

第 27 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 6 年 3 月 19 日（火） 10:00 ～ 12:00

場所：中央合同庁舎 5 号館 12 階 専用 15 会議室

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

資料 2 過労死等の防止のための対策に関する大綱（素案）

資料 3 第 26 回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見等

資料 4 「過労死等防止対策推進法」及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づ

く施策の実施状況

委員提出資料 1 川人委員提出資料

委員提出資料 2 寺西委員提出資料

委員提出資料 3 渡辺委員提出資料

委員提出資料 4 工藤委員提出資料

委員提出資料 5 清山委員提出資料

委員提出資料 6 高橋委員提出資料

委員提出資料 7 岩城委員提出資料

参考資料 1 令和 5 年版 過労死等防止対策白書（概要版）英語版

参考資料 2 過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和 6 年 3 月 19 日現在）

現状と課題

- 平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立してからこの間、平成30年7月に成立した時間外労働の上限規制等を含む「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」に基づき働き方改革が進められ、週労働時間60時間以上の雇用者割合は減少し、年次有給休暇の取得率は増加するなど一定の効果がみられ、また、令和6年4月から工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用され、過労死等防止の機運も高まってきている。
- 一方、脳・心臓疾患による労災請求・支給決定件数は横ばい、精神障害による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- 働き方の多様化が進む中、契約上の立場が比較的弱いフリーランスの就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。

見直しのポイント

1 過労死等の再発防止対策、フリーランスへの取組等を推進

- ① 令和6年4月に全面適用となった時間外労働の上限規制の遵守を徹底
- ② 繰り返し過労死等を発生させた企業に対し、労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求めるなど原因究明及び再発防止の指導を強化
- ③ 勤務間インターバル制度の企業における取組を波及させるため産業医に周知を図るとともに、同制度の導入の必要性を感じていない企業に対する周知を行う
- ④ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後は履行確保を行うとともに、個人事業者等自身による定期的な健康診断の受診等の健康管理及び個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう、注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進

2 労災事案分析、労働・社会分野の調査研究内容を充実

- ① 芸術・芸能分野を重点業種等に位置付け
- ② フリーランス、高齢者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を実施
- ③ 過労死等の危険因子や疾患との関連の解明等の研究や、過労死等事案の分析から得られる成果及び国内外の最新知見に基づき、事業場における過労死等防止対策を支援するツール開発と効果検証等を一体的に実施
- ④ 過労死等事案についてハラスメント防止措置状況を可能な範囲で分析
- ⑤ 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイトを通じて公表

3 実効ある対策に資する数値目標を追加設定

- ① 労働時間について重点業種等に着目した重点的な取組を明記
- ② 勤務間インターバル制度について導入効果が高いと考えられる企業等に着目した数値目標を設定
- ③ 公務員についても目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進

「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）

- 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。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

現行（4～6は令和5年度以降の取組）	見直し案
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）	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10年まで） <u>特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。</u>
2 勤務間インターバル制度（令和7年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 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。	2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、中小企業への導入に向けた取組を推進する <u>とともに、勤務間インターバル制度を導入する必要性を感じないと回答する企業を除いた導入企業割合を20%以上とする。</u>
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7年まで）	3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）	4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）
5 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）	5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで）	6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで） <u>なお、前大綱の数値目標であった「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を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。</u>

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（令和3年7月）
<p>第1 はじめに</p> <p><u>1—これまでの取組</u></p> <p>近年平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立してから10年が経過した。この間の関係者による取組の結果、長時間労働が減少傾向となるなど一定の成果が見られてきたが、依然として、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><u>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、この「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、過労死等の防止のための対策を推進する。</u></p> <p><u>1 これまでの取組</u></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「karoshi」として知られるようになった。近年2010年代においても、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<u>いるきた</u>。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<u>いるいた</u>。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>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「karoshi」として知られるようになった。近年においても、過労死等にも至る若者の「使い捨て」が疑われる企業等の問題等、劣悪な雇用管理を行う企業の存在と対策の必要性が各方面で指摘されている。過労死等は、人権に関わる問題とも言われている。</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>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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

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

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

~~また、大綱策定後は、定期的に開催している協議会においては、定期的に、ける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月及び令和3年7月にそれぞれ見直しを行った大綱が閣議決定され、国会に報告された。~~

~~大綱見直し後においては、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行等により各種の取組が進められたところであるが、そうした取組が進められている中でも、このような取組を背景に、法制度の整備も進められた。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」に基づき、平成29年3月に「働き方改革実行計画」が働き方改革実現会議において決定され、平成30年7月には、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律が成立し、時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化、年5日の年次有給休暇の時季指定の義務化等の法整備が行われた。令和6年4月には、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等についても時間外労働の上限規制が適用された。~~

~~また、法及び大綱に基づき実施している過労死等に関する調査研究において、業種ごとの過労死等の発生状況や特徴、経年変化等の一定の知見が明らかにされるとともに、医学的知見等も踏まえ、令和3年9月に脳・心臓疾患について、令和5年9月に精神障害について、それぞれ過労死等の労災認定基準の改正が行われた。~~

~~さらに、過労死等防止対策推進シンポジウムや学校での啓発授業等におい~~

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

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

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

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

また、大綱策定後の協議会においては、定期的に、行政の取組の推進状況や白書についての報告がなされ、それらの報告に基づき、過労死等防止対策をめぐる課題や今後の過労死等防止対策の進め方について議論を行い、平成30年7月に見直しを行った大綱が閣議決定され、国会に報告された。

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

て、家族を過労死で亡くされた遺族等が体験談の講話を行うなど、民間団体等の協力を得ながら、幅広く国民に対して周知・啓発が重ねられ、過労死等の防止の重要性や対策の必要性等についての関心と理解が社会的に醸成されてきた。

このような関係者の密接な連携による取組の結果、長時間労働は減少傾向となり、年次有給休暇の取得率が増加するなど一定の成果がみられているが、働き過ぎによって尊い生命が失われたり、特に、若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加するといった、痛ましい事態が今もなお後を絶たない状況にあり、過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現にはほど遠く多く発生していることから、長時間労働の抑制やハラスメント防止対策等になお取り組んでいくことが求められている。

さらに、世界的な流行となった新型コロナウイルス感染症は、令和2年1月に、国内で最初の感染者が確認され、この対応等のために発生する過重労働によって過労死等が発生しないよう、その対策をより一層推進する必要がある。

また加えて、国際機関から長時間労働が生命と健康に与える影響と長時間労働対策の必要性についての指摘もなされている。

こうしたことから、大綱に基づくこれまでの取組状況やこれまでの調査研究等により得られた知見を踏まえつつ、過労死等に関する諸問題にもきめ細やかに対応するために、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29年から令和2年の間に、2.6ポイント（140万人）減少し、令和2年は5.1%（292万人）となっている。また、月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者（非農林業）のうちの60時間以上の雇用者の割合は、平成29令和2年から令和2.5年の間、減少傾向にほぼ横ばいであり、令和2.5年は9.0.8.4%で、初めて10%を下回った（総務省「労働力調査」による。）。

また、長時間労働の削減や休息の確保につながる勤務間インターバル制度について、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が4.26.0%、

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

さらに、世界的な流行となった新型コロナウイルス感染症は、令和2年1月に、国内で最初の感染者が確認され、この対応等のために発生する過重労働によって過労死等が発生しないよう、その対策をより一層推進する必要がある。

また、国際機関から長時間労働が生命と健康に与える影響と長時間労働対策の必要性についての指摘もなされている。

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

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

2 現状と課題

(1) 労働時間等の状況

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者（非農林業）の割合は、平成29年から令和2年の間に、2.6ポイント（140万人）減少し、令和2年は5.1%（292万人）となっている。また、月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者（非農林業）のうちの60時間以上の雇用者の割合は、平成29年から令和2年の間、減少傾向にあり、令和2年は9.0%で、初めて10%を下回った（総務省「労働力調査」による。）。

また、長時間労働の削減や休息の確保につながる勤務間インターバル制度について、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が4.2%、「導入

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

「導入を予定又は検討している」が~~15.9~~11.8%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が~~78.3~~81.5%となっている。さらに、企業規模別の導入状況をみると、「1,000人以上」が11.2%、「300～999人」が7.9%に対して、「100～299人」が3.8%、「30～99人」が3.7%となっている。加えて、勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業について、その理由別の割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が~~56.7~~51.9%と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が~~13.7~~23.5%となっている。なお、「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」と回答した企業を除いた制度の導入企業割合は10.5%となっている。

一方、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が~~32.4~~31.1%、「ほとんど全員」が~~33.7~~38.5%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約7割となっている（少なくない）（厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」による。）。

(2) 年次有給休暇の状況

年次有給休暇の付与日数及び取得日数は微増傾向で推移しており、その取得率は、平成12年以降5割を下回る水準で推移していたが、平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けが行われたこともあり、令和元4年は~~56.3~~62.1%と過去最高の数値となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」による。）。

(3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合は、平成30令和4年は~~58.0~~82.2%と、依然として半数を超えている。であり、その内容（3つ以内の複数回答）をみると、「仕事の質・量」(~~59.4~~43.6.3%)が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」(~~34.0~~35.9%)、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）仕事の質」(~~31.3~~27.1%)となっている。

また、仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源（事業場外でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家）を含めた相談先がある労働者の割合は、平成30年は73.3%となっており、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、長期的には増加しているものの、5

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

を予定又は検討している」が15.9%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が78.3%となっている。さらに、企業規模別の導入状況をみると、「1,000人以上」が11.2%、「300～999人」が7.9%に対して、「100～299人」が3.8%、「30～99人」が3.7%となっている。加えて、勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業について、その理由別の割合をみると、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が56.7%と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が13.7%となっている。

一方、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が32.4%、「ほとんど全員」が33.7%となっており、実質的に11時間の休息時間を確保している企業の割合は少なくない（厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」による。）。

(2) 年次有給休暇の状況

年次有給休暇の付与日数及び取得日数は微増傾向で推移しており、その取得率は、平成12年以降5割を下回る水準で推移していたが、平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けが行われたこともあり、令和元年は56.3%と過去最高の数値となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」による。）。

(3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合は、平成30年は58.0%と、依然として半数を超えている。その内容（3つ以内の複数回答）をみると、「仕事の質・量」（59.4%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（34.0%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（31.3%）となっている。

また、仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源（事業場外でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家）を含めた相談先がある労働者の割合は、平成30年は73.3%となっており、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、長期的には増加しているものの、59.

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

~~9. 2%に留ま~~ 60%前後で推移し、令和4年は63.4%となっており、特に労働者数50人未満の小規模事業場での取組が低調である。

~~一方、労働安全衛生法の改正によりさらに、平成27年12月に施行された労働者数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。~~ を実施している事業場の割合は、ストレスチェック制度の実施が義務付けられている労働者数50人以上の事業場のうち、ストレスチェック制度を実施している割合は80.3では84.7%、努力義務となっている労働者数50人未満の事業場では32.3%となっている。

~~また、ストレスチェックの結果を集団ごとに分析し、その結果を活用した事業場の割合は、63.7%（平成30年）となっている~~（以上、厚生労働省「平成30令和4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

近年の令和4年度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、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が147件、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた悲惨な事故や災害の経験、目撃をした」が60件台から80.89件台で、「セクシュアルハラスメントを受けた仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」が30件台から40.78件台でそれぞれ推移しとなっており、過労死等の防止を進めていく上で職場におけるハラスメントへの的確な対応が強く求められている状況にある。

職場におけるハラスメントのうち、都道府県労働局に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、~~毎年増加を続け、平成24年度には51、670件と、「解雇」や「労働条件の引き下げ」等を上回り、全相談の中で最多となった。~~ 令和元4年度には87、570.69、932件（厚生労働省「令和4年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）となり、~~8年間で3万件以上増加し、8年連続で相談件数が最多~~ パワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法に基づく相談は、令和4年度は50、840件となっている（厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）。

~~また、令和元年度に都道府県労働局に寄せられた相談のうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は、令和4年度は7、323.6、849件、「妊娠・出産等に関するハラスメント」に関する相談は、令和4年は2、131.1、926件となっている~~（以上、厚生労働省「令和元4年度都道府県労働局雇用

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

2%に留まっており、特に労働者数50人未満の小規模事業場での取組が低調である。

一方、労働安全衛生法の改正により、労働者数50人以上の事業場に対して、平成27年12月から年1回、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）を実施することが義務化された。ストレスチェック制度の実施が義務付けられている事業場のうち、ストレスチェック制度を実施している割合は80.3%となっている。

また、ストレスチェックの結果を集団ごとに分析し、その結果を活用した事業場の割合は、63.7%（平成30年）となっている（以上、厚生労働省「平成30年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計」による。）。

（4）職場におけるハラスメントの発生状況

近年の精神障害の主な出来事別の労災支給決定（認定）件数をみると、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」が60件台から80件台で、「セクシュアルハラスメントを受けた」が30件台から40件台でそれぞれ推移しており、過労死等の防止を進めていく上で職場におけるハラスメントへの的確な対応が強く求められている状況にある。

職場におけるハラスメントのうち、都道府県労働局に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、毎年増加を続け、平成24年度には51、670件と、「解雇」や「労働条件の引き下げ」等を上回り、全相談の中で最多となった。令和元年度には87、570件となり、8年間で3万件以上増加し、8年連続で相談件数が最多となっている（厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）。

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

環境・均等部（室）での法施行状況」による。)

さらに企業等で働く労働者（8,000人）を対象に実施した調査で、パワーハラスメントを受けた経験を聞いたところ、31.4%の人が過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答している。また、パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休みが取り難い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」等が多くなっている（令和2年度厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査（委託事業）」による。)

(5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況

我が国の就業者の脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離（以下「脳血管疾患、心疾患等」という。）による死亡者数は、~~5年ごとに実施される厚生労働省「平成27年度人口動態職業・産業別統計」によれば、減少傾向で推移しており、平成27令和2年度は2万7千26,594人余りとなっている。~~

就業者数を年齢別にみると、~~平成27令和2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19.821.5%（総務省「労働力調査」による）であるが、厚生労働省「平成27年度人口動態職業・産業別統計」では、脳血管疾患、心疾患等による死亡者数のうち60歳以上の占める割合は73.372.7%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、~~建設業、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（厚生労働省「令和2年度人口動態職業・産業別統計」による。）。

(6) 自殺の状況

我が国の自殺者数は、~~平成22年以後減少が続いていたが、令和25年は21,08121,818人と令和元4年と比較すると912633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。）このうち有職者の自殺者数については、令和25年は6,7428,803人と令和元4年と比較すると227540人の増加となっている。~~

~~一方、原因・動機別（遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定でき~~

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

さらに企業等で働く労働者（8,000人）を対象に実施した調査で、パワーハラスメントを受けた経験を聞いたところ、31.4%の人が過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答している。また、パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休みが取り難い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」等が多くなっている（令和2年度厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査（委託事業）」による。)

(5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況

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

就業者数を年齢別にみると、平成27年度の総務省「労働力調査」では60歳以上の占める割合は全体の19.8%であるが、厚生労働省「平成27年度人口動態職業・産業別統計」では、脳血管疾患、心疾患等による死亡者数のうち60歳以上の占める割合は73.3%となっている。また、脳血管疾患、心疾患等による60歳以上の就業者の死亡者数について、産業別には、農業・林業、卸売業・小売業、製造業、建設業、サービス業等に多く、職業別には、農林漁業職、サービス職、専門・技術職、販売職、管理職等で多くなっている。

(6) 自殺の状況

我が国の自殺者数は、平成22年以後減少が続いていたが、令和2年は21,081人と令和元年と比較すると912人の増加となっている。

こうした中、被雇用者・勤め人（有職者から自営業・家族従業者を除いたもので、会社役員等を含む。）の自殺者数については、令和2年は6,742人と令和元年と比較すると540人の増加となっている。

一方、原因・動機別（遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定でき

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

る原因・動機を自殺者1人につき3つまで計上可能と遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考える場合も含め、自殺者1人につき最大4つまで計上したもの)にみると、勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数は、ほぼ横ばいの状況にあり、令和2-5年は1,918-2,872人と令和元4年と比較すると3196人の減少となっているが、これを年齢別にみると、20特に40歳代の自殺者数は409が767人と令和元4年と比較すると42し48人の増加となっている。

勤務問題を原因・動機とするものを詳細別にみると、「職場の人間関係仕事疲れ」(27.2%)、「仕事疲れ職場の人間関係」(26.6%)、「仕事の失敗」(16.3%)、「職場環境の変化」(14.2%)の順となっている(以上、警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省算出。)

(7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
ア. 労災補償の状況

業務における過重な負荷による脳血管疾患又は虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)に係る労災請求件数は、近年は増加傾向にあったところ、令和2-4年度は784803件(うち死亡205218件)となっている。また、労災支給決定(認定)件数は、近年は200件台前後で推移していたところ、令和2-4年度は194件(うち死亡6754件)となっている。令和2-4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86.6%、労災支給決定(認定)件数の92.8%を男性が占めている。

次に、業務における強い心理的負荷による精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、令和2-4年度は2,051件(うち未遂を含む自殺155件)となっている。また、労災支給決定(認定)件数は、平成24年度以降は400件台から500件台前半で推移していたが、令和2-4年度は608710件(うち未遂を含む自殺8167件)となっている。令和2-4年度は、労災請求件数・支給決定(認定)件数とも、業種別では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が、職種別では、「一般事務従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数では40歳代、30歳代、50歳代の順で多く、支給決定(認定)件数ともでは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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

る原因・動機を自殺者1人につき3つまで計上可能としたもの)にみると、勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数は、ほぼ横ばいの状況にあり、令和2年は1,918人と令和元年と比較すると31人の減少となっているが、これを年齢別にみると、20歳代の自殺者数は409人と令和元年と比較すると42人の増加となっている。

勤務問題を原因・動機とするものを詳細別にみると、「職場の人間関係」(27.2%)、「仕事疲れ」(26.6%)、「仕事の失敗」(16.3%)、「職場環境の変化」(14.2%)の順となっている(以上、警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省算出。)

(7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
ア. 労災補償の状況

業務における過重な負荷による脳血管疾患又は虚血性心疾患等(以下「脳・心臓疾患」という。)に係る労災請求件数は、近年は増加傾向にあったところ、令和2年度は784件(うち死亡205件)となっている。また、労災支給決定(認定)件数は、近年は200件台で推移していたところ、令和2年度は194件(うち死亡67件)となっている。令和2年度は労災請求件数・支給決定(認定)件数とも、業種別では「道路貨物運送業」が、職種別では「自動車運転従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数が50歳代、60歳以上の順で多く、労災支給決定(認定)件数は50歳代、40歳代が多い。また、性別では、労災請求件数の86.6%、労災支給決定(認定)件数の92.8%を男性が占めている。

次に、業務における強い心理的負荷による精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、令和2年度は2,051件(うち未遂を含む自殺155件)となっている。また、労災支給決定(認定)件数は、平成24年度以降は400件台から500件台前半で推移していたが、令和2年度は608件(うち未遂を含む自殺81件)となっている。令和2年度は、労災請求件数・支給決定(認定)件数とも、業種別では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が、職種別では、「一般事務従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数・支給決定(認定)件数とも40歳代、30歳代、20歳代の順で多く、脳・心臓疾患に比べ若い年齢層に多くなっている。さらに、性別でみると、労災請求件数の48.7%、労災支給決定(認定)件数の42.1%が女性であり、特に「社会保険・

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（令和3年7月）

別でみると、労災請求件数の~~48.748.5~~42.144.6%、労災支給決定（認定）件数の~~42.144.6~~42.144.6%が女性であり、特に「社会保険・社会福祉・介護事業」や「医療業」においては、女性の比率が労災請求件数・支給決定（認定）件数ともに7割を超えている。

令和~~2~~4年度の精神障害に係る労災支給決定（認定）件数を出来事の類型別でみると、「事故や災害の体験上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「仕事の量・質悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「パワーハラスメント仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」、「対人関係同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」の順に多く、自殺（未遂を含む。）に限ってみると、「仕事の量・質仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」、「仕事の失敗、過重な責任の発生等上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「パワーハラスメント1か月に80時間以上の時間外労働を行った」、「役割・地位の変化等上司とのトラブルがあった」の順に多くなっている（以上、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」による。）。

イ. 国家公務員の公務災害の状況

一般職の国家公務員について、令和~~元~~4年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は~~3~~2件（うち死亡~~2~~1件）で、平成~~27~~30年度以降の5年間は~~1~~0件から3件の範囲で推移している。令和~~元~~4年度の職種別では一般行政職1件、公安職1件その他2件、年齢別では40歳代1件、50歳代~~2~~1件となっている。また、令和~~元~~4年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は~~1~~3件（うち自殺4件）で、平成~~27~~30年度以降の5年間は4件から13件の範囲で推移している。令和~~元~~4年度の職種別では一般行政職7件、公安職2件が多く、年齢別では30歳代及び50歳代3件、20歳代、40歳代及び60歳以上1件とが多くなっている（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~~4年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は~~2~~5件（うち死亡~~1~~0件）で、平成~~27~~30年度以降の5年間は~~1~~3件から~~3~~2件から~~3~~2件から~~3~~2件の間で増減推移している。令和~~元~~4年度の職種別では義務教育学校職員その他の職員（一般職員等）（9件）が最も多く、年齢別では50歳代、~~3~~0歳代の順に多くなっている。また、令和~~元~~4年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は~~5~~4件（うち自殺~~1~~7件）で、平

社会福祉・介護事業」や「医療業」においては、女性の比率が労災請求件数・支給決定（認定）件数ともに7割を超えている。

令和2年度の精神障害に係る労災支給決定（認定）件数を出来事の類型別でみると、「事故や災害の体験」、「仕事の量・質」、「パワーハラスメント」、「対人関係」の順に多く、自殺（未遂を含む。）に限ってみると、「仕事の量・質」、「仕事の失敗、過重な責任の発生等」、「パワーハラスメント」、「役割・地位の変化等」の順に多くなっている（以上、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」による。）。

イ. 国家公務員の公務災害の状況

一般職の国家公務員について、令和元年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は3件（うち死亡2件）で、平成27年度以降の5年間は1件から3件の範囲で推移している。令和元年度の職種別では一般行政職1件、その他2件、年齢別では40歳代1件、50歳代2件となっている。また、令和元年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は13件（うち自殺4件）で、平成27年度以降の5年間は4件から13件の範囲で推移している。令和元年度の職種別では一般行政職が多く、年齢別では30歳代が多くなっている（以上、人事院「過労死等の公務災害補償状況について」による。）。

ウ. 地方公務員の公務災害の状況

地方公務員について、令和元年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は25件（うち死亡10件）で、平成27年度以降の5年間は13件から32件の間で増減している。令和元年度の職種別では義務教育学校職員（9件）が最も多く、年齢別では50歳代、30歳代の順に多くなっている。また、令和元年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は54件（うち自殺17件）で、平成27年度以降の5年間は13件から54件の間で増減している。令和元年度

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

成~~2~~7~~3~~1年度以降の5年間は13件から~~5~~4~~6~~6件の~~開~~閉~~範~~圍で~~増~~減~~推~~移している。令和~~元~~4年度の職種別ではその他の職員（一般職員等）（~~2~~4~~2~~8件）が最も多く、年齢別では~~4~~0~~3~~0歳代、~~3~~0~~4~~0歳代の順に多くなっている。

平成~~2~~7~~3~~0年度以降の5年間でみると、公務災害認定者の職種別構成比では、脳・心臓疾患は義務教育学校職員、その他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員以外の教育職員~~及び~~、警察職員の順に多く、精神疾患等はその他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員~~及び~~以外の教育職員、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

我が国が直面する少子高齢化に伴う生産年齢人口減少、働く人のニーズの多様化等の課題に対応するためには、技術革新による省力化や業務の進め方の見直しによる生産性向上を図りつつ、働きやすい職場づくりを通じて多様な者の労働参加を促していく働き方改革を推進する必要がある。

働き方改革については、働く人の健康を守り、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）を実現できるようにするため、時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化、年5日の年次有給休暇の時季指定の義務化等の法整備を行ったところであり、その遵守が必要であるが行われ、長時間労働の雇用者割合の減少や年次有給休暇の取得率の増加など一定の効果がみられるが、令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等についても時間外労働の上限規制が適用されたこと等も踏まえ、その遵守徹底が必要である。加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかになる等の状況の変化があるため、労働環境の実態を幅広く把握した上で、長時間労働の削減に向けた取組を進めていく必要がある。

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

さらに、ウィズコロナ・ポストコロナの働き方への対応としてのまた、令和2年1月以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大（以下「コロナ禍」という。）を契機として導入が進んだテレワークや、副業・兼業、フリーランス等

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

の職種別ではその他の職員（一般職員等）（24件）が最も多く、年齢別では40歳代、30歳代の順に多くなっている。

平成27年度以降の5年間でみると、公務災害認定者の職種別構成比では、脳・心臓疾患は義務教育学校職員、その他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員以外の教育職員及び警察職員の順に多く、精神疾患等はその他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員及び義務教育学校職員以外の教育職員の順に多くなっている。年齢別では、脳・心臓疾患は50歳代、40歳代の順に多く、精神疾患等は40歳代、30歳代の順に多い（以上、地方公務員災害補償基金「過労死等の公務災害補償状況について」等による。）。

（8）課題

我が国が直面する少子高齢化に伴う生産年齢人口減少、働く人のニーズの多様化等の課題に対応するためには、技術革新による省力化や業務の進め方の見直しによる生産性向上を図りつつ、働きやすい職場づくりを通じて多様な者の労働参加を促していく働き方改革を推進する必要がある。

働き方改革については、働く人の健康を守り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるようにするため、時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化、年5日の年次有給休暇の時季指定の義務化等の法整備を行ったところであり、その遵守が必要である。加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかになる等の状況の変化があるため、労働環境の実態を幅広く把握した上で、長時間労働の削減に向けた取組を進めていく必要がある。

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

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

~~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。や
あわせて、業務の効率化が期待されている DX (Digital Transformation)、
IoT (Internet of Things)、AI (Artificial Intelligence) 等の先端技術に
より業務の効率化が期待されている一方で、の導入の検討等のために負担が発
生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要がある（注：
DX とは、企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術
を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを
変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を
変革し、競争上の優位性を確立すること。（経済産業省「デジタルトランス
フォーメーションを推進するためのガイドライン (DX 推進ガイドライン)」
(平成30年12月)による。))。~~

~~過労死等の件数は若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加する等により、
近年高止まりの状況にあるが、加えて、新型コロナウイルス感染症への
対応や注視し、働き方の変化による過労死等の発生も防止する必要がある。~~

~~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、睡眠時間の確保が効果的であることが示されてきた。さら
に、職場環境や勤務体制、勤務形態等による発生要因等も示唆されてきた。
過労死等の防止対策を進めるためには、職場環境や勤務体制、勤務形態等
を含めてどのようなこれまでの調査研究結果も踏まえて、さらなる詳細な
発生要因等があるかを明らかにするとともに、それらの結果を踏まえた
過労死等防止に向けた対応について、広く国民に周知・啓発していく
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、若年層の心身の健康
が損なわれる事案が増加している中で年齢別・性別の発生状況に応じた
対応を検討する必要がある。~~

~~また、被雇用者・勤め人の自殺者のうち勤務問題を原因・動機の一つとする
自殺者数は遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できるもの
に限られるものであり、令和4年から遺書等の生前の言動を裏付ける資
料がある場合に加え、家族等の証言から考えうる場合も含まれるところ、
精神障害により死亡したとする労災請求件数と比べて大きな差をが
生じており、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~~

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

あわせて、DX (Digital Transformation)、IoT (Internet of Things)、AI (Artificial Intelligence) 等の先端技術により業務の効率化が期待されている一方で、導入の検討等のために負担が発生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要がある（注：DX とは、企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。（経済産業省「デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイドライン (DX 推進ガイドライン)」(平成30年12月)による。))。

過労死等の件数は若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加する等により、近年高止まりの状況にあるが、加えて、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化による過労死等の発生も防止する必要がある。

過労死等の防止のためには長時間労働の削減や休息の確保が重要であるが、同時にこれまでの調査研究において、労働時間の適正な把握や職種ごとの特徴を踏まえた対応が効果的であることが示されてきた。さらに、過労死等の防止対策を進めるためには、職場環境や勤務体制、勤務形態等を含めてどのような発生要因等があるかを明らかにしていく必要がある。

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

また、被雇用者・勤め人の自殺者のうち勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できるものに限られるものであり、精神障害により死亡したとする労災請求件数と比べて大きな差を生じ、これらの差の部分について、遺族等が労災請求をためらっているという意見もあるが、詳細な統計がないこともあり、分析が十分とはいえない。

啓発については、11月の過労死等防止啓発月間における集中的な周知啓発

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

活動や、全国での過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等、教育活動を通じた若年者への啓発により取組を進めていくことが重要である。

過労死等を発生させる一つの原因は長時間労働であるが、労働時間については、平均的な労働者ではなく、特に長時間就労する労働者に着目して、その業務量の見直しを含む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近年、精神障害による労災請求・支給決定件数が増加傾向にあること、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる事業場の割合が約1割程度で推移していることや、令和2年版白書これまでの調査研究において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることを踏まえ、事業場における取組を進めるとともに、労働者が相談しやすい環境の整備が必要である。

また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得る職場内でのハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要であり、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆる以下「カスタマーハラスメント」という。）に関しても周知・啓発の取組を行うことが必要である。

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

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

法第7条に基づいて、初めて大綱を策定してから6.9年が経過したが、過労死等の件数は近年高止まりの状況脳・心臓疾患については横ばい、精神障害については増加傾向にある。この間の調査研究等により、一定の必要な取組が明らかになっていることから、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、過労死ゼロに向けた取組を進めていく必要がある。また、過労死等が多く発生している又は長時間労働が多いとの指摘がある職種・業種の調査研究が一巡したことからは二巡したものもあり、調査研究の成果から経年変化も踏まえつつ実効性のある過労死等防止対策につなげるとともに、その結果を検証し、フィードバックして、より高度な調査研究を進めることによって、過労死を発生させないための更なる対策を講じていく必要がある。

これらを踏まえこのため、「調査研究等」、「啓発」、「相談体制」、「民間団体の活動支援」のそれぞれについて、これまでの実績や成果を検証するとともに、

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

活動や、全国での過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等、教育活動を通じた若年者への啓発により取組を進めていくことが重要である。

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

メンタルヘルスについては、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合が半数を超えていることや、令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることを踏まえ、事業場における取組を進めるとともに、労働者が相談しやすい環境の整備が必要である。

また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得る職場内でのハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要であり、顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）に関しても周知・啓発の取組を行うことが必要である。

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

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

法第7条に基づいて、初めて大綱を策定してから6年が経過したが、過労死等の件数は近年高止まりの状況にある。この間の調査研究等により、一定の必要な取組が明らかになっていることから、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、過労死ゼロに向けた取組を進めていく必要がある。また、過労死等が多く発生している又は長時間労働が多いとの指摘がある職種・業種の調査研究が一巡したことから、調査研究の成果から実効性のある過労死等防止対策につなげるとともに、その結果を検証し、フィードバックして、より高度な調査研究を進めることによって、過労死を発生させないための更なる対策を講じていく必要がある。

これらを踏まえ、「調査研究等」、「啓発」、「相談体制」、「民間団体の活動支援」のそれぞれについて、これまでの実績や成果を検証するとともに、なお不

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

なお不十分な点や必要な事柄を明らかにし、今後3年間における過労死等の防止のための対策に活かしていくものとする。

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

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

一方で、デジタル技術を活用した働き方であるテレワークについては、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生ずるおそれがあることほか、副業・兼業を行う者について、長時間労働となるおそれがあること、フリーランスについて、発注者等との力関係に起因するハラスメント等が生ずるおそれがあることにも留意する必要がある。このような点にかんがみ長時間労働による健康障害防止を図ることが求められている。

令和7年には、最初に大綱が策定されてから10年が経過する。この間の大綱に基づき実施してきた様々な指標の収集を含む調査研究や取組の成果を振り返り、それらを踏まえつつ、過労死等の実態を更に明らかとする指標の検討や調査研究、各種取組を推進していくことが重要である。

1 調査研究等の基本的考え方

過労死等の実態の解明のためには、疲労の蓄積や心理的負荷の直接の原因となる労働時間や職場環境だけでなく、不規則勤務、交替制勤務、深夜労働、出張の多い業務、精神的緊張の強い業務、その他の心理的負荷となる業務上の出来事といった要因のほか、そ勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務）、事業場外における移動を伴う業務（海外出張等）、心理的及び身体的負荷を伴う業務、作業環境、複数業務との関連性も分析していく必要がある。こうした医学分野の調査研究に加えて、労働・社会分野の調査研究として、過重労働や過労死等の背景となる企業の経営状態や短納期発注を含めた様々な商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、労働者の属性や職場の労働者間の人間関係、カスタマーハラスメントを含む顧客と労働者間の関係、睡眠・家事も含めた生

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

十分な点や必要な事柄を明らかにし、今後3年間における過労死等の防止のための対策に活かしていくものとする。

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

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

一方で、デジタル技術を活用した働き方であるテレワークについては、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生ずるおそれがあることにも留意する必要がある。このような点にかんがみ長時間労働による健康障害防止を図ることが求められている。

1 調査研究等の基本的考え方

過労死等の実態の解明のためには、疲労の蓄積や心理的負荷の直接の原因となる労働時間や職場環境だけでなく、不規則勤務、交替制勤務、深夜労働、出張の多い業務、精神的緊張の強い業務、その他の心理的負荷となる業務上の出来事といった要因のほか、その背景となる企業の経営状態や短納期発注を含めた様々な商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、労働者の属性や職場の労働者間の人間関係、睡眠・家事も含めた生活時間、職場以外の人間関係等の労働者側の個人的な状況等、複雑で多岐にわたる要因及びそれらの関連性を分析していく必要がある。このため、医学分野や労働・社会分野からの視点を中心に、労働科学、産業疲労等の関連する知見にも留意し、国、地方公共団体、事業主、労働組合、民間団体等の協力のもと、多角的、学際的な視点から実態解明のための調査研究等を進めていくことが必要である。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

活時間、職場以外の人間関係、健康状態等の労働者側の個人的な状況等、複雑で多岐にわたる要因及びそれらの関連性を分析していく必要がある。このため、医学分野や労働・社会分野からの視点を中心に、労働科学、産業疲労等の関連する知見にも留意し、国、地方公共団体、事業主、労働組合、民間団体等の協力のもと、多角的、学際的な視点から実態解明のための調査研究等を進めていくことが必要である。

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

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

医学分野の調査研究では、過労死等事案の分析、職域コホート研究、介入研究、実験研究、対策実装研究等、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中で、これらの調査研究を統合しながら進めていくことが必要である。

また、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や作業管理の在り方について検討施策に活用することが必要である。また、これらの調査研究が科学的・倫理的に適切に行われるよう、外部専門家による評価を受けるようにすることが必要である。

労働・社会分野の調査研究では、平成27年度から6・9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又は長時間労働等の実態があるとの指摘がある職種・業種である自動車運転従事者、教職員、IT（Information Technology）産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野（以下「重点業種等」という。）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の発生や、人員不足の現状、業務関連のストレスの状況、ハラスメントの経験等、職種・業種等に特有の課題や、労働時間と睡眠時間及びメンタルヘルスの関係等、労働、生活、健康等の相互の影響を明らかにしてきた。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

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

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

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

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

労働・社会分野の調査研究では、平成27年度から6年間で、全業種の企業及び労働者を対象としたアンケート調査や、過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種・業種である自動車運転従事者、教職員、IT（Information Technology）産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界に加え、自営業者や法人の役員を対象としたアンケート調査を行い、その結果、取引先の都合による所定外労働発生や、人員不足の現状、業務関連のストレスの状況等、職種・業種等に特有の課題を明らかにしてきた。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

~~しかし今後においても~~、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、また新たな課題にも対応するべく**~~ためには、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企業及び労働者を対象としたアンケート調査では結果を経年比較できるよう、~~**主要な項目については繰り返し測定・分析することが必要である。**

~~また、これらに限らず、音楽や映画、演劇等の芸術・芸能分野のように、長時間労働の実態があるとの指摘がある業態等については、社会情勢の変化に応じて、調査研究の対象に追加していく必要がある。~~

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

こうした調査研究を進めるに当たっては、その基礎となるデータの**取り方収集と分析**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**気付きと「支え」により、孤立させないこと**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を過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めることが必要である。

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

なお、過労死等に対する理解を深める上で、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償や公務災害の手続きや状況は重要な情報であることから、適正な労災支給決定（認定）等のもとより、労災補償や公務災害の手続きや状況を国民

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

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

また、これらに限らず、音楽や映画、演劇等の芸術・芸能分野のように、長時間労働の実態があるとの指摘がある業態等については、社会情勢の変化に応じて、調査研究の対象に追加していく必要がある。

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

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

2 啓発の基本的考え方

(1) 国民に対する啓発

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

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

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

なお、過労死等に対する理解を深める上で、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償や公務災害の手続きや状況は重要な情報であることから、適正な労災支給決定（認定）等のもとより、労災補償や公務災害の手続きや状況を国民に広く周知することが重要である。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

に広く周知することが重要である。

（２）教育活動を通じた啓発

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

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

（３）職場の関係者に対する啓発

過労死等は主として職場において発生するものであることから、その防止のためには、一般的な啓発に加えて、管理監督者等職場の関係者に対する啓発が極めて重要である。特に、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司に対する啓発や、若い年齢層の労働者が労働条件に関する理解を深めるための啓発も重要である。~~一方で、令和２年版白書において、自殺事案に占める管理的職業従事者の割合が精神障害事案全体に占める割合よりも高いと報告されていることにも留意が必要である。~~

~~また、平成２９年版白書においては、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆されており、これまでの調査研究で示唆されているとおり、過労死等の防止のためには、労働基準や労働安全衛生に関する法令の遵守が重要であることから、関係法令の規定や関連する事業主が講ずべき措置、指針及び関係通達の内容とその趣旨に対する理解の促進及びその遵守のための啓発指導を行う必要がある。~~

さらに、過労死等の主な原因の一つである長時間労働の削減や、賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけではなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、**仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）**のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要がある。

このため、各職場において、これまでの労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、企業文化等の見直しを含め、それを変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた積極的な取組が行われるよう働

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和３年７月）

（２）教育活動を通じた啓発

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

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

（３）職場の関係者に対する啓発

過労死等は主として職場において発生するものであることから、その防止のためには、一般的な啓発に加えて、管理監督者等職場の関係者に対する啓発が極めて重要である。特に、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司に対する啓発や、若い年齢層の労働者が労働条件に関する理解を深めるための啓発も重要である。一方で、令和２年版白書において、自殺事案に占める管理的職業従事者の割合が精神障害事案全体に占める割合よりも高いと報告されていることにも留意が必要である。

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

さらに、過労死等の主な原因の一つである長時間労働の削減や、賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけではなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、**仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）**のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要がある。このため、各職場において、これまでの労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、企業文化等の見直しを含め、それを変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた積極的な取組が行われるよう働きかけていくことが必要である。また、先進的な取

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

きかけていくことが必要である。また、先進的な取組事例を広く周知するとともに、このような積極的な取組は企業価値を高めること、反対に、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることを啓発することも必要である。特に、過労死等を発生させた企業や長時間労働が行われている企業等に対しては、過労死等防止対策推進シンポジウムへの参加を促すことが重要である。

さらに、過労死等を発生させた事業場に対しては、労働基準監督署において監督指導等を実施し、当該疾病の原因究明、再発防止対策の確立及び対策の徹底を指導する。

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

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

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

3 相談体制の整備等の基本的考え方

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

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

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

また、~~令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につなが~~

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

組事例を広く周知するとともに、このような積極的な取組は企業価値を高めること、反対に、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることを啓発することも必要である。

さらに、過労死等を発生させた事業場に対しては、労働基準監督署において監督指導等を実施し、当該疾病の原因究明、再発防止対策の確立及び対策の徹底を指導する。

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

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

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

3 相談体制の整備等の基本的考え方

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

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

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

また、令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につなが

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、事業場内外の資源を用いた相談体制の整備や周知を行うことに加え、労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者や管理監督者等に対する教育研修等を通じ、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気付くことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付くことができ、~~産業医、保健師、看護師等の~~産業保健スタッフ等に速やかにつなぐことができるようにしていくこと等、相談に行くことに対する共通理解を形成していくことが必要である。特に、テレワークにおいては、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気付くにくいという状況となる場合が多いことから、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが重要である。

さらに、大規模事業場の取組だけでなく、特に労働者数50人未満の小規模事業場が利用しやすい相談体制が求められるが、それら小規模事業場の労働者の健康管理等の支援を行う産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）の充実・強化を図るとともに、広く周知していくことが必要である。

また、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気付く、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に関する大綱（令和3年7月）

った事案が多かったことが報告されていることから、職場において、事業場内外の資源を用いた相談体制の整備や周知を行うことに加え、労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者や管理監督者等に対する教育研修等を通じ、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気付くことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付くことができ、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に速やかにつなぐことができるようにしていくこと等、相談に行くことに対する共通理解を形成していくことが必要である。特に、テレワークにおいては、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気付くにくいという状況となる場合が多いことから、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが重要である。

さらに、大規模事業場の取組だけでなく、特に労働者数50人未満の小規模事業場が利用しやすい相談体制が求められるが、それら小規模事業場の労働者の健康管理等の支援を行う産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）の充実・強化を図るとともに、広く周知していくことが必要である。

また、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気付く、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（令和3年7月）
<p>過労死等の防止のための対策が最大限その効果を発揮するためには、上記のような様々な主体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要である。そのような中、過去には過労死等防止対策推進シンポジウムが未開催であった都道府県もあったが、こうした民間団体の取組があり、全ての都道府県で少なくとも毎年1回はシンポジウムが開催されるようになった。</p> <p>今後とも、過労死等防止対策推進シンポジウムを<u>始めを国の取組として実施するほか</u>、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。</p> <p>第3 国が取り組む重点対策</p> <p>国が重点的に取り組まなければならない対策として、<u>令和6年4月から工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも適用された時間外労働の上限規制の遵守徹底を始めとした</u>労働行政機関等における対策とともに、法第3章に規定されている調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について、関係行政機関が緊密に連携して、以下のとおり取り組むものとする。特に、長時間労働の実態があり、勤務間インターバル制度の導入やメンタルヘルス対策の取組が進んでいない中小規模の企業等の取組を向上させるため、働き方改革推進支援センターや産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）における相談対応及び訪問支援、助成金の活用促進等の必要な支援等を実施する。</p> <p>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。</p> <p>なお、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）のPDCAサイクル等を通じて、今後の調査研究の成果や諸外国の状況等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、それらを逐次実施していくこととする。</p> <p>1 労働行政機関等における対策</p> <p><u>（1）時間外労働の上限規制の遵守徹底</u></p> <p><u>令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、労働基準監督署において、その遵守徹底を図る。</u></p> <p><u>また、建設業の労働者、自動車運転者は他の産業の労働者に比べて労働時間が長い実態がある一方で、長時間労働の背景には、短い工期の設定や、荷積み、荷下ろしのための長時間の待機等取引慣行上の課題がみられるため、施主や荷</u></p>	<p>過労死等の防止のための対策が最大限その効果を発揮するためには、上記のような様々な主体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要である。そのような中、過去には過労死等防止対策推進シンポジウムが未開催であった都道府県もあったが、こうした民間団体の取組があり、全ての都道府県で少なくとも毎年1回はシンポジウムが開催されるようになった。</p> <p>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。</p> <p>第3 国が取り組む重点対策</p> <p>国が重点的に取り組まなければならない対策として、労働行政機関等における対策とともに、法第3章に規定されている調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について、関係行政機関が緊密に連携して、以下のとおり取り組むものとする。特に、長時間労働の実態があり、勤務間インターバル制度の導入やメンタルヘルス対策の取組が進んでいない中小規模の企業等の取組を向上させるため、働き方改革推進支援センターや産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）における相談対応及び訪問支援、助成金の活用促進等の必要な支援等を実施する。</p> <p>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。</p> <p>なお、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）のPDCAサイクル等を通じて、今後の調査研究の成果や諸外国の状況等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、それらを逐次実施していくこととする。</p> <p>1 労働行政機関等における対策</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

主等の取引関係者、ひいては国民一人ひとりへ、長時間労働の改善への理解と協力を呼び掛けるなど幅広く周知する。

さらに、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、医療の質・安全を確保するためにも重要であることから、各都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センター等を通じて、適切な労務管理、タスク・シフト/シェアの推進等に向けた医療機関の取組について支援を行う。

（4-2）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

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

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

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

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

（1）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

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

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

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

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

また、地方公務員の勤務条件について、労働基準監督署がその職権を行使する職員を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）（以下「人事委員会等」という。）が、その職権を有する、労働基準法別表第1第11号及び第12号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等による監督指導が適切に実施されるよう、総務省から人事委員会等に対し継続的な助言を行う。

(~~2~~-3) 過重労働による健康障害の防止対策

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

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

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

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

(~~3~~-4) 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~~

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

また、地方公務員の勤務条件について、労働基準監督署がその職権を行使する職員を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）（以下「人事委員会等」という。）が、その職権を有する、労働基準法別表第1第11号及び第12号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等による監督指導が適切に実施されるよう、総務省から人事委員会等に対し継続的な助言を行う。

(2) 過重労働による健康障害の防止対策

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

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

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

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする指導を行う。

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントに関する対策については、改正労働施策総合推進法等により、新たに全ての事業主に対し、職場におけるパワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメントの防止のための雇用管理上の措置が事業主に対し義務付けられている（中小企業事業主は令和4年4月から義務（令和4年3月31日までは努力義務））。

全ての事業主において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に向けた取組が進められ、ハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談体制の整備等の措置が講じられるよう指導等を実施する。

さらに、ハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組（事実確認、社内規定に基づく措置、研修・講習の実施等）が行われるよう指導・勧告等を実施する。

勧告に従わなかった事業主については、その旨を公表することができる規定があることも踏まえ、法の厳正な履行確保を図る。

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

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

災支給決定（認定）が2件以上行われた場合は、当該企業の本社事業場に対し、メンタルヘルス対策に係る指導を実施する。

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントに関する対策については、改正労働施策総合推進法により、新たに職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が事業主に対し義務付けられた（中小企業事業主は令和4年4月から義務（令和4年3月31日までは努力義務））。

全ての事業主において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に向けた取組が進められ、ハラスメントがあってはならないという方針の明確化及びその周知、相談体制の整備等の措置が講じられるよう指導等を実施する。

さらに、ハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組（事実確認、社内規定に基づく措置、研修・講習の実施等）が行われるよう指導・勧告等を実施する。

勧告に従わなかった事業主については、その旨を公表することができる規定があることも踏まえ、法の厳正な履行確保を図る。

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

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

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（令和3年7月）
<p>しつつ、地方公共団体に対し継続的な助言を行う。</p> <p><u>（5）過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策</u> <u>過労死等を発生させた事業場に対しては、これまでも監督指導又は個別指導を実施し、再発防止対策の指導を行ってきたが、過労死等を同一企業に属する事業場で繰り返し発生させる企業も存在するところであり、こうした企業に対する再発防止対策の指導を強化する必要がある。</u> <u>このため、過労死等を発生させた事業場に対する従来の監督指導又は個別指導とともに、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施する。</u> <u>また、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づき取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施する。</u></p> <p>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、<u>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等の実態がある</u>との指摘がある<u>職種・業種（以下「重点業種等」という。）</u>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<u>の中から、ハラスメント防止措置の状況について、分析対象の事案資料より得られるものに留意するより収集・分析を行う。これらの事案の分析に当たっては、必要に応じて、関係団体の協力を得て実施する。</u> また、労災保険に特別加入している自営業者や、<u>法人の役員、芸術・芸能従事者及びフリーランスの過労死等事案についても事案の蓄積状況に応じて分析を行う。精神障害や自殺事案の分析については、必要に応じて関係団体の協</u></p>	<p>しつつ、地方公共団体に対し継続的な助言を行う。</p> <p>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。</p> <p>また、労災保険に特別加入している自営業者や法人の役員の事案についても分析を行う。精神障害や自殺事案の分析については、必要に応じて関係団体の協力を得て実施する。</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（令和3年7月）
<p><u>力を得て実施する。</u></p> <p>また、労災請求等を行ったものの労災又は公務災害として認定されなかった事案については、労働者の性、年齢、職種・業種や職場環境等の情報から必要な分析を行うとともに、どのように活用できるか等について検討を行う。</p> <p><u>(2) 疫学研究等予防研究・支援ツールの開発</u></p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に用いることができるようにするため、これまで循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、当該事項のデータの収集を行い、脳・心臓疾患との関係の分析を行う。</p> <p><u>これらの調査研究を予防研究として総括するとともに、過労死等事案の分析から得られる成果及び国内外の最新知見に基づき、事業場における過労死等防止対策の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発と効果検証等を行う。</u></p> <p><u>(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析</u></p> <p>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。<u>その際、全業種の企業や労働者を対象にする調査では、主要な項目を各年に測定することにより、経年的な変化等の比較検証を可能にする。一方、各年の国内外の状況に即して、当該年に特化して詳細に検証する項目も考慮に入れる。</u>また、重点業種等についてに加え、フリーランス、高齢者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を行うこととし、それらの調査に当たっては、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</p>	<p>また、労災請求等を行ったものの労災又は公務災害として認定されなかった事案については、労働者の性、年齢、職種・業種や職場環境等の情報から必要な分析を行うとともに、どのように活用できるか等について検討を行う。</p> <p>(2) 疫学研究等</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に用いることができるようにするため、これまで循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、当該事項のデータの収集を行い、脳・心臓疾患との関係の分析を行う。</p> <p>(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析</p> <p>過労死等の背景要因の分析、良好な職場環境を形成する要因に係る分析等を行うため、労働時間、労災・公務災害補償、自殺等、過労死等と関連性を有する統計について情報収集等を行い、過労死等に関する基本的なデータの整備を図る。また、重点業種等について、調査が回答者の過度な負担とならないよう配慮した上で、毎年、2業種ずつ企業、労働者等に対する実態調査を実施することとし、過重労働が業務上の災害のみならず通勤状況等労働者の生活に与えている影響、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向けて分析を行う。その際、それぞれの業種等について、一定期間経過後に繰り返し調査を行うことにより、経年的な変化等の比較検証</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

~~態調査を実施することとし、過重労働が業務上の災害のみならず通勤状況等労働者の生活に与えている影響、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向けて分析を行う。その際、それぞれの業種等について、一定期間経過後に繰り返し調査を行うことにより、経年的な変化等の比較検証を踏まえた分析を行う医学分野の調査研究成果、社会情勢や雇用労働情勢等を踏まえた上で調査対象を適正に選定する。~~

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。

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

~~（4）過労死等防止対策支援ツールの開発等~~

~~過労死等の事案の分析、疫学研究等、過労死等の労働・社会分野の調査・分析の成果については、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チェックリスト等のツールの開発等のための研究を行う。~~

（4-5）結果の発信

国は、白書、労災補償状況、公務災害認定状況、調査研究の成果その他の過労死等に関する情報をホームページへの掲載等により公表するとともに、協議会や審議会等の場を活用し広く情報提供していく。また、過労死等防止調査研究センターは、調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報をホームページへの掲載等によりについて、専用ポータルサイト（健康な働き方に向けて）を通じて公表する。

また、当該調査研究の成果については、毎年白書に掲載し、過労死等防止対策の推進のための啓発や相談等の際に活用できる情報として効果的な発信に努めるとともに、簡易版の資料を作成して普及に努める。働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においても、同専用ポータルサイトの情報を掲載し、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（令和3年7月）

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。

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

（4）過労死等防止対策支援ツールの開発等

過労死等の事案の分析、疫学研究等、過労死等の労働・社会分野の調査・分析の成果については、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チェックリスト等のツールの開発等のための研究を行う。

（5）結果の発信

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

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

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（令和3年7月）

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

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

特に、11月の過労死等防止啓発月間においてはを中心として、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、全ての都道府県で少なくとも毎年1回過労死等防止対策推進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。また、過労死等を発生させた企業や長時間労働が行われている企業等に対し、シンポジウムへの参加を促す。

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。

なお、過労死等の現状やその防止に向けた取組状況について、国際社会に向けても積極的に発信する。

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

平成29年及び平成30年に改訂された学習指導要領において、中学校社会科では「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善」、高等学校公民科の「公共」では「職業選択、雇用と労働問題」について取り扱う際に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についても触れることとなったことから、労働条件に関する理解を深める指導がしっかりと行われるよう、学習指導要領の趣旨の徹底を図る。その際、各学校の指導の充実を図るため、厚生労働省において作成した労働法教育のための指導者向け資料も参考として活用されるよう、教材の周知を図る。また、これから社会に出ていく若年者の過労死等の防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発を行う。

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

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

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

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

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

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

平成29年及び平成30年に改訂された学習指導要領において、中学校社会科では「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善」、高等学校公民科の「公共」では「職業選択、雇用と労働問題」について取り扱う際に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についても触れることとなったことから、労働条件に関する理解を深める指導がしっかりと行われるよう、学習指導要領の趣旨の徹底を図る。その際、各学校の指導の充実を図るため、厚生労働省において作成した労働法教育のための指導者向け資料も参考として活用されるよう、教材の周知を図る。また、これから社会に出ていく若年者の過労死等の防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発を行う。

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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しつづ、受講する生徒数が増加するよう努める。

（3）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられた相談等から、過重労働の疑いがある企業等に対しては、監督指導の徹底を図るとともに、平成29年版白書において、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資する旨の分析があることも踏まえつつ、労働時間適正把握ガイドラインの周知・啓発を行う。

また、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外労働が1か月間におおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意するよう周知・啓発を行う。またとともに、第5に掲げる令和7・10年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする目標を踏まえ、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。

またさらに、過半数労働組合がない事業場にあつては、使用者は過半数代表者と36協定を結ぶこととされていることから、過半数代表者の適正な選出が行われることにより36協定が適切に結ばれるよう、36協定の締結当事者の要件について周知・啓発を行う。

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

仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を削減し、働く方の健康を確保することによって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を改善し、女性や高齢者も含めて全ての労働者が働きやすい社会に変えていく必要がある。そのため、36協定における時間外労働の限度時間は月45時間かつ年360時間が原則であることについて周知・啓発を行うとともに、上記限度時間を超える時間外労働や休日労働が可能な場合においては、労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施及び実際の時間外・休日労働時間

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

は、学校現場においてこれまで以上に負担が増えないように配慮する。

（3）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられた相談等から、過重労働の疑いがある企業等に対しては、監督指導の徹底を図るとともに、平成29年版白書において、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資する旨の分析があることも踏まえつつ、労働時間適正把握ガイドラインの周知・啓発を行う。

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

また、過半数労働組合がない事業場にあつては、使用者は過半数代表者と36協定を結ぶこととされていることから、過半数代表者の適正な選出が行われることにより36協定が適切に結ばれるよう、36協定の締結当事者の要件について周知・啓発を行う。

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

仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を削減し、働く方の健康を確保することによって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を改善し、女性や高齢者も含めて全ての労働者が働きやすい社会に変えていく必要がある。そのため、36協定における時間外労働の限度時間は月45時間かつ年360時間が原則であることについて周知・啓発を行うとともに、上記限度時間を超える時間外労働や休日労働が可能な場合においては、労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施及び実際の時間外・休日労働時間

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（令和3年7月）
<p>の短縮について指導を行う。</p> <p>また、「自殺総合対策大綱」において、勤務問題による自殺対策として、長時間労働の削減が盛り込まれている点にも留意しつつ、周知・啓発を行う。</p> <p>（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、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。</p> <p>事業主、労務担当者等を対象として、過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを実施し、企業の自主的な改善を促進する。また、ポータルサイト「確かめよう労働条件」等を活用し、労働者、事業者等に広く周知・啓発を行う。</p> <p>（５）勤務間インターバル制度の導入促進 勤務間インターバル制度は、働く者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法により、平成31年4月から、勤務間インターバル制度の導入が努力義務となっている。また、勤務間インターバル制度の普及促進に向けては、EU（欧州連合）加盟国では、労働時間指令によって、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化している（ただし、勤務形態の特殊性等から様々な業務において適用除外がある。）ことも参考としつつ、我が国の実情も踏まえながら、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策等について、有識者と労使関係者からなる「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」を開催した。</p> <p><u>同検討会報告書も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入を促進するため、一定以上の休息時間を設定して勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金の活用や、導入している企業の好事例の収集、職種・業種等の特性を踏まえた導入・運用のマニュアル、努力義務となっている旨の周知を行うの作成及び周知、シンポジウムの開催等を通じ、同制度の導入の機運を醸成する。また、企業における取組を波及させることを念頭に産業医等に対する勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を図る。さらに、同制度の導入の必要性を感じていない企業に対する取組として、同制度の導入が労働者の健康の確保に資することに加え、人材確保にもつながるなどのメリットがあること等、</u></p>	<p>の短縮について指導を行う。</p> <p>また、「自殺総合対策大綱」において、勤務問題による自殺対策として、長時間労働の削減が盛り込まれている点にも留意しつつ、周知・啓発を行う。</p> <p>（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、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。</p> <p>事業主、労務担当者等を対象として、過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを実施し、企業の自主的な改善を促進する。また、ポータルサイト「確かめよう労働条件」等を活用し、労働者、事業者等に広く周知・啓発を行う。</p> <p>（５）勤務間インターバル制度の導入促進 勤務間インターバル制度は、働く者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律により改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法により、平成31年4月から、勤務間インターバル制度の導入が努力義務となっている。また、勤務間インターバル制度の普及促進に向けては、EU（欧州連合）加盟国では、労働時間指令によって、1日24時間につき最低連続11時間の休息時間の確保を義務化している（ただし、勤務形態の特殊性等から様々な業務において適用除外がある。）ことも参考としつつ、我が国の実情も踏まえながら、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策等について、有識者と労使関係者からなる「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」を開催した。</p> <p>同検討会報告書も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入を促進するため、一定以上の休息時間を設定して勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金の活用や、導入している企業の好事例や導入・運用のマニュアル、努力義務となっている旨の周知を行う。</p> <p>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。</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（令和3年7月）

同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知を図る。

~~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 コンテンツを掲載している「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

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

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

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

（7）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、労働者のストレスの程度を把握し、集団ごとの分析結果を職場環境の改善につなげる「ストレスチェック制度」の適切な実施を徹底する。なお、中小企業における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~~を含めたメンタルヘルス対策の推進のため、事業主団体等を通じて、メンタルヘルス対策等の産業保健活動に要する費用を助成する助成金の活用を促進する。また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（メンタルヘルス指針）の普及啓発・指導徹底を図り、産業医等のいない小規模事業場に対しては、地域産業保健センターの利用を促進すること等により、メンタルヘルス対策の促進を図る。さらに、~~産業医、保健師、看護師等の~~産業保健スタッフ等の理解と適切な対応が肝要で

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

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

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

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

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

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

（7）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、労働者のストレスの程度を把握し、集団ごとの分析結果を職場環境の改善につなげる「ストレスチェック制度」の適切な実施を徹底する。なお、ストレスチェック制度の効果検証を実施するとともに、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている労働者数50人未満の小規模事業場においても適切に実施されるよう、助成金の活用を促進する。また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底を図り、産業医等のいない小規模事業場に対しては、地域産業保健センターの利用を促進すること等により、メンタルヘルス対策の促進を図る。さらに、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の理解と適切な対応が肝要であることから、事業場の規模にかかわらず、産業保健総合支援センター等において、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修を産業医、保健師、

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

あることから、事業場の規模にかかわらず、産業保健総合支援センター等において、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修を~~産業医、保健師、看護師等の~~産業保健スタッフ等に対して実施する。また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、電話・メール・SNSによる相談窓口を設置するとともに、メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行う。メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚だけでなく、家族・友人等も不調のサインに気付き、必要に応じて専門家等につなげることが重要であることについて、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及とともに広く周知・啓発を行う。

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

加えて、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」において、労働者の心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要であるとされており、スポーツ等の身体活動には、生活習慣病の予防等のほか、メンタルヘルスの改善やストレス解消等の効果があることから、スポーツ等の身体活動を通じた健康増進にも取り組む。

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び~~妊娠・出産~~等に関するハラスメント及び育児休業等に関するハラスメントの防止・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、厚生労働省で作成したハラスメント防止対策パンフレット等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を行うほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行う。

~~また、実効性ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施するとともに、令和4年4月よりパワーハラスメント防止措置が義務付けられる中小企業に対して、専門家による訪問支援等を実施する。~~

さらに、~~いわゆる~~カスタマーハラスメントへの対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定し、令和4年2月に公表した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」について広く周

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

看護師等の産業保健スタッフ等に対して実施する。また、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、電話・メール・SNSによる相談窓口を設置するとともに、メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行う。メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚だけでなく、家族・友人等も不調のサインに気付き、必要に応じて専門家等につなげることが重要であることについて、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及とともに広く周知・啓発を行う。

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

加えて、スポーツ等の身体活動には、生活習慣病の予防等のほか、メンタルヘルスの改善やストレス解消等の効果があることから、スポーツ等の身体活動を通じた健康増進にも取り組む。

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、厚生労働省で作成したハラスメント防止対策パンフレット等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を行うほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行う。

また、実効性ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施するとともに、令和4年4月よりパワーハラスメント防止措置が義務付けられる中小企業に対して、専門家による訪問支援等を実施する。

さらに、いわゆるカスタマーハラスメントへの対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定し、広く周知を行うなど具体的な取組支援を行う。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

知を行うなど具体的な取組支援を行う。

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

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

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

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

適切な労務管理を行うことが求められるテレワークや副業・兼業、発注事業者との間の取引の適正化等が求められるフリーランスといった多様な働き方について、その労働環境の状況に応じて以下の取組を推進していく。

ア．テレワーク

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの普及・定着促進に向けて、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」~~（安全衛生を確保するためのチェックリストの周知を含む。）~~や「テレワークに対応したおけるメンタルヘルス対策のための手引き」等の作成周知を行うとともに、中小企業への助成金やテレワーク相談センターにおける相談対応等の各種支援策を推進する。

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

イ．副業・兼業

副業・兼業については、企業も労働者も安心して取り組むことができるよう使用者による労働時間の通算管理に当たってのルールの特化等を行った「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等の周知を行うとともに、事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金等の支援策を推進する。

労災保険では、働いている全ての就業先の賃金額を基に保険給付を行い、一つの就業先で労災認定できない場合は全ての就業先の業務上の負荷を合わせ

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

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

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

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

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

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの普及促進に向けて、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」、安全衛生を確保するためのチェックリストの周知やテレワークに対応したメンタルヘルス対策の手引き等の作成を行うとともに、中小企業への助成金やテレワーク相談センターにおける相談対応等の各種支援策を推進する。

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

副業・兼業については、企業も労働者も安心して取り組むことができるよう使用者による労働時間の通算管理に当たってのルールの特化等を行った「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を行うとともに、事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金等の支援策を推進する。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

て評価しているところ、副業・兼業を行う方が安心して働くことができるよう適切な制度運営に取り組む。

ウ. フリーランス等

フリーランスについては、が安心して働ける環境の整備のため、令和6年秋頃に施行を予定している特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）の周知・広報に取り組むとともに、同法施行後は同法の履行確保に取り組む。また、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省が連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知等、フリーランスが安心して働ける環境の整備に取り組むについても周知・活用を図る。

また、令和5年10月に取りまとめられた「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書を踏まえ、「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」を令和6年3月（P）に策定した。当該ガイドラインに基づき、個人事業者等自身による、定期的な健康診断の受診等による健康管理及び個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう、注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。

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

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

長時間労働が生じている背景には、個々の事業主が労働時間短縮の措置を講じても、顧客や発注者からの発注等取引上の都合により、その措置が円滑に進まない等、様々な取引上の制約が存在する場合がある大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更、人員派遣の要請及び附帯作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせている場合がある。このため、業種・業態の特性に応じて発注条件・発注内容の適正化を促進する等、取引関係者に対する啓発・働きかけを行う。

特に、大企業の働き方改革に伴う下請等中小企業への「しわ寄せ」防止に向けて、令和元年6月に取りまとめた「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づく各種取組の推進を行うほか、11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間」と位置付け、

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

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

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

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

特に、大企業の働き方改革に伴う下請等中小企業への「しわ寄せ」防止に向けて、令和元年6月に取りまとめた「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づく取組の推進を行うとともに、大企業と中小企業が共に成長できる関係の構築を目指し、大

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

厚生労働省が実施する「過重労働解消キャンペーン」及び公正取引委員会・中小企業庁が実施する「下請取引適正化推進月間」の各種取組と連携を図りながら、「しわ寄せ」防止に向けた集中的・効果的な周知・啓発の取組を行うとともに、大企業と中小企業が共に成長できる関係の構築を目指し、大企業と中小企業の連携による生産性向上に取り組むことや望ましい取引慣行の遵守を経営責任者の名前で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表に向けた周知や働きかけを実施する。

さらに、国や地方公共団体等の行政機関との取引の中には長時間労働につながっている場合もあるとの声を踏まえ、各府省等に対して、長時間労働につながる商慣行改善に向けた取組の実施について協力依頼を行う。

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

また、業種の枠を越えた取組を進めるべく、事業主団体・経済団体による「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」が平成29年9月に取りまとめられた。

こうした動きや勤務間インターバル制度の導入が努力義務となったこと、~~新型コロナウイルス感染症の影響により負担が増していると考えられること~~等にも留意しながら、業種等の分野ごとに以下の取組を推進していく。

ア. トラック運送業

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

企業と中小企業の連携による生産性向上に取り組むことや望ましい取引慣行の遵守を経営責任者の名前で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表に向けた周知や働きかけを実施する。

さらに、国や地方公共団体等の行政機関との取引の中には長時間労働につながっている場合もあるとの声を踏まえ、各府省等に対して、長時間労働につながる商慣行改善に向けた取組の実施について協力依頼を行う。

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

また、業種の枠を越えた取組を進めるべく、事業主団体・経済団体による「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」が平成29年9月に取りまとめられた。

こうした動きや勤務間インターバル制度の導入が努力義務となったこと、新型コロナウイルス感染症の影響により負担が増していると考えられること等にも留意しながら、業種等の分野ごとに以下の取組を推進していく。

ア. トラック運送業

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

ていくことが必要である。

学識経験者、荷主、トラック運送事業者、労使団体及び行政から構成される「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、平成30年11月に「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定するとともに、令和2年5月には特に荷待ち件数の多い輸送品目特有の課題を踏まえた輸送品目別ガイドラインを策定しているところであり、荷主及びトラック運送事業者に対して「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」等による情報発信を行うことにより、これらのガイドラインに基づく取組の浸透を図る。また、令和4年12月に改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）の内容や、中小企業等の価格転嫁と賃金引上げ環境の整備を目的とした「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月27日閣議了解）に基づく各種取組等について、関係省庁から広く周知及び理解と協力を呼びかけ、取組の浸透を図る。

今後、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の及び改善基準告示が適用されており、その遵守徹底に向けて、平成30年5月に策定された「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」及び同年12月に成立した改正貨物自動車運送事業法により設けられた各種規定に基づく措置に基づき、「ホワイト物流」推進運動の推進など長時間労働を削減するための取引環境の適正化や生産性向上の取組を集中的に進める平成30年の貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（議員立法）により時限措置として創設された「標準的な運賃」及び「荷主対策の深度化」について、令和5年には「当分の間」と延長されたところ、同年には「標準的運賃」の8%引き上げ方針の公表や、緊急増員したトラックGメンによる悪質荷主等への是正指導の大幅強化など、トラック運送事業者の取引環境の適正化に向けた取組を進めてきた。

その上で、構造的な対策として、令和6年通常国会に、賃上げ原資確保のための適正な運賃導入や物流効率化を進める法案を提出し、この法案に基づく取組を推進する。（P）

イ. 教職員

教員の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業が実施した「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究」（平成28令和4年度）の集計（確定値）結果によると、教師の1週間当たりの学内総勤務時間（在校等時間）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平日・土

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

ていくことが必要である。

学識経験者、荷主、トラック運送事業者、労使団体及び行政から構成される「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、平成30年11月に「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定するとともに、令和2年5月には特に荷待ち件数の多い輸送品目特有の課題を踏まえた輸送品目別ガイドラインを策定しているところであり、荷主及びトラック運送事業者に対して「トラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」等による情報発信を行うことにより、これらのガイドラインに基づく取組の浸透を図る。

今後、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、平成30年5月に策定された「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」及び同年12月に成立した改正貨物自動車運送事業法により設けられた各種規定に基づく措置に基づき、「ホワイト物流」推進運動の推進など長時間労働を削減するための取引環境の適正化や生産性向上の取組を集中的に進める。

イ. 教職員

教員の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究」（平成28年度）の集計（確定値）によると、1週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成18年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

日ともに全ての職種で減少し、学校における働き方改革の取組に一定の進捗が見られた一方で、依然として長時間勤務の教師も多い状況にある。

—学校における働き方改革を実現するため、平成31年1月に中央教育審議会において、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」が取りまとめられた。

当該答申においては、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務について、①「基本的には学校以外が担う業務」、②「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要がない業務」、③「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に分類し、教師の業務の適正化を図ることが提言されており、こうした取組が着実に学校現場で進むよう、文部科学省において、全国すべての教育委員会に対して取組状況の調査を実施し、設置者別の結果公表や働き方改革の事例集の展開等を通じて、取組を促す。また、当該答申や令和元年12月に改正された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」等に基づき、教職員の勤務時間管理の徹底等を促すとともに、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、教員免許更新制の検証・見直し、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を推進する。

上記調査等も踏まえ、令和5年5月に、①更なる学校における働き方改革の在り方、②教師の処遇改善の在り方、③学校の指導・運営体制の充実の在り方等を審議事項とした「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」が中央教育審議会に諮問された。

上記を踏まえ、同審議会において、教師を取り巻く環境整備について検討を進めており、教育の質の向上に向け、学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進める。

—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、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策を含め、上記の取組を推進する。

ウ．医療従事者

平成30年版白書これまでの調査研究において、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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

学校における働き方改革を実現するため、平成31年1月に中央教育審議会において、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）」が取りまとめられた。

当該答申においては、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務について、①「基本的には学校以外が担う業務」、②「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要がない業務」、③「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に分類し、教師の業務の適正化を図ることが提言されており、こうした取組が着実に学校現場で進むよう、文部科学省において、全国すべての教育委員会に対して取組状況の調査を実施し、設置者別の結果公表や働き方改革の事例集の展開等を通じて、取組を促す。また、当該答申や令和元年12月に改正された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」等に基づき、教職員の勤務時間管理の徹底等を促すとともに、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、教員免許更新制の検証・見直し、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を推進する。

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

ウ．医療従事者

平成30年版白書において、医師の脳・心臓疾患事案に係る長時間労働の要因の多くが診療業務、管理業務であること、看護師の精神障害事案に係るストレス要因の多くが患者からの暴言・暴力等であることが報告されている。また、

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

~~告され明らかとなっている。また、新型コロナウイルス感染症への対応により、業務が多忙となった医療機関があることや、感染のリスクに晒されること等による医療従事者の精神的な負担もあったとされている。~~

ICT（Information and Communication Technology）等の技術の活用も含めたタスク・シフティングやタスク・シェアリング等先進的な取組を推進するとともに、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、病院長等を対象とした医療機関の労務管理者等を対象としたトップに関するマネジメント研修を開催する実施していく。

医療従事者の勤務環境改善については、これまで医療法を始めとする関係法令に基づく取組を進めてきたが、特に医師の働き方の見直しについては、「医師の働き方改革に関する検討会」において、平成31年3月に取りまとめられた「医師の働き方改革に関する検討会報告書」に記載された方向性に沿って、医療機関における労務管理の適正化、医師の労働時間短縮の促進を図るとともに、同報告書記載事項の制度化に向けて、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、令和2年12月の中間取りまとめを踏まえた医療法改正法が成立（令和3年5月21日）したところであり、今後、令和6年4月から医師の時間外・休日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されている。また、令和5年12月には、医師の働き方改革に関する特設サイトを開設し、医師の働き方改革について国民向けに広く制度の周知を行う普及啓発事業を実施している。今後も、更なる労働時間短縮及び健康確保措置の適切な実施に向けた取組を集中的に進めていく。

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

また、「看護職員需給分科会 医療従事者の需給に関する検討会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月に中間取りまとめが公表された。厚生労働科学研究「看護職の労働時間・勤務環境の改善に向けた調査研究」の研究結果も踏まえつつ、看護師等の夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のため、勤務間インターバル確保等の配慮が図られるよう検討を進めていくさらに、令和5年10月に改定した「看護師等の確保に関する基本的な指針」においても、職場におけるハラスメントの防止や夜勤負担の軽減に資する方策として病院等が取り組むべき方向を明記しており、看護師等に対するハラスメントを防止するとともに、夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

新型コロナウイルス感染症への対応により、業務が多忙となった医療機関があることや、感染のリスクに晒されること等による医療従事者の精神的な負担もあったとされている。

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

医療従事者の勤務環境改善については、これまで医療法を始めとする関係法令に基づく取組を進めてきたが、特に医師の働き方の見直しについては、「医師の働き方改革に関する検討会」において、平成31年3月に取りまとめられた「医師の働き方改革に関する検討会報告書」に記載された方向性に沿って、医療機関における労務管理の適正化、医師の労働時間短縮の促進を図るとともに、同報告書記載事項の制度化に向けて、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、令和2年12月の中間取りまとめを踏まえた医療法改正法が成立（令和3年5月21日）したところであり、今後、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、当該検討結果も踏まえた労働時間短縮及び健康確保措置の適切な実施に向けた取組を集中的に進めていく。

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

また、「看護職員需給分科会 医療従事者の需給に関する検討会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月に中間取りまとめが公表された。厚生労働科学研究「看護職の労働時間・勤務環境の改善に向けた調査研究」の研究結果も踏まえつつ、看護師等の夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のため、勤務間インターバル確保等の配慮が図られるよう検討を進めていく。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

エ. 情報通信業

~~平成29年版白書これまでの調査研究において、「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企業の労働者の納期が厳しく設定されることや急な仕様変更が生じることなどクライアントとの関係に起因して長時間労働の主要な要因として報告されが生じることが明らかとなっている。おり、IT業界については、こうした課題への対応や、発注者や事業者の協働により、「急な仕様変更」等取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めることが求められている。また、社会のデジタル化の進展等により、新たなシステムの構築等の受注が重なり、これに対応するため、労働時間の増加等が懸念される。~~

~~このため、長時間労働削減につながる取引環境の改善に向けた取組が地域レベルで地域ごとに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とともに、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・できるよう、「IT業界の働き方・休み方の推進」に関するサイトにおいて、対応策や事例集等を周知し、職場環境の改善の促進を図る。~~

オ. 建設業

~~建設業における長時間労働の削減のためには、建設業者による生産性向上の取組と併せて、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保等、発注者の理解と協力が不可欠であることから、その推進のため、政府として「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設置するとともに、民間発注者を含めた関係者で構成する「建設業の働き方改革に関する協議会」を設置し、平成29年8月に公共・民間工事を問わず建設工事に携わる全ての関係者が守るべきルールを定めた「建設業における適正な工期設定等のためのガイドライン」（平成30年7月改訂）を策定した。~~

~~また、建設業の働き方改革等を促進し、担い手の確保・育成を図るため、令和元年6月の新・担い手3法の成立により、施工時期の平準化等を進めるとともに、著しく短い工期による請負契約を締結してはならないこととし、令和2年7月には、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告されたところである。~~

~~令和6年4月からの時間外労働の上限規制が適用に向けてされたことも踏まえ、引き続き、建設業の働き方改革等の促進に取り組む。(P)~~

カ. その他

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

エ. 情報通信業

平成29年版白書において、「予想外の仕事が突発的に発生すること」、「システムトラブル等の緊急対応」や「厳しい納期」がIT企業の労働者の長時間労働の主要な要因として報告されている。IT業界については、こうした課題への対応や、発注者や事業者の協働により、「急な仕様変更」等取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めることが求められている。また、社会のデジタル化の進展等により、新たなシステムの構築等の受注が重なり、これに対応するため、労働時間の増加等が懸念される。

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

オ. 建設業

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

また、建設業の働き方改革等を促進し、担い手の確保・育成を図るため、令和元年6月の新・担い手3法の成立により、施工時期の平準化等を進めるとともに、著しく短い工期による請負契約を締結してはならないこととし、令和2年7月には、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告されたところである。

令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、引き続き、建設業の働き方改革等の促進に取り組む。

カ. その他

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

重層下請構造や長時間労働の傾向が見られるメディア業界については、令和元年版白書これまでの調査研究において、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。

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

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

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

ア. 若年労働者への取組

若年労働者の過重労働の防止のため、雇入れ時における労働時間等の労働条件の明示を図り、労働者に対する労働関係法令の周知は事業主の責務であることを踏まえ、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や相談窓口等の周知を図る。また、若年労働者が職場に定着し、安定的にキャリアを形成していくため、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることや、若年労働者が不当な職制の扱いをされて長時間労働を強いられないように、時間外労働の削減等仕事と生活の調和（ワーク・ラ

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

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

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

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

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

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

ア. 若年労働者への取組

若年労働者の過重労働の防止のため、雇入れ時における労働時間等の労働条件の明示を図り、新規採用時の研修機会等を捉え、労働関係法令の基礎的な内容の周知を図る。また、若年労働者が職場に定着し、安定的にキャリアを形成していくため、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることや、若年労働者が不当な職制の扱いをされて長時間労働を強いられないように、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

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（令和3年7月）
<p>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。</p> <p>さらに、若年労働者の過労死等の防止のためには、マネジメントの在り方及び常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土を見直していく企業側の取組も重要であることから、過労死等防止対策推進シンポジウムや事業主及び労務担当者等も対象とした過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを開催し、その参加を促す。</p> <p>なお、若年労働者のメンタルヘルスカケアに当たっては、労働者の家族の支援を受けながら進めることが重要であることから、事業場と労働者の家族が連携したメンタルヘルスカケアの取組事例等を周知する。</p> <p>イ. 高年齢労働者への取組</p> <p>「高年齢労働者の安全と健康確保のガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の周知等を通じて、加齢に伴う身体機能の低下等高年齢労働者の特性に配慮しながら、作業環境の改善、健康の保持増進等の取組を推進する。</p> <p>ウ. 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>さらに、メンタルヘルス不調により休職中の労働者の円滑な職場復帰やメンタルヘルス不調を抱えたまま離職に至った者の再就職のための施策を講ずる。</p> <p>（12）公務員に対する周知・啓発等の実施</p> <p>国家公務員、地方公務員については、地震、台風、洪水等の自然災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の非常事態への対応等により、一時的に長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、長時間勤務の削減のための対策、長時間勤務による健康障害防止対策、勤務間インターバルの確保、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策に取り組む。</p> <p>国家公務員については、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定に基づき取組を推進するとともに、超過勤務命令の上限規制等の勤務時間制度の適正な運用を徹底する。また、令和3年1月に改正した「国家公務員の女性活躍</p>	<p>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。</p> <p>さらに、若年労働者の過労死等の防止のためには、マネジメントの在り方及び常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土を見直していく企業側の取組も重要であることから、過労死等防止対策推進シンポジウムや事業主及び労務担当者等も対象とした過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを開催し、その参加を促す。</p> <p>なお、若年労働者のメンタルヘルスカケアに当たっては、労働者の家族の支援を受けながら進めることが重要であることから、事業場と労働者の家族が連携したメンタルヘルスカケアの取組事例等を周知する。</p> <p>イ. 高年齢労働者への取組</p> <p>「高年齢労働者の安全と健康確保のガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の周知等を通じて、加齢に伴う身体機能の低下等高年齢労働者の特性に配慮しながら、作業環境の改善、健康の保持増進等の取組を推進する。</p> <p>ウ. 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>さらに、メンタルヘルス不調により休職中の労働者の円滑な職場復帰やメンタルヘルス不調を抱えたまま離職に至った者の再就職のための施策を講ずる。</p> <p>（12）公務員に対する周知・啓発等の実施</p> <p>国家公務員、地方公務員については、地震、台風、洪水等の自然災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の非常事態への対応等により、一時的に長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、長時間勤務の削減のための対策、長時間勤務による健康障害防止対策、勤務間インターバルの確保、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策に取り組む。</p> <p>国家公務員については、超過勤務命令の上限規制等の勤務時間制度の適正な運用を徹底する。また、令和3年1月に改正した「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき、職員の勤務時間を「見える化」した上で、長時間労働の要因を分析し、その要因に対応した改善方策</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づき、職員の勤務時間を「見える化」した上で、長時間労働の要因を分析し、その要因に対応した改善方策に取り組むとともに、的確な勤務時間管理を含む管理職員による適切なマネジメントの実現に向けて取り組む。さらに、「職員の心の健康づくりのための指針」等の周知・啓発、管理監督者に対するメンタルヘルスに係る研修、eラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を行う。その他、各府省におけるテレワークの適正かつ公平な運用の確保を図るため、「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の周知徹底を行う。

地方公務員についても適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた長時間労働の削減の取組、メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。さらに、地方公共団体における取組の好事例の情報提供を行う。

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

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

労働条件や長時間労働・過重労働に関して、都道府県労働局、労働基準監督署等で相談を受け付けるほか、電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」で平日夜間・土日祝日も労働者等からの相談を受け付ける。また、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、労働者等が相談できる「こころの耳」において電話・メール・SNS相談窓口を~~設置しており、新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況にも留意しつつ、必要な相談体制の整備を図るで相談を受け付ける。~~

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

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

に取り組むとともに、的確な勤務時間管理を含む管理職員による適切なマネジメントの実現に向けて取り組む。さらに、「職員の心の健康づくりのための指針」等の周知・啓発、管理監督者に対するメンタルヘルスに係る研修、eラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を行う。

地方公務員についても適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた長時間労働の削減の取組、メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。さらに、地方公共団体における取組の好事例の情報提供を行う。

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

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

労働条件や長時間労働・過重労働に関して、都道府県労働局、労働基準監督署等で相談を受け付けるほか、電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」で平日夜間・土日祝日も労働者等からの相談を受け付ける。また、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、労働者等が相談できる「こころの耳」において電話・メール・SNS相談窓口を設置しており、新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況にも留意しつつ、必要な相談体制の整備を図る。

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

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

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（令和3年7月）
<p>らの相談への迅速な対応を行うとともに、「<u>ハラスメント悩み相談室</u>」において、<u>カスタマーハラスメント及び就活ハラスメントに関する相談を受け付ける</u>。</p> <p>加えて、フリーランス向けの相談体制としては、フリーランスの方々が<u>発注者等との間のハラスメントや発注者等との契約等のトラブル等</u>について相談できる相談窓口を設置しており、本相談窓口において、<u>フリーランスの方々への相談対応や紛争解決の援助</u>を行う。<u>働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の中で、メンタルヘルス等の相談窓口について、令和5年度から相談の対象者を労災保険の特別加入者に拡大しており、労災保険の特別加入者を含めた働く方への相談対応を行う。</u></p> <p>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。</p> <p>(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<u>産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等</u>に対する研修を実施する。 さらに、<u>産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等</u>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、<u>産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等</u>の人材育成等について、体制も含めた充実・強化を図る。</p> <p>(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。</p> <p>(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</p>	<p>らの相談への迅速な対応を行う。</p> <p>加えて、フリーランス向けの相談体制としては、フリーランスの方々がハラスメントや発注者等との契約等のトラブル等について相談できる相談窓口を設置しており、本相談窓口において、フリーランスの方々への相談対応を行う。 さらに、ホームページ、リーフレット等を活用し、上記の窓口のほか、地方公共団体及び民間団体が設置する各種窓口の周知を図るとともに、相互に連携を図る。</p> <p>(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施 産業医等がメンタルヘルスに関して、適切に助言・指導できるようにするため、過重労働やメンタルヘルスに関する相談に応じる産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に対する研修を実施する。 さらに、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に対する研修のテキストを公開する等、地方公共団体や企業等が相談体制を整備しようとする場合に役立つノウハウの共有を図る。 働きやすくストレスの少ない職場環境の形成に資するため、産業医科大学や産業保健総合支援センター等を通じて、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等の人材育成等について、体制も含めた充実・強化を図る。</p> <p>(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。</p> <p>(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</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（令和3年7月）
<p>できる「こころの健康相談室」や職場への復帰や再発防止に係る相談について人事当局や本人が利用できる「職場復帰相談室」を運営しており、窓口についての周知を一層徹底することを通じて、相談しやすい職場環境の形成を図る。</p> <p>地方公務員については、人事委員会等で勤務条件等に関する職員からの苦情相談を実施しており、引き続き相談しやすい環境づくり等を総務省から地方公共団体に対し促す。さらに、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する地方公務員共済組合の取組の一層の周知を図るとともに、引き続き、相談窓口の充実や自然災害等の非常事態時における一層の活用のほか、関係団体が実施する各種相談事業の周知を図り、活用を働きかける。</p> <p>(5) 過労死の遺児のための相談対応 過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うとともに、<u>遺児が随時相談できる環境を整える。</u></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における連携 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。 <u>を中心に開催する</u>シンポジウムのプログラムには、家族を過労死で亡くされた遺族の方の体験談を聴く機会を設ける等、過労死等を防止することの重要性について、参加者の自覚を促すものとする。</p> <p>(2) シンポジウム以外の活動に対する支援 民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。 また、過労死等の防止のための活動を行う民間団体が、過労死で親を亡くした遺児が集い、互いに励まし合う等の交流会を15年以上実施しており、また、平成28年からは国が民間団体と連携しながら「過労死遺児交流会」として実施している。過労死で親を亡くした遺児の抱える様々な苦しみを少しでも軽減できるよう、引き続き、過労死遺児交流会を毎年開催するとともに、遺児のための相談対応を実施し、それらの取組状況を白書等において積極的に発信するほか、<u>遺児のニーズを踏まえ必要な対応を検討する。</u></p> <p>(3) 民間団体の活動の周知</p>	<p>できる「こころの健康相談室」や職場への復帰や再発防止に係る相談について人事当局や本人が利用できる「職場復帰相談室」を運営しており、窓口についての周知を一層徹底することを通じて、相談しやすい職場環境の形成を図る。</p> <p>地方公務員については、人事委員会等で勤務条件等に関する職員からの苦情相談を実施しており、引き続き相談しやすい環境づくり等を総務省から地方公共団体に対し促す。さらに、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する地方公務員共済組合の取組の一層の周知を図るとともに、引き続き、相談窓口の充実や自然災害等の非常事態時における一層の活用のほか、関係団体が実施する各種相談事業の周知を図り、活用を働きかける。</p> <p>(5) 過労死の遺児のための相談対応 過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行う。</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 過労死等を防止することの重要性について関心と理解を深めるため、11月の過労死等防止啓発月間等において、民間団体と連携して全ての都道府県で少なくとも毎年1回は、シンポジウムを開催する。シンポジウムのプログラムには、家族を過労死で亡くされた遺族の方の体験談を聴く機会を設ける等、過労死等を防止することの重要性について、参加者の自覚を促すものとする。</p> <p>(2) シンポジウム以外の活動に対する支援 民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。 また、過労死等の防止のための活動を行う民間団体が、過労死で親を亡くした遺児が集い、互いに励まし合う等の交流会を15年以上実施しており、また、平成28年からは国が民間団体と連携しながら「過労死遺児交流会」として実施している。過労死で親を亡くした遺児の抱える様々な苦しみを少しでも軽減できるよう、引き続き、過労死遺児交流会を毎年開催するとともに、遺児のための相談対応を実施し、それらの取組状況を白書等において積極的に発信する。</p> <p>(3) 民間団体の活動の周知</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（令和3年7月）
<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 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3に掲げる対策に協力するとともに、第3に掲げる対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。</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</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの防止については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。</p> <p>（2）相談体制の整備等</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 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3に掲げる対策に協力するとともに、第3に掲げる対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。</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</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、ハラスメントの防止については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。</p> <p>（2）相談体制の整備等</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（令和3年7月）
<p>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して規定されており、労働安全衛生法第3条第1項において、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようしなければならないと規定されている。 長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の積極的な取組は企業価値を高めること、また、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることから、企業の規模にかかわらず取組を進める必要がある。 これらのことから、事業主は、国が行う第3に掲げる対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組む。 また、事業主団体・経済団体は、個々の事業主では改善が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を推進していく<u>とともに、会員企業等に対し過労死等防止のための必要な支援や情報提供に努める。</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、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律において、職場におけるハラスメントについて、雇用管理上の措置を講じなければならないことや事業主の責務が規定されている。</p> <p>(1) 経営幹部等の取組 過労死等の裁判例においては、法人としての安全配慮義務違反や法令の遵守が徹底されていなかったことが指摘されていることに加え、過労死等を発生させた場合には、企業価値の観点から企業の信用を失うことにもつながるものであり、企業の経営幹部等はこうしたことを十分に認識し、過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、労働者の生命を守り、健康を</p>	<p>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して規定されており、労働安全衛生法第3条第1項において、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようしなければならないと規定されている。 長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の積極的な取組は企業価値を高めること、また、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることから、企業の規模にかかわらず取組を進める必要がある。 これらのことから、事業主は、国が行う第3に掲げる対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組む。 また、事業主団体・経済団体は、個々の事業主では改善が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を推進していく。</p> <p>なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律において、職場におけるハラスメントについて、雇用管理上の措置を講じなければならないことや事業主の責務が規定されている。</p> <p>(1) 経営幹部等の取組 過労死等の裁判例においては、法人としての安全配慮義務違反や法令の遵守が徹底されていなかったことが指摘されていることに加え、過労死等を発生させた場合には、企業価値の観点から企業の信用を失うことにもつながるものであり、企業の経営幹部等はこうしたことを十分に認識し、過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、労働者の生命を守り、健康を</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（令和3年7月）
<p>害するような働き過ぎを防ぐための対策を行う。具体的な対策として、近年、過労死等は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも発生していることを踏まえ、自社の労働時間管理の制度や運用を含めた人事・労務の点検・見直しに取り組むほか、<u>労働者に対する労働関係法令の周知は事業主の責務であること</u>を踏まえ、<u>若年労働者に対する労働関係法令に関する研修等を通じて、過労死等の未然防止に努める</u>。また、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、メンタルヘルス対策、ハラスメントの防止・解決等の取組を実情に応じて進めるとともに、<u>ハラスメント防止対策について義務化されていることを踏まえ、パワーハラスメントの防止等に資するアンガーマネジメント研修を行うなど確実に取り組む</u>。さらに、事業場において過労死等が発生した場合には、経営幹部や現場の長が自ら、必要な全社研修の実施、シンポジウムや各種研修会への参加、職場の上司や同僚との関係等の調査による原因究明を図り、再発防止の徹底に努める。</p> <p>（2）産業保健スタッフ等の活用 事業主は、過労死等の防止のため、労働者が産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に相談できるようにする等、その専門的知見の活用を図るよう努める。 これらのスタッフがいる事業場では、相談や職場環境の改善の助言等、適切な役割を果たすよう事業主が環境整備を図るとともに、これらのスタッフがない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用して体制の整備を図るよう努める。 なお、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深めるとともに、職場環境の確認状況も踏まえて、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。したがって、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等は、産業保健総合支援センターにおいて研修を受講するほか、シンポジウム等に参加し、過労死事例等を学ぶよう努める。</p> <p>3 労働組合等 過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合も、職場の実態を最も把握しやすい立場にあることから、労働者保護の観点で主体的に取り組む必要がある。このため、労働時間の把握・管理、メンタルヘルス対策、<u>事業主の義務である</u>ハラスメント防止対策が適切に講じられるよう、職場点検等を実施するとともに、事業主への働きかけや労使が協力した取組を行うよう努めるほか、相談体制の整備や組合員に</p>	<p>害するような働き過ぎを防ぐための対策を行う。具体的な対策として、近年、過労死等は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも発生していることを踏まえ、自社の労働時間管理の制度や運用を含めた人事・労務の点検・見直しに取り組む。また、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、メンタルヘルス対策、ハラスメントの防止・解決等の取組を実情に応じて進める。さらに、事業場において過労死等が発生した場合には、経営幹部や現場の長が自ら、必要な全社研修の実施、シンポジウムや各種研修会への参加、職場の上司や同僚との関係等の調査による原因究明を図り、再発防止の徹底に努める。</p> <p>（2）産業保健スタッフ等の活用 事業主は、過労死等の防止のため、労働者が産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に相談できるようにする等、その専門的知見の活用を図るよう努める。 これらのスタッフがいる事業場では、相談や職場環境の改善の助言等、適切な役割を果たすよう事業主が環境整備を図るとともに、これらのスタッフがない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用して体制の整備を図るよう努める。 なお、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深めるとともに、職場環境の確認状況も踏まえて、適切な相談対応等の産業保健スタッフ等は、産業保健総合支援センターにおいて研修を受講するほか、シンポジウム等に参加し、過労死事例等を学ぶよう努める。</p> <p>3 労働組合等 過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合も、職場の実態を最も把握しやすい立場にあることから、労働者保護の観点で主体的に取り組む必要がある。このため、労働時間の把握・管理、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策が適切に講じられるよう、職場点検等を実施するとともに、事業主への働きかけや労使が協力した取組を行うよう努めるほか、相談体制の整備や組合員に対する周知・啓発、</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

対するし労働関係法令の周知・啓発を行うとともに、労働時間の過少申告を行っていないか等を含め労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認するなど良好な職場の雰囲気作り等に取り組み、組合員から相談があった場合には、迅速な対応をするように努める。さらに、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に積極的に協力する。

また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた労使協定の締結や決議を行うなど、長時間労働の削減に努める。さらに、過労死等の防止のための対策に取り組むに当たって、労働組合は労働組合に加入していない労働者に対する周知・啓発等にも努める。

4 民間団体

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

5 国民

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

このため、毎年11月の過労死等防止啓発月間を一つの契機としつつ、国民一人ひとりが自身の健康に自覚を持ち、過重労働による自らの不調や周りの者の不調に気付き、適切に対処することができるようにするとともに、睡眠状況を始めとした生活スタイルを見直す等、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。また、発注者や消費者の立場として、働く方の長時間労働やメンタルヘルス不調等による過労死等を防止することについて理解と協力を努める。

第5 過労死等防止対策の数値目標

第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。~~また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が~~

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月）

良好な職場の雰囲気作り等に取り組み、組合員から相談があった場合には、迅速な対応をするように努める。さらに、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に積極的に協力する。

また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた労使協定の締結や決議を行うなど、長時間労働の削減に努める。さらに、過労死等の防止のための対策に取り組むに当たって、労働組合は労働組合に加入していない労働者に対する周知・啓発等にも努める。

4 民間団体

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

5 国民

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

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

第5 過労死等防止対策の数値目標

第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が

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（令和3年7月）
<p>設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、<u>必要な各職種の勤務実態に応じた実効ある</u>取組を推進する。</p> <p>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<u>10</u>年まで）。 <u>特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。</u></p> <p>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<u>10</u>年まで）。 （2）勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を15%以上とする（令和7<u>10</u>年まで）。 特に、<u>勤務間インターバル制度の導入率が低い</u>中小企業への導入に向けた取組を推進するとともに、<u>勤務間インターバル制度を導入する必要性を感じないと回答する企業を除いた導入企業割合を20%以上とする</u>（令和10年まで）。</p> <p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和7<u>10</u>年まで）。</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%以上とする（令和4<u>9</u>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%以上とする（令和4年まで）<u>労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする</u>（令和9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%以上とする（令和4年まで）<u>自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあると</u>する労働者の割合を50%未満とする（令和9年まで）。 なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについ</p>	<p>設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。</p> <p>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）。</p> <p>2 勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、 （1）勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とする（令和7年まで）。 （2）勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を15%以上とする（令和7年まで）。</p> <p>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%以上とする（令和7年まで）。</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%以上とする（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%以上とする（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%以上とする（令和4年まで）。</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（令和3年7月）
<p data-bbox="123 178 1111 247"><u>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」についても継続的に注視する。</u></p> <p data-bbox="123 325 439 352">第6 推進上の留意事項</p> <p data-bbox="123 360 521 387">1 推進状況のフォローアップ</p> <p data-bbox="150 395 1111 501">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 data-bbox="123 544 349 571">2 対策の見直し</p> <p data-bbox="123 579 1111 719">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 data-bbox="123 762 349 790">3 大綱の見直し</p> <p data-bbox="123 798 1111 903">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 data-bbox="1128 325 1444 352">第6 推進上の留意事項</p> <p data-bbox="1128 360 1527 387">1 推進状況のフォローアップ</p> <p data-bbox="1128 395 2116 501">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 data-bbox="1128 544 1355 571">2 対策の見直し</p> <p data-bbox="1128 579 2116 719">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 data-bbox="1128 762 1355 790">3 大綱の見直し</p> <p data-bbox="1128 798 2116 903">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>

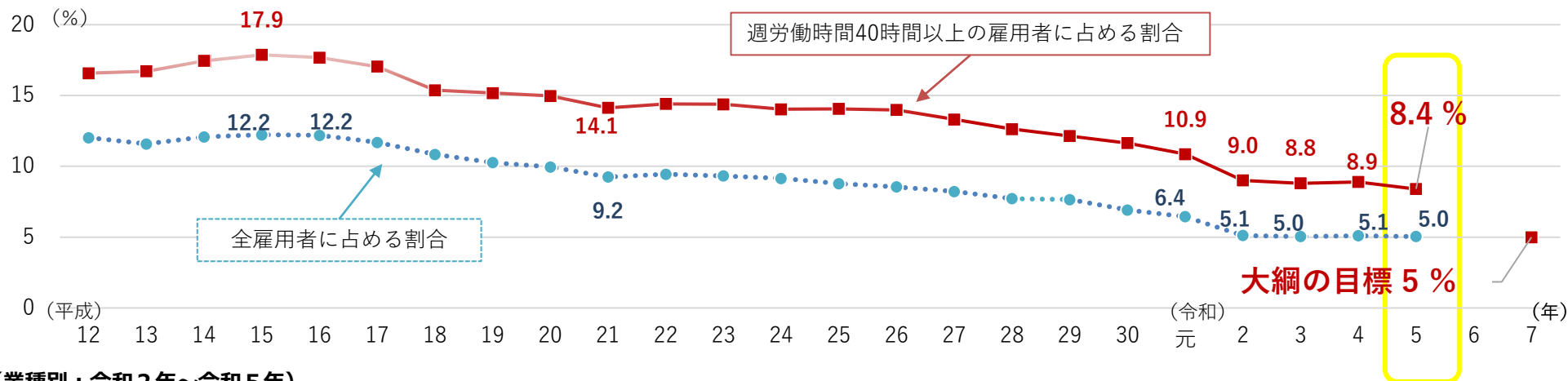
第26回過労死等防止対策推進協議会における 大綱見直しに関する主なご意見等

数値目標の進捗状況（一覧）

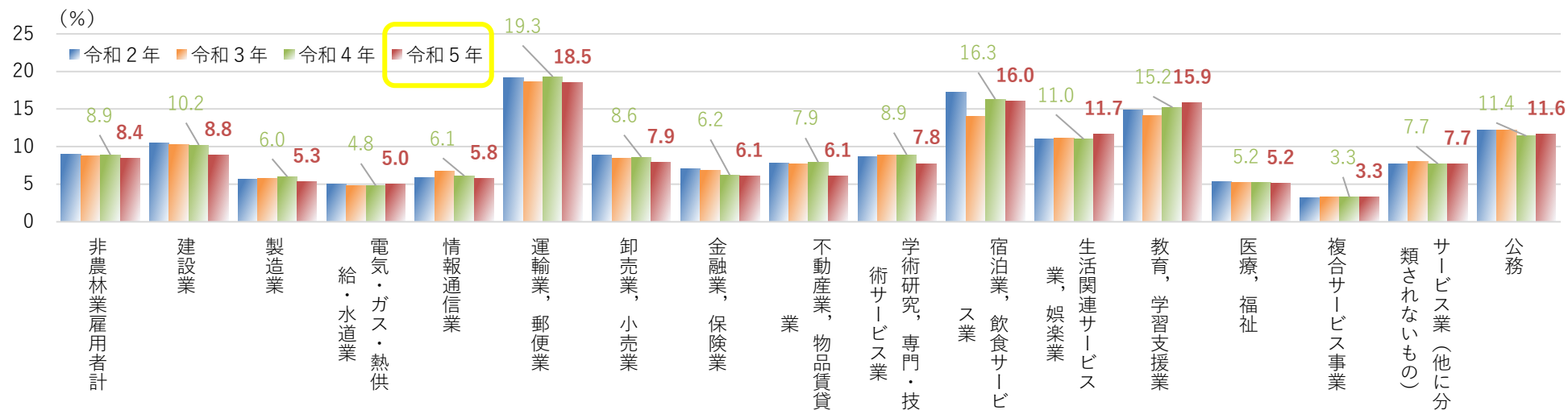
数値目標	最新数値
1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を <u>5%</u> 以下（令和7年まで）	<u>8.4%</u> （令和5年）
2 勤務間インターバル制度（令和7年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を <u>5%未満</u> ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を <u>15%以上</u> 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。	① 19.2%（令和5年） ② 6.0%（令和5年）
3 年次有給休暇の取得率を <u>70%以上</u> （令和7年まで）	62.1%（令和4年）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を <u>80%以上</u> （令和9年まで）	63.4%（令和4年）
5 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を <u>50%以上</u> （令和9年まで）	32.3%（令和4年）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を <u>50%未満</u> （令和9年まで）	82.2%（令和4年）

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

- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和5年は令和4年から0.5ポイント減少し、8.4%。
- 業種別に令和5年の状況を見ると、一部に前年より増加している業種もあるが、多くの業種では横ばい又は減少。
 ※ 前年より増加している業種：「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「公務」



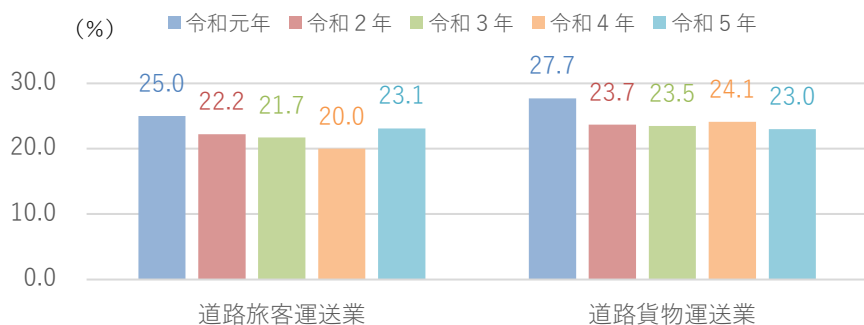
(業種別：令和2年～令和5年)



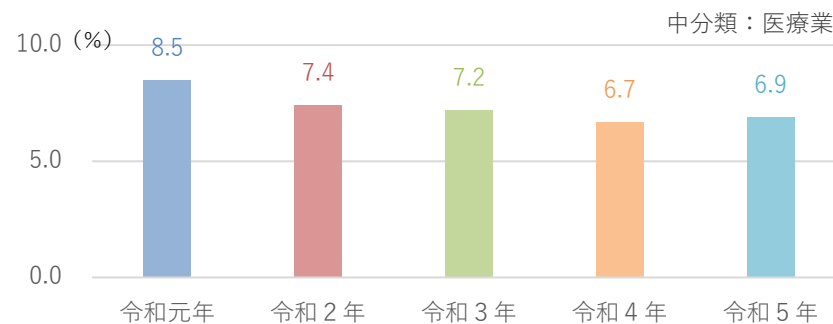
週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合 (重点業種等別)

(資料出所) 総務省「労働力調査」をもとに作成

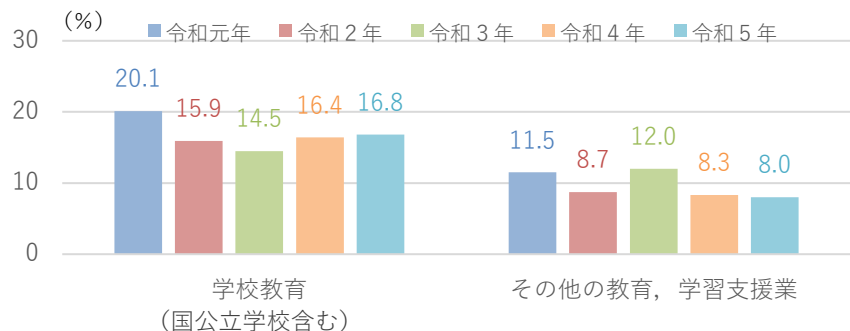
重点業種等：自動車運転従事者



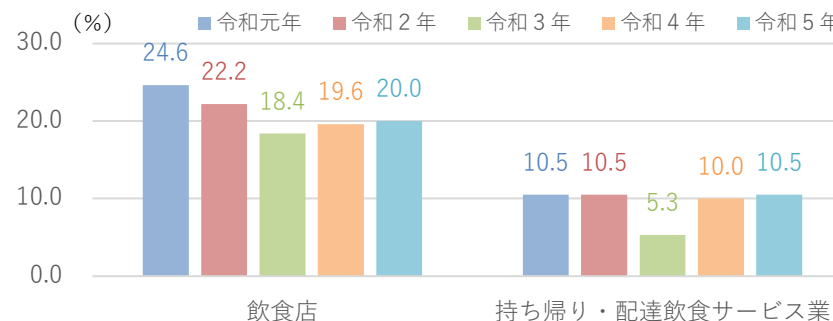
重点業種等：医療



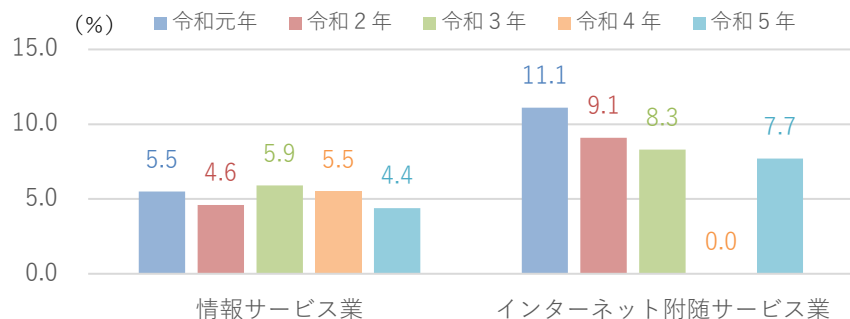
重点業種等：教職員



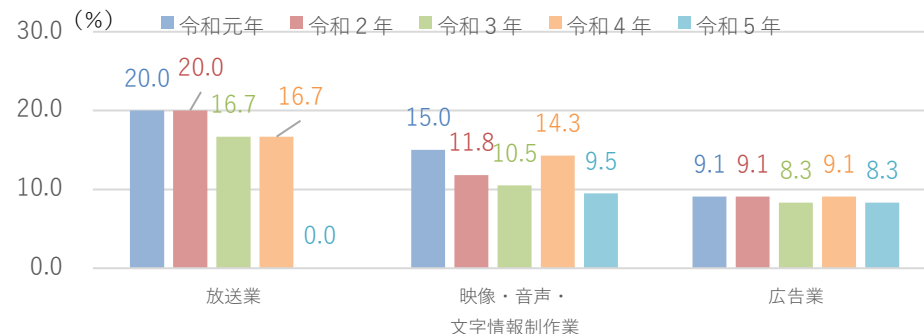
重点業種等：外食産業



重点業種等：IT産業



重点業種等：メディア業界



(注) 上記グラフの算出元のデータである労働力調査における雇用者数等の単位は「万人」であり、表章単位未満の位で四捨五入し、表章単位に満たないものは「0万人」となるため、週60時間以上の雇用者数が5,000人未満の場合、上記グラフのデータは「0.0%」となる。

第26回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見

数値目標関係

- 週労働時間60時間以上の雇用者割合や年次有給休暇の取得率について、目標を達成している業種はさらなる改善を目指す工夫も考えられるのではないか。
- 「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」を参考指標としてフォローアップしてほしい。外部の相談先の活用状況も場合によっては参考指標となり得るのではないか。
- 公務員について、もう一段強い打ち出しをしていただきたい。例えば地方公務員は一般職、消防、警察、教職員の区分をするなど細分化し、多くの数値目標と対比できないか。
- ハラスメント対策を数値目標に取り入れてほしい。

調査研究・重点業種等関係

- 芸能・芸術分野を重点業種に加え、調査・研究や啓発を行っていくべき。
- トラックドライバーの脳・心臓事案の解析もしてほしい。
- 特別加入が可能となるフリーランスの脳・心臓疾患、精神疾患の労災事案が生じた場合は、調査分析をしてもらいたい。
- 長時間労働とハラスメントの複合要因についての調査研究は大事。
- 経済的な関係でマルチジョブをしている非正規雇用の方の中には、複数の仕事のシフトが入って休日がほとんどない方がいるという点も調査する必要がある。

支援ツール関係

- 過労死等防止対策支援ツールについて、今働いている人たちやその家族も利用できるような仕組みをつくってほしい。

第26回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見

過労死等防止対策関係

- 被災者の救済と過労死防止のためにも、自己申告による長時間労働の抑制に向けた対策を求める。

勤務間インターバル関係

- 勤務間インターバルの周知も重要であるが、長時間労働が多い業種で積極的に導入割合を増やしていく必要がある。
- 勤務間インターバルについて、業種・業態ごとの特性などを基に、導入を阻害する要因なども分析し、もう一步踏み込んだ対応が重要。
- 勤務間インターバル制度の導入が必要ない企業に導入を促進することが必要ではないか。
- 勤務間インターバル制度を知らない企業を減らすため、特別条項つきの36協定を届け出た事業場に情報提供をするといったのではないか。

年次有給休暇関係

- 年次有給休暇について、目標を達成するために、全体の底上げに資する取組をしてもらいたい。

メンタルヘルス対策関係

- 労働者数50人未満の小規模事業場に対するストレスチェックの義務づけ、ストレスチェックの調査票について職場環境等の変化や最新の研究の知見等を踏まえ、内容や効果等の検証・見直しが重要。
- 健康診断、ストレスチェックの実施の報告の制度を少し強める必要があるのではないか。
- 職場外の相談先も広く活用されるよう取組を進めてほしい。

第26回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見

ハラスメント防止対策関係

- ハラスメント防止対策について、さらなる周知啓発と実効性ある対策の一層強化を大綱に盛り込むことが重要。
- 労災の申請・認定事案においてハラスメントの防止措置の実施の有無や、別途労働者の調査において企業の隠蔽体質の有無などの職場風土、ハラスメントを見聞きしたのかの調査をして、企業の経営者に対する効果的な周知啓発につなげてほしい。
- カスタマーハラスメントの取組を強化し、社会全体の認知や理解を深め、一般消費者の行動変容を促すような取組を積極的に展開してほしい。

公務員・教職員関係

- 公務災害事案についても、過労死等発生事業場に対する再発防止の指導ができないか。
- 教職員について、任期付きなど雇用形態の問題、職階、年齢で分類し記載する必要があるのではないか。
- 学校教員の働き方改革について、担任制や時間割の変更などにより勤務間インターバルの導入を促進してほしい。
- 校長が公務災害の申請の許可をしないと申請ができない状況はもう少し考えていく必要がある。また、校長だけでは問題は解決しないため、教育委員会レベルで組織的に対応することが大事。
- 在校時間を正確に記載しない、あるいは教頭が実際の在校管理を短縮して報告している実態があり、実効性がある対策となるよう気をつける必要がある。
- 議会対応において、質問の通告時間の目安が事実上守られていないため、質問スケジュールそのもの、あるいは日程の告知を早めていただくよう、政党や議員も含めて考えていただきたい。

第26回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見

フリーランス等関係

- フリーランスを含む個人事業者の労災報告制度について、実効性を上げるため、特定注文者や個人事業者に対する効果的な周知啓発に注力してもらいたい。
- 副業・兼業について、労働時間の通算管理や健康確保に向けた取組を徹底することが必要であり、引き続き大綱に盛り込んでほしい。

若年者関係

- 新入社員研修や社員研修などで会社全体と社員全体が取組を一体になって若者を守るために実効性のある対策ができないか。
- 社会に出たての若年層のメンタル特性を上司が理解し支援していくような取組、事業所と家族が連携して若い人を見守るということも重要。

社員研修等関係

- 社員研修の中で、ワンポイントレッスンのような資料を作り、5分程度、話をするだけでも効果がある
- 労働時間の過少申告などに関しても、レ点を入れるみたいなチェックボックスつきで、そういうことは行われていませんかと聞くだけでも違うし、新入社員研修と管理職前研修で必修項目に入れると効果的。

労働法教育関係

- 過労死等に関する講師派遣を、年間数を1,000回にするなど、若者を守るためにはできる限り多くの学校で実施して、たくさんの学生に啓発してもらいたい。

過労死遺児関係

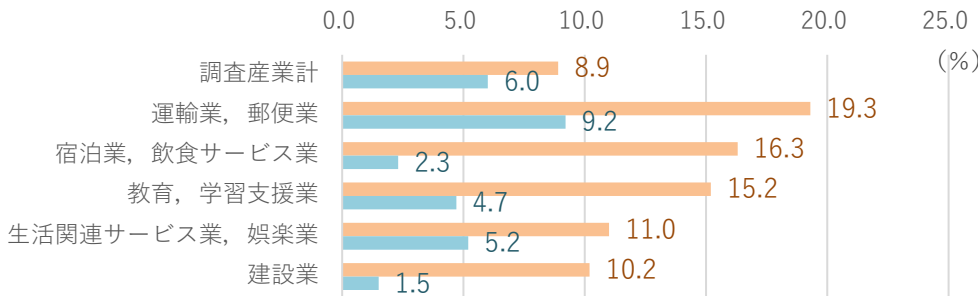
- 対面による相談事業、子供たちの自助グループを検討してほしい。

勤務間インターバル制度導入状況

産業別勤務間インターバル制度導入企業割合

◎ 週労働時間40時間以上の雇用者のうち週60時間以上の雇用者割合（令和4年、労働力調査）が10%以上の産業における勤務間インターバル制度導入企業割合（令和5年、就労条件総合調査）

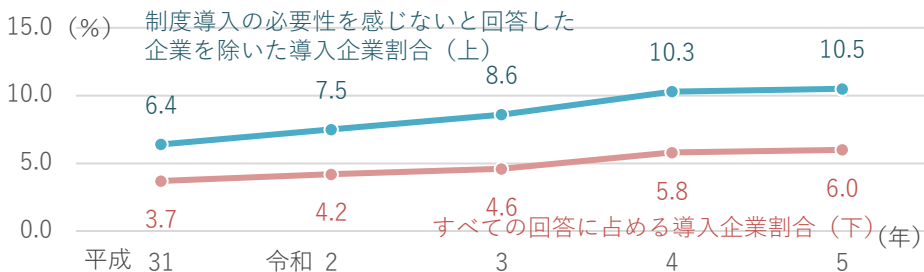
◎ 「運輸業、郵便業」以外は調査産業計（6.0%）より勤務間インターバル制度導入企業割合が低い。特に「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」の割合が低い。



■ 週労働時間40時間以上の雇用者のうち週60時間以上の者の割合（令和4年、労働力調査）
■ 勤務間インターバル制度導入企業割合（令和5年、就労条件総合調査）

制度を導入する必要性を感じないと回答した企業を除いた勤務間インターバル制度導入企業割合

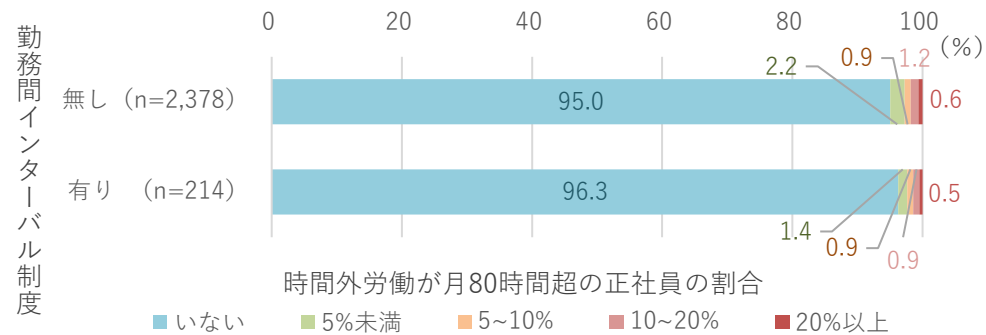
◎ 「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」と回答した企業を除いた導入企業割合（令和5年、就労条件総合調査の特別集計）



長時間労働者割合と勤務間インターバル制度導入状況

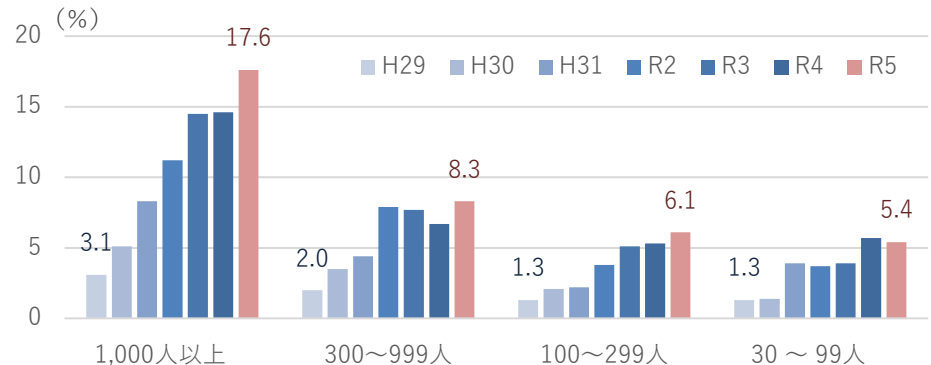
◎ 勤務間インターバル制度導入の有無別の時間外労働が月80時間超の正社員の割合（令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究をもとにクロス集計）

◎ 勤務間インターバル制度導入の有無と長時間労働の者の割合に有意な傾向はみられない。



企業規模別勤務間インターバル制度導入企業割合

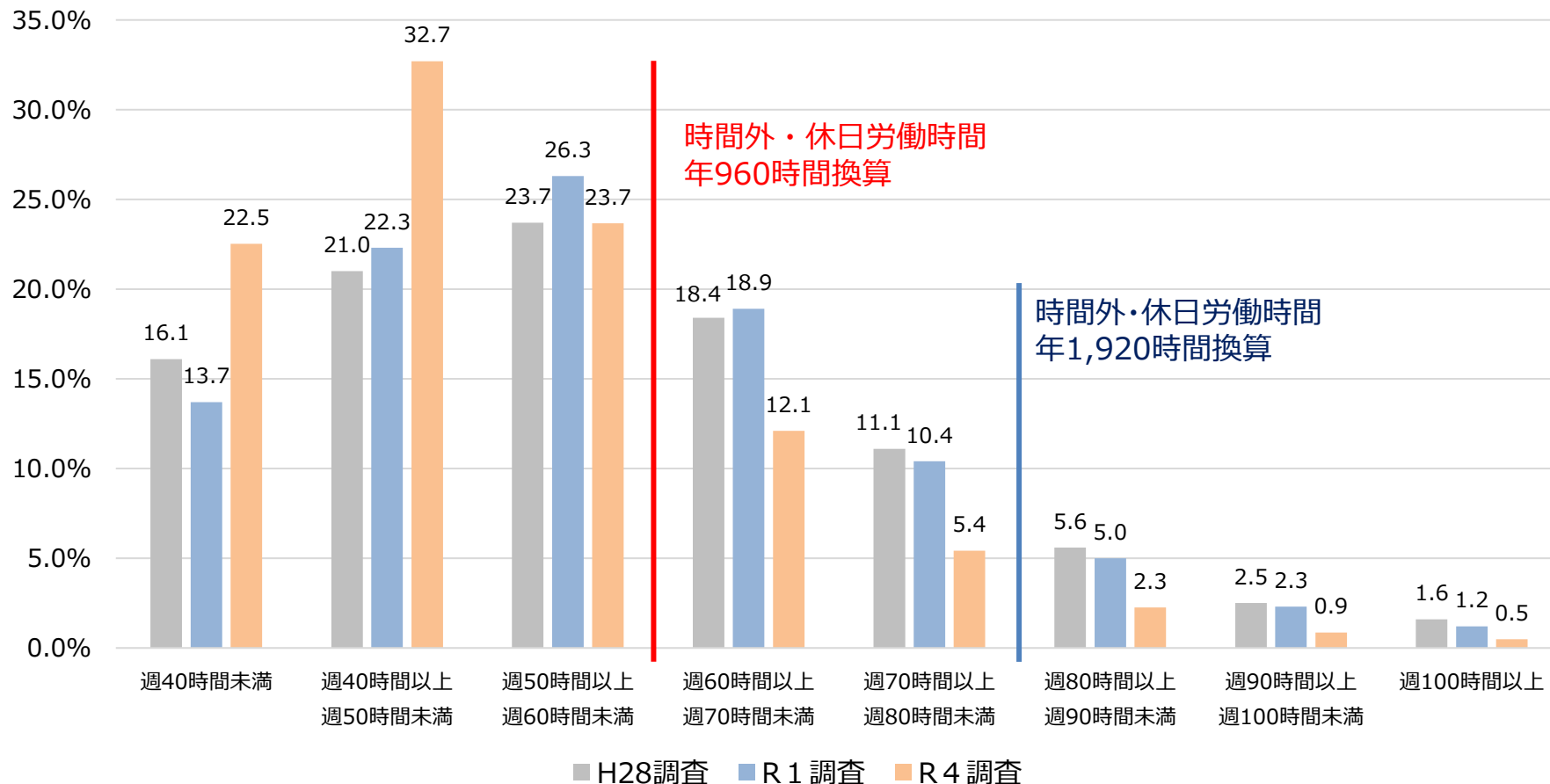
◎ いずれの企業規模においても勤務間インターバル制度の導入割合は増加（就労条件総合調査）



週労働時間区分と割合 <病院・常勤勤務医>

○ H28調査、R1調査、今回調査（R4調査）の病院・常勤勤務医の時間外・休日労働時間を週労働時間区分と割合で集計した。

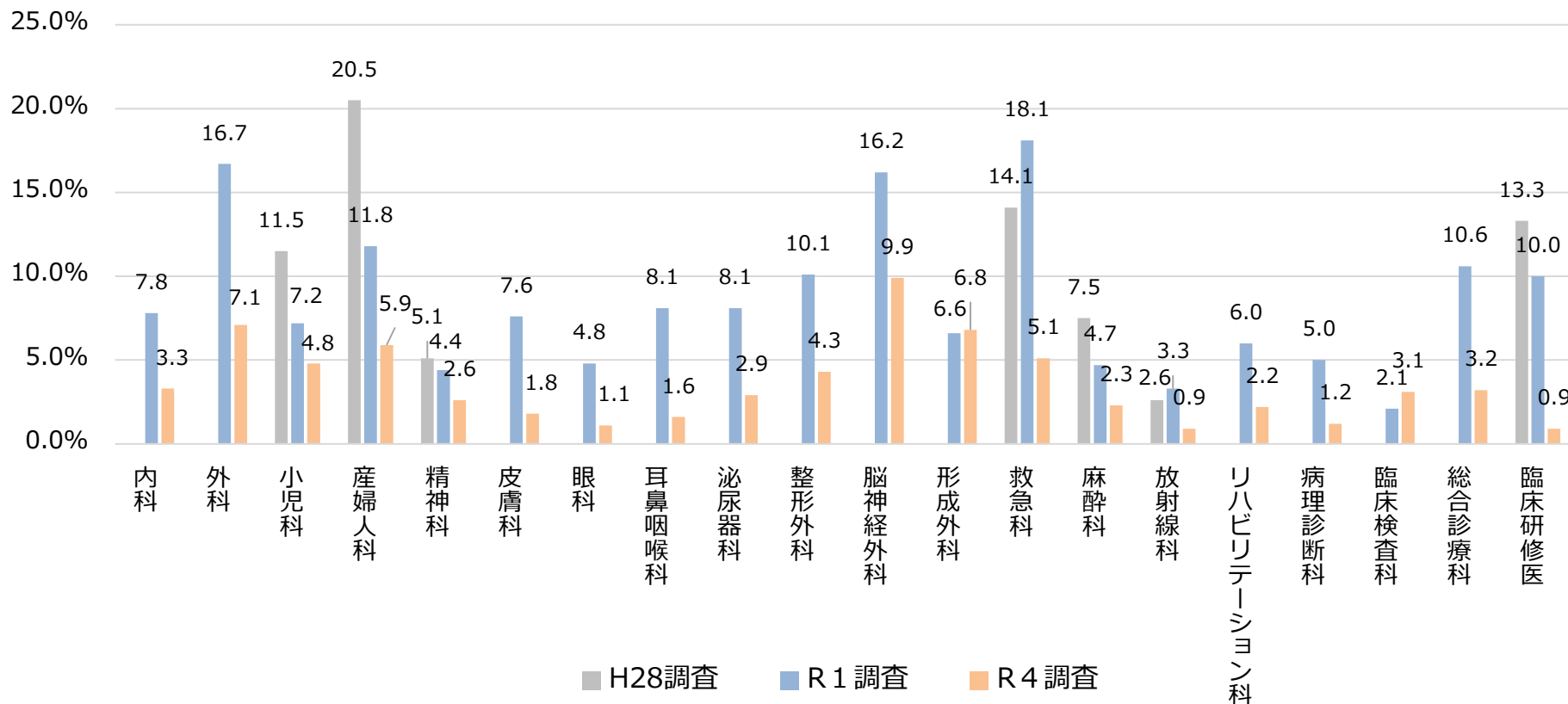
□ 時間外・休日労働時間が年1,920時間換算を超える医師の割合は9.7%（H28調査）、8.5%（R1調査）、3.6%（R4調査）と減少していた。



- ※ H28調査の分析対象者は常勤勤務医であり、勤務先を問わない。
- ※ 労働時間には、兼業先の労働時間を含み、指示無し時間を除外している。
- ※ R4調査では、宿日直の待機時間は勤務時間を含め、オンコールの待機時間は勤務時間から除外した（勤務時間＝診療時間＋診療外時間＋宿日直の待機時間）。
- ※ R1調査、R4調査では宿日直許可を取得していることがわかっている医療機関に勤務する医師の宿日直中の待機時間を労働時間から除外している。
- ※ R1調査ではさらに診療科別、性・年齢・勤務医療機関の構成が、「H30三師統計」の構成と同様になるように調整を行っている。
- ※ 週労働時間の区分別割合は、小数点第2位で四捨五入している。
- ※ R4調査で時間外・休日労働時間年1,920時間換算を超える医師の割合について、各労働時間区分の四捨五入後の数字を合計すると3.7%であるが、全体の数から集計し、四捨五入すると3.6%となる。

診療科別の時間外・休日労働時間が1,860時間超の医師の割合

- H28調査、R1調査、今回調査（R4調査）の病院・常勤勤務医の時間外・休日労働時間が年1,860時間換算を超える医師の割合を診療科別に集計した。
- 時間外・休日労働時間が年1,860時間換算を超える医師の割合が高い診療科は脳神経外科（9.9%）、外科（7.1%）、形成外科（6.8%）、産婦人科（5.9%）、救急科（5.1%）であった。



※ H28調査の分析対象者は常勤勤務医であり、勤務先を問わない。
 ※ H28調査の設問は、19診療科ではないため、比較不可な診療科がある。
 ※ 労働時間には、兼業先の労働時間を含み、指示無し時間を除外している。
 ※ R4調査では、宿日直の待機時間は勤務時間に含め、オンコールの待機時間は勤務時間から除外した（勤務時間＝診療時間＋診療外時間＋宿日直の待機時間）。
 ※ R1調査、R4調査では宿日直許可を取得していることがわかっている医療機関に勤務する医師の宿日直中の待機時間を労働時間から除外している。
 ※ R1調査ではさらに診療科別の性、年齢調整、診療科ごとの勤務医療機関調整を行っている。
 ※ 「時間外・休日労働時間が年1,860時間超」は週78時間45分超勤務と換算した。

「過労死等防止対策推進法」及び
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく施策の実施状況
(第3 国が取り組む重点対策部分)

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4年度																													
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底	○監督指導関係 ・平成27年度は、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に対する監督指導を実施 ・平成28年度以降は、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に対する監督指導を実施 【監督指導実績】 <table border="1" data-bbox="416 444 1984 908"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>重点監督実施事業場数</th> <th>違法な時間外労働について是正指導した事業場数（割合）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成27年度</td> <td>10,185事業場</td> <td>5,775事業場（56.7%）</td> </tr> <tr> <td>平成28年度</td> <td>23,915事業場</td> <td>10,272事業場（43.0%）</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>25,676事業場</td> <td>11,592事業場（45.1%）</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>29,097事業場</td> <td>11,766事業場（40.4%）</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>32,981事業場</td> <td>15,593事業場（47.3%）</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>24,042事業場</td> <td>8,904事業場（37.0%）</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>32,025事業場</td> <td>10,986事業場（34.3%）</td> </tr> <tr> <td>令和4年度</td> <td>33,218事業場</td> <td>14,147事業場（42.6%）</td> </tr> </tbody> </table>			年度	重点監督実施事業場数	違法な時間外労働について是正指導した事業場数（割合）	平成27年度	10,185事業場	5,775事業場（56.7%）	平成28年度	23,915事業場	10,272事業場（43.0%）	平成29年度	25,676事業場	11,592事業場（45.1%）	平成30年度	29,097事業場	11,766事業場（40.4%）	令和元年度	32,981事業場	15,593事業場（47.3%）	令和2年度	24,042事業場	8,904事業場（37.0%）	令和3年度	32,025事業場	10,986事業場（34.3%）	令和4年度	33,218事業場	14,147事業場（42.6%）
年度	重点監督実施事業場数	違法な時間外労働について是正指導した事業場数（割合）																												
平成27年度	10,185事業場	5,775事業場（56.7%）																												
平成28年度	23,915事業場	10,272事業場（43.0%）																												
平成29年度	25,676事業場	11,592事業場（45.1%）																												
平成30年度	29,097事業場	11,766事業場（40.4%）																												
令和元年度	32,981事業場	15,593事業場（47.3%）																												
令和2年度	24,042事業場	8,904事業場（37.0%）																												
令和3年度	32,025事業場	10,986事業場（34.3%）																												
令和4年度	33,218事業場	14,147事業場（42.6%）																												

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4年度												
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底 (続き)	<p>○企業名公表関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年5月に、是正指導段階での企業名公表制度（月残業100時間超等を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表。以下「企業名公表制度」という。）を創設 ・平成29年1月より、企業名公表制度について、過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなど要件を拡大し、強化 ・平成29年5月より、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 <table border="1" data-bbox="478 525 1831 835"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>企業名の公表実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成28年度</td> <td>平成28年5月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>平成29年9月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>平成30年12月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>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</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>令和3年11月に1件の企業名を公表</td> </tr> </tbody> </table>	年度	企業名の公表実績	平成28年度	平成28年5月に1件の企業名を公表	平成29年度	平成29年9月に1件の企業名を公表	平成30年度	平成30年12月に1件の企業名を公表	令和2年度	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	令和3年度	令和3年11月に1件の企業名を公表
年度	企業名の公表実績												
平成28年度	平成28年5月に1件の企業名を公表												
平成29年度	平成29年9月に1件の企業名を公表												
平成30年度	平成30年12月に1件の企業名を公表												
令和2年度	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												
令和3年度	令和3年11月に1件の企業名を公表												

1 労働行政機関等における対策

(1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>②「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導</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>③36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実施

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4年度																																				
<p>①「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」の事業者等への周知・指導</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>【指導実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度は、月100時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施 ・平成28年度以降は、月80時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施 <table border="1" data-bbox="534 486 1997 1022"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>長時間主眼監督実施事業場数</th> <th>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した事業場数（割合）</th> <th>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した事業場数（割合）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成27年度</td> <td>10,185事業場</td> <td>1,515事業場（14.9%）</td> <td>8,322事業場（81.7%）</td> </tr> <tr> <td>平成28年度</td> <td>23,915事業場</td> <td>2,355事業場（9.8%）</td> <td>20,515事業場（85.8%）</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>25,676事業場</td> <td>2,773事業場（10.8%）</td> <td>20,986事業場（81.7%）</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>29,097事業場</td> <td>3,510事業場（12.1%）</td> <td>20,526事業場（70.5%）</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>32,981事業場</td> <td>6,419事業場（19.5%）</td> <td>15,338事業場（46.5%）</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>24,042事業場</td> <td>4,628事業場（19.2%）</td> <td>9,676事業場（40.2%）</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>32,025事業場</td> <td>6,020事業場（18.8%）</td> <td>13,015事業場（40.6%）</td> </tr> <tr> <td>令和4年度</td> <td>33,218事業場</td> <td>8,852事業場（26.6%）</td> <td>13,296事業場（40.0%）</td> </tr> </tbody> </table>	年度	長時間主眼監督実施事業場数	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した事業場数（割合）	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した事業場数（割合）	平成27年度	10,185事業場	1,515事業場（14.9%）	8,322事業場（81.7%）	平成28年度	23,915事業場	2,355事業場（9.8%）	20,515事業場（85.8%）	平成29年度	25,676事業場	2,773事業場（10.8%）	20,986事業場（81.7%）	平成30年度	29,097事業場	3,510事業場（12.1%）	20,526事業場（70.5%）	令和元年度	32,981事業場	6,419事業場（19.5%）	15,338事業場（46.5%）	令和2年度	24,042事業場	4,628事業場（19.2%）	9,676事業場（40.2%）	令和3年度	32,025事業場	6,020事業場（18.8%）	13,015事業場（40.6%）	令和4年度	33,218事業場	8,852事業場（26.6%）	13,296事業場（40.0%）
年度	長時間主眼監督実施事業場数	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した事業場数（割合）	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した事業場数（割合）																																		
平成27年度	10,185事業場	1,515事業場（14.9%）	8,322事業場（81.7%）																																		
平成28年度	23,915事業場	2,355事業場（9.8%）	20,515事業場（85.8%）																																		
平成29年度	25,676事業場	2,773事業場（10.8%）	20,986事業場（81.7%）																																		
平成30年度	29,097事業場	3,510事業場（12.1%）	20,526事業場（70.5%）																																		
令和元年度	32,981事業場	6,419事業場（19.5%）	15,338事業場（46.5%）																																		
令和2年度	24,042事業場	4,628事業場（19.2%）	9,676事業場（40.2%）																																		
令和3年度	32,025事業場	6,020事業場（18.8%）	13,015事業場（40.6%）																																		
令和4年度	33,218事業場	8,852事業場（26.6%）	13,296事業場（40.0%）																																		
<p>②裁量労働制対象労働者や管理監督者に係る事業者の責務等についての指導</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>③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5年度
①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4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（平成31年4月1日より施行）
②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、パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」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、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）における助言・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の強化等を内容とする法律（以下「改正法」という。）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日に改正法が施行された（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4月1日に義務化） ・改正法の施行後は、雇均部（室）において、ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対し、措置を講ずるよう指導するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施 ・改正法の施行に伴い、精神障害の労災認定の基準についての見直しを行い、それまで「嫌がらせ、いじめ」に類するものとして評価していた「パワーハラスメント」について、認定基準に明記した（令和2年度）。その後の認定基準の改正においても、評価の仕方などの一層の具体化を図っている（令和5年度）

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4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む)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～)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・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 (平成27年度) ・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年度) → 平成30年版白書へ掲載 ・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 (令和元年度) → 令和元年版白書へ掲載 ・重点7業種・職種について、総括的な解析 (令和2年度) → 令和2年版白書へ掲載 ・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年度) → 令和3年版白書へ掲載 ・全業種及び重点7業種・職種のうち、IT産業と建設業についてより詳細に解析 (令和4年度) → 令和4年版白書へ掲載 ・重点7業種・職種のうちメディア、教職員(教育・学習支援業)について解析 (令和5年度) → 令和5年版白書へ掲載

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4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む) 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。 (続き)</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 (令和3年度) ・平成22年度から令和2年度までの11年間分について分析 → 令和4年版白書へ掲載 (令和4年度) ・平成22年度から令和3年度までの12年間分について分析 → 令和5年版白書へ掲載</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4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む) 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。 (続き)</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</p> <p>(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</p> <p>(平成29年度) ・教職員について解析 → 平成30年版白書へ掲載</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(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</p> <p>(令和3年度) ・平成22年1月から令和元年度までの10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4年版白書へ掲載</p> <p>(令和4年度) ・平成22年1月から令和2年度までの11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5年版白書へ掲載</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4年度
②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等	<p><民間雇用労働者> (平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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年度) → 平成29年版白書へ掲載・ 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～5年度)・ データベースの拡充、基礎集計の実施 → 令和5年版白書へ掲載 <p><国家公務員> (平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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 (令和3・4年度)・ 平成27年度以降の事案について分析 <p><地方公務員> (平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ 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 (令和4年度)・ 平成27年度から平成29年度までの3年間に公務上の災害と認められなかった事案に係るデータベースを構築 (令和5年度)・ 平成30年度から令和元年度までの2年間に公務上の災害と認められなかった事案に係るデータベースを構築・ 平成27年度から令和元年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案の基礎集計を実施

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5年度
<p>①職域コホート研究（過労死等のリスク要因と疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後、の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的な追跡調査。）</p>	<p>（平成27年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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2～4年度） ・ 追跡調査を継続実施
<p>②介入研究（職場環境対策について、職種・業種等の特性も踏まえた上で、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析。また、深夜勤務、交替制勤務の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。）</p>	<p>（平成27年度）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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・2年度） ・ 前年度の調査を継続実施（健康管理、過労兆候等）（令和3年度） ・ トラック運転者、看護師のほかIT労働者を対象に加え、介入調査を継続実施（令和4年度） ・ トラック運転者、看護師のほか介護士を対象に加え、介入調査を継続実施（令和5年度） ・ トラック運転者について、介入調査（指輪型睡眠計を用いた睡眠管理）の実施による検証

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5年度
<p>③実験研究（循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。）</p>	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 少人数を対象に予備実験を実施 <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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） <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 実験の継続と実験結果の解析 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 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 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度の実験を継続実施 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 前年度の実験を継続し、簡便な体力測定法を改良 <p>(令和3～5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 新たな機器の導入など実験環境を整備し、引き続き実験を継続

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4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>	年度	アンケート調査対象	掲載白書
	平成27年度	全業種の企業・労働者	平成28年版
	平成28年度	自営業者、会社役員、自動車運転従事者、外食産業 平成27年度調査結果の再集計・分析	平成29年版
	平成29年度	教職員、IT産業、医療	平成30年版
	平成30年度	建設業、メディア業界	令和元年版
	令和元年度	全業種の企業・労働者、自営業者、会社役員	令和2年版
	令和2年度	自動車運転従事者、外食産業	令和3年版
	令和3年度	全業種、IT産業、建設業（IT産業と建設業はヒアリング調査も実施）	令和4年版
	令和4年度	全業種、メディア業界、芸術・芸能分野（実演家）	令和5年版

2 調査研究等

(4) 過労死等防止対策支援ツールの開発等

大綱に盛り込まれている内容	令和3年度～令和4年度
これまでの研究成果を基に事業場における過労死等防止の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発等の研究等を行う。	(令和3年度) ・「過労死等対策実装ステークホルダー会議」を2回開催し、過労死等に関する研究成果の普及及び実効性、実現性のある対策について検討 (令和4年度) ・「過労死等対策実装ステークホルダー会議」を2回、過労死等防止対策の実装のための課題の検討等を行う「タスクフォース会議」を11回開催

(5) 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4年度
過労死等に関する情報提供	①平成28年度から、毎年白書を閣議決定の上国会報告。各都道府県立図書館への寄贈や都道府県等への配布を行い、各都道府県で開催される過労死等防止対策シンポジウムで概要を説明するなど、白書を活用した情報の発信を実施 ②厚生労働省における過労死等防止対策に係る専用HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html ③過労死等防止調査研究センターにおける情報発信 https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①インターネット、リーフレット、ポスター等通じた周知・啓発	過労死等防止啓発月間（毎年11月）を中心に周知啓発 ・ポスター、パンフレット、リーフレットの配布、駅等にポスター掲示 ・オンライン新聞広告を掲載（令和4年度：8紙） ・Web広告の掲載（令和4年度：32,819,015imp）
②過労死等防止啓発月間における集中的な取組	・国主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催 【実績】（5（1）再掲） 平成27年度：全国29会場で参加者数は3,075人（全国延べ） 平成28年度：全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人（全国延べ） 平成29年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人（全国延べ） 平成30年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人（全国延べ） 令和元年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,753人（全国延べ） 令和2年度：全国47都道府県48会場で参加者数は3,701人（全国延べ） 令和3年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,423人（全国延べ） 令和4年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,502人（全国延べ）、インターネット会場も設置 ・ポスター、パンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発の実施
③安全衛生優良企業公表制度による周知	・安全衛生優良企業公表制度の申請受付開始（平成27年6月～） ・安全衛生優良企業公表制度のポスター及びリーフレットの配布 ・各種説明会を利用した制度の説明及び関係団体・企業への説明・要請 ・認定企業数 令和5年12月末日時点：34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） 「職場のあんぜんサイト」にて安全衛生優良企業認定の診断を実施。併せて認定企業の取り組み内容を紹介

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4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>(1)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 令和2年度：176回 令和3年度：252回 令和4年度：377回</p> <p>(2)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） 令和2年度：190校、294回 参加人数：約23,500人（いずれも延べ数） 令和3年度：247校、347回 参加人数：約34,400人（いずれも延べ数） 令和4年度：268校、361回 参加人数：約30,000人（いずれも延べ数）</p> <p>(3)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：大学 48回、高等学校への講師派遣 88回 平成28年度：大学 47回、高等学校への講師派遣 91回 平成29年度：大学 84回、高等学校への講師派遣 115回 平成30年度：大学 77回、高等学校への講師派遣 131回 令和元年度：大学 62回、高等学校への講師派遣 121回 令和2年度：大学 38回、高等学校への講師派遣 77回 令和3年度：大学 37回、高等学校への講師派遣 59回 令和4年度：大学 39回、高等学校への講師派遣 55回</p> <p>(4)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 令和2年度：250回 令和3年度：265回 令和4年度：297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4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 (続き)	<p>(5)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】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度：87回</td> <td>参加者数</td> <td>約6,500人</td> </tr> <tr> <td>平成29年度：120回</td> <td>参加者数</td> <td>約10,900人</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：190回</td> <td>参加者数</td> <td>約16,600人</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：175回</td> <td>参加者数</td> <td>19,298人</td> </tr> <tr> <td>令和2年度：161回</td> <td>参加者数</td> <td>14,708人</td> </tr> <tr> <td>令和3年度：196回</td> <td>参加者数</td> <td>16,705人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：195回</td> <td>参加者数</td> <td>15,013人</td> </tr> </table> <p>(6)労働法教育のための指導者用資料の作成・配布等</p> <p>【配布実績】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度：高校等</td> <td>5,557ヶ所</td> </tr> <tr> <td>平成29年度：大学等</td> <td>5,218ヶ所</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：都道府県、市町村等</td> <td>1,788ヶ所</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：高校・大学等</td> <td>11,514ヶ所</td> </tr> </table> <p>【セミナー実施】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成29年度：10回</td> <td>参加者数</td> <td>342人</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：20回</td> <td>参加者数</td> <td>705人</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：30回</td> <td>参加者数</td> <td>1,064人</td> </tr> <tr> <td>令和2年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>1,454人</td> </tr> <tr> <td>令和3年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>5,369人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>2,009人</td> </tr> </table> <p>※令和4年度：オンデマンド配信視聴回数計 8,944回</p> <p>【医学生向け講義の実施】</p> <table border="0"> <tr> <td>令和3年度：3回（3大学）</td> <td>参加者数</td> <td>286人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：11回（10大学）</td> <td>参加者数</td> <td>1,093人</td> </tr> </table>	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	19,298人	令和2年度：161回	参加者数	14,708人	令和3年度：196回	参加者数	16,705人	令和4年度：195回	参加者数	15,013人	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	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	令和2年度：15回	参加者数	1,454人	令和3年度：15回	参加者数	5,369人	令和4年度：15回	参加者数	2,009人	令和3年度：3回（3大学）	参加者数	286人	令和4年度：11回（10大学）	参加者数	1,093人
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	19,298人																																																				
令和2年度：161回	参加者数	14,708人																																																				
令和3年度：196回	参加者数	16,705人																																																				
令和4年度：195回	参加者数	15,013人																																																				
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																																																					
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																																																				
令和2年度：15回	参加者数	1,454人																																																				
令和3年度：15回	参加者数	5,369人																																																				
令和4年度：15回	参加者数	2,009人																																																				
令和3年度：3回（3大学）	参加者数	286人																																																				
令和4年度：11回（10大学）	参加者数	1,093人																																																				

3 啓発

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・啓発	・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している
②脳・心臓疾患の発症前1か月に100時間又は発症前2～6か月に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されること等の周知・啓発	・過重労働防止や脳・心臓疾患の認定基準等の各種パンフレット等を用いてあらゆる機会に周知・啓発
③36協定の過半数代表者に対する適正な締結の周知・啓発	・過半数代表者の要件について、窓口での協定受理時、監督指導時等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施（平成29年12月以降は、過半数組合の要件を含めて周知するよう、改めて指示）

3 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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①睡眠時間の確保の重要性や生活習慣病の予防等健康づくりに取り組むことの重要性等について周知・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、最終改正：令和5年3月）
②事業主、労務担当者等への過重労働解消のための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：35回 平成28年度：71回 平成29年度：83回 平成30年度：88回 令和元年度：99回 令和2年度：80回 令和3年度：80回 令和4年度：57回】
③ポータルサイトの活用	・労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」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 令和2年度：約122万回 令和3年度：約113万回 令和4年度：約159万回】 ・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 【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 令和2年度：779.2万件 令和3年度：1,035.8万件 令和4年度：893.3万件】

3 啓発

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
勤務間インターバル制度の導入促進	<p>(平成28年度)</p> <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 <p>(平成29年度)</p> <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。 <p>(平成30年度)</p> <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 <p>(令和元年度)</p> <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 <p>(令和2年度)</p> <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）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和3年度)</p> <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（高齢者福祉・介護事業種版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和4年度)</p> <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（食料品製造業）の作成、セミナーを開催（オンライン配信） <p>・中小企業事業主等への助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（助成金全体の実績） 【実績 平成29年度：1,704件 平成30年度：2,541件 令和元年度：10,878件 令和2年度：12,762件 令和3年度：6,614件 令和4年度：5,789件】</p>

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4年度
①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 令和2年度：810社 令和3年度：464社 令和4年度：414社】 ・中小企業事業主等に助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（助成金全体の実績） 【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：10,878件 令和2年度：12,762件 令和3年度：6,614件 令和4年度：5,789件】 ・働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を実施
②「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信	<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 令和2年度：1,300,370件 令和3年度：1,522,059件 令和4年度：1,805,091件】
③働き方・休み方改革シンポジウムの開催	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> 平成27年度：全国5都市、参加者数 1,057人 平成28年度：全国7都市、参加者数 1,137人 平成29年度：全国5都市、参加者数 667人 平成30年度：全国7都市、参加者数 1,237人 令和元年度：全国8都市、参加者数 679人 令和2年度：オンライン、参加者数 753人 令和3年度：オンライン、参加者数 699人 令和4年度：東京・オンライン、参加者数 487人

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4年度
④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 <p>※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</p>
⑤地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	<p>・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</p> <p>【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 令和2年度：2地域 令和3年度：1地域】</p>

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4年度
<p>①「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底</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 令和2年度：10,016件 令和3年度：10,922件 令和4年度：3,125件】 ・ 産業保健活動総合支援事業において、事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、ストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供した費用の一部を助成 ・ ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業を行い、特に小規模事業場に対し、ストレスチェック制度の導入を促すための手引を作成し、周知を実施 ・ 各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施
<p>②産業医等のいない規模の事業場に対する地域産業保健センターの利用促進</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>③産業保健総合支援センター等における、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修の実施</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 令和2年度：771回 令和3年度：903回 令和4年度：970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 令和2年度：1,743回 令和3年度：2,031回 令和4年度：847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 令和2年度：719回 令和3年度：849回 令和4年度：607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 令和2年度：314回の内数 令和3年度：568回の内数 令和4年度：801回の内数】

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4年度
<p>④働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における総合的な情報提供、相談対応</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【再掲】 【実績 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 (アクセス件数) 平成30年度：792.0万件 令和元年度：1,103.0万件 令和2年度：779.2万件 令和3年度：1,035.8万件 令和4年度：893.3万件】 ・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 令和2年度：6,199件 令和3年度：6,119件 令和4年度：4,234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 令和2年度：12,068件 令和3年度：22,789件 令和4年度：27,177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SNS相談 【実績 令和2年度：8,024件(令和2年6月～) 令和3年度：6,438件 令和4年度：7,808件】 ・職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催(平成29年度～)
<p>⑤スポーツ等の身体活動によるメンタルヘルスの改善等</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民活動に発展させるため、「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進 ・身体活動の重要性と取り組み方を、国民に分かりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイド」を作成

3 啓発

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
<p>①ポータルサイト、リーフレット、ポスター等を通じた周知・啓発</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） 【アクセス件数 平成27年度：975,434件 平成28年度：1,276,611件 平成29年度：1,679,890件 平成30年度：2,103,054件】 ・Twitter・Facebookアカウントを開設し、パワハラ防止対策に関する情報を定期的に配信 ・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット、パンフレット、ポスター等の作成、都道府県労働局や関係団体等への配布 ・雑誌広告、インターネット広告、プロモーション広告掲載により、幅広い層に対して、職場におけるパワハラ防止に向けた意識向上を呼びかけ ・「パワハラ対策導入マニュアル」を用い、パワハラ防止対策の必要性や企業における取組の周知・普及を促進（令和元年度～令和5年度） ・ポータルサイト（あかるい職場応援団）の運営（パワーハラスメントだけでなく、セクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント等に関する情報も追加） 【アクセス数 令和元年度：1,943,293件 令和2年度：1,726,951件 令和3年度：2,132,239件 令和4年度：2,282,679件】 ・Twitter、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>②人事労務担当者向けのセミナー等の実施</p>	<p>(平成27～令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・委託事業において、人事労務担当者向けのセミナーを実施 【実績】平成27年度：63回 平成28年度：62回 平成29年度：62回 平成30年度：59回 令和元年度：59回（令和2～3年度） ・労働局において、ハラスメント防止対策の説明会を実施 【実績】令和2年度：1,078回 令和3年度：1,213回 ・委託事業において、中小企業に対するハラスメント防止対策支援コンサルティング等を実施 【実績】令和2年度：200社 令和3年度：607社

3 啓発

(8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
③実態調査の実施とさらなる取組の促進策の検討	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施 <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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>(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">・職場のハラスメントに関する実態調査の実施・「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を開催 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・職場のハラスメントに関する実態調査の実施
④過労死等に結びつきかねないハラスメント対策としての関係法令の周知徹底	<p>(平成27年度～令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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>(令和元年度～令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・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>(令和3年度～令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和4年4月1日の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、職場におけるパワーハラスメント等防止対策について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知

3 啓発

(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

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和5年度
①良質なテレワークの普及促進	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを推進するため、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたテレワークガイドラインを改定（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」）（令和3年3月）・テレワークを導入を検討する民間企業等に対する専門家による無料の個別コンサルティング・テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握を実施・「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施・国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費の助成等・職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底するため、テレワーク等の推進を含む「取組の5つのポイント」について、都道府県労働局・労働基準監督署による事業場への働きかけ、累次にわたる労働団体や経済団体に対する要請の実施 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・改定したテレワークガイドラインの周知・啓発や、分かりやすいパンフレットの作成（令和3年9月）・テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業を実施し、当該対策の導入促進を目的とした「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を作成・引き続き、「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施や国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等の実施 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し、相談対応やコンサルティング等の総合的な支援を開始・厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し、新たな総合ポータルサイトを設置・運営・引き続き、テレワークガイドラインの周知、国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等を実施 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・テレワーク実施企業等の好事例分析及びテレワークの導入・定着に資するパンフレットを作成・周知・引き続き、総務省と連携したテレワークに関する労務管理とICTのワンストップ相談窓口での丁寧な相談対応やコンサルティングによる支援、テレワークガイドラインの周知、国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、模範となる取組を行う企業に対する表彰の実施、中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等を実施

3 啓発

(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

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和5年度
②副業・兼業の環境整備	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定（令和2年9月）・複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が、令和2年3月に成立し、同年9月1日に施行・企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、ガイドラインのわかりやすいパンフレットや労働時間の申告の際に活用できる様式例を作成し、周知・副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・ガイドラインの補足資料として、Q&Aを作成し、周知・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・労働時間の通算や管理モデルについて解説する資料、副業・兼業に取り組む企業や労働者の事例集を作成して周知・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、健康確保に取り組む企業への相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る。 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、健康確保に取り組む企業への相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る

3 啓発

(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

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和4年度
③フリーランスが安心して働ける環境の整備	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、「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」を策定(令和3年3月)・ガイドラインの内容をわかりやすくまとめたパンフレットの作成、周知・関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)を設置 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発・引き続き、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)における相談対応を実施 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発およびフリーランス・トラブル110番における相談対応を実施・第211回国会において、フリーランスと事業者の取引適正化等に関する規定を盛り込んだ「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案(フリーランス・事業者間取引適正化等法案)」を提出 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・引き続き、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発およびフリーランス・トラブル110番における相談対応を実施・第211回国会において上記法案が令和5年4月28日に成立し、令和5年5月12日に公布された・個人事業者等に対する安全衛生対策について令和4年5月より「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」において検討し、令和5年10月に報告書が取りまとまった。報告書を踏まえ、健康管理に関するガイドライン等について検討中。

3 啓発

(10) 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4年度
①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人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 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・輸送品目別ガイドラインの内容を紹介・解説するオンラインセミナーを計4回開催した・働き方改革関連法により、令和6年4月1日から自動車運転者にも時間外労働の上限規制が適用されることから、労働政策審議会労働条件分科会の下に自動車運転者労働時間等専門委員会を設置（令和元年11月）し、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）の見直しに向けた検討 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和6年度の時間外労働規制の見直し等に向けて働き方改革に取組む「ホワイト物流」推進運動の周知及び取組内容等について講演し、働き方改革の促進を図るオンラインセミナーを計6回開催した。・改善基準告示の一部改正（令和4年12月改正。令和6年4月1日適用）。パンフレット等を作成して広く周知・都道府県労働局において「荷主対策特別チーム」を編成し、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないことなどについての要請とその改善に向けた働きかけを実施 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・時間外労働上限規制等適用を契機とした荷待ち時間の削減等を呼びかけた広報用動画等を作成して広く周知

3 啓発

(10) 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4年度
②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

(10) 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4年度
②教職員に係る取組 (続き)	<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・令和3年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を公表し、教育委員会や学校現場において取り組まれている働き方改革に向けた取組事例を広く展開した <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和3年8月23日に教員業務支援員、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員及び特別支援教育支援員について、学校教育法施行規則にその名称及び職務内容を規定した・令和4年1月28日に、「令和3年度教育委員会における学校における働き方改革のための取組状況調査等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会等へ発出・令和4年2月に「全国の学校における働き方改革事例集」を全面的に改訂し、働き方改革に取り組む学校のドキュメンタリー映像や重要性が増している事例を追加した改訂版として、取組事例を広く展開した・令和4年2月25日に、上記の事例集の周知や、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 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・令和5年2月3日に「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）」を各教育委員会へ発出・令和5年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を改訂し、各学校において自校の働き方改革の取組状況を把握し、更なる業務改善に活用できる「働き方改革チェックシート」を新たに掲載するとともに、「事務職員による働き方改革」に焦点を当てた特集や「学校・保護者等間の連絡手段のデジタル化導入のポイント」を追加・令和5年3月22日に「学校における働き方改革フォーラム」を開催し、上記「働き方改革チェックシート」の活用方法など、事例集の改訂内容に関する解説を実施・令和5年3月29日に「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」において、校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出

3 啓発

(10) 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4年度
③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：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（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公表し、令和3年2月、長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法を国会に提出、令和3年5月21日に成立した。また、令和4年1月に医師の時間外・休日労働の上限規制等に係る関係政省令及び告示を公布するとともに、同年4月に「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン」等を公表。また、改正労働基準法施行規則等について、随時解釈を明確化。・ 令和4年11月に「面接指導実施医師養成ナビ」を立ち上げ、同年12月には面接指導実施医師養成講習のオンライン受講を開始・ 令和5年12月に医師の働き方改革に関する特設サイトを開設し、医師の働き方改革について国民向けに広く制度の周知を行う普及啓発事業を実施。・ ICT等の技術の活用や、タスク・シフティング、タスク・シェアリング等の取組事例の周知や、管理者の意識改革に取り組む必要があることから病院長等を対象とした医療機関の労務管理に関するマネジメント研修を実施・ 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を公表。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の厚生労働科学研究にて実施

3 啓発

(10) 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4年度
④情報通信業に係る取組	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none">「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 <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none">「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） <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none">「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 <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none">「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 <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none">「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オンラインセミナー開催（1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令和元年度に作成したハンドブック働き方改革実践の手引きに、特集ページ「DXを牽引するIT業界における新しい働き方のポイント」を追加 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">「令和3年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、地域レベルで発注者・受注等が連携し、働き方改革が自律的に推進されるような仕組みづくりを目的に「働き方改革推進モデル地域の組成」事業を実施。地域でのワーキンググループ活動、実態調査を基に地域で目指すべき働き方や取り組むべき施策の方向性等を取りまとめた活動レポートを作成した。また、ワークショップ（2回）、オンラインセミナー（1回）を実施働き方改革をより実践的に進めるための好事例の創出を目的に企業への働き方改革のコンサルティングを実施し、取組事例を周知 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">「令和4年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、IT業界の働き方改革進展状況の検証、働き方改革推進支援策等に関する検討委員会を開催（5回）し、ITエンジニアのワーク・エンゲージメント向上に係るオンラインセミナーやIT業界における働き方改革に係る提言の公表等を実施厚生労働省「IT業界の働き方・休み方の推進」サイトのリニューアルを実施

3 啓発

(10) 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4年度
⑤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 <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「工期に関する基準」について、公共工事・民間工事を問わず、引き続きその周知を図るとともに、民間工事における工期の実態調査を実施し、その結果を踏まえて働きかけを行うなど、工期の適正化を推進 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・「工期に関する基準」について、引き続き公共工事・民間工事問わず周知を徹底 <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none">・建設業の長時間労働削減に向けた自主的な取組を促進することを目的とした厚労省主催の説明会等や、受発注者間及び元下間を対象としたモニタリング調査を通じて、民間発注者等に対して工期の適正化に向けた働きかけを実施・時間外労働上限規制適用を契機とした適正な工期での契約等と呼びかけた広報用動画等を作成して広く周知・令和4年度の取組に加え、モニタリング調査の対象に1次下請2次下請間の取引も追加・当該調査に厚生労働省の労働基準監督署が同行し、同署から時間外労働の上限規制の周知等の訪問支援を行うことにより、長時間労働の是正に向けた自主的な改善を促進

3 啓発

(11) 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①若年労働者への取組	<ul style="list-style-type: none">・就労して間もない若年層のメンタルヘルス不調を防ぐため、若年労働者に対してセルフケアを促進するための教育を実施・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、若年労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
②高年齢労働者への取組	<ul style="list-style-type: none">・高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、令和2年3月に策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づき事業者や労働者が取り組むべき事項を周知・啓発するとともに、高年齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を支援する補助金（エイジフレンドリー補助金）による支援を実施・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高年齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
③障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組	<ul style="list-style-type: none">・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等を作成し、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・各都道府県に設置している地域障害者職業センターにおいて、精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰（うつ病等による休職者へのリワーク支援）、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施

3 啓発

(12) 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4年度
<p>①国家公務員に対する周知・啓発等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・各府省担当者等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 令和2年度：3箇所105人（他の7箇所においては、研修資料を計458機関に送付することにより周知） ・各府省担当者等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 令和2年度：4箇所176人（他の6箇所においては、研修資料を計354機関に送付することにより周知） ・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 ・各府省担当者等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 令和2年度：1箇所36人 令和3年度：5箇所145人 令和4年度：4箇所112人 ・心の健康づくりに関する資料の周知（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、令和3年度以降廃止） 【実績】（ゆう活は令和2年度以降廃止） ゆう活実施者 平成27年度：3.7万人 平成28年度：4.0万人 平成29年度：3.9万人 平成30年度：3.7万人 令和元年度：87.5%（※） ※令和元年度は実施者割合を調査 ゆう活実施者の定時（17：15）退庁者割合 平成27年度：60.9% 平成28年度：73.3% 平成29年度：72.2% 平成30年度：76.0% 令和元年度：69.4% ・幹部職・管理職及び実務担当者向けの「業務見直しに関する研修」を実施 【実績（参加者数）】令和3年度：幹部職・管理職向け約260人、実務担当者向け約420人 ・在庁時間調査の実施（令和2年10月・11月） ・若手職員（30歳以下、特にI種・総合職）への負担の偏在等の実態を把握し、各府省等にフィードバック ・新任の管理職（本府省室長級）全員を対象としたマネジメント能力の向上を図るための研修を実施 ・全管理職を対象として、自己を振り返り、必要となるマネジメントの具体的な行動例をケーススタディを通じて学習するeラーニングを新たに実施 ・管理職員向けの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を実施 ・（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（管理職員向け）等を実施 【実績】平成28年度：本府省2回、全国6回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 170人 平成29年度：本府省2回、全国9回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 275人 平成30年度：本府省2回、全国8回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 276人 令和元年度：本府省2回、全国8回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 253人 令和2年度：本府省1回（実開催・オンライン併用）、地方2回（オンライン） 参加者数 130人 令和3年度：本府省・地方合同4回（オンライン）、参加者数 124人

3 啓発

(12) 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5年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施（続き）	<ul style="list-style-type: none">・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3.1万人 平成30年度：約3.5万人 令和元年度：約3.5万人 令和2年度：約3万人 令和3年度：約3.9万人 令和4年度：約4万人（令和4年度以降は動画配信対象者等）・管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー（全国6ブロック）の実施（実開催）※令和2年度は6ブロックのうち1ブロック中止、令和3年度はオンライン開催（4回）、令和4年度は実開催（1回）及びオンライン開催（3回） 【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 令和2年度：98人 令和3年度：1,105人 令和4年度：約440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年度からはオンライン開催） 【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 令和3年度：約850人 令和4年度：約450人】・新任の幹部職員・課長級職員・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】・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）
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（一般職員等）	<ol style="list-style-type: none">(1) 自治大学校の研修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365人（令和5年度、12月末時点））(2) 全国会議等（年3件）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18回）で過労死防止対策等を要請（令和5年度、12月末時点）(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・令和元年度改訂）(4) 各地方公共団体に対し、働き方改革に資する先進的な取組事例を紹介し、情報発信の充実を図るとともに、働き方改革に関する課題について、地方公共団体と意見交換（平成29年度～令和3年度）を実施(5) 時間外勤務の上限規制制度を実効的に運用するために、時間外勤務の要因の整理・分析・検証に関し、創意工夫をしながら取組等を進めている地方公共団体の事例を掲載した事例集を作成（令和4年度・令和5年度）(6) 長時間勤務者に対する医師による面接指導を着実に実施するための効果的な取組やメンタルヘルス対策を推進するために創意工夫をしている取組を好事例として取りまとめ、周知（令和4年度・令和5年度）(7) 地方公務員のメンタルヘルス対策に関する研究会において取りまとめられた「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」等を参考として、主体的な計画の策定等を通じて着実にメンタルヘルス対策を実施することを要請（令和4年度）

3 啓発

(12) 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4年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（教職員）	<p>(～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、大臣メッセージを発出（平成30年度）・答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知（平成30年度）・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成（平成30年度）・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」（平成29年度）を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生対策に万全を期するよう依頼（平成30年度）（令和元年度～）・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知（令和元年度）・「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の変形労働時間制を条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和2年1月17日に告示という形式で公示し、令和2年4月1日から施行（令和元年度）・「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」の内容を抜本的に見直して、「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」として実施し、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～）

3 啓発

(12) 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4年度

②地方公務員に対する周知・啓発等の実施
〔・教職員（続き）
・警察職員〕

(教職員)

- ・働き方改革の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～令和3年度）
- ・各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査を実施し、その結果を踏まえ、長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害、公務災害認定に関する相談体制の充実や、過労死等に該当しうる事由により教師等が死亡等した場合の対応について各教育委員会へ周知（令和元年度）
- ・令和2年4月1日から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の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）
- ・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」（令和元年度）を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例を紹介（令和2年度）
- ・令和4年1月28日に「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会へ発出（令和3年度）
- ・令和5年2月3日に「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）」を各教育委員会へ発出（令和4年度）
- ・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」（令和3年度）を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例を紹介（令和4年度）
- ・令和5年3月29日に「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」において、校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出（令和4年度）

(警察職員)

都道府県警察に対し、各種通達や全国会議等を通じ、産業保健スタッフの相談対応力の向上のほか、職員の勤務状況に応じた臨時の健康診断や医師による面接指導の実施、業務の合理化・効率化等による快適な職場環境の形成、ストレスチェックの集計・分析結果を活用することによるメンタルヘルス対策の充実等、警察職員への複合的な健康管理対策を講じるよう指示

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
④都道府県労働局や「ハラスメント悩み相談室」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	<ul style="list-style-type: none"> ・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（民事上の個別労働紛争相談のうち、いじめ・嫌がらせに関する相談件数）】 平成27年度：66,566件 平成28年度：70,917件 平成29年度：72,067件 平成30年度：82,797件 令和元年度：87,570件 令和2年度：79,190件 令和3年度：86,034件 令和4年度：69,932件 ・【実績（労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントに関する相談件数）】 令和2年度：18,363件 令和3年度：23,366件 令和4年度：50,840件 ・「ハラスメント悩み相談室」において電話・メール相談サービスを実施 （令和5年度は、カスタマーハラスメント及び就活ハラスメントに関する相談に特化して対応） 【実績（電話） 令和元年度：4,116件 令和2年度：5,989件 令和3年度：7,441件、令和4年度：4,857件】 【実績（メール） 令和元年度：1,352件 令和2年度：2,822件 令和3年度：3,659件、令和4年度：3,942件】 【実績（SNS） 令和4年度：4,646件】

(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4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 令和2年度：3,209件 令和3年度：3,813件 令和4年度：4,121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4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【再掲】 【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 令和2年度：3,209件 令和3年度：3,813件 令和4年度：4,122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4年度
①国家公務員に対する相談体制の整備等	<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） ※オンライン相談を令和4年度から一部の窓口について導入、令和5年度には全ての窓口に拡大 ・ 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（全国6ブロック）の実施（実開催）※令和2年度は6ブロックのうち2ブロック中止、令和3年度はオンライン開催（3回）、令和4年度は実開催（1回）及びオンライン開催（1回） <p style="text-align: center;">【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 令和2年度：64人 令和3年度：275人 令和4年度：約250人】</p>
②地方公務員に対する相談体制の整備等 （一般職員等） ・ 一般職員等 ・ 教職員	<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（平成27年度まで） ・ 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等を実施（平成28年度以降） <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・WEB・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 <ul style="list-style-type: none"> - 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）

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4年度
②地方公務員に対する相談体制の整備等 (警察職員 ・ 消防職員)	<p>(警察職員)</p> <p>都道府県警察に保健師、看護師、臨床心理士等を配置。また、職員が安心して職務に専念できる環境整備を目的として、各職場において指名された職員が、公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じその早期解決に向けた適切な助言等の能動的支援を行うことを目的とする「警察職員ピアサポート制度」を運用しているほか、警察職員への強い心理的影響が危惧される大規模災害、特異な事件等が発生した場合、現地の都道府県警察の長の要請に応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「警察庁惨事ストレスケアチーム」を運用</p> <p>(消防職員)</p> <p>消防大学校における講義や各種研修会等における情報提供や助言等の実施により、安全管理体制の整備や惨事ストレス対策等への取組を支援。消防職員等への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「緊急時メンタルサポートチーム」を派遣。令和4年度末までに84件の消防本部等へ派遣、延べ4,174人のケアを実施</p>

(5) 過労死遺児のための相談対応

大綱に盛り込まれている内容	令和3年度～令和4年度
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の実施	<p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和3年度の大綱の見直しを踏まえ、令和4年度からの実施に向け、予算措置 <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 令和4年度新規事業として、過労死で親を亡くした遺児等のための「オンライン相談室」を開設し、遺児向けは3日、保護者向けは11日の相談日を設定し、それぞれ遺児は延べ7人、保護者は延べ13人の相談対応を行った。

5 民間団体の活動に対する支援

(1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4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) ②再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・平成27年度：全国29都道府県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） ・令和2年度：全国47都道府県48会場で参加者数は3,701人（全国延べ） ・令和3年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,423人（全国延べ） ・令和4年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,502人（全国延べ）、インターネット会場も設置

(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4年度
①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人（遺児27人、保護者14人）が参加 ・平成29年度：8月9日に長野県で開催し、50人（遺児33人、保護者17人）が参加 ・平成30年度：8月5日に滋賀県で開催し、57人（遺児37人、保護者20人）が参加 ・令和元年度：8月18日に東京都で開催し、78人（遺児50人、保護者28人）が参加 ・令和2年度：2月にオンラインで開催し、9人（遺児5人、保護者4人）が参加 ・令和3年度：12月26日に滋賀県で開催し、45人（遺児29人、保護者16人）が参加 ・令和4年度：12月25日に群馬県で開催し、52人（遺児33人、保護者19人）が参加
②民間団体主催のイベント等	民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」が行われる際は、自治体、都道府県労働局等が後援等の支援を実施

5 民間団体の活動に対する支援

(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4年度
民間団体の活動の周知	パンフレット及びWEB特設ページに、民間団体の相談窓口を掲載 (特設ページ) https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html

(参考) 政府における取組

1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和4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） <p>(令和5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、月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増賃金率が中小企業に適用された（令和5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

(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5年度
(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) 「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> <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4月1日から義務）

(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4年度
(4)勤務間インターバル制度	<p>(平成28年度)</p> <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 <p>(平成29年度)</p> <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 <p>(平成30年度)</p> <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 <p>(令和元年度)</p> <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 <p>(令和2年度)</p> <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）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和3年度)</p> <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（高齢者福祉・介護事業種版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信） <p>(令和4年度)</p> <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（食料品製造業）の作成、セミナーを開催（オンライン配信） <p>・中小企業事業主等への助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（助成金全体の実績） 【実績 平成29年度：1,704件 平成30年度：2,541件 令和元年度：10,878件 令和2年度：12,762件 令和3年度：6,614件 令和4年度：5,789件】</p>

(参考) 政府における取組

2 自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和4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、第3回：令和2年12月21日、第4回：令和3年11月8日、第5回：令和3年12月6日、第6回：令和3年12月17日、第7回：令和4年1月28日、第8回：令和4年2月24日、第9回：令和4年3月25日、第10回：令和5年3月30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）・自殺総合対策大綱を閣議決定（令和4年10月14日）（3回目の改定）

2024年過労死防止大綱改正にあたっての意見書（要旨）

協議委員 弁護士 川人 博

（過労死弁護士全国連絡会議代表幹事）

厚生労働省労働基準局

過労死等防止対策推進室 御中

2024年3月4日

1 法施行後満10年を前にしての大綱の意義

2014年6月成立、11月施行から、満10年を迎える今年は、過労死防止法施行の到達点と今後の課題を示すべきであり、大綱も従来の上書きに止まらず、法の原点に立ち戻った内容を策定することが求められる。

2 法にもとづく過労死防止活動の成果・到達点と今後の課題

（1）啓発シンポ

全国的な拡大と定着化が実現した。

11月・12月に、48か所で、全国計約1万人の参加を得て、継続している。

被災者・家族・支援者・弁護士・社会保険労務士以外に、企業の人事部等担当者の参加が中心となり、職場への啓発が進むことになった。

他方、労働組合、一般市民、学生へのひろがりとは言いえない。

内容も、多様な専門家による講演が実施され、啓発内容が年々充実するようになっているが、過労死家族・労働組合の発言者のひろがりなどが課題となっている。

面積的に広い都道府県で、複数箇所を実施するなど地域の実情に応じた会場の増加を検討することが必要。

（2）啓発授業

年200校規模の啓発授業がほぼ定着した。

内容も好評であり、今後は、対象校を増やすことが求められる。

年1000校実施を数値目標に設定すべき。

家族の講師が増えていないので、拡充の支援が課題である。

（3）遺児交流会

コロナ期を別にして定着し、参加者には大変好評である。

ただし、希望者に比して参加枠が限られており、拡充が求められている。

（4）調査活動

様々な分野にわたり調査がひろがり、労災認定事案の分析も蓄積されてきている。

しかし、本来期待される内容から見ると、まだまだ初期段階の調査・分析であり、

今後、専門家、行政、関係団体が連携して、企業や経済団体の協力を得て、より

大規模で充実した調査・統計の実施が求められる。歴史分析・文化的分野からの分析も大切である。

（5）課題

以上のような活動の成果があったとは言え、日本の職場における過労疾病・過労死の実態が改善されているとは言いがたい。逆により悪化している職場もある。過重労働の解消・ハラスメントの解消へ向けて、具体的な課題を積極的に、大綱に組み込んでいくことが必要である。

3 具体的な課題の提起を大綱に組み込むこと

(1) 実労働時間の把握懈怠と時間数の過少認定について

実労働時間の把握を企業がしっかりとおこなっていないこと、行政が労働時間概念を狭くして労働時間の過少認定をおこなっていることをただちに改めること。

長時間労働の短縮は、過労死防止の一丁目一番地であるが、ここ数年、労働時間概念を狭く規定し、それを前提に企業が労務管理をおこない、かつ、労働行政がそれを追認ないし促進している。

この結果、労働者（とくに、医師等専門職）の労働時間認定にあたり、若手の学習時間、出張時間、宿泊勤務時間、手待ち時間、事業場外労働などに関し、労働時間の過少認定が相次ぎ、労働時間の「消滅化」が図られている。例えば、最近の労災申請事案における東京都の審査官の著しい過少認定の傾向は、過労死を防止するどころか、促進する機能を果たしている。

今後の労働時間短縮をめぐる議論は、労働時間とは何かという議論を抜きにして成り立たず、労働時間を調査・把握する作業においては、具体的作業形態ごとに統計をとることが必要な段階になっている。

人類学者による世界的な話題の書『働き方全史』（ジェイムス・スーズマン著・2024年1月刊）においても、労働時間統計について、日本、韓国、中国での労働時間の過少申告につき注意を喚起している。

(2) 労働時間の負荷統計について

海外での労働時間統計の取り方は、週50時間以上の労働を長時間労働として、健康との関係を調べているものが多い。また、長時間労働が原因による死亡につき論ずる場合には、週55時間以上の労働を基準としている（WHO・ILO共同報告・2021年5月）。しかるに、日本では、過労死ラインとは月80時間外労働と受け止められている。かかる日本の状況を改善し、調査統計にあたっては、週50時間以上の労働から長時間労働と把握し、週55時間以上の労働、週60時間以上の労働等いくつかの段階ごとに負荷について調査・分析していくべきである。

(3) 拘束期間の負荷について

上記(1)(2)と関連して、労働時間と把握・認定されずに拘束時間と把握・認定されている時間数の調査・把握、当該時間帯における労働者の身体的負荷、精神的負荷に関する研究・調査を進めることが肝要である。

(4) 深夜勤務の負荷について

脳・心疾患、精神疾患を問わず、深夜勤務を伴う労働が発症・発病の原因となっている事案が多いが、現在の労災認定実務は、もっぱら労働時間数を重視し、深夜勤務の負担に関する負荷の認定が極めて弱い。予防活動についても同様である。

多くの医学的な研究で深夜勤務が健康に及ぼす悪影響が指摘されているのに、労働

行政、労災行政がこれを軽視しているのは問題である。また、医学面等からより一層深夜勤務の負荷に関する調査・分析が必要である。

(5) ハラスメントによる心理的負荷について

過労死防止法成立当時と比較して、この10年間で、ハラスメントによる心理的負荷による疾病がより一層重要な職場、社会のテーマとなっている。現時点で、過重労働とハラスメントは、健康を害する2大要素と把握し、ハラスメントに関する調査、分析、啓発活動等を一層強化しなければならない。

この点について、日本でハラスメント関連での新法が成立したといえ、相談窓口設置を企業の義務とした程度の弱い行政対応であり、ILOの暴力・ハラスメント防止条約をまだ日本で批准されていない。

ハラスメントに関するもっと詳しい調査・統計が必要であり、発生態様・発生原因・防止対策の実態を、全職種について詳しく調査すべきであり、企業からの聴き取りのみならず、被害者からの情報収集を統計業務に組み入れていくべきである。

この点に関し、労災認定実務で、長時間労働を認定すると、ハラスメントの有無を調査すらしない現状は、改善すべきである。

(6) 脳・心臓疾患の全数把握について

自殺統計に関しては、労災申請事案以外に、警察庁が調査し内閣府が発表している統計が存在し、この統計の中に業務との関連に関する調査（原因・動機）分類も含まれている。このことが、自殺予防対策のうえで重要な資料となっている。

しかるに、脳・心臓疾患に関しては、職場の労働者のうち同疾患発症により療養・休業した人数、死亡した人数の調査・統計がなされていない。したがって、労災申請しない限りは職場の脳・心臓疾患発症、死亡の労働者の数は把握できていない。ましてや、業務に関連ある可能性がある人数が把握できていない。

調査なくして予防はできない。

新しく統計調査を実施するようにただちにしなければならない。

以上

大綱の見直し意見

当事者委員 寺西 笑子

1. 過労死等をめぐる調査分析結果の活用

過労死等防止対策推進法が成立して 10 年目を迎える。この間、大綱の取り組みは進み毎年白書で報告されている。これまで過労死等の調査分析の結果で得られた情報や豊富な知見をふまえて、リスクのない安全に働ける労働環境の改善に役立て、実効性ある対策に活かすことを求める。

2. 勤務間インターバル制度導入の義務化

長時間労働と健康リスクが高い事業場へ勤務間インターバル 11 時間以上（通勤時間、生活時間、睡眠時間を確保する。）を義務付ける。

例えば、36 協定の特別条項月 80 時間超締結の事業場、交代制勤務、深夜労働、不規則勤務、社屋外労働、出張、裁量労働制、高プロ、公務労働および労基法 33 条対象者、教員など、疲労回復が困難な状況があり過労に陥るリスクが高い労働環境のため、勤務間インターバル制度 11 時間以上の導入義務が必要。

3. 過労死等の実態把握による調査分析

自殺者の統計は警察庁自殺統計原票データによりおおむね把握できるが、過労死予備軍と言われている健康被害による精神疾患の休職者や健康被害の中途退職者、脳・心臓疾患による休職者および健康被害の中途退職者、および在職死亡者などは、労災（公災）申請しない限り数字に表れないため過労死等としてカウントされていないことで、現時点では労災申請者数と支給決定された数字しか把握されていない。

2021 年 5 月、WHO/ILO の共同調査により週 55 時間以上（日本の月 65 時間）長時間勤務者は脳卒中と心臓病で死亡するリスクが高くなることで、日本へ警告をしている。karousi を国際語にした日本は過労死等について実態把握と全容解明が未だ不明であるため実効性ある再発防止対策につながらない。過労死防止対策の観点から、休職者と中途退職者、在職死亡者についても包括的な調査分析が必要である。

4. 時間外労働の上限規制について

働き方改革関連法の施行が 5 年猶予された業種（建設、自動車運転、医師）の時間外労働の上限規制が 2024 年 4 月から施行されるが、いずれも独自の上限時間が設定されている。

建設事業は、2～6カ月平均で月80時間以内、単月100時間未満について、災害復興の事業に関しては適用されない。

自動車運転業務は、36協定特別条項を締結すれば年960時間可能になる。勤務医は、原則年960時間としながら、例外的に2035年度まで年1860時間可能とした。

勤務医の過労自死事件については、2022年、専攻医3年目26歳という前途有望な若者が亡くなる3か月間の時間外労働は月207時間（過労死ラインの2倍以上）3か月無休という常軌を逸脱した激務の末、痛ましい亡くなり方をされた事件が起こっている。年1860時間可能となれば、また事件が繰り返され医師の命は守れないことになる。業種によって原則を定めても独自に適用除外があるため、原則が原則でなくなりダブルスタンダードになっている。生命が守られ安全に働ける構造改革が必要である。

5. 労働時間管理の把握義務

労働基準法により、使用者は労働者の労働時間管理を客観的な方法で適正に管理する責務があるにもかかわらず、労働時間を自己申告制にしている事業場が多くある。そのため実際の労働時間より過少申告することが慣例にしている企業風土がありサービス残業やかくれ残業の温床になっている。このような事業所で被災すると実際の労働時間が証明できないことで労災認定されず不支給決定となり救済されないことになる。実際にこのようなケースが多く発生している。また、長時間労働の記録があっても上司から残業命令が確認できない場合、業務遂行による時間外労働であっても自己責任にされ過小評価の対象にされる。さらに、家族が過労死すると遺族に立証責任が課されるため、使用者側の協力がなければなす術はなく、労災申請に困難を極め泣き寝入りする人が多くあり違法労働が野放し状態になっている。

こうした現状をふまえ自己申告制は過少申告を強要する実態があるため、使用者は労働者の労働時間管理を客観的な方法で適正把握を徹底する。

6. ハラスメント防止法・コンプライアンス対策の義務化

2022年にハラスメント防止対策とコンプライアンス義務化された。企業において、法令遵守よりも職場慣行や慣習が優先される企業風土が根強い職場が多くある。

令和4年度個別労働紛争解決制度の施行状況」によれば、総合労働相談件数は、15年連続で100万件を超えており、「いじめ・嫌がらせ」ハラスメント問題が最多、民事上の個別労働紛争の相談件数、69,932件（前年度比18.7%増）で11年連続最多、助言・指導の申出も10年連続最多、あっせんの申請につ

いても9年連続最多になっている。

同じく「長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果」によれば、厚労働基準法や労働安全衛生法など守らない事業所が多発している。

監督指導の実施事業場33,218事業場のうち違法な時間外労働は14,147事業場(42.6%)ある。法律違反への是正勧告や行政指導が実施されているようだが効果は低い状況にあるため企業向けの啓蒙活動が必要になる。

7. 企業向け意識改革への啓蒙活動

過労死等は人権侵害であるため、企業に義務付けられている法令違反に対する意識改革への啓蒙が必要

- ・労働時間の適正把握義務の強化・自己申告制の廃止
- ・ハラスメント防止対策義務化への意識改革
- ・コンプライアンス対策義務化への意識改革

8. 人権デューデリジェンスの周知啓発

2011年3月、第17回人権委員会にてビジネスと人権に関する指導原則は、3つの柱(人権を保護する国家の義務、人権を保護する企業の責任、救済へのアクセス)で採択された。

日本は2020年10月「ビジネスと人権」に関する行動計画(2020-2025)が策定され、2022年9月、日本政府は「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定した。

ガイドラインでは、企業に対して「人権方針の策定」、「人権デューデリジェンス」、「救済手段の確立」、3つの取組を求めている。

以上

大綱見直しにあたって

当事者委員 過労死を考える家族の会
渡辺しのぶ

・若年層への取組

私達、家族の会に寄せられる相談の中で、まだ就職して数年のお子様を過労死で亡くされたご遺族が増えていることに危機感を覚え、前回の大綱見直しの時に若年層への取組の強化を要請しました。

令和3年の大綱見直し時に「第3 国が取り組む重点対策 3 啓発 (11) 若年労働者、高齢労働者、障がい者である労働者等への取組の推進 ア. 若年労働者への取組」の中で、若年労働者の職場環境を整備していくための取組の推進や、セミナーの開催、事業場と労働者の家族が連携したメンタルヘルスケアの取組事例の周知などが明記されています。しかし、令和四年度の白書によると、労災請求・支給決定の年齢階層別件数で、脳・心臓疾患の労災請求、支給決定件数では、若年層の値は低いものの、精神障害の労災請求・労災支給決定件数では20～29歳の値が一番高いという結果がでています。この調査報告によって、令和三年の大綱の若年層への取組が成果を上げておらず、若年層の仕事による精神疾患は増え続けているという事ははっきり示されました。就職してまだ数年の若い人たちが、長時間労働やハラスメントで働けなくなったり、命を落とす現状はなんとでも変えなければなりません。若い命が失われるのを防ぐことは緊急の課題だと思います。

家族の会の会員の相談でも、息子の様子がおかしいのを会社ではわかっていながら、どうして親に連絡をしてくれなかったのだろう、もし、そのような連絡があればすぐに飛んで行ったのに」と涙ながらに語った方がおります。生まれてから大切に育てた我が子が、働き始めて数年で自死に追い込まれた親御さんの心痛は言葉では伝えきれないものがあります。これが過労死のむごさです。成人をむかえたら、なんでも一人で処理できなければならないとか、大人になったのに親を頼るなんておかしいとか、新入社員の失敗をフォローしながら職場で育てていくなど、かつての常識が通用しないほど、職場環境は悪化し、人の心にも余裕がなくなっています。また、若者があこがれる大手芸能事務所や劇団などで人権を尊重しない対応が行われていたことも明るみにでました。労働や人権についての知識が身につけていない若年層に対してひどい対応がまかり通っていました。若年層を守るためには本人の意識はもとより、周りの人の理解や配慮も欠かせません。

啓発授業等で、若年層に働きかけること、入社時にビジネスと人権について研修をおこなうこと、若年労働者が働き方に不安を持ったり、ハラスメントなどではと感じたときに、相談できる体制があること、若い人の様子がおかしいと思ったら、上司、同僚、家族が連携して、見守り、寄り添うこと、などすぐに取り組み可能なことを行って頂き、また、ハラスメント

防止の徹底、労働時間の正確な管理、インターバル制度の導入など大切な命が失われるのを防ぐ対策を講じていくことを大綱に明記し、事業場や若年層に働きかけるよう要望致します。

・遺児への取組

親が過労死した子どもたちに対しては「第3 国が取り組む重点対策 4 相談体制の整備等 (5) 過労死の遺児のための相談対応」「第3 国が取り組む重点対策 5 民間団体の活動に対する支援 (2) シンポジウム以外の活動に対する支援」で過労死遺児交流会や遺児の相談対応について述べられています。交流会は毎年、参加した方々に好評で、母親だけでは子どもに体験させるのが困難な野外活動を行い、一人親の子育てについての情報交換、同じ体験をした人同士の分かち合いなど親子ともども貴重な時間を過ごすことが出来ています。そして、成長過程で父親・母親を過労死で失うという体験をした遺児たちの不安や心配、混乱などに対応するために相談対応を行うことも大綱に明記されています。全国にいる過労死遺児に対応するため現在はオンラインで対応して頂いていますが、このような相談形式はこどもの身近にはありません。悩みがあったら、対面で相談するしくみしか知らない子どもたちにとってオンラインを利用するという仕組みは初めてであり、十分に子どもの心に届いて機能するにはしばらく時間が必要です。また、子どもにはそれぞれの発達段階があり、親の過労死によって傷ついた心の回復のためには、年齢に応じた取組も必要です。年齢が低い子どもたちは同じような体験をした仲間と遊ぶ中で気持ちが落ち着いてきます。また、自分の事が言葉で語れるようになった子どもたちには個別の相談対応も大切ですが、それだけでなく、自分の身におこった出来事を乗り越えるためのピアサポートなどの支援も必要です。支援の取組の中にオンライン相談とだけ明記されると他の支援対応ができなくなる可能性があります。オンライン相談室だけでなく、発達に応じたサポートの必要性と取組も明記して頂き、子どもたちに必要な支援が届くようお願い致します。

・調査・研究結果の周知・徹底の課題

「第3 国が取り組む重点対策 2 調査研究等 (5) 結果の発信」では過労死等に関する情報を白書やホームページへの掲載等により公表する、効果的な発信に努めると明記されています。しかし、ホームページに記載されている情報は関心のある人にしか閲覧できません。白書に目を通す人も限られていると思います。ホームページや白書などは積極的な関心を持って能動的にアクセスできる人へは有効です。ですが、過労死の実態を多くの人に知ってもらうためには、もっと気軽に何気なく目にとまるような形で提供するという方法も必要だと思います。これだけ時間と労力をかけた過労死に対する調査・研究の結果を多くの人に知ってもらうには、ホームページや白書以外にも効果的な発信ツールが必要だと思います。

す。現在、シンポジウムのチラシや過労死防止の啓発パンフレットは個人が手に取れるような場所に置いてもらうようお願いしております。しかし、過労死防止月間だけでなく一年を通じて、白書の内容や調査・研究の結果等の情報のさわりだけでも、多くの人の目に留まる、手に取れる形で情報提供する仕組みを具体的に明記して頂きたいと思えます。たとえば、令和4年度の白書では、脳・心臓疾患の労災支給決定件数の多い業種の一番目は運輸業、郵便業となっています。深夜の高速道路のPAやSAにはトラックがずらっと並び待機している光景があります。このような運転業種の人たちが利用するPA・SAのトイレに、長時間労働が体に与える影響や休息の大切さ、相談窓口などが記載してある名刺サイズのパンフレットを置くなどして、運転手業務に携わる一人一人に情報を提供するなどが考えられます。過労死が多発している業種の人たちに対する具体的な取組を明記するようお願いしたいと思います。

・勤務間インターバル制度

インターバル制度については「第3 国が取り組む重点対策 3 啓発 (5) 勤務間インターバル制度の導入促進」に記載されており、企業に向けて導入促進のための取組が書かれています。しかし、令和4年度の白書では導入企業の割合は増えていますが、制度自体を知らないと回答する企業割合も増えていきます。過労死遺族の私たちは、異常な長時間労働を抑制し、過労死を防ぐ有効な手段の一つがインターバル制度だと考えています。ですので、この制度については、導入はもとより周知も徹底して頂きたいと考えています。制度の認知度に関する調査は常用労働者が30人以上の民営企業について行われています。しかし、インターバル制度については、国民一人一人に知ってもらうことも重要です。全国民が労働と休養についての理解を深めることが、過労死を減らすことにつながると思えます。また、それが企業としての認知度も上がることにつながると思えます。是非、国民に向けてもインターバル制度の周知・徹底の取組を行って頂き、事業所だけでなく、国民の認知度の調査も行って頂きたく、よろしくお願い致します。

・教職員への取組の推進

教職員については「第3 国が取り組む重点課題 3 啓発 (10) 商慣行・勤務環境を踏まえた取組の推進 イ. 教職員」で教員の業務の適正化の提言と取組について書かれています。様々な具体的取組も記載されていますが、現場では休職者は増加しております。そして、そこまで至らなくても、通常の業務のほかに学校でおこる様々な問題への対応や保護者とのやりとりで疲弊している教職員は大勢います。勤務時間の管理を徹底して頂くことは当然ですが、学校現場は児童生徒への緊急対応やケガ、事故等で勤務時間を大幅に超えて対応しなければならないこともある業種ですので、このような勤務時間の記録も必要です。また、事故が発生した時や、保護者とのやりとりで精神的に強いストレスを感じることもあります。このような業務内容を、生徒に対する記録としてだけではなく、働く教職員側

の労働時間やメンタルヘルスという観点からも客観的な記録に残しておくような対策もお願いしたいと思います。メンタルヘルス対策の取組の中でストレスチェックの実施という項目があります。これが行われる頻度や時期がどのように決められているのかわかりませんが、たとえば学校で問題が発生した時に、ストレスチェックを行い、職員のメンタルヘルスの状態を客観的に把握するとともに、必要であれば心理士が対応したり、意識的に休暇をとるようにしたり、具体的な対策をとることも明記して頂けたらと思います。

・障がい者である労働者への取組

障がい者への取組については「第3 国が取り組む重点課題 3 啓発 (11)若年労働者、高年齢労働者、障がい者である労働者等への取組の推進 ウ. 障がい者である労働者や傷病を抱える労働者への取組」で合理的配慮について書かれています。身体的な障害の場合は、配慮が必要なことはわかりやすいです。しかし、一見すると障がい者とわからない、精神的な障がいのある人たちは、職場で理解してもらえずに、本人のわがままや自分勝手な言動と、とらえられて、いじめや嫌がらせにあい、休職や離職に追い込まれてしまう場合もあります。発達障害もふくめてそのような人たちに対する職場の理解・配慮も不可欠です。私たちの会員のご家族でも、障がい者雇用枠だったにも関わらず、それが職場には共有されていなかったために、上手くいかず本人が思い詰めて働き続けられなくなってしまった事案もあります。学校現場では、一人一人の個性に応じた教育を目指して、子どもたちに配慮しています。そうして、丁寧に育てた子どもたちが、社会に出たときに、職場で理解の無い扱いを受けて働けなくなる、最悪の場合は自ら死を選ぶ、ということは絶対にあってははいけません。障がい者への配慮につきましては、身体的や精神的な本人の特性を理解し、それに応じて対応することも含めてもう少し具体的に記載をお願いしたいと思います。

2024年過労死防止大綱改正にあたっての意見書（要旨）

協議委員 工藤 祥子
（神奈川過労死等を考える家族の会代表）

厚生労働省労働基準局
過労死等防止対策推進室 御中

2024年3月7日

1、公務員の過労死等防止の公表の仕方と数値目標について

公務員に対する過労死等防止対策がなかなか目に見える形で進んでいないように思える。例えば、資料などでも労災請求支給件数の推移に加えて、公務災害の請求、認定者数なども同時に出すようにして頂きたい。

また数値目標についても、公務員についてもたてつけが違うことは十分承知をしているが、国家公務員、地方公務員の持つデータをそれぞれ、大分類ではなく、中分類もしくは小分類で出して頂きたい。現状では、数値目標に関しては、「公務員についても、目的の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進」という記述も消え、労災、民間が中心で公務員が対象とされていない印象を受けやすいと感じる。公務員についても、それぞれデータが他のところ出ているので、それを一緒または、公務員の項を設けるなどして提示し、勤務間インターバル制度や年休取得、メンタルヘルス対策に関してもそれぞれ提示して頂きたい。

数値目標と同時に、公務員のメンタルヘルス対策や勤務間インターバルの導入がどれだけ行われているかも、なかなか伝わらない。

過労死等防止対策推進法のもとでは、民間も公務職場も同じ過労死等防止に向けた対策を行ない、それを目に見える形で公表して頂きたい。

2、公務員の過労死等防止対策について

民間では、過労死等が起こった企業に対して再発防止策の策定を求める指導が実施されているが、公務員にも同じようなことを求めたい。

公務員の過労死等をなくすためには、各省庁の長や各自治体の人事委員会、首長がリーダーシップをとって行うことが大切だと考える。そうでなくては、過労死等はない。公務職場においても、その公務災害認定のトップが職員の過労死等を防止するという強い意識を持って取り組んで頂き、それを目に見える形で表して頂きたい。

また精神疾患の休職者や自死事案も地方公務員に多いので、ハラスメント対策、メンタルヘルス対策も全国の職員に行き渡るような対策をお願いしたい。

3、重点業種の「教職員」について

教職員は公立小中学校だけではなく、私立の大学、高校教員それぞれがそれぞれの働き方の特性をもちながらも、同様に多忙で過労死ラインを超えて働き、精神疾患を多く抱えて働いている状況である。文部科学省で調査されている公立の小中学校の教員の1ヶ月以上の休暇取得率及び病気休職者数は民間の0.6%をはるかに超える1.33%と非常に高い。

教員については、それぞれ小分類をして、その実態を調査対象としていくことが必要であると考えられる。そしてその原因をきちんと分析して過労死等の防止に活かすことが必要である。

また、家族の会に来る相談事案や、精神疾患の休職者や離職者は多いものの、公務災害申請者、認定者数は少なく、実態と数に乖離があり、これは表に出ない過労死等の事案が沢山あると考えられる。脳心疾患、精神疾患などで被災した教員の数で各自治体の教育委員会がきちんと把握して、公務災害の申請に繋げるなど、きちんとした実態の把握と公務災害の申請への仕組み作りをすることは、過労死等を防止する点でも大変重要である。

教員は文部科学省と総務省、厚生労働省と関わっているが、ぜひ過労死等防止対策推進法のもと、過労死等防止という観点で調査、原因分析、過労死等の防止対策を出して頂きたい。

5、啓発授業について

啓発授業では、全国で行なっている遺族、弁護士の皆さんから、生徒、学生さんが受け止める反応が良い旨の報告がなされている。現在数年間、啓発授業の実施数が増えているが、もう少し実施校を増やして、より多くの生徒学生さんに啓発授業を進めて頂きたい。

また、啓発授業を受けた後の生徒学生さんの反応や、その後社会人としてどのように生かされているかといところがわからないので、実施した成果を示すことが、今後の啓発授業を充実させるためにも必要であると考えられる。

5、過労死等防止対策について

過労死等防止対策推進法から10年が経ち、かなりの調査研究も進んできているが、過労死等が減ってきたという実感が残念ながら持てないでいる。

今後は、「過労死等防止対策」という文脈で新たな項を設けるなど、具体的で即戦力のある対策を求めたい。

2024/3/8

「過労死防止対策大綱」改訂にあたっての意見

清 山 玲

(協議委員、過労死防止学会副代表)

以下のように、学会としての意見を取りまとめました。
体裁等まだ整序が不十分ですが、時間がないと思いますので、取り急ぎお送りいたします。

1. 調査研究の必要性和分析方法など p9-10、p17-

- 1) 2024年に働き方改革関連法の適用除外であった、医師、建設、運輸についての調査
 - * 5年間の労働安全衛生実態調査・事業所調査データならびに過労死・過労自殺のデータをサブグループ解析
 - * 医師の労災認定にかかわって、自己研鑽として除外される時間の妥当性に関する調査

- 2) 新しい「働き方」で働く人々、複数の仕事をもつ人々の労働時間の把握、長時間労働、労働災害、ハラスメント等に関する調査(副業、フリーランス、一人親方…) 芸能分野など
 - Cf. 適正な労働時間の確保と働き過ぎ防止の視点から、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。

- 3) 学校教員の長時間労働、精神疾患による病気休職・退職者と公務災害認定に関する調査

- 4) 分析方法など
 - * メンタルヘルス対策の取り組み割合の減少する 300人以下(10人以上)の事業場に対する法令に定められている労働衛生管理体制の整備状況調査
→産業医、衛生管理者、衛生推進者の選任と機能の程度等と過労死・過労自殺あるいはその背景となる脳・心臓疾患やメンタル不全の発生割合との関連を確認
 - Cf. 労働安全衛生実態調査・事業所調査によれば、過去10年6割前後で横ばいである。次回大綱の見直しまでに何らかのメンタルヘルス対策を実施している事業所割合を9割以上にするためにも必要

/

* 働き方改革の影響分析などの際に、前後の客観的な労働時間データを必ず調査する（「効率化できた」、「労働時間が短くなった」といった選択肢ではなく、長時間労働者の割合、労働時間別従業員構成など）

* 「性、年齢、職種、業種・・・」とあるが、職位を含める

Cf. 若年層、女性に精神疾患が多いため、ノルマやカスタマー・ハラスメント、パワーハラスメント等の対象になりやすいのではないかと推測される。（長時間労働とのハラスメントの複合要因に対する調査と対策）

5) 高齢就業者の労働災害を防止するための取組み

Cf. 高齢者の労働力率が大きく上昇している。予防のためにも分析用分析

6) ILO や WHO 調査などを参照した国際比較研究

2. 啓発 (p11,p33)

1) 基本的な考え方の箇所：高校や大学の啓発授業がなかなか拡がりを持たないまま一部の学校に止まっていること、「啓発」に留まらず、労働関係法規の実践的な教育は不可欠であり、文部科学省との連携を含めて強く推進していくことなどの取組みが必要であることの追記

（現状では(2)に「民間団体とも連携しつつ」という文言があるのみだが、p19には高校大学等での啓発、P33にも中学・高校での啓発に関する記載がある。）

2) 地方公共団体、県や市役所の過労死等防止対策シンポジウムに対する具体的にどのような協力・連携による、教育活動を通じた啓発が行われているか、事例紹介

3) 教育活動を通じた啓発について、これまでの成果と具体的な改善策を周知する取組み（教材や方法なども含めた成果の共有）

4) p 34 「新入社員等採用時の研修や管理職前研修等の際に、過労死等の防止措置に関する法や自社の制度について周知・啓発などの取組を行う」を追記

3. 国が取り組む重点対策

1) 大規模災害時の地方公務員の労働時間上限について p15

Cf. 「青天井になっている大規模災害等における地方公務員の勤務時間の規制に向けた抜本的な対策が必要である」との課題を記載し体制整備を推進すべきである。(毎年のように大規模災害が起き、地方公務員の超長時間労働が顕著。また、対応の仕方においても自治体間格差が大きい。)

2) 勤務間インターバル制度 p21

「勤務間インターバル制度の導入は、労働者に十分な睡眠時間と生活時間を確保しワーク・ライフ・バランスできる職場づくりに効果的な制度である。とくに、長時間労働者の多い産業や学校等の職場において、制度の周知・啓発・普及を促進する。」など追記
→特別条項付きの36協定届け出時に必ず同性について資料等情報提供し、意義を説明し普及を推進する。

「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。」の箇所が理解しにくい。

3) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進の重点業種に、「カ その他」の前に「芸術・芸能従事者」の項目を設けて記載する。

4) p26「・・・勤務時間管理の徹底等を促すとともに、・・・学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を促進する。」の冒頭に、「勤務間インターバル制度の活用等により勤務時間管理等の徹底を促すとともに・・・」と追記
文章が長すぎるなら、2文に分ける

5) 事業主等・・・教育長や都道府県知事は含むのか？

Cf. 再発防止のために、経営幹部等の取組の箇所で、「企業等」となっているが含むの恵あれば、企業等（含む教育委員会、国・地方自治体等）など例示。

含まない場合は、適切な箇所に、経営幹部等の取組について要記載

経営幹部の取組の最後 p34

過労死・過労自殺が発生した場合は、研修・視察・調査等を義務づけ、改善策について報告を求める

4. 数値目標

1) 勤務間インターバル制度について、20%に引上げる

Cf. 具体的には、例えば制度導入済みと導入予定を含めると、令和3年は18.4% (4.6+13.8)、令和4年は18.5% (5.8+12.7) である。現行の数値目標はこれを下回る15%となっている。特別条項付き36協定届での際取組強化で、20%を数値目標は達成可能ではないか。

5. その他

- ・ILO190 号条約批准に向けた国内の課題と、いつ頃の批准を目指すのかの目途の記載
- ・コロナウイルス感染症拡大期における公務員等の超長時間労働発生の実態に触れる p2
- ・和暦（西暦）並記へ

大綱の見直しについて

高橋幸美 2024. 2. 20

1. 過労死等防止対策の全体について

防止法制定から10年、2度の大綱の見直しを経てさまざまな取り組みが行われているが、いまだ過労死は後を絶たず、若い人の精神障害の労災申請数は年々増加している。

調査研究での労働者へのアンケートからは重点業種の問題点が改善されていないことがわかる。これまでの大綱での取り組みが効果的であるとは言い難い。

これまでに行った取り組みが過労死防止に効果があるのか検証を行い、足りないところ補いより具体的な対策を有効に行ってもらいたい。

これまでの調査結果を過労死防止に生かしてほしい。事案の原因に対して具体的な防止策を講じていくことで同様な環境で生じる可能性がある過労死を事前に防ぐことにつなげる必要がある。

長時間労働やハラスメントを受けている社員が自分から相談に行く。休職する。仕事を辞める。という対応方法で過労死を防止できたとしてもそれはあくまでも対処療法にすぎず、根本的に労働環境の改善につなげることはできない。その職場でさらにほかの社員が犠牲になる恐れがある。労働者が会社や第三者機関へ相談することは大変勇気が必要で大変なエネルギーがいることである。労働者がそのような事態に陥ることがないように事業所側の改善を行う必要がある。労働者が国や事業主は相談体制を整えることと同時に、例外なくすべての労働者の職場環境の改善が行われるように対策を強力に進めてほしい。

2. 調査分析について

- ・自殺の原因・動機別自殺者の数について。

私が実際に警察で聞き取りを受けたときには、警察では死亡に事件性がないかどうか調査して自殺と確認したときに遺族に自殺の原因に心当たりがあるか質問を受け、原因・

動機を裏付ける証拠の提出は求められることはありませんでした。証拠がある場合はきちんと残しておくようにとアドバイスをされました。

調査統計では、自殺の原因について令和3年までは、遺言などの生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り3つ、とされており、勤務問題は2000人前後で推移していたが、令和4年度から調査方法が変更になり、家族の証言から考えうる場合も含み4つ、とされ調査方法が変更になったことで、ほぼすべての原因で数値が増加しており、勤務問題は3000人近くと1000人も増加している。これまでの調査が妥当で正確な方法だったのかという疑問がある。

- ・職場におけるメンタルヘルス対策の調査について

「自分の仕事や職場生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがある労働者の割合調査で、令和4年度から調査方法が変更され、ストレスの有無の選択を前置きしないで項目を選択した結果、これまでの50%から82%に大幅に増加した。

仕事の量、対人関係などのなんらかの悩みを感じながら働いている人がこれまでは半数以上とされていたのが8割以上というのは、精神疾患からの過労死を防止するうえで大変重大な状況である。

この2つの調査では調査結果の誤差という範囲を大きく超えており、これまでの多くの人たちが調査から置き去りにされていたと推測されるのではないだろうか。

過労死防止の対策を講じる機会を失うことがないように、このふたつの調査方法の変更を行ったように、従来の調査の見直しを行いながら、悩みを抱える人をひとりも取りこぼすことのないしっかりとした調査を行ってほしい。

3. 有給休暇と休日について

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として、長時間労働の削減、時間外労働、休日労働の削減が重要な取り組みとされている。休息時間を確保するために有給休暇の取得率を促進することが目標され、取得率はあがってきている。年次有

給休暇5日が取得義務になったことが年休をとりやすくなったとする労働者も多い。「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信も行われているところである。

しかし週40時間労働でも業種や職種によって年間休日日数は100日から多い職場では125日などと大きく差がある。土日祝日で夏季休暇、年末年始休暇の長期休暇を設定している職場では社員が十分な休息を確保しながらワークライフバランスを保つ生活を送ることが可能である。事業所側において、労働者が生き生きと仕事に打ち込む環境を整えているといえる。

一方で、年間休日数の少ない職場では、労働者が十分な休息時間を確保することが難しい。健康障害の危険が大きく、十分な疲労回復がされず、労災事故が発生する危険が大きい。したがって、有給休暇の取得の促進とあわせて、事業所側に労働者が十分な休息と健康的な生活が営めるように休日の確保をすることが重要であることの指導をおこなってもらいたい。危険な事業所にありがちな12日連続勤務などの状況にならないように、1週間単位で休日を確実に確保できるように周知し指導を行うなどの対策を講じてもらいたい。

4. 勤務間インターバル制度の導入促進について

全ての人において十分な生活時間と睡眠時間を確保することは生命維持のためにも人道上にも必要不可欠である。勤務間インターバル制度は働く者が健康な生活を送るために重要な制度であり、過労死防止のために非常に有効である。

調査によると3年連続で勤務間インターバル制度を知らない事業所の割合が増加している。導入していない企業の中で「超過勤務の機会が少なく導入する必要性を感じない」という企業は導入手続きを容易にするなどして、企業イメージがアップするなどのメリットをアピールし導入を促進していき、国民全体において認知の定着につなげてほしい。

一方で、人員不足や仕事量が多いために導入しないとする企業にこそ社員の健康確保のために制度の導入が必要であり、一層の対策を求められる。

5. 労災決定が行われた企業に対する再発防止指導の強化について

過労死等の労災保険支給決定1件目が行われた企業に対し、全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施が令和6年4月から開始される内容、1件目の再発防止対策の内容とスケジュールと、2件目の過労死防止計画指導の内容とスケジュールを大綱に明記して、指導の実施状況を白書での報告をおこなってほしい。

6. 精神疾患からの労災請求の増加にたいする対策について

過労死防止法制定から10年間で精神障害の過労死はなくなっていないうえ、精神障害からの労災請求数は右肩あたりで増加している。特に20代30代40代50代と若い世代が犠牲が増加しており、これまでの防止対策の問題点の見直しが必要である。

また重点業種の調査研究でこれまでの問題点が改善されていない原因にたいして、業界団体と協力して対策を講じてほしい。

6. ハラスメントの禁止と相談体制の強化をおこなうこと

ハラスメントの被害者が相談することはとても勇気が必要。ハラスメントの相談に対して相談者の権利を守ることと、ハラスメント行為者へ対応をおこなうこと。ハラスメント被害者が部署異動をしたり職場を変えたり、休職をしたり、離職をすることがないように相談者の職場を改善する事。ハラスメント行為者に毅然とした対応を行うような職場風土を改善していくこと。

7. 時間外労働の上限について

時間外労働の上限が働き方改革関連法の施行から5年猶予された業種（建設、自動車運転、医師）については上限規制が2024年4月から施行されることになっているが、建設事業は、災害復興の事業に関しては例外とされている。自動車運転業務は、36協定特別条項を締結すれば年960時間可能になる。勤務医は、原則年960時間としながら、例外的に

2035年度まで年1860時間可能になる。過労死防止の観点から、過労死ラインをはるかに上回る時間外労働を認めており、到底認めることはできない。

2024年問題として、国民の業界の問題点や消費者や利用者の意識改革を促す問題提起がされているところであるが、根本的な改善が必要である。

8. 若年労働者を守る対策について

若年層の精神障害の労災申請の増加が続いていることから一刻も早く実効性のある対策を講じてもらいたい。就労して間もない若者のメンタルヘルスやヘルスケア教育に合わせて、事業所への指導教育を行って欲しい。入社して間もない新入社員が亡くなる事例もある。立場の弱い社員が職場で声をあげることも相談することも非常に勇気が必要で難しい。社員の健康状態に寄り添える体制を整える必要がある。

厚労省の働く人を支える「確かめよう労働条件」「明るい職場応援団」などの様々なコンテンツを事業所の労務管理や管理職研修、社員研修、新入社員研修などに利用できるように周知するなど取り組みをおこなってもらいたい。多くの事業主、労働者が当たり前の知識となるように周知取り組みをおこなってもらいたい。

たとえば社員の新入社員研修の配布資料として「確かめよう労働条件」「明るい職場応援団」の冊子やパンフレットを配布して、新入社員側にも会社側にも啓発行ってほしい。就活ハラスメント対策には「明るい職場応援団」の就活ハラスメントの資料を活用するなどして、高校、大学の就活担当者と協力体制を講じてもらいたい。若者を守るためには職場の労働環境の改善が必要不可欠である。長時間労働やハラスメントをなくすために、社会全体の意識を変える取り組みを行って欲しい。

8. 学生への啓発について

若年層への啓発の取り組みとして行っている教育機関、高校、大学での過労死等の労働問題と正しい労働条件について理解を深める、働くことを考える啓発授業の機会をより多く

の学生、生徒に対して行うように授業数を増やしてもらいたい。

第 27 回協議会に提出する意見要旨

2024年3月17日

専門家委員 岩城 穰

<第 3 の 1（労働行政機関等における対策）関係>

第 1 労働時間の適正把握について

1 労働時間の客観的把握の徹底

第 3 の 1 で、時間外労働の上限規制の遵守徹底、長時間労働の削減に向けた取組の徹底、過重労働による健康障害の防止対策などが記されているが、その前提として、そもそも労働時間管理を客観的な方法によって行うことが可能であるのにこれを行わず、自己申告に委ねている企業が大半である。

そこで、労働時間の把握は客観的に行わなければならない、自己申告は原則として許されないことを明確にし、労働行政機関として徹底的に指導をすべきである。

2 労働時間からの恣意的な除外を許さないこと

また、「(労働時間でない) 在社時間」、「(労働時間でない) 自己研鑽時間」などの言葉を使って、実態は労働時間であるのに労働時間としてカウントしない企業も多い。

この点にメスを入れないと、上記のような各種の対策は実効性を持ち得ない。

そこで、国としてこれらの脱法的な「労働時間外し」を許さないための取組（ガイドラインの策定や研修）を行うべきである。

3 厚労省による労働時間認定実務の運用の見直し

なお、これは大綱の記述の問題ではないが、労働時間の認定について、厚労省の現在の解釈や運用自体が不当に狭いものになっており、これが上記のような企業の「労働時間外し」を促進している。実質的な疲労という観点から、これらの解釈・運用を改める必要がある。

<第 2 の 2（啓発の基本的考え方）、第 3 の 3（啓発）関係>

1 教育活動を通じた啓発

・高校・大学等への講師派遣は、令和 3（2021）年度は全国で 196 回（内訳は中学校 26、中高一貫教育校 8、高校 75、特別支援学校 1、専門学校 31、短大 1、大学・大学院 54）で、合計 16,705 人の生徒・学生が受講している

・現在の年間 200 コマ弱、16000 人の受講では少なすぎる。

社会に出るまでに、すべての生徒・学生が最低限一度は受講できるようにする必要がある。

当面、今後3年間の間に、少なくとも年間1000コマ、10万人の受講を目指すべきである。

その場合、過労死問題に取り組む弁護士や過労死遺族の講師の確保が課題となるが、弁護士については過労死弁護団等で講師登録者を増やすとともに、充実したテキストを準備して使いやすいようにする。

過労死遺族については遺族の体験談の動画を充実させる。

2 職場の関係者に対する啓発

(1) 入社（入職）時研修の推進

職場関係者に対する啓発として、長時間労働の削減のための周知・啓発（第3・2・(3)）、過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発（同（4））、メンタルヘルス対策に関する周知・啓発（同（7））などが行われているが、入社して日が浅い若年労働者が過重労働やハラスメントによって心身の健康を害する事例が多いことから、民間企業、公務員を問わず、入社（入職）直後の新人研修を推進することが重要である。

そこでは、労働法についての一般的な知識にとどまらず、過労死・過労自殺問題、長時間労働が心身に与える影響、労働時間管理の重要性、良質な睡眠の重要性、ハラスメントについての知識と防止の重要性などについて、過労死問題に取り組む弁護士や過労死遺族が講義を行うことが望ましい。

(2) 管理職就任時研修の推進

管理職になると、部下の労務管理を行う立場となり、また自らも過重労働に陥りがちになることから、管理職に就任する際に過労死防止に関する研修を行うことが重要である。

これについても、労働法についての一般的な知識にとどまらず、過労死・過労自殺問題、長時間労働が心身に与える影響、労働時間管理の重要性、良質な睡眠の重要性、ハラスメントについての知識と防止の重要性などについて、過労死問題に取り組む弁護士や過労死遺族が講義を行うことが望ましい。

以上

The 2023 White Paper on Measures to Prevent Karoshi, etc. [Summary]

(FY2022 Summary of Death and Injury from Overwork in Japan and the Implementation of Measures the Government Has Taken to Prevent It)

Ministry of Health, Labour and Welfare,
Labour Standards Bureau, Office for
Policy on Karoshi Prevention

(Note) FY2022 refers to the year from April 1, 2022 to March 31, 2023.

“White Paper on Measures to Prevent Karoshi, etc.” of the FY2023

- The White Paper on Measures to Prevent Karoshi, etc. is a statutory white paper to be reported to the Diet based on the Act Promoting Measures to Prevent Death and Injury from Overwork. The 2023 edition is the 8th in the series (Cabinet decision and the Diet report).
- Key Points of the 2023 White Paper
 - In addition to survey results on sleep duration, the White Paper includes the results of a survey and analysis for industries identified as priority research targets (media industry, teachers, etc.) in the “Outline of Measures to Prevent Death and Injury from Overwork” (Cabinet Decision on July 30, 2021) and for the arts and entertainment sector where the need for survey research has been pointed out.

«Reference» Act Promoting Measures to Prevent Death and Injury from Overwork (Act No. 100 of 2014)
(Annual Reports)

Article 6 Every year, the government must submit to the Diet a report giving a summary of death and injury from overwork in Japan and describing the implementation of measures that the government has taken to prevent it.

Structure of the White Paper

Chapter 1 Status of measures for working hours and mental health, etc.

- 1 Status of working hours
- 2 Status of measures for mental health in the workplace
- 3 Status of suicide

Chapter 2 Current Status of Karoshi, etc.

- 1 Status of compensation for karoshi, etc.
- 2 Status of compensation for occupational accidents of national public employees
- 3 Status of compensation for occupational accidents of local public employees

Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

- 1 Analysis of cases involving workers' compensation claims
 - (1) Cases of decision to grant workers' compensation claims (approved)
 - (2) Cases of decision not to grant workers' compensation claims (non-work-related)
 - (3) Media industry
 - (4) Education and learning support industry

Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

- 2 Labor and social field survey (questionnaire survey)
 - (1) All industries
 - (2) Media industry
 - (3) Professionals in the arts and entertainment (performers)
- 3 Results of analysis of claims for which public employees' compensation was decided (approved)
- 4 Analysis of epidemiological studies, etc.

Chapter 4 Status of implementation of measures to prevent karoshi, etc.

- 1 Measures taken by labor administrative agencies, etc.
- 2 Survey and research, etc.
- 3 Enlightenment
- 4 Improvement of consultation system, etc.
- 5 Support for private organizations' activities

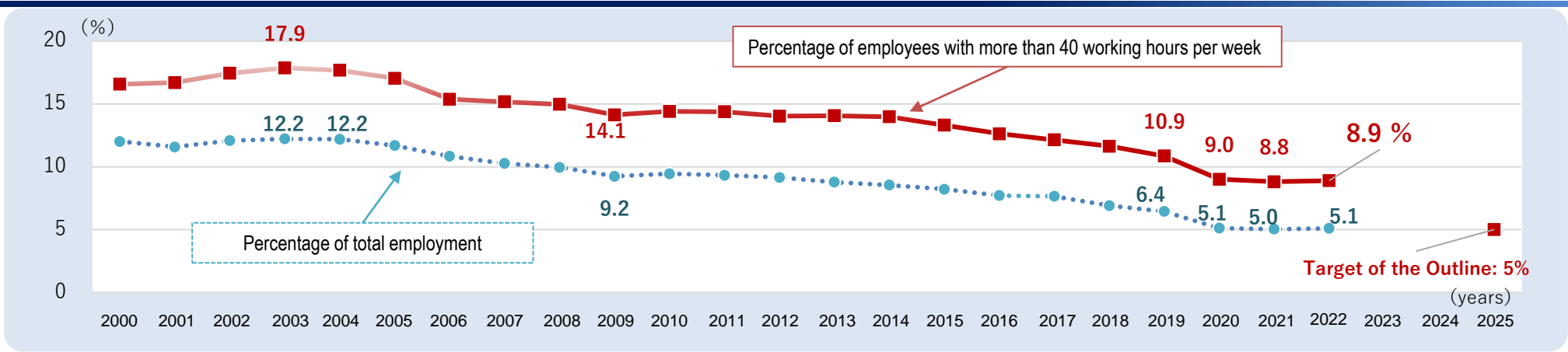
Columns with case studies of efforts by companies and organizations

Chapter 1 Status of measures for working hours and mental health, etc.

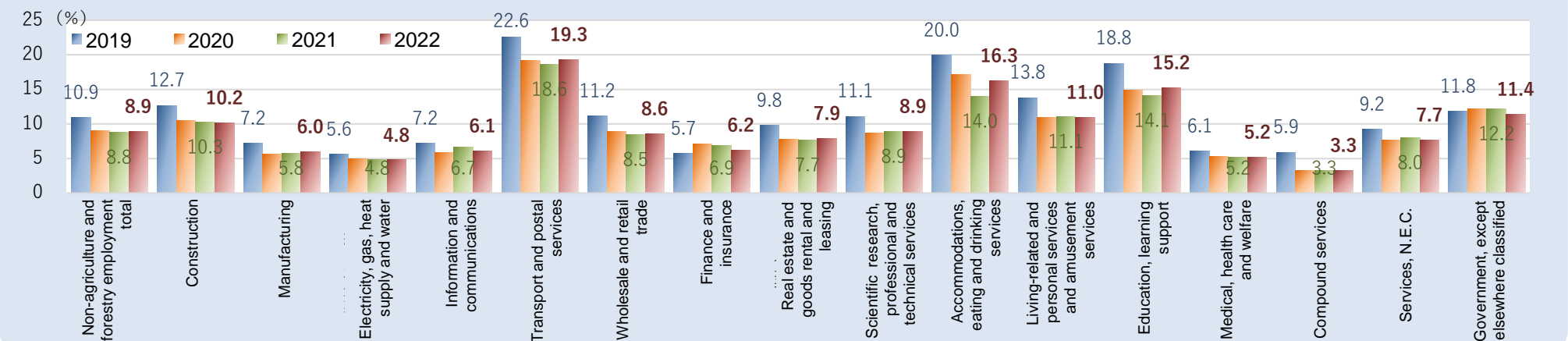
1 Status of working hours, etc. (Status of working hours)

- Among employees with more than 40 working hours per week, the percentage of those with more than 60 working hours per week is declining. The percentage decreased by nearly 2 percentage points in 2020, then remained generally unchanged until 2022 (8.9% in 2022).
- By industry sector, the 2022 figures show an increase in some industries over the previous year, while many industries remained unchanged or decreased.
* Industries showing an increase over the previous year included: "Transportation and postal services," "Accommodation, eating and drinking services," "Education, learning support," etc.

Percentage of employees with more than 60 working hours per week



(By industry: 2019 - 2022)



Chapter 1 Status of measures for working hours and mental health, etc.

1 Status of working hours, etc. (Status of a system that sets a minimum limit on the interval between working hours (i.e. work-interval system) and annual leave)

- While the percentage of companies that had never heard of the work-interval system increased, that of companies that had introduced the system continued to increase (5.8% in 2022).
- The percentage of employees taking annual paid leave has increased for seven consecutive years (2021: 58.3%).
- The average number of days of annual (paid) leave taken increased for both national and local government employees (the number of days taken by main government ministries and prefectural governments, which had decreased in 2020, also increased from the previous year).

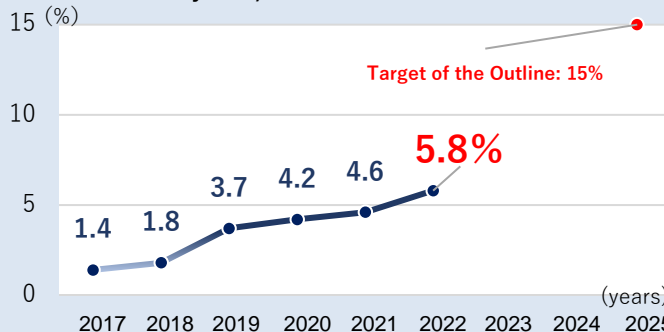
Work-interval system

(Changes in the percentage of companies that answered "do not know about the work-interval system")



* The figures for 2017 represent the percentage of companies that "have no plans to introduce the work-interval system and are not considering it".

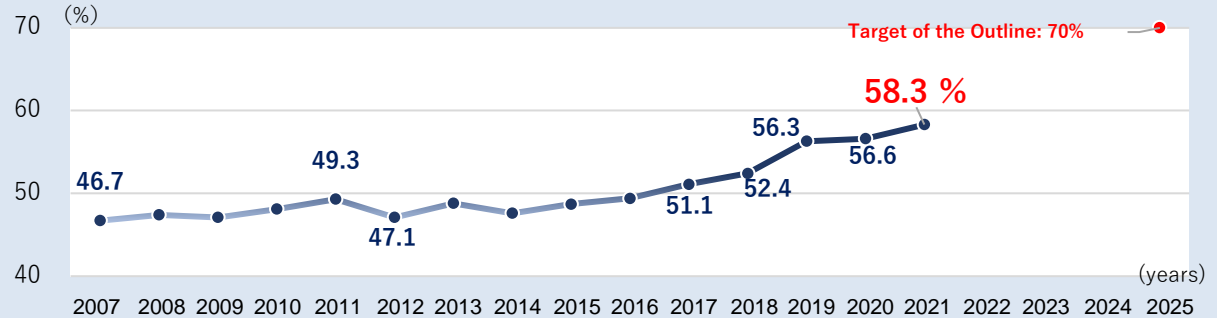
(Changes in the percentage of companies that have introduced the work-interval system)



(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, based on "General Survey on Working Conditions"
 * The "work-interval system" refers to setting a certain number of hours of rest between the end of the workday and the beginning of the next workday.
 * The survey was conducted based on the status as of January 1.

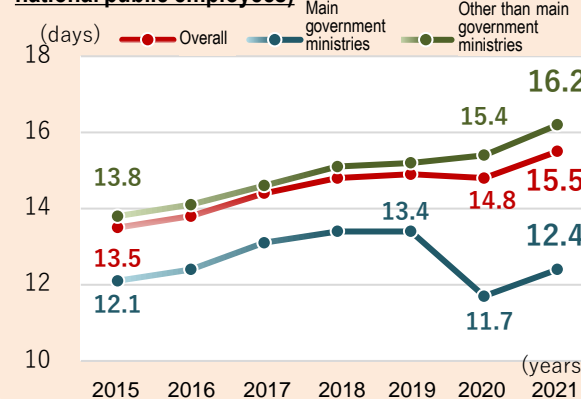
Employees taking annual paid leave

(Changes in the percentage of annual paid leave taken)



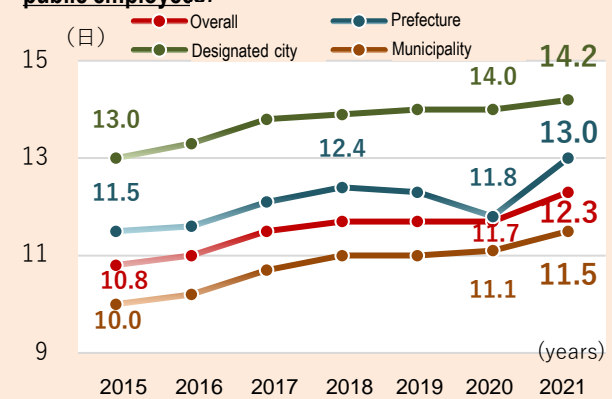
(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, based on "General Survey on Working Conditions"
 * It indicates the situation for one year in each surveyed year.
 (If a company manages its data on a fiscal year basis, the figures indicate the status for the previous fiscal year.)
 * From April 2019, employers were required to designate the timing of annual paid leave of 5 days per year.

(Average number of days of annual leave taken by national public employees)



(Source) National Personnel Authority, based on "Survey of Remuneration of National Public Employees"

(Average number of days of annual leave taken by local public employees)



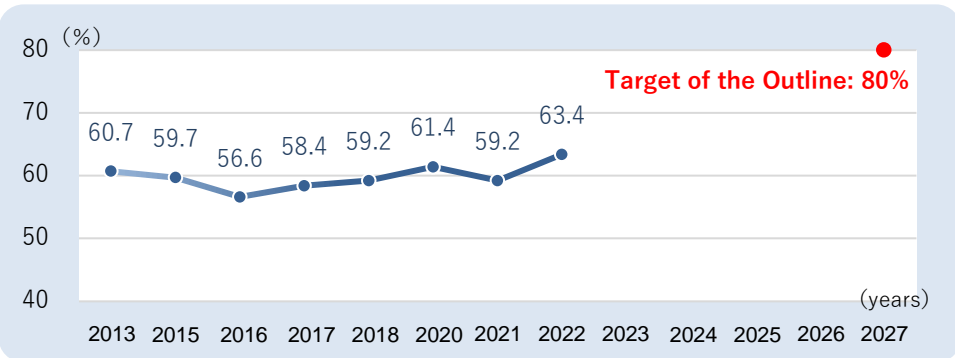
(Source) Ministry of Internal Affairs and Communications, based on "Survey on Working Conditions, etc. of Local Governments"

Chapter 1 Status of measures for working hours and mental health, etc.

2 Status of measures for mental health in the workplace

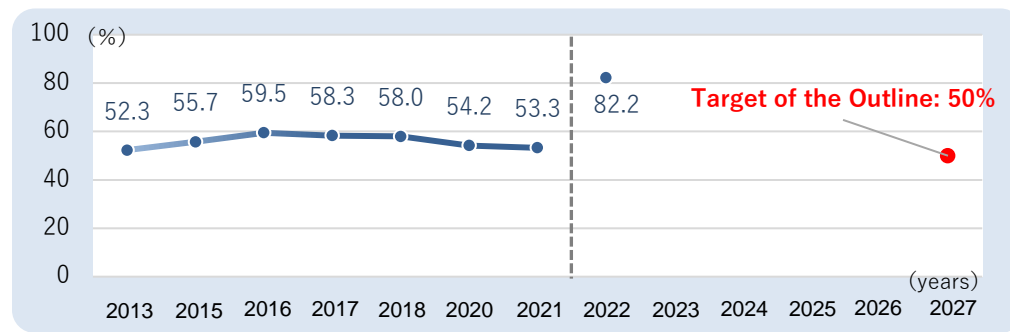
- The percentage of business establishments engaged in mental health measures has remained at around 60% (2022: 63.4%).
- 32.3% of small-scale establishments with fewer than 50 workers conducted stress checks in 2022.
- 82.2% of workers in 2022 reported having strong anxiety, worries, or stress related to their work or professional lives.

Establishments engaged in mental health care



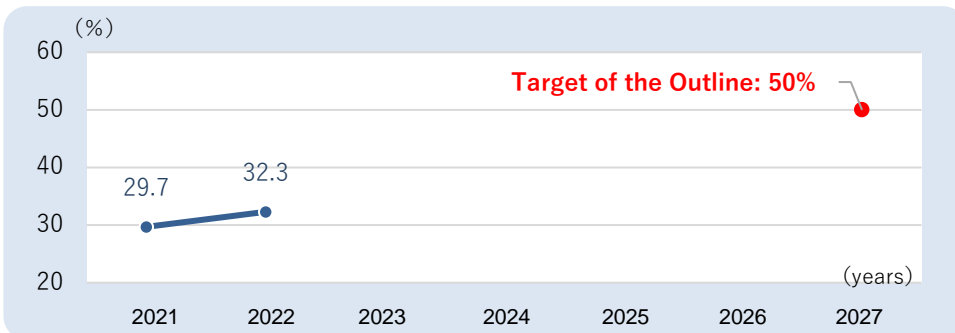
(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, "Survey on Industrial Safety and Health (Fact-finding Survey)"

Percentage of workers having strong anxiety, worries, or stress related to their work or professional lives



(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, "Survey on Industrial Safety and Health (Fact-finding Survey)"
 (Note) Some questions in the 2022 survey were revised from those in the 2021 Survey; therefore, it is difficult to compare the results of the 2022 Survey with those of the previous year.

Percentage of small-scale establishments with fewer than 50 workers that have conducted stress checks



(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, "Survey on Industrial Safety and Health (Fact-finding Survey)" (Special tabulation)

(Reference) Targets and results of the Outline before the 14th Industrial Injury Prevention Plan was developed

- The percentage of "workers who have a place to consult about their worries, concerns, or stress at work, including resources outside the workplace"

(Target) 2022: 90% or more
 (Actual results) 2021: 70.3% 2022: 79.8 percent

(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, "Survey on Industrial Safety and Health (Fact-finding Survey)"

- Proportion of establishments that analyzed the results of stress checks for each group and utilized the results

(Target) 2022: 60% or more
 (Actual results) 2021: 63.2% 2022: 59.6 percent

(Note) The survey covers establishments with 50 or more workers that have conducted stress checks.
 (Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, "Survey on Industrial Safety and Health (Fact-finding Survey)" (Special tabulation)

* When the 14th Industrial Injury Prevention Plan (from FY 2023 to FY 2027) sets new numerical targets, the Outline states that efforts will be made to achieve these targets.

Chapter 2: Current Status of Karoshi, etc.

- Number of cases granted (approved) for workers' compensation
 - Although the number of cases of brain and heart diseases has been declining, it increased from the previous year in FY2022 (FY2022: 194 cases). The number of deaths decreased for the third consecutive year (FY2022: 54 cases).
 - Mental disorder cases have been increasing since 2019 (FY2022: 710 cases). Suicide cases have decreased for three consecutive years (FY2022: 67 cases).

(Reference) Approved cases per million people (Est.) (private organization workers and national public employees for FY 2022, local public employees for FY 2021)

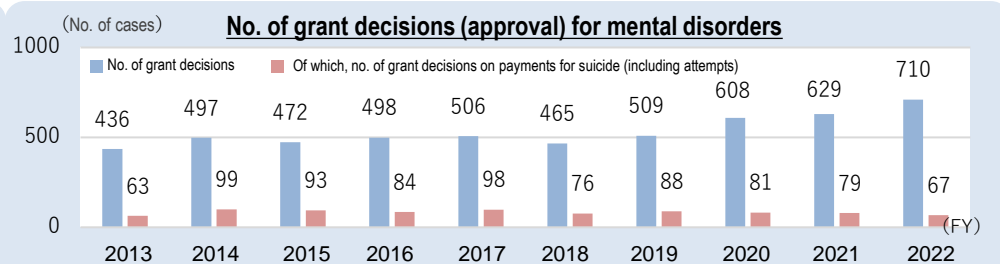
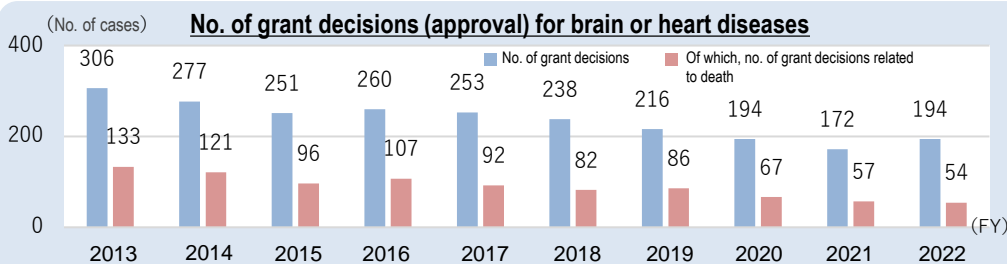
Brain or heart diseases: 3.4 cases for private organization workers, 4.4 cases for national public employees, 7.8 cases for local public employees

Mental disorders: 12.3 cases for private organization workers, 20.0 cases for national public employees, 23.5 cases for local public employees

* Figures for the "private sector" are estimated from the Ministry of Internal Affairs and Communications' "Labor Force Survey," for "national public officers" from the Cabinet Personnel Bureau's "Statistical Table of National Public Employees in the Regular Service Tenure of Office Conditions," etc. and for "local public officers" from the Ministry of Internal Affairs and Communications' "Survey on Actual Salaries of Local Public Officers," etc.

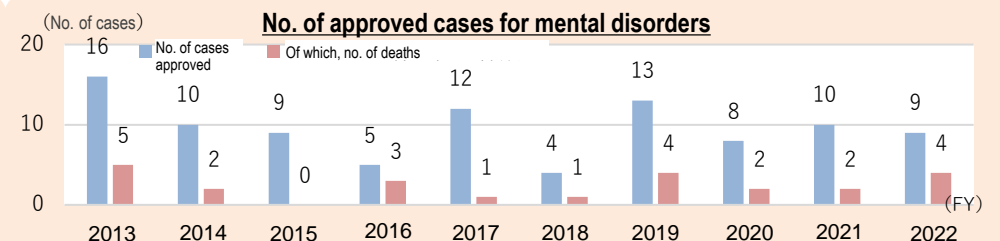
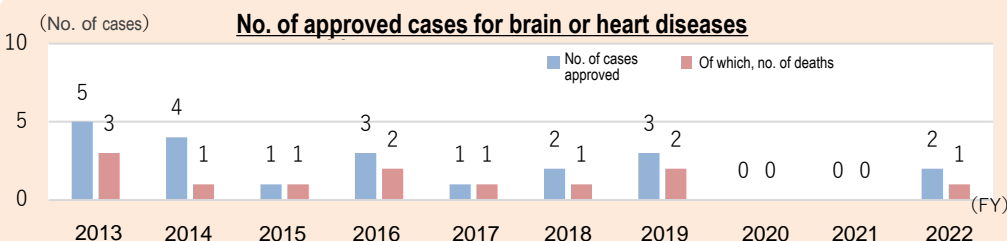
1 Status of compensation for work accidents of private organization workers

➢ In FY2022, the number of approved cases for brain or heart disease related to COVID-19. (*) was 3, while the number of approved cases for mental disorder was 18. *The claimant alleged that there were incidents related to COVID-19 at his/her work.



2 Status of compensation for occupational accidents of national public employees

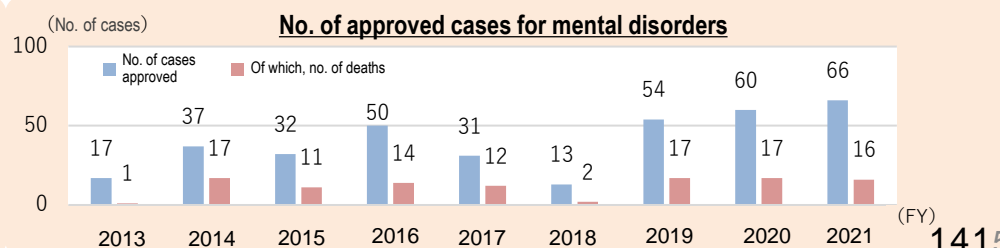
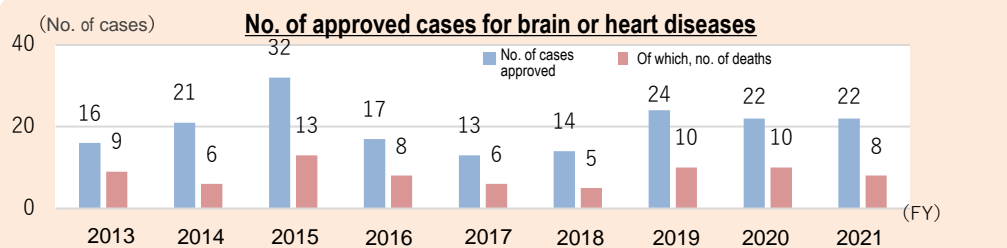
(Source) Ministry of Health, Labour and Welfare, based on the "Compensation for Workers Suffering from Brain/Heart Diseases/Mental Disorders (Karoshi, etc.)."



(Source) National Personnel Authority

3 Status of compensation for occupational accidents of local public employees

(Source) Fund for Local Government Employees' Accident Compensation



Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

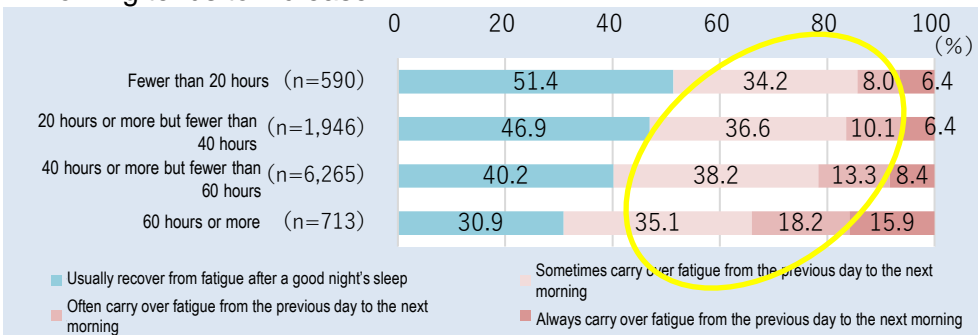
1 Questionnaire survey targeting workers (all industries)

(Source) Social Science and Occupational Health Research Group, National Institute of Occupational Safety and Health based on "Labour and social survey and study for the current status of overwork-related disorders in FY2022"

- A questionnaire survey was conducted targeting workers, including self-employed individuals and company executives. The ideal and actual sleep durations were analyzed.

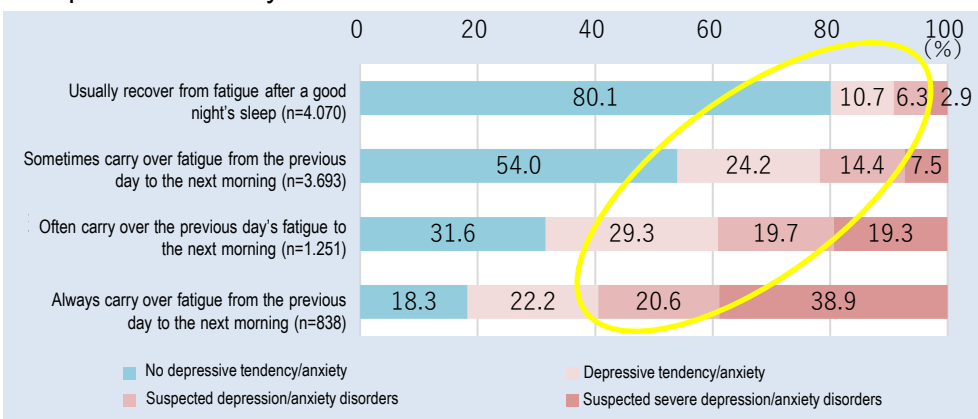
① Actual work hours per week and frequency of fatigue carryover

- As the number of actual work hours per week increases, the frequency of carrying over the previous day's fatigue to the next morning tends to increase.



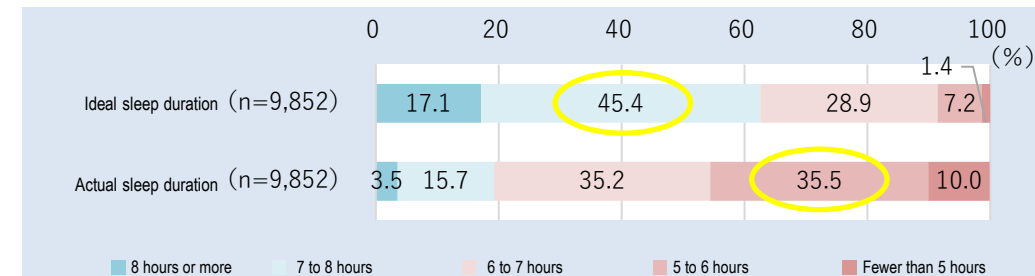
② Correlation of frequency of fatigue carrying over and depressive tendency/anxiety

- As the frequency of carrying over the previous day's fatigue to the next morning increases, the percentage of those with "depressive tendency/anxiety" and those with "suspicion of depression/anxiety disorder" tends to increase.



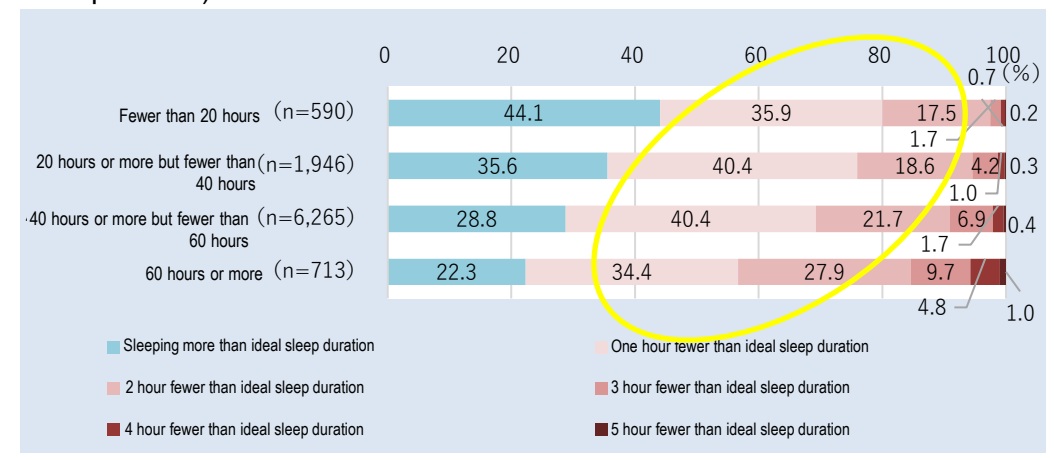
③ Ideal and actual sleep duration

- Most respondents answered that their ideal sleep duration was "7 to 8 hours," and most also answered that their actual sleep duration was "5 to 6 hours."



④ Discrepancy between actual work hours per week and ideal sleep duration

- As the number of actual work hours per week increases, the discrepancy between ideal and actual sleep duration (feeling of sleep deprivation) tends to increase.



Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

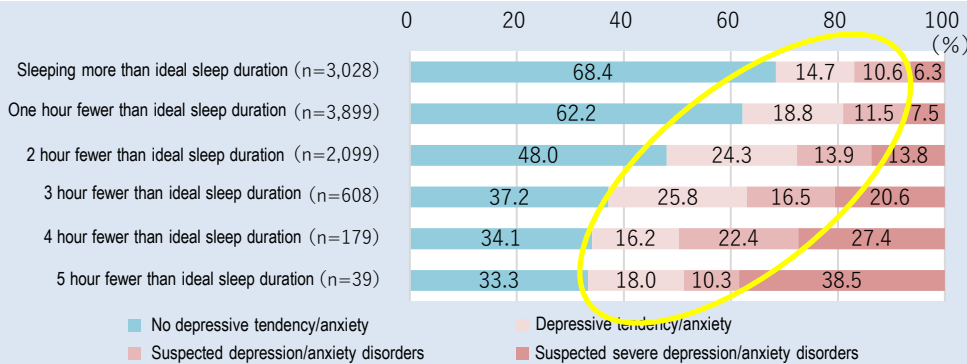
1 Questionnaire survey targeting workers (all industries)

(Source) Social Science and Occupational Health Research Group, National Institute of Occupational Safety and Health based on "Labour and social survey and study for the current status of overwork-related disorders in FY2022"

- Analysis of the status of ideal and actual sleep duration and the experiences of harassment

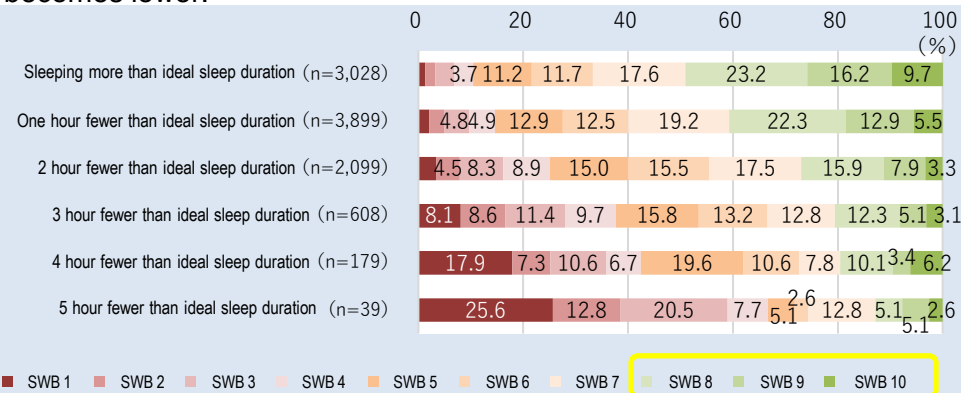
⑤ Discrepancy between ideal sleep duration and depressive tendencies/anxiety

- As the discrepancy between ideal and actual sleep duration (feeling of sleep deprivation) increases, the percentage of those with "depressive tendency/anxiety" and those with "suspicion of depression/anxiety disorder" etc. tends to increase.



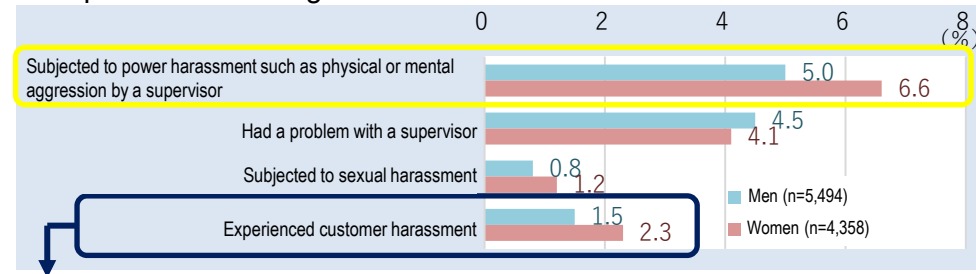
⑥ Discrepancy between ideal and actual sleep duration, and relationship between sleep duration and subjective well-being

- As the discrepancy between ideal and actual sleep duration increases (feeling of sleep deprivation), subjective well-being (SWB) becomes lower.



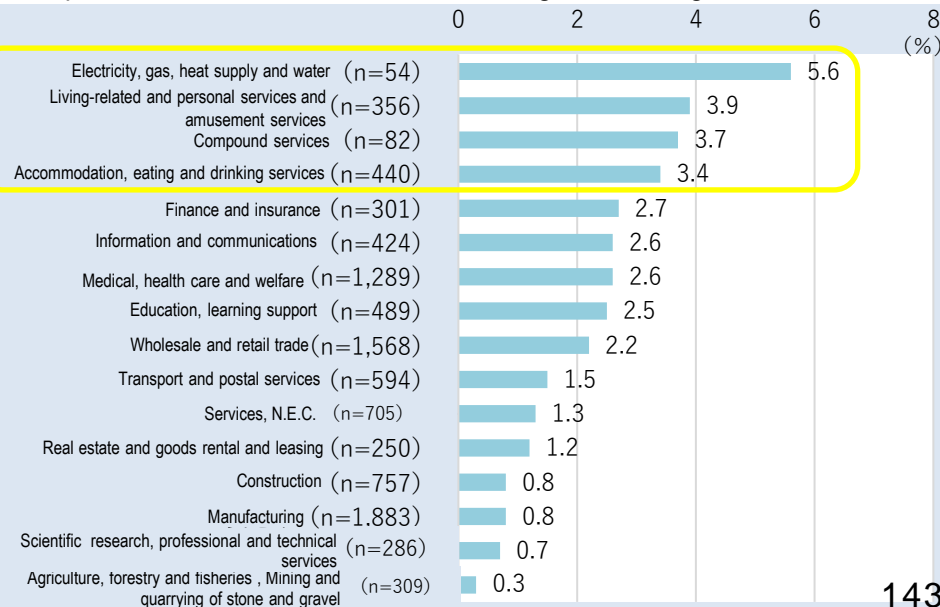
⑦ Experiences of harassment (in the past year)

- For both men and women, the percentage of those who are "Subjected to power harassment such as physical or mental aggression from a supervisor" is the highest.



(Experiences of customer harassment by industry)

- The percentages are high in "Electricity, gas, heat supply and water", "Living-related and personal services and amusement services", "Compound services," "Accommodation, eating and drinking services", etc.



Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

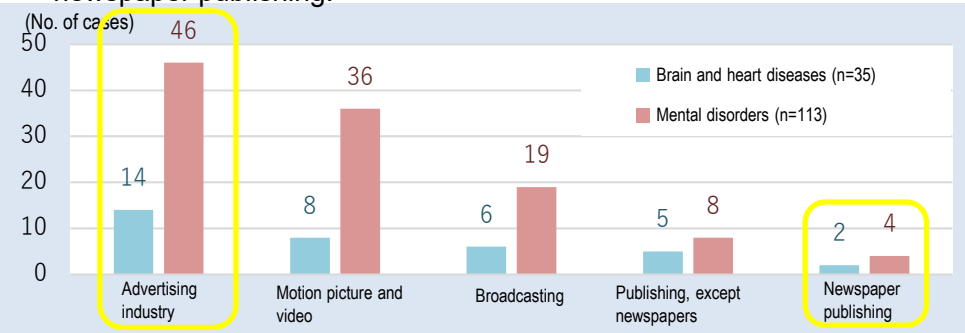
2 Media industry

(Source) Research Center for Overwork-Related Disorders, based on "Comprehensive study for the current status and preventive strategies of overwork-related disorders in FY2022" Social Science and Occupational Health Research Group "Labour and social survey and study for the current status of overwork-related disorders in FY2022"

● For the media industry, which is a priority industry, analysis was made of cases of workers' compensation decisions (approved) for 11 years from FY2010 to FY2020.

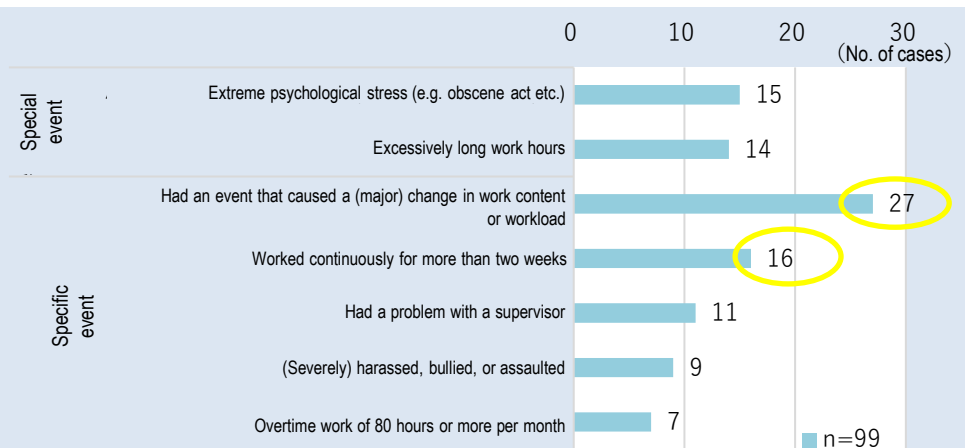
① Number of cases for which workers' compensation was decided (approved) by industry (brain and heart diseases, mental disorders)

○ For both brain and heart diseases and mental disorders, the number of cases peaked for the "advertising industry" and was the lowest for the "newspaper publishing."



③ Events that resulted in workers' compensation being approved (mental disorders)

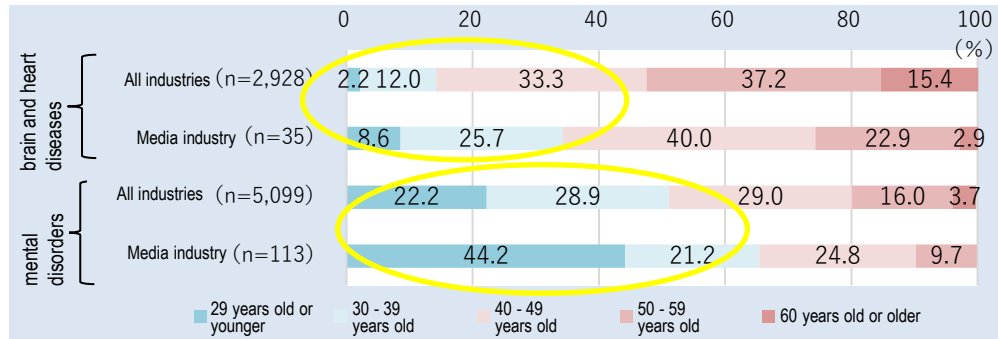
○ Common events that resulted in workers' compensation being approved include "Had an event that caused a (major) change in my work content or workload" and "Worked for more than 2 weeks consecutively", etc.



* Top 5 specific events were selected.

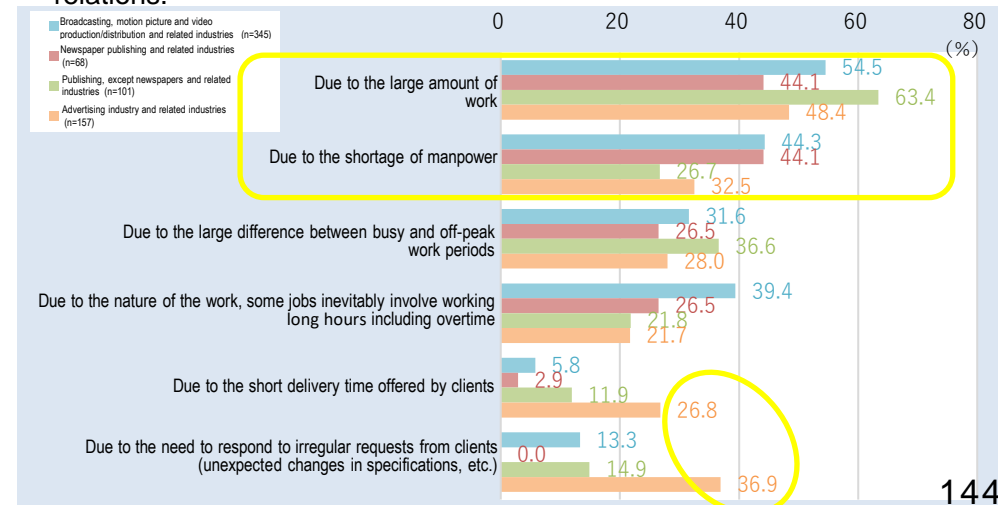
② Status of cases for which workers' compensation was decided (approved) by age group (brain and heart diseases, mental disorders)

○ Compared to other industries, the media industry has a higher percentage of younger workers in their 20s and 30s.



④ Reasons for overtime work (Workers' Survey)

○ In general, "Due to the large amount of work" and "Due to the shortage of manpower" were the most common responses; whereas in the advertising and related industries, many of the responses were related to customer relations.



Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

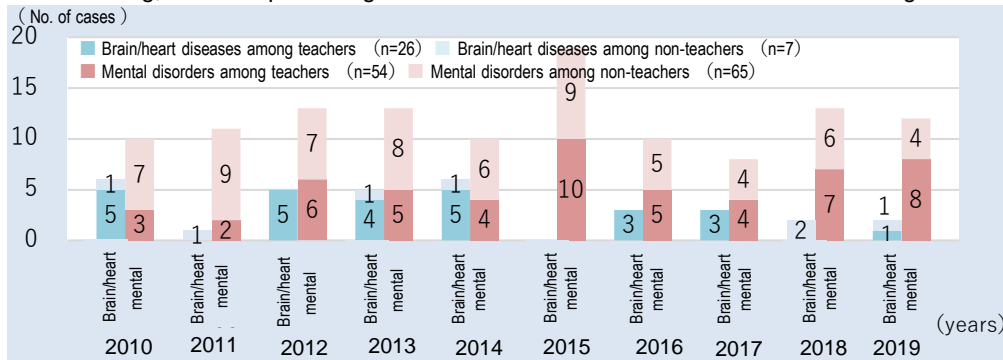
3 Teachers (Education, learning support industry)

(Source) Research Center for Overwork-Related Disorders, based on "Comprehensive study for the current status and preventive strategies of overwork-related disorders in FY2022"

- For teachers (Education, learning support industry), which is a priority industry sector, cases for which workers' compensation had been decided (approved) for 10 years from FY2010 to FY2019 were analyzed.

① Number of cases for which worker's compensation was decided (approved) (Education, learning support industry)

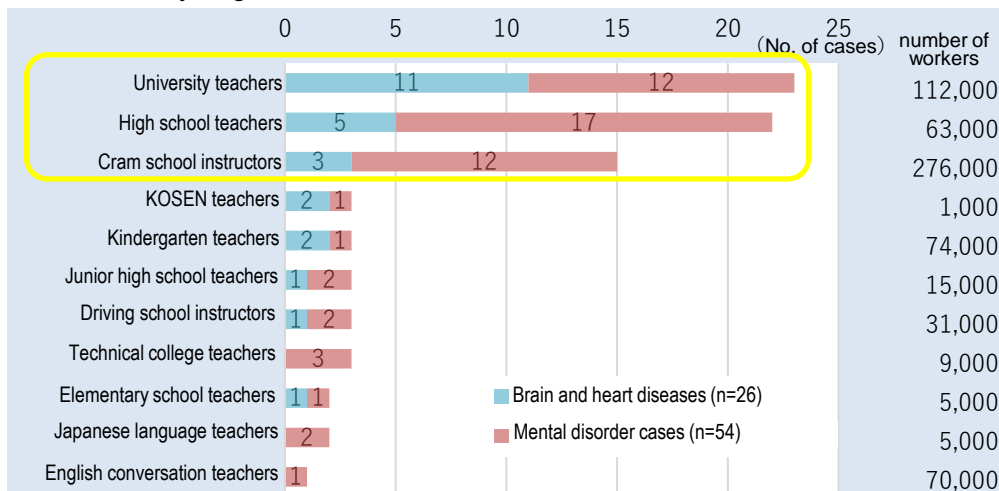
- In recent years, the number of cases of brain and heart diseases has been decreasing; while the percentage of cases of mental disorders has been increasing.



*1 Industrial injury cases exclude occupational accidents caused by public service.
 *2 "Brain/heart" refers to brain and heart disease cases and "mental" refers to mental disorder cases.

(Breakdown of teachers)

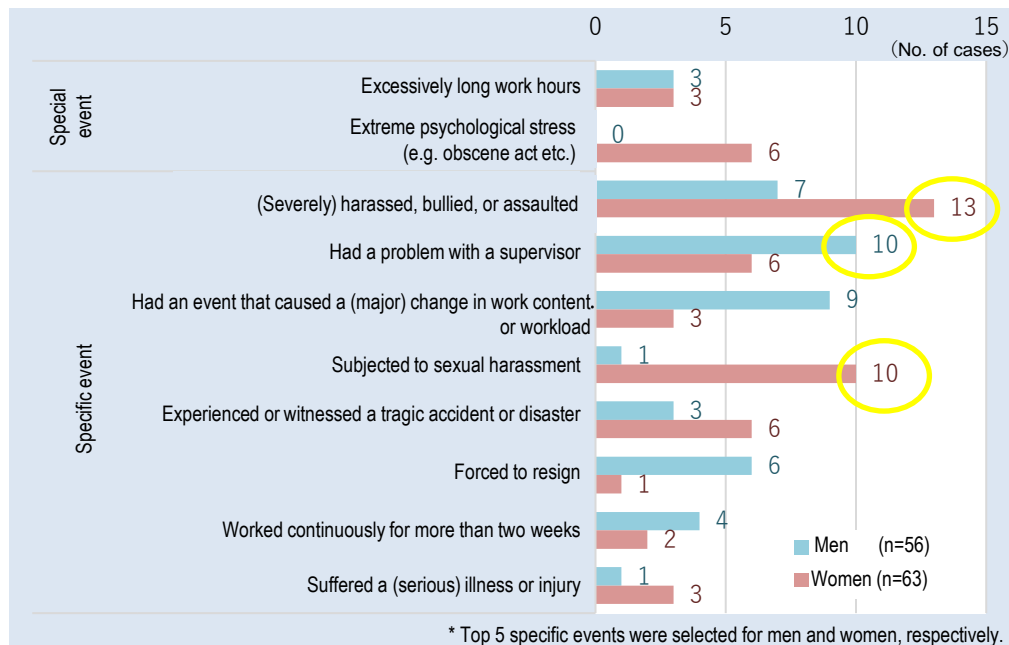
- The highest number of respondents was "university teachers," followed by "high school teachers" and "cram school instructors."



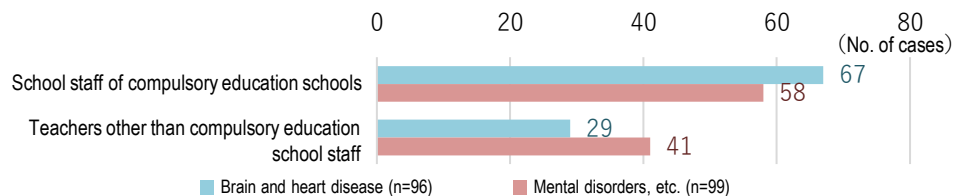
* The "number of workers" is based on the "Basic Survey of Schools" by the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (excluding teachers in national and public schools).

② Events that resulted in workers' compensation being approved (Education, learning support industry and mental disorders)

- Common events that resulted in workers' compensation being approved include: "Had a problem with a supervisor" was higher among men; whereas "(Severely) harassed, bullied or assaulted", "Subjected to sexual harassment" were higher among women.



Number of approved occupational accidents by public service



* Data on teachers extracted from cases approved as occupational accidents for the period from January 2010 to March 2021.

Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

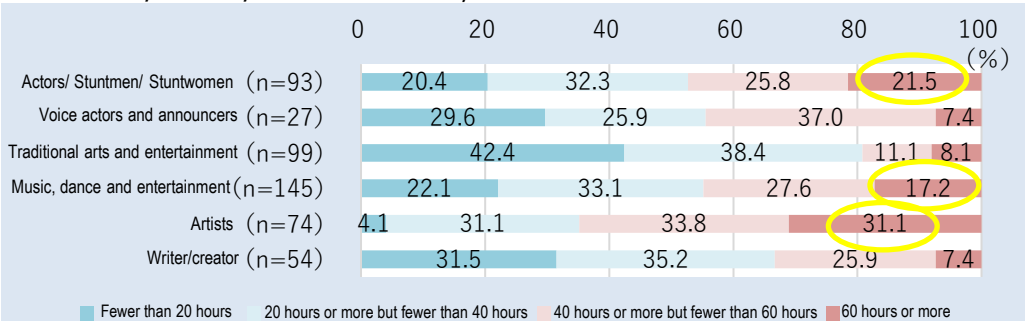
4 Professionals in the arts and entertainment (performers)

(Source) Social Science and Occupational Health Research Group, National Institute of Occupational Safety and Health based on "Labour and social survey and study for the current status of overwork-related disorders in FY2022"

- Questionnaire survey of professionals in the arts and entertainment (performers)* targeted according to priority industries.
* Persons who work as a sole proprietor (including those who have a management contract with an arts and entertainment agency, etc.) or under an employment contract

① Hours spent at work per week, etc.

- The highest percentage of "60 hours or more" was for "artists," followed by "actors, stuntmen/stuntwomen," and "music/dance/entertainment," in that order.



* The total of "Time spent in arts and entertainment related jobs (including preparation, etc.)," "Time spent for secondary jobs related to arts and entertainment (e.g. rehearsal instruction, etc.)," and "Time spent for side jobs unrelated to arts and entertainment (e.g. part-time jobs)." Each of the above three excludes travel time between home and work.

② Monthly income generated from arts and entertainment-related jobs

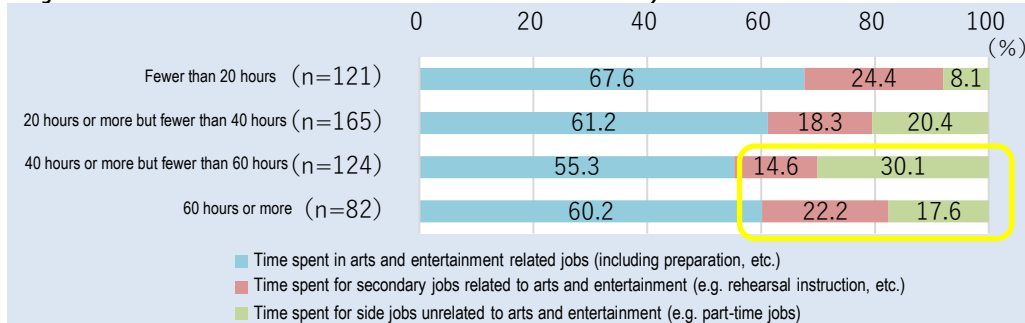
- Those earning less than 200,000 yen per month varied from 10.0% to 60.7%, depending on the type of work, while those with more than 400,000 yen per month ranged from 8.9% to 70.0%.



* The total income from "arts and entertainment work" and "arts and entertainment-related side jobs (e.g. rehearsal instruction, etc.)."

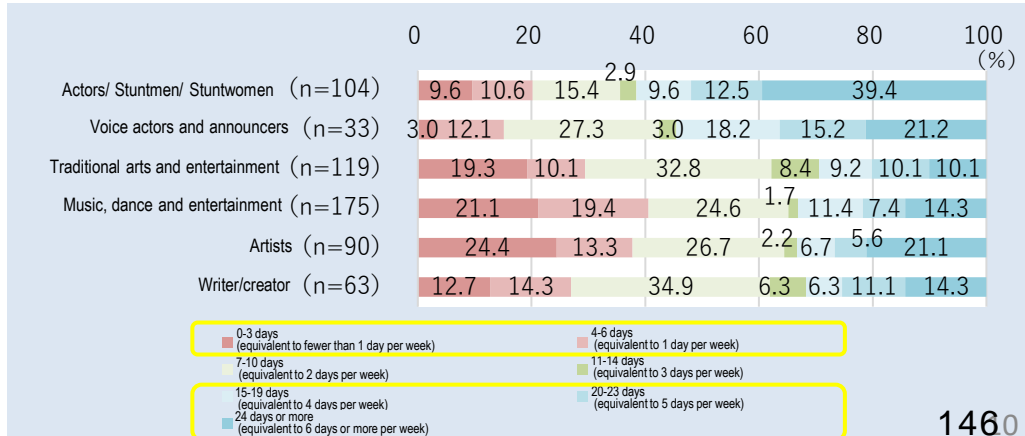
③ Percentage of the nature of job in hours worked per week

- In terms of hours worked, 44.7% of those who worked "40 hours or more but fewer than 60 hours" and 39.8% of those who worked "60 hours or more" were engaged in side jobs (including part-time jobs not related to arts and entertainment).



④ Number of days off per month on the schedule

- Those with less than the equivalent of one day off per week varied from 15.1% to 40.5%, depending on the type of work, while those with more than the equivalent of four days off per week ranged from 29.4% to 61.5%.



Chapter 3 Survey and analysis results on karoshi, etc.

4 Professionals in the arts and entertainment (performers)

⑤ Experiences of harassment

- The percentage of those who responded that “Work-related person said hurtful things” was generally high, while a certain percentage of those experienced physical attacks, etc. and sexual harassment.

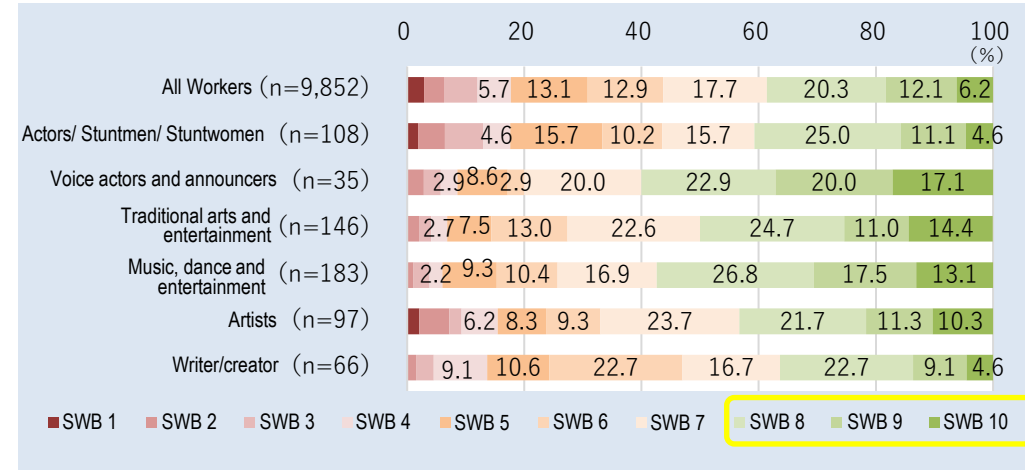
	Work-related person punched, kicked, slapped, or yelled at	Work-related person said hurtful things	Experienced sexual harassment, etc.
Actors/ Stuntmen/ Stuntwomen (n=108)	28.7	54.6	20.4
Voice actors and announcers (n=35)	22.9	68.6	25.7
Traditional arts and entertainment (n=148)	11.5	24.3	5.4
Music, dance and entertainment (n=183)	13.1	38.3	7.7
Artists (n=97)	13.4	37.1	12.4
Writer/creator (n=66)	15.2	50.0	16.7

*1 The total number counted included those who “Experienced sexual harassment, etc.”, as the following: “Forced to expose my body to the extent that I felt ashamed”, “Touched excessively by a person associated with my work”, “Had to perform sexual acts that made me feel ashamed” and “Asked for a sexual relationship.”

*2 Regardless of the time period (not limited to experiences in the past year).

⑥ SWB

- SWB generally exceeds that of workers as a whole.



Efforts by administrative agencies

(1) As part of efforts to establish appropriate contractual relationships in the field of culture and the arts, the Agency for Cultural Affairs promotes the dissemination and awareness-raising of the guidelines, including the model contract form published in July 2022, as well as the implementation of training sessions and the establishment of a consultation service, to improve the business environment for people involved in culture and the arts, including freelance artists.

(2) To provide a secure working environment for freelancers, the Act on the Proper Treatment of Transactions with Specified Contractors* was enacted in April 2023 and promulgated in May the same year. In future, specific details of the Act will be stipulated in ministerial ordinances, guidelines, etc., along with efforts to carefully disseminate the contents of the Act.

* To ensure the appropriateness of transactions, this Act obliges businesses that entrust operations to specified contractors to clearly state the details of benefits, etc., establish payment due dates and pay remuneration by those dates. It also stipulates the obligation to accurately indicate recruitment information and to establish a consultation system related to harassment to improve the working environment for such contractors.

(3) In March 2021, the Ministry of Health, Labour and Welfare issued a joint notice with related ministries and agencies to arts and entertainment industries groups, ensuring them to take thorough measures to prevent accidents while professionals in the entertainment work are on duty, making member companies thoroughly aware of the situation, and promoting approach by preparing guidelines, etc., considering the business characteristics of member companies, etc.

(4) Persons other than those under employment contracts and who are “engaged in the work of providing broadcasting programs (including advertising industry broadcasting), or in the work of directing or planning the provision of music, entertainment and other arts and entertainment in cinemas, yose (storyteller) theaters, stage theaters, etc.” shall be covered by the Special Insurance Coverage Scheme of the Industrial Accident Compensation Insurance from April 1, 2021.

Chapter 4 Status of implementation of measures to prevent karoshi, etc. 1

1 Measures taken by labor administrative agencies, etc.

- (1) Enforcement of regulations on maximum overtime work limits for industries placed under a grace period, etc.**
 - With respect to the construction industry, driving services, doctors, etc., to which the application of the overtime limit regulations has been deferred, to provide support to ensure smooth application of the regulations from April 2024.
- (2) Thoroughly implementing measures to reduce long work hours**
 - To provide inspection and guidance to companies where workers work for long hours and where deaths due to overwork have occurred.
 - To give guidance to the head offices of companies that engage in illegal long working hours at multiple branches, etc., to make company-wide improvements.
 - To ensure the proper monitoring of work hours based on the guideline.
 - To give guidance by the Director of the Prefectural Labour Bureau to the top executives of the companies engaged in illegal long working hours at multiple workplaces and disclose the companies' name.
- (3) Taking measures to prevent health problems caused by overwork**
 - To provide guidance regarding how to monitor work hours and ensure that workers who work long hours should be interviewed by a doctor, etc.
- (4) Taking measures for mental health**
 - To provide guidance on mental health measures to workplaces where a decision (approval) has been made to provide workers' compensation payments for mental disorders.
- (5) Taking measures for prevention of harassment**
 - To provide guidance to offices that have not yet taken measures to prevent harassment and to instruct offices where incidents of harassment have occurred regarding post-action measures and efforts to prevent recurrence.

2 Survey and research, etc.

- (1) Analysis of karoshi, etc. cases**
 - To analyze Karoshi, etc. cases of occupational accidents by industrial/public service.
- (2) Survey and analysis of karoshi, etc. from the perspective of labor and social fields**
 - To conduct a questionnaire survey of workers and workplaces to analyze the background factors of karoshi, etc. as well as the factors that form a good work environment.
- (3) Epidemiological studies, etc.**
 - To conduct long-term research on the relationship between work hours, work stress and the results of health checkups, etc. and to implement measures to improve the workplace environment and verify the effects of such measures, etc.
- (4) Development of tools to support measures to prevent karoshi, etc.**
 - To study measures to implement karoshi, etc. prevention measures, based on the results of previous studies.

3 Enlightenment

- (1) Publicizing and raising awareness among the public**
 - To publicize and raise awareness through various media, including posters and brochures, mainly during "Enlightenment Month of Karoshi, etc. Prevention" (November)
- (2) Disseminating information and enlightening students at universities, high schools, etc. about labor-related laws and regulations, etc.**
 - In cooperation with the Ministry of Education, Culture, Sports, Science and Technology (MEXT), to dispatch lecturers and make e-learning materials available at junior high schools, high schools and universities, etc., as a means of raising awareness of the program.
- (3) Publicizing and raising awareness of the need to reduce long work hours**
 - During "Enlightenment Month of Karoshi, etc. Prevention" (November),
 - (1) To request labor and management group to cooperate in publicizing and raising awareness of efforts to reduce long work hours, etc.,
 - (2) To prioritize inspection of workplaces where karoshi, etc. have occurred
 - (3) To implement the "Campaign to Eliminate Overwork," which includes nationwide toll-free telephone consultation services.
- (4) Publicizing and raising awareness of the prevention of health problems due to overwork**
 - To publicize the "Measures to be taken by business operators to prevent health problems due to overwork," and to raise awareness among the public and businesses during "National Occupational Health Week" (October) with the promotion of comprehensive measures to prevent health problems caused by overwork as a priority issue to enlighten the public, businesses and other stakeholders.
- (5) Promoting the introduction of the work-interval system**
 - To hold symposiums via online distribution and promote the introduction using "Manual for Introduction and Operation of the Work-Interval System"
 - To provide support for small-and medium-sized enterprises (SMEs) for the introduction of the work-interval system through the use of grants to SMEs.
- (6) Encouraging companies to review their work styles and promoting the use of annual paid leave**
 - To approach leading companies in the industry and in the region
 - Providing information regarding the initiatives of companies engaged in advanced work-style and vacation-style reforms on the "Work-Style and Vacation-Style Improvement Portal Site."
 - To hold a symposium on work-style and vacation-style reforms
 - To promote the use of annual paid leave in a timely manner, as well as to encourage employees to take leave that takes advantage of local features.
- (7) Disseminating information and enlightening the public about mental health measures**
 - To operate "Kokoro-no-mimi (Ear of mind)", a portal site for workers' mental health and provide various information on mental health measures.
 - To hold a symposium on mental health in the workplace and provide comprehensive information on mental health measures.

3 Enlightenment (cont.)

(8) Disseminating information and enlightening the public to prevent workplace harassment

- To provide intensive publicity during the “Month for Eliminating Harassment in the Workplace” (December)
- To provide information on the portal site, Akarui Shokuba Ouendan (cheering squad for a cheerful workplace Portal Site), including court cases related to harassment, examples of corporate initiatives, in-house training materials, video and VR teaching materials and other materials.
- As part of measures to prevent terrible nuisance behaviors from customers (so-called customer harassment) preparing a "Corporate Manual on Measures against Customer Harassment," leaflets and enlightenment posters in cooperation with relevant ministries and agencies.

(9) Responding to telework and other new work approaches in the living with- and post-COVID Era

- To promote telework that enables employers to manage the workforce appropriately and allows a secure environment for workers through the provision of counseling and consulting services, the establishment of a comprehensive portal site and subsidies for the introduction of telecommunications equipment, etc.
- To publicize the “Guidelines for the Promotion of Side/Concurrent Work” and promote health management apps to maintain and improve the health of workers who hold side/concurrent jobs.
- To raise awareness of the “Guidelines for Providing a Safe Working Environment for Freelancers,” and ensure smooth enforcement of the Act on the Proper Treatment of Transactions with Specified Contractors (Act No. 25, 2023).

(10) Promoting efforts based on business practices, work environment, etc.

- For the industry of trucking, teachers, medical practitioner, information and telecommunications and construction, the government agencies and industry associations, etc. in charge of each industry take the lead in improving the working environment, including business practices.

(11) Promoting efforts for young workers, elderly workers, workers with disabilities, etc.

- To support mental health education for young workers, provide assistance to ensure the health and safety of older workers through the Age-Friendly Subsidy, etc. and support workers with injuries and illnesses in achieving a good balance between work and medical treatment.

(12) Disseminating information and enlightening public employees

- With regard to national public officers, to encourage reduction of overtime work and premeditated use of annual leave, examine how work-intervals should be implemented and to provide training in mental health care and prevention of harassment through e-learning and other means.
- With regard to local public officers, to provide local governments with advice on the operation of overtime limits regulations and health security measures, mental health measures and anti-harassment measures, etc. and to hold training sessions to raise awareness of work style reform, etc.

4 Improvement of consultation system, etc.

(1) Establishing consultation services for working conditions and health care

- To provide consultation on working conditions, such as illegal overtime work, through the “Labour Standards Advice Hotline” (free telephone consultation service on weeknights, weekends and holidays).
- To provide consultation on mental health issues and health problems caused by overwork via SNS, email and telephone at “Kokoro-no-mimi” (Ear of mind), a portal site for workers’ mental health.
- To provide consultation services for workers who have problems with harassment at the “Harassment Counseling Room.”
- To provide consultation services on problems between freelancers and clients through “Freelance Problems Dial 110.”

(2) Establishing a consultation system for public employees, etc.

- Establishing a "Counseling Room For Mental Health " for national public employees (online counseling has been available since FY2022), which can be used by employees of each ministry and agency and their family; a "Counseling Room for Mental Health-Related Return to Work" where specialist physicians provide consultation on returning to work and preventing recurrence of mental health problems among employees who have taken long-term sick leave due to mental health issues
- Providing local public employees with free health counseling by telephone at the Mutual Aid Association of Prefectural Government Personnel. Also, in cooperation with the Japan Local Government Employee Safety & Health Association, establishing a free consultation service at the Fund for Local Government Employees' Accident Compensation for employees of local governments and other organizations overseeing measures for mental health

(3) Consultation for bereaved children from karoshi, etc.

- To establish online consultation service from 2022 to support the mentally healthy growth of the bereaved children from karoshi, etc.

5 Support for private organizations' activities

(1) Organizing “Symposiums on Promotion of Prevention Measures for Karoshi, etc.”

- To organize “Symposiums on Promotion of Prevention Measures for Karoshi, etc.” in all prefectures to raise public awareness (48 venues + internet venues)

(2) Organizing exchange programs for the bereaved children from karoshi

- Heal the physical and mental health of the bereaved children through the event and hold a social event for the bereaved children and their guardians to provide counseling, etc.

【Column】 From an industrial physician's perspective, the reality of overwork and efforts and issues by companies to prevent karoshi, etc.

I am an industrial physician. This refers to a doctor who is commissioned by a company to engage in so-called occupational health activities, such as health management of workers and management of the workplace environment and work.

In some companies, the workload is so excessive and the company so understaffed that managers are overworked, taking on the duties of their subordinates to ensure that their overtime does not exceed the maximum limit. However, there is growing recognition that overwork can lead to the development of brain and heart disease or mental illness. As a result, people are increasingly aware of the dangers of overwork. Including managers, companies now seek to ensure that industrial physicians provide guidance in interviews and manage the health of employees.



Kotaro Kayashima, President, Bodhi Health Care Support, Industrial Physician

What I see from the interviews is that...

- ① Problems in the nature of the business: I really need to respond to requests from my clients. Given a limited workforce.... As you try to provide high quality services to satisfy clients, it inevitably takes a lot of time. Furthermore, in a world where mistakes are not tolerated, the number of items to be checked and documents to be submitted increases year by year, meaning ever-greater time and effort are spent.
- ② Individual problems: Even if the same work is done, the time it takes varies depending on the employee or supervisor. Some people try to do things as efficiently as possible by eliminating waste, while others work carefully and delicately until they are satisfied with their work, to ensure no mistakes. I think it's a difference in work style and values, but which is right?

Also, employees who are willing to work long hours for the company at their own risk are highly valued, while those who return home on time after doing what they are supposed to do are not. This kind of tendency still exists.

If we can move from the mindset of “we have to do it, even if it is impossible” to “we cannot do the impossible” and “we will not engage in something that we are forced to do, even if impossible,” I believe that most karoshi can be prevented.

Fatigue can be classified into the following three categories:

- Physical fatigue - Physical work. General fatigue due to long hours in the office.
- Mental fatigue - Fatigue due to stress and stress on other people and work.
- Brain fatigue - Work that requires the use of the mind, such as preparing documents.

And the causes of fatigue include:

- Long work hours – Excessive workloads, difficult tasks that take a long time to complete.
- Human relationships - Stress and fatigue among supervisors, colleagues and customers.
- Job maladjustment - Inability to handle (adapt to) a new job description and unfamiliar tasks.

Even though we know the causes of fatigue and overwork, we are still overwhelmed by the work that must be done and feel compelled to do it. I believe that overwork refers to a state in which people are “exhausted by their work” and what is demanded of each individual is excessive.

To ensure we do not collapse from overwork, we must rest when we are tired (self-responsibility) and allow ourselves to take rest in moderation (managerial responsibility). We should also firmly acknowledge that we cannot do “impossible” things that exceed our limits and will collapse if we try. In reality, however, I believe there are quite a few cases where this is not possible.

Because the number and length of interviews I am requested to do is increasing every year.

Finally, the most dangerous symptom of overwork is the inability to sleep. You feel exhausted and sluggish, but are unable to sleep. Even when you do sleep, you wake up several times during the night. Despite being tired from work, you will recover from fatigue, provided you can get a good night's sleep. However, with poor quality sleep, excessive fatigue will worsen. If you are having trouble sleeping, don't keep it to yourself, talk to someone. Your boss, a co-worker, a family member, or visit a hospital to see a doctor.

Column List

1	Consultation Service for Suicide Prevention and Gatekeepers Office for Policy of Suicide Prevention, General Affairs Division, Social Welfare and War Victims' Relief Bureau, MHLW
2	Improving the working environment through the guidance of labor standards inspectors Office for Special Measures against Overwork, Inspection Division, Labour Standards Bureau, MHLW
3	From the perspective of industrial physicians, the reality of overwork, efforts and issues by companies to prevent karoshi, etc. [Contribution] Kotaro Kayashima, President, Bodhi Health Care Support, Industrial Physician
4	Breaking into Truck Drivers' Irregular Work Hours - Prospects from Problem Identification to Solution - [Contribution] Research Center for Overwork-Related Disorders, National Institute of Occupational Safety and Health
5	The Union's efforts on "Zero Karoshi, etc." [Contribution] Japanese Trade Union Confederation
6	Keidanren's Efforts to Promote Work Style Reform [Contribution] Japan Business Federation (Keidanren)
7	Dispatching bereaved families of karoshi victims and experts on labor issues as lecturers to schools - In 2022, the seventh year of the program, 15,013 students participated in 195 sessions - [Contribution] Yutaka Iwaki, Lawyer, Executive Director, National Center for Preventing Karoshi
8	Changes in Attitudes after Being Entrusted with a Project to Promote Measures to Prevent Karoshi, etc. [Contribution] Process Unique Co.,Ltd.
9	[Efforts by Companies] Case Study of Mental Health Measures by Industrial Physicians and Other Occupational Health Staffs' Active Involvement - Fujitsu General Limited -
10	[Efforts by Companies] Cases of Telework Utilization, Cases of Mental Health Measures for Telework Implementation - DeNA Co., Ltd. -
11	Let's think together about the "2024 Problem of Logistics" [Contribution] Japan Trucking Association
12	[Efforts by Companies] Cases of Health Projects and Joint Efforts with Other Companies for Better Health - Saisho Express Co. -
13	[Local Governments' Efforts] Cases of Measures to Prevent Overwork among Teachers - Saitama Prefectural Board of Education -
14	[Efforts by Companies] Case Studies of Efforts for Work Style Reform in Industries and Operations where Overtime Limit Regulations are Deferred - Heiwa Construction Co. -
15	Online Consultation Service - Seeking to support you in changing the way you feel and desire, not the way you think - [Contribution] Hisako Sato, Representative, Mentore Support
16	Symposium to Promote Measures to Prevent Karoshi, etc. in 2022 Office for the Promotion of Measures to Karoshi, etc., General Affairs Division, Labour Standards Bureau, MHLW
17	Report on the Exchange Meeting for Bereaved Children from Karoshi, etc. [Contribution] National Association of Families Fighting Karoshi Shinobu Watanabe, Coordinator, Exchange Group for Bereaved Children from Karoshi
18	International Efforts to Prevent Karoshi [Contribution] Hiroshi Kawahito, Lawyer, Secretary General, National Defense Counsel for Victims of KAROSHI
19	Associations of Families Fighting Karoshi in various fields and regions [Contribution] National Association of Families Fighting Karoshi In charge of occupational accidents for public employees, Sachiko Kudo; Nagano Association of Families Fighting Karoshi, Noriko Koike; Nagoya Association of Families Fighting Karoshi, Keiko Isama; Okayama Association of Families Fighting Karoshi, Hiroaki Nakagami
20	Japan Society for Karoshi Research -Long Work Hours and Death by Overwork in the Corona Pandemic - [Contribution] Kenichi Kuroda, Professor Emeritus of Meiji University, Representative Director, Japan Society for Karoshi Research

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

令和 6 年 3 月 19 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
せいやま 清山	れい 玲	茨城大学教授
○ 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	一橋大学名誉教授
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)

うえの 上野	ゆりこ 友里子	全日本自治団体労働組合中央執行委員
しばはら 柴原	じゅんじ 准二	情報産業労働組合連合会中央執行委員
とみたか 富高	ゆうこ 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
にしお 西尾	たもん 多聞	U Aゼンセン副書記長

(使用者代表委員)

おおした 大下	ひでかず 英和	日本商工会議所産業政策第二部長
かみ 神	なおたけ 尚武	一般社団法人東京経営者協会総務部長
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

(敬称略)

◎=会長 ○=会長代理