収縮期血圧は特に作業の後半で有意に高かった。

２）　短時間睡眠の影響について、５時間睡眠条件と７時間睡眠条件後の模擬長時間労働時の血行動態及び心理反応を比較した結果、短時間睡眠によって一回拍出量の増加や総末梢血管抵抗の低下、眠気、疲労、ストレスの悪化がみられたが、短時間睡眠が模擬長時間労働の反応をさらに増悪するような交互作用はみられなかった。

３）　50分以上の長めの休憩は心血管系の負担を軽減し、長時間労働が避けられない場合は夕方にも長めの休憩を設けることが好ましいことが判明した。

４）　運転作業中の休憩の条件（長さや分割の有無）による中枢神経系への影響について、ドライビングシミュレータを用いて比較した結果、休憩時間について、２回に分割するよりも１回にまとめて取得する方が負担の緩和効果が大きい可能性が示された。

（イ）労働者の体力を簡便に測定するための指標開発

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

具体的には、心肺持久力の代表的な評価指標とされる最大酸素摂取量を基準とした上で、

検査手法を開発し、その妥当性を検討する実験を行う。また、開発した検査手法による体力評価を上述の職域コホート研究に一部組み入れることにより、労働者の体力と脳・心臓疾患発症やその要因となる過重な労働等との関係を明らかにする。

平成 27 年度から平成 29 年度までは関連する先行研究の調査や実験計画の決定等を経て、100 名程の被験者を対象とした実験を行い、体力を簡便かつ安全に評価できる手法を開発した。平成 30 年度から令和４年度にかけて、開発した当該手法の職場への応用のための検証等を行っており、その結果を踏まえ、引き続き、簡易体力検査、質問紙、ウェアラブル測定機器等の安価で簡易な手法を組み合わせて、より簡便で正確な体力評価指標を得るための改良を行った。令和７年度は、令和元年度から令和５年度に実施した調査のデータと、その後の追跡調査で収集した健診データ等を用いて、心肺持久力と脳・心臓疾患の危険因子の一つである脂質代謝異常の新規発症との関連を縦断的に分析した。その結果、心肺持久力が高いほど脂質代謝異常の発症リスクが低くなる可能性が示された。

④　対策実装研究による過労死等防止対策支援ツールの開発等

これまで労働安全衛生総合研究所において実施してきた過労死等の事案分析、疫学研究、実験研究、労働・社会分野の調査・分析などの過労死等の実態解明と防止対策に関する研究成果については、各事業場における過労死等防止対策に活用できるようにすることが重要である。そのため、令和３年に同研究所過労死等防止調査研究センターに「過労死等防止対策実装研究班（令和６年度から「過労死等防止対策実装研究チーム」に改称）」を立ち上げ、過労死等の防止対策の定着を支援するツール等を開発するための研究を行っている。

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

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

※訪問型 BOHS とは、産業保健専門職が事業場を直接訪問して、働き方（作業環境、仕事内容）や健康課題の把握及び助言並びに可能な範囲での職場改善提案等を行う産業保健サービスを提供する活動である。

（３）過労死等の労働・社会分野の調査・分析

過労死等の背景要因の分析、良好な職場環境を形成する要因に係る分析を行うため、労働時間、労災・公務災害補償、自殺など、過労死等と関連性を有する基本的なデータについては、第１章において記載しているところであるが、更に、労働・社会分野から見た過労死等の調査・分析を行うため、平成 27 年度から令和２年度まで、委託事業として企業及び労働者等に対するアンケート調査を実施し、令和３年度からは、本調査・分析は、独立行政法人労

働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所において実施している。調査に当たっては、
・経年変化を見るため、毎年、全業種に対して調査・分析を行う
・特定の業種を定め、特定の業種については、追加の項目を設けて、より詳細な分析を行う
という方針で進めることとしている。

（４）結果の発信



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

また、これまでの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は、厚生労働省のWebサイト（https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04768.html）でも公表している。

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ており、その科学的論拠だけでなく社会的意義を広く発信し、賛同者、協力者を得るとともに、労働法制の見直しを検討する労働政策審議会をはじめ、労働条件の改善のための各検討会の場でも活用されている。引き続き、積極的な情報発信に努めていくこととする。

（過労死等防止調査研究センターＨＰ）　（厚生労働省ＨＰ）

コラム２　一般公開用疲労測定アプリ「疲労checker簡易版」の紹介

疲労checker簡易版は、労働者の皆様が疲労のセルフチェックを行ったり、会社で人事労務や労働衛生を担当している方が組織の疲労状態を簡単かつ客観的に計測したりできるように、過労死等防止調査研究センター（RECORDs）が開発したWebアプリ（無料）です。使用するのはスマートフォンです。疲労を様々な側面から繰り返し計測することが可能です。

また、測定したデータは端末内だけに保存され、プライバシー保護にも配慮されています。

＜多角的な側面からの測定と測定の繰り返し＞

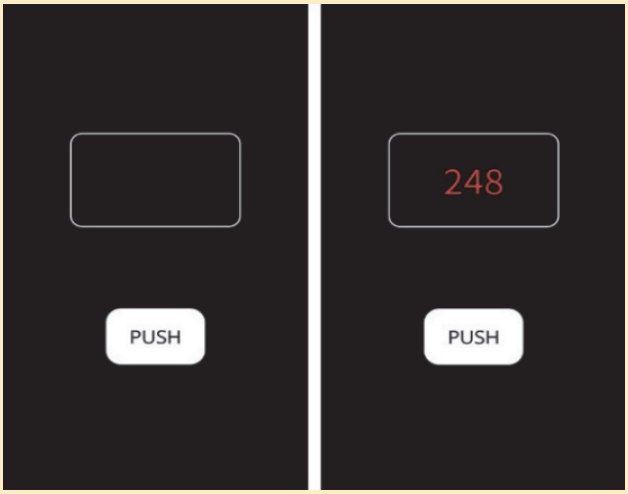
「眠気・疲労」といった主観的な疲労調査の項目だけでなく、「Psychomotor Vigilance Task（PVT）」と「Flanker Task」というゲーム形式での客観的な疲労調査（心理課題とも呼ばれます）が可能です。主観的な指標だけでなく客観的な指標も計測することで、より多くの側面から疲労をチェックします。また、疲労測定には、絶

対値が計測できる確立された手法がなかなかありません。このため、複数回測定し、その変化を追うことが重要です。疲労 checker 簡易版では計測結果が皆様のスマートフォンに保存されるので、測定データの変化を追跡することができます。本アプリでは、以下の４つの課題により個人の疲労を測定・評価します。

◇　覚醒度検査（PVT）

Psychomotor Vigilance Task（PVT）は、持続した注意や客観的な覚醒度（眠気）を計測する課題です。

正式な PVT は 10 分間かかりますが、本アプリでは３分版が実施できます。カウンターが表示されてから止めるまでの時間（反応時間）の平均等が覚醒度や注意の指標として用いられています。



覚醒度検査（PVT）課題画面の例

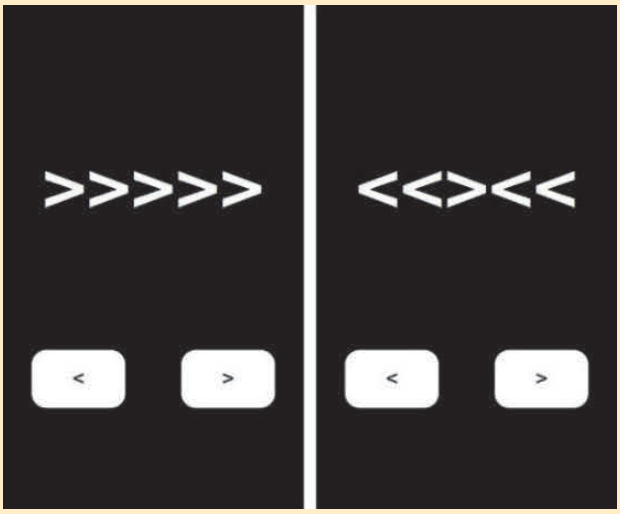
◇　実行機能検査（Flanker Task）

Flanker Task は脳の実行機能や注意力を測定する課題です。

不等号が横に５つ並んで「＞＞＞＞＞」や「＞＞＜＞＞」のように表示されるので、（左右の不等号は無視して）なるべく早く真ん中の記号が向いている方向を判断して、「＜」または「＞」ボタンを押して回答します。この課題は様々な条件で数値が変わるため、検査結果の良否を判定する基準はありません。繰り返し計測してデータを蓄積し、推移をみていただくような使い方をお勧めします。

◇　過労徴候しらべ（EFSI）

過労徴候しらべは、過労リスクを測定するために過労死等防止調査研究センターが開発した質問票です。



実行機能検査（Flanker Task）課題画面の例

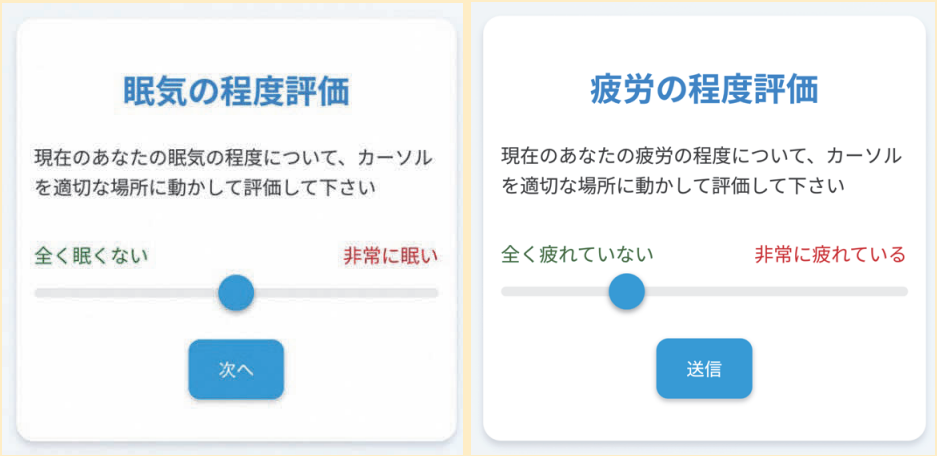


過労徴候しらべ（EFSI）画面の例

26 問の質問（例：「冷や汗や、大量な汗等の異常に汗をかくこと」、「肩や背中に激しい痛みを感じること」、「会社を辞めたいと頻繁に思うようになること」など）に 4 択で回答することで、過労のリスクを数値化することができます。過労徴候しらべは、26 点から 104 点までで過労リスクを評価します。点数が高ければ高いほど、あなたに当てはまる過労徴候が多い（過労の可能性が高い）ことを意味しています。現時点では過労と判定する基準がありませんので、経時変化から疲労の度合いを評価するためにご利用ください。

◇　主観調査（眠気・疲労）

カーソル（●）を左右に動かして、眠気や疲労の程度を回答します。こちらも各症状の深刻さを決める基準はありませんので、基本的には経時的な変化を見ていただくことを想定しています。



疲労 checker 簡易版を用いた測定では、複数回測定し、その変化を追い、疲労が進んでいるか否かを確認して、休息取得に活用することが重要です。結果表示画面で、過去のデータをグラフで表示することができます。定期的に、疲労 checker 簡易版アプリにアクセスし、測定データの変化を追跡しましょう。

※詳しくはこちら（https://records.johas.go.jp/article/231）

（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）

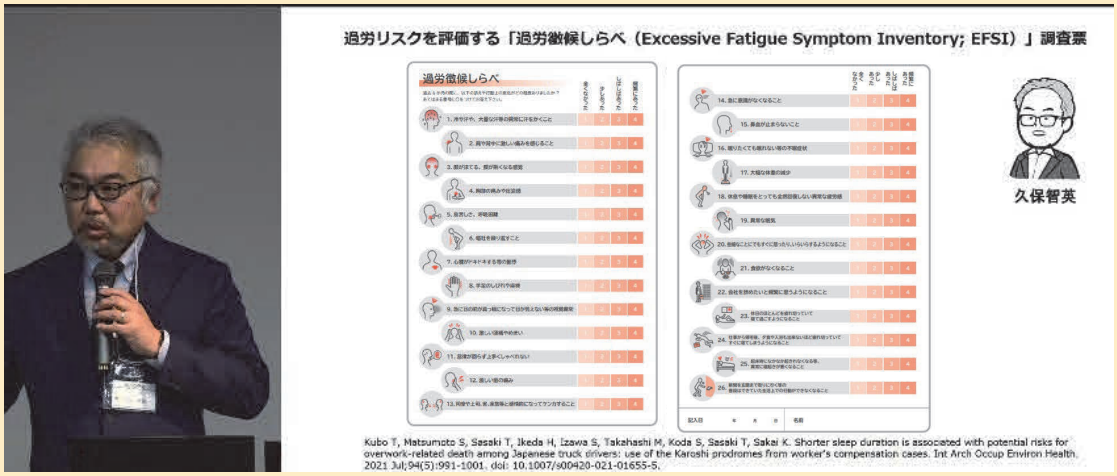
コラム３　令和７年度過労死等防止調査研究センター研究成果発表シンポジウムの紹介

過労死等防止調査研究センター（RECORDs）は、過労死等に関する実態の把握、その発生メカニズムの解明及び効果的な防止対策に関する調査研究を行っています。今回は、2026 年３月に開催された研究成果発表シンポジウムについてご紹介します。

本シンポジウムは、「過労死等研究の世界を覗いてみませんか？」をテーマに、２部構成で開催されました。第１部では、例年どおり、皆さまに過労死等研究について知っていただくためのセッションを実施し、第２部では、ご希望された皆さまとともに考え、意見交換を行うインサイトセッションを実施しました。以下では、第１部、第２部それぞれの内容についてご紹介します。

第１部：あなたの知らない過労死等研究の世界

Ⅰ．研究成果レビュー：過労死等防止調査研究センターの最新の研究成果の紹介（久保上席研究員）



過労死等防止調査研究センターでは、労災支給決定事案の分析を通じた発症メカニズムの解明に加え、実際の職場を対象とした疫学研究、実験室環境での実験研究、さらには研究成果を職場で活用するための対策実装研究など、多角的なアプローチによる研究を進めています。これまで約 10 年間で、長時間労働や疲労、ハラスメント、精神障害、トラック運転者の働き方など、さまざまなテーマに関する研究が行われてきました。

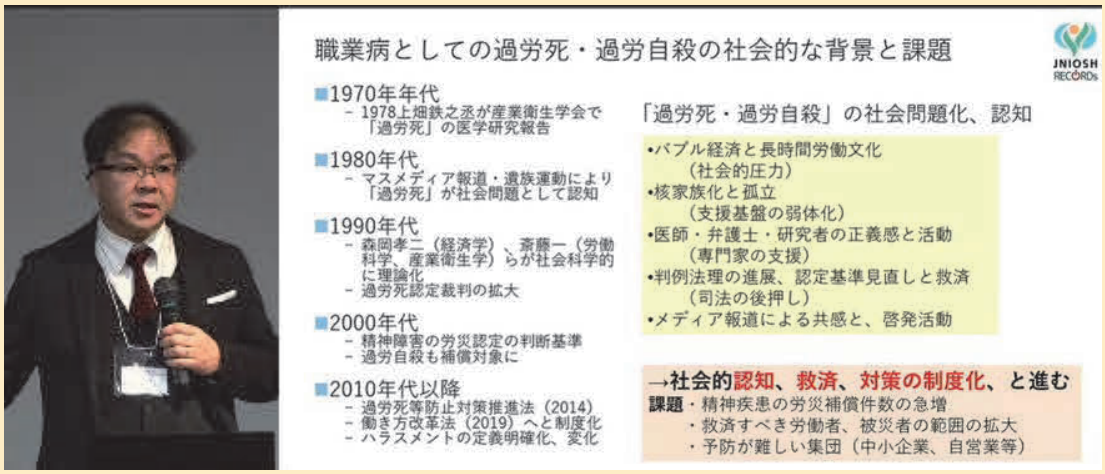
研究成果を論文として公表するだけでなく、ポータルサイトやインフォグラフィックス、疲労チェックツール等を通じて、働く人や職場で活用しやすい形で社会へ発信しています。職場ごとの実態や働く人の声を踏まえながら、現場で継続的に活用される対策づくりを目指して、研究成果を社会実装につなげていく取組みにも力を入れています。

Ⅱ．研究成果 Pickup 解説

過労死等防止調査研究センターが実施している過労死等研究の中から、２つのトピックスが報告されました。

①　過労死等認定ファクトから見た防止視点（吉川統括研究員）

本セッションでは、過労死等の労災支給決定事案をもとに、過労死等の発生要因や防止対策について紹介が行われました。



過労死等防止調査研究センターでは、全国の労働基準監督署から収集した労災支給決定事案をデータベース化し、約 10 年にわたり分析を進めています。

事案研究では、基礎集計・経年変化の提示、業務上だけでなく業務外事案についての統計の公開、重点業種ごとの分析、過重負荷要因として、それぞれの出来事に合わせた情報、病態解明などの研究を行っています。その中で、事案を業種ごとに分析していくと、業種ごとの特徴が明らかになってきています。例えば、IT 産業では、女性のセクシュアルハラスメントの事例などが非常に目立つような印象があります。また、業種によって精神障害事案の背景が異なることや、長時間労働だけでなく、事故・災害体験や対人関係、ハラスメントなど、多様な要因が関係していることもわかってきています。こうした研究成果を現場で活用できるよう、重点業種ごとの特徴や対策のポイントを整理した「ファクトシート」を作成しています。事案の分析にとどまらず、予防につながる取組みとなるよう、事業場や管理者が具体的な対策につなげやすい内容となるよう工夫しています。

② “暴言”から見た、職場コミュニケーションに関する知見（西村主任研究員）

本セッションでは、職場における「暴言」と健康影響との関係について、「暴言を聞いた経路と健康リスク」、「暴言の内容と健康リスクの関連」、「暴言に対する個々人の認識と影響されやすさ」、「ポジティブな声がけの有用性」の４点から紹介されました。



職場で暴言を直接受けた場合だけでなく、その場に居合わせて間接的に聞いた場合でも、睡眠障害や不安などの健康リスクが高まる可能性が示されており、暴言が職場全体へ影響を及ぼすことが紹介されました。

人格の攻撃型、殺害脅迫型、仕事能力型、その他という４タイプに暴言を分類すると、「死ね」や「殺す」といった、殺害脅迫型の発言は、うつ症状のリスクが有意に高

まること、「使えない」「辞めろ」などの仕事の能力に関わるような発言は、睡眠障害を抱えるリスクが有意に高まることが示されました。さらに、「暴言は時に必要と思っている人」ほど、暴言はあまり不快だと思わず、「職場で暴露歴がない人」は、調査のために耳にした暴言の音声でさえも脅威に感じるということが分かり、過去の経験や認識によって、暴言から受ける影響に個人差があることが紹介されました。加えて、建設現場を対象とした研究では、前向きな声がけが多い職場では、報告意向や心理的安全性が高まる傾向が示されました。以上のことから、ネガティブな発言というのは、やはりポジティブな発言に比べてもより強い影響力を持っており、職場の安全性あるいは生産性を低下させるリスクをはらんでいると考えられることが紹介されました。

Ⅲ．オープンディスカッション

事前に、参加者を対象に「なぜ精神障害の労災請求が増えているのか？」「その対策として何が必要か？」の２つのテーマについてアンケートを実施し、その結果も踏まえながらディスカッションが行われました。当日も、参加者がアンケートへアクセスし、投票結果をリアルタイムで共有できる形式としたことで、登壇者だけでなく参加者一人ひとりも議論に参加しながら、理解を深める機会となりました。

シンポジウムでは、精神障害事案の増加の背景として、①精神障害についての認知度が上がり、申請しやすくなった、②人間関係の希薄化・コミュニケーション不足、③働き方の複雑化・高度化による精神的負荷の増加、④ハラスメント概念の浸透（可視化の進展）、⑤コロナ禍による働き方・対人関係への影響、⑥女性就業率の上昇など、様々な意見が挙がりました。これらの議論を通して、精神障害事案の増加には、単一の原因ではなく、社会構造・働き方・人間関係・価値観変化が重層的に影響しているということが整理されました。また、対策についても、個人のメンタルケアだけでなく、職場のコミュニケーション文化・業務設計・制度を含めた“多層的な改善”が求められているという議論が行われました。



（写真左より、司会の木内研究員、加島研究員、コメンテーターの吉川統括研究員、西村主任研究員）

第２部：あなたの声が、未来の研究を動かします

Ⅳ．インサイトセッション

今年度は、初の試みとして、現地で参加する希望者の方々と研究者がグループに分かれて、２つのテーマについて、意見交換を行いました。

【テーマ】なぜ、今、精神障害事案は増加しているのか

「精神障害事案増加の要因と対策」及び「過労死等防止調査研究センターの取組みについて」

産業保健に携わる実務者、行政関係者、メディア関係者、学生、遺族の方など、多様な立場の参加者が集まり、それぞれの視点から意見交換が行われました。過労死等の防止について、異なる立場だからこそ見える課題や気づきが共有され、多角的な議論の場となりました。

※詳しくはこちら（https://records.johas.go.jp/article/263）

（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）

3 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」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７年度は、当月間を中心に、国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を 47 都道府県 48 か所で開催するとともに、ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発を実施した。

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



（駅構内に掲出されたポスター）

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

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

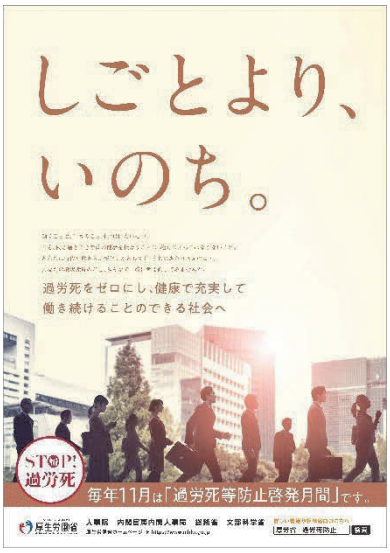
また、仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立てるため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を掲載するほか、各種相談窓口等を一覧として掲載し、周知を行った。

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

さらに、相談先を案内する名刺サイズのカードを作成し、人間ドックや健康診断を行

う医療機関において配布を行った。

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



② 過重労働対策等に取り組んでいる企業の周知

「安全衛生優良企業公表制度」は、労働安全衛生に関して積極的な取組みを行っている企業を認定し、企業名を公表することにより、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み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みを行っていることが求められる。様々な機会を捉えて制度の周知を図っており、令和８年４月１日現在、47社の企業が認定を受けている。



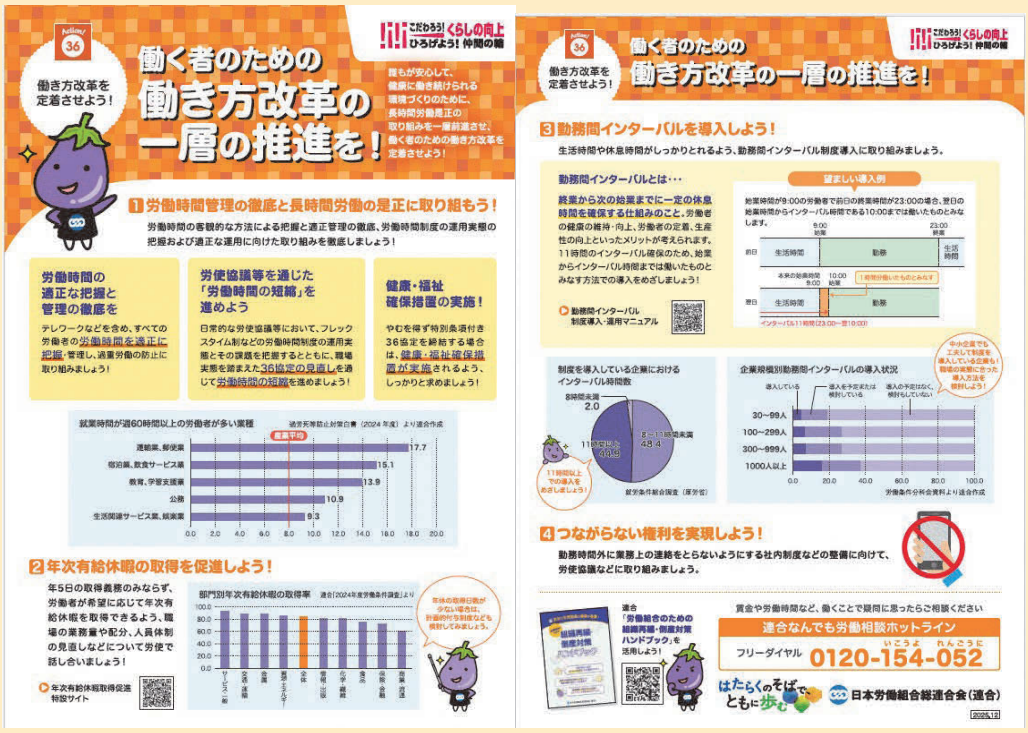
（安全衛生優良企業認定マーク）

コラム４ 連合の「過労死等ゼロ」に向けた取組み

678 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、全ての働く者の立場から、賃金・労働条件の改善や良好な職場環境づくりなどに取り組んでいます。特に過労死等については、職場で最も身近な存在である労働組合が働く仲間のいのちと健康を守ることの重みを踏まえつつ、その一日も早い撲滅に向けて継続的な取組みを積み重ねています。

＜春季生活闘争における労働時間縮減の取組み＞

毎年の春季生活闘争においては、賃上げ・労働条件の改善だけでなく、労働時間の適正な把握・管理、休日・深夜労働の抑制、勤務間インターバル制度の導入や強化、「つながらない権利」を意識した就業時間外の連絡ルールの整備、年次有給休暇の取得促進など働き方の改善にも取り組んでいます。特に 36 協定の点検・見直しは 549 件、休日増は 720 件(2025 春季生活闘争)と多くの組合で取組みを推進しています。

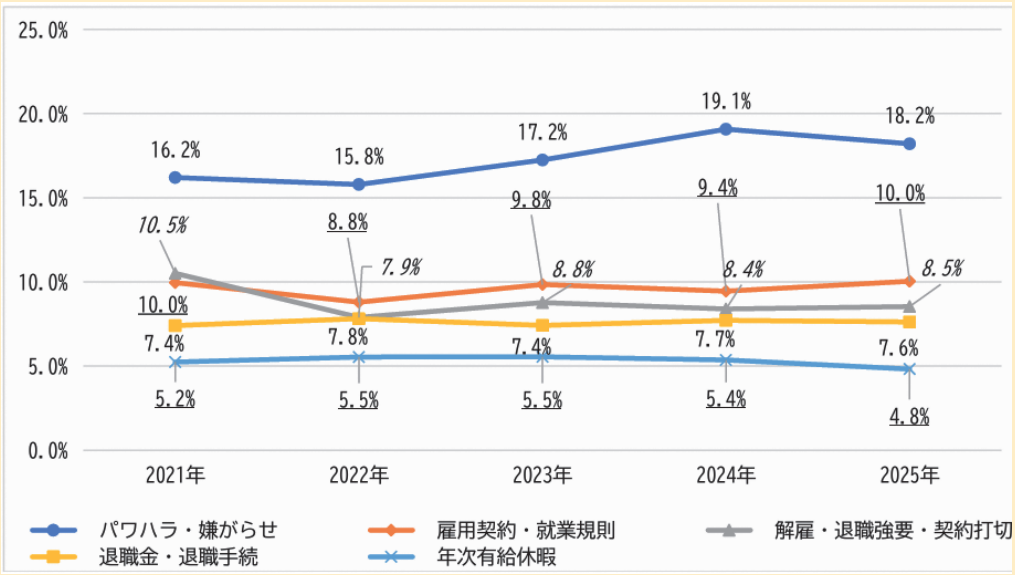


【2026 春季生活闘争 職場点検・周知啓発用チラシ】

＜「働く悩み」に寄り添った労働相談＞

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

令和７(2025)年は 18,000 件超の労働相談がありました。相談内容を見ると、５年連続でパワハラ・嫌がらせに関するものが最も多くなっています。連合では、個々の事案に応じて労働組合づくりを通じた職場の環境改善や行政機関や専門機関等の紹介など、相談者に寄り添った支援につながるよう取り組んでいます。



【連合「なんでも労働相談ホットライン」
令和７年集計における相談内容割合（小項目）】

＜働く者のための政策実現の取組み＞

上記の労働相談や連合の加盟組織から寄せられる声などから浮き彫りとなった長時間労働やハラスメントなどの課題を取りまとめ、政府・政党や行政機関に対して時間外労働の上限規制の強化などの要請を実施するとともに、厚生労働省の「過労死等防止対策推進協議会」などにおいて、長時間労働の是正や、職場におけるメンタルヘルス対策の強化などを訴え、意見反映に努めています。

法制度面について、国の審議会などでは、時間外労働の上限規制の緩和や裁量労働制の拡充など働き方改革に逆行するような法改正はあってはならず、時間外労働の上限時間の段階的な縮減が必要であることや、勤務間インターバル制度の義務化・長期の連続勤務規制の導入といった休息を確保する仕組みの強化などを求めています。

＜過労死等防止啓発月間の取組み＞

毎年 11 月の「過労死等防止啓発月間」にあわせて、継続的な取組みを行っています。令和 7 （2025）年の啓発月間では、過労死等ゼロに向け、自身の働き方を再確認してもらうためのチラシ・チェックリストの配布、HP・ウェブマガジンや SNS 等での情報発信、全国一斉の街頭宣伝活動などを通じて過労死等の危険性や防止策の周知・啓発に取り組みました。

「過労死等ゼロに向けた取り組み」特設サイト：
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/karoushi/



【令和 7 年過労死等防止啓発月間チラシ】

＜社会全体に向けた啓発活動＞

過労死等防止啓発月間の取組みのほか、社会全体への周知啓発活動として、時間外・休日労働に関する労使の取り決めである36協定の重要性を知ってもらい、より多くの人に自らの働き方について考えてもらうきっかけにしたいという思いから、毎年３月６日を「36（サブロク）の日」として記念日登録し、「Action! 36」キャンペーンを行っています。

このキャンペーンでは、長時間労働是正の観点から、36協定の適切な締結の徹底とより良い働き方の実現のため、毎年全国各地で街頭宣伝やイベントを行い、働き方の見直しと過労死・過労自殺の根絶を広く訴えています。



【Action！36】懸垂幕を用いた周知（連合宮崎）



街宣行動（連合熊本）

令和８（2026）年は、2026春季生活闘争の各種集会でのアピール、機関紙での特集記事の掲載、ウェブマガジンでのインタビュー記事の掲載、各地域での街頭宣伝や都道府県労働局等への要請などを通じて、36協定の適切な締結による長時間労働の是正、勤務間インターバル制度の導入などの重要性についての周知・啓発に取り組みました。さらに令和７(2025)年度からは特設サイトやショート動画・SNS等での配信を通した周知啓発も行っています。



特設サイト「知ろう！考えよう！働き方のルール」
https://www.jtuc-rengo.or.jp/rengo_work_r/index.php

ショート動画シリーズ「見直される？働くルール」
https://www.youtube.com/playlist?list=PL_5ligi6Rg_QAaYws42597ZONFtwAOht_

＜過労死等ゼロ実現に向けた労働組合の取組みの重要性＞

労働時間管理や、時間外労働の上限規制の遵守徹底だけでなく、36協定の適正化やハラスメント防止対策など、過労死等ゼロに向けて、職場の労働組合が果たすべき役割は大きいと考えています。「働き方改革」５年後見直しの議論が行われている今、連合は、全ての働く者の心身の健康を守るための運動を全力で進めてまいります。

（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５　働き方改革の継続・深化に向けた経団連の取組み

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

働き方改革については、2016年度からセミナー開催や事例集公表等を通じて会員企業へ推進を呼びかけており、2025年度は主に以下の活動を行いました。

（１）過重労働・ハラスメント防止対策セミナーの開催

2025年11月に「過重労働・ハラスメント防止対策セミナー」を開催し、企業の人事・労務担当者など約240名が参加しました。同セミナーでは、小路明善副会長が「過労死や過労自殺は絶対にあってはならない」と挨拶した後、政府の「過労死等防止対策推進協議会」の専門家委員を務める玉木一成弁護士（東京駿河台法律事務所）と木村恵子弁護士（安西法律事務所）から、企業に求める過重労働・ハラスメント防止対策について、「労働政策審議会安全衛生分科会」の使用者代表委員を務めるキヤノン株式会社の矢内美雪副部長（当時）から、同社における取組みの内容についてご講演いただき、過重労働・ハラスメント防止対策の重要性や効果的な対策、先進的な取組事例等を共有しました。



週刊 経団連タイムス Policy & Action

Action(活動) 週刊 経団連タイムス　2026年1月8日 No.3712

過重労働・ハラスメント防止対策セミナーを開催

経団連は11月11日、東京・大手町の経団連会館とオンラインのハイブリッド形式で、過重労働・ハラスメント防止対策セミナーを開催した。企業の人事・労務担当者ら約240人が参加した。概要は次のとおり。

■ 小路明善副会長・労働法規委員長あいさつ

わが国で過労死・過労自殺が社会問題となって30年以上が経過した。官民を挙げた取り組みにより、労働者1人当たりの年間総実労働時間は長期的に減少傾向にあるなど、一定の成果を上げてきた。

しかし、過労死等の労災認定件数は過去最多の1304件に達しており、過重労働・ハラスメント防止対策は道半ばにある。社員の安全と健康の確保は企業の責務であり、過労死や過労自殺は絶対にあってはならない。

■ 玉木一成弁護士（東京駿河台法律事務所）

2014年11月施行の過労死等防止対策推進法は、国、地方公共団体、事業主等の相互の密接な連携による対策の実施と、国や地方公共団体の対策に事業主が協力する努力義務を定めている。企業には過労死等防止対策に取り組んでほしい。

過労死事案から考える防止対策を二つ挙げる。

第一は、労働時間の正確な把握。賃金算定を行う労働時間にとどまらず、業務に従事している時間や拘束時間にも注意して労働時間を正確に記録する必要がある。そのうえで、長時間労働の防止に向けて、業務内容・業務量の適正化や上司による具体的な業務の指示が求められる。

第二は、早期のハラスメント対策。研修等を通じてパワーハラスメントの6類型（注）を十分に指導するとともに、ハラスメントの周辺にある「上司とのトラブル」にも目を向け、業務に必要な指示や叱責が適切・相当な方法・内容で行われるようにすべきだ。

■ 木村恵子弁護士（安西法律事務所）

企業において、過労死等の防止対策は最も優先すべき経営課題だ。

労働安全衛生法や労働契約法に基づき、企業は労働者の健康管理に関し、法的責任を負う。使用者に代わり業務上の指揮監督権限を有する管理職は、長時間労働や強度の心理的負荷による健康障害を防止する責任を負う。産業医や産業保健スタッフと連携しながら取り組む必要がある。

過重労働防止対策として、（1）管理職等を含む適正な労働時間の把握（2）適正な勤務間インターバルの確保（3）労働時間以外の負荷要因（不規則な勤務、出張の多い業務等）への留意（4）必要に応じた業務内容・業務量の見直し（5）体調不良がうかがわれる労働者への健康状況の確認――が必要だ。

ハラスメント防止対策として、（1）事業主による方針の明確化に際してのトップによる真のメッセージの発信（2）ハラスメント相談窓口の実効性確保（3）余裕のある職場づくりに向けた業務量の削減――等が求められる。

■ 矢内美雪キヤノン人事本部安全衛生部副部長

当社は健康第一主義を掲げる会社として、メリハリのある働き方を実現し、生産性向上とワークライフバランスの好循環を目指す「働き方改革」に取り組んでいる。

過重労働防止対策は、適切な労務管理と健康管理が連動する形で行う。労働時間の管理や年次有給休暇の取得促進等の労務管理を前提に、長時間労働者に対する医師の面接指導や定期健康診断、ストレスチェック等でフォローする。

予防的な視点での対策をご掛けており、健康や労働に関する客観的なデータ等を収集・評価し、職場環境の改善や睡眠時間の確保等の多面的な施策に反映させている。

ハラスメント防止対策として、（1）就業規則での方針表明と周知（2）従業員への啓発・教育（3）相談体制の整備（4）発生時の迅速な対応（5）プライバシー保護・不利益取り扱い禁止――等を実施している。特に、管理職へのハラスメント防止研修に注力している。

過重労働・ハラスメント防止には、制度やルールの整備に加え、現場での率直な対話が重要だ。職場での小さな気付きや違和感が遠慮なく共有できる風土づくりを継続的に推進していきたい。

（注）（1）身体的な攻撃（2）精神的な攻撃（3）人間関係からの切り離し（4）過大な要求（5）過少な要求（6）個の侵害

【労働法制本部】

（2）会員への周知

また、2025年11月の「過重労働解消キャンペーン」にあわせて、厚生労働省からの「長時間労働削減を始めとする働き方の見直しに向けた取組に関する要請書」を会員に周知し、適切な対応を呼びかけました。

https://www.keidanren.or.jp/announce/2025/1101.html

（3）2026年版経営労働政策特別委員会報告の公表・周知



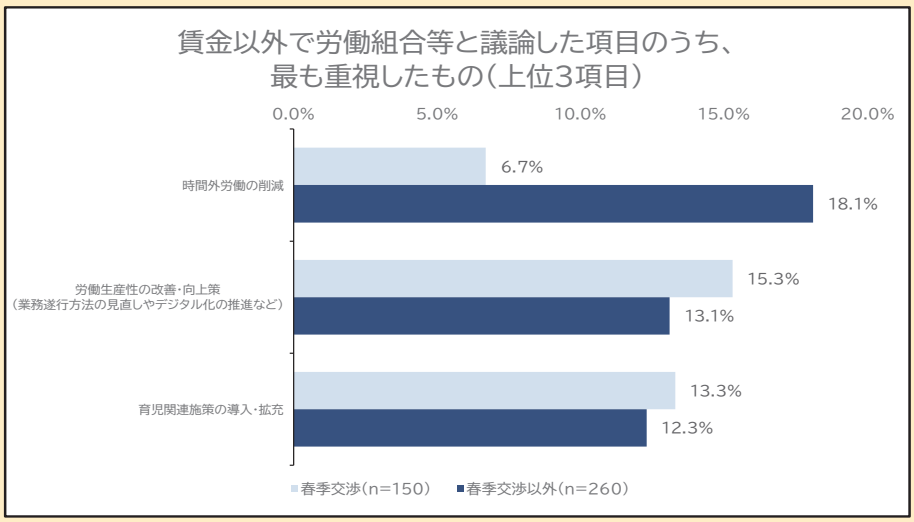
2026年１月に「2026年版経営労働政策特別委員会報告」を公表し、全国各地約50か所でその内容の周知を図りました。

同報告では、付加価値の最大化に注力するとともに、労働投入の効率化を図る「働き方改革」の深化を呼びかけました。

特に労働投入の効率化に向けて、管理監督者を含む適切な労働時間管理やデジタル技術の活用等による業務効率化、多様な人材の就業の継続・定着等を通じた労働参加のさらなる促進の必要性を呼びかけました。労働時間管理の具体的な取組みとして、社員の健康確保に向けたメッセージの定期発信や権限移譲による管理職の負担軽減、特定の部署・社員に仕事や負担が集中していないかの常時確認を紹介しました。

加えて、「2024年問題」に直面する運輸・郵便業や建設業における長時間労働の是正を社会的な課題と指摘し、荷待ち時間の削減や契約外の附帯作業の適正化、工期の適正設定、デジタル化による改善支援を通じて、発注者・荷主に対して商慣行の是正に最大限協力することを求めました。

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



出典：2025年人事・労務に関するトップ・マネジメント調査結果
注：上位3項目から「その他」を除外

（一般社団法人　日本経済団体連合会）
ホームページ　https://www.keidanren.or.jp

（２）大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施

厚生労働省では、文部科学省と連携しながら中学・高等学校及び大学等の学生等に対する労働関係法令の周知・啓発として、以下の取組みを実施している。

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

これから働くことになる若者に対し、労働関係法令の普及等に一層積極的に取り組むことにより、労働に関する問題の発生を未然に防止するとともに、若者の職業についての意識の涵養等を図ることを目的として、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、講師として都道府県労働局や労働基準監督署、ハローワークの職員を派遣している。

令和７年度は 876 校の高等学校等において、1,291 回の労働関係法令に関する講義を実施し、約 83,400 人が参加した。

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わかりやすく解説するセミナーや講師派遣を、令和７年度は、全国の高等学校で 59 回、大学等で 47 回行った。

③　過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業

高等学校等の学生・生徒等に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発するため、労働問題に関する有識者及び過労死された方の遺族を講師として学校に派遣する事業を国の事業として平成 28 年度から開始し、10 年目となる令和７年度においては、全国で 243 回の講義を行い、20,517 人が参加した。

④　労働法教育に関する支援対策事業

高等学校、大学等の教職員等が労働関係法令を学生等に教える際に活用できる指導者用教材を作成し、全国の高等学校、大学等に配付（平成 28 年度高等学校教員等向け、平成 29 年度大学教職員等向けに作成・配付）するとともに、実際の授業等での活用を推進するため、指導者向け解説動画を作成し、厚生労働省のホームページ上に掲載するなど、学生等が労働関係法令に関する知識を適切に習得できるよう、高等学校や大学の職員等に対する支援を実施した。

また、医学生向けに労働関係法令を教えるための指導者用資料を作成し（令和３年度）、医学生等向けに労働法講義を実施する大学医学部等へ講師派遣等を実施するなどの支援を行った。

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

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

（今日から使える労働法）

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

（ポータルサイト「確かめよう労働条件」）

同サイト内において高校生・大学生等や就職後間もない若者が労働関係法令を手軽にかつ興味をもって学べるよう学習用クイズアプリ「労働条件（RJ）パトロール！」を配信している。

<iOS>　<Android>
（学習用クイズアプリ「労働条件（RJ）パトロール！」）

コラム６ 過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣 ～10年目の令和７年度は243回で20,517人の生徒たちが受講～

過労死等防止対策推進法においては、「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。」（第９条）と定められています。そして、過労死等の防止のための対策に関する大綱においては、「大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施」として、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を行うことが定められています。

啓発授業を行う事業は、平成 28（2016）年度から実施され、令和７（2025）年度で 10 年目を迎えました。令和７（2025）年度は、大学 82 回、短期大学３回、専門学校 71 回、高等学校 79 回、高校・中学校２回、中学校５回、特別支援学級１回の合計 243 回の啓発授業を実施し、20,517 人の生徒・学生が啓発授業を受講しました。啓発授業では、過労死被害の実態を生徒・学生に知ってもらうために、過労死被害の遺族や家族が、過労死により夫、子、兄弟を亡くしたり、働けなくなった状態になったときの状況や、遺族や家族を襲った悲しみなどの気持ちを話します。また、過労死被害を発生させた長時間労働、不規則な労働、過重な業務、上司や同僚のハラスメントの実情を説明します。

過労死ということが報道されていても、過労死被害者の遺族や家族から直接その体験を聞くのは、ほとんどの生徒・学生にとって初めての経験です。過労死被害が家族や遺族に突然に襲いかかり、その被害が極めて深刻なもので、過労死という悲劇の実像を初めて実感することとなります。過労死の家族や遺族がこのように過労死の体験を話すことは、本当に辛いことです。忘れたい、触れたくない体験、悲しみ、苦しみなどを思い出し、生徒・学生の前で話さなければならないからです。しかし、遺族や家族が、勇気を振り絞って、生徒・学生の前で過労死被害の体験を話すことで、若い生徒・学生がこれからの人生で自分たちの子どもや夫と同じような過労死被害に遭わないための予防へとつながるのです。全ては、

過労死の根絶を実現したいという強い決意によるものです。

啓発授業は、原則として、家族や遺族だけではなく、労働問題に関する有識者である弁護士らが一緒に授業をしています。弁護士らが生徒・学生に話す内容は、労働時間や労働条件の規制で労働者を保護する労働法の内容など、生徒・学生が社会に出て働くときに、労働基準法、労働安全衛生法、労働契約法でどのように保護されているかを知ってもらうようにしています。

生徒・学生は、過労死という言葉自体、日々のテレビや新聞、ネット上のニュースなどで聞いたことがあるかもしれませんが、過労死の正確な内容はほとんど知らないと思います。そのため、啓発授業においては、現在の過労死等防止対策推進法第２条では、「過労死等」を「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。」と定めていることを説明しています。

また、年間の労災請求件数は、令和６年度には、脳・心臓疾患について約 1,000 件、精神疾患、自殺について、約 3,700 件にも達していることを説明します。精神疾患・自殺については、20 歳代、30 歳代でも申請件数の割合が多く、若い労働者にも被害が多く発生しているため、生徒・学生にもその実情を知ってもらうことが大切です。そして、社会の中で仕事をして自己の目標や夢を実現するために、長時間労働、過酷な業務やハラスメントから自らの生命、身体を守る方法を知ってもらうように授業を行っています。

啓発授業を受けた生徒・学生からは、以下のような感想が寄せられました。

・労働時間や休憩、最低賃金など働くときに守らなければならない基本的ルールを学びました。
・これから働いていくにあたって過労とは何かを知っておくことはとても重要であり、その対応方法をしっかりと学ぶことが大切だと思いました。
・過労死に関してニュースで聞いたことがある程度でしか知らなかったのですが、今日の事例など聞いて身近でも起こり得る問題なのだと実感することができました。
・過労死は誰でもあり得る話なのだと再認識した。過労死は自分でも起こり得ることなんだと実感した。

生徒・学生からの感想として、非常に役に立った 64.3%、役に立った 34.1%で合計 98.4%にもなっています。

これからも、若い生徒・学生の皆さんに過労死被害の実態や自らを守る労働法を周知し、過労死を予防し、過労死を根絶するため、啓発事業により一層、取り組んでいくことに努めます。

（過労死弁護団全国連絡会議　幹事長　弁護士　玉木一成）

（３）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

「日本再興戦略」において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同じ平成 26 年には過労死等防止対策推進法が成立し、長時間労働削減に向けた取組み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みを進めている。

長時間労働が疑われ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７年 11 月に過重労働解消キャンペーンとして、以下の取組みを実施した。

① 労使の主体的な取組みの促進を図るため、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みの周知・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みに関する周知・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みを促した。

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等の実施

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みを行っている各地域の企業への職場訪問等を実施し、取組事例を報道等により地域に紹介した。

③ 長時間労働が疑われる事業場等に対する重点監督（再掲）

全国の 29,150 事業場に対して重点監督を実施し、38.5％に当たる 11,228 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」を設置し、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 49 件の相談が寄せられ、相談内容としては、長時間・過重労働に関するものが 15 件（30.6％）と最も多かった。

⑤ 事業主、労務担当者等を対象に、企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、11 月を中心に全国の会場やオンライン配信で計 70 回、「過重労働解消のためのセミナー」を実施した。



（過重労働解消キャンペーンポスター（令和７年度））

（４）過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

長時間働くことにより労働者が健康を損なうことがないよう、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、事業者等に対して「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」の周知を図っている。

さらに、上記（１）①に記載したパンフレットでは、労働者とその家族、事業主に向けて、過労死防止のための知識や対策をわかりやすく解説し、周知啓発を行っている。具体的には、過労死防止には、長時間労働の削減、十分な休息・睡眠、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止が重要であることや、労働者と事業主の双方が取り組み、労働者に不調の兆候等があれば早期に相談することが必要であること等が盛り込まれている。

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

また、令和７年 10 月１日～７日の全国労働衛生週間及び９月の準備月間において、過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進を重点事項として掲げ、国民、事業者等に対する意識啓発を行った。

（５）勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度は、労働者の終業時刻から次の始業時刻の間に一定の休息時間を設定する制度であり、労働者の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。

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

また、平成 30 年７月に閣議決定された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、過労死を防止する一つの手段として、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６年８月に変更された同大綱においては、次のように記載されている。

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 10 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 10 年まで）。

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

版に加え、令和７年度には、卸売業・小売業版を作成・周知し、企業における勤務間インターバル制度の導入促進に取り組んでいる。さらに、産業医等に対する勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を行い、企業に波及させる取組みも行っている。加えて、勤務間インターバル制度の導入に向けた取組みを促進するため、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を通じて、企業の自主的な取組みを支援している。令和７年度には 175 社の企業が助成金を活用しており、平成 29 年のコース開設からの総支給件数は 17,738 件となっている。

勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業（令和７年度）

1 事業の目的

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

2 事業の概要等

○ シンポジウムの開催

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

○ 勤務間インターバル制度導入促進のための動画コンテンツの作成・周知

○ 勤務間インターバル制度の概要やその効果のほか、制度導入による労働者・企業双方のメリットを紹介する動画コンテンツを**ポータルサイトや都道府県労働局を通じて周知**。



導入促進のための動画コンテンツ

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

○ 働き方改革推進支援センターの**専門家による導入支援のためのコンサルティングを実施**するとともに、長時間労働が懸念され、制度の導入率や認知度が低調な業種を対象にした**業務別導入マニュアルを作成**。

※ これまでに全業種版、IT業種版、建設業版、高齢者福祉・介護事業種版、食料品製造業種版、宿泊業・飲食サービス業種版、医療業版、卸売業・小売業版を作成し、都道府県労働局等で配付するとともに、働き方・休み方改善ポータルサイトに掲載し周知。


導入マニュアル（全業種版）

○ 雑誌等を活用したインターバル制度の周知・啓発

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

○ 勤務間インターバル研修に係る研修

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

働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバル導入コース）（令和７年度）

1 助成金の目的

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

2 助成金の概要

成果目標と助成上限額

○勤務間インターバル制度を新たに導入（**成果目標**）　※その他支給要件あり。
○新たに導入する勤務間インターバルの時間数に応じて**助成上限額**を設定
・９時間以上11時間未満　⇒　100万円　　・11時間以上　⇒　120万円

※１　上記に加え、賃金を３%以上引き上げた場合、賃金を引き上げた労働者数に応じて、助成金の上限額を更に６(12)万円～最大360(720)万円加算
【（　　）は常時使用する労働者数が30人以下の企業の場合の加算額）】
※２　既に勤務間インターバル制度を導入している場合でも、次の制度変更を行えば助成対象となる。この場合の助成上限額は〔　　〕のとおり。
○　対象労働者の範囲の拡大（当該事業場の労働者の半数を超える労働者を対象とすること）
○　勤務間インターバル時間の延長（２時間以上延長して９時間以上とすること）
〔９時間以上11時間未満：50万円
11時間以上：60万円〕

助成対象となる取組（成果目標の達成に向けた）

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

＜（参考）支給までの流れ＞

①計画の立案、交付申請
９時間以上の勤務間インターバル制度を新たに導入（成果目標）するため、就業規則等の変更、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入等の取組を計画し、都道府県労働局に交付申請。　※都道府県労働局長の交付決定

②取組の実施、成果目標の達成
計画に基づき、**勤務間インターバル制度導入のための取組**を実施。変更した就業規則等を届出することで**成果目標**を達成。

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

（６）働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

①　業界団体や企業への働きかけ

長時間労働の削減が喫緊の課題とされる中、企業における自主的な働き方の見直しが重要となっている。長時間労働の削減のため労働基準法に定められた最低労働条件の遵守にとどまらず、各企業の実情に応じた働き方そのものの不断の見直しが必要であり、そのためには企業トップによる強いリーダーシップが不可欠である。そこで、労働局が、これまでに業界及び地域のリーディングカンパニー約 7,800 社（令和 7 年度は 364 社）を訪問し、各企業のトップに直接「働き方」の見直しに向けた働きかけを実施した。

②　ポータルサイトの運営による情報発信

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

（働き方・休み方改善ポータルサイト）



（サイトトップページ）　　（自己診断結果例）

③　働き方・休み方改革シンポジウムの開催

働き方・休み方改革に向けた機運の醸成を図ることを目的として、令和 7 年 10 月にシンポジウムを開催し、働き方・休み方改革に関する学識者による講演や、企業等による働き方・休み方改革の取組事例の発表、パネルディスカッションを行った。

また、令和７年 12 月から YouTube にてシンポジウムの動画のアーカイブ配信を行った。

④　時季を捉えた年次有給休暇の取得促進

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



（年次有給休暇取得促進ポスター（令和７年度））

そのほか、次のとおり広報を実施した。

・都道府県、労使団体（211 団体）に対する周知依頼
・「働き方・休み方改善ポータルサイト」による周知
・インターネット広告、ポスターの駅貼り広報（725 か所）、新聞広告
・厚生労働省「人事労務マガジン」、Web マガジン「厚生労働」による広報　　など

⑤　地域の特色を活かした休暇取得促進

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

（７）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

仕事や職業生活に関することで、強い不安、悩み、ストレスを感じている事柄がある労働者の割合は 67.5%（令和７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件数は、令和７年度は 1,082 件（令和６年度は 1,056 件）となっている（複数業務要因災害を含まない件数）。うち自殺件数（未遂を含む。）は 76 件となっている。

一方、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は 63.0％にとどまっている（同調査）。

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

メンタルヘルス対策の充実には産業保健スタッフ等の理解と適切な対応が肝要であることから、事業場の規模にかかわらず、産業保健総合支援センター等において、メンタルヘルスに関する知識の付与、能力の向上等を目的とした研修を産業保健スタッフ等に対して実施している。

また、自社内に産業医等の実施者及び実施体制が確保されている事業場でストレスチェックを実施する場合に活用できる「ストレスチェック実施プログラム」を作成し、厚生労働省の Web サイト（https://stresscheck.mhlw.go.jp/）で無料配布しているほか、企業向けの相談対応としては、独立行政法人労働者健康安全機構による「ストレスチェック制度サポートダイヤル」（0570-031050（全国統一ナビダイヤル、平日 10:00～17:00（土曜、日曜、祝日、12 月 29 日～１月３日は除く））を開設している。

（ストレスチェック実施プログラム）

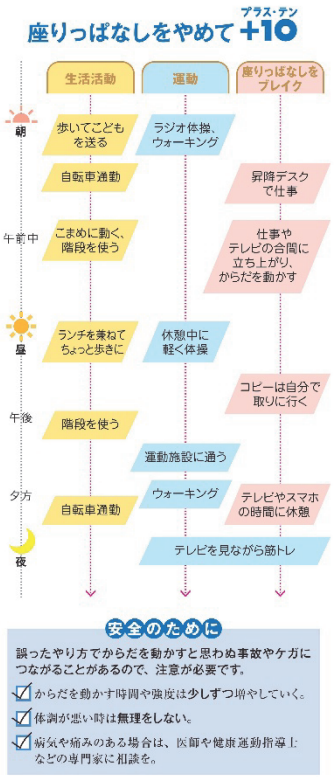
さらに、厚生労働省が運営するメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」（https://kokoro.mhlw.go.jp/）において、事業者向けにメンタルヘルス対策に関する最新情報や取組事例、働く方向けにセルフケアに役立つツール等、様々なコンテンツを提供しているほか、電話・メール・SNS による相談窓口を設置し、働く方やその家族等からのメンタルヘルス不調等の相談に対応している。

（こころの耳）

メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供の機会の一つとして、平成 29 年度から「職場のメンタルヘルスシンポジウム」を開催しており、毎年度テーマを設定し、基調講演、企業担当者による取組事例の紹介、パネルディスカッションなどを実施している。令和７年度は、「中小企業におけるメンタルヘルス対策」をテーマとした。シンポジウムの内容については、「こころの耳」で動画を公開し、周知している。

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

身体活動を通じた健康増進については、個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民運動に発展させるため、「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進しているほか、身体活動の重要性と取り組み方を、国民にわかりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイドー健康づくりのための身体活動・運動ガイド 2023－」を作成し、地方公共団体や団体、個人で健康増進活動に活用できるよう電子媒体で提供している。











（８）職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

職場のハラスメントの問題については、近年、全国の都道府県雇用環境・均等部（室）や総合労働相談コーナーに相談が多数寄せられるなど、社会問題として顕在化している。職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳や人格を傷付け、職場環境を悪化させる、

あってはならないものであり、ハラスメント対策の強化を通じて、全ての労働者が活躍することのできる就業環境の実現を図ることが重要である。

①　職場におけるハラスメントの対策について

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

②　職場におけるハラスメント対策についての周知啓発と労使に対する取組支援

厚生労働省では、職場におけ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、労使の取組みに対する支援を行ってきている。令和７年度の主な取組みは以下のとおりである。

ア　「職場のハラスメント撲滅月間」

令和元年度から 12 月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、ハラスメント防止に向けた社会的な気運を盛り上げる取組みの一環として、「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」を開催している。令和７年度は、カスタマーハラスメント対策についての業界団体の取組事例の紹介や、企業のカスタマーハラスメント対策の取組事例についてパネルディスカッションを行った。また、「職場のハラスメント撲滅月間」に関する Web 広告等を活用し、ハラスメント撲滅に向けた集中的な広報活動を実施した。

イ　ポータルサイト「あかるい職場応援団」

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

（あかるい職場応援団）

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・企業の取組みの紹介、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７年度は、カスタマーハラスメント対策等の事例動画を掲載した。

なお、令和７年度中のアクセスは、約 225 万件であった。

ウ　ポスター・リーフレット等

法改正によるカスタマーハラスメント対策等の義務化の周知や「あかるい職場応援団」サイトへのアクセス数の増加に資するよう、訴求効果の高いポスターを作成し、全国の行政機関等に配布して周知を行った。

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



（周知啓発ポスター）

エ　ハラスメント対策を行う企業等への支援

事業主やハラスメント相談窓口担当者等を対象とした研修動画や、カスタマーハラスメント対策に関する研修動画を「あかるい職場応援団」サイトに掲載した。

オ　カスタマーハラスメント対策

カスタマーハラスメント対策の一環として、関係省庁間での情報共有等を通じて連携強化を図るため、関係省庁が参画する「カスタマーハラスメントの防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を開催している。さらに、令和７年 12 月の「職場のハラスメント撲滅月間」においては、連携会議構成員の各省庁と連名でポスターを作成し、周知を行った。

また、令和７年度は、「業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル　宅配業編」を作成するとともに、当該マニュアルによる研修をオンラインで実施し、アーカイブ動画を「あかるい職場応援団」サイトに掲載した。



（業種別カスハラ対策企業マニュアル）



（業種別カスハラ対策ポスター）

（９）多様な働き方への対応

①　テレワーク

企業等に雇用される労働者が行うテレワークについては、適切な労務管理下におけるテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、「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」の周知を図るとともに、テレワーク相談センターでの電話やメールによる助言や、テレワークの導入を検討する民間企業等に対して専門家による無料の個別コンサルティング等を行っている。



このほか、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、テレワークを行う方のメンタルヘルス対策に役立つ情報提供を行うほか、働く人のメンタルヘルス不調等の相談に対応している。

②　副業・兼業

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

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

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

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

③　フリーランス等

フリーランスが受託した業務に安定的に従事することができる環境を整備するために令和６年 11 月に施行された特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和５年法律第 25 号。以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）について、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省が連携して周知・啓発や特定受託事業者（フリーランス）から法違反に関する申出があった場合等の対応を行い、履行確保を図っている。

併せて、令和３年３月に策定（令和８年１月１日改定）した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」について、周知・活用を図っている。

また、フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについて、ワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル 110 番）において、迅速かつ丁寧な相談対応や

紛争解決の援助を行っている。

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

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

（10）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組みの推進

①　トラック運送業

ア　トラック運送業の概況

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

令和７年「賃金構造基本統計調査」（厚生労働省）によると、トラック運送業における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 208 時間、営業用貨物自動車運転者（大型車を除く。）では 199 時間となっており、調査産業全体の平均の 173 時間を大きく上回っている。また、令和４年「就業構造基本調査」（総務省）では、週の労働時間が 60 時間以上の雇用者割合（年間 200 日以上就業の者のうち正規の職員・従業員）について、全体が 7.0％であるのに対し、自動車運転従事者では 30.9％であり、各種調査においてトラック運転者の長時間労働の実態が明らかとなっている。

さらに、令和７年度の脳・心臓疾患の労災支給決定件数 217 件（複数業務要因災害を含まない件数）のうち、50 件が道路貨物運送業と、業種別で見た場合に最も多くなっており、長時間労働の改善は急務であるといえる。

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

イ　いわゆる 2024 年問題と我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議

いわゆる「2024 年問題」として、トラック運転者への時間外労働の上限規制等の適用に伴い、何も対策を講じなかった場合には、2024 年度には 14％、2030 年度に 34％の輸

送力が不足する可能性があることが指摘されていた。

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

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

さらに、令和６年４月に成立し、令和８年４月に全面施行された流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（令和６年法律第 23 号。以下「物流改正法」という。）においては、運送体制の可視化の義務付けなど、多重取引構造の是正や適正な運賃収受を図る措置や、荷主に荷待ち時間削減等の取組みを義務付ける措置などが講じられたとともに、大手の荷主等に対し、物流統括管理者、いわゆるＣＬＯの選任や中長期計画、定期報告の提出を義務付けられたところであり、物流改正法に基づき、物流効率化に向けた取組みの実効性の確保を図っていく。

加えて、令和８年５月に公布された物資の流通の効率化に関する法律の一部を改正する法律（令和８年法律第 21 号）においては、ドライバーの負担軽減及びトラックの輸送効率の向上等に資する、中継輸送を促進するため、中継輸送の実施に関する関係者の連携及び協働の推進、中継輸送を促進するための計画認定制度の創設を盛り込んだ。これら施策により、トラックドライバーの負担軽減を図りつつ、物流を維持するための取組みを強力に推進していく。

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

ウ　業種・分野別物流の適正化・生産性向上に関する「自主行動計画」

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

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

本ガイドラインを踏まえて、荷主企業・物流事業者はそれぞれ「自主行動計画」の作成を進めており、令和８年８月４日時点で、170 団体・事業者が自主行動計画を策定している。

エ　トラック・物流Ｇメンによる取引環境の適正化と標準的な運賃の見直し

令和６年４月からの時間外労働の上限規制の適用を見据え、平成 30 年に議員立法によ

って貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（平成 30 年法律第 96 号）が成立し、令和６年３月までの時限措置として「荷主対策の深度化」（トラック事業者の法令遵守に係る国土交通大臣による荷主への働きかけや要請等）及び「標準的な運賃」の制度が創設された。一方、新型コロナウイルス感染症や原油価格高騰などの影響を受け、トラック事業者の経営状況は一層厳しさを増しており、荷待ち時間の削減や適正な運賃収受により労働条件を改善し、担い手を確保するための取組みは道半ばであったことから、令和６年４月以降も「荷主対策の深度化」及び「標準的な運賃」の制度を継続的に運用することが必要であるとして、令和５年６月に、議員立法により貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（令和５年法律第 62 号）が成立し、これらの制度が「当分の間」の措置とされた。

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

㋐　トラック・物流Ｇメンによる取引環境の適正化

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

令和６年 11 月１日から「トラック・物流Ｇメン」に改組・拡充し、総勢 360 名体制で、交渉に応じず運賃・料金を不当に据置く等の適正な取引を阻害する行為をしている疑いのある荷主・元請事業者等に対して、「働きかけ」「要請」等の是正指導を行っており、令和８年７月時点において、「勧告」５件、「働きかけ」2,523 件、「要請」197 件の計 2,725 件の法的措置を実施している。

加えて、令和８年１月に施行された下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律（令和７年法律第 41 号）において、取適法の対象取引に「特定運送委託」が追加され、複数の省庁連携による違反行為への対応（面的執行）の強化として事業所管省庁（国土交通省含む）に指導・助言及び報告・検査に係る権限が付与された。令和７年 10 月には、公正取引委員会と連携した全国規模での荷主パトロールを初めて実施するなど、商慣行の見直しも含めた取引環境の適正化等を推進している。

㋑　標準的な運賃の見直し

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

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

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

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

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

また、同じく令和４年 12 月から、厚生労働省の Web サイトに、「長時間の荷待ちに関する情報メール窓口」を新設し、発着荷主等が長時間の荷待ちを発生させていると疑われる事案などを収集するとともに、このメール窓口に寄せられた情報や、労働基準監督署が監督指導時に把握した情報を基に、労働基準監督署から発着荷主等に対し、長時間の荷待ちを発生させないことについて、要請する取組みを実施しているところ、令和４年 12 月から令和８年６月までの間に、本要請を 31,404 件実施した。

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

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

カ　国民全体に向けた周知広報等

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

（はたらきかたススメ）

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

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

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

（自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト）

本ポータルサイトにおいては、自動車運転者への時間外労働の上限規制や改正後の改善基準告示の適用に関して、令和４年度に、改正後の改善基準告示の内容や働き方改革に取り組む事業者の事例等を取りまとめた「改善ハンドブック」を掲

載するとともに、令和５年度には、「改善ハンドブック」の解説動画や、改正後の改善基準の内容を更にわかりやすくまとめた「改善基準告示学習用テキスト」及びその解説動画を掲載するなど、自動車運転者の長時間労働の改善に必要な情報発信を行っている。

キ　トラック適正化二法の円滑な施行

「2024 年問題」への対応に当たっては、物流改正法による荷主対策に加えて、トラックドライバーの適切な賃金の確保とトラック運送業界の質の向上が必要であるところ、令和７年６月に、議員立法によって貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（令和７年法律第 60 号）及び貨物自動車運送事業の適正化のための体制の整備等の推進に関する法律（令和７年法律第 61 号）の二法（以下「トラック適正化二法」という。）が成立した。トラック適正化二法では、トラック運送事業の許可に係る更新制度の導入、国土交通大臣が定める「適正原価」を下回る運賃及び料金の制限、貨物自動車運送事業者及び貨物利用運送事業者が元請となる際の委託次数の制限に係る努力義務、許可や届出なく貨物自動車運送事業を経営する者に対する貨物の運送委託の禁止といった内容が盛り込まれたところであり、令和８年４月より一部が施行された。トラック適正化二法は令和 10 年６月までに全面施行される予定となっており、これら制度の施行を円滑に進めることで、物流の持続的成長を政府一丸となって図っていく。

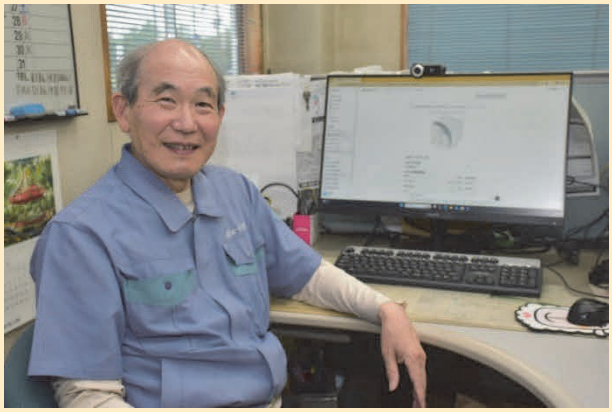
コラム７　【企業の取組み】「技術は人を幸せにするためにある」AIとナラティブで挑む物流現場の働き方改革～有限会社石田運輸商会（秋田県大館市）～

有限会社石田運輸商会（秋田県大館市）は、秋田県産の農産物の首都圏への輸送などを担う物流会社だ。往復約 1,200 キロを超える長距離輸送はドライバーへの身体的負担が大きく、過労死リスクと隣り合わせの環境にあった。



＜「2024 年問題」を契機としたトップダウンの改革＞

石田義光社長は、時間外労働の上限規制が強化される「物流の 2024 年問題」を見据え、2019 年ごろから改革に着手した。「運べなくなったら困る。まずは自分たちの運行状態を把握しなければならない。」と考え、GPS を活用した動態管理システムを導入した。



元エンジニアで自らシステムを開発した石田義光社長

「中小企業では現場から DX 化をやりたいと声が上がるわけではなく、トップダウンで進めるしかなかった。荷主が何か改善してくれるのを待っていたら始められないので、まずは自分たちでできることからスタートした。」と石田社長は振り返る。

＜元エンジニアの社長自らがシステムをプログラミング＞

同社の運行管理者はわずか２人。限られた人員で日々の労務管理を徹底するため、石田社長は「社内Ｇメン´24」というプロジェクトを立ち上げ、自社独自の運行管理システムを構築していった。

この改革において大きな強みとなったのが、石田社長自身の経歴だ。石田社長は元電機メーカーのエンジニアという異色の背景を持つ。その専門知識とノウハウを生かし、市販のシステムをそのまま導入するのではなく、自らプログラミングを行って独自のシステムを開発した。

構築された AI 解析支援システム「ロボＧ」は、動態管理システムから得られる膨大なデータから、運転時間や拘束時間、休憩時間、深夜時間などを自動で集計する。そして、法令基準に照らし合わせて「◎・○・△・▲・×」の５段階で評価し、運行状況を瞬時に客観化する仕組みを完成させた。

＜AI が語りかける「ならればぽ」でドライバーの意識を変革＞



石田社長が開発したシステムの画面

しかし、導入当初は現場からの反発もあった。入社 33 年目で事務を担当する米沢孝子さんは、「最初はアラート情報を基に『ここを改善してください』と直接指摘していましたが、どうしても『怒られている』『注意されている』と受け止められがちでした。『なんでダメなんだ』『おまんま食い上げになる』と言われたこともあります。」と苦労を明かす。

そこで石田社長は、エンジニアの視点からさらにシステムを改良し、AI による解析

結果を物語的な表現に変換して伝える「ナラティブ運行レポート（通称・ならればぽ）」を開発した。

石田社長はAIに対し、「あなたは運行管理者です。まずはねぎらい、良いところを褒めてから改善点を指摘しなさい。」と細かくプロンプト（指示）を設定した。「ならればぽちゃん」や「告示くん」といった親しみやすいキャラクターを通すことで、「怒られている」から「安全に働くための改善」へと、ドライバーの受け止め方は劇的に変化した。

＜「監視」ではなく「見守り」。自発的な休息へ＞



事務を担当する米沢孝子さん

事務担当の米沢さんは現場の変化について、「以前は『次、どこで休めばいい？』といちいち電話がかかってきていましたが、今ではドライバー自身が自分で判断して休憩を取れるようになり、そういった電話は一切なくなりました。会社に帰ってきた時も、以前のような疲労困憊（こんぱい）した顔ではなく、ニコニコと明るい表情で帰ってくる場面が増えました。」と笑顔で語る。

石田社長も「ドライバーに『監視されている』と思われたら嫌ですよね。これは健康で無事に帰ってくるための『見守り』のシステムなんです。」と強調する。

＜「エントロピー」の概念を応用した独自の疲労指標＞

同社の改革のユニークな点は、石田社長が学生時代やエンジニア時代に学んだ熱力学の「エントロピー（乱雑さ）増大の法則」を運行管理に応用していることだ。石田社長は「何もしなければ世の中はどんどん散らかっていく。物流現場も同じで、運行管理を怠ればスケジュールは乱れ、疲労が蓄積し、いずれ重大な事故につながる。乱れる前に手直しをすることが重要だ。」と説明する。

この考え方に基づき、運行の安定感や疲労の度合いを客観的な数値として可視化する独自の指標「ForceScore（フォーススコア）」を自作した。人がきちんと関与して修正が効いている状態をスコア化することで、ドライバーの過剰な頑張りや運行の乱れを未然に防ぎ、３年連続の無事故・無違反という成果につなげている。

＜エビデンスを武器にした荷主との対等な交渉＞

システムによって得られた客観的なデータ（エビデンス）は、荷主との交渉においても強力な武器となっている。「夜中に荷下ろしをすると法令違反になるため、順番を入れ替えて朝に下ろせるようにしてほしい。」といった具体的な改善案を、データを示しながら提案する。

石田社長は「最初は『なぜそんなことをするのか』と不思議がられますが、データを使って理由を説明すれば、荷主も理解して協力してくれます。運送会社だけの努力ではなく、荷主も含めて改善していくことが不可欠です。」と語る。



石田運輸商会のトラック

＜「技術は人を幸せにするためにある」＞

地方の中小物流企業でありながら、元エンジニアの技術と独自のアイデアを駆使して働き方改革を推進する石田運輸商会。その根底には「技術は、人を幸せにするためにある。」という確固たる理念がある。

「ドライバーを疲れさせず、無理な運行をさせずに、長く健康に働き続けてもらうことが一番の目的です。このクリーンな労働環境を広く発信し、新たな人材の確保につなげていきたい。」と石田社長は先を見据える。

過労死を防ぎ、地方物流を持続可能なものにするための「人にやさしい AI 運行管理」の挑戦は、これからも続いていく。

コラム８　【企業の取組み】荷主との対等なパートナーシップで「2024年問題」に挑む。パレット輸送の推進でドライバーの負担と拘束時間を大幅削減～株式会社ミツノリ（福井県福井市）～



＜地域物流を支える老舗企業と「ドライバーの高齢化」への危機感＞

福井県福井市に本社を置く株式会社ミツノリは、1950（昭和 25）年の設立以来、半世紀以上にわたり北陸地方の物流インフラを支え続けている総合物流企業だ。三井倉庫グループの一員として強固なネットワークを持ち、福井県内と石川県内に計３拠点を構え、従業員数は 135 人を数える。常温及び定温倉庫での保管事業と、北陸３県を中心とした区域配送、関西・中京方面への中長距離輸送を事業の柱としている。

同社が過労死防止や働き方改革に本格的に着手した背景には、日本の物流業界全体を覆う「トラックドライバーの高齢化と人材不足」に対する強い危機感があった。同社でもドライバーの平均年齢は 50 歳を超えており、20 代は１人しかいない状況に陥っていた。寺嶋和紀社長は「あと５年経てば大半が 60 歳になり、会社が回らなくなってしまいます。高齢者や女性でも長く安心して働ける環境をつくらなければならないという危機感がありました。」と振り返る。



寺嶋和紀社長

＜給与を維持しながら段階的に労働時間を削減＞

2024（令和６）年４月から自動車運転業務の時間外労働の上限規制が適用される「物流の 2024 年問題」が本格化する前の 2019（令和元）年頃から、同社はすでに「改善基準告示」を見据え、段階的に拘束時間を減らす取組みを始めていた。

一般的に、トラックドライバーは走った距離や運んだ量が収入に直結しやすい給与体系であることが多く、単に労働時間を減らすだけでは残業代が減り、ドライバーの収入低下を招いてしまう。そこで同社は、ドライバーの給与が下がらないよう事前に賃金体系を改定し、ベースアップを行った上で時間を減らしていく方針をとった。

ドライバーの給与は基本給に加えて、走った距離と運んだ量をベースにした「運行手当」を加算する仕組みにしている。ドライバー自身がメーターや荷量を見れば「今月はいくら手当がもらえるか」を自分で計算できる仕組みにしたことで収入面の不安を取り除き、会社主導の労働時間削減策に対する現場の理解と協力を得た。

＜荷主企業との対話による「パレット化」と現場の交渉力＞

物流現場における長時間労働や過労死リスクの多くは、自社内だけの改善活動では解決しきれない外部要因、すなわち手作業での荷役（荷積み・荷卸し）や、荷主先での長時間の荷待ち（待機）時間に起因している。同社が運ぶ輸出用の生地（カートン）は一つ 60〜70 キロもあり、これをドライバーが手作業でトラックに積み卸す（バラ積み）のは重労働であり、時間もかかっていた。



パレット化された積荷

この根本的な課題を解決するため、同社は荷主企業との直接的な対話と交渉を進めた。主要な荷主の一つであるサカイオーベックス株式会社（本社・福井市）と実証実験を行い、事前にパレットに積んだ状態で準備してもらうよう協力を要請した。

このパレット化の推進においては、経営層のトップダウンだけでなく、現場のドライバー自身の交渉力も大きな役割を果たしている。

勤続 32 年目のベテランドライバーである野尻一郎さんは「荷主の現場の方とも長く付き合っているので、『これ、このまま（パレットで）持って行っていいか？』と自分たちから直接交渉して、協力してもらうこともありました。現場同士の人間関係ができているからこそ、現場主導でスムーズに改善が進んだ部分も大きいです。」と語る。長年培ってきた現場単位での信頼関係が、業務改善を後押しした。

＜荷主側での作業分担と出荷日調整がもたらした効果＞

サカイオーベックス側も、持続可能な物流の維持を自社の重要課題と認識し、ミツノリの要望に歩み寄った。同社に出荷場所を用意し、これまでドライバー自身が工場で行っていた荷物の仕分けや積込み作業を分担して、事前にパレットに積んだ状態で準備する体制へと変更した。加えて、受注の「翌日出荷」を遅らせるなど、出荷スケジュールの調整にも協力した。これにより、以前は荷待ちと積込みで最大９時間ほどかかっていた作業が、現在では荷待ちもなく２〜３時間程度で終わるようになった。



パレット化された積荷をリフトで積む

野尻さんは「パレット化のおかげで肉体的な負担も全然違います。昔は荷主の工場で重い荷物をバラ積みしていましたが、今はパレットに載っているので、リフトで積むだけで済みます。」と作業環境の変化を説明する。

＜全線高速道路の利用と「土日の休暇」がもたらした生活の変化＞

ミツノリ側での自社努力による支援も進めている。これまでは経費などの兼ね合いで一般道の利用もあったが、現在は全線で高速道路を使えるようにルールを変更し、ドライバーの運転時間の短縮を図った。

野尻さんは「昔に比べて拘束時間は劇的に減りました。全線で高速道路を使わせて

もらえるようになったため、片道６時間半かかっていたところが４時間で行けるようになり、運転時間が減って体も本当に楽になりました。」と話す。

さらに、運行スケジュールの見直しはドライバーの私生活にもゆとりをもたらした。

野尻さんは「昔は金曜日や土曜日に荷物を積んで、日曜日に出発していましたが、今では金曜日のうちに積込みを終えて、土曜日はしっかり休んでから日曜日に出発できるようになりました。家庭での生活にも余裕ができましたね。」と笑顔を見せる。「余裕ができたことで、時間にも追われなくなり、事故も全くなくなりました。安心して仕事ができています。」という野尻さんの言葉は、労働環境の改善が交通事故の未然防止や過労死防止に直結していることを示している。

こうした「パレット輸送の拡大」「荷役作業の削減」「高速道路の利用拡大」が組み合わさった結果、同社の夜間運行ドライバーの１か月当たりの平均拘束時間は、取組開始時の 2016（平成 28）年度の 292 時間 25 分から、上限規制が適用された 2024（令和６）年度には 233 時間 45 分へと、約 20％もの劇的な削減に成功した。



運行スケジュールの見直しはドライバーの私生活にもゆとりをもたらした

＜一企業の枠を越え、地域全体で持続可能な物流を目指す＞

こうした現場の声をすくい上げる風土について、寺嶋社長は「現場を一番知っているのはドライバーなので、彼らから情報をもらって会社が動くという形ができています。」と語る。この結果、同社は他社に比べてドライバーの離職が少ないという成果を上げている。

今後の展望について、寺嶋社長は「現在は月の拘束時間を社内目標として、法的な上限（284 時間）を下回る『250 時間』に設定しています。将来的にはホワイトカラーと同じような労働時間に近づけていくべきだと考えています。さらに今後は、同業他社や複数の荷主を巻き込んで、ラックやパレットの『共同利用』などを進め、地域全体での効率的な輸送システムを作り上げていくことが課題です。」と語る。

長時間労働や過重な肉体労働という業界の構造的課題に対し、経営層の判断と現場ドライバーの自発的な行動、荷主企業との対等なパートナーシップによって改善の道を開いた株式会社ミツノリ。物流に関わる全てのステークホルダーが連携し、適正な労働環境を共に作り上げていく同社のアプローチは、日本の物流業界の持続可能性を高める一つのモデルを示している。

② 教職員

ア 学校における働き方改革

志ある教師が、子どものためと懸命に教育活動に従事した結果として過労死等に至ってしまう事態は、本人だけではなくその遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに、子どもや学校にとっても大きな損失であり、決してあってはならない。

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

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

文部科学省では、全ての教育委員会・学校において働き方改革の取組みが進められるよう、客観的な勤務実態の把握状況を含めた働き方改革の取組状況等を毎年度フォローアップするとともに、「全国の学校における働き方改革事例集」等による好事例の展開や、教職員定数の改善、支援スタッフの配置充実、校務DXの推進、部活動の地域連携等を推進してきた。これらの施策により、教育委員会や学校による様々な取組みも着実に進捗し、令和4年度教員勤務実態調査の確定値によれば、平成28年度と比較して、平日・土日ともに、全ての職種において在校等時間が減少した一方で、依然として時間外在校等時間の長い教師も多いという状況が見られた。こうした状況も踏まえ、令和6年8月に、中央教育審議会において取りまとめられた、「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（答申）」の中では、教師を取り巻く環境整備の基本的な方向性として、①学校における働き方改革の更なる加速化、②学校の指導・運営体制の充実、③教師の処遇改善を一体的・総合的に推進することが必要であるとした上で、多岐にわたる施策が提言された。具体的には、例えば各教育委員会の働き方改革の取組状況の「見える化」とPDCAサイクルの構築など、学校における

---

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

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

働き方改革の実効性の向上によって時間外在校等時間を縮減することや、教師のメンタルヘルス対策や労働安全衛生管理体制の充実、「勤務間インターバル」の取組みの推進をはじめとする休息時間の確保などによる教師の健康・福祉を確保することといった内容が示された。

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

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

などの内容が盛り込まれている。

改正法を踏まえ、文部科学省では、令和７年９月に「指針」を全部改正し、教育委員会の策定する計画に盛り込むべき目標や、講ずべき措置の内容等を示すとともに、これまで通知等で対応を促していた学校と教師の業務の３分類（これまで学校・教師が担ってきた業務を「学校以外が担うべき業務」、「教師以外が積極的に参画すべき業務」、「教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務」に分類したもの）をアップデートした上で、指針上に位置付けることで、地域・学校ごとの議論を踏まえた業務の見直しを促している。

また、改正法附則に盛り込まれた中学校 35 人学級の実施に向け、令和８年３月 31 日に公立義務教育諸学校の学級編制及び教職員定数の標準に関する法律の一部を改正する法律が成立し、公立中学校の学級編制標準が 40 人から 35 人に引き下げられ、令和７年度で完成する小学校 35 人学級に引き続き令和８年度からは中学校 35 人学級を実施していく。

さらに、保護者等からの過剰な苦情等への対応について、行政による学校問題解決の支援体制の構築に向け、退職教員などの学校問題解決コーディネーターを教育委員会等に配置するモデル事業を実施した。令和８年２月には、その取組成果を基に作成した事例集を全国の教育委員会に周知したところであり、今後、支援対象を拡充するなど、教育委員会等による取組みの普及に取り組んでいく。

このほか、教育委員会への財政支援等を通じて、教員業務支援員などの支援スタッフの配置充実、部活動の地域展開等の全国的な実施、校務 DX の加速化、地域住民・保護者等による学校業務支援活動の推進などを促進することとしている。

引き続き、全ての教育委員会や学校で働き方改革のための実効的な取組みが行われるよう、必要な取組みを進めていく。

イ　教職員のメンタルヘルス対策等

令和６年度中に病気休職処分となった公立学校の教育職員は 9,260 人で、そのうち精神疾患による病気休職者数は 7,087 人（全教育職員の 0.77％、令和５年度から 32 人減

少）であり、精神疾患による病気休職者数が過去最多となった昨年度から割合は引き続き横ばいとなるなど、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となっている（令和６年度公立学校教職員の人事行政状況調査）。

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

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

メンタルヘルス対策については、令和５年度から令和７年度にかけて「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を実施し、採択先である各教育委員会において、専門家等と協力しながら、病気休職の要因分析や、メンタルヘルス対策及び労働安全衛生体制の活用等に関する効果的な取組みの研究、事例の創出等のためのモデル事業に取り組んだ。併せて、令和６年度補正予算により、公立学校教員の精神疾患による休職者の復職支援や再発防止に関する効果的な取組みについて、公立学校共済組合に委託し、医学的知見を取り入れた調査分析、効果検証及び対応策の整理を行うための事業を実施した。

これらの事業の成果を踏まえ、文部科学省において、採択先である各教育委員会におけるメンタルヘルス対策の取組事例や対策のポイント等をまとめた「公立学校教員のメンタルヘルスケア手引書」を作成した。また、文部科学省から公立学校共済組合に委託し、学校管理職向けに「コンパス（教職員のメンタルヘルスを支援するための手引き）」や、メンタルヘルス不調による病気休暇取得中・病気休職中の教職員向けに「とまり木（心の不調による病気休暇・病気休職中の手引き）」を作成した。

これらの手引きが各教育委員会や学校において活用され、教職員のメンタルヘルス対策に関する取組みが一層進むよう、手引きについて周知を行うとともに、引き続き、働き方改革の一層の推進やメンタルヘルス対策の充実に取り組んでいく。

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、以下の取組みを行っている。

ア　医療法に基づく医療機関に対する相談支援の実施

平成 26 年 10 月１日に施行された地域における医療及び介護の総合的な確保を推進するための関係法律の整備等に関する法律により医療法が改正され、各医療機関においてPDCA サイクルにより計画的に勤務環境改善に取り組む仕組み（医療勤務環境改善マネジメントシステム）を導入するよう努めることとされたほか、都道府県において医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能を確保することとされ、平成 29 年３月までに全ての都道府県で医療機関に対する勤務環境改善を支援するための「医療

勤務環境改善支援センター」（以下「勤改センター」という。）が設置されたところである。勤改センターでは、医業経営アドバイザーや医療労務管理アドバイザーが医療機関に対する相談支援業務を行うなど、医療機関の主体的な取組み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み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

医療勤務環境改善マネジメントシステムの適切な運用及び取組状況を把握するとともに、都道府県及び勤改センターの支援機能の強化に資することを目的として、全国の医療機関を対象とした勤務環境に係る実態調査及び分析を実施している。また、医療機関における勤務環境改善の取組状況や課題を整理し、医療勤務環境改善マネジメントシステムの実施状況及び勤改センターにおける活動状況の把握・分析を行い、更なる推進方策の検討を行っている。加えて、長時間労働の傾向にある診療科の実態を踏まえ、労働時間適正化に資する取組みの着実な推進や多面的な勤務環境改善について、有識者等の参画の下でその在り方を検討し、医療機関に対する伴走型支援を行っている。

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

ウ　医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進

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

また、医療機関が自主的に勤務環境の改善に取り組む際に活用できるデータベースサイト（いきいき働く医療機関サポート Web（いきサポ））を通じて、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推進するためには、ICT 等の技術の活用も含めたタスク・シフト/シェア等の取組みとともに、医療現場の実態を把握するべき管理者の意識改革に徹底して取り組み、組織のトップが自らの状況を適切に分析することで、勤務環境改善の取組みの重要性に気づき、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継続的に開催している。

オ　医師の働き方改革に関する検討会及び医師の働き方改革の推進に関する検討会

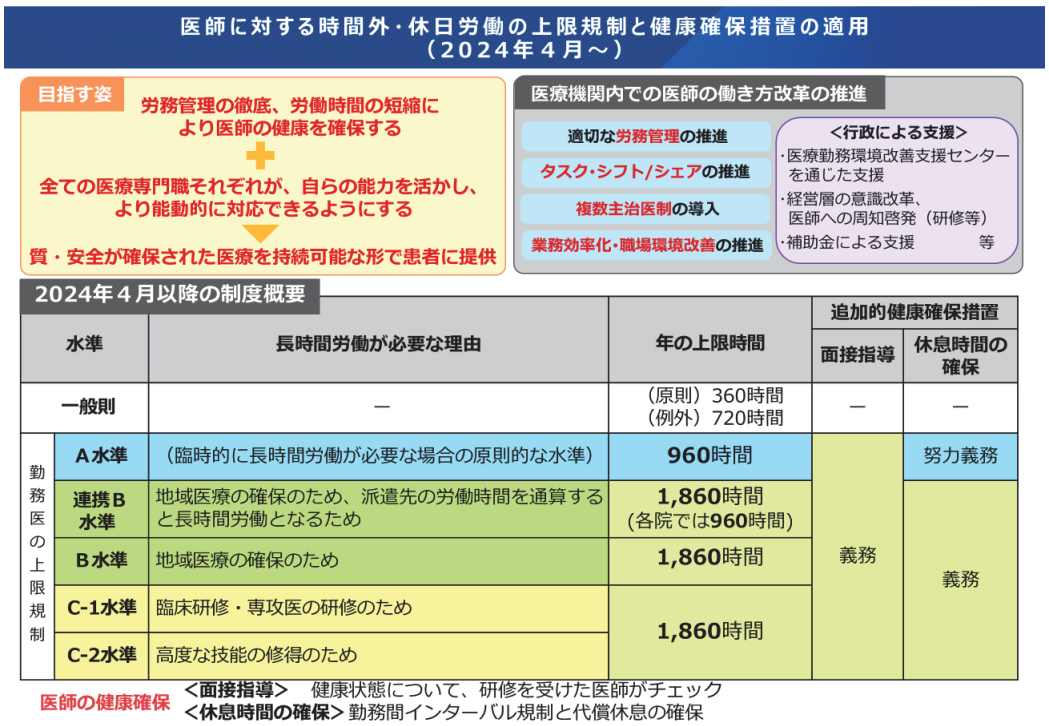
医師については、「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、時間外労働の上限規制の適用が 5 年間猶予され、規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等については、医療界の参加の下で検討の場を設け、結論を得ることとされた。これを受けて、厚生労働省において「医師の働き方改革に関する検討会」を

開催し、時間外労働の上限時間数の設定、地域医療確保のために長時間労働がやむを得ない場合には、医療機関を特定し、追加的な健康確保措置を義務付けた上で、暫定的に特例的な水準を設定すること等を盛り込んだ報告書を平成 31 年３月に取りまとめた。

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

① 勤務する医師が長時間労働となる医療機関における医師労働時間短縮計画の作成
② 地域医療の確保や集中的な研修実施の観点から、やむを得ず高い上限時間を適用する医療機関を都道府県知事が指定する制度の創設
③ 当該医療機関における追加的健康確保措置（面接指導、勤務間インターバル規制等）の実施等

さらに、これらの具体的な内容について、改正省令を令和４年１月に公布するとともに、令和６年４月からは、医師の時間外・休日労働の上限規制や面接指導等の追加的健康確保措置等の規定が施行されており、引き続き、医師の労働時間の短縮をはじめとした医療機関の勤務環境改善のための各種取組みを行っている。



コラム９　【企業の取組み】生産性向上推進委員会の「聞く力」とデジタル化が変える介護の未来。効率化で入所者と向き合う時間を創出～長井福祉会（山形県長井市）～

社会福祉法人長井福祉会（山形県長井市）は、特別養護老人ホームやデイサービス、ケアハウスなどを展開する地域の福祉拠点だ。法人の中心である特別養護老人ホーム「慈光園」は創立から 42 年を迎え、長期入所 140 人、ショートステイ 20 人の計 160 人の定員を誇る。県内の単独施設としては最大規模で、長期入所の稼働率は常に 99％に達している。



法人の中心である特別養護老人ホーム「慈光園」

従業員数は 195 人（2026 年４月現在）で、常勤が 147 人、パートタイム労働者が 48 人働いている。介護業界全体が直面する深刻な人手不足に対し、同法人ではいち早く外国人材の採用と、現場の声を反映したデジタルトランスフォーメーション（DX）化を両輪で進めてきた。

＜人手不足の危機感から始まった改革＞

皆川善典園長は、業務改革に取り組んだきっかけについて「ハローワークに求人を出しても人が集まらない状況が続いていました。働き手を確保するための生存戦略として、まずは外国人人材の受け入れを始めました。」と語る。



皆川善典園長

経済連携協定（EPA）によるフィリピンからの受入れを皮切りに、現在は特定技能も含めて 12 人の外国人労働者が活躍している。そして、人材確保と並行して進めたのが、記録の電子化と ICT 機器の導入だ。「2023 年度にタブレット端末を 21 台購入し、介護ソフトを導入しました。さらに 2024 年度には、全 160 床のベッ

ドにマット型の見守りセンサーを設置し、インカムを導入しました。インカムについては当初ラジオ式でつながりが良くなかったので、Wi-Fi 環境を整備して Wi-Fi インカムにすることで使いやすくなりました。」と説明する。

＜生産性向上委員会のアンケート調査が定着の鍵に＞



須貝崇志・総務課長

同法人は、機器導入に当たって「生産性向上推進委員会」を立ち上げ、現場の声を徹底的に吸い上げた。

須貝崇志・総務課長は「新たなシステムを導入した前後で、委員会が職員に対してアンケートを実施しました。見守りセンサーを導入した当初、現場からは『通知のアラートが鳴りすぎて逆に精神的な負担になる』という意見が上がりました。」という。そこで委員会が中心となって通知設定の見直しや、研修会を実施したことで、スムーズに活用できるようになった。「導入して終わりにするのではなく、アンケートの声を基に利用方法を修正してきたことが、システムの定着と改革の成功につながっていると考えています。」と語る。

介護課の班長を務める渡部綾香さんは「インカムの導入で職員を探し回る手間がなくなり、見守りセンサーの設定を見直してもらったことで精神的な負担もかなり減りました。現在は手元の端末で利用者が起きているか寝ているかが的確に把握できるようになり、夜間の定期巡視の負担が劇的に減っています。」と効果を説明する。



Wi-Fi インカムの導入が業務効率化につながった

＜効率化で生み出した時間を「入所者と向き合う時間」に＞

職員の身体的負担を軽減するためのテクノロジー活用についても、慎重な見極めを行っている。ベッドから車いすへの移動を支援する移乗サポートロボットの導入を検討したが、同園の入所者は介護度が高く、実際の現場ではうまく使えないことが判明したため、導入を見送った。現場の実態に合わないものは無理に導入しないという冷静な判断が、現場の無用な混乱を防いでいる。

一方で、温浴効果の高いミスト浴槽は積極的に導入した。お湯に浸からなくてもしっかりと温まるため、利用者１人当たり５分程度の時間短縮につながり、介助する職員の負担も確実に減っているという。



作業時間を短縮し、利用者にも好評のミスト浴槽

渡部さんは、これらの業務削減がもたらした効果について、「タブレット入力によって紙からパソコンへ打ち直す記録の二度手間も解消されました。」と語る。業務の効率化は、現場に大きな変化をもたらした。「心と時間にゆとりが生まれ、その分を入所者さんとしっかり向き合う時間や、より丁寧なコミュニケーションに充てられるようになったのが、現場としては一番大きな効果だと感じています。」と明かす。



介護課の班長を務める渡部綾香さん

さらに、施設に対する信頼についても「法人の方針として、私たちの安全と健康を第一に考えて新しい取組みを導入してくださっているのがすごく伝わってきます。とても安心しますし、感謝しています。」と笑顔を見せた。

＜ケアマネジャーからの利用情報をデジタル化＞

特別養護老人ホームだけでなく、デイサービス部門でもデジタル化による業務効率化の恩恵が広がっている。



中央デイサービスセンターで介護員兼相談員を務める牛澤翔太さん

中央デイサービスセンターで介護員兼相談員を務める牛澤翔太さんは「ケアプランデータ連携システムの導入が非常に役立っています。これまでは地域のケアマネジャー（介護支援専門員）から送られてくる利用者の予定表などの情報が紙ベースだったため、私たちが手作業でパソコンに入力し直すという手間が発生していました。システム導入後はデータ（CSV）で直接取り込めるようになり、入力作業が劇的に省力化されました。」と語る。

また、日々の送迎管理も紙のバインダーからタブレット端末への入力に切り替えた。「誰が送迎の車に乗車したか、お休みは誰かといった情報がリアルタイムで職員間に共有されるようになり、業務が極めてスムーズになりました。」と効果を強調する。

＜「長く働ける職場」に向けた今後の展望＞

テクノロジーの導入と、アンケートを通じたきめ細かな運用改善により、着実に働

き方改革を進める長井福祉会。須貝課長は「介護現場では入浴や排せつ介助による腰痛が依然として大きな課題です。今後は身体的負担をさらに軽減するため、リフトの導入なども検討していきたいと考えています。」と先を見据える。

皆川園長は「限られた人員の中で、職員の健康と働きやすさを守りながら、いかに質の高いケアを持続的に提供していくか。効率化で空いた時間を『人』へのケアに振り向けたい。またこうした取組みをアピールして、人材確保につながれば。」と期待している。

④　情報通信業

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

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

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

ア　検討委員会の設置・運営

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

イ　働き方改革推進モデル地域の形成

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

①　モデル地域における推進組織（ワーキンググループ）の組成

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

②　ワーキンググループ活動

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

③　業界団体等を対象としたセミナーの開催

IT 企業の働き方改革を実践する企業経営者や担当者、また、情報システムの受発注を

行う担当者等を対象に、「IT エンジニアのワーク・エンゲージメント向上を志向する働き方改革推進セミナー」を令和５年３月にオンラインで開催した。

ウ　周知・広報

令和４年度においては、イ③のセミナー内容について周知するため、リーフレットを電子媒体で作成し、検討委員会参加の IT 業界団体・経営者団体・労働者団体等の会員企業や、ワーキンググループ事務局の各事業者団体の会員企業向けに配付した。また、厚労省 Web サイトや X（旧 Twitter）で情報を発信し、さらにインターネット広告を利用することにより、一層の周知を図った。また、業界で働く労働者の長時間労働の問題と改善策等について、平成 28 年度に作成した Web サイト（https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/index.html）の更新を行った。

（ＩＴ業界の働き方・休み方の推進）

コラム10　【企業の取組み】ベンチャー特有の長時間労働を脱却。「やらされる」から「自律的」へ進化した健康経営と称賛文化の醸成～toBeマーケティング株式会社（東京都中央区）～



toBe マーケティング株式会社 のイネーブルメント部の伊東知穂部長（右）と大谷涼子さん（左）

デジタルマーケティングの戦略策定や、マーケティングオートメーション（MA）ツールの導入・活用支援を手掛ける toBe マーケティング株式会社（東京都中央区）。2015 年の創業以来、急成長を続けている同社だが、かつては IT ベンチャー特有の長時間労働が常態化し、離職率が３割を超える時期もあった。そこから「従業員の健康がなければ企業も成長しない。」という強い危機感の下、労働時間の厳格な管理と独自の健康支援策を推進。結果として離職率は１桁台まで劇的に改善し、経済産業省の「健康経営優良法人」に９年連続で認定されている。そんな同社の改革の軌跡と独自の取

組みについて話を聞いた。

＜急成長の陰で起きた過重労働。月 100 時間残業からの転換＞

2015 年 6 月に創業メンバー 2 人で産声を上げた toBe マーケティングは、Salesforce 製品の導入支援を軸としたデジタルマーケティング全般のコンサルティングを展開し、着実に事業を拡大させてきた。創業当初から株式上場（IPO）を目標に掲げて急ピッチで企業規模を拡大させてきたが、それに伴い大きな壁にぶつかった。

同社の人事・労務を統括するイネーブルメント部の伊東知穂部長は「20 人規模の頃からどんどん人が増え、売り上げも右肩上がりで伸びる中、いわゆる IT ベンチャー企業特有の過重労働状態に陥っていました。」と当時を振り返る。当時は月 100 時間の残業となる人も出てくるような状況で、法令順守ができていないばかりか、やる気があるゆえに過度に働けてしまう環境が災いし、体調を崩してしまう社員が出た。「『あんなに元気だった人が具合悪くなってしまうんだ』と痛感しました。このままではいけないという、まさに『待ったなし』の状況でした。」という。

この強い危機感から、同社は 2017 年に取り組み始めていた健康経営の目標として、新たに「法令順守」と「メンタル不調者を出さないこと」を掲げ、組織の立て直しに乗り出した。

＜隠れ残業を許さない。システムと「36 対策定例会議」による徹底管理＞

IT 業界のコンサルティング業務は、顧客の要望に柔軟に応える性質上、プロジェクトごとに業務量の波が激しくなりやすい。特に年度末などは要注意の時期となる。さらにパソコン 1 台あればどこでも仕事ができてしまうため、コロナ禍以降に原則テレワーク中心の働き方へ移行してからは、特に「隠れ残業」が発生しやすい環境にあった。そこで同社は、勤怠・工数管理システムを導入し、大谷涼子さんらイネーブルメントチームが中心となって、「パソコンを立ち上げたら必ず打刻する。」というルールの徹底を図った。

しかし、ツールを導入しただけで従業員の意識が簡単に変わるわけではない。同社では、毎週役員が参加する「36（サブロク）対策の定例会議」を厳格に実施している。伊東部長は「毎週の会議でデータを突き合わせ、法定労働時間と実際の労働時間の差が規定を超えそうな社員がいた場合、アラートを出すだけでなく、直属の管理職に対して該当社員への体調確認や面談を速やかに行ってもらうよう具体的な確認をしています。」と話す。

また、「サービス残業（隠れ残業）は絶対に起こさない、未払いを出さない。」という強い姿勢も一貫している。大谷さんは「お客様のためにやってあげたいという気持ちの強い社員ほど、ついサービス残業をしてしまっていた。」と述懐する。だが伊東部長は「申告せずに働くことは決して許されません。もし隠れ残業の兆候が発覚した場合は、パソコンのログと照合して修正してもらい、残業代として正しくお支払いしたうえで、『黙ってやっては駄目。体調不良を起こさないためにも正しく申請して客観的な稼働状況がわかるようにしてください』とお伝えしています。」と語る。

2022 年に中途入社し、現在アカウント第 2 部の部長を務める室橋和貴さんも、この徹底した姿勢に信頼を寄せる一人だ。「デリバリー（納品）の義務があるため、どうしても残業せざるを得ない場面はあります。しかし、会社がそれを頭ごなしに否定するのではなく、正しく申請させたうえできちんと見てくれているという安心感があります。だからこそ、自分たちも時間内でいかに効率よく成果を出すかというマインドに変えることができました。」と話す。

＜「健康リレー」でのダイエット宣言と、部活動が育む自律的な文化＞

労働時間の適正化と並行して、同社は社員の心身の健康を支援するユニークな施策を次々と打ち出している。その代表例が、福利厚生として導入された「健康サブスク制度」だ。これは、毎月上限 1500 円まで、社員個人が行う健康的な取組み（スポー

ツクラブの利用、健康アプリやサプリメントの購入、健康飲料の補助など）に対して会社が費用を補助する制度である。補助の対象は社員の要望を聞きながら柔軟にアップデートされている。

また、社内のコミュニケーションツールを活用した「健康リレー」も、自律的な健康文化を象徴する取組みだ。これは、社員が日頃実践している自身の健康法やリフレッシュの様子を写真付きでチャットに投稿し、次の担当者を指名してリレー形式でつないでいくものである。



社内の「ランニング部」にも所属している室橋和貴さん

室橋さんは、この健康リレーを通じて自身の「ダイエット」について、日々の食事管理や運動の様子を投稿したところ、他部署の社員からも多くの応援や称賛のリアクションが集まり、モチベーションを維持しながら大きな減量に成功したという。「これまでの30年間、ランニングなんて一度もしたことがなかった。」という室橋さんだが、社内の「ランニング部」にも所属し、定期的に同僚たちと集まって汗を流しているという。

伊東部長は「健康経営はともすれば会社からの『やらされている感』が出がちですが、社員同士の自発的なリレー形式にすることで、組織の中に『自分もやってみよう』という前向きな意識が芽生えました。」と手応えを語る。現在、この健康リレーは2周目に入っており、社内ではほかにも写真部や、伊東部長の有資格を生かしたワイン部など、運動に限らない多様なコミュニティが心身のリフレッシュと円滑なコミュニケーションに一役買っている。

＜互いをたたえ合う「Award制度」でリモート下の孤独感を解消＞

同社は全部署でのテレワークやバーチャルオフィスを早期から導入し、柔軟なハイブリッドワークを推進しているが、リモート環境特有の「孤独感」や「日々のプロセスが見えにくい」という課題にも直面していた。過去には、チャットツール上で感謝（タコスの絵文字）を送り合うピアボーナス制度を導入したものの、従業員任せではなかなか習慣化にまで至らなかったという経緯がある。

そこで、より会社の意図を明確に反映させ、組織の称賛文化を醸成する取組みとして、ここ2年ほど前から全社員参加型の「Award（アワード）制度」へと舵（かじ）を切った。年に2回オンラインで開催されるこの表彰式は、大きく「部門推薦協議枠」と、全社員が他薦で1人を選び「推しコメント」を添えて投票する「全社投票枠」に分かれて設計されており、受賞者には具体的な賞金も授与される。


アカウント第2部の部長を務める室橋和貴さん

室橋さんは、プレイヤーとして前線で成果を出しつつ、マネジメントも兼務する中で、実際にこのAwardで「リーダーシップ賞」を2度受賞した経験を持つ。「リモートワーク環境下では、どうしてもプロセスが見えづらく、

結果だけで判断されがちです。そのため『自分の働きを周囲はちゃんと見てくれているのだろうか』という不安を抱くこともありました。しかし、Award 制度を通じて、メンバーや他部署の仲間から推薦され、称賛されることで、強烈に自己肯定感が上がりました。」と室橋さんは語る。また、「ほかの部門の人がどんな新しい取組みをしているのかを知ることができるため、会社全体への帰属意識やワクワク感が高まり、モチベーションの向上に深くつながっています。」と制度の効果を実感している。

＜離職率は３割超から１桁台へ。健康経営がもたらした企業価値の向上＞

これらの多角的な取組みを継続した結果、同社の組織状態は驚くべき好転を遂げた。「以前はせっかく採用しても人が定着せず、離職率が３割を超える厳しい時期もありました。特に過重労働が深刻だった 2019 年頃は離職率が 34％にものぼり、会社が立ち行かなくなるのではないかという危機感もありました。」と伊東部長。しかし、コロナ後のテレワーク移行と、働きやすさの改善が継続的に効いてきたことで、現在の離職率は１桁台へと大幅に低下した。残業時間が削減され、休暇が適切に取得しやすくなったことで、室橋さんのように新しくランニングを始めたり、資格取得のための勉強に時間を使ったりと、自分自身への投資やリフレッシュに時間を使える好循環が生まれている。心身の余裕が生まれたことで、一時期増えていたメンタルヘルス不調者の数も確実に減少している。

また、同社が獲得してきた「健康経営優良法人」の認定実績は、対外的な信用力の向上という面でも大きな資産となっている。伊東部長は「特に採用の現場において、求職者の方々だけでなく、ご家族や周囲の方々にとっても『安心して働ける環境が整っている会社』であるという強力な安心材料になっています。知名度の低いベンチャー企業であっても、この公的な認定があることで格段に信頼していただけるようになりました。会社の認知度や対外的な信用度を上げるうえでも、非常に大きな成果です。」とその意義を強調する。

今後の課題について、伊東部長は「健康経営優良法人を目指して頑張る過程で、実際に会社がどんどん健康になっていくのを肌で感じてきました。ツールや働く環境がどれだけ変化しても、基本は『人』にあります。何か突飛で新しいことを始めるというよりは、今ある健康施策や定例会議、Award 制度を形骸化させることなく、一生懸命にやり続け、継続していくことが何より重要です。」と結んだ。

経営トップの危機感からスタートし、客観的なシステム管理と、社員同士の称賛の仕組みを両立させてきた toBe マーケティング。従業員の健康を事業成長の基盤と位置づける同社の健康経営は、IT 業界における持続可能な働き方の一つの実践モデルを示している。

⑤　建設業

ア　建設業の概況

建設業は令和６年４月１日から、時間外労働の上限規制の適用が開始された。

建設業では、令和７年「毎月勤労統計調査」（厚生労働省）によると、年間の出勤日数は全産業と比べて 26 日多く、また、年間の総実労働時間は全産業と比べて 296 時間長い状況にある。

また、令和７年「労働力調査」（総務省）によると、建設就業者は、55 歳以上が 36.6％、29 歳以下が 11.9％となっており、次世代への技術継承が大きな課題となっている。こうした点からも労働環境の改善が急務となっている。

一方で、建設業の働き方の背景には、短い工期が設定され、技術者・技能者ともに４週８休（週休２日）が確保できていない場合があるといった取引慣行上の問題があり、

建設業者の努力だけでは解決することが難しいことから、発注者との取引関係の在り方も含めて改善を行っていくことが必要である。

イ　働き方改革に関する関係省庁連絡会議・協議会の設置

働き方改革実行計画において、建設事業については、発注者を含めた関係者による協議の下、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休２日の推進などによる休日確保などに関する取組みを推進するため、「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を平成 29 年６月に設置した。また、令和７年度には、都道府県労働局において、改正労働基準法等の内容を含む労働時間に関する法制度等の周知や理解の促進に向け、建設業者団体、経営者・発注者団体、国土交通省地方整備局、都道府県（建設業担当部署及び公共工事担当部署）を構成員とした都道府県建設業関係労働時間削減推進協議会を開催し、都道府県ごとの説明会の内容や開催方法等についての意見交換等を実施した。

本協議会は令和８年度においても引き続き実施することとしている。

ウ　第三次・担い手３法の成立

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

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

こうした現状を踏まえ、令和６年６月、公共工事の品質確保の促進に関する法律等の一部を改正する法律（令和６年法律第 54 号）及び建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律（令和６年法律第 49 号）が成立し、公共工事の品質確保の促進に関する法律（平成 17 年法律第 18 号）、建設業法（昭和 24 年法律第 100 号）及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（平成 12 年法律第 127 号）の３法が一体的に改正された（第三次・担い手３法）。

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

エ　「工期に関する基準」の周知徹底など

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

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

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

また、令和７年 12 月には「建設工事における猛暑対策サポートパッケージ」を取りまとめ、地域の実情や現場の状況等に応じて、猛暑期間・時間の作業回避などを踏まえた工期設定等への配慮といった取組みを進めている。

令和８年１月には、建設労働者の長時間労働の改善や賃上げ等について、適正な工期の確保、建設労働者の処遇改善に向け、厚生労働省と国土交通省が連名で、公共・民間発注者に要請を実施した。

オ　国民全体に向けた周知広報

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

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

また、令和７年７月に「建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」（https://kensetsu-roudou-jikan.mhlw.go.jp/）を開設し、建設事業者や発注者に向けて、建設業従事者の労働時間に関する法令や長時間労働の改善に向けた具体的な取組み・施策などを周知している。

（はたらきかたススメ）

（建設業従事者の長時間労働改善に向けたポータルサイト）

コラム11　【企業の取組み】「技術は人を幸せにするための手段」。自作アプリとICT建機の内製化で挑む、京都の老舗建設会社が描く「人が主役」の働き方改革～福田建設工業株式会社（京都府京都市）～

＜アナログな業界風土への疑問から始まった改革＞

京都府と大阪府に拠点を構え、重機土木工事とダンプトラックによる運送の２部門を営業している総合建設業者の福田建設工業株式会社（本社・京都市）。同社は、1955（昭和 30）年に創業し、1997（平成９）年に法人化した従業員 17 人の組織だ。現在、同社は時間外労働の上限規制（いわゆる 2024 年問題）や深刻な人手不足に対応するため、経営トップ主導による徹底した DX（デジタルトランスフォーメーション）と業務効率化を推進している。

同社が過労死防止や働き方改革へ着手した背景には、他業種から家業の会社に入社した施策担当者・福田聆常務取締役の強い危機感があった。福田常務は元々、アメリカ・ニューヨークでの賃貸不動産仲介業や、東京のスタートアップ企業、化粧品会社の PR 業務など、建設業とはまったく異なる経歴を歩んできた人物だ。2020（令和２）年、コロナ禍によるリモートワークを機に京都の実家へ戻り、事務所を手伝い始めた際、大きな衝撃を受けたという。


福田聆常務取締役

福田常務は、「実家の事務所で作業をしているときにファクスが流れてきて、私はそこで人生で初めてファクスというものに出会いました。そこから、家業がどういう風に仕事をしているのか興味を持って話を聞いていくうちに、かなりアナログな働き方をしているなということに気が付いたのです。」と振り返る。

当時の働き方は、現場も事務所もアナログそのものだった。事務所以外で仕事をする環境が整っていなかったため、技術者や管理者は午前５時半には出社して事務作業を行い、それから現場へ向かい、夕方に現場が終わると再び事務所に戻って夜遅くまで書類仕事をするという日々を繰り返していた。日々の拘束時間は 13 時間程度に及び、肉体的・精神的な負担の軽減が急務となっていた。

福田常務は「現場の作業自体は時間を短くすることができません。それならば、どこができるかと考えたときに、この事務所内でしている作業時間をどうやって減らすのかというところが当時の課題でした。」と語る。

＜ドローン測量と３次元データの活用による劇的な省力化＞

福田常務が最初に着手したのは、会社の共有メールアドレスと共有フォルダを作成し、情報を一元化して属人化を解消することだった。情報をパソコンやスマートフォンで全員が確認できる環境を整えただけで、管理側の残業時間を１時間削減する効果をもたらした。

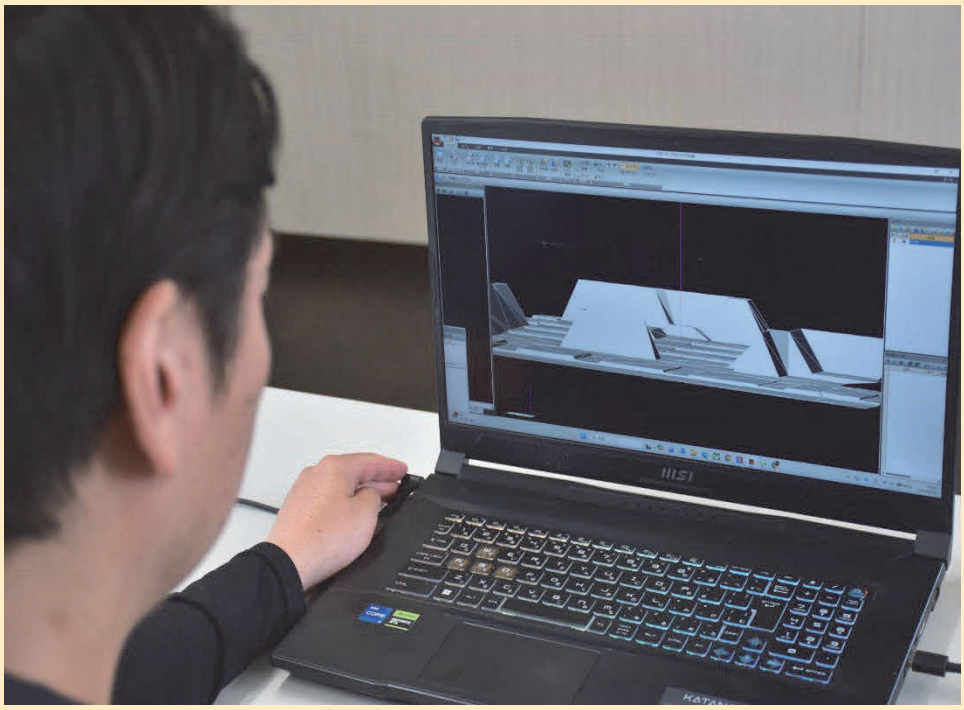

ICT 担当の齊藤大輔さん

続いて着手したのが、現場の施工プロセスにおけるデジタル化と新技術の内製化だ。この最新技術を用いた実務の中心を担っているのが、入社３年目で、現場に出ながら ICT 施工のための設計データ作成や３次元データの作成、出来形の表作成などを担当する齊藤大輔さんだ。

同社では、元請会社からいただいた図面を基に自社で３次元データを作成し、そのデータを重機に読み込ませて現場で施工していくプロセスを構築している。齊藤さんは「データ活用により出来形の精度がまったく違います。また、ドローンによるデータ取得を導入する以前は、測量屋さんが自分の足で歩いて測量していたため、ものすごい時間がかかっていました。それを上空からのドローン撮影と３次元の点群データ化に置き換えたことで、本来なら２～３日かかる測量が１日で完結できるようになり、時間効率が飛躍的に良くなりました。」と現場での劇的な省力化を説明する。

＜「丁張り」を不要にする ICT 建機の定着と休日確保＞

ドローンによる３次元測量データの蓄積を進めた同社は、さらに掘削作業の効率化を目指し、自動でバケットの刃先を制御する機能などを持つインテリジェント ICT 油圧ショベルを自社に導入した。



図面を基に作成した３次元データ

従来の土木施工では、重機で掘る場所や高さを地面に示すため、木杭や糸を用いて現場に目印を設置する「丁張り（ちょうはり）」という手作業が不可欠だった。福田常務は「ショベルが人工衛星（GNSS）等で自己位置を認識した上で、事前に作成した３次元設計データを確認しながら施工ができるようになります。丁張り作業や手元作業員の高さ確認が不要になるため、手待ち時間が限りなくゼロになり、掘削のスピードが 1.25 倍から 1.5 倍程度早まりました。」と技術的なメリットを明かす。

この丁張り不要のメリットは、現場の作業員の働き方や休日取得にも直接的な好影響を与えている。齊藤さんは「以前は熟練の監督さんが減っている中で、目印を待つ『手待ち』の時間や、間違いによる『手戻り』が多く発生していました。それが３次元データに変わることで丁張りが完全に不要になり、手待ちも手戻りもなくなりました。結果として全体の工期が大幅に短縮され、本来なら『今週は土曜日も出勤してもらわないと工程が間に合わない』という状況だった現場でも予定より早く作業が終わるようになり、土曜日の休日確保に繋がっています。」と話す。



ショベルカーの先端が 360 度回転し自由な角度に傾くアタッチメント「チルトローテーター」

さらに同社では、ショベルカーの先端が 360 度回転し自由な角度に傾くアタッチメント「チルトローテーター」の導入により、機械が届かない細部まで自動で綺麗に掘削できるようになった。稼働する重機の至近距離に手元作業員を立たせる必要性がなくなったため、接触などの労災リスクを排除し、安全な現場環境の構築にも寄与している。

最新技術を導入した当初、長年の経験を持つ現場からは反発の声もあった。齊藤さんは「導入当初は、熟練のオペレーターさんたちにも『わからないものに対する恐怖』や『本当に精度が合っているのか』といった疑問や不満はありました。しかし、実際に使っているうちに『もうこれなしだと本当に大変だよね』という意識に変わってきています。今では『今までの測量の仕方には戻れない』という革新的なツールとして受け入れられており、社内ではガイダンス機能とマシンコントロール機能のついた重機が奪い合いになるほどの状態です。」と、現場の意識が大きく変わった様子を明かす。

＜直行直帰を可能にしたバックオフィス DX の成果＞

現場の技術革新と並行し、自作アプリを活用したバックオフィス業務の DX も残業削減に直結している。福田常務は現場のデジタルアレルギーを和らげるため、まずは身近な作業日報のアプリ化を自作のプログラミングで進めた。スマートフォンから選択タップするだけで簡単に送信できる仕組みにしたところ、年配の従業員も数日で使いこなし、好意的なフィードバックが得られるようになった。

同社では、複数名で現場に入ることが多いため、現場が終わった後の「帰りの車内」でスマートフォンから日報を入力・クラウド送信する運用を徹底している。

福田常務は「従来は紙の伝票を出し、それを受け取った私が次の日の作業を組み立てたり、次の日の図面を見ながら対面で打ち合わせをしたりしていたので、どうしても順番待ちができてしまい、全員が帰るのが遅くなっていました。それがアプリ化とクラウド化によって、現場からそのまま帰宅ができるようになり、事務所で発生していた 1 時間から 1 時間半の対面でのやり取りや順番待ちの作業が不要になりました。」と、その合理化の仕組みを説明する。

確認・入力作業などの無駄が削減されたことで、管理部門や事務員の月間時間外労働時間は従来の 30 時間から 10 時間へと、20 時間の大幅な削減に成功した。また、土木部の重機オペレーターの月間時間外労働時間も、従来の 75 時間から 20～30 時間へと、月平均で 45～55 時間もの削減という圧倒的な成果に繋がっている。

＜粗利益率の改善と従業員への還元、そして次の課題へ＞

働き方改革とデジタル化を高いレベルで融合させた結果、同社の経営面にも大きな好循環が生まれている。現場での手戻りや無駄、ムラを徹底的に排除して精度よく施工を管理できるようになったことで、会社の粗利益率そのものが大きく改善された。

福田常務は「最新の機材を導入し、働き方を改革して無理なく工程を進めることで、粗利益率の改善ができました。会社として成長した分、また従業員に給与や待遇として還元がしやすくなるという、非常によい環境づくりにつながっています。最新の機材やシステムは、会社に応じたものを導入して上手に使うと、長時間労働の是正だけでなく、省人化や利益率の向上といった全ての面につながっているというのが今の実感です。」と手応えを語る。

同社の取組みは現在も進行形だ。最新技術によって劇的な効率化を達成した重機土木の土木部に比べ、ショベルで掘削した土を搬出する「ダンプの運送（運輸）部門」には、まだ多くのアナログ的な労務環境や課題が残されている。福田常務は「土木部で土を掘削したら、それを搬出するのがダンプの仕事になるので、必ずワンセットで動くのですが、この運送部門がまだまだ実はアナログなのです。今後は法改正への対応はもちろん、産業廃棄物の運搬などに伴う膨大な種類と量の書類関係をメインに、運送部門の DX をさらに強化していきたいと考えています。」と、次のステップを見据えている。

＜「デジタルは手段、人が主役」という究極の目的＞

限られた人員の地方中小企業でありながら、独自のアイデアと内製化の精神で先進的な建設 DX を突き進める福田建設工業。京都労働局の「ベストプラクティス企業」にも選定され、業界内外から高い評価と注目を集めているが、経営陣が見つめる未来の視線は、どこまでも「人間」へと向けられている。



作業日報のアプリ化を自作のプログラミングで進めた福田常務

福田常務は「デジタルや ICT はあくまでも手段であり、道具にすぎません。物を入れれば勝手に会社がよくなるわけではなく、それをどう使いこなすかは、目の前にいる従業員一人一人のリテラシーや『何をしたいか』という目的意識に依存しています。私たちの究極の目的は、会社を持続させていく、継続していくというところにあります。建設業は外で作業をし、繰り返しがない仕事である以上、どんなに DX が進んでも最後は人の手に頼っていかなければならない工程が非常に多い業界です。だからこそ、最新技術を導入して『働きやすさ』をしっかりと実現し、それを魅力に感じて新しい若手の人材が自発的に入ってきてくれるような好循環のループを生んでいきたい。その結果として、無理なく健康に継続できる事業を地域の中で育てていくことが、これからの私たちの重要な宿題であり、責務だと思っています。」と結んだ。

（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みの推進

若年労働者、高年齢労働者、個々の特性に応じた雇用管理を求められることが相対的に多い障害者である労働者等については、各々の特性に応じた配慮を行う必要があることをパンフレット等で周知・啓発するとともに、以下の取組みを行っている。

①　若年労働者への取組み

独立行政法人労働者健康安全機構が全国の都道府県に設置する産業保健総合支援センターにおいて、若年労働者を主な対象とするセルフケアを中心としたメンタルヘルス教育を実施しており、令和７年度は 761 回実施した。

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

②　高年齢労働者への取組み

これまで「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づき、高齢者の労働災害防止対策の促進を図ってきたが、令和７年５月の労働安全衛生法の改正により、事業主に対し、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講じる努力義務が課され、国は、事業者が講ずべき措置に関して、適切かつ有効な実施を図るための指針を定め、周知啓発を図っている。また、身体機能の低下を補う設備・装置の導入や予防的観点からの労働者の筋力強化等の身体機能向上のための健康づくり等を促すとともに、高年齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を補助金（エイジフレンドリー補助金）で支援しており、令和７年度は 1,839 件を支給した。

③　障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組み

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

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

傷病を抱える労働者の治療と就業の両立支援については、令和７年の労働施策総合推進法の改正により、令和８年４月１日から、事業主に対し、職場における治療と就業の両立を支援するための必要な措置を講じる努力義務が課され、国は、当該措置の適切かつ有効な実施のための指針を定め、事業主等の取組みの周知啓発を図っている。さらに、両立支援を必要とする労働者に寄り添い、医療機関と事業主の連携を支える役割を担う両立支援コーディネーターを養成しており、養成研修の修了者は令和７年度までに約 35,000 人に上っている。

（12）公務員に対する周知・啓発等の実施

①　国家公務員に対する周知・啓発等の実施

ア　国家公務員の超過勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得促進について

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

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

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

人事院では、平成 31 年４月に、人事院規則 15―14 により、超過勤務命令を行うことができる上限を、原則、１年について 360 時間、他律的業務の比重が高い部署（以下「他律部署」という。）においても 720 時間などと設定した。大規模災害への対処等の重要な業務であって特に緊急に処理することを要する業務（以下「特例業務」という。）に従事する職員に対しては、これらの上限の時間を超えて超過勤務を命ずることができることとしているが、その場合には、各省各庁の長は、原則として翌年度の９月末までに、上限を超えて超過勤務を命じた要因の整理、分析及び検証を行わなければならないこととしている。令和６年度に各府省において上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員は、他律部署では定員の 15.5％、他律部署以外の部署では定員の 8.4％であった。

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

イ　国家公務員の勤務間のインターバル確保について

勤務間のインターバルにより、睡眠時間を含む生活時間を十分に確保することは、健康の維持のために不可欠であるとともに、仕事と生活の調和が取れた働き方を追求するためにも重要であり、公務職場の魅力向上のほか、公務能率の一層の向上につながることも期待される。

人事院は、令和６年４月より、勤務間のインターバルの確保に係る各省各庁の長の努力義務規定を導入するとともに、各府省に対し確保すべき時間の目安や取組例を通知した。また、その後実施した調査研究事業の結果を踏まえ、令和７年 12 月に上記通知を改正し、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組例や、毎日インターバルを確保することが難しい職場等における対応を具体的に示した。

ウ　国家公務員の心の健康づくり対策について

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

人事院では、こうした状況を踏まえ、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成 16 年３月 30 日付け勤職―75、平成 29 年８月改正）に基づき、以下のような職員の心の健康づくり対策に取り組んできた。

① 心の健康を含む各府省における健康施策の効果的な実施を図ることを目的に、「職員の健康の保持増進のための各府省連絡会議」を開催し、心の健康の問題による長期病休者の状況や特徴等について、課題の共有及び各府省間の意見交換を行った。さらに、メンタルヘルスに関するガイドブックやセルフケアに関する自習用教材を周知し、職員の意識を啓発した。

② 各府省において、ストレスチェックの職場ごとの分析結果を踏まえた職場環境改善策の検討の推進を支援することを目的として、健康管理担当者等を対象にしたファシリテータ研修を実施した。

③ 心の不調を早期に発見し早期に対処するための取組みとして、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」（人事院の本院及び各地方事務局（所）にて対面又はオンラインで利用可能）を運営した。

④ 心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（人事院の本院及び各地方事務局（所）にて対面で利用可能）を運営した。

さらに、令和７年５月には、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰を支援するため、職員向けの手引き及び担当者向けのマニュアルを作成し、各省各庁に提供を行った。

内閣官房内閣人事局では、「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。）に基づき、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ており、各府省の管理監督者等に対し、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みや職場におけるメンタルヘルスケアの一層の推進に資することを目的として、メンタルヘルスセミナーを実施した。また、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により当該研修を受講できない職員に対し、ｅラーニングによる講習を実施した。

エ　国家公務員のハラスメント防止対策について

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

これらの規則の適切な運用を図るため、12 月４日から 10 日までを「国家公務員ハラスメント防止週間」と設定し、各府省に対して、ハラスメント防止対策の組織的・効果的な実施のため、防止週間の期間中における周知・啓発等の一層の取組みを求めた。ま

た、全職員向けにハラスメントの基礎的事項を理解させることに主眼を置いた自習用研修教材を各府省に提供するとともに、グループワークを導入した「幹部・管理職員ハラスメント防止研修」を本府省及び地方機関の課長級以上の職員等を対象に実施した。これらに加え、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーを開催し、ハラスメント防止対策が適切に実施されるよう支援を行った。

加えて、カスタマー・ハラスメント対策を強化するため、令和８年４月15日に人事院規則10―17（カスタマー・ハラスメントの防止等）を新たに制定し、公務におけるカスタマー・ハラスメントの定義や各省各庁の長が講ずべき措置などを明確化した（令和８年10月１日施行予定）。

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ている。また、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により当該研修を受講できない職員に対し、ｅラーニングによる講習を実施した。

オ　国家公務員のその他の健康増進対策の推進

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

②　地方公務員に対する周知・啓発等の実施

ア　地方公務員の長時間労働の削減に向けた取組み

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

令和７年度は、制度を実効的に運用するための取組みを一層推進するため、「地方公共団体における時間外勤務の上限規制及び健康確保措置を実効的に運用するための取組の一層の推進について（通知）」（令和７年12月25日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知）において、客観的な方法により職員の勤務時間を把握する必要があること、他律的部署の指定に関し必要な措置を適切に講じること、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を行い、時間外勤務縮減に向けた適切な対策を講ずべきこと等について助言を行った。また、より実効性のある勤務間のインターバル確保に向けた取組みを推進するため、国家公務員における取組例を示し、当該事例も参考に具体的な検討をするよう助言を行った。

イ　地方公務員の長時間労働による健康障害の防止対策

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

ウ　地方公務員のメンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

地方公務員について、公務職場特有の要請に応える観点から国家公務員と同様の取組みが適切に講じられることが重要であり、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組むとともに、職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう、総務省において取組状況をフォローアップしつつ、地方公共団体に対し助言を行っている。

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

近年増加傾向にあるメンタルヘルス不調者に関する対策を検討するため、令和３年度から令和７年度まで研究会を開催し、全庁的な取組体制で、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じた対応を、計画的かつ継続的に講じることが重要であることから、総務省から地方公共団体に対して、メンタルヘルス対策に関する計画の策定等を通じて着実にメンタルヘルス対策を実施するよう助言を行った。

エ　地方公務員の働き方改革

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

①　働き方改革の積極的な取組みを要請

「「令和６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７年 12 月 25 日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長・安全厚生推進室長通知）を発出し、各地方公共団体において、働き方改革に向け、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用、年次有給休暇の取得促進など、勤務環境の整備・改善を進めるよう助言を行った。

また、地方公共団体におけるテレワークの取組状況調査結果（令和７年 10 月１日現在）を踏まえた「地方公共団体におけるテレワークの推進について」（令和８年１月 30 日付け総務省自治行政局公務員部公務員課女性活躍・人材活用推進室長、総務省自治行政局住民制度課サイバーセキュリティ対策室長通知）により、職員一人一人のライフステージに合った働き方を実現できる有力な手段の一つであるテレワークについて、各地方公共団体において積極的に取り組むよう助言を行った。

②　働き方改革への意識醸成に資する研修の実施

地方公務員の意識啓発を進めるため、自治大学校においてワークライフバランスに関する内容の講義を実施した。

③　先進的な取組事例の紹介

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

オ　警察職員に対する取組み

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、警察職員への総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　消防職団員に対する取組み

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

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

4 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

労働条件に関する相談窓口については、厚生労働省は、平日夜間及び土日祝日に労働者等からの相談を無料で受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設置し、令和７年度は、83,298件の相談を受け付けた。

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

産業保健総合支援センターでは、産業医等の産業保健スタッフ等に対し、メンタルヘルス対策や過重労働対策も含む産業保健に関する専門的な相談に対する対応等を行っており、令和７年度の専門的な相談の実績は約27,000件であった。

労働者数 50 人未満の事業場の事業者やそこで働く労働者に対する産業保健サービスを充実させるため、地域産業保健センターでは、産業保健総合支援センターと連携し、労働者の健康管理に関する相談、健康診断結果についての医師への意見聴取、長時間労働者及び高ストレス者に対する面接指導等の支援を行っている。令和７年度の地域窓口による相談等の実績は約122,000件であった。

また、「こころの耳」（https://kokoro.mhlw.go.jp/）において、電話（0120-565-455、平日（月曜日～金曜日）17:00～22:00、土曜日・日曜日 10:00～16:00（祝日、年末年始は除く））、メール、SNS による相談対応を行った。令和７年度の電話相談件数は約39,000件、メール相談件数は約4,000件、SNS 相談件数は約10,000件であった。

（メール相談）

（SNS 相談）

フリーランスと発注者との間の取引上のトラブルについては、フリーランスがワンストップで相談できる窓口（フリーランス・トラブル 110 番（https://freelance110.mhlw.go.jp/））を設置しており、メールや電話等による丁寧な相談対応を行っている。

（フリーランス・トラブル 110 番）

（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、常に最新の知識を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７年度は約4,000回実施した。

（３）労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

事業場における産業保健活動を推進するためには、実際に実務を担当する衛生管理者や人事労務担当者等に対する啓発が重要であることから、産業保健総合支援センターにおいて、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健の推進に関する様々な研修を令和７年度は約900回実施した。

（４）公務員に対する相談体制の整備等

①　国家公務員に対する相談体制の整備等

人事院では、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（対面又はオンラインで利用可能）を開設している。また、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」（人事院の本院及び各地方事務局（所）で利用可能）を開設している。

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

②　地方公務員に対する相談体制の整備等

ア　地方公務員に対する取組み

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

また、公務災害防止事業の一環として、地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けに無料の相談窓口（電話（03-5213-4310（電話相談専用ダイヤル））、Web 及びメールによる相談）を設置し、メンタルヘルス対策の実施等に関する実務面の支援を行っている。

さらに、地方公務員共済組合において、電話による無料の健康相談や、臨床心理士・カウンセラーの面談による無料のメンタルヘルス相談、研修会等を実施し、職員の利用推奨を図るとともに相談体制の周知・充実を進めている。

総務省では、これらの事業について、各地方公共団体等に対して助言している。

なお、「令和６年度「措置要求及び審査請求の状況等に関する調査」の結果を踏まえた地方公共団体における措置要求、審査請求及び苦情処理の適正な運用等について」（令和７年９月 12 日付け総務省自治行政局公務員部公務員課長通知）により、人事委員会及び公平委員会が中立的かつ専門的な人事機関として苦情等を受け付けていることについて、職員に幅広く周知を行うよう助言を行った。

イ　教職員に対する取組み

教職員に対する取組みとしては、公立学校教職員が加入する公立学校共済組合において、無料の電話による健康相談・メンタルヘルス相談や、電話でメンタルヘルスの相談をしづらい方のための臨床心理士による Web 相談（こころの相談）、公認心理師・臨床心理士等による SNS を活用したメンタルヘルス相談、臨床心理士の面談によるメンタルヘルス相談、講演会の実施等を行っている。さらに、令和８年５月にはメンタルヘルスに関する情報発信サイトを開設する等、教職員の相談窓口の利用推奨を図るとともに、相談体制の周知・充実を進めている。

令和８年３月には同組合において、平成 28 年度から令和６年度までの９年間分のストレスチェックの結果データの分析結果を「公立学校共済組合のストレスチェックデータ分析結果報告書」として取りまとめ、公表した。本報告書では、公立学校の教職員のストレスの状況及びその要因が分析されており、文部科学省も、本報告書等を活用しながら、同組合との連携をより強化しつつ、教職員のメンタルヘルス対策を進めている。

加えて、文部科学省では、令和８年１月に教職員の勤務時間把握の徹底や、ストレスチェック等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、相談体制の充実等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策などの取組みを通して、過労死等の未然防止を図るよう各教育委員会へ周知した。

ウ　警察職員に対する取組み

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

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

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

エ　消防職団員に対する取組み

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みを支援している。

また、消防職団員への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、臨床心理士等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「緊急時メンタルサポートチーム」を平成15年に創設し、令和７年度末までに98件の消防本部等へ派遣、延べ4,763名のケアを実施するなど、消防職団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、消防職団員に対するメンタルヘルス対策の取組みが行われている。

（５）過労死の遺児等のための相談対応

過労死で親を亡くした遺児は生きづら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、厚生労働省は、遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うべく、令和４年度からオンライン相談室を設置し、令和７年度は遺児からの相談24件、保護者からの相談44件に対応した。

5 民間団体の活動に対する支援

（１）過労死等防止対策推進シンポジウムにおける連携

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

令和７年度は、全国 47 都道府県 48 か所（東京都は２会場）で国主催により開催し、4,971 人（講師等登壇者及びスタッフを除く。）が参加した。有識者による講演、パネルディスカッション及び家族を過労死で亡くされた遺族の体験談等を基本的な構成としたものであるが、民間団体のこれまでの取組実績や意見を踏まえ、過労死をテーマにした構成詩をプログラムに入れることや、開会前に過労死遺族が書いた詩に曲をつけた歌を紹介するといったことを行った。また、講演についても、過労死問題に精通する弁護士のほか、公衆衛生学や社会心理学を専門とする大学教授、企業の関係者、産業医、精神科の医師など多様な視点からの内容のものとなり、過労死等を防止することの重要性について理解を深め、対策を推進するための知識等を学ぶための機会として、48 か所それぞれにおいて特色のあるものとなった。

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

（過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況（令和７年度））

都道府県	日時	会場	都道府県	日時	会場
北海道	11 月 10 日(月)	アスティホール	三重	11 月 18 日(火)	津市アストプラザ
青森	11 月 12 日(水)	ハートピアローフク	滋賀	11 月 28 日(金)	栗東芸術文化会館さきら
岩手	11 月 6 日（木）	サンセール盛岡	京都	11 月 21 日(金)	池坊短期大学
宮城	11 月 18 日(火)	せんだいメディアテーク	大阪	11 月 10 日(月)	コングレコンベンションセンター
秋田	11 月 7 日（金）	秋田市にぎわい交流館 AU(あう)	兵庫	11 月 21 日(金)	神戸市産業振興センター
山形	11 月 17 日(月)	山形国際交流プラザ 山形ビッグウイング	奈良	11 月 11 日(火)	奈良公園バスターミナル
福島	11 月 25 日(火)	ビッグパレットふくしま	和歌山	11 月 27 日(木)	和歌山ビッグ愛
茨城	11 月 7 日（金）	亀城プラザ	鳥取	11 月 21 日(金)	米子コンベンションセンター
栃木	11 月 12 日(水)	とちぎ産業交流センター	島根	11 月 20 日(木)	ビッグハート出雲
群馬	11 月 26 日(水)	G メッセ群馬	岡山	11 月 26 日(水)	岡山国際交流センター
埼玉	11 月 17 日(月)	ソニックシティビル	広島	11 月 25 日(火)	広島 YMCA 国際文化センター
千葉	11 月 11 日(火)	千葉市美浜文化ホール	山口	11 月 20 日(木)	KDDI 維新ホール
東京中央	11 月 5 日（水）	イイノホール	徳島	11 月 20 日(木)	徳島大学
東京	11 月 26 日(水)	TKP 池袋カンファレンスセンター	香川	11 月 4 日（火）	かがわ国際会議場
神奈川	11 月 10 日(月)	横浜市技能文化会館	愛媛	11 月 25 日(火)	愛媛大学
新潟	11 月 18 日(火)	朱鷺メッセ	高知	11 月 25 日(火)	ちよテラホール
富山	11 月 25 日(火)	ボルファートとやま	福岡	10 月 31 日(金)	オリエンタルホテル福岡
石川	11 月 11 日(火)	石川県地場産業振興センター	佐賀	11 月 6 日（木）	四季彩ホテル千代田館
福井	11 月 17 日(月)	福井商工会議所	長崎	11 月 14 日(金)	出島メッセ長崎

山梨	11月26日(水)	ベルクラシック甲府	熊本	11月18日(火)	TKPガーデンシティ ネストホテル熊本
長野	11月14日(金)	赤穂公民館	大分	11月17日(月)	全労済ソレイユ
岐阜	11月13日(木)	岐阜県図書館	宮崎	11月20日(木)	宮崎観光ホテル
静岡	11月7日（金）	静岡県コンベンションアーツセンター グランシップ	鹿児島	11月11日(火)	TKPガーデンシティ鹿児島中央
愛知	11月14日(金)	名古屋市中小企業振興会館	沖縄	11月28日(金)	沖縄県立博物館･美術館

コラム12 令和７年度の過労死等防止対策推進シンポジウム

令和７年度も、各地の過労死等防止に努める団体等のご協力を得て、前掲の表のとおり、10月31日の福岡会場を皮切りに、11月28日の滋賀・沖縄会場まで、全47都道府県、48会場で過労死等防止対策推進シンポジウムを開催することができ、全国で4,971名に参加いただきました。

本コラムでは、東京中央会場と、その他の会場から愛知会場についてご紹介します。

〔東京中央会場〕



東京中央会場は、11月5日14時00分からイイノホール（東京都千代田区）で開催しました。神谷政幸厚生労働大臣政務官から開会の挨拶、厚生労働省から過労死等防止対策白書の概要等の説明を行った後、過労死等防止対策推進全国センターを代表して川人博弁護士から過労死等の具体的事例を交えて防止対策について講演をいただきました。

過労死遺族の体験談では、４名のご遺族からそれぞれ過労死されたご家族の当時の様子やその後の状況など、貴重なお話をいただきました。

その後の分科会では、３会場に分かれ、Ａ会場では小山富士見台病院名誉院長、自治医科大学名誉教授の加藤敏氏から「職場結合性うつ病・双極症・ADHD の病態と治療　精神科臨床医・産業医の経験をふまえて」との演題で、Ｂ会場では関西大学社会学部教授の池内裕美氏から「カスタマーハラスメントの現状と課題～企業が取るべき対策とは～」との演題で、Ｃ会場では江東総合法律事務所弁護士の中村優介氏から「過重労働防止をビジネスと人権の観点から考える」との演題で、それぞれ講演が行われました。

参加者からは「過重労働防止対策を考える上で、企業としての労働環境改善の目標設定の重要性が学べた。」、「自身が新たにメンタルヘルス対応の担当者となったため、参考になる点が多々あり勉強になった。」などの感想をいただきました。

〔愛知会場〕



愛知会場は、11 月 14 日 14 時から名古屋市中小企業振興会館で開催しました。基調講演は、「雇用社会に蔓延するハラスメントの背景に迫る～新聞記者の視点から～」と題して、数々の労働現場や過労死事件を取材してきたジャーナリストの視点から、社会の中でも貧困が原因で分断が起きているが、職場の中でも分断があり、そのことがハラスメントにつながっている旨を、毎日新聞の東海林智氏からご説明いただきました。

また、「笑顔で働ける会社」を目指す地元企業の挑戦ということで、愛知のお菓子メーカー、春日井製菓株式会社の総務管理部人事課の佐藤愛氏から、育休の従業員と対話を増やす工夫を行い、風通しのよい働きやすい職場づくりをしている旨、ご報告をいただきました。

そのほか、過労死遺族からは、家族を亡くした悲しみや、労災、企業への補償交渉等が語られました。参加者からは「思いが伝わりました。特に遺族の方の声は、自分の仕事の仕方も含め見直す必要があると思いました。」などの感想をいただきました。

令和８年度も、各地で工夫を凝らしたシンポジウムになるよう、取り組んでいきます。

（厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室、
過労死弁護団全国連絡会議　事務局次長　岩井羊一弁護士）

（２）シンポジウム以外の活動に対する支援

過労死等防止対策推進法に基づき作成した大綱では、国が取り組む重点対策の中で、民間団体の活動に対する支援として、「民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。」と定めている。

また、例年、過労死等の防止のための活動を行う「全国過労死を考える家族の会」と連携し、過労死で親を亡くした遺児等が心身のリフレッシュを図るためのイベントや、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会（以下「過労死遺児交流会」という。）を実施している。

令和７年度の過労死遺児交流会は、令和６年度と同様に夏に開催し、８月１日及び２日に愛知県にて、遺児 24 名とその保護者 15 名が参加した。当日は、子ども向け体験プログラムとして、ＳＵＰ体験、陶芸体験、フルーツ狩りなどを実施するとともに、保護者向けプログラムとして、グループトーク、グループディスカッションなどのほか、個別相談を実施した。

参加した保護者からは「この交流会で同じ悲しみを持つ家族に知り合えて、心強かったです。本当にこの会があってくれて良かったと思います。」等の感想が、遺児からは「１年ぶりにみんなと会えて、遊んだりして楽しかったです。」等の感想が寄せられた。

コラム13　過労死遺児交流会のご報告



令和７（2025）年度の遺児交流会は８月１、２日に三河湾で開催されました。蒲郡駅に交流会参加者用のバスが待機しており、全国各地から集まった家族が次々にバスに乗り込み、再会を喜び合いました。三河湾を眼下に望むホテルには先に到着していた参加者もおり、ここでも「久しぶり」「元気だった？」「大きくなったね」の声が聞かれました。

夕ご飯の後はオープニングセレモニーがあり、厚生労働省からしっかり休むことの大切さについてのお話がありました。これは過労死をなくすために大切なことです。この話を聞きながら、子どもたちが将来働くとき、休むことの大切さについて意識できる大人になってほしいと思いました。

翌日の午前、子どもたちはグループワーク、大人はそれぞれに分かれての活動になりました。子どもたちは年齢によって３つのグループに分かれ、それぞれに準備された心理教育プログラムの活動をしました。自己決定をするときに大切な自分の気持ち・思いについてクイズ形式で考えたり、困ったときに助けを求めることの大切さについて考えたりしました。３人に１人は困ったときに相談をしないという調査結果があります。過労死に至る背景にも、相談をしない・できない中で追い詰められていってしまう事案もあります。子どもたちには、将来、困難にぶつかったときに助けを求められる力をつけてほしいと願っています。また年少のプログラムでは「心を表現する、感じたことを書く」ということでお絵かきワークに取り組んでいました。昨年度もご協力いただいた心理士の方に今年もご協力いただき、子どもたちのワークを見て頂きました。後で、この一年の成長を感じるという感想を頂きました。

みんなで会えるのは年に一度だけれど、その間にそれぞれの場所で成長している子どもたちに、困難を乗り越えて生きている逞しさを感じる出来事でした。お母さんたちは個人的な話をする場での共通理解を確認してから、「この一年の出来事や心配事、子育ての悩み」など、この場でなければできない話をしました。その中で、子どもから「この会の友達にせっかく会えたのに明日でお別れか、１年が長いなあ。」という言葉がでているという話がありました。子どもにとっては、待って待って、やっと会えた同じ体験をした仲間なのでしょう。子どもたちにとって、この会が１年間を過ごす心の支えになっている面もあることがわかりました。

お昼は火を焚いてのバーベキューでした。暑さの中でさらに暑い活動でしたが、小さい子たちはお兄ちゃん、お姉ちゃんに助けてもらいながら、飲み物を配ったり、野菜を運んだり、それぞれができることをしてご飯を作るという体験をみんなで楽しみました。この会は異年齢集団なので、それぞれ助け合いながら活動しており、普段ではできない体験をすることができます。お腹いっぱい食べた後、子どもたちは自分の希望に合わせて、ＳＵＰ体験コースとフルーツ狩り・陶芸体験コースに分かれてバスに乗り込み、それぞれの場所に向かいました。ＳＵＰ班は、三河湾でＳＵＰボートを漕ぎながら水中散歩をしました。フルーツ班は、デラウェアを好きなだけ食べてから陶芸作品に挑戦していました。





保護者は「どうやって子どもと語り合うのか」というテーマで、兵庫県のスクールカウンセラーの講演を聞きました。この会の参加者は、子どもの死別体験が成長過程でどのような影響を与えるのかをとても心配しています。講演の中で、「死を理解する発達段階」や「話しにくいことを話すことの大切さ」についてお話があり、参加者は関心を持って耳を傾けていました。講演の後には、この会の参加者ならではの、「子どもが亡くなった父親のことを考えないようにしているようだがそれでいいのか？」、「意識的に父親はどんな人だったか話をした方がいいのか？」などの質問が出て、参加者には共通の関心事なので熱心に聞いていました。

夕ご飯後にはクロージングセレモニーが行われ、子どもたちから午後の体験の感想が発表されました。かつては大声で騒いだり、発表できない子がいましたが、今回はみんなすらすら感想を言えて、参加者の皆さんが子どもの成長を実感しました。夕ご飯の後は、お楽しみの花火とスイカ割りが行われました。ここでも、小さい子をサポートする子や、スイカが割れるように声援を送る子、スイカを配る子など、子どもたちは自分が楽しむだけではなく、みんなのために動けるようになっていて、一年間の成長を感じられました。

翌日は、名残惜しい気持ちでそれぞれの地域に帰っていきました。ある子が、この会で出会ったお友達の子どもの名前を出して「○○ちゃん、近くに引っ越してこないかなあ。」と言うので、「学校にもお友達はいるでしょう。」と言ったら、「でも、私以外はみーんなお父さんがいるんだもん。」と答えました。この会で同じ体験をした仲間と出会い、一緒に活動して笑い合うことが、どれだけ子どもの心の支えになっているかわかりました。他にも、「全国の友達と会えるのを楽しみにしている。同じ境遇なせいか、みんな優しくて気遣えるメンバーで安心できる。」、「私は今回報告したことで、数人の方から、アドバイスを頂いたり、励ましていただいたり、今まで話したことがなかった方達とお話することが出来て良かったです。引き続き頑張ろうと思えました。」という声もありました。子どもの心に自分だけではない、という感覚が生まれ、それが明日も生きる力になっているようでした。

これからも、この会を続ける中で、子どもたちが過労死という経験を乗り越え、成長していけるよう見守っていきたいと思っています。

（全国過労死を考える家族の会　遺児交流会世話人　渡辺しのぶ）

（３）民間団体の活動の周知

前記３（１）の国民に向けた周知・啓発の実施において、令和７年度に過労死等に関するパンフレットを作成した旨記載したが、このパンフレットには、「労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧」として行政機関における各種窓口のほか、「過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口」として、「過労死等防止対策推進全国センター」、「全国過労死を考える家族の会」及び「過労死弁護団全国連絡会議」を併せて掲載し、民間団体の活動の周知を図った。


◎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…

ハラスメントに関するご相談は…

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…

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…

◎過労死等防止のための取組

◎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

https://karoshi-boushi.net/

全国過労死を考える家族の会

https://karoshi-kazoku.net/

過労死弁護団全国連絡会議（過労死 110 番全国ネットワーク）

https://karoshi.jp/

コラム14　過労死防止と全国過労死を考える家族の会

過労死等防止対策推進法（以下「過労死防止法」という。）が 2014 年に制定されました。可決された議会を傍聴席で見守っていた家族の会の会員が、涙を流して喜んでいる記事が今でも残っています。また、このニュースを聞いた全国の家族の会の会員は、これで過労死はなくなると信じ、心から安堵しました。自分たちを襲った悲劇、大切な、かけがえのない家族が命を失うことになったのか、亡くなった直後のショックや動顛が収まっていくと、「なぜ」という疑問が遺族を襲います。そして調べていくうちに、長時間の過重労働の積み重ねや、逃れられない執拗な職場でのいじめ、ハラスメント、人格否定の言葉の数々が浮かび上がってきます。この事実を会社から隠される経験をした会員も多数います。事実を否定されたり、うその証言をされたり、大切な人を亡くしたという悲しみの中で、更なる苦しみを体験するのが過労死遺族です。その思いをもっているからこそ、同じ体験をする人をこれ以上増やしてはならない、このような苦しみを日本からなくさなければならない、私たちは過労死防止法の制定に力を尽くしました。そして多くの方々のお力をお借りして法律が制定され、「過労死がなくなる社会」になるはずでした。しかし、過労死防止法が制定されてから今日に至るまで、過労死は日本からなくなっていません。そして労災申請者は年々増加しています。この現状をどのように受け止めたらよいのでしょう。

私たちの目の前で大切な人の命が喪われました。その怒りや悔しさを過労死遺族は何にぶつけたらよいのでしょう。長時間過重労働やハラスメントが明らかになっても、会社の仕組みや組織の問題点、人事に私たちは関与できません。その辛い思いが

ある私たちは、「過労死がなくなるために」と、シンポジウムや啓発授業で遺族発言を行ってきました。自分の家族の死について、働くことのできなくなった自身について話すのはとても辛いことです。でも、日本から過労死がなくなるなら、若い人の過労死がなくなるなら、という思いで、命を削りながら語ってきました。私たちのこの思いを実現してくれるのが過労死防止法だと思っています。そして、厚生労働省から毎年発刊されるこの「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」が過労死防止の研究知見と過労死防止のための政府の施策を広く知らしめてくれるものだと思っています。これには過労死研究で得られた知見や過労死防止のための取組みがたくさん掲載されています。この研究成果や取組みを企業や社会で更に一層生かして頂きたいと思います。

過労死をなくすために少しずつ進んでいる動きが、後退するようなことはあってはなりません。長時間労働が再び合法的に行われることのないよう、国を挙げて白書の知見を活用し、過労死のない社会を実現していただきたいと過労死の遺族、当事者一同切に願っております。

（全国過労死を考える家族の会　代表代行　深澤、伊佐間、渡辺）

コラム15　過労死防止から週４日労働制へ

過労死等防止対策推進法が施行されてからまもなく 12 年、大手広告代理店勤務の高橋まつりさんが亡くなってからまもなく 11 年、働き方改革関連法が成立してから８年余りが経過した。この十数年間の関係者の活動によって、日本社会における過労死を防止し、長時間労働を軽減し、精神的負荷を与えるハラスメントをなくすための取組みが一定程度進んだことは確かである。しかしながら、職場における過重労働やハラスメント被害は、いまなお続いており、その結果、健康を損なった人々からの相談、家族を失った遺族からの相談が後を絶たないのが現状である。

厚生労働省の発表によれば、脳・心臓疾患の労災申請数は横ばいか微増の傾向にあり、精神疾患・自殺の労災申請数は増加傾向が続いている。この結果、精神疾患の労災認定数が増加してきたが、他方では、労災認定されなかった件数も大幅に増加しており、この非認定者の療養生活が経済的にも精神的にも重大な社会問題になりつつある。もとより、労災申請を行うということは、当事者が自らの病気が業務に起因していると考えているからであり、結果として現行認定基準の要件を満たさないとして業務外の決定が行われたケースでも、業務との因果関係がまったくないという事例は、ほぼ皆無である。したがって、当該療養者の生活を守るためにどうするか、そして、療養者の多い職場をどのように改善するかについて、政府・企業・労働組合・専門家は、しっかりとした対策を講じなければならない。

次に指摘したいことは、過労死・過労疾病を防止するという課題は、日本の職場のあり方として、最低限の課題であり、テーマである。本来、働き方を改善し、人間らしい労働を実現していくことは、過労死・過労疾病に陥らなければよいというレベルの内容ではない。ディーセントワーク（ＳＤＧｓの目標８）の実現、ワークライフバランスの実現など、私たちが 21 世紀に目指す目標は、20 世紀よりステップアップした労働のあり方の実現である。この議論の重要なテーマとして、今、世界的に広がりつつあるのが、FOUR DAYS A WEEK（週４日労働制）の実現である。欧米を中心にして、近年、労働者・経営者・研究者などが知恵を絞り、協力しあって、職場に週４日労働制を導入する試みが進行しており、既に多くの成功例が報告されている。週４日労働とは、換言すれば、週休３日制のことであるが、この導入により、週休２日制では困

難であったワークライフバランスの促進が可能となっている。そのことは、性別を問わず、家事・育児・介護・地域貢献などの時間を確保し、一人一人の人生を充実させるための時間的保証を与えている。そして、企業にとっても、労働意欲の増進、作業効率のアップという好影響を与えているとの実践例が数多く報告されている。日本においても、週４日労働制の導入が、健康的な職場、人間的な職場を実現し、社会全体の幸福度を増すことになると考える。多くの職場での実現を期待したい。

（弁護士　川人博）

コラム16　各分野・各地の家族の会

＜公務災害分野の取組み＞

全国過労死を考える家族の会には、公務により被災された方やその遺族も多くいらっしゃいます。「公務」と一言で言っても国家公務員、地方公務員があり、地方公務員の中でも役所勤務、消防、警察、教員など多岐にわたっています。「公務災害」で共通することは、市民の方々の生活を守るための「公務」による仕事が原因で、健康を損なったり、命を落としてしまったりするということです。家族の会では、過労死等防止月間の 11 月に、地方公務員災害補償基金への要請を行っています。被災後には、公務災害の申請が速やかになされ、認定までの期間が待たされることなく短期間であること、さらに遺族の補償という点で、公正で遺族に寄り添った対応をお願いしています。

過労死等防止白書に記載されている認定者数に限ると、労災に比べてとても少ない数ですが、実際には多くの方々からご相談を受けています。公務災害申請ができず、表面に出ていない被災者がさらに多いと考えられ、深刻な問題と捉えています。

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

（全国過労死を考える家族の会 公務災害担当　工藤祥子）

＜静岡過労死を考える家族の会＞

障害者の雇用を企業に求めた障害者差別解消法が施行されて 10 年が経過しております。企業には、雇用者の中での障害者の比率や、雇用促進のための指導、補助金などが提示されています。国の指導により、その就労に配慮をさせながら障害者の社会参加や経済的な独立への後押しを進めていこうと考えた大きな転換策が打ち出されました。障害者枠での就労者の鈴木裁判の勝訴判決は大きな一つの課題を社会に提示しました。

被災したｋ君は、高校卒業まで、多くの指導者の下で優しく丁寧に指導されてきました。彼自身、卒業後の就労場所を得ることは、その後の未来の生活を、夢を想定する中で、その希望は決して小さなものではありませんでした。家族も、今までの懸命な育成の日々は幸せな戦いでもあったことでしょう。就労企業は、その後、あまりにも早く彼の就労と、その家族と、その後の彼らの願いや希望を打ち砕いてしまいました。なぜこの企業はその大切な青年の夢を理解することができなかったのでしょう。彼らと共に、その夢が叶えられる社会について、今、私たちはどのように作り上げるべきなのかを自問し、将来それが完成する時を家族とともに希求していきましょう。

（静岡過労死を考える家族の会　尾崎正典）

＜山陰過労死等を考える家族の会＞

私には全く未経験だった自死事件に遭遇したことが、私の人生を猪突猛進させたと

いっても過言ではありません。元同僚だった市職員（当時、係長）が入院したと聞き病室に行くと、「先生からうつ病と診断されているんです」とのこと。彼の自宅を訪問し、奥様から話を聞いたところ、部下全員からの［係長更迭嘆願書（署名押印）］のコピーが自宅に郵送されていたとのことでした。先導役は上司の課長のようでした。まさか彼が、山中で練炭自死するとは。公務職場における、上司から、部下からのパワハラに大きなショックを覚えました。

なぜ自死せねばならなかったのか。葬儀後、改めて故人の自宅を訪問して仏壇を拝み、奥様と話をする中で、多くの資料（日誌・手帳・メモ類等）を見せてもらいました。資料等を見て、「苦しかっただろうな」と思いながら、公務災害認定申請の手続きをすべきと奥様を説得し、この事案をもとに、私は、市議会本会議の個人一般質問で市長に質問したところ、市長が壇上で謝罪するという結末となりました。

時間は過ぎて、公務災害認定は、認定外裁定とされました。地方公務員災害補償基金島根県支部審査会に対して、「当局サイドだけの事情聴取と資料だけで判断されているが、なぜ申請者側の意見聴取をされなかったのか」等の申し入れを行い、併せて日誌・手帳・メモ類のコピー資料を提出しました。その後、遺族側（申請者）の意見聴取が島根県支部審査会によって実施され、遺族・親族・医師（入院時の投薬分析を依頼した大学教授）・私がそれぞれの立場で意見陳述を行った結果、４年経過しましたが、認定外を取り消す裁定文書が遺族側に届いたのです。

これが私の過労死等防止活動の原点です。山陰過労死等を考える家族の会を結成して今年の４月で 10 年目となりました。この間、高木榮子（山陰過労死等を考える家族の会代表）様の裁判で完全勝利できたことは活動の意義を物語っていると思っております。

いつの日か、過労死等防止活動をすることなく、安心して人間に優しい日々が過ごせるようになることを念じます。

（山陰過労死等を考える家族の会　事務局長　三浦一雄）

＜東九州過労死を考える家族の会＞

東九州過労死を考える家族の会は、2016 年に宮崎と大分の遺族を中心に結成されました。今年で結成 10 年を迎えます。後に、長崎、熊本のご遺族も加わり、現在 15 名の会員となりました。事務局は、宮崎と大分の弁護士事務所にお願いし、活動の手助けをしていただいています。

ホームページ「東九州過労死を考える家族の会　絆の会」で、連絡先など詳細を見ることができます。ホームページを作った目的は、孤立している被災者やご遺族が、藁にもすがる思いで過労死について調べていく過程で、同じ体験をした遺族の集まりがあることを知り、支援できる体制があることを知っていただくためでした。家族会とつながる一つの手立てとなれば幸いです。

会員の居住地が広い範囲にわたっているため、対面での会員の交流会は難しいのですが、11 月に各地で行われるシンポジウムや遺児交流会などで、少人数による交流が行われています。

今後の課題として、できるだけ対面による交流会の機会を増やしていければと考えています。

（東九州過労死を考える家族の会　代表　桐木弘子）

コラム17　過労死防止学会「第11回大会」報告



本学会は、「過労死（過労自殺および過労疾病を含む）の実態、原因および背景に関する調査研究を行い、その成果を過労死の効果的な防止のための対策と取り組みに生かすこと」（「学会会則」第２条）を目的として、2015 年５月に創設された。毎年、「特別企画」や「共通論題」のほか、専門部会による調査研究の成果を報告し、議論する全国大会を開催してきた。2025 年度は、第１回「学会創立記念大会」（2015 年５月 23 日、明治大学駿河台キャンパス・リバティタワー）から数えて第 11 回大会となる。大会は、2025 年９月６日（土）から７日（日）にかけて、京都の龍谷大学深草キャンパスにおいて開催された。

以下では、「特別企画」と「共通論題」を中心に、第 11 回大会における報告と議論を振り返り、その内容を総括する。

「特別企画」では、「過労死等防止対策推進法」（以下「過労死防止法」という。）の施行から約 10 年を経てもなお過労死が減少せず、むしろ増加傾向にある現状を踏まえ、その意義と限界を検証することが中心課題とされた。法制定に向けて「過労死防止基本法制定実行委員会」の事務局長を務められた弁護士の岩城穣氏は、同法の成果として、①過労死（等）概念の法的明確化、②過労死防止に関する国・地方自治体・企業・国民の責務の明確化、③過労死防止に関する啓発活動（シンポジウムや啓発授業）の制度化を挙げられた。しかし一方で、同法が理念法にとどまり、事業主の具体的義務や労働者の権利を規定していないため、実効性に乏しいという根本的な限界も指摘された。

「全国過労死を考える家族の会代表世話人」として法制定に尽力されてきた寺西笑子氏は、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直しに当事者の声が十分に反映されていないこと、「過労死等防止対策協議会」の役割が曖昧であること、調査研究の成果が政策に十分に生かされていないこと、啓発活動の広がりが不十分であることなど、とりわけ法の運用面における問題点と課題を指摘された。長年にわたり過労死遺族の労災認定や損害賠償訴訟に関わってきた弁護士の玉木一成氏は、現行制度では被害者救済や事業主責任の追及が不十分であるとし、原因究明、責任追及、補償の充実を柱とする法改正の必要性を指摘された。また、労災認定基準の緩和によって申請件数は増加したものの、労働時間の過小評価などにより認定率が伸び悩んでいる点も課題として指摘された。

連合の冨高裕子氏は、労働組合の立場から、啓発活動や相談支援、実態調査など現場に根ざした取組みの重要性を指摘された。特に最近の労働時間規制の緩和への懸念を示され、制度改革と現場改善の双方からの継続的な取組みが不可欠であると強調された。

討論者の石井まこと氏は、労災認定から漏れる事例の追跡調査の必要性や、申請却

下の増加が問題の不可視化につながる危険性を指摘され、救済範囲の拡大と「自己責任論」を超えた連帯の重要性を強調された。もう一人の討論者である緒方桂子氏は、労働者が危険な労働環境から離脱する「逃げる権利」を法的に保障する必要性を提起され、時間外労働やハラスメントを拒否する権利を明確に位置づける法改正の対抗軸を示された。

以上の特別企画を通じて、過労死防止法は一定の社会的意義を有するものの、「理念法」にとどまる限り、実効的な防止や救済には限界があることが明らかとなり、権利義務の明確化や責任追及の強化を伴う法制度の再構築が不可欠であることが確認された。

共通論題では、学校教員の働き方改革をめぐる問題が取り上げられた。改革が進められているにもかかわらず、長時間労働やハラスメントにより精神疾患や離職に至る教員が増加している現状が共有され、その構造的要因と責任の所在が多角的に検討された。

第1報告の西本武史氏は、2017年、業務による長時間・過重労働が原因で適応障害を発症したとして、大阪府を相手に安全配慮義務違反を問う訴訟を提起するとともに、公務災害認定を請求し、2022年2月に公務災害認定を受け、同年6月28日に全面勝訴した。その経験を踏まえ、教員職場の実態と裁判闘争から得られた教訓について報告された。とりわけ、業務量の増大に対して人員増加が伴わず、「給特法」の下で無償労働が常態化している実態が示され、勤務記録の保持と権利主張の重要性を指摘された。

これまで教師の過労死等に関する訴訟や公務災害認定手続きに深く関わってきた弁護士の松丸正氏は、公立学校教員の過労死が従来「美談化」され、責任の所在が曖昧にされてきたことを指摘された上で、近年は地方公共団体の安全配慮義務違反を認める判例が蓄積しつつあることを踏まえ、校長や教育委員会のみならず、教員配置を怠ってきた国の責任も問う必要性を提起された。また、産業医面接の形骸化など、長時間労働抑制の仕組みが十分に機能していない点を指摘された。

妹尾昌俊氏は、教師の過労死が繰り返される背景として、①健康管理及び労働時間把握の不十分さ、②「子どものため」を理由とする自己犠牲の常態化、③学校及び行政における責任回避体質を指摘され、これらが過労死を再生産する構造的要因であると論じられた。その上で、教職員のウェルビーイングを重視した制度設計や、過労死事案の徹底的な検証と再発防止策の必要性を提起された。

能澤英樹氏は、教職員組合の立場から過労死問題への対応と課題について報告された。①公務災害認定に至るまでには、遺族側の負担や手続きの困難など多くの障壁が存在すること、②長時間労働の背景には「給特法」に加え、教員を献身的存在とみなす「教員聖職者論」や新自由主義的教育政策が複合的に作用していること、③組合は弁護士等と連携し、これまで証拠収集や申請支援に取り組んできたが、過労死の予防や公務災害申請の対応に当たるには、一定数の専従役員が必要であり、全国的な組合員数の低下を懸念された。

討論において、社会教育学を専門とする池谷美衣子氏は保護者や地域社会の役割に注目し、教員の労働実態に対する理解を広げること、地域単位で教員不足の実態を可視化することが、働き方改革を後押しする重要な契機になると論じた。もう一人の討論者である櫻井善行氏は、長年定時制高校で過労死防止啓発授業を実践されてきた経験から、これまでの実践を踏まえ、啓発授業の認知度の低さのほか、それに対する学校や行政側の対応の問題点と課題を指摘された。全体を通じて、教員の長時間労働是正には、単なる制度改善にとどまらず、人員増加を含む抜本的改革が不可欠であり、その前提として安全配慮義務の責任主体を明確にし、法的・社会的に追及していくことの重要性が確認された。

そのほか、専門部会のテーマ別分科会や自由論題などの分科会が開催された。航空産業労働者の過労要因調査研究部会、芸能従事者の働き方の改善に向けた研究会からの報告のほか、権利とエンパワーメント（法社会学）部会から「過労死と遺族の権利行使という視点から日本・韓国・台湾・インドネシアの比較研究」の報告があった。分科会では、最近マスコミ等から注目されている海外勤務者の過労死問題の現状と課題についての報告や、「特別セッション」として京都放送労働組合の活動に関する報告、さらに自由論題の報告があった。

なお、第 11 回大会の各報告に関して更に詳細を知りたい方は、『過労死防止学会誌』第 6 号（2026 年 4 月刊行）に詳しく記載されています。ご希望の方には頒布致しますので、学会事務局（jimukyoku@jskr.net）までお申し込み下さい。

（過労死防止学会　代表幹事 長井偉訓）