第 18 回　過労死等防止対策推進協議会　議事次第

日 時 : 令 和３年 １月　26 日（火）17:00～19:00
場所 : TKP 新橋カンファレンスセンター　ホール 16E

１　開会

２　議題
　　・今後の過労死等防止対策について

３　閉会

＜資料＞

資　料　１　第 17 回過労死等防止対策推進協議会の主なご意見・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1

資　料　２「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の構成・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3

資　料　３「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に係る数値目標の進捗状況
・・・・・・・・・・・・・・・・・4

資　料　４　業種別の労災支給決定状況の推移・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10

資　料　５　メンタルヘルスや労働時間等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・13
　　５－１　メンタルヘルスの状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・14
　　５－２　新型コロナウイルス感染症の発生に伴う労働時間等の状況・・・・・・・・・・・・21
　　５－３　テレワークにおける労働時間等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・26
　　５－４　副業・兼業における労働時間等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・31
　　５－５　フリーランスの就業状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・35

参考資料1　過労死等の防止のための対策に関する大綱・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・40

参考資料2　メンタルヘルスや労働時間等の状況（参考）・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・74

参考資料3　過労死等に関する調査研究・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・112

参考資料4　過労死等防止対策の実施状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・134

参考資料5　過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和2年 12 月 17 日現在）
・・・・・・・・・・・・・168

第17回過労死等防止対策推進協議会の主なご意見

資料1

【メンタルヘルス】

○　今年の白書では、発病から短期間で自殺していること、自殺した方の多くが医療機関を受診していないことが明らかとなった。職場での気づきや医療機関につなげる体制の整備について啓発が必要である。

○　経験が浅い若年労働者は、職場で負荷がかかった時にストレスを強く感じて自殺する可能性が高いことから、若年労働者の心のケアをお願いしたい。

○　産業医へのメンタルヘルス対策の実施方法に関する研修をしっかりと行ってほしい。

○　相談窓口が分からないという相談を受ける。名刺サイズのカードに心の寄り添ったメッセージと相談窓口を記載して、悩んでいる方が手に取りやすい場所にそれを配置するなど、相談窓口の周知に努めてほしい。

○　自然災害等が発生した場合に、その対応に当たる地方自治体の職員に対して、産業医等がケアできる体制にあるのか確認をお願いしたい。

【勤務間インターバル】

○　勤務間インターバルの普及促進に向けて、例えば、制度導入企業に対して、子育て分野における「くるみんマーク」のような認定マークをつくってはどうか。

○　インターバル導入企業割合はまだまだ伸びる可能性があるので、助成金の予算確保をお願いしたい。

【テレワーク】

○　テレワークは労働時間管理や労働者間のコミュニケーション、生活の場が就労の場になることによる作業環境管理などが難しい。働き方の変容を適切に捉えて対策をとる必要がある。

【働き方改革】

○　上限規制の適用除外・猶予業種における過労死等をどう防ぐか、議論する必要がある。

○　働き方改革の法改正後の状況も検証して対策を考えていく必要がある。

第17回過労死等防止対策推進協議会の主なご意見

【教職員関係】

○　教員による部活動の指導を減らすよう、「部活動改革」を進めることは重要であるが、現場では平日と休日で指導者を分けるような対応は難しい。

【調査研究等】

○　重点業種等の調査研究等におけるデータ分析を、過労死等防止の取組にどう活かしていくのか、PDCAサイクルを如何にまわしていくのかが重要である。

○　フリーランス、ダブルワークについて、過重労働の実態を明らかにする必要がある。

○　デジタル革命によって、労働者には目には見えない負荷がかかってきている。これからは労働時間だけでなく、労働の過密度についても注意を払っていくべきである。

○　同じ業種でも、個々の企業で状況が大きく違う。個々にも状況をみる必要があるのではないか。

【労災補償】

○　「勤務問題を原因の一つとする自殺者数」と「自殺にかかる労災請求件数」には大きなギャップがある。

○　労災認定基準の改定作業が行われているが、近年の働き方の変化の実態が適正に評価される認定基準に改定されることを望む。

【その他】

○　企業名公表リストについて、厚労省HPを見てもどこに掲載されているのか分からないため、分かりやすくしてほしい。

○　民間の過重労働を解消するためには、指導する立場である官公庁の働き方も見直すべきである。

○　中小企業や地方にも広げるための取組を大綱に盛り込むべきである。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の構成

資料2

※平成27年７月24日策定（閣議決定）、平成30年７月24日変更（閣議決定）

第１　はじめに

１　これまでの取組　　２　現状と課題

第２　過労死等の防止のための対策の基本的考え方

１　調査研究等の基本的考え方　２　啓発の基本的考え方
３　相談体制の整備等の基本的考え方
４　民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第３　過労死等防止対策の数値目標

以下の数値目標を設定

１　週労働時間60時間以上の雇用者の割合を５％以下
　※特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進

２　勤務間インターバル制度について、
・勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満
・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上

３　年次有給休暇の取得率を70%以上
　※特に、年次有給休暇の取得日数が０日の者の解消に向けた取組を推進

４　メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上

５　仕事上の不安、悩み又はストレスについて、相談先がある労働者の割合を90%以上

６　ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上

第４　国が取り組む重点対策

１　労働行政機関等における対策
（1）長時間労働の削減に向けた取組の徹底
（2）過重労働による健康障害の防止対策
（3）メンタルヘルス対策・ハラスメント対策

２　調査研究等
（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界を重点業種・職種として実施）

３　啓発
（1）国民に向けた周知・啓発の実施
（2）大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
（3）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
（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
（5）勤務間インターバル制度の推進
（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
（7）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
（8）職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施
（9）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
（上記重点業種・職種に加え、宿泊業等について取組を記載）
（10）若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
（11）公務員に対する周知・啓発等の実施

４　相談体制の整備等

５　民間団体の活動に対する支援

第５　国以外の主体が取り組む重点対策

第６　推進上の留意事項

資料３

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に係る数値目標の進捗状況

過労死等の防止のための対策に関する大綱に係る数値目標の進捗状況

大綱の数値目標	最新値
1　週労働時間60時間以上の雇用者の割合を**5%以下**（令和2年まで） なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。 （総務省「労働力調査」（非農林雇用者で算出））	**6.4%**（令和元年） ※週40時間以上の雇用者のうち週60時間以上労働した者の割合は**10.9%**（令和元年）
2　勤務間インターバル制度（令和2年まで） 労働者30人以上の企業のうち、 【目標1】「制度を知らない」と回答する企業比率を**20%未満**とする。 【目標2】制度の導入企業割合を**10%以上**とする。 （厚生労働省「就労条件総合調査」）	【目標1】 **10.7%**（令和2年） 【目標2】 **4.2%**（令和2年）
3　年次有給休暇取得率を**70%以上**とする（令和2年まで）。 特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。 （厚生労働省「就労条件総合調査」）	**56.3%**（令和元年）
4　メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を**80%以上**とする（令和4年まで）。 （厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」）	**59.2%**（平成30年）
5　仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を**90%以上**とする（令和4年まで）。 （厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」）	**73.3%**（平成30年）
6　ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を**60%以上**とする（令和4年まで）。 （厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計）	**63.7%**（平成30年）

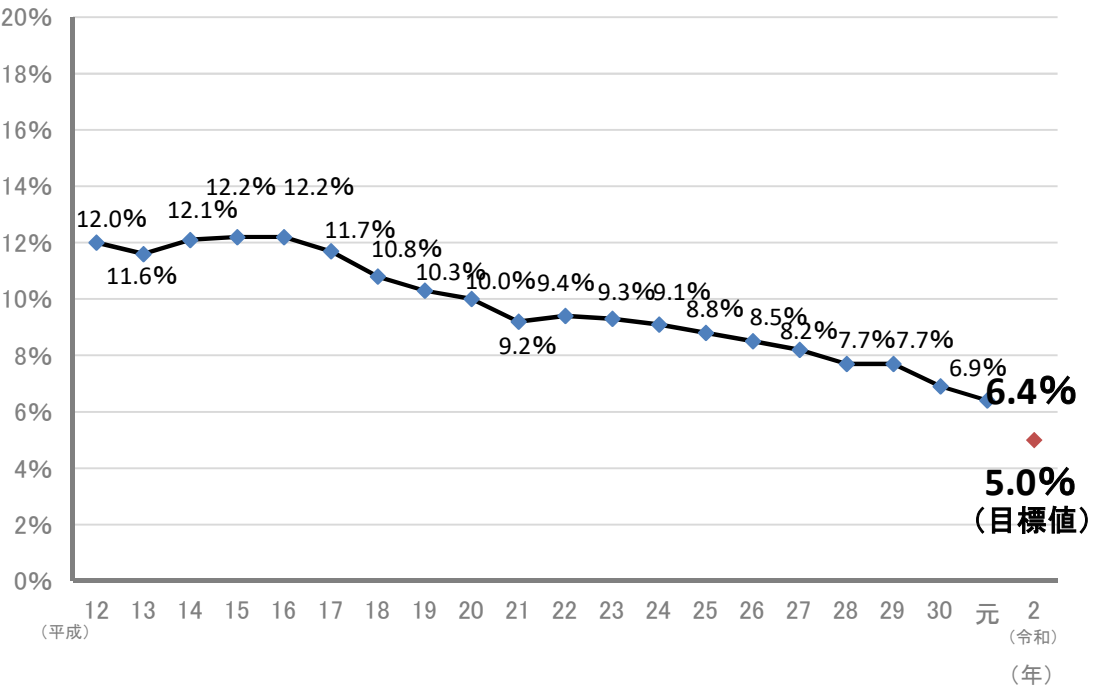
過労死等の防止のための対策に関する大綱に係る数値目標の進捗状況

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は改善傾向にあるが、目標値には到達していない。

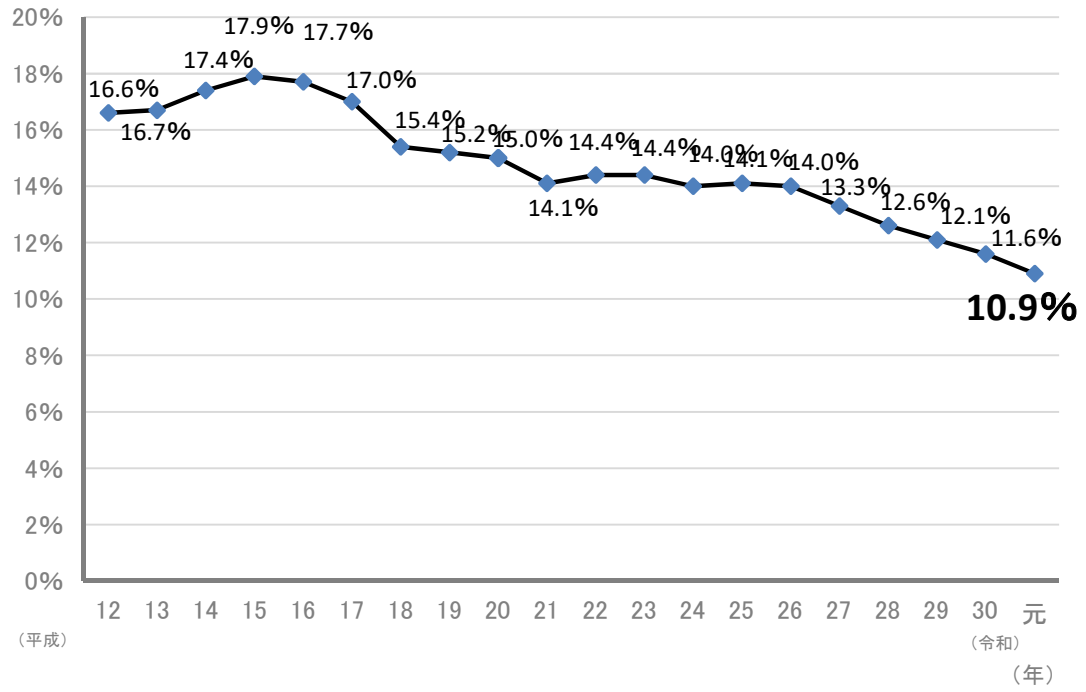
大綱の目標

週労働時間60時間以上の雇用者の割合を５％以下（令和２年まで）
なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合の推移



週労働時間60時間以上の雇用者の割合（週労働時間40時間以上の雇用者に占める割合）の推移



（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）

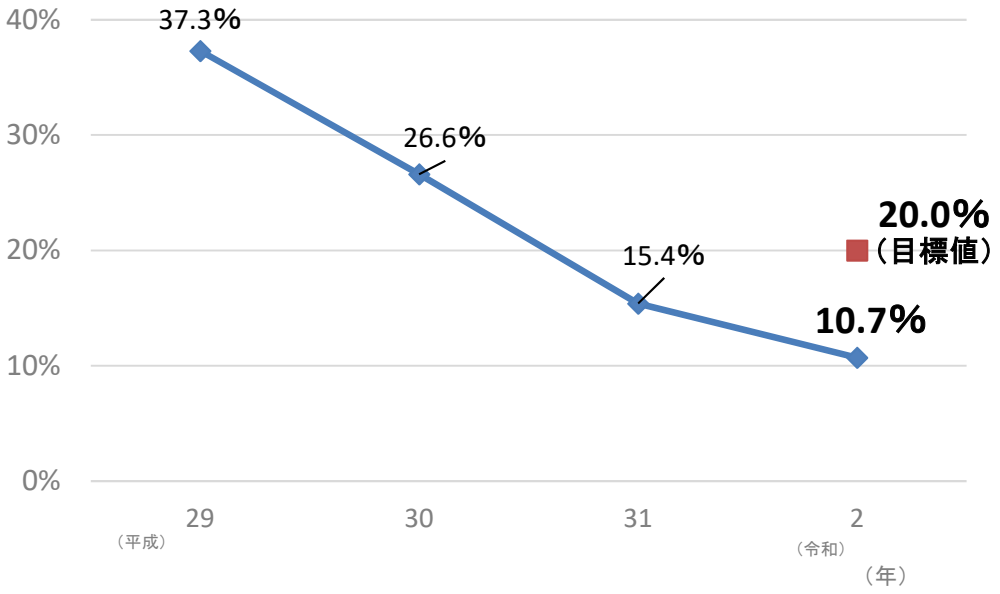
過労死等の防止のための対策に関する大綱に係る数値目標の進捗状況

勤務間インターバル制度について、
- 「制度を知らない」と回答する企業割合は目標値に到達している。
- 制度の導入企業割合は改善傾向にあるが、目標値に到達していない。

大綱の目標

勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち「制度を知らない」と回答する企業割合を20%未満（令和２年まで）

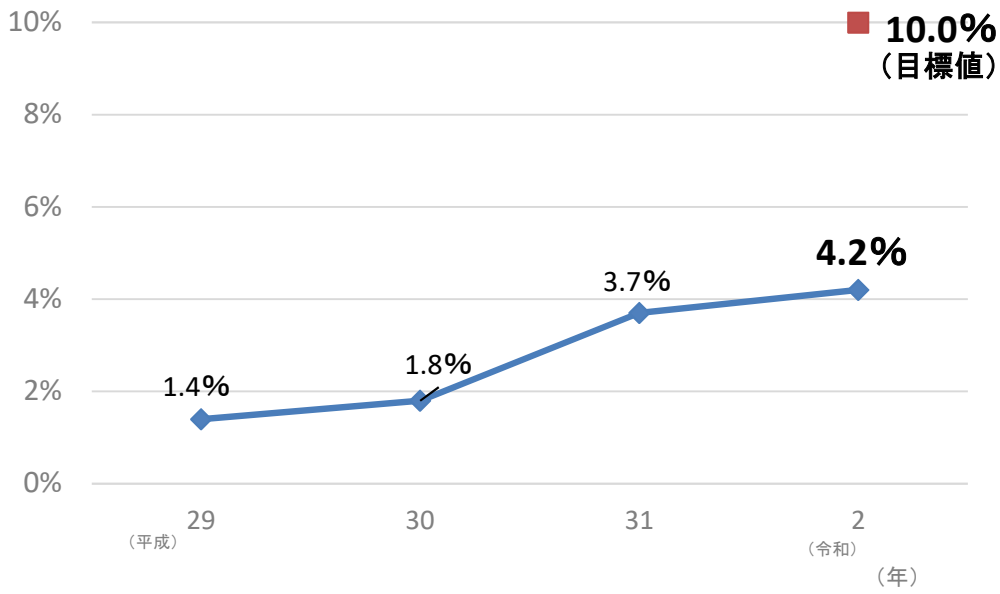
「制度を知らない」と回答する企業割合の推移



大綱の目標

勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち制度の導入企業割合を10%以上（令和２年まで）

制度の導入企業割合の推移



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」
※「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息期間を設ける制度。
※　１月１日現在の状況について調査を行っている。

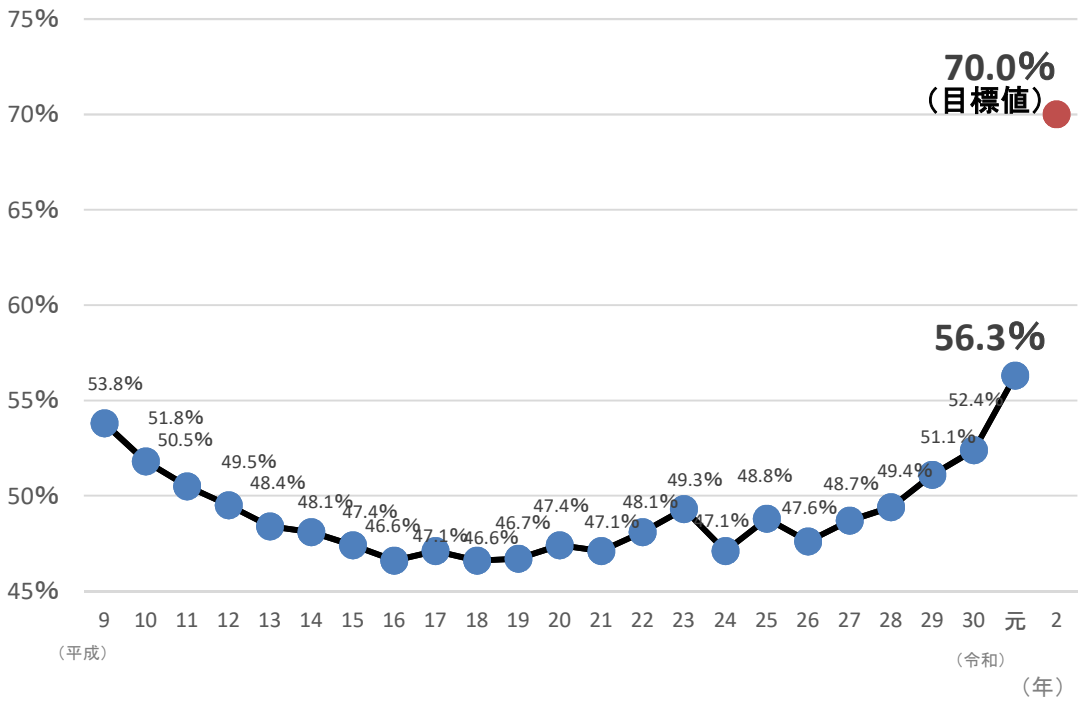
過労死等の防止のための対策に関する大綱に係る数値目標の進捗状況

年次有給休暇の取得率は改善傾向にあるが、目標値には到達していない。

大綱の目標

年次有給休暇取得率を70%以上（令和２年まで）
特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。

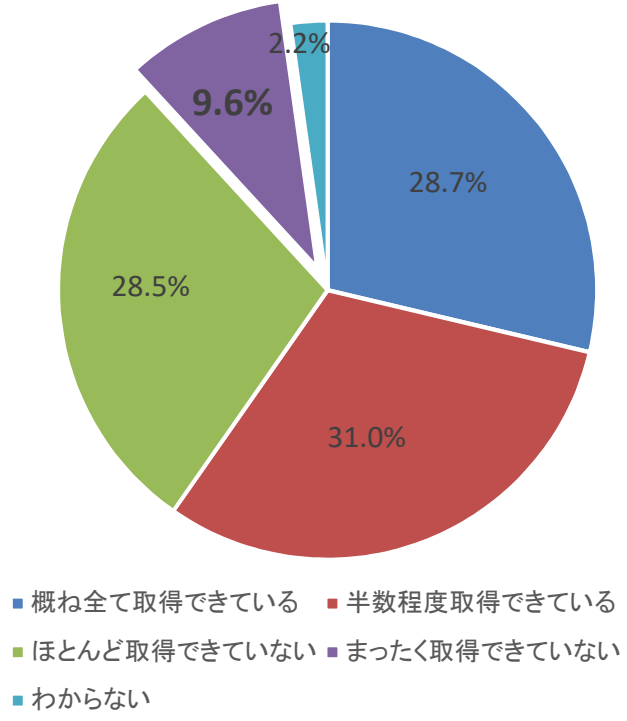
年次有給休暇取得率の推移



（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）

※年次有給休暇の法改正　⇒　1994年に初年度の継続勤務要件の短縮（１年→６ヶ月）、1999年に付与日数の引き上げ（２年６ヶ月を超える継続勤務期間１年ごとの付与日数の引き上げ（２日増加））

年次有給休暇の取得状況（平成30年度又は平成30年）



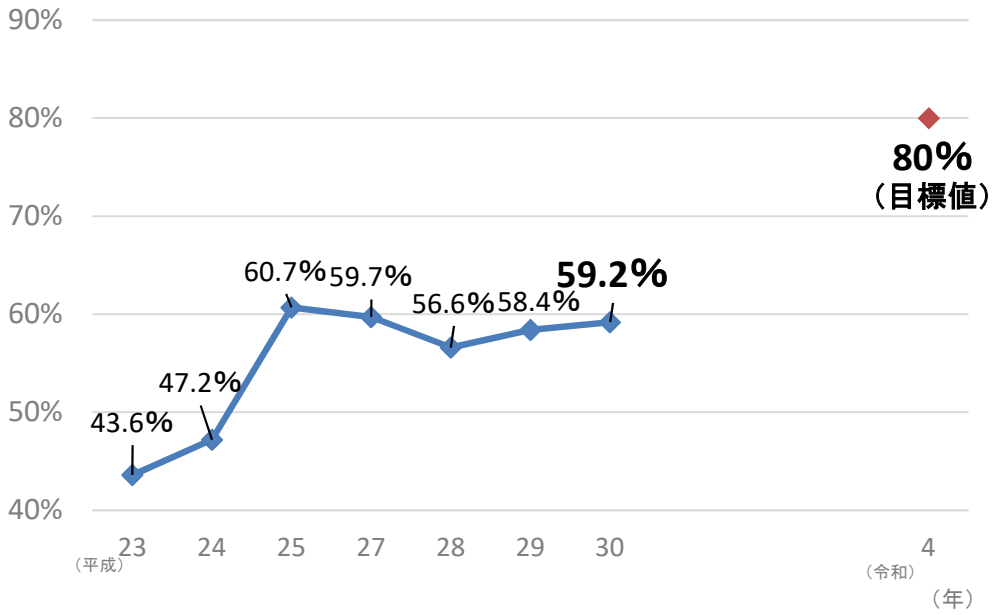
（資料出所）みずほ情報総研（株）「令和元年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（厚生労働省委託事業）

過労死等の防止のための対策に関する大綱に係る数値目標の進捗状況

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合は改善傾向にあるが、目標値には到達していない。
- 職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合は改善傾向にあるが、目標値には到達していない。
- ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業所割合は目標値に到達している。

大綱の目標　メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和４年まで）

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合の推移

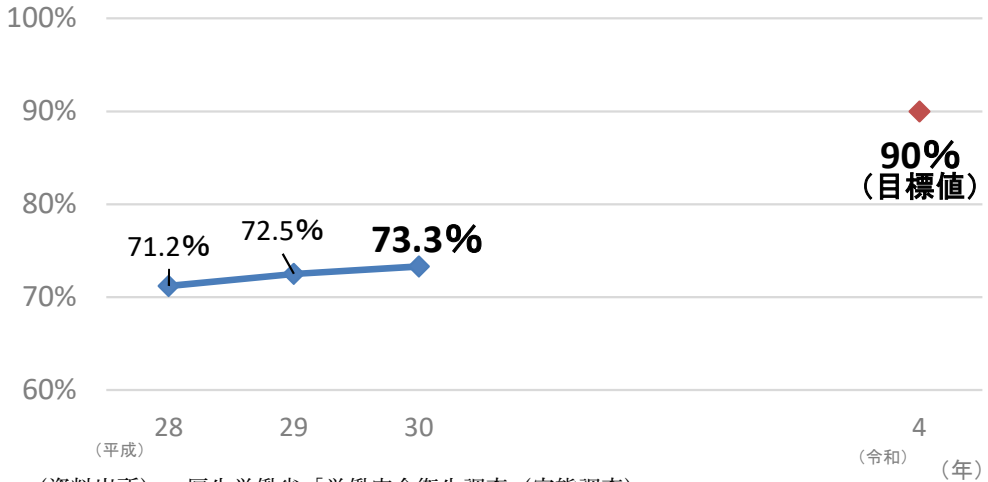


（資料出所）　厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」
（ただし、平成23年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、
平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」）

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

大綱の目標　仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和４年まで）

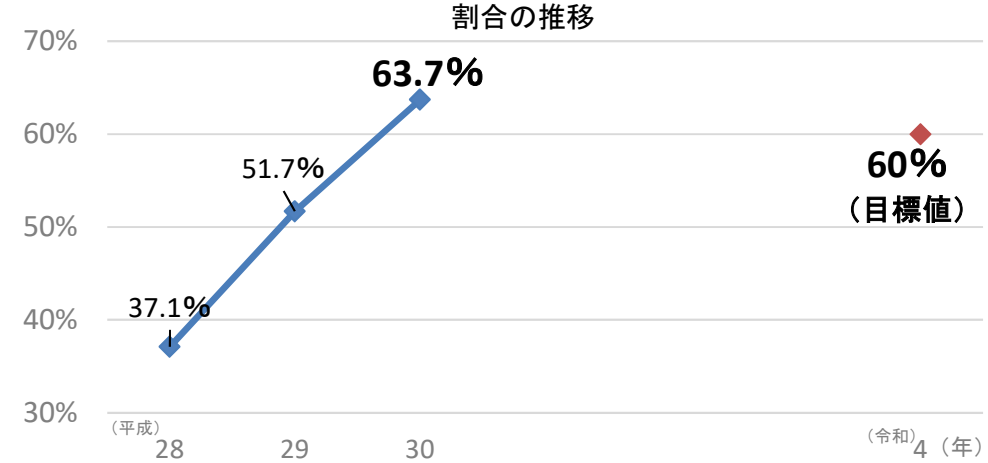
仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合の推移



（資料出所）　厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

大綱の目標　ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上（令和４年まで）

ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業所割合の推移

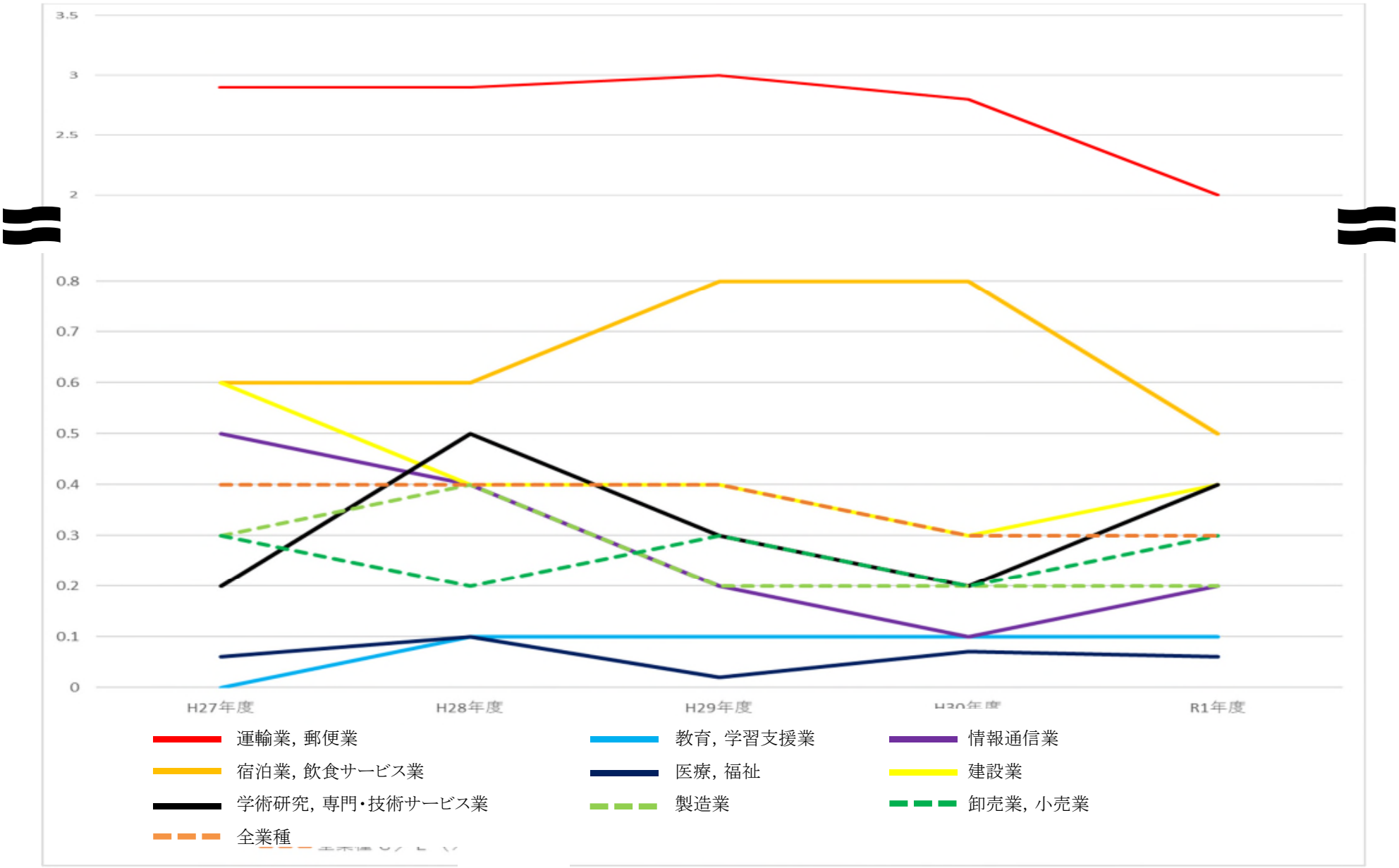


（資料出所）　厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計

資料4

業種別の労災支給決定状況の推移

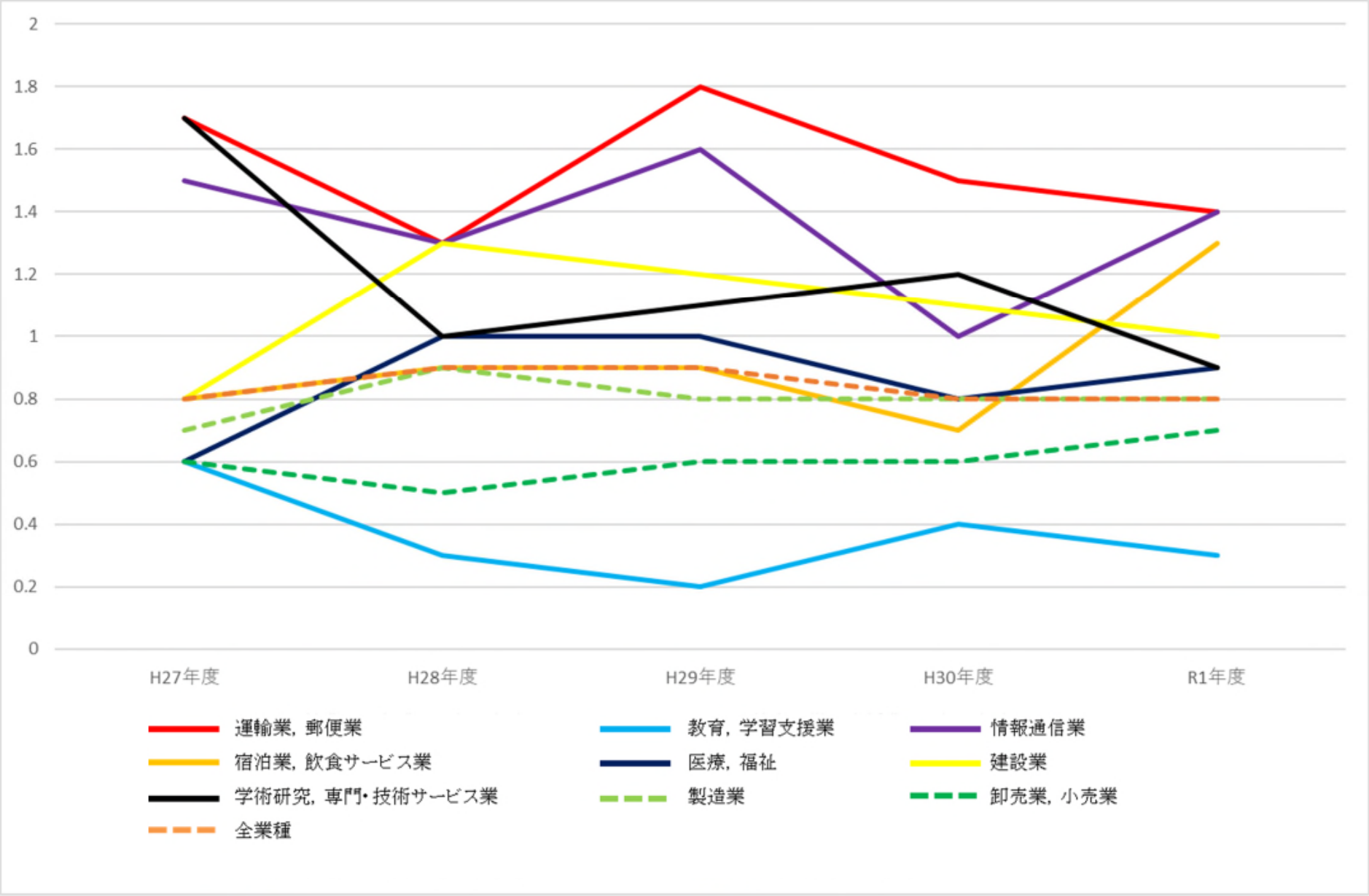
業種別の脳・心臓疾患に係る労災支給決定状況の推移



（計算式） 労災支給決定件数 / 雇用者総数 × 1000

（資料出所）
厚生労働省「過労死等の労災補償状況」、総務省「労働力調査」より作成

業種別の精神障害に係る労災支給決定状況の推移



（計算式） $\frac{\text{労災支給決定件数}}{\text{雇用者総数}} \times 1000$

（資料出所）
厚生労働省「過労死等の労災補償状況」、総務省「労働力調査」より作成

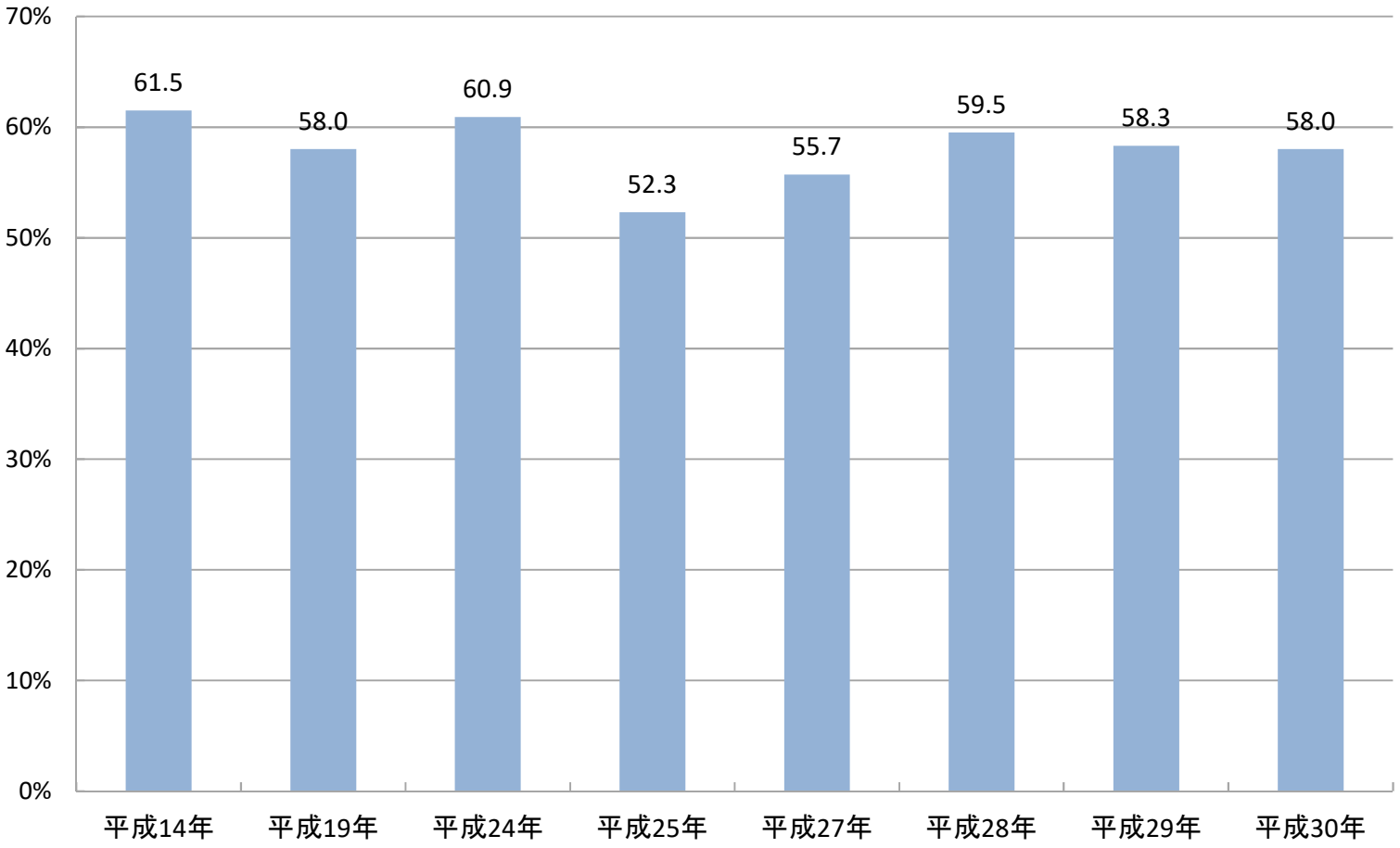
資料５

メンタルヘルスや労働時間等の状況

メンタルヘルスの状況

仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合

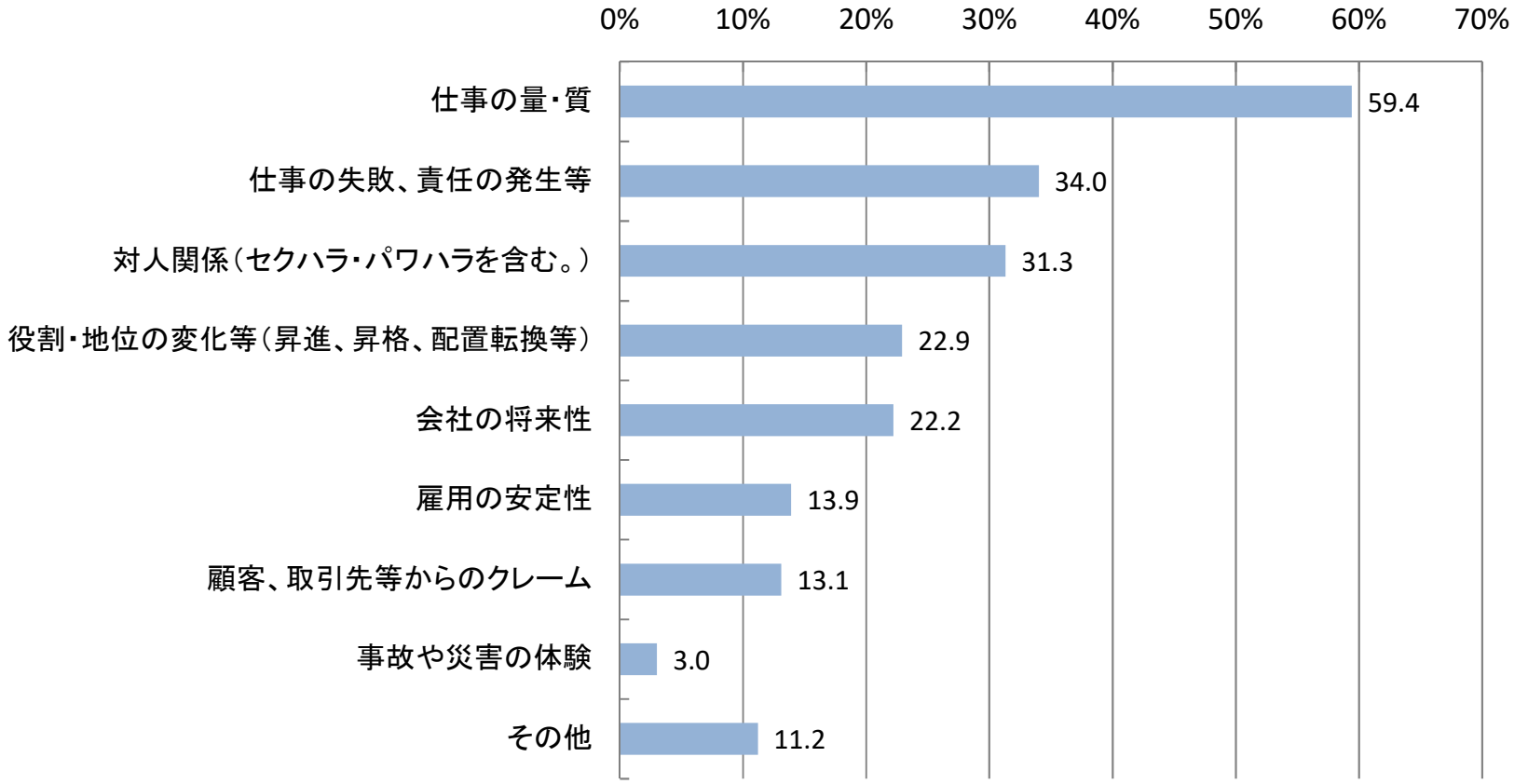
➢仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、平成30年は58.0%であり、依然として半数を超えている。



(資料出所)厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」より作成
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」より作成
(注)常用労働者10 人以上を雇用する事業所を対象

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（平成30年）

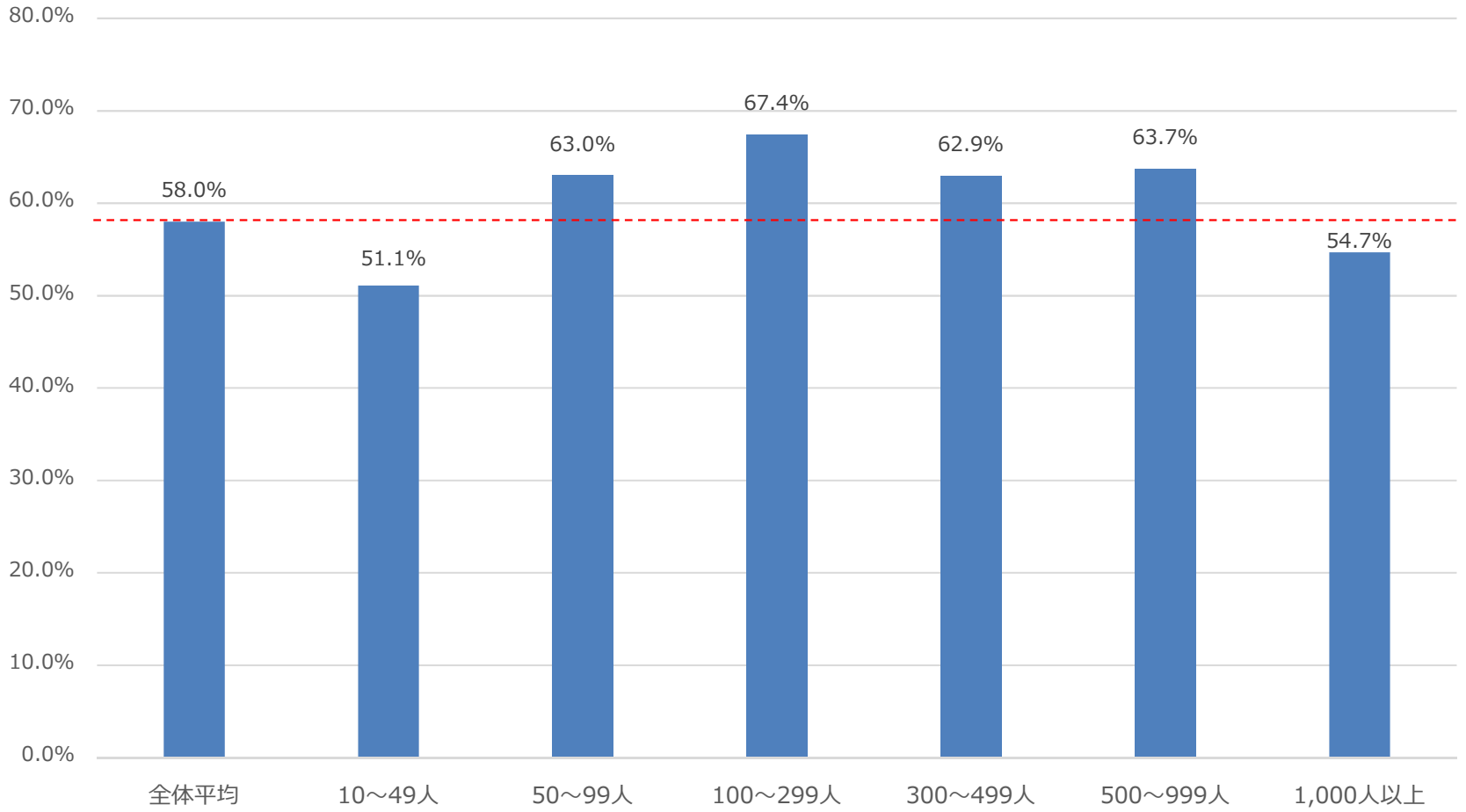
➢「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容をみると、「仕事の量･質」が最も多い。



（資料出所）厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成
（注） 1. 常用労働者10 人以上を雇用する事業所を対象
2. 3 つ以内の複数回答

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（平成30年）（事業所規模別）

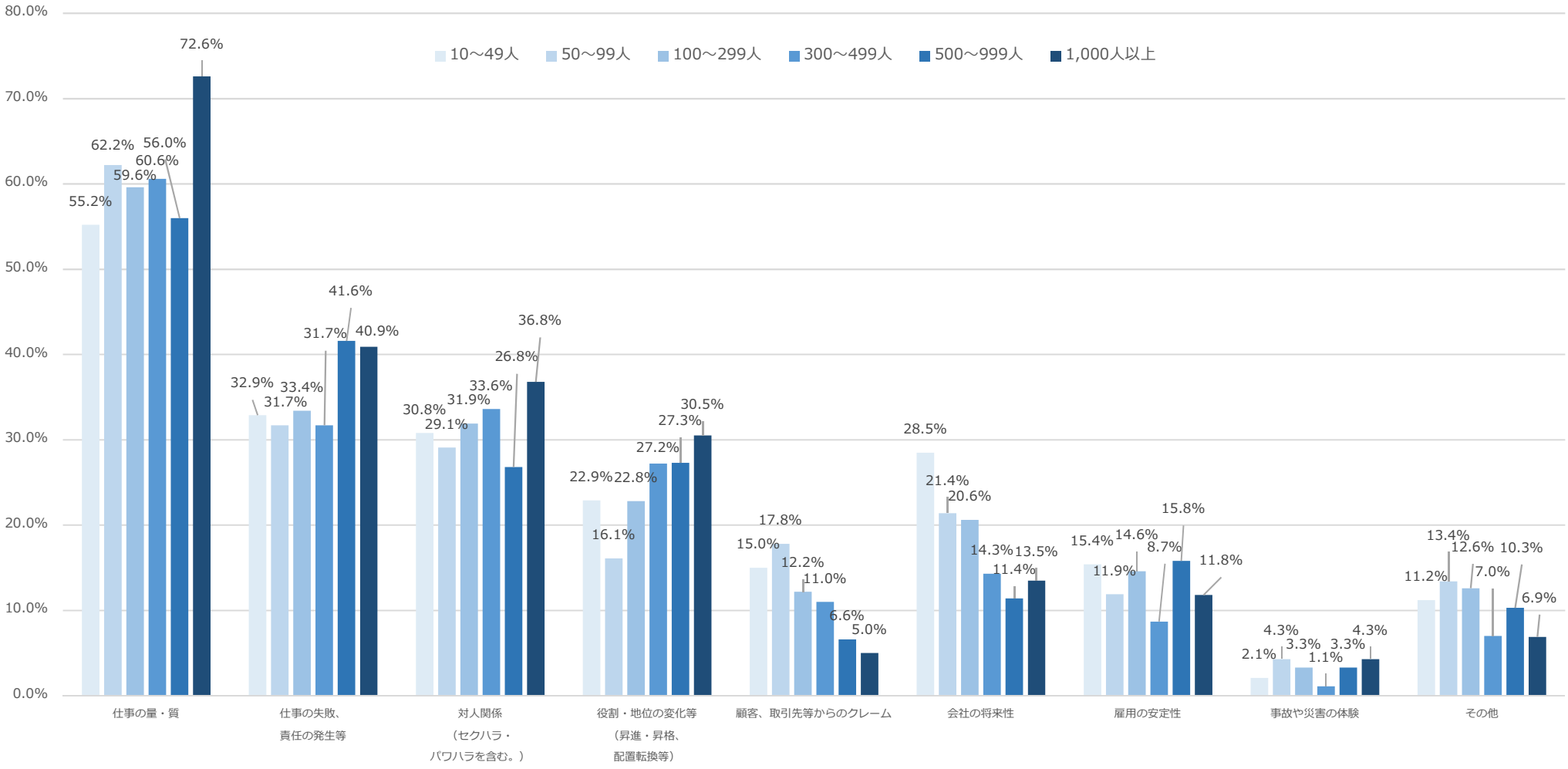
➢仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合を事業所規模別にみると、「10～49人」、「1,000人以上」以外の規模について、全体平均よりも高い。



（資料出所）厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成
（注） 1. 常用労働者10 人以上を雇用する事業所を対象

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（平成30年）（事業所規模別）

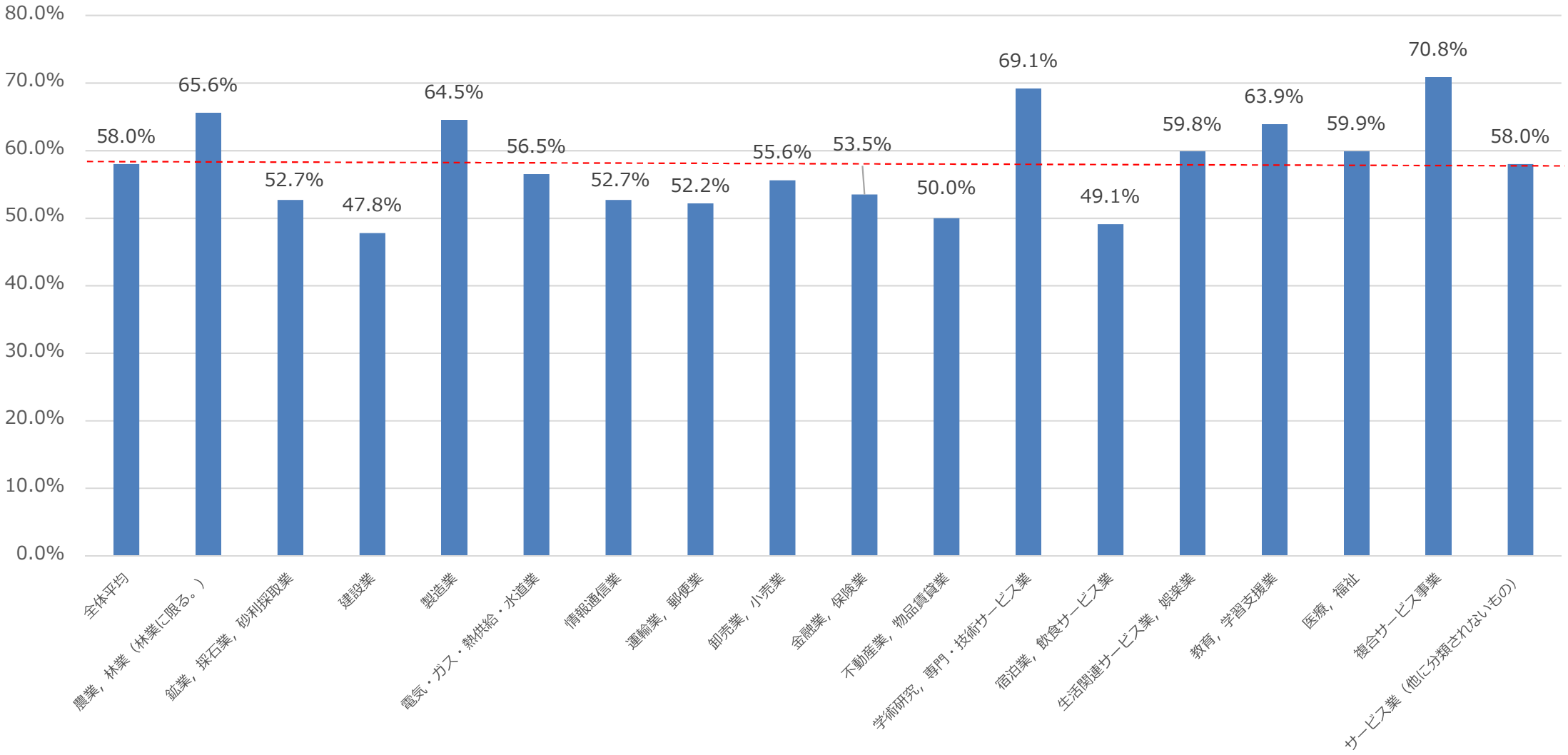
➢事業所規模別にみると、全ての規模において「仕事の量・質」が最も高く、特に「1,000人以上」の規模でその割合が高い。また、「顧客、取引先等からのクレーム」、「会社の将来性」については、概ね規模が小さいほどその割合が高い。



（資料出所）厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成
（注） 1. 常用労働者10 人以上を雇用する事業所を対象
2. 3 つ以内の複数回答

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（平成30年）（業種別）

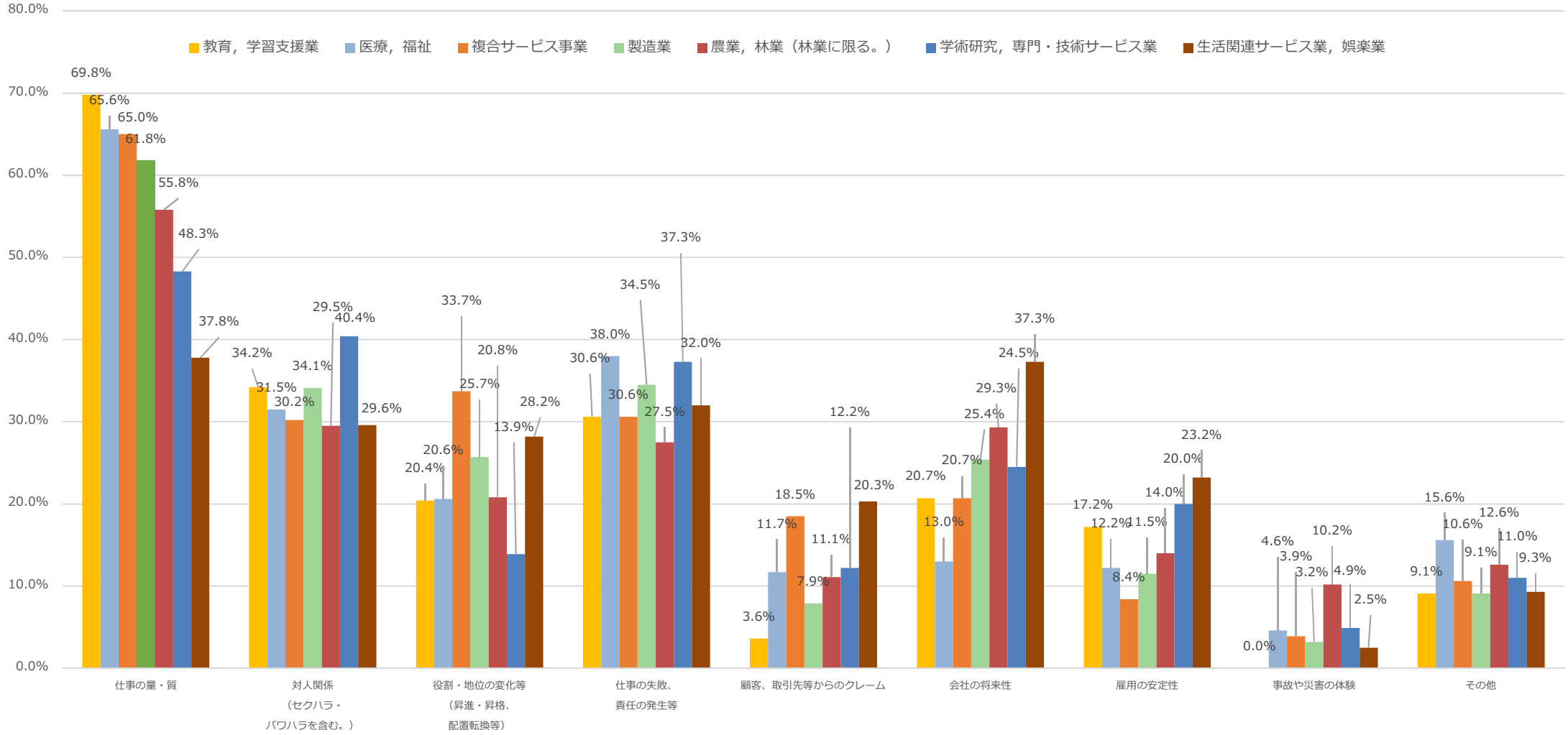
➢仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合を業種別にみると、「複合サービス事業」が最も高く、次いで「学術研究，専門・技術サービス業」が高くなっている。



（資料出所）厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成
（注） 1．常用労働者10 人以上を雇用する事業所を対象

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（平成30年）（業種別）

➢ 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合が全体平均より高い業種については、全ての業種において「仕事の量・質」が最も高くなっている。
また、業種の特徴としては、「学術研究，専門・技術サービス業」においては、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）。」が、「生活関連サービス業，娯楽業」においては、「会社の将来性」が他の業種と比べてその割合が高い。



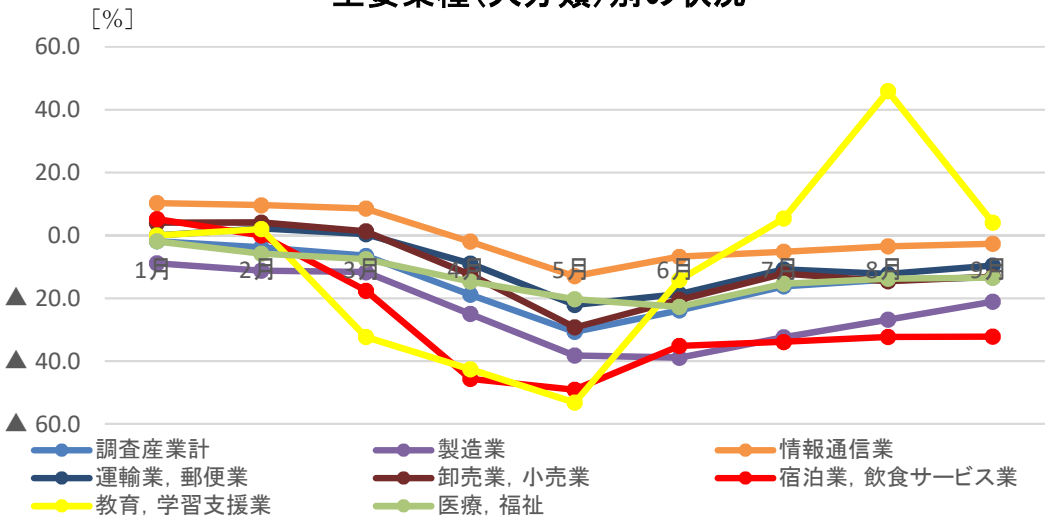
（資料出所）厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」より作成
（注） 1. 常用労働者10 人以上を雇用する事業所を対象
2. 3 つ以内の複数回答

新型コロナウイルス感染症の発生に伴う労働時間等の状況

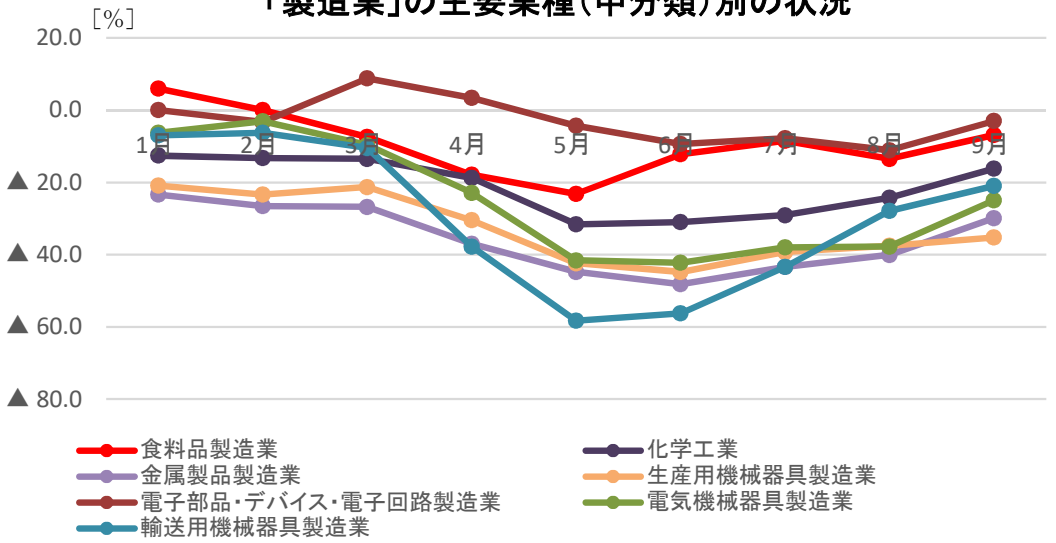
令和２年における所定外労働時間の状況（業種別・前年同月比）

➢令和２年の所定外労働時間については、業種全体では全ての月で前年同月よりも減少した。
➢業種（大分類）ごとに状況が異なるが、同じ業種（大分類）の中でも状況は様々である。

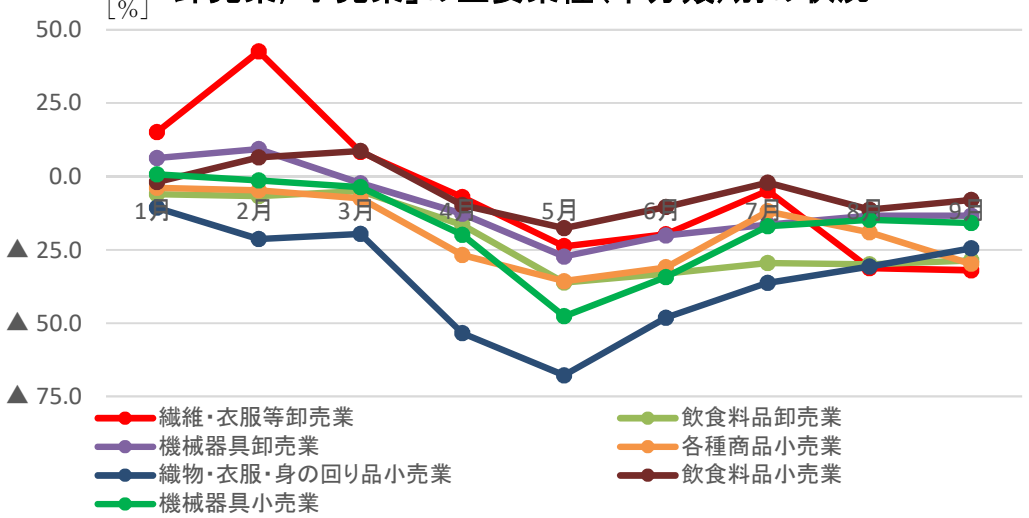
主要業種（大分類）別の状況



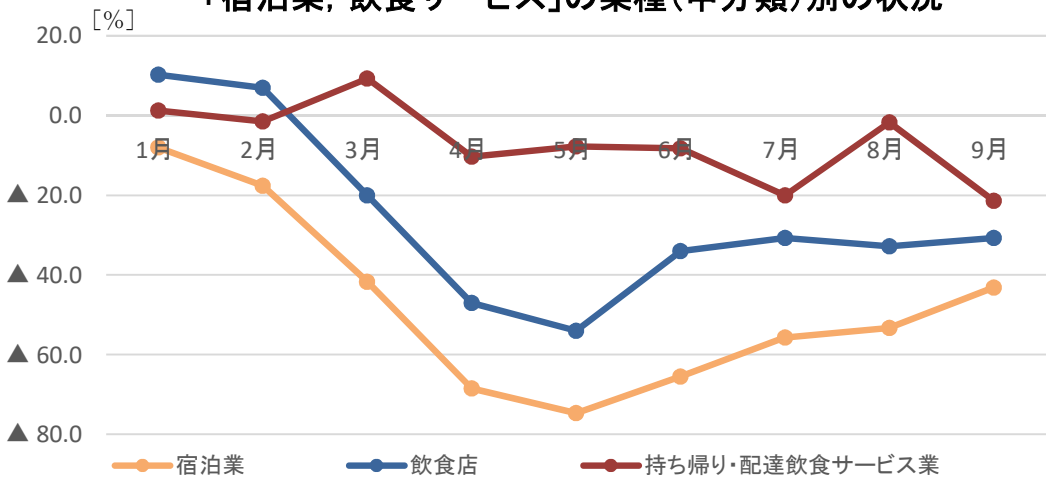
「製造業」の主要業種（中分類）別の状況



「卸売業，小売業」の主要業種（中分類）別の状況



「宿泊業，飲食サービス」の業種（中分類）別の状況

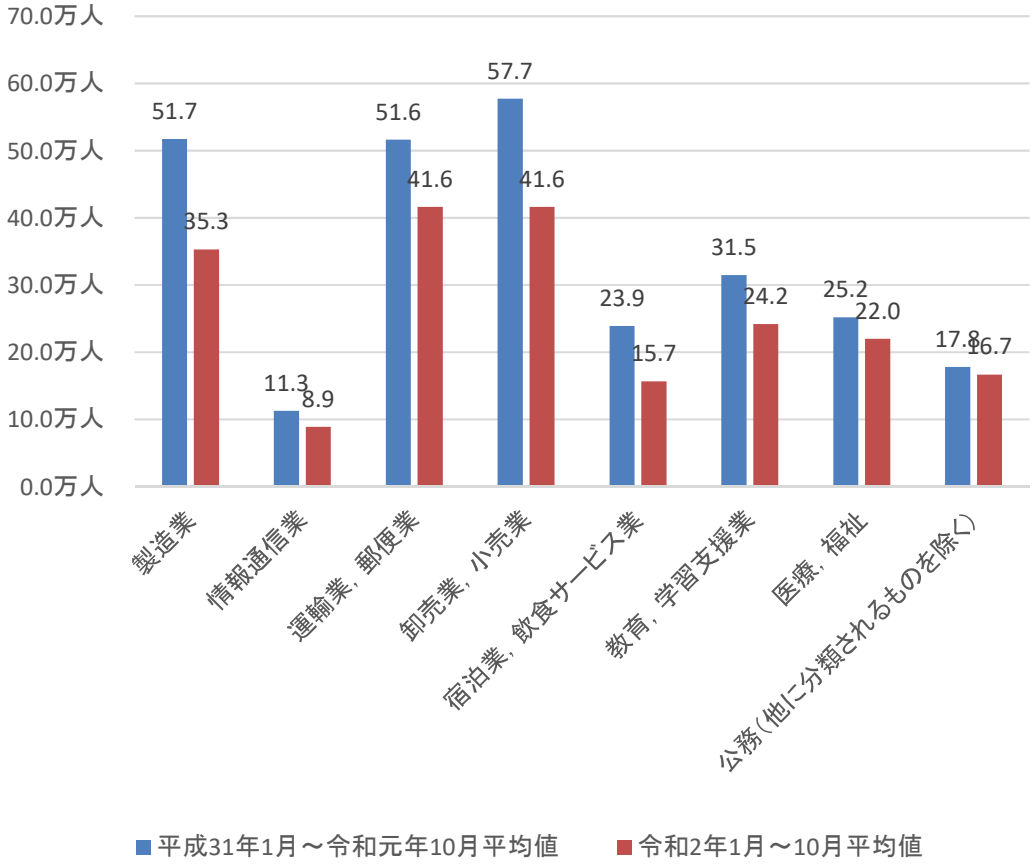


（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」より作成
（注）事業所規模5人以上、調査産業計

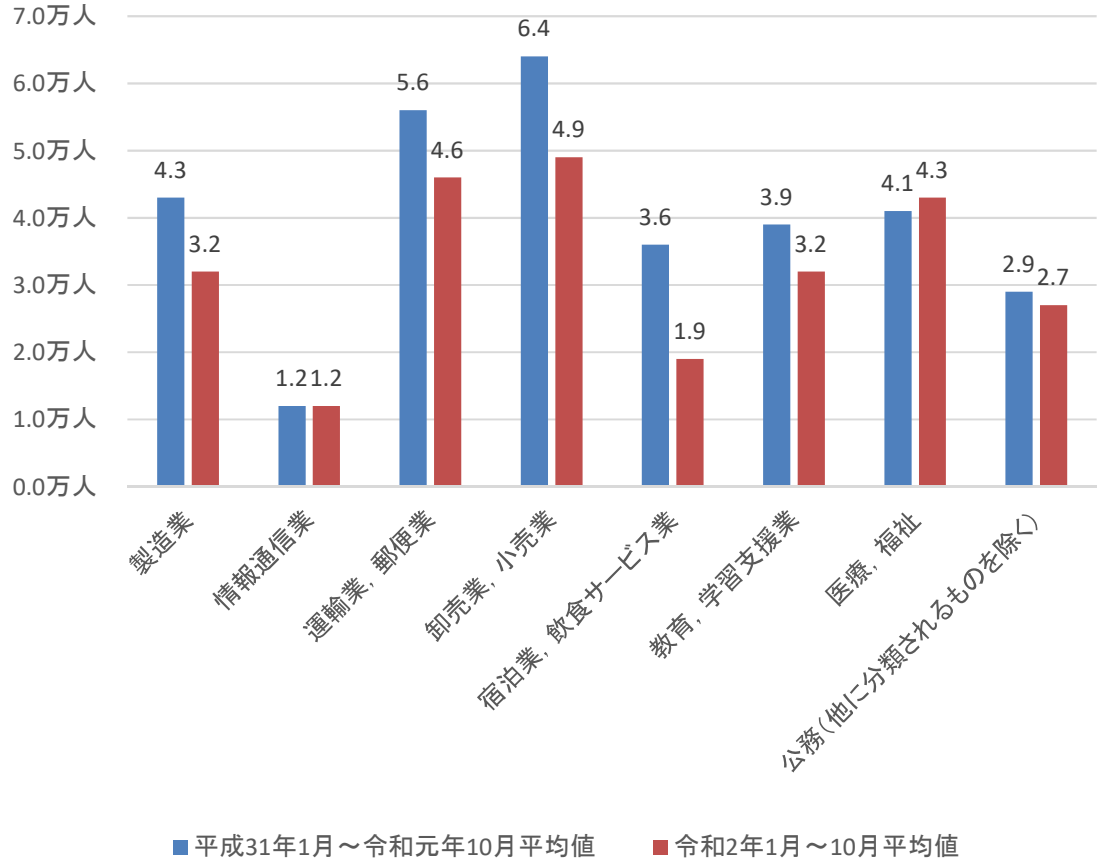
月末１週間の就業時間が60時間以上・80時間以上の雇用者数（業種別）

➢令和２年の月末１週間の就業時間が60時間以上の雇用者数（非農林業の１月～10月の平均値）は、292.3万人と前年同期の376.7万人より大幅に減少している。主要業種別にみると、全ての業種で前年同時期より減少している。
➢令和２年の月末１週間の就業時間が80時間以上の雇用者数（非農林業の１月～10月の平均値）は、 37.8万人と前年同期の44.5万人より減少している。主要業種別にみると、「医療，福祉」では前年同時期より増加している。

週就業時間60時間以上の雇用者数



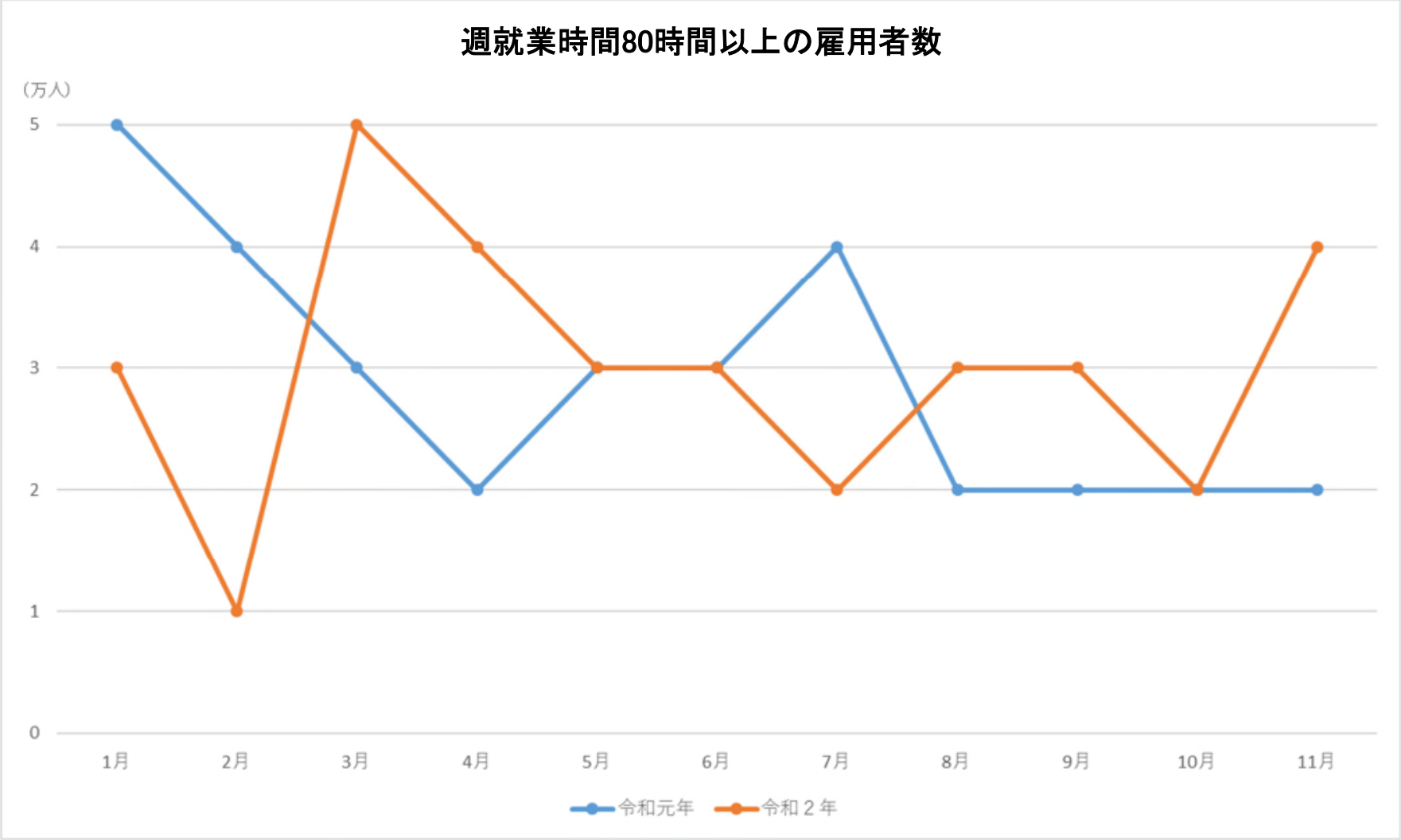
週就業時間80時間以上の雇用者数



(資料出所)総務省「労働力調査」より作成
(注)1月から10月までの値を平均し、小数点以下第2位を四捨五入したもの。

月末１週間の就業時間が80時間以上の雇用者数（医療業）

➢令和２年の月末１週間の就業時間が80時間以上の雇用者数は、３月～４月、８月～９月、11月で前年同月を上回っている。
特に、２月から３月及び10月から11月の増加の幅が大きい。



（資料出所）総務省「労働力調査」より作成

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における新型コロナウイルス感染症に関する相談状況（令和2年4月～11月）

「こころの耳メール相談」

○相談実績　784件（全体4,344件のうち18.0%）

「こころの耳電話相談」

○相談実績　1,174件（全体7,981件のうち14.7%）

「こころの耳SNS相談」

○相談実績　404件（全体4,419件のうち9.1%）

主な相談内容

○ コロナ対応による不安・不満
→職場で緊張感が続く。業務が溜まることが不安。
→コロナの影響で業務が増えてしんどい。

○職場の人間関係の悪化
→コロナの影響で職場の雰囲気が悪く、人間関係がギスギスしている。

○　退職・求職活動、収入面の不安
→退職勧奨を受けたが、コロナの影響で再就職先が見つからず不安。
→解雇と通知され、気持ちを取り乱している。
→コロナで収入が減ってしまい不安。

○ 在宅勤務による不安・不満
→在宅勤務で意思疎通がとりにくくストレス。孤立感が強い。
→同じ部署で在宅勤務できる人とできない人がいて不満。

○ コロナ感染に関する不安
→接客業で自分も感染するのではと不安。
→自分が感染し、会社に迷惑をかけないか不安。
→感染して療養中。他の従業員に感染させたのではと申し訳ない。
療養後の職場復帰が不安。

○ メンタル不調の悪化
→元々メンタル不調があるが、コロナで不安が増幅している。

⇨ 不安・悩みに寄り添い傾聴し、相談者の自己理解や問題解決に向けた対応を促すほか、必要に応じて適切な窓口をご案内。

「こころの耳メール相談」（平成26年7月～）

○ 相談実績（令和元年度）：7,563件

「こころの耳SNS相談」（令和2年6月～）

令和2年度 新規

○ 受付日時 ： 月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00
（祝日、年末年始を除く）

「こころの耳電話相談」（平成27年9月～）

※平成28年10月に「こころほっとライン」から改称

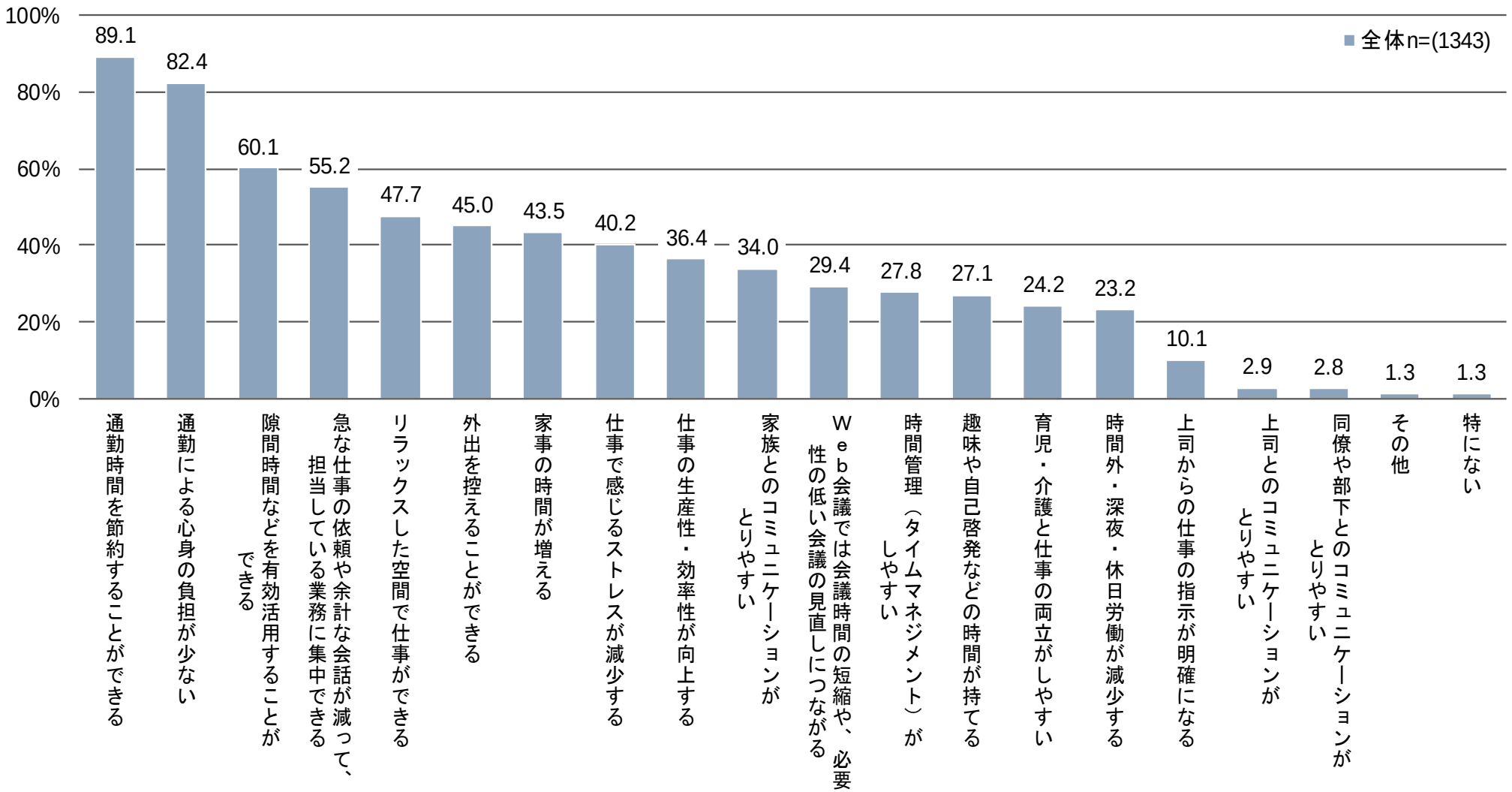
○ 専用ダイヤル ： 0120－565－455
○ 受付日時 ： 月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00
（祝日、年末年始を除く）
○ 相談実績（令和元年度）：6,460件
○ 回線数を6割増加（令和2年5月）

令和2年度 拡充

テレワークにおける労働時間等の状況

テレワーク（在宅勤務）のメリットとして感じること【従業員調査】

➢テレワークのメリットとして感じることとしては、「通勤時間を節約することができる」、「通勤による心身の負担が少ない」が多い。

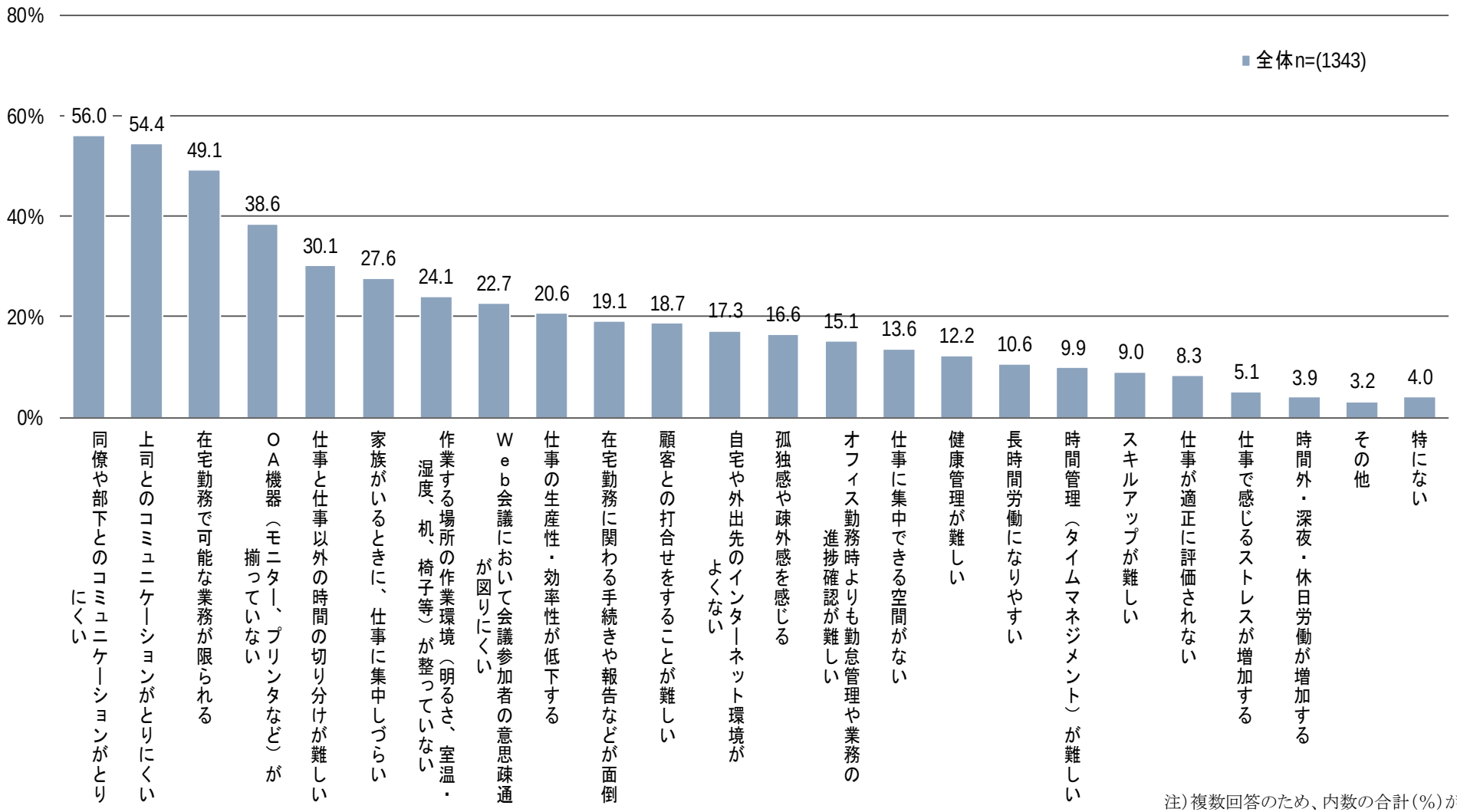


注）複数回答のため、内数の合計（%）が100を超える。

（資料出所）三菱UFJリサーチ&コンサルティング「テレワークの労務管理等に関する実態調査（速報版）」（厚生労働省委託事業）より作成
※　同調査は令和2年8月20日～10月8日に郵送配布等により実施。従業員10人以上の20,000社の企業のうち3,788件から回答を得たもの。

テレワーク（在宅勤務）のデメリットとして感じること【従業員調査】

➢テレワークのデメリットとして感じることとしては、「同僚や部下とのコミュニケーションがとりにくい」、「上司とのコミュニケーションがとりにくい」が多い。
➢その他、「作業する場所の作業環境（明るさ、室温・湿度、机、椅子等）が整っていない」、「健康管理が難しい」、「長時間労働になりやすい」との回答もある。



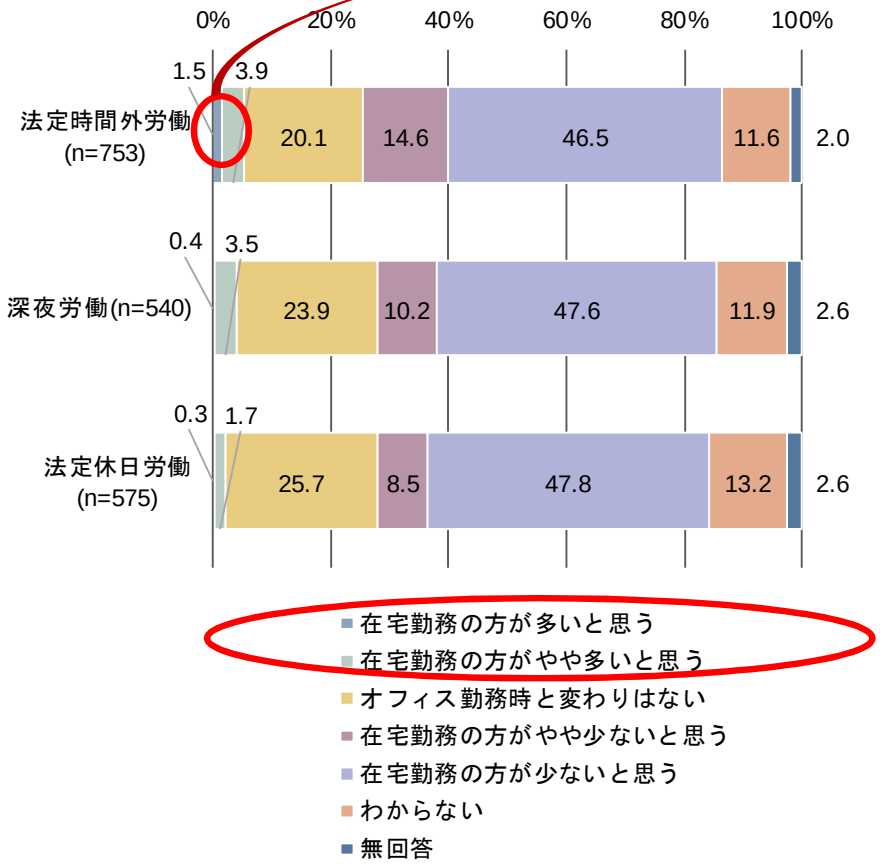
注）複数回答のため、内数の合計（%）が100を超える。

（資料出所）三菱UFJリサーチ＆コンサルティング「テレワークの労務管理等に関する実態調査」（厚生労働省委託事業）より作成
※　同調査は令和2年8月20日～10月8日に郵送配布等により実施。従業員10人以上の20,000社の企業のうち3,788件から回答を得たもの。

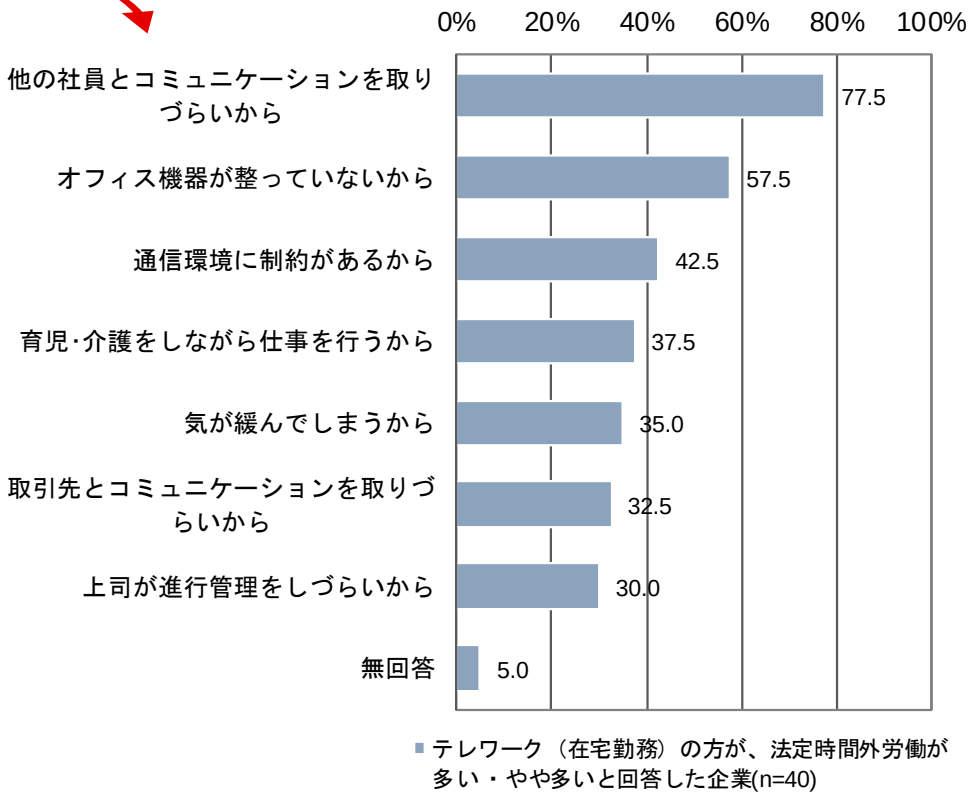
オフィス勤務時と比べたテレワークでの法定時間外労働等の多さ・多い理由【企業調査】

➢オフィス勤務時と比べたテレワーク（在宅勤務）での法定時間外・深夜・法定休日労働の多さについて、「テレワーク（在宅勤務）の方がやや少ないと思う」、「テレワーク（在宅勤務）の方が少ないと思う」が多い一方で、「テレワーク（在宅勤務）の方が多いと思う」「テレワーク（在宅勤務）の方がやや多いと思う」も存在。
➢テレワーク（在宅勤務）で法定時間外労働がオフィス勤務時より多い理由としては、「他の社員とコミュニケーションが取りづらいから」が多い。

オフィス勤務時と比べたテレワーク（在宅勤務）での法定時間外・深夜・法定休日労働の多さ



テレワーク（在宅勤務）で法定時間外労働がオフィス勤務時より多い理由



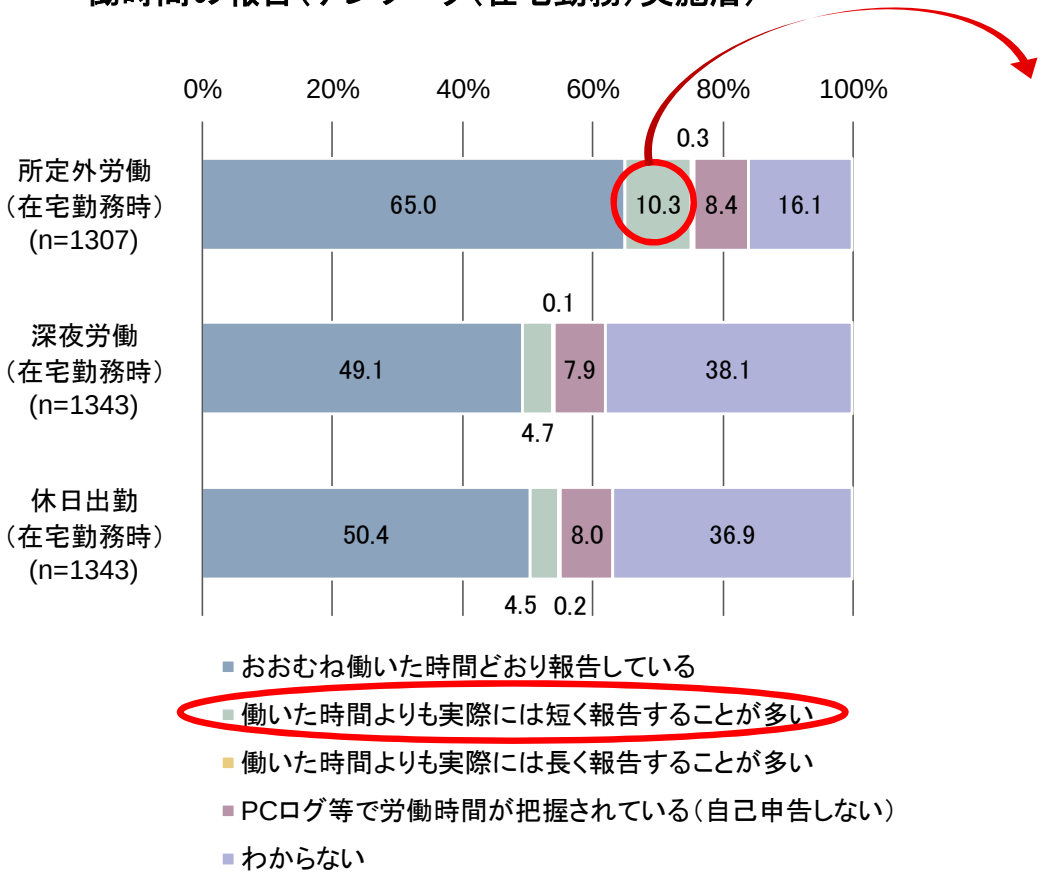
注）「在宅勤務の方が多いと思う」又は「在宅勤務の方がやや多いと思う」と回答した企業が対象。
深夜労働、法定休日労働については、対象サンプルが少ないため、表示していない。
複数回答のため、内数の合計（%）が100を超える。

（資料出所）三菱UFJリサーチ&コンサルティング「テレワークの労務管理等に関する実態調査」（厚生労働省委託事業）より作成
※　同調査は令和2年8月20日～10月8日に郵送配布等により実施。従業員10人以上の20,000社の企業のうち3,788件から回答を得たもの。

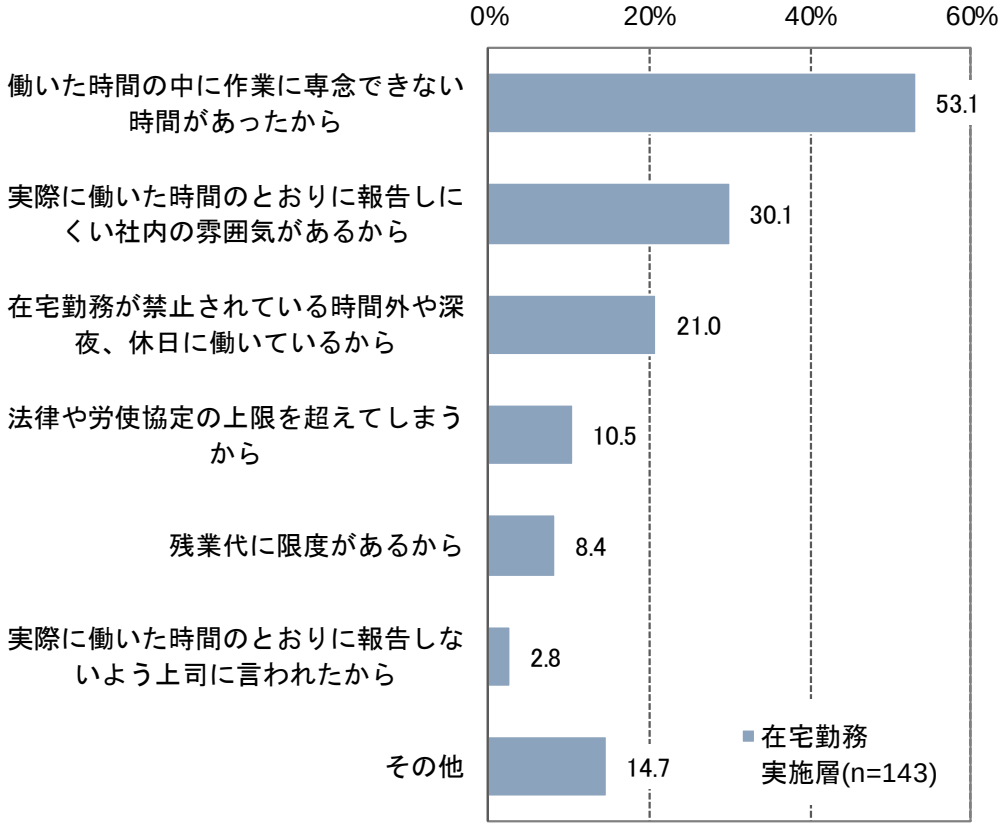
テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の労働時間の報告【従業員調査】

➢テレワーク時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の労働時間の報告について、「おおむね働いた時間どおり報告している」が多い一方で、「働いた時間よりも実際には短く報告することが多い」、「PCログ等で労働時間が把握されている（自己申告しない）」も存在。
➢テレワーク実施者のうち、「テレワーク（在宅勤務）時の労働時間を実際より短く報告する」と回答した者にその理由を尋ねたところ、「働いた時間の中に作業に専念できない時間があったから」が最も多く、次いで「実際に働いた時間のとおりに報告しにくい社内の雰囲気があるから」が多い。

テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の労働時間の報告（テレワーク（在宅勤務）実施層）



テレワーク（在宅勤務）時の労働時間を実際より短く報告する理由（テレワーク（在宅勤務）実施層）



注）テレワーク（在宅勤務）時の所定外労働・深夜労働・休日出勤の労働時間の報告について、「働いた時間よりも実際には短く報告する方が多い」と回答した人が対象。

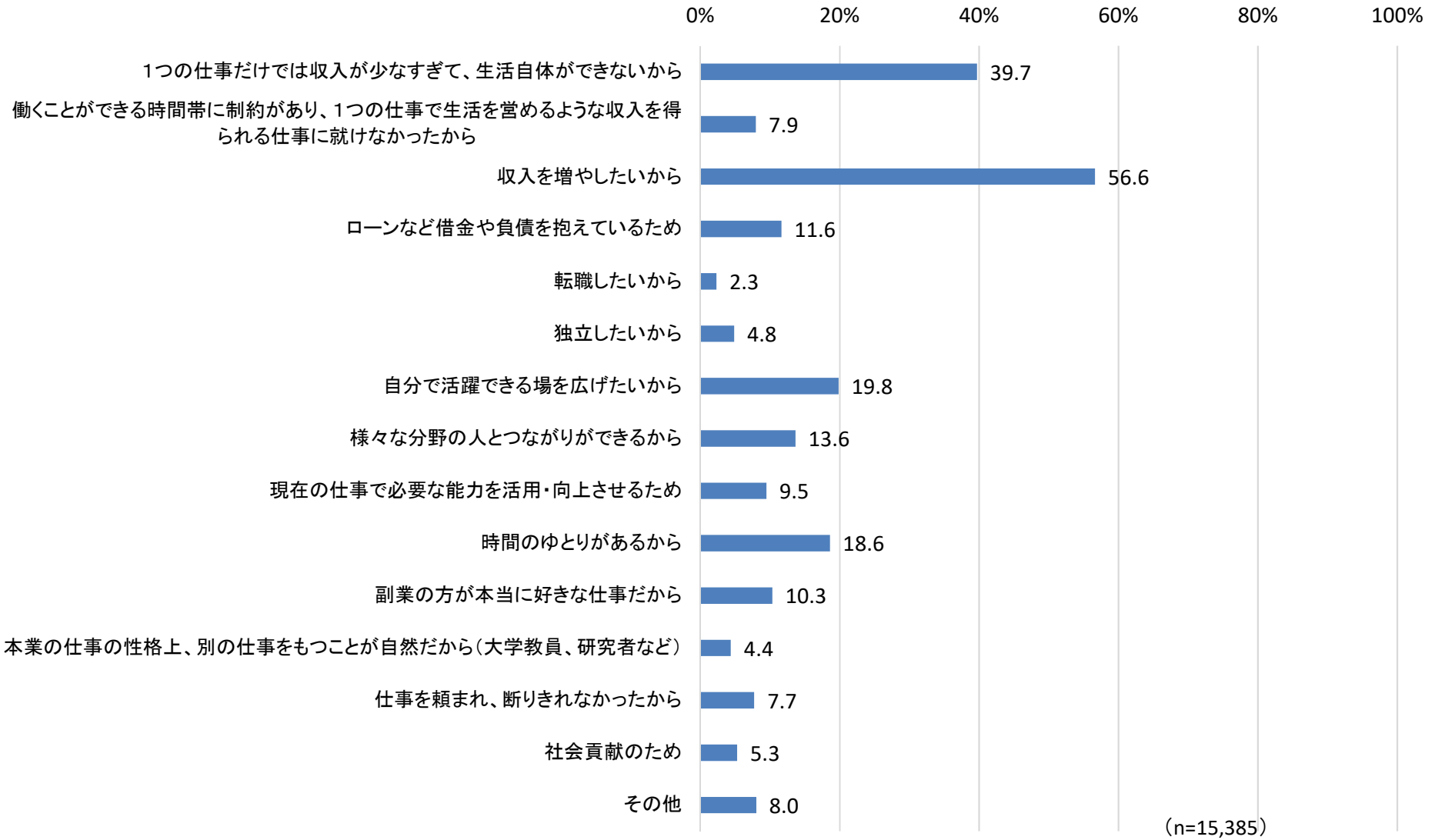
複数回答のため、内数の合計（%）が100を超える。

（資料出所）三菱UFJリサーチ&コンサルティング「テレワークの労務管理等に関する実態調査」（厚生労働省委託事業）より作成
※　同調査は令和2年8月20日～10月8日に郵送配布等により実施。従業員10人以上の20,000社の企業のうち3,788件から回答を得たもの。

副業・兼業における労働時間等の状況

副業・兼業をしている理由

➢副業・兼業をしている理由について、「収入を増やしたいから」が最も多く、次いで「1つの仕事だけでは収入が少なすぎて、生活自体ができないから」が多い。



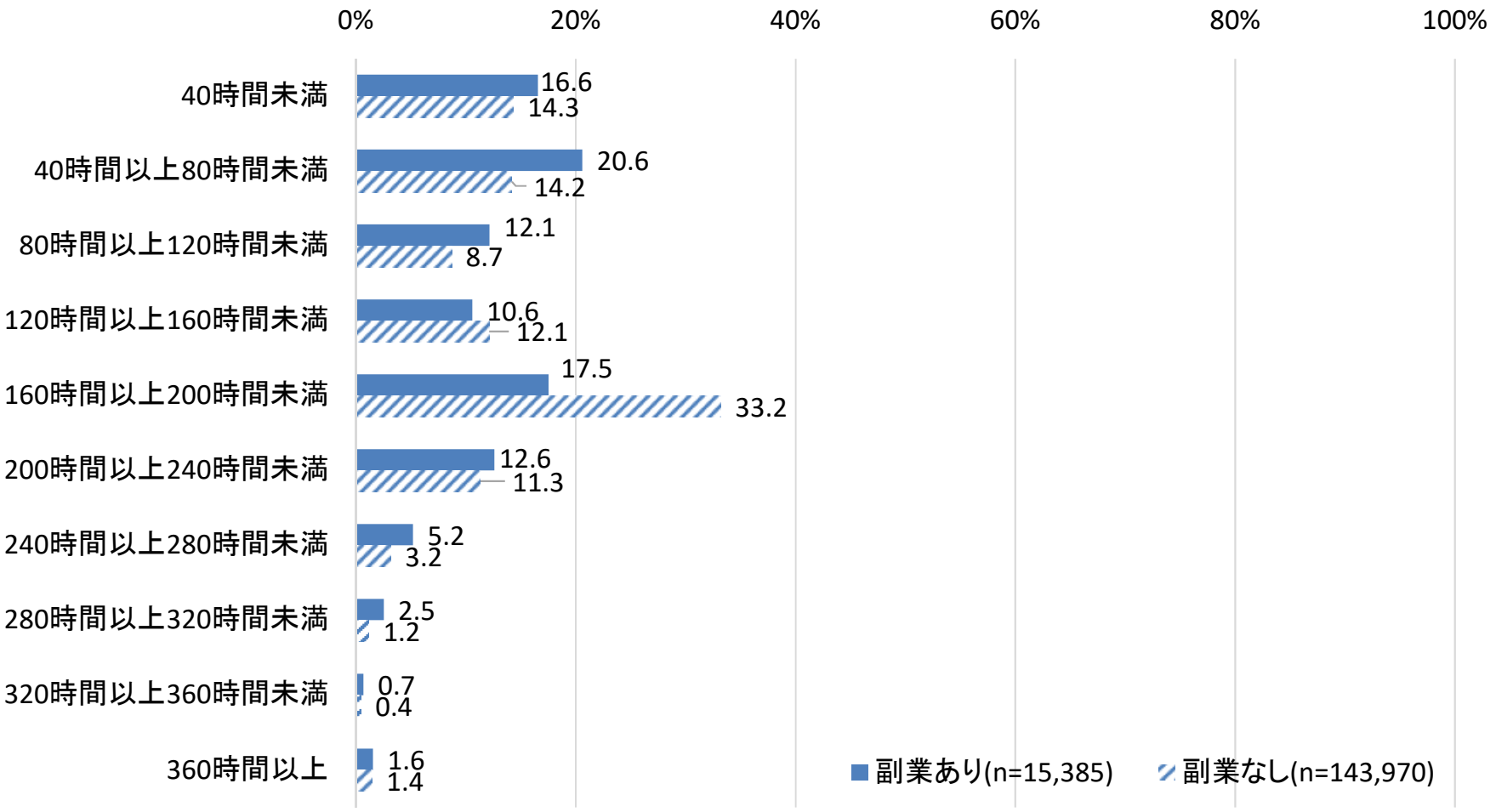
注）複数回答のため、内数の合計（%）が100を超える。

（資料出所）「第132回　労働政策審議会安全衛生分科会」の資料1より作成

※　同調査は令和2年7月23日～7月29日にインターネット調査により実施。約67万人に調査回答依頼のメールを送信し、約23万人から回答を得た。最終的には、調査への参加に同意がない者、仕事をしていない者等を除いた159,355人のデータを分析した。

１カ月あたりの本業と副業・兼業を含めた総実労働時間（副業・兼業の有無別）

➢本業と副業・兼業を含めた１カ月あたりの総実労働時間については、副業・兼業をしていない方は「160時間以上200時間未満」が最も多い。
➢副業・兼業をしている方は副業・兼業をしていない方と比べて、「40時間未満」、「40時間以上80時間未満」、「80時間以上120時間未満」、「200時間以上240時間未満」、「240時間以上280時間未満」、「280時間以上320時間未満」、「320時間以上360時間未満」、「360時間以上」の割合が高い。



（資料出所）「第132回　労働政策審議会安全衛生分科会」の資料1より作成
※　同調査は令和2年7月23日～7月29日にインターネット調査により実施。約67万人に調査回答依頼のメールを送信し、約23万人から回答を得た。最終的には、調査への参加に同意がない者、仕事をしていない者等を除いた159,355人のデータを分析した。

本業・副業における強い不安、悩み、ストレスの状況（副業の有無別）

➢本業・副業における強い不安、悩み、ストレスが「ある」と回答した割合は、副業をしている方が56.5%、副業をしていない方が58.2%であった。
➢本業における強い不安、悩み、ストレスについて、副業をしている方もしていない方も、上位３つは「収入が低いこと」、「仕事の量・質」、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」であった。
➢副業における強い不安、悩み、ストレスについて、「副業にはない」、「収入が低いこと」との回答が３割を超えていた。

		強い不安、悩み、ストレスがある	本業														副業													
			仕事の量・質	収入が低いこと	長時間労働	不規則な勤務形態（深夜労働など）	健康上の問題	対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）	役割・地位の変化等（昇進・昇格、配置転換等）	仕事の失敗、責任の発生等	顧客、取引先等からのクレーム	事故や災害の体験	雇用の安定性	会社の将来性	その他	本業にはない	仕事の量・質	収入が低いこと	長時間労働	不規則な勤務形態（深夜労働など）	健康上の問題	対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）	役割・地位の変化等（昇進・昇格、配置転換等）	仕事の失敗、責任の発生等	顧客、取引先等からのクレーム	事故や災害の体験	雇用の安定性	会社の将来性	その他	副業にはない
副業あり (n=15,385)	人	8712	2784	4145	604	635	923	2375	689	1135	712	159	1375	1357	777	342	1530	2643	308	659	575	945	139	642	512	166	997	475	699	2848
	%	56.6	32.0	47.6	6.9	7.3	10.6	27.3	7.9	13.0	8.2	1.8	15.8	15.6	8.9	3.9	17.6	30.3	3.5	7.6	6.6	10.8	1.6	7.4	5.9	1.9	11.4	5.5	8.0	32.7
副業なし (n=143,970)	人	83766	33876	33841	6880	5346	9715	26195	11013	14566	8367	1155	8909	13414	7569															
	%	58.2	40.4	40.4	8.2	6.4	11.6	31.3	13.1	17.4	10.0	1.4	10.6	16.0	9.0															

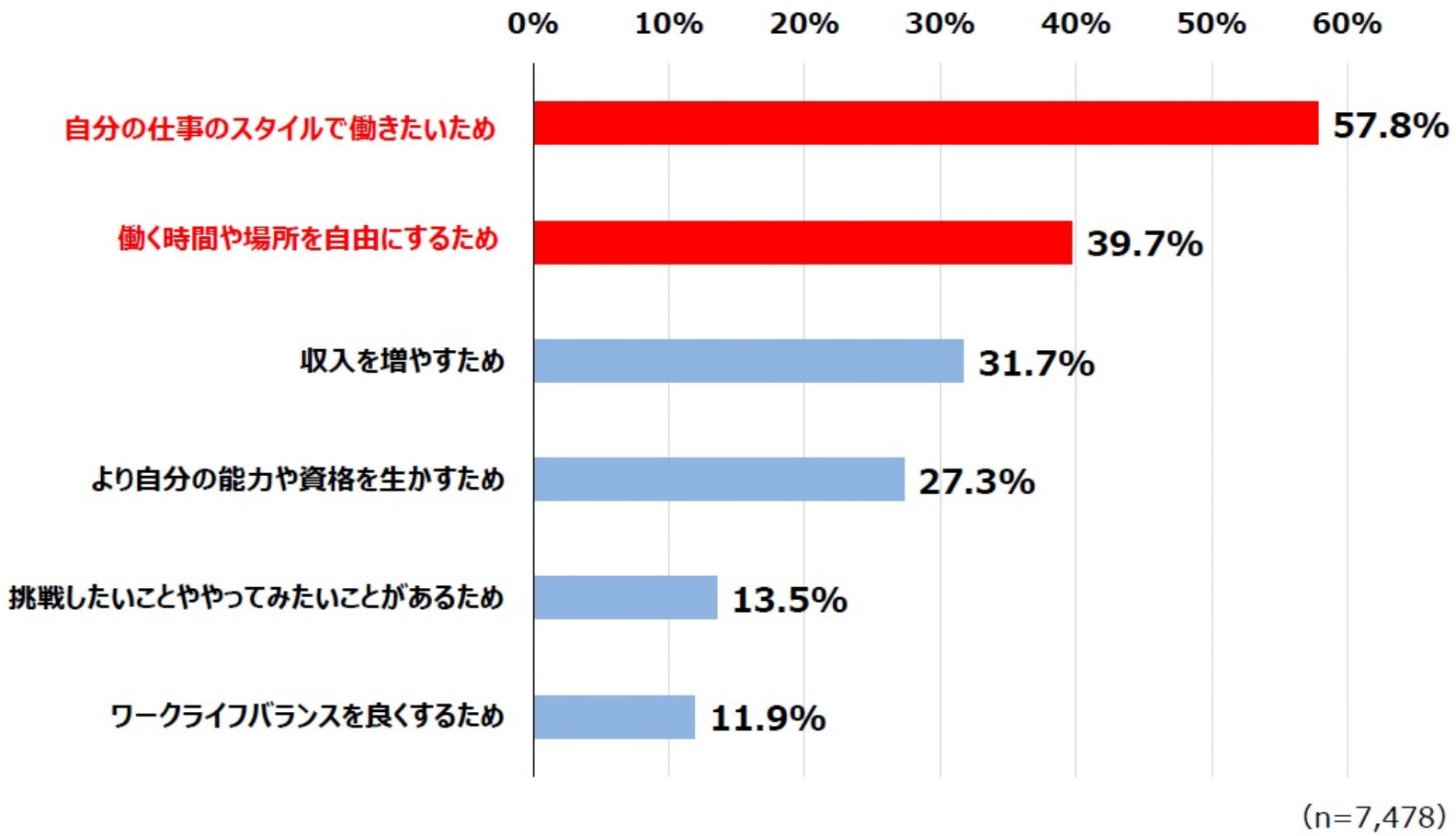
※1　本業・副業における強い不安、悩み、ストレスは、それぞれ主なもの3つ以内を回答。
※2　本業・副業における強い不安、悩み、ストレスの内容の割合は、「強い不安、悩み、ストレスがある」と回答した方を100%として算出。
※3　色付きは30%以上の部分。

（資料出所）「第132回　労働政策審議会安全衛生分科会」の資料1より作成
※　同調査は令和2年7月23日～7月29日にインターネット調査により実施。約67万人に調査回答依頼のメールを送信し、約23万人から回答を得た。最終的には、調査への参加に同意がない者、仕事をしていない者等を除いた159,355人のデータを分析した。

フリーランスの就業状況

フリーランスという働き方を選択した理由

➢フリーランスという働き方を選択した理由として「自分の仕事のスタイルで働きたいため」が最も多く、次いで「働く時間や場所を自由にするため」が多い。

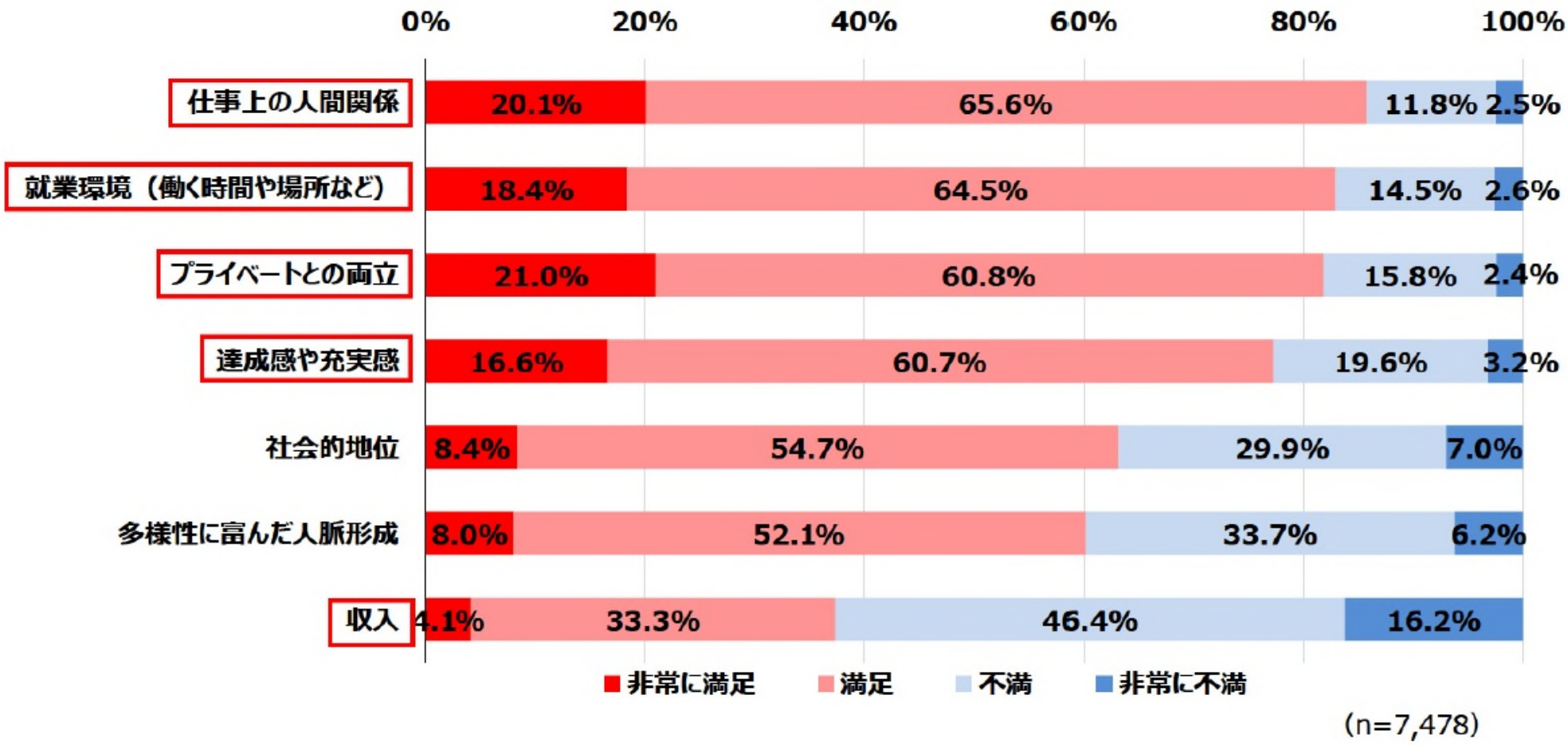


(注)「フリーランスとしての働き方を選択した理由について、当てはまるものをお選びください。」(複数回答可)という設問への回答のうち上位6項目を集計。

(資料出所)内閣官房「フリーランス実態調査結果」より作成
※ 同調査は令和2年2月10日～3月6日にインターネット調査により実施。同調査に最後まで回答したフリーランス7,478人のデータを分析した。

フリーランスという働き方の満足度

➢７割以上のフリーランスが「仕事上の人間関係」、「就業環境（働く時間や場所など）」、「プライベートとの両立」、「達成感や充実感」に満足。収入について満足しているフリーランスは４割。

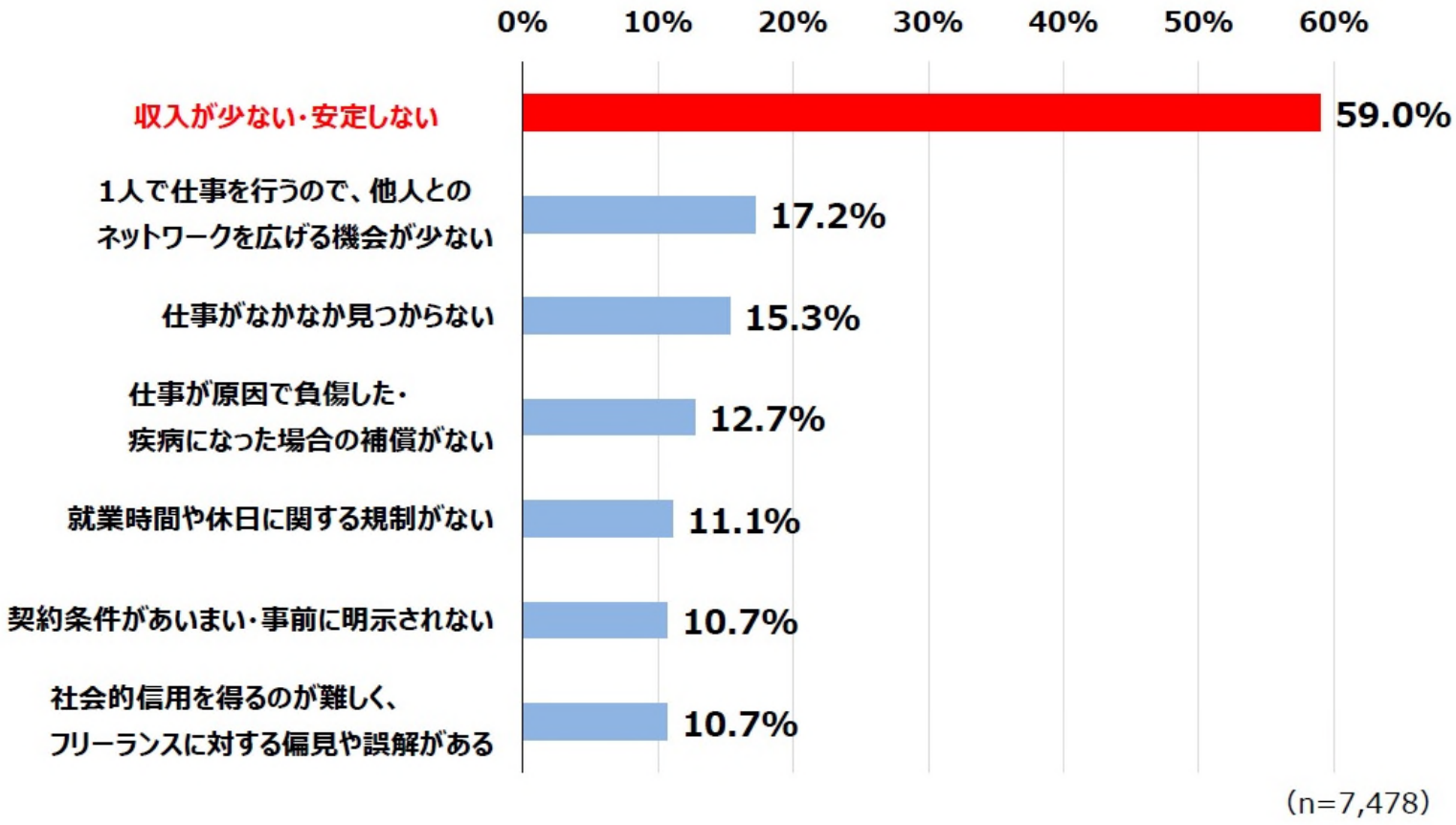


（注）「フリーランスとしての働き方の満足度はどの程度ですか。」（単一回答）という設問への回答を集計。

（資料出所）内閣官房「フリーランス実態調査結果」より作成
※ 同調査は令和2年2月10日～3月6日にインターネット調査により実施。同調査に最後まで回答したフリーランス7,478人のデータを分析した。

フリーランスとして働く上での障壁

➢フリーランスとして働く上での障壁は「収入が少ない・安定しない」が最も多い。
➢その他、「仕事が原因で負傷した・疾病になった場合の補償がない」、「就業時間や休日に関する規制がない」も存在。



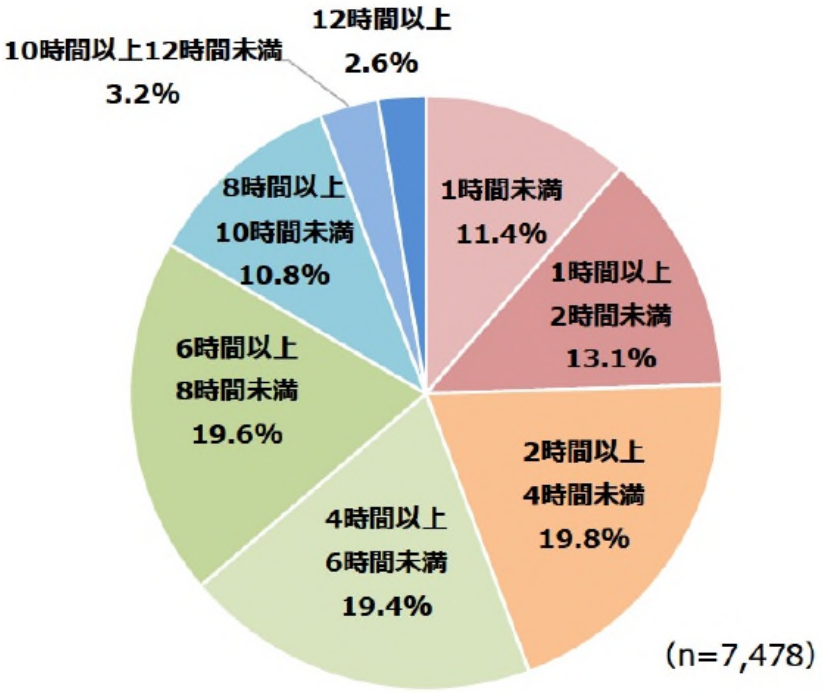
(注)「あなたがフリーランスとして働いていく上で、障壁になっていることをお答えください。」(複数回答可)という設問への回答のうち上位７項目を集計。

(資料出所)内閣官房「フリーランス実態調査結果」より作成
※ 同調査は令和2年2月10日～3月6日にインターネット調査により実施。同調査に最後まで回答したフリーランス7,478人のデータを分析した。

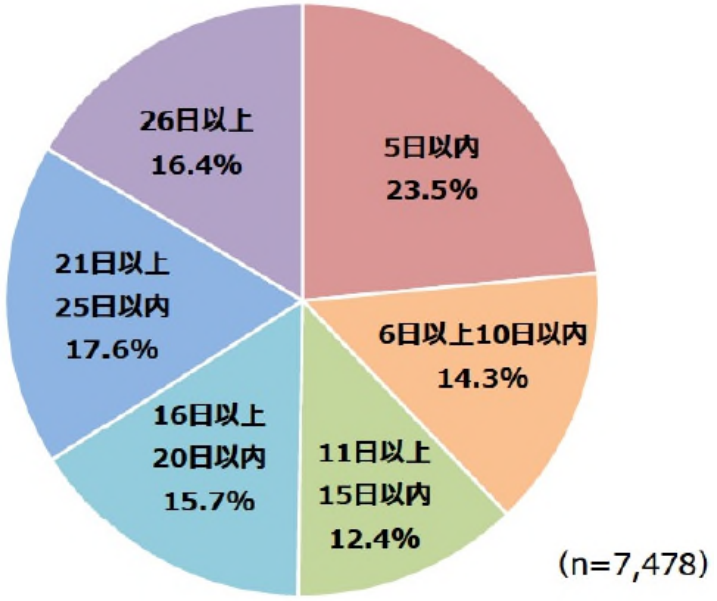
フリーランスの就業時間・就業日数

➢フリーランスの１日あたりの就業時間は、「２時間以上４時間未満」が最も多く、次いで「６時間以上８時間未満」が多い。
➢フリーランスの１月あたりの就業日数は、「５日以内」が最も多く、次いで「２１日以上２５日以内」が多い。

１日あたりの就業時間（平均）



１月あたりの就業日数（平均）



（注）左図：「フリーランスのお仕事をする日は、１日に何時間お仕事をしていますか。平均でお答えください。」（単一回答）という設問への回答を集計。
右図：「フリーランスの仕事をする日は、１か月にどれくらいありますか。平均でお答えください。」（単一回答）という設問への回答を集計。

（資料出所）内閣官房「フリーランス実態調査結果」より作成
※ 同調査は令和2年2月10日～3月6日にインターネット調査により実施。同調査に最後まで回答したフリーランス7,478人のデータを分析した。

参考資料1

過労死等の防止のための対策に関する大綱

～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～

平成３０年７月２４日

目　次

第１　はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
　１　これまでの取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１
　２　現状と課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
　（１）労働時間等の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
　（２）年次有給休暇の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２
　（３）職場におけるメンタルヘルス対策の状況・・・・・・・・・・・・３
　（４）職場におけるハラスメントの発生状況・・・・・・・・・・・・・３
　（５）就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況・・・・・・・・・・・４
　（６）自殺の状況・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・４
　（７）脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況・・・・・・・５
　（８）課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・６

第２　過労死等の防止のための対策の基本的考え方・・・・・・・・・・・・　７
　１　調査研究等の基本的考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７
　２　啓発の基本的考え方・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　９
　（１）国民に対する啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９
　（２）教育活動を通じた啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・９
　（３）職場の関係者に対する啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・・９
　３　相談体制の整備等の基本的考え方・・・・・・・・・・・・・・・・１０
　４　民間団体の活動に対する支援の基本的考え方・・・・・・・・・・・１１

第３　過労死等防止対策の数値目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・１１

第４　国が取り組む重点対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１２
　１　労働行政機関等における対策・・・・・・・・・・・・・・・・・・１２
　（１）長時間労働の削減に向けた取組の徹底・・・・・・・・・・・・・１３
　（２）過重労働による健康障害の防止対策・・・・・・・・・・・・・・１３
　（３）メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策・・・・・・・・・・１４
　２　調査研究等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４
　（１）過労死等事案の分析・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４
　（２）疫学研究等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１４
　（３）過労死等の労働・社会分野の調査・分析・・・・・・・・・・・・１５
　（４）結果の発信・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１５
　３　啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１６
　（１）国民に向けた周知・啓発の実施・・・・・・・・・・・・・・・・１６

（２）大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施・・・・・・・１６
（３）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施・・・・・・・・・・・・１６
（４）過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施・・・・・・１７
（５）勤務間インターバル制度の推進・・・・・・・・・・・・・・・・・・１７
（６）働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の
取得促進・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・１８
（７）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施・・・・・・・・・・・１８
（８）職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施・・・・・１９
（９）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進・・・・・・・・・・・・・２０
（１０）若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進・２２
（１１）公務員に対する周知・啓発等の実施・・・・・・・・・・・・・・・２３
４　相談体制の整備等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２４
（１）労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置・・・・・・・・・・・２４
（２）産業医等相談に応じる者に対する研修の実施・・・・・・・・・・・・２４
（３）労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施・・・・・・・・・・２５
（４）公務員に対する相談体制の整備等・・・・・・・・・・・・・・・・・２５
５　民間団体の活動に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２５
（１）過労死等防止対策推進シンポジウムの開催・・・・・・・・・・・・・２５
（２）シンポジウム以外の活動に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・２５
（３）民間団体の活動の周知・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２５

第５　国以外の主体が取り組む重点対策・・・・・・・・・・・・・・・・・２６
１　地方公共団体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２６
（１）啓発・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２６
（２）相談体制の整備等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２６
（３）民間団体の活動に対する支援・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２６
２　事業主等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２７
（１）経営幹部等の取組・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２７
（２）産業保健スタッフ等の活用・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２７
３　労働組合等・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２７
４　民間団体・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２８
５　国民・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２８

第６　推進上の留意事項・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２８
１　推進状況のフォローアップ・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２８
２　対策の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２８
３　大綱の見直し・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・２８

第１　はじめに

１　これまでの取組

近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっている。過労死等は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに社会にとっても大きな損失である。

過労死は、１９８０年代後半から社会的に大きく注目され始めた。「過労死」という言葉は、我が国のみでなく、国際的にも「ｋａｒｏｓｈｉ」として知られるようになった。近年においても、過労死等にも至る若者の「使い捨て」が疑われる企業等の問題等、劣悪な雇用管理を行う企業の存在と対策の必要性が各方面で指摘されている。過労死等は、人権に関わる問題とも言われている。

このような中、過労死された方の遺族等やその方々を支援する弁護士、学者等が集まって過労死を防止する立法を目指す団体が結成された。団体では、全国で５５万人を超える署名を集めること等により被災者の実態と遺族等の実情を訴え、立法への理解を得るよう国会に対する働きかけを行うとともに、地方議会に対しては法律の制定を求める意見書が採択されるよう働きかけを行った。また、国際連合経済社会理事会決議によって設立された社会権規約委員会が、我が国に対して、長時間労働を防止するための措置の強化等を勧告している。このような動きに対応し、１４３の地方議会が意見書を採択するとともに、国会において法律の制定を目指す議員連盟が結成される等、立法の気運が高まる中で、過労死等防止対策推進法（以下「法」という。）が、平成２６年６月に全会一致で可決、成立し、同年１１月１日に施行された。

このように、過労死に至った多くの尊い生命と深い悲しみ、喪失感を持つ遺族等による四半世紀にも及ぶ活動を原動力として制定された法の施行以降、過労死等の防止のための対策は法に則って推進されてきた。

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

法及び大綱に基づき、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援の取組が国等により進められており、その状況は法第６条に基づく「過労死等防止対策白書」（以下「白書」という。）で、毎年報告されている。

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

課題や今後の過労死等防止対策の進め方について、議論が行われている。

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

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

人の生命はかけがえのないものであり、どのような社会であっても、過労死等は、本来あってはならない。過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的として、今後、この大綱に基づき、過労死等の防止のための対策を推進する。

２　現状と課題

（１）労働時間等の状況

月末１週間の就業時間が６０時間以上の雇用者（非農林業）の割合は、平成２６年から平成２９年の間に、０．８ポイント（３２万人）減少し、平成２９年は７．７％（４３２万人）となっている。一方で、月末１週間の就業時間が４０時間以上の雇用者（非農林業）のうちの６０時間以上の雇用者の割合は、平成２６年から平成２９年の間、減少傾向にあるものの、平成２９年は１２．１％で、依然として１０％を超えている（総務省「労働力調査」による。）。

また、長時間労働の削減や休息の確保につながる勤務間インターバル制度について、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が１．４％、「導入を予定又は検討している」が５．１％、「導入の予定はなく、検討もしていない」が９２．９％となっている。さらに、勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業について、その理由別の割合をみると、「当該制度を知らなかったため」が４０．２％と最も多く、次いで、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が３８．０％となっている（厚生労働省「平成２９年就労条件総合調査」による。）。

一方、勤務間インターバル制度を導入している企業のうち、確実にインターバル時間を確保しなければならない時間を１１時間超とする割合は２８．２％にとどまるという調査結果もある（厚生労働省「平成２７年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業（委託事業）」による。）。

（２）年次有給休暇の状況

年次有給休暇の付与日数及び取得日数は横ばいで推移しており、その取得率は、直近の２年間で連続して微増しているものの、平成２８年で４９．４％と近年５割を下回る水準で推移している（厚生労働省「就労条件総合調査」による。）。

また、いわゆる正社員の約１６％が年次有給休暇を１年間で１日も取得しておらず、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にある（独立行政法人労働政策研究・研修機構「平成２３年年次有給休暇の取得に関する調査」による。）。

（３）職場におけるメンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合は、平成２８年は５９．５％と、依然として半数を超えている。その内容（３つ以内の複数回答）をみると、「仕事の質・量」（５３．８％）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（３８．５％）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（３０．５％）となっている。

また、仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源（事業場外でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家）を含めた相談先がある労働者の割合は、平成２８年は７１．２％となっており、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、長期的には増加しているものの、５６．６％といまだ５割台に留まっている（厚生労働省「平成２８年労働安全衛生調査（実態調査）」及び同調査特別集計による。）。

一方、労働安全衛生法の改正により、労働者数５０人以上の事業場に対して、平成２７年１２月から年１回、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）を実施することが義務化された。ストレスチェック制度の実施が義務付けられている事業場のうち、ストレスチェック制度を実施している割合は８２．９％となっている（厚生労働省「業務上疾病発生状況等調査」による。）。

また、ストレスチェックの結果を集団ごとに分析し、その結果を活用した事業場の割合は、３７．１％（平成２８年）となっている（厚生労働省「平成２８年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計」による。）。

（４）職場におけるハラスメントの発生状況

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

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

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

また、企業で働く従業員（１０，０００人）を対象に実施した調査で、パワーハラスメントを受けたと感じた経験を聞いたところ、およそ３人に１人（３２．５％）が過去３年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答しており、４年前の前回調査から７．２ポイントの増加となっている（平成２８年度厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査（委託事業）」による。）。

（５）就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況

我が国の就業者の脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離（以下「脳血管疾患、心疾患等」という。）による死亡者数は、５年ごとに実施される厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」によれば、減少傾向で推移しており、平成２７年度は２万７千人余りとなっている。

就業者数を年齢別にみると、平成２７年度の総務省「労働力調査」では６０歳以上の占める割合は全体の１９．８％であるが、厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」では、脳血管疾患、心疾患等による死亡者数のうち６０歳以上の占める割合は７３．３％となっている。また、脳血管疾患、心疾患等による６０歳以上の就業者の死亡者数について、産業別には、農業・林業、卸売業・小売業、製造業、建設業、サービス業等に多く、職業別には、農林漁業職、サービス職、専門・技術職、販売職、管理職等で多くなっている。

（６）自殺の状況

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

こうした中、被雇用者・勤め人（有職者から自営業・家族従業者を除いたもので、会社役員等を含む。）の自殺者数も、近年、おおむね減少傾向にあり、平成２９年は６，４３２人と平成２６年と比較すると７３２人の減少となっている。

一方、原因・動機別（遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を自殺者１人につき３つまで計上可能としたもの）にみると、勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数は、近年減少傾向にあり、平成２９年は１，９９１人と平成２６年と比較すると２３６人の減少となっている。原因・動機の詳細別にみると、勤務問題のうち「仕事疲れ」が約３割を占め、次いで、「職場の人間関係」が２割強、「仕事の失敗」が２割弱、「職場環境の変化」が１割強となっている（以上、警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省算出。）。

（７）脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況

ア．労災補償の状況

業務における過重な負荷による脳血管疾患又は虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）に係る労災請求件数は近年７００件台後半から８００件台後半で推移しており、平成２９年度は８４０件（うち死亡２４１件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、近年は、２００件台後半から３００件台前半で推移しており、平成２９年度は２５３件（うち死亡９２件）となっている。平成２９年度は労災請求件数・支給決定（認定）件数とも、業種別では「道路貨物運送業」が、職種別では「自動車運転従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数が５０歳代、６０歳以上の順で多く、労災支給決定（認定）件数は５０歳代、４０歳代で多い。また、性別では、労災請求件数の８割強、労災支給決定（認定）件数の９割強を男性が占めている。

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

イ．国家公務員の公務災害の状況

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

ウ．地方公務員の公務災害の状況

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

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

同じく平成２４年度以降の５年間でみると、公務災害認定者の職種別構成比では、脳・心臓疾患では義務教育学校職員、その他の職員（一般職員等）、警察職員の順に多く、精神疾患等ではその他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員、消防職員の順に多くなっている。年齢別には、脳・心臓疾患は５０歳代、４０歳代の順に多く、精神疾患等は３０歳代、４０歳代の順に多い（以上、地方公務員災害補償基金「過労死等の公務災害補償状況について」等による。）。

（８）課題

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

また、過労死等については、これまで主に労災補償を行う際の業務起因性について議論されてきたが、その効果的な防止については、いまだ十分な議論がなされているとは言えない面が残されており、特に後述する事項に留意していく必要がある。

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

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

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

また、被雇用者・勤め人の自殺者のうち勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は、精神障害により死亡したとする労災請求件数と大きな差があり、これらの差の部分について、遺族等が労災請求をためらっているという意見もあるが、詳細な統計がないこともあり、分析が十分とはいえない。

啓発については、１１月の過労死等防止啓発月間における集中的な周知啓発活動や、全国での過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等の取組により進められているものの、平成２８年版白書によると、「過労死等防止対策推進法」について「聞いたことはなかった、知らなかった」と回答した労働者の割合は３１．１％であり、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」についての同割合は４２．０％である等、十分といえる状況にない。また、取組を進めていくには、教育活動を通じた若年者への啓発も重要である。

過労死等を発生させる一つの原因は長時間労働であるが、労働時間については、平均的な労働者ではなく、特に長時間就労する労働者に着目して、その労働時間の短縮と年次有給休暇の取得を促進するための対策が必要である。また、労働時間の把握が様々な対策の前提になることから、その把握を客観的に行うよう、より一層啓発する必要がある。

メンタルヘルスについては、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合が半数を超えている中で、事業場における取組を進めるとともに、労働者が相談しやすい環境の整備が必要である。

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

第２　過労死等の防止のための対策の基本的考え方

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

１　調査研究等の基本的考え方

過労死等の実態の解明のためには、疲労の蓄積や心理的負荷の直接の原因とな

る労働時間や職場環境だけでなく、不規則勤務、交替制勤務、深夜労働、出張の多い業務、精神的緊張の強い業務といった要因のほか、その背景となる企業の経営状態や短納期発注を含めた様々な商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、労働者の属性や睡眠・家事も含めた生活時間等の労働者側の状況等、複雑で多岐にわたる要因及びそれらの関連性を分析していく必要がある。このため、医学分野や労働・社会分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、国、地方公共団体、事業主、労働組合、民間団体等の協力のもと、多角的、学際的な視点から実態解明のための調査研究を進めていくことが必要である。

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

医学分野の調査研究については、職域コホート研究、介入研究、実験研究等、長期的な視点で行うものも含め、過労死等の危険因子やそれと疾患との関連の解明、効果的な予防対策に資する研究を継続的に行うことが必要である。

これらの調査研究の成果を踏まえ、過労死等の防止のための健康管理の在り方について検討することが必要である。また、これらの調査研究が科学的・倫理的に適切に行われるよう、外部専門家による評価を受けるようにすることが必要である。

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

しかし、過労死等の背景要因を掘り下げ、我が国における過労死等の全体像を明らかにするためには、新たな課題にも対応するべく、一定期間を周期として定期的に調査をし、結果を経年比較する取組が必要である。

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

これらの調査研究を通じて、我が国の過労死等の状況や対策の効果を評価するために妥当かつ効果的な指標・方法についても早急に検討すべきである。

こうした調査研究を進めるに当たっては、その基礎となるデータの取り方について、客観性と専門性を担保できるよう取り組むとともに、これらの調査研究の

成果を集約し、啓発や相談の際に活用できる情報として広く発信していくことが必要である。

2　啓発の基本的考え方

（1）国民に対する啓発

過労死等には、労働時間や職場環境だけでなく、その背景となる企業の経営状況や様々な商取引上の慣行のほか、睡眠を含めた生活時間等、様々な要因が関係している。また、過労死等を防止するためには、職場のみでなく、職場以外においても、周囲の「支え」が重要である。

このため、過労死等を職場や労働者のみの問題と捉えるのではなく、国民一人ひとりが、労働者の生産した財やサービスの消費者として、ともに生活する社会の構成員として、さらには労働者を支える家族や友人として、自身にも関わることとして過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めるよう、国、地方公共団体、民間団体が協力・連携しつつ、広く継続的に広報・啓発活動に取り組んでいくことが必要である。

（2）教育活動を通じた啓発

過労死等の防止のためには、若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要である。このため、民間団体とも連携しつつ、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要である。

（3）職場の関係者に対する啓発

過労死等は主として職場において発生するものであることから、その防止のためには、一般的な啓発に加えて、管理監督者等職場の関係者に対する啓発が極めて重要である。特に、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司に対する啓発や、若い年齢層の労働者が労働条件に関する理解を深めるための啓発も重要である。

平成２８年版白書によると、「過労死等防止対策推進法」について「聞いたことはなかった、知らなかった」と回答した労働者の割合は３１．１％であり、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」についての同割合は４２．０％である等、十分といえる状況にない。

また、平成２９年版白書においては、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆されており、労働基準や労働安全衛生に関する法令の遵守が重要であることから、関係法令の規定や関連する事業主が講ずべき措置、指針及び関係通達の内容とその

趣旨に対する理解の促進及びその遵守のための啓発指導を行う必要がある。

さらに、過労死等の主な原因の一つである長時間労働の削減や、賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけではなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要がある。このため、各職場において、これまでの労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、企業文化等の見直しを含め、それを変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた積極的な取組が行われるよう働きかけていくことが必要である。また、先進的な取組事例を広く周知するとともに、このような積極的な取組は企業価値を高めること、また、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることを啓発することも必要である。

その一方で、過重労働対策やメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業が社会的に評価されるよう、そのような企業を広く周知することが必要である。

長時間労働が生じている背景には、様々な商慣行が存在し、個々の企業における労使による対応のみでは改善に至らない場合もある。このため、これらの諸要因について、取引先や消費者等関係者に対する問題提起等により、個々の企業における労使を超えた改善に取り組む気運を社会的に醸成していくことが必要である。

なお、１の調査研究の成果を踏まえ、職種・業種等ごとに重点をおいた啓発を行うことが必要である。

３　相談体制の整備等の基本的考え方

事業場において、長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、医師による面接指導や産業医等の産業保健スタッフ等による健康相談等が確実に実施されるよう、事業場における相談体制整備等を促進することが必要である。

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

なお、相談窓口は、単に設置するだけではなく、労働者のプライバシーに配慮しつつ、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必要である。

また、職場において、労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者や管理監督者等に対する教育研修等を通じ、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気付くことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付き、産業医等の産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくこと等、相談に行くことに対する共通理解を形成していくことが必要である。

さらに、産業医等のいない小規模の事業場に対して労働者の健康管理等の支援を行う産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）について、充実・強化を図ることも必要である。

また、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気付き、相談に行くことを勧める等適切に対処できるようにすることが必要である。

4　民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

過労死等を防止する取組については、家族を過労死で亡くされた遺族の方々が悲しみを乗り越え、同じ苦しみを持つ方々と交流を深めていく中で、それぞれの地域において啓発・相談活動を展開する民間団体や、全国規模での電話相談窓口の開設等を通じて過労死等で悩む労働者やその家族等からの相談に携わっている弁護士団体が活動している。さらには、これらの団体及び国・地方公共団体との連携の要となる民間団体や、研究者、弁護士等の専門家が研究会や啓発活動等を行う民間団体の組織化が行われている状況にある。

また、産業医の育成や研修等を通じて、過労死等の防止に向け活動している民間団体もある。

過労死等の防止のための対策が最大限その効果を発揮するためには、上記のような様々な主体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要である。そのような中、過労死等防止対策推進シンポジウムが未開催であった都道府県においても、こうした民間団体の取組があり、大綱策定後おおむね３年を目途に、全ての都道府県で少なくとも毎年１回はシンポジウムが開催されるようにするという目標が達成された。

今後とも、過労死等防止対策推進シンポジウムを始め、過労死等の防止のための活動を行う民間団体の活動を、国及び地方公共団体が支援するとともに、民間団体の活動内容等の周知を進める必要がある。

第３　過労死等防止対策の数値目標

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

する。なお、数値目標については、早期に達成することを目指す。

１　労働時間については、週労働時間６０時間以上の雇用者の割合を５％以下とする（２０２０年まで)。

なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間４０時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。

２　勤務間インターバル制度について、労働者数３０人以上の企業のうち、

（１）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を２０％未満とする（２０２０年まで)。

（２）勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を１０％以上とする（２０２０年まで)。

３　年次有給休暇の取得率を７０％以上とする（２０２０年まで)。

特に、年次有給休暇の取得日数が０日の者の解消に向けた取組を推進する。

４　メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を８０％以上とする（２０２２年まで)。

５　仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を９０％以上とする（２０２２年まで)。

６　ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を６０％以上とする（２０２２年まで)。

第４　国が取り組む重点対策

国が重点的に取り組まなければならない対策として、労働行政機関等における対策とともに、法第３章に規定されている調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について、関係行政機関が緊密に連携して、以下のとおり取り組むものとする。

あわせて、国家公務員に係る対策も推進するとともに、地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。

なお、今後の調査研究の成果や諸外国の状況等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、それらを逐次実施していくこととする。

１　労働行政機関等における対策

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

（１）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

過重労働の疑いがある企業等に対しては、労働基準監督署の体制を整備しつつ監督指導等を徹底する。また、過労死等を発生させた事業場に対しては、当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底を指導する。特に、平成２９年１月に策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）の周知、違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業に対する指導・公表制度、労働基準法第３６条第１項の規定に基づく協定（以下「３６協定」という。）の未締結事業場に対する監督指導について、取組の徹底を図る。中でも、労働時間の把握については、原則として、使用者が自ら現認すること、又はタイムカード、ＩＣカード等の客観的な記録を基礎として労働者の始業・終業時刻を確認することにより、適正に記録することとされているガイドラインを踏まえ、指導を行う。

また、３６協定については、労働基準監督署に届出があった際の助言、指導を強化すること等により、事業主に対し、労働者に３６協定の内容を周知させることを徹底するとともに、月４５時間を超える時間外労働や休日労働が可能である場合であっても、３６協定における特別延長時間や実際の時間外・休日労働時間の縮減について指導を行う。

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

（２）過重労働による健康障害の防止対策

時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底等、「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」（以下「健康障害防止措置」という。）について、行政体制を整備しつつ、事業者への周知や指導の徹底を図る。また、裁量労働制対象労働者や管理監督者についても、事業者に健康確保の責務があることから、事業者に対し、労働安全衛生法令に基づき、医師による面接指導等必要な措置を講じなければならないこと等について指導を行う。

さらに、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにする。その際、産業医等の産業保健スタッフ等の役割分担を明確にしつつ、衛生管理者等との連携を図りながら産業

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

（３）メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

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

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

２　調査研究等

（１）過労死等事案の分析

過労死等の実態を多角的に把握するため、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所に過労死等の防止のための研究を行うため設置されている過労死等防止調査研究センター等において、過労死等に係る労災支給決定（認定）事案、公務災害認定事案を継続的に集約し、その分析を行う。また、過重労働と関連すると思われる労働災害等の事案についても収集を進める。分析に当たっては、自動車運転従事者、教職員、ＩＴ産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界等過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種（以下「重点業種等」という。）を中心に、若年者、中高年者等各年齢層の状況を踏まえつつ、裁量労働制等労働時間制度の状況、労働時間の把握及び健康確保措置の状況、休暇・休息の取得の状況、出張（海外出張を含む。）の頻度等労働時間以外の業務の過重性、また、疾患等の発症後における各職場における事後対応等の状況の中から分析対象の事案資料より得られるものに留意する。また、労災保険に特別加入している自営業者や法人の役員の事案についても分析を行う。精神障害や自殺事案の分析については、必要に応じて自殺総合対策推進センターの協力を得て実施する。また、労災請求等を行ったものの労災又は公務災害として認定されなかった事案については、今後の分析方針の検討を行った上で、必要な分析を行う。

（２）疫学研究等

過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況と

その後の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況及び睡眠状況が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響について長期的に追跡調査を進める。

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

過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に用いることができるようにするため、これまで循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、当該事項のデータの収集を行い、脳・心臓疾患との関係の分析を行う。

（３）過労死等の労働・社会分野の調査・分析

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

また、それぞれの統計の調査対象、調査方法等により調査結果の数字に差異が生じることに留意するとともに、過労死等が「労働時間が平均的な労働者」ではなく、「長時間の労働を行っている労働者」に発生することにかんがみ、必要な再集計を行うこと等により、適切な分析を行う。

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

（４）結果の発信

国は、白書、労災補償状況、公務災害認定状況、調査研究の成果その他の過労死等に関する情報をホームページへの掲載等により公表するとともに、協議会や審議会等の場を活用し広く情報提供していく。また、過労死等防止調査研究センターは、調査研究の成果やその他の過労死等に関する情報をホームページへの掲載等により公表する。

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

に努める。

3　啓発

（1）国民に向けた周知・啓発の実施

年間を通じて、インターネット、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用し、国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死等及びその防止に対する関心と理解を深めるよう、広く周知・啓発を行う。遺族等についても苦痛を抱えていることが多いため、精神保健福祉センター等と連携し、遺族等に対する支援に関する啓発を行う。

特に、１１月の過労死等防止啓発月間においては、過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携してシンポジウムを開催すること等により、集中的な周知・啓発を行う。

さらに、安全衛生優良企業公表制度により、過重労働対策やメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業が社会的に評価されるよう広く周知する。

（2）大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

中学校、高等学校等において、勤労の権利と義務、労働問題、労働条件の改善、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について理解を深める指導がしっかりと行われるよう、学習指導要領の趣旨の徹底を図る。その際、各学校の指導の充実を図るため、厚生労働省において作成した労働法教育のための指導者向け資料も参考として活用されるよう、教材の周知を図る。また、これから社会に出ていく若年者の過労死等の防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発を行う。

厚生労働省において作成した労働関係法令に関するハンドブックを活用しつつ、生徒・学生等に対して、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、労働問題に関する有識者及び過労死された方の遺族等を講師として学校に派遣する啓発授業や都道府県労働局において労働関係法令等の講義・講話等を行う。また、大学生、高校生等の若年者を主な対象とする労働条件に関するセミナーにおいて、過重労働による健康障害防止を含めた労働関係法令に関する知識について説明を行う。これらの取組を進めるに当たっては、学校現場においてこれまで以上に負担が増えないように配慮する。

（3）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

過重労働の疑いがある企業等に対しては、監督指導の徹底を図るとともに、平成２９年版白書において、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資する旨の分析があることも

踏まえつつ、ガイドラインの周知・啓発を行う。

また、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週４０時間を超える時間外労働が１か月間におおむね４５時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前１か月間におおむね１００時間又は発症前２か月間ないし６か月間にわたって１か月当たりおおむね８０時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意するよう周知・啓発を行う。また、２０２０年までに週労働時間６０時間以上の雇用者の割合を５％以下とする目標を踏まえ、雇用者の週労働時間を６０時間未満とするよう努めることや、長時間労働を削減するためには、「労働時間等設定改善指針」に規定された各取組を行うことが効果的であることについて、周知・啓発を行う。

また、過半数労働組合がない事業場にあっては、使用者は過半数代表者と３６協定を結ぶこととされていることから、３６協定が適切に結ばれるよう、過半数代表者（過半数代表者に選出されうる労働者）に対しても、周知・啓発を行う。

さらに、調査研究により今後得られる知見を踏まえ、過労死等の発生に共通的に見られる要因やその効果的な防止方法等について周知・啓発を行う。

仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保することによって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を改善し、女性や高齢者も含めて全ての労働者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月４５時間かつ年３６０時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う。

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

（４）過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

健康障害防止措置の周知に当たっては、必要な睡眠時間を確保することの重要性や生活習慣病の予防等健康づくりに取り組むことの重要性についても、事業者、国民に広く周知・啓発を行う。

事業主、労務担当者等を対象として、過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを実施し、企業の自主的な改善を促進する。また、ポータルサイト「確かめよう労働条件」等を活用し、労働者、事業者等に広く周知・啓発を行う。

（５）勤務間インターバル制度の推進

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

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

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

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

（６）働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

長時間労働の削減に向けた自主的な取組を促進するため、業界団体や地域の主要企業の経営陣に対して働き方の見直しを働きかける。

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

また、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚のため、シンポジウムを開催する。

一方、年次有給休暇の取得促進については、１０月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、全国の労使団体や個別企業の労使に対し、集中的な広報を実施する。

また、国及び地方公共団体が協働し、地域のイベントやキッズウィーク等にあわせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成する。あわせて、地方公共団体の自主的な取組を促進するため、地域の取組の好事例を地方公共団体に情報提供すること等により、その水平展開を図る。

（７）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、「ストレスチェック制度」の適切な実施を徹底する。なお、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている労働者数５０人未満の小規模事業場においても適切に実施されるよう周知・啓発を行う。また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普

及啓発・指導徹底を図り、産業医等のいない小規模事業場に対しては、地域産業保健センターの利用を促進すること等により、メンタルヘルス対策の促進を図る。さらに、産業保健スタッフ等の理解と適切な対応が肝要であることから、事業場の規模にかかわらず、産業保健総合支援センター等において、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修を産業保健スタッフ等に対して実施する。また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、メール・電話相談窓口を設置するとともに、メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行う。メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚だけでなく、家族・友人等も不調のサインに気付き、必要に応じて専門家等につなげることが重要であることについて、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及とともに広く周知・啓発を行う。

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

（８）職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を行う。また、実効ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施する。

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

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

（９）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

長時間労働が生じている背景には、個々の事業主が労働時間短縮の措置を講じても、顧客や発注者からの発注等取引上の都合により、その措置が円滑に進まない等、様々な取引上の制約が存在する場合がある。このため、業種・業態の特性に応じて発注条件・発注内容の適正化を促進する等、取引関係者に対する啓発・働きかけを行う。

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

ア．トラック運送業

自動車運転従事者の調査研究結果として、平成２９年版白書において、「繁忙期である１２月の休日労働や深夜勤務の削減を行う等の対応や繁忙期における健康管理等の取組の必要性、法律に基づく健康診断の確実な実施が求められる」旨が報告されている。また、トラック運送業では、コストに見合った適正な運賃が十分収受できない中、近年、発注者である荷主の要請が厳しい等、荷主側の都合による長時間の荷待ち時間が発生するといった問題も見られ、トラック運転者が長時間労働を余儀なくされている実態がある。トラック運転者の長時間労働の是正にはトラック運送事業者側のみの努力で解決することが困難な面もあることから、発注者との取引関係の在り方も含めて、改善を図っていくことが必要である。

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

また、平成３０年５月に策定された「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」に基づき、２０２４年４月１日までに長時間労働是正の環境整備や長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化に向けた取組を集中的に進める。

イ．教職員

教員の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究（平成２８年度）」の集計（速報値）によると、１週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成１８年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に向け、中央教育審議会における

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

ウ．医療従事者

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

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

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

エ．情報通信業

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

このため、長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や支援策等について検討することを目的として、事業者団体、学識経験者、労使団体、行政から構成さ

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

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

オ．建設業

建設業における長時間労働の是正のためには、建設業者による生産性向上の取組と併せて、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休２日の推進等の休日確保等、発注者の理解と協力が不可欠であることから、その推進のため、政府として「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設置するとともに、民間発注者を含めた関係者で構成する「建設業の働き方改革に関する協議会」を設置する等、実効性のある方策の議論を進めている。その成果の一つとして、平成２９年８月に公共・民間工事を問わず建設工事に携わる全ての関係者が守るべきルールを定めた「建設業における適正な工期設定等のためのガイドライン」（平成３０年７月改訂）を策定したところであり、引き続き周知・徹底に取り組む。

カ．その他

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

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

さらに、平成２９年版白書によると、外食産業の労働者のうち、顧客からの理不尽な要求・クレームに苦慮することが「よくある」、「たまにある」と回答した者の割合が４４．９％に達すると報告されている。特に、サービス産業を中心に、一部の消費者及び生活者から不当な要求を受け、日常の仕事に支障が生じ、労働者に大きなストレスを与える事例も問題となりつつあることから、取組に当たってはそうした点に配慮する必要もある。

（１０）若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

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

ア．若年労働者への取組

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

イ．高年齢労働者への取組

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

ウ．障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

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

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

（１１）公務員に対する周知・啓発等の実施

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

国家公務員については、勤務時間制度の適正な運用を徹底するとともに、「超過勤務の縮減に関する指針」、「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づく超過勤務縮減に向けた取組を政府全体で連携して一層推進することとし、そのための周知・啓発を行う。また、「職員の心の健康づくりのための指針」等の周知・啓発、管理監督者に対するメンタルヘルスに係る研修、ｅ－ラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメ

ント防止講習を行う。

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

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

4　相談体制の整備等

（1）労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

労働条件や長時間労働・過重労働に関して、都道府県労働局、労働基準監督署等で相談を受け付けるほか、電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」で平日夜間・土日も労働者等からの相談を受け付ける。また、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、労働者等が相談できる「こころの耳」においてメール・電話相談窓口を設置しており、ＳＮＳを活用した相談窓口の設置も含め、引き続き相談体制の整備を図る。

健康管理に関しては、全国の産業保健総合支援センターにおいて、産業保健スタッフ、事業者等からの相談に対応するとともに、同センターの地域窓口において、産業保健スタッフ等がいない小規模事業場への訪問等により、労働者からのメンタルヘルス等に関する相談に対応できるよう体制の整備を図る。

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

さらに、ホームページ、リーフレット等を活用し、上記の窓口のほか、地方公共団体及び民間団体が設置する各種窓口の周知を図るとともに、相互に連携を図る。

（2）産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業医等がメンタルヘルスに関して、適切に助言・指導できるようにするため、過重労働やメンタルヘルスに関する相談に応じる医師、保健師、産業保健スタッフ等に対する研修を実施する。

さらに、医師、保健師、産業保健スタッフ等に対する研修のテキストを公開する等、地方公共団体や企業等が相談体制を整備しようとする場合に役立つノウハウの共有を図る。

働きやすくストレスの少ない職場環境の形成に資するため、産業医科大学や産業保健総合支援センター等を通じて、産業医等の産業保健スタッフ等の人材育成等について、体制も含めた充実・強化を図る。

（３）労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、事業者や衛生管理者、労働衛生コンサルタント、社会保険労務士等、労働衛生・人事労務に携わっている者を対象に、産業医等の活用方法に関する好事例や良好な職場環境を形成する要因等について研修を実施する。

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

（４）公務員に対する相談体制の整備等

国家公務員については、人事院が主体となって、本人や職場の上司等が利用できる「こころの健康相談室」や職場への復帰に係る相談について人事当局や本人が利用できる「職場復帰相談室」を開設する等、相談体制の整備を図るとともに、相談しやすい職場環境の形成を図る。

地方公務員については、勤務時間や勤務条件、職員の苦情に関しては人事委員会などで、メンタルヘルス不調や健康障害等に関しては地方公務員共済組合で取組を行っているが、引き続き、地方公共団体に対して相談窓口の充実等を働きかける。

５　民間団体の活動に対する支援

（１）過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

過労死等を防止することの重要性について関心と理解を深めるため、１１月の過労死等防止啓発月間等において、民間団体と連携して全ての都道府県で少なくとも毎年１回はシンポジウムを開催する。

（２）シンポジウム以外の活動に対する支援

民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。

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

（３）民間団体の活動の周知

地方公共団体、労使、国民等が、民間団体が開設する窓口等を利用したり、協力を求めること等が円滑に行えるよう、民間団体の名称や活動内容等につい

てパンフレット等による周知を行う。

第５　国以外の主体が取り組む重点対策

地方公共団体、労使、民間団体、国民は、法の趣旨を踏まえ、国を含め相互に協力及び連携し、以下の視点から、過労死等の防止のための対策に取り組むものとする。

１　地方公共団体

地方公共団体は、法第４条において、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならないとされている。

このため、国が行う第４に掲げる対策に協力するとともに、第４に掲げる対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。

また、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

（１）啓発

地方公共団体は、住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。

若年者に対する労働条件に関する知識の付与については、国と協働して、大学等での啓発を行うとともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。

地域の産業構造や労働時間、年次有給休暇の取得率等の実態に合わせて、地域内の企業等に対し、過労死等の防止のための啓発を行うよう努める。

年次有給休暇の取得促進については、国、労使団体等と連携して、地域のイベント等にあわせた計画的な取得を企業、住民等に働きかけるとともに、地域全体における気運の醸成に努める。

また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの予防については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。

（２）相談体制の整備等

地方公共団体は、過労死等に関して相談を受け付けることができる窓口の設置や、国等が設置する窓口との連携に努める。

（３）民間団体の活動に対する支援

地方公共団体は、民間団体が取り組むシンポジウムについて、協力・後援や事前周知等の支援を行うよう努める。

2　事業主等

事業主は、法第４条において、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第５条において、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとすると規定されており、労働安全衛生法第３条第１項において、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならないと規定されている。

このため、事業主は、国が行う第４に掲げる対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組む。

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

（１）経営幹部等の取組

過労死等の防止のためには、最高責任者・経営幹部が事業主として過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、労働者の健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策、ハラスメントの予防・解決に向けた取組等を推進するよう努める。

また、事業主は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも過労死等が発生していることを踏まえて、取組の推進に努める。さらに、過労死等が発生した場合には、原因の究明、再発防止対策の徹底に努める。

（２）産業保健スタッフ等の活用

事業主は、過労死等の防止のため、労働者が産業保健スタッフ等に相談できるようにする等、その専門的知見の活用を図るよう努める。

これらのスタッフが常駐する事業場では、相談や職場環境の改善の助言等、適切な役割を果たすよう事業主が環境整備を図るとともに、これらのスタッフがいない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用して体制の整備を図るよう努める。

なお、産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深め、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。

3　労働組合等

過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合も、職場の実態を最も把握しやすい立場にあることから

主体的に取り組む必要がある。また、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するとともに、事業主への働きかけや労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。

また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める。さらに、過労死等の防止のための対策に取り組むに当たって、労働組合は労働組合に加入していない労働者に対する周知・啓発等にも努める。

4　民間団体

民間団体は、国及び地方公共団体等の支援も得ながら、過労死等の防止のための対策に対する国民の関心と理解を深める取組、過労死等に関する相談の対応等に取り組むよう努める。その際、他の主体との協力及び連携にも留意するよう努める。

5　国民

国民は、法第４条において、過労死等の防止のための対策の重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう努めるものとされている。

このため、毎年１１月の過労死等防止啓発月間を一つの契機としつつ、国民一人ひとりが自身の健康に自覚を持ち、過重労働による自らの不調や周りの者の不調に気付き、適切に対処することができるようにする等、主体的に過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。

第６　推進上の留意事項

1　推進状況のフォローアップ

関係行政機関は、毎年の対策の推進状況を協議会に報告するものとする。

協議会では報告内容を点検し、関係行政機関は点検の状況を踏まえ、その後の対策を推進するものとする。

2　対策の見直し

法第１４条において、政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとすると規定されていることから、調査研究等の結果を踏まえ、この大綱に基づく対策について適宜見直すものとする。

3　大綱の見直し

社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、この大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、また、法附則第２項に基づく検討の状況も踏まえ、おお

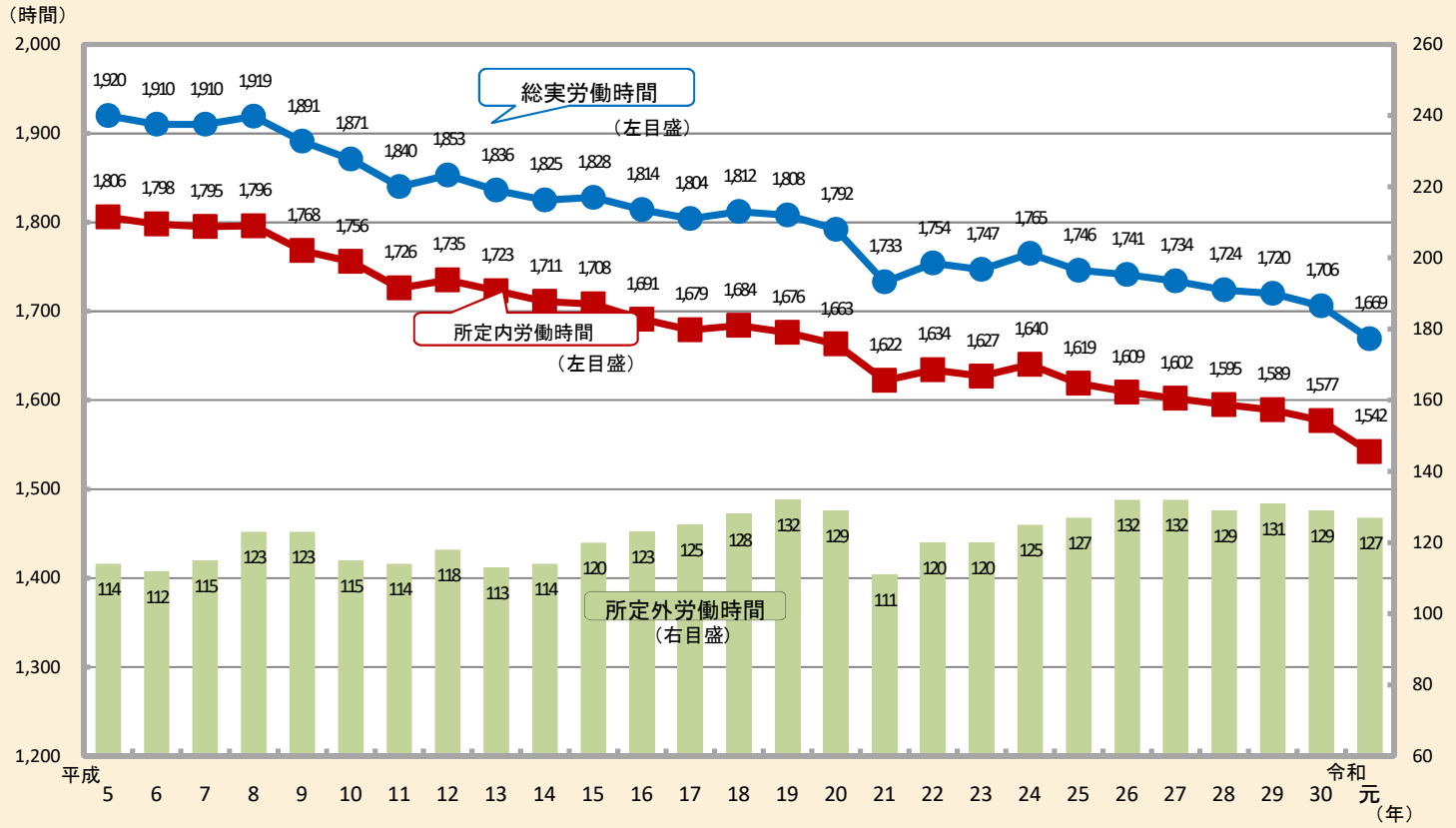
むね３年を目途に必要があると認めるときに見直しを行う。

参考資料2

メンタルヘルスや労働時間等の状況（参考）

年間総実労働時間の推移　（パートタイム労働者含む。）

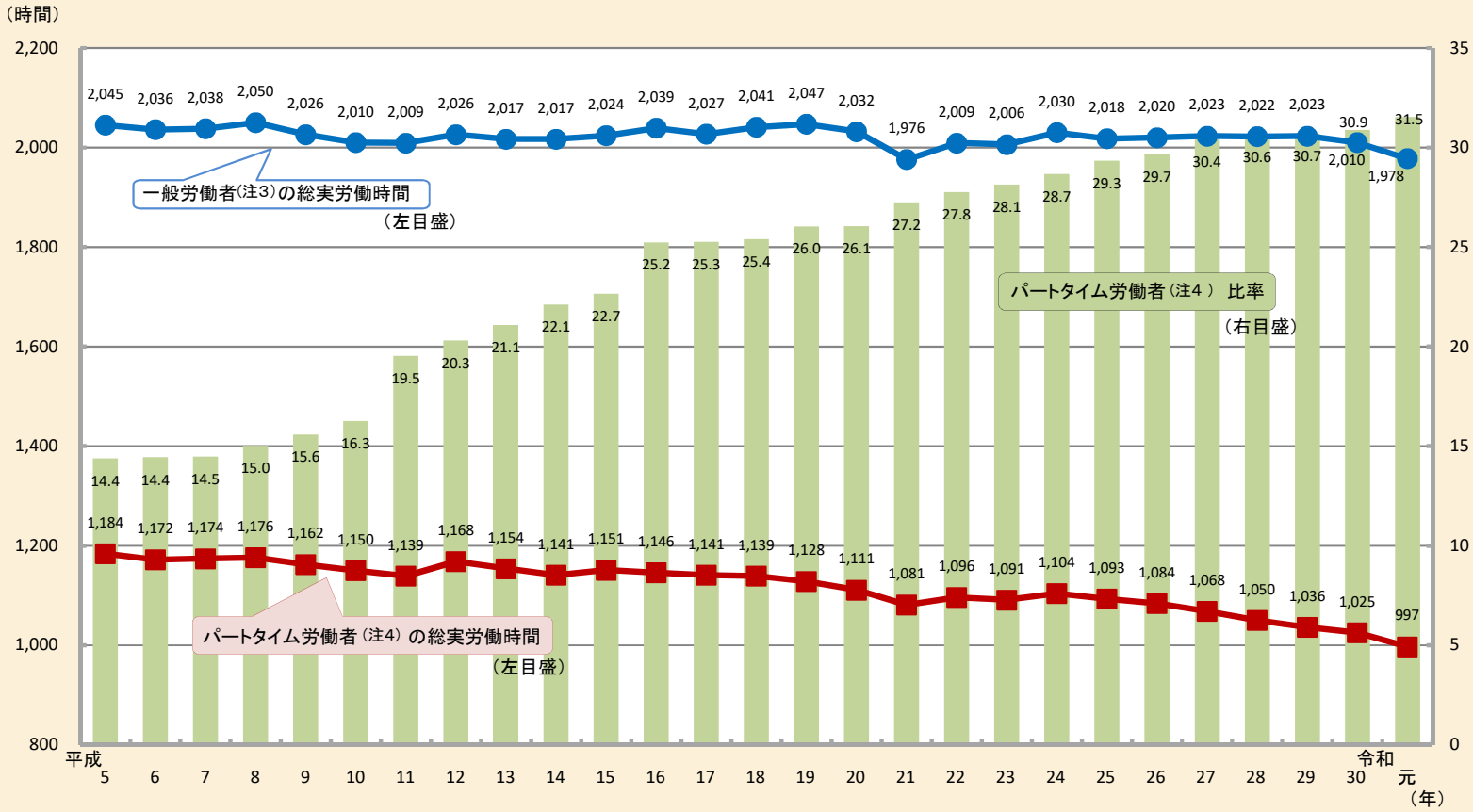
➢労働者１人当たりの年間総実労働時間は緩やかに減少しており、令和元年は1,669時間となっている。
➢総実労働時間を所定内労働時間、所定外労働時間の別にみると、所定内労働時間は長期的に減少傾向が続いている一方、所定外労働時間は平成26年以降増減を繰り返しており、令和元年は127時間となっている。



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）1. 事業所規模5人以上、調査産業計
2. 総実労働時間及び所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12 倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。
所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出。
3. 平成16(2004)年から平成23(2011)年の数値は、抽出調査を行う場合に必要な復元をした調査結果が存在しないため、別途作成した「時系列比較のための推計値」より求めた。

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

➢パートタイム労働者を除く一般労働者の年間総実労働時間は10年ぶりに2,000時間を下回った。



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注） 1. 事業所規模5人以上、調査産業計

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

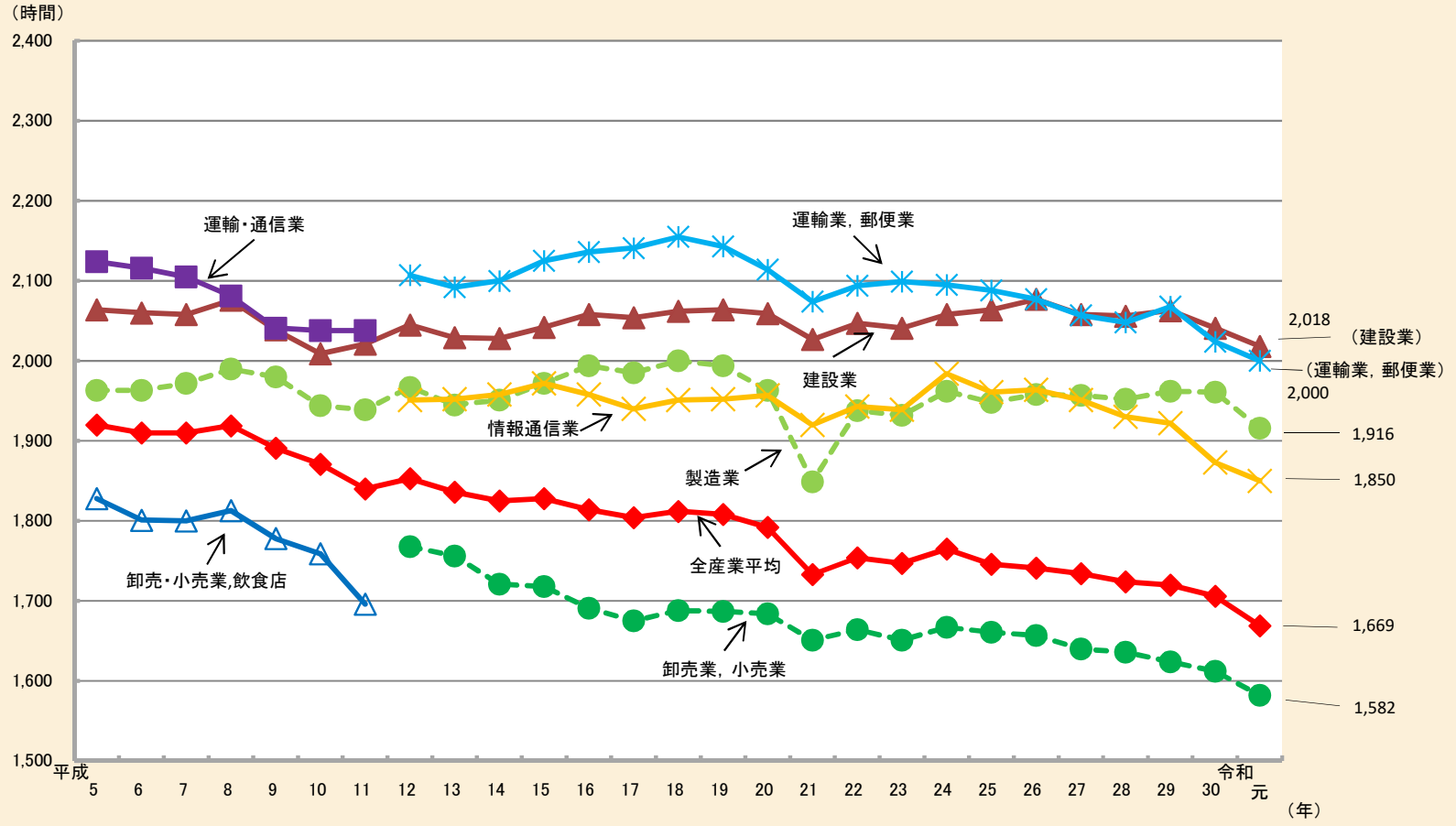
3. 一般労働者:「常用労働者」のうち、「パートタイム労働者」以外の者。なお、「常用労働者」とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、
①期間を定めずに雇われている者
②1か月以上の期間を定めて雇われている者
のいずれかに該当する者のことをいう。（平成30 年1月分調査から定義が変更になっていることに留意が必要）

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短い者の
いずれかに該当する者のことをいう。

5. 平成16（2004）年から平成23（2011）年の数値は、抽出調査を行う場合に必要な復元をした調査結果が存在しないため、別途作成した「時系列比較のための推計値」より求めた。

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。）

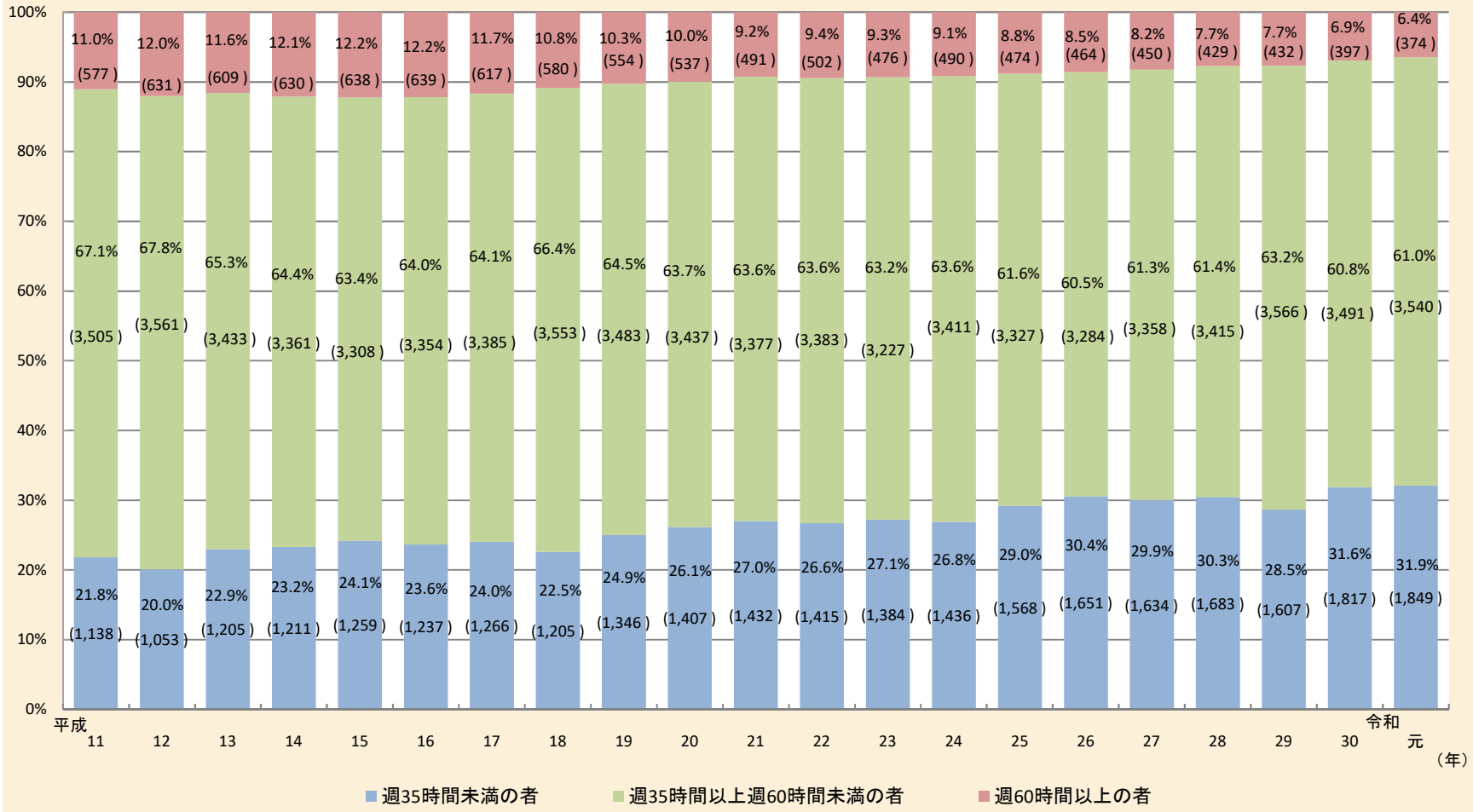
➢主要産業別にみると、「建設業」、「運輸業，郵便業」、「製造業」、「情報通信業」が全産業平均よりも労働時間が長くなっている。



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）1. 事業所規模5人以上
2. 総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12 倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。
3. 日本標準産業分類の改訂に伴い、表章産業を変更しているため、接続しない産業がある。（平成11 年までの「卸売・小売業，飲食店」及び「運輸・通信業」と平成12 年からの「卸売業，小売業」、「運輸業，郵便業」及び「情報通信業」）
4. 平成16（2004）年から平成23（2011）年の数値は、抽出調査を行う場合に必要な復元をした調査結果が存在しないため、別途作成した「時系列比較のための推計値」より求めた。

月末１週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数

➢月末１週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合は、平成15、16年をピークとして減少傾向にあり、令和元年は6.4%となっている。

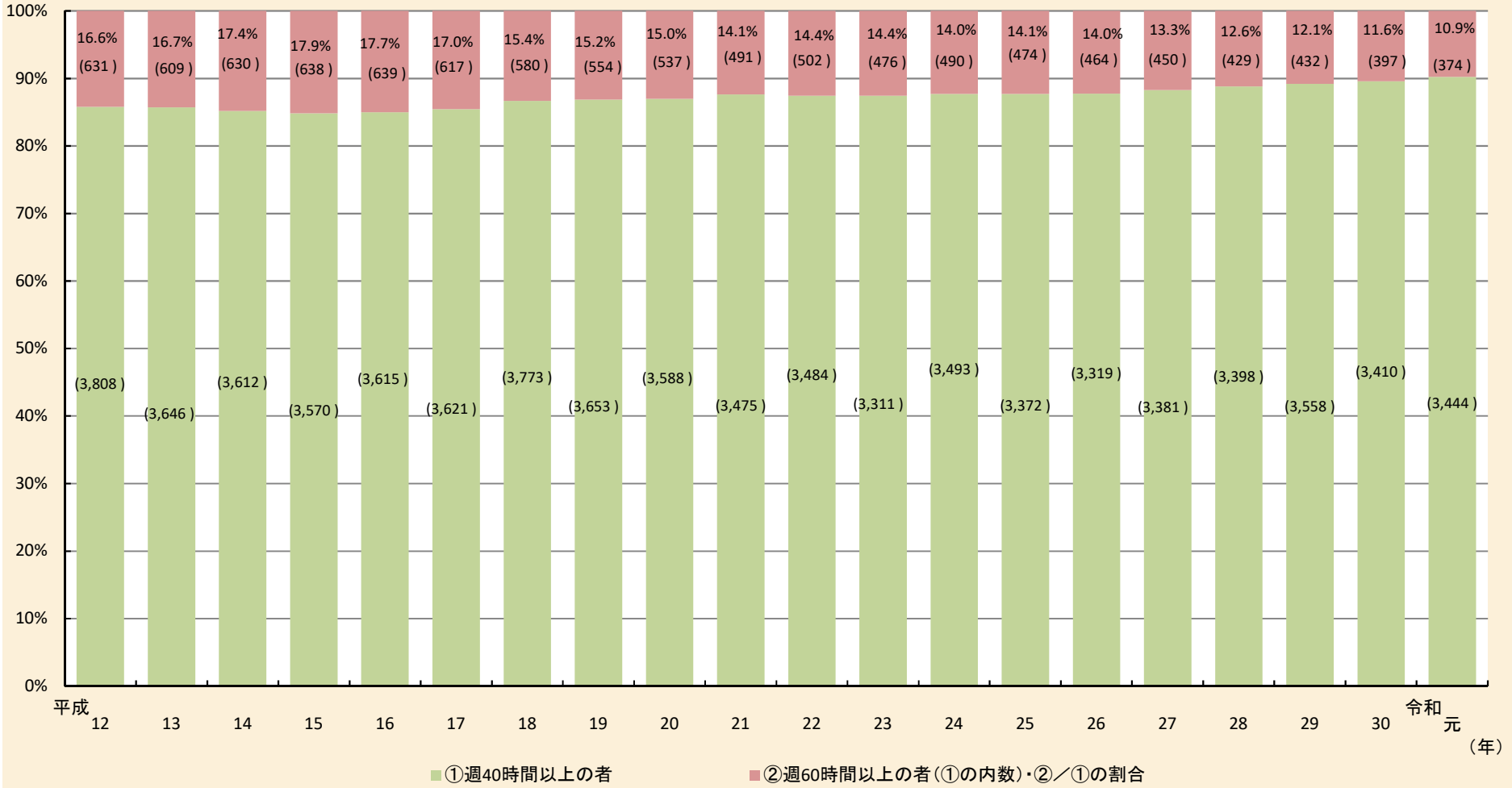


（※）「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒週労働時間60 時間以上の雇用者の割合を5%以下（2020 年まで）

（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）
（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

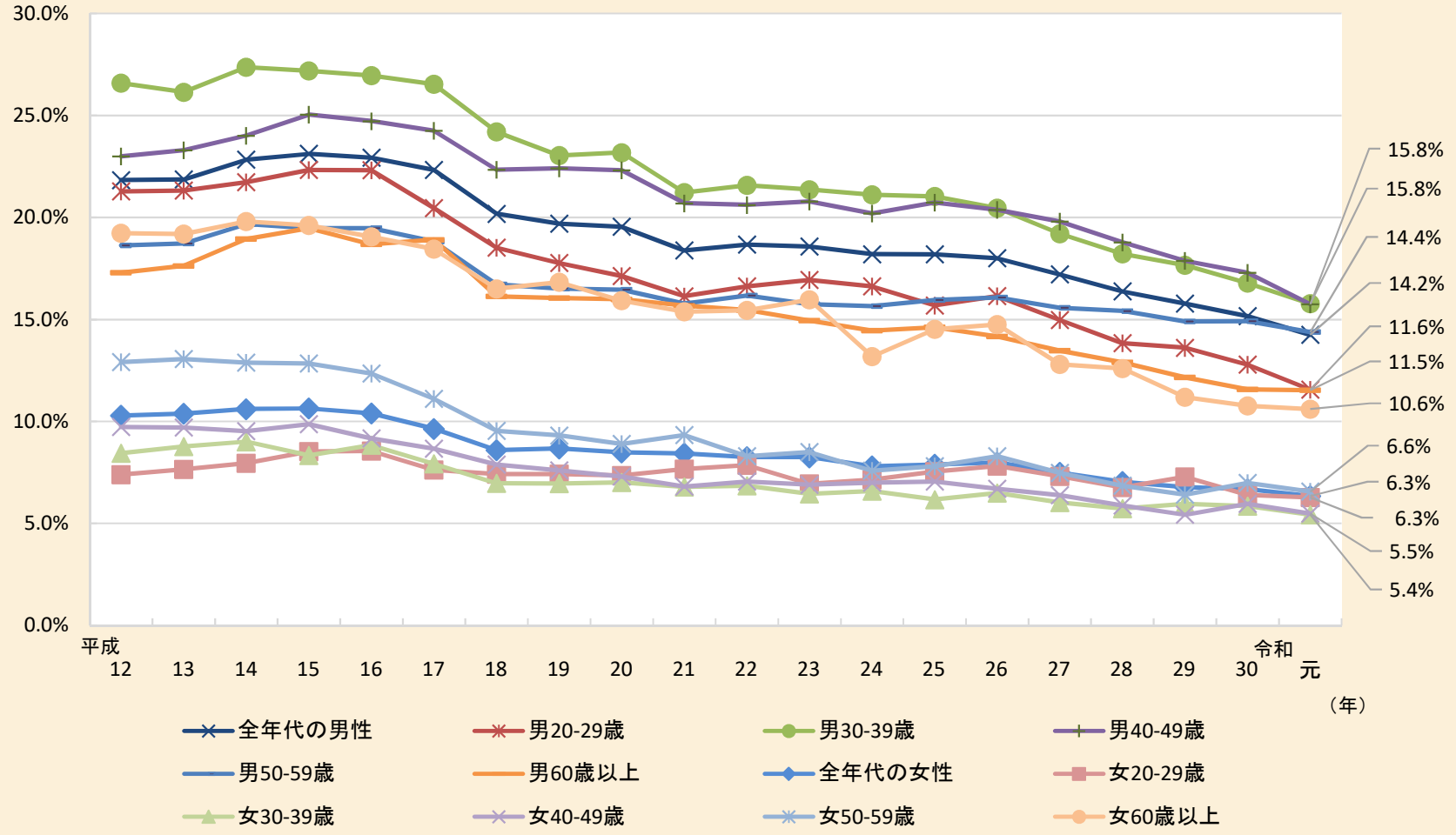
➢月末１週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち週の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、緩やかな減少傾向を示しており、令和元年は10.9%となっている。



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

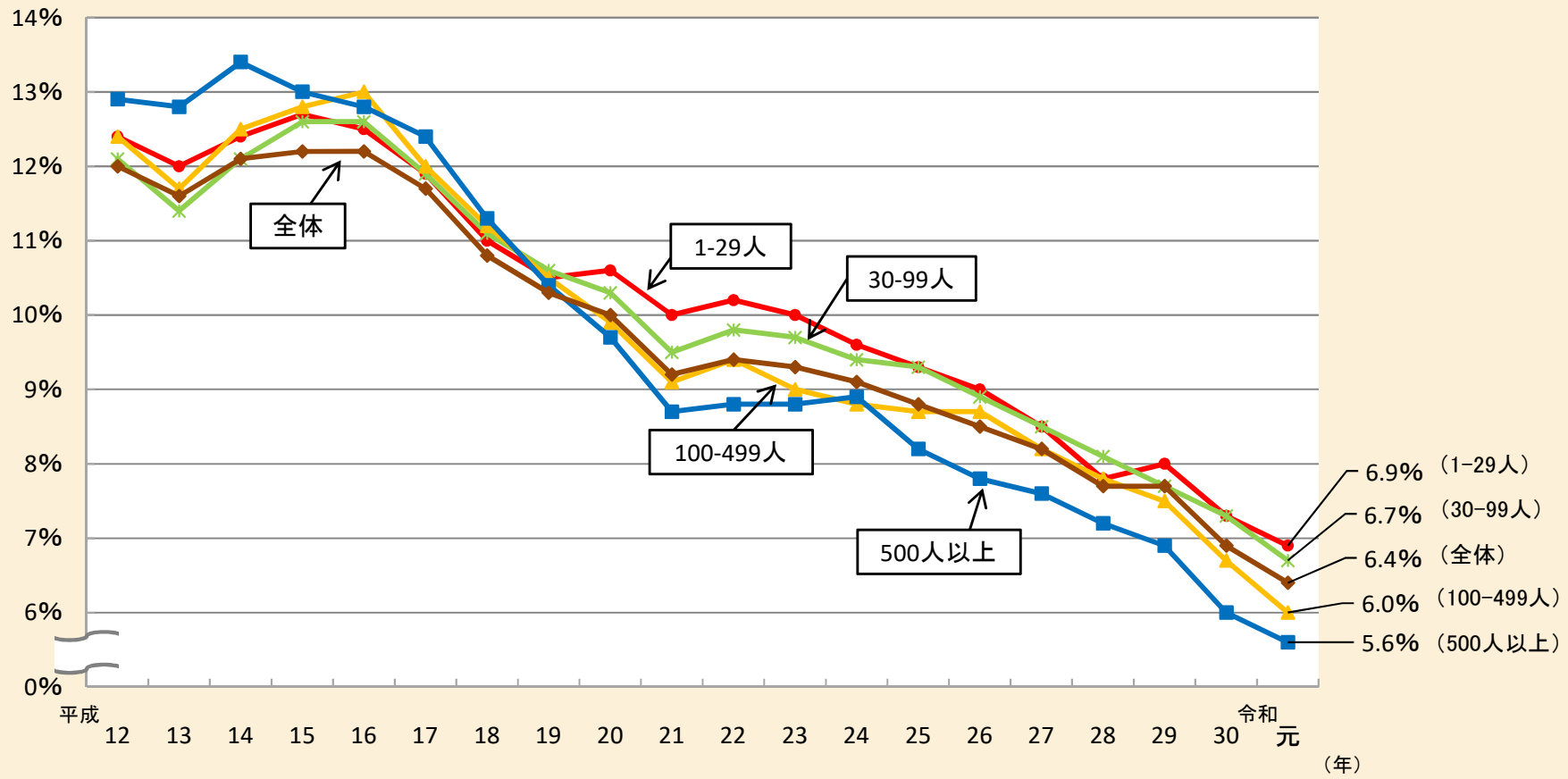
➢性別、年齢層別に月末１週間の就業時間が40時間以上である就業者のうち週の就業時間が60時間以上である者の割合の推移をみると、全年代の男性と比較して、40歳代男性、30歳代男性において、その割合が高くなっている。



（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）
（注） 非農林業雇用者について作成したもの

月末１週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（企業の従業者規模別）

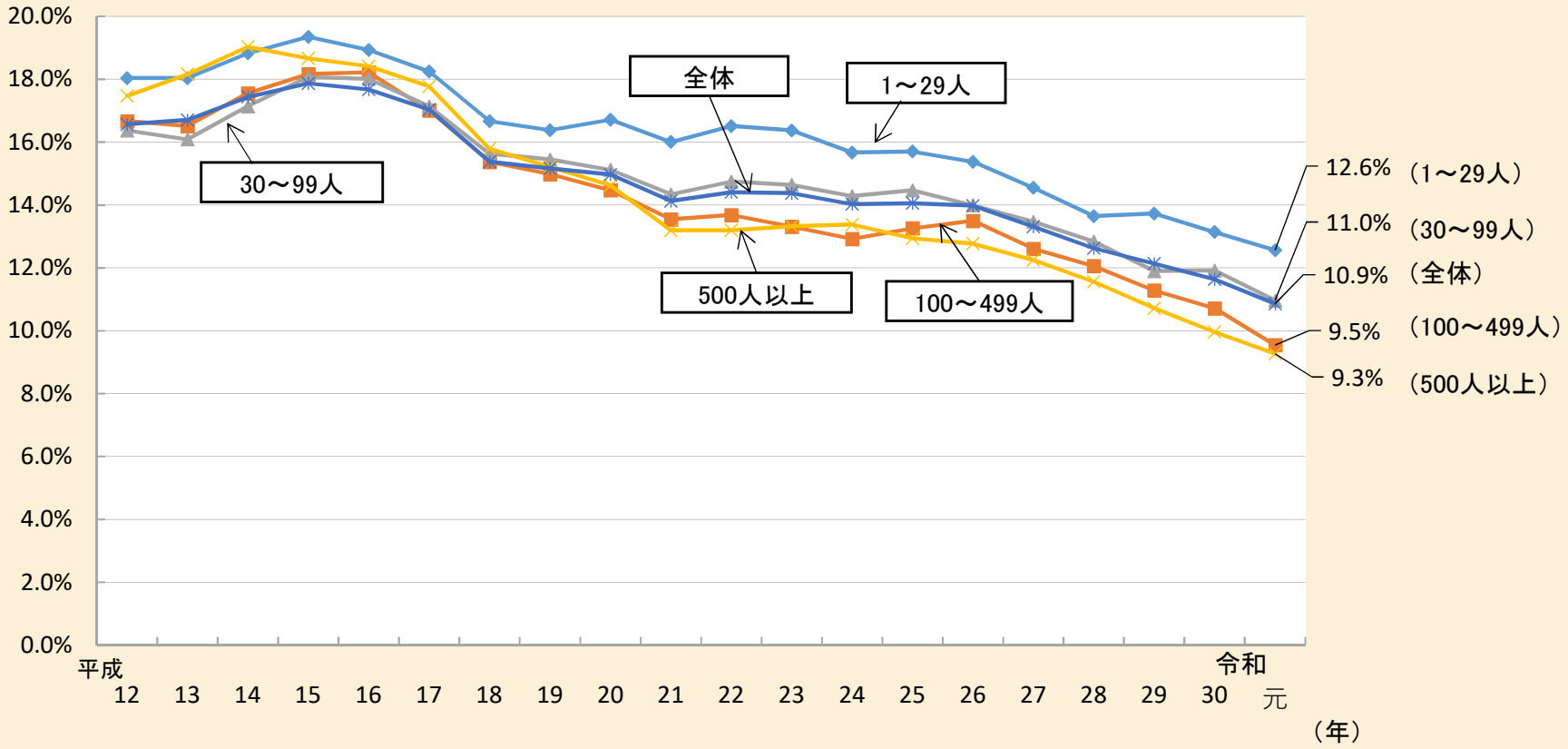
➢企業の従業者規模別に月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合をみると、令和元年は規模が小さくなるに従ってその割合が高くなっている。



（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）
（注） 非農林業雇用者について作成したもの

月末１週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（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）

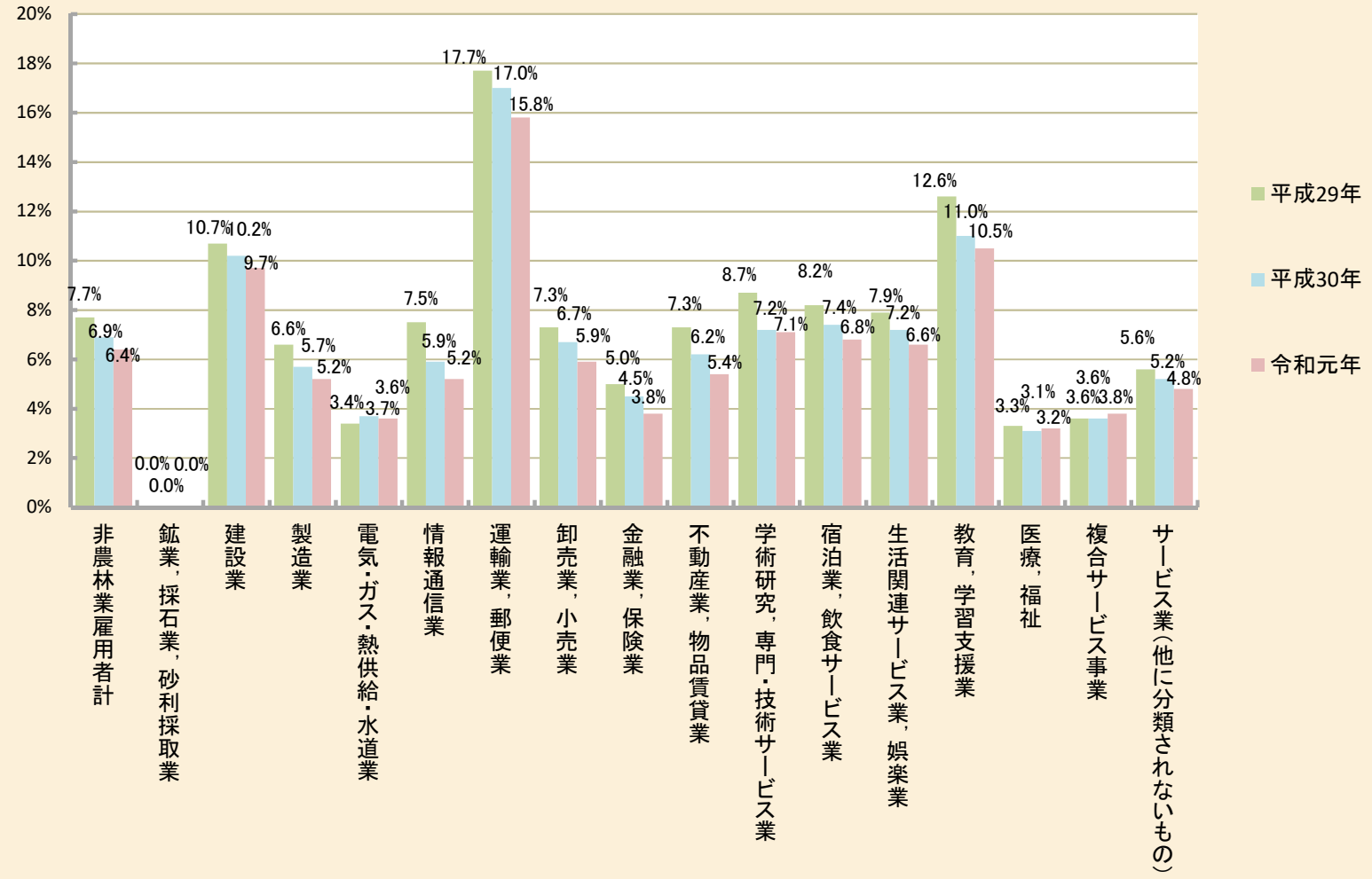
➢月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち週の就業時間が60時間以上の雇用者に占める割合をみると、平成25年以降は、規模が小さくなるに従ってその割合が高くなっている。



(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)
(注) 非農林業雇用者について作成したもの

月末１週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）

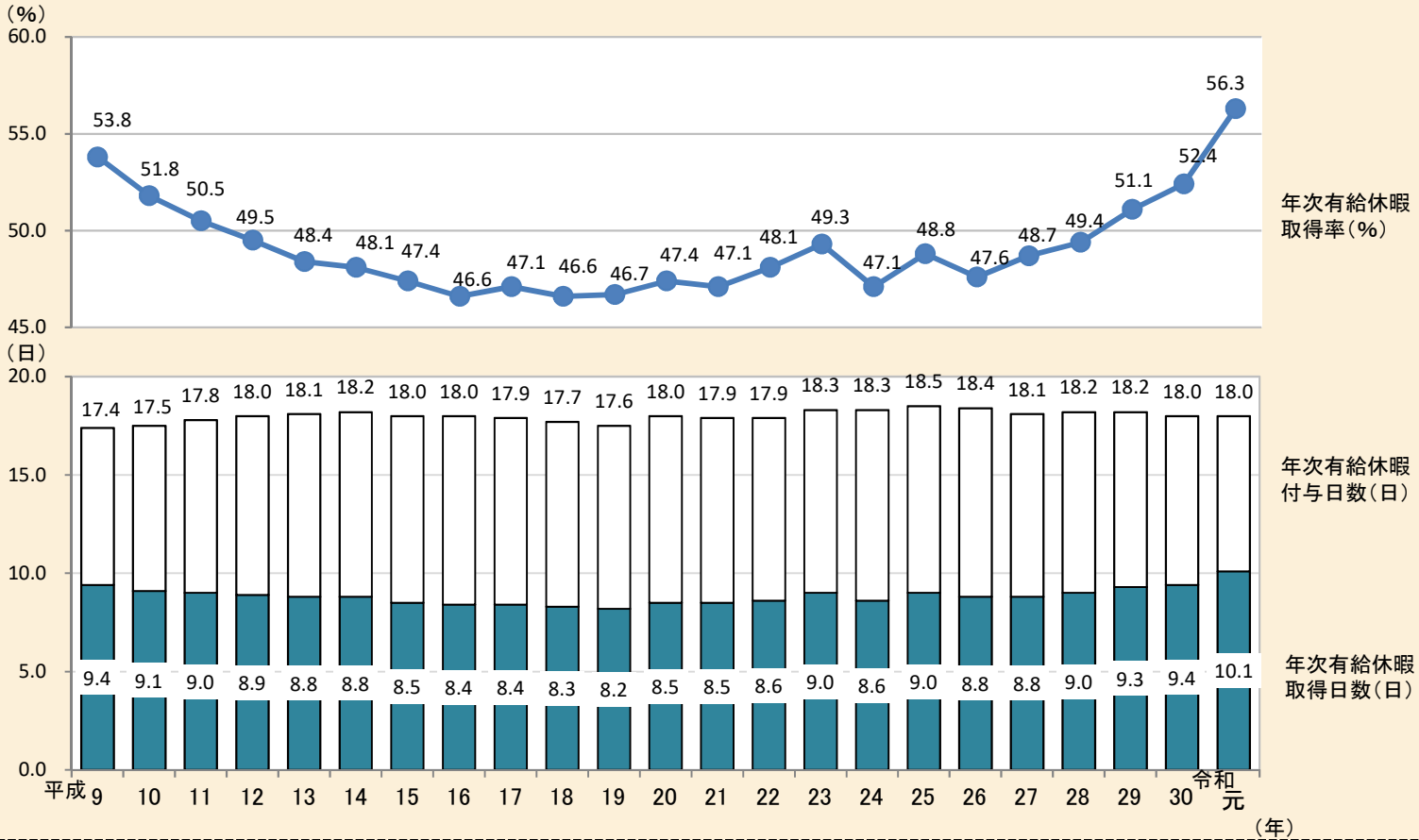
➢業種別に月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合をみると、令和元年は「運輸業，郵便業」、「教育，学習支援業」、「建設業」の順に、その割合が高く、「医療，福祉」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の順に、その割合が低い（ただし「鉱業，採石業，砂利採取業」を除く。）。また、令和元年の割合について、平成30年と比較すると、多くの業種で減少しているが、「複合サービス事業」及び「医療，福祉」では、その割合が微増している。



（資料出所）総務省「労働力調査」
（注）雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合

年次有給休暇の取得率、付与日数、取得日数の推移

➢年次有給休暇の取得率は、近年増加傾向にあり、令和元年は56.3%となっている。



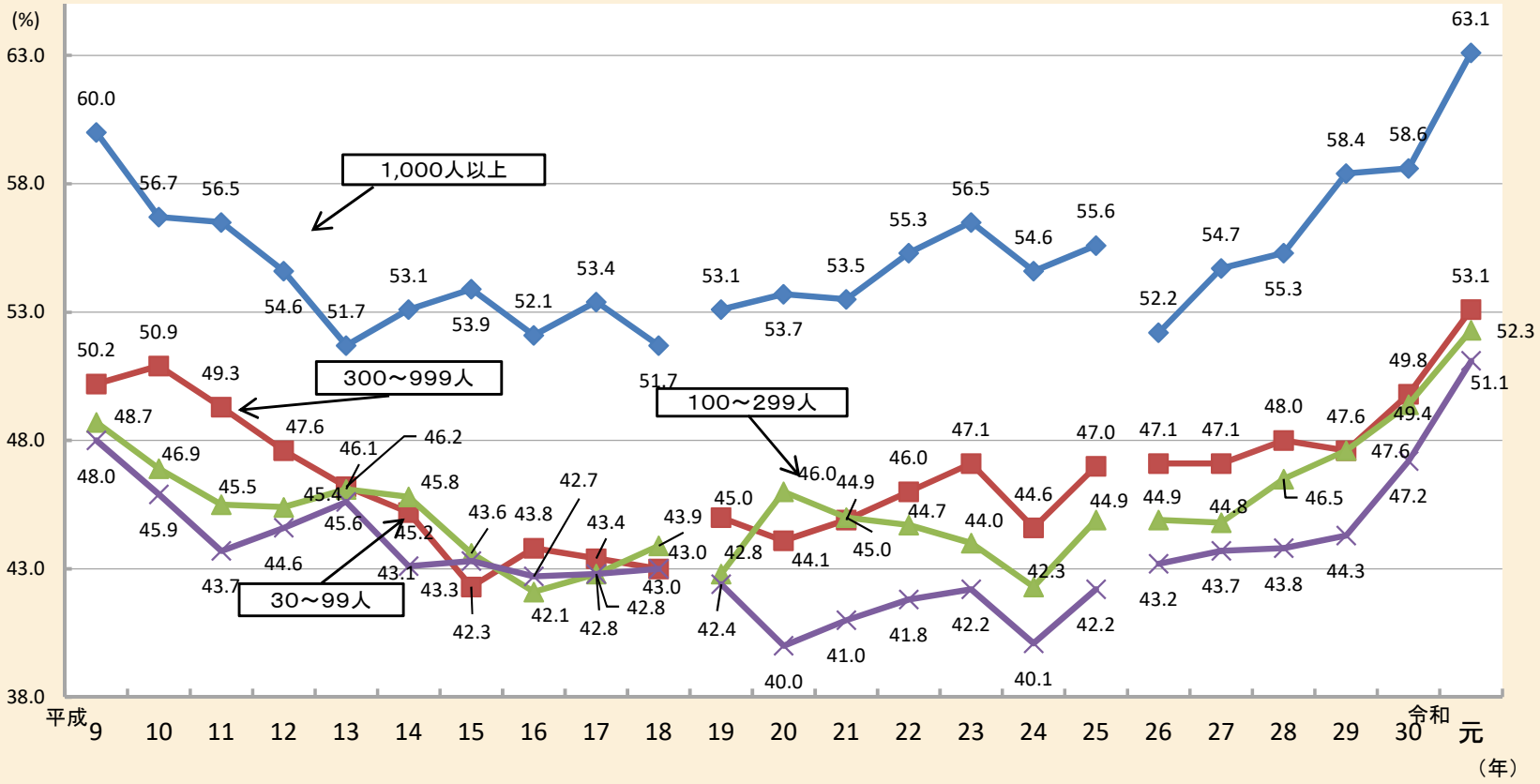
(※)「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒年次有給休暇取得率を70%以上(2020 年まで)

(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)

(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、全取得日数／全付与日数×100(%)である。
3. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。例えば、令和元年は、平成31 年1月1日～令和元年12 月31 日(又は平成30 会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。
4. 平成18 年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30 人以上の会社組織の民営企業」→平成19 年以降の調査対象:「常用労働者が30 人以上の会社組織の民営企業」
5. 平成25 年以前の調査対象:「常用労働者が30 人以上の会社組織の民営企業」→平成26 年以降の調査対象:「常用労働者が30 人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)

労働者１人当たりの平均年次有給休暇取得率の推移（企業規模別）

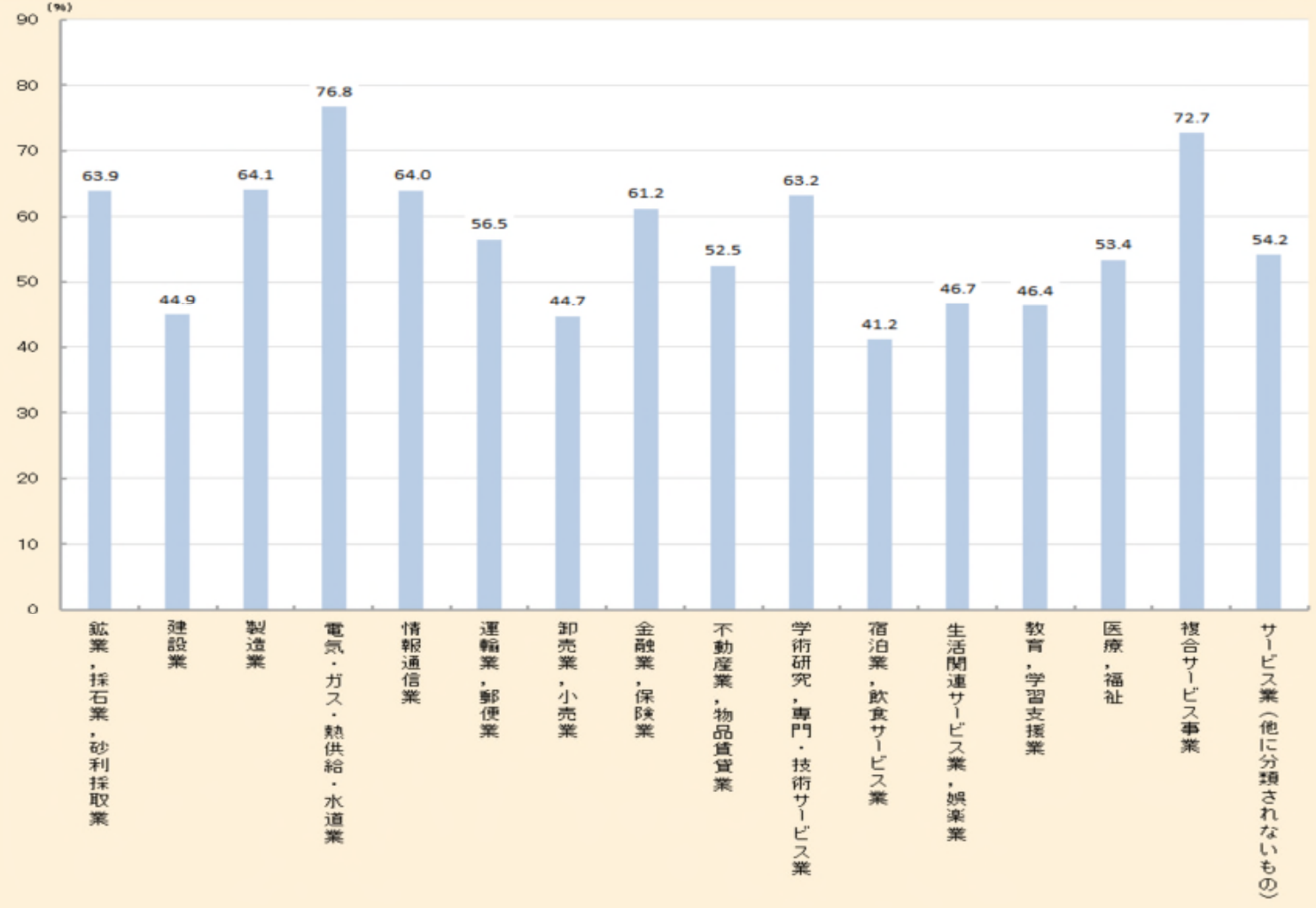
➢企業規模別に労働者１人当たりの平均年次有給休暇取得率をみると、平成22年以降は規模が大きいほど、年次有給休暇の取得率は高い傾向にある。



（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）
（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、令和元年は、平成31 年1月1日～令和元年12 月31 日（又は平成30 会計年度）の1年間の状況を調査対象としている。
3. 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
4. 平成25年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）

産業別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率（令和元年）

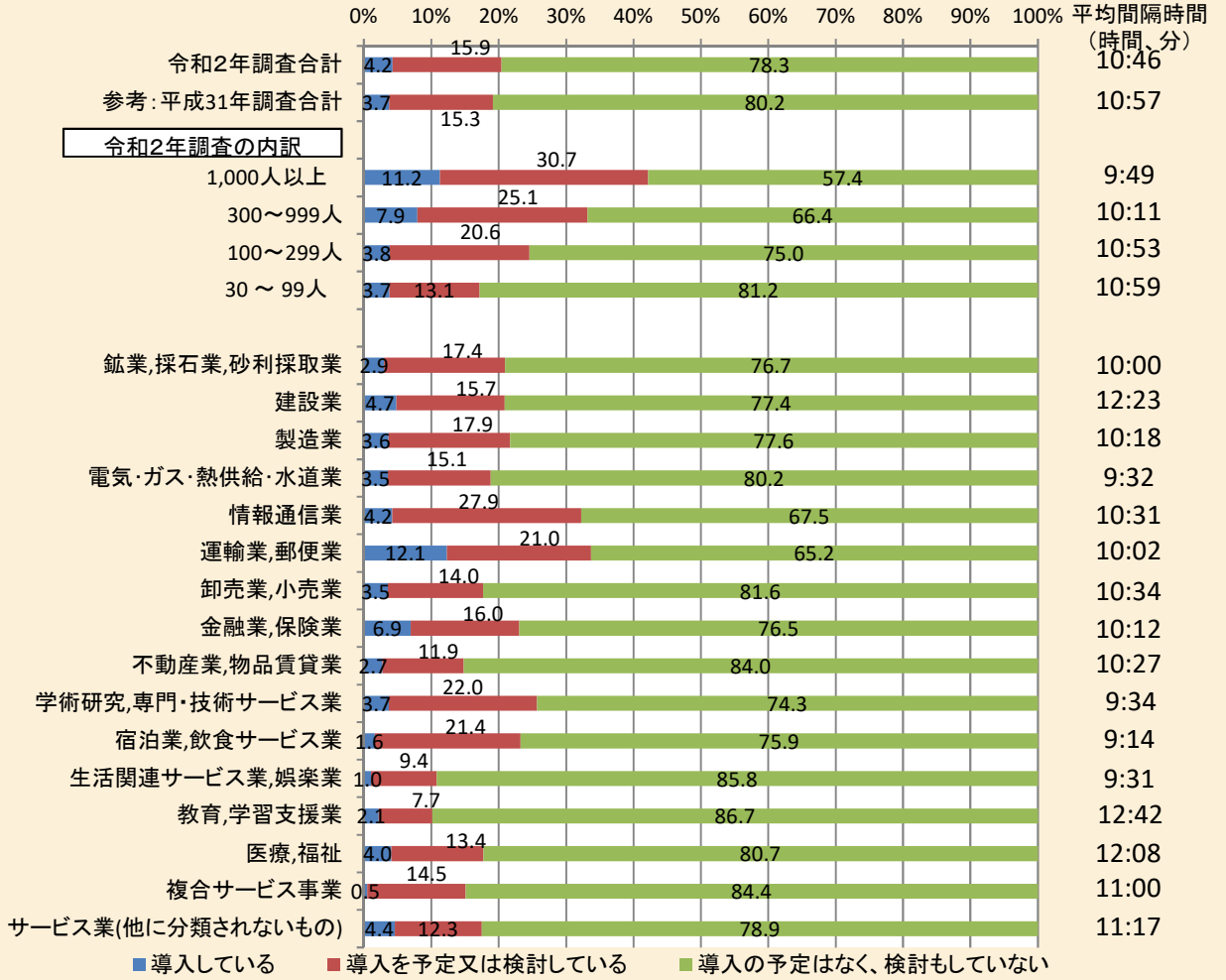
➢産業別に令和元年の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス業」、「製造業」、「情報通信業」の順に高くなっており、「宿泊業，飲食サービス業」、「卸売業，小売業」、「建設業」の順に低くなっている。



（資料出所）厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」
（注）1.「付与日数」には、繰越日数を含まない。
2.「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）である。

勤務間インターバル制度を導入している企業の割合（企業規模別、産業別）

➢勤務間インターバル制度について、制度を導入している企業の割合は令和２年で4.2%と前年の3.7%から0.5ポイントの増加となっている。

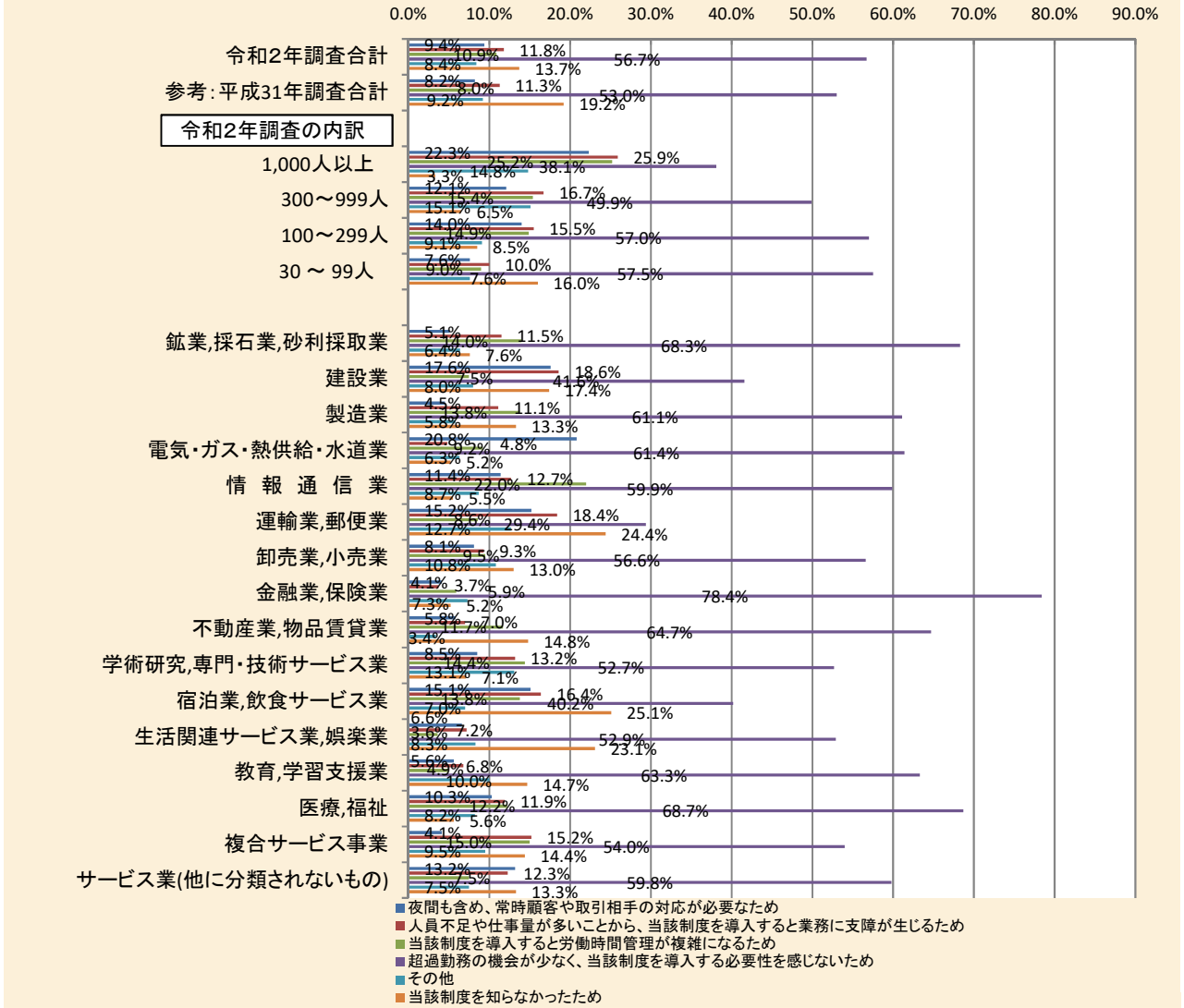


(※)「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標
⇒労働者30人以上の企業について、勤務間インターバル制度(就業時間から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規 則又は労使協定等で定めているものに限る。)を導入している企業割合を10%以上(2020年まで)。

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

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

➢勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業のうち、導入していない理由について「当該制度を知らなかったため」と回答した企業の割合は令和２年で13.7%となっており、回答企業全体の10.7%となっている。

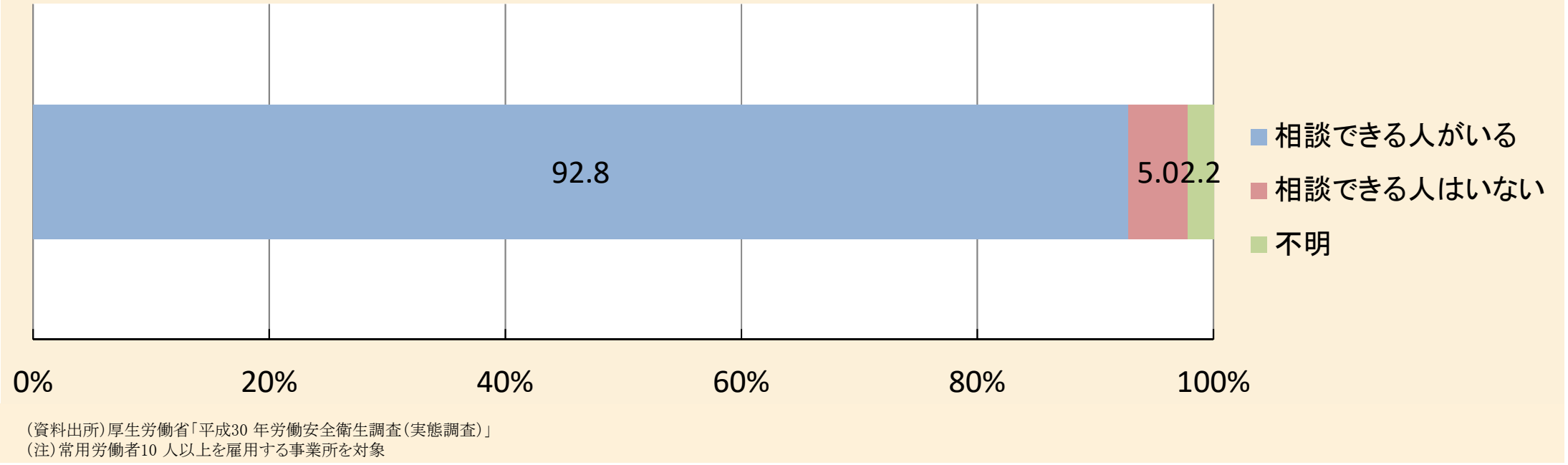


（※）「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標
⇒労働者数30人以上の企業について、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満（2020年まで）

（資料出所）厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」
（注）　1．令和2年1月1日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）」

ストレスを相談できる人の有無（平成30年）

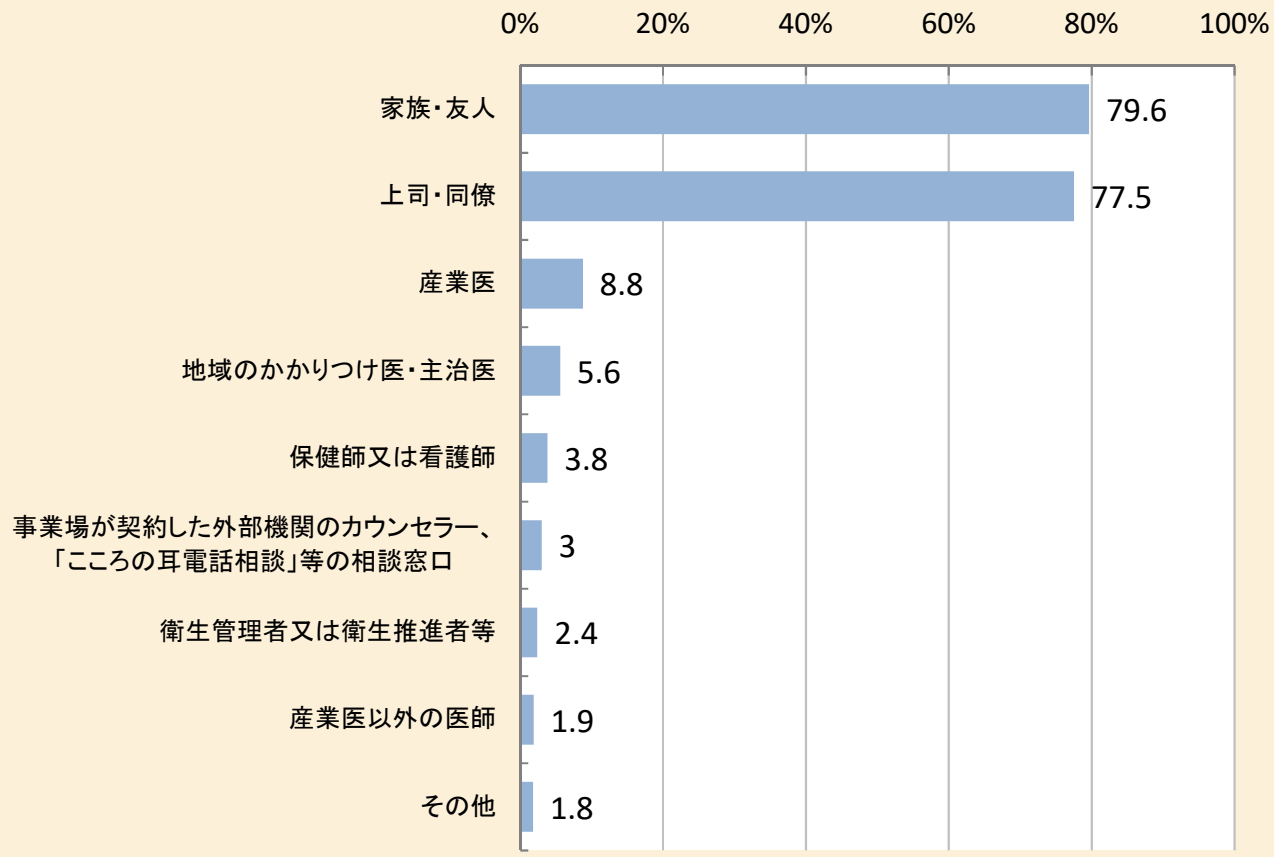
➢現在の自分の仕事や職業生活でのストレスについて「相談できる人がいる」とする労働者の割合は92.8%となっている。



（資料出所）厚生労働省「平成30 年労働安全衛生調査（実態調査）」
（注）常用労働者10 人以上を雇用する事業所を対象

「相談できる人がいる」とした労働者のうち、労働者が挙げた相談相手（平成30年）

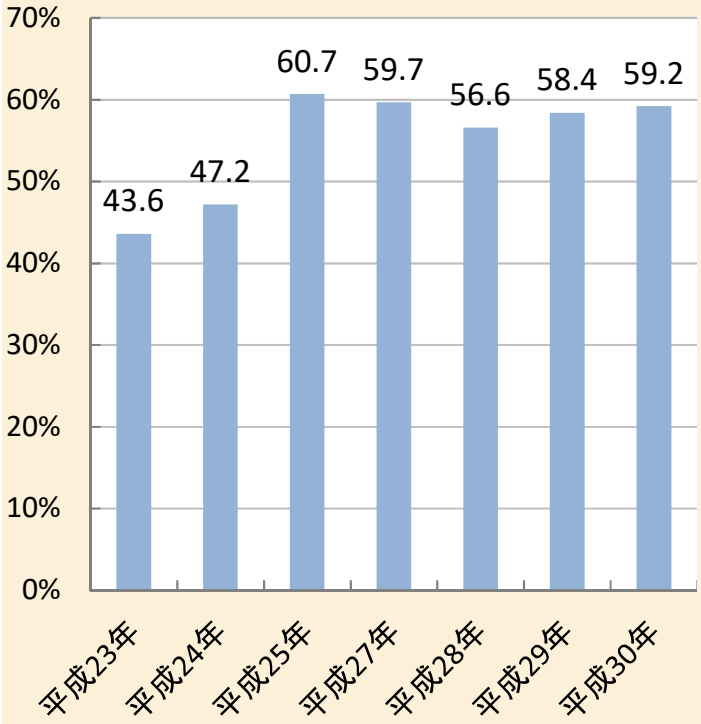
➢現在の自分の仕事や職業生活でのストレスについて「相談できる人がいる」とする労働者が挙げた相談相手は、「家族･友人」が最も多い。また、家族・友人等を除き、職場に事業外資源を含めた相談先がある労働者の割合は73.3%となっている。

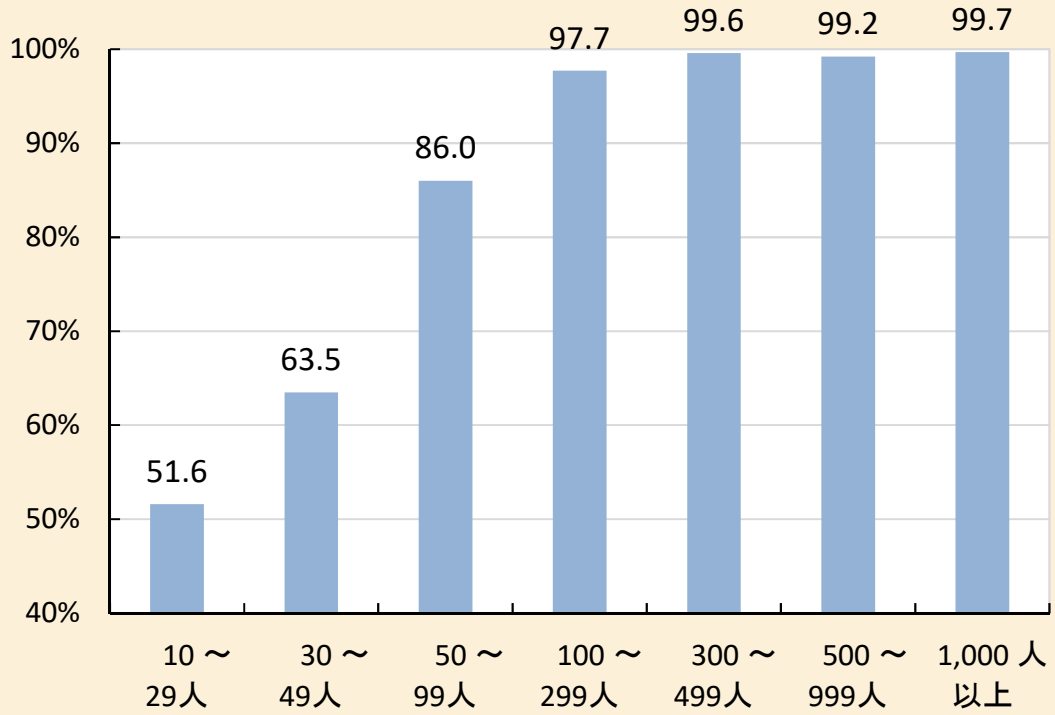


(資料出所)厚生労働省「平成30 年労働安全衛生調査(実態調査)」
(注) 1. 常用労働者10 人以上を雇用する事業所を対象
2. 複数回答

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合及び事業所規模別割合（平成30年）

➢メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、平成30年は59.2%となっている。また、事業所の規模別にみると、50人以上の事業所は90.7%となっている一方、10人～29人の事業所は51.6%となっている。



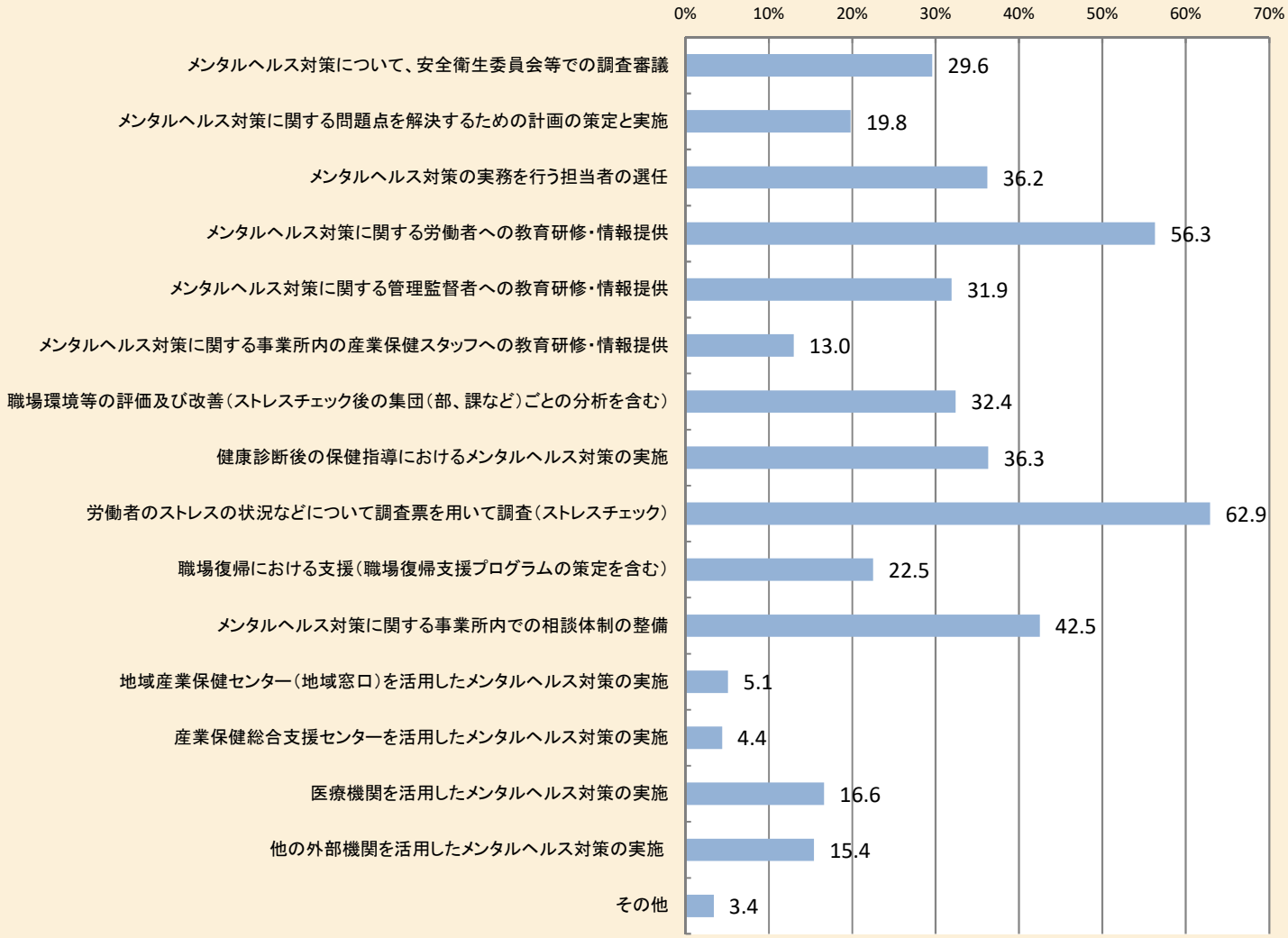


（※）「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（2022年まで）

（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」
ただし、平成23年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」
平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」
（注） 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象
※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）」を行なっており本事項については調査していない。

メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所における取組内容（平成30年）

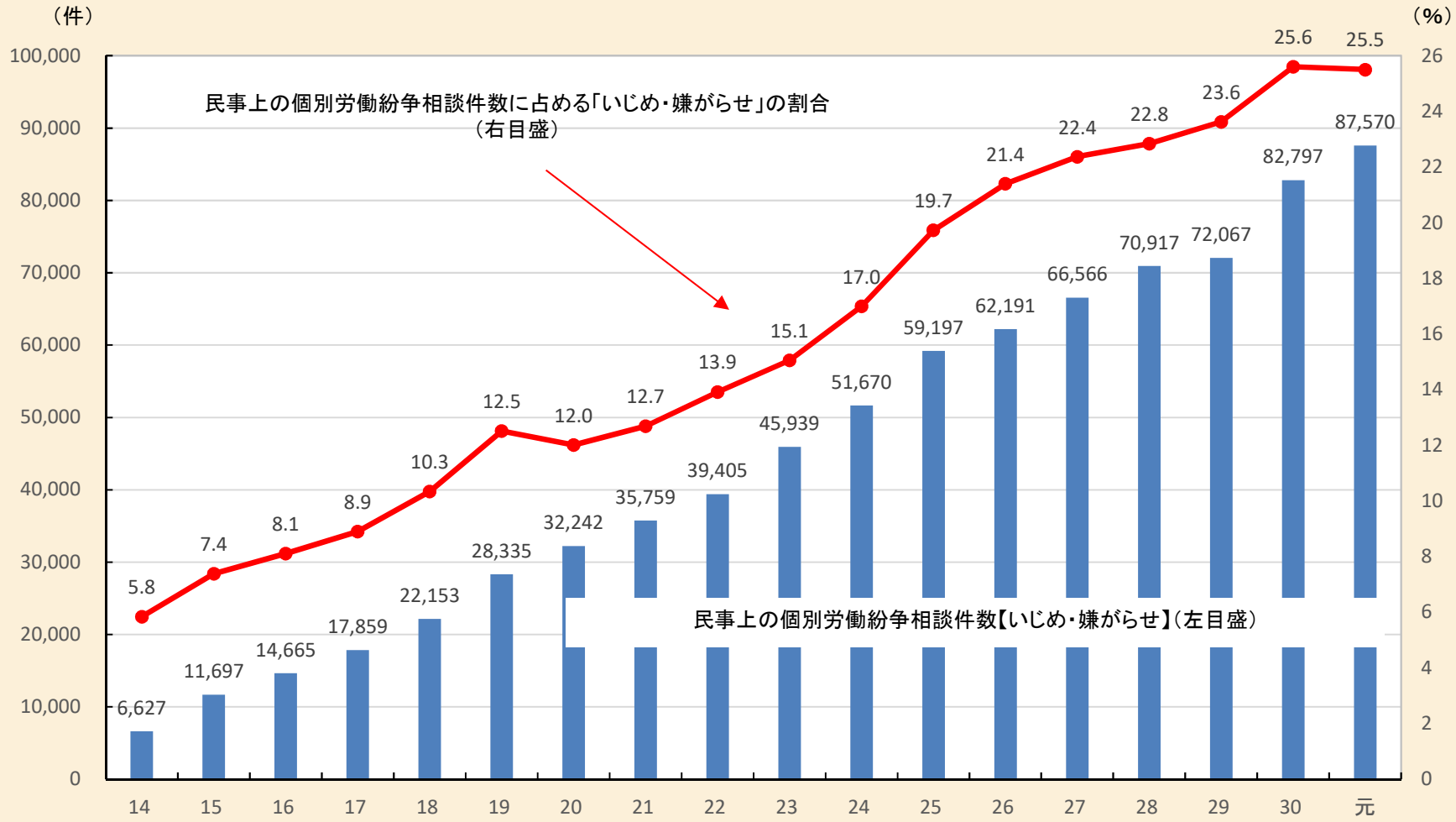
➢メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所における取組内容は、「労働者のストレスの状況などについて調査票を用いて調査（ストレスチェック）」が最も多い。また、ストレスチェックを集団分析して、その結果を活用した50人以上の事業所の割合は63.7%（平成30年）となっている。



（資料出所）厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）」
（注）1. 常用労働者10 人以上を雇用する事業所を対象
2. 複数回答

民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合及び相談件数

➢総合労働相談コーナーにおいて、民事上の個別労働紛争に係る相談を令和元年度中279,210件（相談内容別延べ342,966件）受け付けているが、そのうち、職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談受付件数は、87,570件（25.5%）であり、相談内容として最多となっている。



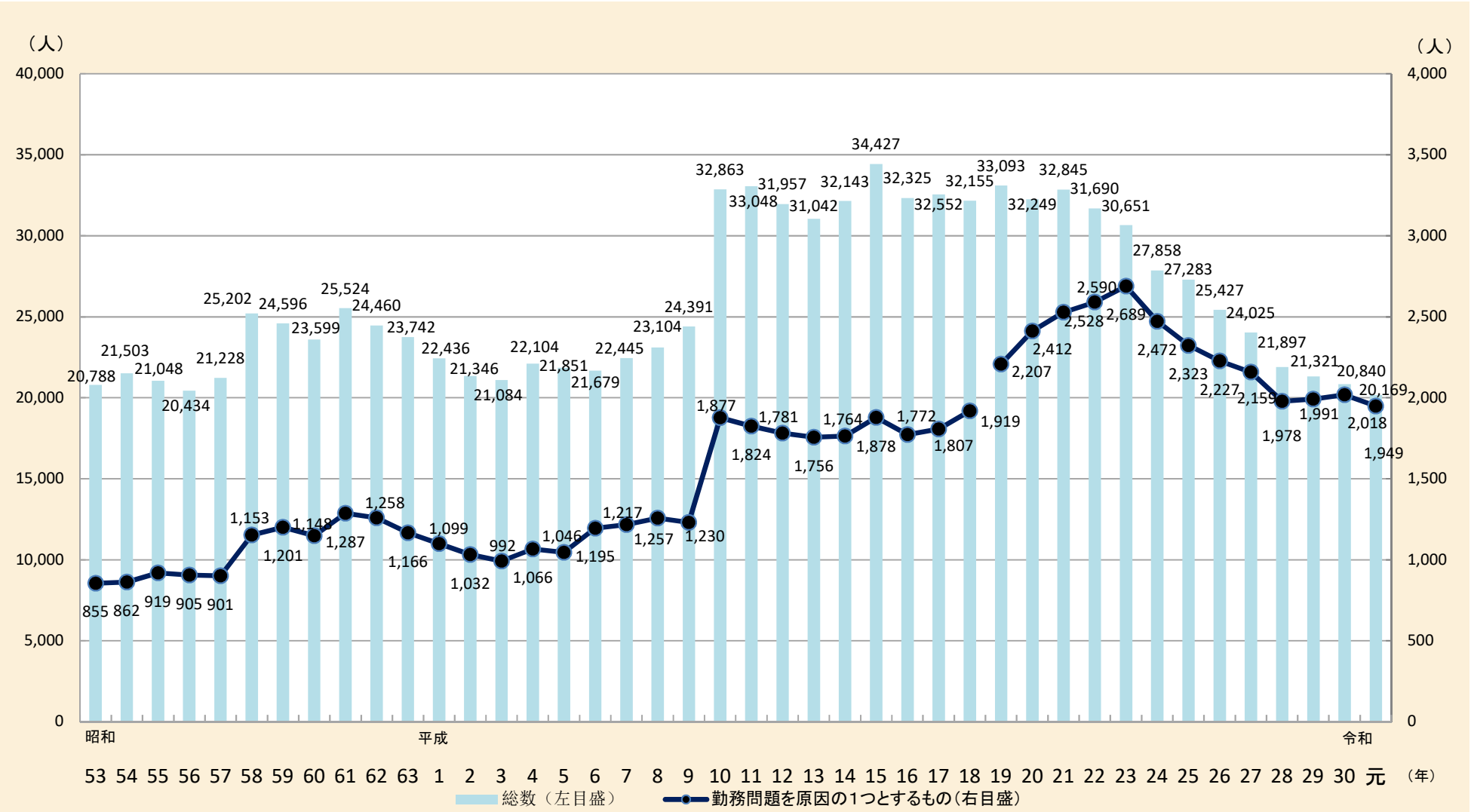
（資料出所）厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」

ポータルサイト（あかるい職場応援団）のアクセス件数の推移

➢ポータルサイト（あかるい職場応援団）のアクセス件数については、例年、月ごとの変動はあるものの、特に令和２年をみると、改正労働施策総合推進法が施行された６月のアクセス件数が比較的多くなっている。

自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因・動機の1つとするもの）

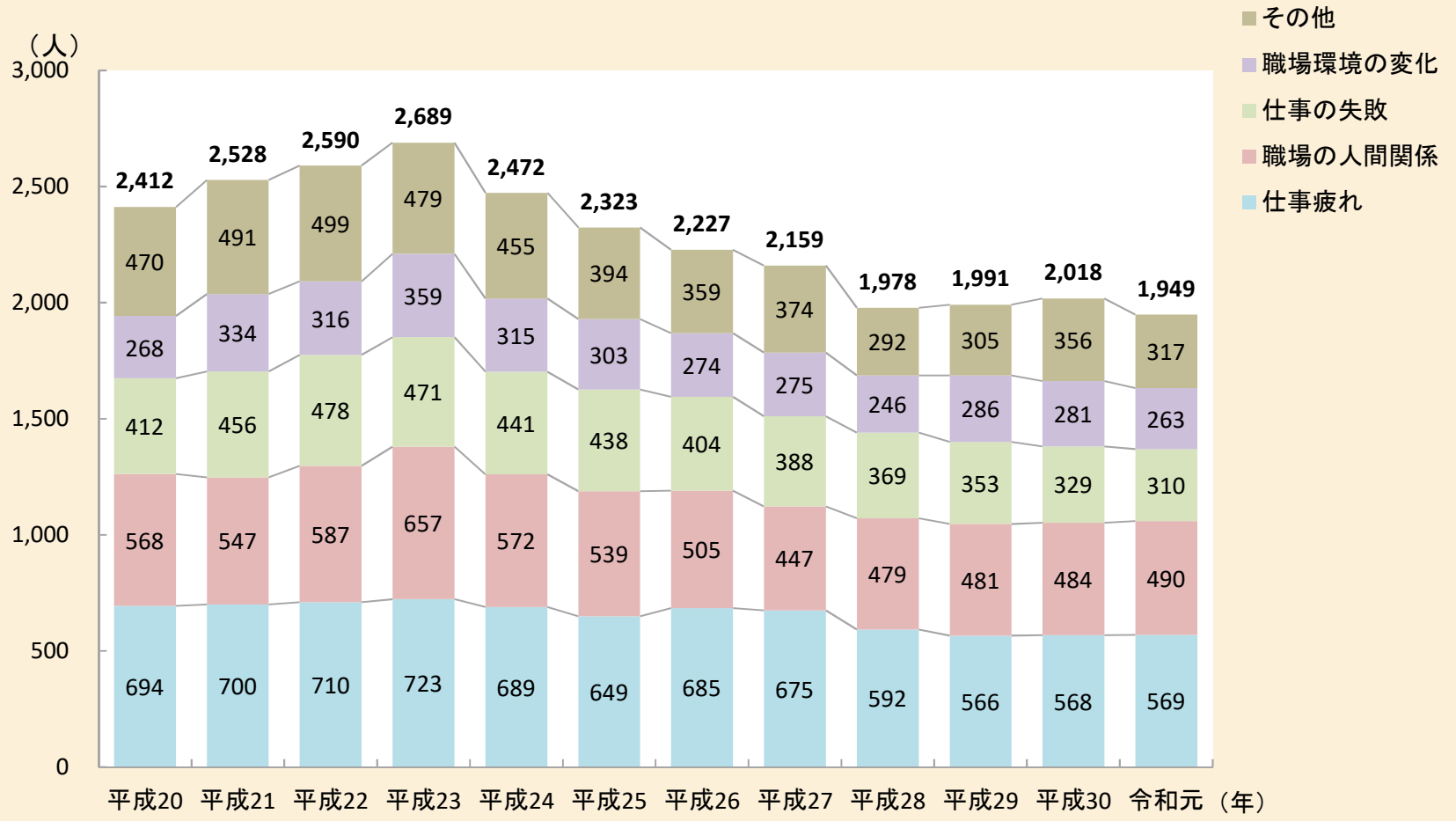
➢我が国の勤務問題を原因・動機の１つとする自殺者数は、平成24年度以降減少傾向にあり、令和元年は前年比69人減少の1,949人となっている。



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成
（注）平成19 年の自殺統計から、原因・動機を最大3 つまで計上することとしたため、平成18 年以前との単純比較はできない。

勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者数の推移（原因・動機詳細別）

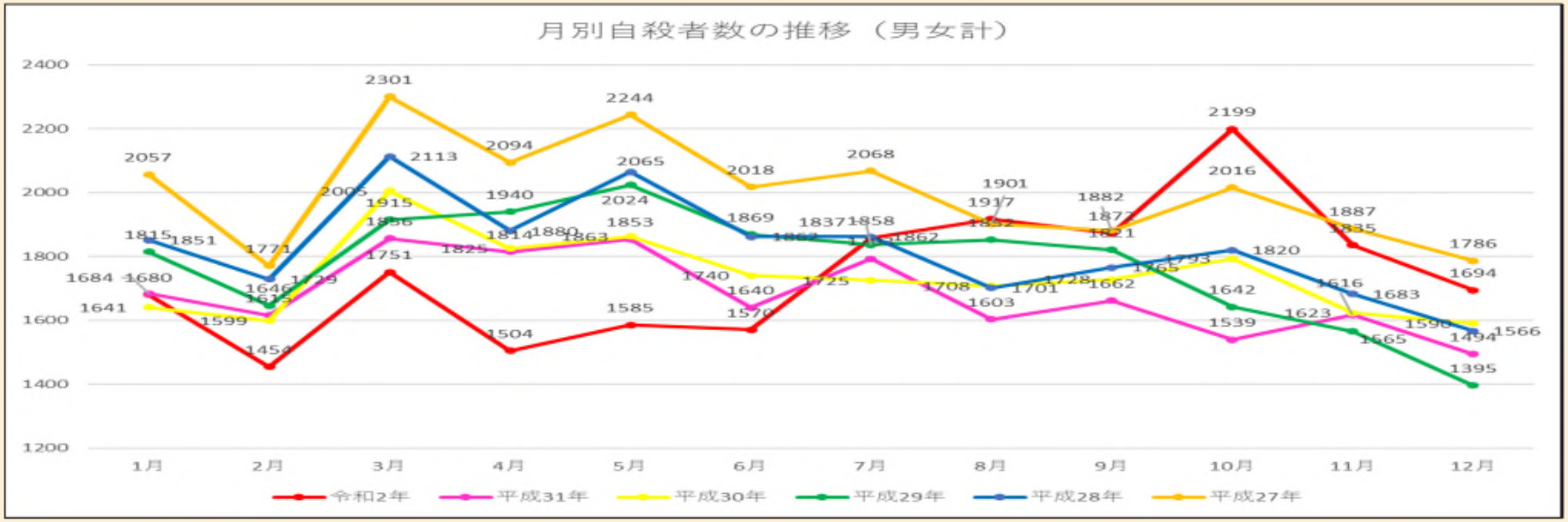
➢勤務問題を原因・動機の１つとする自殺者数の原因・動機を詳細にみると、「仕事疲れ」が約３割と最も多く、次いで「職場の人間関係」、「仕事の失敗」、「職場環境の変化」となっている。

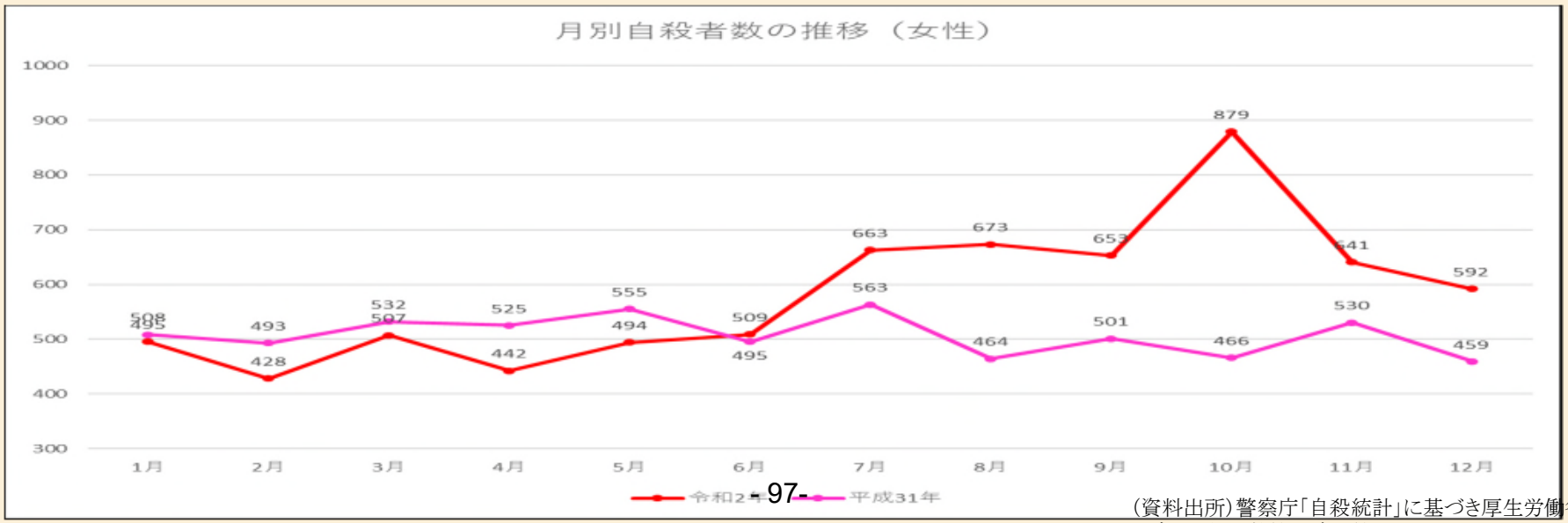


（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

月別の自殺者数の推移

➢令和２年１～12月の累計自殺者数（20,919人：速報値）は、対前年比750人（3.7%）増加している。
➢令和２年１～12月の女性の累計自殺者数（6,976人：速報値）は、対前年比885人（14.5%）増加している。

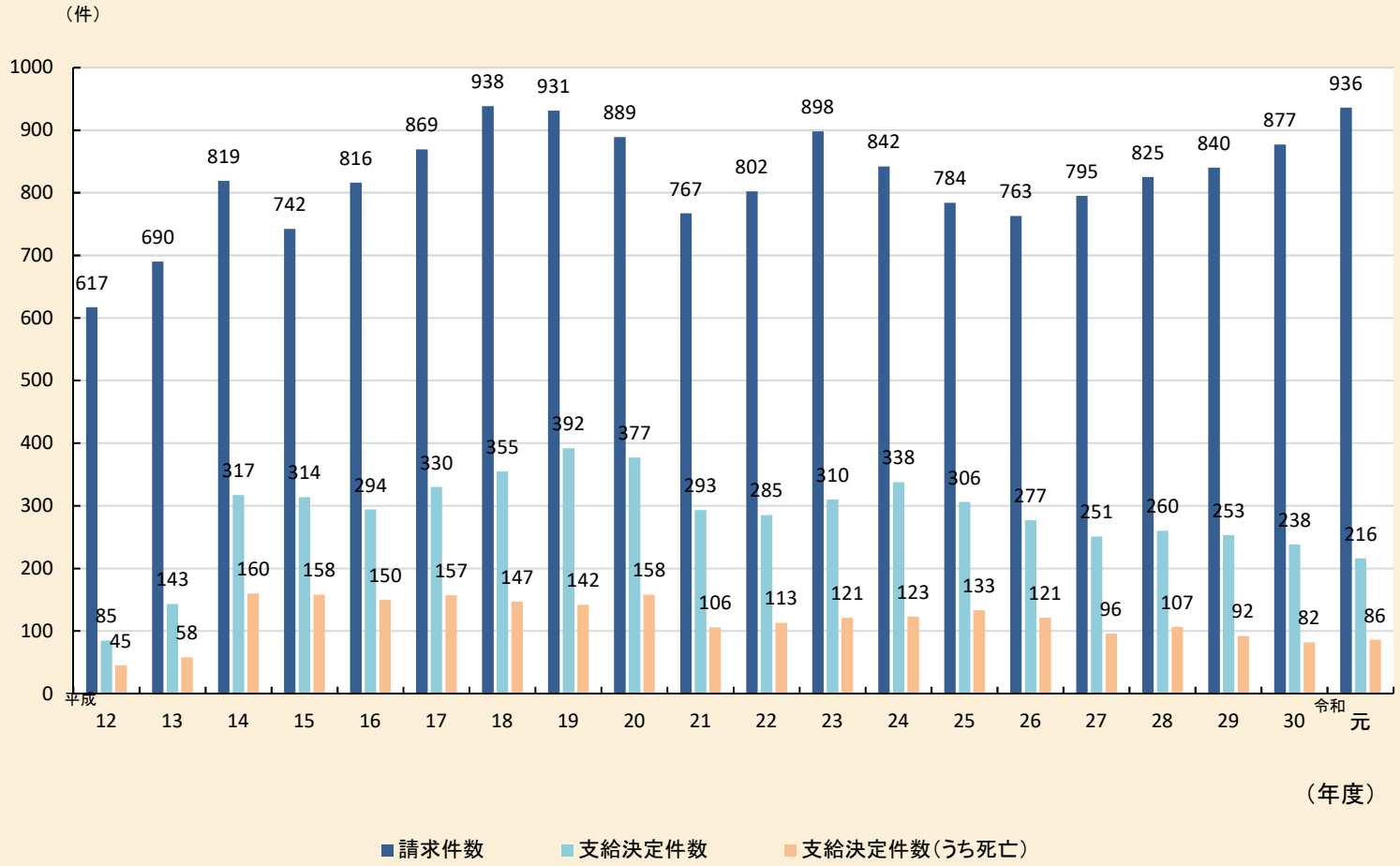




（資料出所）警察庁「自殺統計」に基づき厚生労働省作成
※令和2年の数値は速報値

脳・心臓疾患に係る労災請求件数、支給決定（認定）件数の推移

➢令和元年度における脳・心臓疾患の労災請求件数は936件で、前年度比59件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は216件（うち死亡86件）で、前年度比22件の減少となっている。



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

脳・心臓疾患の業種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

➢脳・心臓疾患の労災請求件数、労災支給決定（認定）件数を業種別にみると、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数のどちらも「運輸業，郵便業」が最も多い。

（件）

年度 / 業種（大分類）	平成30年度 請求件数	平成30年度 決定件数	平成30年度 うち支給決定件数	令和元年度 請求件数	令和元年度 決定件数	令和元年度 うち支給決定件数
農業，林業，漁業，鉱業，採石業，砂利採取業	12（4）〈4（2）〉	8（4）〈2（2）〉	4（1）〈1（1）〉	20（2）〈5（1）〉	10（0）〈4（0）〉	6（0）〈2（0）〉
製造業	105（11）〈41（1）〉	99（8）〈32（0）〉	28（0）〈9（0）〉	99（8）〈26（0）〉	79（6）〈34（1）〉	22（1）〈9（0）〉
建設業	99（1）〈37（0）〉	80（0）〈33（0）〉	14（0）〈8（0）〉	130（1）〈36（0）〉	88（1）〈26（0）〉	17（0）〈8（0）〉
運輸業，郵便業	197（4）〈56（0）〉	174（4）〈52（0）〉	94（1）〈31（0）〉	197（5）〈58（2）〉	155（4）〈58（1）〉	68（1）〈30（1）〉
卸売業，小売業	111（16）〈30（1）〉	78（17）〈29（2）〉	24（3）〈9（0）〉	150（22）〈48（6）〉	104（13）〈35（3）〉	32（0）〈12（0）〉
金融業，保険業	9（1）〈4（0）〉	3（0）〈2（0）〉	1（0）〈1（0）〉	9（2）〈4（0）〉	11（1）〈5（0）〉	1（0）〈0（0）〉
教育，学習支援業	20（5）〈6（0）〉	8（1）〈4（0）〉	2（0）〈2（0）〉	14（5）〈3（0）〉	10（2）〈1（0）〉	2（0）〈0（0）〉
医療，福祉	62（34）〈13（7）〉	43（24）〈9（6）〉	6（2）〈1（0）〉	55（32）〈11（5）〉	37（21）〈15（9）〉	5（1）〈3（0）〉
情報通信業	24（1）〈9（1）〉	29（1）〈15（1）〉	4（0）〈2（0）〉	21（1）〈7（0）〉	13（1）〈6（0）〉	5（0）〈3（0）〉
宿泊業，飲食サービス業	76（20）〈18（4）〉	57（11）〈8（2）〉	32（1）〈6（1）〉	63（15）〈10（1）〉	54（10）〈17（0）〉	21（1）〈7（0）〉
その他の事業（上記以外の事業）	162（21）〈36（2）〉	110（12）〈31（2）〉	29（1）〈12（0）〉	178（28）〈45（3）〉	123（19）〈37（3）〉	37（6）〈12（1）〉
合計	877（118）〈254（18）〉	689（82）〈217（15）〉	238（9）〈82（2）〉	936（121）〈253（18）〉	684（78）〈238（17）〉	216（10）〈86（2）〉

（資料出所）厚生労働省「令和元年度過労死等の労災補償状況」
（注）1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2.「その他の事業（上記以外の事業）」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
3.（ ）内は女性の件数で、内数である。
4.〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

脳・心臓疾患の職種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

➢脳・心臓疾患の労災請求件数、労災支給決定（認定）件数を職種別にみると、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数のどちらも「輸送・機械運転従事者」が最も多い。

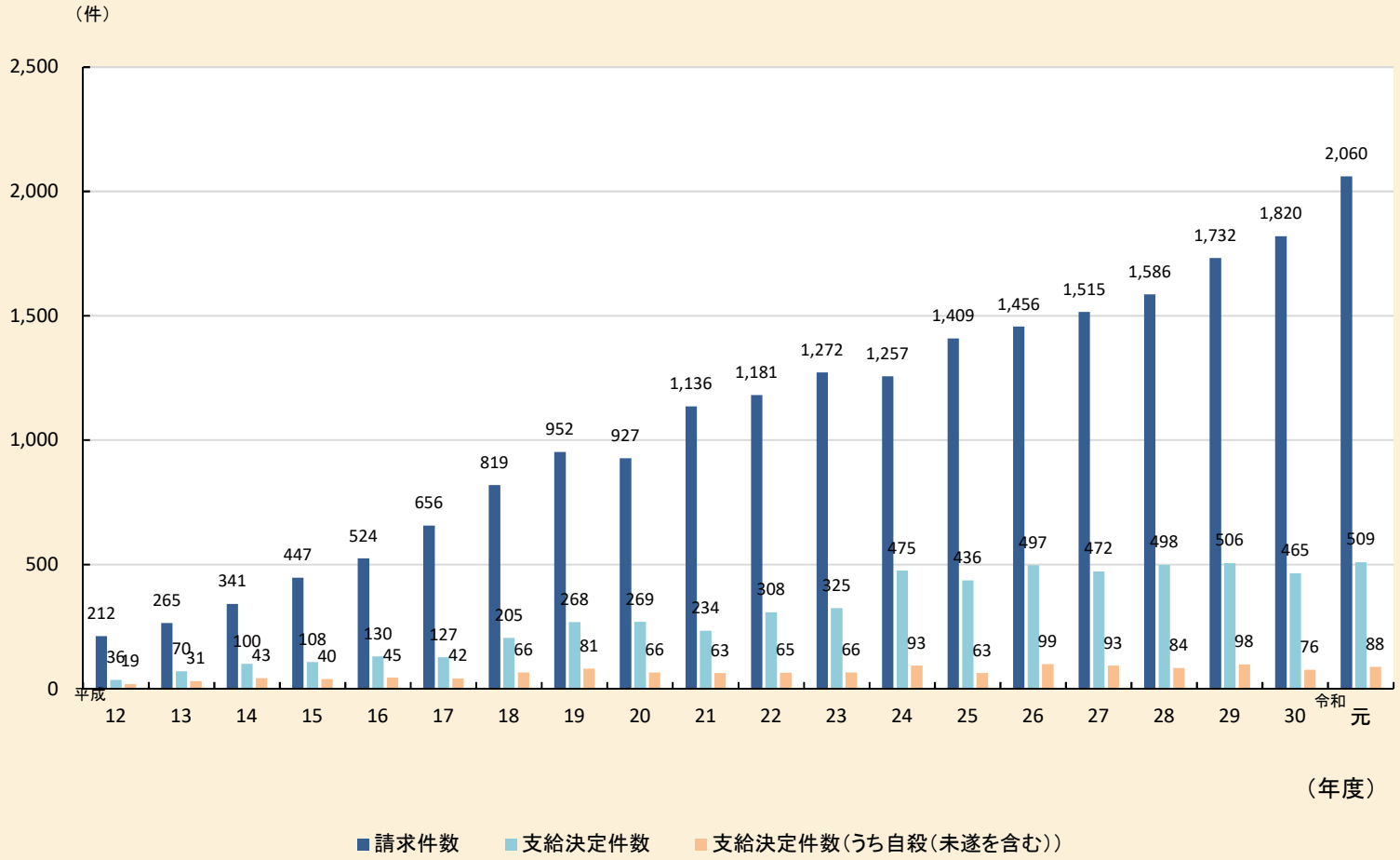
（件）

年度 / 職種（大分類）	平成30年度 請求件数	平成30年度 決定件数	平成30年度 うち支給決定件数	令和元年度 請求件数	令和元年度 決定件数	令和元年度 うち支給決定件数
専門的・技術的職業従事者	102（17）〈30（4）〉	80（12）〈29（2）〉	21（1）〈11（0）〉	127（19）〈46（2）〉	82（8）〈35（3）〉	26（0）〈14（0）〉
管理的職業従事者	62（5）〈25（0）〉	50（4）〈22（0）〉	20（1）〈12（0）〉	40（2）〈13（0）〉	40（2）〈16（0）〉	20（0）〈8（0）〉
事務従事者	74（15）〈20（2）〉	41（10）〈15（2）〉	15（1）〈7（0）〉	82（16）〈19（1）〉	66（13）〈24（1）〉	6（0）〈4（0）〉
販売従事者	87（13）〈27（0）〉	66（7）〈31（1）〉	15（1）〈6（0）〉	91（15）〈28（3）〉	75（12）〈24（3）〉	21（1）〈7（0）〉
サービス職業従事者	115（39）〈25（8）〉	83（26）〈16（7）〉	33（2）〈6（1）〉	114（42）〈27（8）〉	80（31）〈24（7）〉	26（7）〈8（1）〉
輸送・機械運転従事者	182（0）〈53（0）〉	153（1）〈42（0）〉	88（1）〈25（0）〉	185（2）〈54（2）〉	151（1）〈55（1）〉	68（1）〈29（1）〉
生産工程従事者	65（11）〈22（1）〉	63（9）〈16（0）〉	14（0）〈4（0）〉	70（8）〈15（0）〉	49（5）〈20（1）〉	12（1）〈5（0）〉
運搬・清掃・包装等従事者	69（13）〈19（1）〉	59（9）〈20（1）〉	14（1）〈5（0）〉	76（15）〈18（1）〉	47（5）〈16（1）〉	17（0）〈7（0）〉
建設・採掘従事者	66（0）〈20（0）〉	55（0）〈15（0）〉	4（0）〈1（0）〉	88（0）〈20（0）〉	58（0）〈15（0）〉	7（0）〈2（0）〉
その他の事業（上記以外の事業）	55（5）〈13（2）〉	39（4）〈11（2）〉	14（1）〈5（1）〉	63（2）〈13（1）〉	36（1）〈9（0）〉	13（0）〈2（0）〉
合計	877（118）〈254（18）〉	689（82）〈217（15）〉	238（9）〈82（2）〉	936（121）〈253（18）〉	684（78）〈238（17）〉	216（10）〈86（2）〉

（資料出所）厚生労働省「令和元年度過労死等の労災補償状況」
（注）1. 職種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2.「その他の職種（上記以外の職種）」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。
3.（ ）内は女性の件数で、内数である。
4.〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

精神障害に係る労災請求件数、支給決定（認定）件数の推移

➢令和元年度における精神障害の労災請求件数は2,060件で、前年度比240件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は509件（うち未遂を含む自殺88件）で、前年度比44件の増加となっている。



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

精神障害の業種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

➢精神障害の労災請求件数、労災支給決定（認定）件数を業種別にみると、労災請求件数は「医療，福祉」が、労災支給決定（認定）件数は「製造業」が最も多い。

（件）

年度 / 業種（大分類）	平成30年度 請求件数	平成30年度 決定件数	平成30年度 うち支給決定件数	令和元年度 請求件数	令和元年度 決定件数	令和元年度 うち支給決定件数
鉱業，採石業，砂利採取業	9（4）〈2（1）〉	10（2）〈2（1）〉	2（0）〈0（0）〉	13（2）〈3（0）〉	9（2）〈2（0）〉	3（2）〈0（0）〉
製造業	302（77）〈43（2）〉	253（52）〈44（1）〉	82（18）〈16（0）〉	352（100）〈51（1）〉	291（75）〈48（3）〉	90（16）〈21（1）〉
建設業	129（13）〈29（0）〉	107（12）〈24（0）〉	45（1）〈11（0）〉	93（10）〈22（0）〉	89（9）〈27（0）〉	41（6）〈17（0）〉
運輸業，郵便業	181（49）〈18（0）〉	142（30）〈25（3）〉	51（7）〈7（1）〉	178（45）〈18（1）〉	134（37）〈13（0）〉	50（9）〈8（0）〉
卸売業，小売業	256（127）〈27（0）〉	199（91）〈23（1）〉	68（25）〈15（0）〉	279（136）〈33（4）〉	234（112）〈25（1）〉	74（24）〈11（0）〉
金融業，保険業	59（37）〈6（1）〉	46（26）〈9（1）〉	8（6）〈1（0）〉	69（36）〈8（1）〉	48（26）〈6（1）〉	6（2）〈2（0）〉
教育，学習支援業	59（32）〈4（1）〉	50（28）〈6（2）〉	13（8）〈2（0）〉	74（39）〈8（1）〉	46（25）〈2（0）〉	12（7）〈0（0）〉
医療，福祉	320（240）〈15（8）〉	255（188）〈14（6）〉	70（54）〈4（2）〉	426（319）〈20（4）〉	279（199）〈15（6）〉	78（55）〈7（2）〉
情報通信業	93（35）〈12（3）〉	81（28）〈12（2）〉	23（10）〈4（0）〉	127（46）〈8（1）〉	99（33）〈11（2）〉	31（8）〈2（0）〉
宿泊業，飲食サービス業	91（38）〈8（2）〉	65（29）〈9（1）〉	27（10）〈6（1）〉	104（49）〈10（2）〉	89（38）〈10（2）〉	48（17）〈6（0）〉
その他の事業（上記以外の事業）	321（136）〈36（4）〉	253（96）〈31（3）〉	76（24）〈10（0）〉	345（170）〈21（1）〉	268（132）〈26（2）〉	76（33）〈14（1）〉
合計	1,820（788）〈200（22）〉	1,461（582）〈199（21）〉	465（163）〈76（4）〉	2,060（952）〈202（16）〉	1,586（688）〈185（17）〉	509（179）〈88（4）〉

（資料出所）厚生労働省「令和元年度過労死等の労災補償状況」
（注）1．業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2．「その他の事業（上記以外の事業）」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
3．（ ）内は女性の件数で、内数である。
4．〈 〉内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

精神障害の職種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

➢精神障害の労災請求件数、労災支給決定（認定）件数を職種別にみると、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数のどちらも「専門的・技術的職業従事者」が最も多い。

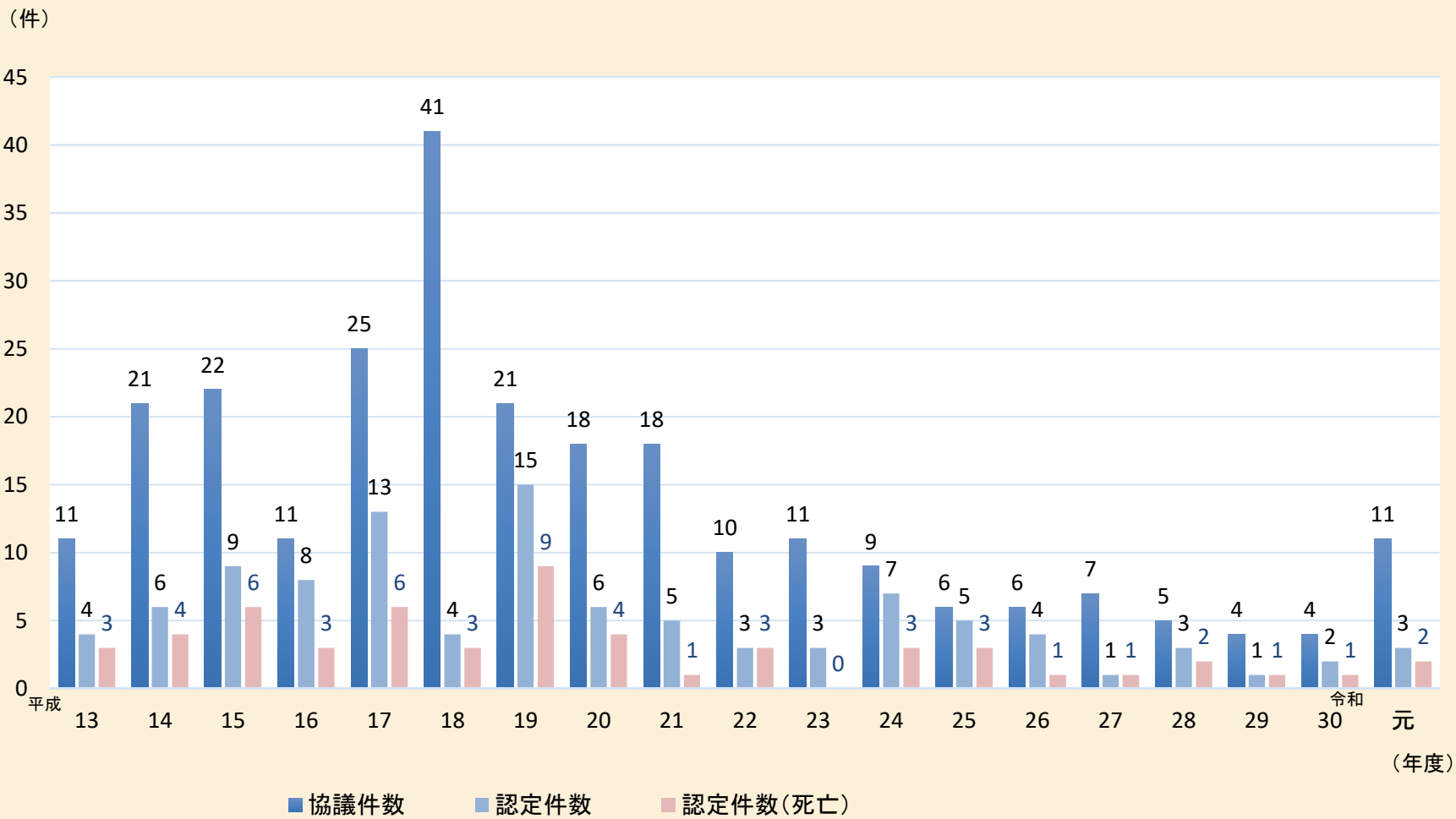
（件）

年度 ＼ 職種（大分類）	平成30年度 請求件数	平成30年度 決定件数	平成30年度 うち支給決定件数	令和元年度 請求件数	令和元年度 決定件数	令和元年度 うち支給決定件数
専門的・技術的職業従事者	457（225）〈 64（ 7）〉	361（167）〈 59（ 7）〉	118（ 49）〈 23（ 2）〉	500（254）〈 61（ 5）〉	413（190）〈 66（ 8）〉	137（ 58）〈 31（ 2）〉
管理的職業従事者	84（ 18）〈 19（ 0）〉	80（ 20）〈 14（ 0）〉	34（ 8）〈 10（ 0）〉	68（ 15）〈 21（ 0）〉	60（ 8）〈 21（ 0）〉	29（ 3）〈 14（ 0）〉
事務従事者	392（220）〈 39（ 7）〉	277（161）〈 35（ 8）〉	59（ 32）〈 11（ 1）〉	465（289）〈 31（ 3）〉	369（221）〈 26（ 4）〉	79（ 45）〈 7（ 1）〉
販売従事者	221（104）〈 25（ 1）〉	199（ 87）〈 27（ 2）〉	62（ 26）〈 10（ 0）〉	232（106）〈 24（ 2）〉	175（ 81）〈 21（ 1）〉	60（ 16）〈 11（ 0）〉
サービス職業従事者	231（129）〈 13（ 4）〉	166（ 92）〈 12（ 2）〉	59（ 31）〈 6（ 1）〉	312（183）〈 20（ 4）〉	212（110）〈 13（ 3）〉	81（ 37）〈 6（ 1）〉
輸送・機械運転従事者	121（ 19）〈 9（ 0）〉	96（ 6）〈 12（ 0）〉	40（ 0）〈 5（ 0）〉	100（ 12）〈 7（ 0）〉	91（ 18）〈 7（ 0）〉	38（ 8）〈 4（ 0）〉
生産工程従事者	176（ 43）〈 17（ 2）〉	158（ 27）〈 25（ 1）〉	50（ 11）〈 7（ 0）〉	212（ 59）〈 18（ 1）〉	169（ 43）〈 17（ 1）〉	61（ 10）〈 8（ 0）〉
運搬・清掃・包装等従事者	63（ 24）〈 2（ 1）〉	56（ 18）〈 4（ 1）〉	17（ 5）〈 1（ 0）〉	85（ 25）〈 4（ 1）〉	48（ 14）〈 2（ 0）〉	8（ 0）〈 1（ 0）〉
建設・採掘従事者	57（ 1）〈 8（ 0）〉	50（ 1）〈 9（ 0）〉	20（ 0）〈 3（ 0）〉	46（ 1）〈 10（ 0）〉	36（ 0）〈 8（ 0）〉	9（ 0）〈 4（ 0）〉
その他の職種（上記以外の事業）	18（ 5）〈 4（ 0）〉	18（ 3）〈 2（ 0）〉	6（ 1）〈 0（ 0）〉	40（ 8）〈 6（ 0）〉	13（ 3）〈 4（ 0）〉	7（ 2）〈 2（ 0）〉
合　計	1,820（788）〈 200（ 22）〉	1,461（582）〈 199（ 21）〉	465（163）〈 76（ 4）〉	2,060（952）〈 202（ 16）〉	1,586（688）〈 185（ 17）〉	509（179）〈 88（ 4）〉

（資料出所）厚生労働省「令和元年度過労死等の労災補償状況」
（注）1. 職種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2.「その他の職種（上記以外の職種）」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。
3.（ ）内は女性の件数で、内数である。
4.〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の協議件数、認定件数の推移

➢過去10年間における一般職の国家公務員の脳・心臓疾患の公務災害認定に係る協議件数をみると、４件から11件の間で、認定件数は１件から７件の間で推移している。



（資料出所）人事院作成

脳・心臓疾患の職種別協議、判断及び認定件数

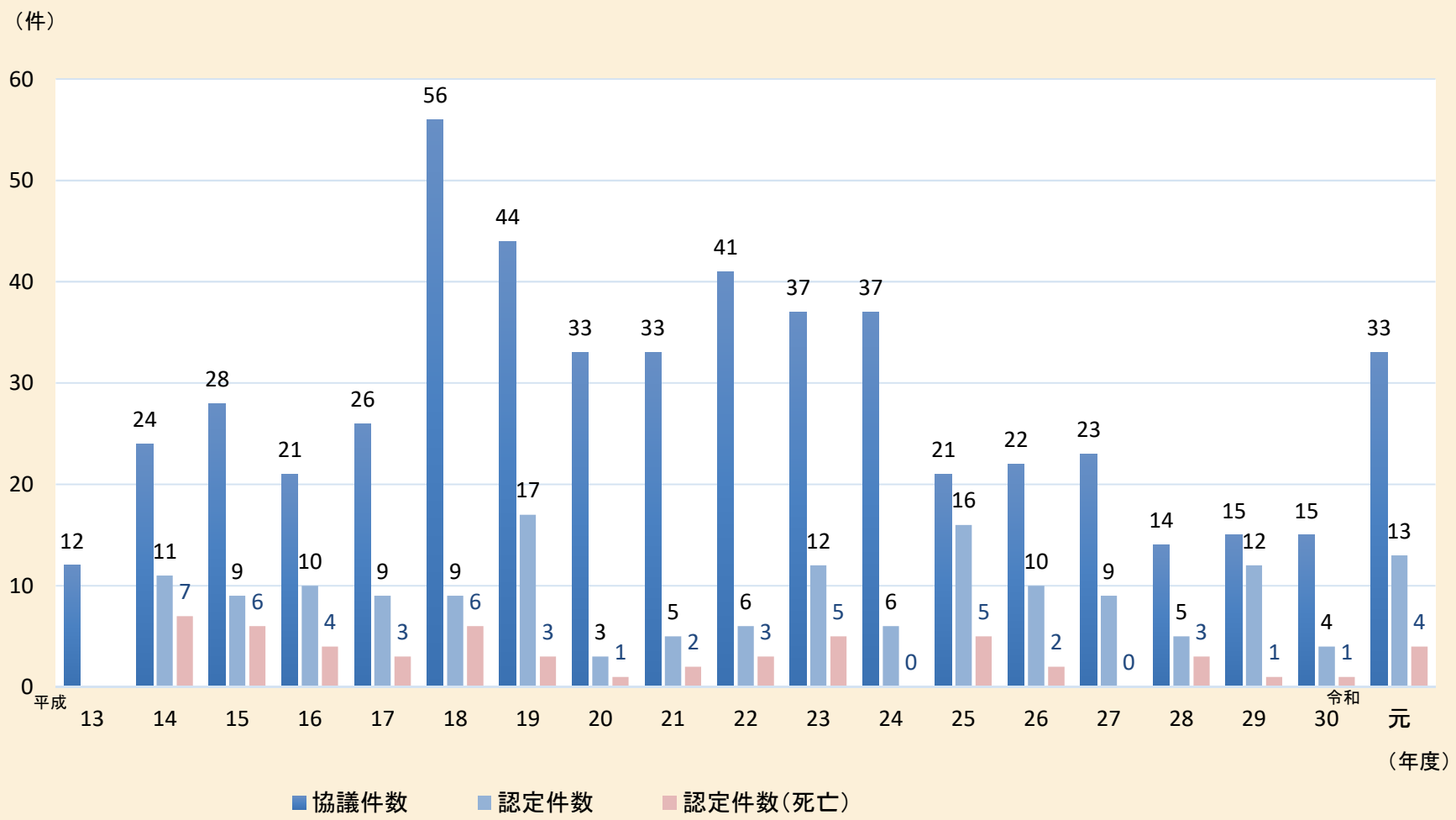
（件）

年度／職種	平成30年度			令和元年度		
	協議件数	判断件数	うち認定件数	協議件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	0	2	1	7	2	1
専門行政職	0	0	0	1	0	0
公安職	1	3	1	2	1	0
教育職	0	0	0	0	0	0
研究職	0	0	0	0	0	0
医療職	1	1	0	0	1	0
福祉職	0	0	0	0	0	0
指定職	1	0	0	0	0	0
その他	1	0	0	1	2	2
合計	4	6	2	11	6	3

（資料出所）人事院「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」
（注）1. 職種ごとの具体例は次のとおりである。
① 一般行政職：②～⑨以外の一般行政従事職員
② 専門行政職：航空管制官、特許庁審査官等
③ 公安職：刑務官、海上保安官等
④ 教育職：海上保安大学校等の教授、准教授等
⑤ 研究職：研究所研究員等
⑥ 医療職：医師、看護師等
⑦ 福祉職：児童福祉施設児童指導員等
⑧ 指定職：事務次官、局長等
⑨ その他：検察官等
2. 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

一般職の国家公務員に係る精神疾患等の協議件数、認定件数の推移

➢過去10年間における一般職の国家公務員の精神疾患等の公務災害認定に係る協議件数をみると、14件から41件の間で、認定件数は４件から16件の間で推移している。



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

精神疾患等の職種別協議、判断及び認定件数

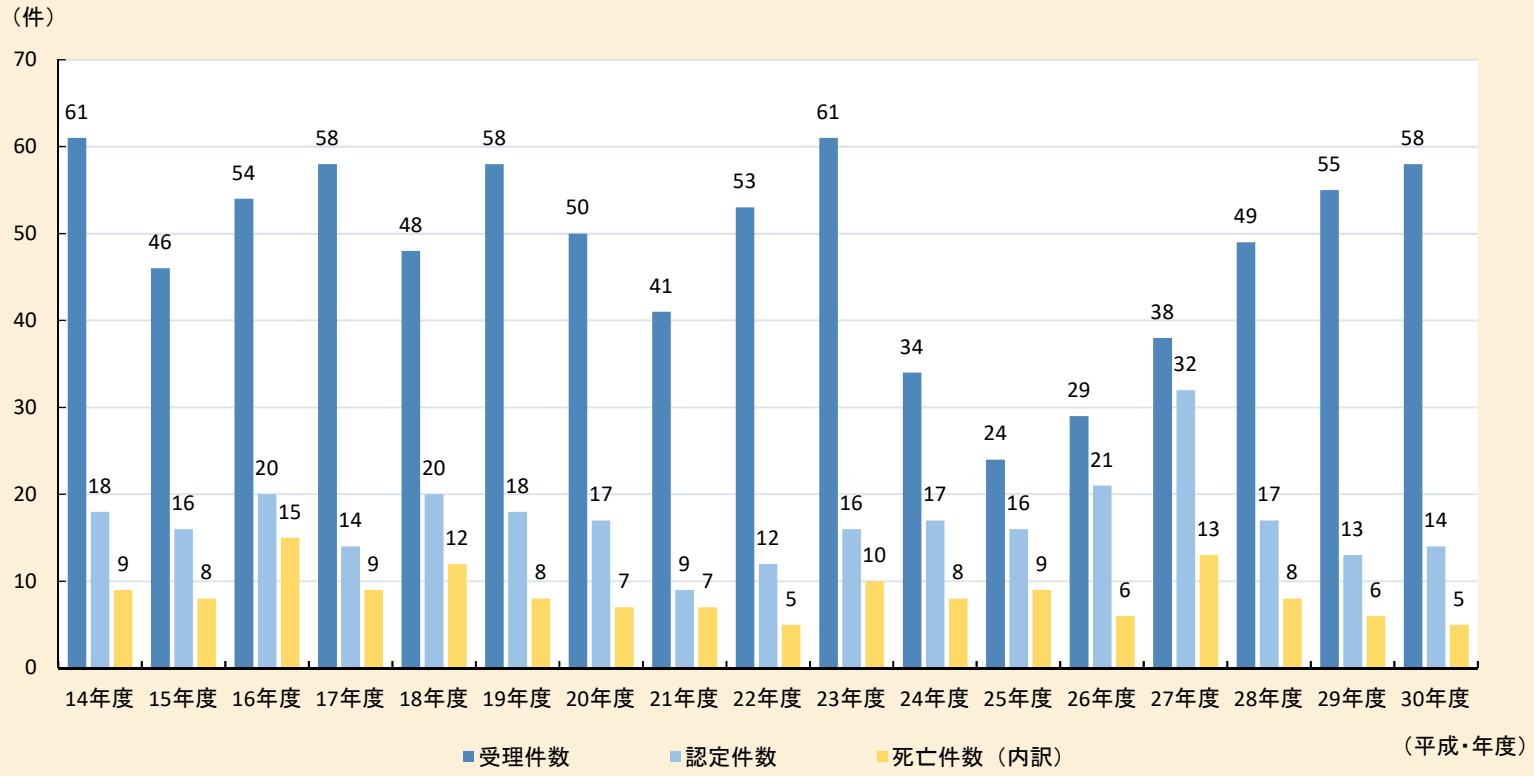
（件）

年度／職種	平成30年度			令和元年度		
	協議件数	判断件数	うち認定件数	協議件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	13	11	3	25	16	8
専門行政職	1	0	0	0	0	0
公安職	1	1	1	7	8	5
教育職	0	0	0	0	0	0
研究職	0	0	0	0	0	0
医療職	0	1	0	0	0	0
福祉職	0	0	0	0	0	0
指定職	0	0	0	0	0	0
その他	0	0	0	1	0	0
合計	15	13	4	33	24	13

（資料出所）人事院「令和元年度過労死等の公務災害補償状況について」
（注）1. 職種ごとの具体例は次のとおりである。
① 一般行政職：②～⑨以外の一般行政従事職員
② 専門行政職：航空管制官、特許庁審査官等
③ 公安職：刑務官、海上保安官等
④ 教育職：海上保安大学校等の教授、准教授等
⑤ 研究職：研究所研究員等
⑥ 医療職：医師、看護師等
⑦ 福祉職：児童福祉施設児童指導員等
⑧ 指定職：事務次官、局長等
⑨ その他：検察官等
2. 判断件数は、当該年度内に「公務上」、「公務外」を判断した件数、認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度前に協議したものを含むため、当該年度内に協議した件数（協議件数）を超える場合がある。

地方公務員に係る脳・心臓疾患の受理件数、公務上認定件数の推移

➢過去10年間において、地方公務員の公務災害のうち脳・心臓疾患についての受理件数は24件から61件の間で推移しているものの、平成26年度以降は5年連続して増加している。認定件数については、平成27年度の32件の他は、９件から21件の間で推移している。



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成
（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地方公務員災害補償法（以下「地公災法」という。）第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
3. 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。

地方公務員に係る脳・心臓疾患の職種別受理及び認定件数

➢地方公務員の公務災害のうち脳・心臓疾患についての受理件数、認定件数を職種別にみると、受理件数は一般職員等、認定件数は義務教育学校職員が最も多い。

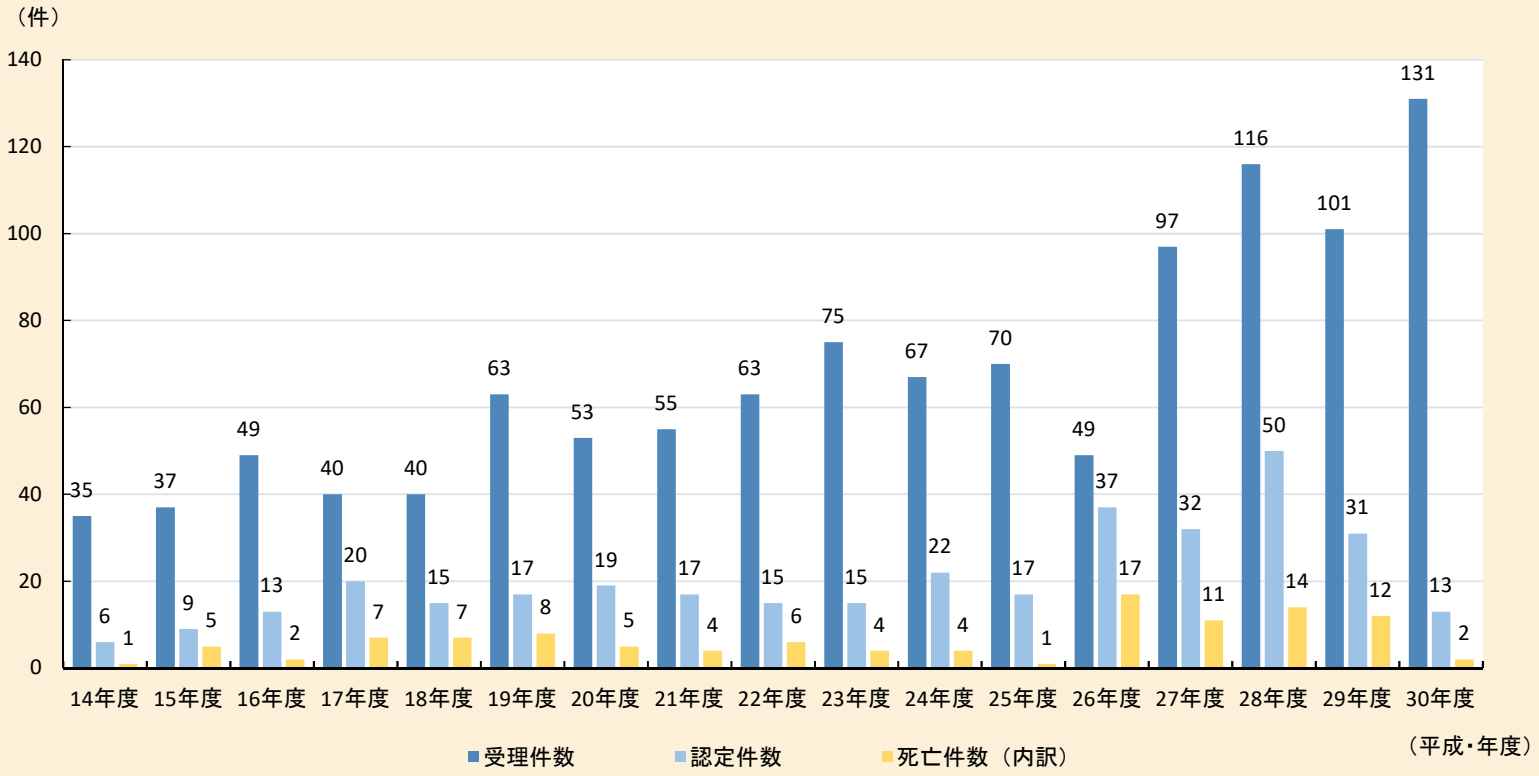
（件）

年度 / 職種	平成29年度				平成30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	11	3	4	2	16	7	7	3
義務教育学校職員以外の教育職員	10	1	2	1	6	2	2	1
警察職員	5	0	2	1	9	4	1	0
消防職員	10	2	0	0	5	0	0	0
電気・ガス・水道事業職員	1	1	0	0	2	1	0	0
運輸事業職員	0	0	0	0	1	1	0	0
清掃事業職員	1	1	0	0	0	0	0	0
船員	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の職員（一般職員等）	17	5	5	2	19	6	4	1
合計	55	13	13	6	58	21	14	5

（資料出所）地方公務員災害補償基金「平成30年度過労死等の公務災害補償状況について」
（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。
3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
4. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

地方公務員に係る精神疾患等の受理件数、公務上認定件数の推移

➢過去10年間において、地方公務員の公務災害のうち精神疾患等についての受理件数は年度によって増減があるものの、中期的には増加傾向にあり、平成30年度は131件となっている。認定件数については、平成28年度の50件の他は、13件から37件の間で推移している。



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成
（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
3. 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。

地方公務員に係る精神疾患等の職種別受理及び認定件数

➢地方公務員の公務災害のうち精神疾患等についての受理件数、認定件数を職種別にみると、受理件数、認定件数のどちらも一般職員等が最も多い。

（件）

年度 / 職種	平成29年度				平成30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	22	3	6	2	27	4	1	0
義務教育学校職員以外の教育職員	17	5	1	0	15	3	1	0
警察職員	6	2	5	3	6	0	0	0
消防職員	7	1	3	0	7	0	0	0
電気・ガス・水道事業職員	0	0	0	0	3	1	1	0
運輸事業職員	1	0	0	0	1	0	0	0
清掃事業職員	0	0	0	0	0	0	0	0
船員	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の職員（一般職員等）	48	5	16	7	72	9	10	2
合計	101	16	31	12	131	17	13	2

（資料出所）地方公務員災害補償基金「平成30年度過労死等の公務災害補償状況について」
（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。
3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
4. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

参考資料3

過労死等に関する調査研究

過労死等に関する調査研究

1　過労死等事案の分析

労災認定事案・公務認定事案等の収集

- 脳・心臓疾患事案の解析（平成27年度～）
- 精神障害事案の解析（平成27年度～）
- 深掘分析
  （主な実施事項）
  平成28年度　自動車運転従事者、外食産業
  平成29年度　自動車運転従事者（追加分析）、教職員、IT産業、外食産業（追加分析）、医療
  平成30年度　建設業、メディア業界
  令和元年度　全業種、重点業種

3　過労死等の労働・社会分野の調査・分析

企業、労働者等に対してアンケート調査を実施
（対象業種等）
平成27年度　全業種
平成28年度　自動車運転従事者、外食産業、全業種の法人役員、自営業者
平成29年度　教職員、IT産業、医療
平成30年度　建設業、メディア業界
令和元年度　全業種（法人役員、自営業者を含む）

2　疫学研究等

（1）職域コホート研究
労働時間、仕事のストレス、睡眠時間等の要因と健診結果等との関連を長期間（10年程度）かけて調査し、どのような要因が過労死等のリスク要因として影響が強いのかを分析

（2）職場環境改善に向けた介入研究
過労死等防止のための有効な対策を把握するため、職場の環境を改善するための取組（職場環境改善に向けた介入）を実施し、その効果を客観的な疲労度やストレス度を継続的に測定し、検証

（3）実験研究
過労死等防止のための有効な健康管理のあり方を検証するため、長時間労働と循環器負担のメカニズムの解明などをテーマに実証実験を通じて研究

※　調査研究の実施状況については、翌年度の白書等において報告

過労死等に関する調査研究（平成29年度）

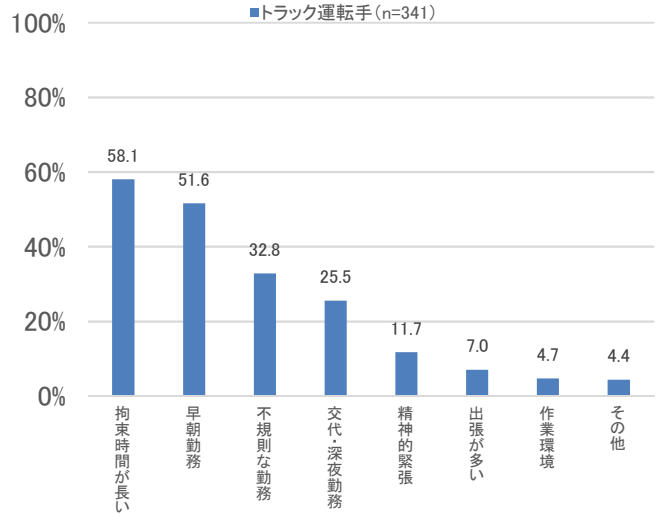
自動車運転従事者

労災認定事案の追加分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定された運転業務従事者の脳・心臓疾患事案415件を分析）

○　トラック等運転手の脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働以外の要因は、拘束時間が長い（58.1%）、早朝勤務（51.6%）、不規則な勤務（32.8%）が多い。

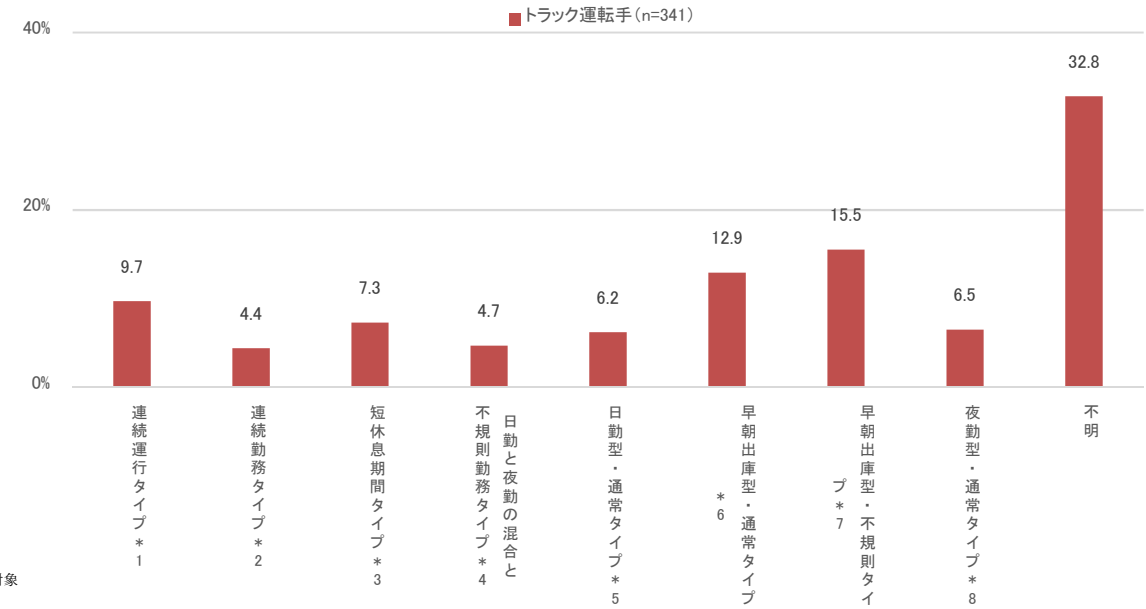
○　トラック等運転手の脳・心臓疾患事案を運行パターン別にみると、早朝出庫型が多い。（日勤で出庫時間が早朝の「早朝出庫型・通常タイプ」12.9%、日勤で出勤時間は早朝であるが出庫時間にばらつきのある「早朝出庫型・不規則タイプ」15.5%）

脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働以外の要因（トラック等運転手）



注）1．長時間労働以外の要因が複数該当している事例もある。
　　2．運転業務従事者の脳・心臓疾患事案415件のうち、バス、タクシー、船舶の事案を除く341件を対象

運行パターン別にみたトラック運転手の脳・心臓疾患事案数の割合



注）運転業務従事者の脳・心臓疾患事案415件のうち、バス、タクシー、船舶の事案を除く341件を対象
＊1）原則３日以上の連続運行が常態化。運行に休息が設定されておらず、車中泊を伴うケースもある。
＊2）発症直前約半年間の運行において、休日がない状態で、原則10 日間以上の連続運行を複数回以上行っていたケース。
＊3）休息期間（勤務間インターバル）が８時間を割るようなケース。
＊4） 疾病発症前、半年間の勤務パターンが、日勤と夜勤が混合しているケース。もしくは出庫時刻が早朝から夜間までの広範囲にわたっており、その影響を受け帰庫時刻も不規則勤務になっていたケース。
＊5）運行時間帯が日勤帯で、出庫から帰庫までの運行時間帯が概ね８時から22 時までのケース。
＊6）運行時間は日勤帯だが、出庫時刻が原則２時くらいから７時の早朝で、帰庫時刻が概ね14 時から20 時までのケース。
＊7）出庫時刻が原則７時以前の早朝であるが、早朝出庫型・通常タイプと比較すると日々の出庫時刻のばらつきが大きいケース。
＊8） 深夜・早朝帯（０時～５時を含む）を運行するケース。出庫時刻、帰庫時刻から見て昼夜逆転の運行といえるが、日々の変動が比較的小さいケース。

（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「平成29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」

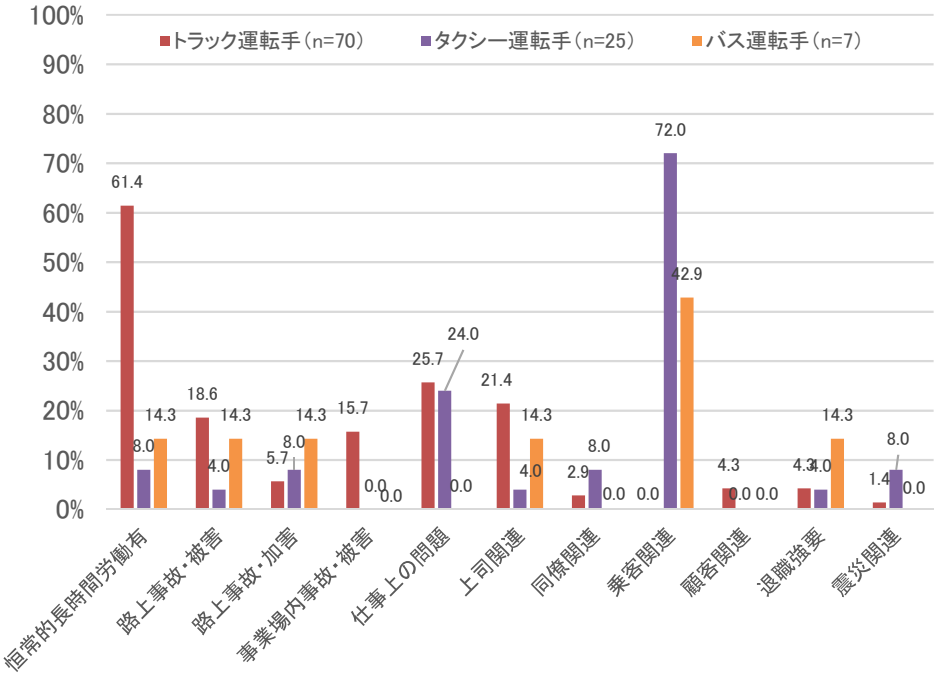
過労死等に関する調査研究（平成29年度）

自動車運転従事者

労災認定事案の追加分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定された運輸業・郵便業の精神障害事案214件を分析）

○　精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、トラック運転手では長時間労働が多く（精神障害70件において、「恒常的長時間労働」43件（61.4%））、タクシー運転手とバス運転手では乗客等からの暴力等が多い（タクシー運転手25件において、乗客からの暴力等の「乗客関連」18件（72.0%）、乗客以外からの暴力等の「仕事上の問題」6件（24.0%）。バス運転手7件において、乗客からの暴力等の「乗客関連」３件（42.9%））。

精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因



注）１．業務によるストレス要因が複数該当している事例もある。
　　２．運輸業・郵便業における精神障害の事案214件のうち、トラック運転手、タクシー運転手及びバス運転手の事案102件を対象

（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「平成29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」

過労死等に関する調査研究（平成29年度）

教職員

地方公務員の公務災害認定事案の分析（平成28年度に実施した公務災害認定事案に関する調査研究のうち、教職員に関する脳・心臓疾患事案35件と精神疾患事案28件を分析）

○　脳・心臓疾患事案の背景にある負荷業務としては、高等学校教員及び中学校教員では「担任等（高等学校教員：4/4件、中学校教員：12/15件）」、「部活動顧問（高等学校教員：4/4件、中学校教員：14/15件）」が、小学校教員では「役職（6/9件）」、「委員会・会議（6/9件）」が多い。

○　精神疾患事案に関与したと考えられる業務負荷は、教員では保護者対応等の「住民等との公務上での関係」が多い（教職員28件のうち「その他の教育の職業」を除いた教員23件において、「住民等との公務上での関係」が13件）　。

学校教員における負荷業務（脳・心臓疾患、28件）

No	性別	年齢	職種（細分類）	役職	担任等	学校行事	係・担当等	部活動顧問	委員会・会議	出張	事務等	事故・災害等	その他
高等学校（4人）				1	4	1	3	4	1				1
1	男	50代	高等学校教員		○		○	○					
2	男	50代	高等学校教員	○	○			○					
3	男	30代	高等学校教員		○	○	○	○					
4	男	40代	高等学校教員		○		○	○	○				○
中学校（15人）				7	12	3	12	14	7				1
5	男	50代	中学校教員		○		○	○					
6	男	40代	中学校教員	○		○	○						
7	男	40代	中学校教員	○		○	○	○	○				
8	女	50代	中学校教員		○		○	○	○				
9	女	50代	中学校教員		○			○	○				○
10	男	50代	中学校教員	○	○		○	○					
11	男	40代	中学校教員	○	○			○					
12	男	40代	中学校教員	○	○		○	○					
13	男	40代	中学校教員		○		○	○	○				
14	男	40代	中学校教員		○		○	○	○				
15	男	50代	中学校教員	○		○	○	○	○				
16	男	20代	中学校教員		○			○					
17	男	30代	中学校教員		○		○	○					
18	男	30代	中学校講師		○		○	○	○				
19	男	50代	中学校主任教員	○	○		○	○					
小学校（9人）				6	5	2	2	1	6			1	5
20	女	20代	小学校教員		○	○	○		○				
21	男	60代	小学校教員		○			○	○				
22	女	50代	小学校教員	○	○								○
23	女	40代	小学校教員		○		○		○				
24	男	50代	小学校教員	○					○				○
25	男	40代	小学校主任教員	○	○				○				
26	男	40代	小学校副校長	○									○
27	男	50代	小学校副校長	○								○	○
28	男	50代	小学校副校長	○		○			○				○

注：出張、事務等は、調査復命書に負荷業務の記載無

精神疾患事案における職種別の業務負荷の類型（出来事）*

	高等学校教員（1人）		中学校教員（10人）		小学校教員（11人）		特別支援学校教員(1人)	
業務負荷の類型（出来事）	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
①異常な出来事への遭遇	1	(100.0)	2	(20.0)	2	(18.2)	1	(100.0)
②仕事の質・量								
1. 仕事の内容	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
2. 仕事の量（勤務時間の長さ）	0	(0.0)	2	(20.0)	1	(9.1)	0	(0.0)
3. 勤務形態	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
③役割・地位等の変化								
1. 異動	0	(0.0)	1	(10.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
2. 昇任	0	(0.0)	1	(10.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
④業務の執行体制	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(9.1)	0	(0.0)
⑤仕事の失敗、責任問題の発生・対応								
1. 仕事の失敗	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
2. 不祥事の発生と対処	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
⑥対人関係等の職場環境	1	(100.0)	1	(10.0)	1	(9.1)	0	(0.0)
⑦住民等との公務上での関係	0	(0.0)	6	(60.0)	7	(63.6)	0	(0.0)
出来事の合計	2		13		12		1	

*複数の業務負荷に該当すると判断された事案が含まれるため、該当した業務負荷の総計（出来事数（28件））と事案数（23件）とは一致しない。なお、事案数を分母として割合の算出を行った。

（資料出所）　総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る労働・社会分野に関する調査研究」

過労死等に関する調査研究（平成29年度）

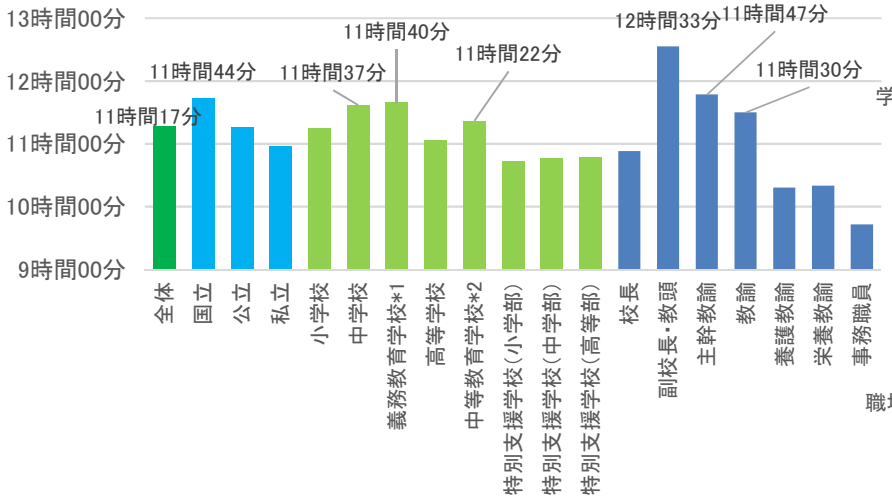
教職員

労働・社会面の調査（全国の国公私立の学校5,600校（有効回答3,762件）、教職員56,456人（有効回答35,640件）に対して、原則として、平成29年11月1日現在の状況についてアンケート調査を実施）

○　一日の平均勤務時間は、学校種別では義務教育学校（11時間40分）、中学校（11時間37分）で長く、職名別では副校長・教頭（12時間33分）で長い。

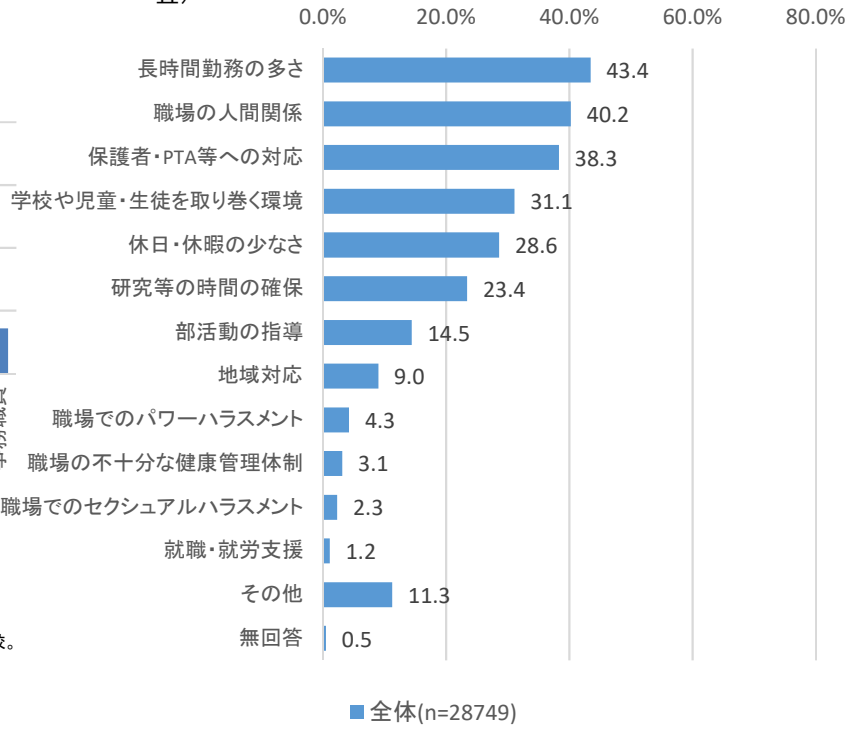
○　ストレスや悩みの内容は、長時間勤務の多さ（43.4%）、職場の人間関係（40.2%）の他に、保護者・PTA等への対応（38.3%）が多い。また、中学校においては部活動も多い（42.0%）。

一日あたりの平均勤務時間（教職員調査・通常期）



＊1）「義務教育学校」とは義務教育として行われる普通教育（小学校6年、中学校3年）を一貫して実施する9年制の学校。
＊2）「中等教育学校」とは中高一貫教育（中学校3年、高等学校3年）を実施することを目的とする6年制の学校。

業務に関連したストレスや悩みの内容（教職員調査）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

（資料出所）　厚生労働省・文部科学省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

過労死等に関する調査研究（平成29年度）

IT産業

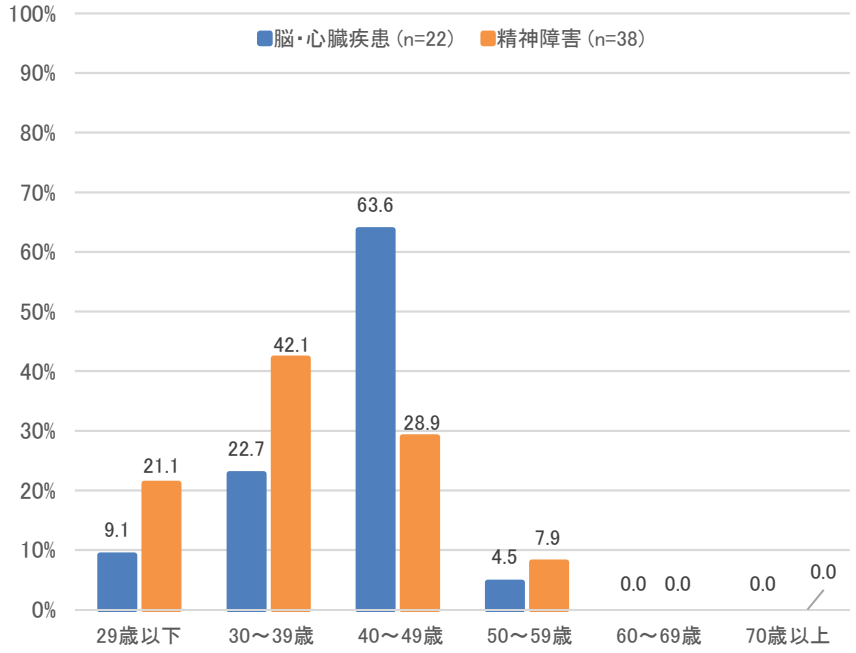
労災認定事案の分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定されたSE及びプログラマーの脳・心臓疾患事案22件、精神障害事案38件を分析）

○　脳・心臓疾患及び精神障害事案ともに、30代から40代と比較的若い世代で多い（脳・心臓疾患22件において、30代5件（22.7%）、40代14件（63.6%）。精神障害38件において、30代16件（42.1%）、40代11件（28.9%））。

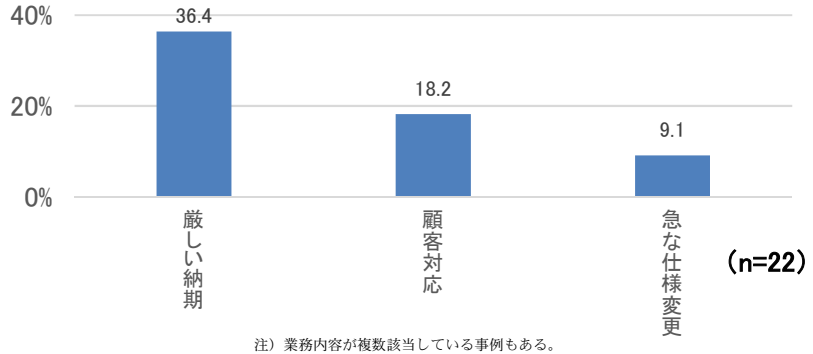
○　脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働の要因は、厳しい納期、顧客対応、急な仕様変更となっている（脳・心臓疾患22件において、厳しい納期８件（36.4%）、顧客対応４件（18.2%）、急な仕様変更２件（9.1%））。

○　精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、長時間労働が多い（精神障害38件（平成23年認定基準に基づき認定した事案）において、極度の長時間労働８件（21.1%）、恒常的な長時間労働20件（52.6%））。

年代別にみたSE等事案数の割合

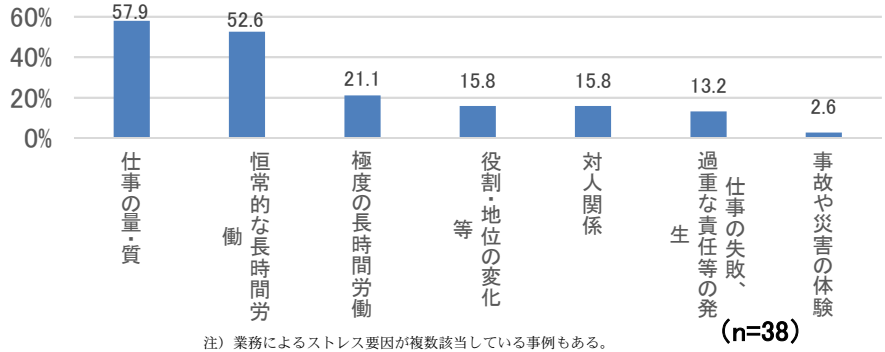


長時間労働に関連する業務等別のSE等の脳・心臓疾患事案数の割合



注）業務内容が複数該当している事例もある。

精神障害事事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因



注）業務によるストレス要因が複数該当している事例もある。

（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「平成29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」

過労死等に関する調査研究（平成29年度）

IT産業

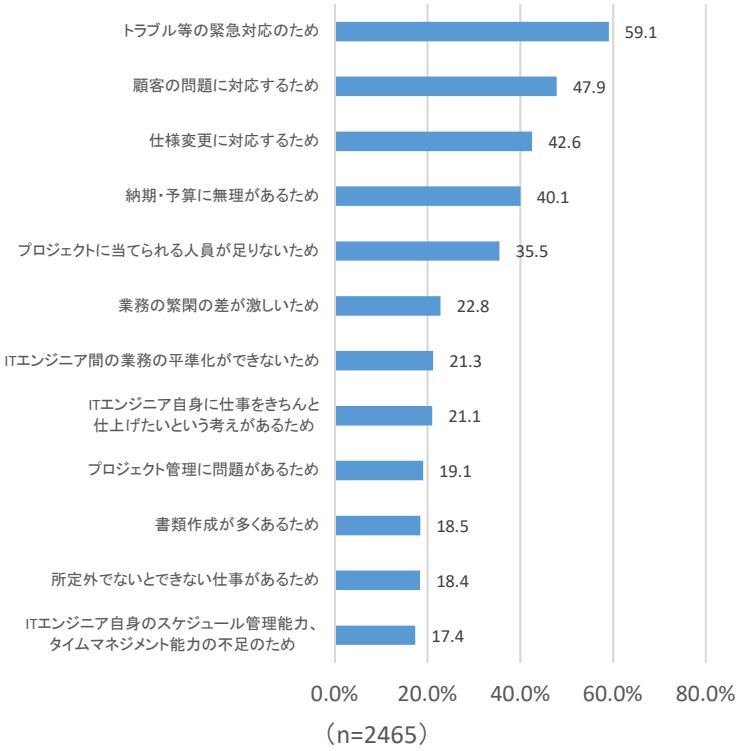
労働・社会面の調査（全国の情報サービス業4,000社（有効回答423件）、労働者40,120人（有効回答2,465件）に対して、原則として、平成29年11月1日の現在状況についてアンケート調査を実施）

○　長時間労働が発生する理由は、トラブル等の緊急対応（59.1%）、顧客対応（47.9%）、仕様変更（42.5%）等、主に発注者等顧客からの要望等への対応が多い。

○　業務に関連するストレスや悩みの内容は、納期厳守等のプレッシャー（48.5%）、職場の人間関係（36.8%）が多い。

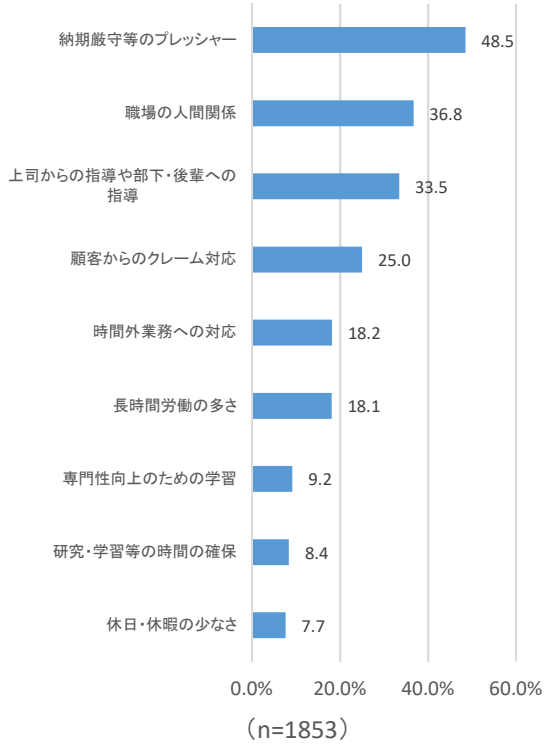
○　過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題は、顧客の理解・協力が必要であるが多い（56.1%）。

所定外労働が発生する理由（労働者調査）



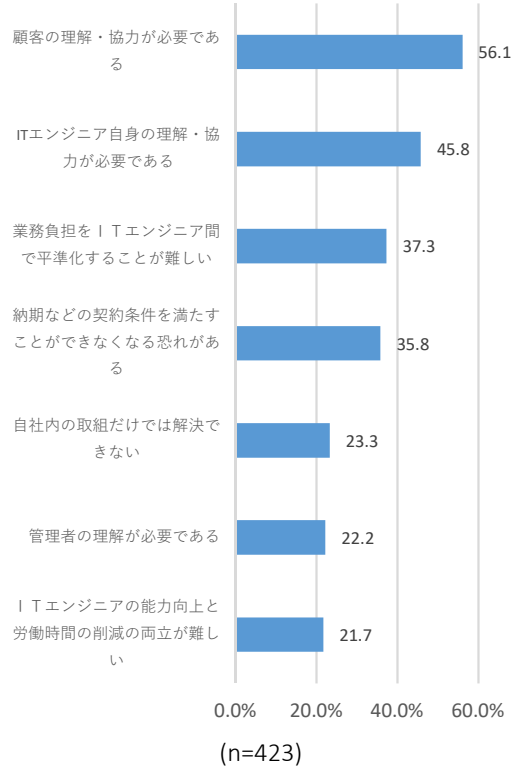
注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

業務に関連するストレスや悩みの内容（労働者調査）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

過重労働防止に向けて取組を実施するに当たっての課題（企業調査）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

（資料出所）　厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

過労死等に関する調査研究（平成29年度）

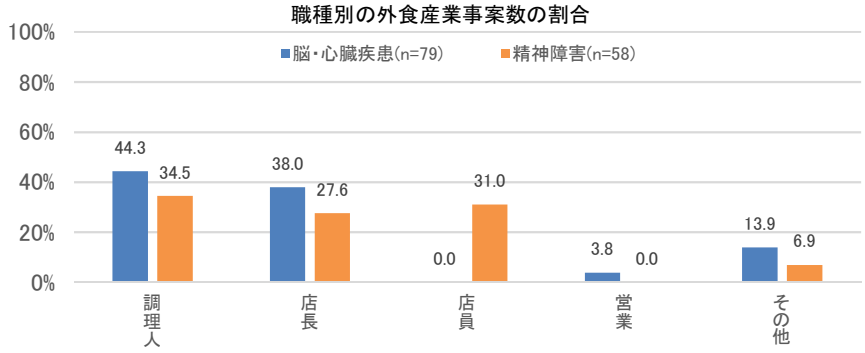
外食産業

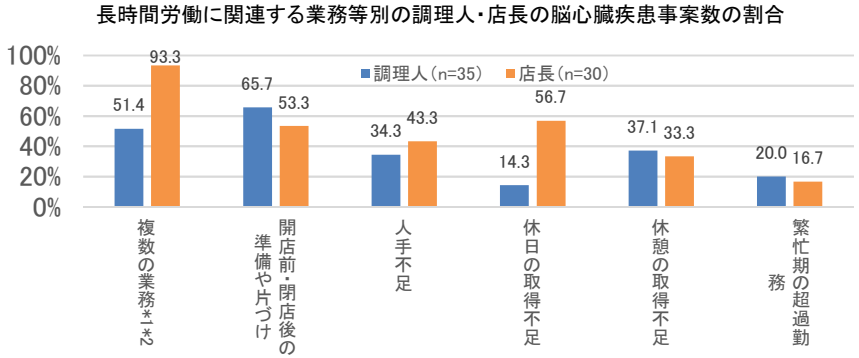
労災認定事案の追加分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定された外食産業の脳・心臓疾患事案79件、精神障害事案58件を分析）

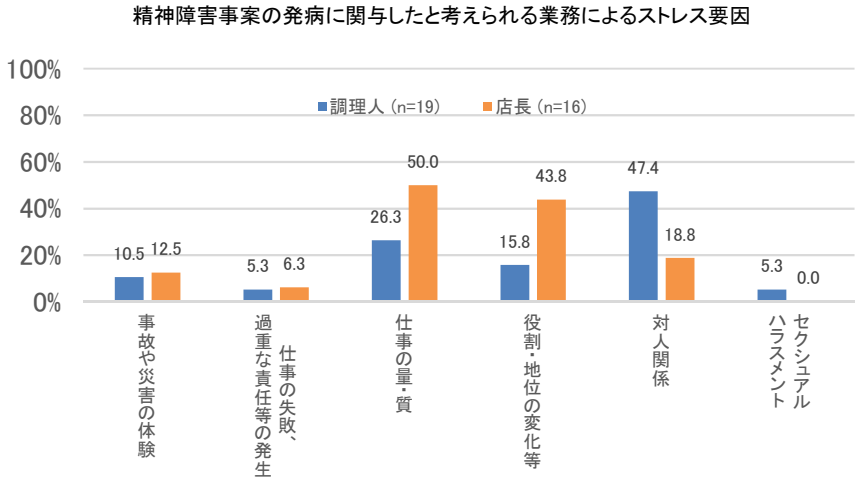
○　脳・心臓疾患事案、精神障害事案ともに、調理人、店長の事案が多い（脳心臓疾患79件において、調理人35件（44.3%）、店長30件（38.0%）。精神障害58件において、調理人20件（34.5%）、店長16件（27.6%））。

○　脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働と関連する要因は、調理人では開店前・閉店後の準備や片付けが多く（調理人35件において、23件（65.7%））、店長では店舗管理以外の業務である接客等の複数の業務が多い（店長30件において、28件（93.3%））。

○　精神障害事案の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、調理人では、暴行・暴力、上司とのトラブル等の対人関係が多く（調理人19件（平成23年認定基準に基づき認定した事案）において、９件（47.4%））、店長では業務の増加等の仕事の量・質が多い（店長16件において、８件（50.0%））。







注）業務によるストレス要因が複数該当している事例もある。

*1）調理人は厨房内作業（仕込み・調理・食材の補充・後片付け）以外の業務（接客・売上集計等）があった場合、複数の業務に計上。
*2）店長は店長業務（数値管理：売上管理・人件費管理等、管理業務全般：人材管理・清掃管理・金銭管理・労務管理等）以外の業務（厨房内作業・接客・企画考案・併任等）があった場合、複数の業務に計上。
注）業務内容が複数該当している事例もある。

（資料出所）　労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査センター「平成29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」

過労死等に関する調査研究（平成29年度）

医療

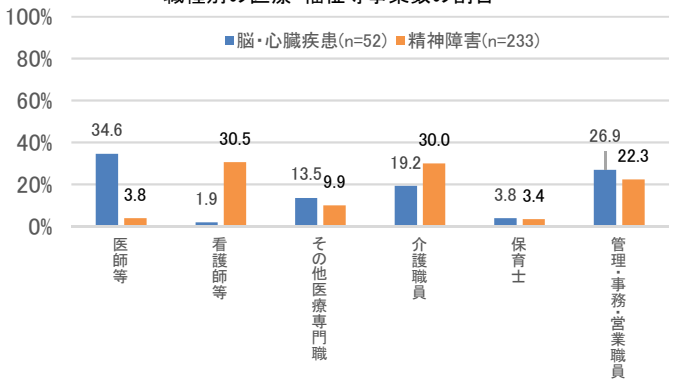
労災認定事案の分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定された医療・福祉等の脳・心臓疾患事案52件、精神障害事案233件を分析）

○　医師について、脳・心臓疾患の事案の割合が多く（脳・心臓疾患17件、精神障害８件）、その発症に係る要因はほとんどが長時間労働であり、具体的には診療業務、管理業務等が多い（17件のうち、診療業務16件、管理業務14件（複数該当））。

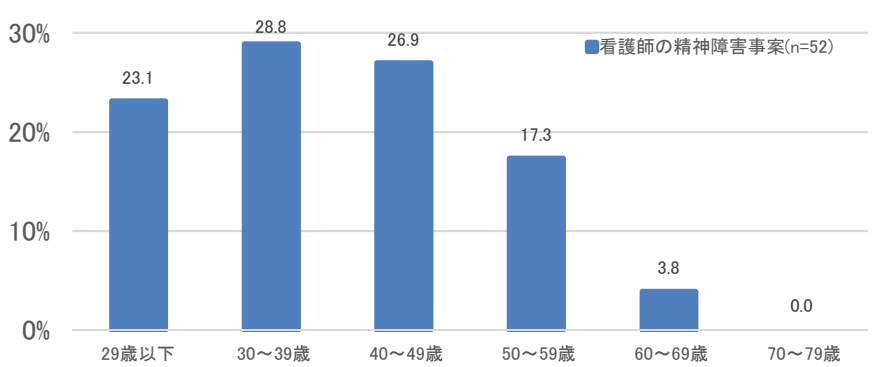
○　看護師について、精神障害の事案の割合が多く（脳・心臓疾患１件、精神障害52件）、そのほとんどが女性（52件のうち、51件女性）であり、約半数が30代以下（52件のうち、20代以下12件、30代15件）。

また、その発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、患者からの暴力や入院患者の自殺の目撃等の「事故や災害の体験・目撃をした」が、約８割と特に多く（52件のうち、「悲惨な事故や災害の体験・目撃した」40件（76.9%））、その発生時刻は深夜帯が多い（40件のうち、19件が深夜24時から８時に発生）。

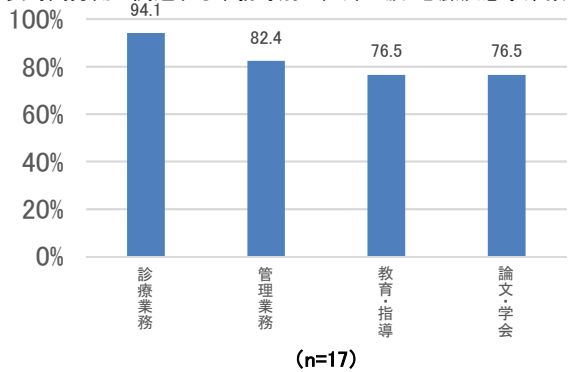
職種別の医療・福祉等事案数の割合



年齢別の看護師の精神障害事案数の割合



長時間労働に関連する業務等別の医師の脳・心臓疾患事案数の割合



(n=17)

注）業務内容が複数該当している事例もある。

看護師の精神障害の労災認定された要因

	件数	(%)
1. 悲惨な事故や災害の体験・目撃をした	40	(76.9)
a. 暴言・暴力を体験	23	(44.2)
b. 事件・事故・災害に遭遇	17	(32.7)
2. 医療事故・訴訟	2	(3.8)
3. 長時間労働	4	(7.7)
4. 上司・部下トラブル	4	(7.7)
5. セクシュアル・ハラスメント	2	(3.8)
合計	52	(100.0)

悲惨な事故や災害の体験・目撃した時間

発生時間帯		
24-04 深夜	11	(27.5)
04-08 深夜	8	(20.0)
08-12 日勤	10	(25.0)
12-16 日勤	2	(5.0)
16-20 準夜	3	(7.5)
20-24 準夜	2	(5.0)
特定せず/不明	4	(10.0)
合計	40	

（資料出所）　労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査センター「平成29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」

過労死等に関する調査研究（平成29年度）

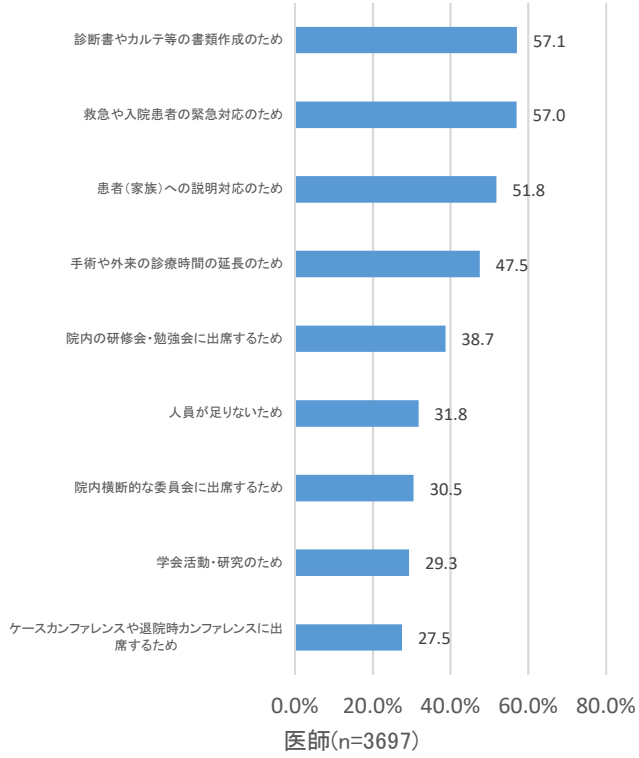
医療

労働・社会面の調査（全国の病院4,000件（有効回答1,078件）、医師20,255人（有効回答3,697件）、看護職員20,266人（有効回答5,692件）に対して、原則として、平成29年11月1日現在の状況についてアンケート調査を実施）

○　時間外労働が発生する理由は、医師、看護職員ともに、診断書、カルテ等又は看護記録等の書類作成（医師57.1%、看護職員57.9%）、救急や入院患者の緊急対応（医師57.0%、看護師45.0%）が多い。

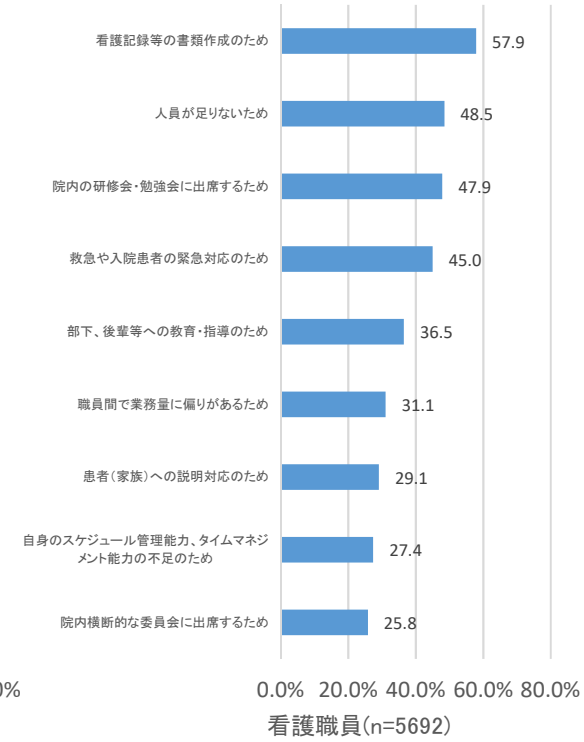
○　過重労働の防止のために実施している取組は、医療事務作業補助者や看護補助者を増員（59.5%）、メンタルヘルスに関する相談窓口等を設置（55.2%）が多い。

所定外労働が発生する理由（医師調査）



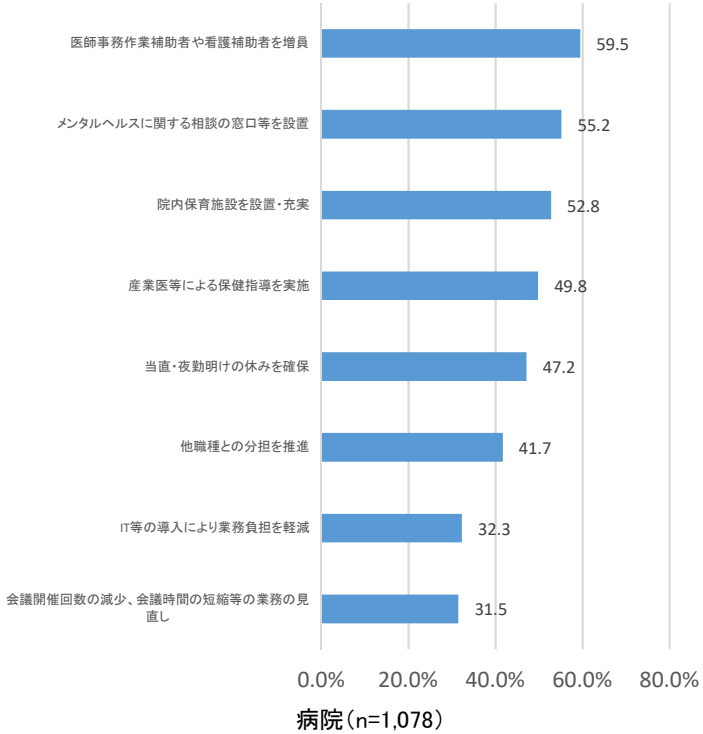
注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

所定外労働が発生する理由（看護職員調査）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

過重労働防止に向けて実施している取組（病院調査）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

（資料出所）　厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

過労死等に関する調査研究（平成30年度）

建設業

労災認定事案の分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定された建設業の脳・心臓疾患事案162件、精神障害事案149件を分析）

○　技能労働者等の精神障害事案について、発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、半数以上が労働災害による負傷等の労働災害関連（62件のうち、労災関連34件（被害32件、目撃１件、加害１件））。

○　現場監督の精神障害事案について、自殺事案が多く（59件のうち、30件が自殺事案）、発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、長時間労働や仕事内容・量の変化が多い（59件のうち、長時間労働29件、仕事内容・量の大きな変化21件）。

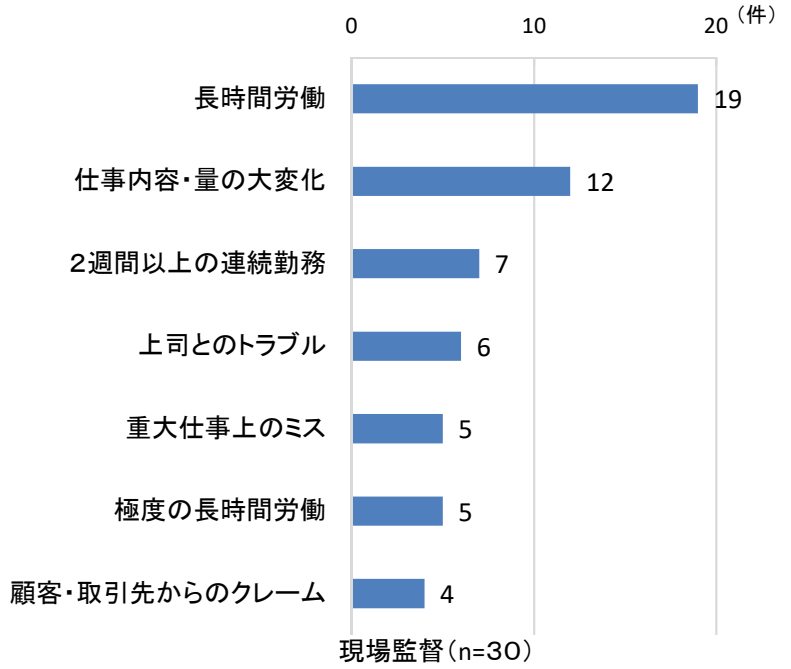
○　特に、現場監督の自殺事案をみると、発病に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く（30件のうち、長時間労働19件、２週間の連続勤務7件、極度の長時間労働5件）、その他に仕事内容・量の変化、上司とのトラブルや仕事のミス、顧客からのクレームも多い（30件のうち、仕事内容・量の大きな変化12件、上司とのトラブル６件、重大な仕事のミス５件、顧客・取引先からのクレーム４件）。

精神障害の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因

	全職種［149人］		現場監督、技術者等［59人］		技能労働者等［62人］		管理職、事務・営業職等［28人］	
	（件）	（%）	（件）	（%）	（件）	（%）	（件）	（%）
長時間労働	43	28.9	29	49.2	6	9.7	8	28.6
労災事故の被害	36	24.2	4	6.8	32	51.6	0	0.0
仕事内容・量の大きな変化	27	18.1	21	35.6	2	3.2	4	14.3
いやがらせ・いじめ・暴行	18	12.1	6	10.2	7	11.3	5	17.9
上司とのトラブル	18	12.1	10	16.9	2	3.2	6	21.4
2週間以上の連続勤務	17	11.4	9	15.3	5	8.1	3	10.7
重大な仕事上のミス	13	8.7	7	11.9	2	3.2	4	14.3
極度の長時間労働	12	8.1	7	11.9	1	1.6	4	14.3
心理的負荷が極度	8	5.4	1	1.7	7	11.3	0	0.0
顧客・取引先からのクレーム	8	5.4	5	8.5	1	1.6	2	7.1
移動中の交通事故	7	4.7	1	1.7	4	6.5	2	7.1
通勤中の交通事故	6	4.0	1	1.7	4	6.5	1	3.6
職業病	6	4.0	0	0.0	6	9.7	0	0.0
会社で起きた事件・事故の責任	5	3.4	3	5.1	2	3.2	0	0.0
達成困難なノルマ	4	2.7	4	6.8	0	0.0	0	0.0
退職強要	4	2.7	1	1.7	0	0.0	3	10.7
セクシュアルハラスメント	4	2.7	1	1.7	0	0.0	3	10.7
ノルマの未達成	3	2.0	2	3.4	0	0.0	1	3.6
配置転換	3	2.0	1	1.7	1	1.6	1	3.6
労災事故の目撃	2	1.3	1	1.7	1	1.6	0	0.0
業務に関連した違法行為	2	1.3	1	1.7	0	0.0	1	3.6
脳・心臓疾患罹患	2	1.3	1	1.7	1	1.6	0	0.0
新規事業の担当	2	1.3	1	1.7	0	0.0	1	3.6
労災事故の加害	1	0.7	0	0.0	1	1.6	0	0.0
顧客・取引先からの無理注文	1	0.7	1	1.7	0	0.0	0	0.0
海外で新たな仕事	1	0.7	0	0.0	1	1.6	0	0.0
東日本大震災関連	1	0.7	1	1.7	0	0.0	0	0.0

注）業務によるストレス要因が複数該当している事例もある。

現場監督等の精神障害（自殺事案）の発病に関与したと考えられる業務による主なストレス要因



注）業務によるストレス要因が複数該当している事例もある。

（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「平成30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」

過労死等に関する調査研究（平成30年度）

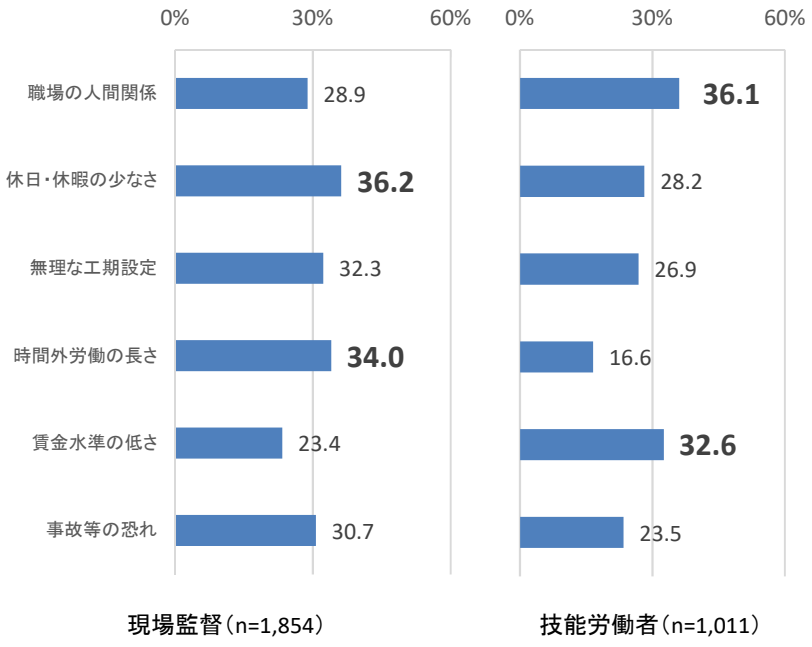
建設業

労働・社会面の調査（全国の建設業の企業4,000社（有効回答1,106件）、労働者34,458人（有効回答5,965件）に対して、原則として、平成30年10月1日現在の状況についてアンケート調査を実施）

○　労働者の業務に関連するストレスや悩みの内容は、技能労働者では、職場の人間関係（36.1%）、賃金水準の低さ（32.6%）が多く、現場監督では、休日・休暇の少なさ（36.2%）、時間外労働の長さ（34.0%）が多い。

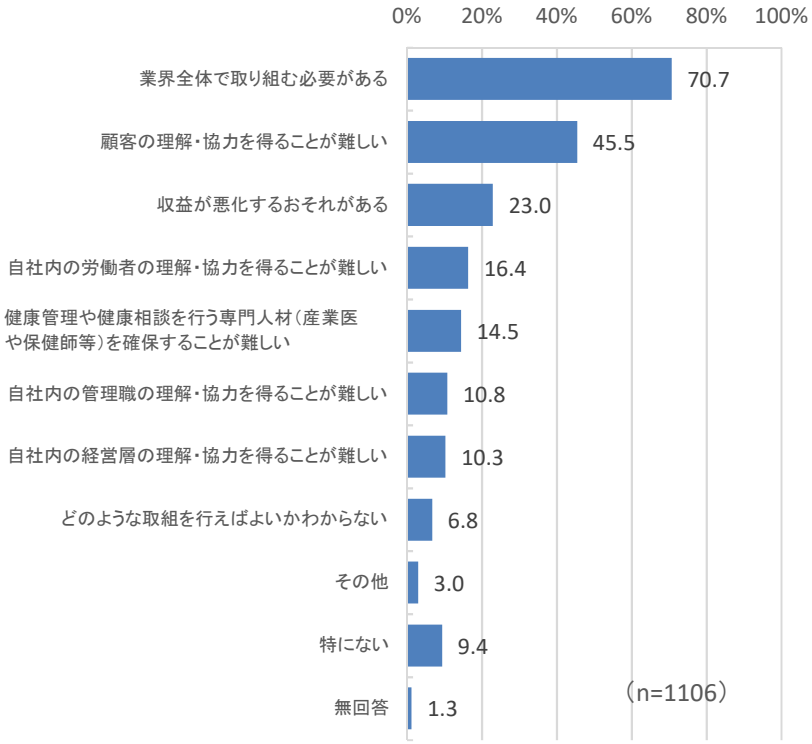
○　企業における過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題は、業界全体で取り組む必要がある（70.7%）が約７割であり、その他、顧客の理解・協力を得ることが難しい（45.5%）が多い。

業務に関連したストレスや悩みの主な内容（労働者調査）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

過重労働防止のための取組を実施するに当たっての課題（企業調査）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

（資料出所）みずほ情報総研（株）「平成30年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（厚生労働省委託事業）

過労死等に関する調査研究（平成30年度）

メディア業界

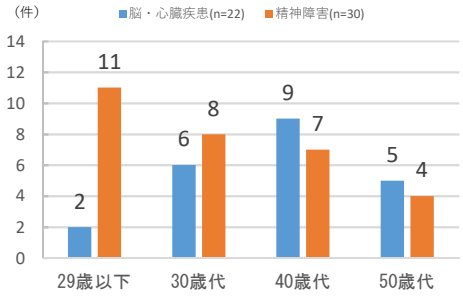
労災認定事案の分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定されたメディア業界の脳・心臓疾患事案22件、精神障害事案30件を分析）

○　精神障害事案について、20代から30代の若い世代が多い（30件中、20代11件、30代８件、40代７件、50代４件）。特に自殺事案では全て20代（４件全て20代（広告業２件、放送業２件））。

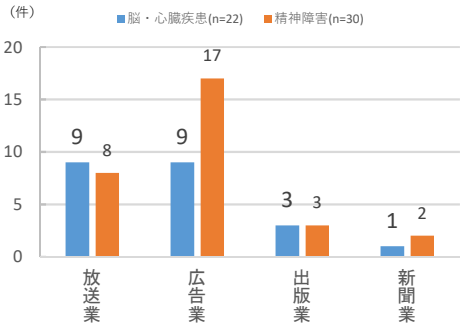
○　業種別では、広告業、放送業が多く（精神障害30件中、広告業17件、放送業8件）、職種別では、営業、メディア制作、デザイナーが多い（精神障害30件中、営業６件、メディア制作５件、デザイナー４件）。

○　その発病に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く（精神障害30件中、極度の長時間労働７件、恒常的な長時間労働18件）、その他、仕事の量・質や上司とのトラブルに関するものも多い（精神障害30件中、仕事内容・量の変化11件、2週間以上の連続勤務５件、上司とのトラブル５件）。

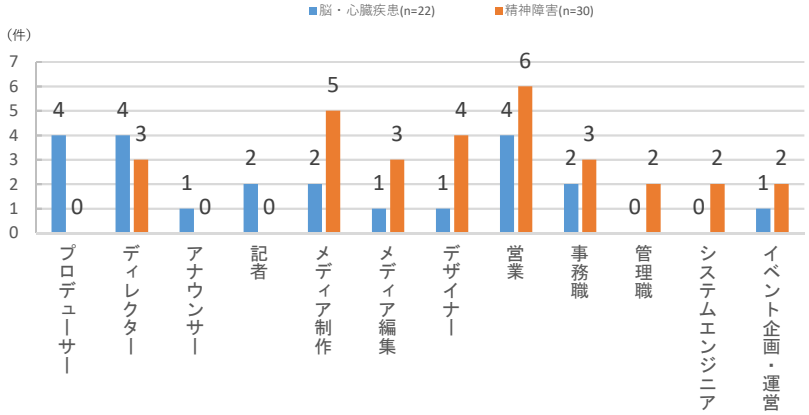
年齢別の事案数



業種別の事案数



職種別の事案数



※　本研究においては、日本産業分類（大分類）における「情報通信業」及び「学術研究、専門・技術サービス業」のうち、「放送業」、「新聞業」、「出版業」、「広告業」の４つの業種を「メディア業界」として整理し、職種を参考に抽出した。

（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「平成30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」

精神障害の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因

		全業種 [30件]		放送業 [8人]		新聞業 [2件]		出版業 [3件]		広告業 [17件]	
		（件）	（%）	（件）	（%）	（件）	（%）	（件）	（%）	（件）	（%）
◎特別な出来事											
心理的負荷が極度のもの		0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
極度の長時間労働		7	(23.3)	3	(37.5)	1	(50.0)	0	(0.0)	3	(17.6)
◎恒常的な長時間労働		18	(60.0)	4	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	14	(82.4)
◎具体的出来事											
事故や災害の体験	（重度の）病気やケガをした	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(33.3)	0	(0.0)
	合計	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(33.3)	0	(0.0)
仕事の失敗、過重な責任等の発生	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした	2	(6.7)	1	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	1	(3.3)	1	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	業務に関連し、違法行為を強要された	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	達成困難なノルマが課された	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(33.3)	0	(0.0)
	ノルマが達成できなかった	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)
	顧客や取引先からクレームを受けた	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	上司が不在になることにより、その代行を任された	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)
	合計	6	(20.0)	2	(25.0)	0	(0.0)	1	(33.3)	3	(17.6)
仕事の量・質	仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった	11	(36.7)	2	(25.0)	0	(0.0)	1	(33.3)	8	(47.1)
	1ヶ月に80時間以上の時間外労働を行った	2	(6.7)	1	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)
	2週間（12日）以上にわたって連続勤務を行った	5	(16.7)	1	(12.5)	1	(50.0)	0	(0.0)	3	(17.6)
	勤務形態に変化があった	1	(3.3)	0	(0.0)	1	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	仕事のペース、活動の変化があった	1	(3.3)	0	(0.0)	1	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	合計	20	(66.7)	4	(50.0)	3	(150.0)	1	(33.3)	12	(70.6)
役割・地位の変化等	退職を強要された	2	(6.7)	1	(12.5)	1	(50.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	配置転換があった	3	(10.0)	0	(0.0)	1	(50.0)	0	(0.0)	2	(11.8)
	転勤をした	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	複数名で担当していた業務を1人で担当するようになった	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	非正規社員であるとの理由により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	自分の昇格・昇進があった	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)
	部下が減った	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	早期退職制度の対象となった	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	非正規社員である自分の契約満了が迫った	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	合計	6	(20.0)	1	(12.5)	2	(100.0)	0	(0.0)	3	(17.6)
対人関係	（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)
	上司とのトラブルがあった	5	(16.7)	0	(0.0)	1	(50.0)	2	(66.7)	2	(11.8)
	同僚とのトラブルがあった	2	(6.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(33.3)	1	(5.9)
	部下とのトラブルがあった	2	(6.7)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(33.3)	1	(5.9)
	理解してくれていた人の異動があった	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	上司が替わった	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	合計	10	(33.3)	0	(0.0)	1	(50.0)	4	(133.3)	5	(29.4)
セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
	その他	1	(3.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)
	出来事の合計	44		7		6		7		24	

注）業務によるストレス要因が複数該当している事例もある。

過労死等に関する調査研究（平成30年度）

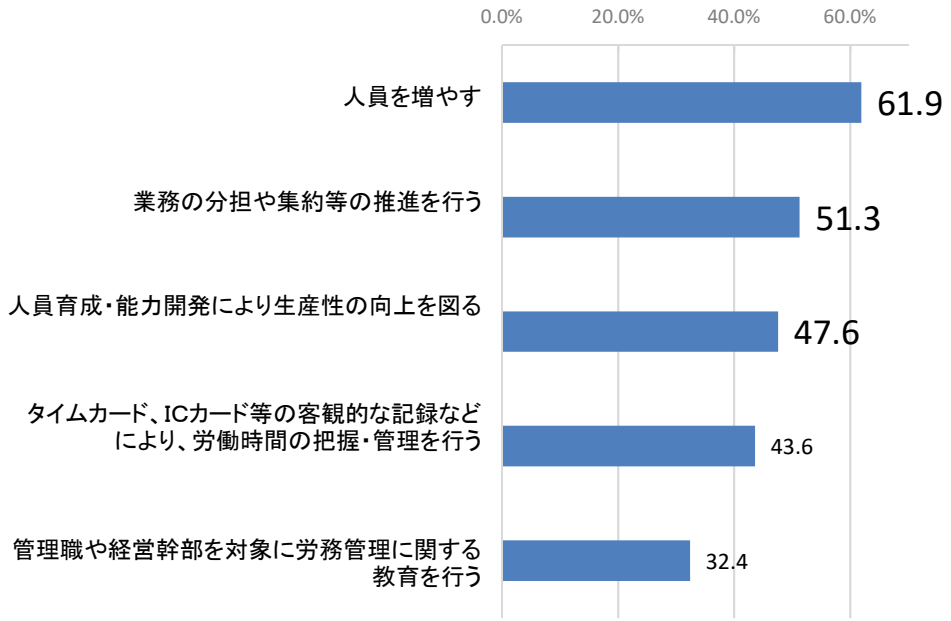
メディア業界

労働・社会面の調査（全国のメデイア業界の企業4,000社（有効回答703件）、労働者35,859人（有効回答4,280件）に対して、原則として、平成30年10月1日の現在状況についてアンケート調査を実施）

○　労働者が過重労働防止に向けて必要だと感じる取組は、人員を増やす（61.9%）、業務の分担や集約等の推進を行う（51.3%）、人材育成・能力開発により生産性の向上を図る（47.6%）が多い。

○　企業における過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題は、労働者間の業務の平準化が難しい（51.2%）、業界全体で取り組む必要がある（34.3%）が多い。

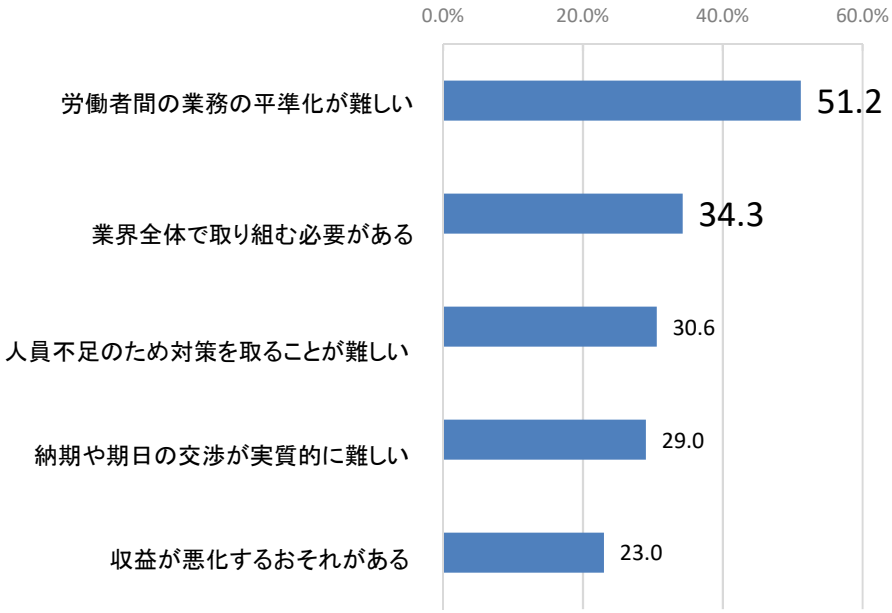
過重労働防止に向けて必要だと感じる主な取組（労働者調査）



労働者全体(n=4280)

注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての主な課題（企業アンケート調査）



企業全体（n=703）

注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

※　本調査においては、放送業、新聞業、出版業、広告業（日本標準産業分類（小分類）における「公共放送業」、「民間放送業」、「有線放送業」、「映像情報政策・配給業」、「音声情報制作業」、「映像・音声・文字情報制作に附帯するサービス業」、「新聞業」、「出版業」、「広告業」、「広告制作業」）を対象とした。

（資料出所）　厚生労働省「平成30年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

過労死等に関する調査研究（令和元年度）

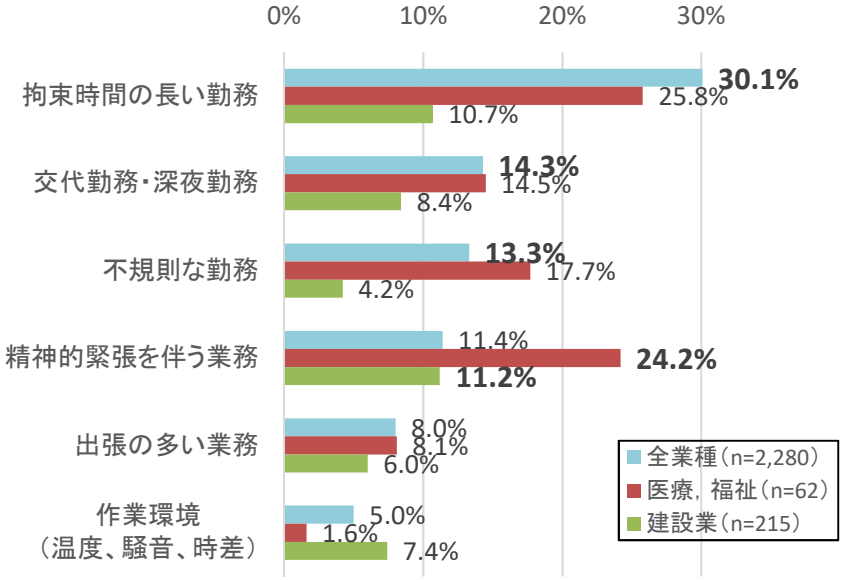
全業種

労災認定事案の分析（平成22年４月から平成30年３月までに認定された脳・心臓疾患事案2,280件、精神障害事案3,517件を分析）

○　脳・心臓疾患事案について、発症前６か月の労働時間以外の負荷要因は、「拘束時間の長い勤務」（30.1%）、「交代勤務・深夜勤務」（14.3%）、「不規則な勤務」（13.3%）が多い。業種別の特徴として、「医療，福祉」、「建設業」では、「精神的緊張を伴う業務」が他の要因と比べて多い。

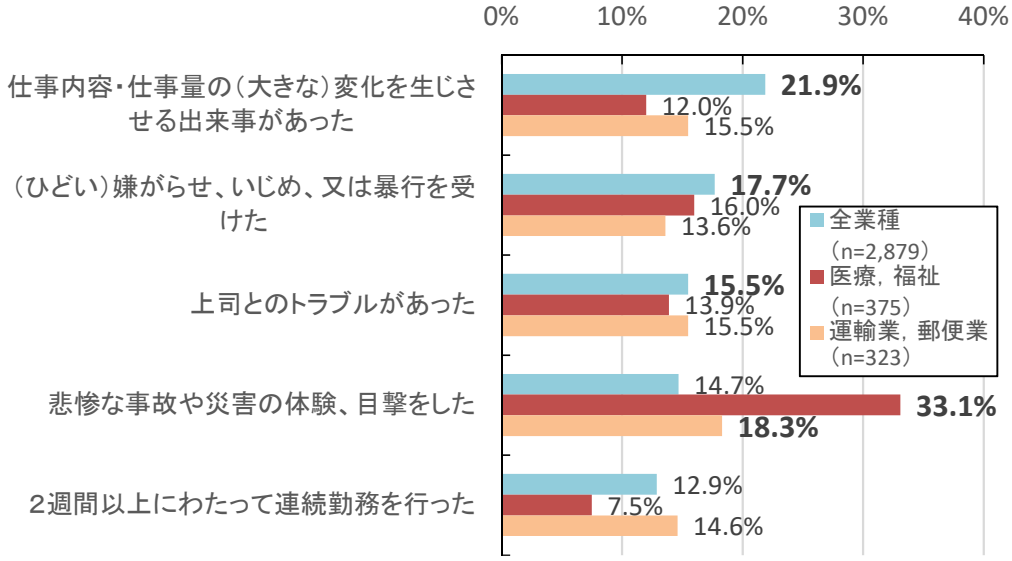
○　平成24年４月以降の精神障害事案（2,879事案）について具体的出来事別にみると、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（21.9%）、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」（17.7%）、「上司とのトラブルがあった」（15.5%）が多い。業種別の特徴として、「医療，福祉」、「運輸業，郵便業」では、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」が他の要因と比べて多い。

脳・心臓疾患事案の発症に係る長時間労働以外の要因



注）長時間労働以外の要因が複数該当している事例もある。

精神障害の発病に関与したと考えられる業務によるストレス要因



注）業務によるストレス要因が複数該当している事例もある。

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和元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」

過労死等に関する調査研究（令和元年度）

全業種

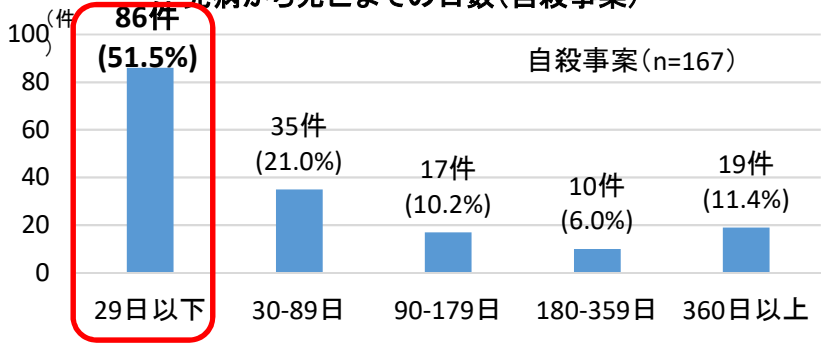
労災認定事案の分析（平成27年４月から平成29年３月までに認定された精神障害事案のうち、自殺事案（自殺未遂を除く。）167件を抽出・分析）

○　自殺事案を発病から死亡までの日数別にみると、「29日以下」が半数以上であった。

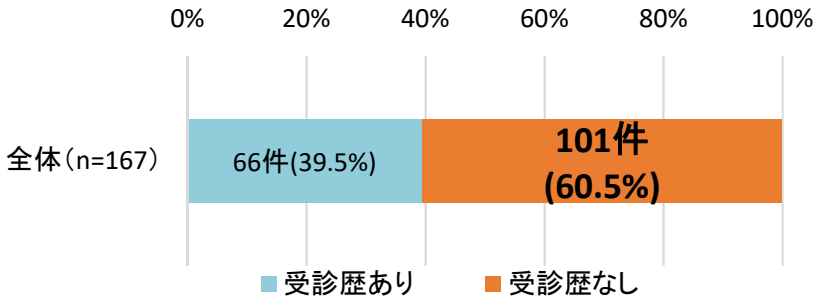
○　自殺事案について、労災認定の疾病に関して、医療機関への「受診歴なし」が約６割であった。

○　自殺事案を職種別にみると、専門的・技術的職業従事者、管理的職業従事者が多く、その割合は精神障害事案全体（平成22年４月から平成30年３月までの認定事案）と比較しても高い。

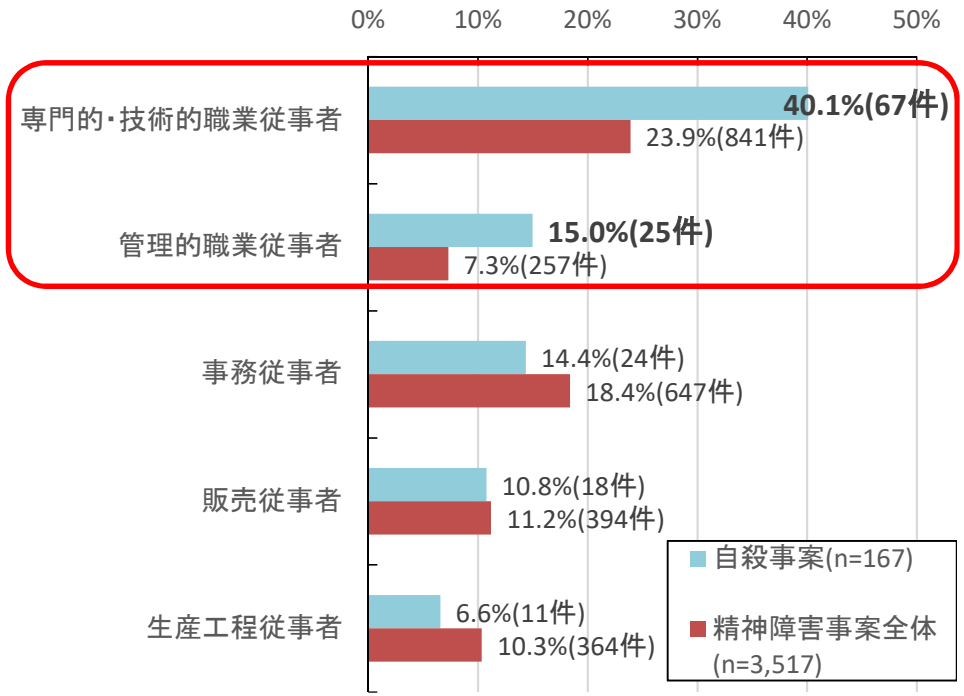
発病から死亡までの日数（自殺事案）



労災認定の疾病に関する医療機関の受診状況（自殺事案）



職種別の事案割合（自殺事案と精神障害事案全体の比較）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和元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」

過労死等に関する調査研究（令和元年度）

全業種

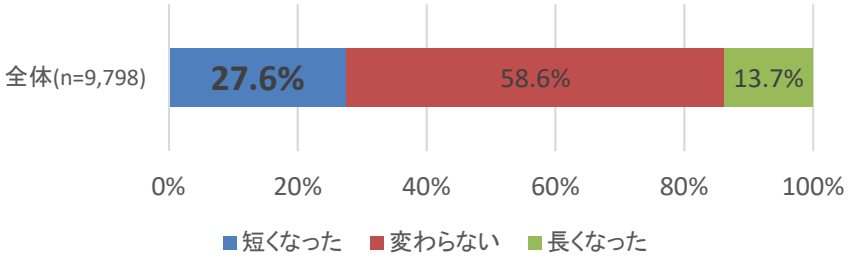
労働・社会面の調査（全国の企業10,000社（有効回答3,715件）、労働者（有効回答9,798件）に対して、原則として、令和元年9月1日の現在状況についてアンケート調査を実施）

○　４～５年前と比較して労働時間が短くなった、休日・休暇が取得しやすくなったと回答した労働者の割合は約３割。

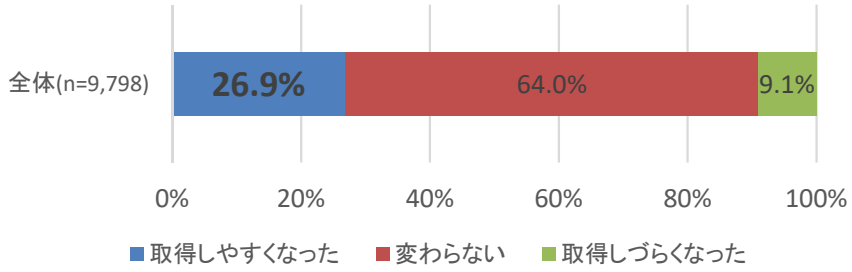
○　労働者が過重労働防止に向けて企業や事業所において必要と感じる取組は、「人員を増やす」（44.8%）、「タイムカード、ICカード等の客観的な方法等により労働時間の管理を行う」（44.3%）が多い。

○　企業における過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、「人員不足のため対策を取ることが難しい」（40.1%）、「労働者間の業務の平準化が難しい」（34.8%）が多い。

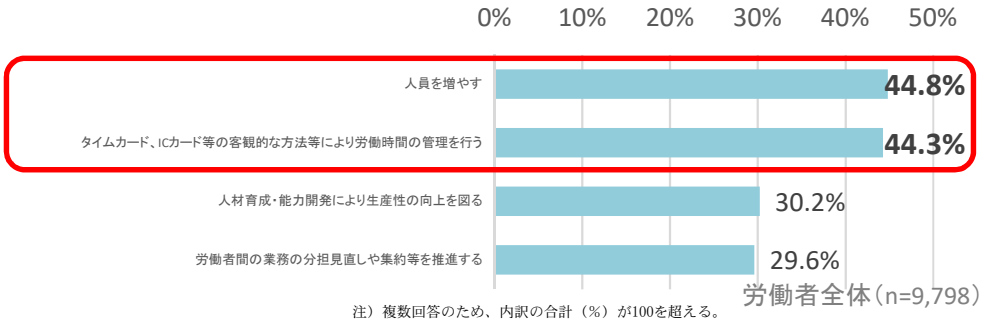
４～５年前と比較した労働時間の変化（労働者調査）



４～５年前と比較した休日・休暇の取得の変化（労働者調査）

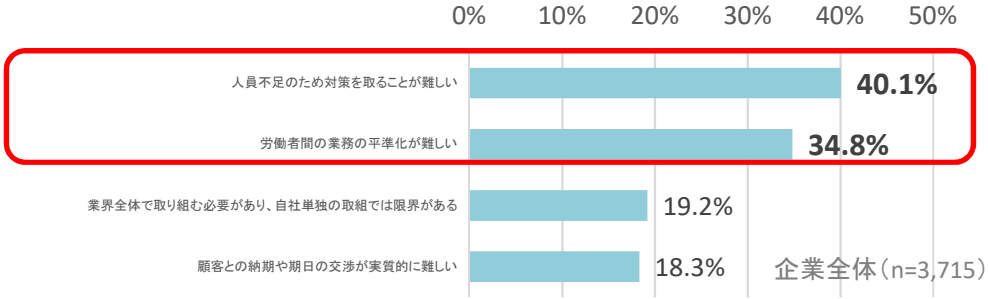


過重労働防止に向けて企業や事業所において必要と感じる取組（労働者調査）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること（企業調査）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

（資料出所）みずほ情報総研(株)「令和元年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（厚生労働省委託事業）

過労死等に関する調査研究（令和元年度）

全業種

労働・社会面の調査（全国の法人役員6,000人（有効回答1,013件）、自営業者（有効回答5,000件）に対して、原則として、令和元年9月1日の現在状況についてアンケート調査を実施）

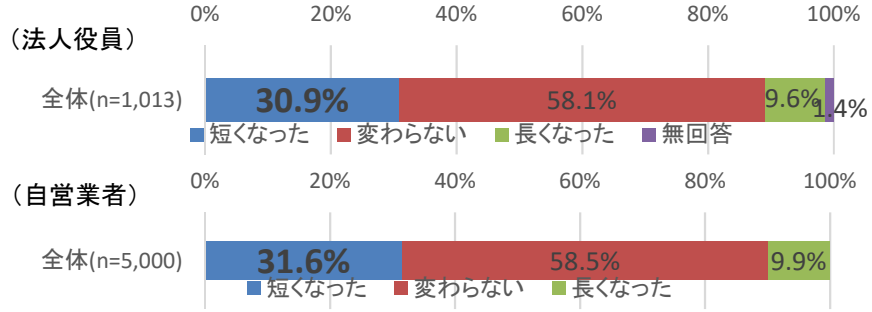
○　４～５年前と比較して就労時間が短くなったと回答した割合は、法人役員、自営業者ともに約３割。

○　４～５年前と比較して休日・休暇が取得しやすくなったと回答した割合は、法人役員で約３割、自営業者で約２割。

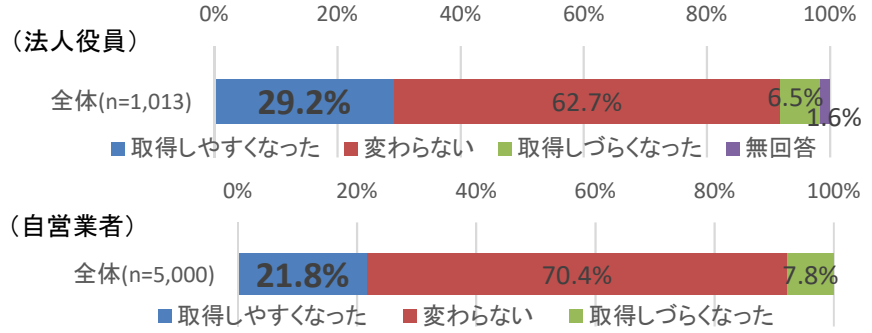
○　自身の過重労働防止のために必要と感じる取組は、法人役員、自営業者ともに「病気や通院等を踏まえた働き方の調整」が最も多い。

○　自身の過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じることは、法人役員、自営業者ともに「人員不足のため対策を取ることが難しい」、「収益が悪化するおそれがある」が多い。

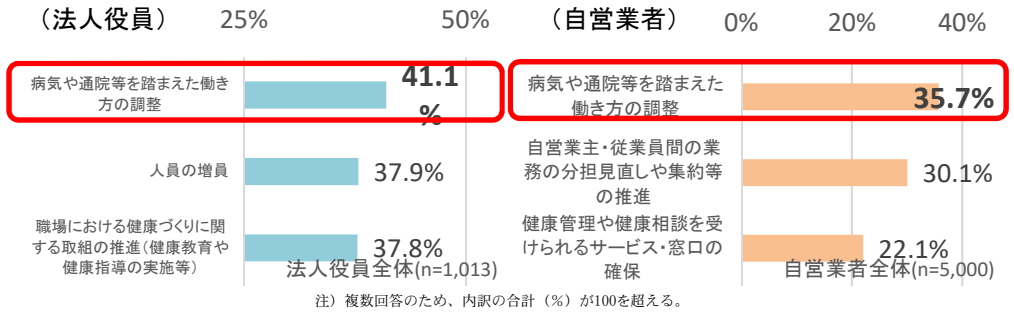
4～5年前と比較した就労時間の変化（法人役員・自営業者）



4～5年前と比較した休日・休暇の取得の変化（法人役員・自営業者）

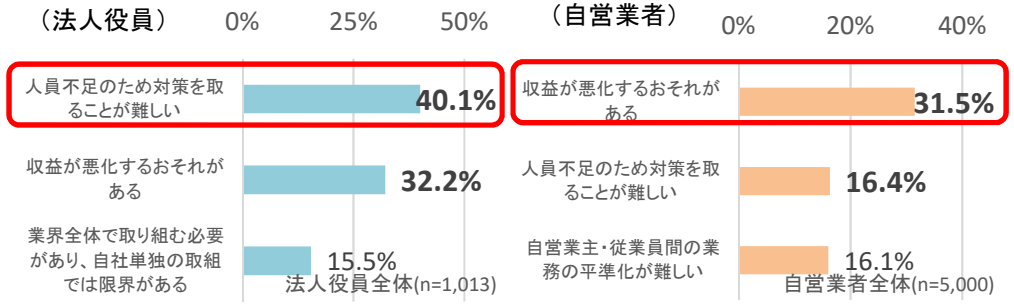


自身の過重労働防止のために必要と感じる取組（法人役員・自営業者）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

自身の過重労働防止に向けた取組を実施する上で困難に感じること（法人役員・自営業者）



注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

（資料出所）みずほ情報総研(株)「令和元年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（厚生労働省委託事業）

過労死等に関する調査研究（平成30年度）

疫学研究等の分析（１）

【研究の目的】

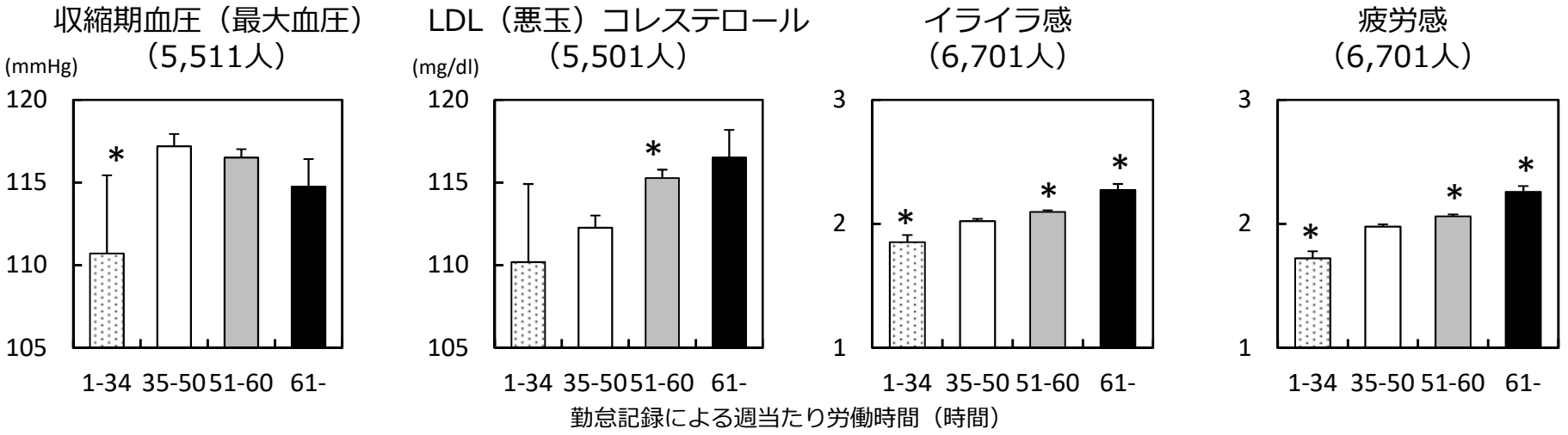
労働時間を中心とした勤務状況と心身両面の健康との関連を明らかにする。

【研究の方法】

本研究に参加同意の得られた企業で働く労働者から同意を得た上で、勤怠記録、ストレスチェック結果、健康診断結果等を収集し、分析する。

【分析】

A社（第三次産業）の平成29年度データを分析した結果、労働時間が長いほど、健康診断の数値（血圧、LDL（悪玉）コレステロール等）、心理的ストレス反応等が悪化する傾向がみられた。



注）グラフ中の縦棒は標準誤差、グラフ中の「＊」は35-50時間群と比べて有意差があるもの。
性別、年齢、 雇用形態、職種、勤務形態による影響を統計的に調整している。

（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「平成30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」、Ochiai et al, Ind Health 2020

過労死等に関する調査研究（令和元年度）

疫学研究等の分析（２）

【研究の目的】

トラック運転者の過労死防止に効果的な介入策の立案に向けて、長距離運行と地場運行に従事するトラック運転者に着目して、働き方や休み方が血圧等に及ぼす影響を検討した。

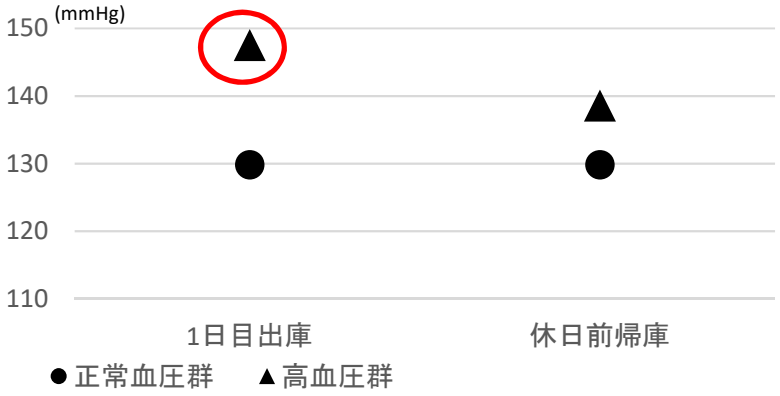
【研究の方法】

- 長距離運行（３泊以上）に従事するトラック運転者と地場運行（出庫が深夜・早朝にかかる日帰り）に従事するトラック運転者を対象とした。
  ※　長距離運行が34人（うち高血圧者20人）、地場運行が22人（うち高血圧者12人）
- 約１週間の勤務における血圧等について、１回の勤務につき出庫時と帰庫時に測定を行った。

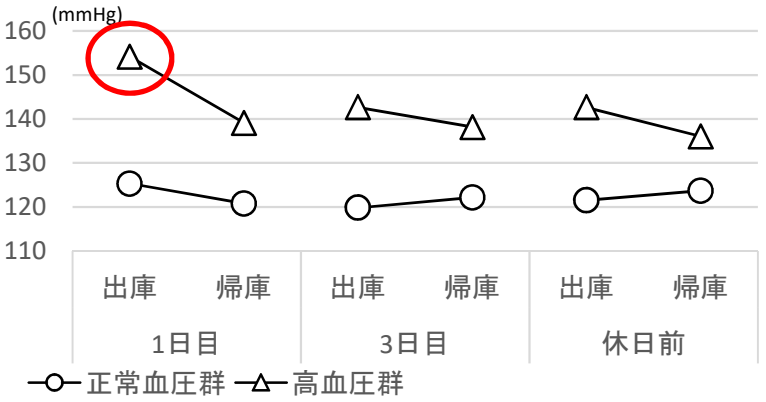
【分析】

長距離運行と地場運行ともに、高血圧者においては休日明けの出庫時の収縮期血圧（最大血圧）が、他の測定日や測定点と比べて高くなる傾向がみられた。

１週間の収縮期血圧（最大血圧）の状況（長距離運行）



１週間の収縮期血圧（最大血圧）の状況（地場運行）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和元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」

過労死等に関する調査研究（令和元年度）

疫学研究等の分析（３）

【研究の目的】

長時間労働が血圧等に及ぼす影響と、それらの影響の加齢に伴う変化について、長時間労働を模擬した実験の手法により検証した。

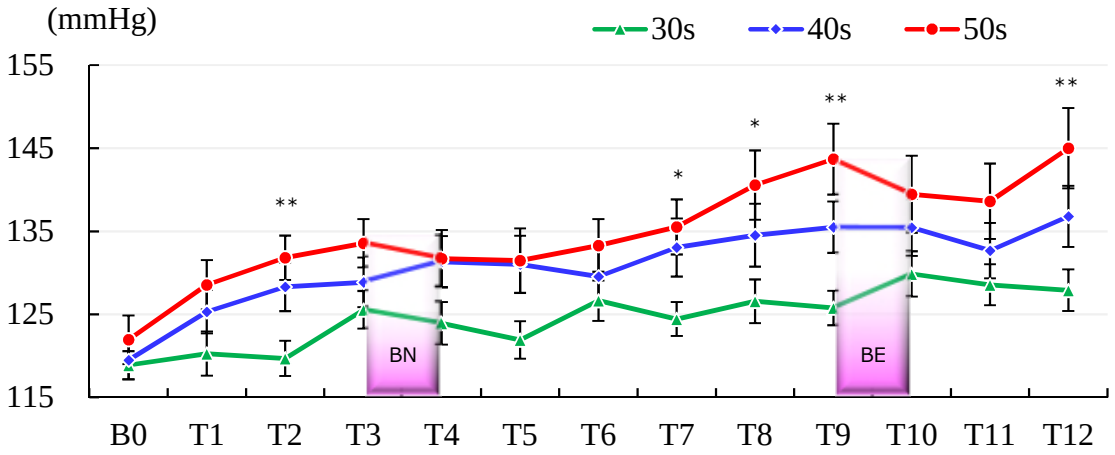
【研究の方法】

- 作業前の安静時血圧が正常範囲内である30代～50代の健常男性を対象とした。
  ※　30代が16人、40代が15人、50代が16人
- 実験参加者は、模擬長時間労働として簡単なパソコン作業を行い、血圧等を測定した。

【分析】

模擬長時間労働時の血圧等の状態について年代別で比較したところ、30代と比較して、50代の作業中の収縮期血圧（最大血圧）が有意に高く、特に作業時間の後半においてその傾向が顕著であった。

収縮期血圧（最大血圧）



実験スケジュール

注）グラフ中の縦棒は標準誤差、グラフ中の「＊」及び「＊＊」は年代間に有意差があるもの。

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和元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」

参考資料4

過労死等防止対策の実施状況

１　労働行政機関等における対策
（１）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底	○監督指導関係 （平成27年度） ・月100時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等（以下「月100時間超事業場」という。）に対する監督指導を実施【実績　10,185事業場に重点監督、5,775事業場（56.7%）に違法な時間外労働について是正指導】 （平成28年度） ・月80時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等（以下「月80時間超事業場」）に対する監督指導を実施【実績　23,915事業場に重点監督、10,272事業場（43.0%）に違法な時間外労働について是正指導】 （平成29年度） ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施 【実績　25,676事業場に重点監督、11,592事業場（45.1%）に違法な時間外労働について是正指導】 （平成30年度） ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施 【実績　29,097事業場に重点監督、11,766事業場（40.4%）に違法な時間外労働について是正指導】 （令和元年度） ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施 【実績　32,981事業場に重点監督、15,593事業場（47.3%）に違法な時間外労働について是正指導】 ○企業名公表関係 （平成27年度） ・平成27年５月に、是正指導段階での企業名公表制度（月残業100時間超等を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表。以下「企業名公表制度」という。）を創設 （平成28年度） ・企業名公表制度に基づき、平成28年５月に１件の企業名公表 ・企業名公表制度について、平成29年１月より、過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなど要件を拡大し、強化 （平成29年度） ・平成29年１月より強化された企業名公表制度のもとで、平成29年９月に１件の企業名を公表 ・労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載（平成29年５月より実施） （平成30年度） ・企業名公表制度に基づき、平成30年12月に１件の企業名を公表。 （令和２年度） ・企業名公表制度に基づき、令和２年６月に１件及び同年７月に１件の企業名を公表。

１　労働行政機関等における対策

（１）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
②「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」の周知・指導	・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「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」を周知している。 （平成28年度） ・「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」について、以下の取組等を実施。 （１月）・経団連への説明会（91社参加）を開催、主要業種別団体への説明会を開催。 （２月）・使用者団体約220社に対して、ガイドラインを含めた長時間労働の抑制等に向けて、厚生労働大臣名による緊急要請を実施（一部団体は、直接訪問して要請を実施） ・地方団体連絡協議会等で説明会を実施 ・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼 ・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布 ・地方公共団体に周知し、ガイドラインに基づく適切な対応を要請 （平成30年度） （２月）・働き方改革に伴う労働安全衛生法及び人事院規則の一部改正を踏まえた対応について地方公共団体に周知し、客観的な方法による労働時間の把握等を行うよう要請
③36協定（特別条項含む）の適正な締結の周知・指導	・36協定が届け出られた場合には、法定の要件に適合しているか確認するとともに、当該協定内容の適正化を図っている。 ・労働基準監督署の窓口において、36協定における特別延長時間の短縮に努めるよう指導　（平成28年10月以降は、監督指導においても同様に指導するよう、改めて指示） ・36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底（平成28年度第4四半期に実施） 【実績】平成29年１～３月：15,413事業場において、労働基準法第32条等の労働時間関係の違反が認められた5,915事業場の36協定未締結事業場に対し、是正指導。

１　労働行政機関等における対策
（２）過重労働による健康障害の防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
①「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」の事業者等への周知・指導	平成18年３月17日付け基発第0317008号「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」（最終改正：令和２年４月１日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施 （平成27年度） ・月100時間超事業場に対する監督指導を実施した10,185事業場のうち、1,515事業場（14.9%）に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、8,322事業場（81.7%）に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導 （平成28年度） ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した23,915事業場のうち、2,355事業場（9.8%）に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、20,515事業場（85.8%）に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導 （平成29年度） ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した25,676事業場のうち、2,773事業場（10.8%）に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、20,986事業場（81.7%）に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導 （平成30年度） ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した29,097事業場のうち、3,510事業場（12.1%）に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、20,526事業場（70.5%）に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導 （令和元年度） ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した32,981事業場のうち、6,419事業場（19.5%）に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施について是正指導、15,338事業場（46.5%）に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導
②裁量労働制対象労働者や管理・監督者に係る事業者の責務等についての指導	・平成18年３月17日付け基発第0317008号「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」（最終改正：令和２年４月１日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施
③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施	・平成18年３月17日付け基発第0317008号「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」（最終改正：令和２年４月１日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施

1　労働行政機関等における対策
（3）メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
①メンタルヘルス対策に係る指導	・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導（平成29年４月１日より実施） 　複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、個別指導を実施。 ・労働安全衛生規則の改正によりハイリスクな方を見逃さない取組の徹底（平成29年６月１日より実施） 　医師による面接指導の対象となる労働者の要件を見直すとともに、事業者が産業医及び長時間労働者本人に対し労働時間等の情報を提供する仕組みを新設。
②ハラスメント防止対策に関する指導等	・パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底（平成29年４月１日より実施） 　メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導。 ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、助言・指導等により適切な履行確保を実施。また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施。 ・パワーハラスメント防止のための措置義務の新設、セクシュアルハラスメント等の防止対策強化等を内容とする法律が令和元年５月29日に成立し、同年６月５日公布された。 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された。 ・令和2年６月１日に同法が施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年3月31日まで努力義務）

2 調査研究等

（1）過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む） ②分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意。	＜民間雇用労働者＞ （平成27年度） ・労災認定事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施。 ・運輸業の脳心認定事案から抽出した81事例について試行的解析。 （平成28年度） ・雇用者100万人当たりの認定率を算出し、業種横断的な解析を実施。 ・重点５業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析。 → 平成29年版白書へ掲載 （平成29年度） ・重点５業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析。 → 平成30年版白書へ掲載 （平成30年度） ・追加の重点業種・職種として建設業、メディアについて解析。 → 令和元年版白書へ掲載 （令和元年度） ・重点7業種・職種について、総括的な解析。 → 令和2年版白書へ掲載 （令和2年度） ・重点７業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析。 → 令和3年版白書へ掲載予定 ＜国家公務員＞ （平成27年度） ・平成22年度から平成26年度までの５年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を実施 （平成28年度） ・収集データを基にデータベースを構築、分析。 → 平成29年版白書へ掲載 （平成29年度） ・データベースを基に分析。 → 平成30年版白書へ掲載 （平成30年度） ・データベースを基に分析。 → 令和元年版白書へ掲載 （令和元年度） ・平成22年度から平成30年度までの９年間分について分析。 → 令和2年版白書へ掲載 （令和2年度） ・平成22年度から令和元年度までの10年間分について分析。 → 令和3年版白書へ掲載予定 ＜地方公務員＞ （平成27年度） 平成22年１月から平成26年度までの５年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を準備。 （平成28年度） ・公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施。 → 平成29年版白書へ掲載 （平成29年度） ・教職員について解析。 → 平成30年版白書へ掲載 （平成30年度） ・平成22年１月から平成28年度までの７年間分の公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施。 → 令和元年版白書へ掲載 （令和元年度） ・平成22年１月から平成29年度までの８年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施。 → 令和2年版白書へ掲載 （令和2年度） ・平成22年１月から平成30年度までの９年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施。 → 令和3年版白書へ掲載予定

２ 調査研究等

（1）過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
③労災又は公務災害として認定されなかった事案についての分析。	＜民間雇用労働者＞ （平成28年度） ・労災不支給事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施。 → 平成29年版白書へ掲載 （平成29年度） ・業種横断的な解析を実施。認定事案との比較解析。 （平成30年度） ・データベースを基に分析。 （令和元年度） ・データベースを拡充。 （令和2年度） ・データベースを拡充予定。 ＜国家公務員＞ （平成28年度） ・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を実施。 （平成29年度） ・収集データを基にデータベースを構築。 → 平成30年版白書へ掲載 （平成30年度） ・平成27年度から平成29年度までのデータを取りまとめ。 （令和元年度） ・平成30年度のデータを取りまとめ。 ＜地方公務員＞ （平成28年度） ・平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を準備。 （平成29年度） ・公務外事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施。 → 平成30年版白書へ掲載

２　調査研究等
（２）疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
①職域コホート研究（過労死等のリスク要因と疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的な追跡調査。）	（平成27年度） ・調査項目、調査集団の検討等コホート調査（調査期間：10年間）の準備作業を実　施。 （平成28年度） ・WEB調査（約1万人）で試行的調査。約2万人のコホート集団の構築に向けた作業を実施。 （平成29年度） ・第1回の調査（ベースライン調査）を実施。 （平成30年度） ・第2回の追跡調査を実施。 （令和元年度） ・対象集団を拡充し、追跡調査を実施。 （令和2年度） ・追跡調査を継続実施予定。
②介入研究（職場環境対策について、職種・業種等の特性も踏まえた上で、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析。また、深夜勤務、交替制勤務の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。）	（平成27年度） ・職場環境改善に向けた介入研究について、調査項目、調査集団の検討等準備作業を実施。 （平成28年度） ・対象事業場の選定、職場環境改善前（介入前）の調査を実施。 （平成29年度） ・介入調査の実施、対象事業場の拡充、結果の解析。 （平成30年度） ・トラック運転者、看護師について、介入調査（健康管理等）の実施による検証。 （令和元年度） ・前年度の調査を継続実施（健康管理、過労兆候等）。 （令和2年度） ・前年度の調査を継続実施予定（健康管理、過労兆候等）。

２ 調査研究等
（２）疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
③実験研究（循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。）	（平成27年度） ・少人数を対象に予備実験を実施。 （平成28年度） ・長時間労働の作業中・作業後の血圧、疲労度等を測定する実験等の実施（約50人）。 （平成29年度） ・実験の継続と実験結果の解析。 （平成30年度） ・労働者の体力を簡便に測定する指標の開発等のための実験の継続。 （令和元年度） ・前年度の実験を継続実施。 （令和2年度） ・前年度の実験を継続し、簡便な体力測定法を改良予定。

２　調査研究等

（３）過労死等の労働・社会分野の調査・分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査） （重点業種等について実態調査を実施し、過重労働が業務上の災害のみならず、通勤状況等労働者の生活に与えている影響についても把握しつつ、分析を実施。当該調査については、一定期間経過後に繰り返し調査を実施し、経年変化等の比較検証を踏まえた分析を実施。）	（平成27年度） ・全業種の企業及び労働者へのアンケート調査の実施。 →平成28年版白書に掲載 （平成28年度） ・自営業者、会社役員及び重点５業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業に対してアンケート調査を実施。 ・平成27年度調査結果の再集計・分析の実施。 →平成29年版白書に掲載 （平成29年度） ・重点５業種・職種のうち重点教職員、IT産業、医療に対してアンケート調査を実施。 →平成30年版白書に掲載 （平成30年度） ・追加の重点業種・職種として建設業、メディア業界に対してアンケート調査を実施。 →令和元年版白書に掲載 （令和元年度） ・全業種の企業及び労働者、自営業者、会社役員に対してアンケート調査を実施予定。 →令和２年版白書に掲載 （令和２年度） ・重点７業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業に対してアンケート調査を実施。 →令和３年版白書に掲載予定。

（４）結果の発信

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
過労死等に関する情報提供	①平成28年度から、毎年白書を閣議決定の上国会報告。各都道府県立図書館への寄贈や都道府県等への配布を行い、各都道府県で開催される過労死等防止対策シンポジウムで概要を説明するなど、白書を活用した情報の発信を実施。 ②厚生労働省における過労死等防止対策に係る専用HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html ③過労死等防止調査研究センターにおける情報発信 https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html

３ 啓発

（１）国民に向けた周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
①インターネット、リーフレット、ポスター等通じた周知・啓発	過労死等防止啓発月間（毎年11月）を中心に周知啓発 ・ポスター、パンフレット、リーフレットの配布、駅等にポスター掲示。 ・新聞広告を掲載（令和元年度：65紙、38,469,587部） ・Web広告の掲載（令和元年度：59,871,336imp※）　※imp：広告が表示された回数
②過労死等防止啓発月間における集中的な取組	・国主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催 【実績】（５（１）再掲） 平成27年度：全国29会場で参加者数は3,075人（全国延べ） 平成28年度：全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人（全国延べ） 平成29年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人（全国延べ） 平成30年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人（全国延べ） 令和元年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,753人（全国延べ） ・ポスター、パンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発の実施
③安全衛生優良企業公表制度による周知	・安全衛生優良企業公表制度の申請受付開始（平成27年６月～） ・安全衛生優良企業公表制度のポスター及びリーフレットの配布 ・各種説明会を利用した制度の説明及び関係団体・企業への説明・要請 ・認定企業数 【実績】 令和２年11月30日時点：36社 ・企業等に対するセミナー及び認定企業等による事例発表会の実施（平成28年度から） 【実績】 平成28年度：全国延べ３回　平成29年度：全国延べ10回　平成30年度：全国延べ６回　令和元年度：全国延べ８回

３ 啓発

（２）大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成	⑴都道府県労働局等における中学校、高等学校等への講師派遣 【実績】 平成27年度：156回　平成28年度：178回 平成29年度：192回　平成30年度：154回　令和元年度：214回 ⑵都道府県労働局等における大学等への労働局幹部職員派遣 【実績】 平成27年度：426校、575回　参加者数：約56,000人（いずれも延べ数） 平成28年度：469校、596回　参加者数：約49,000人（いずれも延べ数） 平成29年度：415校、604回　参加人数：約56,000人（いずれも延べ数） 平成30年度：400校、592回　参加人数：約57,000人（いずれも延べ数） 令和元年度：337校、629回　参加人数：約57,000人（いずれも延べ数） ⑶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 【実績】 平成27年度：セミナー　48回、高等学校への講師派遣　88回 平成28年度：セミナー　47回、高等学校への講師派遣　91回 平成29年度：セミナー　84回、高等学校への講師派遣　115回 平成30年度：セミナー　77回、高等学校への講師派遣　131回 令和元年度：セミナー　62回、高等学校への講師派遣　121回 ⑷若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校への講師派遣 【実績】 平成27年度：227回（平成27年10月1日～平成28年３月31日） 平成28年度：238回 平成29年度：221回 平成30年度：243回 令和元年度：269回

３ 啓発

（２）大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成	⑸過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（平成28年度から開始） 【実績】 平成28年度:87回　参加者数　約6,500人 平成29年度:120回　参加者数　約10,900人 平成30年度:190回　参加者数　約16,600人 令和元年度:175回　参加者数　約19,298人 令和２年度:91回　参加者数　約9,000人（令和２年11月30日時点） ⑹労働法教育のための指導者用資料の作成・配布 【配布実績】　平成28年度：高校等　5,557ヶ所 平成29年度：大学等　5,218ヶ所 平成30年度：都道府県、市町村等　1,788ヶ所 令和元年度：高校・大学等　11,514ヶ所 【セミナー実施】 平成29年度：10回　参加者数　342人 平成30年度：20回　参加者数　705人 令和元年度：30回　参加者数 1,064人

３　啓発

（３）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
①「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」の周知・啓発	・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「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」を周知している。
②脳・心疾患の発症が80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることの周知	・過重労働防止等の各種パンフレット等を用いてあらゆる機会に周知・啓発
③36協定の過半数代表者に対する適正な締結の周知・啓発	・過半数代表者の要件について、窓口での協定受理時、監督指導時等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施（平成29年12月以降は、過半数組合の要件含めて周知するよう、改めて指示）

（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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
①睡眠時間の確保の重要性や生活習慣病の予防等健康づくりに取り組むことの重要性について周知・啓発	・第13次労働災害防止計画（平成30年２月）において、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の見直しについて明記。事業場における健康保持増進措置をより推進する観点から、当該指針を改正（令和２年３月）。
②事業主、労務担当者等への過重労働防止対策セミナーの実施	・事業主、労務担当者等を対象としたセミナーの実施 【実績　平成27年度：全国26都市、35回　平成28年度：全都道府県71回　平成29年度：全都道府県83回　平成30年度：全国88回　令和元年度：全国99回】
③ポータルサイトの活用	・労働条件ポータルサイトの運営 【アクセス回数　平成27年度：約21.0万回　平成28年度：約27.1万回　平成29年度：約50.4万回 平成30年度：約114万回　　令和元年度：約184万回】 ・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 【実績（アクセス件数）　平成27年度：478.6万件　平成28年度：370.0万件　平成29年度：270.5万件 平成30年度：792万件　令和元年度：1,103万件】

３ 啓発

（５）勤務間インターバル制度の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
①勤務間インターバル制度の導入に向けた取組	・平成29年度に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を新設 【実績　平成29年度：1,580件　平成30年度：2,360件　令和元年度：10,404件】 （平成28年度） ・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施 ・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施 （平成29年度） ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討。 （平成30年度） ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会の報告書をとりまとめ。 ・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集（改訂版）の作成・配付 （令和元年度） ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（全業種版・IT業種版）の作成、シンポジウムの開催（4か所）等を実施 （令和２年度） ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（建設業版）を作成予定、シンポジウムを開催（オンライン配信）

３ 啓発

（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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
①業界団体や企業への働きかけ	・「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけを実施。 【実績　平成27年度：693社　平成28年度：811社　平成29年度1，169社　平成30年度：1，106社 令和元年度：1，284社】 ・中小企業事業主等に助成金（時間外労働等改善助成金）を支給 【実績　平成27年度：157件　平成28年度：107件　平成29年度：1，704件　平成30年度：2，541件 令和元年度：10，852件】 ・働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を実施
②「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信	・「働き方・休み方改善ポータルサイト」により企業の取組事例や、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等を紹介。 【サイト訪問人数　平成27年度：132，789件　平成28年度：305，071件　平成29年度：407，893件 平成30年度：478，508件　令和元年度：664，300件】
③働き方・休み方改革シンポジウムの開催	【実績】　平成27年度：全国５都市、参加者数　1，057名 平成28年度：全国７都市、参加者数　1，137名 平成29年度：全国５都市、参加者数　667名 平成30年度：全国７都市、参加者数　1，237名 令和元年度：全国８都市、参加者数　679名
④年次有給休暇の取得促進	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（夏季及び年末年始、平成28年度以降はゴールデンウイークも含む）に年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、以下の広報を実施。 ・ 都道府県、労使団体に対する周知依頼 ・ 専用Webサイトの開設 ・ インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（「年次有給休暇取得促進期間」は940か所、その他の時季は705か所） ・ 厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報　など ※ポスター・リーフレット、専用Webサイト、インターネット広告等において、労働基準法の改正内容である年次有給休暇の年５日の確実な取得について、併せて周知。
⑤地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	・地域において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施。 【実績　平成27年度：６地域　平成28年度：５地域　平成29年度：５地域　平成30年度：５地域 令和元年度：４地域】

３ 啓発

（７）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
①「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底	・ストレスチェック制度の創設、監督指導等による適切な履行確保 ・ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定 ・産業保健総合支援センターにおける、事業場へのメンタルヘルス個別訪問支援 【実績　平成27年度：6,387件　平成28年度：5,919件　平成29年度:8,066件　平成30年度:12.870件 令和元年度：11,998件】 ・産業保健総合支援事業において、小規模事業場へのストレスチェックの実施やそれに伴う産業医活動等への助成 ・各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施
②産業医等のいない規模の事業場に対する地域産業保健センターの利用促進	・都道府県労働局、労働基準監督署がメンタルヘルス対策について事業場に対する指導を実施する際に、産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の利用を強力に勧奨 ・産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の案内パンフレットを活用して周知
③産業保健総合支援センター等における、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修の実施	・産業保健関係者への専門的研修（メンタルヘルス対策関係） 【実績　平成27年度:1,865回　平成28年度:1,611回　平成29年度:1,361回　平成30年度:1,307回 令和元年度:1,098回】 ・管理監督者向けメンタルヘルス教育 【実績　平成27年度:4,701回　平成28年度:3,782回　平成29年度:3,522回　平成30年度:3,515回 令和元年度:2,902回】 ・平成28年度から、若年労働者向けメンタルヘルス教育 【実績　平成28年度:585回　平成29年度:892回　平成30年度:1,151回　令和元年度:1,101回】 ・事業者向けセミナー 【実績　平成27年度:516回　平成28年度:463回　平成29年度:660回　平成30年度:798回の内数 令和元年度:801回の内数】
④働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における総合的な情報提供、相談対応	・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 【実績（アクセス件数）　平成27年度:478.6万件　平成28年度:370.0万件　平成29年度:270.5万件 平成30年度:792.0万件　令和元年度:1,103.0万件】 ・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談 【実績　平成27年度:6,496件　平成28年度:6,974件　平成29年度:7,671件　平成30年度:8,820件 令和元年度:7,563件】 ・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する電話相談 【実績　平成27年度:2,896件（平成27年９月～）　平成28年度:5,910件　平成29年度:6,313件 平成30年度:6,513件　令和元年度:6,460件】

３ 啓発

（８）職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
①ポータルサイト、リーフレット、ポスター等を通じた周知・啓発	（平成27～30年度） ・ポータルサイト（あかるい職場応援団）の運営（スマートフォン用サイトの開設、オンライン研修講座作成、動画作成など。） アクセス件数 平成27年度：　975,434件 平成28年度：1,276,611件 平成29年度：1,679,890件 平成30年度：2,103,054件 ・ツイッター・Facebookアカウントを開設し、パワハラ防止対策に関する情報を定期的に配信。 ・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット、パンフレット、ポスター等の作成、都道府県労働局や関係団体等への配布。 ・雑誌広告、インターネット広告、プロモーション広告掲載により、幅広い層に対して、職場におけるパワハラ防止に向けた意識向上を呼びかけ。 ・「パワハラ対策導入マニュアル」を用い、パワハラ防止対策の必要性や企業における取組の周知・普及を促進。 （令和元年度～令和２年度） ・ポータルサイト（あかるい職場応援団）の運営（パワーハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント等に関する情報も追加。アクセス数（令和元年度）：1,943,293件） ・ツイッター、Facebookより、ハラスメント防止対策に関する情報を定期的に配信。 ・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット、ポスター等の作成、都道府県労働局や関係団体等への配布。 ・インターネット広告掲載を活用し、幅広い層に対して、職場におけるハラスメント防止に向けた意識向上を呼びかけ。 ・「パワハラ対策導入マニュアル」を用い、パワハラ防止対策の必要性や企業における取組の周知・普及を促進。 ・12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発活動を実施。
②人事労務担当者向けのセミナーの実施	【実績　平成27年度：63回　平成28年度：62回　平成29年度：62回　平成30年度：59回 令和元年度：59回】

３ 啓発

（８）職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
③実態調査の実施とさらなる取組の促進策の検討	（平成28年度） ・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施 （平成30年度） ・平成30年12月の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメントを防止するための措置義務を新設することなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した。 ・同建議において、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）については、被害を受けた労働者からの相談に応じる等の望ましい取組を指針等で明確にすることが適当と明記。 （令和元年度） ・第198回通常国会において上記法案が令和元年５月29日に成立し、同年６月５日に公布された。 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和２年１月15日に告示された。 （令和２年度） ・職場のハラスメントに関する実態調査の実施
④過労死等に結びつきかねないハラスメント対策としての関係法令の周知徹底	（平成27年度～令和２年度） ・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知。 （令和元年度～令和２年度） ・改正労働施策総合推進法の成立・施行に伴い、職場におけるパワーハラスメント防止対策についても、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知。

３ 啓発

（９）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
①トラック運送業に係る取組	（平成27年度） ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方に設置。トラック運送事業者1,252社、ドライバー5,029名を対象にトラック輸送状況の実態調査を実施。 （平成28年度） ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験（パイロット事業）を全国47都道府県で実施。 （平成29年度） ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。全国47都道府県でパイロット事業を実施。「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催し、長時間労働是正のための環境整備に向けた「直ちに取り組む施策」をとりまとめ。 （平成30年度） ・「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」をとりまとめ。「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、パイロット事業の成果を踏まえた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定。また、パイロット事業の成果を踏まえた新たな実証実験（コンサルティング事業）を17都道府県で実施。 （令和元年度） ・荷待ち時間が特に長い輸送分野（加工食品、建設資材、紙・パルプ）について、地方協議会において対象分野における課題の整理や改善策の検討等を進めるとともに、実態のさらなる把握・分析のための調査や、課題解決に資する試験的な取組として「アドバンス事業」を実施。 （令和２年度） ・輸送品目別の懇談会や令和元年度に実施したアドバンス事業等において得られた好事例を取りまとめた輸送品目別のガイドラインについて、「ホワイト物流」推進運動等を活用して広く周知を行っている。

３ 啓発

（９）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
②教職員に係る取組	（平成27年度） ・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進 （平成28年度） ・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請。教員勤務実態調査を実施 （平成29年度） ・文部科学大臣から中央教育審議会に対して「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問 ・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知 （平成30年度） ・平成31年１月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「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」を策定 ・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成。答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知。 ・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成 （令和元年度） ・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週５日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知 ・「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「指針」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条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和２年１月17日に告示という形式で公示。 ・「業務改善取組状況調査」の内容を抜本的に見直して、「学校における働き方改革取組状況調査」として実施し、この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表 ・令和2年1月31日に、好事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催

３ 啓発

（９）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
②教職員に係る取組	（令和2年度） ・令和2年4月1日から「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」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底。 ・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出 ・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出

３ 啓発

（９）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
③医療従事者に係る取組	・都道府県医療勤務環境改善支援センターによる医療機関への助言等支援（平成28年度以降：全都道府県において支援センターを設置） ・医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討する「医師の働き方改革に関する検討会」を平成29年８月に設置。 医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から、医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について議論し、平成30年度末に報告書を取りまとめた（平成31年３月28日）。 ・当該報告書で引き続き検討することとされた事項等について、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、具体的検討を進め、令和２年12月に中間とりまとめを行った。 ・平成28年３月に設置された「医療従事者の需給に関する検討会　看護職員需給分科会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月15日に中間とりまとめが行われ、その中で勤務環境の整備に関しては研究結果等を踏まえた取り組みを効果的に進めていくことが重要とされたことを受け、勤務間インターバル制度など労働時間・勤務環境改善に関する研究を令和元年度より厚生労働科学研究にて実施中。
④情報通信業に係る取組	（平成28年度） ・「平成28年度　業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（３回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問等による実態調査を実施。 （平成29年度） ・「平成29年度　業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（４回）、取引関係に関するアンケートを通じた実態調査、企業への個別訪問等による実態調査、働き方・休み方改善ハンドブックの改訂を実施。 ・情報通信業の企業及び労働者に対し、労働・社会分野のアンケート調査を実施。（２（３）再掲） （平成30年度） ・「平成30年度　業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（６回）、働き方改革の取組状況に関するアンケートを通じた実態調査、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、長時間労働是正に向けたポイントをまとめた動画「日本現代話」を作成し配信した。 （令和元年度） ・「平成31年度　IT業界の働き方改革サポート事業」において、企業向けセミナーの開催（１回）、発注者に関するアンケートを通じた実態調査、発注者向けガイドラインの作成、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、モデル事例を交えて働き方改革の具体的な進め方を示す働き方改革実践の手引きの作成、発注者と協力して働き方改革を進める上で注意すべきポイントをまとめた動画「クイズ！全国のプロマネ700人の声！」の作成・配信を実施。 （令和２年度） ・「令和２年度　IT業界の働き方改革サポート事業」において、社会保険労務士等向けのセミナー開催（６回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問による働き方改革のコンサルティングを実施。

３ 啓発

（９）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
⑤建設業に係る取組	（平成29年度） ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設立（６月29日）し、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定（８月28日）。 ・ガイドラインの浸透に向けて、民間発注団体や労働組合等が参画する「建設業の働き方改革に関する協議会」の開催や、主要な民間発注分野（鉄道、住宅・不動産、電力、ガス）における特性を踏まえた議論を行うための分野別連絡会議を順次開催。（7～９月） （平成30年度） ・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂（７月２日）。 （令和元年度） ・令和元年６月５日に成立した「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」を受けて、適正な工期による契約の締結に向け、中央建設業審議会において「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」を設置。（９月13日） （令和２年度） ・適正な工期による契約の締結に向け、「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」における議論を経て、令和２年７月、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。

３　啓発

（10）若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
①若年労働者への取組	・就労して間もない若年層の自殺防止対策等のため、中小規模事業場の若年労働者に対してセルフケアを促進するための教育を実施 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、若年労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
②高年齢労働者への取組	・高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、事業者や労働者が取り組むべき事項をとりまとめた「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）を令和2年3月に策定。 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高年齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
③障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組	・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発 ・事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアルを作成し、シンポジウム等により、企業や医療機関等への普及啓発を実施。 ・両立支援を必要とする労働者に寄り添い、医療機関と事業者の連携を支える両立支援コーディネーターを養成。

３ 啓発

（11）公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施	・各府省人事担当者へこころの健康づくり対策、パワー・ハラスメント対策のための制度等の周知 【実績 平成27年度：５箇所403人 平成28年度：６箇所345人 平成29年度：６箇所415人 平成30年度：７箇所418人 令和元年度：７箇所406人】 ・各府省人事担当者へ心の健康づくりに係る研修講師養成の研修 【実績 平成27年度：９箇所572人 平成28年度：10箇所534人 平成29年度：10箇所503人 平成30年度：10箇所477人 令和元年度：10箇所416人】 ・メンタルヘルスに関する知識の習得、理解の徹底のためのe-ラーニング教材の配布 ・各府省人事担当者へ職場環境改善の手法に係る研修 【実績 平成27年度：１箇所34人 平成28年度：３箇所105人 平成29年度：３箇所124人 平成30年度：３箇所112人 令和元年度：３箇所102人】 ・周知資料の作成・配布（ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」（管理監督者用、職員用）） ・ワークライフバランス推進強化月間（７．８月）の実施（令和２年度から働き方改革推進強化月間に名称を変更） 【実績】 ゆう活実施者 平成27年度：3.7万人 平成28年度：4.0万人 平成29年度：3.9万人 平成30年度：3.7万人 令和元年度：87.5%（※） ※令和元年度は実施者割合を調査 ゆう活実施者の定時（17：15）退庁者割合 平成27年度：60.9% 平成28年度：73.3% 平成29年度：72.2% 平成30年度：76.0% 令和元年度：69.4% ・（平成28年度からは働き方改革と）女性活躍・ワークライフバランス推進のセミナー等を実施 【実績】 平成28年度：本府省２回、全国6ブロック 参加者数 170人 平成29年度：本府省２回、全国9ブロック 参加者数 275人 平成30年度：本府省２回、全国8ブロック 参加者数 276人 令和元年度：本府省２回、全国8ブロック 参加者数 253人 令和２年度：本府省１回、地方２回 参加者数 129人 ・働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職向けeラーニングの実施 【実績】 平成29年度：約２万人 平成30年度：約2.1万人 令和元年度：約2.1万人※オフライン受講を含めると3.5万人 ・管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー（毎年、全国6ブロック）の実施（実開催） 【実績 平成27年度：321人 平成28年度：339人 平成29年度：294人 平成30年度：301人 令和元年度：258人】 ・健康管理に対する意識啓発講演会の実施（令和元年度まで実開催、令和２年度はオンライン開催） 【実績（参加者数） 平成27年度：103人 平成28年度：98人 平成29年度：92人 平成30年度：82人 令和元年度：79人 令和２年度：約500人】 ・新任の管理職員・課長補佐・係長等を対象に、e-ラーニングによるメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を実施 【実績 毎年約１万人】 ・新任の幹部職員及び課長級職員を対象に、e-ラーニングによるハラスメント防止講習を実施 【実績 平成30年度：2,323人 令和元年度：620人】 ・各府省の公務災害相談窓口について人事院及び各府省のホームページやイントラネット等で周知することとし、 併せて職員等から各府省に相談があった場合においてとるべき対応について通知（平成30年10月１日付け）

３ 啓発
（11）公務員に対する周知・啓発の実施（つづき）

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施 ・一般職員等 ・教職員 ・警察職員	（一般職員等） (1) 自治大学校の研修課程においてﾒﾝﾀﾙﾍﾙｽやﾜｰｸﾗｲﾌﾊﾞﾗﾝｽ等の講義を実施（参加人数566人（令和元年度）） (2) 全国会議等（年6回）や地方公務員安全衛生推進協会におけるメンタルヘルス・マネジメント実践研修会（年19回）で過労死防止対策等を要請（令和元年度） (3)「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を策定し、ﾜｰｸﾗｲﾌﾊﾞﾗﾝｽ推進等に関する先進的な取組事例を紹介（平成29年度策定、平成30年度改訂） (4) 女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会を設置し、代表者会議、ﾌﾞﾛｯｸ会議、市町村部会を開催（平成29年度開始） （教職員）（～平成30年度） ・リーフレット等を活用した学校現場における労働安全衛生管理体制整備の周知・啓発等の実施 ・メンタルヘルスについて、教員本人のセルフケアの促進や、管理職によるケアなどの予防的取組の推進 ・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進 ・学校現場の業務改善に向けたマネジメントフォーラム等を開催 【実績　平成27年度：2回　平成28年度：2回　平成29年度：3回　平成30年度：2回】 ・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請（平成28年度） ・業務改善アドバイザーを各教育委員会等に派遣（平成28年度から） ・時間外勤務の削減や創出した時間による教育面での効果などのエビデンスを蓄積し、その効果を全国的に発信することを目指す実践研究の実施（平成29年度から） ・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知（平成29年度） ・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出（平成30年度） ・答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知（平成30年度） ・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成（平成30年度）

３ 啓発

（11）公務員に対する周知・啓発の実施（つづき）

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和元年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施 （・一般職員等 ・教職員 ・警察職員）	（教職員）（令和元年度～） ・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週５日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知（令和元年度） ・「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「指針」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条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和２年１月17日に告示という形式で公示し、令和２年４月１日から施行。（令和元年度） ・「業務改善取組状況調査」の内容を抜本的に見直して、「学校における働き方改革取組状況調査」として実施し、この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表（令和元年度） ・令和2年1月31日に、好事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催（令和元年度） ・各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査を実施し、その結果を踏まえ、長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害、公務災害認定に関する相談体制の充実や、過労死等に該当しうる事由により教師等が死亡等した場合の対応について各教育委員会へ周知（令和元年度） ・令和２年４月１日から「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」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底。（令和２年度） ・令和２年７月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出（令和２年度） ・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出（令和2年度） （警察職員） 都道府県警察に対し、各種通達や全国会議等を通じ、産業保健スタッフの相談対応力の向上のほか、職員の勤務状況に応じた臨時の健康診断や医師による面接指導の実施、業務の合理化・効率化等による快適な職場環境の形成、ストレスチェックの集計・分析結果を活用することによるメンタルヘルス対策の充実等、警察職員への複合的な健康管理対策を講じるよう指示。

４ 相談体制の整備等
（１）労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
①労働条件や長時間労働・過重労働に関する相談窓口の設置	・労働条件相談ほっとラインの設置 【実績（相談件数）平成27年度：29，124件　平成28年度：30，929件 平成29年度：45，545件　平成30年度：54，453件　令和元年度：66，814件】
②メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、電話やメール等を活用した相談窓口の設置	・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においてメール相談を実施 【実績　平成27年度：6，496件　平成28年度：6，974件　平成29年度：7，671件　平成30年度：8，820件 令和元年度：7，563件】 ・「こころの耳電話相談」において電話相談を実施 【実績　平成27年度：2，896件　平成28年度：5，910件　平成29年度：6，313件　平成30年度：6，513件 令和元年度：6，460件】
③産業保健総合支援センター、地域産業保健センターでの相談体制の整備及び相談対応	・産業保健関係者からの専門的相談対応 【実績】 平成27年度：92，948件 （産業保健総合支援センター　36，665件、地域産業保健センター　56，283件） 平成28年度：105，169件 （産業保健総合支援センター　40，554件、地域産業保健センター　64，615件） 平成29年度：115，874件 （産業保健総合支援センター　42，325件、地域産業保健センター　73，549件） 平成30年度：129，333件 （産業保健総合支援センター　47，335件、地域産業保健センター　81，998件） 令和元年度：136，346件 （産業保健総合支援センター　44，723件、地域産業保健センター　91，623件）
④都道府県労働局における、職場でのハラスメントに関する労働者からの相談への対応	・総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関する相談をワンストップで対応 【実績（総合労働相談件数）】 平成27年度：1，034，936件 平成28年度：1，130，741件 平成29年度：1，104，758件 平成30年度：1，117，983件 令和元年度：1，188，340件

４　相談体制の整備等

（２）産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
産業医等相談に応じる者に対する研修の実施	産業保健総合支援センターにおいて、産業保健関係者への専門的研修を実施 【実績　平成27年度：4，682件　平成28年度：4，381件　平成29年度：4，454件 平成30年度：4，902件　令和元年度：4，732件】

（３）労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施	産業保健総合支援センターにおいて、産業保健関係者への専門的研修を実施 【実績　平成27年度：4，682件　平成28年度：4，381件　平成29年度：4，454件 平成30年度：4，902件　令和元年度：4，732件】

４　相談体制の整備等
（４）公務員に対する相談体制の整備等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和2年度
①国家公務員に対する相談体制の整備等	・休職者の円滑な職場復帰、再発防止のための「職場復帰相談室」の開設・運営（全国10箇所） ・職員等の心の悩みに関する相談を受ける「こころの健康相談室」の開設・運営（全国10箇所） ・職員からの苦情相談窓口を開設・運営しパンフレットや人事院ホームページにより周知 ・各府省等カウンセラー講習会（毎年、全国6ブロック）の実施（実開催） 【実績（参加者数）　平成27年度：180人、平成28年度：160人、平成29年度：216人、平成30年度：177人 令和元年度：238人】
②地方公務員に対する相談体制の整備等 ・一般職員等 ・教職員 ・警察職員	（一般職員） ・地方職員共済組合による無料の電話相談・WEB相談・面談を実施 ・地方公務員災害補償基金等による無料の電話相談・Eメール相談を実施 ・地方公務員災害補償基金等のメンタルヘルス対策支援事業を実施 職場のメンタルヘルス対策を実施する地方公共団体等の担当職員向けに臨床心理士等のメンタルヘルス相談員からメンタルヘルス対策のために必要な体制づくりや計画策定の方法やストレスチェックの実施方法等について、電話・Eメールによりアドバイス等を実施。 （教職員） ・公立学校共済組合による健康相談事業を実施 -教職員電話健康相談２４：健康に関する相談に、保健師等の専門家が24時間体制で対応。 -電話・面談メンタルヘルス相談：臨床心理士が電話・面談によるカウンセリングを実施。 -介護電話相談：介護全般に関する相談にケアマネジャーや社会福祉士が対応。（平成29年11月から） -女性医師電話相談：女性医師による女性疾患についての相談を中心とした女性向けサービス。（平成29年11月から） -Web相談（こころの相談）：電話でメンタルヘルスに関する相談をしづらい方のためにWeb上で24時間、相談を受け付け。（平成29年11月から） ・各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査（令和元年８月） （警察職員） 都道府県警察等のすべてに保健師又は看護師を配置。経済問題、家庭問題等に対し警察職員生活相談員による助言等の相談体制を整備

５　民間団体の活動に対する支援

（１）過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	【実績】（３（１）②再掲） ・平成27年度：全国29会場で参加者数は3,075人（全国延べ） ・平成28年度：全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人（全国延べ） ・平成29年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人（全国延べ） ・平成30年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人（全国延べ） ・令和元年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,753人（全国延べ）

（２）シンポジウム以外の活動に対する支援

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
①過労死遺児交流会の開催	・平成28年度：12月26日に山梨県で開催し、41名（遺児27名、大人（保護者）14名）が参加 ・平成29年度：８月９日に長野県で開催し、50名（遺児33名、大人（保護者）17名）が参加 ・平成30年度：８月５日に滋賀県で開催し、57名（遺児37名、大人（保護者）20名）が参加 ・令和元年度：８月18日に東京都で開催し、78名（遺児50名、大人（保護者）28名）が参加 ・令和２年度：令和３年２月27日に静岡県で開催予定
②民間団体主催のイベント等	民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」が行われる際は、自治体、都道府県労働局等が後援等の支援を実施。

（３）民間団体の活動の周知

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和２年度
民間団体の活動の周知	パンフレット及びWEB特設ページに、民間団体の相談窓口を掲載。 （特設ページ） https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/index.html

（参考）政府における取組

１　働き方改革実行計画

	平成27年度～令和2年度
(1) 時間外労働の上限規制等	（平成27年度） ・労働政策審議会において、平成25年９月27日以降22回にわたり検討を行った結果、平成27年２月に「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」がとりまとめられたが、時間外労働の上限規制の導入については結論を得るに至らなかった。 （平成28年度） ・平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」とされたことを受けて、働き方改革実現会議において議論が行われた。働き方改革実現会議での議論を踏まえ平成29年３月に決定された「働き方改革実行計画」において、時間外労働の上限規制の導入が盛り込まれた。 （平成29年度） ・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、時間外労働の上限規制の導入を盛り込んだ法律案要綱について、９月15日に「おおむね妥当と認める」と答申。 （平成30年度） ・「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案」を国会へ提出（平成30年４月６日）。 ・「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案」が成立（平成30年６月29日）。関係政省令及び告示を公布。 （令和元年度） ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、大企業における時間外労働の上限規制等が施行された。（平成31年４月１日） （令和２年度） ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、時間外労働の上限規制が中小企業に適用された。（令和２年４月１日）
(2) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化	（平成29年度） ・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、産業医・産業保健機能の強化を盛り込んだ法律案要綱について、９月15日に「おおむね妥当と認める」との答申がなされた。 （平成30年度） ・安衛法及び関係政省令を改正し、産業医・産業保健機能の強化を図った（平成31年４月１日施行）。 （令和元年度） ・産業医・産業保健機能を強化した改正安衛法及び関係政省令について、周知するとともに履行確保を図った。
(3) パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策	（平成29年度） 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討 （平成30年度） ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出。 （令和元年度） ・第198回通常国会において上記法案が令和元年５月29日に成立し、同年６月５日に公布された。 ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和２年１月15日に告示された。 （令和２年度） ・令和２年６月１日に同法が施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和４年３月31日まで努力義務）

政府における取組

１　働き方改革実行計画

	平成27年度～令和2年度
(4)勤務間インターバル制度	・平成29年度に勤務間インターバルを導入する中小企業への助成金を新設 【実績　平成29年度:1,580件　平成30年度:2,360件令和元年度:10,404件】 (平成28年度) ・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施 ・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施 (平成29年度) ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討 (平成30年度) ・勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会の報告書をとりまとめ。 ・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集(改訂版)の作成・配付 (令和元年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル(全業種版・IT業種版)の作成、シンポジウムの開催(4か所)等を実施 (令和2年度) ・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル(建設業版)を作成予定、シンポジウムを開催(オンライン配信)

２　自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和2年度
自殺対策基本法の改正、自殺総合対策大綱の見直し	・自殺対策基本法の改正(平成28年4月1日施行)。 ・自殺総合対策大綱を閣議決定(平成29年7月25日)。「勤務問題による自殺対策の更なる推進」を盛り込む。 ・自殺総合対策の推進に関する有識者会議の開催(第1回:平成31年3月15日、第2回:令和元年9月25日)。 ・自殺対策の総合的かつ効果的な実施に資するための調査研究及びその成果の活用等の推進に関する法律の成立(令和元年9月12日施行)。

参考資料５

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

（五十音順）

令和２年１２月１７日現在

（専門家委員）

	岩城　穣（いわき　ゆたか）	いわき総合法律事務所弁護士
	戎野　淑子（えびすの　すみこ）	立正大学経済学部教授
	川人　博（かわひと　ひろし）	川人法律事務所弁護士
	木下　潮音（きのした　しおね）	第一芙蓉法律事務所弁護士
	黒田　兼一（くろだ　けんいち）	明治大学名誉教授
○	堤　明純（つつみ　あきずみ）	北里大学医学部教授
◎	中窪　裕也（なかくぼ　ひろや）	一橋大学大学院法学研究科教授
	宮本　俊明（みやもと　としあき）	日本製鉄株式会社東日本製鉄所統括産業医

（当事者代表委員）

工藤　祥子（くどう　さちこ）	神奈川過労死等を考える家族の会代表
髙橋　幸美（たかはし　ゆきみ）	過労死等防止対策推進全国センター
寺西　笑子（てらにし　えみこ）	全国過労死を考える家族の会代表世話人
渡辺　しのぶ（わたなべ）	東京過労死等を考える家族の会代表

（労働者代表委員）

北野　眞一（きたの　しんいち）	情報産業労働組合連合会書記長
仁平　章（にだいら　あきら）	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
則松　佳子（のりまつ　よしこ）	日本教職員組合中央執行副委員長
八野　正一（はちの　しょういち）	ＵＡゼンセン副会長

（使用者代表委員）

佐久間　一浩（さくま　かずひろ）	全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
鈴木　重也（すずき　しげや）	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長
湊元　良明（つもと　よしあき）	日本商工会議所産業政策第二部長
山鼻　恵子（やまはな　けいこ）	一般社団法人東京経営者協会事業局長・経営支援事業部長

（敬称略）

◎＝会長　　○＝会長代理