

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）骨子

第1 はじめに

（過労死等防止対策推進法の成立、施行の背景）

- 社会問題としての過労死等
- 平成 26 年 6 月に衆議院及び参議院において全会一致で法が成立、同年 11 月 1 日施行
- 業務と脳・心臓疾患、精神障害との関連性

（過労死等防止対策推進法の概要）

- 法の基本的考え方

（大綱の位置付け）

- 過労死等の防止のための対策を効果的に推進するための大綱を定める
- 今後、大綱に基づき過労死等防止対策を推進

第2 現状1 労働時間等の状況

（平均年間総実労働時間）

- 労働者 1 人当たりの年間総実労働時間は減少傾向で推移するものの、一般労働者については 2,000 時間前後

（欧米諸国との比較）

- 年平均労働時間が長い
- 時間外労働（週 40 時間以上）を行っている者の構成割合が高く、特に、週 49 時間以上働いている労働者の割合が高い

（週労働時間 60 時間以上の労働者）

- 近年低下傾向で推移し 1 割弱となっているが、30 歳代男性は 17.6%（平成 25 年）

（年次有給休暇の取得率）

- 近年 5 割を下回る水準で推移

2 脳・心臓疾患、精神障害に係る労災補償等の状況

（脳・心臓疾患に係る労災補償の状況）

- 労災支給決定された件数は、平成 14 年度に 300 件を超え、平成 19 年度は 392 件。その後、300 件を下回ったが、平成 23 年度以降 300 件を超えて推移
- 労災支給決定件数のうち、死亡に係る件数は、平成 14 年度には 160 件に至り、それ以降も 100 件を超えて推移
- 職種別には自動車運転従事者等に多く、年齢別には 40 歳以上に多い。

（精神障害に係る労災補償の状況）

- 労災支給決定された件数は、平成 14 年度に 100 件ののぼり、平成 18 年度に

は 200 件超、平成 22 年度には 300 件超、平成 24 年度には 475 件、平成 25 年度には 436 件

- 労災支給決定件数のうち、自殺（未遂を含む。）に係るものは、平成 18 年度以降 60 件を超えて推移しており、平成 24 年度には 93 件。平成 25 年度は、63 件と前年度に比べて減少したが、依然として 60 件超
- 職種別には事務従事者等に多く、年齢別には 30 歳代に多く、脳・心臓疾患に比べ若い年齢に多い

(脳・心臓疾患、精神障害に係る公務災害の認定の状況)

- 公務災害の認定件数については、過去 10 年程度、一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患は 2 件から 15 件の間で、精神障害は 3 件から 17 件の間でそれぞれ増減
- 地方公務員に係る脳・心臓疾患は、過去 10 年程度、9 件から 20 件の間で増減を繰り返しており、精神障害は、平成 12 年度から 17 年度にかけて 2 件から 20 件まで増加し、以後平成 25 年度までの間には 15 件から 22 件の間で増減

3 自殺の状況

(自殺者数)

- 我が国の自殺者数は、平成 10 年以降 14 年間連続して 3 万人を超えていたが、平成 22 年以後減少が続き、平成 26 年は 2 万 5 千人余り

(被雇用者・勤め人の自殺者数)

- 被雇用者・勤め人の自殺者数は、近年、総数が減少傾向にある中で概ね減少傾向にあり、平成 26 年は 7,164 人

(勤務問題を原因・動機の 1 つとする自殺者数)

- 原因・動機別には、勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は、平成 19 年から平成 23 年までにかけて、総数が横ばいから減少傾向にある中で増加、その後減少し、平成 26 年は 2,227 人
- 原因・動機の詳細別にみると、勤務問題のうち仕事疲れが 3 割を占め、職場の人間関係が 2 割強、仕事の失敗が 2 割弱、職場環境の変化が 1 割強

4 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

(仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者)

- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、平成 25 年は 52.3%と以前より低下したが、半数は超える
- その内容（複数回答）をみると、「仕事の質・量」（65.3%）、「仕事の失敗、責任の発生等」（36.6%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む）」（33.7%）
- 現在の自分の仕事や職業生活でのストレス等について相談できる人がいるとする労働者の割合は 90.8%、相談できる人がいるとする労働者が挙げた相談相手（複数回答）は、「家族・友人」（83.2%）、「上司・同僚」（75.8%）

- ストレス等を相談できる人がいるとした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合は 75.8%、実際に相談した相手（複数回答）は、「家族・友人」（58.9%）、「上司・同僚」（53.5%）
- （メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合等）
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、平成 25 年は 60.7%、前年の 47.2%より上昇
- 取組内容（複数回答）は、「労働者への教育研修・情報提供」（46.0%）が最も多く、次いで、「事業所内での相談体制の整備」（41.8%）、「管理監督者への教育研修・情報提供」（37.9%）
- 都道府県労働局等に寄せられる企業と労働者の紛争に関する相談のうち「いじめ、嫌がらせ」に関するものは、近年増加し、平成 24 年度には「解雇」の相談件数を上回る

第3 過労死等防止対策の基本的考え方

1 当面の対策の進め方

- 過労死等は、その発生要因や機序等は明らかでない部分が少なくなく、第一に実態解明のための調査研究を進めていくことが重要
- 啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援は、調査研究の成果を踏まえて行うことが効果的であるが、過労死等防止は喫緊の課題であるため、調査研究の成果を待つことなく対策を推進
- 将来的に過労死等をゼロとすることを目指し、2020 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、2017 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
- 各対策をより効果的に進めるためには、長時間労働を削減するとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底することが重要であり、関係法令の遵守の徹底を図る必要がある。また、良好な職場環境を形成し、心理的負荷を軽減していくことも重要
- 調査研究の成果が得られ次第、それを逐次対策に反映

2 各対策の基本的考え方

(1) 調査研究等の基本的考え方

- 過労死等は、労働時間や職場環境だけでなく、企業の経営状態や様々な商取引上の慣行も含めた業界を取り巻く環境、労働者の属性も関係する等、要因が複雑で多岐にわたっていることから、医学や労働分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、国、地方公共団体、事業主、労働者の協力のもと、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重要
- 医学面の研究については、過労死等の危険因子の解明や効果的な予防対策に

資する研究を行うことが重要

- 社会面の研究については、公務員、自営業者も含め、過労死等の状況、背景要因を探り、我が国における過労死等の全体像を明らかにすることが必要
- 過労死等の原因となる要因について調査研究を行うとともに、これらの要因等をもとに過労死等の実態に関する指標について検討することが必要
- 特に過労死等が多い業種・職種について、より掘り下げた研究を行うことが重要
- 調査研究の成果を集約し、情報を発信していくことが重要

(2) 啓発の基本的考え方

- 過労死等の防止のためには法令遵守のための啓発指導が重要
- 過労死等の原因の一つである長時間労働の削減や、休暇の取得促進のためには、これまでの働き方を見直し、仕事と生活の調和のとれた働き方を進めていくことが必要
- 企業において、長時間労働を前提としたこれまでの労働慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた積極的な取組が行われるよう働きかけていくことが重要
- 長時間労働が生じている背景には、様々な商慣行が存在し、個々の企業における労使による対応のみでは改善に至らない場合もある。これらの諸要因について、関係者に対する問題提起等により、個々の企業における労使を超えて改善に取り組む気運を醸成していくことが重要
- 過重労働対策やメンタルヘルス対策に取り組んでいる企業が社会的に評価されるよう広く周知することが重要
- 過労死等を防止するためには、職場のみでなく、職場以外においても、周囲の「支え」が必要
- 国民全体が働き方の見直しについて理解を深めることが必要。企業や労働者に限らず、国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死等を防止することの重要性について自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう、関係行政機関、地方公共団体、民間団体が協力・連携しつつ、広く継続的に広報・啓発活動に取り組んでいくことが重要
- 過労死等防止のためには、若い頃から労働条件に関する理解を深めることも重要であることから、教育を通じて啓発を行うことが必要
- 啓発の内容は調査研究の結果を踏まえたものとし、業種、職種等ごとに重点をおいた啓発を実施

(3) 相談体制の整備等の基本的考え方

- 労働者が過労死等の危険に遭遇した場合には、専門家に早期に相談できるようにするため、相談窓口の体制の整備が必要

- 併せて、産業医をはじめとする産業保健スタッフ等の人材育成等について充実・強化を図るとともに、良好な職場環境を形成していくことも必要
- 相談窓口には、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必要
- このため、労使双方が過労死等防止対策の重要性を認識し、教育研修等を通じ、過重労働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するとともに、上司・同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにするなど、職場において相談に行くことに対する共通理解を形成していくことが重要
- 家族・友人等も過労死等防止対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切に対処できるようにすることが重要

(4) 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

- 過労死等防止対策が最大限その効果を発揮するためには、様々な主体が協力及び連携して取り組むことが必要
- 過労死等の防止のための活動を行う民間団体を支援し、協力及び連携して取組を進めることが必要

第4 国が取り組む重点対策

- 国が重点的に取り組まなければならない対策として、法第三章に規定されている調査研究等、啓発、相談体制の整備等及び民間団体の活動に対する支援について、取組を推進
- 国家公務員を任用する立場からの対策も推進
- 今後の調査研究等を行う過程で新たに必要となる対策については、逐次実施

1 調査研究等

(1) 労災認定等事案の分析

- 独立行政法人労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等調査研究センター等において、過労死等に係る労災認定等事案を集約、分析
- 分析に当たっては、労災認定等の事案の多い業種等の特性や、適用されている労働時間制度、労働時間の把握の状況、労働時間以外の業務の過重性、また、各職場における事後対策等にも留意
- 自殺事案の分析については、自殺予防総合対策センターとの連携が必要

(2) 疫学研究等

- 過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、勤労者集団における個々の健康状態、勤務状況とその後の関連疾患の

発生や過労死等の状況について長期的に追跡調査を進める

- 職場環境改善対策について、過労死等の防止の効果を把握するため、事業場間の比較等により分析する
- 過労死等防止のための健康管理に指標を用いることができるようにするため、これまで循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている医学的指標について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、当該指標のデータの収集及び脳・心臓疾患との関係の分析を行う

(3) 過労死等の社会面の調査分析

- 過労死等に関するデータの整備を図るとともに、過労死等の背景要因の分析、良好な職場環境を形成する要因に係る分析等を行うため、労働時間、労災補償、自殺など過労死等と関連性を有する統計について情報収集、分析等を行う
- 各種統計により得ることのできないデータ等については、企業、労働者等に対する実態調査を実施する
- これらの取組結果を踏まえ、過重労働が多く発生し、重点的に調査を行う必要のある業種、職種等を検討し、過労死等の背景要因について、さらに詳細な調査、分析を行う

(4) 結果の発信

- 国及び独立行政法人労働安全衛生総合研究所過労死等調査研究センターにおいて、過労死等に関する情報を特設ホームページ等に公表

2 啓発

(1) 過労死等防止啓発月間を中心とした周知・啓発の実施

- 過労死等防止啓発月間を中心に、多様な媒体を活用した集中的な周知・啓発を実施
- 民間団体が取り組むシンポジウムを支援して開催

(2) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

- 過重労働の疑いがある企業等に対し、労働基準監督署の体制を整備しつつ監督指導を徹底
- 労働基準法第36条第1項の規定に基づく協定(時間外労働協定)について、労働者に周知させることを徹底するとともに、長時間にわたる時間外・休日労働が発生するおそれのある場合、時間外労働協定における特別延長時間や実際の時間外労働時間の縮減について啓発指導
- 調査研究により得られた知見を踏まえ、過労死等の発生に共通的に見られる要因やその効果的な防止方法等について周知・啓発

(3) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

- 「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」について、事業者に広く周知
- 必要な睡眠時間を確保すること、生活習慣病予防など自らの健康づくりに取り組むべきことについても、事業者、国民に広く周知
- 裁量労働制対象労働者や管理監督者についても、事業者健康確保の責務があり、過重労働にならないよう十分な注意喚起を行うなどの措置を講ずるよう周知啓発
- 事業主、労務担当者等を対象として、過重労働防止対策に必要な知識を習得するためのセミナーを実施し、企業の自主的な改善を促進

(4) 「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

- 業界団体や地域の主要企業の経営陣に対して働き方改革の実施を働きかけ
- 先進的な取組事例や企業が働き方・休み方の現状と課題を自己評価できる「働き方・休み方改善指標」等について、情報発信
- 働き方改革に取り組む労使の意識高揚のため、シンポジウムを開催
- 10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、全国の労使団体や個別企業労使に対し、集中的な広報を実施
- 国、地方公共団体が協働し、地域のイベント等にあわせた計画的な年次有給休暇の取得を企業、住民等に働きかけ、地域の休暇取得促進の気運を醸成
- 地方公共団体の自主的な取組を促進するため、地域の取組の好事例を地方公共団体に情報提供する等により、その水平展開を図る

(5) メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施

- 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発
- 産業保健スタッフ等の能力の向上等を目的とした研修を実施
- メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚だけでなく、家族・友人等も不調のサインに気づき、専門家等につなげることが重要であることについて、広く周知・啓発
- 労働安全衛生法の改正により新たに導入されるストレスチェック制度について、事業者、産業保健スタッフ等に対し啓発指導

(6) 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

- 過労死等防止啓発月間を中心に、多様な媒体を活用した集中的な周知・啓発
- パワハラ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
- 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行う

- 職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施と取組の促進策の検討

(7) 大学・高校等における労働条件に関する啓発の実施

- 大学生、高校生等の若年者を主な対象とする労働条件に関するセミナーにおいて、過重労働による健康障害防止に関する知識について説明
- 中学校や高等学校等から労働関係法規等の講義への講師の派遣について要請がなされた場合に、過重労働による健康障害防止に関する知識について説明を行い、また、小学校、中学校の総合学習等の題材として過労死等に関する事項を選択することができるよう環境を整備

(8) 商慣行等も踏まえた取組

- 業種・業態の特性に応じて発注条件・発注内容の適正化を促進する等、取引関係者に対する啓発・働きかけ
- 調査研究の結果や取引関係者に対する適正取引の啓発・働きかけの結果等を踏まえ、業種・業態の特性に応じて長時間労働等の原因となり得る商慣行等の改善に関する関係者への働きかけ

3 相談体制の整備等

(1) 労働条件、メンタルヘルスケアに関する相談窓口の設置

- 労働条件や長時間労働・過重労働に関して、労働者等が相談できる電話窓口の設置
- メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、労働者等が相談できるよう、電話やメール等を活用した窓口の設置
- 国及び地方公共団体等が設置する各種窓口が相互に連携

(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

- ストレス症状を有する労働者に対する面接指導等を行う医師、保健師等に対する研修をはじめ、過重労働・メンタルヘルスに関する相談に応じる医師、保健師、産業保健スタッフ等に対する研修を実施
- 医師、保健師、産業保健スタッフ等に対する研修のテキストを公開する等、地方公共団体や企業等が相談体制を整備しようとする場合に役立つノウハウの共有を図る
- 働きやすくストレスのない職場環境のため、産業医科大学や産業保健総合支援センター等を通じて、産業医をはじめとする産業保健スタッフ等の人材育成等について、体制も含めた充実・強化を図る

(3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

- 産業保健総合支援センターにおいて、衛生管理者、労働衛生コンサルタント、

社会保険労務士等、労働衛生・人事労務に携わっている者を対象に、産業医等の活用方法に関する好事例や良好な職場環境を形成する要因等についてセミナーを実施

4 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

- 11月の過労死等防止啓発月間等において、民間団体が取り組むシンポジウムを支援して開催
- 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

第5 国以外の主体が取り組む重点対策

- 地方公共団体、労使、民間団体及び国民は、法の趣旨を踏まえ、国を含め相互に協力及び連携し、以下の視点から、過労死等防止対策に取り組む

1 地方公共団体

- 地方公共団体は、国が行う第4に掲げた対策に協力するとともに、第4に掲げた対策を参考に、地域の実情に応じて独自の取組を進める
- 対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める
- 地方公務員を任用する立場からの対策も推進

(1) 啓発

- 地方公共団体は、長時間労働の削減に向けた自主的な取組の促進については、国と協働し、地域における働き方の見直しに向けた気運の醸成
- 若年者に対する労働条件に関する知識の付与については、国と協働して、又は、独自に大学・高等学校等での啓発をはじめ、中学校等の総合学習等において過労死等に関する事項が取り上げられるよう環境整備
- 年次有給休暇の取得促進については、国、労使団体等と連携して、地域のイベント等にあわせた計画的な取得を企業、住民等に働きかけるとともに、地域全体における気運の醸成
- 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及びパワーハラスメントの予防については、国と協働して、又は、独自に周知啓発

(2) 相談体制の整備等

- 地方公共団体は、過労死等に関しても相談を受け付けることができる窓口を設置している場合には、国等が設置する窓口との連携を図る

(3) 民間団体の活動に対する支援

- 地方公共団体は、民間団体が取り組むシンポジウムについて、協力・後援や事前周知等の支援を行う

2 事業主等

(1) 事業主の取組

- 事業主は、国が行う第4に掲げた対策に協力し、労働者を雇用する者として責任をもって取り組む
- 過労死等の防止のためには、最高責任者・経営幹部が関与することが重要であり、また、産業保健スタッフ等が適切に役割を果たすことが重要であることに留意する

(2) 労使の取組

- 労使は、それぞれの職場で過労死等防止対策が浸透するよう取り組む
- 過労死等の防止のためには、労使が協力して取り組むことが重要であることに留意する

3 民間団体

- 民間団体は、国及び地方公共団体等の支援も得ながら、過労死等防止対策に対する国民の関心と理解を深める取組、過労死等に関する相談の対応等に取り組む
- 他の主体との協力及び連携に留意する

4 国民

- 国民一人ひとりが自身の健康に自覚を持ち過労死等防止への理解に努めるとともに、過重労働による自らの不調や周りの者の不調に気づき、適切に対処することができるようにするなど、主体的に過労死等防止対策に取り組む

第6 推進上の留意事項

1 推進状況のフォローアップ

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

2 大綱の見直し

- 社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、本大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、また、法附則第2項に基づく検討の状況も踏まえ、おおむね3年を目途に必要ながあると認めるときに見直し