

平成29年版

過労死等防止対策白書

(平成28年度年次報告)

〔 概 要 〕

厚生労働省

「過労死等防止対策白書」とは？

➤ 過労死等防止対策推進法（議員立法により平成26年成立・施行）に基づき、国会に報告を行う法定白書です。今回が2回目の閣議決定及び国会報告になります。

«参考» 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）
（年次報告）

第6条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

白書の構成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

第2章 過労死等の現状

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

第2節 調査研究等

第3節 啓発

第4節 相談体制の整備等

第5節 民間団体の活動に対する支援

（付属統計図表）

（資料編）

1 関係法令等

2 関係指針・通達等

3 過労死等防止対策関係予算の状況

（索引）

※ 民間団体・労使・国・地方公共団体の取組を
コラムで紹介（63頁参照）

過労死等とは？（定義）

過労死等防止対策推進法第2条に以下のとおり定義づけされています。

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

法律における過労死等対策の柱は？

過労死等防止対策推進法第8条～第11条に規定されています。（※白書 第4章に実施状況を掲載）

- 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

大綱に定める「目標」は？

将来的に、過労死等をゼロとするために、以下の目標の早期達成を目指しています。（※白書 第1章に現状を掲載）

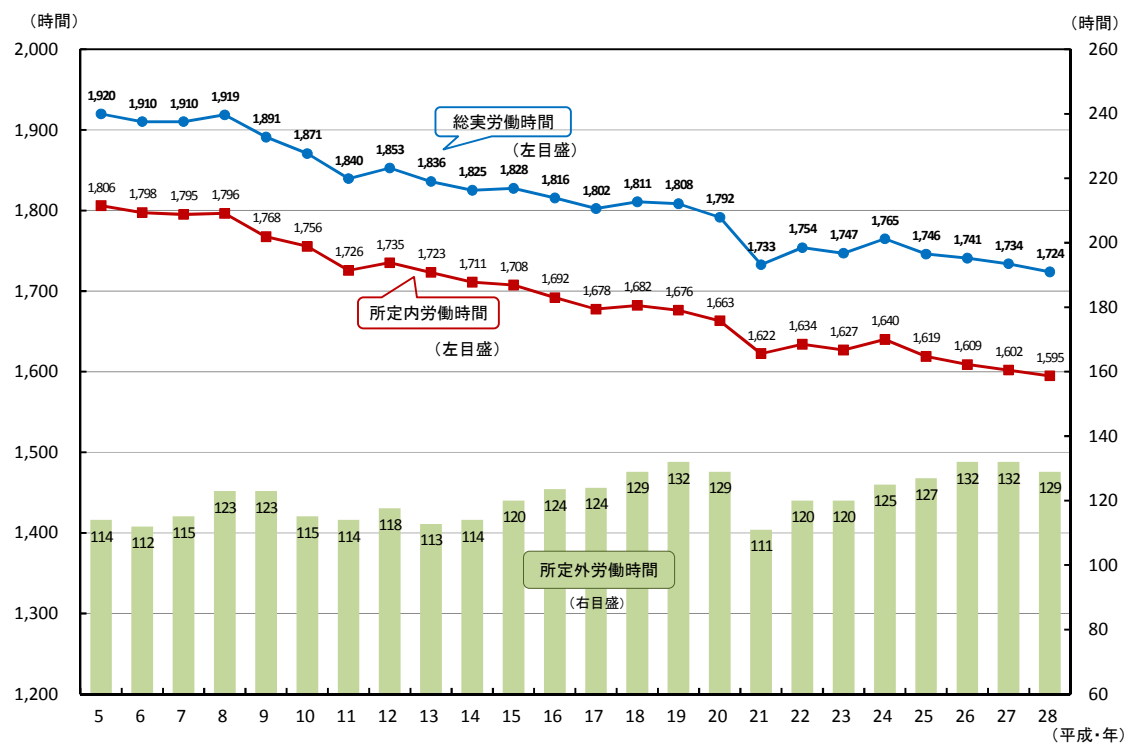
- 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（平成32年まで）
- 年次有給休暇取得率を70%以上（平成32年まで）
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（平成29年まで）

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

労働時間の状況①

- 長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらし、過労死等の最も重大な要因。
- 我が国の労働者1人当たりの年間総実労働時間は緩やかに減少しているが（第1-1図）、これは、パートタイム労働者の割合の増加によるものと考えられ、パートタイム労働者を除く一般労働者の年間総実労働時間は2,000時間前後で高止まり（第1-2図）。

第1-1図 年間総実労働時間（パートタイム労働者含む。）

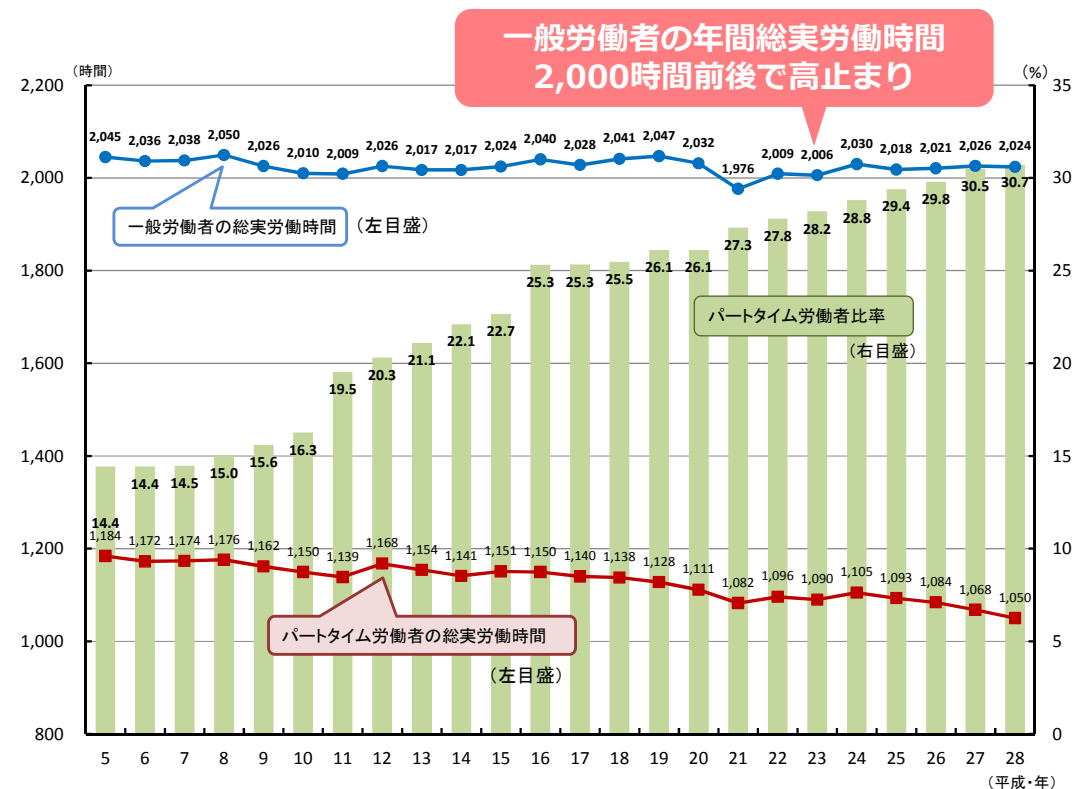


(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. 事業所規模5人以上

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

第1-2図 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. 事業所規模5人以上

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

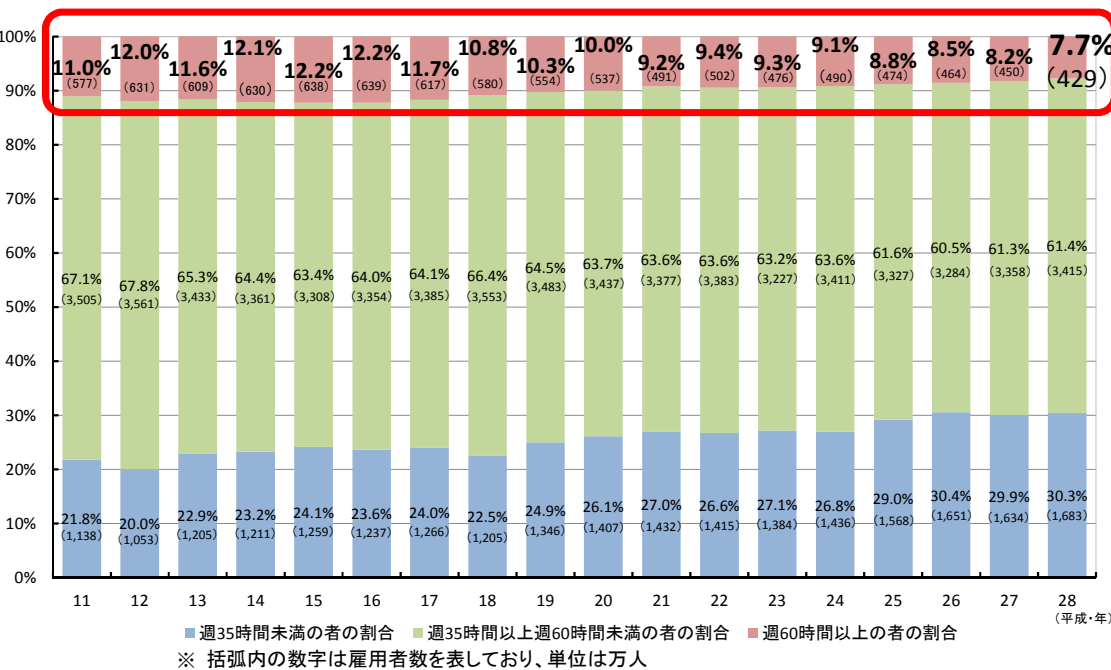
第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

労働時間の状況②

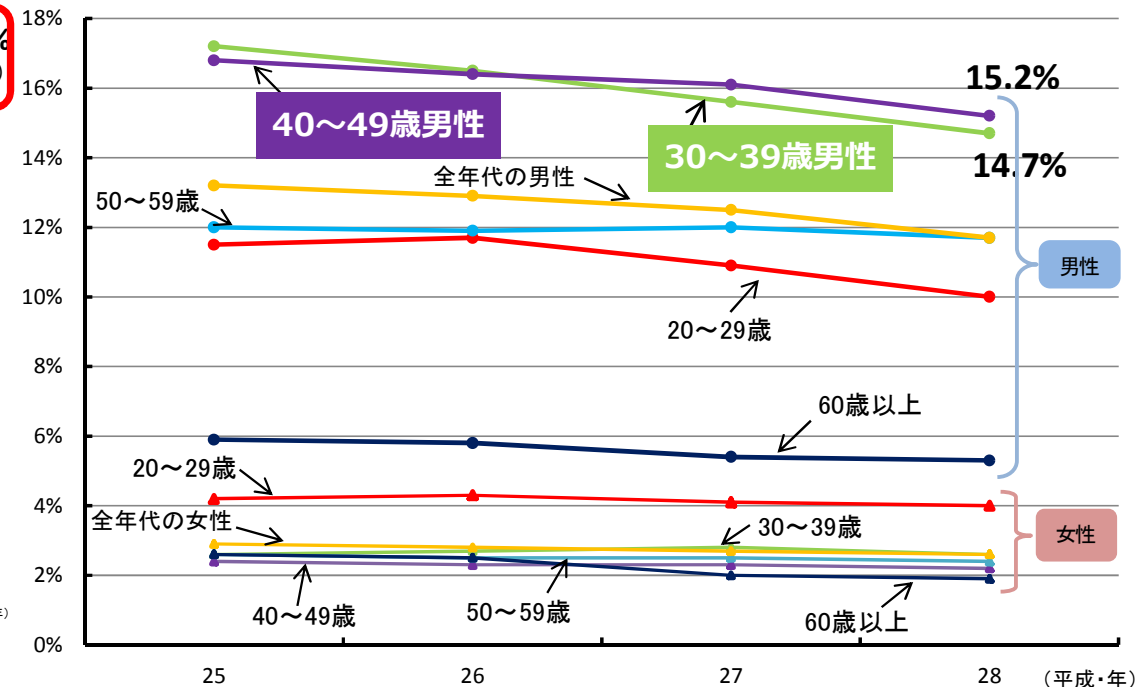
- 「1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合」は、平成15、16年をピークとして概ね緩やかに減少しており、平成28年は7.7%（429万人）（対前年比▲0.5ポイント（▲21万人））（第1-3図）。
- 性別、年齢層別には、40歳代、30歳代の男性で「1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合」が高い（第1-4図）。

目標 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（平成32年まで）

第1-3図 1週間の就業時間別の雇用者の割合



第1-4図 1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（性・年齢層別）



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

（注）1. 非農林業雇用者について作成したもの

2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない

（資料出所）総務省「労働力調査」

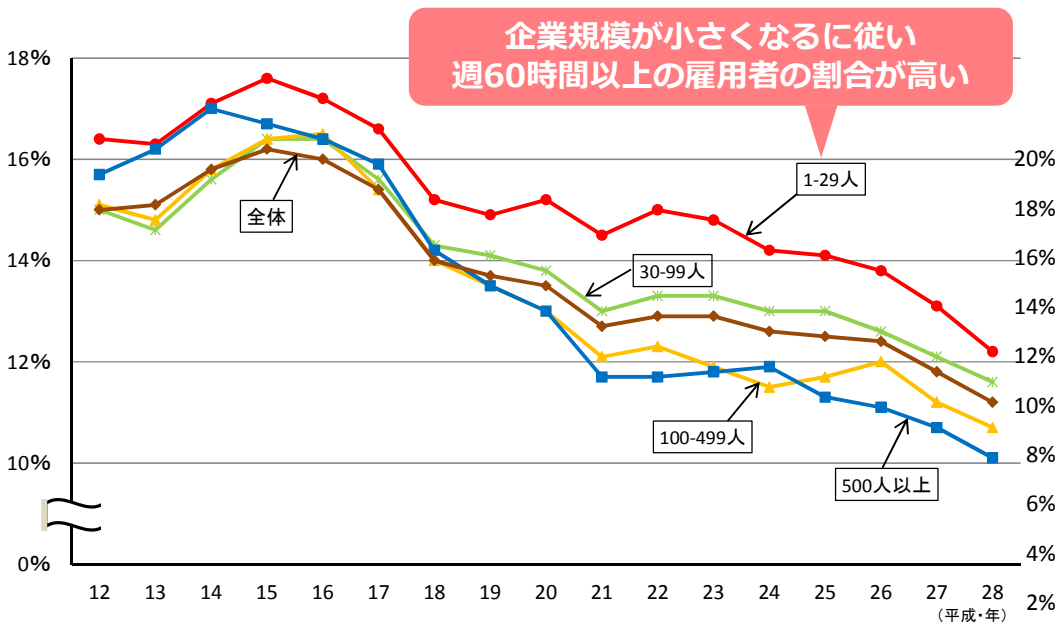
（注）非農林業雇用者について作成したもの

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

労働時間の状況③

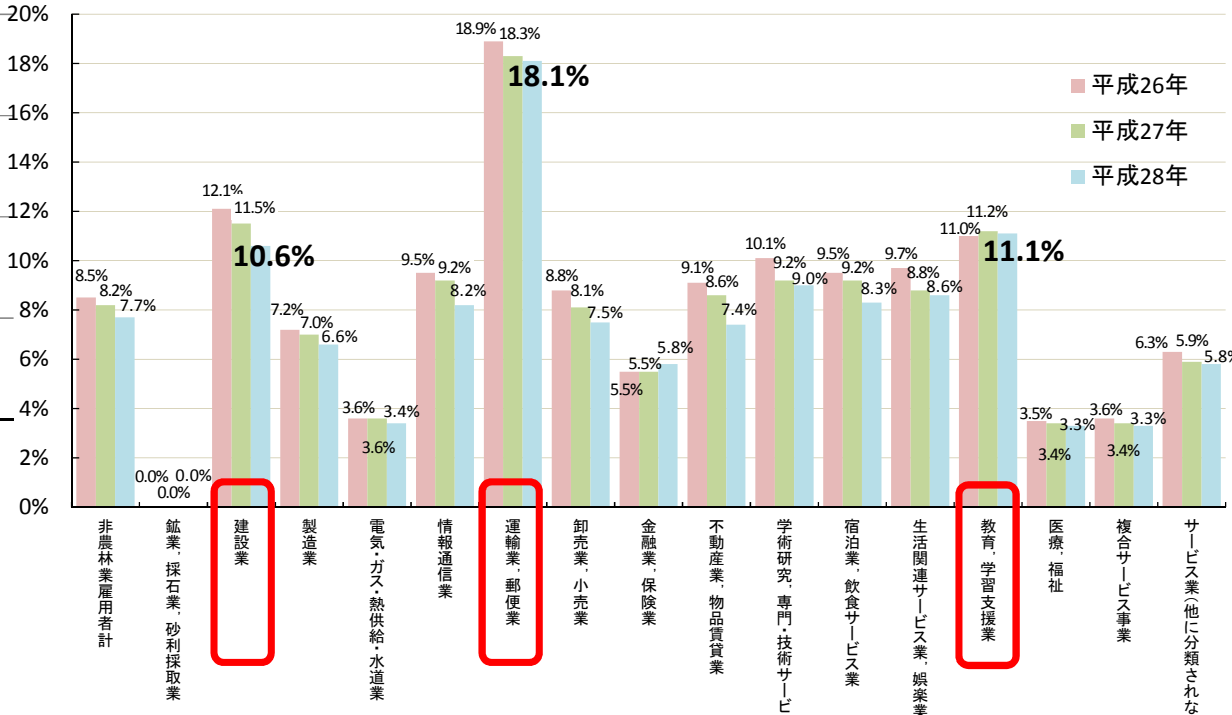
- 「1週間の就業時間が35時間以上である雇用者」のうち「1週間の就業時間が60時間以上の雇用者」が占める割合をみると、平成25年以降は、企業規模が小さくなるに従って、その割合が高くなっている（第1-5図）。
- 平成28年における「1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合」は、①運輸業,郵便業（18.1%）、②教育,学習支援業（11.1%）、③建設業（10.6%）の順に多い（第1-6図）。

第1-5図 1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合
（週間就業時間35時間以上の雇用者に占める割合）
（企業の従業員規模別）



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

第1-6図 1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）



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

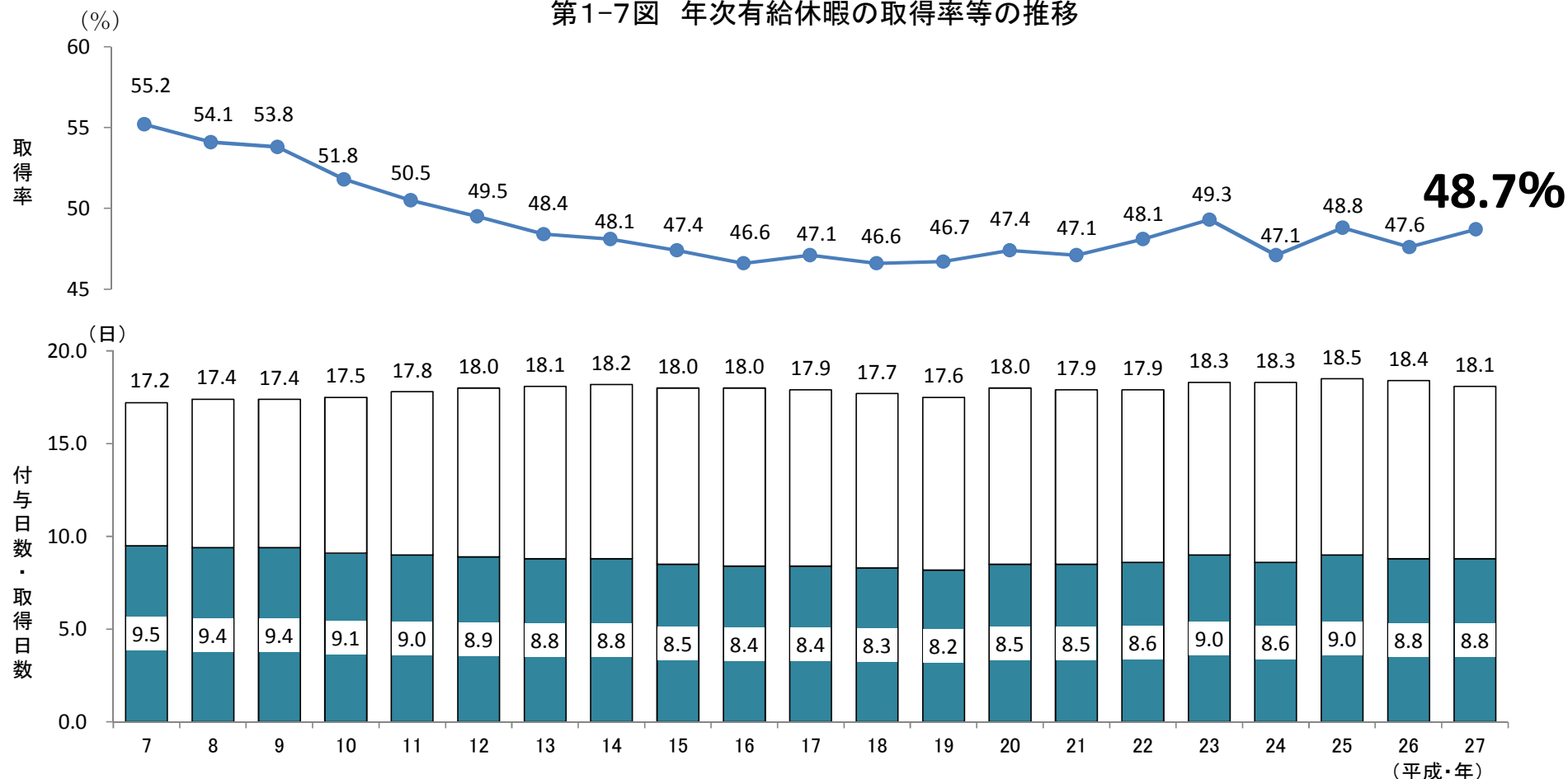
第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

年次有給休暇の状況

➤ 年次有給休暇の取得率は平成12年以降 5 割を下回る水準で推移しており、平成27年は48.7%。

目標 年次有給休暇取得率を70%以上（平成32年まで）

第1-7図 年次有給休暇の取得率等の推移



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

(注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100(%)である。

3. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。例えば、平成28年調査は、平成27年1月1日～12月31日(又は平成26会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。

4. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」

5. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

地方公務員の時間外勤務の状況

- 地方公務員の時間外勤務時間（約158時間）は民間労働者（年間154時間）とほぼ同じで、国家公務員（年間233時間）より少ない（第1-8図）。
- 時間外勤務が1か月当たり80時間超の職員の割合は全体の1.1%（第1-9図）。

第1-8図 地方公務員の時間外勤務の時間数（平成27年度）

		時間／月	時間／年	26年度比 増減(%)
全体		13.2	158.4	0.1
	都道府県	12.5	150.0	▲0.2
	政令指定都市	14.5	174.0	0.3
	県庁所在市	13.3	159.6	0.4
本庁		18.3	219.6	0.2
	都道府県	18.6	223.2	▲0.1
	政令指定都市	19.5	234.0	0.0
	県庁所在市	16.5	198.0	0.6
出先機関等		9.9	118.8	▲0.1
	都道府県	8.8	105.6	▲0.3
	政令指定都市	12.0	144.0	0.5
	県庁所在市	9.8	117.6	▲0.1

（参考）

国家公務員 233時間／年（平成27年。本府省363時間、本府省以外206時間）（注1）

民間労働者 154時間／年（所定外労働時間。平成27年。30人以上事業所）（注2）

（資料出所）総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」

（注1）人事院「平成28年人事院勧告参考資料」

（注2）厚生労働省「毎月勤労統計調査（平成27年分）」。

なお、所定外労働時間は、各月間平均値を12倍し、少数点以下第1位を四捨五入して算出した「総実労働時間」の年換算値から同様に算出した「所定内労働時間」の年換算値を引いて算出したもの。

第1-9図 地方公務員の時間外勤務が多い職員の割合（平成27年度）

（単位：％）

		60時間超／月	60時間超 80時間以下	80時間超
全体		2.8	1.7	1.1
	都道府県	2.5	1.6	0.9
	政令指定都市	3.1	1.9	1.2
	県庁所在市	3.0	1.7	1.3
本庁		5.4	3.2	2.2
	都道府県	5.3	3.1	2.2
	政令指定都市	5.8	3.5	2.3
	県庁所在市	4.8	2.7	2.1
出先機関等		1.2	0.8	0.4
	都道府県	0.9	0.6	0.2
	政令指定都市	1.7	1.1	0.6
	県庁所在市	1.4	0.9	0.5

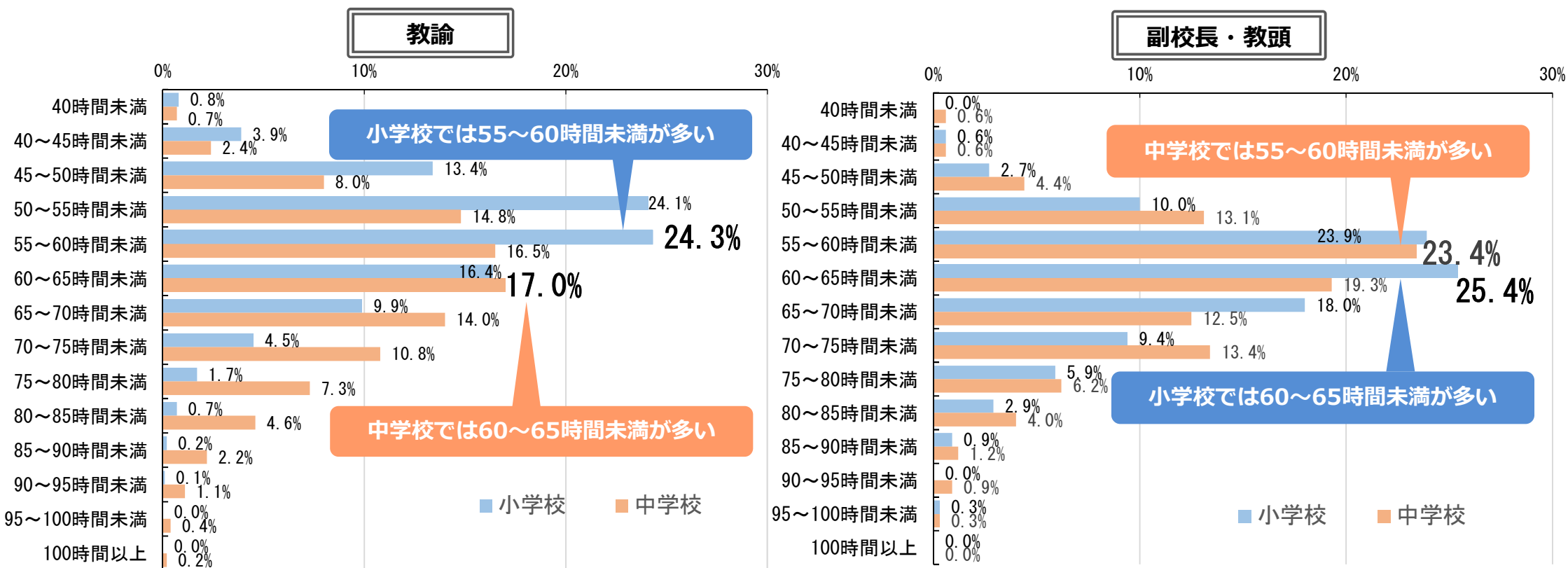
（資料出所）総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

教職員の勤務時間の状況

- 教諭の1週間当たりの勤務時間は小学校は55～60時間未満、中学校は60～65時間未満の者が占める割合が最も高い（第1-10図の左）。
- 副校長・教頭の1週間当たりの勤務時間は小学校は60～65時間未満、中学校は55～60時間未満の者が占める割合が最も高い（第1-10図の右）。

第1-10図 1週間当たりの学内総勤務時間数の分布（＜教諭＞と＜副校長・教頭＞）



（資料出所）文部科学省「教員勤務実態調査（平成28年度）の集計（速報値）について」

（注）1. 28年度調査では、調査の平均回答時間（1週間につき小学校64分、中学校66分）を一律に差し引いている。

2. 持ち帰り業務時間は含まない。

3. グラフの割合（%）については、小数点以下第2位を四捨五入して表示。

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

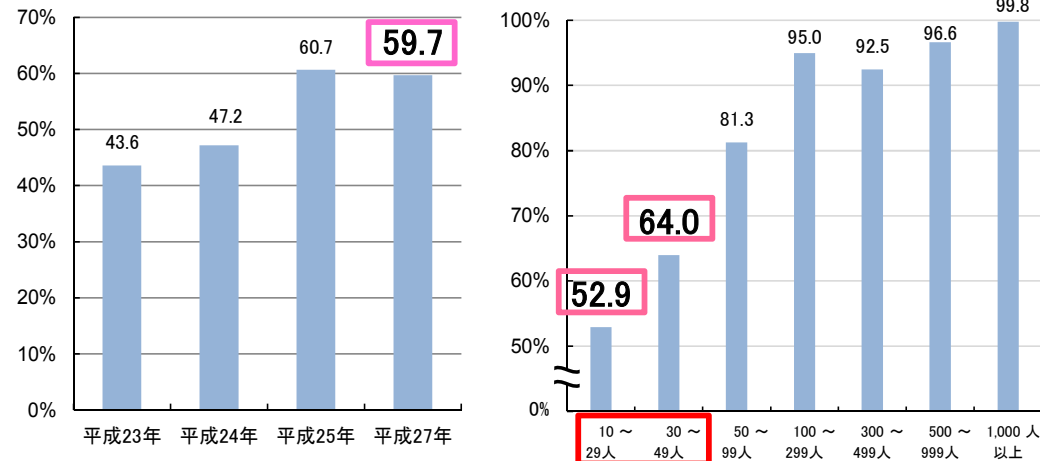
職場におけるメンタルヘルスの状況

- メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合は平成27年で59.7%。規模が小さい事業所ほどその割合が低い（第1-11図）。
- 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合は依然として50%を超えている（第1-12図）。特に「仕事の質・量」が原因でストレスを感じる労働者が多い（第1-13図）。

目標 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（平成29年まで）

第1-11図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合

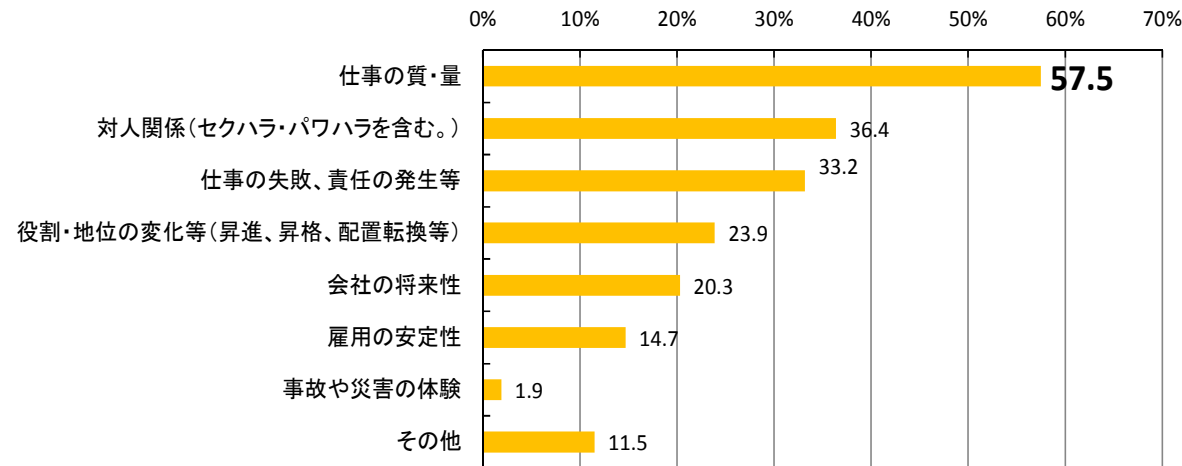
平成27年事業所規模別



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

（注）常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象

第1-13図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスの内容

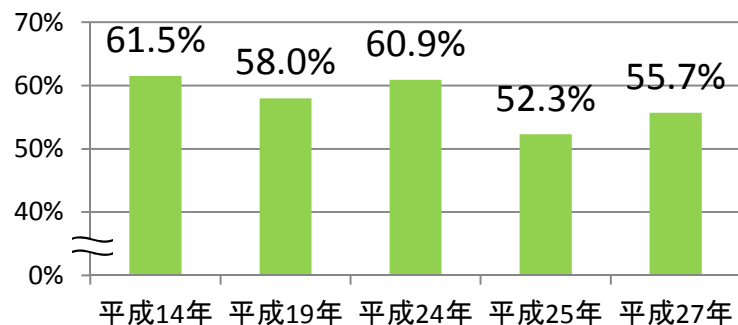


（資料出所）厚生労働省「平成27年労働安全衛生調査（実態調査）」

（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象

2. 3つ以内の複数回答

第1-12図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

ただし、平成14年、19年、24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」

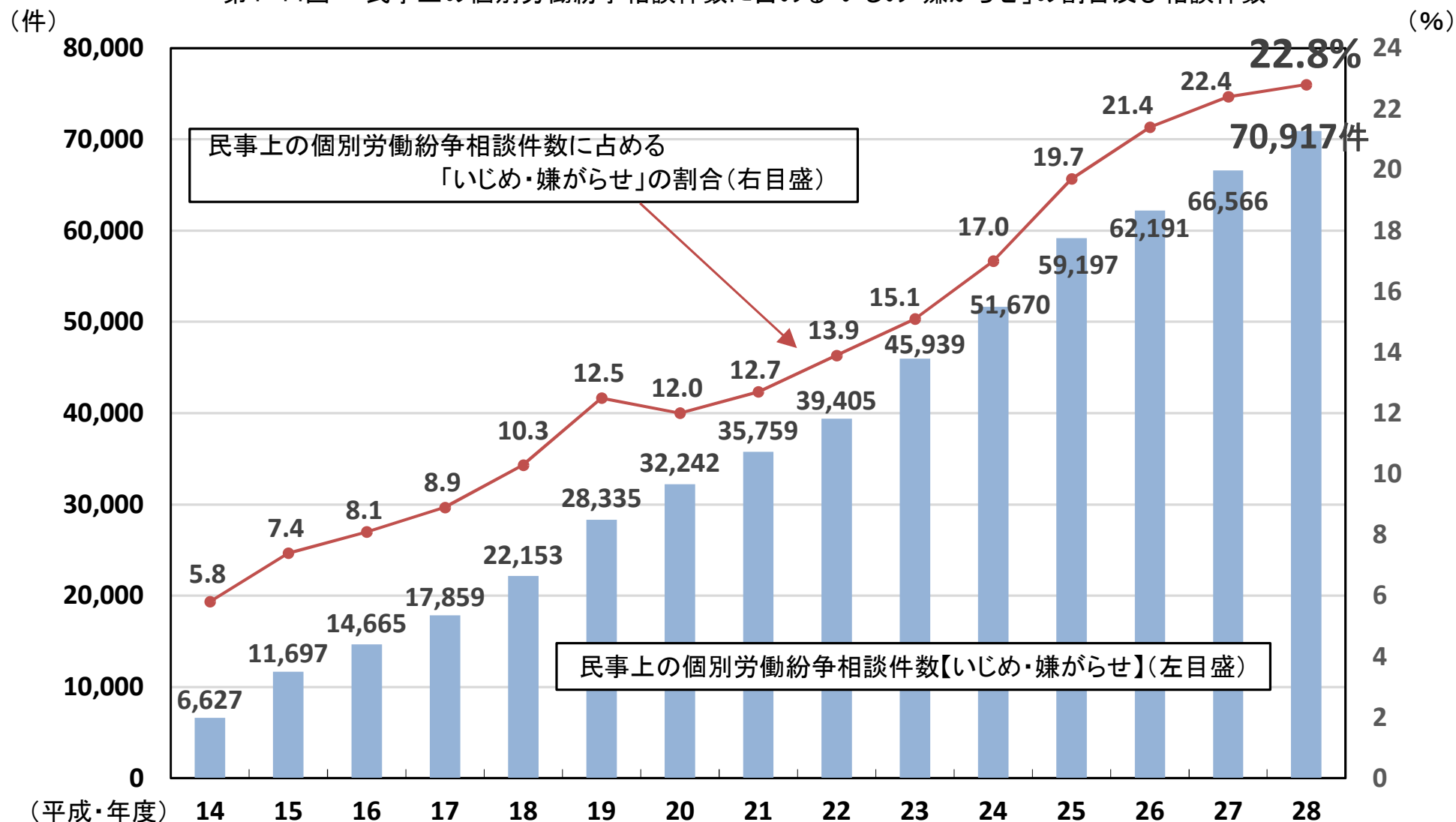
（注）常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合及び相談件数

➤職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談受付件数は、相談内容として最多の70,917件（22.8%）であり、件数も年々増加（第1-14図）。

第1-14図 民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合及び相談件数

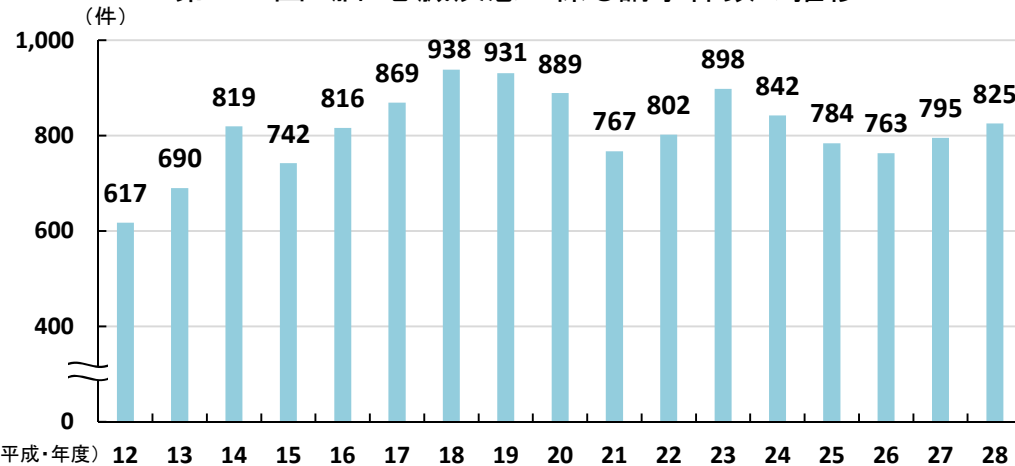


第2章 過労死等の現状（民間雇用労働者）

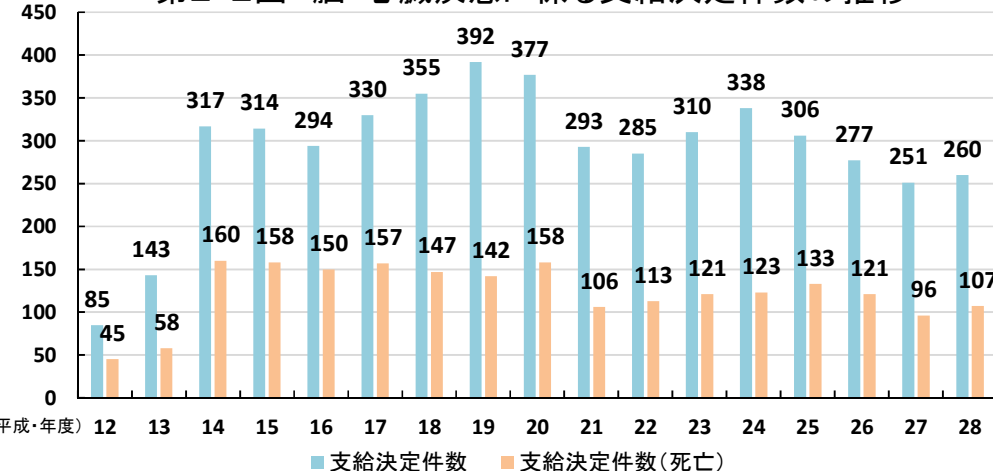
脳・心臓疾患の労災補償状況

- 脳・心臓疾患に係る請求件数は、過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移（第2-1図）。
- 脳・心臓疾患に係る支給決定（認定）件数は、平成14年度以降、200件台後半～300件台で推移（第2-2図）。
- 業種別に見ると、請求件数、支給決定（認定）件数ともに「運輸業，郵便業」が最多（第2-3表）。

第2-1図 脳・心臓疾患に係る請求件数の推移



第2-2図 脳・心臓疾患に係る支給決定件数の推移



■ 支給決定件数 ■ 支給決定件数(死亡)

(資料出所)厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
(注)1 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
2 支給決定件数(死亡)は、支給決定件数の内数である。

第2-3表 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類) \ 年度		平成27年度			平成28年度		
		請求件数	決定件数		請求件数	決定件数	
			うち支給決定件数			うち支給決定件数	
農業、林業、漁業、鉱業、 採石業、砂利採取業		12 (0) 5 (0)	6 (0) 1 (0)	1 (0) 0 (0)	12 (0) 4 (0)	10 (0) 4 (0)	5 (0) 4 (0)
製 造 業		109 (6) 48 (3)	92 (3) 39 (1)	34 (2) 15 (0)	101 (6) 40 (3)	89 (5) 38 (3)	41 (1) 16 (0)
建 設 業		111 (0) 42 (0)	103 (0) 38 (0)	28 (0) 11 (0)	98 (1) 35 (0)	78 (0) 32 (0)	18 (0) 7 (0)
運 輸 業 ， 郵 便 業		181 (3) 71 (1)	161 (5) 65 (1)	96 (3) 39 (0)	212 (4) 68 (1)	178 (3) 59 (0)	97 (1) 35 (0)
卸 売 業 ， 小 売 業		116 (23) 41 (6)	98 (20) 31 (4)	35 (3) 9 (1)	106 (22) 34 (2)	97 (21) 41 (5)	29 (3) 13 (0)
金 融 業 ， 保 険 業		12 (2) 5 (1)	4 (0) 1 (0)	2 (0) 1 (0)	7 (1) 1 (0)	6 (1) 4 (1)	1 (0) 0 (0)
教 育 ， 学 習 支 援 業		9 (1) 3 (1)	7 (1) 3 (1)	0 (0) 0 (0)	12 (2) 3 (0)	10 (2) 2 (0)	3 (1) 1 (0)
医 療 ， 福 祉		42 (21) 13 (3)	33 (14) 10 (2)	5 (2) 2 (0)	47 (27) 10 (3)	38 (22) 12 (3)	10 (1) 6 (0)
情 報 通 信 業		31 (2) 12 (1)	23 (2) 13 (1)	11 (0) 6 (0)	22 (0) 10 (0)	28 (1) 13 (0)	9 (0) 4 (0)
宿 泊 業 ， 飲 食 サ ー ビ ス 業		55 (9) 19 (1)	51 (9) 17 (2)	22 (0) 7 (0)	50 (12) 7 (1)	43 (6) 12 (1)	20 (2) 6 (1)
そ の 他 の 事 業 (上 記 以 外 の 事 業)		117 (16) 24 (1)	93 (14) 28 (2)	17 (1) 6 (0)	158 (16) 49 (4)	103 (10) 36 (3)	27 (3) 15 (2)
合 計		795 (83) 283 (18)	671 (68) 246 (14)	251 (11) 96 (1)	825 (91) 261 (14)	680 (71) 253 (16)	260 (12) 107 (3)

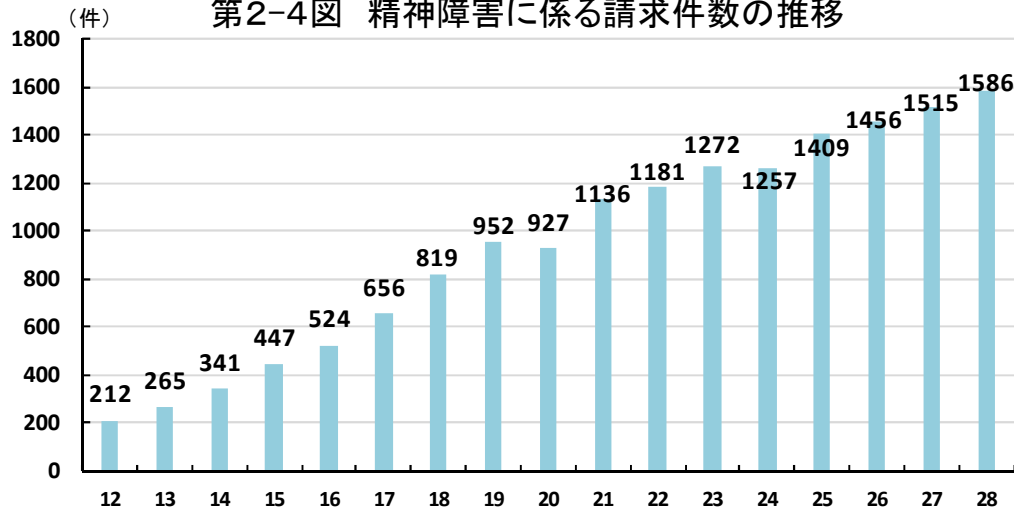
(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」
(注)1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。
2 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。
3 ()内は女性の件数で、内数である。
4 < >内は死亡の件数で、内数である。

第2章 過労死等の現状（民間雇用労働者）

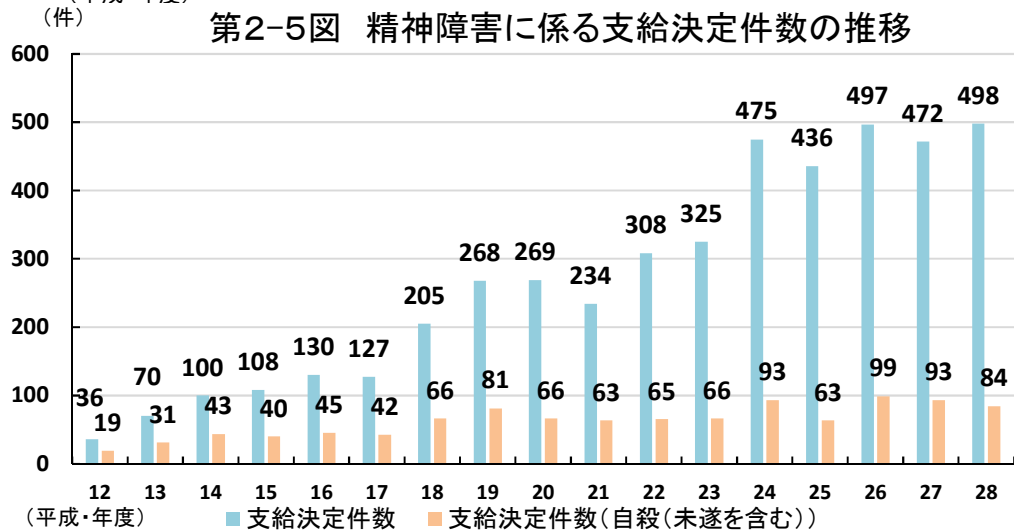
精神障害の労災補償状況

- 精神障害に係る請求件数は、平成21年度以降、1,000件台で推移（第2-4図）。
- 精神障害に係る支給決定（認定）件数は、増勢にあり、平成24年度以降400件台で推移（第2-5図）。
- 業種別に見ると、請求件数は「医療、福祉」、支給決定（認定）件数は「製造業」が最多（第2-6表）。

第2-4図 精神障害に係る請求件数の推移



第2-5図 精神障害に係る支給決定件数の推移



第2-6表 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

業種(大分類)	平成27年度			平成28年度		
	請求件数	決定件数	うち支給決定件数	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業	11 (0)	8 (0)	6 (0)	11 (5)	11 (1)	7 (1)
製造業	262 (65)	239 (60)	71 (18)	279 (61)	242 (45)	91 (20)
建設業	95 (11)	65 (6)	36 (2)	108 (10)	88 (8)	54 (2)
運輸業、郵便業	144 (32)	134 (25)	57 (11)	173 (30)	131 (24)	45 (7)
卸売業、小売業	223 (85)	191 (80)	65 (26)	220 (92)	179 (69)	57 (23)
金融業、保険業	52 (30)	52 (28)	14 (8)	55 (30)	44 (25)	11 (5)
教育、学習支援業	37 (21)	52 (30)	19 (11)	42 (21)	34 (19)	10 (6)
医療、福祉	254 (172)	194 (128)	47 (30)	302 (225)	250 (174)	80 (58)
情報通信業	94 (29)	70 (21)	30 (5)	82 (25)	76 (19)	27 (8)
宿泊業、飲食サービス業	71 (30)	59 (25)	29 (11)	81 (32)	66 (23)	33 (12)
その他の事業(上記以外の事業)	272 (99)	242 (89)	98 (24)	233 (96)	234 (90)	83 (26)
合計	1515 (574)	1306 (492)	472 (146)	1586 (627)	1355 (497)	498 (168)

(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等の労災補償状況」

(注)1 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

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

3 ()内は女性の件数で、内数である。

4 ()内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

(資料出所)厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注)1 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2 支給決定件数(自殺(未遂を含む))は、支給決定件数の内数である。

第2章 過労死等の現状（国家公務員）

一般職の国家公務員の公務災害の補償状況

- 平成28年度の脳・心臓疾患は協議件数は減少したが、認定件数は増加（第2-7表）。
- 平成28年度の精神疾患等は協議件数、認定件数ともに減少（第2-8表）。
- 職種別の認定件数を見ると、脳・心臓疾患及び精神疾患等とともに「一般行政職」が最多（第2-7表、第2-8表）。

第2-7表 脳・心臓疾患の職種別協議、判断及び認定件数

第2-8表 精神疾患等の職種別協議、判断及び認定件数

（件）

（件）

年 度 職 種	平成27年度			平成28年度		
	協議件数	判断件数	うち認定件数	協議件数	判断件数	うち認定件数
一 般 行 政 職	4	3	1	4	4	2
専 門 行 政 職	0	0	0	0	0	0
公 安 職	1	0	0	1	0	0
教 育 職	0	0	0	0	0	0
研 究 職	0	0	0	0	0	0
医 療 職	1	0	0	0	0	0
福 祉 職	0	0	0	0	0	0
指 定 職	0	0	0	0	0	0
そ の 他	1	0	0	0	1	1
合 計	7	3	1	5	5	3

年 度 職 種	平成27年度			平成28年度		
	協議件数	判断件数	うち認定件数	協議件数	判断件数	うち認定件数
一 般 行 政 職	14	7	4	14	12	3
専 門 行 政 職	1	0	0	0	0	0
公 安 職	4	3	1	0	1	1
教 育 職	0	1	1	0	0	0
研 究 職	0	0	0	0	0	0
医 療 職	4	3	3	0	1	1
福 祉 職	0	0	0	0	0	0
指 定 職	0	0	0	0	0	0
そ の 他	0	0	0	0	0	0
合 計	23	14	9	14	14	5

（資料出所）人事院「平成28年度過労死等の公務災害補償状況について」

（注）1. 職種ごとの具体例は次のとおりである。

- | | |
|--------------------------|----------------------|
| ① 一般行政職：②～⑨以外の一般行政従事職員 | ⑥ 医 療 職：医師、看護師等 |
| ② 専門行政職：航空管制官、特許庁審査官等 | ⑦ 福 祉 職：児童福祉施設児童指導員等 |
| ③ 公 安 職：刑務官、海上保安官等 | ⑧ 指 定 職：事務次官、局長等 |
| ④ 教 育 職：海上保安大学校等の教授、准教授等 | ⑨ そ の 他：検察官等 |
| ⑤ 研 究 職：研究所研究員等 | |

2. 協議件数は、各府省が脳・心臓疾患及び精神疾患等の公務上外認定に当たって、事前に行うこととされている人事院への協議が行われた件数である。

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

第2章 過労死等の現状（地方公務員）

地方公務員の公務災害の補償状況

- 平成27年度の脳・心臓疾患の受理件数及び認定件数は、ともに前年度比で増加（第2-9表）。
- 平成27年度の精神疾患等の受理件数は増加しているが、認定件数は減少（第2-10表）。
- 職種別に平成27年度の認定件数を見ると、脳・心臓疾患は義務教育学校職員が、精神疾患等は「その他の職員（一般職員等）」が最多（第2-9表、第2-10表）。

第2-9表 脳・心臓疾患の職種別受理及び認定件数

(件)

年 度 職 種	平成26年度		平成27年度	
	受理件数	認定件数	受理件数	認定件数
義務教育学校職員	8	6	7	13
義務教育学校職員 以外の教育職員	5	2	2	3
警察職員	6	4	7	5
消防職員	1	0	9	1
電気・ガス・水道事業職員	0	0	0	0
運輸事業職員	1	0	0	0
清掃事業職員	1	0	2	0
船 員	0	0	0	0
その他の職員 (一般職員等)	7	9	11	10
合 計	29	21	38	32

第2-10表 精神疾患等の職種別受理及び認定件数

(件)

年 度 職 種	平成26年度		平成27年度	
	受理件数	認定件数	受理件数	認定件数
義務教育学校職員	8	5	12	0
義務教育学校職員 以外の教育職員	7	4	14	5
警察職員	1	3	5	3
消防職員	6	6	4	5
電気・ガス・水道事業職員	1	0	1	0
運輸事業職員	1	0	8	1
清掃事業職員	1	0	3	0
船 員	0	0	0	0
その他の職員 (一般職員等)	24	19	50	18
合 計	49	37	97	32

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成27年度過労死等の公務災害補償状況について」

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

2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。

3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

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

過労死等事案の分析

＜趣 旨＞（独）労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所に設置されている「過労死等調査研究センター」において、平成27年度から過労死等事案（「脳・心臓疾患」及び「精神障害」）を分析。

＜対象データ＞ 全国の都道府県労働局・労働基準監督署に保管されている、脳・心臓疾患と精神障害の平成22年1月から平成27年3月までの調査資料。

①労災認定された業務上事案 3,564件
(脳・心臓疾患1,564件、精神障害2,000件)

②労災認定されなかった業務外事案 4,135件
(脳・心臓疾患1,961件、精神障害2,174件^(注))

(注) 平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づいて、業務外と決定された事案を対象

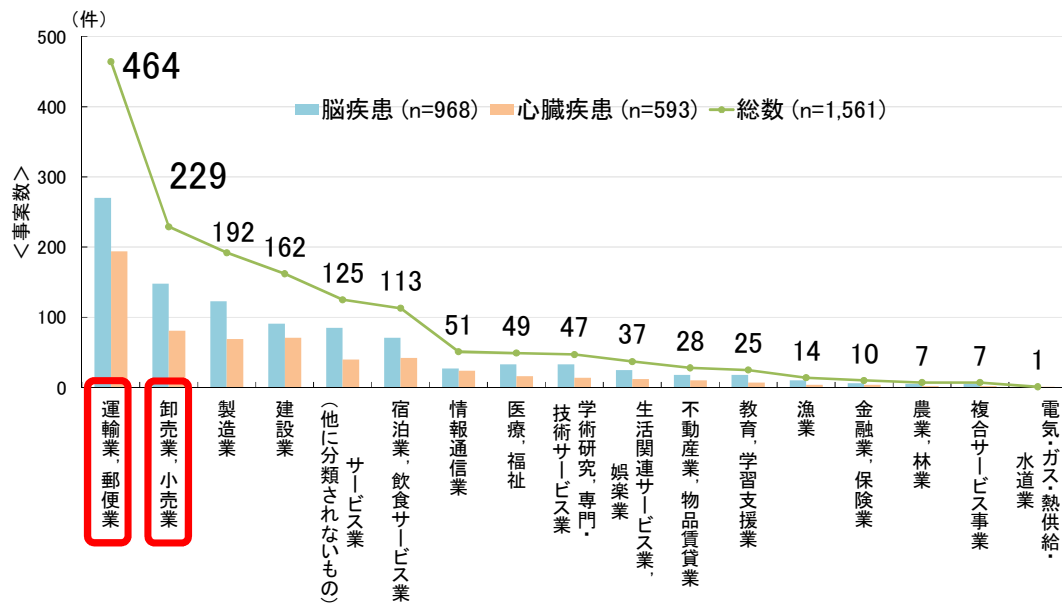
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

「脳・心臓疾患」事案の分析結果（その1）

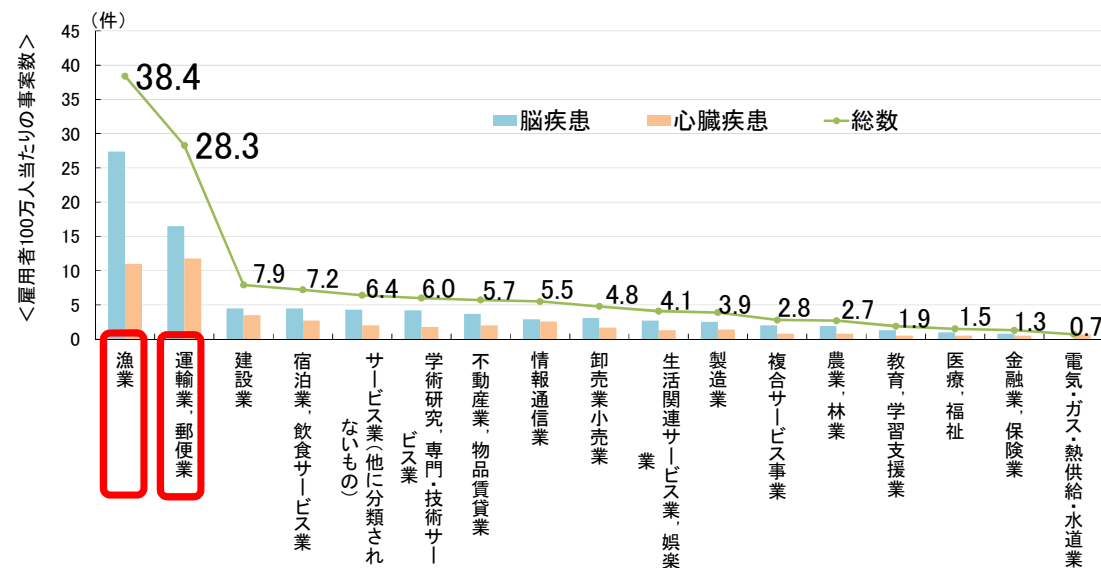
- ▶ 労災認定された業務上事案は、「運輸業，郵便業」が464件と最も多く、次いで「卸売業，小売業」が229件と多い（第3-1図の左図）。
- ▶ 労災認定された業務上事案を雇用者100万人当たりでみると、「漁業」が38.4件と最も多く、次いで「運輸業，郵便業」が28.3件と多い（第3-1図の右図）。

第3-1図 疾患・業種別の事案数（脳・心臓疾患、業務上事案）

＜平成22年1月～平成27年3月までの事案数＞



＜雇用者100万人当たりの事案数＞



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成28年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

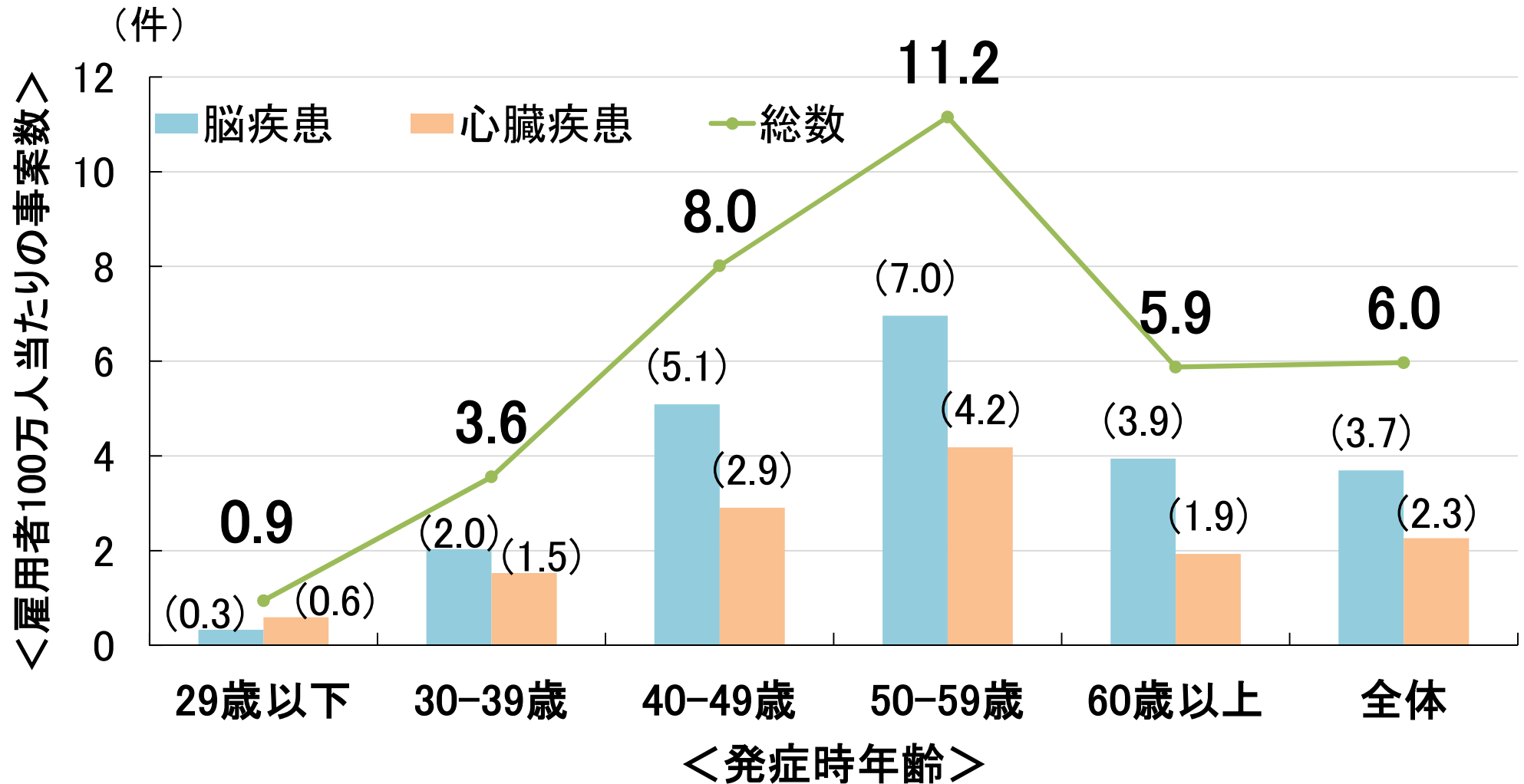
(注) 雇用者100万人当たりの事案数のうち、漁業については、雇用者数が100万人未満であるため、平成22年1月～平成27年3月までの約5年間の実際の事案数(14件)よりも多いことに留意が必要。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

「脳・心臓疾患」事案の分析結果（その2）

- 労災認定された業務上事案を雇用者100万人当たりで見ると、「脳疾患」、「心臓疾患」とともに50歳代、40歳代が多く、また、29歳以下を除く全ての年齢階級で、「脳疾患」が「心臓疾患」よりも多い（第3-2図）。

第3-2図 疾患・年齢階級別の雇用者100万人当たりの事案数（脳・心臓疾患、業務上事案）

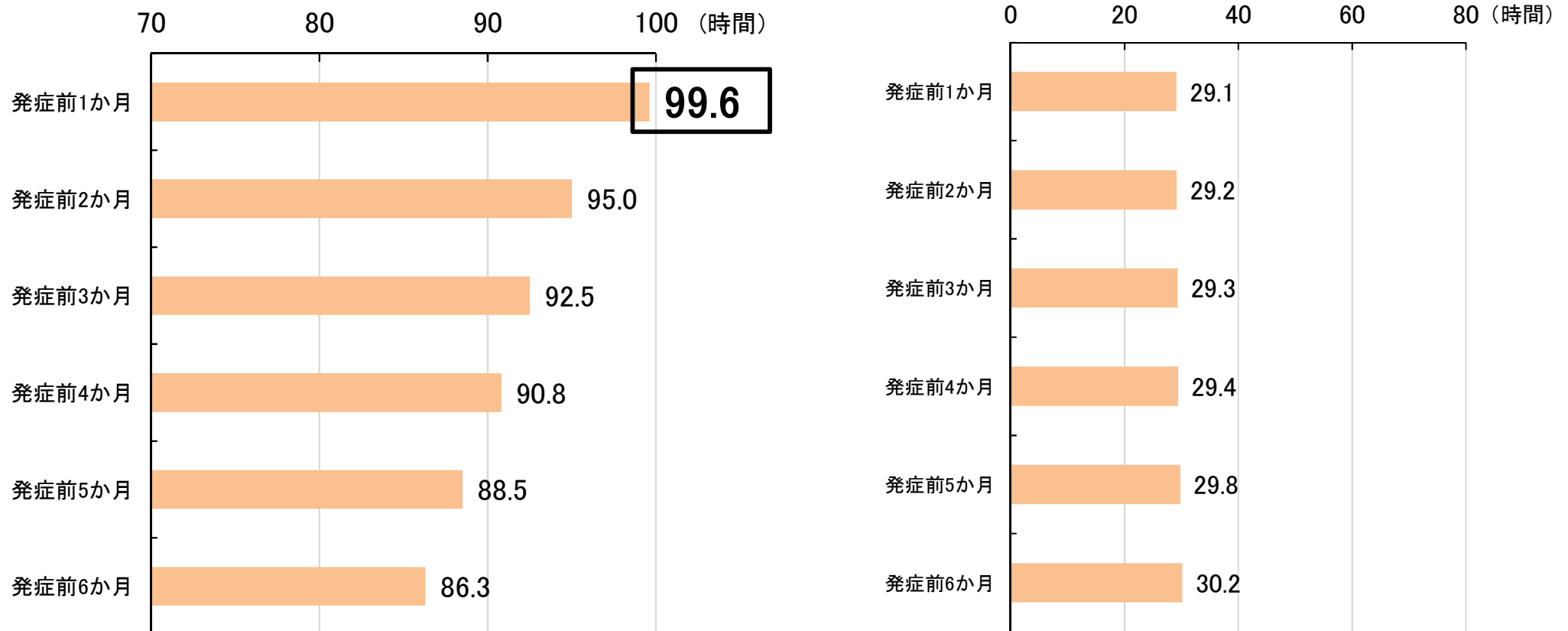


第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

「脳・心臓疾患」事案の分析結果（その3）

➤ 労災認定された業務上事案と労災認定されなかった業務外事案の発症前各月の時間外労働時間を比較すると、業務上事案については、発症前期間が直前であるほど時間外労働時間が長く、発症前1か月で99.6時間であった（第3-3図の左）。一方、業務外事案については、発症前1か月～6か月のどの月でも30時間程度であった（第3-3図の右）。

第3-3図 労災認定された業務上事案(左)と労災認定されなかった業務外事案(右)の時間外労働時間の比較(脳・心臓疾患)



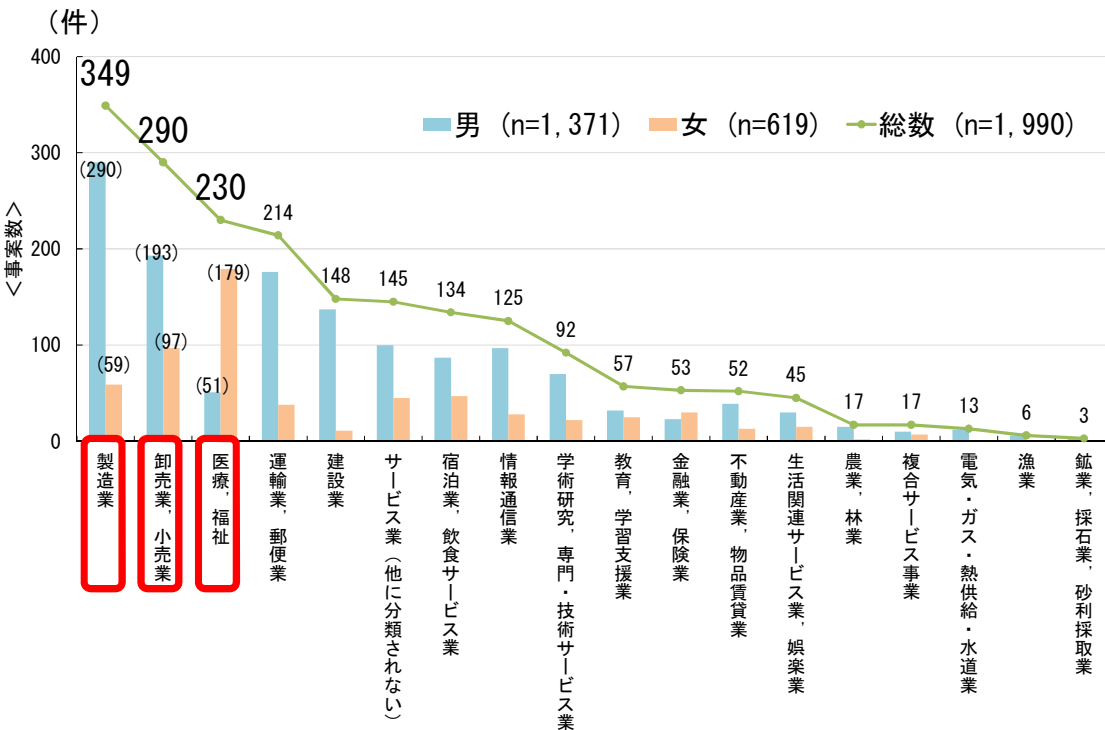
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

「精神障害」事案の分析結果（その1）

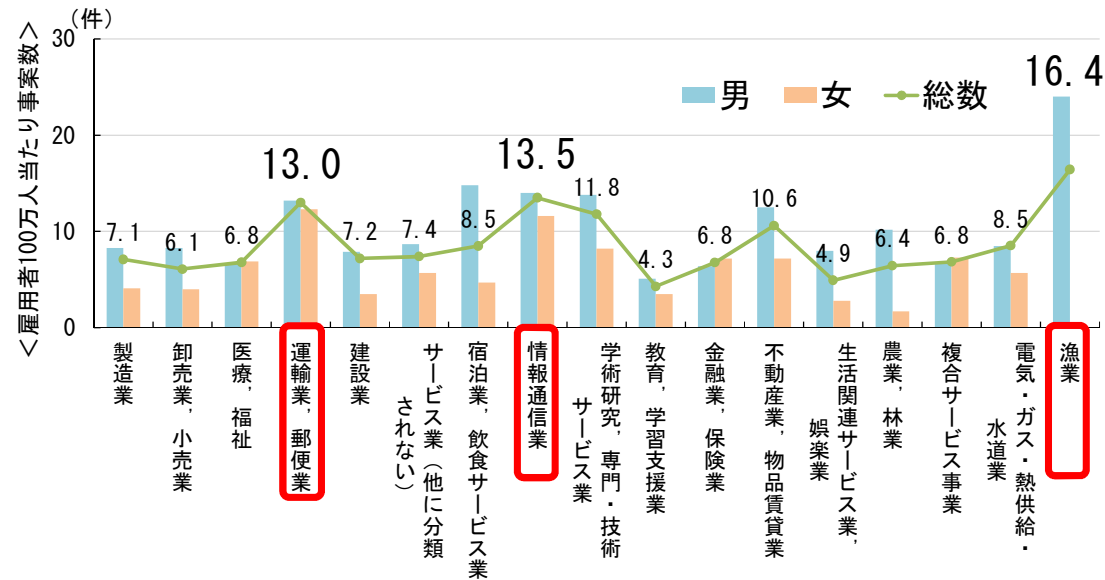
- ▶ 労災認定された業務上事案は、「製造業」が349件と最も多く、次いで「卸売業，小売業」の290件、「医療，福祉」の230件が多い（第3-4図の左図）。
- ▶ 労災認定された業務上事案を雇用者100万人当たりでみると、「漁業」が16.4件と最も多く、次いで「情報通信業」の13.5件、「運輸業，郵便業」の13.0件が多い（第3-4図の右図）。

第3-4図 業種・性別の事案数（精神障害、業務上事案）

＜平成22年1月～平成27年3月までの事案数＞



＜雇用者100万人当たりの事案数＞



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成28年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）1. 業務上事案のうち、調査資料より業種が特定できない事案を除外した。

2. 「鉱業、採石業、砂利採取業」に係る雇用者100万人当たり対事案数については、総務省「労働力調査」において雇用者数が0（万人）となっており、値を算出できないことから本図では省略。

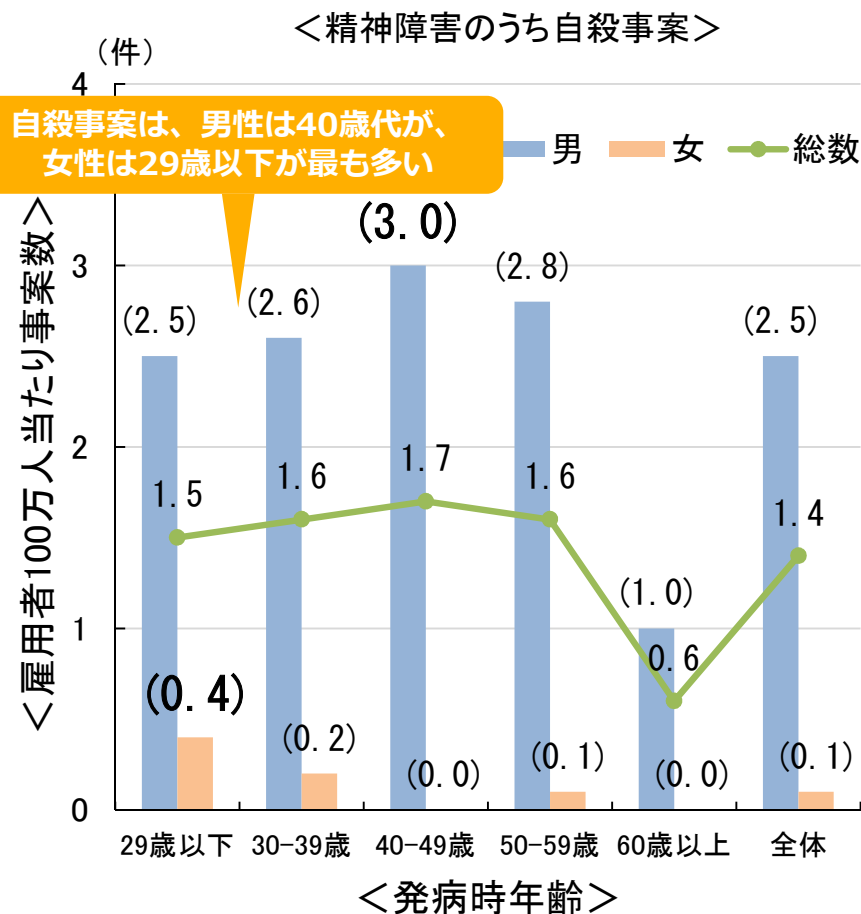
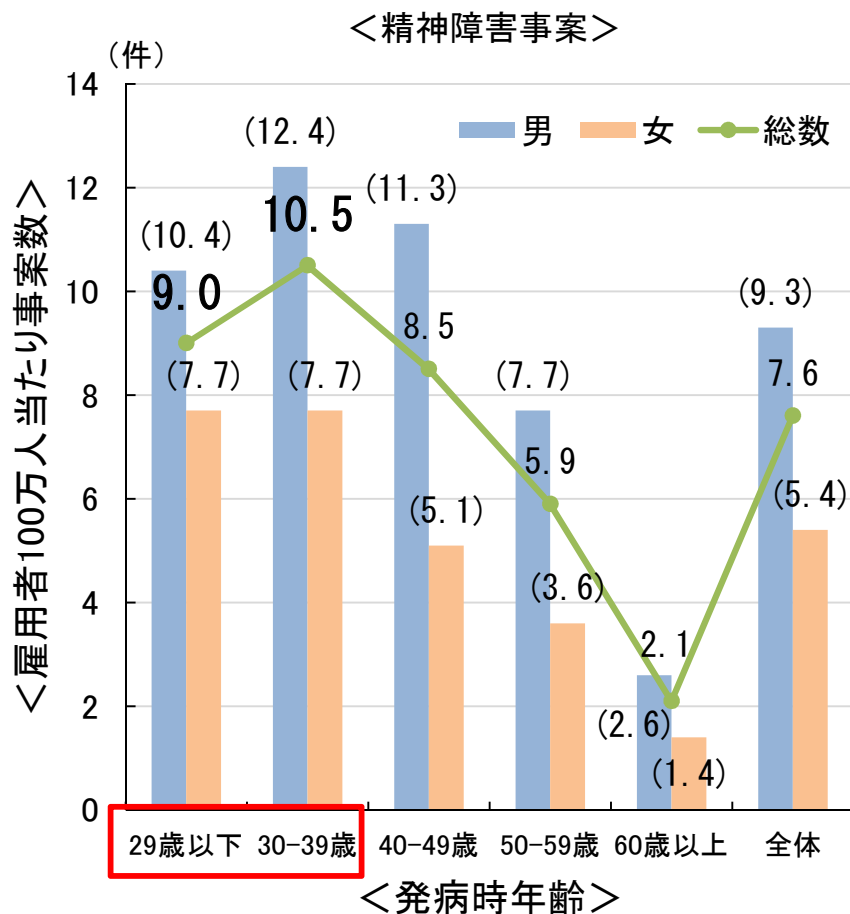
3. 雇用者100万人当たりの事案数のうち、漁業については、雇用者数が100万人未満であるため、平成22年1月～平成27年3月までの約5年間の実際の事案数（6件）よりも多いことに留意が必要。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

「精神障害」事案の分析結果（その2）

- 労災認定された業務上事案を雇用者100万人当たりで見ると、30歳代、29歳以下の若年層で多く、男性では30歳代が、女性では29歳以下、30歳代が最も多い（第3-5図の左）。
- 自殺事案については、男性では40歳代が、女性では29歳以下が最も多い（第3-5図の右）。

第3-5図 性・年齢階級別の雇用者100万人当たりの事案数（精神障害、業務上事案）



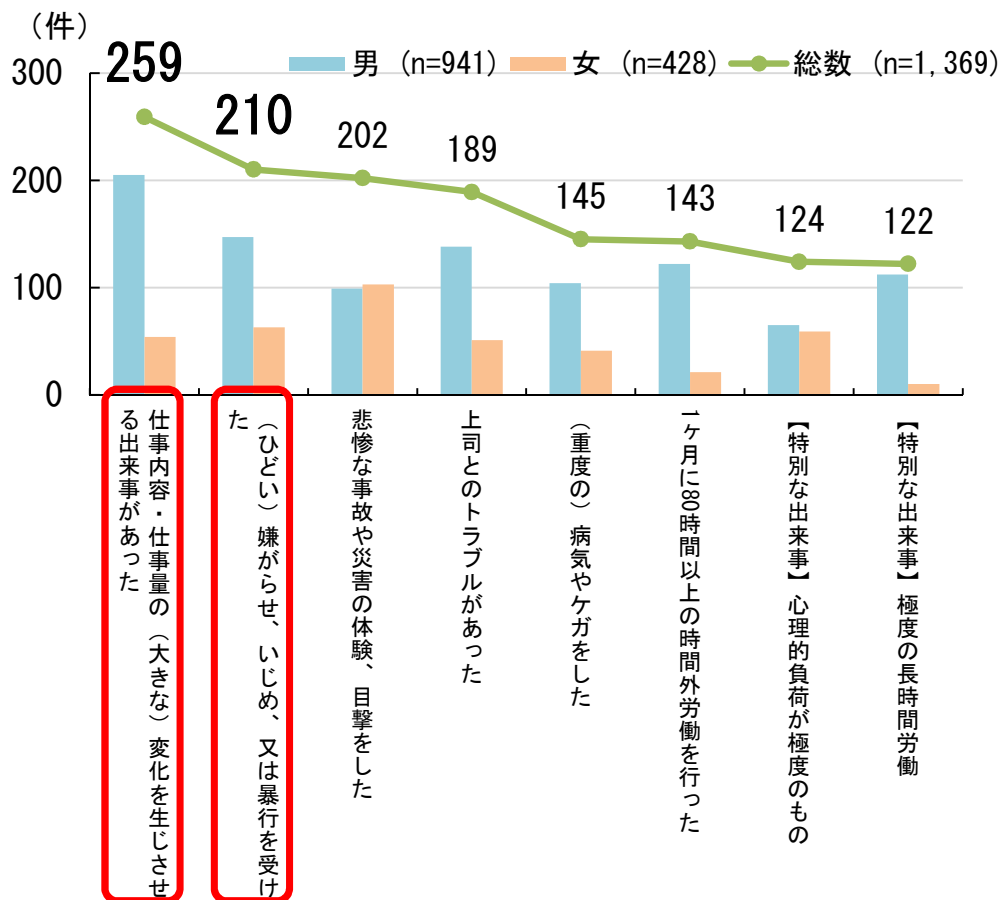
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

「精神障害」事案の分析結果（その3）

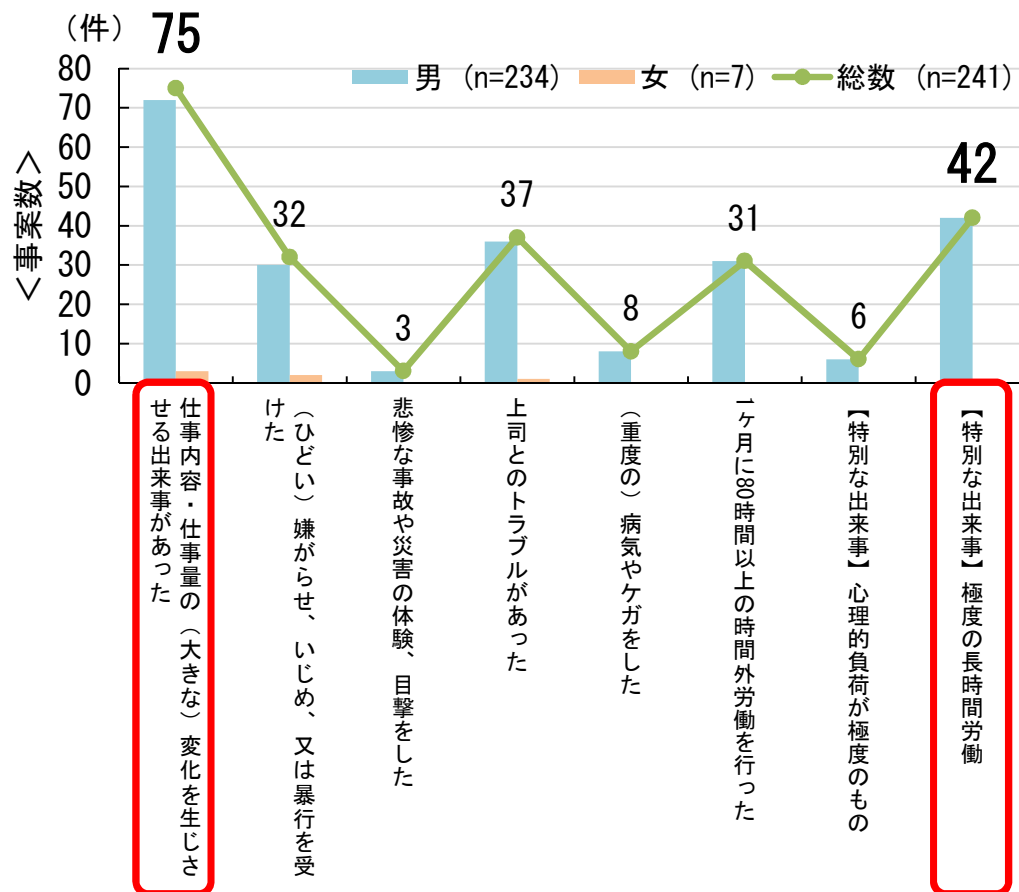
- 労災認定された業務上事案を出来事別でみると、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当した事案が最も多く、次いで、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が多い（第3-6図の左）。
- 自殺事案では、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」に該当した事案が最も多く、次いで、特別な出来事である「極度の長時間労働」が多い（第3-6図の右）。

第3-6図 主な出来事別の事案数（精神障害、業務上事案）

＜精神障害事案＞



＜精神障害のうち自殺事案＞



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成27年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
 （注）出来事（特別な出来事を含む。）のうち該当数が多いもののみ記載した。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

過労死等が多く発生しているとの指摘がある重点業種（自動車運転従事者、外食産業）の調査結果

<趣旨>

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で「過労死等が多く発生しているとの指摘がある」ものとして挙げられている5業種・職種（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療等）について、過労死等の全体像を明らかにする必要があることから、平成28年度は「自動車運転従事者」、「外食産業」について、より掘り下げた調査分析を実施したもの。

<調査対象>

- ①平成22（2010）年1月から平成27（2015）年3月の期間における脳・心臓疾患と精神障害による労災認定事案のうち、「運輸業，郵便業」（自動車運転従事者に限る。）と「宿泊業，飲食サービス業」（外食産業に限る。）の2業種を分析
- ②運送業（バス、タクシー、トラック）及び外食産業の、企業及び労働者を対象に、平成28年12月から平成29年2月にかけてアンケート調査を実施。

【運送業】

運送業の企業	4,000社（回答 760件）
調査対象企業における自動車運転従事者	約4万人（回答4,678件）

【外食産業】

外食産業の企業	4,000社（回答 451件）
調査対象企業におけるスーパーバイザー等、店長、店舗従業員	約4万人（回答2,533件）

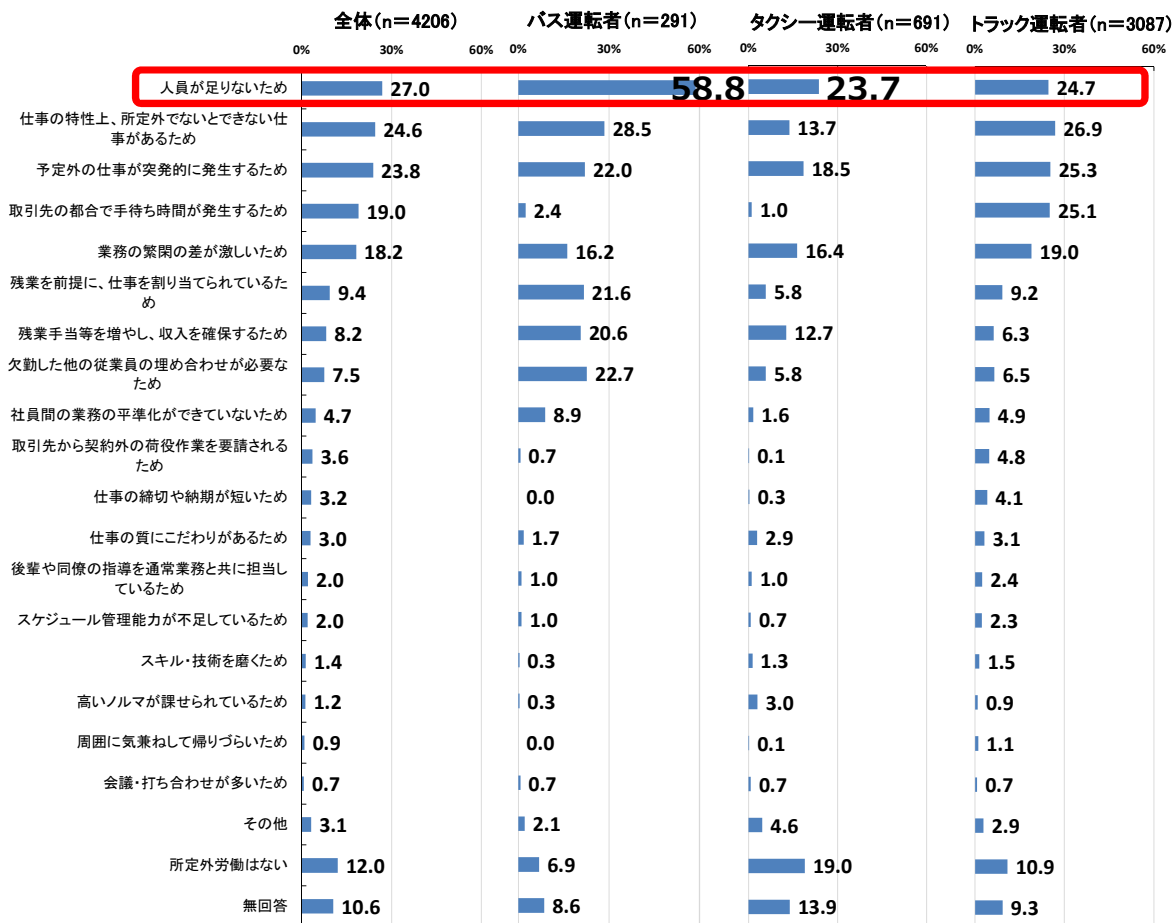
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（自動車運転従事者）

自動車運転従事者の過労死等の防止のために（1）

➤ 自動車運転従事者を適正に配置することが必要である。

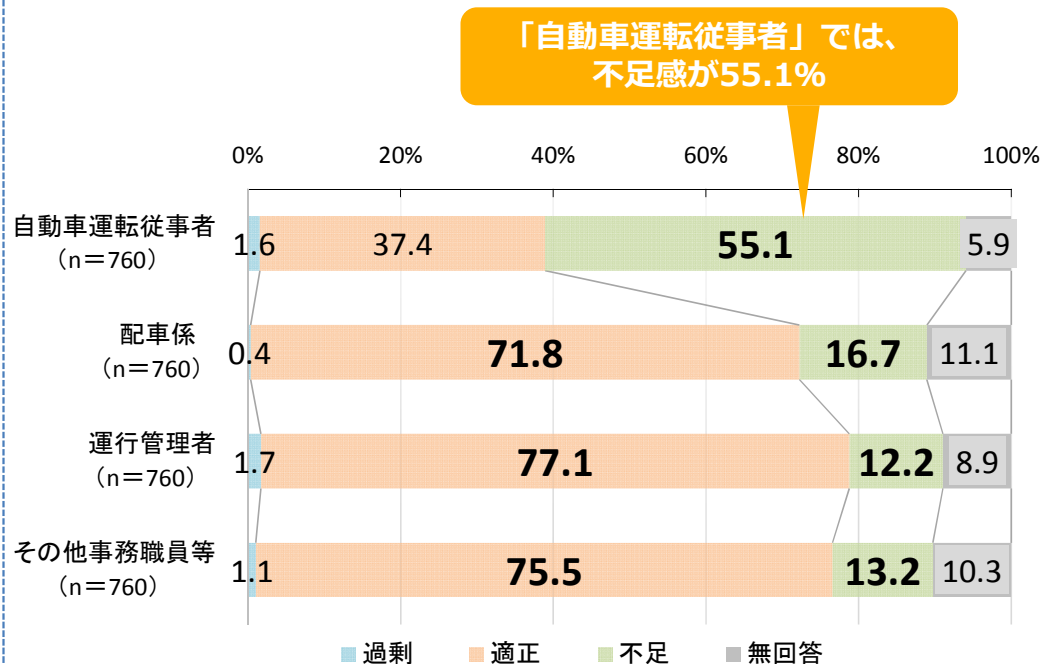
① 自動車運転従事者に所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由【労働者調査】

⇒「バス運転者」、「タクシー運転者」では、「人員が足りないため」と回答した者の割合がそれぞれ58.8%、23.7%で最も高い。



② 業務量に比した人員不足感【企業調査】

⇒「自動車運転従事者」について、「不足」が55.1%であるのに対し、「配車係」、「運行管理者」、「その他事務職員等」については、「不足」がそれぞれ16.7%、12.2%、13.2%と低く、70%以上の企業が「適正」と回答。



（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
 （注）1. 全体の調査数には職種（従事している仕事）が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。
 2. 正規雇用者について集計（複数回答）。

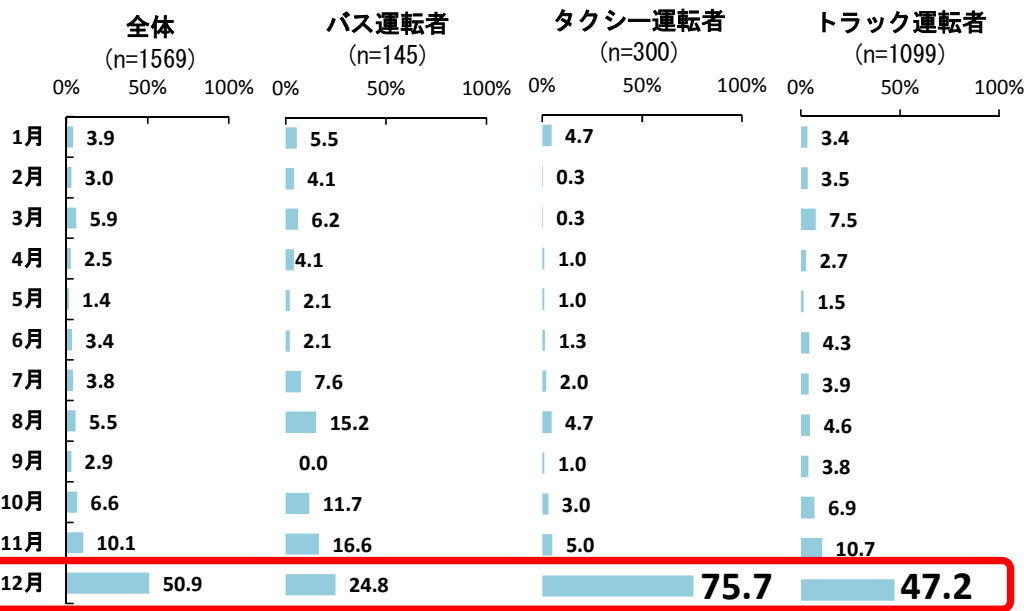
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（自動車運転従事者）

自動車運転従事者の過労死等の防止のために（2）

➤ 12月の休日労働、深夜勤務の削減を行うなど、繁閑の差を緩和することが過労死等の防止に有効と考えられる。

③自動車運転従事者の最も深夜勤務回数が多かった月【労働者調査】

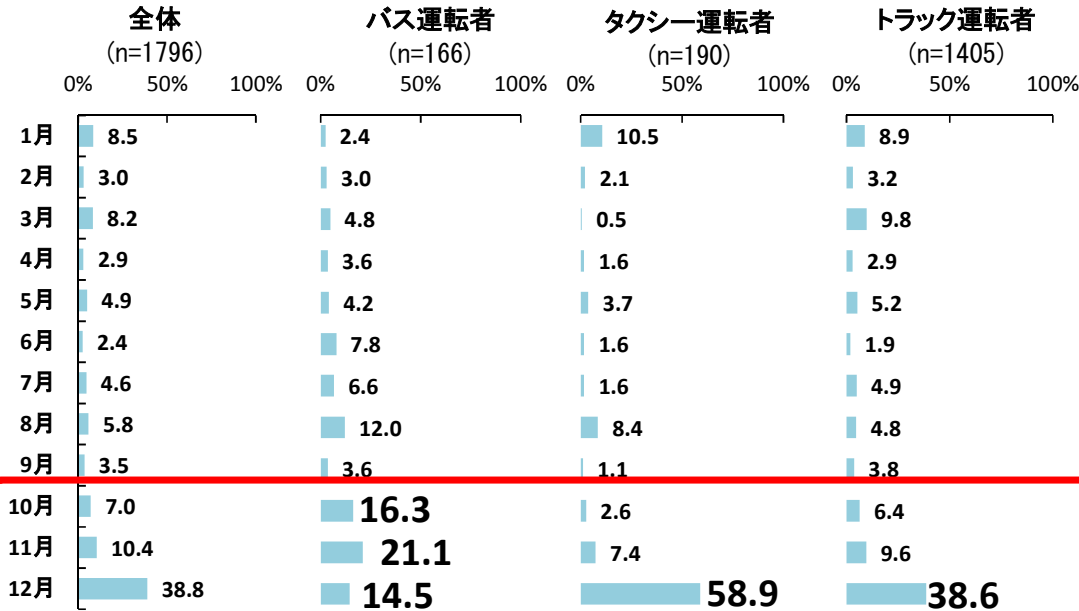
⇒いずれの職種も「12月」が最も多かった。職種別にみると、「タクシー運転者」で「12月」の割合が75.7%と特に多く、また、バス運転者では、他の職種に比べ、「8月」の割合が15.2%と高い。



(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 1. 最も深夜勤務回数が多かった月について有効回答のあった正規雇用者(調査数 n=1569)について集計。
2. 全体の調査数には職種(従事している仕事)が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

④自動車運転従事者の最も休日出勤回数が多かった月【労働者調査】

⇒「タクシー運転者」、「トラック運転者」では「12月」の割合がそれぞれ58.9%、38.6%と最も高い。「バス運転者」では「11月」の割合が21.1%で最も高く、次いで、「10月」が16.3%、「12月」が14.5%と高い。



(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 1. 最も休日出勤回数が多かった月について有効回答のあった正規雇用者(調査数 n=1796)について集計。
2. 全体の調査数には職種(従事している仕事)が無回答の者を含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

⑤被災者の発症月

⇒脳・心臓疾患の発症時期は、1月～3月の厳寒期と7月～9月の猛暑期が多い。

		(上段: %、下段: 件)											
		1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月
全体 (n=415)		10.1	9.9	9.6	7.0	7.2	8.0	9.4	9.4	8.9	6.3	7.0	7.2
		42	41	40	29	30	33	39	39	37	26	29	30

(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センター「平成28年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
(注) 「運輸、郵便業」のうち、自動車運転者従事者であって、運転業務が脳・心臓疾患の原因となった事案を集計

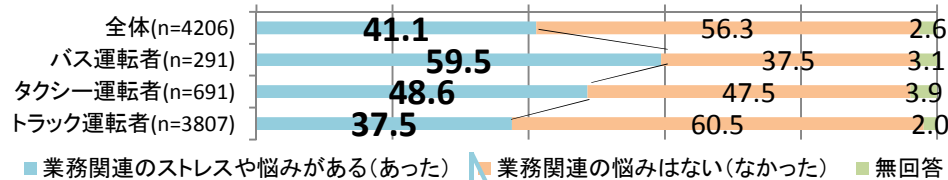
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（自動車運転従事者）

自動車運転従事者の過労死等の防止のために（3）

- 長時間労働以外の業務関連のストレス要因への対応（メンタルヘルス対策など）が必要である。
- また、トラック運転者の時間外労働削減のためには、引き続き、トラック運送事業者、荷主、行政が一体となり、取引環境の改善を図るための取組みを進めていくことが必要である。

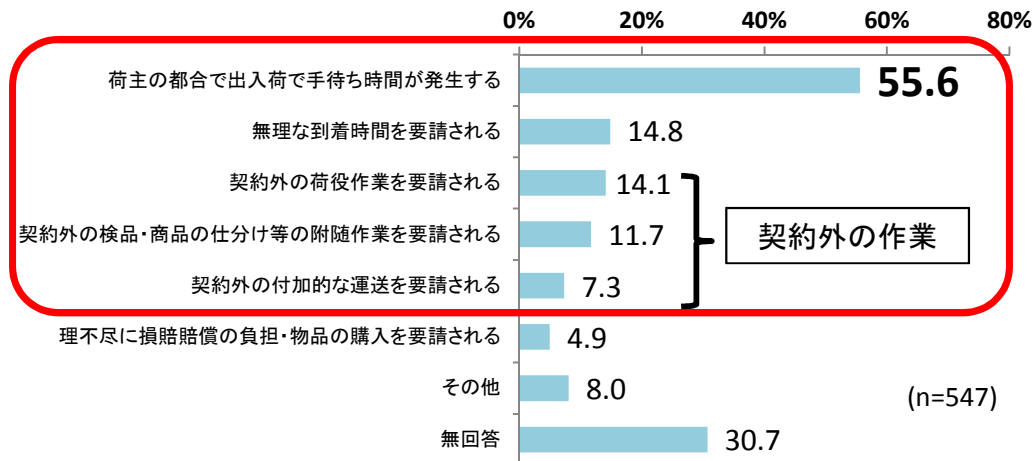
ストレスや悩みの内容（業務関連）【労働者調査】

⇒「バス運転者」では「長時間労働の多さ」(48.0%)、「タクシー運転者」では「売上・業績等」(49.7%)、「トラック運転者」では「仕事での精神的な緊張・ストレス」(42.5%)が最も高かった。



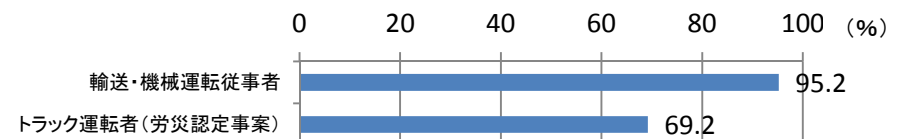
トラックの企業における取引慣行として荷主から要請される事項又は荷主の都合で発生する事項【企業調査】

⇒「荷主の都合で出入荷で手待ち時間が発生する」が55.6%で最も多く、また、契約外の作業に関する項目への回答も多かった。



健康診断受診率

⇒「輸送・機械運転従事者」（自動車運転従事者含む）の受診率は95.2%であるところ、労災認定事案の「トラック運転者」の受診率は69.2%であった。



（資料出所）厚生労働省作成

- （注）1. 「輸送・機械運転従事者」の受診率は、厚生労働省「平成25年労働安全衛生調査（実態調査）[労働者調査]」より引用
2. 「トラック運転者」の受診率は、労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センターのデータベースより、脳・心臓疾患の労災認定事案について集計したもの。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（外食産業）

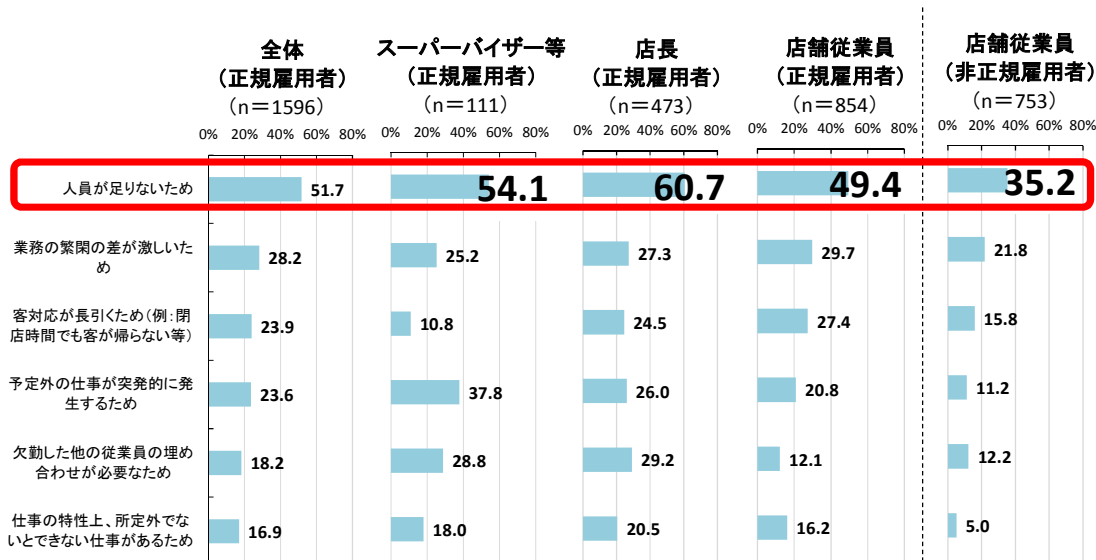
外食産業における過労死等の防止のために（1）

➤特に店舗従業員を適正に配置することが必要である。

①所定外労働（早出・居残り等の残業）が発生する理由【労働者調査】

⇒「スーパーバイザー等（※）」、「店長」、「店舗従業員」（正規・非正規雇用者）のいずれにおいても、「人員が足りないため」が、それぞれ54.1%、60.7%、49.4%、35.2%で最も多かった。

（※）スーパーバイザー・エリアマネージャー（複数の店舗を担当し、売上やレイアウト、在庫管理等の店舗運営について支援・指導を行う者）をいう。



（「全体（正規雇用者）」における上位6位の項目のみ抜粋）

（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

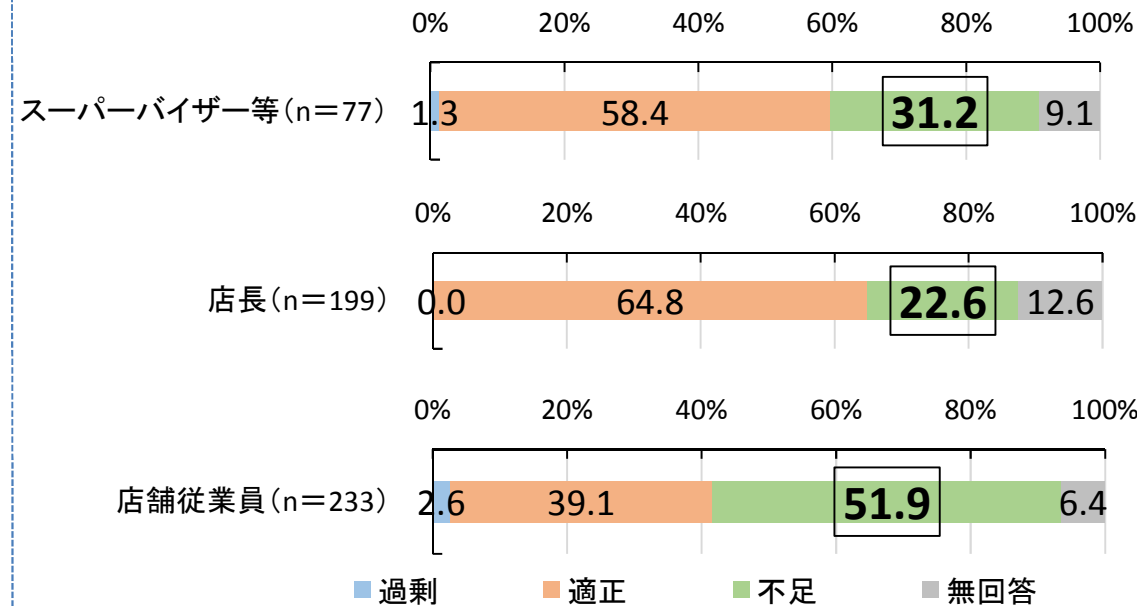
（注）1. 「全体」は、正規雇用者（調査数 n=1596）について集計。

2. 全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

3. 複数回答

②業務量に比した人員不足感【企業調査】

⇒業務量に比した人員不足感についてみると、「不足」と回答した企業は、「スーパーバイザー等」について31.2%、「店長」について22.6%、「店舗従業員」について51.9%であった。



（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）それぞれ、スーパーバイザー等が1人以上いる企業（調査数 n=77）、店長が1人以上いる企業（調査数 n=199）、店舗従業員が1人以上いる企業（調査数 n=233）について集計。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（外食産業）

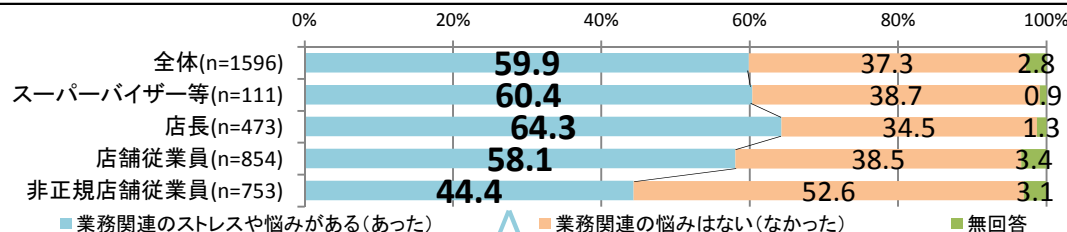
外食産業における過労死等の防止のために（2）

➤「スーパーバイザー等」、「店長」、「店舗従業員」の特性を踏まえ、業務関連のストレス要因への対応（メンタルヘルス対策など）が必要である。

③ストレスや悩みの内容（業務関連）【労働者調査】

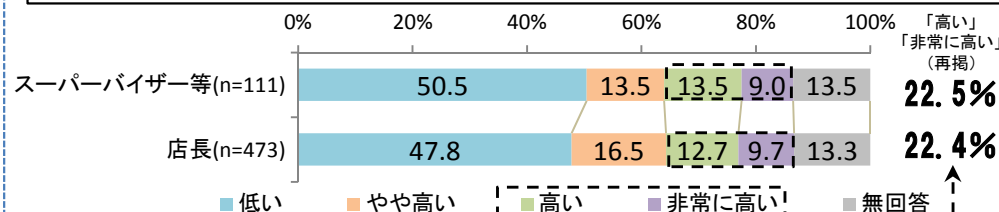
⇒正規雇用者について、業務関連のストレスや悩みの内容をみると、「スーパーバイザー等」と「店長」では「売上・業績等」が最も高く、「店舗従業員」では「仕事での精神的緊張・ストレス」が最も高い。

⇒「スーパーバイザー等」では、他と比べて、「社内で上司と部下の板挟みになること」、「客・取引業者等との折衝・調整」の割合が高い。



④疲労蓄積度（仕事による負担度）【労働者調査】

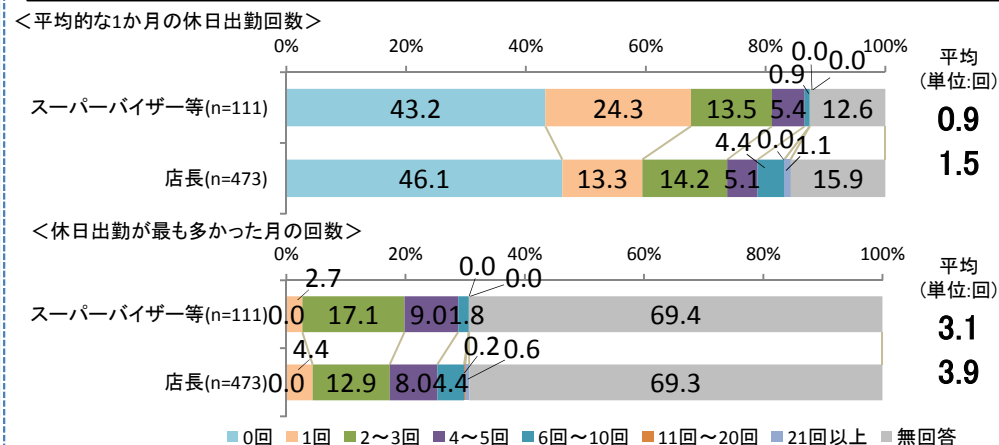
⇒正規雇用者について、直近1か月間の勤務の状況や自覚症状に関する質問により判定した疲労蓄積度が「高い」、「非常に高い」と判定される者の割合をみると、「スーパーバイザー等」が最も高く、次いで「店長」であった。



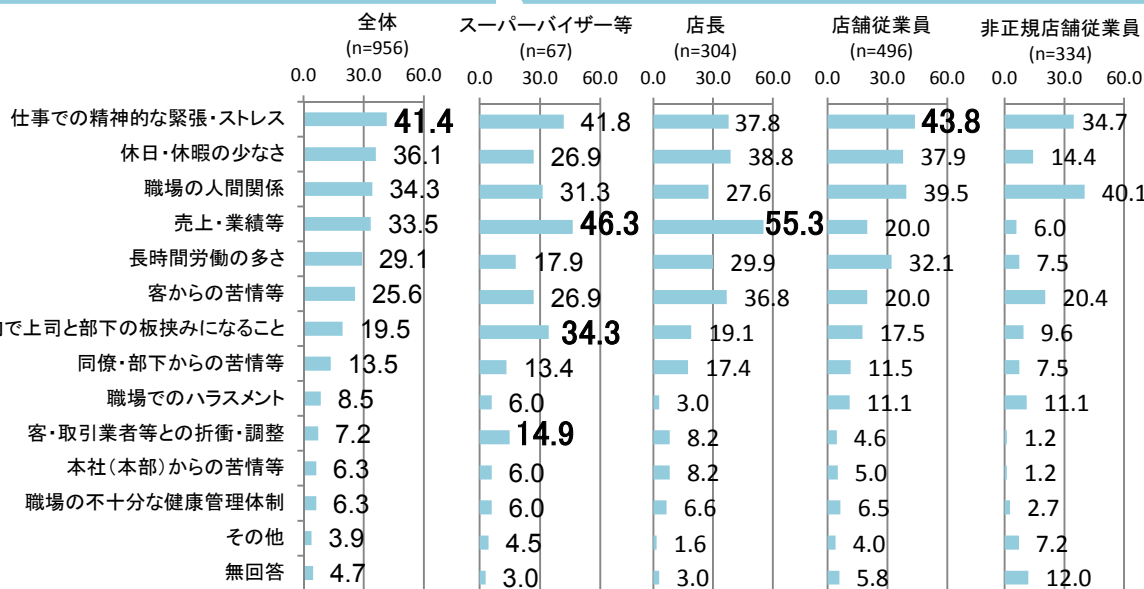
（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

⑤休日出勤回数【労働者調査】

⇒正規雇用者について、過去1年間における休日出勤回数の平均をみると、「店長」は、平均的な1か月で1.5回、休日出勤回数が最も多かった月で3.9回、「スーパーバイザー等」は、それぞれ0.9回、3.1回であった。



（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）無回答の割合が高い点に留意が必要である。



（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）を元に再集計。

（注）1. 業務・業務以外のストレスや悩みの有無について「ある（あった）」と回答した者のうち「業務に関連するストレスや悩みは特にない」と回答した者を除き、集計。

2. 全体の調査数には職種が「その他」と「無回答」のものを含むため、全体の調査数は各職種の調査数の合計と一致しない。

3. 複数回答

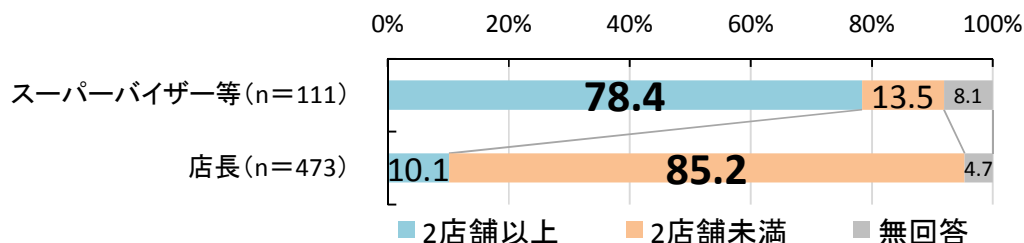
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（外食産業）

外食産業における過労死等の防止のために（3）

- スーパーバイザー等及び店長に対して、本部（本社等）からの店舗運営面等の支援が必要である。
- 無休の店舗においては、定休日設けるなどにより、休日確保することも可能か。

⑥スーパーバイザー等と店長の担当店舗数【労働者調査】

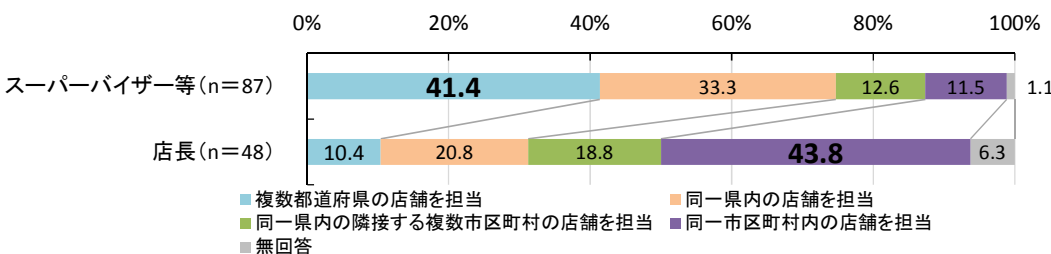
⇒「スーパーバイザー等」では「2店舗以上」が78.4%、「店長」では「2店舗未満」が85.2%であった。



(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 正規雇用者のスーパーバイザー等、正規雇用者の店長について集計

⑦スーパーバイザー等と店長の担当店舗が位置するエリアの広さ【労働者調査】

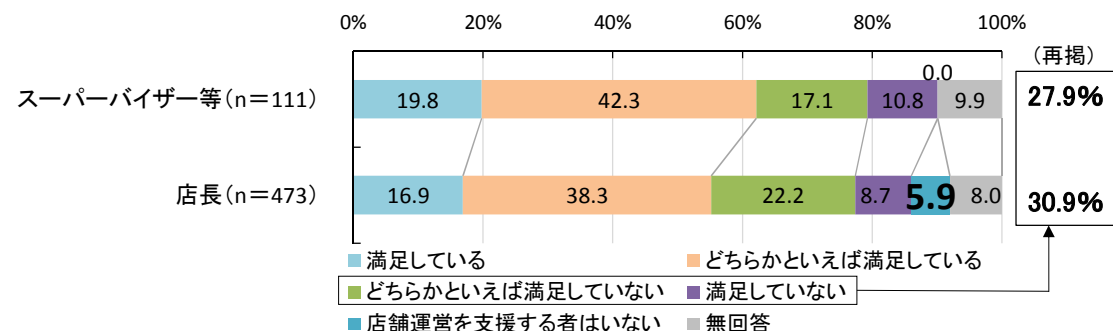
⇒「スーパーバイザー等」では「複数都道府県の店舗を担当」が41.4%で最も多く、「店長」では「同一市区町村内の店舗を担当」が43.8%と最も多かった。



(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 担当店舗数が「2店舗以上」と回答した正規雇用者のスーパーバイザー等、正規雇用者の店長について集計

⑧スーパーバイザー等と店長の店舗運営に関する本部(本社等)からの支援への満足度【労働者調査】

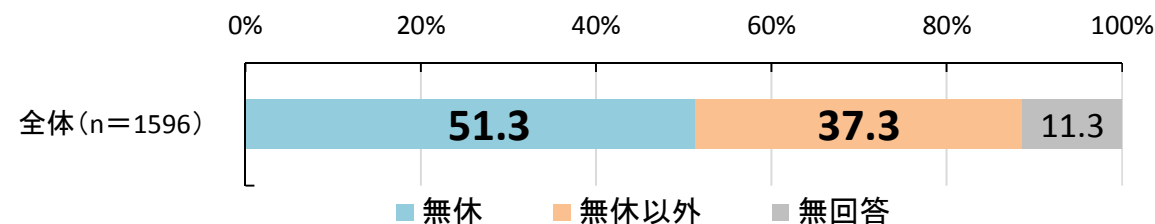
⇒「どちらかといえば満足していない」、「満足していない」が、「スーパーバイザー等」で27.9%、「店長」で30.9%であった。また、「店長」では、「店舗運営を支援する者はいない」が5.9%あった。



(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) それぞれ、正規雇用者のスーパーバイザー等、正規雇用者の店長について集計

⑨担当店舗の営業日【労働者調査】

⇒「無休」が51.3%、「無休以外」が37.3%であった。



(資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 正規雇用者(調査数 n=1596)について集計。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（法人役員・自営業者）

法人役員・自営業者をめぐる調査結果

<趣 旨>

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、雇用労働者のみならず法人役員・自営業者についても、過重労働の実態やその背景を明らかにする必要があることから実施したものの。

<調査対象>

法人役員：6,000人(回答985人)、自営業者：5,000人（回答1,296人）を対象に平成28年12月から平成29年1月にかけてアンケート調査を実施。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（法人役員・自営業者）

法人役員・自営業者の過労死等の防止のために（1）

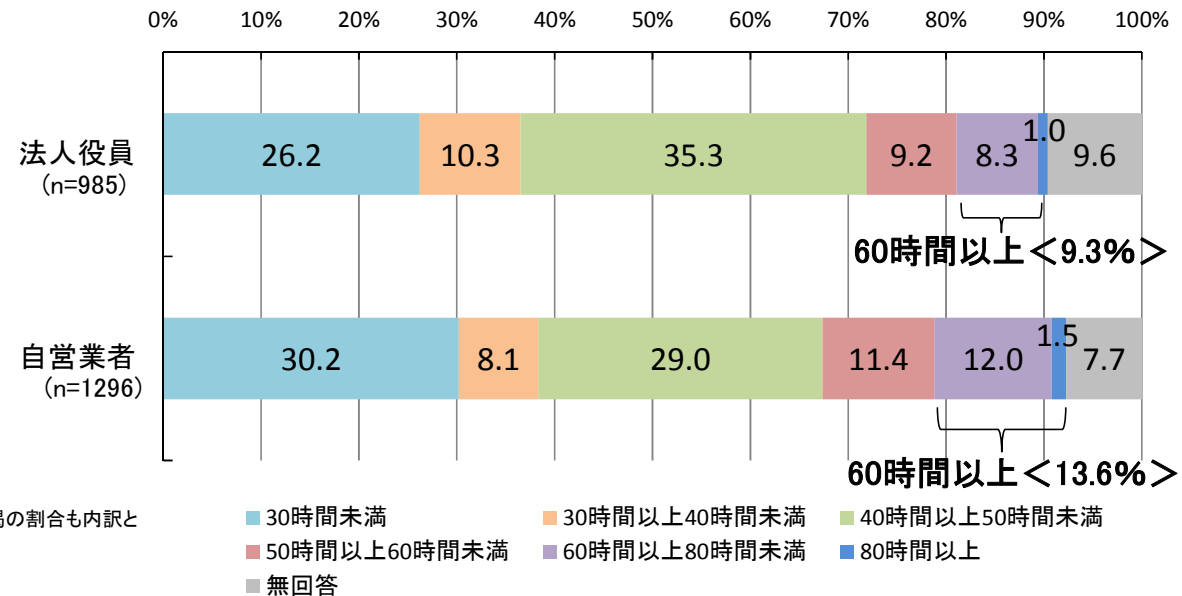
➤健康に働き続けるには、法人役員、自営業者も一般の労働者と同様に、日頃から労働時間を適正に把握し、長時間労働を抑制していくことが課題である。

①平均的な1週間当たりの実労働時間（第3－7図）

⇒法人役員・自営業者ともに「30時間未満」の者及び「40時間以上50時間未満」の者の割合が高いが、「60時間以上」(※)も、法人役員が9.3%、自営業者が13.6%となっている。

(※) 法人役員・自営業者は、法定労働時間が定められていないが、労働基準法第32条第1項で定められた労働者の1週間当たりの法定労働時間40時間を基に、1か月当たりの時間外労働時間を換算すると概ね80時間以上に相当する者

第3－7図 平均的な1週間当たりの実労働時間



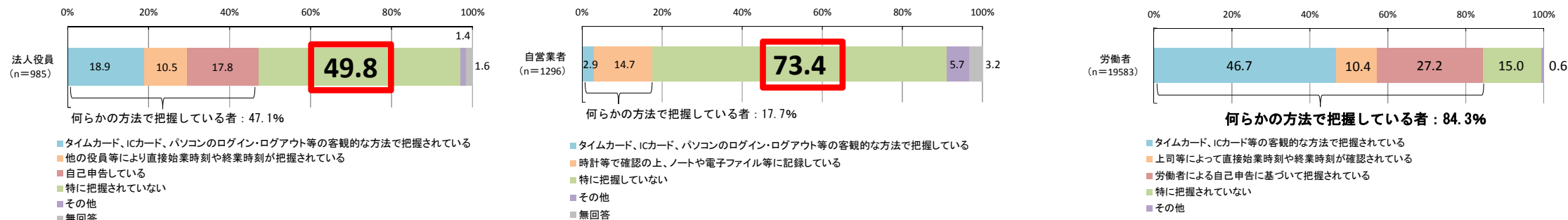
(資料出所)厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 割合の数値(内訳)はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が100%にならない場合がある。同様に再掲の割合も内訳と一致しない場合がある。

② 労働日数・労働時間の把握方法について（第3－8図）

労働時間の把握方法について、「特に把握していない」者の割合は、法人役員が49.8%、自営業者が73.4%となっている。

第3－8図 労働日数・労働時間の把握方法



(資料出所)：厚生労働省「平成27年度、28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 1. 「他の役員等により直接始業時刻や終業時刻が把握されている」については、自営業者の調査票では選択肢を設けていない。

2. 割合の数値(内訳)はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が100%にならない場合がある。同様に再掲の割合も内訳と一致しない場合がある。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（法人役員・自営業者）

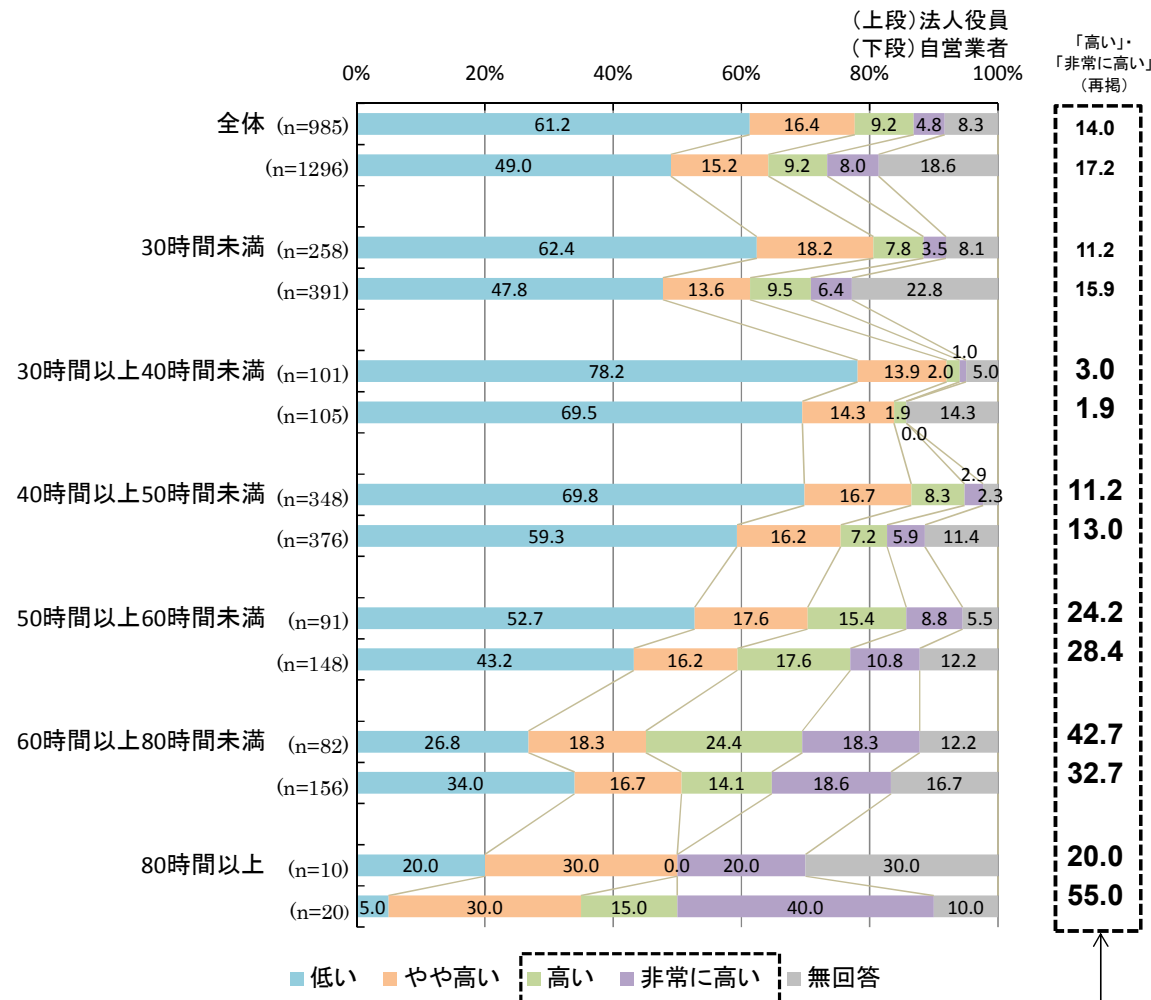
法人役員・自営業者の過労死等の防止のために（2）

➤労働時間が長くなると疲労蓄積度が高い者の割合がより多くなるが、自分のペースで仕事をすることや、休日に息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間があることは、疲労蓄積度を低くすることが示唆される。

③疲労蓄積度（仕事による負担度）【平均的な1週間当たりの実労働時間別】（第3－9図）

⇒平均的な1週間当たりの実労働時間別に疲労蓄積度をみると、1週間当たりの実労働時間が30時間以上の場合には、実労働時間が長いほど、疲労蓄積度が「非常に高い」又は「高い」者の割合が高い傾向になっている。

第3－9図 疲労蓄積度（仕事による負担度）【平均的な1週間当たりの実労働時間別】



（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究事業」（委託事業）

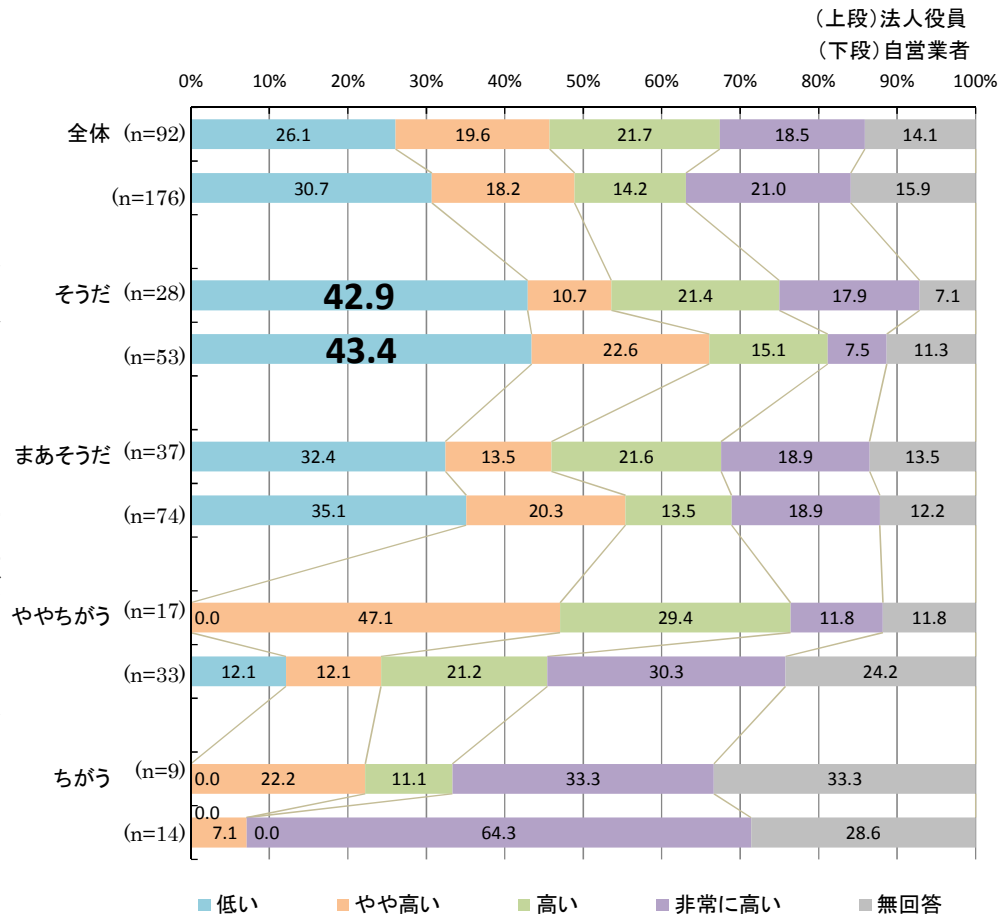
- （注）1. 過去1年間における平均的な1週間当たりの実労働時間の区分ごとにグラフの上段が法人役員（n=985）、下段が自営業者（n=1296）となっている。
2. 全体の調査数には1週間当たりの実労働時間が無回答のものを含むため、全体の調査数は各1週間当たりの実労働時間の調査数の合計と一致しない。
3. 割合の数値（内訳）はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が100%にならない場合がある。同様に再掲の割合も内訳の合計と一致しない場合がある。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（法人役員・自営業者）

④ 平均的な1週間当たりの実労働時間が60時間以上の者の疲労蓄積度（仕事による負担度）【仕事の特性別】（第3－10図）

⇒過去1年間における平均的な1週間当たりの実労働時間が60時間以上の者について、仕事の特性別に疲労蓄積度をみると、「自分のペースで仕事ができる」について「そうだ」と回答している者は、疲労蓄積度が「低い」者の割合がそれぞれ42.9%、43.4%と高くなっている。

第3－10図 平均的な1週間当たりの実労働時間が60時間以上の者の疲労蓄積度（仕事による負担度）【仕事の特性別】

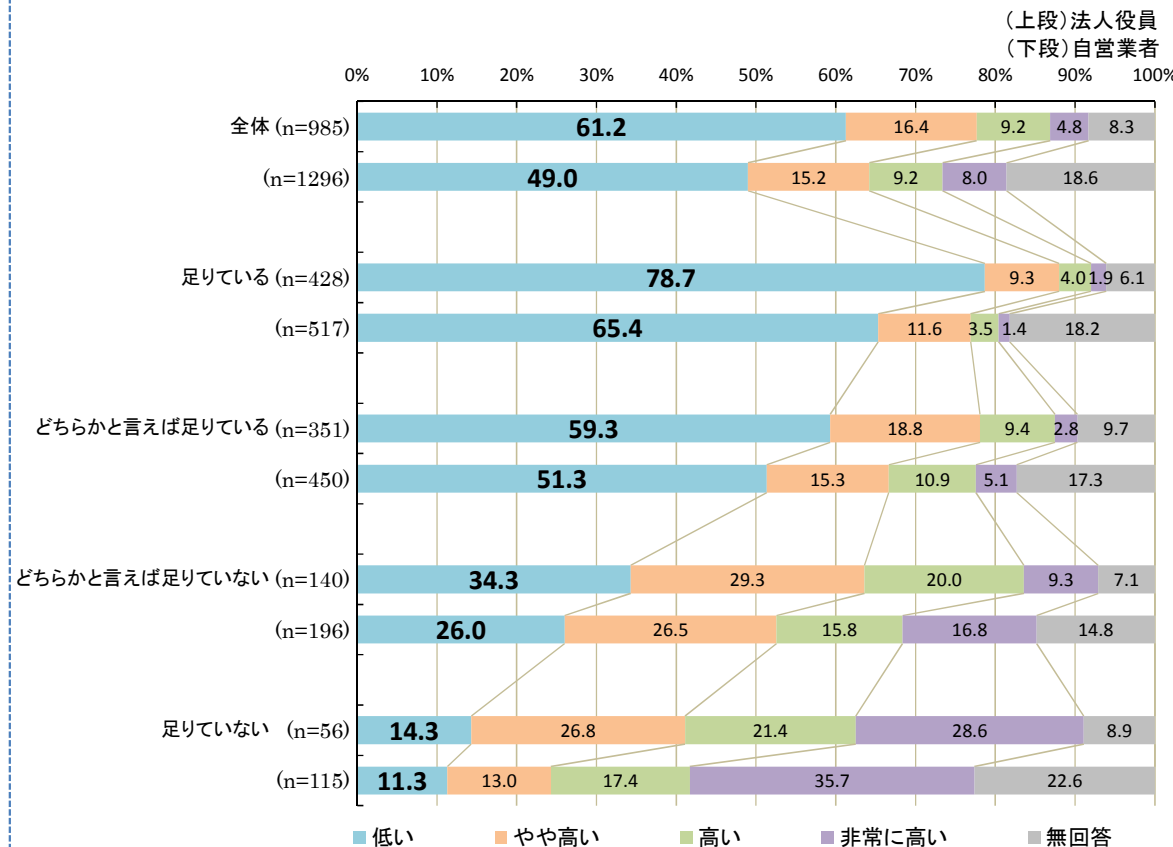


（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）1. 全体の調査数には仕事の特性が無回答の者も含むため、全体の調査数は各調査数の合計と一致しない。
2. 割合の数値（内訳）はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が100%にならない場合がある。

⑤ 疲労蓄積度（仕事による負担度）【休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別】（第3－11図）

⇒休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別に疲労蓄積度をみると、休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間が「足りている」者ほど、疲労蓄積度が「低い」者の割合が高くなっている。

第3－11図 疲労蓄積度（仕事による負担度）【休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況別】



（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）1. 全体の調査数には休日における息抜き・趣味活動・家族の団らん等の時間の充足状況が無回答の者も含むため、全体の調査数は各調査数の合計と一致しない。
2. 割合の数値（内訳）はそれぞれ四捨五入しているため、内訳の合計が100%にならない場合がある。

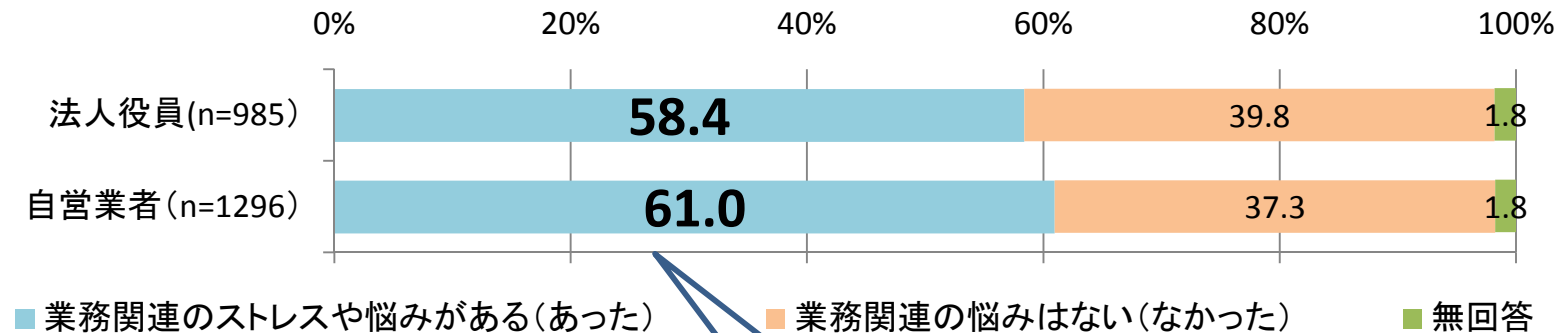
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果（法人役員・自営業者）

法人役員・自営業者の過労死等の防止のために（3）

➤ 業務関連のストレス要因への対応（メンタルヘルス対策など）も課題である。

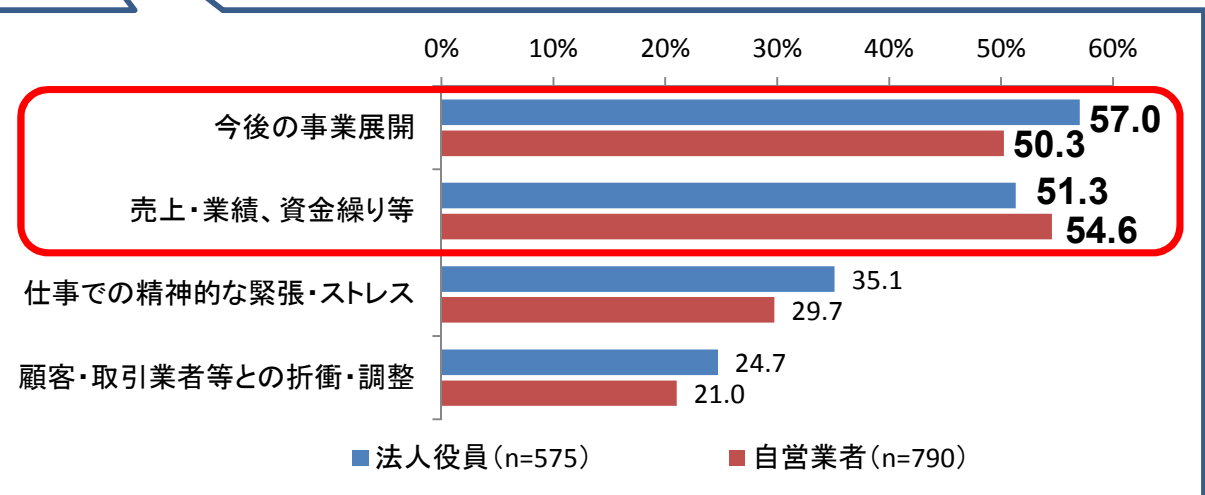
⑥業務のストレスや悩みの有無

⇒過去半年間における業務関連のストレスや悩みの有無について、ある（あった）として回答している者は 法人役員が58.4%、自営業者が61.0%となっている。



⑦業務のストレスや悩みの内容

⇒過去半年間における業務関連のストレスや悩みの有無について、内容を質問したところ、法人役員、自営業者ともに「今後の事業展開」、「売上・業績、資金繰り等」など経営に関するものの割合が高くなっている。



（資料出所）：厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）を元に再集計。

（注）業務・業務以外のストレスや悩みについて「ある（あった）」と回答した者のうち「業務に関連するストレスや悩みは特にない」と回答した者を除き、集計。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

平成27年度調査結果の再集計・分析^(注1)

＜趣旨＞平成27年度に実施した労働者向けのアンケート調査（以下「平成27年度調査」^(注2)という。）を用いて、『労働時間把握の正確性』、『残業手当の支給の有無』、『残業を行う場合の手続き』などが、「平均的な1週間当たりの残業時間」（以下「週の残業時間」という。）、「年次有給休暇の取得日数（平成26（2014）年度）」（以下「年間の年休取得日数」という。）、「メンタルヘルスの状況（GHQ-12^(注3)）」（以下「メンタルヘルス状況」という。）に、どのような影響を及ぼすか等を分析。

＜対象データ＞平成27年度調査において、「フルタイムの正社員」であり、かつ「通常の勤務時間制度」で働いていると回答のあった者（7,242人）。

＜分析方法＞最小二乗法による重回帰分析^(注4)。

（注）

1. 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

＜URL＞<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000174210.pdf>

2. 全業種・職種の民間雇用労働者20,000人（回答者19,583人）を対象に、労働時間や生活時間の実態、ストレスの状況等を把握するためのアンケート調査をインターネットで実施。

（厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

＜URL＞http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyou/0000124199_1.pdf）

3. GHQ（The General Health Questionnaire, GHQ精神健康調査票）はイギリスMaudsley精神医学研究所のGoldberg博士によって開発された質問紙尺度である。主として神経症者の症状把握、評価及び発見に有効なスクリーニング調査であり、国際比較研究も可能とされる。60問からなる調査のほかに、30問、28問、12問の短縮版があり、それぞれの日本版は株式会社日本文化科学社が著作権を有する。平成27年度調査では最も簡便な12問からなる日本版GHQ12を使用した。スコアの算出にあたってはGHQ法を用いて算出した（各問の回答に応じて0点又は1点を付与し、0～12点の合計得点を算出）。スコアが高いほど精神的には不健康であり（メンタルヘルスの状態が悪化する）、低いほど良好である（メンタルヘルスの状態が良好になる）と言える。

4. 重回帰分析は多変量解析の1つであり、1つの被説明変数を複数の説明変数で説明・予測するもの。「被説明変数＝ $b_1 \times \text{説明変数1} + b_2 \times \text{説明変数2} + \dots + b_0$ 」で表わされる。各説明変数の偏回帰係数（ b_1 、 b_2 …）が有意である場合、正の値を取れば正の方向に、負の値を取れば負の方向に、被説明変数に影響を及ぼしていると判断される。なお、今回の場合、被説明変数を「平均的な1週間当たりの残業時間」、「年次有給休暇の取得日数」、「メンタルヘルスの状況」とし、説明変数を白書のP142の第4-1表で示したものとしている。

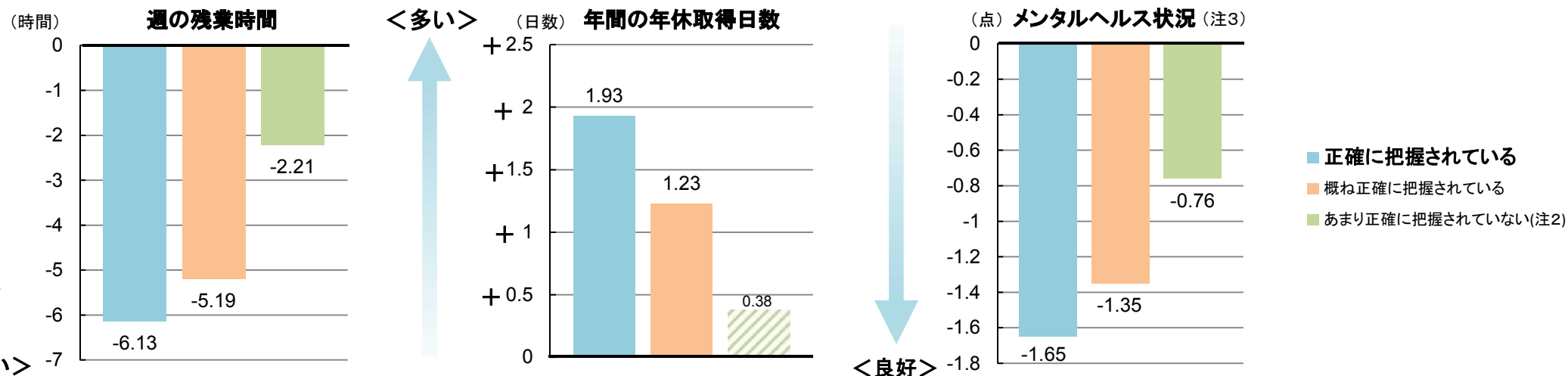
第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

分析結果（その1）～「労働時間の正確性」、「残業手当の支給の有無」が及ぼす影響～

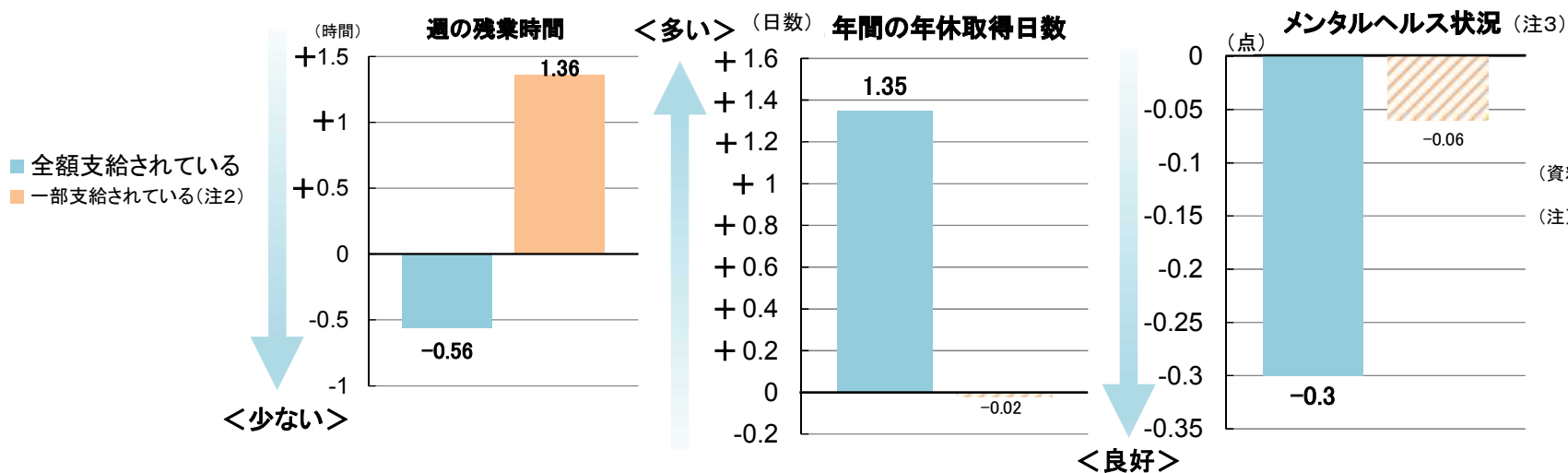
➤『労働時間を正確に把握すること』及び『残業手当を全額支給すること』が、「残業時間の減少」、「年休取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資すること。

が示唆される。

第3-12図 労働時間把握の正確性が与える影響度【「正確に把握されていない」を0《基準》とした場合】（注1）



第3-13図 残業手当の支給の有無が与える影響度【「支給されていない」を0《基準》とした場合】（注1）



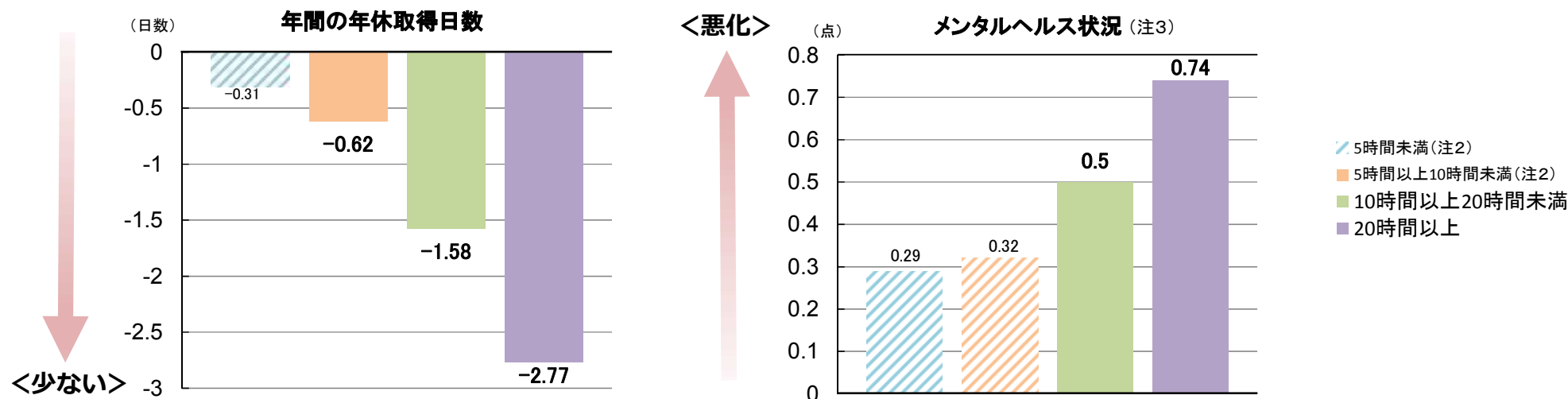
（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
 （注）1. 年間の年休取得日数とメンタルヘルス状況の図中に示されたシャドウをかけた部分を除いて、全て統計的に1%水準で有意であったものを記載している。
 2. 年間の年休取得日数とメンタルヘルス状況の図中に示されたシャドウをかけた部分は、該当変数が統計的に有意ではなかったことを示している。
 3. 「メンタルヘルス状況」は日本版GHQ（The General Health Questionnaire、GHQ精神健康調査票）を用いており、0～12点で評価される。点数が高いほどメンタルヘルスの状態が悪く、点数が低くなるほどメンタルヘルスの状態が良好になることを意味するものである。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

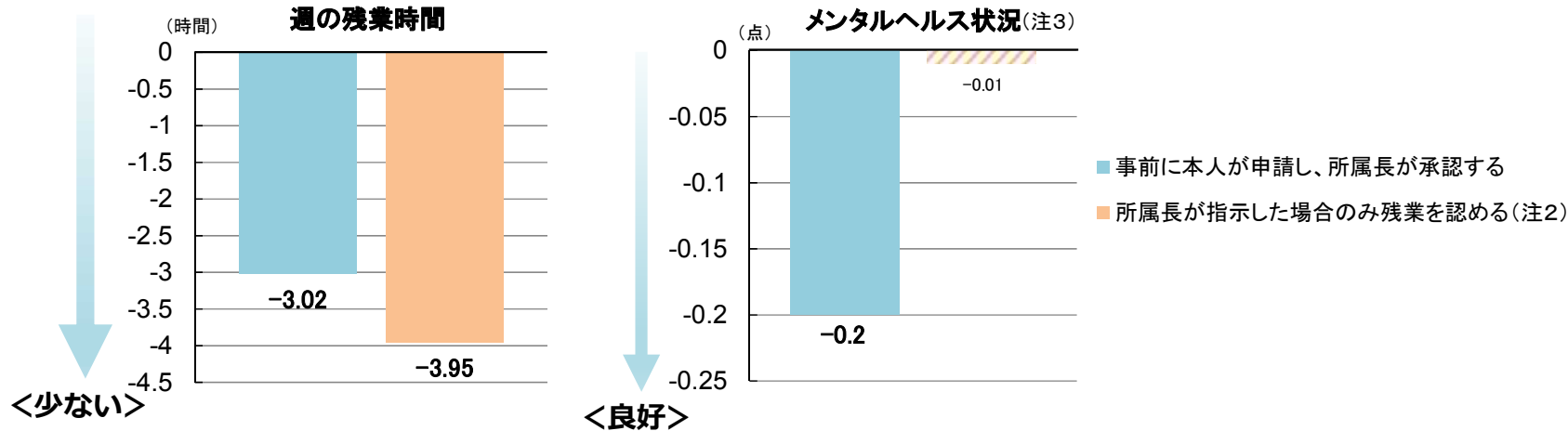
分析結果（その2）～「残業時間」、「残業を行う場合の手続き」が及ぼす影響～

- 『残業時間を0時間に近づける』ことが、「年休取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資すること。
 - 残業を行う場合に『所属長が残業を承認する』ことが、「残業時間の減少」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資するとともに、『所属長の指示による残業』は、「残業時間の減少」により寄与すること。
- が示唆される。

第3-14図 平均的な1週間当たりの残業時間が与える影響度【「0時間」を0《基準》とした場合】（注1）



第3-15図 残業を行う場合の手続きが与える影響度【「本人の意思や所属長の指示に関わらず残業が恒常的にある」を0《基準》とした場合】（注1）



（資料出所）厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

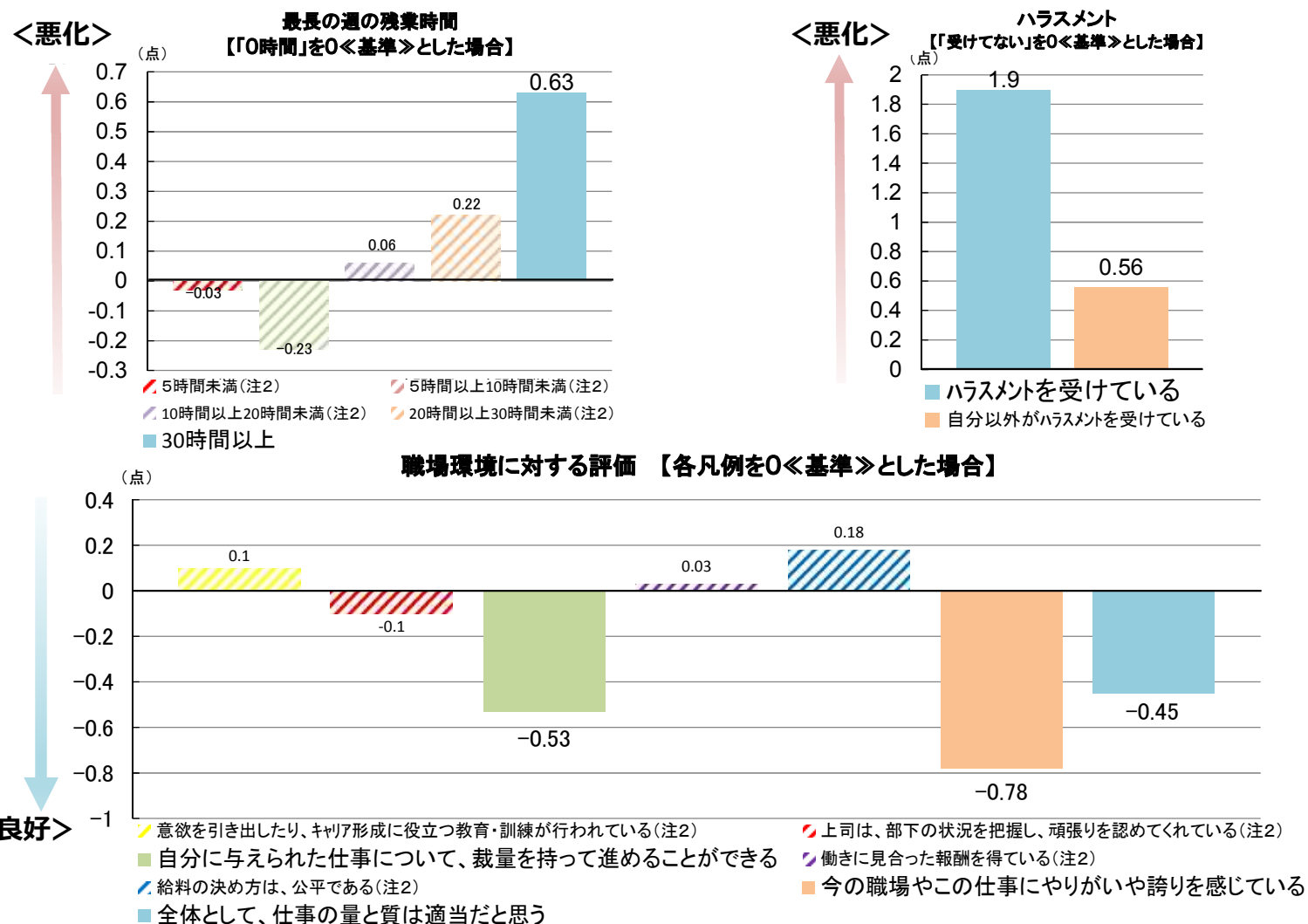
- （注）1. 年間の年休取得日数とメンタルヘルス状況の図中に示されたシャドウをかけた部分は、全て統計的に1%もしくは5%水準で有意であったものを記載している。
2. 年間の年休取得日数とメンタルヘルス状況の図中に示されたシャドウをかけた部分は、該当変数が統計的に有意ではなかったことを示している。
3. 「メンタルヘルス状況」は日本版GHQ (The General Health Questionnaire、GHQ精神健康調査票)を用いており、0～12点で評価される。点数が高いほどメンタルヘルスの状態が悪く、点数が低くなるほどメンタルヘルスの状態が良好になることを意味するものである。

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

分析結果（その3）～「残業時間」、「ハラスメント」、「職場環境に対する評価」が及ぼす影響～

- 『最長の週の残業時間が30時間以上であること』、『ハラスメントがある職場』は、「メンタルヘルスの状態」が悪くなること。
 - 『裁量をもって仕事を進めることができる』、『仕事に誇りややりがいを感じる』又は『適当な仕事量である』職場環境を構築することは、「メンタルヘルスの状態」が良くなること。
- が確認された。

第3-16図 「メンタルヘルス状況」に与えるその他の影響度(主なもの)(注1、注3)



- (資料出所) 厚生労働省「平成28年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
- (注) 1. 最長の週の残業時間、職場環境に対する評価の図中に示されたシャドウをかけた部分を除いて、全て統計的に1%もしくは5%水準で有意であったものを記載している。
2. 最長の週の残業時間、職場環境に対する評価の図中に示されたシャドウをかけた部分は、該当変数が統計的に有意ではなかったことを示している。
3. 「メンタルヘルス状況」は日本版GHQ(The General Health Questionnaire、GHQ精神健康調査票)を用いており、0～12点で評価される。点数が高いほどメンタルヘルスの状態が悪く、点数が低くなるほどメンタルヘルスの状態が良好になることを意味するものである。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

「『過労死等ゼロ』緊急対策」(平成28年12月26日「長時間労働削減推進本部」決定)

1 違法な長時間労働^(※)を許さない取組みの強化

(1) 新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底

ア 過重な長時間労働や割増賃金の未払いを防止し、使用者における労働時間の適正把握を徹底するため、平成29年1月20日に「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を発出。

【ガイドラインの概要】

- (ア)労働時間の考え方(「労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる」ことなど)を明示し、例えば、使用者の指示により業務に必要な学習等を行った時間は労働時間となること
- (イ)「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置」として、「始業・終業時刻の確認及び記録」や「始業・終業時刻の確認及び記録の原則的な方法」とともに、自己申告制により始業・終業時刻の確認及び記録を行わざるを得ない場合に、「自己申告により把握した労働時間」と「入退場記録などから把握した在社時間」に著しい乖離があったときは、使用者が実態調査を行うこと 等

イ 労働基準監督署を通じ、企業に対してガイドラインの遵守についての指導を実施。

ウ ガイドラインに関するリーフレットをWebサイトに掲載するとともに、使用者団体や主要業種別団体等に直接説明。さらに、都道府県労働局において、管内の経済団体に対し、傘下事業主への周知依頼を要請。

(※) 例えば、36協定が未締結であったり、36協定を締結していても締結内容を超えて労働者を働かせるなど労働基準関係法令違反が存在し、1か月当たり80時間を超える時間外・休日労働が行われていること。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

「『過労死等ゼロ』緊急対策」(平成28年12月26日「長時間労働削減推進本部」決定)

1 違法な長時間労働を許さない取組みの強化

(2) 長時間労働等に係る企業本社に対する指導

平成29年1月から、新たに違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業については、企業本社に対し、全社的な改善を図る指導を実施。

(3) 是正指導段階での企業名公表制度の強化

従前より、違法な長時間労働が行われた企業について、その事実を公表してきたが、過労死等事案も要件に含めるなど公表要件を拡大。

【従前の要件】

違法な長時間労働(※)が1年間に3事業場認められた場合

(※) 1か月当たり100時間超が10人以上
又は全労働者の4分の1以上、かつ、
労働時間関係の違反が存在すること



【拡大のポイント】

① 違法な長時間労働(※)が認められること。

(※) 1か月当たり80時間超が10人以上又は全労働者の4分の1以上、かつ、
労働時間関係の違反が存在すること

② 過労死等・過労自殺等で労災支給決定した場合。

→ ①・②のいずれかが2事業場に認められたなどの場合に、企業本社の指導を実施し、是正されない場合に公表

③ 1か月当たり100時間超の時間外・休日労働が認められる労働者と過労死・過労自殺が2事業場に認められた場合などにも企業名を公表

(4) 36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底

平成29年1月～3月に、全国の労働基準監督署で行った最低賃金の履行確保を重点とする監督(15,413事業場)において、36協定未締結事業場(5,915事業場)に対して是正を指導。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

「『過労死等ゼロ』緊急対策」(平成28年12月26日「長時間労働削減推進本部」決定)

2 メンタルヘルス・パワーハラスメント防止対策のための取組みの強化

(1) メンタルヘルス対策に係る企業本社等に対する特別指導

- ア 精神障害による労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施。特に、総合的かつ継続的な改善の指導が必要と認められる場合には、衛生管理特別指導事業場^(※)に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組みの改善について指示。
- イ 概ね3年程度の期間に、精神障害による労災支給決定が2件以上行われた場合には、その企業の本社に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施することにより、全社的なメンタルヘルス対策の取組みについて指導を実施。
特に、過労自殺(未遂を含む。)に係るものが含まれる場合には、企業の本社を衛生管理特別指導事業場^(※)に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組みの改善について指示するとともに、全社的な改善について指導。
(※) 安全衛生改善計画を策定させ、1年間の継続的な指導を行う。

(2) パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底

上記(1)のメンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導や長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」や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指導を実施。

(3) 長時間労働等によりハイリスクな状況にある労働者を見逃さない取組みの徹底

長時間労働等を行うハイリスクな状況にある労働者に、産業医による面接指導など専門家によるケアを適切に実施するため、労働安全衛生規則(昭和47年9月30日労働省令第32号)を改正し、平成29年6月1日から事業者の行う措置として、以下の事項の義務化。

- (ア) 1か月当たり100時間を超える時間外労働を行った労働者の氏名及びその労働者に係る超えた時間に関する情報を産業医に提供しなければならない。
- (イ) 労働安全衛生法(昭和47年6月8日法律第57号)に基づき、医師又は歯科医師が事業者に対し意見を述べる上で、必要となる労働者の業務に関する情報を求められたときは、速やかに、これを提供しなければならない。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

「『過労死等ゼロ』緊急対策」(平成28年12月26日「長時間労働削減推進本部」決定)

3 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組みの強化

(1) 事業主団体に対する労働時間の適正把握等について緊急要請（主要224団体）

- (ア) 時間外・休日労働をさせる場合の36協定の締結の徹底、時間外・休日労働の削減に向けた取組みや36協定の内容の見直し
- (イ) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえた取組みの徹底
- (ウ) 企業・業界団体のトップが自らリーダーシップを発揮し、メンタルヘルス対策の取組みを推進すること
- (エ) パワハラの予防や解決に向けた持続的な取組み
- (オ) 長時間労働の一因となる短納期発注や発注内容の頻繁な変更の抑制等の配慮

(2) 労働者に対する相談窓口の充実

誰でも労働条件に関して無料で相談できる電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を平成29年度より毎日開設（週6日→週7日の開設）。回線も増設。

(3) 労働基準法等の法令違反で公表した事案のWebサイトへの掲載

社会全体で過労死等ゼロを目指す取組みの強化の一つとして、以下について、厚生労働省及び都道府県労働局のWebサイトにおいて一定期間公表（公表日から概ね1年）。

- (ア) 労働基準関係法令違反の疑いで送検し、公表した事案
- (イ) 平成29年1月20日付け基発0120第1号「違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による指導の実施及び企業名の公表について」に基づき、局長が企業の経営トップに対し指導し、その旨を公表した事案

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

働き方改革実行計画(関係部分の概要)

- ・我が国は欧州諸国と比較して労働時間が長く、この20年間フルタイム労働者の労働時間はほぼ横ばい。仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働の是正が必要。このためには、いわゆる36協定でも超えることができない、罰則付きの時間外労働の限度を具体的に定める法改正が不可欠。
- ・労働基準法の改正の方向性は、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会の両団体が時間外労働の上限規制等に関して労使合意したことを踏まえて、以下のとおり。

法改正の考え方

- ・今回の法改正は、まさに、現行の限度基準告示を法律に格上げし、罰則による強制力を持たせるとともに、従来、上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることをできない上限を設定するもの。

時間外労働の上限規制

- ・週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、**原則として、月45時間、かつ、年360時間**とする。
- ・**特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることをできない時間外労働時間を年720時間**とする。
- ・かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限として
 - ① 2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内
 - ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満
 - ③ 原則を上回る特例の適用は、年6回を上限
- ・労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、行政官庁は、当該指針に関し、労使等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策

- ・労働者が健康に働くための職場環境の整備に必要なことは、労働時間管理の厳格化だけではない。上司や同僚との良好な人間関係づくりを併せて推進する。
 - ✓ 職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行う。
 - ✓ 過労死等防止対策推進法に基づく大綱においてメンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討するなど、政府目標を見直す

勤務間インターバル制度

- ・労働時間等設定改善法を改正し、事業者は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課す。
- ・普及促進に向けて労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げ。
- ・制度を導入する中小企業への助成金活用や好事例周知。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

働き方改革実行計画を踏まえ労働政策審議会が建議した主な内容(平成29年6月5日)①

1 時間外労働の上限規制等

ア 上限規制の基本的枠組み

- (ア) 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下(イ)の特例の場合を除いて罰則を科す。
- (イ) 特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回るできない時間外労働時間を年720時間(＝月平均60時間)とする。
- (ウ) かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける。
- (エ) この上限について、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。
- (オ) 現行の厚生労働大臣告示で適用除外とされている業種・業務等については、働く人の視点に立って働き方改革を進める方向性を共有した上で、実態を踏まえて対応の在り方を検討する必要がある。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

働き方改革実行計画を踏まえ労働政策審議会が建議した主な内容(平成29年6月5日)②

1 時間外労働の上限規制等

イ 労働基準法に基づく新たな指針

- (ア) 可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、当該指針の内容を周知徹底するとともに、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。
- (イ) 当該指針には、特例による労働時間の延長をできる限り短くするよう努めなければならない旨を規定するとともに、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定する。

ウ 長時間労働に対する健康確保措置

(ア) 医師による面接指導

長時間労働に対する健康確保措置として、労働安全衛生法第66条の8の面接指導について、現行では、1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた者から申出があった場合に義務となっているが、この時間数を定めている省令を改正し、1か月当たり80時間超とする。

(イ) 労働時間の客観的な把握

管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定することが適当である。また、過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者の健康管理を強化する。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

働き方改革実行計画を踏まえ労働政策審議会が建議した主な内容(平成29年6月6日)③

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

ア 事業者における労働者の健康確保対策の強化

(ア)長時間労働者等への就業上の措置に対して産業医がより適確に関与するための方策

- ・ 事業者は、長時間労働者の面接指導後に講じた時短等の就業上の措置の内容などについて、産業医に情報提供を行う。
- ・ 産業医は、勧告前に事業者意見に意見を求め、産業医から勧告を受けた事業者は、その内容等を衛生委員会に報告する。

(イ)健康情報の事業場内での取扱いの明確化、適正化の推進

- ・ 労働者の健康情報の取扱いについて、事業場ごとに労使の関与のもとで検討し定める。
- ・ 国は、労働者の健康情報の取扱いについて必要な指針を公表する。

(ウ)労働者が産業医・産業保健スタッフに直接健康相談ができる環境整備等

- ・ 事業者は、労働者が安心して健康相談を受けられる体制の整備に努める。
- ・ 事業者は、産業医等への健康相談等の利用方法等を労働者に周知する。

イ 産業医がより一層効果的な活動を行いやすい環境の整備

(ア)産業医の独立性、中立性を強化するための方策

- ・ 産業医は、その専門知識に基づき誠実に職務を行う。
- ・ 産業医は、産業医学に関する知識・能力の維持向上に努める。
- ・ 事業者は、産業医の離任時に、その理由を衛生委員会に報告する。
- ・ 国は、産業医の養成体制の強化等の必要な支援を図る。

(イ)産業医がより効果的に活動するために必要な情報が提供される仕組みの整備

- ・ 事業者は、長時間労働者の氏名と労働時間、労働者の業務に関する情報などについて、産業医に情報提供を行う。

(ウ)産業医が衛生委員会に積極的に提案できること、その他産業医の権限の明確化

- ・ 産業医は、衛生委員会に必要な調査審議を求める。
- ・ 現場での労働者からの情報収集等の産業医の権限について、より具体化・明確化する。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 政府における取組み

働き方改革実行計画を踏まえ労働政策審議会が建議した主な内容(平成29年6月5日)④

3 勤務間インターバル制度

ア 平成29年6月5日労働政策審議会建議

- (ア)労働時間等設定改善法第2条(事業主等の責務)を改正し、事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならない旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図ること。
- (イ)同法に基づく指針に、労働者の健康確保の観点から、新たに「終業時刻及び始業時刻」の項目を設け、「勤務間インターバルは、労働者の健康確保に資するものであることから、労使で導入に向けた具体的な方策を検討すること」等を追加すること。

イ 勤務間インターバル制度の普及促進に向けて

公益代表、労働者代表、使用者代表から構成される「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」の第1回を平成29年5月に開催し、勤務間インターバル制度の国内外の実態把握、導入促進を図るための方策について検討を行っている。

働き方改革実行計画を踏まえた対応(その他)

4 パワーハラスメント対策

労使関係者に加え、労働法学者等の有識者を加えた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」の第1回を平成29年5月に開催し、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、検討を行っている。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第2節 調査研究等（その1）

調査研究の趣旨等

- 過労死等の実態の解明のためには、労働時間や職場環境だけでなく、商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境や生活時間等の労働者側の状況などといった、多岐にわたる要因及びそれらの関連性を分析していくことが必要。また、実態の解明とあわせて、効果的な予防対策に資する研究を行うことが必要。
- また、多角的、学際的な視点からの実態解明のための調査研究を進めていくことによって過労死等の全体像を明らかにすることも必要。
- 第2節においては、調査研究等において重点的に取り組む①過労死等事案の分析、②疫学研究等、③過労死等の労働・社会分野の調査・分析、④結果の発信の実施状況について報告。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第2節 調査研究等（その2）

➤ 総合的な労働安全衛生研究（平成27年度～、過労死等調査分析センターほか）

1 過労死等事案の分析（第3章参照）

労災（認定・不支給）事案・公務災害（認定・不支給）事案のデータベース構築

【データベース化の対象】

平成22年1月～平成27年3月^{（注）}までの

①脳・心臓疾患事案

②精神障害事案

（注）1. 労災の精神障害の不支給事案は平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づいて、不支給と決定された事案を対象

2. 国家公務員の公務災害事案は平成22年4月から平成27年3月までを対象。

△データベースを活用▽

脳・心臓疾患事案の解析

精神障害事案の解析

運輸業、飲食業、教職員、IT産業、医療の5業種の深掘分析

2 疫学研究

（1）職域コホート研究

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

（2）職場環境改善に向けた介入研究

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

3 実験研究

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

平成27年度～平成29年度にかけて実施（職域コホート研究を除く）

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第2節 調査研究等（その2）

➤ 労働時間だけでなく、生活時間の状況等も含めた労働・社会面からみた調査・分析

過労死等の実態の解明には、疲労の蓄積等の原因となる労働時間だけでなく、業務の特性や、生活時間等の労働者側の状況等も含めた要因及びそれらの関連性も分析。

- 企業・労働者を対象としたアンケート調査の実施（平成27年度）
- 法人役員・自営業者を対象としたアンケート調査の実施（平成28年度）
- 過労死等が多く発生しているとの指摘がある、次の①～⑤について、深掘調査を行うための企業・労働者を対象としたアンケート調査（①、②平成28年度、③～⑤は平成29年度（予定）の実施）
 - ①自動車運転従事者
 - ②外食産業
 - ③教職員
 - ④IT産業
 - ⑤医療
- 平成27年度の労働者アンケート調査結果について統計手法を用いた分析（平成28年度）

平成28年度の実施結果は
第3章参照

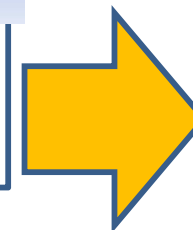
第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第3節 啓発

国民に向けた周知・啓発

(1) ポスター掲示、パンフレット・リーフレットの配布

- 行政機関(都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県、市町村等)や関係団体(事業主団体、労働者団体等)への配布、掲示
- 全国47都道府県の主要駅等におけるポスターの掲示



(2) WEB広告の掲載

- 「Yahoo! /Googleディスプレイネットワーク」、「Yahoo! サーチワードバナー」(キーワード「過労死」)を11月に2億7,000(万回)掲載

(3) 新聞広告の掲載

- 全国62紙に掲載



過重労働による健康障害防止に関する周知・啓発

(1) 事業主、労務担当者等を対象とした「過重労働解消のためのセミナー」の実施

- 【平成28年度実績】 全都道府県において71回実施

(2) 労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」の設置(平成26年11月)

(URL: <http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>)

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第3節 啓発

職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発

(1) 広く国民及び労使への周知・広報

- ポータルサイト「あかるい職場応援団」サイト(URL: <https://no-pawahara.mhlw.go.jp/>)の運営
【平成28年度実績】 アクセス件数 約127.7万件
- ポスターやリーフレットについて全国の行政機関等で掲示・配布、雑誌広告への掲載。

(2) 労使の具体的な取組みの促進

- 企業向けセミナーの実施
【平成28年度実績】 全都道府県において61回実施
(セミナーの主な内容) 具体的なパワーハラスメント対策の導入方法を解説
- パワーハラスメント対策導入マニュアルの充実・改訂
- 企業の取組事例を掲載した好事例集の作成
- ポータルサイト「あかるい職場応援団」サイトの改修

(3) パワーハラスメント防止対策の強化

平成28年度、企業や労働者を対象にした実態調査を実施したところ、依然として社会的な問題であることが明確になるとともに、「働き方改革実行計画」において対策強化が盛り込まれる。



労使関係者・有識者からなる「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」の第1回を平成29年5月に開催し、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、検討を行っている。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第3節 啓発

大学・高等学校等における労働条件に関する啓発

(1) 労働条件を始め労働関係法令に関する理解を深めるため、都道府県労働局等より講師を派遣するなどにより、大学、高校、中学校等においてセミナーや講義を実施

- ①中学校、高等学校等への講師派遣【平成28年度実績：178件】
- ②大学等において実施されるセミナー、講義等への都道府県労働局の幹部職員等を講師として派遣
【平成28年度実績：426校（延べ575回、参加者数延べ約56,000人）】
- 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及び高校への講師派遣
【平成28年度実績：セミナー開催回数 47回、高校への講師派遣 91回】
- ④若者雇用促進法第26条に基づき、中学・高校等へ講師を派遣【平成28年度実績：238回】

(2) 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～）

労働問題に関する有識者及び過労死のご遺族を講師として中学校、高等学校等に派遣し、その生徒に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発。

【平成28年度実績】59校（87回の講義、約6,450人参加）

(3) 大学・高等学校等における労働法教育のための指導者用資料の作成・配付（平成28年度～）

平成28年度には、高等学校等において労働法や制度（過労死問題を含む）を教えるための教員等向けの指導者用資料を作成し、全国の高等学校等に配布。

平成29年度には、大学等における労働法教育のための指導者用資料を作成予定。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第3節 啓発

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

地域における働き方改革の気運の醸成を図るために以下の取組みを実施

➤ 業界団体や企業への働きかけ

「働き方改革」に向けた取組みの推進や「夏の生活スタイル変革(ゆう活)の取組」について、業界及び地域のリーディングカンパニーを訪問し、各企業のトップと意見交換を行うことで、直接「働き方」の見直しに向けた働きかけを実施。

【平成28年度実績】 全国 811社

➤ 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

➤ 「働き方・休み方改革シンポジウム」を開催

働き方・休み方改革に向けた気運の醸成を図ることを目的。

【平成28年度実績】 全国7都市

➤ 10月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年次有給休暇の取得促進のための重点的な広報を実施

➤ 地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備

地域のイベント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。

【平成28年度実績】 全国5地域(山形県新庄市、埼玉県秩父地域、静岡県静岡市、愛媛県新居浜市、大分県大分市)



長時間労働の削減のための周知・啓発

1. 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導の徹底

【平成28年4月～】月80時間超の残業が行われている全ての事業場等に対する監督指導

(平成28年度:23,915事業場に重点監督、違法な時間外労働について、10,272事業場(約43%)に是正指導)

2. 過重労働解消キャンペーンの重点監督

【平成28年11月】過重労働解消キャンペーン期間中に重点監督(7,014事業場に重点監督、違法な時間外労働について、2,773事業場(約40%)に是正指導)

3. 監督指導・捜査体制の強化

【平成27年4月～】過重労働事案に対する特別チーム「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)の新設

→ 東京労働局・大阪労働局に設置(平成28年度末までに全国展開する6企業について書類送検を実施)

【平成28年4月～】本省に「過重労働撲滅特別対策班」を新設。47局において、「過重労働特別監督監理官」を新たに任命

→ 本省に対策班を設けて広域捜査の指導調整、労働局において長時間労働に関する監督指導等を専門とする担当官を任命

【平成29年4月～】本省に「過重労働特別対策室」を新設

→ 上記「過重労働撲滅特別対策班」を再編し、省令組織として新設

4. 本社に対する監督指導の創設

【平成29年1月～】違法な長時間労働等を2事業場で行うなどの企業に対する全社的な監督指導

5. 企業名公表制度の創設・強化

【平成27年5月～】社会的に影響力の大きい企業が、「違法な長時間労働」(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

【平成29年1月～】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時間超とするなどの要件の拡大

6. 情報の提供・収集体制の強化

【平成26年9月～】平日夜間・土日に、労働条件に関する電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」を設置

【平成29年4月～】「労働条件相談ほっとライン」を毎日開設(週6日→週7日に拡充)、回線を増加

【平成27年7月～】インターネットによる「労働条件に係る違法の疑いのある事業場情報」監視を実施

→ インターネット上の求人情報等を監視・収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用(平成28年度:370件に監督指導)

7. 取引の在り方や業界慣行に踏み込んだ取組等

【平成28年6月～】中小企業庁・公正取引委員会への通報制度の拡充

→ 長時間労働の背景として親事業者の下請法等の違反が疑われる場合に、中小企業庁・公正取引委員会に通報

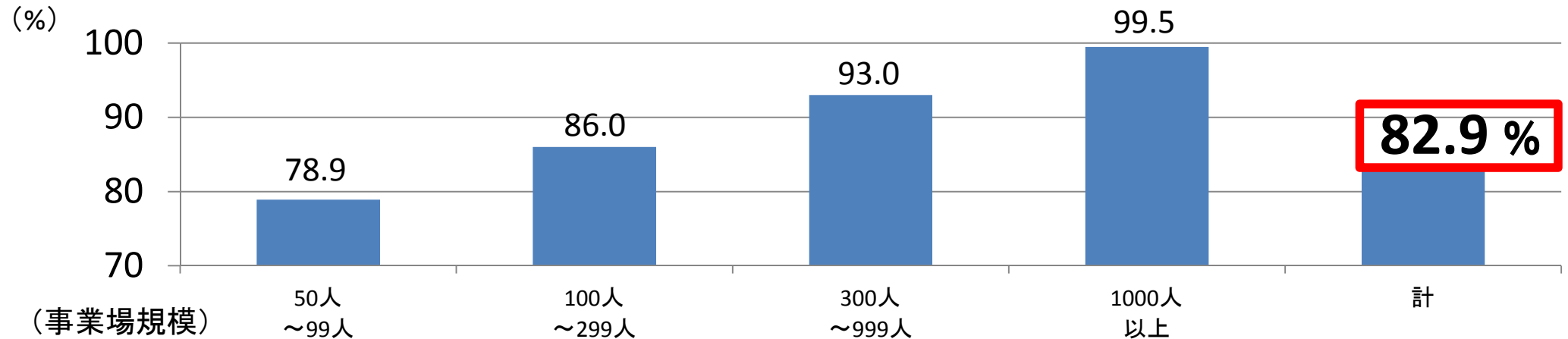
メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施

ストレスチェック制度の実施状況（平成29年6月末時点）

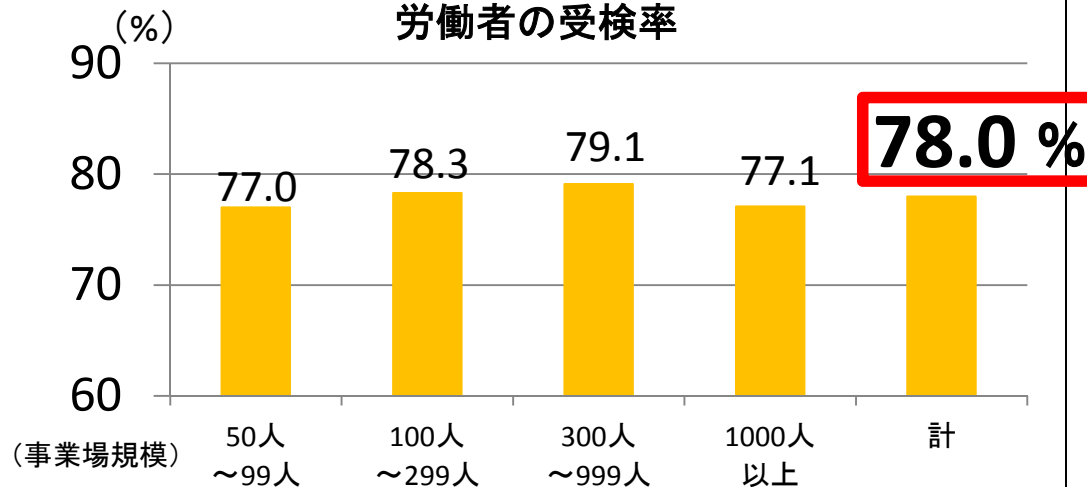
- ストレスチェック制度の実施義務対象事業場における、ストレスチェック制度の実施率：82.9%
- ストレスチェック実施事業場の労働者のうち、ストレスチェックを受けた労働者の割合：78.0%
- ストレスチェック実施事業場のうち、集団分析^{（注）}を実施した事業場の割合：78.3%

（注）集団分析とは、ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析し、職場ごとのストレスの状況を把握すること。集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組むことが事業者の努力義務となっている。

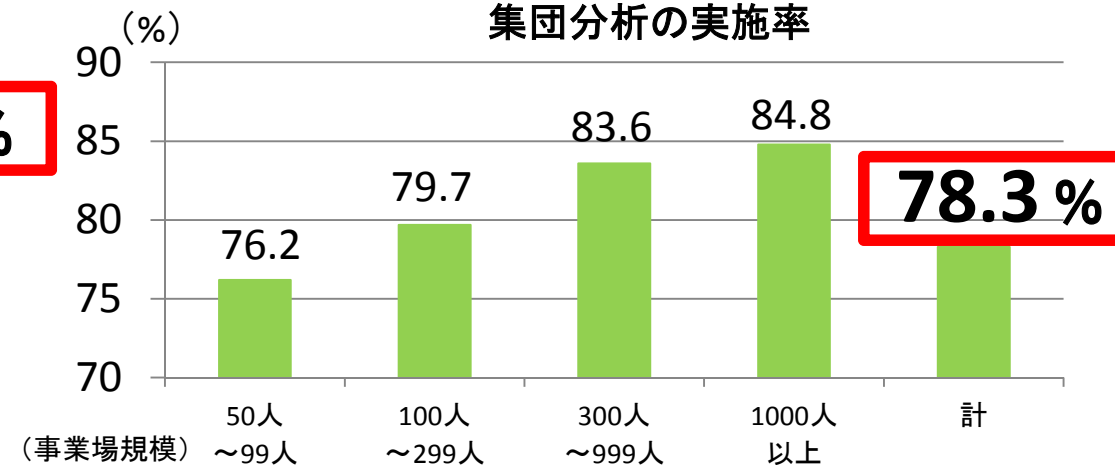
ストレスチェック制度の実施義務対象事業場における実施率



労働者の受検率



集団分析の実施率



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第3節 啓発

商慣行・勤務環境等も踏まえた取組み(その1)

トラック運送業への取組み ～「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」～

1. 趣旨
- 長時間労働の実態が見られるトラック運送業について、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、当該業界における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的とする。厚生労働省・国土交通省で取りまとめる中央協議会と、47都道府県にも同様の体制の地方協議会を設置。
2. 今後のスケジュール
- 中央協議会、地方協議会（ともに平成27年度設置）を、4半期～半年に1回程度開催。
- 平成28年度から29年度にかけ、47都道府県でパイロット事業を実施し、様々な荷種における取組事例を蓄積。
- 実態調査、パイロット事業等で得られた知見を踏まえ、ガイドラインの策定等を実施予定。

	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度
①中央・各都道府県において協議会の設置・検討 （厚生労働省・国土交通省、荷主、事業者等による協議会）	協議会の設置			
	協議会の開催、パイロット事業の計画・検証、対策の検討、ガイドラインの策定 等			
②長時間労働の実態調査、対策の検討	調査の実施・検証			
③パイロット事業(実証実験)の実施、対策の具体化		パイロット事業(実証実験)の実施 労働時間縮減のための助成事業		
④長時間労働改善ガイドラインの策定・普及			ガイドラインの策定・普及	
⑤長時間労働改善の普及・定着				普及・定着の促進 助成事業の実施

定期的なフォローアップ
更なる対策の検討

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第3節 啓発

商慣行・勤務環境等も踏まえた取組み(その2)

情報通信業への取組み

I T業界の取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めるため、事業者団体と連携し、検討委員会の開催、企業の実態調査、セミナーの開催等の事業を実施することにより、I T業界で働く方の長時間労働を削減する。

1. 検討委員会の設置

長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や支援策等について検討。事業者団体、学識経験者、経営者団体、労働組合、関係省庁により構成。【平成28年度実績:4回開催】

2. 企業への個別訪問やアンケートによる実態調査の実施

個別訪問により、長時間労働削減対策の取組効果を上げている好事例を収集。また、IT業界の長時間労働の実態等についてアンケート調査を実施。

3. 企業向けセミナーの開催

長時間労働削減対策に関するセミナーを開催。【平成28年度実績:3回開催】

4. 周知広報

IT業界で働く労働者の長時間労働削減対策等について、Web広告等により周知広報を実施。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第3節 啓発

商慣行・勤務環境等も踏まえた取組み(その3)

医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のための取組み

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働など厳しい勤務環境におかれている医療従事者の勤務環境の整備が喫緊の課題であることから、労務管理支援など、医療機関の勤務環境改善に向けた主体的な取組みに対する支援の充実を図ることにより、医療従事者全体の勤務環境の改善に向けた取組みの充実につなげる。

1. 医療機関に対する相談支援の実施

各都道府県の「医療勤務環境改善支援センター」へ、医業経営アドバイザーや医療労務管理アドバイザーを配置し、医療機関の勤務環境改善の取組みに対する支援を実施(支援センターは平成28年度全都道府県に設置済)。

2. 勤務環境改善に向けた調査研究

医療機関における労働実態(時間外労働、夜勤、連続勤務等)及び勤務環境改善マネジメントシステム※の実施状況並びに支援センターにおける活動状況の把握・分析を行い、更なる推進方策の検討(医療機関及び支援センターの取組みに関する数値目標や評価方法等の検討を含む)を行っている。

※ 勤務環境改善マネジメントシステム＝医療機関PDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に向けた取組みを行う仕組み

3. 「勤務環境改善マネジメントシステム」の普及促進

- ・全国各地でセミナーを開催。
- ・勤務環境改善マネジメントシステムに関するリーフレット等を関係機関に配布。

4. 医療分野の「雇用の質」データベースサイトの設置

勤務環境改善に関する好事例等、医療機関が自主的に勤務環境の改善に取り組む際に活用できるデータベースサイトによる情報提供。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第4節 相談体制の整備等

(1) 労働条件に関する相談窓口

- 労働条件相談ホットライン ≪0120(フリーダイヤル)－811(はい！)－610(労働)≫
平日夜間(17:00～22:00)・土日(10:00～17:00)に、労働条件に関して無料で電話相談を受付。
【平成28年度実績】 相談件数 30,929件

(2) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」(URL:<https://kokoro.mhlw.go.jp/>)

- 職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 【平成28年度実績】 アクセス件数:約370万件
- 「こころの耳」メール相談窓口による相談対応 【平成28年度実績】 約7,000件
- 電話相談窓口「こころの耳電話相談」(フリーダイヤル:0120－565－455)による相談対応
【平成28年度実績】 約6,000件

(3) 事業者や労働者からメンタルヘルス不調やその対策など相談に応じる者(産業医等)に対する研修

【平成28年度実績】 約4,400回

(4) 労働衛生・人事労務関係者等に対する産業保健の推進に関する研修

【平成28年度実績】 約3,800回

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第5節 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

- 全国42都道府県において、過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議など民間団体と連携してシンポジウムを開催
- 【平成28年度実績】 全国43ヶ所、参加人数 4,802人

開催地	開催日	会 場	開催地	開催日	会 場
北海道	11/23（水祝）	札幌市教育文化会館	愛 知	11/23（水祝）	ウィルあいち
青 森	11/19（土）	青森県労働福祉会館	三 重	11/17（木）	三重県教育文化会館
岩 手	11/8（火）	エスポワールいわて	滋 賀	11/22（火）	草津商工会議所
宮 城	11/26（土）	エル・パーク仙台	京 都	11/16（水）	池坊短期大学 こころホール
秋 田	11/25（金）	にぎわい交流館A U	大 阪	11/11（金）	コングレコンベンションセンター
山 形	11/12（土）	山形県J Aビル	兵 庫	11/22（火）	兵庫県民会館
茨 城	11/5（土）	茨城県立県民文化センター	奈 良	11/10（木）	奈良商工会議所
栃 木	11/7（月）	とちぎ福祉プラザ	和歌山	12/9（金）	和歌山ビッグ愛
群 馬	11/19（土）	群馬県勤労福祉センター	鳥 取	11/30（水）	鳥取県立生涯学習センター
埼 玉	11/28（月）	さいたま共済会館	島 根	11/12（土）	浜田市総合福祉センター
千 葉	12/3（土）	千葉商工会議所	岡 山	11/12（土）	岡山県労働福祉事業会館
東京（中央）	11/9（水）	イイノホール	広 島	11/25（金）	広島YMCA国際文化センター
東京（八王子）	11/18（金）	京王プラザホテル八王子	山 口	11/19（土）	山口県労働者福祉文化中央会館
神奈川	11/1（火）	日石横浜ホール	徳 島	11/12（土）	ふれあい健康館
新 潟	11/12（土）	朱鷺メッセ	愛 媛	11/5（土）	東京第一ホテル松山
富 山	11/19（土）	富山県民会館	福 岡	12/3（土）	福岡商工会議所
石 川	11/24（木）	石川県地場産業振興センター	佐 賀	11/26（土）	佐賀県教育会館
福 井	11/27（日）	フェニックスプラザ	長 崎	11/23（水祝）	長崎市立図書館
山 梨	11/27（日）	山梨県地場産業センター	熊 本	1/28（土）	ホテル メルパルク熊本
長 野	11/26（土）	長野県教育会館	大 分	11/22（火）	ホルトホール大分
岐 阜	11/12（土）	ハートフルスクエアG	宮 崎	11/26（土）	宮日会館
静 岡	11/18（金）	C S A 貸会議室レイアップ御幸町ビル			



(2) シンポジウム以外の活動に対する支援等

- 平成28年度に厚生労働省の主催によるシンポジウム以外で、過労死等の防止に関する活動を行う民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」などが行われた際には、都道府県労働局が後援等の支援を実施
- 過労死等の防止啓発のためのパンフレットにおいて、各種相談窓口として行政機関に加え、民間団体の窓口を併せて掲載し、その活動を周知

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第5節 民間団体の活動に対する支援

過労死遺児交流会の開催

➤過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベント等を通して心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を開催。

＜開催日＞平成28年12月26日（月）

＜場 所＞山梨県

保護者プログラム		子どもプログラム	
9:00～ 自己紹介、講和、グループワークなど		体験プログラム	スキー体験プログラム
		8:50～9:00 出発準備とグループ分け	8:50～9:00 出発準備
		9:00～ 午前プログラム（アニマルトラッキングコース、溪谷に氷とつららを見に行こうコース、森の学童コース）	9:00 出発
		11:30～12:30 昼食	9:15 スキー場着、レンタル品貸出手続き
		12:30～14:30 午後のプログラム（蜜ろうそくづくり、ぬしの木ハイキングコース）	10:00～12:00 スキーレッスン・フリースキー<ランチミーティング>
12:20～13:30 ランチミーティング	13:40～14:40 レクチャー	14:45 新館ホール着	13:30～14:15 スキーレッスン・フリースキー
13:00～16:30、18:00～18:30 個別相談会			14:15 レンタル備品返却等
			14:30 スキー場出発
			14:45 新館ホール着
		15:00～16:00 保護者・子ども合同講演会	



コラム一覧

1	労災認定された事案の紹介
2	「働き方改革」に向けた各企業の取り組み 【寄稿】①味の素（株）、②ユニ・チャーム（株）、③（株）三越伊勢丹ホールディングス
3	（独）労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所・過労死等調査研究センターにおける取り組み
4	過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～初年度は87回で6,450人の生徒たちが受講～ 【寄稿】岩城 穰・過労死等防止対策全国センター事務局長
5	高校生のための労働法教育プログラム（指導用資料）の作成事業について
6	長時間労働の是正に向けた労働基準監督官の取り組みについて
7	長時間労働を行っている事業場の是正事例
8	ストレスチェック制度の活用について
9	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」について
10	（公社）全日本トラック協会における過労死等防止対策への取り組み 【寄稿】（公社）全日本トラック協会
11	国家公務員の過労死等防止対策推進に係る取り組み
12	地方公務員の過労死等防止対策推進に係る取り組み
13	兵庫県における過労死等防止対策への取組状況 【寄稿】兵庫県産業労働部政策労働局労政福祉課
14	「労働条件相談ほっとライン」の紹介
15	過労死等防止対策推進シンポジウムの開催 【寄稿】川人 博・過労死等防止対策推進全国センター共同代表
16	全国の過労死遺児と親たちが山梨県の清里で交流～過労死遺児交流会（かいじゅうの会）～ 【寄稿】全国過労死を考える家族の会 遺児交流会担当 渡辺 しのぶ
17	各地の過労死等防止対策センターの紹介 【寄稿】①柏原 英人・過労死防止大阪センター事務局長、②古川 拓・弁護士、過労死防止京都連絡会事務局長
18	各地の過労死家族の会の紹介 【寄稿】①鈴木 美穂・名古屋過労死を考える家族の会代表、②犬飼 洋子・長野県過労死を考える家族の会代表、 ③中上 裕章・岡山過労死を考える家族の会代表
19	日韓仏3か国の国際シンポジウムをはじめ充実した討論～過労死防止学会第2回大会～ 【寄稿】森岡 孝二・関西大学名誉教授、過労死防止学会代表幹事

コラムの一例

多様な人財の活躍を進めるために ～味の素（株）の取組み～

1. 売上高の5割強を海外が占めるグローバル企業であるが、労働時間について、定時退社が前提の海外と残業前提の日本では乖離が大きく、その結果、グローバルで活躍したいと考える人財が選ぶ先の企業としては働き方がグローバルスタンダードになっていないという課題意識がある。そうした背景が、多様な人財・優秀な人財獲得への危機感を生じさせ、「働き方改革」の取組みを積極的に進める契機となった。
2. 味の素グループでは、ダイバーシティ&ワーク・ライフ・バランスコンセプト「一人ひとりの成長と企業の継続的な発展を通じて、企業を構成する全ての従業員の豊かで実りある人生の実現と、社会の繁栄に貢献する」を定め、それを具現化するために、トップのメッセージを発信し、ワーク・ライフ・バランスと「働き方改革」に取り組んできた。
3. 具体的には、コアタイムを廃止したスーパーフレックスタイム、時間単位有給休暇、在宅勤務制度などを導入し、取組みを進めている。特に自身の労働時間等を計画、振り返りができるツールである「働き方計画表」を各職場に導入した結果、各社員が自己の労働時間を客観的に把握するようになり、「労働時間への感度」が高まり、それが「年次有給休暇」の取得日数の増加にも効果をもたらしている。
4. そうした取組みが成果として現れてきているが、味の素（株）では、平成30（2018）年度に、従業員の年間平均労働時間を1800時間に短縮することを労使の共通目標とし、平成29年4月から①1日の所定労働時間を従来の7時間35分から20分短い7時間15分、②パートタイム従業員（工場勤務）についても所定労働時間を1日あたり20分短縮、③毎月の基本給を底上げするベースアップ5,000円を含む月1万円の給与引き上げ、④パートタイム従業員（工場勤務）の時給を5～6%引き上げるなど、「働き方改革」を加速させる取組みを進めている。