第 32 回　過労死等防止対策推進協議会　議事次第

日時：令和８年６月５日（金）10:00～12:00
場所：厚生労働省専用第 22～24 会議室

１　開会

２　議題
過労死等の防止対策の実施状況及び今後の取組について

３　閉会

＜資料＞
資料１　厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況（令和７年度の主な取組等）
資料２　過労死等労災請求件数増加要因の分析状況
資料３　人事院における対策の実施状況
資料４　内閣人事局における対策の実施状況
資料５　総務省における対策の実施状況
資料６　文部科学省における対策の実施状況
資料７　「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）
資料８　過労死等防止対策の推進（令和８年度予算の概要）

参考資料１　過労死等防止対策推進協議会委員名簿（令和８年６月５日現在）
資料　玉木委員及び岩井委員提出資料

資料1

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況（令和7年度の主な取組等）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

大綱の数値目標

○　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、各種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

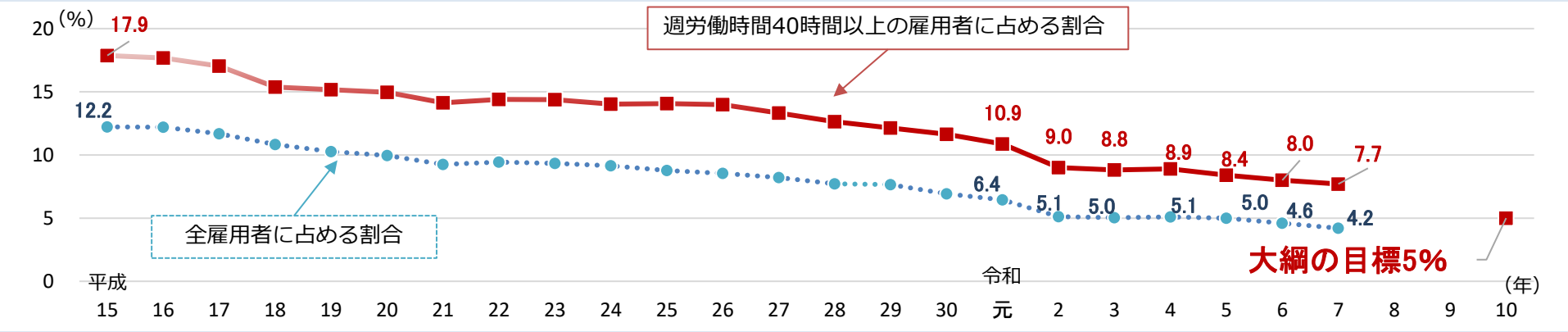
数値目標
1　週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を５％以下（令和10年まで） 特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。
2　勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を５％未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15％以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
3　年次有給休暇の取得率を70％以上（令和10年まで）
4　メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80％以上（令和９年まで）
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） 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。

大綱の数値目標と現状（労働時間の状況）

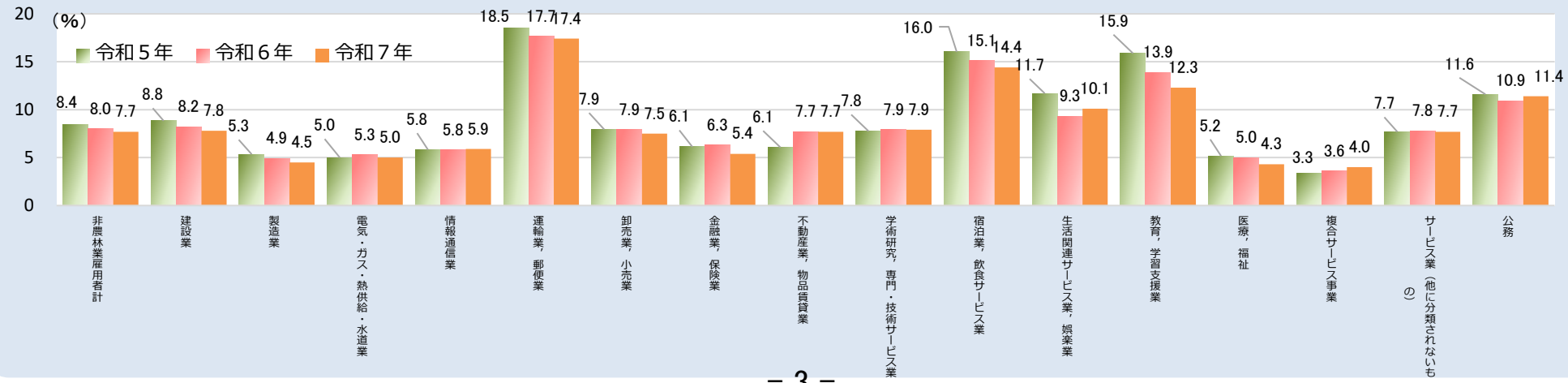
- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和７年は令和６年から0.3ポイント減少し、7.7%。
- 業種別に令和７年の状況をみると、前年より増加している業種もあるが、多くの業種では減少又は横ばい。

※　前年より増加している業種：「情報通信業」「生活関連サービス業,娯楽業」「複合サービス事業」「公務」

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



（業種別：令和５年～令和７年）



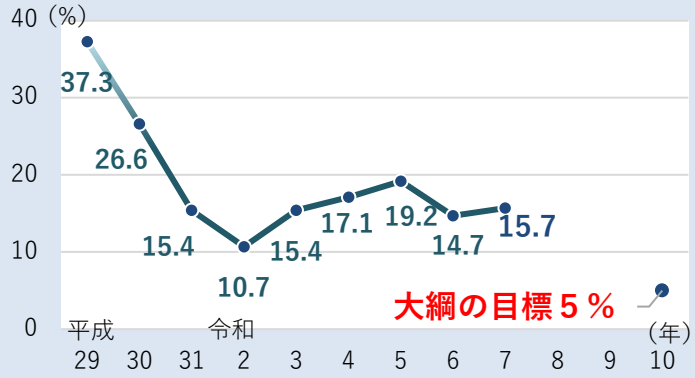
（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）を基に厚生労働省労働基準局にて作成

大綱の数値目標と現状（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

- 勤務間インターバル制度について、前年比で、制度を知らない企業割合は1.0ポイント増加、制度の導入企業割合は1.2ポイント増加。
- 年次有給休暇の取得率は、10年連続で増加（令和６年：66.9%）。
- 国家公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数は前年より増加、地方公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数は前年と同じ。

勤務間インターバル制度

（「制度を知らない」と回答する企業割合の推移）

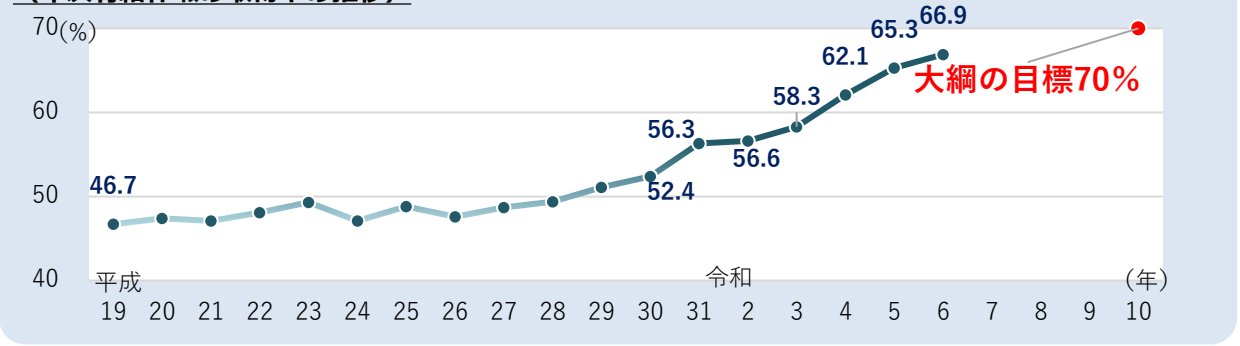


（制度の導入企業割合の推移）

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

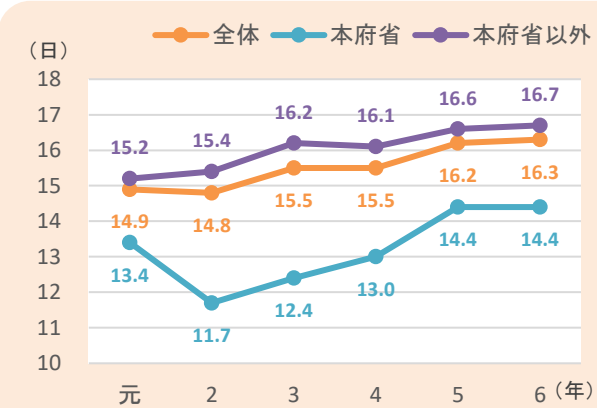
年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）



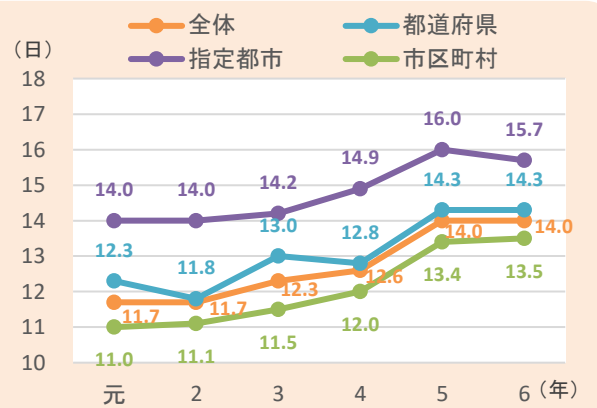
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成
※ 各調査対象年１年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。
※ 平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）各年の人事院「国家公務員給与等実態調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）

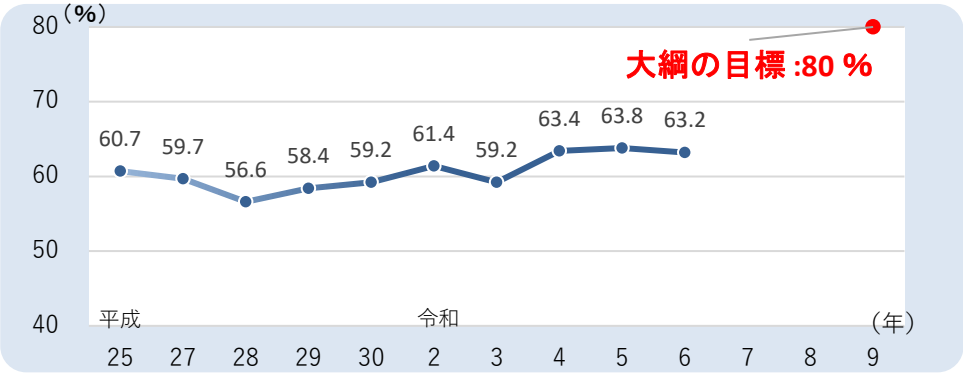


（資料出所）各年度の総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

大綱の数値目標と現状（職場におけるメンタルヘルス対策の状況）

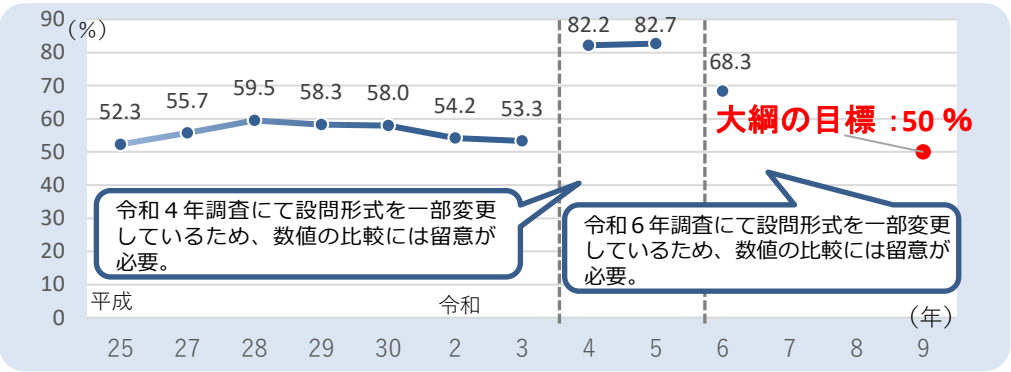
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.2%と、前年より0.6ポイント低下。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和６年が33.5%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、68.3%となっている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



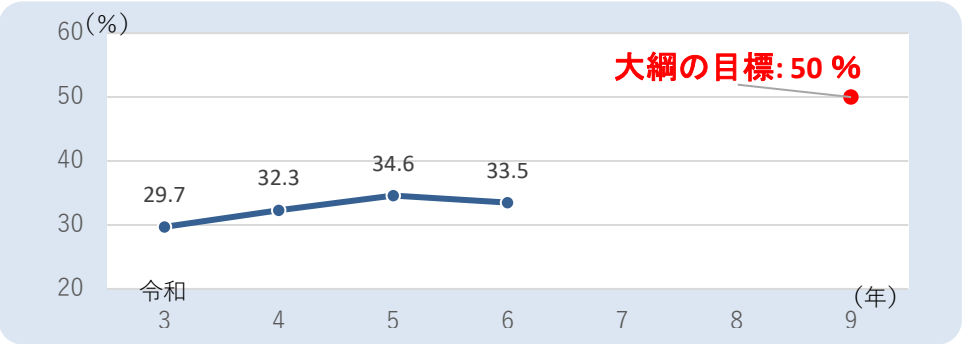
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

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



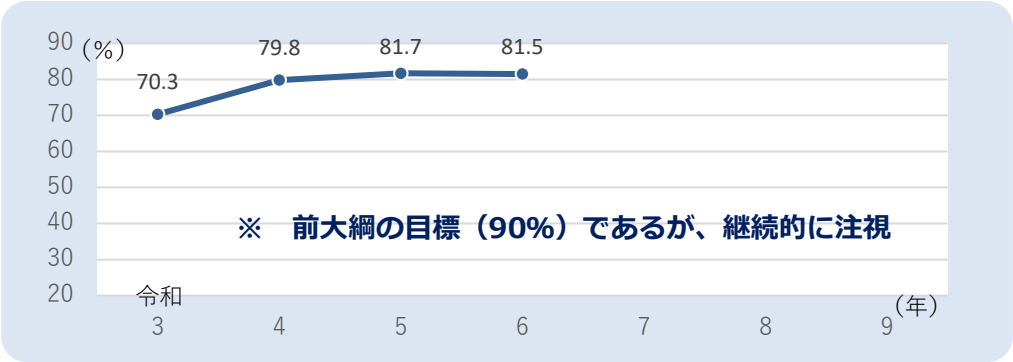
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

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



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（参考）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



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

大綱に基づく委託事業

○　大綱に基づき、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、国民への啓発を行うための「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催や過労死等を防止することの重要性についての周知、中学・高校等の学生に対する労働問題に関する出前授業を行う委託事業を実施。

○　過労死遺児等の心身のリフレッシュを図る遺児交流会やオンライン相談室を委託事業で実施。

①　過労死等防止対策推進シンポジウム及び過労死遺児交流会等事業

- 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催（47都道府県・48会場で開催、インターネット会場も設置）
- 過労死で親を亡くした遺児等の心身のリフレッシュを図るイベントや相談会を実施（過労死遺児交流会を年１回開催）
- 過労死で親を亡くした遺児等のための相談室を実施（令和４年度から実施）

←シンポジウム会場

パネルディスカッション→

②　過労死等防止対策推進法に関する周知・啓発事業

- 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、ポスターの掲示、パンフレット、リーフレットの配布、インターネット広告等多様な媒体を活用し、広く周知・啓発を実施
- 高速道路SA・PA、大手建設現場、労働基準監督署・ハローワークのデジタルサイネージへの掲出
- 厚生労働省YouTubeチャンネルで啓発動画を配信

＜令和７年度ポスター＞

＜YouTube動画＞

③　過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（中学、高等学校等への講師派遣支援事業）

- 中学校、高等学校等の生徒等に対して、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するため、労働問題に関する有識者及び過労死の遺族を講師として派遣
- 啓発授業のアンケート結果について、講師にフィードバックを行う

調査研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所）

1．過労死等事案の分析

労災認定事案を収集・分析

- 脳・心臓疾患事案及び精神障害事案の解析
- 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、芸術・芸能分野の重点業種・職種の深掘分析
  ※令和７年度は、業種・職種別の過労死等の特徴に関するファクトシートの作成、自動車運転従事者について詳細な分析を実施

2．労働・社会面からみた過労死等の調査・分析

過労死等の背景要因の分析等を行うため、施策の現状や各業職種の特徴を考慮しながら企業、労働者等に対してアンケートを実施

3．予防研究・支援ツールの開発

（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、どのような労働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て評価

（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提示するため、長時間労働による循環器負担とその対策（休憩のとり方等）や労働者の体力評価について実験的に検証

(4) 支援ツールの開発等

（1）～（3）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、関係者と協働して、事業場の規模にも着目した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。

4．ポータルサイトによる研究成果の発信

令和５年９月に開設したポータルサイトにおいて、本研究の成果とともに過労死等防止の情報を発信

【URL】https://records.johas.go.jp/

RECORDs

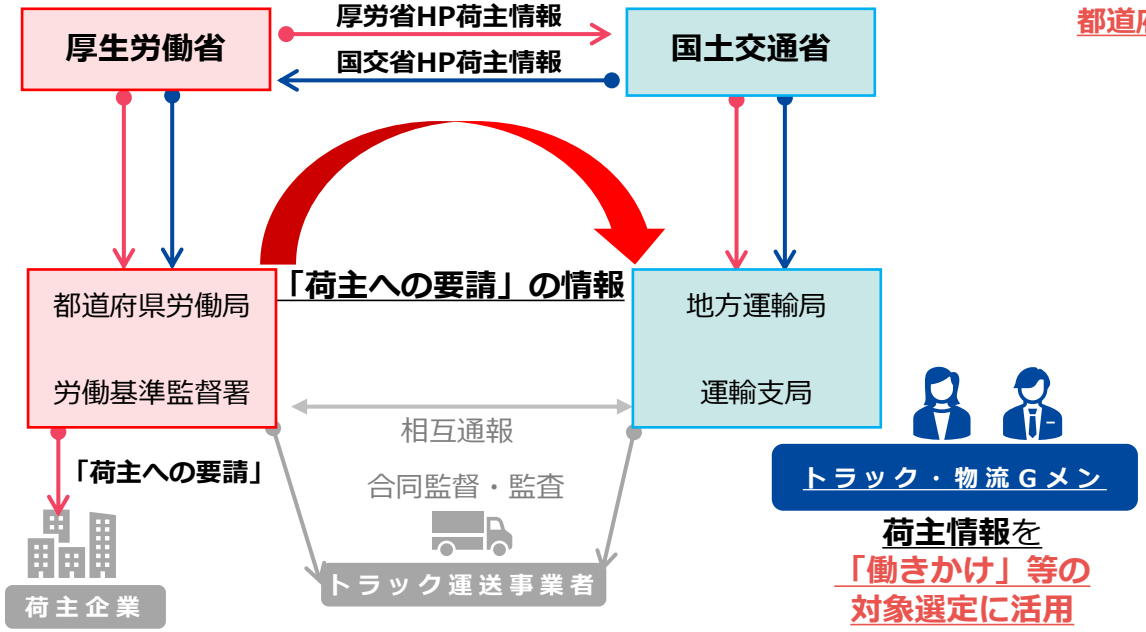
啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

● 「トラック・物流Ｇメン」（国土交通省）との連携

①荷主情報提供の運用

➢ 国土交通省への荷主情報提供

➢ 荷待ちを発生させている疑いがあることを労働基準監督署が把握し、**「荷主への要請」を実施した荷主の情報**を、広く国土交通省に提供し、**「トラック・物流Gメン」による「働きかけ」等の対象選定に活用**

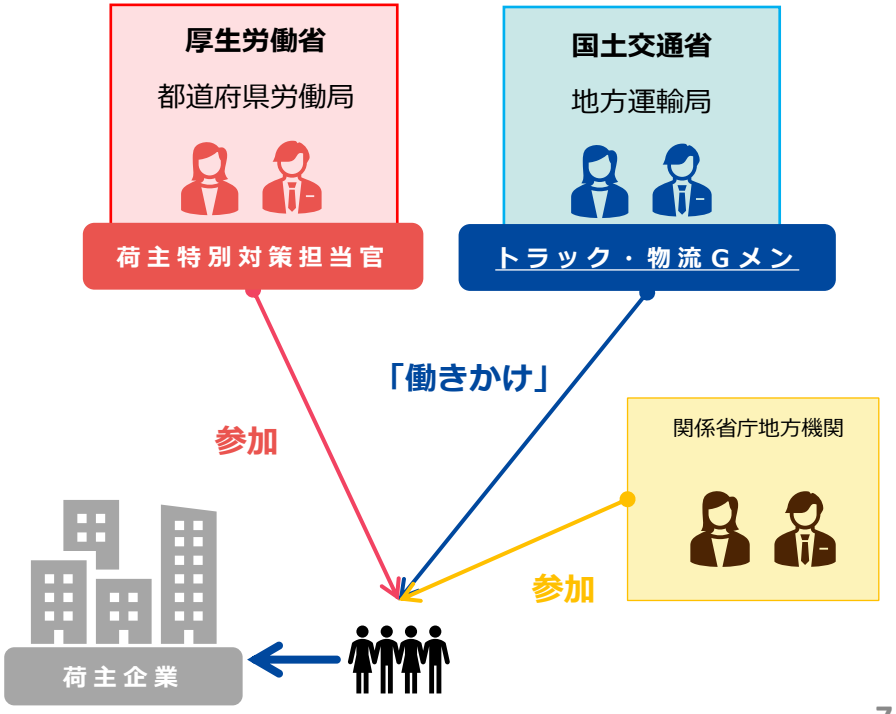


②トラック法に基づく「働きかけ」の連携

荷主企業に対し、

➢ **国土交通省のトラック・物流Ｇメン＋関係省庁が連携して、トラック運送事業者への配慮を「働きかけ」**

➢ 長時間の恒常的な荷待ちを発生させていること等が疑われる場合は、**都道府県労働局の「荷主特別対策担当官」も「働きかけ」に参加**



③「標準的な運賃」の周知

労働基準監督署が実施している「荷主への要請」の際、

➢ トラック法に基づく**「標準的な運賃」も周知**

啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

建設業に関する取組

１．働き方改革に関する関係省庁連絡会議・協議会の設置

「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を平成29年６月に設置した。本協議会は令和７年度においても引き続き実施している。

２．第三次・担い手３法の改正

地域の守り手である建設業等がその役割を果たし続けられるよう、担い手確保・生産性向上・地域における対応力強化を目的に、令和６年６月、「公共工事の品質確保の促進に関する法律等の一部を改正する法律」（令和６年法律第54 号）及び「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」（令和６年法律第49 号）が成立し、「公共工事の品質確保の促進に関する法律」（平成17 年法律第18 号）、「建設業法」（昭和24年法律第100 号）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」（平成12 年法律第127号）の３法が一体的に改正。

３．「工期に関する基準」の周知徹底など

平成31年４月から、都道府県単位の協議会として、建設業者団体、経営者団体、国土交通省地方整備局、都道府県労働局等から構成する「都道府県建設業関係労働時間削減推進協議会」を開催し、業界団体の自主的な取組に係る行政からの必要な支援等についての意見交換等を実施。

令和２年７月に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。令和６年４月からの時間外労働の上限規制の適用を踏まえて令和６年３月に「工期に関する基準」が改定され、時間外労働の上限規制の遵守を前提とした工期の確保や、猛暑日は作業不能日として工期設定を行うことなどが定められた。

国土交通省では、公共工事・民間工事を問わず、同基準の周知徹底を図っているところであり、令和４年度からは、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生労働省主催の説明会などや、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、民間発注者や元請業者などに対して工期の適正化に向けた働きかけを実施。

また、令和７年12月には「建設工事における猛暑対策サポートパッケージ」をとりまとめ、地域の実情や現場の状況等に応じて、猛暑期間・時間の作業回避などを踏まえた工期に設定等にも配慮。

令和８年１月には、建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、厚生労働省と国土交通省が連名で、工事発注者及び建設業者団体に要請を実施。

自動車運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策事業

労働基準局労働条件政策課（内線5525）

令和８年度予算額　１．７億円（１．９億円）※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

１ 事業の目的

- 自動車運転者は、①他業種の労働者と比較して長時間労働の実態にある　②業務における過重な負荷による脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多い職種となっている。　⇒　労働条件及び安全衛生の確保・改善が喫緊の課題。
- 長時間労働の背景には、トラック運送業における荷主都合による手待ち時間の発生など、取引上の慣行から労働時間の短縮が進まない等の問題あり。　⇒　荷主等の取引先との取引条件改善などの環境整備を強力に推進する必要がある。
- 自動車運転の業務や建設の事業には令和6年度から上限規制の適用が開始されており、令和７年度以降も取引環境の改善等のための関係法令が順次施行される。

⇒　引き続き上限規制や改善基準告示について周知を行うとともに、荷主や発注者に対して、取引環境の改善を通じた長時間労働の削減に取り組むようこれまで以上に促していくことが必要。

２ 事業の概要・スキーム・実施主体等

（１）荷主等に対する自動車運転者等の長時間労働削減のための情報発信

- ○ 取引環境改善に向けた企業・国民向け周知広報特設サイトの継続運用
- ○ 自動車ポータルサイトの継続運用
- ○ 建設労働者の労働環境改善に向けた特設サイトの継続運用

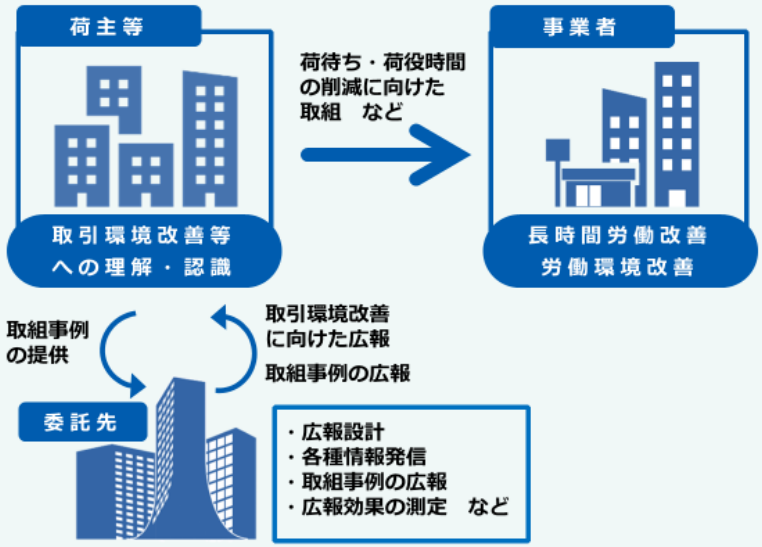
（２）荷主等による自動車運転者等の長時間労働削減に資する取組の促進

- ○ 時間外労働の上限規制・改善基準告示の周知広報
- ○ 荷主等による取組事例の周知広報

実施主体等

- ●実施主体：委託事業（民間団体等）
- ●事業実績（令和６年度）：
  - ・取引環境の改善に向けた企業・国民向け特設サイトアクセス件数　57万6,469件
  - ・自動車ポータルサイトアクセス件数　36万5,272件

（２）について



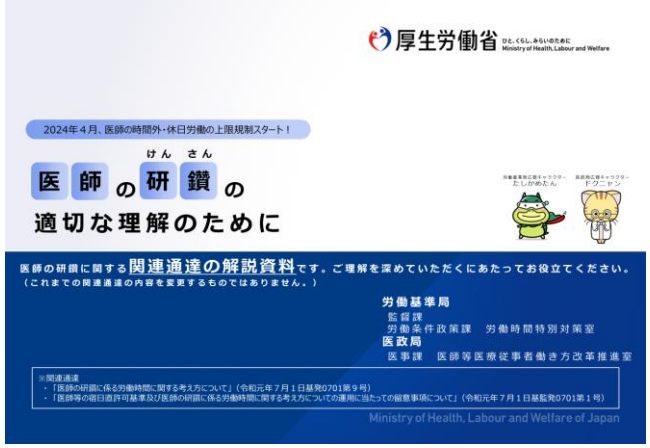
啓発（商慣行・勤務環境等も踏まえた取組）

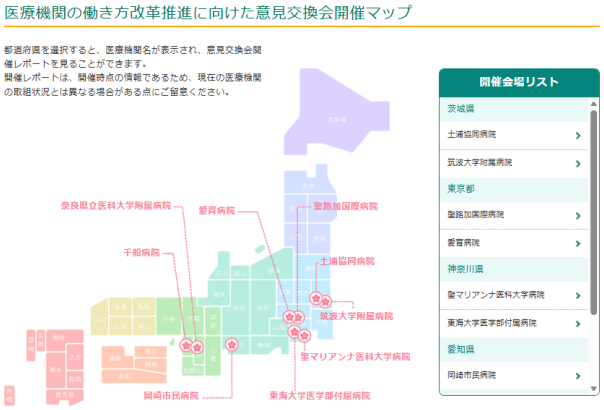
● 研鑽・宿日直許可取得後の労務管理に関する解説資料の周知

医師の研鑽の適切な理解を深め、また、宿日直許可取得後の適切な労務管理を図るため、医療機関向けに関連通達の解説資料を作成し、いきいき働く医療機関サポートWeb「通称：いきサポ」（※）に掲載するとともに、労働基準監督署による労働時間等説明会や、医療勤務環境改善支援センターによる支援などあらゆる機会を捉えて周知を行っている。

また、これらの適切な理解・労務管理にあたっては、研鑽・宿日直を行う医師自身、周囲の医療スタッフ（医師以外の医療従事者）の理解を深めることも重要であるため、「医療機関における意見交換会実施マニュアル」を作成し周知を行っている。

（※）医療機関の勤務環境の改善に役立つ各種情報や医療機関の取組事例を紹介しているウェブサイト





世代や職種によって働くルールや働き方改革への受け止め方は異なることから、今の働き方の何を大事にし、何を見直していくべきか話し合いを行うため、医療機関内で世代を超えた意見交換会を実施することも考えられる。

都道府県医療勤務環境改善支援センターについて

■ **医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）**は、医師・看護師等の**医療従事者の勤務環境改善を促進するための拠点**として、**各都道府県が設置**※

※ 医療法（平成26年10月施行）に基づき、平成29年３月までに全都道府県に設置。都道府県の直接運営や県医師会や病院協会等の民間団体への委託により運営。

■ 勤改センターには、**医療労務管理アドバイザー（社会保険労務士等）**や、**医業経営アドバイザー（医業経営コンサルタント等）**が配置され、医療機関の勤務環境改善を**ワンストップでサポート**。窓口相談や個別訪問等、伴走型支援の実施により**働き方改革の取組を支援**

医療勤務環境改善支援センター（勤改センター）による医療機関への支援

医療機関

勤務環境改善に取り組む病院、診療所等の医療機関

医療従事者の勤務環境改善や働き方改革の取組等、経営・労務に関する質問・相談

窓口・電話相談、個別訪問による伴走的な支援（助言等）

※医療労務管理AD・医業経営ADによる一体的な支援を実施。積極的な利用勧奨等、地域の事情に応じたプッシュ型の支援も実施。

都道府県　医療勤務環境改善支援センター
（医療法第30条の21に基づき都道府県が設置）

都道府県の基金事業（医政局）

医業経営アドバイザー	診療報酬制度、関連補助制度の活用、組織マネジメント等の経営管理面の課題解決を医業経営コンサルタント等の専門家が支援する。

連携

医療労務管理アドバイザー（医療労務管理支援事業）	宿日直許可や時間外労働に係るシフト作成等、労務管理全般の課題解決を社会保険労務士等の専門家が支援する。

都道府県労働局の委託事業（労働基準局）

勤改センター運営協議会	都道府県が主催。関係機関(※)が参画し、連携して医療機関の支援方針を決定。 ※ 都道府県労働局、労務管理支援事業受託者、大学病院、都道府県医師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、 医業経営コンサルタント協会　等

医療従事者の勤務環境改善に関する助言・支援（例）

○基本的な労務管理（労働時間管理、36協定等）に関する助言

○勤務環境の改善に向けた取組方法やプロセス（勤務環境改善ﾏﾈｼﾞﾒﾝﾄｼｽﾃﾑ）に関する助言・支援
- 医療従事者に対するアンケート調査（満足度調査等）の実施
- 多職種による意見交換会の実施、取組に関する計画作成支援　等

○具体的な取組への助言・支援（関係機関との連携）
- ハラスメント対策、育児や介護との両立支援対策、メンタルヘルス対策、医療従事者のキャリア形成等に関する助言、研修、好事例紹介等

医師の働き方改革に関する助言・支援（例）

○医師に関する適切な労務管理に関する助言
- 副業・兼業、研鑽、宿日直許可取得後の適切な労務管理等

○時間外・休日労働時間の特例を受ける医療機関の指定申請に向けた取組支援
- 労働時間短縮計画の作成支援、医療機関勤務環境評価センターの評価受審支援等

○医師の労働時間短縮に向けた具体的な取組への助言・支援
- 労働時間短縮計画を実行していくためのPDCAサイクル実施のための助言
- タスク・シフト/シェア、ICTの導入等に関する助言、研修、事例集紹介等

○長時間労働医師に対する面接指導、勤務間インターバルの実施に関する取組支援

拡充 働き方改革推進支援助成金

労働基準局労働条件政策課（内線5524）

令和８年度当初予算額　101億円（92億円）※（ ）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

○実施主体：都道府県労働局　○令和６年度支給件数　4,283件

○　生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
○　建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

※　成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

コース名		成果目標		助成上限額※１、※２（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	**建設事業**	①～⑥の何れかを１つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与制度の整備 ④ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ⑤ 新規に９時間（※）以上の勤務間インターバル制度を導入 ※ 自動車運転の業務、医業に従事する医師は10時間以上 ⑥ 所定休日の増加 ⑦ 医師の働き方改革の推進	①：**250**万円（月80H超→月60H以下）等 ②：**100**万円（10H以上）等 ③：　**25**万円 ④：　**25**万円 ⑤：**170**万円（11H以上）等 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師 **150**万円（11H以上）等 ※建設事業、砂糖製造業、その他 ⑥：**100**万円（４週４休→４週８休）等 ⑦：　**50**万円
	自動車運転の業務	①～⑤の何れかを１つ以上		
	医業に従事する医師	①～⑤又は⑦の何れかを１つ以上		
	砂糖製造業（鹿児島県・沖縄県に限る）	①～⑤の何れかを１つ以上		
	その他長時間労働が認められる業種	①～⑤の何れかを１つ以上		
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）		①～③の何れかを１つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①：**150**万円（月80H超→月60H以下）等 ②：　**25**万円 ③：　**25**万円
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対し助成）		９時間以上の勤務間インターバル制度の新規導入・適用範囲拡大・時間延長		勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・９～11H：**100**万円　・11H以上：**150**万円
取引環境改善コース （荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成）		荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること		上限額：**100**万円
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）		事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること		上限額：**500**万円

○　**助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）**：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組
（取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設定、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新　等）
（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置　等）

○ **加算制度あり**（※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く）
<賃金引き上げ> 賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算（３％以上：**6**万円～最大**60**万円、５％以上：**24**万円～最大**480**万円、７％以上：**36**万円～最大**720**万円）。
<割増賃金率引き上げ> ①割増賃金率を法定より５％以上引き上げた場合、助成金の上限額を**25**万円加算。
②１か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を**100**万円加算。

拡充 産業保健活動総合支援事業

労働基準局安全衛生部労働衛生課（内線5497）

令和８年度予算額　52億円（49億円）※()内は前年度

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

○ 事業場におけるメンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援等の産業保健活動の活性化を図るため、①都道府県産業保健総合支援センター（産保センター）に専門スタッフを配置し、事業者、産業保健スタッフ等に対する専門的研修、相談対応、訪問支援等の実施、②地域産業保健センター（地産保）において、労働者数50人未満の小規模事業場の事業者や労働者を対象として、登録産業医等による産業保健サービスを無料で提供、③事業主団体等を通じた中小企業の産業保健活動への助成等の支援を行う。

2 事業の概要

○「団体経由産業保健活動推進助成金」（継続）

○ 両立支援コーディネーターの養成の拡充

○ 事業者、産業保健スタッフ等に対する研修等（メンタルヘルス対策、治療と仕事の両立支援、女性の健康課題、化学物質の自立的管理等）の実施、ストレスチェックに関する50人未満の事業場向け研修の新規実施

○ 治療と仕事の両立支援に係る研修、相談対応、訪問支援等の実施（専門スタッフによる相談対応、訪問支援等の実施体制の拡充）

○ 健康診断結果についての医師からの意見聴取、高ストレス者・長時間労働者に対する医師の面接指導、保健指導等、個別訪問による産業保健指導の実施

○ 50人未満の事業場の高ストレス者の面接指導に対応するための登録産業医の体制充実

○「小規模事業場向け産業医活動支援モデル事業」（継続）

（全体共通）
○情報提供・広報、連絡会議等
101（103）百万円

○ 団体経由産業保健活動推進助成金
33（33）百万円

○ 【拡充】産業保健関係者の育成
382（319）百万円

（産保センター、地産保共通）
○【拡充】小規模事業場等の産業保健活動への支援
4,594（4,183）百万円

○ 小規模事業場向け産業医活動支援モデル事業
101（211）百万円

（実施主体：
労働者健康安全機構（補助金）
補助率：10/10）

啓発（メンタルヘルス対策）

産業保健総合支援センター等における研修の実施

○ **メンタルヘルス対策の充実には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、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、能力の向上等を目的とした研修を実施**

年度	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）	管理監督者向けメンタルヘルス教育	若年労働者向けメンタルヘルス教育	事業者向けセミナー
令和５年度	1,075回	895回	670回	998回の内数
令和６年度	1,197回	980回	779回	801回の内数
令和７年度	1,164回	899回	761回	1,052回の内数

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

○ **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、事業者向けにメンタルヘルス対策に関する最新情報や取組事例、働く方向けにセルフケアに役立つツール等、様々なコンテンツを提供**

・働く人のメンタルヘルス対策について、若年労働者、テレワーク、フリーランス等のテーマ別に特設ページを設けている。若年労働者に関しては「新入社員の方のためのセルフケア基礎知識」や「若年労働者へのメンタルヘルス対策～セルフケア・ラインケア・家族との連携など～」を掲載している。

・電話・メール・SNSによる相談窓口を設置し、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等の相談に対応している。

労働者数50人未満の事業場へのストレスチェック実施義務化（労働安全衛生法の改正）

○ **近年、精神障害の労災支給決定件数が増加傾向にあり、小規模事業場においても多数発生しているなど、事業場規模にかかわらずメンタルヘルス対策が課題**

○ **令和７年５月14日に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場において当分の間努力義務としているストレスチェックの実施を事業場規模にかかわらず義務化（施行期日は令和10年４月１日予定）**

・円滑な制度の施行に資するよう、労働者数50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示した「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を作成し、令和８年２月に公表した。

・当該マニュアルの周知・啓発により、小規模事業場におけるストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の取組の促進を図る。

啓発（ハラスメント防止対策）

概要

職場における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、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、全ての事業主に対して、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ており、都道府県労働局による事業主への助言・指導等を通じて法の履行確保を図っている。

また、令和７年６月に労働施策総合推進法等の一部改正法が公布され、カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、雇用管理上必要な措置を義務付け（※）、また、職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、国が啓発活動を行う旨が定められた。
※令和８年10月１日から施行

総合的ハラスメント防止対策周知啓発事業

「総合的ハラスメント防止対策周知啓発事業」において、周知・啓発用Webサイト「あかるい職場応援団」を活用し、社内研修用資料や啓発動画、裁判事例の掲載等、職場におけるハラスメントの防止・解決に向けた様々な情報を提供している。

さらに令和元年度からは12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、シンポジウムの開催など、集中的な広報を行っている。

令和７年度における取組

- ○ ポスターの作成・配布
- ○ 職場のハラスメント防止対策パンフレット等（事業主向け・労働者向け）の作成・配布
- ○ ハラスメントに関する情報提供ポータルサイト「あかるい職場応援団」の運営
- ○ X（旧ツイッター）、フェイスブック等を利用した情報発信
- ○ 職場のハラスメント撲滅月間の集中的広報（ウェブ広告やシンポジウムの開催等）
- ○ 研修動画の作成
- ○ 事業主向け、相談窓口担当者向けオンライン研修の実施
- ○ 業種別カスタマーハラスメント対策企業マニュアル 宅配業編の作成

シンポジウム等

○　令和７年10月には、「勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム」や「働き方・休み方改革シンポジウム」を、12月には、「職場のハラスメント撲滅月間」に併せて「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」を開催。

○　勤務間インターバル制度導入・運用マニュアルについて、令和７年度は卸売業・小売業版を作成。

勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム

令和７年10月14日（火）開催

企業の取組事例の紹介等を通じて、勤務間インターバル制度の重要性や企業が取り組むことによるメリット、取組を進めるためのポイント等について、先進事例とともに解説。

職場におけるハラスメント対策シンポジウム

令和７年12月10日（水）開催

業界団体におけるカスタマーハラスメント対策の取組事例紹介や、カスタマーハラスメント対策に取り組む企業のパネルディスカッションなどを実施。

勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル

企業において勤務間インターバル制度を導入・運用する際のポイント等をとりまとめた「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を作成しており、令和７年度は卸売業・小売業版を作成。

〔これまでに作成したマニュアル〕
- 全業種版
- IT業種版
- 建設業版
- 高齢者福祉・介護事業種版
- 食料品製造業版
- 宿泊業・飲食サービス業版
- 医療業版

働き方・休み方改革シンポジウム

令和７年10月28日（火）開催

働き方・休み方改善に取り組む労使の意識高揚のため、学識経験者の基調講演や、企業の取組事例の紹介、パネルディスカッション等を実施。

相談体制の整備

「労働条件相談ほっとライン」

違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する相談に応じる、電話相談窓口を設置

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における相談窓口

厚生労働省の運営するポータルサイト「こころの耳」に、メンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談・SNS相談窓口を設置

「フリーランス・トラブル110番」

フリーランスと発注者との取引上のトラブルについての相談に応じる、メール相談・電話相談窓口を設置

資料２

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

過労死等労災事案の増加の要因について

厚生労働省労働基準局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

第30回、第31回協議会資料で確認した事項及び今回実施した事項

第30回、第31回協議会資料で確認した事項（主なもの）

第30回、第31回協議会の資料では、労災データの分析に基づき、以下のような状況を確認した。

〔脳・心臓疾患について〕

- 請求件数は令和２～4年度に減少したものの、全体の傾向としては平成27年度以降緩やかに増加。
- 支給決定（認定）件数は令和3年度にかけて減少し、令和4年度以降増加に転じた。時間外労働時間「80時間未満」の認定件数は、令和３年までは20件前後だったが、令和４年以降は40～50件台に増加。

〔精神障害について〕

- 請求件数および支給決定（認定）件数はいずれも年々増加しており、請求件数は特に令和4年から5年にかけて大きく増加。
- 「自殺以外」の請求件数は、性別では女性、業種別では「医療・福祉」、出来事の類型別では「対人関係」が大きく増加。
- 「医療業」では「保健師、助産師、看護師」、「社会保険・社会福祉・介護事業」では「介護サービス職業従事者」、「社会福祉専門職業従事者」の請求件数が多い。
- 「医療・福祉」における労災決定件数を出来事の類型別に見ると、「対人関係」が増加の大半を占めており、そのうち、「上司とのトラブル」「いわゆるカスタマーハラスメント」の割合が高い。

今回実施した事項

今回は、請求件数に絞って、以下の項目ごとに要因として考えられる事項について、整理をした。

［１］精神障害に係る労災請求件数の増加

［２］「医療・福祉」業における精神障害にかかる労災請求件数の増加

［３］脳・心臓疾患に係る労災請求件数の緩やかな増加

［１］ 精神障害に係る労災請求件数の増加（１）

精神障害に係る労災請求件数の増加については、職場環境の要因、職場環境以外の要因（産業構造・職業構造や労働者の年齢構成、総労働時間数など労働市場全体の変化、労災認定基準や法制度の見直しの影響、精神疾患の動向など社会全体の環境変化など）について多面的に分析しているところ。現時点までの分析から、以下の事項が複合的に関係していることが考えられる。<グラフ１>

【職場環境の要因】

○　労災決定件数に関する出来事別の決定件数の伸び方を見ると「対人関係」の伸びが最も大きく、その中でも特に「上司とのトラブル」の伸びが大きい状況にある。また、都道府県労働局に寄せられる相談の動向を見ると「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメントに関する相談」件数が高止まりとなっている。この両者から、上司とのトラブル等の対人関係により精神にトラブルを抱えている労働者が多数存在することは明らかと考えられるが、近年の精神障害と労災請求の増加の原因と言えるかについては、引き続き検討を行う。<グラフ２>、<表１>、<グラフ３>

→　職場環境におけるその他の要因については、引き続き調査を行う

【労災認定基準や法制度、社会全体の環境変化などの要因】

○　精神障害の労災認定基準が改正され、令和２年度に出来事の項目に「パワハラ」、令和５年度に「カスハラ」が追加されたことにより、こうした事案について労災請求の増加につながったと考えられる。

○　労働施策総合推進法の改正により、令和4年4月からすべての企業に対してパワハラ防止措置の義務化に伴い、パワーハラスメントに対する認知度が高まったことにより、労災請求件数の増加につながったものと考えられる。

○　社会全体で見ると、気分〔感情〕障害（躁うつ病を含む）並びに神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害の患者数は長期的に増加しており（平成14年から平成29年にかけて）、このことと精神障害事案の労災請求件数の増加の関係については、引き続き分析を行う。<グラフ４>、<グラフ５>

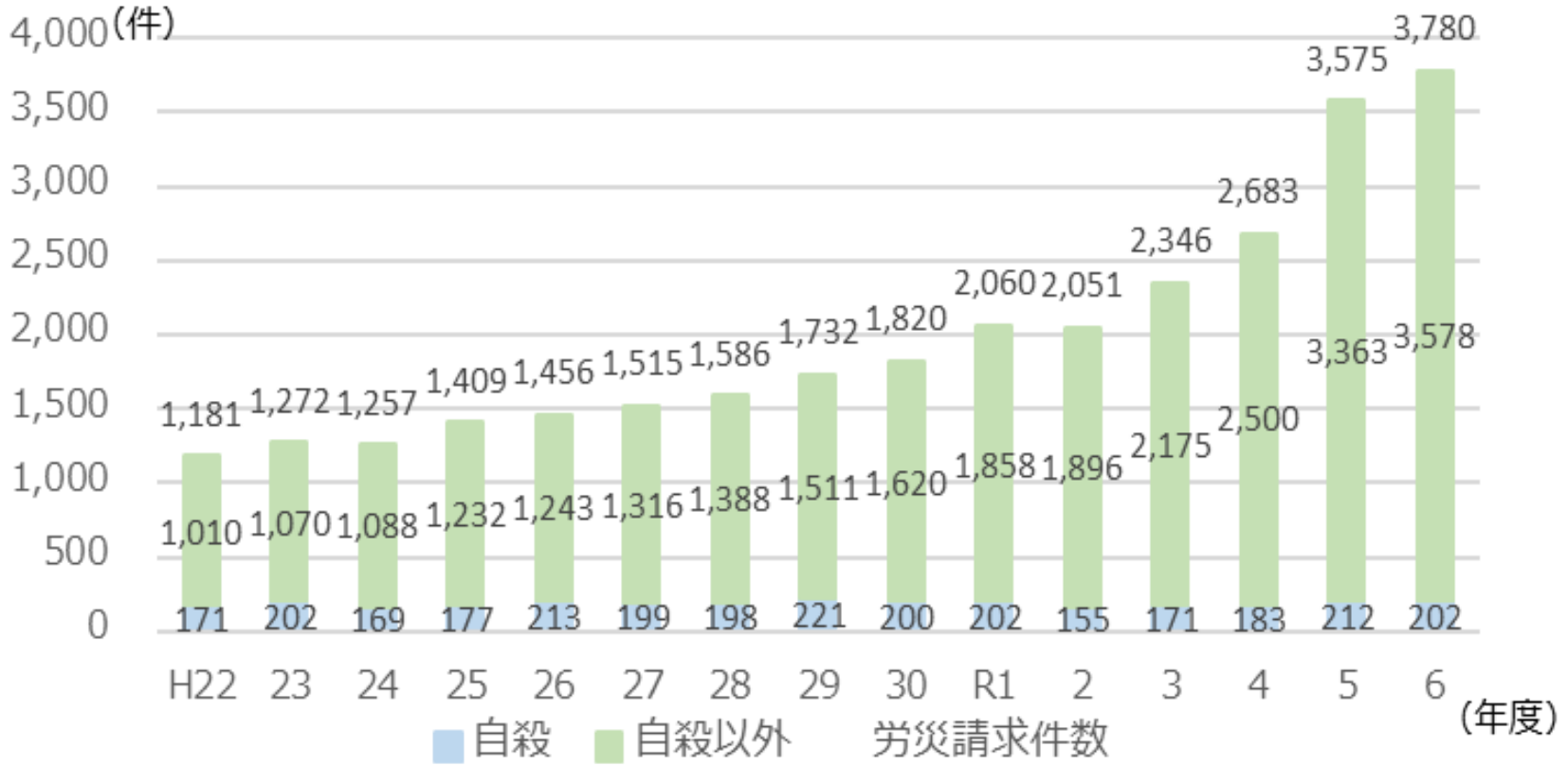
→　その他要因については、引き続き調査を行う

［１］ 精神障害に係る労災請求件数の増加（２）

<グラフ１>

精神障害事案の労災請求件数の推移

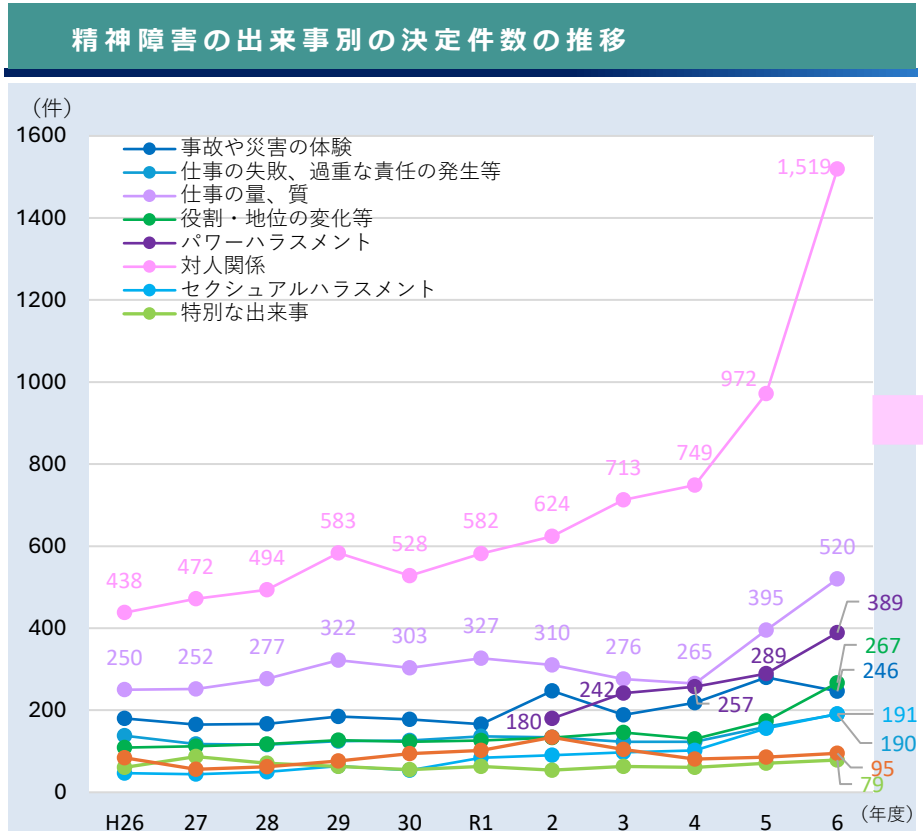
<件数の推移>



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

［１］ 精神障害に係る労災請求件数の増加（３）

<グラフ２>



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

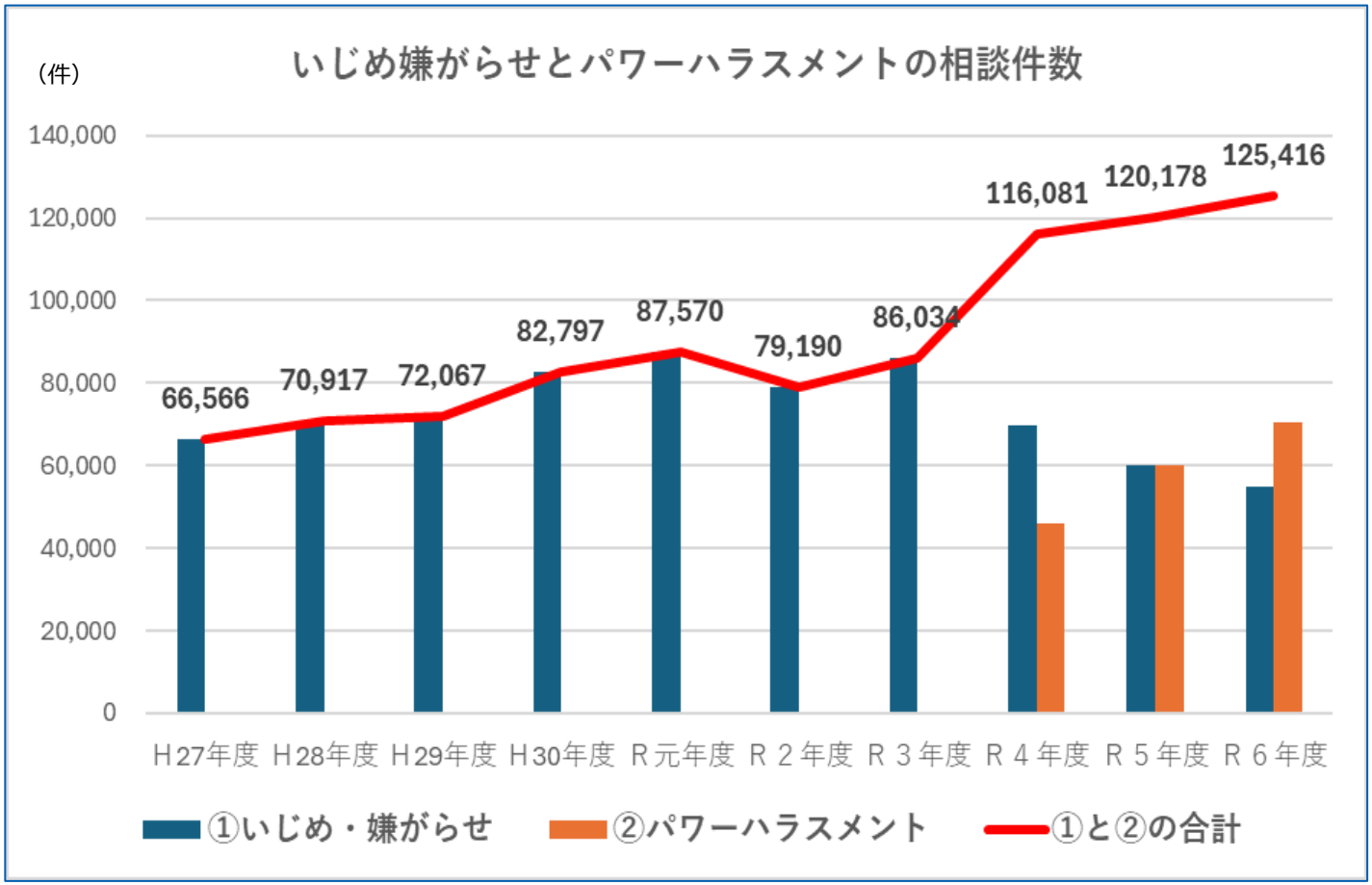
「対人関係に係る具体的な出来事別」の決定件数の推移（全職業計）

	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
対人関係全体	**528**	**582**	**624**	**713**	**749**	**972**	**1519**
「上司トラブル」 上司とのトラブルがあった	255	294	388	451	475	599	953
「カスタマーハラスメント」 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた						83	207
同僚とのトラブルがあった	69	91	89	118	107	143	217
同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	178	174	128	126	148	118	101
部下とのトラブルがあった	18	13	16	15	12	25	34
上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった						4	7
理解してくれていた人の異動があった	5	5	2	2	3		
上司が替わった	2	5	0	1	3		
同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1	0	1	0	1		
（参考）「パワーハラスメント」			**180**	**242**	**257**	**289**	**389**

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

［１］ 精神障害に係る労災請求件数の増加（４）

<グラフ３>

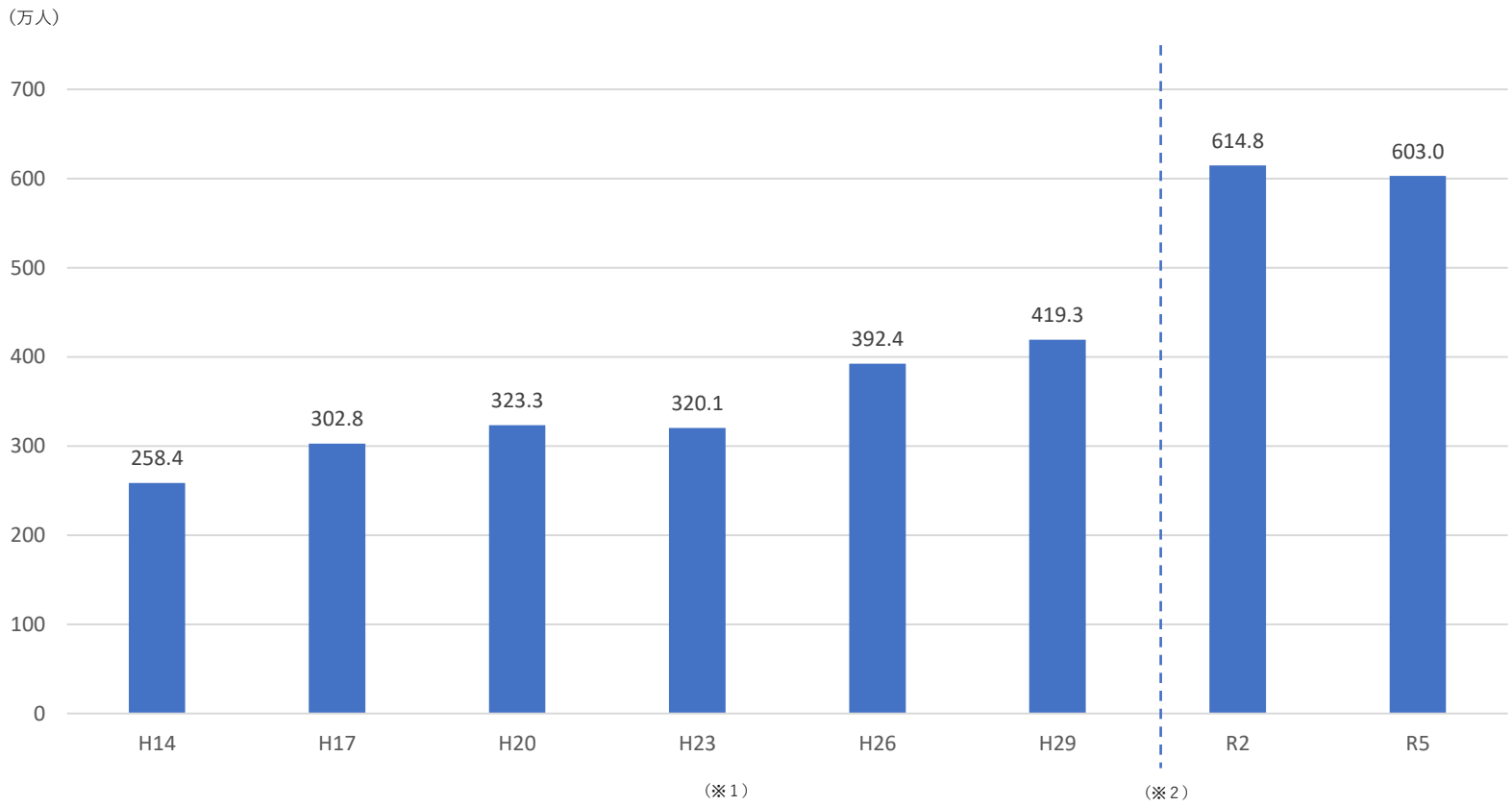


（資料出所）厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における 雇用均等関係法令の施行状況について」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（注：これまで民事上の個別労働関係紛争の相談の集計において「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた「パワーハラスメント」に関する相談については、令和４年４月の労働施策総合推進法の全面施行に伴い、別途集計することとなったため、令和３年度以前と令和４年度以降では「いじめ・嫌がらせ」の集計対象に差異がある。）

［１］ 精神障害に係る労災請求件数の増加（５）

＜グラフ４＞　精神疾患を有する総患者数の推移

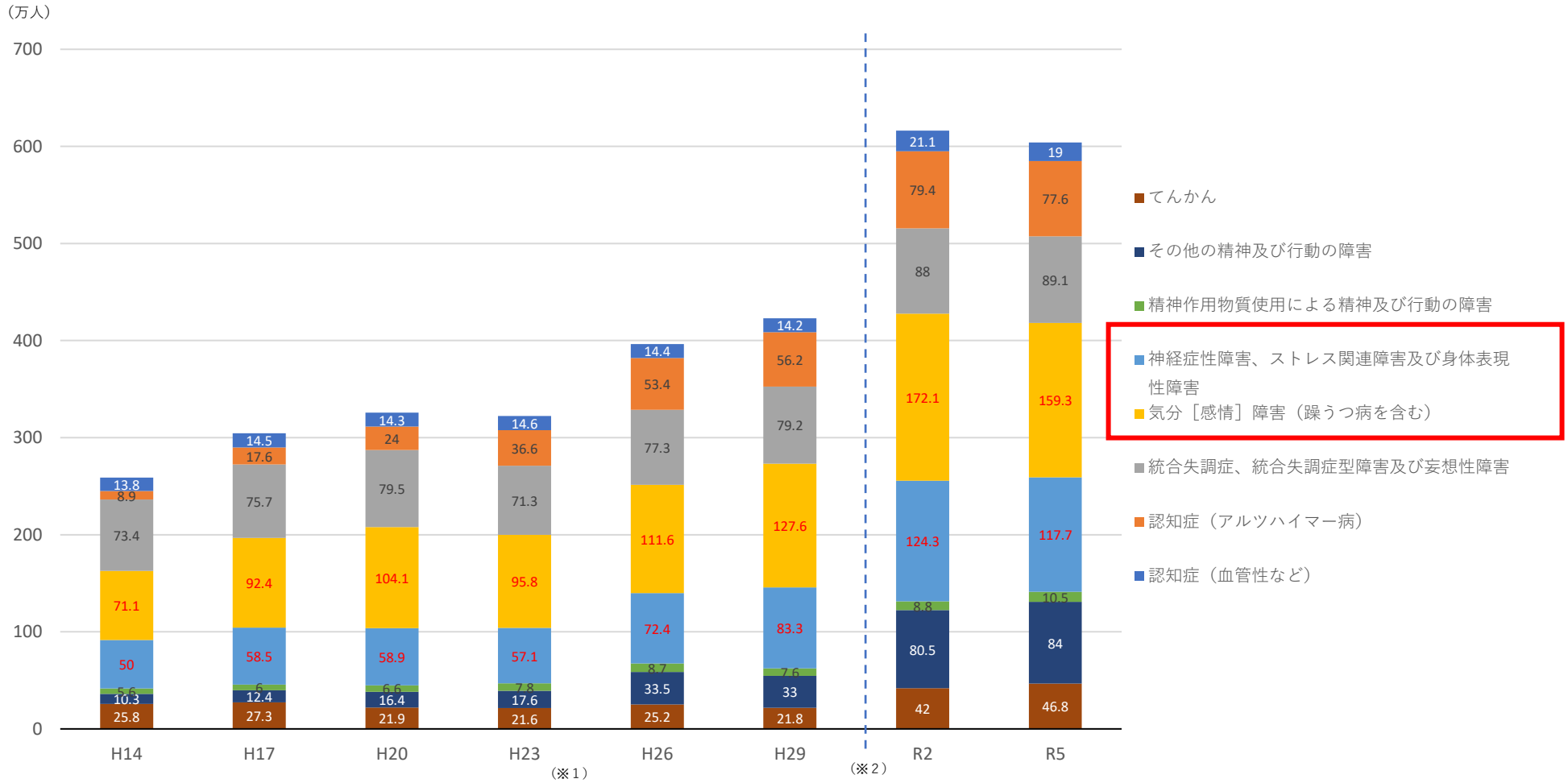


（※１）H23年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている。
（※２）R２年から総患者数の推計方法を変更している。具体的には、外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限を変更している（H29年までは31日以上を除外していたが、R２年からは99日以上を除外して算出）。

（資料出所）厚生労働省「患者調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

［１］ 精神障害に係る労災請求件数の増加（６）

＜グラフ５＞　精神疾患を有する総患者数の推移（傷病分類別内訳）



（※１）H23年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている。
（※２）R２年から総患者数の推計方法を変更している。具体的には、外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限を変更している（H29年までは31日以上を除外していたが、R２年からは99日以上を除外して算出）。

（資料出所）厚生労働省「患者調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

［２］「医療・福祉」業における精神障害にかかる労災請求件数の増加（１）

「医療・福祉」業における精神障害にかかる労災請求件数の増加については、それぞれ以下の事項が複合的に関係していることが考えられる。 <グラフ６>

○　医療・福祉では、業務の量と質（精度）が年々高まり（※）、新たな人員採用が困難な状況にあり<表２>、人手不足となっていること 。（ヒアリング結果参照）

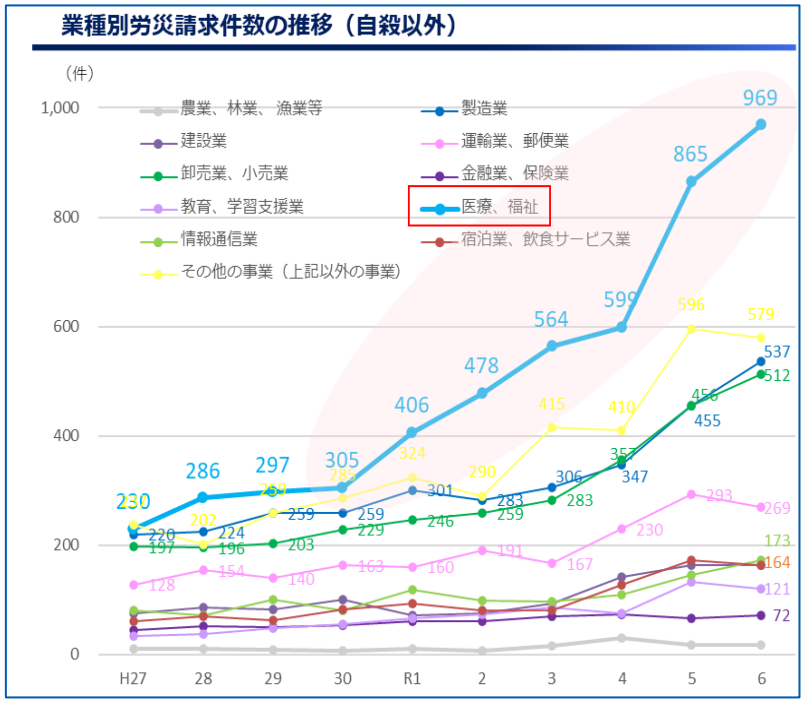
（※）医療内容の高度化や、入居者の高齢化により「看取り業務」が増加することにより、職員の負荷が高まっている。また病院や介護現場に対する外部からの要求水準が年々増加してきていること、その中において、特定の職員に業務負担が集中していると考えられること等（ヒアリング結果参照）

○　上記のような背景の下、医療・福祉ではパワハラやカスハラ（上司とのトラブルや患者・家族からの迷惑行為）が生じやすい状況にあると考えられること。（ヒアリング結果参照）

→　医療・福祉の出来事別の決定件数を見ると、「対人関係」が最も多く、<グラフ７>
また、対人関係以外にも「パワーハラスメント（※令和２年の労災認定基準改正で追加）」の件数が多くなっている<表３>

→　保育士の退職理由についても、退職した理由は「職場内の人間関係・ハラスメント」が最も多い<グラフ８>

<グラフ６>



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

<表２>　【参考】全業種計と「医療・福祉」の有効求人倍率
（パートタイムを含む常用、実数、職業別）

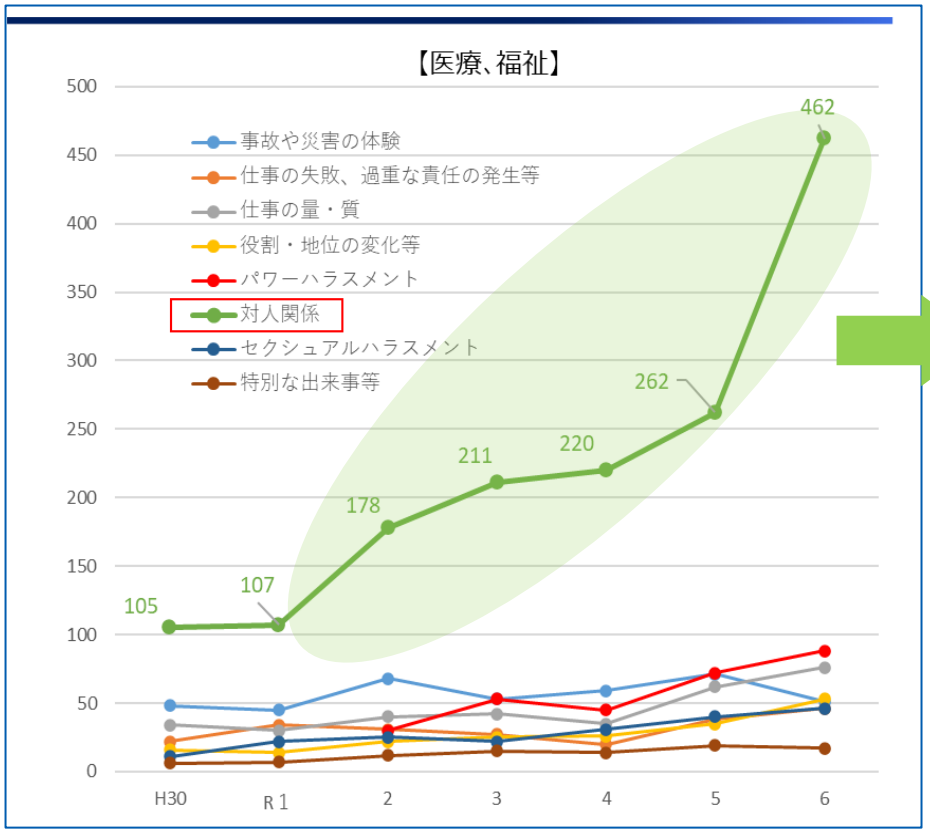
	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
職業計	1.19	1.17	1.14	1.10
医師，歯科医師，獣医師，薬剤師	2.04	2.18	2.21	1.95
保健師，助産師，看護師	2.14	1.99	2.06	2.04
医療技術者	3.04	3.06	3.09	3.08
社会福祉専門職業従事者	3.00	2.79	2.72	2.65
介護サービス職業従事者	3.65	3.85	3.92	3.84

（資料出所）厚生労働省　「一般職業紹介状況」

［２］「医療・福祉」業における精神障害にかかる労災請求件数の増加（２）

<グラフ７>

「医療、福祉」における出来事別の決定件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

<表３>

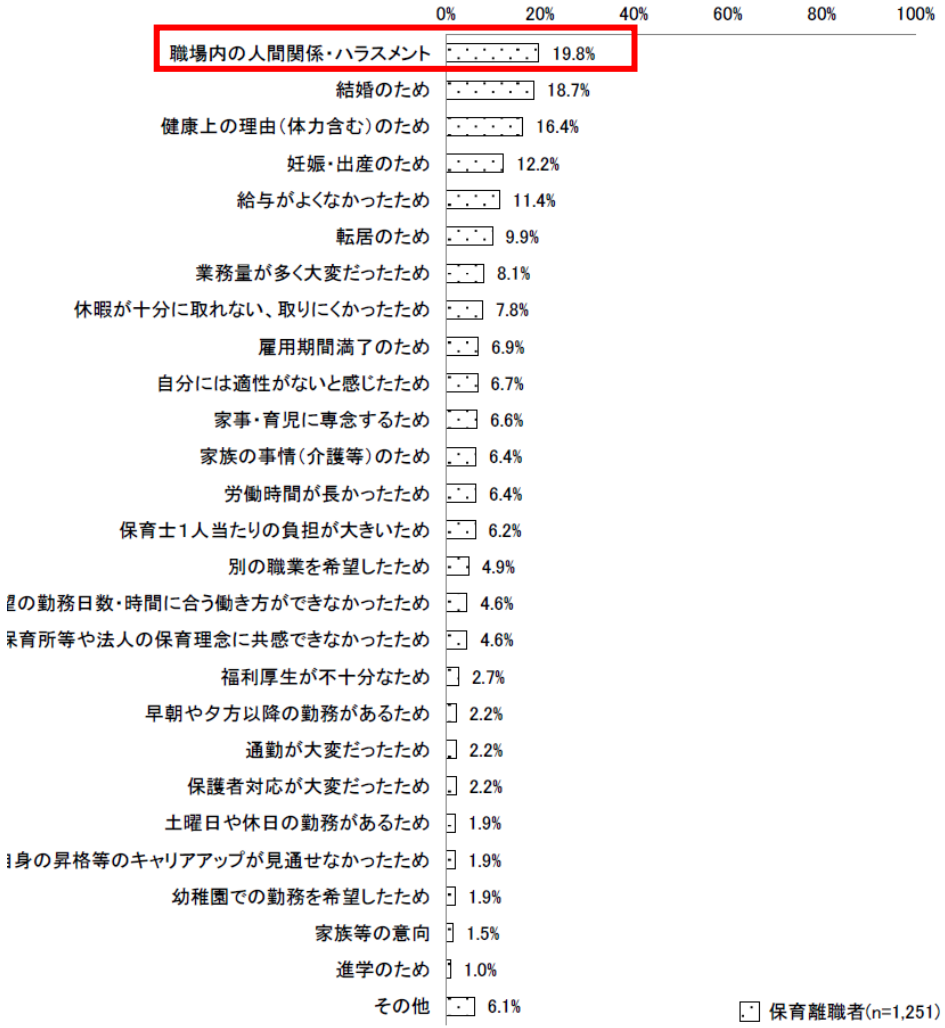
医療、福祉の「対人関係に係る具体的な出来事別」の決定件数の推移

	H30	R1	R2	R3	R4	R5	R6
対人関係全体	**105**	**107**	**178**	**211**	**220**	**262**	**462**
「上司トラブル」 上司とのトラブルがあった	**47**	**48**	**85**	**103**	**114**	**133**	**235**
「カスタマーハラスメント」 顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた						**51**	**129**
同僚とのトラブルがあった	**15**	**24**	**33**	**41**	**34**	**37**	**61**
同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた	**38**	**30**	**53**	**65**	**68**	**32**	**26**
部下とのトラブルがあった	**3**	**4**	**7**	**2**	**2**	**6**	**10**
上司が替わる等、職場の人間関係に変化があった						**3**	**1**
理解してくれていた人の異動があった	**1**	**1**	**0**	**0**	**1**	**-**	**-**
上司が替わった	**1**	**0**	**0**	**0**	**1**	**-**	**-**
同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**-**	**-**
（参考）「パワーハラスメント」			**30**	**53**	**45**	**72**	**88**

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」等のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

［２］「医療・福祉」業における精神障害にかかる労災請求件数の増加（３）

<グラフ８＞保育士として就業していた保育所等を退職した理由



（資料出所）令和７年度子ども・子育て支援等推進調査研究事業「保育士等の意識及び業務負担軽減に関する調査研究報告書」

ヒアリング結果（概要）

【淺香えみ子氏（日本看護協会常任理事）】

- 実質的な人手不足感や、業務の質（精度）及び量とともに年々増加している状況（※患者の高齢化に伴う業務や医療内容が高度化して覚えなければならない仕事が年々増加。また看護師に対する外部からの要求水準が年々増加してきていること等）により、職場のストレスが年々増加していること
- 労働者の意識の変化として、労災請求について労使ともに請求することは当然の権利であるという認識が浸透していること
- ハラスメント防止対策の整備やハラスメントに関する情報の浸透もあり、以前よりもハラスメントを強く認識する看護師が増えてきていること
- コロナの影響により「コミュニケーションが苦手な看護師」が増え、これらが患者やその家族との対応においてストレスを溜めてきていること

【日本介護クラフトユニオン】

- 介護職員の高齢化、人手不足の深刻化による職員の負担増、特に管理職やケアマネジャーの負担が増大していること
- 入居者の高齢化により「看取り業務」の増加と人の死に関わる業務であるため精神的な負担が大きいこと
- また、職場内パワハラや、利用者・家族からのカスハラなど、ハラスメントが多いという問題があること

［３］脳・心臓疾患に係る労災請求件数の緩やかな増加（１）

○　脳・心臓疾患に係る労災請求件数の緩やかな増加については、職場環境の要因、職場環境以外の要因について、多面的に分析しているところ。現時点までの分析から、以下の事項が複合的に関係していることが考えられる。

【職場環境の要因】

○　脳・心臓疾患の労災認定基準に掲げられている要因のうち、労働時間に関しては、週60時間以上の雇用者数（長時間労働者）が減少傾向にあることから、労働時間以外の負荷要因が請求件数に与える影響について更なる分析が必要。＜グラフ９＞

→　その他要因については、引き続き調査を行う

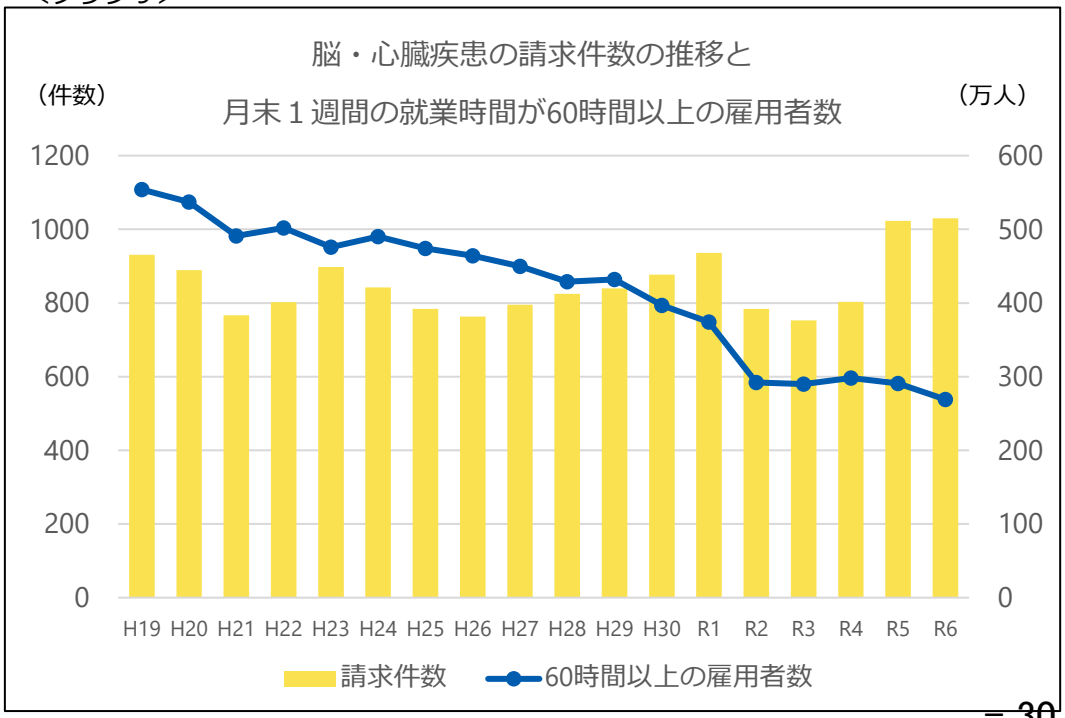
【労働者の年齢構成、労災認定基準などの要因】

○　50歳以上の高年齢層の雇用者の割合が相対的に増加しており、脳・心臓疾患の年代別労災請求件数においても50歳以上の高年齢層の労働者が増加傾向にあること。＜グラフ10＞、＜グラフ11＞、＜グラフ12＞

○　令和４年から令和５年にかけての大きな増加については、令和３年度の労災認定基準が改正され、「労働時間以外の負荷要因」を総合評価して労災認定することを明確化したこと等が影響している可能性も考えられること。

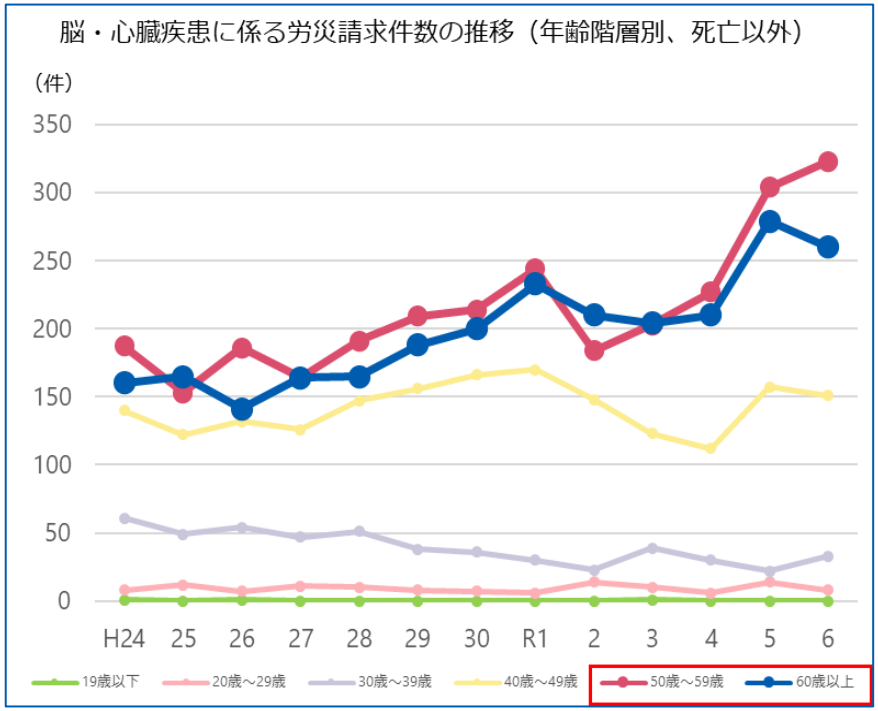
→　その他要因については、引き続き調査を行う

＜グラフ９＞



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

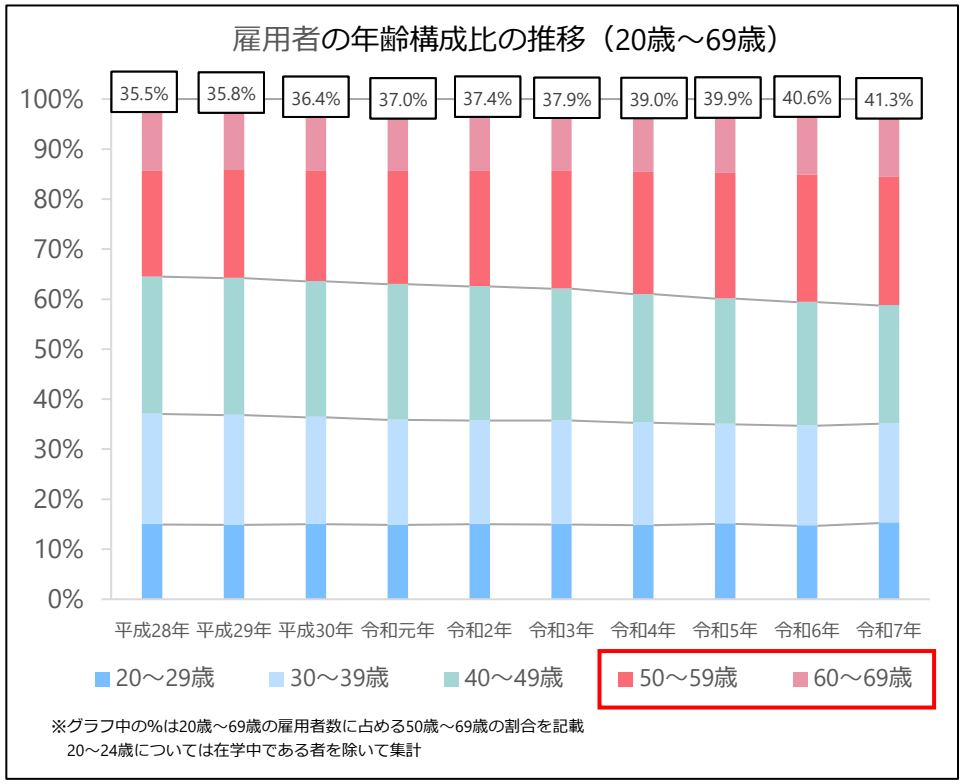
＜グラフ10＞



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

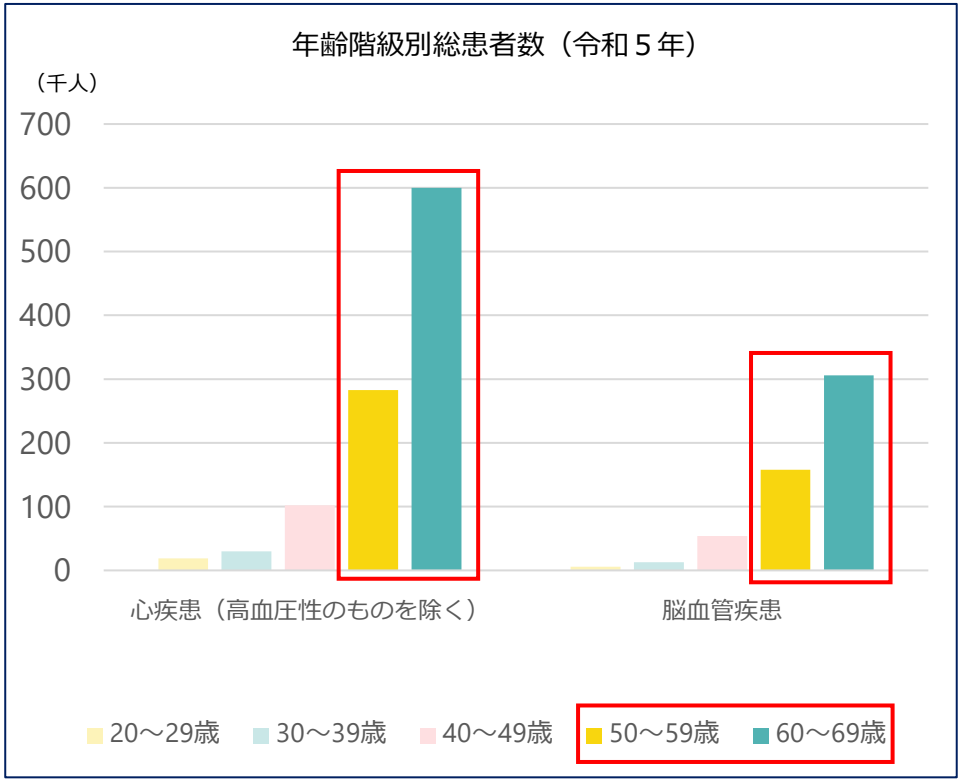
［３］脳・心臓疾患に係る労災請求件数の緩やかな増加（２）

<グラフ11>



（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

<グラフ12>



（資料出所）厚生労働省「患者調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

公務員を元気に　国民を幸せに

人事院

National Personnel Authority

資料３

過労死等防止のための対策
～人事院の取組～

人事院事務総局職員福祉局

1. 超過勤務の縮減

- 月100時間や平均月80時間の上限を超える超過勤務の最小化に向けて、長時間の超過勤務が行われている個々の職場の実情に応じた実効的な縮減策を示し、各府省における取組の伴走支援を実施
- 超過勤務時間の適正な管理や長時間の超過勤務の縮減に関する調査・指導を行っても取組が不十分な場合は、臨時調査を実施
- 関係各方面にも超過勤務縮減の理解と協力を要請

2. 勤務間のインターバルの確保

- 各省各庁の長の責務を法令上明確にするため、令和６年４月に勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を導入するとともに、各府省に対し、目安となる時間（11時間）や取組例等を通知
- その後実施した調査研究事業の結果を踏まえ、勤務間のインターバル確保に向けた課題の解消に資する取組例や、毎日インターバルを確保することが難しい職場等における対応を各府省に具体的に示すため、令和７年12月に上記通知を改正

3. ゼロ・ハラスメントに向けた取組、職員の健康増進等

- カスタマー・ハラスメントへの対応について、令和８年４月に人事院規則１０―１７（カスタマー・ハラスメントの防止等）を制定（同年10月施行）
- 各府省におけるハラスメント相談体制に係る実情・課題を踏まえ、相談員が専門家からの知見を得られるよう、相談員のための相談窓口を設置
- 「心の健康の問題による長期病休者の職場復帰のための職員向け手引き」・「担当者向けマニュアル」を作成し、各府省に提供
- 公務災害認定事案等の分析に基づき過重な業務に従事している職員への配慮等について各府省に指導・助言

1 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の状況（令和６年度）

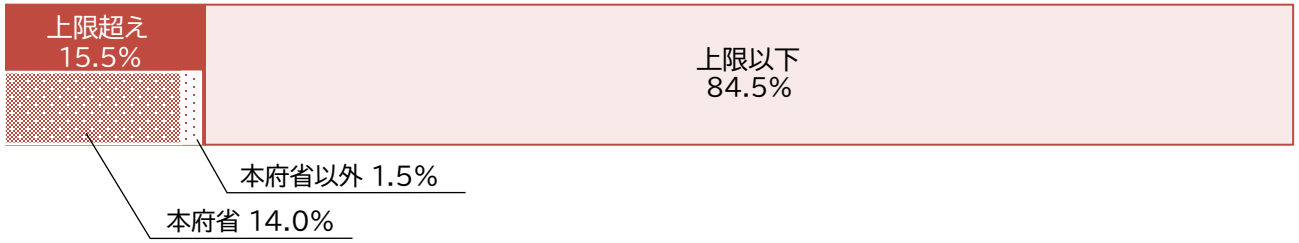
公務員を元気に 国民を幸せに
人事院
National Personnel Authority

（１）他律部署（他律的業務の比重が高い部署）

主なポイント

・いずれかの上限を超えた職員は全体で11,925人（15.5%）、前年度と比べて本府省は全て減少
・１月100時間未満の上限を超えた職員は全体で5,121人（6.7%）、前年度と比べて700人減少
・月平均80時間以下の上限を超えた職員は全体で7,118人（9.3%）、前年度と比べて757人減少

他律部署
〔76,917人＝100%〕



（上限別で見た場合）

上限（他律部署）	全体〔76,917人＝100%〕	本府省〔40,265人＝100%〕	本府省以外〔36,652人＝100%〕
1月100時間未満	↓ 5,121人 (5,821人) ↓ 6.7% (7.7%)	↓ 4,792人 (5,418人) ↓ 11.9% (13.9%)	↓ 329人 (403人) ↓ 0.9% (1.1%)
2～6月平均80時間以下	↓ 7,118人 (7,875人) ↓ 9.3% (10.4%)	↓ 6,626人 (7,318人) ↓ 16.5% (18.7%)	↓ 492人 (557人) ↓ 1.3% (1.5%)
年720時間以下	↓ 4,876人 (5,115人) ↓ 6.3% (6.7%)	↓ 4,566人 (4,874人) ↓ 11.3% (12.5%)	↑ 310人 (241人) ↑ 0.8% (0.7%)
月45時間超は年6回まで	↓ 9,300人 (9,458人) ↓ 12.1% (12.5%)	↓ 8,347人 (8,635人) ↓ 20.7% (22.1%)	↑ 953人 (823人) ↑ 2.6% (2.2%)
いずれかの上限を超えた職員	↓ 11,925人 (12,074人) ↓ 15.5% (15.9%)	↓ 10,747人 (10,898人) ↓ 26.7% (27.9%)	↑ 1,178人 (1,176人) → 3.2% (3.2%)

※上限別で見た場合の表について
１（ ）内は令和５年度の状況
２〔 〕内の人数は年度末定員の総数。「%」は全体、本府省又は本府省以外の総数をそれぞれ100%とした場合の割合
３ 上限別で見た場合の合計は、同一の職員が複数の上限を超えている場合もあるため、「いずれかの上限を超えた職員」の割合とは一致しない

2 上限超えの主な要因別の状況（令和６年度）

公務員を元気に 国民を幸せに
人事院
National Personnel Authority

上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員が従事した主な業務としては、以下のものがあった。

主なポイント

- 他律部署において、「①大規模災害への対処」、「③他国又は国際機関との重要な交渉」及び「⑥国会対応業務」により上限を超えた職員は減少
- 「②重要な政策に関する法律の立案」、「④予算・会計関係業務」及び「⑤人事・給与関係業務」により上限を超えた職員は、他律・自律部署のいずれも増加
- 主な要因のうち最も多かったのは、他律部署で「⑥国会対応業務」（2,445人、20.5%）、自律部署で「④予算・会計関係業務」（2,774人、16.1%）

上限超えの主な要因	他律部署〔11,925人＝100%〕			自律部署〔17,263人＝100%〕		
①大規模災害への対処	↓	351人	（1,088人）	↓	1,730人	（2,763人）
	↓	2.9%	（9.0%）	↓	10.0%	（16.1%）
②重要な政策に関する法律の立案	↑	1,170人	（1,141人）	↑	87人	（63人）
	↑	9.8%	（9.5%）	↑	0.5%	（0.4%）
③他国又は国際機関との重要な交渉	↓	987人	（1,161人）	↓	40人	（60人）
	↓	8.3%	（9.6%）	↓	0.2%	（0.4%）
④予算･会計関係業務	↑	1,589人	（1,476人）	↑	2,774人	（2,581人）
	↑	13.3%	（12.2%）	↑	16.1%	（15.1%）
⑤人事･給与関係業務	↑	909人	（885人）	↑	1,916人	（1,668人）
	↑	7.6%	（7.3%）	↑	11.1%	（9.7%）
⑥国会対応業務	↓	2,445人	（2,666人）	↑	146人	（102人）
	↓	20.5%	（22.1%）	↑	0.8%	（0.6%）

※１　〔　〕内の人数は、複数ある上限のうちいずれかの上限を超えた職員の人数
※２　（ ）内は令和５年度の状況
※３　①～③は人事院規則に例示する特例業務。④～⑥は「その他の重要な業務であって特に緊急に処理することを要するものと各省各庁の長が認めるもの」のうち、共通的な業務を取り上げたもの
※４　それ以外の要因で上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員は、他律部署で6,077人（51.0%）、自律部署で14,118人（81.8%）
※５　⑥は、他の特例業務に付随する業務以外の国会対応業務を計上したもの
※６　同一の職員が複数の特例業務に従事している場合もあり、職員人数の合計は〔　〕内の人数にならず、割合の数値の合計は100%にならない

資料4

内閣人事局における過労死等の防止対策の実施状況

内閣官房　内閣人事局

令和8年6月5日

内閣人事局における過労死等の防止対策の実施状況（令和7年度）

Ⅰ 働き方改革の推進

「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、長時間労働等対策、マネジメント改革等の取組を推進

① 各府省等の取組の支援

- 令和6年度に実施した国家公務員の働き方改革に関する職員アンケート（約6万人が回答）の結果を各府省等にフィードバック。令和7年度も当該アンケートを実施。
- 女性活躍・WLB推進に係る各府省等の優良な取組事例等について共有し、各府省等の自主的な取組を支援

② 業務効率化・デジタル化の推進

- 業務見直しの更なる推進のため、府省等横断の業務見直しに係る意見交換の場を設置・運営

③ 長時間労働等対策の強化

- 月100時間超等の超過勤務の最小化に向け、各府省等における幹部主導による実態把握、要因分析、要因解消のための取組実施等を促進
- 令和7年度から柔軟化されたフレックスタイム制について、人事院と連携し、制度を分かりやすく解説したリーフレットをHPに掲載する等の周知を行い、各府省での円滑な活用を支援
- 職員の勤務時間の正確な把握などを可能とするため、勤務時間管理システムについて各府省への導入支援をしつつ、多様な勤務形態・職場においても利用できるよう、各府省等の共通利用システムとして勤務時間管理共通システムを整備

④ WLB推進のためのマネジメントの向上

- 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
- 管理職が両立支援制度を利用しやすい環境の整備に資する取組を率先して行えるよう、管理職として求められる行動・役割について理解を促進

Ⅱ 心身の健康の保持増進

国家公務員法（昭和22年法律第120号）第73条に基づく「国家公務員健康増進等基本計画」（平成３年３月20日内閣総理大臣決定）に沿って、管理職員等による健康マネジメントを推進

＜国家公務員に対する周知・啓発等の実施＞

①管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー

・管理監督者を対象に実施
・メンタルヘルスケアの基礎知識や不調者への実際の対応方法を習得

②健康に対する意識啓発講演会

・本府省、地方支分部局等における健康管理者、健康管理担当者、管理監督者、人事担当者、厚生担当者等を対象に実施
・女性の健康及びカスタマーハラスメントを始めとするハラスメントに関する意識啓発

③e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

・新任の幹部職員・課長・室長・課長補佐・係長等を対象に実施
・メンタルヘルスやパワー・ハラスメント防止等の基礎知識や部下との相談対応方法を習得
・幹部職員等が果たすべき役割と責任に対する理解を習得

④生活習慣病対策等の健康増進対策の推進

・過労死等の原因となる脳血管疾患や心臓疾患を予防する観点から、健康診断等の結果、要医療・二次健診の対象となった職員への確実な受診等の指導、健康診断結果等のデータを活用した健康増進対策を推進

＜国家公務員に対する相談体制の整備等＞

○カウンセラー・相談員のための講習会

・各府省等に配置されているカウンセラー、相談員を対象に実施
・カウンセリングの基礎知識、相談者への傾聴方法等を習得

資料５

総務省における過労死等の防止対策の実施状況

総　　務　　省

令和８年６月５日

地方公共団体における時間外勤務縮減等の取組

1　勤務時間の適正な把握

「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」や労働安全衛生法の規定に基づき、客観的な方法により勤務時間を把握した上で、長時間勤務者に対する医師による面接指導等の健康確保措置を講じるよう要請（R7.12.25公務員課長、安全厚生推進室長通知）

2　時間外勤務縮減の取組

時間外勤務の上限規制制度を適正に運用するとともに、時間外勤務の要因の整理・分析・検証を踏まえ、業務量の削減や業務の効率化、人員の適正な配置等の時間外勤務縮減に向けた適切な対策に取り組むよう要請（ R7.12.25公務員課長、安全厚生推進室長通知）

3　地方公共団体の人事担当課長等が出席する各種全国会議等における要請

- 勤務条件等調査ヒアリング（ R7.8実施）
- 全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議（R8.1.23開催）
- 全国人事委員会事務局長・人事担当課長・市町村担当課長会議（R7.8.29開催）

4　働き方改革推進の取組

（１）年次有給休暇の取得促進、早出遅出勤務やフレックスタイム制の活用の検討、勤務間のインターバル確保に係る取組の検討など、勤務環境の整備・改善を進めるよう要請（R7.12.25公務員課長、安全厚生推進室長通知、R6.3.29公務員課長、安全厚生推進室長通知）

（２）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（時間外勤務の削減と勤務間のインターバル確保の取組、テレワークの推進、医師による面接指導の実施率向上に向けた取組等）を紹介（R7.12.25公務員課長、安全厚生推進室長通知、R8.1.30女性活躍・人材活用推進室長、サイバーセキュリティ対策室長通知）

5　ハラスメント防止対策

（１）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要請（R7.12.25公務員部長通知）

（２）各地方公共団体における各種ハラスメントについて、初となる地方公共団体の職員を対象とした実態調査を実施するとともに、予防・解決に当たり効果が感じられた取組を収集し、それぞれアンケート調査結果及び取組事例集として取りまとめの上、助言・情報提供を実施（R7.4.25公務員部長通知）

6　災害対応に関する取組

（１）大規模災害時に、避難所運営等の応急期の災害対応業務や中長期の復旧・復興業務におけるマンパワー不足に対する地方公共団体職員の派遣調整を実施

（２）災害対応に従事する職員の適正な勤務条件の確保を講じるよう要請するとともに、メンタルヘルス対策の支援専門員派遣事業や相談窓口の積極的な活用について情報提供を実施（R7.5.30公務員部長通知、安全厚生推進室長通知）

地方公務員の過労死等をめぐる調査・分析の取組

平成28年度より地方公務員の過労死等をめぐる調査研究事業を実施し、公務災害として認定された事案等についてのデータベースを構築し、分析を行っている。

〔令和８年度〕 公務災害認定事案に関する調査研究事業

- 予算額　：8,251千円
- 調査内容　：平成22年４月から令和７年3月までに公務災害と認定された事案の分析

地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の実施状況等

- **労働安全衛生法に基づくストレスチェックを全ての職員に対して実施するほか、その結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善に積極的に取り組むよう要請**（R7.12.25公務員課長、安全厚生推進室長通知）
- **ストレスチェック・集団分析の実施状況（令和６年度）**

事業場数	ストレスチェック実施事業場数	実施事業場率（%）	集団分析実施事業場数	実施事業場率（%）	集団分析結果活用事業場数	活用事業場率（%）
a	b	b/a	c	c/b	d	d/c
72,083	71,246	98.8	64,461	90.5	55,598	86.3

（注）総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成。また、一部事務組合等の取組状況を含めると、全体でb/a欄97.7%、c/b欄90.2%、d/c欄85.5%。

- **メンタルヘルス対策の取組状況（令和６年度）**

区分	都道府県	指定都市	市区	町村	合計
メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合（%）	100.0	100.0	99.96	97.6	98.9

（注）総務省「令和6年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成。また、一部事務組合等の取組状況（73.7%）を含めると、全体で93.6%。

- **職員に対する教育研修・情報提供の実施、産業医等の安全衛生管理体制や相談体制の整備・活用、職場復帰における支援の実施等のメンタルヘルス対策の実施を要請**（R7.12.25公務員課長、安全厚生推進室長通知）
- **地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会の議論を踏まえ、メンタルヘルス対策に関する計画の自主的な策定等を通じて、着実なメンタルヘルス対策を実施するよう要請**（R8.3.24安全厚生推進室長通知）
- **令和３年度以降開催している地方公務員のメンタルヘルス対策の推進に関する研究会を、令和７年度も開催し、メンタルヘルス対策に関する計画の策定支援、保健師や産業医等の専門職の確保策等について調査研究を実施し、年度末に報告書を取りまとめ公表**

地方公務員に対する講義・研修（令和７年度）

（１）令和７年度 総務省自治大学校における講義

「ワークライフバランスの実現に向けて」、「管理監督者が実践すべきメンタルヘルス対策」、「メンタルヘルスにおけるリーダーシップ」

		講義回数	参加人数
都道府県・政令市・中核市等幹部候補対象	第1部課程第144期、第145期	2	74人
市町村幹部候補対象	第2部課程第208期、第209期、第210期	3	164人
都道府県・市町村等女性職員対象	第1部・第2部特別課程第49期、第50期	4	152人
都道府県・市町村等幹部職員対象	第3部課程第115期	2	85人

（２）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

	実施数	参加人数
令和7年度　東京会場のほか、全国22会場で開催	23	3，349人

地方公務員に対する相談の取組

（１）苦情・相談窓口について

- **人事委員会及び公平委員会において、勤務条件や勤務環境等に関する苦情・相談窓口を設置し、面談、電話、電子メール等による相談を実施**
- **人事委員会及び公平委員会が中立的かつ専門的な人事機関として苦情相談を受け付けていることについて、職員に幅広く周知が行われるように取り組むよう要請**（Ｒ７．９.12公務員課長通知）

（２）メンタルヘルス相談について

1　地方公務員災害補償基金等におけるメンタルヘルス対策窓口として無料の電話・WEB・Ｅメール相談を実施

2　地方公務員共済組合におけるメンタルヘルス相談として無料相談・面談を実施

令和８年度における地方公務員共済組合の事業運営について（R8.1.29福利課長通知）

第４　保健事業に関する事項

電話による健康相談や、臨床心理士・カウンセラーの面談によるメンタルヘルス相談等、組合員等の利用推奨を図るとともに相談体制の充実に努めること。

3　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、臨床心理士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

資料6

文部科学省における過労死等の防止対策の実施状況

令和８年６月５日
文部科学省

文部科学省
MEXT
MINISTRY OF EDUCATION,
CULTURE, SPORTS,
SCIENCE AND TECHNOLOGY-JAPAN

文部科学省における過労死等の防止対策の実施状況①

学校における働き方改革の更なる加速化

★は改正給特法（令和７年６月成立）の関連事項

◆勤務時間管理の徹底

○校外や土日・祝日において職務に従事している時間も含めて、ICTやタイムカードの活用等による**客観的な方法により在校等時間を把握することの徹底**

※全国の教育委員会における客観的な在校等時間の把握状況
：48.2%（令和元年度）　⇒　令和７年度末には全ての教育委員会が客観的な方法で把握予定

○校長等の学校の管理職及び教育委員会において、時間外在校等時間の長時間化の要因の整理・分析・検証など、**時間外在校等時間の縮減に向けた適切な対策を行う必要があること**について通知等により指導

※各月の時間外在校等時間が45時間以下である教諭の割合
（出典：令和7年度教育委員会における学校の働き方改革のための「見える化」調査）
・令和5年度　小学校：75.4%　中学校：57.6%　　・令和6年度　小学校：77.8%　中学校：60.5%

○併せて、在校等時間について、形式的に上限時間の範囲内とすることが目的化し、**実際の時間より短い虚偽の時間を記録し、又は記録させることのないようにすること**や、**業務の持ち帰りは行わないことが原則であること**等についても通知等により指導　等

◆業務の縮減・適正化等

★教育委員会に対する**「働き方改革実施計画」**（業務量管理・健康確保措置実施計画）の策定・公表、実施状況の公表の義務付け等を通じた、**取組状況の「見える化」**や**PDCAサイクルの構築**（R8.4.1～）。給特法に基づく**「指針」を改正**し、学校・教師が担う業務に係る「３分類」（学校以外が担うべき業務、教師以外が積極的に参画すべき業務、教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務）を位置付け**業務の精選等を促進**。

○各教育委員会・学校における**働き方改革の進捗状況のフォローアップ**や、**取組事例の展開**等を通じた働き方改革の促進のため、毎年度、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を把握するための調査を実施

※例）授業準備について、教師をサポートする支援スタッフの参画を図っている教育委員会の割合　：45.6%（令和元年度）⇒82.3%（令和７年度）

○モデル事業の実施等を通じた、保護者等からの過剰な苦情等に行政が対応する仕組みの構築に向けた支援　等

◆教師の健康及び福祉の確保等

○**メンタルヘルス対策**に関する調査研究事業の実施等を通じた、専門人材の活用等を含む**効果的な事例の創出**や**全国的な横展開**

○**精神疾患による病気休職の要因**について、**令和６年度から調査を実施**

※精神疾患による病気休職の要因に関する教育委員会の認識について【上位３つ】（出典：令和６年度公立学校教職員の人事行政状況調査）
・児童生徒に対する指導そのものに関する業務：26.5%　　・職場の対人関係：23.2%　　・校務分掌や調査対応等の事務的な業務：12.7%

○メンタルヘルス不調の早期発見等のため、**ストレスチェックの実施**や**面接指導体制の整備**、**衛生管理者等の選任等の推進**

※労働安全衛生法に基づく措置の状況（令和５年５月１日時点）（出典：令和５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）
・ストレスチェック実施率：99.5%（50人以上）、94.0%（50人未満）　・面接指導体制の整備率：98.5%（50人以上）、83.9%（50人未満）
・衛生管理者の選任率：98.2%（50人以上）　・衛生推進者の選任率：95.5%（50人未満）　⇒法令上の義務が未遵守の自治体名 今後公表予定。

○**勤務間インターバル等の柔軟な働き方の推進**（学校の特性を踏まえた留意事項や工夫事例を周知）

○事業主に法令上義務付けられている**各種ハラスメントの防止措置の実施及び厳正な対処の徹底**　等

文部科学省における過労死等の防止対策の実施状況②

学校の指導・運営体制の充実

★は改正給特法（令和７年６月成立）の関連事項

◆教職員定数の改善

〇小学校**教科担任制の拡充**や、**小学校35人学級の推進**による小学校の教職員定数の改善

〇中学校**生徒指導担当教師の配置拡充**や、**中学校35人学級の整備**（令和８年度～）による中学校の教職員定数の改善

〇特別支援学校のセンター的機能強化等、**多様化・複雑化する課題への対応**等のため定数改善　等

◆支援スタッフの配置充実

〇教師の負担軽減を図り、教師が児童生徒への指導や教材研究等により注力できるよう、学習プリント等の準備や来客・電話対応、行事や式典等の準備補助等をサポートする**教員業務支援員について**、引き続き、**全ての小・中学校への配置にかかる人数を確保**するとともに、**業務量の多い学校への重点配置が可能となるよう配置人数を拡充して措置**

〇副校長・教頭の厳しい実態を踏まえ、その学校マネジメント等に係る業務を専門的に支援するため、**副校長・教頭マネジメント支援員の配置**　等

◆新規採用教師の負担軽減等

★学校内外との総合調整を担う**主務教諭の創設**を通じた、学校が**組織的に課題に対応できる体制の構築**（R8.4.1～）

〇**新規採用教師**は学級**副**担任を担当するなどの取組を可能とするとともに、**持ち授業時数の軽減**を図るため、小学校において教科担任制を拡充　等

参考資料

「すべての子供たちへのよりよい教育の実現」を目指して

～令和7年6月11日　給特法等改正法が成立しました～

文部科学省

教師の働き方が変わります！

教師が子供たちに全力で
向き合えるようにするため、
働き方改革を徹底して進めます

さらに　教師の職務の重要性にふさわしい
処遇の改善を進めます

- すべての関係者が連携・協働して働き方改革を進めるための**仕組み作り**
- 教職員定数の改善や支援スタッフの充実による**マンパワーの拡充**
- 約50年ぶりとなる**教職調整額の引上げ**等

学校の働き方改革

国

働き方改革を進めるための環境整備

- 働き方改革を進めるための制度改正
- 教育委員会等への伴走支援
- 学校・教師が担う必要のない業務の明確化と周知
- 働き方改革にかかる進捗状況の把握・見える化

教育委員会

- 現状の**「見える化」**
- 地域・保護者への**周知・広報**
- 個々の学校への**伴走支援**
- **部活動の地域展開等**の推進

学校

- **業務の精選・見直し**
  - 学校における**業務分担**の見直し
  - **日課表**の見直し
  - **校務DX**の加速化　など
- **学校運営全体の中での取り組み**
  - **学校評価**を活用
  - **学校運営協議会**の仕組みを活用

地域・保護者

- **学校との連携・協働**
  - **学校運営協議会**※1などを通じた学校運営への参画

首長部局

- **自治体全体で取り組む**
  - **総合教育会議**※2を通じた連携・協働

学校の指導・運営体制の充実

1. 教職員の定数を改善します
2. 支援スタッフを充実します
3. 若手教師のサポート体制を整えます
4. 教師が産育休をとりやすい制度を整備します

教師の処遇改善

1. 約50年ぶりの給与改善
2. 職務や業務負担に応じた 処遇改善

※1　保護者や地域住民が学校運営とそのための支援について協議する場（コミュニティ・スクール）
※2　首長（知事、市長等）が開催する教育政策について議論する会議

教師の**健康・福祉の確保**に向けて

教育委員会の皆様へ

今般の法改正等を踏まえ、教育委員会は、教師の服務監督権者として、

- 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の**策定、公表、実行**
- 地域の理解を得るための**周知・広報**
- 「計画」の**総合教育会議への報告**
- **首長部局**との連携
- 個々の学校・教師の**勤務時間のモニタリング**
- **学校**への支援

といった取組を進めていただく必要があります

※都道府県教委については、市町村教委への指導・助言

そのために国も全力で取り組みます

教職員定数の改善や支援スタッフの充実	学校の様々な業務を担うマンパワーを確保します
個々の自治体への伴走支援	教育委員会での計画の策定や実施、振り返りなどに共に取り組みます
首長部局や地域・保護者などへの広報	学校の業務の見直しを進めるため様々な関係者の理解と協力をよびかけます

教師の服務を監督する教育委員会には、教師の健康を守る**「安全配慮義務」**があります

- 各学校における教職員の**勤務時間管理及び健康管理、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の徹底**が必要です
- 各学校の在校等時間等の現状を把握した上で、**時間外在校等時間が特に長時間となっている教師が在籍する特定の学校へのヒアリングの実施**等の個別のアプローチも重要です

安全配慮義務に関する裁判例

使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきものである。（最二小判平成12年3月24日民集第54巻3号1155頁）

すべての子供たちへのよりよい教育の実現に向け、**教師が教師でなくてはできないことに集中することができる**環境を整備していきましょう

文部科学省HP
「全国の学校における働き方改革事例集」

教師の健康・福祉の確保に向けて

校長先生等の皆様へ

今般の法改正等を踏まえ、各学校においては

- 学校における業務分担の見直し、標準を大きく上回る授業時数の見直し、校務DXの加速化など、学校における働き方改革の更なる徹底による教育職員の**時間外在校等時間の縮減**
- 学校評価の結果に基づき学校運営の改善を図るための措置を講ずる際、**改善のために業務が際限なく積みあがらないようにする**こと
- **学校運営の「基本的な方針」**に働き方改革推進に関する内容を含めることでコミュニティ・スクールなどを活用しつつ、**地域や保護者と連携**しながら取組を推進

といった取組を進めていきましょう！

取組モデル1　日課表の見直し

校長先生

朝活動・昼休み・清掃を短縮したり、**清掃を朝活動の時間に行う**などの見直しを行いました。その際、**保護者へしっかりと意図を説明**しました。

先生

清掃を毎日行わなくても、さほど問題が生じないことがわかりました。また、子供の下校時刻が早くなり、**放課後の業務にゆとり**ができました。

保護者

朝読書がなくなることへの**不安**や、校内が汚くなるのではないかとの**懸念**もありましたが、**丁寧に説明してもらえたことで安心**できました。

取組モデル2　地域・保護者への見える化

校長先生

学校だよりに勤務状況を掲載しました。時間外在校等時間の多い月には、その**要因となった業務**（学校行事とテストの作成・採点が重なったことなど）についても掲載し、**背景を知ってもらう**ようにしています。

保護者

先生方がかなり忙しい生活を送っていることがわかりました。**協力できることがあれば言ってください**。

先生

自分と他の教師の時間外在校等時間を比較することができ、**自身の働き方を見直すきっかけ**になりました。

校長等の管理職は、教師の健康を守る「安全配慮義務」があります

- 教職員の勤務時間管理を適切に行った上で、学校における**業務分担の見直しや適正化、必要な執務環境の整備**を行い、健康管理に取り組む必要があります
- その際、時間外在校等時間が特に長時間となっている教師については、**現状の把握と、具体的な手立てを最優先で講じる**ことが重要です

安全配慮義務に関する裁判例

使用者は、その雇用する労働者に従事させる業務を定めてこれを管理するに際し、業務の遂行に伴う疲労や心理的負荷等が過度に蓄積して労働者の心身の健康を損なうことがないよう注意する義務を負うと解するのが相当であり、使用者に代わって労働者に対し業務上の指揮監督を行う権限を有する者は、使用者の上記注意義務の内容に従ってその権限を行使すべきものである。（最二小判平成12年3月24日民集第54巻3号1155頁）

国や教育委員会では、**教職員定数の改善**や**支援スタッフの充実**などの環境整備を進めてきています。

学校においても、**教師の健康・福祉を確保**するとともに、**教師が教師でなくてはできないことに集中**することができる**チーム学校の実現**に取り組んでいきましょう

文部科学省HP
「全国の学校における働き方改革事例集」

首長部局の皆様へ

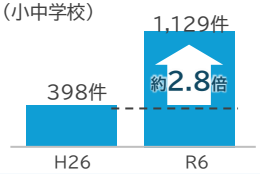
皆さんの地域の子供たちにより良い教育を実現するため、ともに学校教育を支えていただけませんか

1 教師を取り巻く環境

学校が対応する課題の多様化・複雑化

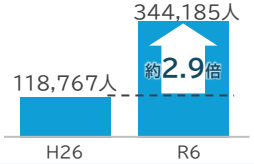
いじめ重大事態

■いじめの重大事態の発生件数（小中学校）



不登校

■不登校児童数（公立小中学校）



- 外国人児童生徒
- 児童虐待
- 特別支援教育
- 子供の貧困

など

教師の厳しい勤務実態

■平均時間外在校等時間は地方公務員の一般行政職の**約3倍**（R4:月約47時間）

臨時講師等が確保できない「教師不足」

教員採用選考試験の倍率は**過去最低**

■令和7年に小学校で**2.0倍**

■教師に質の高い人材を集めることが難しくなってしまう可能性

▶ 教師が**子供たちに向き合う時間を確保**することが必要

2 文部科学省・教育委員会・学校の取組

そのため、給特法改正や予算の確保を通じ、改革を進めています

学校における働き方改革の更なる加速化

■業務量管理・健康確保措置実施計画の策定・公表、実施状況の公表の義務付け等を通じた**取組状況の「見える化」やPDCAサイクルの構築**

■学校・教師が担う**業務の適正化の徹底**や**校務DXの加速化、部活動の地域展開等の推進**　など

学校の指導・運営体制の充実

■授業の質の向上と働き方改革のための**教職員定数の改善**

■支援スタッフの配置充実による次世代型**「チーム学校」の実現**　など

教師の処遇改善

■専門職にふさわしい処遇として、**教職調整額の引上げ**（4%から10%まで段階的に引き上げ）　など

3 さらに自治体として取り組んでいただきたいこと

- 総合教育会議を活用した**教育委員会との連携**
- 自治会や地元企業・団体等への**協力要請**
- 学校用務員や支援スタッフの**予算化の推進**
- 学校プールをはじめとする、学校関係施設の**管理の外部化のための条件整備**

教育委員会のみならず、自治体全体で**地域の子供たちを育てていきましょう**

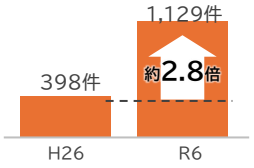
地域・保護者の皆様へ

学校へのご理解・ご協力、いつもありがとうございます
子供たちへのより良い教育のためにさらなる学校へのご協力をお願いします

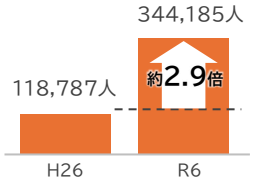
1 教師を取り巻く環境

学校が対応する課題の多様化・複雑化

■いじめの重大事態の発生件数（小中学校）



■不登校児童生徒数（公立小中学校）



厳しい勤務実態

■平均時間外在校等時間は地方公務員の一般行政職の約3倍（R4:月約47時間）

臨時講師等が確保できない「教師不足」

採用選考試験の倍率は**過去最低**

（令和7年に小学校で2.0倍）

教師が子供にもっと向き合えるようにする必要があります！

2 文部科学省・教育委員会・学校の取組

- ■働き方改革を進めるための仕組み作り
- ■教職員定数の改善　■支援スタッフの充実
- ■教職調整額の引上げ

更に取組を進めていくためには、これらの取組に加え、**地域や保護者の皆様のご協力**が不可欠です！

3 ご協力いただきたいこと

- ✔ コミュニティ・スクールなどを通じ、**学校運営に参画**いただく
- ✔ **学校行事や業務の見直しへのご理解**
- ✔ 学校以外が担うべき業務の**役割分担の見直しへのご協力**（登下校の見守り、学校ボランティアへの応募など）

※ 教職員とのより良い関係づくりにご配慮ください

⚠ 適切な表現・声量	怒鳴るなどの行動はお控えください
⚠ 適切な要求	学校ができないこともあることをご理解ください
⚠ SNSでの拡散	先生や子供を傷つけるSNS投稿はお控えください
⚠ 適切な時間内の御相談	ご相談は定時内に過度に長時間の御相談はお控えください

公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針（改正）のポイント

概　要

令和7年6月に成立した改正給特法に基づき、服務を監督する教育委員会は、文部科学大臣が定める指針に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を定めることとされたことを受け、給特法第7条に基づき文部科学大臣が定める指針に、働き方改革の更なる推進に向けて、国として、教育委員会が計画を策定する際に踏まえるべき内容等を新たに位置づけるもの。

改正のポイント

1. 働き方改革の目的や働き方改革を進める上での基本的観点の追加

【働き方改革の目的】
- 教育職員の「働きやすさ」と「働きがい」を両立し、子供たちによりよい教育を行うことが目的

【基本的観点】
- 国、教育委員会、地方公共団体、学校、地域、保護者など教育に関わる全ての関係者が、その権限と責任に基づき連携・協働しながら取組を実施

2. 在校等時間や上限時間　※改正なし

【在校等時間】
- 「超勤4項目」以外の業務を行う時間も含め、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間を「在校等時間」とし、勤務時間管理の対象とする

【上限時間】
- 1か月の時間外在校等時間について、45時間以内
- 1年間の時間外在校等時間について、360時間以内

※　休憩時間や休日の確保等に関する労働基準法の規定を遵守

3. 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定

○　服務監督教育委員会は、本指針に即して「業務量管理・確保措置実施計画」（以下「実施計画」）を定める

○　実施計画、毎年の実施状況を公表。総合教育会議にも報告。地方公共団体との連携を図りつつ、取組の更なる改善につなげる

【目標】
- 政府として令和11年度までに教育職員の1箇月時間外在校等時間を平均30時間程度に削減することを目標にしており、時間外在校等時間が80時間を超える教育職員を早急になくさなければならないものとして、それぞれ以下の水準を満たしている必要

✓ 1箇月時間外在校等時間が45時間以下の教職員の割合
　→ 100%とすることを目指す
✓ 1年間における教育職員の1箇月時間外在校等時間の平均時間
　→ 平均で30時間程度となることを目指す
✓ 1年間時間外在校等時間
　→ 360時間以下とすることを目指す
※　可能な限り、教育職員のワーク・ライフ・バランスや働きがい等に関する目標を、地方公共団体の実情に応じて設定

【内容】
- 実施計画には、4. に掲げる措置に関する具体的な取組内容等を記載するものとする

※　具体的な業務量管理・健康確保措置の実施内容及び実施方法は、地域の実情に応じて決めるもの

4. 服務監督教育委員会が講ずべき措置の内容等

○　教育職員の勤務状況等に関する状況を把握し、その状況を踏まえ、業務分担の見直しや適正化、必要な環境整備等の在校等時間の長時間化を防ぐための取組を実施

【学校と教師の業務の3分類】
- 今日の学校や教師を取り巻く状況や、教師の負担・働きがいの観点を踏まえてアップデートの上、本指針に位置づけ

① 学校以外が担うべき業務
② 教師以外が積極的に参画すべき業務
③ 教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

- 服務監督教育委員会は、学校運営協議会等での協議を経て、円滑に役割分担の見直しが行われるよう、地域の実情に応じた運用に努め、管理職や職員相互の連携・協働、事務処理の精選・効率化等のための共同学校事務室の設置等にも努める

【学校業務の適正化　等】
- 標準を大きく上回る授業時数の指導体制に見合った見直しや、年間授業週数の実態に応じた1日及び1週間当たりの授業時数の平準化、学校行事の精選
- 放課後の児童生徒の活動時間（補習、部活動を含む。）の、教育職員の勤務時間内での設定
- デジタル技術を活用した校務の効率化
- 勤務時間外の外部対応を抑制する環境整備（留守番電話の設置　等）

○　勤務間インターバルの確保や、早出遅出勤務、テレワーク等、柔軟な働き方の推進のための環境整備

○　計画の策定等に当たり人事委員会と認識を共有し、専門的な助言を求める等連携を図ること　等

5. 留意事項等

- 実際の時間より短い虚偽の時間を記録することはあってはならない
- 業務の持ち帰りは行わないことが原則。上限時間の遵守や計画目標の達成のみを目的として持ち帰り業務を増加させることは厳につつしむ必要。仮に持ち帰りの実態がある場合、その実態把握とともに、縮減に向けた取組を進める
- 学校運営協議会の設置及び活用の推進　・都道府県教育委員会は市町村教育委員会に対して指導・助言等
- 校長等の管理職は、業務の精選等、組織マネジメントを実施し、教育職員一人一人が働きやすい職場環境を構築
- 管理職の人事評価の評価項目や研修内容に働き方改革に資するマネジメントを追

学校と教師の業務の３分類

- 教師が教師でなければできない業務に専念できるよう、服務監督教育委員会は、これらを踏まえて、それぞれの地域における業務の見直しについて、優先的に対応するものから「業務量管理・健康確保措置実施計画」に反映。
- 学校は、学校運営協議会等での議論を経て、優先順位を定めながら、各校の実情に応じた運用を行う。これらの代表例のほか、地域・学校ごとの議論を踏まえて、業務を不断に見直すことが必要。

まず取り組めること・取り組むべきことは何か、話し合うことが大切です。

学校以外が担うべき業務

1. 登下校時の通学路における日常的な見守り活動等
2. 放課後から夜間などにおける校外の見回り、児童生徒が補導された時の対応
3. 学校徴収金の徴収・管理（公会計化等）
4. 地域学校協働活動の関係者間の連絡調整等
5. 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等の学校では対応が困難な事案への対応

※朝の時間帯や下校時間の後に、学校施設で預かり活動を行う必要がある場合は、学校以外の管理体制を構築

教師以外が積極的に参画すべき業務

6. **調査・統計等への回答**｜学校への依頼を減らし、デジタル技術を活用しつつ、事務職員を中心に実施
7. **学校の広報資料・ウェブサイトの作成・管理**｜学校が行う場合は事務職員等が積極的に参画
8. **ICT機器・ネットワーク設備の日常的な保守・管理**｜教育委員会と連携を図りながら、事務職員等を中心に実施しつつ、地域の実情に応じて外部委託も積極的に検討
9. **学校プールや体育館等の施設・設備の管理**｜教師は授業等に付随して行う日常点検を担い、外部委託等も積極的に検討
10. **校舎の開錠・施錠**｜副校長・教頭に固定せず、機械警備、役割分担の見直し等を促進
11. **児童生徒の休み時間における安全への配慮**｜地域住民等の支援や、輪番等を促進
12. **校内清掃**｜児童生徒への清掃指導は、地域住民等の支援を得て、回数・範囲の合理化等を促進
13. **部活動**｜部活動の地域展開・地域連携を推進

教師の業務だが負担軽減を促進すべき業務

14. **給食の時間における対応**｜食に関する指導については、栄養教諭等が対応
15. **授業準備**｜教材の印刷など補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを実施、デジタル技術の活用を促進
16. **学習評価や成績処理**｜採点作業等のうち補助的業務を教員業務支援員等の支援スタッフを中心に実施、自動採点等のデジタル技術の活用を促進
17. **学校行事の準備・運営**｜関係機関との日程調整や物品の準備等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進しつつ、必要に応じて外部委託等も検討
18. **進路指導の準備**｜就職先に関する情報収集等について、事務職員や支援スタッフとの協働を促進
19. **支援が必要な児童生徒・家庭への対応**｜専門スタッフとの協働等を促進

※ 専門スタッフとの協働、デジタル技術の活用や外部委託の促進については、地方公共団体の関係機関が積極的に参画

教育職員のメンタルヘルス対策について

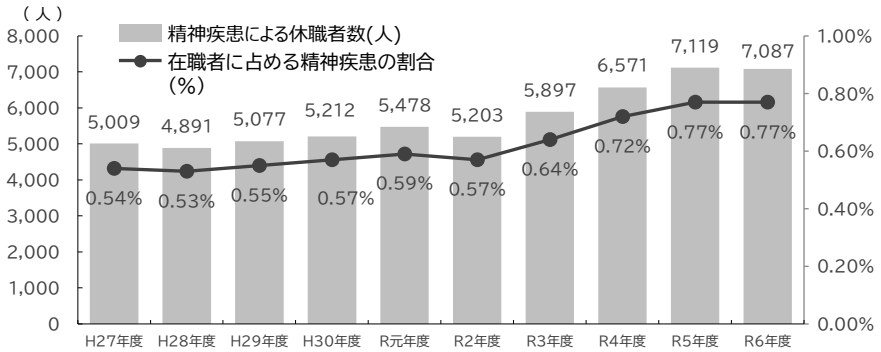
文部科学省

現状・課題

- 令和5年度の教育職員の精神疾患による病気休職者数は、7,119人と過去最高。
- 令和6年度は7,087人（全教育職員数の0.77%）で前年度比減（割合は横ばい）。
- 精神疾患による病気休職の要因は、教育委員会への調査では、
  ①業務内容（児童・生徒に対する指導そのものに関すること）
  ②職場の対人関係（上司、同僚、部下等）
  ③業務内容（校務分掌や調査対応等、事務的な業務に関すること）
  が多い。

参考
ストレス要因は
①事務的な業務量　②対処困難な児童生徒への対応　③校務分掌
④保護者対応　⑤人間関係（同僚）など
（公立学校共済組合のストレスチェックデータ分析結果（2022）より）

■教育職員の精神疾患による病気休職者数の推移（平成27年度～令和6年度）



※出典：公立学校教職員の人事行政状況調査
※教育職員：公立の小学校、中学校、義務教育学校、高等学校、中等教育学校、特別支援学校における校長、副校長、教頭、主幹教諭、指導教諭、教諭、養護教諭、栄養教諭、助教諭、講師、養護助教諭、実習助手及び寄宿舎指導員

必要な取組

学校における働き方改革の取組の推進

- 在校等時間の把握・管理等、勤務時間管理の徹底
- 「業務量管理・健康確保措置実施計画」の策定、実施状況の公表等を通じた検証・改善、「学校と教師の業務の3分類」に基づく取組の徹底、校務DXの推進等
- 保護者等からの過剰な苦情や不当な要求など、学校では対応が困難な事案に適切に対応するための体制の構築　等

未然防止 早期発見 早期対応 復職支援の取組の充実

	メンタルヘルス不調の3つの予防	…その対策
一次予防 健康増進とメンタルヘルス不調の未然防止	ストレスや心理的負担がかからない環境作りや、研修等を通じたメンタルヘルスの状況への気づき・対応等に関する啓発等によって、メンタルヘルス不調を未然に防ぐことを目的とする	• 業務の見直しの推進等、職場環境等の把握と改善 • セルフケア・ラインケアの充実、研修　等 ※ラインケア…職場の管理監督者（学校管理職等）によるケア • ストレスチェック等の取組の推進　等 • 専門家等を活用した相談窓口の設置や周知 • 医師による健康管理の取組
二次予防 早期発見と早期対応	メンタルヘルス不調が現れ始めた職員を早期に発見し、適切に対応することで、問題が深刻化するのを防ぐことを目的とする	
三次予防 復職支援と再発防止	メンタルヘルス不調や病気から回復した職員の治療・リハビリ支援、および再発防止を目的とする	• 復職支援プログラムの実施等、円滑な復職への支援 • 復職後の経過観察　等

文科省における取組

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、教職員定数の改善等による学校の指導・運営体制の充実指導・運営体制の充実の総合的推進

公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業を実施

教育委員会における、専門家の活用等を含む効果的な取組について検証。

令和7年度事業の成果報告書等はこちら

モデル自治体における取組事例やメンタルヘルス対策のポイントについてまとめています！

公立学校教職員のメンタルヘルス対策に関する手引きを作成・公表しました

文部科学省

文部科学省では、教育委員会や学校において、公立学校教職員のメンタルヘルス対策の充実・推進に活用いただくため、自治体におけるメンタルヘルス対策の取組事例や対策のポイント等をまとめた「公立学校教員のメンタルヘルスケア手引書」を作成・公表しました。

また、学校管理職向けの手引き「コンパス（教職員のメンタルヘルスを支援するための手引き）」や、メンタルヘルス不調による病気休暇取得中・病気休職中の教職員向けの手引き「とまり木（心の不調による病気休暇・病気休職中の手引き）」も文部科学省ホームページで公表していますので、ぜひご活用ください。

【文科省HP】 https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/kyoin/mental_00008.html

【QRコード】
↑各種手引き等を掲載しています！

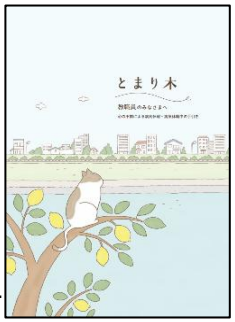
【教育委員会向け】
公立学校教員のメンタルヘルスケア手引書

自治体におけるメンタルヘルス対策の取組について、メンタルヘルスケアにおける「３つの予防」（メンタルヘルス不調を未然に防止する「一次予防」、メンタルヘルス不調の早期発見・早期対応を行う「二次予防」、メンタルヘルス不調となった職員の復職支援や再発防止を行う「三次予防」）ごとに段階別に整理し、紹介しています。関連資料例として、自治体において実際に使用した研修資料の一部やリーフレット等も掲載していますので、ぜひ積極的にご活用ください。

【学校管理職向け】
コンパス（教職員のメンタルヘルスを支援するための手引き）

校長等の学校管理職が所属教職員について、日常的に健康状況等を把握して支援や相談対応を行うラインによるケア（いわゆるラインケア）を実践する上でのポイント等をまとめています。

【病気休暇取得者・病気休職者向け】
とまり木（心の不調による病気休暇・病気休職中の手引き）



病気休暇・病気休職等の制度や、休養から復職までの過程、復職支援プログラム等について解説しているほか、休養中の過ごし方等についてのポイント等をまとめています。

教師の精神疾患による病気休職対策推進のための専門家活用事業

令和8年度予算額　0.5億円
（前年度予算額　0.5億円）

文部科学省

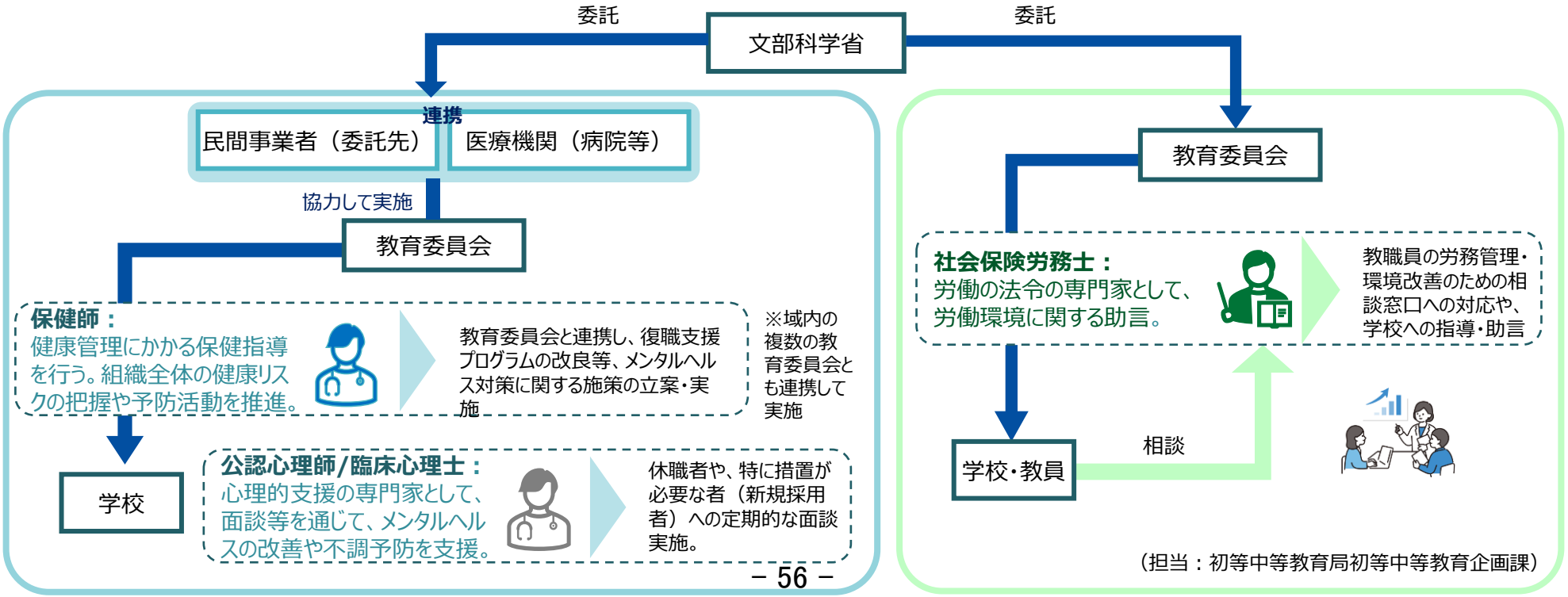
現状・課題

〇令和６年度の公立学校の教育職員の精神疾患による病気休職者数は7,087人
→休職期間中の給与保障や代替教員等の配置による財政的負担も伴う
（参考）１年以内に精神疾患を再発している割合は18.1%、
精神疾患による休職者のうち、休職期間が１年以上の割合は34.8%（令和6年度 公立学校教職員の人事行政状況調査より）

事業内容

教育委員会におけるメンタルヘルス対策において、医師や保健師、臨床心理士等の医療・産業保健面の専門家の活用方策を検証・展開。
具体的には、保健師は教育委員会と連携し、復職支援プログラムの改良等、対策に関する体系だった施策の構築・実施を行い、
臨床心理士は、学校・教員の面談を行う。
また、社会保険労務士等、労務管理の専門家を活用した、職場環境改善のための相談窓口等の設置・活用についても効果検証・展開。

〇件数・単価：
調査研究①：民間企業等（医療・産業保健関係）【約40百万円】　調査研究②：地方公共団体【約５百万】



（担当：初等中等教育局初等中等教育企画課）

資料7

厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

「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）

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

１　労働行政機関等における対策
（１）時間外労働の上限規制等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和７年度
時間外労働の上限規制等	

年度	実施内容
平成27年度	・労働政策審議会において、平成25年９月27日以降22回にわたり検討を行った結果、平成27年２月に「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」がとりまとめられたが、時間外労働の上限規制の導入については結論を得るに至らなかった
平成28年度	・平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」とされたことを受けて、働き方改革実現会議において議論が行われた。働き方改革実現会議での議論を踏まえ平成29年３月に決定された「働き方改革実行計画」において、時間外労働の上限規制の導入が盛り込まれた
平成29年度	・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、時間外労働の上限規制の導入を盛り込んだ法律案要綱について、９月15日に「おおむね妥当と認める」と答申
平成30年度	・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会へ提出（平成30年４月６日） ・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立（平成30年６月29日）。関係政省令及び告示を公布
令和元年度	・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、大企業における時間外労働の上限規制等が施行（平成31年４月１日）
令和２年度	・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、時間外労働の上限規制が中小企業に適用（令和２年４月１日）
令和５年度	・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、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（令和５年４月１日）
令和６年度	・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた業種（建設・自動車運転・医師等）に対して、上限規制が適用（令和６年４月１日）
令和７年度	・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」の施行後５年の総点検を実施（調査結果は令和８年３月５日付け公表）。

1　労働行政機関等における対策
（２）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７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】

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%）
令和５年度	26,117事業場	11,610事業場（44.5%）
令和６年度	26,512事業場	11,230事業場（42.4%）

１　労働行政機関等における対策
（２）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底
（続き）</td><td>〇企業名公表関係
・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>
<tr><th>年度</th><th>公表実績</th></tr>
<tr><td>平成28年度</td><td>平成28年５月に１件公表</td></tr>
<tr><td>平成29年度</td><td>平成29年９月に１件公表</td></tr>
<tr><td>平成30年度</td><td>平成30年12月に１件公表</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件公表</td></tr>
<tr><td>令和３年度</td><td>令和３年11月に１件公表</td></tr>
<tr><td>令和６年度</td><td>令和７年３月に１件公表</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

1　労働行政機関等における対策
（２）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>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</td><td>
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>平成28年度～</td><td>・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
・「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
・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
・使用者団体約220社に対して、ガイドラインを含めた長時間労働の抑制等に向けて、厚生労働大臣名による緊急要請を実施（一部団体は、直接訪問して要請を実施）
・地方団体連絡協議会等で説明会を実施
・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼
・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布
・地方公共団体に周知し、ガイドラインに基づく適切な対応を要請</td></tr>
<tr><td>平成30年度</td><td>・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</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>③36協定（特別条項含む）の適正な締結の周知・指導</td><td>・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</td></tr>
</table>

1　労働行政機関等における対策
（３）過重労働による健康障害の防止対策

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>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</td><td>〇平成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
【指導実績】
・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>
<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>
<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>
<tr><td>令和５年度</td><td>26,117事業場</td><td>5,848事業場（22.4%）</td><td>12,944事業場（49.6%）</td></tr>
<tr><td>令和６年度</td><td>26,512事業場</td><td>5,691事業場（21.5%）</td><td>12,890事業場（48.6%）</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>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</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施</td><td>・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</td></tr>
</table>

１　労働行政機関等における対策
（４）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７年度	
①メンタルヘルス対策に係る指導	年度	実施内容
	平成29年度～	・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導を実施 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
	令和元年度	・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）
	令和７年度	・令和７年５月に公布された改正労働安全衛生法により、労働者数50人未満の事業場において当分の間努力義務としているストレスチェックの実施を事業場規模にかかわらず義務化（施行期日は令和10年４月１日予定） ・小規模事業場の実効性のあるストレスチェック実施方法についてのマニュアルを令和８年２月に公表
②ハラスメント防止対策に関する指導等	年度	実施内容
	平成29年度	・「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討
	平成29年度～	・パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底 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、育児・介護休業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
	平成30年度	・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出
	令和元年度	・第198回通常国会において上記法案が令和元年５月29日に成立し、同年６月５日に公布

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

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>②ハラスメント防止対策に関する指導等（続き）</td><td>
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>令和２年度～</td><td>・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
・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、令和２年度に精神障害の労災認定基準を改正し、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</td></tr>
<tr><td>令和５年度</td><td>・ハラスメントの現状と対応の方向性等について検討する「雇用の分野における女性活躍推進等に関する検討会」を令和６年２月29日に設置、令和６年８月８日報告書公表
・令和５年９月の精神障害の認定基準の改正において、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）等を追加</td></tr>
<tr><td>令和６年度</td><td>・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、カスタマ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217回通常国会に提出（同法案は令和７年６月４日に成立し、同年６月11日に公布）
・「カスタマーハラスメントの防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を開催</td></tr>
<tr><td>令和７年度</td><td>・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、カスタマーハラスメント防止に関する指針等が令和８年２月26日に告示
・「カスタマーハラスメントの防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を引き続き開催</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

１　労働行政機関等における対策
（５）過労死等防止計画指導

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>令和７年度</th></tr>
<tr><td>④過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策
（過労死等防止計画指導）</td><td>・令和６年度から、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対し、本社を管轄する都道府県労働局長が「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導を実施

<table>
<tr><th>年度</th><th>過労死等防止計画指導の実績</th></tr>
<tr><td>令和６年度</td><td>42件</td></tr>
<tr><td>令和７年度</td><td>35件</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

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７年度
①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の収集・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、ハラスメント防止措置の状況について分析対象から収集・分析。	＜民間雇用労働者＞

年度	実施内容
平成27年度～	・労災認定事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施
平成28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	・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	・重点７業種・職種について、総括的な解析
令和２年度	・重点７業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析
令和３年度	・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	・全業種及び重点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	・全業種及び重点７業種・職種のうち医療従事者（医師・看護師）について解析
令和６年度	・全業種及び重点８業種・職種のうち自動車運転者について解析
令和７年度	・全業種及び重点８業種・職種のうち自動車運転者について解析

２　調査研究等
（１）過労死等事案の分析

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の収集・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、ハラスメント防止措置の状況について分析対象から収集・分析。
（続き）</td><td>＜国家公務員＞
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>平成27年度</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>平成28、29年度</td><td>・収集データを基にデータベースを構築、分析</td></tr>
<tr><td>令和元年度</td><td>・平成22年度から平成30年度までの９年間分をデータベースにして分析。</td></tr>
<tr><td>令和２年度～</td><td>・毎年度、上記データベースに１年分を追加し、分析。</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

2　調査研究等
（１）過労死等事案の分析

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の収集・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、ハラスメント防止措置の状況について分析対象から収集・分析。
（続き）</td><td>＜地方公務員＞
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>平成27年度</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>平成28年度</td><td>・公務上認定事案に係るデータベース構築、分析</td></tr>
<tr><td>平成29年度</td><td>・教職員について分析</td></tr>
<tr><td>平成30年度</td><td>・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、分析</td></tr>
<tr><td>令和元年度～令和５年度</td><td>・毎年度、上記データベースに１年間分を追加し、分析</td></tr>
<tr><td>令和６年度</td><td>・上記データベースに１年間分を追加し、分析
・教職員について分析</td></tr>
<tr><td>令和７年度</td><td>・上記データベースに１年間分を追加し、分析</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

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７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	＜民間雇用労働者＞

年度	実施内容
平成28年度	・労災不支給事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施
平成29年度	・業種横断的な解析を実施。認定事案との比較解析
平成30年度	・データベースを基に分析
令和元年度～	・データベースの拡充、基礎集計の実施

＜国家公務員＞

年度	実施内容
平成28年度	・平成22年度から平成26年度までの５年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を実施
平成29年度	・収集データを基にデータベースを構築
平成30年度	・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
令和５年度	・平成22年度から令和元年度までの10年間に公務上の災害と認められなかった事案の分析
令和６年度～	・データベースの拡充

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７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（続き）	＜地方公務員＞

年度	実施内容
平成28年度	・平成22年１月から平成26年度までの５年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を準備
平成29年度	・公務外事案に係るデータベース構築、分析
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	・上記データベースに２年間（平成30年度・令和元年度）分を追加 ・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分析
令和６年度	・上記データベースに２年間（令和２年度・令和３年度）分を追加
令和７年度	・上記データベースに２年間（令和４年度・令和５年度）分を追加

2　調査研究等
（２）予防研究・支援ツールの開発

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和７年度

①職域コホート研究（過労死等のリスク要因と疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後の循環器疾患、精神疾患のほか気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的な追跡調査。）

年度	実施内容
平成27年度	・調査項目、調査集団の検討等コホート調査（調査期間：10年間）の準備作業を実施
平成28年度	・ＷＥＢ調査（約１万人）で試行的調査。約２万人のコホート集団の構築に向けた作業を実施
平成29年度	・第１回の調査（ベースライン調査）を実施
平成30年度	・第２回の追跡調査を実施
令和元年度	・対象集団を拡充し、追跡調査を実施
令和２年度	・調査の継続実施。追跡データの整備、中間分析
令和３年度	・調査の継続実施。アンケート調査の項目の見直し
令和４年度	・調査の継続実施。アンケート調査に新項目（テレワーク等）を追加
令和５年度	・調査対象の規模拡大。追跡データの整備、中間分析
令和６年度	・前年と同規模の調査実施。各状況（健康状態、労働状況等）の経年変化、傾向分析
令和７年度	・調査の継続実施。職業性ストレスが及ぼす身体的健康状態への影響の検証

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よる健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。）

年度	実施内容
平成27年度	・職場環境改善に向けた介入研究について、調査項目、調査集団の検討等準備作業を実施
平成28年度	・対象事業場の選定、職場環境改善前（介入前）の調査を実施
平成29年度	・介入調査の実施、対象事業場の拡充、結果の解析
平成30年度	・トラック運転者、看護師について、介入調査（健康管理等）の実施による検証
令和元、２年度	・前年度の調査を継続実施（健康管理、過労徴候等）
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（交替勤務シフトの変更）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（腕時計型睡眠計を用いたAI勤怠スケジューラーによるシフト作成）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
令和６年度	・建設労働者について実態調査、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の見える化）を実施
令和７年度	・建設労働者の現場コミュニケーションの実態調査と心理的安全性等への影響の分析を実施

2　調査研究等
（２）予防研究・支援ツールの開発

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和７年度
③実験研究（循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。）	

年度	実施内容
平成27年度	・少人数を対象に予備実験を実施
平成28年度	・長時間労働の作業中・作業後の血圧、疲労度等を測定する実験等の実施（約50人）
平成29年度	・実験の継続と実験結果の解析
平成30年度	・労働者の体力を簡便に測定する指標の開発等のための実験の継続
令和元年度	・前年度の実験を継続実施
令和２年度	・前年度の実験を継続し、簡便な体力測定法を改良
令和３年度	・前年度の実験を継続実施するとともに、ドライバーの運転中の心血管系負担に対する休憩効果の検討のための実験を実施
令和４年度	・前年度の実験を継続実施するとともに、開発した体力評価法と循環器疾患の発症との関係の検討のための調査を実施
令和５年度	・前年度の実験と調査を継続実施するとともに、労働者が自身で安全に体力を評価する仕組みの構築に向けた実験を実施
令和６年度	・前年度の実験を継続実施するとともに、高年齢労働者の勤務中の心血管系負担に関する実験の実施
令和７年度	・前年度の実験を継続実施するとともに、ドライバーの休憩の取得条件と効果に関する実験の実施

④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。

年度	実施内容
令和３年度～	・「過労死等対策実装ステークホルダー会議」を毎年度開催し、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」を毎年度開催
令和５年度～	・脳・心臓疾患のハイリスク者管理、重層構造における過重労働対策、中小規模事業場における産業保健支援方法、労働者の過労死等防止のための行動変容支援、職場環境改善を支援するチェックリスト（ドライバー版）開発と改善プログラムの開発などを行っている。
令和７年度	・業種・職種別の過労死等の特徴に関するファクトシート、職場の特性に応じたオーダーメイドの疲労対策を実践するための「職場の疲労カウンセリング」ガイドの作成

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７年度
労働・社会分野の調査・分析 （アンケート調査） （重点業種等について実態調査を実施し、過重労働が業務上の災害のみならず、通勤状況等労働者の生活に与えている影響についても把握しつつ、分析を実施。当該調査については、一定期間経過後に繰り返し調査を実施し、経年変化等の比較検証を踏まえた分析を実施。）	

年度	アンケート調査対象
平成27年度	全業種の企業・労働者
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年度	教職員、IT産業、医療
平成30年度	建設業、メディア業界
令和元年度	全業種の企業・労働者、自営業者、会社役員
令和２年度	自動車運転従事者、外食産業
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年度	全業種、メディア業界、芸術・芸能分野（実演家）
令和５年度	全業種、DX等先端技術担当者、芸術・芸能分野（スタッフ）
令和６年度	全業種、外食産業、自動車運転者
令和７年度	全業種、自動車運転従事者、IT産業、建設業

2　調査研究等
（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７年度
過労死等に関する情報提供	・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（平成28年度～） ・厚生労働省における過労死等防止対策に係る専用HP https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html ・過労死等防止調査研究センターにおける情報発信 https://records.johas.go.jp/ ・「こころの耳」働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト https://kokoro.mhlw.go.jp/

３　啓発
（１）国民に向けた周知・啓発の実施

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>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</td><td>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７年度：７紙）
・Web広告の掲載（令和７年度：105,608,826imp）</td></tr>
<tr><td>②過労死等防止啓発月間を中心とした集中的な取組</td><td>・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
・国主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催
<table>
<tr><th>年度</th><th>会場数</th><th>参加者数（全国延べ）</th><th>年度</th><th>会場数</th><th>参加者数（全国延べ）</th></tr>
<tr><td>平成27年度</td><td>29会場</td><td>3,075人</td><td>令和３年度</td><td rowspan="4">48会場</td><td>4,423人</td></tr>
<tr><td>平成28年度</td><td>42会場</td><td>4,802人</td><td>令和４年度</td><td>4,502人</td></tr>
<tr><td>平成29年度</td><td rowspan="4">48会場</td><td>5,864人</td><td>令和５年度</td><td>4,489人</td></tr>
<tr><td>平成30年度</td><td>5,646人</td><td>令和６年度</td><td>4,802人</td></tr>
<tr><td>令和元年度</td><td>5,753人</td><td>令和７年度</td><td>4,971人</td></tr>
<tr><td>令和２年度</td><td>3,701人</td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>③安全衛生優良企業公表制度による周知</td><td>・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　：46社（令和８年４月１日時点）
・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
・「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</td></tr>
<tr><td>④国際社会に向けた発信</td><td>・過労死等の現状やその防止に向けた取組状況等をまとめた過労死等防止対策白書概要について、英訳版を作成しホームページに掲載（令和４年度～）</td></tr>
</table>

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７年度
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成	

⑴都道府県労働局等における中学校、高等学校等への講師派遣

年度	回数	年度	回数	年度	回数	年度	回数
平成27年度	156回	平成30年度	154回	令和３年度	252回	令和６年度	351回
平成28年度	178回	令和元年度	214回	令和４年度	377回		
平成29年度	192回	令和２年度	176回	令和５年度	356回		

⑵都道府県労働局等における大学等への労働局幹部職員派遣

年度	実施校数	実施回数	参加者数（全国延べ）	年度	実施校数	実施回数	参加者数（全国延べ）
平成27年度	426校	575回	約56,000人	令和２年度	190校	294回	約23,500人
平成28年度	469校	596回	約49,000人	令和３年度	247校	347回	約34,400人
平成29年度	415校	604回	約56,000人	令和４年度	268校	361回	約30,000人
平成30年度	400校	592回	約57,000人	令和５年度	336校	463回	約33,500人
令和元年度	337校	629回	約57,000人	令和６年度	279校	432回	約34,700人

⑶大学・高等学校等における労働条件に関するセミナーの開催

年度	大学	高等学校	年度	大学	高等学校	年度	大学	高等学校
平成27年度	48回	88回	令和元年度	62回	121回	令和５年度	42回	65回
平成28年度	47回	91回	令和２年度	38回	77回	令和６年度	49回	65回
平成29年度	84回	115回	令和３年度	37回	59回	令和７年度	47回	59回
平成30年度	77回	131回	令和４年度	39回	55回			

⑷若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校等への講師派遣

年度	回数	年度	回数	年度	回数	年度	回数
平成27年度	227回	平成30年度	243回	令和３年度	265回	令和６年度	704回
平成28年度	238回	令和元年度	269回	令和４年度	297回		
平成29年度	221回	令和２年度	250回	令和５年度	458回		

３　啓発
（２）大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和７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）	

⑸過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（平成28年度から開始）

年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数
平成28年度	87回	約6,500人	令和２年度	161回	14,708人	令和６年度	191回	17,053人
平成29年度	120回	約10,900人	令和３年度	196回	16,705人	令和７年度	243回	20,517人
平成30年度	190回	約16,600人	令和４年度	195回	15,013人			
令和元年度	175回	19,298人	令和５年度	192回	15,626人			

⑹労働法教育のための指導者用資料の作成・配布等

【配布実績】

年度	配布先	配布数	年度	配布先	配布数
平成28年度	高校等	5,557ヶ所	平成30年度	都道府県、市町村等	1,788ヶ所
平成29年度	大学等	5,218ヶ所	令和元年度	高校・大学等	11,514ヶ所

【セミナー実施】

年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数
平成29年度	10回	342人	令和３年度	15回	5,369人
平成30年度	20回	705人	令和４年度	15回	2,009人
令和元年度	30回	1,064人	令和５年度	８回	1,783人
令和２年度	15回	1,454人			

※令和４年度：オンデマンド配信視聴回数計 8,944回
令和５年度：オンデマンド配信視聴回数計 2,105回

【医学生向け講義等の実施】

年度	回数	参加者数	年度	回数	参加者数
令和３年度	３回（３大学）	286人	令和６年度	18回（12大学）	708人
令和４年度	11回（10大学）	1,093人	令和７年度	15回（13大学）	603人
令和５年度	13回（12大学）	565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７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・啓発を実施している
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

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>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</td><td>・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８年２月）</td></tr>
<tr><td>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</td><td>・事業主、労務担当者等を対象としたセミナーの実施
<table>
<tr><th>年度</th><th>回数</th><th>年度</th><th>回数</th><th>年度</th><th>回数</th><th>年度</th><th>回数</th></tr>
<tr><td>平成27年度</td><td>35回</td><td>平成30年度</td><td>88回</td><td>令和３年度</td><td>80回</td><td>令和６年度</td><td>50回</td></tr>
<tr><td>平成28年度</td><td>71回</td><td>令和元年度</td><td>99回</td><td>令和４年度</td><td>57回</td><td>令和７年度</td><td>70回</td></tr>
<tr><td>平成29年度</td><td>83回</td><td>令和２年度</td><td>80回</td><td>令和５年度</td><td>69回</td><td></td><td></td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>③ポータルサイトの活用</td><td>・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】
<table>
<tr><th>年度</th><th>アクセス回数</th><th>年度</th><th>アクセス回数</th><th>年度</th><th>アクセス回数</th></tr>
<tr><td>平成27年度</td><td>約21.0万回</td><td>令和元年度</td><td>約184万回</td><td>令和５年度</td><td>約177万回</td></tr>
<tr><td>平成28年度</td><td>約27.1万回</td><td>令和２年度</td><td>約122万回</td><td>令和６年度</td><td>約167万回</td></tr>
<tr><td>平成29年度</td><td>約50.4万回</td><td>令和３年度</td><td>約113万回</td><td>令和７年度</td><td>約199万回</td></tr>
<tr><td>平成30年度</td><td>約114万回</td><td>令和４年度</td><td>約159万回</td><td></td><td></td></tr>
</table>
・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（アクセス回数）
<table>
<tr><th>年度</th><th>アクセス回数</th><th>年度</th><th>アクセス回数</th><th>年度</th><th>アクセス回数</th></tr>
<tr><td>平成27年度</td><td>478.6万回</td><td>令和元年度</td><td>1,103.0万回</td><td>令和５年度</td><td>744.0万回</td></tr>
<tr><td>平成28年度</td><td>370.0万回</td><td>令和２年度</td><td>779.2万回</td><td>令和６年度</td><td>679.3万回</td></tr>
<tr><td>平成29年度</td><td>270.5万回</td><td>令和３年度</td><td>1,035.8万回</td><td>令和７年度</td><td>526.7万回</td></tr>
<tr><td>平成30年度</td><td>792.0万回</td><td>令和４年度</td><td>893.3万回</td><td></td><td></td></tr>
</table></td></tr>
</table>

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７年度
①勤務間インターバル制度の導入促進	【導入促進の取組】

年度	マニュアル対象業種
平成28年度～	・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の収集・公表、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
令和元年度～	・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアルの作成 ・シンポジウムの開催等を実施　（※令和２年度からはオンライン配信）

【マニュアル対象業種（実績）】

年度	マニュアル対象業種
令和元年度	全業種版・IT業種版
令和２年度	建設業版
令和３年度	高齢者福祉・介護事業種版
令和４年度	食料品製造業種版
令和５年度	宿泊業・飲食サービス業版
令和６年度	医療業版
令和７年度	卸売業・小売業版

・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）

年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数
平成30年度	2,541件	令和２年度	12,762件	令和４年度	5,789件	令和６年度	4,283件
令和元年度	10,878件	令和３年度	6,614件	令和５年度	4,095件	令和７年度	3,217件

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７年度
①業界団体や企業への働きかけ	・「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけを実施

年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数
平成27年度	693社	平成29年度	1,169社	令和元年度	1,106社	令和３年度	464社	令和５年度	448社	令和７年度	364社
平成28年度	811社	平成30年度	1,106社	令和２年度	810社	令和４年度	414社	令和６年度	354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）

年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数	年度	件数
平成28年度	107件	平成30年度	2,541件	令和２年度	12,762件	令和４年度	5,789件	令和６年度	4,283件
平成29年度	1,704件	令和元年度	10,878件	令和３年度	6,614件	令和５年度	4,095件	令和７年度	3,217件

・働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を実施

②「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信

・「働き方・休み方改善ポータルサイト」により企業の取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能等を紹介

年度	サイト訪問人数	年度	サイト訪問人数	年度	サイト訪問人数
平成27年度	132,789件	令和元年度	664,300件	令和５年度	1,634,715件
平成28年度	305,071件	令和２年度	1,300,370件	令和６年度	2,926,972件
平成29年度	407,893件	令和３年度	1,522,059件	令和７年度	3,888,140件
平成30年度	478,508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

年度	開催地	参加者数	年度	開催地	参加者数
平成27年度	全国５都市	1,057人	令和3年度	オンライン	699人
平成28年度	全国７都市	1,137人	令和4年度	東京・オンライン	487人
平成29年度	全国５都市	667人	令和5年度	オンライン	312人
平成30年度	全国７都市	1,237人	令和6年度	オンライン	355人
令和元年度	全国８都市	679人	令和7年度	オンライン	361人
令和2年度	オンライン	753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７年度
④年次有給休暇の取得促進	10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季及び年末年始、平成28年度以降はゴールデンウイークも含む）に年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、以下の広報を実施 ・都道府県、労使団体に対する周知依頼 ・専用Webサイトの開設 ・インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（「年次有給休暇取得促進期間」は725か所） ・厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報 など ※ポスター・リーフレット、専用Webサイト、インターネット広告等において、労働基準法の改正内容である年次有給休暇の年５日の確実な取得について、併せて周知
⑤地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	・地域において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施

３　啓発
（７）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>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</td><td>・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（平成27年度～）
・ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定（平成27年度）
・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
<table>
<tr><th>年度</th><th>平成27年度</th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th><th>令和元年度</th><th>令和２年度</th><th>令和３年度</th><th>令和４年度</th><th>令和５年度</th><th>令和６年度</th><th>令和７年度</th></tr>
<tr><td>件数</td><td>6,387件</td><td>5,919件</td><td>8,066件</td><td>12,870件</td><td>11,998件</td><td>10,016件</td><td>10,922件</td><td>3,125件</td><td>3,359件</td><td>3,985件</td><td>4,392件</td></tr>
</table>
・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（令和４年度～）
・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（令和３年度～）
・各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施
・さらに、小規模事業場のメンタルヘルス対策の取組を促進するため、労働安全衛生法の改正により、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施を義務化（施行期日は令和10年４月１日予定）
・改正法の施行に向けて、以下のとおり取組支援の施策を拡充している。
－小規模事業場の実効性のある実施方法についてのマニュアルを令和８年２月に公表
－小規模事業場を対象に、高ストレス者に対する医師の面接指導を無料で行う地域産業保健センターの体制拡充</td></tr>
<tr><td>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</td><td>・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</td></tr>
</table>

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７年度
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	

年度	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）	管理監督者向けメンタルヘルス教育	若年労働者向けメンタルヘルス教育	事業者向けセミナー
平成27年度	1,865回	4,701回	―	516回
平成28年度	1,611回	3,782回	585回	463回
平成29年度	1,361回	3,522回	892回	660回
平成30年度	1,307回	3,515回	1,151回	798回の内数
令和元年度	1,098回	2,902回	1,101回	801回の内数
令和２年度	771回	1,743回	719回	314回の内数
令和３年度	903回	2,031回	849回	568回の内数
令和４年度	970回	847回	607回	801回の内数
令和５年度	1,075回	895回	670回	998回の内数
令和６年度	1,197回	980回	779回	801回の内数
令和７年度	1,164回	899回	761回	1,052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７年度

④労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

年度	実施内容
平成29年度	・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、産業医・産業保健機能の強化を盛り込んだ法律案要綱について、９月15日に「おおむね妥当と認める」との答申がなされた
平成30年度	・安衛法及び関係政省令を改正し、産業医・産業保健機能の強化を図った（平成31年４月１日施行）
令和元年度	・産業医・産業保健機能を強化した改正安衛法及び関係政省令について、周知するとともに履行確保を図った

⑤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

年度	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」アクセス件数【再掲】	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	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	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
平成27年度	478.6万回	6,496件	2,896件（９月～）	―
平成28年度	370.0万回	6,974件	5,910件	―
平成29年度	270.5万回	7,671件	6,313件	―
平成30年度	792.0万回	8,820件	6,513件	―
令和元年度	1,103.0万回	7,563件	6,460件	―
令和２年度	779.2万回	6,199件	12,068件	8,024件（６月～）
令和３年度	1,035.8万回	6,119件	22,789件	6,438件
令和４年度	893.3万回	4,234件	27,177件	7,808件
令和５年度	744.0万回	4,523件	28,176件	8,304件
令和６年度	679.3万回	4,134件	27,357件	7,737件
令和７年度	526.7万回	3,692件	38,791件	10,155件

⑥スポーツ等の身体活動によるメンタルヘルスの改善等

・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「アクティブガイドー健康づくりのための身体活動・運動ガイド2023ー」を作成

３　啓発
（８）職場におけるハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>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</td><td>・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）（平成27年度～）
※　令和元年度から、パワーハラスメントに加え、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

<table>
<tr><th>年度</th><th>アクセス件数</th><th>年度</th><th>アクセス件数</th><th>年度</th><th>アクセス件数</th></tr>
<tr><td>平成27年度</td><td>975,434件</td><td>令和元年度</td><td>1,943,293件</td><td>令和５年度</td><td>2,431,228件</td></tr>
<tr><td>平成28年度</td><td>1,276,611件</td><td>令和２年度</td><td>1,726,951件</td><td>令和６年度</td><td>2,441,686件</td></tr>
<tr><td>平成29年度</td><td>1,679,890件</td><td>令和３年度</td><td>2,132,239件</td><td>令和７年度</td><td>2,253,700件</td></tr>
<tr><td>平成30年度</td><td>2,103,054件</td><td>令和４年度</td><td>2,282,679件</td><td></td><td></td></tr>
</table>

・Twitter・Facebookアカウントを開設し、ハラスメント防止対策に関する情報を定期的に配信（平成27年度～）
・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（平成27年度～）
・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、職場におけるハラスメント防止に向けた意識向上を呼びかけ（平成27年度～）
・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（令和元年度～）
※　月間の実施にあわせ、シンポジウムや事業主・相談窓口担当者向け研修を実施
・カスタマーハラスメント対策について、業所管省庁と連携し、マニュアルの策定も含めた業種・業態ごとのカスタマーハラスメント対策の推進等について働きかけを実施</td></tr>
<tr><td>②人事労務担当者向けのセミナー等の実施</td><td>（平成27～令和元年度）
・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</td></tr>
</table>

３　啓発
（８）職場におけるハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>③実態調査の実施とさらなる取組の促進策の推進</td><td>
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>平成28年度</td><td>・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施</td></tr>
<tr><td>令和２年度</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>令和３年度</td><td>・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定</td></tr>
<tr><td>令和５年度</td><td>・職場のハラスメントに関する実態調査の実施</td></tr>
</table>
</td></tr>
<tr><td>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</td><td>・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（平成27年度～）
・職場におけるパワーハラスメント防止対策の義務化（令和２年度から中小事業主を除く事業主、令和４年度から全ての事業主）に伴い、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知
・令和７年６月に労働施策総合推進法等の一部改正法が成立し、カスタマーハラスメントや求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するための雇用管理上必要な措置が義務づけられることとなり、令和８年10月１日の施行に向けてリーフレット等により周知を行っている。</td></tr>
</table>

３　啓発
（９）多様な働き方への対応

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>令和２年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>①良質なテレワークの普及・定着促進</td><td>
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>令和２年度</td><td>・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（令和２年度～）
・テレワークの労務管理等に関する実態調査を実施
・「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（令和２年度～）
・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（令和６年度まで）、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（令和２年度～）
・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</td></tr>
<tr><td>令和３年度</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>令和４年度</td><td>・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（令和４年度～）
・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（令和４年度～）</td></tr>
<tr><td>令和５年度</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>令和７年度</td><td>・テレワークの労務管理等に関する実態調査を実施</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

３　啓発
（９）多様な働き方への対応

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>令和２年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>②副業・兼業の環境整備</td><td>
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>令和２年度</td><td>・「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（令和２年度～）
・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（令和２年度～）</td></tr>
<tr><td>令和３年度</td><td>・ガイドラインの補足資料として、Q&Aを作成し、周知（令和３年度～）</td></tr>
<tr><td>令和４年度</td><td>・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定（令和４年７月）
・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（令和４年度～）</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

３　啓発
（９）多様な働き方への対応

大綱に盛り込まれている内容	令和２年度～令和７年度
③フリーランスが安心して働ける環境の整備	

年度	実施内容
令和２年度	・関係省庁と連携し、フリーランスと発注者との取引上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（令和２年度～）
令和３年度	・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」（以下「FLガイドライン」とする）を策定 ・FL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
令和５年度	・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、令和５年４月28日に成立し、令和５年５月12日に公布 ・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、改正省令を公布（令和５年４月）
令和６年度	・令和６年５月31日に、フリーランス・事業者間取引適正化等法に関係する政省令・指針等の公布・告示 ・令和６年11月１日に、フリーランス・事業者間取引適正化等法施行 ・法の履行確保のため、特定受託事業者（フリーランス）から就業環境の整備義務違反に関する申出があった場合には、速やかに申出内容を聴取し、委託事業者に対する調査、是正指導等を行う（令和６年度～） ・個人事業者等の健康管理に関するガイドラインを策定（令和６年５月） ・労災保険の特別加入制度について、フリーランス・事業者間取引適正化等法に規定する特定受託事業者が行う事業について、令和６年11月１日から新たに特別加入制度の対象に追加
令和７年度	・労働者と同じ場所で働く個人事業者等を労働安全衛生法による保護の対象及び義務の主体として位置づけ、注文者等や個人事業者等自身が講ずべき各種の措置を改正内容に含む「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」が公布（令和７年５月） ・フリーランス・事業者間取引適正化等法に基づく就業環境整備を進めるためのハラスメント対策研修動画及び取組事例集等を作成

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７年度
①トラック運送業に係る取組	

年度	実施内容
平成27年度	・厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会が共同で「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し毎年開催（平成27年度～） ・国土交通省において、トラック輸送状況の実態調査を実施（トラック運送事業者1,252社、ドライバー5,029人を対象）（平成27年度）
平成28年度	・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験（パイロット事業）を全国47都道府県で実施
平成29年度	・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、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 ・「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催し、長時間労働是正のための環境整備に向けた「直ちに取り組む施策」をとりまとめ
平成30年度	・「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」をとりまとめ ・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、パイロット事業の成果を踏まえた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定。また、パイロット事業の成果を踏まえた新たな実証実験（コンサルティング事業）を17都道府県で実施
令和元年度	・荷待ち時間が特に長い輸送分野（加工食品、建設資材、紙・パルプ）について、「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」の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 ・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、厚生労働省において、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（令和元年度～令和４年度）
令和２年度	・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、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を、「ホワイト物流」推進運動等も活用して広く周知
令和３年度	・国土交通省において、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
令和４年度	・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（令和４年度～）

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７年度
①トラック運送業に係る取組（続き）	

年度	実施内容
令和４年度	・国土交通省において、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 ・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（令和４年度～）
令和５年度	・厚生労働省において、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。（令和５年度～） ・国土交通省において、トラックＧメンを設置（令和５年７月）し、悪質な荷主等に対し、是正指導を実施 ・国土交通省において、「標準的な運賃」について、運賃水準を８％引き上げる改定を行うとともに、荷役の対価等を加算した、新たな運賃を告示（令和６年３月22日告示） ・　物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律案」を国会に提出、令和６年４月26日に成立した。同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。
令和６年度	・国土交通省において、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」（令和６年法律第23号）について、令和７年４月からの円滑な施行に向け、説明会等を実施。 ・トラックＧメンを「トラック・物流Ｇメン」へ改組（令和６年11月）し、国交本省・地方運輸局等の物流担当部署の職員と、各都道府県のトラック協会が新たに設ける「Ｇメン調査員」を加えた総勢360名規模に体制を拡充。荷主等への監視体制を強化。
令和７年度	・実運送事業者の適正な運賃の収受を妨げている一因と考えられる多重取引構造について、国土交通省において令和6年8月より多重下請検討会を開催し、令和7年6月の同検討会においてとりまとめを公表した。 ・トラック・物流Ｇメンの集中監視月間（10月～11月）において、国土交通省が公正取引委員会と連携し、合同荷主パトロールにより改正物流法や令和８年１月から施行される取適法の周知啓発活動を実施。 ・トラックドライバーの適切な賃金の確保とトラック運送業界の質の向上を目的とした、「貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（令和７年法律第60号）」及び「貨物自動車運送事業の適正化のための体制の整備等の推進に関する法律（令和７年法律第61号）が令和７年６月に議員立法によって成立したところであり、着実な施行に向けた制度整備を推進していく。

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７年度
②教職員に係る取組	

年度	実施内容
平成27年度	・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進
平成28年度	・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請。教員勤務実態調査を実施
平成29年度	・文部科学大臣から中央教育審議会に対して「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問 ・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知
平成30年度	・平成31年１月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定 ・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成。答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知 ・学校における働き方改革の趣旨・目的を広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成
令和元年度	・学校現場における労働安全衛生管理体制整備に関するリーフレットの改訂を行い、引続き周知・啓発等を実施 ・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

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７年度
②教職員に係る取組（続き）	

年度	実施内容
令和元年度（続き）	・「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
令和２年度	・令和２年４月１日から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底 ・令和２年７月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出 ・令和２年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出 ・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
令和３年度	・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

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７年度
②教職員に係る取組（続き）	

年度	実施内容
令和４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・雰囲気の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５年度	・「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を新たに実施し、病気休職の原因分析や、効果的な事例創出のためのモデル事業を展開 ・令和５年５月に文部科学大臣から中央教育審議会に対して「「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 」諮問 ・令和５年８月29日に「学校における働き方改革推進本部（第７回）」を開催し、文部科学大臣メッセージ「子供たちのための学校の働き方改革　できることを直ちに、一緒に」を発出 ・令和５年９月８日に「「教師を取り巻く環境整備について緊急的に取り組むべき施策（提言）」（令和５年８月28日中央教育審議会初等中等教育分科会質の高い教師の確保特別部会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）」を各地方公共団体の長及び各教育委員会へ発出 ・令和５年12月27日に「令和５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

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７年度
②教職員に係る取組（続き）	

年度	実施内容
令和５年度（続き）	・「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」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６年３月28日に「令和４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）」を各教育委員会へ発出し、メンタルヘルス対策の一層の推進等について周知
令和６年度	・令和５年度に引き続き、「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を実施し、病気休職の原因分析や、効果的な事例創出のためのモデル事業を展開 ・令和６年９月30日に「「「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（答申）」（令和６年８月27日中央教育審議会）を踏まえた取組の徹底等について（通知）」を各方公共団体の長及び各教育委員会へ発出 ・令和６年８月27日の中央教育審議会答申を踏まえ、教師を取り巻く環境整備をさらに推進するため、文部科学大臣を本部長とする「教師を取り巻く環境整備推進本部」を令和６年８月に設置し、中央教育審議会の答申内容の実現に向けて、「教師を取り巻く環境整備総合推進パッケージ」を取りまとめ ・令和７年２月28日に「令和５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）」を各教育委員会へ発出し、過労死等防止対策の推進等について周知 ・令和７年３月24日に「令和６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し、学校における働き方改革の一層の推進等について周知
令和７年度	・令和５年度、令和６年度に引き続き、「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」を実施 ・学校における働き方改革の更なる加速化のため、令和７年６月に給特法等を一部改正。令和８年４月１日より、教育職員の服務を監督する教育委員会に対し、文部科学大臣が定める働き方改革等に関する「指針」に即して「業務量管理・健康確保措置実施計画」を策定し、当該計画の実施状況を公表すること等を義務付けることとする。令和７年６月18日に、「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の一部を改正する法律の公布について（通知）」を発出し、改正の趣旨等を周知

３　啓発
（10）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>②教職員に係る取組（続き）</td><td>
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>令和７年度（続き）</td><td>・令和７年９月に、給特法等一部改正法を踏まえ給特法に基づく「指針」を改正し、学校・教師が担う業務に係る「３分類」についてアップデートした上で指針に位置付けるとともに、ストレスチェックに関する取組などの健康確保措置を行うこと等を示した。同月26日に、「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の一部を改正する法律の施行に伴う関係政令の整備に関する政令の制定等について（通知）」を各教育委員会等に発出し、改正指針の趣旨等を周知
・令和８年１月28日に「令和６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）」を各教育委員会へ発出し、過労死等防止対策の推進等について周知
・令和８年２月に、保護者等からの過剰な苦情や不当な要求への対応について、行政による学校問題解決のための支援体制の構築にかかるポイントや具体的な事例を紹介する事例集を作成。
・令和８年３月に、文部科学省で実施した「公立学校教員のメンタルヘルス対策に関する調査研究事業」の成果物として、教員のメンタルヘルス対策のポイントや自治体における事例等をまとめた「公立学校教員のメンタルヘルスケア手引書」を作成
・令和８年３月に、「医療の専門家による公立学校教員のメンタルヘルス対策強化事業」において公立学校共済組合に委託して作成した学校管理職向けの手引き（「コンパス（教職員のメンタルヘルス対策を支援するための手引き」）とメンタルヘルス不調による病気休暇取得中・病気休職中の教職員向けの手引き（「とまり木（心の不調による病気休暇・病気休職中の手引き」）を作成</td></tr>
<tr><td>令和８年度</td><td>・令和８年４月10日に「令和７年度教育委員会における学校の働き方改革のための「見える化」調査結果等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会に発出し、給特法等改正法等に基づく取組等をはじめとした学校における働き方改革の一層の推進について周知
・令和８年４月24日に「公立学校教職員のメンタルヘルス対策フォーラム」をオンラインで開催し、全国の教育委員会・学校管理職等を対象に、令和７年度に作成した手引書等について周知</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

3　啓発
（10）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱の内容	平成27年度～令和７年度
③医療従事者に係る取組	

年度	実施内容
平成28年度	・全都道府県に都道府県医療勤務環境改善支援センターを設置し、医療機関への助言等支援（平成28年度～）
平成30年度	・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る検討会」を平成29年８月に設置し、医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から、医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について議論し、平成30年度末に報告書を取りまとめ（平成31年３月28日）
令和元年度	・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（令和元年度～） ・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。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
令和２年度	・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年度	・令和３年２月に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案を国会に提出し、令和３年５月21日に成立 ・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
令和４年度	・令和４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 ・「面接指導実施医師養成ナビ」を立ち上げ、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４年度～）
令和５年度	・医師の働き方改革に関する特設サイトを開設し、国民向けに広く医師の働き方改革の制度の周知を行う普及啓発事業を実施するとともに、電車内広告等を活用した更なる国民向け周知活動の実施（令和５年度～） ・臨床研修修了者向けに、専門研修に進んだ後も自身の健康が保てるよう医師の働き方改革に関するリーフレットを配布し、周知を実施（令和５年度～） ・追加的健康確保措置に係るリーフレット等の作成による医療機関向けの制度周知（令和５年度～）
令和６年度	・令和６年11月に毎年の計画の見直しに係る内容を追加する等の改正を実施。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７年度	・長時間労働の傾向にある診療科を中心に改善に向けた伴走支援や、ＩＣＴ機器の導入経費を支援する取組を実施し、そのプロセスや結果等を調査分析の上、好事例として普及展開し勤務環境改善につなげる事業を開始（令和７年度～）

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７年度
④情報通信業に係る取組	

年度	実施内容
平成28年度	・企業向けセミナーの開催（３回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問等による実態調査を実施
平成29年度	・企業向けセミナーの開催（４回）、取引関係に関するアンケートを通じた実態調査、企業への個別訪問等による実態調査、働き方・休み方改善ハンドブックの改訂を実施 ・情報通信業の企業及び労働者に対し、労働・社会分野のアンケート調査を実施。（２（３）再掲）
平成30年度	・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
令和元年度	・企業向けセミナーの開催（１回）、発注者に関するアンケートを通じた実態調査、発注者向けガイドラインの作成、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、モデル事例を交えて働き方改革の具体的な進め方を示す働き方改革実践の手引きの作成、発注者と協力して働き方改革を進める上で注意すべきポイントをまとめた動画「クイズ！全国のプロマネ700人の声！」の作成・配信を実施
令和２年度	・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
令和３年度	・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
令和４年度	・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
令和５年度～	・「IT業界の働き方・休み方の推進」サイトにおいて対応策や事例集等を周知

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７年度
⑤建設業に係る取組	

年度	実施内容
平成29年度	・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設立（６月29日）し、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定（８月28日）
平成30年度	・「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂（７月２日）
令和元年度	・　令和元年６月５日に成立した「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」を受けて、適正な工期による契約の締結に向け、中央建設業審議会において「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」を設置（９月13日）
令和２年度	・　適正な工期による契約の締結に向け、「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」における議論を経て、令和２年７月、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告された
令和３年度	・「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、国土交通省において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
令和４年度	・「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 ・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国土交通省の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
令和５年度	・上記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 ・　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を呼びかけた広報用動画等を厚生労働省にて作成し、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 ・　令和６年４月からの建設業の時間外労働上限規制適用を踏まえ、一層の規制の遵守を図るべく、中央建設業審議会において同年３月に「工期に関する基準」を改定

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７年度
⑤建設業に係る取組（続き）	

年度	実施内容
令和６年度	・令和６年11月に、建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けて、適正な工期・請負代金の設定についてより一層の協力を得るため、厚生労働省労働基準局長と国土交通省不動産・建設経済局長が連名で、工事発注者に文書による要請を実施し、都道府県労働局に対しても同様の要請を行うよう指示 ・　令和６年６月に、労働者の処遇改善や工期ダンピング対策の強化による働き方改革、現場の生産性向上を図るため、「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案」が成立
令和７年度	・令和８年１月に、改めて厚生労働省労働基準局長と国土交通省不動産・建設経済局長が連名で工事発注者及び建設業者団体に対し、建設労働者の長時間労働の改善、賃上げに向けてた適正な工期・請負代金の設定による受発注について文書による要請を改めて実施

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る内容	平成27年度～令和７年度
①若年労働者への取組	・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	・高年齢労働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 ・高年齢労働者の特性に配慮した作業環境の改善等の措置を講ずることを事業者の努力義務等とする「労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律」が令和７年５月に公布された。「高年齢労働者の労働災害防止対策に関する検討会」での検討を踏まえ、同法に盛り込まれた厚生労働大臣の指針として「高年齢者の労働災害防止のための指針（エイジフレンドリー指針）」を令和８年２月に公表した。
③障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組	・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発 ・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 ・「治療と就業の両立支援指針」の周知・啓発や、両立支援を必要とする患者に寄り添い、医療機関と事業者の連携を支える役割を担う両立支援コーディネーターを養成 ・改正労働施策総合推進法により、令和８年４月１日より、事業主による職場における治療と就業の両立を促進するための必要な措置の実施を努力義務化

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７年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施	

・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】

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	２年度	
５箇所 403人	６箇所 345人	６箇所 415人	７箇所 418人	７箇所 406人	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

・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】

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	２年度	
９箇所 572人	10箇所 534人	10箇所 503人	10箇所 477人	10箇所 416人	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

・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-ラーニング教材の提供

・各府省担当者等へ職場環境改善の手法に係る研修の実施

・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（平成27年度～令和元年度）

【実績】ゆう活実施者

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	
3.7万人	4.0万人	3.9万人	3.7万人	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

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度
60.9%	73.3%	72.2%	76.0%	69.4%

3　啓発
（12）公務員に対する周知・啓発の実施

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>①国家公務員に対する周知・啓発等の実施
（続き）</td><td>・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
・全ての新任の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-ラーニングを実施

・女性活躍・ワークライフバランス推進のセミナー（管理職向け）を実施
【実績】
<table>
<tr><th>年度</th><th>平成28年度</th><th>平成29年度</th><th>平成30年度</th><th>令和元年度</th><th>令和２年度</th><th>令和３年度</th></tr>
<tr><td>本府省回数</td><td>２回</td><td>２回</td><td>２回</td><td>２回</td><td>１回</td><td rowspan="2">本府省・地方合同４回（オンライン）</td></tr>
<tr><td>全国ブロック</td><td>６回</td><td>９回</td><td>８回</td><td>８回</td><td>※地方２回（オンライン）</td></tr>
<tr><td>参加人数</td><td>170人</td><td>275人</td><td>276人</td><td>253人</td><td>130人</td><td>124人</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

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７年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施 （続き）	

・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員向けeラーニングの実施
【実績】

年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度
参加者数等	約3.1万人	約3.5万人	約3.5万人	約３万人	約3.9万人	約４万人	約４万人

令和４年度、令和５年度は動画配信対象者等
令和6年度以降は新任管理職向け研修と統合

・管理監督者のためのメンタルヘルスセミナーの実施
【実施】

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
参加者数	321人	339人	294人	301人	258人	98人	1,105人	約440人	約1,130人	約1,310人	約880人

・健康管理に対する意識啓発講演会の実施
【実施】

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
参加者数	103人	98人	92人	82人	79人	約500人	約850人	約450人	約1,550人	約3,470人	約3,170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】
・平成30年10月から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。また、令和８年４月からは各府省での当該周知を法令上義務化。

3　啓発
（12）公務員に対する周知・啓発の実施

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>②地方公務員に対する周知・啓発等の実施</td><td>（一般職員等）
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>平成29年度</td><td>・「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
・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を実施（平成29年度～令和３年度）</td></tr>
<tr><td>平成30年度</td><td>・「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」を改訂し、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</td></tr>
<tr><td>令和元年度</td><td>・「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」を改訂し、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</td></tr>
<tr><td>令和４年度</td><td>・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、５年度）
・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、５、６年度）
・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、５、６、７年度）</td></tr>
<tr><td>令和５年度</td><td>・各地方公共団体に対し、国家公務員の取組を参考に、勤務間のインターバル確保や、健康確保措置の適正な運用を図るよう要請（令和５、６、７年度）</td></tr>
<tr><td>令和６年度</td><td>・各地方公共団体における各種ハラスメントについて、初となる地方公共団体の職員を対象とした実態調査を実施</td></tr>
<tr><td>令和７年度</td><td>・各種ハラスメントの予防・解決に当たり効果が感じられた取組を取組事例集として取りまとめの上、令和６年度に実施した実態調査結果と併せて各地方公共団体に対して助言・情報提供を実施
・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（令和７年度：参加人数475人）
・全国会議等や、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23回）で過労死防止対策等を要請</td></tr>
</table></td></tr>
</table>

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７年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（続き）	（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（平成31年度～）

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７年度

①労働条件や長時間労働・過重労働に関する相談窓口の設置

・労働条件相談ほっとラインの設置【実績（相談件数）】

（単位：件）

（平成）27年度	28年度	29年度	30年度	（令和）元年度	２年度	３年度	４年度	５年度	６年度
29, 124	30, 929	45, 545	54, 452	66, 814	60, 997	63, 455	68, 750	74, 456	73, 606

②メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、電話やメール等を活用した相談窓口の設置

・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においてメール、電話、ＳＮＳ相談を実施

（単位：件）

	（平成）27年度	28年度	29年度	30年度	（令和）元年度	２年度	３年度	４年度	５年度	６年度	７年度
メール	6, 496	6, 974	7, 671	8, 820	7, 563	6, 199	6, 119	4, 234	4, 523	4, 134	3, 692
電話	2, 896	5, 910	6, 313	6, 513	6, 460	12, 068	22, 789	27, 177	28, 176	27, 357	38, 791

	２年度	３年度	４年度	５年度	６年度	７年度
sns	8, 024	6, 438	7, 808	8, 304	7, 737	10, 155

③産業保健総合支援センター、地域産業保健センターでの相談体制の整備及び相談対応

・産業保健関係者からの専門的相談対応

年度	総数	産業保健総合支援センター	地域産業保健センター
平成27年度	92, 948件	36, 665件	56, 283件
平成28年度	105, 169件	40, 554件	64, 615件
平成29年度	115, 874件	42, 325件	73, 549件
平成30年度	129, 333件	47, 335件	81, 998件
令和元年度	136, 346件	44, 723件	91, 623件
令和２年度	123, 056件	36, 677件	86, 379件
令和３年度	141, 742件	39, 713件	102, 029件
令和４年度	130, 751件	30, 381件	100, 370件
令和５年度	133, 626件	26, 997件	106, 629件
令和６年度	140, 164件	27, 269件	112, 895件
令和７年度	148, 668件	27, 010件	121, 658件

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７年度
④都道府県労働局における職場でのハラスメントに関する労働者からの相談への対応	・総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関する相談をワンストップで対応 【実績（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）】

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	２年度	３年度	４年度	５年度	６年度
66,566	70,917	72,067	82,797	87,570	79,190	86,034	69,932	60,125	54,987

・【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）】

２年度	３年度	４年度	５年度	６年度
18,363	23,366	50,840	62,863	72,789

（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７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】

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	２年度	３年度	４年度	５年度	６年度	７年度
4,682	4,381	4,454	4,902	4,732	3,209	3,813	4,121	4,489	4,346	4,362

（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７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】

27年度	28年度	29年度	30年度	元年度	２年度	３年度	４年度	５年度	６年度	７年度
4,682	4,381	4,454	4,902	4,732	3,209	3,813	4,121	4,489	4,346	4,362

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７年度
①国家公務員に対する相談体制の整備等	・休職者の円滑な職場復帰、再発防止のための「職場復帰相談室」の開設・運営（全国10箇所） ・職員等の心の悩みに関する相談を受ける「こころの健康相談室」の開設・運営（全国10箇所） ※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対応 ・各府省等カウンセラー講習会の実施 【実績】

年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
参加者数	180人	160人	216人	177人	238人	64人	275人	約250人	約510人	約600人	約710人

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

<table>
<tr><th>大綱に盛り込まれている内容</th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>②地方公務員に対する相談体制の整備等
（・一般職員等
・教職員）</td><td>
（一般職員）
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>平成24年度～
平成27年度</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>平成28年度～</td><td>・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
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</td></tr>
<tr><td>平成９年度～</td><td>・地方公務員共済組合による無料の電話相談・Web相談・面談を実施</td></tr>
</table>
（教職員）
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>令和元年度</td><td>・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）</td></tr>
<tr><td>令和６年度</td><td>・各教育委員会に対して、相談体制の設置・周知等を推進するための通知を発出（令和６年３月）</td></tr>
<tr><td>平成９年度～</td><td>・公立学校共済組合による健康相談事業を実施
－ SNS（LINE）を活用したメンタルヘルス相談（心ほっとサポート@公立学校共済）：公認心理師・臨床心理士等が対応
－ 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
－ 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
－ 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</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

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７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）	（警察職員） ・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内容とする「警察職員ピアサポート制度」を運用（平成31年度～） ・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（令和４年度～）
	（消防職員） ・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、臨床心理士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。（平成15年度～） 【令和７年度末までの実績】98件の消防本部等へ派遣、延べ4,763人のケアを実施

（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７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	・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、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べく、令和４年度からオンライン相談室を設置して対応

年度	令和４年度	令和５年度	令和６年度	令和７年度
利用した遺児（延べ人数）	７人	２人	11人	24人
利用した保護者数（延べ人数）	13人	18人	40人	44人

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７年度
過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	【実績】（３（１）②再掲）

年度	会場数	参加者数（全国延べ）	年度	会場数	参加者数（全国延べ）
平成27年度	29会場	3,075人	令和３年度	48会場	4,423人
平成28年度	42会場	4,802人	令和４年度		4,502人
平成29年度	48会場	5,864人	令和５年度		4,489人
平成30年度		5,646人	令和６年度		4,802人
令和元年度		5,753人	令和７年度		4,971人
令和２年度		3,701人			

※令和4年度から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７年度
①過労死遺児交流会の開催	

年度	参加者数	内訳（遺児、保護者）	年度	参加者数	内訳（遺児、保護者）
平成28年度	41人	（27人、14人）	令和３年度	45人	（29人、16人）
平成29年度	50人	（33人、17人）	令和４年度	52人	（33人、19人）
平成30年度	57人	（37人、20人）	令和５年度	52人	（34人、18人）
令和元年度	78人	（50人、28人）	令和６年度	44人	（29人、15人）
令和２年度	９人	（５人、４人）	令和７年度	39人	（24人、15人）

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７年度
民間団体の活動の周知	・パンフレット及びWEB特設ページに、民間団体の相談窓口を掲載 （特設ページ） https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/karoushizero/index.html

（参考）自殺総合対策大綱

<table>
<tr><th></th><th>平成27年度～令和７年度</th></tr>
<tr><td>自殺対策基本法の改正、
自殺総合対策大綱の見直し</td><td>
<table>
<tr><th>年度</th><th>実施内容</th></tr>
<tr><td>平成28年度</td><td>・自殺対策基本法の改正（平成28年４月１日施行）</td></tr>
<tr><td>平成29年度</td><td>・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</td></tr>
<tr><td>平成31年度～
令和７年度</td><td>・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、第11回：令和６年３月25日、第12回：令和７年７月30日）</td></tr>
<tr><td>令和元年度</td><td>・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）</td></tr>
<tr><td>令和４年度</td><td>・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）</td></tr>
<tr><td>令和７年度</td><td>・こどもに係る自殺対策を推進するための体制整備・措置等を定める、自殺対策基本法の一部を改正する法律の成立（令和７年12月1日一部施行、令和８年４月１日全面施行）</td></tr>
</table>
</td></tr>
</table>

資料8

過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）および過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和６年８月２日閣議決定）に基づき、過労死等に関する調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援など、過労死等防止対策の一層の推進を図る。

令和８年度予算額　274.5（ 251.1 ）億円

調査研究等　3.9（ 4.0）億円

○ 過労死等事案の分析

- 労災事案等行政の保有する情報の調査及び応用研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）
- 過労死等に係る調査研究（地方公務員）(*1)（実施主体：（独）労働者健康安全機構）
- 公務上及び公務外災害についての分析等（国家公務員）(*2)（実施主体：人事院）

○ 疫学研究等

- 過労死等の予防に係る調査研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）

○ 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

- 過労死等の背景や良好な職場環境を形成する要因等に関する調査分析研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）
- 教師の精神疾患による病気休職対策推進のための専門家活用に関する調査研究(*4)（実施主体：民間事業者及び教育委員会）

啓発　210.8（ 192.6）億円

○ 国民に向けた周知・啓発

- ポスター、リーフレット等多様な媒体を活用した過労死等防止に関する周知・啓発
- 安全衛生対策に積極的に取組む企業を公表する安全衛生優良企業公表制度を実施

○ 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

- 大学・高等学校等の教職員を対象とした労働法教育の授業等の実施方法に関するセミナーの開催、医学生向け講義の実施に向けた大学医学部への講師派遣等の支援等の実施
- 大学・高等学校等の学生等を対象とした労働関係法令に係る知識を付与するセミナー及び講師派遣の実施
- 中学生・高校生等に対する過労死等の労働問題や労働条件の改善等の啓発のための講師派遣の実施

○ 長時間労働の削減のための周知・啓発

- 月80時間超の残業が疑われる事業場に対する監督指導等の実施等、長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化等の取組を実施
- 長時間労働が疑われる事業場等に対する自主点検や個別訪問指導の実施
- 時間外及び休日労働協定届が法令・指針に沿ったものになるよう点検及び窓口指導を実施
- 「自動車運転者の労働時間等の改善のため基準」に関するパンフレット作成、周知・啓発

○ 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発

- 全国一斉の「無料電話相談」など、過重労働解消キャンペーンを実施
- 労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイトを運営

○ 勤務間インターバル制度の導入推進

▶ 勤務間インターバル制度導入促進のための広報事業（業種別マニュアルの作成・配布、伴走型コンサルティング等）の実施
▶ 勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対する助成金の支給

○ 「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

▶ 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業の実施及び生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方の普及のためのシンポジウムの開催、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言等
▶ 長時間労働につながる取引環境の見直しに向けた事業の実施
▶ 年次有給休暇を取得しやすい時季を捉えた年次有給休暇取得促進等に係る広報事業の実施
▶ 労働時間の短縮、年次有給休暇の取得促進その他労働時間等の設定の改善に取り組んだ中小企業事業主に対する助成金の支給
▶ 働き方や休み方の見直しに向けた労使の自主的な取組を促進するため、その前提となる労働時間や労働契約等に関するルール等に係るセミナー等を開催
▶ 中小企業・小規模事業者の抱える様々な課題に対応するため、47都道府県に設置する「働き方改革推進支援センター」において、関係機関と連携を図りつつ、専門家による相談対応・コンサルティングやセミナー等を実施

○ メンタルヘルス対策に関する周知・啓発

▶ 事業主に対する啓発セミナー、若年労働者や管理監督者に対するメンタルヘルス啓発教育の実施
▶ 医師・保健師等に対するストレスチェックの実施や面接指導等に関する研修の実施
▶ 産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルス研修の実施

○ 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発

▶ハラスメントの防止のために、ポータルサイトの運営、ポスター・パンフレット等の作成配布による周知・啓発
▶ 取組が不十分な企業に対する助言、指導等による法の履行確保

○ 商慣行・勤務環境を踏まえた取組の推進

▶令和６年４月から時間外労働の上限規制が適用されている事業・業務について、上限規制適用に関する周知・広報等の実施
▶ 自動車運転者の労働時間改善のためのポータルサイト、建設業従事者の長時間労働改善のためのポータルサイトの運用・拡充
▶ 医療従事者の勤務環境改善や医師の時間外・休日労働の短縮のため、労務管理等の専門家による医療機関の支援等の実施
▶ 多忙な勤務医等がオンデマンドで医師の働き方改革の趣旨等を学ぶことができるe-ラーニングコンテンツ等を作成し、HP等に掲載する等の効果的な周知啓発を実施
▶医師の働き方改革推進に向けた病院長等を対象としたマネジメント研修の実施、医療機関への適切なかかり方の普及啓発や医師の働き方改革関連制度等の国民への周知啓発を実施
▶ 医師事務作業補助者や看護補助者といった医療専門職支援人材の確保・定着を進めるため、当該人材の業務内容等の紹介や定着支援に資する研修プログラム等のツール開発等を実施
▶ 「働き方改革推進支援センター」において、中小企業等に対する相談対応等を実施

○ 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

▶ ポータルサイト「こころの耳」における情報提供の充実並びにメンタルヘルス不調等に関する電話相談、メール相談及びSNS相談の実施
▶ 治療と仕事の両立支援に係るガイドラインの周知・啓発、ポータルサイト「治療と仕事の両立支援ナビ」の運営、両立支援コーディネーターを養成
▶ 中小企業事業者を対象に高年齢労働者の労働災害防止対策に要する費用の補助を行うエイジフレンドリー補助金の実施並びに同補助金における専門家によるリスクアセスメントの実施とその結果を踏まえた対策への補助の拡充及び熱中症リスクの高い高年齢労働者の熱中症予防を諮るため熱中症対策コースの新設

○ 公務員に対する周知・啓発等の実施

- 地方公共団体におけるカスタマーハラスメント対策に関する優良事例及び職員向けマニュアル作成のためのポイント紹介(*1)
- 勤務時間・休暇制度等の適正な運用の確保を図るため、担当者に対して研修教材の作成・配布やケーススタディ等による研修等を実施(*2)
- 職員の心の健康づくり対策として、担当者に対して研修等を実施(*2)
- 幹部・管理職員向けのハラスメント防止研修を組織マネジメントの観点も反映し令和５年度から実施(*2)
- 管理職の意識の変革のため、働き方改革や女性職員の活躍・ワークライフバランス推進に係る管理職向け研修等を実施(*3)
- メンタルヘルスケアの基礎知識や不調者への実際の対応方法を習得させる「管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー」を実施(*3)
- 新任管理者等へのe-ラーニングを用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習(*3)
- 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の調査実施・分析および都道府県・市町村別公表等や、全国から集めた取組事例等を全国に展開（*4）

相談体制の整備等　58.5（53.3）億円

○ 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- 高ストレス者への医師の面接指導等に対応するための地域産業保健センターの体制整備による小規模事業場におけるメンタルヘルス対策等の産業保健活動への支援の拡充
- 夜間・休日の相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の実施
- ポータルサイト「こころの耳」における情報提供の充実並びにメンタルヘルス不調等に関する電話相談、メール相談及びSNS相談の実施

○ 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

- 過労死等防止対策に係る産業医等人材育成事業の実施（実施主体：産業医科大学）
- 医師・保健師等に対するストレスチェックの実施や面接指導等に関する研修の実施

○ 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

- 産業保健スタッフ等に対するメンタルヘルス研修の実施

○ 公務員に対する相談体制の整備等

- 一般職の国家公務員に対して、専門の医師等が相談に応じる「こころの健康相談室」において、オンラインを含めたこころの健康相談の実施(*2)
- 心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」において、各府省の支援を実施(*2)
- 各府省等に配置されているカウンセラー等の能力向上を図る「カウンセラー・相談員のための講習会」の実施(*3)

民間団体の支援　1.2（1.1）億円

○ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

- 過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連動したシンポジウムの開催

○ シンポジウム以外の活動に対する支援

- 過労死遺児等を対象とした交流会や相談会の開催

(注1)（　）内の数値は令和７年度予算額。
(注2) 各事項の予算額はそれぞれ四捨五入をしているので、端数において合計と一致しない。
(注3) 事項名に付した(*)について、(*1)は総務省所管、(*2)は人事院所管、(*3)は内閣官房内閣人事局所管、(*4)は文部科学省所管で、(*)を付していない事項は厚生労働省所管のものである。
(注4) 大綱の「労働行政機関等における対策」に関する予算については、別途計上

参考資料１

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

（五十音順）

令和８年６月５日現在

（専門家委員）

	岩井（いわい）	羊一（よういち）	岩井羊一法律事務所弁護士
	江口（えぐち）	尚（ひさし）	産業医科大学教授
○	戎野（えびすの）	淑子（すみこ）	立正大学経済学部教授
	木村（きむら）	恵子（けいこ）	安西法律事務所弁護士
	清山（せいやま）	玲（れい）	茨城大学教授
	玉木（たまき）	一成（かずなり）	東京駿河台法律事務所弁護士
◎	中窪（なかくぼ）	裕也（ひろや）	獨協大学法学部特任教授
	西（にし）	賢一郎（けんいちろう）	ジヤトコ株式会社統括産業医

（当事者代表委員）

工藤（くどう）	祥子（さちこ）	神奈川過労死等を考える家族の会代表
小池（こいけ）	江利（えり）	大阪過労死を考える家族の会代表
髙橋（たかはし）	幸美（ゆきみ）	過労死等防止対策推進全国センター
渡辺（わたなべ）	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）

薄田（うすだ）	綾子（あやこ）	日本教職員組合中央執行委員
菅村（すがむら）	裕子（ゆうこ）	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
永渕（ながふち）	達也（たつや）	情報産業労働組合連合会中央執行委員
原（はら）	健二（けんじ）	ＵＡゼンセン常任中央執行委員

（使用者代表委員）

神（かみ）	尚武（なおたけ）	一般社団法人東京経営者協会事務局長
清田（きよた）	素弘（もとひろ）	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
田上（たがみ）	宏運（ひろみち）	全国中小企業団体中央会事務局長
鈴木（すずき）	重也（しげや）	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長

（敬称略）

◎＝会長　　○＝会長代理

資料

玉木委員及び岩井委員提出資料

労働時間規制緩和に反対する意見書

２０２６年６月１日

過労死弁護団全国連絡会議
代表幹事　弁護士　松丸　正
代表幹事　弁護士　川人　博
（連絡担当）
弁護士　井上耕史　072-221-0016
弁護士　上出恭子　06-6636-9361

１　労働時間規制見直しの動き

高市首相は、本年４月２２日に開催された第４回日本成長戦略会議において、上野厚労相に対し、裁量労働制や変形労働時間制などの労働時間制度の見直しについて検討を加速すること、現行の労働時間規制の運用を労使合意に則った指導を行うよう見直すことを指示した。

これを受けて、本年５月２７日、同会議の第４回労働市場改革分科会において、厚労省から「とりまとめ（案）」が示された。「とりまとめ（案）」は、同分科会において大筋において了承された、と報道されている。

「とりまとめ（案）」では、労働時間法制に関して、長時間労働の是正、連続勤務規制や勤務間インターバル制度の検討等、労働者のいのちと健康を守るための施策も一定程度示されている。

他方で、夏以降、労働政策審議会において議論を行う必要があるとして、

・　裁量労働制については、現場の実態や労使双方の立場を十分に踏まえて、健康確保、長時間労働防止、適切な処遇確保などの濫用防止措置を前提に、裁量労働制の対象の在り方について、見直しの検討を行う必要がある。
・　変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や予見可能性の確保にも留意しつつ検討を進める必要がある。

などを挙げている。

また、現行法の運用については、

・　労働基準監督署において、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す必要がある。

などとしている。

２　当弁護団の意見（総論）

高市首相の発言は、労働時間規制について制度・運用両面での緩和を意図するものと見られる。

これを受けた労働市場改革分科会における「とりまとめ（案）」は、法制度の見直しについて労働政策審議会で検討を進めるとしており、裁量労働制の拡大、変形労働時間制の要件緩和などの検討を進めることが懸念される[1]。また、現行法の運用については明確に緩和する方針を打ち出している。

しかし、現行の労働時間規制を制度・運用において緩和することは、労働者のいのちと健康を危うくするものであって、当弁護団はこれを容認することはできない。

以下に、裁量労働制の拡大、変形労働時間制の要件緩和、現行法の運用による規制緩和について、それぞれ反対意見を述べる。

３　裁量労働制を拡大すべきではないこと

（１）経済団体による裁量労働制拡大の要望

この間、日本成長戦略会議の場で、経済団体から出ている委員は、健康確保を前提に、過半数労働組合がある企業に限り、裁量労働制の対象業務を、一定の範囲で拡大することを求めている[2]。政府に対し拡大を求める業務として、裁量労働制の対象とならない業務が一部混在する業務、課題解決型提案業務、シェアードサービス業務を挙げている[3]。

---

[1] 神保政史・連合事務局長「『日本成長戦略会議労働市場改革分科会とりまとめ』に対する談話」（２０２６年５月２７日）は、「裁量労働制の規制緩和を示唆する内容が盛り込まれたことは極めて遺憾」としている。

[2] 第２回日本成長戦略会議（２０２５年１２月２４日）における筒井委員（経団連会長）の発言及び提出資料など

[3] 経団連「裁量労働制の拡充を求める―柔軟で自律的な働き方をさらに広げるために―」（２０２６年５月１９日）１０～１２頁

（２）長時間労働を強いられるおそれの強い制度

裁量労働制は、実労働時間にかかわらず、あらかじめ労使協定などで決定された時間だけ労働したものとみなされる制度である。業務遂行の手段や時間配分の決定は労働者自身に委ねられるが、業務量や期限は使用者によって決定されるので、命じられた労働が過大である場合には、労働者は事実上長時間労働を強いられる。

現に、厚労省「裁量労働制実態調査」（２０２１年６月公表[4]）によれば、週の平均実労働時間は、裁量労働制適用労働者が４５時間１８分と、非適用労働者４３時間２分よりも長くなっている[5]。また、同調査によると、週の労働時間６０時間以上（法定時間４０時間＋時間外労働２０時間以上）の労働者は、適用労働者が９．３％と、非適用労働者５．４％よりも多くなっている[6]。同調査を基にした研究結果では、勤務方法や勤務時間の裁量を持たない労働者に裁量労働制が適用されると健康状態に悪影響を与えることが指摘されている[7]。

（３）過労死等は減少していない

働き方改革関連法は、２０１９年４月１日から順次施行されて丸７年を経過したが、未だ過労死等[8]は減少していない。

すなわち、厚労省が毎年６月に公表している「過労死等の労災補償状況」によれば、脳・心臓疾患事案の労災請求件数は２０１９年度９３６件から２０２４年度１０３０件に、精神障害事案の労災請求件数は２０１９年度２０６０件から２０２４年度３７８０件に、それぞれ増加している。

---

[4] 調査期日は２０１９年１０月３１日

[5] 労働者調査の数値。階級での回答（実労働時間を１時間単位まで覚えていないため階級を選択することにより回答したもの）を含む。

[6] 労働者調査の数値

[7] 東京大学公共政策大学院・早稲田大学のプレスリリース「新たな政府統計の分析が明らかにした『裁量労働制』の労働環境への影響」（２０２４年１２月１９日）。参照論文は、Yutaro Izumi, Daiji Kawaguchi, Sachiko Kuroda, Taiga Tsubota,
"Exemption and work environment,"
Industrial Relations: A Journal of Economy and Society
: 2024 年 11 月 8 日,doi:https://doi.org/10.1111/irel.12382.

[8] 業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害（過労死等防止対策推進法２条）

また、脳・心臓疾患事案、精神障害事案ともに、毎年、裁量労働制適用対象労働者の労災認定がなされている。２０１８年度から２０２５年度までの間に、脳・心臓疾患については毎年１～４件が、精神障害については毎年５～８件が、それぞれ労災認定されており、いずれについても死亡事案が含まれている[9]。労働者自らが多様な働き方を選択できていたなら、このような労災請求・認定状況になることは考えられない。

さらには、過労死予備軍ともいえる、週労働時間４０時間以上の雇用者に占める週労働時間６０時間以上（１週間の時間外労働時間が２０時間以上となり、１か月で換算すれば８０時間以上の時間外労働に従事することになる。）の割合について、政府は、令和６年８月２日に公表した「過労死等の防止のための対策に関する大綱」において、令和１０年までに５％とする目標を掲げているが、令和元年以降徐々に減っているとはいえ、令和６年時点で未だ８．０％[10]であって、当該目標を確実に達成できるか不透明である。

労基法の時間外労働の上限規制を設けてなお、このような状況にある中で、裁量労働制拡大による労働時間規制緩和は到底認められるものではない。

（４）裁量労働制の濫用が後を絶たない現状

「とりまとめ（案）」において「長時間労働になる、裁量や適切な処遇が確保されない実態があることが指摘されている。」と述べられているとおり、現行法の下でも、裁量労働制の違法適用・濫用事例が後を絶たない。

例えば、企画業務型裁量労働制を営業社員に違法に適用していた野村不動産の事例（過労自殺した従業員について労災認定がされるとともに、会社に対し労基署から是正勧告がなされた）[11]や、専門業務型裁量労働制を

---

[9] 厚労省「令和６年度　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」（令和７年版 過労死等防止対策白書）（２０２５年１０月２８日公表）５６、８１頁

[10] 同５頁

[11] ２０１８年3月４日日本経済新聞など

対象業務外の従業員（税理士資格のない補助者）に適用していた事例[12]など、多数の報道事例・裁判例が存在する。

ごく最近公表された裁量労働制の実態調査[13]でも、裁量労働制が適用されている事業場において、①適用上必要な裁量（遂行手段・時間配分）が与えられていない人がある程度いる[14]、②まったく裁量がない期間でも適用されている、③顧客との関係で事実上裁量がない、といった違法な状態が多数報告されている。また、裁量労働制が残業代逃れの賃金抑制に使われていることが指摘されている。

現行法の下でも濫用事例が多発し、過労死等も発生している状況にあって、対象業務を拡大すればさらなる濫用と過労死等を招くことは目に見えている。

（５）過半数労組の合意は歯止めにならない

経済団体は、過半数労働組合との協議を要件として対象業務を拡大できる制度の導入を求めており、過半数労働組合の関与があれば適切な労働条件を確保できると考えているようである。

しかし、労働基準法は最低基準であって、労使合意による例外を安易に認めるべきではない。

また、過半数労働組合があるからといって、適切な労働条件の調整ができることの保証にはならない。労使間に厳然たる交渉力の格差があることなどを踏まえれば、労働者の健康に重大な影響を及ぼす例外を認めるべきではない。裁量労働制を導入している事業場の労働組合からは、裁量労働制の運用が難しいという意見が従前から上がっていること、「業務量、労働時間の配分が自分では決められない」、「結果的に長時間労働が常態化してしまう」「制度適用に見合う処遇ではなくて、残業代逃れの手段として使われているのではないか」という声があることが報告されている[15]。

---

[12] 東京高裁平成２６年２月２７日判決・労働判例１０８６号５頁

[13] 労働法制中央連絡会・全国労働組合総連合「裁量労働制実態調査報告書」（２０２６年５月１５日公表）

[14] 業務の遂行手段の裁量について「ない」「ほとんどない」「少しはある」を合わせると３４％、時間配分の裁量は「ない」「ほとんどない」「少しはある」を合わせて３０％

[15] 第２０７回労働政策審議会労働条件分科会（２０２６年３月１３日）での春川委員発言

現に、過半数労働組合がある事業場においても、脳心臓疾患又は精神障害による労災認定事案が存在している[16]。

さらに、使用者のイニシアチブにより過半数労働組合の結成がなされること等による濫用のおそれも否定できない。

（６）本人同意要件も歯止めにはならない

労働契約関係においては、労使間に使用者と労働者との間に情報量・交渉力・経済的基盤などの格差が存在し、実際には拒否しがたい状況に置かれて形式的な同意をしてしまうことが少なくない。真意に基づく同意の存否が問題となった事案は、裁判例になったものにしぼっても、枚挙にいとまがない。

労働基準法が最低限度の労働条件を定め、これを強行法規として労使間の合意によっても除外できないものとしているのも、個別の同意が常に実質的に自由な意思決定によるものではないからである。

裁量労働制についても、本人同意要件を設けるのみで制度の濫用を十分に防止できるものではない。

（７）「健康確保措置」も歯止めにはならない

高市首相は、裁量労働制の拡大が労働者の健康被害を招くといった批判に対して、健康確保措置が実施されれば、そのような問題を回避できるという趣旨の発言をしている。

しかし、既に指摘をしたとおり、現行法のもとにおいても、裁量労働制の適用のある労働者の過労死等が発生している。現状でも労働者の健康確保が十分に機能していないのに、健康確保措置の実施によって、確実に労働者の健康被害を回避できるとは言えない。

（８）経済団体、行政による「実態調査」の問題点

ア　経団連の調査

[16] 池添弘邦「裁量労働制適用者の労災認定事例の分析（続編）」（独立行政法人労働政策研究・研修機構『過重負荷による労災認定事案の研究　その５』（２０２４年２月）４頁以下）において、平成２３年度から令和元年度までに業務上認定された裁量労働制適用者の事案９０件（脳心事案２９件、精神事案６１件）のうち、事件・事故への遭遇事案及びいじめ・嫌がらせ事案を除いた事案７７件について検討しており、脳心事案２９件中、過半数労働組合あり６件、なし１１件、精神事案４８件中、過半数労働組合あり３件、なし１３件となっている。

経団連は、２０２５年１１月２７日に「ホワイトカラー労働者の裁量労働性適用ニーズ等に関する調査結果」を公表し、裁量労働制の拡大を求める主たる根拠の一つとしている。同調査結果は、労働者の３分の１が裁量労働制の導入を求めているとの内容であり、一部の報道機関によってセンセーショナルに報じられた。

しかし、アンケート調査を実施した委託先は「民間調査会社」との限度でしか公表されておらず、調査事項も調査票もいずれも非公表とされている（当弁護団所属弁護士による問い合わせに対する２０２６年５月１２日回答)。

誰がどのような項目で調査をしたのかという基本的な事項すら明らかにされていない調査を、中立的・客観的なエビデンスとして検討材料とするのは相当でない。

イ　厚労省が実施しようとする裁量労働制実態調査

本年５月１３日、厚労省が第２０９回労働政策審議会労働条件分科会で示した裁量労働制に関する実態調査（本年７～８月調査予定）の案は、裁量労働制適用労働者について専門業務型・企画業務型それぞれ最大１０名、非適用労働者についてもそれぞれ最大１０名のみを対象とするものである。

しかし、きわめて限られた労働者の声だけを拾ったところで、実態を反映するものとは言い難いし、裁量労働制の濫用防止策を検討することも困難である。

（９）小括

以上のとおり、裁量労働制は、長時間労働を強いられるおそれが強い制度であること、現行法でも濫用事例が多くみられること、過半数労働組合、本人同意要件及び健康確保措置によって歯止めになるものではないことから、対象業務を拡大すべきではない。

４　変形労働時間制の要件を緩和すべきではないこと

中小企業を組織する経済団体を中心に、変形労働時間制の要件緩和（現在認められていない計画申請後の変更を認める措置や、労使合意を得る期間を

３０日前から短縮する措置など）の要望が出されている[17]。

しかし、変形労働時間制は、長時間労働になりやすいことに加えて、不規則勤務、連続勤務、深夜勤務などを誘発する。これらの勤務形態は、脳心臓疾患及び精神障害の各労災認定基準においても負荷要因として掲げられており、労働者のいのちと健康を脅かす勤務形態であることは、公知の事実である。

このように、変形労働時間制は、法定労働時間に対する例外的な制度であることを踏まえ、労働者保護の観点から労働時間が長くなる特定期間等を定めた労使協定の締結・届出などの要件が課されている。この趣旨を踏まえれば、長時間労働、不規則勤務、連続勤務、深夜勤務などを誘発する変形労働時間制の要件緩和は認められない。

５　現行法の運用を緩和すべきではないこと

残業時間の上限は、原則として月４５時間・年３６０時間を上限としている。また、労働基準監督署の監督・指導の運用として、月の時間外労働が４５時間を超えた場合には、違法でない場合であっても指導対象としている。月４５時間を超える時間外労働は、過労死等のリスクを高めるからである。

これに対し、自民党は、労働基準監督署において時間外労働を月４５時間以内に削減することを求める一律の指導を見直し、違法な時間外労働とならないように３６協定や特別条項の締結に向けた指導・助言を行うことを提言している[18]。これを受けて、本年４月２２日、高市首相は、現行の労働時間規制の運用を、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導を行うよう見直すことを求め、「とりまとめ（案）」にも同趣旨の見解が示された。

しかし、前述のとおり、月４５時間を超える時間外労働は過労死等のリスクを高めるものであること、過労死等が減っていない現状があることを踏ま

[17] 日本成長戦略会議第３回労働市場改革分科会（２０２６年４月２２日開催）におけるヒアリング団体（全国中小企業団体中央会、全国商工会連合会）の各発言、伊藤委員（日本商工会議所専務理事）の発言

[18] 自民党日本成長戦略本部提言（労働市場改革・人材育成関係）（２０２６年４月９日）

えれば、上限規制の範囲内であっても時間外労働を増やすこととなる見直しを行うべきではない。

6　労働者の要求は労働時間規制強化・労働時間短縮

本年３月５日に厚労省が公表した「働き方改革関連法施行後５年の総点検」（２０２５年１０月調査）によれば、「労働時間を増やしたい」と回答した労働者は約１０．５％にとどまり、そのうち、所定労働時間週３５時間を超える労働者は約４．４％に過ぎない。

労働時間を増やしたい理由は、「たくさん稼ぎたいから」「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」と経済的理由によるものが５７．２％を占めている。これらの労働者の意見には、賃金増加や税・社会保険料制度改革によって対応すべきものであって、労働時間規制を緩和する必要はない。

他方、「労働時間を減らしたい」と回答した労働者は約３０．０％に及び、妥当と考える時間外・休日労働について１か月あたり０～４５時間と回答した労働者の合計は約９３．０％に達している。このことは、労働時間規制の強化や、労働時間短縮に向けた実効性ある措置こそが求められることを示している。

7　結語

高市首相及び「とりまとめ（案）」が検討を求めた労働時間規制緩和の施策は、いずれも労働者の要求に逆行し、労働者のいのちと健康を危うくするものであって、容認できるものではない。

いま、働く人々のいのちと健康を守るために必要なことは、裁量労働制の拡大等の労働時間規制緩和ではなく、現行制度の適正運用の徹底と、さらなる労働時間規制の強化である。

当弁護団は、裁量労働制の拡大、変形労働時間制の要件緩和、現行法の運用緩和などの労働時間規制緩和に反対し、政府に対し、かかる規制緩和を行わないよう求める。

以　上