

第 19 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 3 年 3 月 24 日（水）13:00～15:00

場所：TKP 新橋 カンファレンスセンター ホール 15E

1 開会

2 議題

・過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)について

3 閉会

<資料>

資料 1	過労死等の防止のための対策に関する大綱の見直し案の骨子	1
資料 2	過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)	7
参考資料 1	過労死等防止対策推進法について(概要)	47
参考資料 2	過労死等防止対策推進法(本文)	48
参考資料 3	過労死等の防止のための対策に関する大綱(概要)	52
参考資料 4	過労死等防止対策の実施状況(第 18 回協議会資料)	63
参考資料 5	第 18 回過労死等防止対策推進協議会における主なご意見(テーマごと)	97
参考資料 6	過労死等防止対策推進協議会委員名簿(令和 3 年 3 月 24 日現在)	100
委員提出資料 1	黒田委員提出資料	101
委員提出資料 2	工藤委員、高橋委員、寺西委員及び渡辺委員提出資料	107
委員提出資料 3	川人委員提出資料	113
委員提出資料 4	岩城委員、川人委員、黒田委員、 工藤委員、高橋委員、寺西委員及び渡辺委員提出資料	115

現状と課題

新型コロナウイルス感染症の感染拡大により、医療従事者等の一部で過重労働が明らかになっている。相談窓口には、職場の人間関係の悪化、雇用や収入面の不安、感染に関する不安等の相談が寄せられている。ウィズコロナ・ポストコロナの時代の働き方としてのテレワーク、副業・兼業やフリーランス等の多様な働き方における労働環境の状況を把握していく必要がある。

D X、I o T、A I等の先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要がある。

過労死等の件数は近年高止まりの状況にあるが、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化による過労死等の発生を防止する必要がある。

企業の規模にかかわらず過労死等防止対策が実施されるよう取組を進める必要がある。

見直しのポイント

長時間労働の削減に向けた取組や、過重労働による健康障害防止対策、勤務間インターバル制度の導入促進、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策等の過労死等防止対策の更なる推進を図る。特に中小規模の事業場の取組を向上させるため、必要な支援等を実施する。国家公務員及び地方公務員の過労死等防止対策についても同様に取組を推進する。

テレワークについては、労働者・使用者が安心して取り組めるよう労務管理に関するルール等を明確化したガイドラインの周知、テレワークに対応したメンタルヘルス対策の手引きの作成等を行う。

副業・兼業については、労働者・使用者が安心して取り組めるよう労務管理に関するルール等を明確化したガイドラインの周知等を行う。

フリーランスについては、労働関係法令の適用関係を明らかにしたガイドラインの周知を図る。

調査研究等については、副業・兼業を行う者やフリーランスを含めて広く対象とし、新型コロナウイルス感染症の影響下における労働時間等の状況、テレワーク等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも対応する。

調査研究の成果が各事業場における過労死等防止対策に活用されるよう、事業場における過労死等防止対策の定着を支援するツールの開発等のための研究を実施する。

P D C Aサイクル等を通じて、調査研究等の結果を踏まえて、大綱に基づく対策の見直しを行う。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し案の骨子＜数値目標＞

将来的に過労死をゼロとすることを目指し、以下の数値目標を設定する。

現行	改定案
<p>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）（【状況】平成29年：7.7% 令和2年：5.1%） 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。（【状況】平成29年：12.1% 令和2年：9.0%）</p>	<p>1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで） <small>少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）等において、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%（令和7年）を目標設定。</small></p>
<p>2 労働者数30人以上の企業のうち、 （1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満（令和2年まで） （【状況】平成29年：37.3% 令和2年：10.7%） （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上（令和2年まで） （【状況】平成29年：1.4% 令和2年：4.2%）</p>	<p>2 労働者数30人以上の企業のうち、 （1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満（令和7年まで） （2）勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上（令和7年まで） 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。</p>
<p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和2年まで）。 （【状況】平成28年：49.4% 令和元年：56.3%） 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。</p>	<p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7年まで） <small>少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）、第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）等において、年次有給休暇取得率70%（令和7年）を目標設定。</small></p>
<p>4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで） （【状況】平成28年：56.6% 平成30年：59.2%）</p>	<p>4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）</p>
<p>5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで） （【状況】平成28年：71.2% 平成30年：73.3%）</p>	<p>5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで）</p>
<p>6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（令和4年まで） （【状況】平成28年：37.1% 平成30年：63.7%）</p>	<p>6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（令和4年まで）</p>

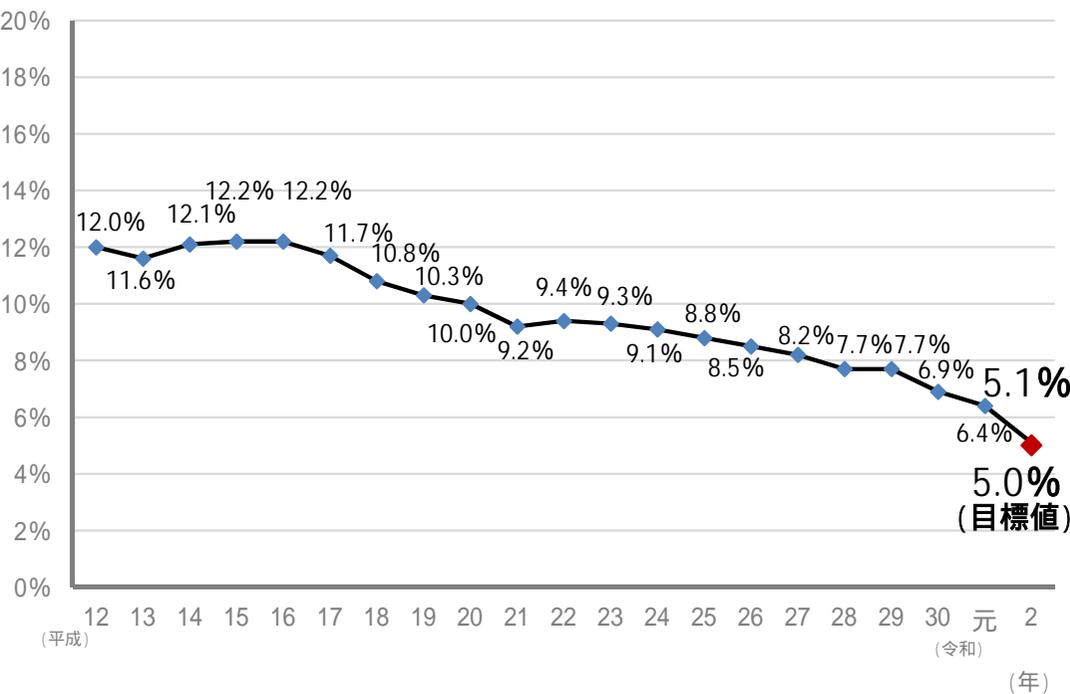
数値目標の4～6については、第13次労働災害防止計画に位置付けられている目標であり、第14次労働災害防止計画において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。

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

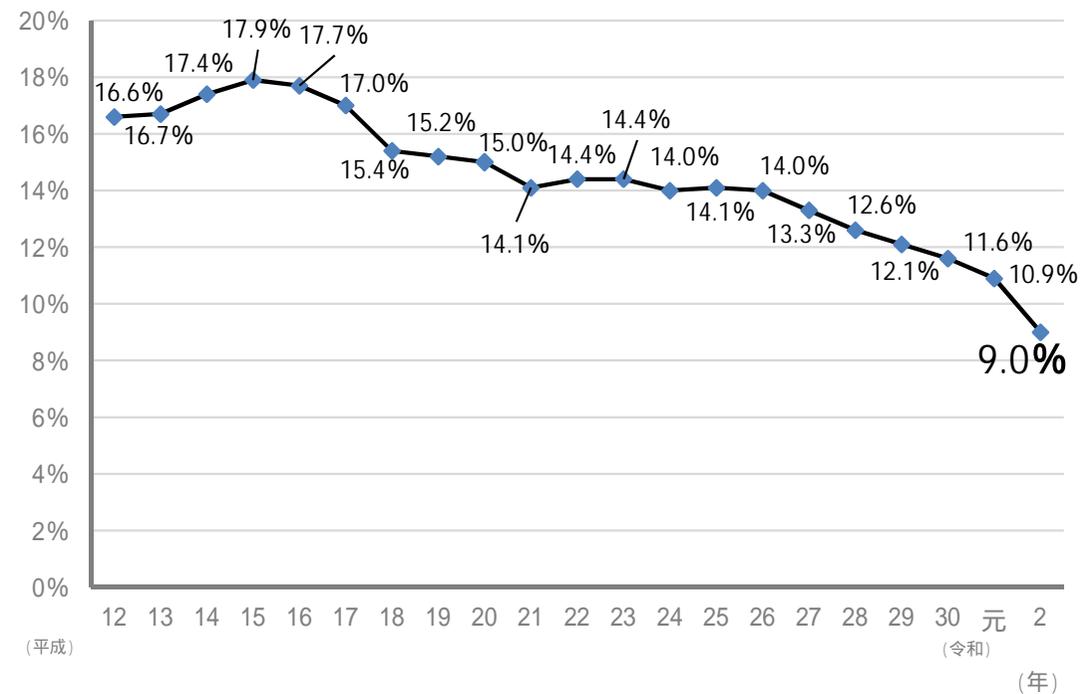
週労働時間60時間以上の雇用者の割合は改善傾向にあるが、目標値には到達していない。

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。

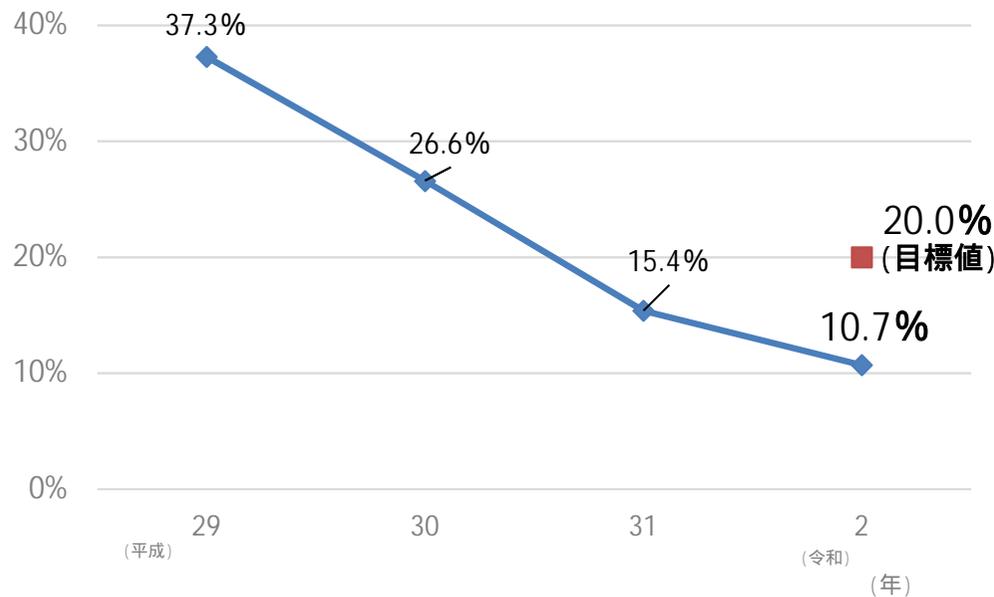
大綱の目標

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）

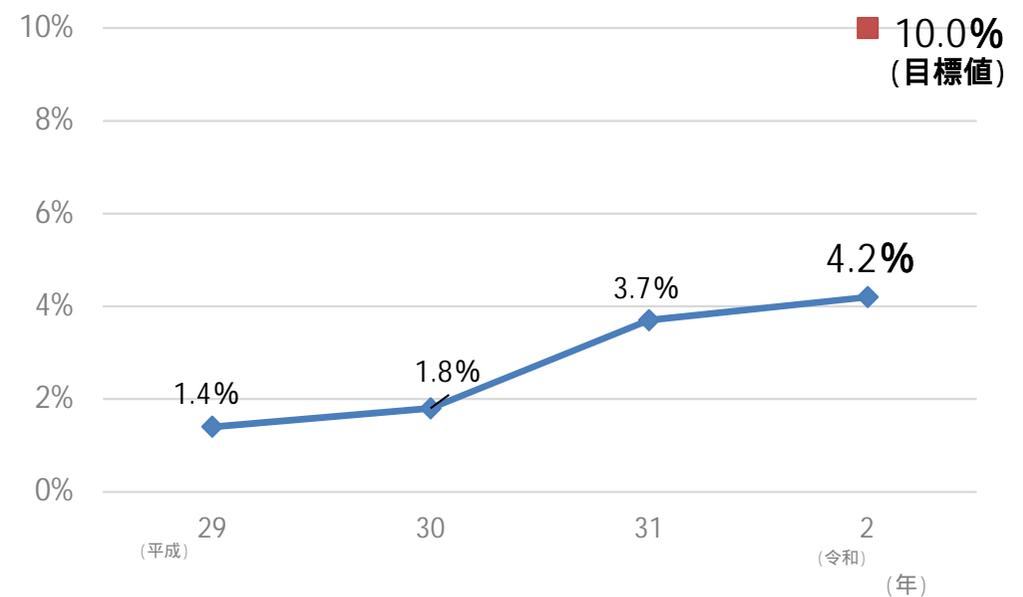
大綱の目標

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）

「制度を知らない」と回答する企業割合の推移



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。

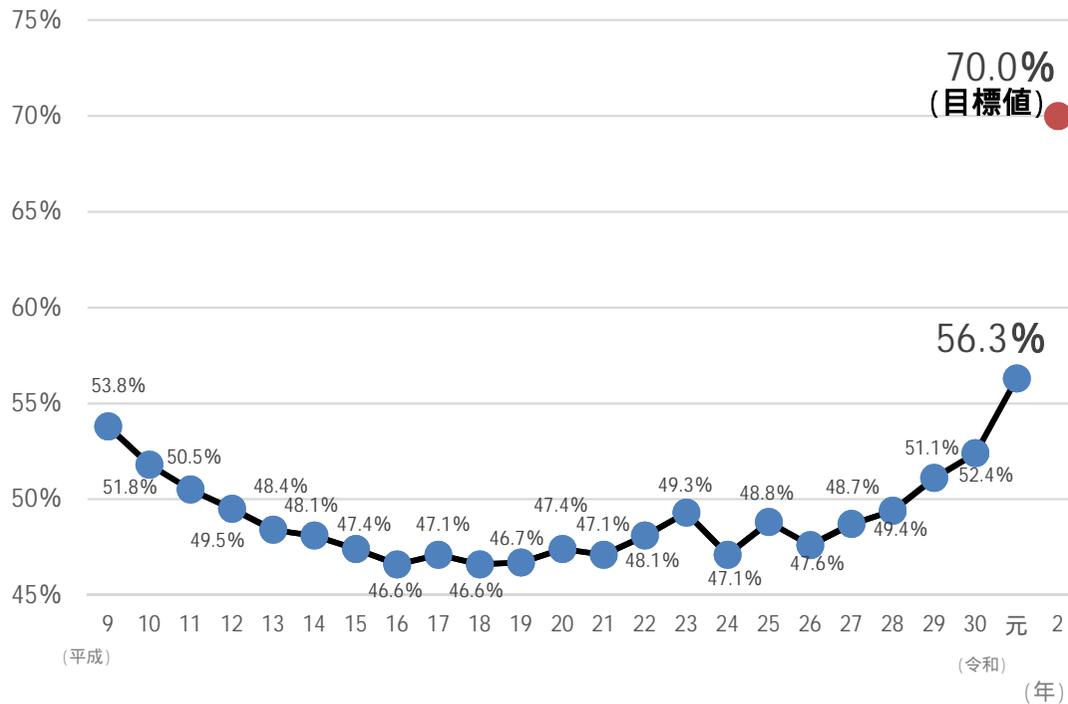
過労死等の防止のための対策に関する大綱に係る数値目標の進捗状況

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。

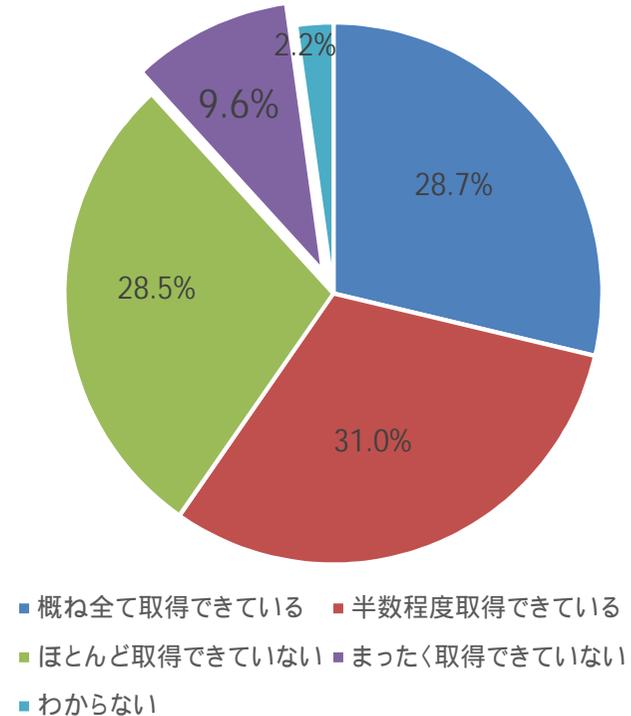
年次有給休暇取得率の推移



（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）



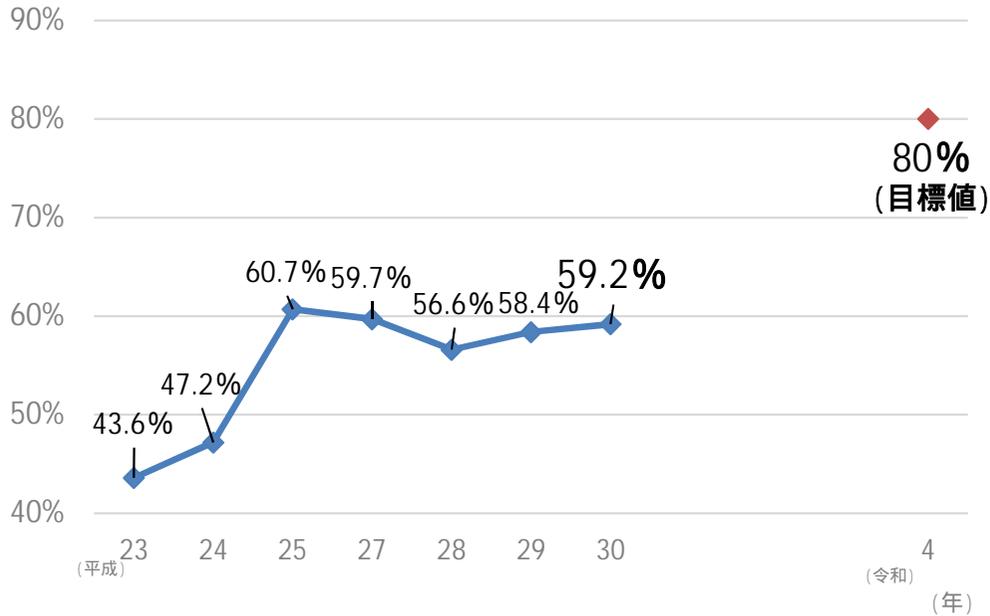
（資料出所）みずほ情報総研（株）「令和元年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（厚生労働省委託事業）

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



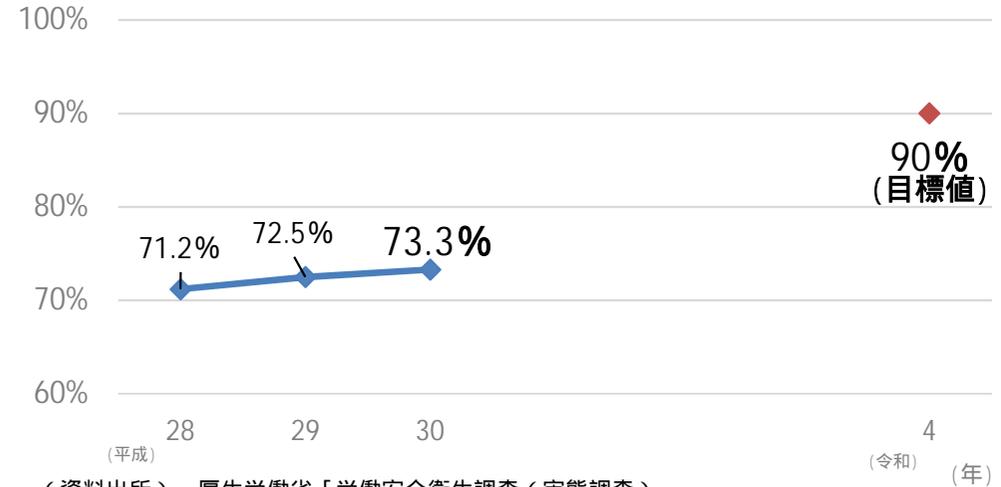
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」
 (ただし、平成23年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、
 平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」)

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。-6-

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

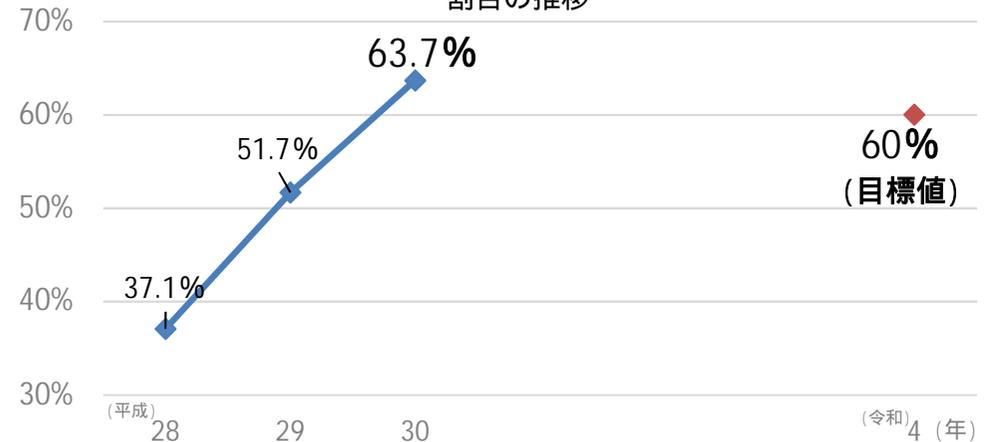


(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱新旧対照表

資料 2

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年 7月）
<p>第1 はじめに</p> <p>1 これまでの取組</p> <p>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。</p> <p>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「k a r o s h i」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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>	<p>第1 はじめに</p> <p>1 これまでの取組</p> <p>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。</p> <p>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「k a r o s h i」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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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、~~議論を行い、平成30年7月に見直しを行った大綱が閣議決定され、国会に報告されたが行われている。~~

大綱見直し後においては、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行等により各種の取組が進められたところであるが、そうした取組が進められている中でも、働き過ぎによって貴い命が失われたり、特に、若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加するといった、痛ましい事態が今もなお後を絶たない状況にあり、過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることの出来る社会の実現にはほど遠い。

さらに、我が国においても令和2年1月に最初の感染者が確認された新型コロナウイルス感染症への対応等によって過労死等が発生しないよう、その対策をより一層推進する必要がある。

こうしたことから、大綱に基づくこれまで3年間の取組状況を踏まえつつ、現在過労死等に関するが発生している諸問題にも対応するために、新たな大綱を策定するものである。

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

2 現状と課題

(1) 労働時間等の状況

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者（非農林業）の割合は、平成~~29-26~~年から令和~~2~~平成~~29~~年の間に、~~2.60-8~~ポイント（~~140-32~~万人）減少し、令和~~2~~平成~~29~~年は~~5.17-7~~%（~~292432~~万人）となっている。また一方で、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~~29-26~~年から令和~~2~~平成~~29~~年の間、減少傾向にあり、令和~~2~~平成~~29~~年は~~9.01-2.1~~%

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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。）。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

で、~~初めて10%を下回った依然として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~~4.21.4%~~、「導入を予定又は検討している」が~~15.95.1%~~、「導入の予定はなく、検討もしていない」が~~78.392.9%~~となっている。さらに、企業規模別の導入状況をみると、「1,000人以上」が11.2%、「300～999人」が7.9%に対して、「100～299人」が3.8%、「30～99人」が3.7%となっている。加えてさらに、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56.738.0%と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が13.7%となっている（厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」による。）。

一方、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員が」32.4%、「ほとんど全員」が33.7%となっており、実質的に11時間の休息時間を確保している企業の割合は少なくない一方、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「令和2平成27年就労条件総合調査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~~微増傾向横ばい~~で推移しており、その取得率は、~~平成12年以降5割を下回る水準で推移していたが直近の2年間で連続して微増しているものの、平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けが行われたこともあり、令和元平成28年は56.3で49.4%と過去最高の数値となっ近年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。）。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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。）。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

（3）職場におけるメンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合は、平成~~30-28~~年は~~58.0-59.5~~%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」（~~59.4-53.8~~%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（~~34.0-38.5~~%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（~~31.3-30.5~~%）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~~30-28~~年は~~73.3-71.2~~%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、~~59.2-56.6~~%といまだ5割台に留まっており、特に労働者50人未満の小規模事業場での取組が低調である（厚生労働省「平成~~30-28~~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~~80.3-82.9~~%となっている（厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計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、~~63.7-37.1~~%（平成~~30-28~~年）となっている（厚生労働省「平成~~30-28~~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~~8-7~~0件台で、「セクシュアルハラスメントを受けた」が~~30-20~~件台から40件台でそれぞれ推移しており、過労死等の防止を進めていく上で職場におけるハラスメントへの的確な対応が強く求められている状況にある。

職場におけるハラスメントのうち、都道府県労働局に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、毎年増加を続け、平成24年度には51,670件と、「解雇」や「労働条件の引き下げ」等を上回り、相談件数が最多となった。令和元平成29年度には~~87,570-72,067~~件となり、~~8-6~~年間で

（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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

3.2万件以上増加し、8.6年連続で相談件数が最多となっている（厚生労働省「令和元平成29年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）。

また、令和元年度に都道府県労働局に寄せられた相談のうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は7,323件、「妊娠・出産等に関するハラスメント」に関する相談は2,131件となっている（厚生労働省「令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」による。）。

さらにまた、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いる。おり、また、パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴として、「残業が多い／休みが取り難い」「上司と部下のコミュニケーションが少ない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」が多く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いたがおり、平成29令和2年は21,081-21,321人と令和元平成26年と比較すると9124,106人の増加減少となっている。

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。）の自殺者数についてはも、近年、おおむね減少傾向にあり、平成29令和2年は6,742-6,432人と令和元平成26年と

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

比較すると 540732 人の増加となっている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、ほぼ横ばいの状況にあり近年減少傾向にあり、平成29令和2年は1,9181,991人と令和元平成26年と比較すると 31236 人の減少となっているが、これを年齢階級別にみると、20歳代の自殺者数は409人と令和元年と比較すると42人の増加となっている。

勤務問題を原因・動機とするものを詳細別にみると、勤務問題のうち「職場の人間関係仕事疲れ」（27.2%）、「仕事疲れ」（26.6%）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」（16.3%）が2割弱、「職場環境の変化」（14.2%）の順とが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 9800 件台前後半で推移しており、令和元平成29年度は 936840 件（うち死亡 253241 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、令和元平成29年度は 216253 件（うち死亡 8692 件）となっている。令和元平成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歳代が多い。また、性別では、労災請求件数の 87.1% 8割強、労災支給決定（認定）件数の 95.4% 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、令和元平成29年度は 2,0601,732 件（うち未遂を含む自殺 202221 件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、500 件前後で推移しておりもおおむね増加傾向にあり、令和元平成29年度は 509506 件（うち未遂を含む自殺 8898 件）となっている。令和元平成29年度の業種別では、労災請求件数・労災支給決定（認定）件数とも、業種別では、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）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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歳代が多い。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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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46.2%4割近く、労災支給決定（認定）件数の35.2%約3割が女性であり、特に「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、「社会保険・社会福祉・介護事業」においては、6割を超えている。

令和元年度の精神障害に係る労災支給決定（認定）件数を出来事の類型別で見ると、「仕事の量・質」、「対人関係」、「事故や災害の体験」が多く、自殺（未遂を含む）に限って見ると、「仕事の量・質」、「仕事の失敗、過重な責任の発生等」、「対人関係」が多くなっている特に「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、~~令和元平成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27-24年度以降の5年間は1件から3-7件の範囲で推移している。~~令和元平成28~~年度の職種別では一般行政職1件、その他2件が多く、年齢別では全て40歳代1件、50歳代2件となっている。また、~~令和元平成28~~年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は13-5件（うち自殺4自殺3件）で、平成27-24年度以降の5年間は4-5件から13-16件の範囲で推移している。~~令和元平成28~~年度の職種別では一般行政職が多く、年齢別では3-40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、~~令和元平成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25-17件（うち死亡10-8件）で、平成27年度以降の5年間は13件から32件の間で増減している。~~令和元年度~~の職種別の公務災害認定件数では義務教育学校職員（9-5件）が最も多く、年齢別の公務災害認定件数では50歳代、30歳代-40歳代の順に多くなっている。また、~~令和元平成28~~年度の精神疾患等に係る公務災害受理件数は11-6件、公務災害認定件数は54-50件（うち自殺17-14件）で、平成27年度以降の5年間は13件から54件の間で増減している。~~令和元年度~~の職種別の公務災害認定件数ではその他の職員（一般職員等）（24-23件）が最も多く、

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

年齢別の公務災害認定件数では40-30歳代、30-50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27-24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）、義務教育学校職員以外の教育職員及び警察職員の順に多く、精神疾患等ではその他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員、及び義務教育学校職員以外の教育職員消防職員の順に多くなっている。年齢別では、脳・心臓疾患は50歳代、40歳代の順に多く、精神疾患等は40歳代、30歳代の順に多い（以上、地方公務員災害補償基金「過労死等の公務災害補償状況について」等による。）。

（8）課題

我が国が直面するにおいて、~~長期的にみても、~~少子高齢化に伴う生産年齢・人口減少、働く方のニーズの多様化等の課題に対応するためには、~~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働き方改革を推進する必要がある。

働き方改革については、働く方の健康を守り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるようにするため、時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバルの導入促進、年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付け等の法整備を行ったところであるが、加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大により医療従事者等の一部で過重労働が明らかになる等の状況の変化があるため、労働環境の実態を幅広く把握した上で、長時間労働の是正に向けた取組を進めていく必要がある。

また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」に設置した相談窓口において、新型コロナウイルス感染症の影響による職場の人間関係の悪化、雇用や収入面の不安、感染に関する不安等の相談が寄せられている。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

さらに、ウィズコロナ・ポストコロナの働き方への対応としてのテレワークや、副業・兼業、フリーランス等の多様な働き方における労働環境の状況を把握していく必要がある。

あわせて、DX、IoT、AI等の先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要がある。

過労死等の件数は近年高止まりの状況にあるが、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化による過労死等の発生を防止する必要がある。

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遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できるものに限られるものであり、精神障害により死亡したとする労災請求件数と比べて大きな差が生じあり、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により取組をにより進めていくことられているものの、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により取組を進めていくことがも重要である。

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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職場内でのハラスメント防止に向けた取組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り、顧客等からの著しい迷惑行為に関しても取組を行うことが望ましい。

これらの課題に対応する過労死等防止のための対策が企業の規模にかかわらず実施されるよう取組を進める必要がある。

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

法第7条に基づいて大綱を策定してから6年が経過した。この間の調査研究による実態把握により、一定の必要な取組が明らかになっている。また、過労死等が多く発生している又は長時間労働が多いとの指摘がある職種・業種の調査研究が一巡したことから、調査研究の成果から実効性のある過労死等防止対策につなげるとともに、その結果を検証し、フィードバックして、より高度な調査研究を進めることによって、過労死の一扫に向けた更なる対策を講じていく必要がある。

これらを踏まえ、「調査研究」、「啓発」、「相談体制」、「民間団体の活動支援」のそれぞれについて、これまでの実績や成果を検証するとともに、なお不十分な点や必要なことがらを明らかにし、今後3年間における過労死等の防止のための対策にいかしていくものとする。

またこれらについて、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体等の「労働行政機関等における対策」に反映させ、労働行政機関等の効果的な過労死等防止対策を着実に推進していくことが必要である。

なお、新型コロナウイルス感染症の影響で、行政においてもデジタル化への対応がより一層求められているが、行政のデジタル化は、従来、出張し対面で実施していた業務もオンラインで取り組むことができ、事業者等の利用者の利便性の向上や行政の効率化の観点だけでなく、利用者と行政双方の時間短縮にもつながるものであり、長時間労働削減の観点からも、強力に押し進めていく必要がある。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

~~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、心理的負荷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・社会分野からの視点を中心にみならず、労働科学、産業疲労経済学等の関連する知見にも留意し分野も含め、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。

また、新型コロナウイルス感染症の影響下における労働時間等の状況の把握を行うとともに、感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向けて対応する必要がある。

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、労働者のみならずフリーランスを含む自営業者や法人の役員も対象としてきており、今後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6-8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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

外食産業、医療、建設業、メディア業界等に加え、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、音楽や映画、演劇等の芸術・芸能分野のように、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態業種等、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していくべきである。

こうした調査研究を進めるに当たっては、その基礎となるデータの取り方について、客観性と専門性を担保できるよう取り組むとともに、これらの調査研究の成果を集約し、啓発や相談の際に活用できる情報として広く発信していくことが必要である。

2 啓発の基本的考え方

(1) 国民に対する啓発

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

このため、過労死等を職場や労働者のみの問題と捉えるのではなく、国民一人ひとりが、労働者の生産した財やサービスの消費者として、ともに生活する社会の構成員として、さらには労働者を支える家族や友人として、自身にも関わることとして過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めることが必要である。

そのために、啓発活動として行われてきた講演会やセミナー、過労死等防止対策推進シンポジウムへの参加をさらに強力に促していくこと、国、地方公共団体、民間団体との協力・連携を強めること、各種メディアやSNS等を利用

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

~~して広く周知していくことが必要である。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。

より多くの学生・生徒が過労死等の労働問題と労働条件等の改善の重要性について理解を深めることができるよう、これまでの成果を踏まえて具体的な改善策を講じていくことが必要である。

（３）職場の関係者に対する啓発

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

~~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常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

（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、

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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を啓発することが必要である。

また、過労死等を発生させた事業場に対しては監督指導等を実施し、当該疾病の原因究明、再発防止対策の徹底を指導するとともに、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることに繋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、令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につながる

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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繋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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

った事案が多かったことが報告されていることから、職場において、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く、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、大規模事業場の取組だけでなく、特に労働者50人未満の小規模事業場が利用しやすい相談体制が求められるが、それら小規模事業場の労働者の健康管理等の支援を行う産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）の充実・強化を図るとともに、広く周知していくことが必要である。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く、相談に行くことを勧める等適切に対処できるようにすることが必要である。

過労死で親を亡くした遺児は生き辛さを抱えていることが多く、また残された遺族も悩みを抱えていることが多いことから、民間団体の活動である「過労死遺児交流会」への支援に加えて、遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うことが必要である。

4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

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

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

過労死等の防止のための対策が最大限その効果を発揮するためには、上記のような様々な主体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要である。そのような中、過労死等防止対策推進シンポジウムが未開催であった

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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く、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く、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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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なった~~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）。~~

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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）。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

~~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3-4 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。特に、中小規模の事業場の取組を向上させるため、必要な支援等を実施する。

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

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

1 労働行政機関等における対策

(1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

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「労働時間適正把握ガイドライン」という。）の周知、違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業に対する指導及び公表制度の運用、労働基準法第36条第1項の規定に基づく協定（以下「36協定」という。）の未締結事業場に対する監督指導について、取組の徹底を図る。中でも、労働時間の把握については、原則として、使用者が自ら現認すること、又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として労働者の始業・終業時刻を確認することにより、適正に記録することとされている労働時間適正把握ガイドラインを踏まえ、指導を行う。

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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

(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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

さらに、一般職の国家公務員については、平成31年4月より導入された超過勤務命令の上限の各府省における運用状況について、人事院が適切に把握するとともに、必要に応じて指導等を行う。

地方公共団体に対して、時間外勤務の上限規制制度の整備及びその適正な運用による時間外勤務の縮減や各種早出・遅出勤務、公務におけるフレックスタイム制度など、多様で柔軟な勤務時間制度等の活用等の推進について助言を行うとともに、長時間労働の要因の検証を通じた長時間労働削減の取組の推進について働きかける。

また、地方公務員の勤務条件について、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によるが監督指導が徹底適切に実施されるよう、人事委員会等に対し継続的な助言を行う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、高度プロフェSSIONAL制度対象労働者や管理監督者についても、事業者健康確保の責務があることから、事業者に対し、労働安全衛生法令に基づき、医師による面接指導及び面接指導の結果を勘案した事後措置等、必要な措置を講じなければならないこと等について指導を行う。

さらに、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医等の医師による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにする。その際、産業医等の産業保健スタッフ等の役割分担を明確にしつつ、衛生管理者等との連携を図りながら産業保健のチームとしての対応を進めつつ、企業における労働者の健康管理を強化するための必要な取組を推進する。

一般職の国家公務員について、各府省は職員の健康を確保するため、勤務時間の状況等に応じて面接指導等を行うよう義務付けられているところであり、人事院において、引き続き、面接指導等が適切に行われるよう、必要な指導・

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

支援を行う。

民間労働者と同様に労働安全衛生法が適用される地方公務員については、各地方公共団体において、産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導や健康相談等の対応が適切に講じられるよう継続的な助言を行う。

（3）メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

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

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策については、ととて、職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が企業に対し義務付けられたことから、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つ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。

一般職の国家公務員について、職員の心の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、各府省におけるストレスチェック結果の活用を推進するため、人事院において、研修の充実などを図り、各府省における取組の促進を支援する。また、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワーハラスメントについては、人事院規則において各府省に対し、防止措置や研修の実施、苦情相談対応を含めた事後対応が義務付けられているとともに、職員によるハラスメントが禁止されているところであり、人事院において、引き続き、各府省におけるハラスメント防止対策の実施状況を把握しつつ、研修教材の作成・提供や、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、必要な支援・指導を行う。さらに、ストレスチェックを活用したハラスメント等の予防のための方策について、検討を進めていく。

地方公務員について、公務職場特有の要請に応える観点から国家公務員と同様の取組が適切に講じられることが重要であり、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組むよう、また、職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう、取組状況をフォローアップしつつ、地方公

（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つ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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

共団体に対し継続的な助言を行う。

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

過労死等の実態を多角的に把握するため、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所に過労死等の防止のための研究を行うため設置されている過労死等防止調査研究センター等において、過労死等に係る労災支給決定（認定）事案、公務災害認定事案を継続的に集約し、その分析を行う。

また、過重労働と関連すると思われる労働災害等の事案についても収集を進める。分析に当たっては、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界等過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種（以下「重点業種等」という。）を中心に、若年者、中高年者等各年齢層の状況を踏まえつつ、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度等労働時間制度の状況、労働時間の把握及び健康確保措置の状況、休暇・休息の取得の状況、出張（海外出張を含む。）の頻度等労働時間以外の業務の過重性、また、疾患等の発症後における各職場における事後対応等の状況の中から分析対象の事案資料より得られるものに留意する。

また、労災保険に特別加入している自営業者や法人の役員の事案についても分析を行う。精神障害や自殺事案の分析については、必要に応じて関係団体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、分析の方法や、どのように活用できるのか等について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

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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。

またなお、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）過労死等防止対策支援ツールの開発等

過労死等の事案の分析、疫学研究等、過労死等の労働・社会分野の調査・分析の成果については、これまでも白書やホームページへの掲載等を通じて周知を行ってきたところであるが、これらの研究成果が各事業場における過労死等防止対策に活用されるようにすることが重要である。そのため、事業者、労働者、専門家の意見も踏まえて、これらの研究成果を基に、事業場における過労死等防止対策の定着を支援するツールの開発等のための研究を行う。

（5-4）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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

また、当該調査研究の成果については、毎年白書に掲載し、過労死等防止対策の推進のための啓発や相談等の際に活用できる情報として効果的な発信に努めるとともに、簡易版の資料を作成して普及に努める。

3 啓発

（１）国民に向けた周知・啓発の実施

年間を通じて、インターネット、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用し、国民一人ひとりが自身にも関わることで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、また、雇用と労働問題については仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）という観点から労働保護立法についても扱い、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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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で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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

（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、労働時間適正把握ガイドラインの周知・啓発を行う。

また、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週４０時間を超える時間外労働が１か月間におおむね４５時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前１か月間におおむね１００時間又は発症前２か月間ないし６か月間にわたって１か月当たりおおむね８０時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意するよう周知・啓発を行う。また、令和 7-2-0-2-0年までに週労働時間 40 時間以上の雇用者のうち、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 % 以下とする目標を踏まえ、雇用者の週労働時間を 60 時間未満とするよう努めることや、長時間労働を削減するためには、「労働時間等設定改善指針」に規定された各取組を行うことが効果的であることについて、周知・啓発を行う。

また、過半数労働組合がない事業場にあつては、使用者は過半数代表者と 36 協定を結ぶこととされていることから、~~3-6 協定が適切に結ばれるよう、過半数代表者の適正な選出が行われることにより 3-6 協定が適切に結ばれるよう、3-6 協定の締結当事者の要件について（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必要がある。そのため、3-6 協定における時間外労働の限度時間はため、原則として、月 4 5 時間かつ年 3 6 0 時間が原則であることとする時間外労働の限度について周知・啓発を行うとともに、上記限度時間を超える時間外労働や休日労働が可能な場合においては、労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施及び実際の時間外・休日労働時間の短縮について指導を行う。

また、「自殺総合対策大綱」において、勤務問題による自殺対策として、長時間労働の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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年 7 月）

（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つては、使用者は過半数代表者と 36 協定を結ぶこととされていることから、3-6 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 4 5 時間かつ年 3 6 0 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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

（４）過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

健康障害防止措置について事業者に周知を行うとともに、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、運動等による生活習慣病の予防等健康づくりに取り組むことの重要性及び取組手法についても、事業者・労働者を中心に、国民に広く周知・啓発を行う。

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

（５）勤務間インターバル制度の導入促進推進

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」を開催した。

同検討会報告書も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入を促進するため、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や導入・運用のマニュアルの周知を行う。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効果的な取組の推進が必要であることに留意する。

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

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

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

（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、労働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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

さらにまた、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効果検証を実施するとともに、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている労働者数50人未満の小規模事業場においても適切に実施されるよう周知・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・メール・SNSによる相談窓口を設置するとともに、メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行う。メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚だけでなく、家族・友人等も不調のサインに気付き、必要に応じて専門家等につなげることが重要であることについて、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及とともに広く周知・啓発を行う。

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

（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、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

するハラスメント ~~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、厚生労働省で作成したハラスメント防止対策パンフレット「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ほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行う。また、実効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、顧客等からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為、いわゆるカスタマーハラスメントへの対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定し、周知を行う等具体的な議論を深めていくことが必要である。

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。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークやウェブ会議等のオンライン活用が進んでいることから、これらを利用した場合におけるハラスメントについても留意する必要がある。

また、職場のハラスメントに関する実態調査結果を参考に、引き続き必要なハラスメント防止対策の推進を図る。

加えて、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO第190号条約）について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理する等、具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

（9）ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進に向けて、テレワークガイドライン、安全衛生を確保するためのチェックリストの周知やテレワークに対応したメンタルヘルス対策の手引き等の作成を行うとともに、導入にかかる経費の助成やテレワーク相談センターにおける相談対応等の各種支援策を推進する。

また、副業・兼業については、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を行うとともに、副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、健康確保に取り組む企業に対する助成金等の支援策を推進する。

フリーランスについては、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省が連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を周知する。

加えて、働き方改革推進支援センターにおいて、ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援等を行う。

（10-9）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、国や地方公共団体等の行政機関との取引の中には長時間労働につながっている場合もあるとの声を踏まえ、「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」に基づき作成されている「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」に、国等が物件・工事等の官公需契約の発注を行うに当たっては早期の発注等の取組により平準化を図り、適正な納期・工期を設定するとともに、常設されている「官公需相談窓口」において、受注者から働き方改革に関する相談があった場合には、適切な対応に努めることなどを盛り込み、その徹底に努めてきているところ、引き続きその遵守徹底を図るものとする。併せて、国は地方公共団体においても国等の契約の基本方針に準じた取引が行われるよう要請を行う。

さらにまた、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

（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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）
<p>取組を推進していく。</p> <p>ア.トラック運送業</p> <p>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。</p> <p><u>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、平成30年1月に「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定するとともに、令和2年5月には特に荷待ち件数の多い輸送品目特有の課題を踏まえた輸送品目別ガイドラインを策定しているところであり、荷主及びトラック運送事業者に対して「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」等による情報発信を行うことにより、これらのガイドラインに基づく取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の浸透を図るを進めていく。</u></p> <p><u>今後また、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、平成30年5月に策定された「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」及び同年12月に成立した改正貨物自動車運送事業法により設けられた各種規定に基づく措置に基づき、2024年4月1日までに長時間労働を是正するため取引の環境の適正化整備や生産性向上の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。</u></p> <p>イ.教職員</p> <p>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）」（平成28年度）の集計（確定速報値）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。</p>	<p>進していく。</p> <p>ア.トラック運送業</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>イ.教職員</p> <p>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</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

学校における働き方改革を実現するため、平成31年1月に中央教育審議会において、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」が取りまとめられた。当該答申や平成31年12月に改正された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」等に基づき、教職員の勤務時間管理の徹底等を促すとともに、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、免許更新制度の検証・見直し、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を推進する。

上記の取組のほか、ストレスチェック等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、相談体制の充実等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策を推進する。

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日文科科学大臣決定）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

平成30年版白書において、医師の脳・心臓疾患事案に係る長時間労働の要因の多くが診療業務、管理業務であること、看護師の精神障害事案に係るストレス要因の多くが患者からの暴言・暴力等であることが報告されている。また、新型コロナウイルス感染症への対応により、業務が多忙となった医療機関もあったとされている。

ICT等の技術の活用も含めたタスク・シフティングやタスクシェアリング等先進的な取組とともに、医療現場の実態を把握する管理者の意識改革に取り組む必要があることから、医療機関の管理者等を対象としたトップマネジメント研修を開催する。

医療従事者の勤務環境改善については、これまで医療法を始めとする関係法令に基づく取組を進めてきたが、特に医師の働き方の見直しについては、厚生労働省に「医師の働き方改革に関する検討会」において、平成31年3月に取りまとめられた「医師の働き方改革に関する検討会報告書」に記載された方向性に沿って、医療機関における労務管理の適正化、医師の労働時間短縮の促進を図るとともに、同報告書記載事項の制度化に向けて、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催していたところ、令和2年12月に「中間取りま

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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日文科科学大臣決定）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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

とめ」を実施したところである。中間取りまとめを踏まえ、医療法改正法案を国会に提出したところであり（令和3年2月現在）、今後、令和6年4月から
の時間外労働の上限規制の適用に向けて、当該検討結果も踏まえた労働時間短縮縮減及び健康確保措置の適切な実施に向けた取組を集中的に進めていく。

さらに、医療機関における勤務環境の改善に向け、医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進を行うなど、都道府県医療勤務環境改善支援センターによる支援及び機能強化を進めていく。

また、「看護職員需給分科会 医療従事者の需給に関する検討会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月に中間取りまとめが公表された。なお、令和元年度より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厚生労働科学研究にて行っているところである。

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、目進月歩の医療技術・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る、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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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、長時間労働削減につながる取引環境の改善に向けた取組が地域レベルで自律的に推進される環境を整備するため、対象地域を選定した上で、IT企業、発注者、業界団体、経済団体等による協議の場を設け、地域の関係者が一体となって取引環境の改善を推進するモデルを形成し、他地域への普及・促進を図る。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、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。~~

また、適正な工期による請負契約の締結を促し、建設業の働き方改革を促進するため、令和元年6月の建設業法の改正により、著しく短い工期による請負契約を締結してはならないこととし、令和2年7月には、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告されたところである。

令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、引き続き、当該ガイドラインや当該基準の周知・徹底に取り組む。

カ. その他

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

メディア業界については、令和元年版白書において、精神障害事案の多くが若年労働者の事案であること、精神障害事案の発病に関与したと考えられるストレス要因は長時間労働に関連するものが多いことが報告されている。

そのため、若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられないように、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必要がある。

~~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。

さらにまた、平成29年版白書によると、外食産業の労働者のうち、顧客からの理不尽な要求・クレームに苦慮することが「よくある」、「たまにある」と回答した者の割合が44.9%に達すると報告されている。特に、サービス産業を中心に、一部の消費者及び生活者から不当な要求を受け、日常の仕事に支障が生じ、労働者に大きなストレスを与える事例も問題となりつつあることから、取組に当たってはそうした点に配慮する必要もある。

（114）若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

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たり、若年労働者が不当な職制の扱いをされて長時間労働を強いられることが

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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・

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

ないように、時間外労働の削減等仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止等職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備していくための取組を推進する。

さらに、若年労働者の過労死等の防止のためには、マネジメントの在り方及び常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土を見直していく企業側の取組も重要であることから、過労死等防止対策推進シンポジウムや事業主及び労務担当者等も対象とした過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを開催する。

なお、若年労働者のメンタルヘルスキューアに当たっては、労働者の家族の支援を受けながら進めることが重要であることから、事業場と労働者の家族が連携したメンタルヘルスキューアの取組事例等を周知する。

イ. 高年齢労働者への取組

「高年齢労働者の安全と健康確保のガイドライン」の周知等を通じて、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。

さらに、メンタルヘルス不調により休職中の労働者の円滑な職場復帰のための施策を講ずる。

(124) 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、超過勤務命令の上限等の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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

監督者に対するメンタルヘルスに係る研修、eラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を行う。

地方公務員についても適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用をガイドラインを周知徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、地方公共団体に対し、長時間労働の削減の取組超過勤務縮減・メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。さらに、地方公共団体における取組の好事例の情報提供を行う。

またさらに、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・メール・SNS相談窓口を設置しており、新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況にも留意しつつ、SNSを活用した相談窓口の設置も含め、引き続き必要な相談体制の整備を図る。

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

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

加えて、フリーランス向けの相談体制としては、ハラスメントや発注者等との契約等のトラブル等に関して相談できるワンストップの相談窓口の整備を図る。

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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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、地域産業保健センターの地域窓口において、産業保健スタッフ等がない小規模事業場への訪問等により、労働者からのメンタルヘルス等に関する相談に対応できるよう体制の整備を図る。

また、都道府県労働局において、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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

（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」や職場への復帰や再発防止に係る相談について人事当局や本人が利用できる「職場復帰相談室」を開設する等、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、人事委員会等で勤務時間や勤務条件等に関する、職員からの苦情相談を実施しており、引き続き相談しやすい環境づくり等を促す。に関しては人事委員会などでさらに、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や災害等の非常事態時における一層の活用のほか、関係団体が実施する各種相談事業の活用等を働きかける。

（5）過労死の遺族・遺児のための相談対応

過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行う。

（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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）
<p>5 民間団体の活動に対する支援</p> <p>（1）過労死等防止対策推進シンポジウムの開催</p> <p>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。</p> <p>（2）シンポジウム以外の活動に対する支援</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（3）民間団体の活動の周知</p> <p>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。</p> <p>第4-5 国以外の主体が取り組む重点対策</p> <p>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。</p> <p>1 地方公共団体</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>	<p>5 民間団体の活動に対する支援</p> <p>（1）過労死等防止対策推進シンポジウムの開催</p> <p>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。</p> <p>（2）シンポジウム以外の活動に対する支援</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（3）民間団体の活動の周知</p> <p>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。</p> <p>第5 国以外の主体が取り組む重点対策</p> <p>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。</p> <p>1 地方公共団体</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）
<p>務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。</p> <p>（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</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>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</p>	<p>務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。</p> <p>（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</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p> <p>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</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）
<p>につながる商慣行の是正に向けた取組を推進していく。</p> <p><u>なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律第30条の2第1項、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第11条第1項及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律第25条第1項において、事業主は、職場におけるハラスメントについて、雇用管理上必要な措置を講じなければならないことを規定している。</u></p> <p>（1）経営幹部等の取組</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（2）産業保健スタッフ等の活用</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p><u>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るとともに、職場環境の確認状況も踏まえて、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。</u></p> <p>3 労働組合等</p> <p>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。</p>	<p>につながる商慣行の是正に向けた取組を推進していく。</p> <p>（1）経営幹部等の取組</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>（2）産業保健スタッフ等の活用</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>3 労働組合等</p> <p>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。</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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5 過労死等防止対策の数値目標

第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、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。また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。

1 労働時間については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和7年まで）。

2 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
(1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする（令和7年まで）。

(2) 勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）

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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月）
<p><u>間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を15%以上とする（令和7年まで）。</u> <u>特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。</u></p> <p><u>3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和7年まで）。</u></p> <p><u>4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（令和4年まで）。</u></p> <p><u>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）。</u></p> <p><u>6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（令和4年まで）。</u></p>	
<p>第6 推進上の留意事項</p> <p>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。</p> <p>2 対策の見直し 法第14条において、政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするとして規定されていることから、調査研究等の結果を踏まえ、この大綱に基づく対策について適宜見直すものとする。</p> <p>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。</p>	<p>第6 推進上の留意事項</p> <p>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。</p> <p>2 対策の見直し 法第14条において、政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするとして規定されていることから、調査研究等の結果を踏まえ、この大綱に基づく対策について適宜見直すものとする。</p> <p>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。</p>

過労死等防止対策推進法について

総則

目的 近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とすること。

定義 過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

基本理念 過労死等の防止のための対策は、

- 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。
- 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。

国の責務等 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

過労死等防止啓発月間 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を規定

年次報告 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定（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））

過労死等の防止のための対策

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を規定

国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとすることを規定

過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

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を規定

過労死等防止対策推進法（平成26年 6月27日法律第100号）

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。

（基本理念）

第三条 過労死等の防止のための対策は、過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。

2 過労死等の防止のための対策は、国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならない。

（国の責務等）

第四条 国は、前条の基本理念にのっとり、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する。

2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。

3 事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとする。

4 国民は、過労死等を防止することの重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう努めるものとする。

(過労死等防止啓発月間)

第五条 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間を設ける。

2 過労死等防止啓発月間は、十一月とする。

3 国及び地方公共団体は、過労死等防止啓発月間の趣旨にふさわしい事業が実施されるよう努めなければならない。

(年次報告)

第六条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

第二章 過労死等の防止のための対策に関する大綱

第七条 政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱(以下この条において単に「大綱」という。)を定めなければならない。

2 厚生労働大臣は、大綱の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

3 厚生労働大臣は、大綱の案を作成しようとするときは、関係行政機関の長と協議するとともに、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴くものとする。

4 政府は、大綱を定めたときは、遅滞なく、これを国会に報告するとともに、インターネットの利用その他適切な方法により公表しなければならない。

5 前三項の規定は、大綱の変更について準用する。

第三章 過労死等の防止のための対策

(調査研究等)

第八条 国は、過労死等に関する実態の調査、過労死等の効果的な防止に関する研究その他の過労死等に関する調査研究並びに過労死等に関する情報の収集、整理、分析及び提供(以下「過労死等に関する調査研究等」という。)を行うものとする。

2 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとする。

(啓発)

第九条 国及び地方公共団体は、教育活動、広報活動等を通じて、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めるよう必要な施策を講ずるものとする。

(相談体制の整備等)

第十条 国及び地方公共団体は、過労死等のおそれがある者及びその親族等が過労死等に関し相談することができる機会の確保、産業医その他の過労死等に関する相談に応じる者に対する研修の機会の確保等、過労死等のおそれがある者に早期に対応し、過労死等を防止するための適切な対処を行う体制の整備及び充実に必要な施策を講ずるものとする。

(民間団体の活動に対する支援)

第十一条 国及び地方公共団体は、民間の団体が行う過労死等の防止に関する活動を支援するために必要な施策を講ずるものとする。

第四章 過労死等防止対策推進協議会

第十二条 厚生労働省に、第七条第三項(同条第五項において準用する場合を含む。)に規定する事項を処理するため、過労死等防止対策推進協議会(次条において「協議会」という。)を置く。

第十三条 協議会は、委員二十人以内で組織する。

2 協議会の委員は、業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する者、労働者を代表する者、使用者を代表する者並びに過労死等に関する専門的知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

3 協議会の委員は、非常勤とする。

4 前三項に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、政令で定める。

第五章 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

第十四条 政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

附則

(施行期日)

1 この法律は、公布の日から起算して六月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(検討)

2 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月24日閣議決定）の概要

～ 過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～

参考資料3

第1 はじめに

1 これまでの取組

過労死等防止対策推進法の成立、施行の背景。
過労死等の防止のための対策に関する大綱の策定、見直しの経緯。

2 現状と課題

- (1) 労働時間等の状況
- (2) 年次有給休暇の状況
- (3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- (4) 職場におけるハラスメントの発生状況

- (5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況
- (6) 自殺の状況
- (7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
- (8) 課題

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、今後の過労死等防止のための対策について、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体（労働行政機関等）における対策を推進するほか、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、以下の考え方に基づき実施。

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、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、多角的、学際的な視点から調査研究を進めていくことが必要。なお、労災補償状況等からは過労死等の実態を十分把握されない自営業者等も含めて広く対象。

医学分野の調査研究については、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行うことが必要。そ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。

労働・社会分野の調査研究については、過労死等の全体像を明らかにするため、一定期間を周期とした定期的な調査による経年的な比較が必要。また、過労死等が多く発生している職種・業種について、社会情勢の変化に応じて調査研究の対象に追加することが必要。

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。なお、基礎データの取り方には客観性と専門性の担保が必要。

2 啓発の基本的考え方

(1) 国民に対する啓発

国民一人ひとりが過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるよう、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。

(2) 教育活動を通じた啓発

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り、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要。

(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していることから、一般的な啓発に加えて職場の関係者に対する啓発が極めて重要。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。

これまでの白書において「労働時間を適正に把握すること」等が「残業時間の減少」等に資することが示唆されており、職場における取組として、労働基準や労働安全衛生に関する法令等の内容及び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ことが必要。

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ことが必要であり、労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、それを変える取組を働きかけていくことが必要。

長時間労働が生じている背景に存在する様々な商慣行の諸要因について、関係者に対する問題提起等により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。

3 相談体制の整備等の基本的考え方

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の促進が必要。

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、産業保健のチームとして対応することも必要。

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。

職場において、労働者自らが身体面、精神面の不調に気付くようにし、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付き、産業保健スタッフ等につなぐようにしていくなど、相談に行くことに対する共通理解の形成が必要。

職場以外においては、家族・友人等が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な対処が必要。

4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

過労死等防止対策推進シンポジウムを全ての都道府県で少なくとも毎年1回開催するという大綱の目標が達成されており、引き続き、シンポジウムの開催等に取り組むことが必要。

過労死等の防止のための活動を行う様々な民間団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。

民間団体が行う過労死等の防止のための活動を、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ことが必要。

第3 過労死等防止対策の数値目標

第1の2「現状と課題」及び第2「過労死等の防止のための対策の基本的考え方」を踏まえ、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。数値目標は早期に達成することを目指す。

- 1 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30人以上の企業のうち、
（1）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）制度の導入企業割合を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

労働行政機関等における対策とともに、法第3章に定める対策（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取り組む。

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。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、逐次実施する。

1 労働行政機関等における対策

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で推進することとし、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する監督指導を徹底。

「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」を踏まえ、労働時間の把握について指導。地方公務員の勤務条件について、過重労働の疑いがある場合は人事委員会等が監督指導を徹底。

(2) 過重労働による健康障害の防止対策

「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」について、周知・指導を徹底。

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ための産業医による面接指導等の確実な実施。

(3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

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、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。

過労死等に結びつきかねないハラスメント事案が生じた事業所に対し、再発防止のための取組を指導。

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

過労死等に係る労災支給決定（認定）事案や公務災害認定事案を継続的に集約し分析。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的事案についても分析。

分析に当たっては、自動車運転者、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（重点業種等）を中心に、労働時間制度の状況や労働時間以外の業務の過重性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。

労災又は公務災害と認定されなかった事案については、分析方針の検討の上、必要な分析を実施。

(2) 疫学研究等

過労死等のリスク要因等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や生活習慣等のほか、過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響について長期的な追跡調査の実施。

職場環境改善対策について、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。

(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

重点業種等について、毎年2業種ずつ企業・労働者等に対する実態調査を実施。また、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の実施。

(4) 結果の発信

白書や過労死等に関する情報をホームページ等により公表するとともに、過労死等防止対策推進協議会等において広く情報提供。

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

11月の過労死等防止啓発月間におけるシンポジウムの開催等による周知・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

これから社会に出て行く若年者の過労死等防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発。労働問題等について理解を深めてもらうよう、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事業等を実施。

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

「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」等の周知・啓発。

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。

(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

「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」の周知に当たって、睡眠時間の確保や生活習慣病の予防等の重要性等についても周知・啓発。

事業主や労務担当者等を対象としたセミナーの実施や、ポータルサイト「確かめよう労働条件」等の活用により広く周知・啓発。

(5) 勤務間インターバル制度の推進

助成金の活用や好事例の周知等を通じて、勤務間インターバル制度の普及、導入に向けた取組を推進。
「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」における検討結果を踏まえた取組を推進。

(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

長時間労働の削減に向けた自主的な取組の促進のため、業界団体等に対し、働き方の見直しについて働きかけ。
10月の年次有給休暇取得促進期間における集中的な広報等により、年次有給休暇の取得促進について企業や住民へ働きかけ。

(7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

ストレスチェック制度の適切な実施の徹底や「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ついて総合的な情報提供。

(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

過労死等に結びつ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対策の取組内容についてポータルサイト等により周知・啓発、セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産等に関するハラスメント対策として関係法令の周知徹底。

(9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

長時間労働の背景には様々な取引上の制約が存在する場合があることから、業種・業態の特性に応じて発注条件等の適正化を促進する等、取引関係者に対する周知、働きかけの実施。

ア. トラック運送業

長時間労働の是正にはトラック運送事業者側のみでの解決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取引環境の改善や長時間労働の抑制に向けた取組の実施。

「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等に向けた取組を集中的に実施。

イ. 教職員

ICTの活用やタイムカード等による勤務時間の客観的な把握、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。

ウ. 医療従事者

患者やその家族も含めた国民の理解を得ながら医療提供体制を損なわない改革を進めるため、労働時間管理の適正化等とともに労働時間短縮に向けた取組を実施。

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。

エ. 情報通信業

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作成した「働き方改革ハンドブック」の周知徹底や企業向けセミナーの開催等による長時間労働削減対策を促進。

オ. 建設業

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」について引き続き周知・徹底。

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、実態把握を行った上での取組を実施。

訪日外国人旅行者の増加や東京オリンピック・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宿泊業について、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進の取組を実施。

サービス産業を中心に、一部の消費者及び生活者からの不当な要求への対応が労働者に大きなストレスを与えることも問題となりつつあることへの配慮が必要。

(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

若年労働者について、新規採用時の研修機会等で労働関係法令の基礎的な内容の周知、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、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する取組を推進。

高年齢労働者について、加齢に伴う身体機能の低下等高年齢労働者の特性に配慮した取組を推進。

障害者である労働者について、雇用されている障害者への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た取組を推進。

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。

(11) 公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員について、勤務時間制度の適正な運用の徹底とともに、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し、そのための周知・啓発。

地方公務員について、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。

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

労働条件や健康管理に関し、メール、電話等の相談窓口を設置しており、今後SNSを活用した相談窓口の設置も含めた相談体制の整備。

都道府県労働局において、過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントについて、労働者からの相談へ迅速に対応。

(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業保健スタッフ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、産業保健総合支援センター等による研修等。

(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、労働衛生・人事労務に携わっている者を対象に、好事例の周知や研修等を実施。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、労働者の相談に適切に対処できるよう支援。

(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、人事院が主体で相談体制を整備するとともに、相談しやすい職場環境を形成。地方公務員について、地方公共団体に対して相談窓口の充実等を働きかけ。

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

引き続き、全ての都道府県で少なくとも毎年1回シンポジウムを開催。

(2) シンポジウム以外の活動に対する支援

「過労死遺児交流会」を毎年開催。

(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の利用等を円滑に行えるよう、民間団体の活動内容等をパフレット等により周知。

第5 国以外の主体が取り組む重点対策

1 地方公共団体

国が行う対策に協力するとともに、この対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じた取組の推進に努める。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。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に努める。

(1) 啓発

住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるため、住民に対する啓発に努める。

若年者に対する労働条件に関する知識の付与について、大学等での啓発とともに、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等の実態に合わせて、企業等に対する啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進について、地域全体の気運の醸成に努める。

(2) 相談体制の整備等

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相談窓口との連携に努める。

(3) 民間団体の活動に対する支援

民間団体に取り組むシンポジウムへの協力・後援等の支援に努める。

2 事業主等

国が行う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対策に取り組むよう努める。

(1) 経営幹部等の取組

最高責任者・経営幹部が先頭に立って取組等を推進するよう努める。また、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

産業保健スタッフ等の専門的知見の活用を図るよう努める。

常駐するスタッフが適切な役割を果たすよう環境整備を図るとともに、産業医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。

3 労働組合等

職場実態を最も把握しやすい立場にあることから、主体的な過労死等の防止の取組を実施。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。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

過労死等防止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。

5 国民

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づき、適切に対処できるようにするなど、主体的に過労死等防止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

毎年の対策の推進状況を過労死等防止対策推進協議会へ報告。同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。

2 対策の見直し

調査研究結果等を踏まえ、この大綱に基づく対策について適宜見直し。

3 大綱の見直し

この大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね3年を目途に必要があると認めるときに見直し。

過労死等防止対策の実施状況 (第18回過労死等防止対策推進協議会資料)

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
<p>過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底</p>	<p>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は是正指導】</p> <p>(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は是正指導】</p> <p>(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は是正指導】</p> <p>(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は是正指導】</p> <p>(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は是正指導】</p> <p>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</p> <p>(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</p> <p>(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)</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p>

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
<p>「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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>36協定(特別条項含む)の適正な締結の周知・指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>「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</p>	<p>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</p> <p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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は是正指導、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 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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は是正指導、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 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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は是正指導、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 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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は是正指導、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 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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は是正指導、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
<p>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</p>	<p>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</p>
<p>産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施</p>	<p>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</p>

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
メンタルヘルス対策に係る指導	<ul style="list-style-type: none">・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。
ハラスメント防止対策に関する指導等	<ul style="list-style-type: none">・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
<p>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)</p> <p>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。</p>	<p>< 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</p> <p>< 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</p> <p>< 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</p>

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
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。	<p>< 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。</p> <p>< 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。</p> <p>< 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</p>

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
<p>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。)</p>	<p>(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。</p>
<p>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。)</p>	<p>(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)。</p>

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
<p>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。)</p>	<p>(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。</p>

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
<p>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。)</p>	<p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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。</p>

(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
<p>過労死等に関する情報提供</p>	<p>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。 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 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</p>

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
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
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
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
<p>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</p>	<p>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</p> <p>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)</p> <p>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</p> <p>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</p>

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	<p>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)</p> <p>【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)</p> <p>労働法教育のための指導者用資料の作成・配布</p> <p>【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</p> <p>【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</p>

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
「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。
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
36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
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)。
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】
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
勤務間インターバル制度の導入に向けた取組	<ul style="list-style-type: none">・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取りまとめ。・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
業界団体や企業への働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> ・「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
「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信	<ul style="list-style-type: none"> ・「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】
働き方・休み方改革シンポジウムの開催	<p>【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</p>
年次有給休暇の取得促進	<p>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ィークも含む)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。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>「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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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】
<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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
<p>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</p>	<p>(平成27～30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。) <li style="padding-left: 20px;">アクセス件数 <li style="padding-left: 40px;">平成27年度: 975,434件 <li style="padding-left: 40px;">平成28年度:1,276,611件 <li style="padding-left: 40px;">平成29年度:1,679,890件 <li style="padding-left: 40px;">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。 <p>(令和元年度～令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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。
<p>人事労務担当者向けのセミナーの実施</p>	<p>【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】</p>

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
<p>実態調査の実施とさらなる取組の促進策の検討</p>	<p>(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</p> <p>(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。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>
<p>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</p>	<p>(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。</p> <p>(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。</p>

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
トラック運送業に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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。 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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。 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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「直ちにに取り組む施策」をとりまとめ。 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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。 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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
教職員に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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
教職員に係る取組	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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サービス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
医療従事者に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> ・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あり方、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。
情報通信業に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> (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
建設業に係る取組	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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) <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「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)。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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) <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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
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
高齢労働者への取組	・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、高齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
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
<p>国家公務員に対する周知・啓発等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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%() <small>令和元年度は実施者割合を調査</small> 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
<p>地方公務員に対する周知・啓発等の実施</p> <p>（一般職員等） ・一般職員等 ・教職員 ・警察職員</p>	<p>(一般職員等)</p> <p>(1)自治大の研修課程においてメンタルヘルスやワークライフバランス等の講義を実施(参加人数566人(令和元年度))</p> <p>(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)</p> <p>(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、ワークライフバ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)</p> <p>(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、ブロック会議、市町村部会を開催(平成29年度開始)</p> <p>(教職員)(～平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>【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】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、大臣メッセージを发出(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
<p>地方公務員に対する周知・啓発等の実施</p> <p>(・一般職員等 ・教職員 ・警察職員)</p>	<p>(教職員)(令和元年度～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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、過労死等に該当す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サービス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) <p>(警察職員)</p> <p>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。</p>

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
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】
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】
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)
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
<p>国家公務員に対する相談体制の整備等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>【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】</p>
<p>地方公務員に対する相談体制の整備等</p> <ul style="list-style-type: none"> ・一般職員等 ・教職員 ・警察職員 	<p>(一般職員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 <p>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。</p> <p>(教職員)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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) <p>(警察職員)</p> <p>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</p>

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	<p>〔実績〕(3(1) 再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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
過労死遺児交流会の開催	<ul style="list-style-type: none"> ・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
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	<p>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)</p> <p>https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html</p>

(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	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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) <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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)。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 「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 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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。 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・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取りまとめ。 ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・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) <ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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)。

【第18回過労死等防止対策推進協議会における主なご意見(テーマごと)】

令和3年1月26日(火)

【現行の大綱の実施状況について】

メンタルヘルス対策

- メンタルヘルス対策は大企業では一定程度進んだと考えているが、中小・零細企業はまだまだのところが多い。メンタル不調になる前の未然防止が重要であり、職場全体で早めに気づける環境づくりを企業規模に関係なく進める必要がある。(当事者委員、労働者側委員)
- 法定の手続通りにやっていると、メンタル不調者が産業医の面談にたどり着くまで時間がかかってしまう場合もある。早期のフォローアップのために、必要があれば規則の改正などにも踏み込むべきではないか。(専門家委員)
- ストレスチェックの実施やその後の集団分析が職場環境の改善に繋がっているか、検証が必要である。(労働者側委員)
- ストレスを感じる労働者の状況について、役職別の数字も出してほしい。(使用者側委員)

勤務間インターバル制度

- 勤務間インターバル制度を導入しない理由として「超過勤務が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が多いとの調査結果が出ているが、勤務間インターバル制度は過重労働対策だけではなく、ワーク・ライフ・バランスの実現のためにも重要であり、働き方改革の一環として取り入れるべき。導入が進まない原因・課題の把握が必要である。(労働者側委員)
- 過重労働防止のためには勤務間インターバルの確保が有効であり、大綱の数値目標として導入目標100%を掲げてほしい。(当事者委員)

啓発・支援

- 過労死等防止のためには、当人や家族が出来ることについての啓発が重要となるので、家族等へ情報が届く仕組みが必要である。(当事者委員)
- 遺児の健全な成長や保護者の育児の悩みをサポートするための相談システムを整備してほしい。(当事者委員)

公務員の過労死等防止対策

- 現行の大綱には国家公務員、地方公務員に関する記載が少ないので、国家公務員、地方公務員についても数値目標や取組を記載する必要がある。(当事者委員)

調査等のあり方

- 調査研究は貴重な知見であり、職場での過労死等防止対策に具体的にどう活かすかも大綱に書き込むべきである。(当事者委員、使用者側委員)
- 中小企業への啓発等のためにも、事業所規模別の認定件数を公表してほしい。(専門家委員)
- 36協定の締結件数や締結割合等を指標とし、施行状況を定期的に確認することが重要である。(労働者側委員)

《コロナ禍の過重労働への影響について》

コロナ禍での大綱見直し

- 今後もしばらくはコロナの状況が続いていくということを前提とした大綱の見直しが求められる。データの取り方や対策の検討に注意が必要である。(専門家委員)
- エッセンシャルワーカーを中心として厳しい労働環境にあり、コロナ禍での過重労働や感染リスクのある中での高ストレス労働の防止を大綱に書き込むべきである。(専門家委員、労働者側委員)
- コロナ禍でテレワークやダブルワーク、フリーランスなどの新しい働き方が普及している。時間の経過とともに問題も深化してきているので、最新の実態を把握する必要がある。(専門家委員、使用者側委員)
- コロナ禍で過労死等防止対策の取組が後退することを懸念している。そうならないよう具体的な取組の進め方を大綱に盛り込む必要がある。(当事者委員、労働者側委員)

テレワーク

- コロナ禍でテレワークが一気に普及し、新たな課題も明らかになってきている。大企業に比べて中小企業はハード・ソフト面で厳しい状況であり、目標を設けるにしても数値が一人歩きしないように留意する必要がある。(使用者側委員)
- テレワークにはメリットもあるが、コミュニケーション不足や機器の負担など労働者にとってデメリットもある。(専門家委員)

副業兼業

- 副業兼業はルールが確立・定着しておらず、長時間労働になりがちである。(専門家委員)

数値目標

- 目標設定のあり方について、現在「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 %以下にする」という数値目標が設定されているが、今後、業種ごとに見たうえで、業界特性に応じた対策を講じることや、いわゆる正社員の実態を正確につかむために、週労働時間 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についても目標を設けることなどが考えられる。(労働者側委員)

《新たな視点について》

G to B

- 行政との取引における短納期や急な仕様の変更など、長時間労働を招く商慣行の是正についても大綱に盛り込むべきである。(使用者側委員)

デジタル

- DX(デジタルトランスフォーメーション)、IoT、AI 等の先端技術の進展による影響もみることがある。(使用者側委員)

ハラスメント

- ハラスメント防止法が施行されており、調査も含め実態を把握し、ハラスメントがなくなる原因が何か議論するべき。(専門家委員)

《その他》

若年労働者

- 若年労働者の自死を防ぐために、若年労働者への安全配慮を企業に義務づけ、違反した企業には罰則・企業名の公表を検討すべきである。(当事者委員)

労災補償

- 現行の脳・心臓疾患、精神障害にかかる労災認定基準は制定から時間が経っており、テレワークなどの新しい働き方や新たに得られた医学的知見に応じて認定基準を見直すこと。(専門家委員)
- 長時間労働などの過酷な状況にある研修医やフリーランスを含む特別加入についても、過労死等の件数を公表してほしい。(専門家委員)

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

令和3年3月24日現在

(専門家委員)

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

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

(労働者代表委員)

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

(使用者代表委員)

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

= 会長

= 会長代理

「過労死防止対策大綱」改訂にあたっての意見

黒田 兼一

(過労死等防止対策推進協議委員、過労死防止学会代表幹事)

今回の見直しは、2018年以降、この3年間の活動とその成果を踏まえ、今後の3年間の活動目標を定めるためのものであると考えます。

平成31(2019)年4月からは「働き方改革関連法」が、また翌(2020)年6月には「ハラスメント防止法」が施行されました。さらに昨(2020)年(令和2年)4月以降、新型コロナウイルス感染症が蔓延し、緊急事態宣言が発せられる生活環境は激変しました。これらに見られるように、働くことをめぐる環境も大きく変わってきており、新しい大綱はそれに合わせたものにしなければならないのはいまでもありません。

以下では、2018年版の大綱をベースに、修正すべき点に絞って、私の意見の骨子を記すことにします(以下、2018年版大綱のページ番号は令和2年版『白書』による。原文のフォントをHG正楷書体で表示)。

「第1 はじめに」の部分

256頁:「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。

この後に以下を加筆されたい。

このことは先進国の中では日本が特異な存在であることを意味している。

256頁: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・・・

この後に以下の文章を加筆されたい。

いまなお後を絶たない状況にある。さらにこの3年間は過労による若年者の精神疾患や自殺の増加という様相が強まっている。さらに昨年来の新型コロナ感染拡大に伴う働き過ぎが社会問題化している。

258頁の「(4)ハラスメントの発生状況」の文の最後に以下の主旨で追加を要望

2020年6月、ハラスメント防止法が制定施行されたが、それらの実践が、大企業、公務員職場などに限定されている(中小企業は2022年から)だけではなく、ハラスメントの定義も不十分で、労基署を中心とする労働現場の監督官庁による行政指導が適切に出来ない法規定に留まっている。セクハラやマタハラ等の防止に関しては、すでに事業主に防止措置を求める法改正(1994年4月「女性労働者に対するセクハラ防止のための配慮義務」、2007年「男女労働者に対するセクハラ防止のための措置義務」、2017年「マタニティ・ハラスメント防止の措置義務」)がなされてきたにも拘わらず、依然として労働局への相談や紛争解決

の援助申立の多くを占めているという現実がある。具体的にみれば、労働局への相談件数、毎年約2万件の内、「セクハラ関連」が40%、「マタハラ関連」が35%と、両者で全体の約7割を占めている（「男女雇用機会均等法の施行状況」、資料：厚労省「令和元年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」）。さらに厚労省調査でも、約4割の企業がセクハラ対策に取り組んでいないという実態が明らかにされている。これらを踏まえると、罰則規定を欠いているという不十分な現行法の抜本的な改定を視野に入れながら、ハラスメント一掃に向けて、違反した企業名の公表を含む取り組みの強化が必要である。

259頁：「(6)の自殺の状況」部分で、近年減少傾向にあると述べられていますが、以下の内容を考慮されて加筆をお願いしたい。

自殺者数の減少の一方で、変死者数が増えているという統計もあり、実際に自殺者数が減少しているのかどうか、警視庁、厚労省などで子細に検討する必要がある。

また2020年の新型コロナウイルスのパンデミックで、内定取り消し、雇い止め、解雇などが発生し、前年度比で20%以上もの自殺者の増加が7月以後の統計で報告されていること、さらに高額な生活費、学費で苦しむ学生がコンビニや居酒屋でのバイトが出来なくなったために、中退を余儀なくされたという事態が発生しており、注意を要することを指摘されたい。

259～260頁：「国家公務員と地方公務員の公務災害の状況」については、昨今の集中豪雨等の自然災害、コロナ禍での諸問題を踏まえた叙述を要望したい。

260頁：「課題」部分に以下についての言及を要望

近年、いわゆる「一人親方」「個人請負」等のかたちで「雇用によらない働き方」が拡大傾向にある。それらは一時的なものではなく、ICTやWebの発達・普及に伴って、今後も普及していくことが予想され、労働災害や適正な労働時間という観点をもって注視していく必要がある。この適正な労働時間の確保と働き過ぎの防止という視点からは、さらにいわゆるダブルワーク、そしてコロナ禍で急速に普及し、拡大したテレワークについても、その実態把握の調査と新たな基準作りが急がれる。

261頁の最後にあるハラスメントに関して、以下のように要望

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、昨年「ハラスメント防止法」が制定されたが、その確実な実行のためには、職場での人事労務管理のあり方まで踏み込んだ対策が求められる。違反した企業の企業名公表などを含めて、予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要である。さらに「仕事でのハラスメントを禁じるILO条約」批准に向けて、セクハラ、マタハラ、「パワハラ」を包括した「ハラスメント禁止法」制定に向けて引き続き努力が望まれる。

「第2 過労死等の防止のための対策の基本的な考え方」部分について

261～262 頁：「調査研究の基本的な考え方」部分に以下の内容を盛り込むことを要望

- ・過労死と過労自殺の直接的要因となる「業務による過重労働とストレス」には、主に「過重労働」（長時間労働、不規則勤務、深夜労働、精神的緊張の強い業務等）と「強い心理的負荷」の二つが関係している。この後者（「強い心理的負荷」）を誘発する要因としては、「仕事の失敗や過重な責任の発生」「仕事内容・仕事量の大きな変化」「対人関係の悪化やハラスメント」などがある。
- ・近年の過労自殺には、必ずしも長時間労働でなくても、職場における対人関係の悪化やハラスメントなどによる「強い心理的負荷」を原因とする事例も少なくない。
- ・そうした現状を踏まえると、職場におけるハラスメント発生の要因とその構造分析を深める必要がある。実際、「厚労省平成 28 年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によれば、パワーハラスメントが発生している職場の特徴として、「残業が多い・休みが取りにくい」「上司と部下のコミュニケーションが少ない」「失敗が許されない・失敗への許容度が低い」「業績が低下・低調である」「従業員間の競争が激しい・評価と実績との連動が徹底している」などが見られ、こうした人事労務管理の実態を把握できる研究が必要である。
- ・またいわゆる「一人親方」・「個人請負」等のかたちで「雇用によらない働き方」が拡大傾向にある。それらは一時的なものではなく、ICT や Web の発達・普及に伴って、今後も普及していくことが予想される。またコロナ禍で急速に普及し、拡大したテレワークも、今後も普及していくことが考えられる。このような新しい「働き方」は、いわゆるダブルワークも含めて、その労働時間の把握をどのように行うのか、労働災害や適正な労働時間という観点からはけして軽視できない。適正な労働時間の確保と働き過ぎの防止という視点から、新たな基準と社会的合意に向けて、まずはその実態の調査研究が不可欠である。

262 頁：「(3)職場の関係者に対する啓発」部分に、次の内容を加筆要望。

特に過労死・過労自殺を出してしまった企業の役員・人事労務担当者には、過労死防止についての研修と、時間管理を含む人事労務施策の点検と見直しを義務付け、その結果を報告すること。

「第3 過労死防止対策の数値目標」について

目標数値については、実現できそうにない理想的なものを並べても意味がないし、かといって余りにも低い目標でも防止対策にはならない。数値目標のあり方は「努力目標」だけでなく、ある程度の「強制性」をもたせたものがあった方が良いのではないかと。いろいろ出しあって決める以外にないだろうが、ともあれ漸進的なものに変更することを要望したい。

「第4 国が取り組む重点対策」について

266 頁:「労働行政機関等における対策」の(2)過重労働による健康障害の防止対策について、以下のように追記を要望する。

「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。特に高血圧や糖尿病などの生活習慣病、慢性疾患を抱えている労働者には、たんに過重労働を避けるだけでなく、その人にふさわしい働き方を指導する。

また、続く(3)メンタルヘルス・ハラスメント対策について、以下のことを踏まえて書き換え(もしくは加筆)を要望したい。

この現状としては、パワハラを受けたと感じた者の内、約4割の者が「何もなかったと答えている」が、その主な理由として、最も多いのは「何をしても解決にならないと思ったから」「職務上不利益が生じると思ったから」となっている(厚労省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告」H24.H28)。何が問題なのか?「相談窓口」を設置したものの、ほとんど機能していないし、しかも法律では、相談したことが不利益にならないように求めているにも拘わらず、逆に不利益を被ったという事例すらあると聞く。そもそもハラスメントが私的で隠された所で個人的に行われることが多いことも関係しているのかもしれない。これらの根本的な原因は、現行法が禁止規定を欠いた単なる「防止措置法」であるからだとと思われるが、しかしこの法律の枠内でも、ハラスメント発生のメカニズムを踏まえて、悪質な場合の社会的公表、経営幹部と人事労務関係部署のハラスメント研修の義務付けなど、指導を徹底強化することは可能であろう。ハラスメントの予防と解決に向けた取組について、法改正を視野に入れつつ、現場での人事労務管理まで踏み込んでその適正化への指導など、実効性ある対策が必要である。

267 頁:「2 調査研究等」の(1)過労死事案の分析に関して、以下を要望。

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。~~これまでの「労災認定」の方法や基準の是非まで遡って、その根本的・抜本的な分析を行う。

267 頁:「(3)労働・社会分野の調査・分析」に以下について言及することを要望

- ・昨今の「新しい働き方」(「雇用によらない働き方」=個人請負等)に関わる実態調査
- ・ダブルワーク労働者の労働時間と休息時間の調査
- ・テレワークでの労働時間実態と労働時間管理の実態調査
- ・コロナ禍での医療従事者・介護職員・公務職員(警察および消防を含む)・教職員の労働時間等の調査
- ・勤務間インターバル制度の導入だけでなく、その運用実態についての調査

268 頁：「(2)大学・高等学校における労働条件に関する啓発の実施」の後半(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。)の後に以下について加筆することを要望。

「特に大学において啓発授業への参加は一部の大学に限られており、より多くの大学で何らかの形で講義・講話がおこなわれることが望まれる。この点を考慮して、それぞれの大学において実施されている「初年次教育科目」(1年生対象の共通教育科目)において、大学と国並びに関連する地方公共団体、労使、民間団体との協力・連携して、ワークルー教育を含む啓発授業を実施するよう努める。」

269 頁：「(3)長時間労働削減のための周知・啓発の実施」の後半部分の修正要望

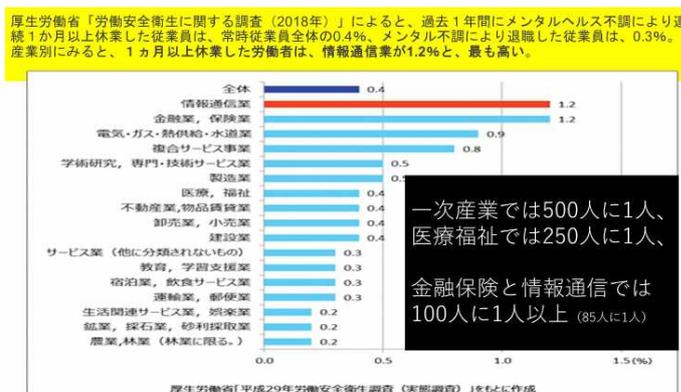
仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保することによって、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を改善し、女性や高齢者も含めて全ての労働者が働きやすい社会に変えていく必要がある。そのためには、原則として、月45時間かつ年360時間とする時間外労働の限度について周知・啓発すると同時に、健康維持と健康増進が可能な労働時間管理に改善していくことが必要であることをも周知・啓発する。

269 頁：「(5)勤務間インターバル」部分について、以下についても言及を要望

勤務間インターバル制度の導入に当たっては、全労働者の20%以上にのぼる交代勤務労働者の健康維持のために、夜勤、準夜勤などの月毎の回数について、労働科学の知見、欧米の取り組みに学んで、世界標準となるように早急に周知・啓発を行う。

272 頁：「エ 情報通信業」に以下を参考に言及をお願いしたい。

後掲図のように、情報通信業界におけるメンタルヘルス不調者の発生率は金融・保険業界と同等で、農林・水産業の6倍の高さである。これは、高度な頭脳労働と肉体労働を、同じ8時間労働制で見なしてよいのかという課題を提起している。肉体の疲労と精神の疲労を同程度の労働時間だけで規定して良いのか。見方を変えていく必要があるように思われる。疲労科学、労働科学の知見を盛り込まないと、実りある解決策には至らない。このような視点からの言及が望まれる。



273 頁:「カ その他」のオリンピック関連の叙述は削除が必要

「第5 国以外の主体が取り組む重点対策」について

277 頁:「経営幹部等の取組」について、以下について何らかの言及をされたい。

健康経営優良企業の認定を受けていながら、長時間過重労働を強いている企業については、過労死等防止対策の社会的意義の自覚を促すことが望まれる。そのためには、上記したように(3ページ) 経営幹部・人事労務担当者に研修と人事労務施策の見直し・改善を義務付け、その結果を報告させることも必要である。

毎年秋に実施されているシンポジウムについてであるが、深い関心をもっている一部のNPO や労働組合の協力を除いて、参加者は限られているのが現状である。特に企業やその関連機関の参加は極めて限定的である。参加を促すための具体的な対策を考えてみる必要がある。以下に掲げるいくつかを検討され、可能なものを大綱に盛り込んでもらいたい。

- ・ 労基法違反で摘発された企業の役員と人事担当者の参加の義務付け
- ・ 過労死(過労自殺)を出してしまった企業や自治体、団体の役員・人事担当者、およびその労働組合(従業員組織)の参加の義務付け。
- ・ ハラスメントについても同様な措置を要望
- ・ 中小零細企業の参加を促すため、研修とシンポ参加の認定制度の創設(かつての「カエル! ジャパン」のようなキャンペーンではなく、くるみん認定のように)

2021.1.22

大綱の改正について 遺族意見書

寺西笑子、工藤祥子、高橋幸美、渡辺しのぶ

1. 全体に対しての意見

取り組みの中に、調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の活動支援、のほかに「対策」を入れ5つ目の取り組みとする。

- 理由
- ・これまでの調査分析結果により一定の実態把握が明かになり、必要な取り組みが指摘されている。
 - ・精神疾患を発症すると短期間で自死につながるというデータがでているので、長時間労働やハラスメントを受けている社員が自分で相談に行くのを待つよりも、会社の責任者、労務管理者、人事、上司などが、強制的に産業医に相談に行かせ対応をする、など社員の不調を見逃さず、命を助ける手立てを考えて欲しい
 - ・重点業種の調査研究が一巡したことから、調査研究で得た結果から実効性のある過労死等防止への対策を講じるとともに、その結果をフィードバックして引き続き調査研究を進め、更なる対策を講じて欲しい。

重点業種である「教員」については別途特別に項に、過労死等の防止、過重労働の解消、パワーハラスメントの防止、相談窓口の充実、メンタルヘルス対策の充実、勤務時間制度の適切な運用のための対策を講じることが大綱に書き込む。

2. 調査分析について

- ・長時間労働させている事業所、36 協定特別条項で長時間労働締結している事業所、是正指導した事業所、自主申告制の事業所、ハラスメント被災した事業所、へ調査。

- ・ 正確な労働時間の把握の義務付けと違反企業への対策

正確な労働時間の把握のために「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」の遵守を事業所に徹底させること。労基署は 36 協定、特別条項の届け出段階で危険な長時間労働の阻止に努めること。監督行政の指導の段階で過労死の発生を防止するために、悪質な事業所の立ち入り調査を強化し、違反事業者の公表制度も強化し、監督行政の段階で過労死の防止を有効に行うこと

- ・ 監督行政の強化 違反企業へ立ち入り調査の強化、公表制度の強化

賃金未払い残業や長時間労働、不適切な労働時間の改ざんが悪意で行われている事業所で過労死が起きているとは考えられる。監督指導の結果虚偽の是正報告をしていた事業所の公表事例もあるように、悪意をもって違法管理をしている事業所で労働者が被害に苦しんでいることが考えられることから、過労死防止のために労基法違反の監督指導の強化、企業の労働時間の正確な記録と、労働者への賃金の支払い義務を怠った場合公表の強化をする。是正段階で悪質な企業の再発防止策の公表制度の強化。事業所への啓発のため公表制度の強化。

- ・ 自殺者についても調査してほしい。

理由 2019 年の自殺者 20169 人の内、被雇用者・勤め人は 6202 人、その中で、遺書により勤務問題が原因動機のひとつの自殺者は 1949 名とされている、しかし他の 4253 人は遺書がないだけで勤務以外の理由とはいえない、勤務の可能性もある。

- ・ コロナ禍の中で過重労働に陥っているエッセンシャルワーカー従事者の実態調査。

- ・ 自営業者の過労死についても調査を行い、防止のための対策を講じて欲しい。

- ・ 産業医との面接の中で、長時間労働やハラスメントがあるとわかった場合、どのような対応をとるかを企業はあらかじめ決めておき、それを公表するようにして欲しい。

- ・ 過労死等の現状において、厚生労働省が「請求件数と決定件数、支給決定件数」としているが、国家公務員は「協議件数と判断件数」地方公務員が「受理件数と認定件数」と

なっている。協議件数や受案件数ではどれだけの請求があったのか分からないため、厚生労働省の「請求件数と決定件数、支給決定件数」に統一して欲しい。

また国家公務員や地方公務員においても労災と同じような統計を載せて欲しい

3. 啓発について

- ・過労死を出した企業の事業主と幹部・管理者・労働組合を含む労働者へ「労働条件・労働問題過労死に関する啓発セミナー」の実施。

- ・厚労省の機関だけでなく、自治体と連携し周知する。

- ・ワークルール教育を推進するための法制度を整備する、もしくはキャリア教育のカリキュラムと連動して行われるようにすることを望む

- ・職場風土改善のための啓発活動

理由 職場の中には「無理しても会社のために働くのが当然」とか「自分が若い頃は長時間労働が当たり前だった」と考える労働者がおり、若年層に無理を強いる一因となっている。このような職場風土を改善するためセミナーの開催や労基署の指導をお願いしたい

- ・勤務間インターバル制度の導入の目標を 100%に

理由 EUで義務化されている勤務間インターバルの11時間は最低ラインだと考えます。拘束時間13時間は8時間の労働時間、1時間の休息、4時間の時間外労働で、週5日、4週続けると80時間の時間外労働で過労死ラインになります。11時間のインターバルで、9時始業で22時まで就業していたら、過労死防止の観点だけではなく、ワークライフバランスと言う点からは文化的な生活を保障することは不可能です。22時に退社して、帰宅して家事をするなら少子化問題の観点では女性労働者も男性労働者も子育ては不可能です。人出不足で労働時間が多い職場で育児休暇を取得した場合には取得者以外の負担が増加する事態になります。少子化対策、男性労働者の育児休暇の取得率

をあげるためには、男女共正社員の長時間労働を減らす必要があります。

総務省の労働力調査は、月末1週間就業時間について週60時間以上の雇用者の割合は小規模事業所が多いとなっており、大企業では長時間労働の削減への意識が高まってきていますが、一部の職種や小規模事業所への取り組みが一層必要になっています。

・労働時間の上限規制と36協定の廃止

理由 過労死を防止するために全ての職種で、36協定の特別条項を廃止して、休日労働も含め時間外労働の上限を週15時間、月45時間、年360時間とする。総務省の労働力調査は、月末1週間就業時間について週60時間以上の雇用者の割合は小規模事業所が多いとなっており、大企業では長時間労働の削減への意識が高まってきているが、一部の職種や小規模事業所への取り組みが一層必要となっており、規模にかかわらず、全ての職種に適用されることを希望します。

・若年労働者への特別な配慮、配慮に欠いた事例の厳重措置

理由 若年労働者に対しては特別な安全配慮が必要であることは、これまで以上の啓発で事業所に周知されるように求めます。若年労働者の名ばかり管理職の36協定の適用除外を禁止し、過労死を出した場合は安全配慮義務違反として厳重な処置並びに公表がなされるよう求めます。

4. 周知について

- ・2020年までに数値目標が達成できなかった6項目について、通達、告示、省令に格上げして周知する。

5. 相談体制の整備について

- ・大企業の取り組みだけでなく、中小企業、小規模の事業場、零細企業が利用しやすい

い相談体制が求められる。

- ・働き過ぎで身体や心を壊し、退職した労働者の再就職にあたり、リハビリ期間を含めて段階を踏んだ社会復帰のための仕組みを作りたい。
- ・過労死防止のために当人や家族が出来ることについて、盛り込んでほしい。

6. 民間団体の活動に対する支援について

- ・遺児と保護者の相談窓口の設置

理由 民間団体の活動に対する支援の中で、シンポジウム以外の活動に対する支援として「過労死遺児交流会」が行われているが、この活動は近年、未就学児から小学生の参加者が増えている。しかし、過労死遺児は遺児交流会に参加しなくなる年齢の思春期以降も、生き辛さを抱えていることが多く、問題行動となって現れることも多い。また、そのような子どもを育てる親も相談先を求めていることが多い。2019年度の遺児交流会の参加者に対するアンケートでは、保護者向けに子育てや心理相談を行う体制があると心強いと答えた割合は83%に上がった。しかし、従来の学校対応のスクールカウンセラーや相談所は過労死に対して理解が浅く、過労死遺児が就労に対して深い葛藤を抱えていることを理解していないこともある。従って、遺児たちの健全な成長や母親・父親の育児の悩みをサポートするために相談システムの設置をお願いしたい。

7. 労災補償について

- ・認定基準の適正な改正を求める。労災請求された事業主は労働時間など虚偽報告をしてはならない。
- ・公務災害においては労働局や労基署に該当する監督機関および相談期間がないことについて何らかの代替措置を講ずる必要がある。また、以下の理由から大綱にその対策を講じることを書き込むを望む。

理由 第3者的な相談機関がないことで、相談することができずに、追い詰められたり過労死等につながってしまうケースも多いと考えられる。

また民間で行われているような、労基法、労安法等（国家、地方公務員法）を守らなかった場合の監督行政機関がないために、違反したとしてもそのままにされ、過労死等が抑制される術がない。

公務災害認定においては任命権者を通すことが前提であるため、被災者側に調査に入ることもなく、任命権者の意見のみで判断されるのは公正さにかける。そもそも民間で進められている議論のレベルまで、国家、地方公務員については到達していない。

公務職場にも色々な職種があるので、縦割りではなくそれぞれに関わる関係省庁が連携して対策を講じていく必要がある。

以 上

2021年1月26日協議会資料

2021年過労死防止大綱策定（改定）にあたっての基本的考え方

協議委員 弁護士 川人 博

2021年1月26日

第1 現状認識

- 1 過労死防止法施行後6年が経過し、各種の取り組みが進められたことは事実であるが、職場の過労死・過労性疾患が減少せず、深刻な被害が続いており、法の理念の実現には、ほど遠い。
- 2 「働き方改革」関連法施行から2年近く経過したが、一部の職場を除き、長時間過重労働が継続し、とくに適用除外（猶予）となった建設・運輸・医師などにつき深刻な状況が続いている。
- 3 コロナ禍にあって、エッセンシャルワーカー（医療・介護・生活必需品販売業・公務員等）の過重労働がすでに約1年近くも強いられており、他方で、経営危機により解雇・雇止め等の続発により、そのストレスから精神疾患・自殺が増加している。
- 4 長時間労働による過労とともに、職場のハラスメントによる健康被害が深刻な状況が続いており、その根底には、長時間労働と通底する職場の問題点が横たわっている。

第2 大綱改定にあたっての基本的視点

- 1 デジタル産業革命による労働状況の変化に対してどう対応するか。

1990年代後半以降のデジタル革命によって、従来の長時間労働システムにはなかった過重労働の形態が作られ、広がっていった。

この変化ないし深化によって、労働の過密性、稼働場所の拡大、深夜労働の増大、オフの時間帯への仕事介入等が進行した。働く者の健康を守る観点から、この実態の調査・分析、改善が求められている。

とくに拡大するテレワークについて、労働環境の改善、労働時間の正確な把握による長時間労働の防止、業務ストレスの軽減につき、調査・分析が求められている。

- 2 日本の長時間労働を論ずる場合に、性別二極分化（男性の長時間労働と女性の非正規短時間労働）が特徴として強調されてきた。

だが、週60時間以上の女性長時間労働者が、1997年約38万人から207人には約79万人に増え、その後も、約74万人（2012年）、約65万人（2017年）と高止まりしている（就業構造基本調査）。1999年の法改正（女性の残業・深夜労働規制の撤廃等）により、女性労働者にもひろがった長時間の実態の調査・把握・改善が求められている。

- 3 「働き方改革」により職場は変わったかについて、業種別・職種別に調査・分析し、過不足ない実態把握が求められている。

その際大切なことは、労働時間数の正確な把握・認定を企業・行政当局がおこなっているか否かである。休憩時間・社屋外労働・出張等の実情を正確に把握し、労働時間の過少認定とならないような取り組みが不可欠である。

- 4 高プロ制導入による対象者、裁量労働性の対象者、労基法41条2項適用の対象者

等、労基法の労働時間規制の例外が認められている労働者につき、労働時間数の把握・認定がなされている否かの調査・分析を行い、必要な改善が求められている。

5 現行法上、「自営業」とされているが、実質的に労働者性を有している働き手の長時間労働、過重労働の実態を調査・把握し、その健康を確保するためのとりくみが求められている。

6 顧客に接するサービス産業に従事する労働者にとって、顧客の存在・行動は、労働環境であり、労働条件の主要な構成要素である。したがって、顧客との関係について、労働者のいのちと健康を守るとの観点から、必要なルールをつくり、労働者の過労・ストレスを軽減する方策が求められている。

7 コロナ禍にあって、過重労働を余儀なくされている労働者（官民間問わず）、リストラによるストレスに晒されている労働者の実態把握・分析を速やかに行い、その改善をはかることは緊急の課題である。

8 国家公務員、地方公務員の労働環境の改善、過重労働の軽減をはかることは、当該労働者の健康にとってだけでなく、社会全体にも大きな影響を与える事項である。国家公務員の長時間労働の原因として、国会議員との関係（質問どり、国会待機等）がかねてから指摘されているにもかかわらず、改善の兆候が見られず、その結果、過労死・過労疾病があいつぎ、他方、若手の退職者が増加している。この問題をタブー視することなく、積極的に調査・分析・改善に取り組むことが求められている。

9 今日において、職場の健康破壊の原因として、長時間労働と並んで、ハラスメントがますます重要な位置を占めている。職場のハラスメントの頻発は、職場外にも拡散し、社会全体のストレスを深刻なものにしている。こうした状況を改善するためには、なぜハラスメント加害が発生するのか、なぜ会社組織が防止できないのか、なぜ被害者を保護できないのか、等調査・分析し、改善策を実施しなければならない。

10 過労死・過労性疾病、ならびにその原因たる長時間労働・ハラスメント等の調査統計を量的にも質的にも充実させ、社会の実像を正確に反映させるものとする。労災認定は、被災者・遺族救済のためのみならず、社会統計としても重要な要素となっているのであり、その認定基準の適正化は、過労死防止法の観点からも極めて重要である。

以上

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」 2021年度改定にあたっての意見書

2021年3月1日

厚生労働省過労死等防止対策推進室 御中

過労死等防止対策推進協議会委員

工藤祥子

高橋幸美

寺西笑子

渡邊しのぶ

岩城 穰

川人 博

黒田兼一

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下・過労死等防止大綱という）の2021年度改定にあたって、上記協議会委員7名は、下記のとおり意見書を提出する。

意見書の構成は、現大綱（2018年＝平成30年7月24日）の構成にほぼ対応するような形にし、それぞれの箇所でも盛り込んでいただきたい内容を記載している。

記

第1 はじめに

1 これまでの取り組み

過労死防止法施行後6年が経過し、各種の取り組みが進められたことは事実であるが、職場の過労死・過労性疾患が減少せず、深刻な被害が続いており、法の理念の実現には、ほど遠い。

「過労死」という言葉は、我が国のみでなく、国際的にも「KAROSHI」として知られている。仕事の過労・ストレスによる疾病・死亡については、海外においてもある程度は発生している現象ではあるが、日本においては、業種・職種・年齢・性別・地位を問わず広範に発生している。このような過労死の実態は、世界の中でも日本が特異な存在であることを示している。

2018年度大綱制定後の3年間は、「働き方改革」関連法の施行等にもかかわらず、状況はなかなか改善せず、特に、過労・ストレスによる若年者の精神疾患の増加が目立っている。さらに、昨年来の新型コロナウイルス感染拡大に伴うエッセンシャルワーカーズ（医療・介護・生活必需品販売業・公務員等）等の過重労働が社会問題化するなど、新たに様々な課題が生まれている。

2 職場をめぐる状況の変化に対する対策を

(1) デジタル産業革命による労働状況の変化に対してどう対応するか

1990年代後半以降のデジタル革命によって、従来の長時間労働システムにはなかつ

た過重労働の形態が作られ、広がっていった。

この変化ないし深化によって、労働の過密性、稼働場所の拡大、深夜労働の増大、オフの時間帯への仕事介入等が進行した。働く者の健康を守る観点から、この実態の調査・分析、改善が求められている。

とくに拡大するテレワークについて、労働環境の改善、労働時間の正確な把握による長時間労働の防止、業務ストレスの軽減につき、調査・分析が求められている。

(2) 「働き方改革」により職場はどのように変わったか

「働き方改革」関連法が施行されてまもなく2年になろうとしている。この間の職場の変化について、業種別・職種別、年齢別に調査・分析し、過不足ない実態把握が求められている。

その際大切なことは、労働時間数の正確な把握・認定を企業・行政当局がおこなっているか否かである。出勤退勤時刻・休憩時間・社屋外労働・出張等の実情を正確に把握し、労働時間の過少認定とならないような調査・取り組みが不可欠である。

また、規制対象外労働者の正確な状況把握と対策が重要である。

高度プロフェッショナル制導入による対象者、各種裁量労働制の対象者、労基法41条2号適用の対象者等、労基法上の労働時間規制の例外が認められている労働者につき、労働時間数・健康管理時間数の把握がなされているか否かの調査・分析を行い、必要な改善が求められている。

ダブルワークが増加する傾向にあり、その労働時間に対する監督行政が重要な課題となっている

(3) 女性・若者の長時間労働・ストレスに関する分析と対策を

日本の長時間労働を論ずる場合に、性別二極分化（男性の長時間労働と女性の非正規短時間労働）が特徴として強調されてきた。だが、週60時間以上の女性長時間労働者が、1997年には約38万人から約79万人に増え、その後も、約74万人（2012年）、約65万人（2017年）と高止まりしている（就業構造基本調査）。1999年の法改正（女性の残業・深夜労働規制の撤廃等）により、女性労働者にもひろがった長時間の実態の調査・把握・改善が求められている。ちなみに、労災認定数から見ても、2010年度から2017年度の8年間で精神障害については、女性が31.4%を占めている（令和元年度過労死白書81頁）。

また、男女を問わず、20代など若年労働者の過労死・過労疾病が増加する傾向にあり、その現状把握と対策が求められている。ただし、若者の過重労働防止のために中間管理職の労働時間が増大する職場もあり、その対策もあわせて必要である。

(4) サービス産業の増加と顧客との関係対策を

第3次産業に従事する労働者の割合がますます増加している中で、顧客に接するサービス産業に従事する労働者にとって、顧客の存在・行動は、労働環境であり、労働条件の重要な構成要素である。したがって、顧客との関係について、労働者のいのちと健康を守るとの観点から、必要な職場ルールをつくり、労働者の過労・ストレスを軽減する方策が求められている。

(5) 雇用によらない働き方の就業者の実態把握と対策を

現行法上、雇用によらない働き方の就業者のうち、実質的には労働者性を有している働

き手が増加傾向にある。このような従属性の強い「自営業」者の長時間労働、過重労働の実態を調査・把握し、その健康を確保するためのとりくみが求められている。

(6) コロナ禍と過重労働・ストレス対策を

コロナ禍にあつて、過重労働を余儀なくされている医療・介護・小売りスーパー・配送労働者・公務員等（いわゆるエッセンシャルワーカーズ）、解雇、雇い止め等の被害に晒されている労働者のストレス、テレワーク等の労働形態に伴うストレスの実態把握・分析を行い、その改善をはかることは緊急の課題である。

(7) 頻発する災害に対処する公務員の過重労働対策を

近年においては各地で災害（地震、台風、洪水等）が相次ぎ、公務労働の必要性が一段と増している。これらに対処する地方公務員、国家公務員の労働環境の改善、過重労働の軽減をはかることは、当該労働者の健康にとってだけでなく、社会全体の安全にとっても大きな影響を与えることになる。

(8) いのちと健康のために、ハラスメント対策の強化を

2020年6月にパワハラに関する新法（改正労働施策総合推進法）が施行された。

今日において、職場の健康破壊の原因として、長時間労働と並んで、ハラスメントがますます重要な位置を占めている。職場のハラスメントの頻発は、職場外にも拡散し、社会全体のストレスを深刻なものにしている。こうした状況を改善するためには、なぜハラスメント加害が発生するのか、なぜ会社組織が防止できないのか、なぜ被害者を保護できないのか等、具体的事例を調査・分析し、改善策を実施しなければならない。

3 取り組むべき具体的課題について

(1) 労働時間

「働き方改革」によって、労働時間は減少しただろうか。

確かに、100時間以上の時間外労働36協定の違法化により、若干の職場では、実際に労働時間の短縮がはかられたと思われる。

しかしながら、

第1に、例外業種＜建設・運輸・医師など＞における長時間労働の固定化

第2に、労基法41条2号を著しく拡大解釈して、名ばかり管理職の無制限長時間労働

第3に、固定残業制を違法に使い、長時間労働を続ける

第4に、社屋外労働、特に自宅内労働、移動時間を労働時間とせず、また、休憩時間を過大に算定し、これらの手法によって労働時間を過少に繕い、長時間労働を隠す

などの実態がある。

「働き方改革」関連法の施行によって労働時間を短縮するのではなく、違法とされないために、労働時間を隠す職場が増えていることは確かであり、行政による的確な調査と実効性のある対策が求められている。

(2) 深夜労働・不規則勤務

労働の過重負荷は、日中の労働時間数だけでなく、深夜労働・不規則勤務による負荷を考慮しなければならない。しかしながら、深夜労働については、割増賃金率での考慮はあるものの、労働時間の規制は特段なく、労働時間帯の不規則性についても、規制がない。この結果、とくに深夜交替制勤務に従事する労働者の過重負荷の軽減が図られていない職場

が多く、改善策が求められている。

(3) ダブルワークによる長時間労働

ダブルワークが増加する傾向にあり、総体の労働時間の把握が重要な課題となっている。具体的には、先行契約における労働時間について後行契約時に正しく申告すること、先行契約の雇用主に後行契約を締結したことを正しく申告させ、それによる不利益を与えないこと、先行・後行いずれについても時間外労働を原則としてなくすことなどが求められている。

(4) コロナ禍の過重労働・ストレス

コロナ禍の労働の過重負荷、特に著しい繁忙職場における実態は、働く者のいのちと健康を損なう事態となっている。医療・介護・小売りスーパー・配送などの職場改善が強く求められる。また、リストラが進行する職場においては、人員整理による残存社員とくに店長などを中心に長時間労働が蔓延している。他方では、テレワークによる不規則勤務・深夜勤務も生まれており、コミュニケーション不足から生ずるストレスも増大している。従来から問題になっていた医療・介護現場の長時間・過重労働はコロナ禍において一段と深刻となり、業務上のコロナ感染も加わり、働く者のいのちと健康を脅かしている。これらの職場においては、年配の労働者のみならず、20代30代の若い労働者の過労・ストレスが増大しており、年齢を問わず対策が求められる。特に医師については、若い研修医の過労死が後を絶たず、その実態解明を行い、防止対策を急がなければならない。

(5) 形式上雇用によらない働き方における過重労働の防止

近年、いわゆる「事業者」「個人請負」「一人親方」等の名称で「雇用によらない働き方」が拡大傾向にある。それらは一時的なものではなく、ICT（インフォメーション・アンド・コミュニケーション・テクノロジー）やWebの発達・普及に伴って、今後も一層拡大していくことが予想される。このことから、適正な労働時間の確保と過重労働防止という視点から注視し、必要な是正を行う必要がある。

(6) 年間休日の確保について

有給休暇の取得を大幅にアップさせる課題とともに、年間休日の増加を推進することが重要である。現在においても、建設業等では、週休1日制または隔週週休2日制の業界が多く存在し、年間の所定休日が少ない職場が多い。また、祝日が入っても、出勤を義務付けられている職場もある。真夏の7・8月の所定休日がないか、あってもごくわずかの日にちの職場が多い。労働者の年間の実質的な休暇を増加させる取り組みが必要である。

(7) 職場におけるハラスメント規制

2020年6月、ハラスメント防止法が制定施行され、中小企業については2022年施行となっている。この防止法は、企業に相談窓口を設置させる義務付けに留まっており、企業に対するハラスメント規制を明確に課していない。この結果、労基署を中心とする労働現場の監督官庁による行政指導が適切に出来ない法規定になっている。

セクハラやマタハラ等の防止に関しては、すでに事業主に防止措置を求める法改正（1999年4月「女性労働者に対するセクハラ防止のための配慮義務」、2007年「男女労働者に対するセクハラ防止のための措置義務」、2017年「マタニティ・ハラスメント防止の措置義務」）がなされてきたにも拘わらず、労働局への相談や紛争解決の援助申立が多数あり、労働局への相談総数の約7割を占めている。

具体的にみれば、労働局への相談件数、毎年約 2 万件の内、「セクハラ関連」が 40%、「マタハラ関連」が 35%と、両者で全体の約 7 割を占めている（「男女雇用機会均等法の施行状況」、資料：厚労省「令和元年度 都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」）。

さらに厚労省調査でも、約 4 割の企業がセクハラ対策に取り組んでいないという実態が明らかにされている。

これらを踏まえると、罰則規定を欠いているという不十分な現行法の抜本的な改定を視野に入れながら、職場からハラスメントを一掃するために、違反した企業名の公表を含む取り組みの強化が必要である。

加えて、2019 年 6 月に、ILO で暴力・ハラスメント規制条約が締結され、上記日本の法律よりも強くハラスメントを規制する内容となっているが、現時点では、日本は批准していない。同条約の批准を視野に入れ、法規の改正を検討する必要がある。

（8）脳心疾患の把握・調査

就業者の脳心疾患の統計は、5 年ごとの厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」に留まり、自殺のように毎年の統計が存在しない。労災申請には至っていない脳疾患・心臓疾患の発病・死亡者の全体像を把握し、業務との関係についても自殺統計なみに調査することが必要である。

精神疾患・自殺に関する調査研究が近年進んできたことと比較して、脳心疾患と業務との関係に関する調査は、必ずしも進んでいない。近年の傾向として、脳心疾患の労災申請数が増加しているのに、労災認定数が横ばいか減少しているのは不可解であり、社会的調査、医学的調査が求められている。

（9）自殺の状況把握

政府統計（警察庁・内閣府）によれば、自殺者数が 2020 年まで減少傾向とされているが、他方で、統計によれば、変死者数（不自然死のうち犯罪や自殺ではないもの）が増えているという統計もあり、実際に自殺者数が減少しているのかどうか、警察庁、内閣府、厚労省等で子細に調査する必要がある。

また、重要なこととして、政府発表の自殺統計によっても勤務問題が「原因・動機」の自殺数は、ほぼ横ばいか増加の傾向にあり、日本においては仕事に関連する自殺が重要な社会的課題であることを示している。

さらに、2020 年の新型コロナウイルスのパンデミックで、内定取り消し、雇い止め、解雇などが発生し、これらの影響もあって、前年比で相当の自殺者の増加が予想されている（本年 3 月に統計が発表されるので、その結果を反映させる）。また、高額な生活費、学費で苦しむ学生がコンビニや居酒屋でのバイトが出来なくなったために、中退を余儀なくされるなど、精神的に追い詰められ健康を損なうという事態も発生している。

（10）労災認定手続き・認定基準の改善を

労災認定手続きは、個別の被災者・遺族救済のためのみならず、社会統計としても重要な要素となっているのであり、その認定基準の適正化は、過労死防止法の観点からも極めて重要である。過労死・過労性疾病、ならびにその原因たる長時間労働・ハラスメント等の調査統計を量的にも質的にも充実させ、社会の実像を正確に反映させるものとする。

ここ数年の傾向として、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災申請総数は増加しており、

精神疾患の労災認定件数が増加の傾向にある。他方で、脳・心臓疾患については、例えば、2019年度について、申請数が増加しているにもかかわらず、認定数は減少しており、最近5年間で労災認定数が約3分の2まで減少している。この理由は、特に脳・心臓疾患の認定実務において、実労働時間を過少に認定する傾向があり、その結果として現在の認定基準の目安である月平均80時間の時間外労働が否定される傾向にあるからである。加えて、現行の基準は、労働時間以外の負荷要素について、軽視する傾向にある。これらの労災実務の現状を改善するために、現在、進められている認定基準の改正作業を的確に迅速に進めることが大切である。

(11) 公務員の過重労働対策

公務員の長時間労働・過重労働は、コロナ禍にあって一段と深刻な状況にある。国家公務員のうち、霞が関本庁勤務者の長時間労働・過重労働については、国会との関係を含め、抜本的な対策が必要である。

働き方改革を先導すべき国家公務員の職場において、異常な長時間労働が常態化し、改善の兆しがみられない。特に、国会と隣接する霞が関官庁街において働く職員は、1か月100時間を超える長時間労働が常態化し、深夜帰宅、徹夜勤務が頻繁に発生している。この大きな原因として、いわゆる質問どり、国会待機等の問題がある。国会における質疑のための資料作りなどが、質疑前日の深夜にわたり行われ、職員の多大な負担となっている。内閣官房内閣人事局の「在庁時間調査 取りまとめ結果(2020年12月)」によれば、月の在庁時間(実質的に民間の時間外労働数に近い数値)が80時間を超える「20代かつI種・総合職」職員は、約31%ないし32%を占めている。全体を見ても、11%ないし12%の職員が80時間を超えている。この結果、心身の健康を損なう職員が多数生じ、これらのことを理由にして若い職員の早期退職が増えている。

また、地方の出先機関等の現場で働く国家公務員についても、災害の発生等、様々な社会的な要請もあり、長時間労働が常態化している職場が多い。

上司による不適切な指導によって、部下が精神的に悩み、精神疾患・自殺にまで至る事例も発生しているのは、由々しき事態である。

これらの問題をタブー視することなく、積極的に調査・分析・改善に取り組むことが求められている。国会と行政との在り方を見直し、職員の健康確保を図るために関係当局は指導性を発揮し、早期の改善を実現しなければならない。

(12) 公務災害と監督行政

公務災害においては労働局や労基署に該当する監督機関および相談機関がなく、何らかの代替措置を講ずる必要がある。なぜなら、第三者的な相談機関がないことで、相談することができずに、追い詰められたり過労死等につながってしまうケースも多い。

また民間で行われているような、労基法、労安法等(国家、地方公務員法)を守らなかつた場合の監督行政機関がないために、違反したとしてもそのままにされ、過労死等が抑制される術がない。

地方公務員の場合、公務災害認定手続きにおいては任命権者を通すことが前提であるため、被災者側に調査に入ることもなく、任命権者の意見のみで判断されるのは公正さにかける。

全体として、国家、地方公務員については、民間で進められている過労死等防止対策の

議論のレベルに到達していない。

公務職場にも様々な職種があるので、縦割りではなくそれぞれに関わる関係省庁が連携して対策を講じていく必要がある。

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

○現行大綱7頁30～34行目に対応する部分に、以下の内容を盛り込む。

過労死等防止対策推進法第7条に基づいて大綱を策定してから6年が経過した。この間の調査研究により一定の実態把握が明らかになり、必要な取り組みが指摘されている。また重点業種の調査研究が一巡し、調査研究で得た結果から実効性のある過労死等防止への対策を講じるとともに、その結果を検証し、フィードバックして、より高度な調査研究を進めることによって、過労死一掃に向けた更なる対策を講じていく必要がある。

これらを踏まえ、「調査研究」、「啓発」、「相談体制」、「民間団体の活動支援」のそれぞれについて、これまでの実績や成果を検証するとともに、なお不十分な点や必要なことがらを明らかにし、今後3年間における過労死等の防止のための対策にいかしていくものとする。

またこれらについて、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体（以下「労働行政機関等」という。）における対策に反映させ、労働行政機関等の効果的な過労死等防止対策につなげていくことが必要である。

1 調査研究等の基本的考え方

○現行大綱7頁末行～9頁2行目に対応する部分に、以下の内容を盛り込む。

- ・過労死と過労自殺の直接的要因となる「業務による過重労働とストレス」には、主に「過重労働」（長時間労働、不規則勤務、深夜労働、精神的緊張の強い業務等）と「強い心理的負荷」の二つが関係している。この後者（「強い心理的負荷」）を誘発する要因としては、「仕事の失敗や過重な責任の発生」「仕事内容・仕事量の大きな変化」「対人関係の悪化やハラスメント」などがある。
- ・近年の過労自殺には、必ずしも長時間労働でなくても、職場における対人関係の悪化やハラスメントなどによる「強い心理的負荷」を原因とする事例も少なくない。
- ・そうした現状を踏まえると、職場におけるハラスメント発生の要因とその構造分析を深める必要がある。実際、「厚労省平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によれば、パワーハラスメントが発生している職場の特徴として、「残業が多い・休みが取りにくい」「上司と部下のコミュニケーションが少ない」「失敗が許されない・失敗への許容度が低い」「業績が低下・低調である」「従業員間の競争が激しい・評価と実績との連動が徹底している」などが見られる。このようなハラスメントを惹起しやすい職場とその人事労務管理の実態が把握できるような、より詳細な調査研究が必要

である。

- ・そもそもこの過労自殺に焦点を充てた特別の調査も必要である。2019年の自殺者20169人の内、被雇用者・勤め人は6202人である。遺書等の資料により「勤務問題が原因・動機」の自殺者は1949人とされている。また、遺書等の資料がなく原因・動機が特定できない事例についても、勤務以外の原因・動機とはいえない。さらに、過労自殺は労働者だけでなく、自営業者の場合にも発生している。過労自殺の一掃のためには、これらの諸点について、より詳細な調査が必要である。
- ・またいわゆる「一人親方」・「個人請負」等のかたちで「雇用によらない働き方」が拡大傾向にある。それらは一時的なものではなく、ICTやWebの発達・普及に伴って、今後も普及していくことが予想される。またコロナ禍で急速に普及し、拡大したテレワークも、今後も普及していくことが考えられる。このような新しい「働き方」は、いわゆるダブルワークも含めて、その労働時間の把握をどのように行うのか、労働災害や適正な労働時間という観点からはけして軽視できない。適正な労働時間の確保と働き過ぎの防止という視点から、新たな基準と社会的合意に向けて、まずはその実態の調査研究が不可欠である。
- ・これまでは、長時間労働させている事業所、36協定特別条項で長時間労働を是認している事業所、是正指導した事業所、自主申告制の事業所、ハラスメント被災した事業所など、過労死・過労自殺を引き起こす可能性の高い職場の実態に踏み込んだ調査が必ずしも十分とは言えなかった。この点を踏まえて、このような企業と職場の労働の実態を調査する必要がある。
- ・コロナ禍等での過重労働について特別な調査が必要である。上記のテレワーク問題だけでなく、いわゆるエッセンシャルワーカー、宅配業者と労働者、地方公務員、国家公務員など広範囲に拡散していると思われる。また自然災害時での過重労働もある。さらに音楽や映画、演劇など芸術・芸能活動における失業や収入減も社会問題化しており、こうした分野で、コロナ禍の困難から発生しているストレス性疾患等の調査研究も必要である。いずれもこれまでになかった緊急事態ではあるが、特別な実態調査が必要である。

2 啓発の基本的考え方

(1) 国民に対する啓発

○現行大綱9頁15行目以降に対応する部分に、以下の内容を追加する。

そのために、啓発活動として行われてきた講演会やセミナー、過労死等防止対策シンポジウムへの参加をさらに強力に促していくこと、厚労省の機関だけでなく地方自治体等との連携を強めること、各種メディアやSNS等を利用して広く周知していくことが必要である。

(2) 教育活動を通じた啓発

○現行大綱 9 頁 1 9 行目以降に対応する部分に、以下の内容を追加する。

これまでの成果を踏まえ、より多くの教育機関が啓発事業に参加し、またより多くの学生・生徒が過労死等の労働問題と労働条件等の改善の重要性について理解を深めていけるよう、具体的な改善策を講じていくことが肝要である。

現在の日本においては、学校教育において働く者の権利について学ぶ、ワークルール教育が整備されていない。過労死防止法による啓発講義の実施やその他行政や民間団体による出前講義などが増えてきているとはいえ、よりこれらを総合的に充実させていくことが求められている。

(3) 職場の関係者に対する啓発

○現行大綱 9 頁 2 1 行目～1 0 頁 2 2 行目に対応する部分に盛り込む

・2013 年 5 月の国連・社会権規約委員会から日本政府に出された勧告「長時間労働を防止する措置を強化し、職場におけるあらゆる形態のハラスメントを防止、禁止すること」に基づいて、ハラスメントとその防止に向けた研修と啓発活動をこれまで以上に取り組んでいく必要がある。

・職場における啓発活動においては、常態的な長時間労働が当然視されている企業も少なくないことを鑑み、こうした職場風土を改善することに留意したセミナーの開催が必要である。

・特に過労死・過労自殺を出してしまった企業の事業主・役員・人事労務担当者にたいしては、過労死防止についての研修と、時間管理を含む人事労務施策の点検と見直しを何らかの形で義務付け、その結果を報告すること等が必要である。また当該企業の労働組合を含む労働者に対して「労働条件・労働問題過労死に関する啓発セミナー」の実施と参加を促すことも必要である。

3 相談体制の整備等の基本的考え方

○現行大綱 1 0 頁 2 4 行目～1 1 頁 1 2 行目に対応する部分に、以下の内容を盛り込む

・精神疾患を発症すると短期間で自死につながるケースが多いとの調査結果がでている。長時間労働やハラスメントを受けている従業員が自ら相談に行くのを待つのではなく、会社の責任者、労務管理担当者、また直属の上司等が、従業員のシグナルや不調状態を見逃さず、従業員に寄り添いながら適切な対応ができるような手立てが必要である。その際、過労死防止のために当人や家族が日常的に出来ることについて周知することも必要である。

・大企業の取り組みだけでなく、中小企業、小規模の事業場、零細企業が利用しやすい相談体制が求められるが、それに向けて「地域産業保健センター」のいっそうの充実・強化を図りながら、広く周知していくことが必要である。

・働き過ぎやハラスメントで身体や心を壊し、退職した労働者の再就職にあたり、リハビリ期間を含めて段階を踏んだ社会復帰のための仕組みの構築が必要である。

・父親や母親を過労死等で亡くした遺児は生き辛さを抱えていることが多く、また残された母親・父親も悩みを抱えていることが多いことから、民間団体の活動である「過労死遺児交流会」への支援に加えて、遺児たちの健全な成長や母親・父親の育児の悩みをサポートするために特化した相談システムの設置が必要である。

4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第3 過労死等防止対策の数値目標

○数値の具体的な目標値については議論を要するがここでは措き、以下の点を提案する。

1. この数値目標の位置(場所)の変更

現在の「第3」は次のような構成から位置づけられているように思われる。すなわち、第1として現状認識と課題、第2が防止対策の基本的な考え方、第3が数値目標、第4が国による重点対策、第5として国以外が取り組む重点対策、そして第6が今後の課題、という順序である。つまり過労死の現状を確認し、その上で対策の基本方針をたて、その方針の下での具体的な数値目標を決め、その目標達成のための各機関の重点対策(政策)を掲げ、なお残された今後の課題を明示する、このような構成である。

これはこれで論理的な構成ではあるが、しかし書かれている内容が、必ずしもそれら掲げた目標を意識し、そのような構成に沿ったものとなっていないようにみえる。またそもそも上記のような構成(編成)が現実的ではないようにも思われる。つまり数値目標が数値だけになっていて、それぞれの機関が取り組む重点対策と密接に関係づけたものになっているとはいえない。

全面的に文章内容を書き換えることは現実的ではないので、この「第3数値目標」を各機関の「重点対策」の後ろ、「第6留意事項の直前」に移動することを提案する。

2. 数値目標への一定の「強制性」の付与

具体的な目標数値は「努力目標」ではなく、ある程度の「強制性」をもたせたものとして考えていく必要がある。特に、2020年までに達成できなかったもの、週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%以下(実績は6.4%)、勤務間インターバル制度導入企業割合10%以上(実績:4.2%)、有給休暇所得率70%以上(実績:56.3%)、メンタルヘルス対策取り組み事業所割合80%以上(実績:59.2%)、仕事上の不安・悩み・ストレスについての相談先のある労働者割合90%以上(実績:73.3%)等については、その原因を考えるととも

に、通達、告示、省令等として一定の「強制性」を考慮すべきである。

○具体的な数値目標として、インターバル規制の導入については、すでに国がその意義を強調するようになってから相当年数が経過していることに鑑み、また、この導入が過労死等の防止に極めて重要な効果をもたらすことを考慮し、今後3年間に公務員につき100%、大企業につき100%の導入実施を目標とする。中小企業については諸条件を考慮し、50%の導入目標とする。この場合、11時間以上のインターバルとする。

第4 国が取り組む重点対策

以下、現大綱の記載部分に対応する形で加筆修正意見を述べる。

1 労働行政機関等における対策

(1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

(2) 過重労働による健康障害の防止対策

○13頁29行目の「徹底を図る。」以降に対応する部分

「特に高血圧や糖尿病等の生活習慣病や慢性疾患を抱えている労働者には、たんに過重労働を避けるだけでなく、その人にふさわしい働き方を指導する。」

(3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

○14頁11行目の「これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、」以降に対応する部分

「悪質な場合の社会的公表、経営幹部と人事労務関係部署のハラスメント研修の受講、過労死等防止対策シンポジウムへの参加など、」を挿入する。

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

○14頁15～31行目までの段落が長いので、適切な改行を行う。具体的には、19行目の「進める。」、27行目の「留意する。」、28行目の「分析を行う。」、29行目の「実施する。」の後を改行する。

○14頁28行目の「分析を行う。」の次に、以下のような記述を挿入する。

「なお、このコロナ禍で浮き彫りとなった芸術・芸能分野の法人や俳優・タレント等の従

事者の労災保険加入問題とその労働の実態についても分析を行う。」

○14頁30行目の「事案については」以降を以下のような記述にする。

「事案についてのこれまでの分析結果を踏まえて、労基署での調査や認定方法の当否、認定基準の見直しの必要性についても検証を行う。」

(2) 疫学研究等

○14頁33行目～15頁11行目までの記述に、以下のような内容を盛り込む。

精神疾患・自殺に関する調査研究が近年進んできたことと比較して、脳心疾患と業務との関係に関する調査は、必ずしも進んでいない。近年の傾向として、脳心疾患の労災申請数が増加しているのに、労災認定数が減少しているのは不可解であり、社会的調査、医学的調査が求められている。

また、脳心疾患・精神疾患以外の疾病（呼吸器疾患・消化器疾患・各種感染症）について、業務との関係の疫学研究が極めて不十分である。特に、過労・ストレスによる免疫力低下が各種疾病を発病・悪化させると言われており、この点での疫学調査等が強く求められている。

(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

○15頁12行目の見出しの次に、「ア. 調査・分析の手法」の見出しを入れる。

○15頁27行目の末尾を改行し、以下のような記述を挿入する。

「イ. 調査・分析の対象

昨今のコロナ禍もあって急速に広がりつつあるダブルワークの実態と対象労働者の労働時間・休憩時間の調査、テレワークの実態と対象労働者の労働時間・労働時間管理の調査、「雇用によらない働き方」の実態調査を行う。

コロナ禍での医療従事者・介護職員・公務職員（警察および消防を含む）・教職員の労働時間等について実態調査を行う。

勤務間インターバル制度が導入されていない企業における勤務間インターバルの実態調査、及び制度を導入した企業における運用実態の調査を行う。」

(4) 結果の発信

○16頁1行目の「努める」の次に、以下のような記述を追加する。

「とともに、リーフレット形式の簡易版を発行して普及に努める」

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

(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頁21行目の次に、以下のような記述を挿入する。

「特に大学における啓発授業への参加を広く促進するため、それぞれの大学において実施されている初年次教育科目（1年生対象の共通教育科目）において、大学と国・地方公共団体、労働者団体・使用者団体、民間団体と協力・連携して、ワークルール教育を含む啓発授業を実施するよう努める。」

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

○17頁21行目の「変えていく」以降を、以下のとおりとする。

「必要がある。そのためには、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・啓発を行うとともに、健康維持と健康増進に適した労働時間に改善していくことが必要であることをも周知・啓発する。」

(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

○18頁9行目の「推進する。」に続けて、以下のような記述を挿入する。

「その際、仮に勤務間インターバルを11時間確保した場合、拘束時間は13時間となり、このうち8時間の法定労働時間、1時間の休憩時間を差し引くと4時間の時間外労働となり、これを週5日、4週続けると時間外労働時間が80時間となりいわゆる「過労死ライン」を超える。また、インターバル時間を11時間を確保しても、例えば9時始業・22時終業では家事・育児等が事実上困難であり、ワーク・ライフバランスの点でも男女共同参画社会の理念の点でも問題である。これらに留意したうえで、インターバル時間を少なくとも11時間以上確保することの重要性を周知・啓発する。」

(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

(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

○ 22頁24行目～25行目の2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催に関連した記述については、その開催の有無や開催形態等を踏まえたものにする必要がある。

(10) 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

○ 23頁10～11行目の「強いられ」の次に以下のような記述を挿入する。
「たり、若年労働者が「名ばかり管理職」や「管理監督者」扱いされて長時間労働を強いられる」

(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

○ 25頁16行目の次に、新たに以下のような記述を追加する。

(5) 過労死等の遺族・遺児のための相談システムの設置

父親や母親を過労死等で亡くした過労死遺児の健全な成長や母親・父親の育児の悩みをサポートするために特化した相談システムを設置する。」

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

(2) シンポジウム以外の活動に対する支援

(3) 民間団体の活動の周知

第5 国以外の主体が取り組む重点対策

1 地方公共団体

2 事業主等

○ 27頁9行目の改行後に、以下のような記述を加える。

「また、令和2年6月1日に「女性の職業生活における活躍の推進等に関する法律等の

一部を改正する法律」及び改正された労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法が施行されたことから、職場におけるパワーハラスメント防止のために、雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となった。」

(1) 経営幹部等の取組

○27頁15行目以下の記述の前に、以下のような内容を盛り込む。

「多くの過労死・過労疾病の裁判例においては、法人としての安全配慮義務違反・不法行為が指摘されているだけでなく、法人の役員・管理職・上司などの個人責任も認定されている。企業の最高責任者や経営幹部は、このことを十分に認識し、」

○27頁18行目を改行した後に、以下のような記述を加える。

「このうちハラスメントについては、厚労省の調査によれば、パワハラを受けたと感じた者のうち約4割が「何もしなかった」と答え、その理由として最も多いのが「何をしても解決にならないと思ったから」、「職務上不利益が生じると思ったから」と答えていることを十分に踏まえることが重要である。」

○27頁20行目の「努める。」以下を改行し、「さらに」以下を次のような記述とする。

「さらに、過労死等が発生した場合には、当該労働者やその遺族らに対し、過労死等の発生に至った経緯や労働時間等について誠実に説明するとともに、その原因の究明、再発防止対策の徹底に取り組む。」

(2) 産業保健スタッフ等の活用

○27頁28行目の次に、以下のような記述を挿入する。

「事業主は、産業医が労働者と面接する中で長時間労働やハラスメントがあることがわかった場合に執るべき対応を予め定め、それを公表するよう努める。」

○27頁29～30行目を、以下のような記述とする。

「産業保健スタッフ等は、労働安全衛生法と過労死等に関する知見を深め、定期的に職場を巡回し点検をおこなうなどし、適切な相談対応ができるよう取り組む。」

3 労働組合等

○27頁末行の「労働組合も」から28頁1行目の「必要がある。」までを、以下のような記述とする。

「過労死の事例においては、被災者が労働組合に所属しているが、当該労組の取り組みが

弱かった場合も多いことから、労働組合においては、賃金アップ等の取り組みとともに労働時間の軽減・ハラスメントの防止等に、いっそうの取り組みが求められる。

とりわけ、時間外・休日労働に関する協定（36協定）の締結にあたっては、1か月45時間、1年間360時間の基本限度以下にするように努めるとともに、労働時間管理、健康管理が適正におこなわれているか、違法な長時間労働・過重労働が行われていないか等の実態調査・点検に取り組む。また、過労死等が発生した場合、遺族に寄り添って対応するとともに、自ら原因の究明及び再発防止に努める。」

○28頁1行目の「また、」以下を改行する。

4 民間団体

5 国民

第6 推進上の留意事項

○以下のような内容を盛り込む。

4 新たな立法措置の検討

わが国における過労死等防止対策を推進するうえで、21世紀における新しい抜本的な労働基準法の制定を視野に入れ、その準備に着手すべきである。

(1) 新しい抜本的な労働基準法の制定を実現すること

現行労働基準法は、工場や鉱山等にほとんどの労働者が集結する職場を主たる対象とし、労働者の保護立法として制定された。その後、改正が重ねられてきたが、原型は1947年制定当時のままである。

その後、1970年代以降の大型コンピューターの導入による労働強化がはかられ、深夜交替制勤務が広く職場に広がった。そして、1980年代後半からのグローバル経済の進展により、時差に伴い深夜労働者、海外出張者が増大した。

そして、1990年代後半以降のパソコン・インターネット普及を軸としたデジタル産業革命によって、工場やオフィス内での労働が必ずしも主たるものではなく、場所性・時間性の制約が解消される方向での労働形態が急速に広がってきている。

2020年2月以降のコロナ禍における「テレワーク」「リモートワーク」などは、この労働形態の変化を加速させるものとなった。

以上のような技術革新と労働形態の変容の中であって、今、労働者の健康を守り、人間的でまともな労働（ディーセントワーク）を実現していくためには、既存の労働基準法改正というよりは、新しく広がっている労働形態を念頭において、いかに有効な労働者保護の法律を制定するか、いかに効果的な規制を行うかという、抜本的な対策が求められている。

(2) 21世紀の新労働基準法の柱となる15項目は、以下のようなものとすべきである。

1. 法定労働時間は8時間・40時間ではなく、より少ない時間（当面は7時間・35時間）を設定する。労使協定（36協定）による時間外労働は、当面月45時間を絶対的上限とする。いわゆる特別条項は廃止する。

2. 深夜業・交替制勤務に対する法的規制を明確にし、たとえば、夜10時から朝5時までの労働時間は日中の1.5倍ないし2倍として計算し、時間規制する。

3. 工場外、オフィス外、店舗外の労働時間規制について、有効な基準を法律で定める。すなわち、労働時間の概念を労働者保護の立場から法定化する。

4. 週の法定休日を最低2日とし、近い将来に3日とするなど、日常的な休日の確保を拡大する。また、祝祭日休暇、正月休暇、夏休暇の確保、有給日数の向上等によって、年間を通じての休日数の増加を図る。

5. 有給休暇の実質的な拡大をはかるために、有休取得に関する経営者に対する義務付を抜本的に強化し、法定化する。

6. 勤務間インターバル規制を法律上義務化する。当面11時間以上とし、将来12時間以上とする。

休日や時間外における業務上の諸連絡を規制し、いわゆるオンとオフの区別を徹底できるよう、規制を法定化する。

7. 休憩時間の自由利用の原則を明確にし、また、社屋内の休憩室・宿泊施設等の環境整備を強化する。

8. パソコン等のIT関連労働疲労、グローバル経済化による時差疲労、出張疲労、航空産業等における「空の労働」など、新しい労働形態によって発生している健康被害を防止する観点から、法的にその基準を定める。

9. いわゆる感情労働における顧客等との関係において生ずる労働条件の悪化やストレスの増大を防止するために必要な基準を定める。

10. 様々な自然環境・変化（高温・低温・気圧の変化・地震・津波・台風等）を考慮し、危険な労働環境下での労働をなくすため基準を提示する。

11. 使用者のハラスメント防止義務を明文化し、ハラスメント規制を法制化する。

12. 複数の職場で働く労働者の長時間労働等を規制するために、使用者の義務を明確にする。

13. 産業医体制の抜本的な改善（経済的な自立、産業医選出への労働者の関与等）を含め、健康診断の実施、その他健康管理体制の改革を法定化する。

14. 労働者の概念を広げ、実質的に会社に従属して働く人々に対し、労働基準法等の労働者保護法の適用を可能とする。

15. 労働基準監督署の権限を強化し、監督官の人員を増加させる。また、刑事罰法定刑の見直しを行い、悪質な法違反を取り締まるための法整備を強化する。

5 公務員における法規改正の検討

公務員においても、勤務条件に関連する各法規についての改正や新規立法の検討を視野に入れることが肝要である。

公立学校教員における給特法（公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法）については、その内容が長時間労働の温床になっているとの指摘が多く出されており、法規の改変を真剣に検討することが求められている。

また、公務員の過重労働等を監督・是正する独自の第三者機関の創出を検討すること、国家公務員の公務上災害の第一次認定権者が実施機関（使用者）であることは、公正な調査を妨げる要素となっており、独自の第三者機関が認定作業にあたる等の抜本的な改善（法改正）を視野に入れて検討していくことが必要である。

以上

図1（意見書2頁 第1・2（3）参照）

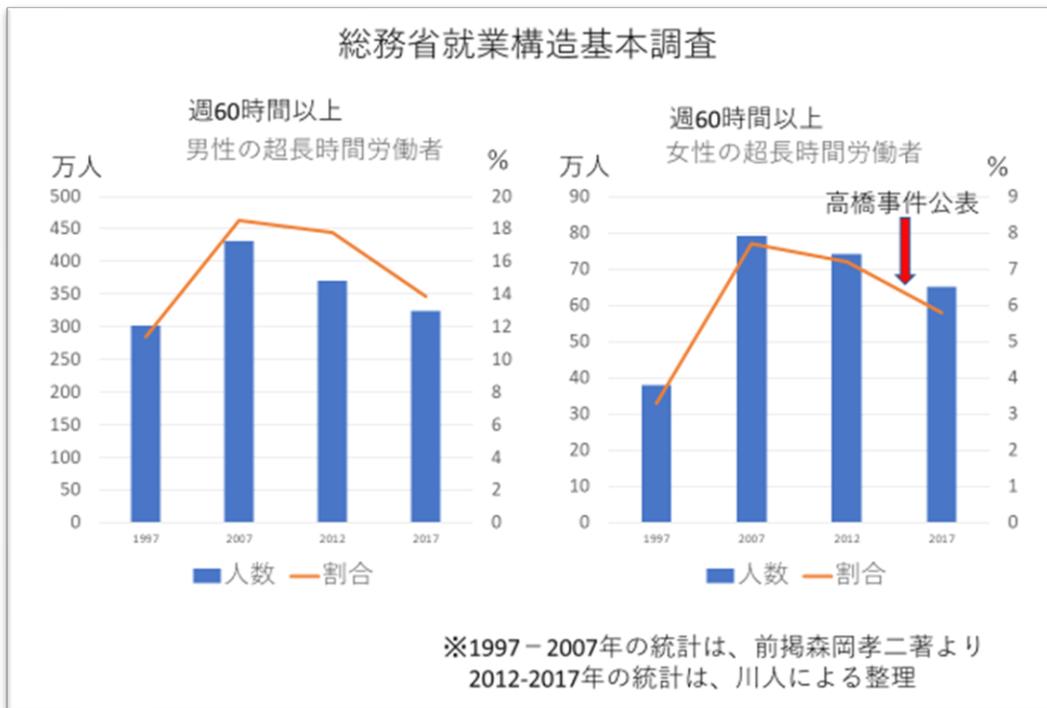


図2（意見書5頁 第1・3（10）参照）

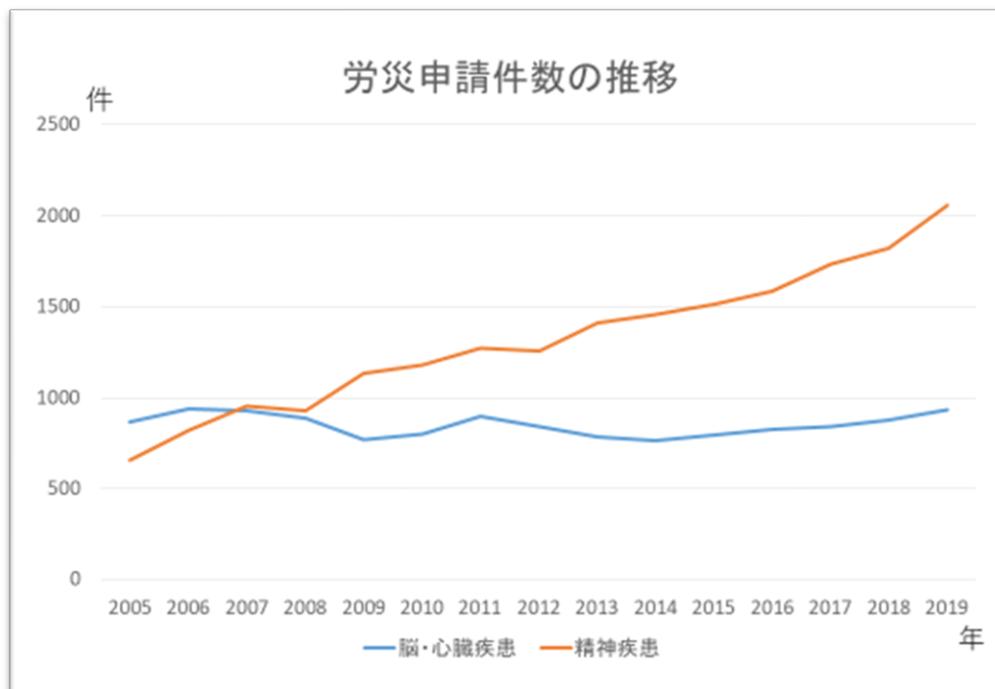


図3（意見書5頁 第1・3（10）参照）

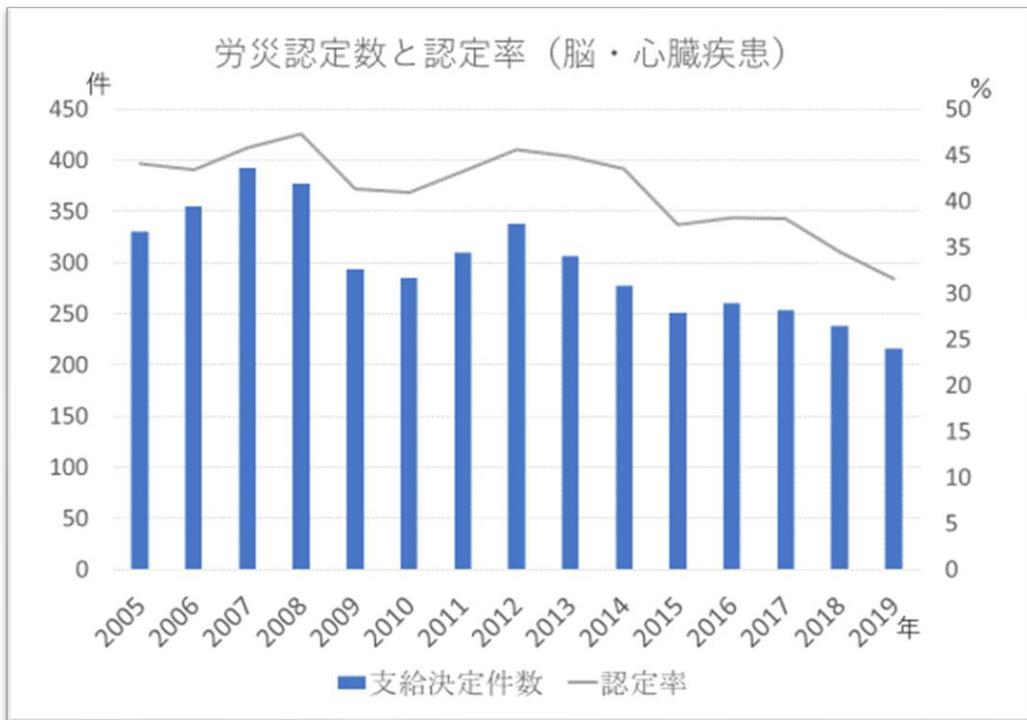


図4（意見書5頁 第1・3（10）参照）



図5 (意見書5頁 第1・3 (10) 参照)

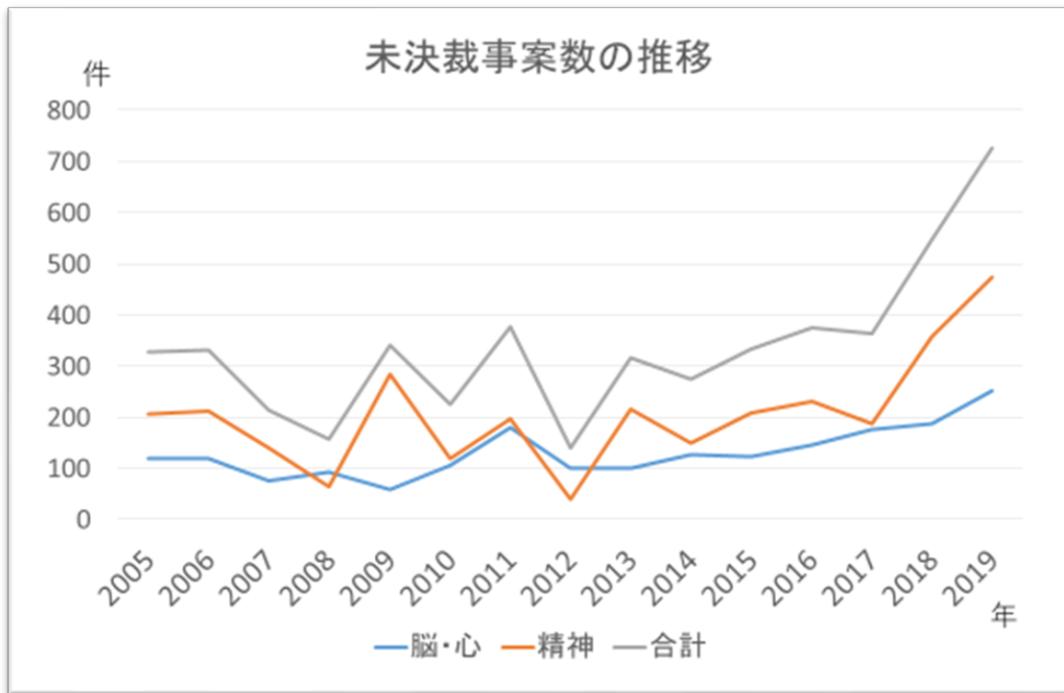
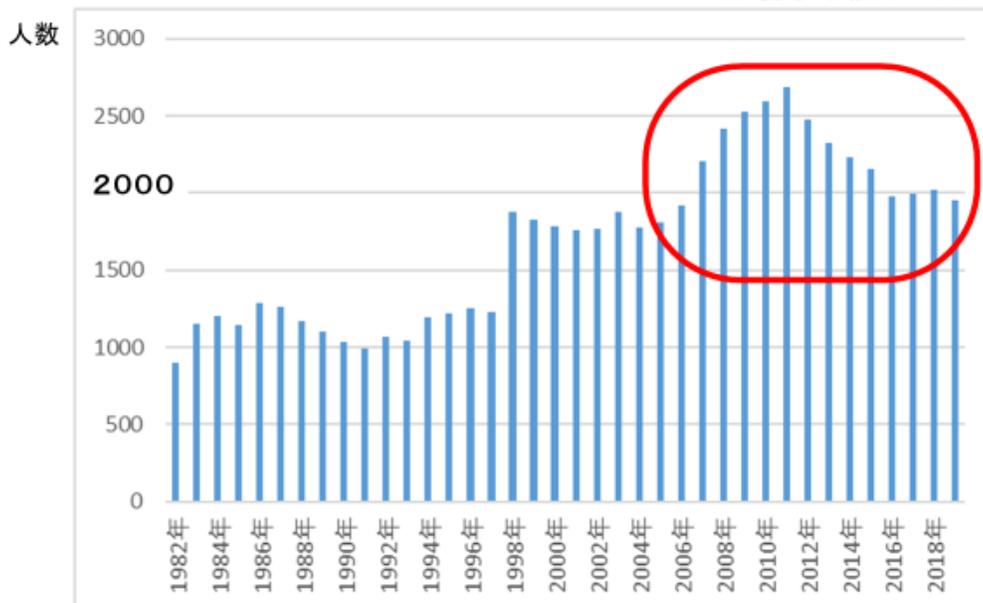


図6 (意見書5頁 第1・3 (9) 参照)

「勤務問題」が原因・動機の自殺

出所:警察庁統計より作成



川人博著『過労自殺 第2版』岩波新書 第2章に追加

図6（意見書5頁 第1・3（9）参照）

