

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

～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～

第1 はじめに

1 これまでの取組

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

2 現状と課題

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

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- ⇒ 大綱が策定されてから3年を迎えることを踏まえ、今後の過労死等防止のための対策について、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体（労働行政機関等）における対策を推進するほか、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について、以下の考え方に基づき実施。

1 調査研究等の基本的考え方

- ⇒ 過労死等の実態の解明のためには、医学分野や労働・社会分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、多角的、学際的な視点から調査研究を進めていくことが必要。なお、労災補償状況等からは過労死等の実態を十分把握されない自営業者等も含めて広く対象。
- ⇒ 医学分野の調査研究については、過労死等の危険因子やそれと疾患との関連の解明、効果的な予防対策に資する研究を行うことが必要。その調査研究の成果を踏まえ、過労死等の防止のための健康管理の在り方について検討することが必要。
- ⇒ 労働・社会分野の調査研究については、過労死等の全体像を明らかにするため、一定期間を周期とした定期的な調査による経年的な比較が必要。また、過労死等が多く発生している職種・業種について、社会情勢の変化に応じて調査研究の対象に追加することが必要。
- ⇒ これらの調査研究を通じて、我が国の過労死等の状況や対策の効果を評価するために妥当かつ効果的な指標・方法についても早急に検討。なお、基礎データの取り方には客観性と専門性の担保が必要。

2 啓発の基本的考え方

(1) 国民に対する啓発

⇒ 国民一人ひとりが過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるよう、広く継続的に広報・啓発活動に取り組んでいくことが必要。

(2) 教育活動を通じた啓発

⇒ 若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要であり、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要。

(3) 職場の関係者に対する啓発

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

⇒ これまでの白書において「労働時間を適正に把握すること」等が「残業時間の減少」等に資することが示唆されており、職場における取組として、労働基準や労働安全衛生に関する法令等の内容及びその趣旨に対する理解の促進及びその遵守のための啓発指導を行うことが必要。

⇒ これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進めることが必要であり、労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、それを変える取組を働きかけていくことが必要。

⇒ 長時間労働が生じている背景に存在する様々な商慣行の諸要因について、関係者に対する問題提起等により改善に取り組む気運を社会的に醸成していくことが必要。

3 相談体制の整備等の基本的考え方

- ⇒ 過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業保健スタッフ等による健康相談等が確実に実施されるよう、事業場における相談体制整備等の促進が必要。
- ⇒ 健康管理に携わる産業医等の産業保健スタッフ等の人材育成、研修について、充実・強化を図るとともに、事業場において労働衛生管理を効果的に行うためには、産業保健のチームとして対応することも必要。
- ⇒ 労働者のプライバシーに配慮しつつ、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必要。
- ⇒ 職場において、労働者自らが身体面、精神面の不調に気付くようにし、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付き、産業保健スタッフ等につなぐようにしていくなど、相談に行くことに対する共通理解の形成が必要。
- ⇒ 職場以外においては、家族・友人等が過重労働による労働者の不調に気付き、相談に行くことを勧める等適切な対処が必要。

4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

- ⇒ 過労死等防止対策推進シンポジウムを全ての都道府県で少なくとも毎年1回開催するという大綱の目標が達成されており、引き続き、シンポジウムの開催等に取り組むことが必要。
- ⇒ 過労死等の防止のための活動を行う様々な民間団体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要。
- ⇒ 民間団体が行う過労死等の防止のための活動を、国及び地方公共団体が支援するとともに、民間団体の活動内容等の周知を進めることが必要。

第3 過労死等防止対策の数値目標

⇒ 第1の2「現状と課題」及び第2「過労死等の防止のための対策の基本的考え方」を踏まえ、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について数値目標を設定。数値目標は早期に達成することを目指す。

- 1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（2020年まで）。
なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。
- 2 勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち、
 - (1) 制度を知らなかった企業割合を20%未満とする（2020年まで）。
 - (2) 制度の導入企業割合を10%以上とする（2020年まで）。
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（2020年まで）。
特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする（2022年まで）。
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（2022年まで）。
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（2022年まで）。

第4 国が取り組む重点対策

- ⇒ 労働行政機関等における対策とともに、法第3章に定める対策（調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援）について関係行政機関が緊密に連携して取り組む。
- ⇒ 国家公務員に係る対策も推進するとともに、地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。
- ⇒ 今後の調査研究の成果や諸外国の状況等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、逐次実施する。

1 労働行政機関等における対策

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

(1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- ⇒ 過重労働の疑いがある企業等に対する監督指導を徹底。
- ⇒ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえ、労働時間の把握について指導。
- ⇒ 地方公務員の勤務条件について、過重労働の疑いがある場合は人事委員会等が監督指導を徹底。

(2) 過重労働による健康障害の防止対策

- ⇒ 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」について、周知・指導を徹底。
- ⇒ 過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないための産業医による面接指導等の確実な実施。

(3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

- ⇒ 傘下事業場においておおむね3年程度の期間に精神障害に関する労災支給決定（認定）が2件以上行われた場合は、本社事業場に対しメンタルヘルス対策に係る指導を実施。
- ⇒ 過労死等に結びつきかねないハラスメント事案が生じた事業所に対し、再発防止のための取組を指導。

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

- ⇒ 過労死等に係る労災支給決定（認定）事案や公務災害認定事案を継続的に集約し分析。また、労災保険に特別加入している自営業者や法人の役員の事案についても分析。
- ⇒ 分析に当たっては、自動車運転者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界等過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種（重点業種等）を中心に、労働時間制度の状況や労働時間以外の業務の過重性等の状況の中から分析対象の事案資料より得られるものに留意。
- ⇒ 労災又は公務災害と認定されなかった事案については、分析方針の検討の上、必要な分析を実施。

(2) 疫学研究等

- ⇒ 過労死等のリスク要因等を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態や生活習慣等のほか、過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響について長期的な追跡調査の実施。
- ⇒ 職場環境改善対策について、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析し、過労死等の防止の効果を把握。

(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

- ⇒ 重点業種等について、毎年2業種ずつ企業・労働者等に対する実態調査を実施。また、それぞれの業種等について、一定期間経過後に繰り返し調査を行うことにより、経年的な変化等の比較検証を踏まえた分析の実施。

(4) 結果の発信

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

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発の実施

- ⇒ 11月の過労死等防止啓発月間におけるシンポジウムの開催等による周知・啓発。

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

- ⇒ これから社会に出て行く若年者の過労死等防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発。労働問題等について理解を深めてもらうよう、労働問題に関する有識者及び過労死された方の遺族等を講師として学校に派遣する事業等を実施。

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

- ⇒ 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」等の周知・啓発。
- ⇒ 全ての労働者が働きやすい社会に変えていくため、原則として月45時間かつ年360時間とする時間外労働の限度について周知・啓発。

(4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

- ⇒ 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」の周知に当たって、睡眠時間の確保や生活習慣病の予防等の重要性等についても周知・啓発。
- ⇒ 事業主や労務担当者等を対象としたセミナーの実施や、ポータルサイト「確かめよう労働条件」等の活用により広く周知・啓発。

(5) 勤務間インターバル制度の推進

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

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

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

(7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

- ⇒ ストレスチェック制度の適切な実施の徹底や「こころの耳」において、メール・電話相談窓口を設置するとともに、メンタルヘルス対策について総合的な情報提供。

(8) 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

- ⇒ 過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメント対策の取組内容についてポータルサイト等により周知・啓発、セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産等に関するハラスメント対策として関係法令の周知徹底。

(9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

- ⇒ 長時間労働の背景には様々な取引上の制約が存在する場合があることから、業種・業態の特性に応じて発注条件等の適正化を促進する等、取引関係者に対する周知、働きかけの実施。
 - ア. トラック運送業
 - ⇒ 長時間労働の是正にはトラック運送事業者側のみの努力での解決が困難な面もあることから、発注者との取引関係の在り方も含めて取引環境の改善や長時間労働の抑制に向けた取組の実施。
 - ⇒ 「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」に基づき2024年4月1日までに長時間労働是正の環境整備等に向けた取組を集中的に実施。
 - イ. 教職員
 - ⇒ ICTの活用やタイムカード等による勤務時間の客観的な把握、業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等、教職員の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施。

ウ. 医療従事者

- ⇒ 患者やその家族も含めた国民の理解を得ながら医療提供体制を損なわない改革を進めるため、労働時間管理の適正化等とともに労働時間短縮に向けた取組を実施。
- ⇒ 夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のため、勤務間インターバルの確保等の配慮が図られるよう検討。

エ. 情報通信業

- ⇒ 各プロジェクトの現場での仕事の進め方や取引の在り方を見直すことに着目し作成した「働き方改革ハンドブック」の周知徹底や企業向けセミナーの開催等による長時間労働削減対策を促進。

オ. 建設業

- ⇒ 公共・民間工事を問わず建設工事に携わる全ての関係者が守るべきルールを定めた「建設業における適正な工期設定等のためのガイドライン」について引き続き周知・徹底。

カ. その他

- ⇒ 重層下請構造や長時間労働の傾向が見られるメディア業界について、実態把握を行った上での取組を実施。
- ⇒ 訪日外国人旅行者の増加や東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴う宿泊施設利用者の増加が見込まれることにより労働時間の増加が懸念される宿泊業について、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進の取組を実施。
- ⇒ サービス産業を中心に、一部の消費者及び生活者からの不当な要求への対応が労働者に大きなストレスを与えることも問題となりつつあることへの配慮が必要。

(10) 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

- ⇒ 若年労働者について、新規採用時の研修機会等で労働関係法令の基礎的な内容の周知、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の促進、メンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備する取組を推進。
- ⇒ 高年齢労働者について、加齢に伴う身体機能の低下等高年齢労働者の特性に配慮した取組を推進。
- ⇒ 障害者である労働者について、雇用されている障害者への合理的配慮の提供が義務づけられていること等も踏まえた取組を推進。
- ⇒ 傷病を抱える労働者の中には脳・心臓疾患のリスクが高い者もいることから、治療と仕事の両立支援の取組を推進。

(11) 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ⇒ 国家公務員について、勤務時間制度の適正な運用の徹底とともに、超過勤務縮減に向けた取組を政府全体で連携して一層推進し、そのための周知・啓発。
- ⇒ 地方公務員について、地方公共団体に対し、超過勤務縮減・メンタルヘルス対策等の推進を働きかけ。

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

- ⇒ 労働条件や健康管理に関し、メール、電話等の相談窓口を設置しており、今後SNSを活用した相談窓口の設置も含めた相談体制の整備。
- ⇒ 都道府県労働局において、過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントについて、労働者からの相談へ迅速に対応。

(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

- ⇒ 産業保健スタッフ等がメンタルヘルスに関して適切に助言・指導できるよう、産業保健総合支援センター等による研修等。

(3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

- ⇒ 産業保健総合支援センターにおいて、労働衛生・人事労務に携わっている者を対象に、好事例の周知や研修等を実施。
- ⇒ 事業主が設置するハラスメントに関する相談窓口の担当者が、労働者の相談に適切に対処できるよう支援。

(4) 公務員に対する相談体制の整備等

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

5 民間団体の活動に対する支援

(1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

- ⇒ 引き続き、全ての都道府県で少なくとも毎年1回シンポジウムを開催。

(2) シンポジウム以外の活動に対する支援

- ⇒ 「過労死遺児交流会」を毎年開催。

(3) 民間団体の活動の周知

- ⇒ 地方公共団体、労使、国民等が、民間団体が開設する窓口等の利用等を円滑に行えるよう、民間団体の活動内容等をパフレット等により周知。

第5 国以外の主体が取り組む重点対策

1 地方公共団体

- ⇒ 国が行う対策に協力するとともに、この対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じた取組の推進に努める。
対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。
- ⇒ 地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策に努める。

(1) 啓発

- ⇒ 住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるため、住民に対する啓発に努める。
- ⇒ 若年者に対する労働条件に関する知識の付与について、大学等での啓発とともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。
- ⇒ 地域の産業構造や労働時間等の実態に合わせて、企業等に対する啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進について、地域全体の気運の醸成に努める。

(2) 相談体制の整備等

- ⇒ 過労死等に関して相談を受け付けることができる窓口の設置や国等が設置する相談窓口との連携に努める。

(3) 民間団体の活動に対する支援

- ⇒ 民間団体が取り組むシンポジウムへの協力・後援等の支援に努める。

2 事業主等

- ⇒ 国が行う対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって対策に取り組むよう努める。

(1) 経営幹部等の取組

- ⇒ 最高責任者・経営幹部が先頭に立って取組等を推進するよう努める。また、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも過労死等が発生していることを踏まえて、取組の推進に努める。さらに、過労死等が発生した場合には、原因の究明、再発防止対策の徹底に努める。

(2) 産業保健スタッフ等の活用

- ⇒ 産業保健スタッフ等の専門的知見の活用を図るよう努める。
- ⇒ 常駐するスタッフが適切な役割を果たすよう環境整備を図るとともに、産業医がいない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用して体制の整備を図るよう努める。

3 労働組合等

- ⇒ 職場実態を最も把握しやすい立場にあることから、主体的な過労死等の防止の取組を実施。
- ⇒ 組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める。
- ⇒ 労働組合に加入していない労働者に対する周知・啓発等にも努める。

4 民間団体

- ⇒ 過労死等防止対策に対する国民の関心と理解を深める取組、過労死等に関する相談の対応等に取り組むよう努める。

5 国民

- ⇒ 国民一人ひとりが自身の健康に自覚を持ち、過重労働による自らの不調や周りの者の不調に気づき、適切に対処できるようにするなど、主体的に過労死等防止対策に取り組むよう努める。

第6 推進上の留意事項

1 推進状況のフォローアップ

- ⇒ 毎年の対策の推進状況を過労死等防止対策推進協議会へ報告。同協議会では報告内容を点検し、関係行政機関は点検の状況を踏まえ、その後の対策を推進。

2 対策の見直し

- ⇒ 調査研究結果等を踏まえ、この大綱に基づく対策について適宜見直し。

3 大綱の見直し

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