

岩城委員、川人委員、森岡委員、
寺西委員、中原委員、西垣委員及び前川委員
提出資料

過労死等防止対策推進法施行3年後の見直し及び大綱の改定に当たっての意見

2018年1月26日

過労死等防止対策推進協議会委員

森岡 孝二

川人 博

岩城 穰

寺西 笑子

中原のり子

西垣 迪世

前川 珠子

第1 はじめに

1 過労死等防止対策推進法（以下「過労死防止法」という。）の施行（平成26年11月1日）から3年が経過した。過労死防止法の附則には、過労死防止法の規定について施行後3年を目途として必要な措置を講ずることが規定されており、法改正に取り組むべき時機が到来している。

また、この3年間に、国による過労死等に関する調査研究等が実施され、その結果が「過労死白書」などによって公表されていることから、もはや「過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない」とはいえない。しかも、過労死等をめぐる状況は悪化しており、実効性のある対策が求められている。

そこで、これまでの調査研究等により得られた知見を生かして、過労死等の防止のための対策が効果的に推進されるよう、発展的な法改正を実現する必要がある。

2 また、過労死防止法第7条に基づく「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の策定（平成27年7月24日閣議決定）からも2年以上が過ぎ、この間の過労死等防止対策の遂行状況を踏まえた改定の議論が始まっている。

この改定には、①上記1の過労死防止法の改正が行われた場合に、それを大綱に取り込み具体化すべき点と、②それ以外に改正することが望ましい点がある。

3 以下、上記1・2につき、私たち7名の意見を述べる次第である。なお、「改正案のイメージ」は、当該意見の項目との関係で述べるものであって、他の項目における「改正案のイメージ」と一致するものではないことに留意されたい。これらをまとめる形で、末尾に「（別紙）現行法と改正案の条文対照表」を添付した。

第2 過労死防止法の改正についての意見

1 「調査研究をメインとする法」から、法律の名称どおり「過労死等防止対策を推進する法」にすること（第1条、第3条、第14条の改正）

(1) 趣旨

現行法は、「過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない」という現状認識を出発点とし、「過労死等に関する調査研究等」を過労死等防止対策のメインとす

る「調査研究法」という性格が強いが、過労死等をめぐる状況は改善されるどころかむしろ悪化していることを考慮して、法の本来の目的が「過労死等防止対策の推進」であることをより鮮明にし、実効性のある対策を講ずることが求られている。一方、この3年間に国による過労死等に関する調査研究が実施され、その成果が公表されてきているが、これによって過労死等に関する実態が十分に把握されたとまではいえず、過労死等をめぐる状況が悪化しているだけに、その原因と対策について、引き続き調査研究を進める必要がある。

(2) 改正案

ア 第1条（目的）の改正

<現行法>

第1条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

<改正案のイメージ>

第1条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等の防止のための対策を定めてこれを推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

イ 第3条（基本理念）の改正

<現行法>

（基本理念）

第3条 過労死等の防止のための対策は、過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。

2 (略)

<改正案のイメージ>

（基本理念）

第3条 過労死等の防止のための対策は、過労死等をめぐる深刻な状況に鑑み、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を生かして過労死等の効果的な防止のための取組を行うとともに、過労死等を防止するこ

との重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。

2 (略)

ウ 第14条の改正(第5章の名称の変更を含む。)

<現行法>

第5章 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

第14条 政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

<改正案のイメージ>

第5章 過労死等の防止のための対策の推進状況を踏まえた法制上の措置等

第14条 政府は、過労死等の防止のための対策の推進状況等を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。

2 過重労働の解消(第1条、第2条の改正)

(1) 趣旨

第1条(目的)及び第2条(定義)に「過重労働の解消」を挿入する。大綱には過重労働による労働者の健康障害の防止の必要性について何度も強調されている。

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱1ページ: 「現在では、長時間にわたる過重な労働は、疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られている。」

大綱9ページ: 「職場において、労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者や管理監督者等に対する教育研修等を通じ、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようにしていく。」

大綱12ページ: 「過重労働、賃金不払残業の疑いがある企業等に対しては、労働基準監督署の体制を整備しつつ監督指導等を徹底する。過労死等を発生させた事業場に対しては、当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底を指導する。」

大綱13ページ: 「(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」

(2) 改正案

ア 第1条(目的)の改正

<現行法>

第1条 (中略) 過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

<改正案のイメージ>

第1条 (中略) 過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止及び過重労働の解消のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。

イ 第2条(定義)の改正

<改正案のイメージ> (2項を追加)

2 この法律において「過重労働」とは、労働者に疲労の蓄積又は健康障害を引き起こす恐れのある長時間にわたる労働、及び深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張のもとにおける労働をいう。

3 過労死等の原因と考えられている事項(パワハラを含む。)を関係条項に盛り込むこと(第3条、第8条、第9条の改正、第10条の2への盛り込み)

(1) 趣旨

過労死防止法施行後3年間の調査研究の結果を踏まえると、

- ①長時間労働
- ②負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境
- ③精神的緊張
- ④パワーハラスメント

が、業務における過重な負荷又は強い心理的負荷の要因となることは、もはや明らかとなっている。

そこで、第8条(調査研究等)、第9条(啓発)、及び第10条の2(事業主に対する取組の支援)(上記6参照)の各条文に、これらの要因を取り込むこととする(なお、条文の位置としては、第11条の民間団体の支援の前に入れるのがよいと考える)。

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱14ページ: 「職場のパワーハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるため、過労死等防止啓発月間を中心に、啓発用ホームページ、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した集中的な周知・啓発を行う。また、パワハラの予防から事後対応までをサポートする「パワハラ対策導入マニュアル」の周知・普及を図ることにより、労使、企業における取組を支援する。加えて、実効ある対策の推進のため、全国47都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施する。さらに、職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う。」

大綱 17 ページ：「また、過重労働による健康障害の防止、職場におけるメンタルヘルス対策、パワーハラスメントの予防については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。」

(2) 改正案

ア 第3条（定義）の改正

<改正案のイメージ>（3項を更に追加）

3 この法律においてパワーハラスメントとは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。

イ 第8条（調査研究等）の改正

<現行法>

（調査研究等）

第8条 国は、過労死等に関する実態の調査、過労死等の効果的な防止に関する研究その他の過労死等に関する調査研究並びに過労死等に関する情報の収集、整理、分析及び提供（以下「過労死等に関する調査研究等」という。）を行うものとする。

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

<改正案のイメージ>（3項を追加）

3 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、長時間にわたる労働、深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張及び同じ職場で働く者に対して、職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為〔＝パワハラ〕等が業務における過重な負荷又は強い心理的負荷の要因となることを踏まえ、その効果的な防止に関する研究を行うものとする。

ウ 第9条（啓発）の改正

<現行法>

（啓発）

第9条 国及び地方公共団体は、教育活動、広報活動等を通じて、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めるよう必要な施策を講ずるものとする。

<改正案のイメージ>（2項を追加）

2 国及び地方公共団体は、前項の施策を講ずるに当たっては、長時間にわたる労働、

深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張及び同じ職場で働く者に対して、職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為〔＝パワハラ〕等が業務における過重な負荷又は強い心理的負荷の要因となることについて特に配慮するものとする。

エ 第10条の2（事業主の取組に対する支援）への更なる追加
<改正案のイメージ>（後記6項の改正案を更に修正）

（事業主の取組に対する支援）
第10条の2 国及び地方公共団体は、長時間にわたる労働、深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張及び同じ職場で働く者に対して、職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為〔＝パワハラ〕等の防止その他の過労死等の防止のための事業主の取組を支援するために必要な施策を講ずるものとする。

4 使用者の責務の明確化（第4条第3項の改正）

（1）趣旨

現行法では、事業主には国・地方公共団体の過労死等防止対策に協力する責務しか定められていないが、過労死等は職場で発生するものであり、労働契約法第5条、労働安全衛生法第3条では事業主の労働者に対する安全配慮・健康確保義務が定められていることから、大綱では、上記の協力にとどまらず、「労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。」とされている。

そこで、これを過労死防止法の事業主の責務に取り込むこととする。

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱 13 ページ：「裁量労働制対象労働者や管理・監督者についても、事業者に健康確保の責務があることから、労働安全衛生法令に基づき、医師による面接指導等必要な措置を講じなければならないこと等について啓発指導を行う。

大綱 18 ページ：「事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第5条では、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」と規定されており、労働安全衛生法第3条第1項では、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならないと規定されている。このため、事業主は、国が行う第4に掲げた対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。」

同上：「（1）経営幹部等の取組 過労死等の防止のためには、最高責任者・経営幹部が事業主と

して過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、働き方改革、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組等を推進するよう努める。また、事業主は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも過労死等が発生していることを踏まえて、取組の推進に努める。さらに、過労死等が発生した場合には、原因の究明、再発防止対策の徹底に努める。」

同上：「（２）産業保健スタッフ等の活用 事業主は、過労死等の防止のため、労働者が必要に応じて産業保健スタッフ、安全衛生スタッフ等に相談できるようにするなど、その専門的知見の活用を図るよう努める。」

（２）改正案

<現行法>

第４条

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

<改正案のイメージ>

第４条

３ 事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するとともに、過労死等の防止のための取組を自ら実施するよう努めなければならない。

５ 労働組合の責務の新設（第４条第３項の２の追加）

（１）趣旨

現行法には、労働組合の責務については規定されていないが、労働組合は職場の過半数の労働者を組織している場合は３６協定の一方当事者であり、また労働条件をめぐって労使協定や労働協約を締結することができる立場にあるから、職場で過労死等が発生するのを防止するには、労働組合の役割は重要である。そこで、大綱も、「過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合においても、労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める。」としているところである。

そこで、第４条の中に、労働組合の責務を定める規定を新設する。

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱 ７ ページ：「（１）調査研究等の基本的考え方---このため、医学や労働・社会分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、国、地方公共団体、事業主、労働組合、民間団体等の協力のもと、多角的、学際的な視点から実態解明のための調査研究を進めていくことが必要である。

大綱 19 ページ：「3 労働組合等 過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合においても、労使が協力した取組を行うよう努めるほか、組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める。」

(2) 改正案

<改正案のイメージ> (3項の2を追加)

第4条

3の2 労働組合は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するとともに、過労死等の防止のための取組を自ら実施するよう努めなければならない。

6 過労死等の防止対策に「事業主の取組に対する支援」を追加（第10条の2の追加）

(1) 趣旨

現行法には、事業主の取組に対する支援の規定がないが、過労死は職場で発生することから、過労死等の防止のためには事業主の取組に対する支援が重要である。かつての野党6党案（18条）にはこの規定があった。そこで、この規定を追加する。

<過労死等防止基本法案（衆法28号）>

（事業主の取組に対する支援）

第18条 国及び地方公共団体は、労働条件、職場環境等の改善その他の過労死等の防止のための事業主の自主的な取組を支援するために必要な施策を講ずるものとする。

(2) 改正案

<改正案のイメージ> (第10条の2を新設)

（事業主の取組に対する支援）

第10条の2 国及び地方公共団体は、過労死等の防止のための事業主の取組を支援するために必要な施策を講ずるものとする。

7 労働時間の把握と記録、労働時間の上限設定等に関する法制上の措置を講ずる国の義務を規定すること（第14条の改正）

(1) 趣旨

ア 過労死等の防止対策を推進するに当たって、その前提として労働時間の適正な把握・記録が不可欠であることは、大綱でも記述されている。

<現行大綱の労働時間の把握に関連する記述>

大綱6ページ：「過労死等をもたらす一つの原因は長時間労働であるが、（中略）労働時間の把握が様々な対策の前提になることから、その把握を客観的に行うよう啓発する必要がある。」

大綱 12 ページ： 「長時間労働の削減のためには労働時間の適正な把握が重要であることから、
「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基準」について周知・啓発を行
う。」

そして、平成 29 年 1 月 20 日には、上記基準に代えて「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」が策定されたところである。

また、労働時間の上限設定が必要であることも、近時の議論で明らかになっている。
イ 過労死防止法はいわゆる「理念法」であり、使用者等に対して直接の義務を課すこ
とは適切でないと考えられるが、第 14 条の「法制上の措置等」の例示として、これ
らを盛り込むことは可能である。

(2) 改正案

<現行法>

第 5 章 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等
第 14 条 政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認める
ときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずる
ものとする。

<改正案のイメージ>

第 5 章 過労死等の防止のための対策の推進状況を踏まえた法制上の措置等
第 14 条 政府は、過労死等の防止のための対策の推進状況を踏まえ、実労働時間の把
握及び記録、労働時間の上限の設定等、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政
上の措置その他の措置を講ずるものとする。

第 3 大綱の改定についての意見

1 法改正の課題に関連した大綱の改訂項目

(1) 過重労働の解消（第 2 の 2 項関連）

第 2 の 2 項で述べた、過重労働の解消に関する法改正に伴い、現行の大綱において、過
重労働による労働者の健康障害の防に関して述べている箇所を見直し、過労死等の防止の
ためにも、過重労働の解消、36 協定における特別延長時間の厳守、長時間労働（時間外・
休日労働）の削減、深夜交替制勤務の負荷の軽減、賃金不払残業の撲滅、年次有給休暇の
取得促進等について対策の抜本的強化の必要を強調する表現に改める。

(2) パワーハラスメントの防止（第 2 の 3 項関連）

第 2 の 3 項で述べた、過労死等の原因と考えられている事項（パワハラを含む。）を開
係条項に盛り込む法改正に伴い、大綱の関連箇所の記述を改める。

(3) 使用者の責務（第 2 の 4 項関連）

第2の4項で述べた、使用者の責務の明確化に関する法改正に伴い、大綱の関連箇所の記述を改める。

(4) 労働組合の責務（第2の5項関連）

第2の5項で述べた、労働組合の責務を新設する法改正に伴い、大綱の関連箇所の記述を改める。

(5) 事業主の取組に対する支援（第2の6項関連）

第2の6項で述べた、過労死等の防止対策に事業主の取組に対する支援を追加する法改正に伴い、大綱の関連箇所に記述を追加する。

(6) 労働時間の把握、上限規制等（第2の7項関連）

第2の7項で述べた、労働時間の把握と記録、労働時間の上限設定等に関する法制上の措置を講ずる国の義務を規定することに関連して、2017年1月20日付けの「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」の概要を大綱に盛り込み、使用者による労働時間の把握と記録の適正化を図る。

2 大綱において改訂すべきその他の重点項目

(1) 全体の構成と内容

「第1 はじめに」、「第2 現状と課題」の中の「1 労働時間の状況等」、「第3 過労死防止のための対策の基本的な考え方」の中の「1 当面の対策の進め方」、「第4 国が取り組む重点対策」等におけるデータ、実績、課題等に関する記述を、3年間の調査研究と2回の白書、都道府県における啓発シンポジウム、および啓発授業の取り組み等を踏まえて、更新・拡充する。

該当箇所の一例：大綱3ページ「一方、年次有給休暇については、付与日数が長期的に微増しているものの、取得日数が微減から横ばいで推移しており、その取得率は、近年5割を下回る水準で推移している（厚生労働省「就労条件総合調査」による。）。いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1日も取得しておらず、また、年次有給休暇をほとんど取得していない労働者については長時間労働者の比率が高い実態にある（独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」（平成23年）による。）」。

平成27年度「過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業報告書」（130ページ）

「年次有給休暇の年間取得日数は、全体では「0日」が最も多く34.5%、次いで「10日以上15日未満」が18.7%、「5日以上10日未満」が16.1%であった。取得日数が「0日」の割合は、正社員で30.3%、非正社員で45.8%であった。平均取得日数は、正社員では6.9日、非正社員では5.5日であった。」

(2) 数値目標

平成32(2020)年までに実現を目指すべき数値目標として示されている「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下」を「週労働時間60時間以上の雇用者の週40時間以上

のフルタイム雇用者に占める割合を5%以下」に改める。

理由： 過労死の防止および過重労働の解消のためには週 60 時間以上の雇用者の割合をゼロにすることが望ましいが、それは達成可能な現実的な目標とはいえない。かといって、パートタイム労働者等の短時間非正規労働者を含む全雇用者を分母とする 5%目標では、達成されたとしてもなお 300 万人に近い過労死ラインの長時間労働者（2016 年データでは 281 万人）がいることになり、過労死ゼロを目指す目標としては低すぎる。それを考慮して、「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下」を「週労働時間 60 時間以上の雇用者の週 40 時間以上のフルタイム雇用者に占める割合を 5%以下」に改めることによって、過労防止に効果的かつ実行可能な数値目標とする。

2016 年現在はフルタイム雇用者の 12.6%、433 万人が週 60 時間以上（うち男性は 15.5%、370 万人、女性は 6.0%、63 万人）就業している。ちなみに、週 60 時間以上のフルタイム雇用者を週 40 時間以上のフルタイム雇用者の 5%以下にするには、現在 433 万人にいる週 60 時間以上の雇用者を 171 万人以下に減らさなければならない。また、週 60 時間以上の男性フルタイム雇用者を週 40 時間以上の男性フルタイム雇用者の 5%以下にするには、現在 370 万人にいる週 60 時間以上の男性フルタイム雇用者を 119 万人以下に減らさなければならない（表 1 を参照）。

表 1 週 40 時間以上の雇用者に占める週 60 時間以上の雇用者の割合

(単位、万人、%)

| | | A | B | C | C/B | B×0.05 |
|------|------|-----------|-----------|-----------|--------------|------------------|
| | | 週 1-39 時間 | 週 40 時間以上 | 週 60 時間以上 | 週 60 時間以上の割合 | 5%時の 60 時間以上の雇用者 |
| 全雇用者 | 5581 | 2153 | 3428 | 433 | 12.6 | 171 |
| 男性 | 3141 | 757 | 2384 | 370 | 15.5 | 119 |
| 女性 | 2437 | 1393 | 1044 | 63 | 6.0 | 52 |

(出所) 総務省『労働力調査』2016 年結果 基本集計 第 II-3 表の組み替え。

(注) 全産業の雇用者の月末 1 週間の就業時間（早出・居残りを含む）。

<現行大綱の関連箇所の記述>

大綱 7 ページ：「これらの取組により、将来的に過労死等をゼロとすることを目指し、平成 32 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5%以下、年次有給休暇取得率を 70%以上、平成 29 年までにメンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする目標を早期に達成することを目指すこととする。また、今後おおむね 3 年を目途に、全ての都道府県でシンポジウムを開催するなど、全国で啓発活動が行われるようにするとともに、身体面、精神面の不調を生じた労働者誰もが必要に応じて相談することができる体制の整備を図ることを目指すこととする。」

(3) 深夜交替制勤務

深夜交替制勤務は、人間の生体リズムに反し、健康を損なう危険の高い勤務形態である。したがって、かかる勤務形態の労働に従事する者については、労働時間を軽減する

ことが特に重要であることを大綱に書き入れる。

(4) インターバル休息制度

EU諸国では前日の終業から翌日の始業までの間に連続 11 時間以上のインターバル休息を確保することが義務づけられていることに触れ、過労死の防止には最低必要休息时间以上のインターバル休息を確保することが欠かせないこと、及び使用者と労働組合が同制度の導入と普及を図るために努力すべきことを大綱に書き入れる。

(5) 36 協定と時間外労働の上限設定（労基法改正事項）

過労死等を防止するために、業務の繁忙、納期のひっ迫、機械設備のトラブルなどを理由とした 36 協定の特別条項による時間外労働の特例的な延長を認める制度を廃止し、休日労働を含め、時間外労働の上限を、週 15 時間、月 45 時間、年 360 時間とする。あわせて建設事業、運転業務、新商品・新技術の研究開発業務、医師の業務などの時間外労働の限度基準の適用場外業務については、速やかに特例扱いを止める。

(6) 労働時間の把握と記録

2017 年 1 月 20 日付けの「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」の概要を大綱に盛り込み、使用者による労働時間の把握と記録の適正化を図る。

(7) 若年労働者に対する国及び事業主の特別配慮措置

大綱に、以下の内容の記述を追加する。

「国は、近年多発する過重労働とパワハラによる若者の過労死等を防止するために適切な監督指導を行う。また若者の適職の選択に資するように募集、採用、その他の職場情報の適切かつ積極的な提供を行う。」

「事業主は、新卒採用の労働者が請求したときは、採用後 1 年間は、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1 か月について 24 時間、1 年について 150 時間を超える時間外労働をさせないよう務めなければならない。また事業主は、新卒採用者が時間外労働の軽減を請求しない場合にも、新卒採用者に対して、従事する仕事に対応した新人研修や導入教育を適切に行うとともに、業務の過重な負荷によって健康障害を引き起こすことのないように配慮するよう務めなければならない。」

<参考 1>

若者雇用促進法（「青少年の雇用の促進等に関する法律」）

平成 27 年 9 月 18 日公布、同年 10 月 1 日施行

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000134614.pdf>

<参考 2>

【平成 29 年 10 月 1 日施行対応】「育児・介護休業法のあらまし」から

1) 所定外労働の制限

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/34_10.pdf

○事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

○事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させてはいけません。

2) 時間外労働の制限

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/34_11.pdf

○事業主は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が、その子を養育するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。

○事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が、その対象家族を介護するために請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超える時間外労働をさせてはいけません。

(8) 企業名公表制度の積極的活用による長時間労働の削減のための監督指導の徹底

平成27年5月に創設された「企業名公表制度」の公表実績は、平成28年5月に1件、平成29年9月に1件の計2件にとどまっている。しかし、この間、過労死等の労災認定があつてマスメディアで報道された企業は少なくない。また36協定の締結手続きの不備等や、裁量労働制等の不適切な運用等に関して是正指導を受けて報道された例も2、3件にとどまらない。こうした報道の広がりから照らすと、企業名公表制度の適用要件を時間外労働数に限らず追加・拡大することによって、同制度をさらに強化する必要がある旨を述べる。

(9) ワークルール教育を推進するための法制度の整備

厚生労働省のホットラインに寄せられた相談においても過労死等に関する労働トラブルは、時間外労働だけでなく、休日・休暇や残業賃金などのワークルールに関わるものが少なくない。それゆえに、ワークルール教育は過労死防止のためだけでなく、学校教育と職業生活を結ぶキャリア教育として広く行われる必要があり、そのための法制度の整備を図ることが望まれる旨を述べる。

(10) 公務災害

厚労省所管の労災保険制度と仕組が異なる地方公務員および国家公務員に係わる過労死等の公務災害と補償制度の実態について情報公開を改善するとともに、関係省庁の取り組みについて言及する。また公務災害については労働局や労基署に該当する監督機関および相談窓口がないことについて何らかの代替措置を講ずる必要を述べる。

(11) 公務員の過重労働対策

民間労働者と同じく、公務員についても過労死等の防止、過重労働の解消、パワーハラスメントの防止のための対策を講じる必要があることを大綱に書き込む。その際、地方公務員法では労基法 36 条の適用除外を定めていないことから、現業職だけでなく一般職を含む全ての自治体職場において時間外・休日労働を削減するために 36 協定の締結が求められることに言及する。また近年とりわけ過重労働対策が求められている教員については特別の項を起こして述べる。

以上

(別紙) 現行法と改正案の条文対照表

| | 現行法 | 改正案 | 意見書該当部分 |
|----|--|---|---|
| 目的 | <p>(目的)</p> <p>第1条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、<u>過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。</u></p> | <p>(目的)</p> <p>第1条 この法律は、近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、<u>過労死等の防止及び過重労働の解消のための対策を定めてこれを推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とする。</u></p> | <p>第2・1 (2)ア、 第2・2 (2)アを 合体</p> |
| 定義 | <p>(定義)</p> <p>第2条 この法律において「<u>過労死等</u>」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。</p> | <p>(定義)</p> <p>第3条 (1項は現行法と同じ)</p> <p><u>2 この法律において「過重労働」とは、労働者に疲労の蓄積又は健康障害を引き起こす恐れのある長時間にわたる労働、及び深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張のもとにおける労働をいう。</u></p> | <p>第2・2 (2)イ 第2・3 (2)ア</p> |

| | | | |
|--------|---|---|----------------------|
| | | <p>3 この法律において「パワーハラスメント」とは、同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をいう。</p> | |
| 基本理念 | <p>(基本理念)</p> <p>第3条 過労死等の防止のための対策は、<u>過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。</u></p> <p>2 (略)</p> | <p>(基本理念)</p> <p>第3条 過労死等の防止のための対策は、<u>過労死等をめぐる深刻な状況に鑑み、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を生かして過労死等の効果的な防止のための取組を行うとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならない。</u></p> <p>2 (略)</p> | <p>第2・1 (2)ア</p> |
| 使用者の責務 | <p>(国の責務等)</p> <p>第4条 国は、前条の基本理念にのっとり、過労死等の防止のための対策を効果的に推進する責務を有する。</p> <p>2 地方公共団体は、前条の基本理念にのっとり、国と協力しつつ、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するよう努めなければならない。</p> <p>3 事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよ</p> | <p>(国の責務等)</p> <p>(1・2項は現行法と同じ)</p> <p>3 事業主は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力する</p> | <p>第2・4</p> |

| | | | |
|--------------|---|--|----------------------|
| | <p>う努めるものとする。</p> <p>4 国民は、過労死等を防止することの重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう努めるものとする。</p> | <p>とともに、<u>過労死等の防止のための取組を自ら実施するよう努めなければならない。</u></p> <p>3の2 <u>労働組合は、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するとともに、過労死等の防止のための取組を自ら実施するよう努めなければならない。</u></p> <p>(4項は現行法と同じ)</p> | <p>第2・4</p> |
| <p>調査研究等</p> | <p>(調査研究等)</p> <p>第8条 国は、過労死等に関する実態の調査、過労死等の効果的な防止に関する研究その他の過労死等に関する調査研究並びに過労死等に関する情報の収集、整理、分析及び提供(以下「過労死等に関する調査研究等」という。)を行うものとする。</p> <p>2 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとする。</p> | <p>(調査研究等)</p> <p>第8条 (1・2項は現行法と同じ)</p> <p>3 国は、<u>過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、長時間にわたる労働、深</u></p> | <p>第2・3 (2)イ</p> |

| | | | |
|----|---|--|--------------|
| | | <u>夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張及び同じ職場で働く者に対して、職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為〔＝パワハラ〕等が業務における過重な負荷又は強い心理的負荷の要因となることを踏まえ、その効果的な防止に関する研究を行うものとする。</u> | |
| 啓発 | (啓発) 第9条 国及び地方公共団体は、教育活動、広報活動等を通じて、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めるよう必要な施策を講ずるものとする。 | (啓発) 第9条(1項は現行法と同じ) 2 国及び地方公共団体は、 <u>前項の施策を講ずるに当たっては、長時間にわたる労働、深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張及び同じ職場で働く者に対して、職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為〔＝パワハラ〕等が業務における過重な負荷又は強い心理的負荷の要因となることについて特に配慮するものとする。</u> | 第2・3 (2)イ |

| | | | |
|---------------------|--|---|---|
| <p>事業主の取組に対する支援</p> | <p>(現行法には条項なし)</p> | <p>(事業主の取組に対する支援) <u>第10条の2 国及び地方公共団体は、長時間にわたる労働、深夜交替制勤務など負荷の程度の高い勤務形態又は作業環境、精神的緊張及び同じ職場で働く者に対して、職務上の地位又は人間関係等の職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的若しくは身体的苦痛を与え又は職場環境を悪化させる行為〔＝パワハラ〕等の防止その他の過労死等の防止のための事業主の取組を支援するために必要な施策を講ずるものとする。</u></p> | <p>第2・3 (2)エ、 第2・6の 合体</p> |
| <p>法制上の措置等</p> | <p>第5章 <u>過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等</u> 第14条 政府は、<u>過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。</u></p> | <p>第5章 <u>過労死等の防止のための対策の推進状況を踏まえた法制上の措置等</u> 第14条 政府は、<u>過労死等の防止のための対策の推進状況等を踏まえ、実労働時間の把握及び記録、労働時間の上限の設定等、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとする。</u></p> | <p>第2・1 (2)ウ、 第2・7の 合体</p> |