

平成 29 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

厚 生 労 働 省

この文書は、過労死等防止対策推進法（平成 26 年 6 月 27 日法律第 100 号）第 6 条の規定に基づき、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況について報告を行うものである。

平成 29 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

厚 生 労 働 省

目 次

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

1 労働時間等の状況	2
2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況	19
3 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況	24
4 自殺の状況	28

第2章 過労死等の現状

1 過労死等に係る労災補償の状況	35
2 国家公務員の公務災害の補償状況	55
3 地方公務員の公務災害の補償状況	63

第3章 国における主な取組

1 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更	72
〈コラム1〉 経団連の「働き方改革」推進に向けた取組	76
〈コラム2〉 連合の「過労死等ゼロ」に向けた取組 ～働くことで命を落とさないために～	78
2 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	80

第4章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 重点業種・職種の調査・分析結果	90
2 公務災害として認定されなかった事案の分析結果	163

第5章 過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 労働行政機関等における対策	172
1 長時間労働の削減に向けた取組の徹底	173
〈コラム3〉 長時間労働を行っている事業場の是正事例	175
2 過重労働による健康障害の防止対策	176
3 メンタルヘルス対策	176
4 ハラスメント防止対策	176
第2節 調査研究等	177
1 過労死等事案の分析	177
2 労働・社会面からみた過労死等の調査・分析	178
3 疫学研究等	178

〈コラム4〉 中小企業における職場環境改善の取組事例の紹介	181
4 結果の発信	183
第3節 啓発	184
1 国民に向けた周知・啓発の実施	184
〈コラム5〉 第13次労働災害防止計画について	189
〈コラム6〉 神奈川県における過労死等の防止に向けた取組	190
2 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施	192
〈コラム7〉 過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣 ～2年目の平成29年度は120回で10,866人の生徒たちが受講～	193
〈コラム8〉 過労死防止啓発授業「はたらくことのリアルに迫る」	195
3 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施	198
〈コラム9〉 企業における働き方改善等の取組事例紹介のポータルサイト	199
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	203
5 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	203
6 メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施	205
〈コラム10〉 産業保健総合支援センター等における産業保健事業の取組	207
7 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施	209
8 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進	213
〈コラム11〉 学校における働き方改革について	216
〈コラム12〉 広告関係4団体の働き方改革への取組	225
〈コラム13〉 (一社)日本アド・コンテンツ制作協会(JAC)における 働き方改革への取組	227
9 公務員に対する周知・啓発等の実施	228
〈コラム14〉 国家公務員の過労死等防止対策推進に係る取組	229
〈コラム15〉 地方公務員の過労死等防止対策推進に係る取組	233
第4節 相談体制の整備等	235
1 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置	235
2 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施	235
3 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施	235
4 公務員に対する相談体制の整備等	235
第5節 民間団体の活動に対する支援	237
1 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	237
〈コラム16〉 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催について	239
2 過労死遺児交流会の開催	240
〈コラム17〉 全国の過労死遺児と親たちが長野県の白樺湖池の平高原で交流 ～過労死遺児交流会(かいじゅうの会)～	240
3 シンポジウム以外の活動に対する支援等	242
4 民間団体の活動の周知	242
〈コラム18〉 「過労死110番」設置から満30年	243
〈コラム19〉 各地の過労死家族の会の紹介	244

〈コラム 20〉 過労死防止学会第 4 回大会が開かれる ～注目を集めた日中韓国際シンポジウム～	245
---	-----

資料編

1 関係法令等	248
・ 過労死等防止対策推進法	248
・ 過労死等防止対策推進協議会令	251
・ 過労死等の防止のための対策に関する大綱	252
2 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関係	275
・ 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概要	275
・ 衆議院厚生労働委員会における附帯決議	281
・ 参議院厚生労働委員会における附帯決議	283
・ 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について	289
3 関係指針・通達等	308
・ 労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の 労働について留意すべき事項等に関する指針	308
・ 学校における働き方改革に関する緊急対策	311
・ 学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに学校における 業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底について	318
・ 第 13 次労働災害防止計画（抄）	328
・ 医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組	333
・ 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 ～「運び方改革」と安全・安心・安定（3A）の職業運転者の実現～	336
・ 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	342
4 過労死等防止対策関係予算の状況	356

索引	360
----	-----

第1章

労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

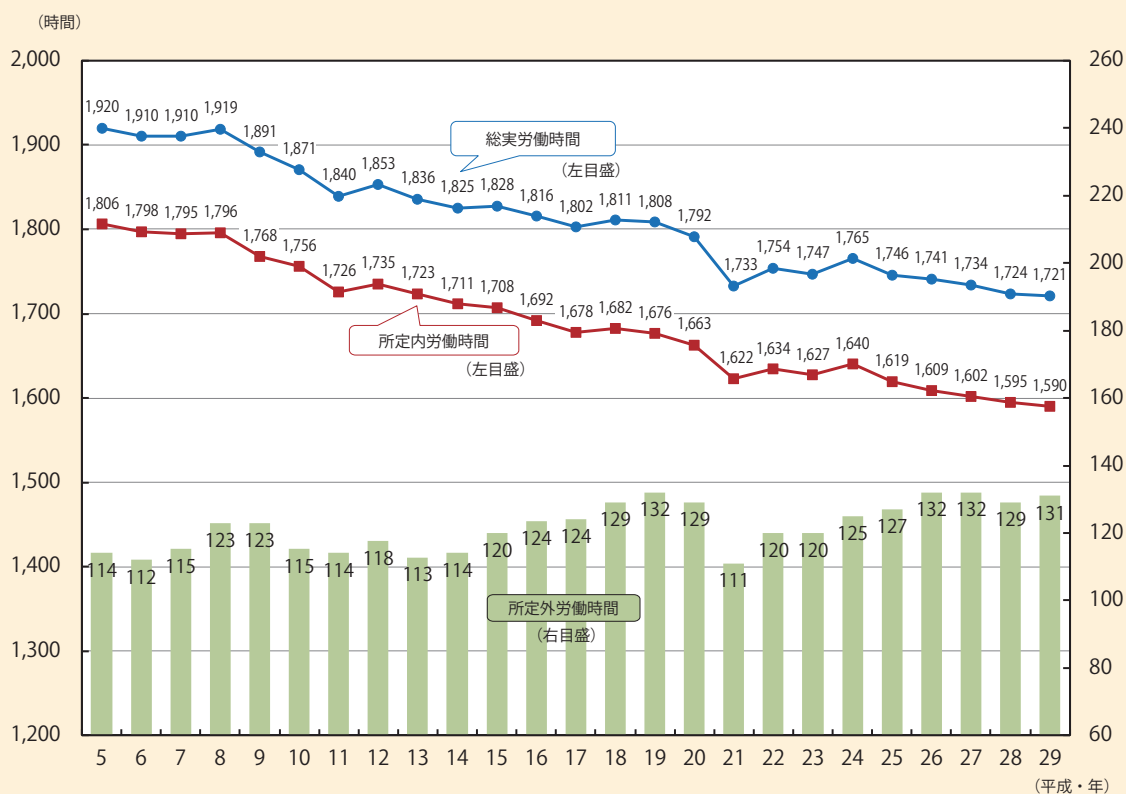
1 労働時間等の状況

(1) 労働時間等の状況

我が国の労働者 1 人当たりの年間総実労働時間は緩やかに減少している。平成 29（2017）年は前年比 3 時間の減少となっており、5 年連続で減少している。

総実労働時間を所定内労働時間、所定外労働時間の別にみると、所定内労働時間は長期的に減少傾向が続いている一方、所定外労働時間は、平成 21（2009）年以降、増加傾向にあり、平成 28（2016）年にわずかに減少したものの、平成 29 年は前年比 2 時間増加の 131 時間となっている（第 1-1 図）。

第 1-1 図 年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む。）



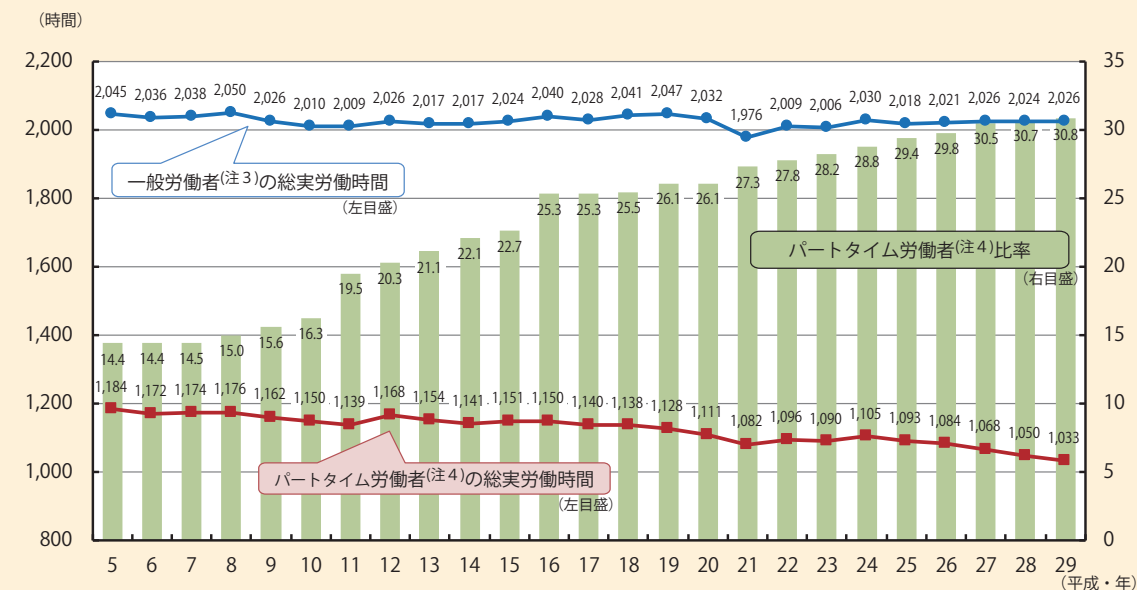
（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）1. 事業所規模 5 人以上、調査産業計

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

一般労働者とパートタイム労働者の別にみると、一般労働者の総実労働時間は平成 21 年を除き、2,000 時間を超えているが、パートタイム労働者の総実労働時間は横ばいから微減で推移している。一方、パートタイム労働者の割合は、近年、増加傾向にあることから、近年の労働者 1 人当たりの年間総実労働時間の減少は、パートタイム労働者の割合の増加によるものと考えられる（第 1-2 図）。

第1-2図 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. 事業所規模5人以上、調査産業計

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

3. 一般労働者：「常用労働者」のうち、「パートタイム労働者」以外の者。なお、「常用労働者」とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、

①期間を定めずに、又は1か月を超える期間を定めて雇われている者

②日々又は1か月以内の期間を定めて雇われている者のうち、調査期間の前2か月にそれぞれ18日以上雇い入れられた者のいずれかに該当する者のことをいう。

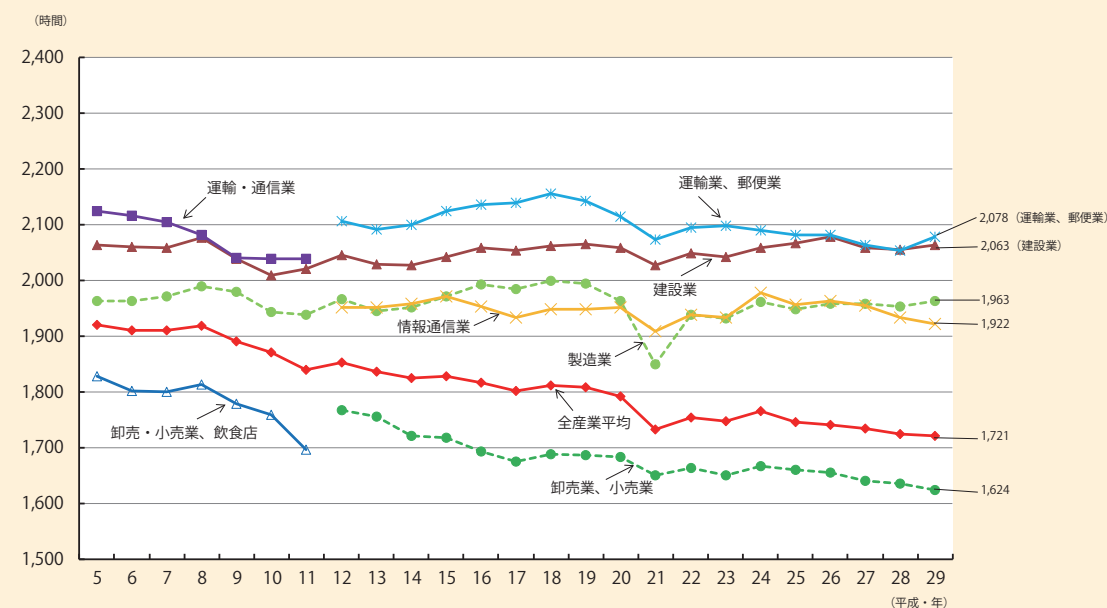
4. パートタイム労働者：「常用労働者」のうち、

①1日の所定労働時間が一般労働者より短い者

②1日の所定労働時間が一般労働者と同じで1週の所定労働日数が一般労働者よりも短い者のいずれかに該当する者のことをいう。

主要産業別にみると、「運輸業、郵便業」、「建設業」、「製造業」、「情報通信業」が全産業平均よりも労働時間が長くなっている（第1-3図）。

第1-3図 主要産業別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む。）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1. 事業所規模5人以上

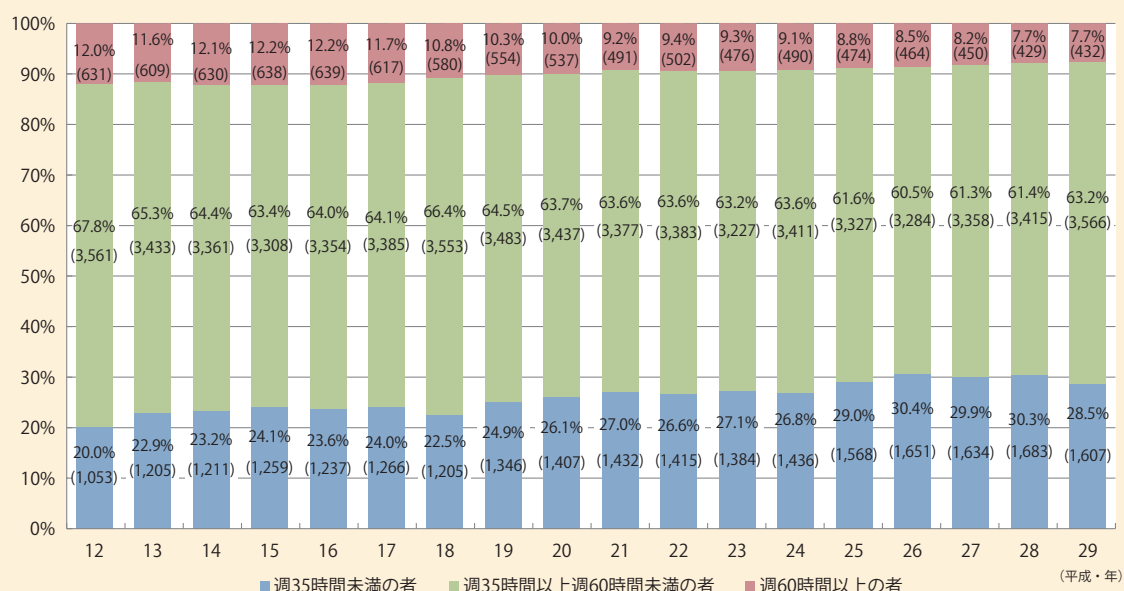
2. 総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3. 日本標準産業分類の改訂に伴い、表章産業を変更しているため、接続しない産業がある。（平成11年までの「卸売・小売業、飲食店」及び「運輸・通信業」と平成12年からの「卸売業、小売業」、「運輸業、郵便業」及び「情報通信業」）

ここまでは、労働者の平均労働時間をみてきたが、次に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成30年7月24日閣議決定。以下「大綱」という。）において数値目標の対象とされている1週間の就業時間が60時間以上の長時間労働者に着目する。

総務省「労働力調査」^{注1)}で雇用者（非農林業）の月末1週間の就業時間別の雇用者の割合の推移をみると、1週間の就業時間が60時間以上である者の割合は、最近では平成15（2003）、16（2004）年の12.2%をピークとして減少傾向にある。平成21年に大きく減少した後、平成22（2010）年に一時増加した。平成22年以降は緩やかな減少を続けていたものの、平成29年は前年比同率の7.7%となっており、月末1週間の就業時間が60時間以上である雇用者数は前年比で約3万人増加し、432万人となっている。なお、大綱において、2020年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とすることを目標としている（第1-4図）。

第1-4図 月末1週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数



（※）「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標→週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（2020年まで）

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

（注）1. 非農林業雇用者について作成したもの

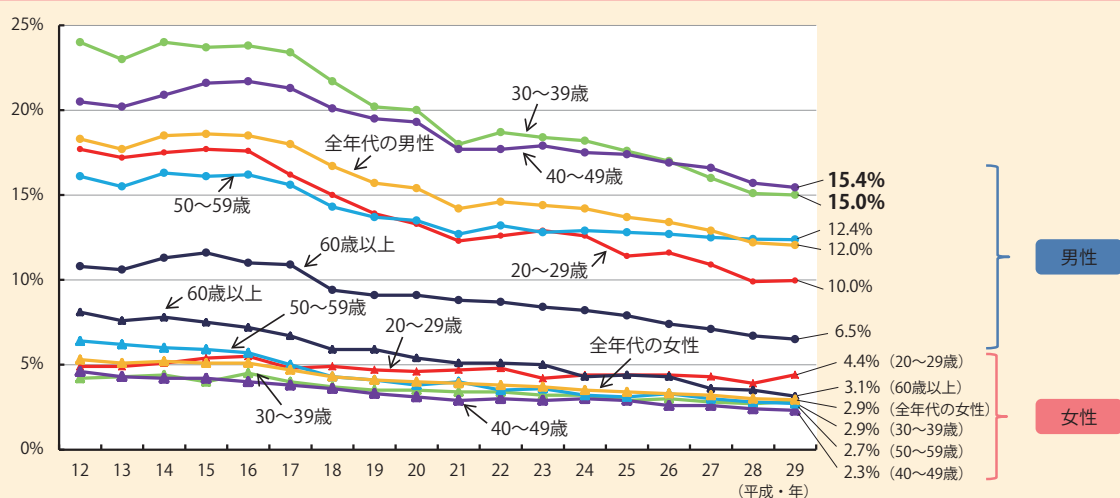
2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない

3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人

注1）第1-1図等の資料出所である「毎月勤労統計調査」、第1-4図等の資料出所である「労働力調査」は、いずれも労働時間（就業時間）を調査しているが、「毎月勤労統計調査」は事業所を対象に調査しているのに対し、「労働力調査」は世帯を対象に調査している。

月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合について性別、年齢層別の推移をみると、全年代の男性のうち、30歳代、40歳代で週60時間以上就業している者の割合が高い。また、直近では、30歳代男性の割合の減少に比べて、40歳代男性の割合の減少幅が小さく、平成27（2015）年以降、30歳代男性より40歳代男性の方が週60時間以上就業している者の割合が高くなり、平成29年は40歳代男性で15.4%、30歳代男性で15.0%となっている。一方、女性については、他の年齢層に比べ、40歳代、50歳代で週60時間以上就業している者の割合が低い（第1-5図）。なお、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合について、性別、年齢層別にみても、30歳代、40歳代の男性で週60時間以上就業している者の割合が高く、平成29年は、40歳代男性で14.9%、30歳代男性で14.7%となっている（第1-6図）^{注2）}。

第1-5図 月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（性・年齢層別）



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

（注）非農林業就業者数について作成したもの

注2）就業者とは、「従業者」と「休業者」を合わせたもの。

従業者：調査週間に賃金、給料、諸手当、内職収入などの収入を伴う仕事（以下「仕事」という。）を1時間以上した者。

なお、家族従業者は、無給であっても仕事をしたとする。

休業者：仕事をもちながら、調査週間に少しも仕事をしなかった者のうち、

1. 雇用者で、給料・賃金の支払を受けている者又は受けることになっている者。

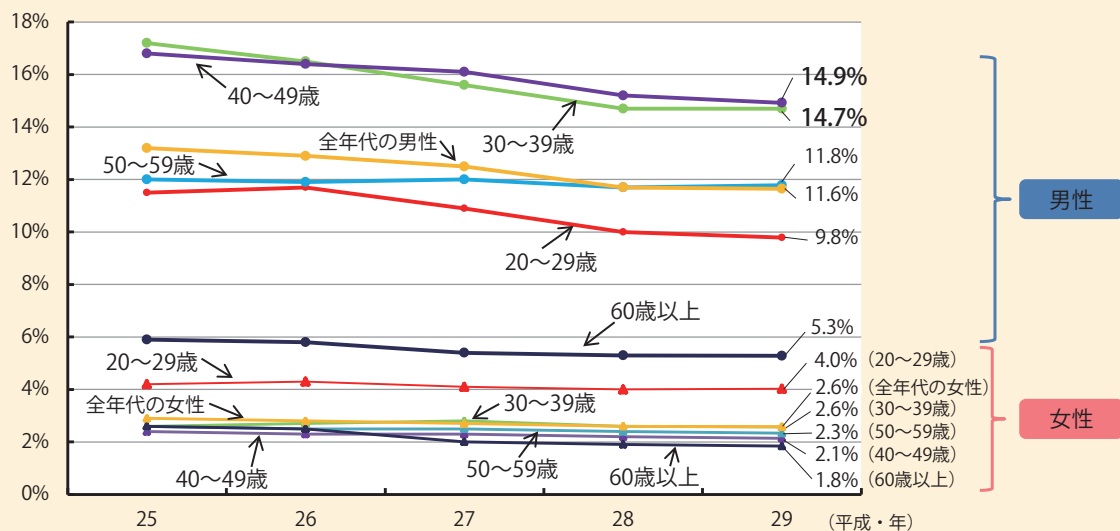
なお、職場の就業規則などで定められている育児（介護）休業期間中の者も、職場から給料・賃金をもらうことになっている場合は休業者となる。雇用保険法（昭和49年法律第116号）に基づく育児休業基本給付金や介護休業給付金をもらうことになっている場合も休業者に含む。

2. 自営業主で、自分の経営する事業を持ったままで、その仕事を休み始めてから30日にならない者。

なお、家族従業者で調査週間に少しも仕事をしなかった者は、休業者とはしないで、完全失業者又は非労働力人口のいずれかとしている。

雇用者とは、会社、団体、官公庁又は自営業主や個人家庭に雇われて給料・賃金を得ている者及び会社、団体の役員。

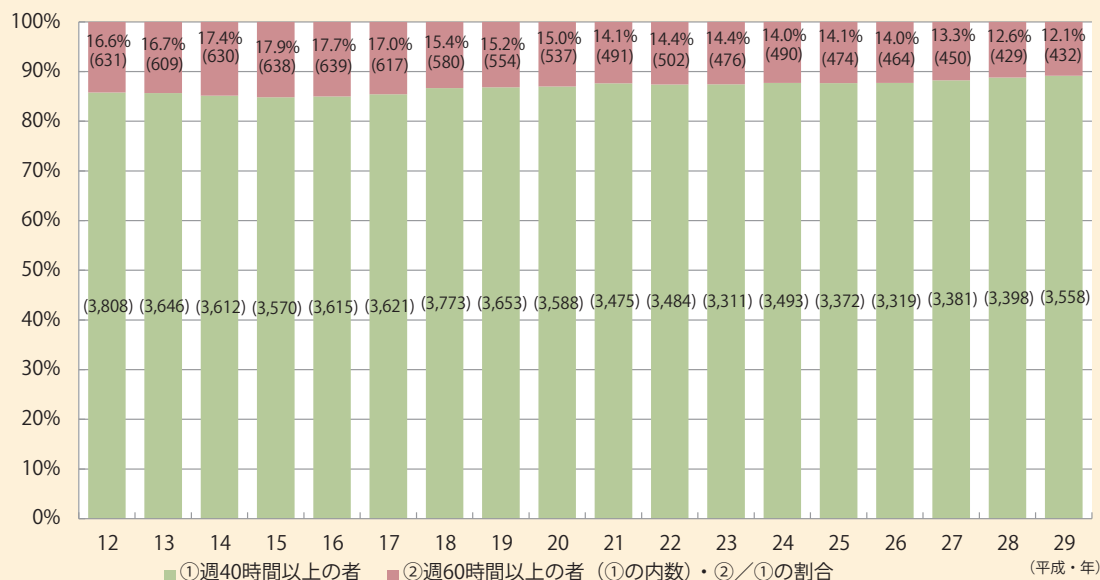
第1-6図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用の割合（性・年齢層別）



(資料出所) 総務省「労働力調査」
(注) 非農林業雇用者について作成したもの

次に、月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち週の就業時間が60時間以上である者の割合をみると、平成15(2003)年をピークとして平成18(2006)年に大きく減少した後、平成22年に一時増加した以降は緩やかな減少傾向を示しており、平成29年は12.1%となっている(第1-7図)。

第1-7図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）と雇用者数



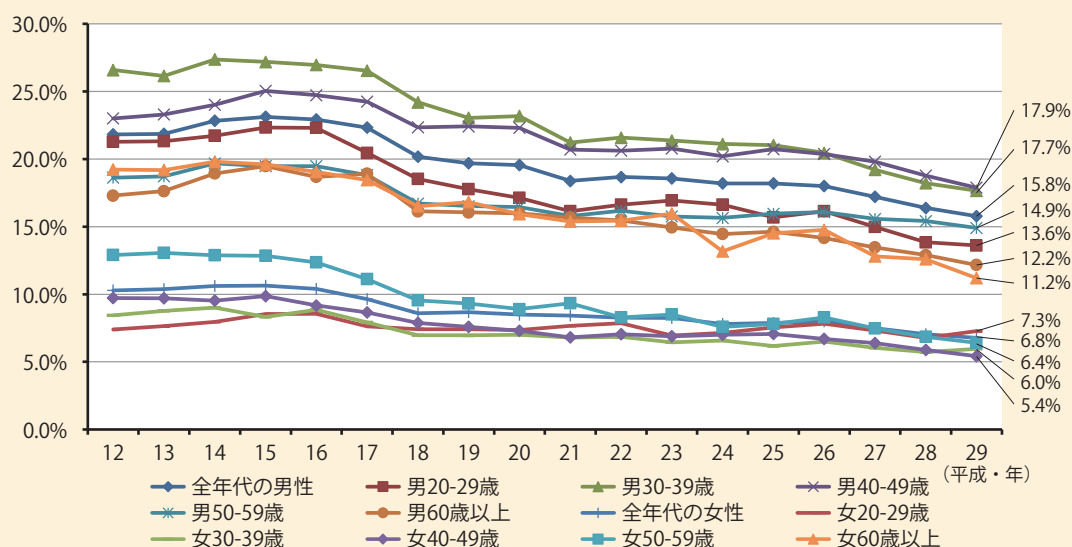
(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

(注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの
2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない
3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人

就業者について、性別、年齢層別に月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者のうち週の就業時間が60時間以上である者の割合の推移をみると、就業者全体に占める割合（月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者以外も含む。）と同様、全年代の男性と比較して、40歳代男性、30歳代男性において、その割合が高くなっている（第1-8図）。雇用者に占める割合をみても、40歳代男性、30歳代男性で、その割合が高い（第1-9図）。

第1-8図

月末1週間の就業時間が60時間以上の就業者の割合（週間就業時間40時間以上の就業者に占める割合）（性・年齢層別）

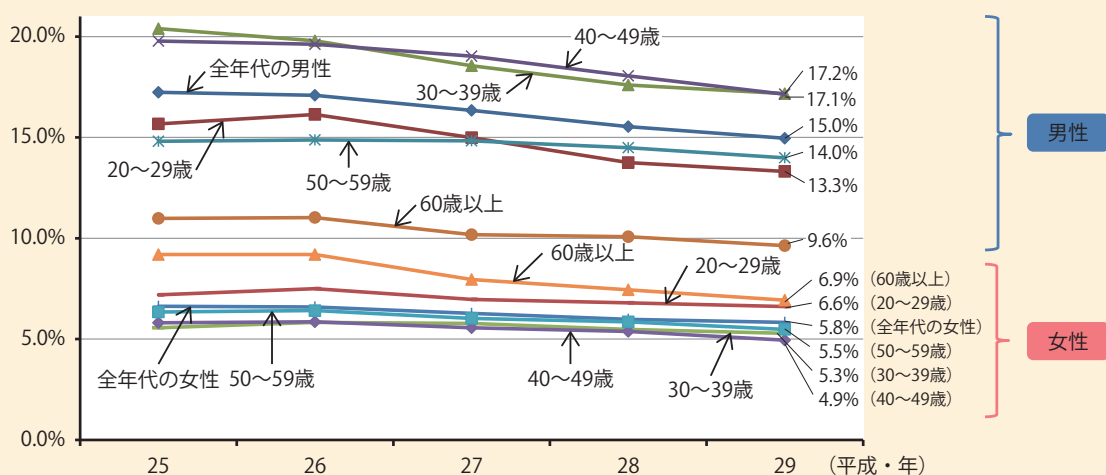


（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）

（注）非農林業就業者数について作成したもの

第1-9図

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（性・年齢層別）

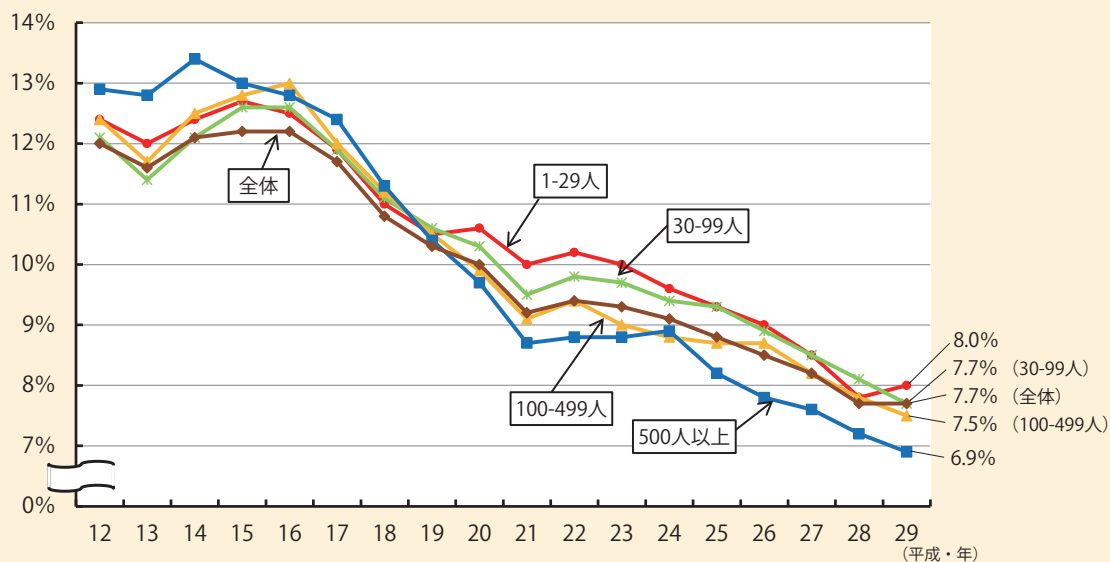


（資料出所）総務省「労働力調査」

（注）非農林業雇用者について作成したもの

企業の従業者規模別に月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合をみると、規模によりそれほど大きな差異はない。平成29年は、規模が小さくなるに従って、その割合が高くなっている（第1-10図）。月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち週の就業時間が60時間以上の雇用者に占める割合をみると、平成25（2013）年以降は、規模が小さくなるに従って、その割合が高くなっている（第1-11図）。

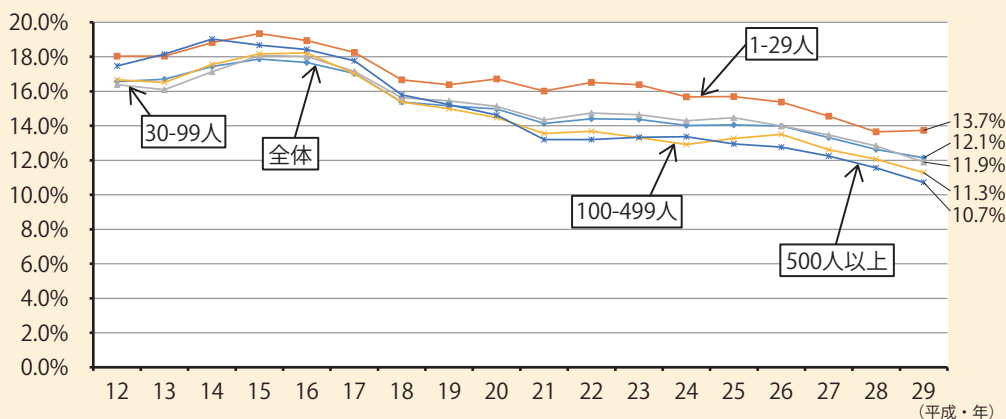
第1-10図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（企業の従業者規模別）



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

（注）非農林業雇用者について作成したもの

第1-11図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（企業の従業者規模別）

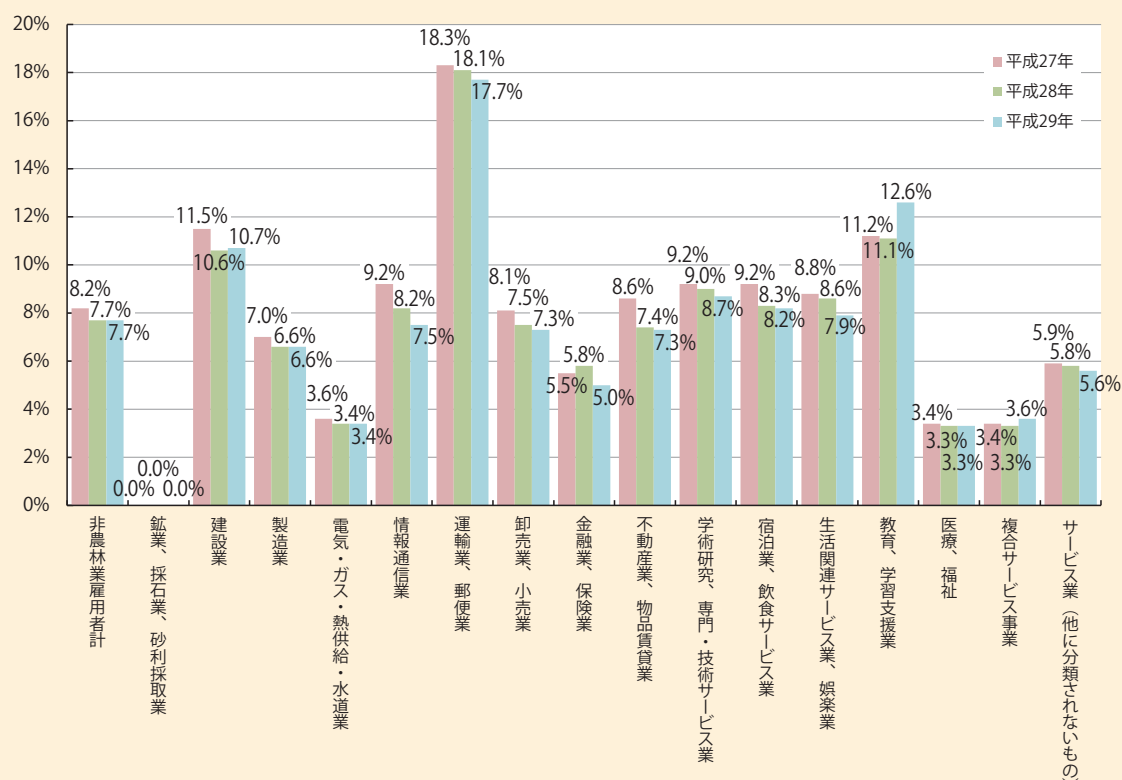


（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）

（注）非農林業雇用者について作成したもの

業種別に、月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合をみると、平成29年は、「運輸業、郵便業」、「教育、学習支援業」、「建設業」の順に、その割合が高く、「医療、福祉」、「電気・ガス・熱供給・水道業」の順に、その割合が低い（ただし「鉱業、採石業、砂利採取業」を除く。）。また、平成29年の割合について、平成28年と比較すると、多くの業種で減少しているが、「建設業」、「教育、学習支援業」、「複合サービス事業」では、その割合が微増している（第1-12図）。

第1-12図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（業種別）

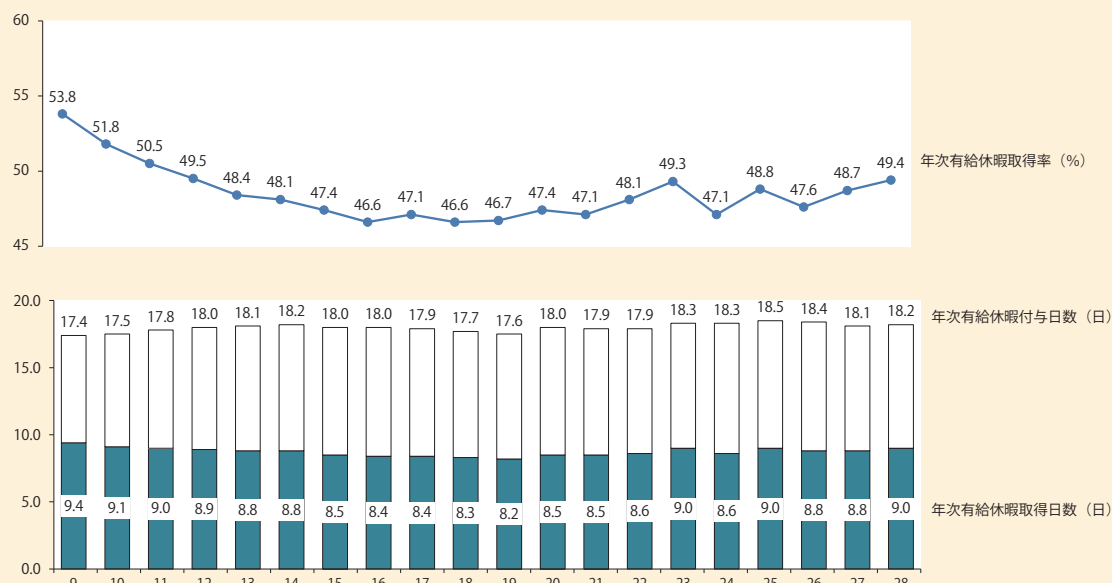


（資料出所）総務省「労働力調査」

（注）雇用者のうち、休業者を除いた者の総数に占める割合

次に、厚生労働省「就労条件総合調査」により、年次有給休暇の状況をみると、付与日数が長期的に微増傾向にある。取得日数は、平成10（1998）年代後半まで微減傾向が続き、平成20（2008）年代に入ってから増減しながらも微増傾向にある。また、取得率は、平成12（2000）年以降5割を下回る水準で推移している。なお、大綱において、2020年までに年次有給休暇取得率を70%以上とすることを目標としている（第1-13図）。

第1-13図 年次有給休暇の取得率、付与日数、取得日数の推移



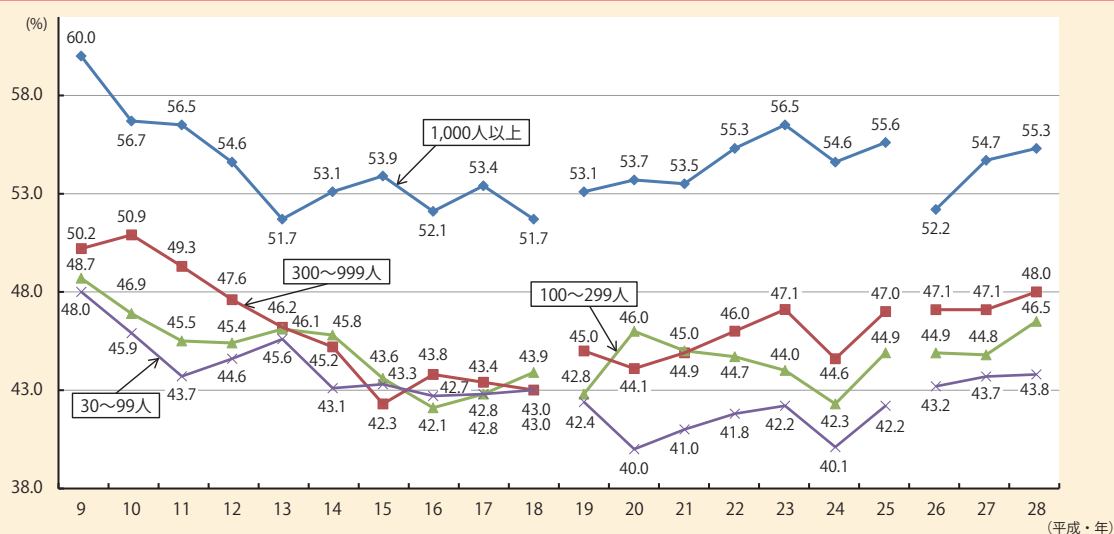
(※)「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒年次有給休暇取得率を70%以上(2020年まで)

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

- (注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。
 3. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。例えば、平成29年調査は、平成28年1月1日～12月31日(又は平成27会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。
 4. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
 5. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)

企業規模別に労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率をみると、平成22年以降は規模が大きいほど、年次有給休暇の取得率は高くなっている(第1-14図)。

第1-14図 労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率の推移(企業規模別)

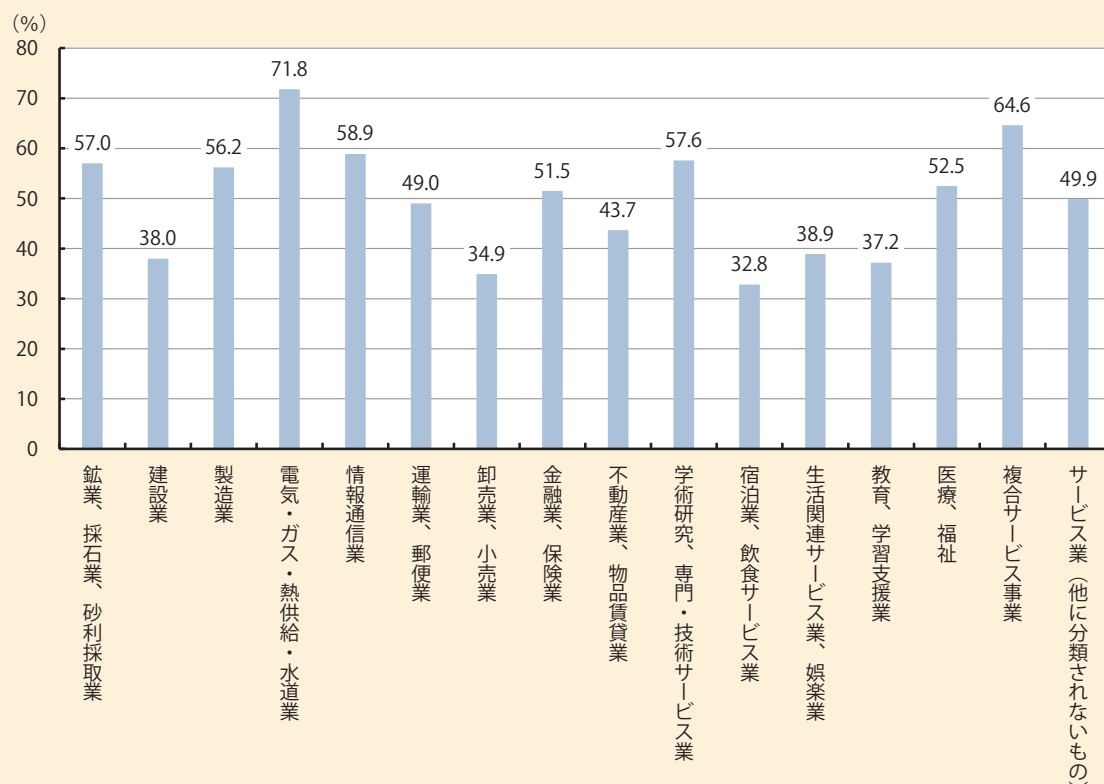


(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2. 各調査対象年(又は前会計年度)1年間の状況を示している。例えば、平成29年調査は、平成28年1月1日～12月31日(又は平成27会計年度)の1年間の状況を調査対象としている。
 3. 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
 4. 平成25年以前の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営企業(複合サービス事業を含む)」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)

また、産業別に平成28年の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率をみると、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「複合サービス事業」、「情報通信業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の順に高くなっており、「宿泊業、飲食サービス業」、「卸売業、小売業」、「教育、学習支援業」の順に低くなっている（第1-15図）。

第1-15図 産業別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率（平成28年）



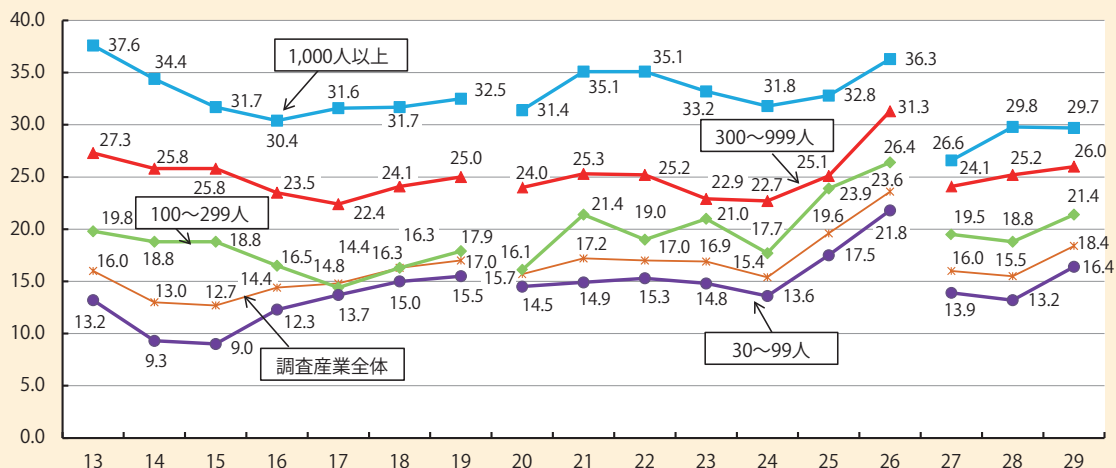
（資料出所）厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」

（注）1. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

2. 「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）である。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合をみると、平成29年は調査産業全体で18.4%となっている。また、企業規模別にみると、規模が大きいほど年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合が高くなっている（第1-16図）。

第1-16図 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移（企業規模別）



年次有給休暇の計画的付与制度について

・使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めたときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。（労働基準法第39条第6項）

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」

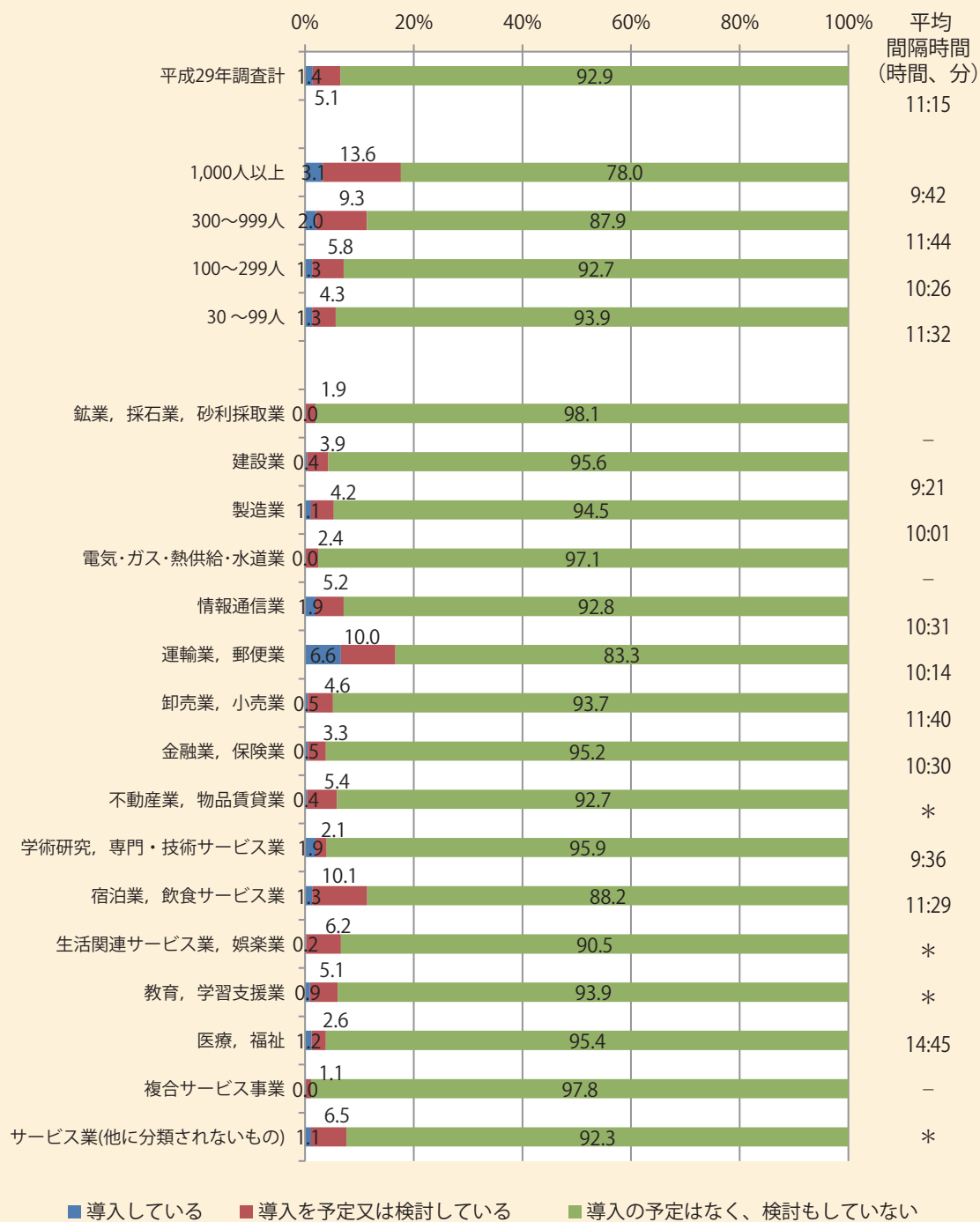
（注）1. 各年1月1日時点の状況を示している。

- 平成19年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成20年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」
- 平成26年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民間企業」→平成27年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業（複合サービス事業を含む）」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）

勤務時間インターバル制度（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ことについて就業規則又は労使協定等で定めているもの）について、制度を導入している企業の割合は平成29年で1.4%にとどまっている（第1-17図）。また、制度を導入していない企業のうち、導入していない理由について「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合は平成29年で40.2%となっており、回答企業全体の37.3%となっている（第1-18図）。

なお、大綱において、2020年までに勤務時間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする、また同制度を導入している企業割合を10%以上とすることを目標としている。

第1-17図 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合



※)「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標

⇒労働者数30人以上の企業について、勤務間インターバル制度(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ことについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。)を導入している企業割合を10%以上とする(2020年まで)。

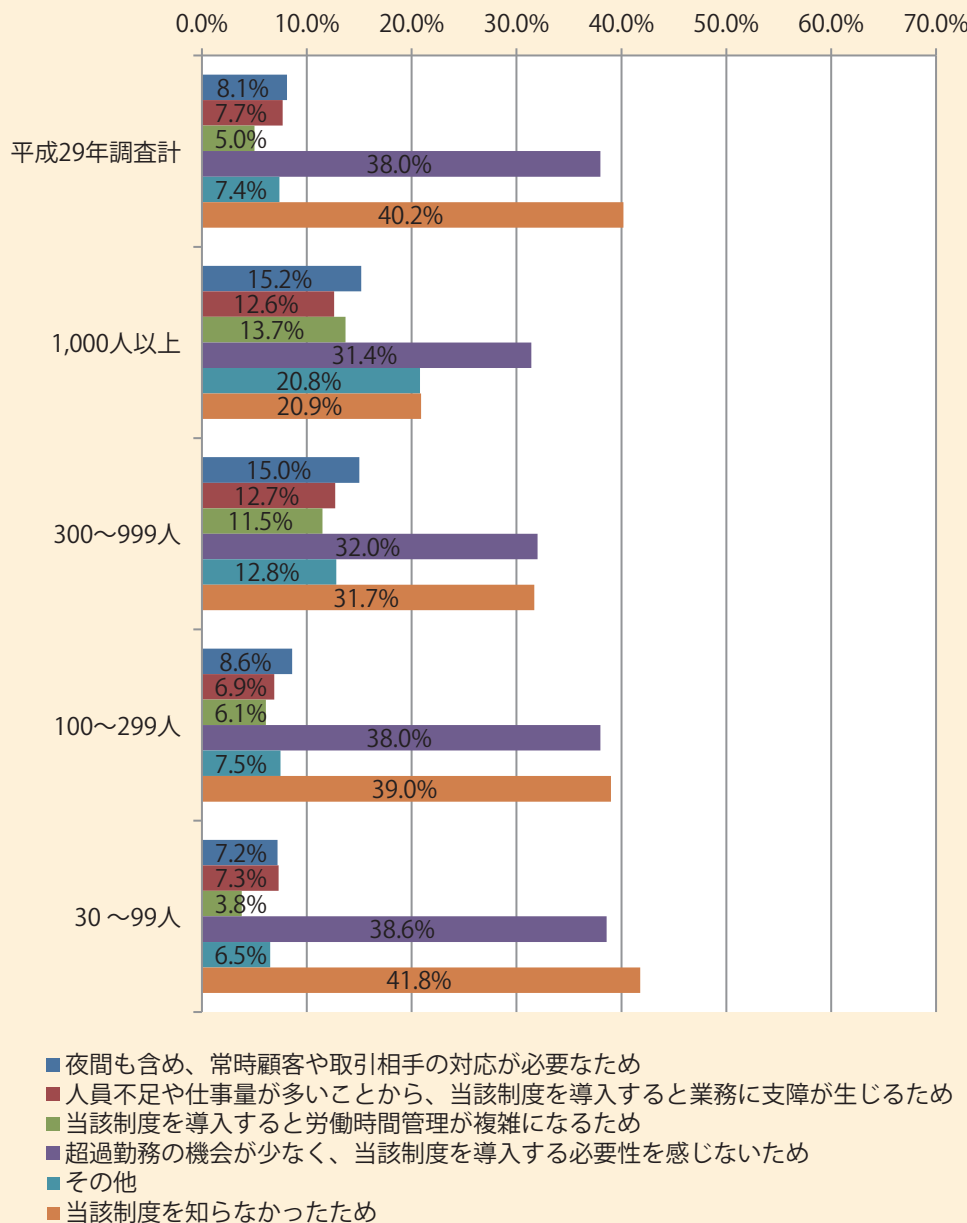
(資料出所)厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1. 平成29年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象:「常用労働者が30人以上の民間企業(複合サービス事業を含む)」

3. 数値は「不明」を含まないため、合計が100%にならない場合がある。

第1-18図 勤務間インターバル制度を導入していない企業の導入していない理由



(※) 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標
⇒労働者数30人以上の企業について、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする(2020年まで)。

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」

(注) 1. 平成29年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象：「常用労働者が30人以上の民間企業(複合サービス事業を含む)」

平成23年及び平成28年総務省「社会生活基本調査」のマイクロデータを用いたホワイトカラー労働者^{注3)}についての勤務間インターバル^{注4)}の状況を見ると、平成28年は「11時間未満」の人は10.4%となっており、平成23年の10.0%から0.4ポイント上昇している(第1-19表)。

注3) ここでいう「ホワイトカラー労働者」とは、職業大分類が「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「事務従事者」及び「販売従事者」の者をいう。また、極端に短い勤務間インターバルや長い勤務間インターバルが見られる交替制勤務や短時間勤務の者を除いている。

注4) ここでいう「勤務間インターバル」とは、勤務と次の勤務との間隔をいう。

さらに、勤務間インターバルが「11 時間未満」の割合について性別、年齢階級別にみると、男女とも「25～34 歳」の若年層での上昇が目立ち、特に「25～29 歳」で大きく上昇している（第 1-20 表）。

第 1-19 表 勤務間インターバル階級ごとの人数の割合

(%)

	男女計		男		女	
	平成 23 年	平成 28 年	平成 23 年	平成 28 年	平成 23 年	平成 28 年
11 時間未満	10.0	10.4	13.6	14.3	4.6	4.8
11 時間以上 12 時間未満	8.3	8.2	11.9	10.9	3.1	4.3
12 時間以上 13 時間未満	12.4	13.6	15.9	16.9	7.3	8.9
13 時間以上 14 時間未満	16.8	17.7	18.7	18.8	13.9	16.1
14 時間以上 15 時間未満	23.9	21.7	20.3	20.4	29.2	23.6
15 時間以上 16 時間未満	19.2	18.3	13.0	12.8	28.3	26.3
16 時間以上 17 時間未満	4.1	4.0	2.5	1.9	6.4	7.1
17 時間以上 18 時間未満	1.9	1.9	1.4	1.2	2.5	3.0
18 時間以上	3.5	4.1	2.7	2.9	4.7	5.9

（資料出所）総務省「平成 30 年 7 月 10 日 統計トピックス No.112 我が国における勤務間インターバルの状況－ホワイトカラー労働者について－（社会生活基本調査の結果から）」

第 1-20 表 勤務間インターバル 11 時間未満の人数の割合

(%)

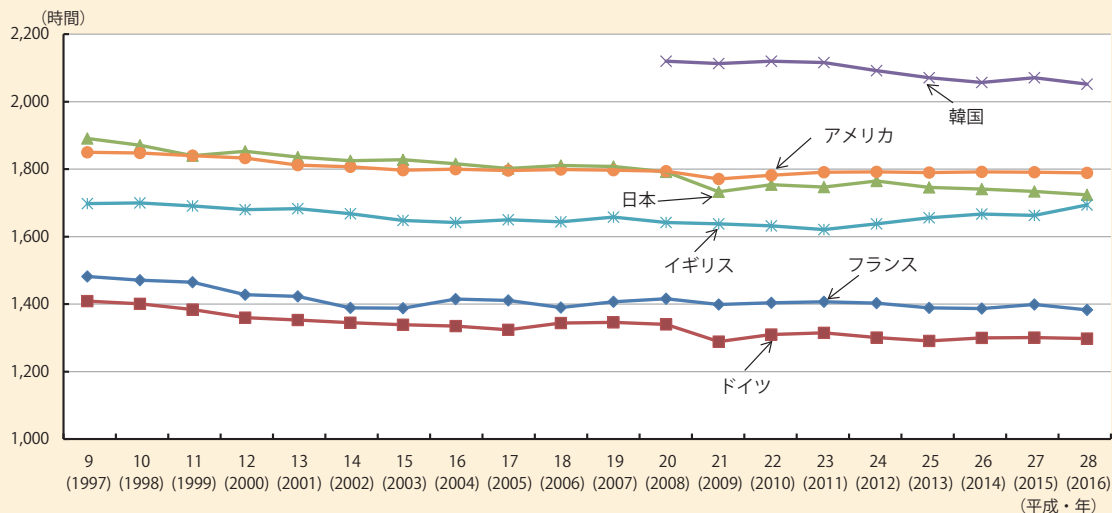
	男女計		男		女	
	平成 23 年	平成 28 年	平成 23 年	平成 28 年	平成 23 年	平成 28 年
15～24 歳	8.6	6.0	15.2	8.9	4.6	4.1
25～34 歳	8.9	12.7	14.1	18.7	3.6	6.0
25～29 歳	7.8	13.7	12.4	20.8	3.9	7.2
30～34 歳	9.9	11.5	15.5	16.6	3.4	4.3
35～44 歳	13.1	11.3	17.6	16.4	4.5	3.4
45～54 歳	10.3	11.3	13.6	15.0	5.1	5.5
55～64 歳	6.4	6.5	6.3	8.1	6.7	3.2
65 歳以上	3.2	5.9	*	*	*	*

（資料出所）総務省「平成 30 年 7 月 10 日 統計トピックス No.112 我が国における勤務間インターバルの状況－ホワイトカラー労働者について－（社会生活基本調査の結果から）」

（注）「*」は分析に使用したデータ数が 100 未満のもので、結果精度の観点から表章していない箇所である。

ここで、年平均労働時間を国際比較すると、我が国は、欧州諸国より長く、さらに週49時間以上働いている労働者の割合が高く、男性については、特にその割合が高い(第1-21図、1-22図)。

第1-21図 諸外国における年平均労働時間の推移



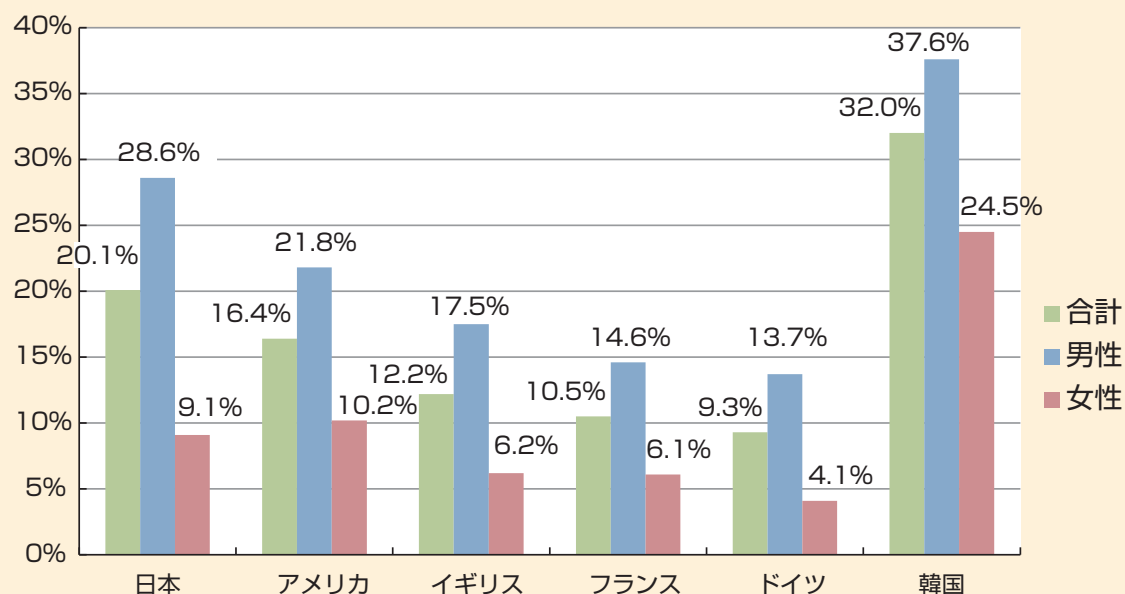
(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2018」

※「データブック国際労働比較 2018」の資料出所は以下のとおり

OECD Database (<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS>) "Average annual hours actually worked per worker" 2018年1月現在

(注) 年平均労働時間は、各国雇用者一人当たりの年間労働時間を示す。

第1-22図 諸外国における「週労働時間が49時間以上の者」の割合(平成28年)



(資料出所) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較 2018」

※「データブック国際労働比較 2018」の資料出所は以下のとおり

日 本：総務省(2017.1) 労働力調査

アメリカ(2013年以降)：BLS(2017.2)LFS from the CPS

その他：ILOSTAT Database (<http://www.ilo.org/ilostat/>) 2017年10月現在

(注) 平成28(2016)年における週労働時間が49時間以上の者の割合を示したもの。(ただし、アメリカは平成24(2012)年、韓国は平成27(2015)年)

(2) 国家公務員の超過勤務等の状況

一般職の国家公務員の平成 29（2017）年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で 228 時間となっている。これを組織区分別にみると、本府省では 350 時間、本府省以外では 201 時間となっている（第 1-23 表）。

第 1-23 表 国家公務員の年間超過勤務時間数（1 人当たり平均）

（単位：時間）

区分	全組織		
		本府省	本府省以外
平均年間超過勤務時間数	228	350	201

（資料出所）人事院「平成 30 年国家公務員給与等実態調査」

（注）平均年間超過勤務時間数は、平成 30 年 1 月 15 日の国家公務員在職者のうち、平成 29 年中の全期間において超過勤務手当の対象となった者 1 人当たりの同年 1 年間の超過勤務時間数である。

一般職の国家公務員の年次休暇は、原則として 1 年につき 20 日とされ、平成 29 年の年次休暇の年間使用日数は、全府省平均で 14.4 日であり、組織区分別にみると、本府省では 13.1 日、本府省以外では 14.6 日となっている（第 1-24 表）。

第 1-24 表 国家公務員の年次休暇の年間使用日数（1 人当たり平均）

（単位：日数）

区分	全組織		
		本府省	本府省以外
平均年間年次休暇使用日数	14.4	13.1	14.6

（資料出所）人事院「平成 30 年国家公務員給与等実態調査」

（注）平均年間年次休暇使用日数は、平成 30 年 1 月 15 日の国家公務員在職者のうち、平成 29 年中の全期間について在職していた者（定員外職員等であった期間のある職員を除く。）1 人当たりの年次休暇の使用日数である。

(3) 地方公務員の労働時間の状況

平成 29（2017）年版白書でも報告したとおり、地方公務員の時間外勤務時間については、総務省が平成 29 年 3 月に公表した「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査^{注5)}」によると、地方公務員の時間外勤務時間の全国平均は、年間約 158 時間、1 か月当たり約 13 時間であり、30 人以上事業所の民間労働者（年間 154 時間）とほぼ同等で、国家公務員（年間 233 時間）より少ない状況となっている（第 1-25 表）。

第 1-25 表 地方公務員に係る時間外勤務の時間数（平成 27 年度）

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

（参考）国家公務員 233 時間／年（平成 27 年。本府省 363 時間、本府省以外 206 時間）
民間労働者 154 時間／年（所定外労働時間。平成 27 年。30 人以上事業所）^{（注）}

（資料出所）総務省「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」

（注）1. 民間労働者の所定外労働時間は、厚生労働省「毎月勤労統計調査（平成 27 年分）」から引用。

2. 平成 29 年版過労死等防止対策白書第 1 章に掲載した第 1-20 図（P13）の再掲。

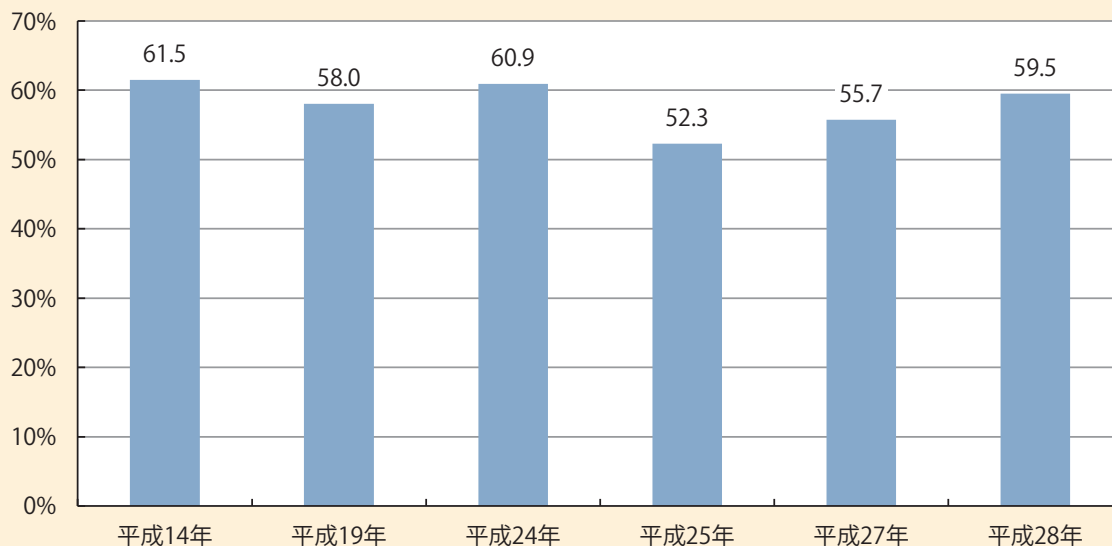
注 5) 「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」

地方公務員のワークライフバランスの推進等に資するための基礎資料を得ることを目的に、都道府県（47 団体）、政令指定都市（20 団体）、県庁所在市（政令指定都市を除く。32 団体）の知事部局・市区長部局の一般職に属する任期の定めのない常勤職員を対象に、平成 26（2014）年度及び平成 27（2015）年度の時間外勤務時間の状況等について調査を行い、平成 29（2017）年 3 月に公表。

2 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 28（2016）年は 59.5%であり、依然として半数を超えている（第 2-1 図）。

第 2-1 図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合



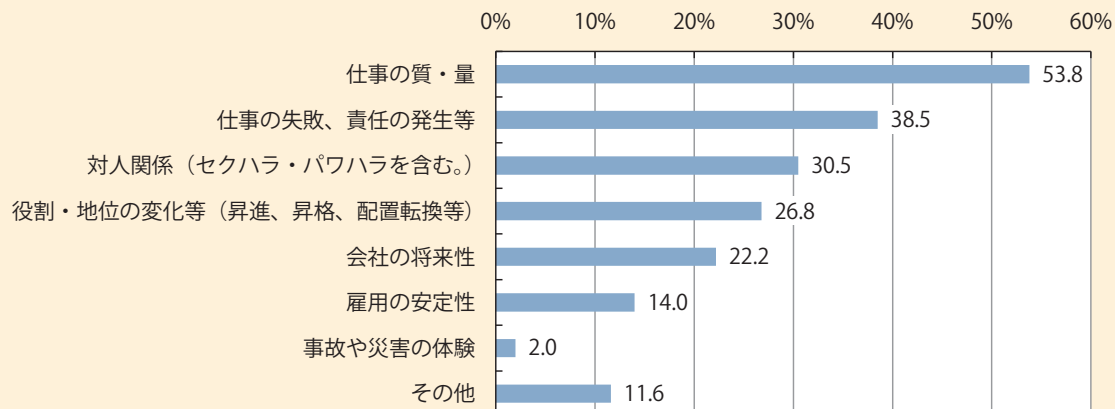
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

ただし、平成 14 年、19 年、24 年は厚生労働省「労働者健康状況調査」

（注）常用労働者 10 人以上を雇用する事業所を対象

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容をみると、「仕事の質・量」（53.8%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（38.5%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（30.5%）となっている（第 2-2 図）。

第 2-2 図 「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容（平成 28 年）



（資料出所）厚生労働省「平成 28 年労働安全衛生調査（実態調査）」

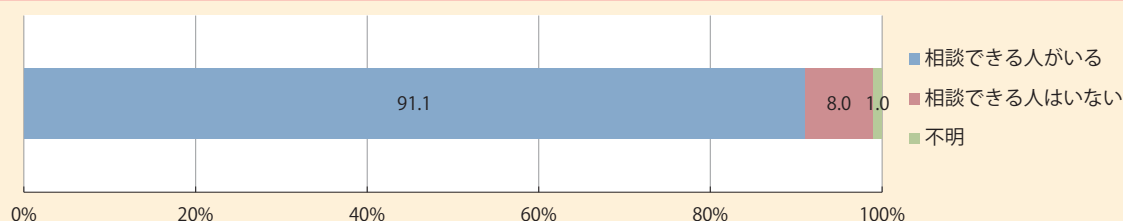
（注）1. 常用労働者 10 人以上を雇用する事業所を対象

2. 3 つ以内の複数回答

現在の自分の仕事や職業生活でのストレスについて「相談できる人がいる」とする労働者の割合は91.1%となっており、「相談できる人がいる」とする労働者が挙げた相談相手は、「家族・友人」(84.8%)が最も多く、次いで、「上司・同僚」(76.0%)となっている(第2-3図、第2-4図)。また、家族・友人等を除き、職場に事業外資源(事業場外でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家)を含めた相談先がある労働者の割合は71.2%である。

なお、大綱において、2022年までに仕事上の不安悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とすることを目標としている。

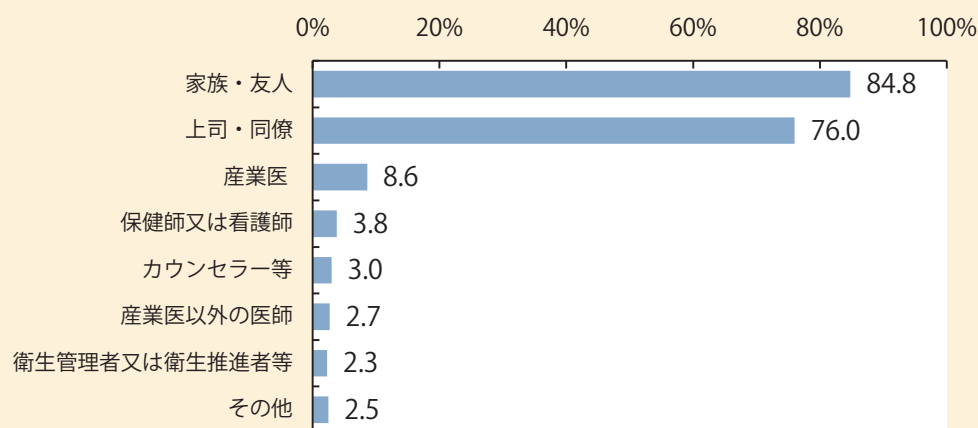
第2-3図 ストレスを相談できる人の有無(平成28年)



(資料出所) 厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査(実態調査)」

(注) 常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象

第2-4図 「相談できる人がいる」とした労働者のうち、労働者が挙げた相談相手(平成28年)



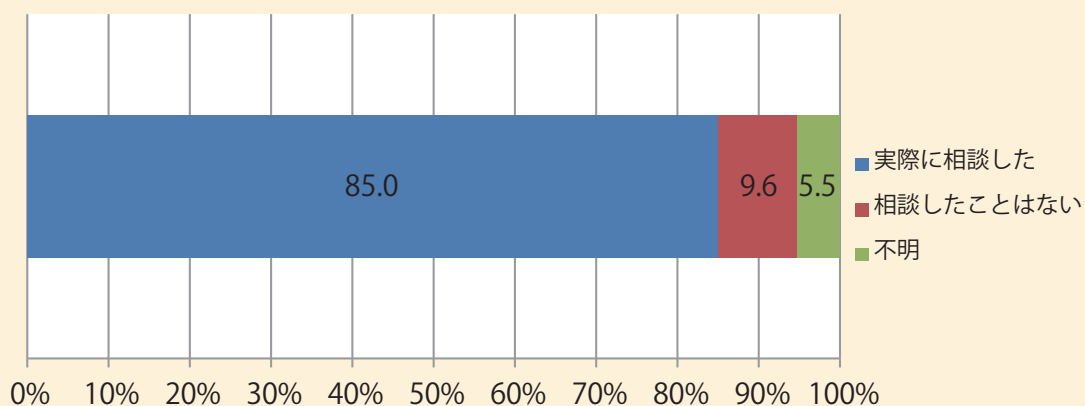
(資料出所) 厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査(実態調査)」

(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象

2. 複数回答

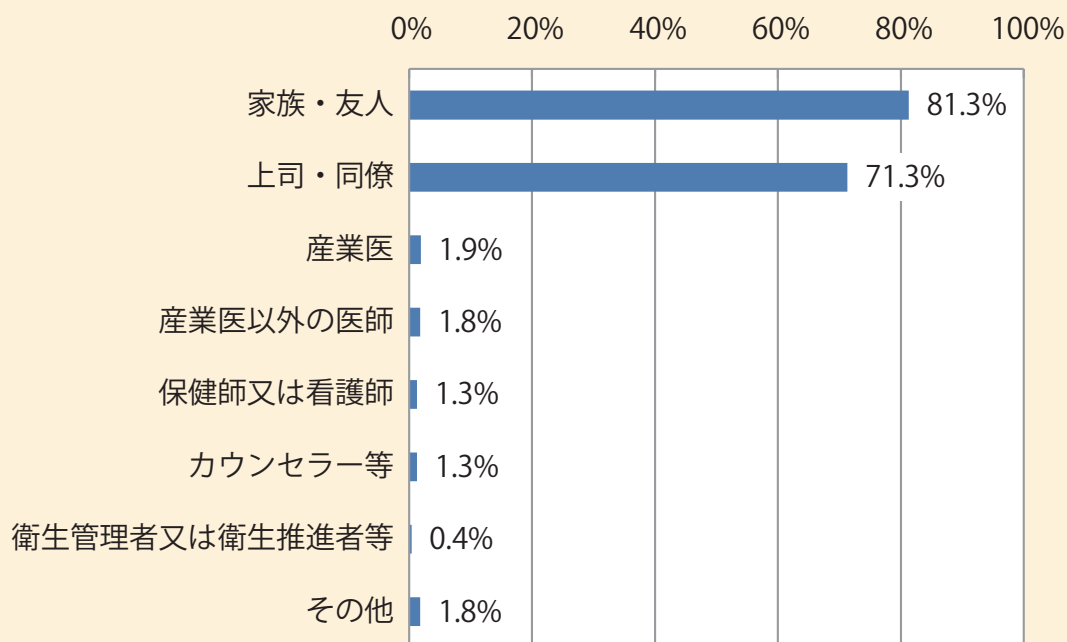
また、「ストレスを相談できる人がいる」とした労働者のうち、実際に相談した人がいる労働者の割合は85.0%となっており、実際に相談した相手を見ると、「家族・友人」(81.3%)が最も多く、次いで、「上司・同僚」(71.3%)となっている(第2-5図、第2-6図)。

第2-5図 「ストレス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（平成28年）



（資料出所）厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査（実態調査）」
（注）常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象

第2-6図 「実際に相談した人がいる」労働者のうち、実際に相談した相手（平成28年）



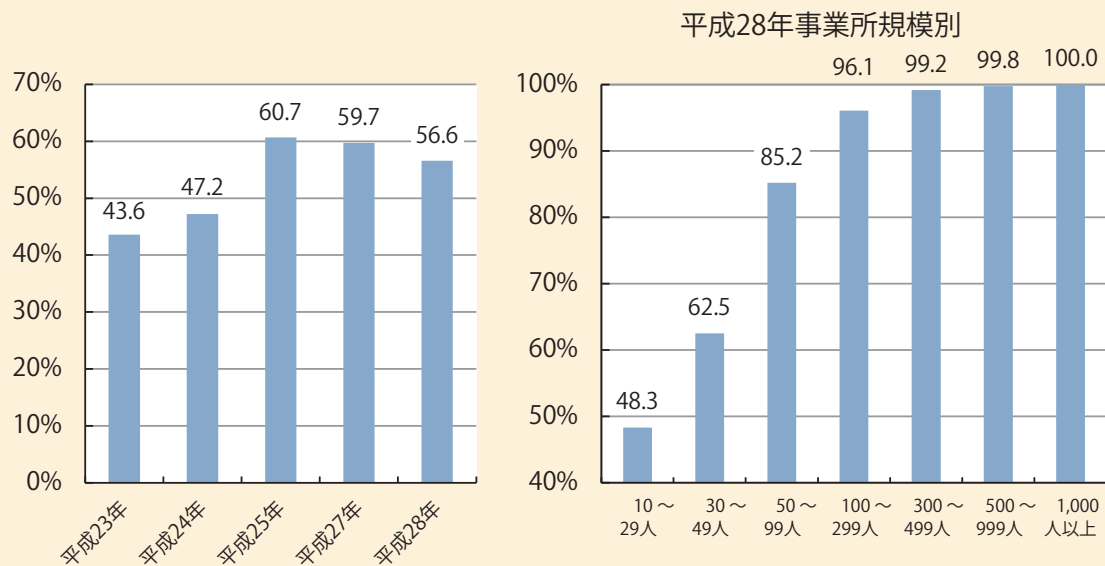
（資料出所）厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査（実態調査）」
（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象
2. 複数回答

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、56.6%（平成28年）となっている。また、事業所の規模別にみると、50人以上の事業所は80%を超える割合となっている一方、10人～29人の事業所は48.3%となっている。なお、大綱において、2022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%以上とすることを目標としている（第2-7図）。

また、平成27年12月から施行されている、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）を集団分析して、その結果を活用した事業場の割合は37.1%（平成28年）となっている。

なお、大綱において、ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とすることを目標としている。

第2-7図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所の割合

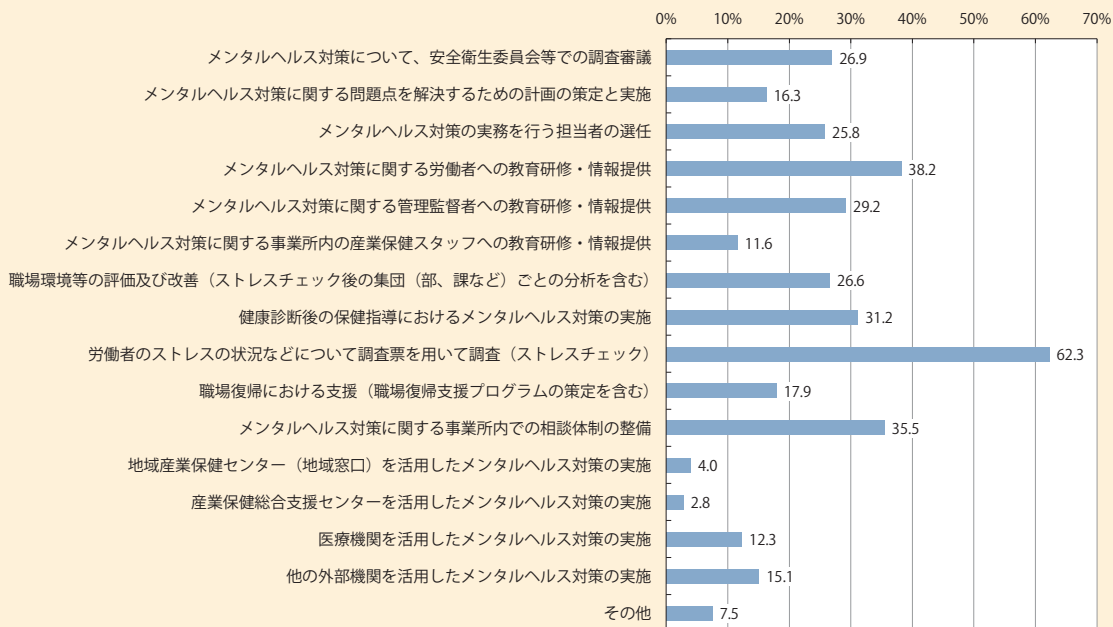


(※)「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく数値目標⇒メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合を80%以上(2022年まで)

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

(注) 常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象

第2-8図 メンタルヘルスケアに取り組んでいる事業所における取組内容（平成28年）



(資料出所) 厚生労働省「平成28年労働安全衛生調査（実態調査）」

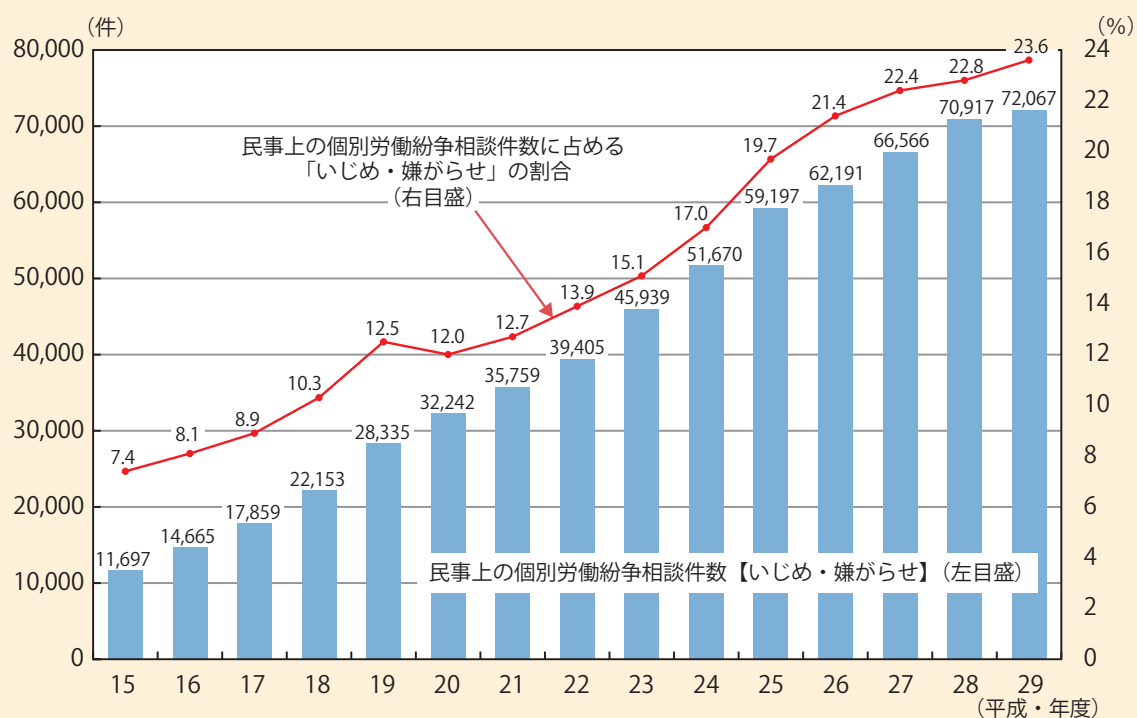
(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する事業所を対象
 2. 複数回答

職場のハラスメントの問題については、近年、全国の総合労働相談コーナーへの「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加するなど、社会問題として顕在化している。

具体的には、総合労働相談コーナーにおいて、民事上の個別労働紛争に係る相談を平成29（2017）年度中 253,005 件受け付けているが、そのうち、職場での「いじめ・嫌がらせ」に関する相談受付件数は、72,067 件（23.6%）であり、相談内容として最多となっている（第2-9図）。

第2-9図

民事上の個別労働紛争相談件数に占める「いじめ・嫌がらせ」の割合及び相談件数

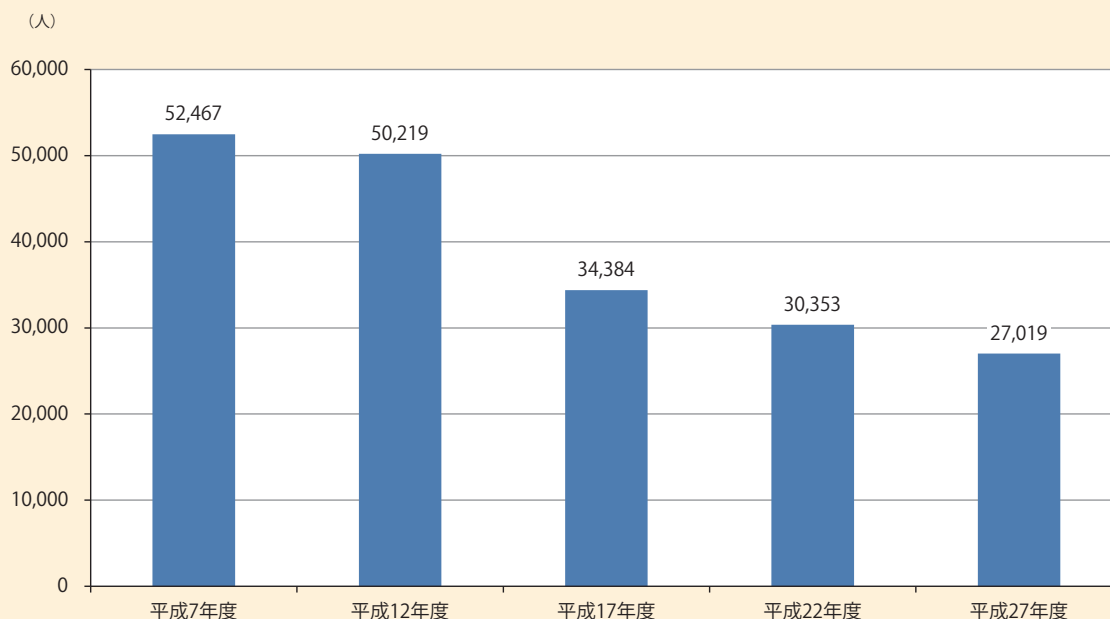


（資料出所）厚生労働省「個別労働紛争解決制度施行状況」

3 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況

我が国の就業者の脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離（以下、「脳血管疾患、心疾患等」という。）による死亡数は、5年ごとに実施される人口動態職業・産業別統計によれば、減少傾向で推移しており、平成27年度は27,019人となっている（第3-1図）。

第3-1図 就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数



（資料出所）厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

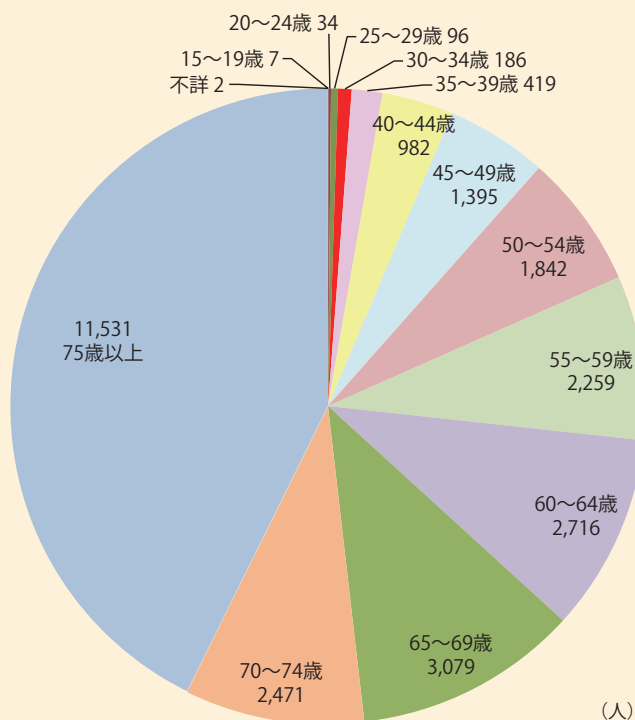
（注）脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離による死亡数総数のうち、就業者を合計したもの

年齢別にみると、60歳以上が全体の7割を占めており、高齢者に多い（第3-2図）。

産業別には、「農業、林業」、「製造業」、「卸売業、小売業」、「建設業」、「サービス業（他に分類されないもの）」の順に多くなっている（ただし、「産業不詳」を除く。）（第3-3図）。

職種別には、「農林漁業従事者」、「サービス職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」、「管理的職業従事者」の順に多くなっている（ただし、「職業不詳」を除く。）（第3-4図）。

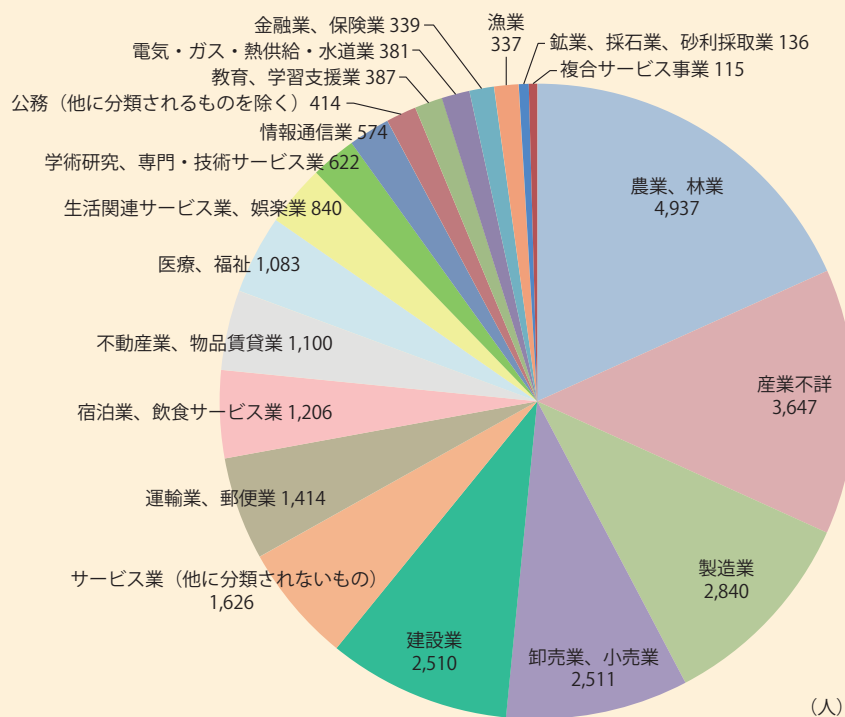
第3-2図 就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成27年度 年齢別）



（資料出所）厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

（注）脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く）、大動脈瘤及び解離による就業者の死亡数を年齢別に分類

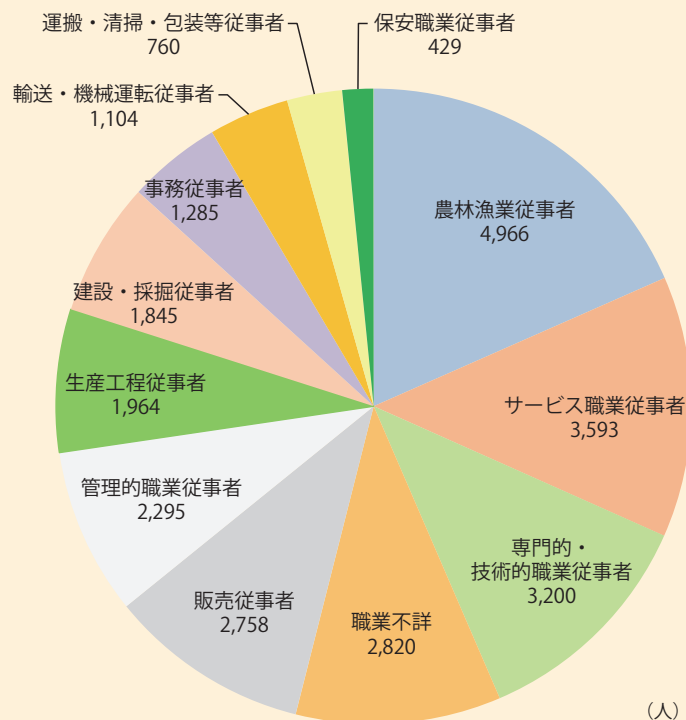
第3-3図 就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成27年度 産業別）



（資料出所）厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

（注）脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く）、大動脈瘤及び解離による就業者の死亡数を産業別に分類

第3-4図 就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成27年度 職種別）



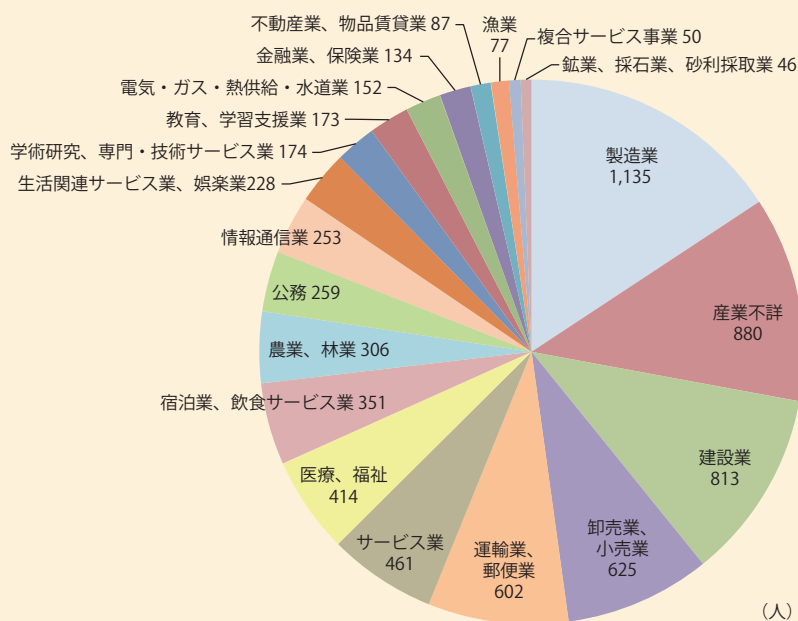
(資料出所) 厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

(注) 脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く）、大動脈瘤及び解離による就業者の死亡数を職種別に分類

就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数は高齢者に多いことから、それぞれの産業、職種の年齢構成が、産業別、職種別の死亡数の構成割合に影響を及ぼしている可能性が考えられる。このため、60歳未満の就業者について、産業別の死亡数をみると、「製造業」、「建設業」、「卸売業、小売業」の順に多くなっている（ただし、「産業不詳」を除く。）（第3-5図）。同様に、60歳未満の就業者について、職種別の死亡数をみると、「専門的・技術的職業従事者」、「サービス職業従事者」、「生産工程従事者」の順に多くなっている（第3-6図）。

第3-5図

60歳未満の就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成27年度産業別）

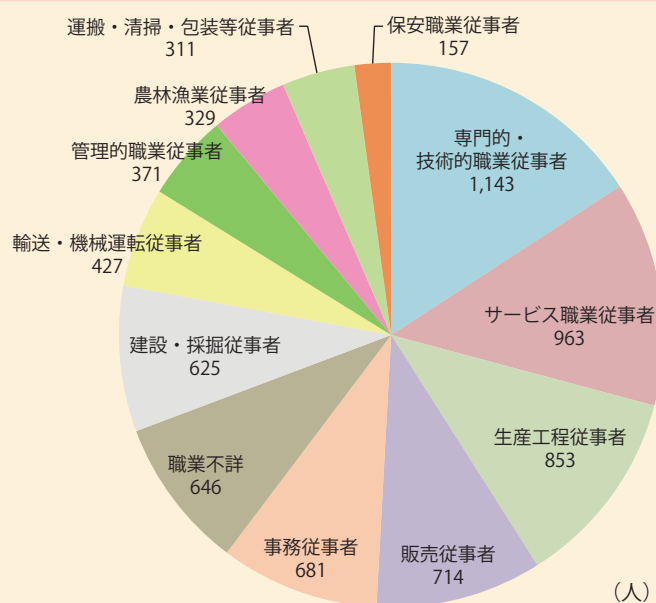


(資料出所) 厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

(注) 脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離による60歳未満の就業者の死亡数を産業別に分類

第3-6図

60歳未満の就業者の脳血管疾患、心疾患等による死亡数（平成22年度職種別）



(資料出所) 厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」

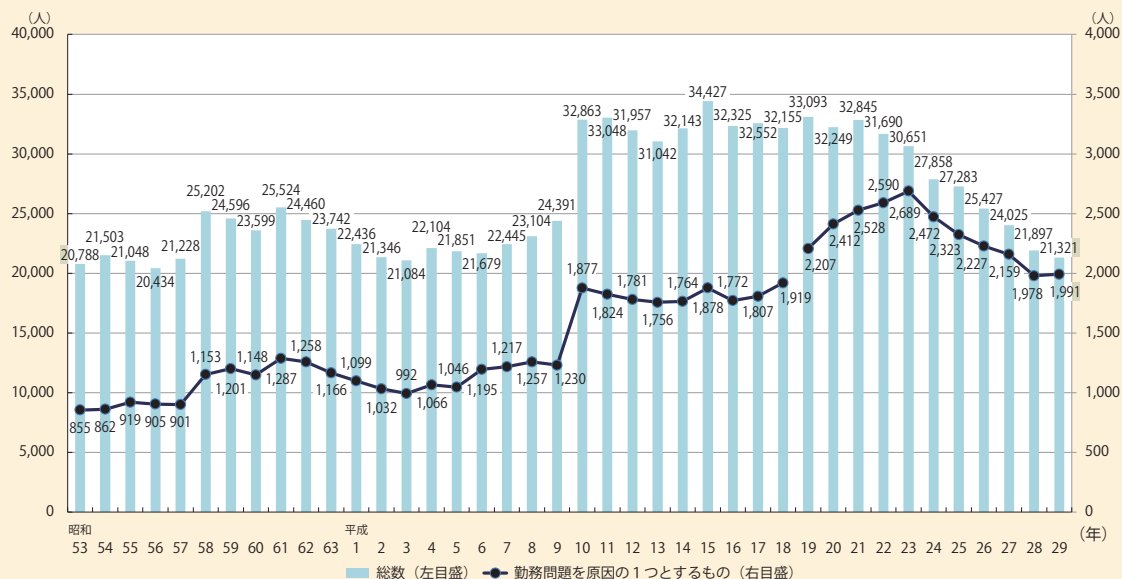
(注) 脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離による60歳未満の就業者の死亡数を職種別に分類

4 ▶ 自殺の状況

我が国の自殺者数は、平成 10（1998）年以降 14 年間連続して 3 万人を超えていたが、平成 22（2010）年以降減少が続き、平成 29（2017）年は 21,321 人となっている（第 4-1 図）。

また、自殺者数総数に対する、勤務問題を原因・動機の 1 つとする自殺者の割合は増加傾向にあり、平成 29 年は 9.3% となっている（第 4-2 図）。

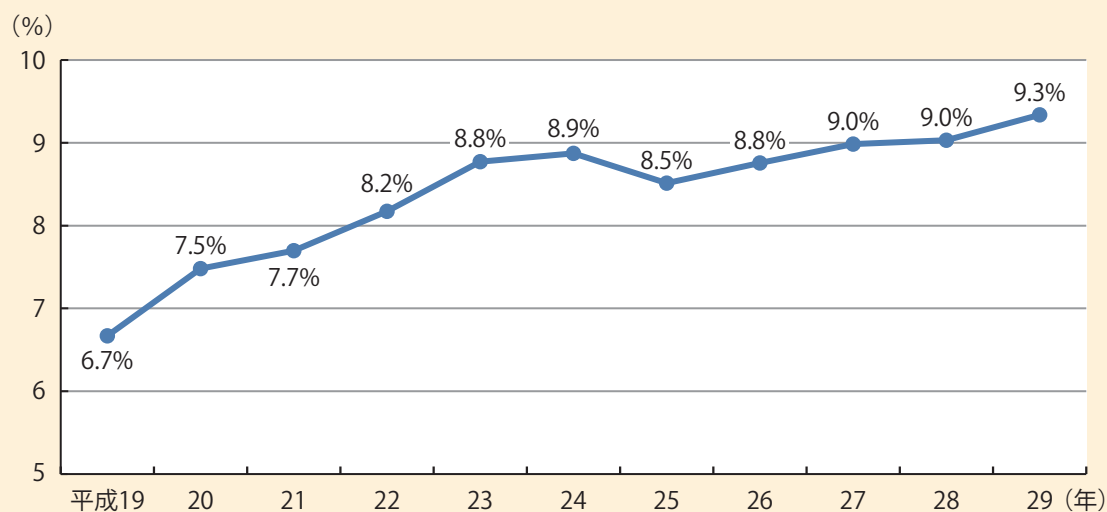
第 4-1 図 自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因・動機の 1 つとするもの）



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

（注）平成 19 年の自殺統計から、原因・動機を最大 3 つまで計上することとしたため、平成 18 年以前の単純比較はできない。

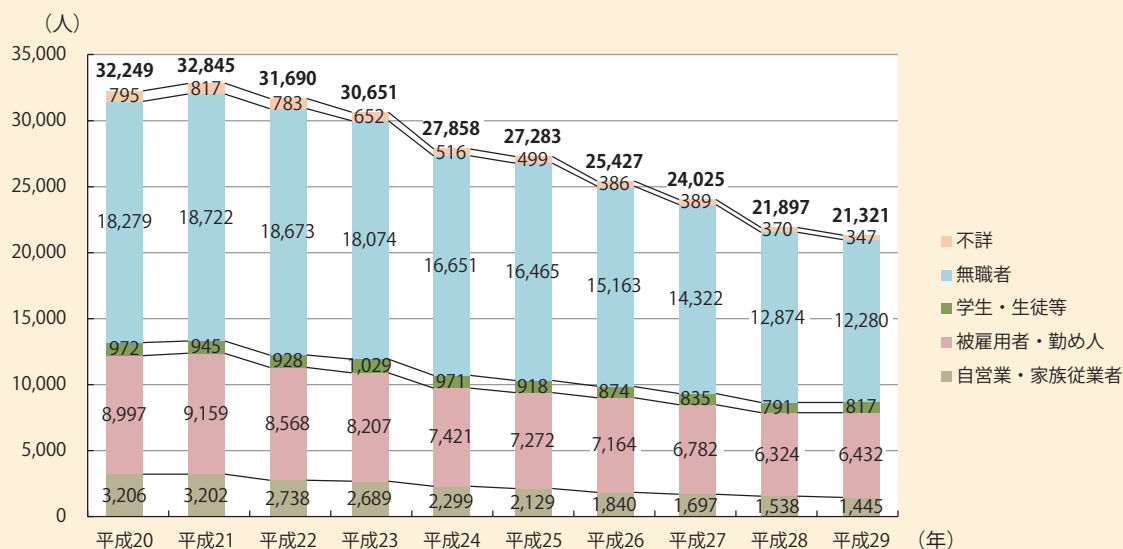
第 4-2 図 自殺者数総数のうち、勤務問題を原因・動機の 1 つとするものの割合



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

職業別にみると、被雇用者・勤め人（有職者から自営業・家族従業者を除いたもので、会社役員等を含む。以下同じ。）の自殺者数は、近年、総数が減少傾向にある中でおおむね減少傾向にあったが、平成29年は前年比108人増加の6,432人となっている（第4-3図）。

第4-3図 職業別自殺者数の年次推移



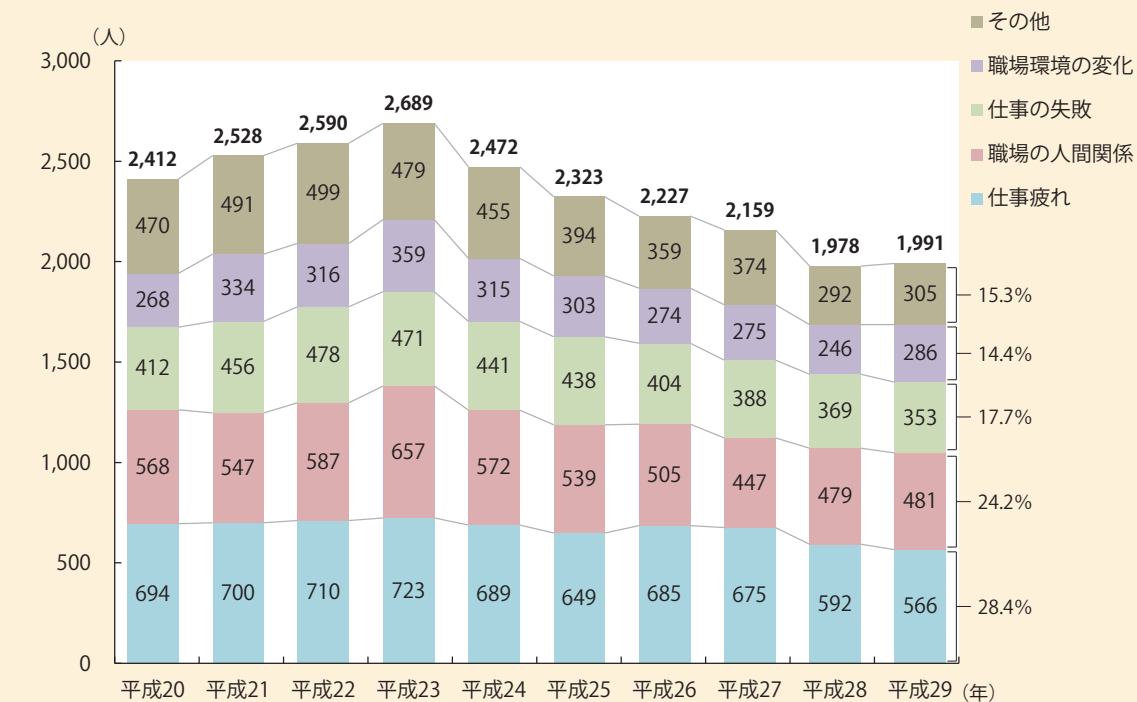
（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

（注）無職者には、主婦、失業者、年金・雇用保険等生活者、その他の無職者等が含まれる。

原因・動機別（遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を自殺者一人につき3つまで計上可能としたもの）にみると、勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数は、平成19（2007）年から平成23（2011）年までにかけて、自殺者総数が横ばいから減少傾向にある中で増加したが、その後減少し、平成28年は1,978人となった。しかし、平成29年は前年比13人増の1,991人となっている。

勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数の推移を原因・動機の詳細別にみると、勤務問題のうち「仕事疲れ」が約3割を占め、次いで、「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割強となっている（第4-4図）。

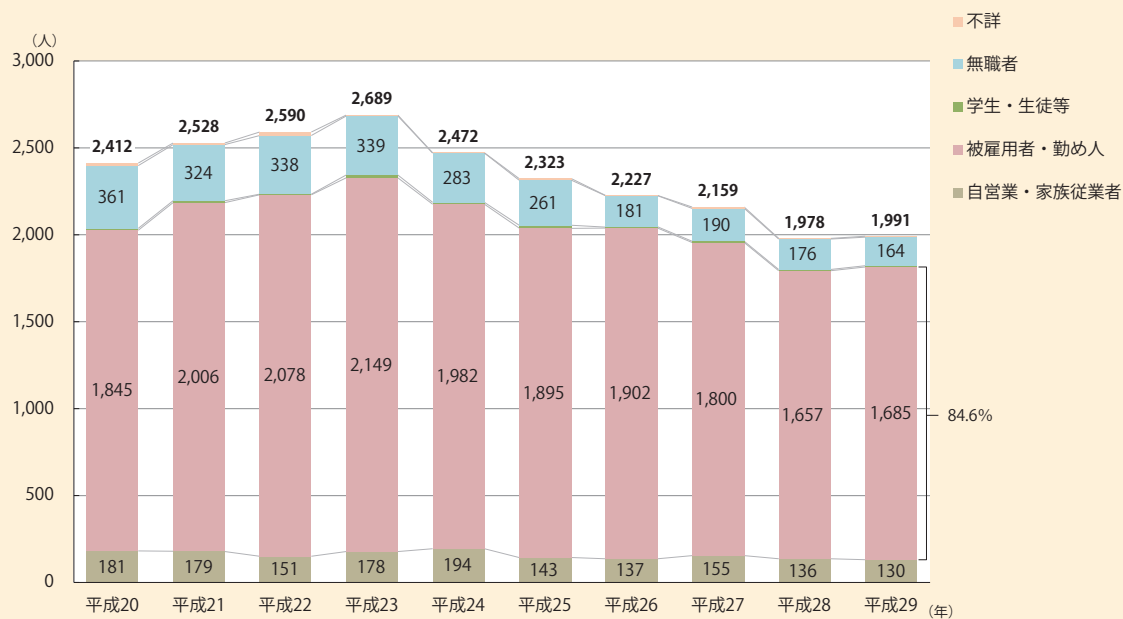
第4-4図 勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者数の推移（原因・動機詳細別）



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

勤務問題が原因・動機の1つと推定される自殺者数の推移を職業別にみると、「被雇用者・勤め人」が8割以上を占め、次いで、「無職者」、「自営業・家族従業者」となっている（第4-5図）。

第4-5図 勤務問題を原因・動機の1つとする自殺者数の推移（職業別）

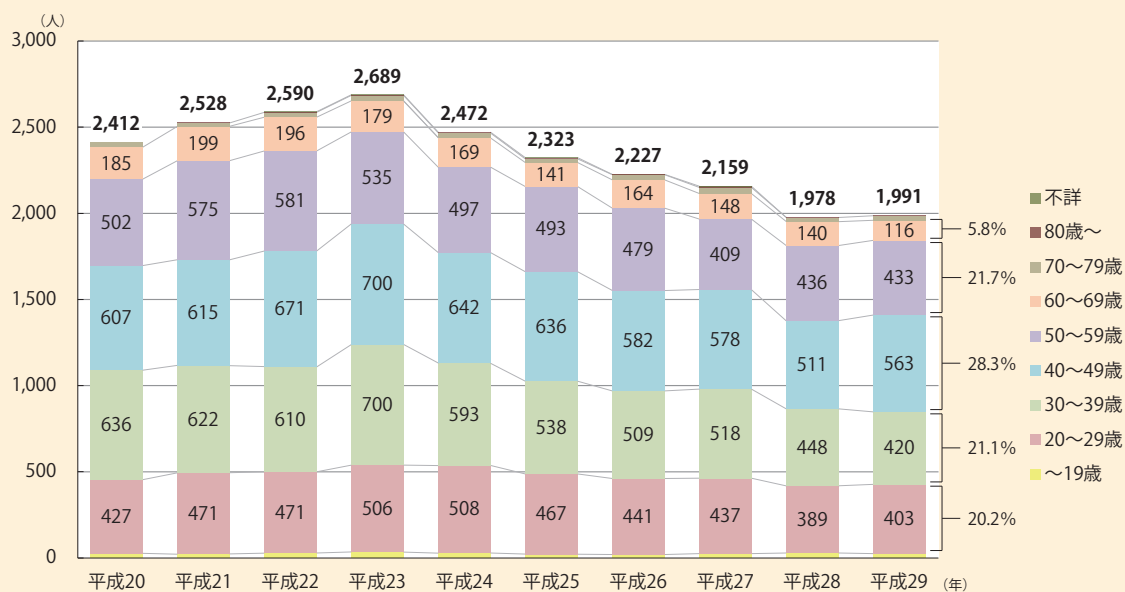


（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

（注）無職者には、主婦、失業者、年金・雇用保険等生活者、その他の無職者等が含まれる。

勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数の推移を年齢層別にみると、おおむね、「40～49歳」、「50～59歳」、「30～39歳」、「20～29歳」の順に多く、これらの階層はいずれも、おおむね全体の4分の1から5分の1を占めている（第4-6図）。

第4-6図 勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数の推移（年齢層別）



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

第2章

過労死等の現状

過労死等の現状

仕事が主な原因で発症した心筋梗塞などの「心疾患」、脳梗塞などの「脳血管疾患」、また、仕事によるストレスが関係した精神障害については、「業務上疾病」として認められるが、それらの認定に当たっての基準が以下のとおり通達で定められている。

〈労働者についての労災認定基準〉

① 脳血管疾患・心疾患について

平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」^{注1)}

② 精神障害について

平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」^{注2)}

〈国家公務員についての公務災害認定基準〉

① 脳血管疾患・心疾患について

平成13年12月12日付け勤補—323「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」^{注3)}

② 精神障害について

平成20年4月1日付け職補—114「精神疾患等の公務上災害の認定について」^{注4)}

〈地方公務員についての公務災害認定基準〉

① 平成13年12月12日付け地基補第239号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」^{注5)}

② 平成13年12月12日付け地基補第240号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」の実施及び公務起因性判断のための調査事項について」^{注6)}

③ 平成24年3月16日付け地基補第61号「精神疾患等の公務災害の認定について」^{注7)}

④ 平成24年3月16日付け地基補第62号「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」^{注8)}

本章では、上記の基準で「業務上疾病」として認められた過労死等の補償状況について報告する。

注1) 平成13年12月12日付け基発第1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」のWebサイト：<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11a.pdf>

注2) 平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」のWebサイト：<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120118a.pdf>

注3) 平成13年12月12日付け勤補—323「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」のWebサイト：http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1610000_H13kinho323.htm

注4) 平成20年4月1日付け職補—114「精神疾患等の公務上災害の認定について」のWebサイト：http://www.jinji.go.jp/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1611000_H20shokuho114.htm

注5) 平成13年12月12日付け地基補第239号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」のWebサイト：<http://www.chikousai.jp/hourei/h13ho239.pdf>

注6) 平成13年12月12日付け地基補第240号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」の実施及び公務起因性判断のための調査事項について」のWebサイト：<http://www.chikousai.jp/hourei/h13ho240.pdf>

注7) 平成24年3月16日付け地基補第61号「精神疾患等の公務災害の認定について」のWebサイト：<http://www.chikousai.jp/hourei/h24ho61.pdf>

注8) 平成24年3月16日付け地基補第62号「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」のWebサイト：<http://www.chikousai.jp/hourei/h24ho62.pdf>

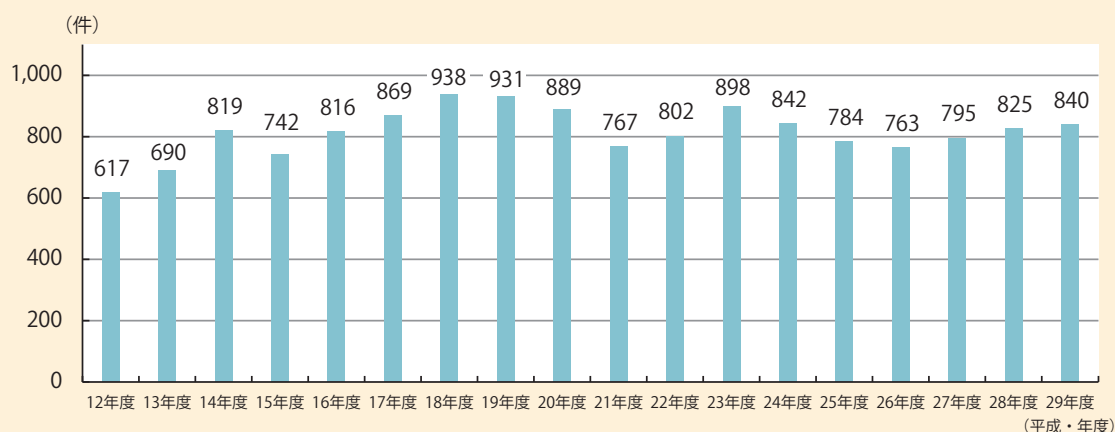
1 ▶ 過労死等に係る労災補償の状況

(1) 脳・心臓疾患の労災補償状況

業務における過重な負荷により脳血管疾患又は虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）を発症したとする労災請求件数は、過去10年余りの間、700件台後半から900件台前半の間で推移している（第1-1図）。労災支給決定（認定）件数は、平成14（2002）年度に300件を超えて以降、平成18（2006）年度から平成20（2008）年度に300件台後半となったが、それ以降は200件台後半から300件台前半の間で推移しており、そのうちの死亡件数は、平成14年度に160件に至ったが、ここ数年間は90件台から100件台前半で推移している（第1-2図）。

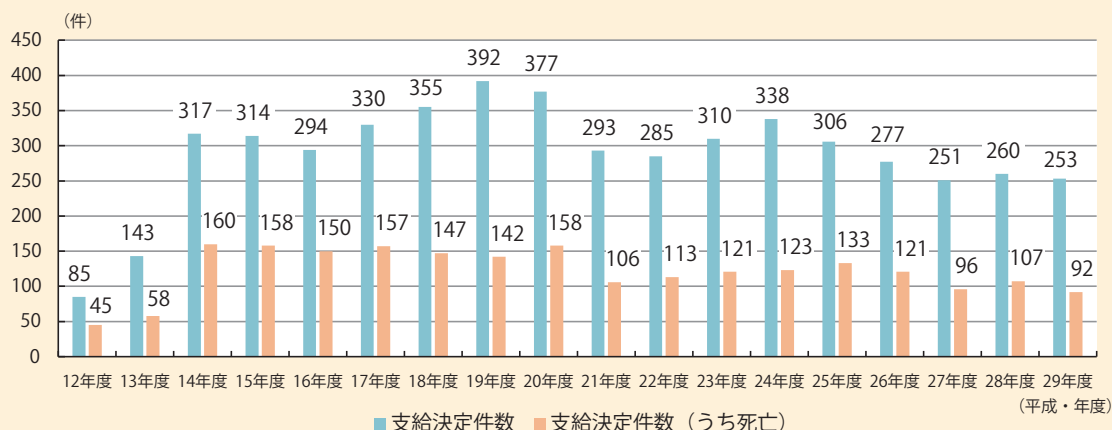
平成29（2017）年度における脳・心臓疾患の労災請求件数は840件で、前年度比15件の増加となり、労災支給決定（認定）件数は253件（うち死亡92件）で、前年度比7件の減少となっている。

第1-1図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第1-2図 脳・心臓疾患に係る労災支給決定（認定）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」

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

業種別（大分類）でみると、労災請求件数は「運輸業，郵便業」188件（22.4%）、「卸売業，小売業」115件（13.7%）、「建設業」112件（13.3%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「運輸業，郵便業」99件（39.1%）、「卸売業，小売業」35件（13.8%）、「宿泊業，飲食サービス業」28件（11.1%）の順に多くなっており、前年度に引き続き、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「運輸業，郵便業」が最多となっている（第1-3表）。

第1-3表 脳・心臓疾患の業種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

業種 (大分類)	平成 28 年度			平成 29 年度		
	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、 採石業、砂利採取業	12 (0) 〈 4 (0) 〉	10 (0) 〈 4 (0) 〉	5 (0) 〈 4 (0) 〉	5 (1) 〈 0 (0) 〉	6 (1) 〈 2 (0) 〉	3 (0) 〈 0 (0) 〉
製 造 業	101 (6) 〈 40 (3) 〉	89 (5) 〈 38 (3) 〉	41 (1) 〈 16 (0) 〉	110 (11) 〈 38 (3) 〉	81 (9) 〈 39 (4) 〉	24 (1) 〈 14 (0) 〉
建 設 業	98 (1) 〈 35 (0) 〉	78 (0) 〈 32 (0) 〉	18 (0) 〈 7 (0) 〉	112 (1) 〈 30 (0) 〉	67 (0) 〈 24 (0) 〉	17 (0) 〈 6 (0) 〉
運輸業，郵便業	212 (4) 〈 68 (1) 〉	178 (3) 〈 59 (0) 〉	97 (1) 〈 35 (0) 〉	188 (7) 〈 64 (1) 〉	174 (3) 〈 72 (2) 〉	99 (1) 〈 40 (1) 〉
卸売業，小売業	106 (22) 〈 34 (2) 〉	97 (21) 〈 41 (5) 〉	29 (3) 〈 13 (0) 〉	115 (29) 〈 41 (5) 〉	90 (23) 〈 35 (5) 〉	35 (4) 〈 15 (1) 〉
金融業，保険業	7 (1) 〈 1 (0) 〉	6 (1) 〈 4 (1) 〉	1 (0) 〈 0 (0) 〉	10 (3) 〈 2 (0) 〉	8 (3) 〈 1 (0) 〉	0 (0) 〈 0 (0) 〉
教育，学習支援業	12 (2) 〈 3 (0) 〉	10 (2) 〈 2 (0) 〉	3 (1) 〈 1 (0) 〉	15 (3) 〈 2 (0) 〉	11 (1) 〈 2 (0) 〉	3 (0) 〈 1 (0) 〉
医 療， 福 祉	47 (27) 〈 10 (3) 〉	38 (22) 〈 12 (3) 〉	10 (1) 〈 6 (0) 〉	43 (26) 〈 6 (5) 〉	38 (21) 〈 7 (3) 〉	2 (2) 〈 0 (0) 〉
情 報 通 信 業	22 (0) 〈 10 (0) 〉	28 (1) 〈 13 (0) 〉	9 (0) 〈 4 (0) 〉	26 (2) 〈 10 (0) 〉	16 (1) 〈 8 (0) 〉	6 (1) 〈 2 (0) 〉
宿泊業，飲食 サービス業	50 (12) 〈 7 (1) 〉	43 (6) 〈 12 (1) 〉	20 (2) 〈 6 (1) 〉	61 (11) 〈 8 (1) 〉	49 (11) 〈 5 (0) 〉	28 (5) 〈 3 (0) 〉
その他の事業 (上記以外の事業)	158 (16) 〈 49 (4) 〉	103 (10) 〈 36 (3) 〉	27 (3) 〈 15 (2) 〉	155 (26) 〈 40 (3) 〉	124 (22) 〈 41 (6) 〉	36 (3) 〈 11 (0) 〉
合 計	825 (91) 〈 261 (14) 〉	680 (71) 〈 253 (16) 〉	260 (12) 〈 107 (3) 〉	840 (120) 〈 241 (18) 〉	664 (95) 〈 236 (20) 〉	253 (17) 〈 92 (2) 〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

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

3. () 内は女性の件数で、内数である。

4. 〈 〉 内は死亡の件数で、内数である。

なお、業種別（中分類）では、労災請求件数は「運輸業，郵便業」の「道路貨物運送業」145件（17.3%）、「サービス業（他に分類されないもの）」の「その他の事業サービス業」68件（8.1%）、「建設業」の「総合工事業」45件（5.4%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は、「運輸業，郵便業」の「道路貨物運送業」85件（33.6%）、「宿泊業，飲食サー

ビス業」の「飲食店」19件（7.5%）、「サービス業（他に分類されないもの）」の「その他の事業サービス業」16件（6.3%）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「道路貨物運送業」が最多となっている（第1-4表、第1-5表）。

第1-4表 平成29年度脳・心臓疾患の労災請求件数の多い業種（中分類の上位15業種）

(件)

	業種（大分類）	業種（中分類）	請求件数
1	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	145（4） 〈 54（1）〉
2	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	68（10） 〈 13（1）〉
3	建設業	総合工事業	45（1） 〈 14（0）〉
4	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	41（7） 〈 7（0）〉
5	建設業	職別工事業（設備工事業を除く）	34（0） 〈 9（0）〉
6	建設業	設備工事業	33（0） 〈 7（0）〉
7	医療，福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	29（20） 〈 4（4）〉
8	卸売業，小売業	飲食料品小売業	25（7） 〈 13（1）〉
9	運輸業，郵便業	道路旅客運送業	24（0） 〈 5（0）〉
10	卸売業，小売業	飲食料品卸売業	21（4） 〈 6（1）〉
11	製造業	食料品製造業	20（6） 〈 5（2）〉
12	卸売業，小売業	各種商品小売業	19（8） 〈 6（2）〉
12	製造業	輸送用機械器具製造業	19（2） 〈 9（1）〉
14	宿泊業，飲食サービス業	宿泊業	16（3） 〈 0（0）〉
14	情報通信業	情報サービス業	16（1） 〈 8（0）〉
14	製造業	金属製品製造業	16（0） 〈 4（0）〉

（資料出所）厚生労働省「平成29年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

第 1-5 表 平成 29 年度脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の多い業種（中分類の上位 15 業種）

(件)			
	業種（大分類）	業種（中分類）	支給決定件数
1	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	85（1） 〈 37（1）〉
2	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	19（2） 〈 3（0）〉
3	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	16（0） 〈 6（0）〉
4	卸売業，小売業	飲食料品小売業	11（1） 〈 5（1）〉
5	運輸業，郵便業	道路旅客運送業	10（0） 〈 1（0）〉
6	建設業	総合工事業	8（0） 〈 3（0）〉
6	宿泊業，飲食サービス業	宿泊業	8（3） 〈 0（0）〉
8	建設業	設備工事業	6（0） 〈 2（0）〉
8	製造業	電気機械器具製造業	6（0） 〈 4（0）〉
10	卸売業，小売業	各種商品小売業	5（2） 〈 2（0）〉
10	卸売業，小売業	機械器具卸売業	5（0） 〈 2（0）〉
12	製造業	業務用機械器具製造業	4（0） 〈 2（0）〉
12	製造業	食料品製造業	4（1） 〈 1（0）〉
14	運輸業，郵便業	運輸に附帯するサービス業	3（0） 〈 1（0）〉
14	卸売業，小売業	その他の小売業	3（0） 〈 1（0）〉
14	卸売業，小売業	機械器具小売業	3（0） 〈 2（0）〉
14	学術研究，専門・技術サービス業	技術サービス業 （他に分類されないもの）	3（0） 〈 2（0）〉
14	漁業	漁業（水産養殖業を除く）	3（0） 〈 0（0）〉
14	建設業	職別工事業（設備工事業を除く）	3（0） 〈 1（0）〉
14	生活関連サービス業，娯楽業	その他の生活関連サービス業	3（1） 〈 1（0）〉
14	生活関連サービス業，娯楽業	洗濯・理容・美容・浴場業	3（1） 〈 0（0）〉
14	製造業	輸送用機械器具製造業	3（0） 〈 3（0）〉

（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉内は死亡の件数で、内数である。

次に、職種別（大分類）でみると、労災請求件数は「輸送・機械運転従事者」169件（20.1%）、「専門的・技術的職業従事者」、「販売従事者」それぞれ98件（11.7%）、「サービス職業従事者」95件（11.3%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「輸送・機械運転従事者」89件（35.2%）、「サービス職業従事者」36件（14.2%）、「販売従事者」29件（11.5%）の順に多くなっており、前年度に引き続き、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「輸送・機械運転従事者」が最多となっている（第1-6表）。

なお、職種別（中分類）では、労災請求件数は「輸送・機械運転従事者」の「自動車運転従事者」164件（19.5%）、「販売従事者」の「営業職業従事者」53件（6.3%）、「建設・採掘従事者」の「建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）」49件（5.8%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「輸送・機械運転従事者」の「自動車運転従事者」89件（35.2%）、「管理的職業従事者」の「法人・団体管理職員」21件（8.3%）、「サービス職業従事者」の「飲食物調理従事者」18件（7.1%）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定

第1-6表 脳・心臓疾患の職種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 職種 (大分類)	平成 28 年度			平成 29 年度		
	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
専門的・技術的職業従事者	91 (14) 〈 38 (2)〉	79 (8) 〈 37 (1)〉	30 (1) 〈 16 (0)〉	98 (13) 〈 30 (0)〉	77 (10) 〈 33 (1)〉	25 (2) 〈 9 (0)〉
管理的職業従事者	53 (0) 〈 21 (0)〉	54 (1) 〈 32 (0)〉	26 (1) 〈 14 (0)〉	53 (3) 〈 19 (0)〉	48 (1) 〈 18 (0)〉	22 (1) 〈 10 (0)〉
事務従事者	46 (9) 〈 10 (2)〉	41 (8) 〈 13 (3)〉	10 (1) 〈 3 (0)〉	65 (17) 〈 15 (3)〉	44 (13) 〈 13 (4)〉	15 (1) 〈 5 (0)〉
販売従事者	97 (16) 〈 31 (3)〉	81 (16) 〈 25 (4)〉	23 (3) 〈 7 (0)〉	98 (17) 〈 38 (4)〉	74 (16) 〈 31 (4)〉	29 (3) 〈 12 (1)〉
サービス職業従事者	93 (33) 〈 15 (1)〉	71 (24) 〈 19 (2)〉	23 (2) 〈 9 (0)〉	95 (40) 〈 19 (7)〉	85 (30) 〈 15 (3)〉	36 (8) 〈 3 (0)〉
輸送・機械運転従事者	187 (1) 〈 58 (1)〉	158 (0) 〈 52 (0)〉	90 (0) 〈 30 (0)〉	169 (1) 〈 55 (0)〉	156 (1) 〈 61 (1)〉	89 (1) 〈 35 (1)〉
生産工程従事者	60 (6) 〈 19 (1)〉	52 (5) 〈 23 (3)〉	27 (1) 〈 11 (0)〉	68 (10) 〈 21 (2)〉	46 (9) 〈 20 (2)〉	10 (1) 〈 6 (0)〉
運搬・清掃・包装等従事者	67 (11) 〈 28 (4)〉	50 (9) 〈 19 (3)〉	9 (3) 〈 6 (3)〉	59 (16) 〈 17 (2)〉	46 (14) 〈 18 (5)〉	6 (0) 〈 4 (0)〉
建設・採掘従事者	77 (0) 〈 28 (0)〉	62 (0) 〈 25 (0)〉	14 (0) 〈 6 (0)〉	81 (1) 〈 18 (0)〉	45 (0) 〈 14 (0)〉	7 (0) 〈 4 (0)〉
その他の職種 (上記以外の職種)	54 (1) 13 (0)〉	32 (0) 〈 8 (0)〉	8 (0) 〈 5 (0)〉	54 (2) 〈 9 (0)〉	43 (1) 〈 13 (0)〉	14 (0) 〈 4 (0)〉
合 計	825 (91) 〈261 (14)〉	680 (71) 〈253 (16)〉	260 (12) 〈107 (3)〉	840 (120) 〈241 (18)〉	664 (95) 〈236 (20)〉	253 (17) 〈 92 (2)〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. 「その他の職種（上記以外の職種）」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

3. () 内は女性の件数で、内数である。

4. 〈 〉 内は死亡の件数で、内数である。

(認定) 件数ともに「自動車運転従事者」が最多となっている(第1-7表、第1-8表)。

年齢別では、労災請求件数は「50～59歳」290件(34.5%)、「60歳以上」239件(28.5%)、「40～49歳」230件(27.4%)の順で多く、労災支給決定(認定)件数は「40～49歳」、「50～59歳」それぞれ97件(38.3%)、「60歳以上」32件(12.6%)の順に多くなっている(第1-9表)。

第1-7表 平成29年度脳・心臓疾患の労災請求件数の多い職種(中分類の上位15職種)

(件)

	職種(大分類)	職種(中分類)	請求件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	164 (1) 〈 54 (0)〉
2	販売従事者	営業職業従事者	53 (0) 〈 22 (0)〉
3	建設・採掘従事者	建設従事者 (建設躯体工事従事者を除く)	49 (0) 〈 8 (0)〉
4	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	46 (1) 〈 8 (0)〉
5	販売従事者	商品販売従事者	44 (16) 〈 16 (4)〉
6	事務従事者	一般事務従事者	41 (12) 〈 9 (2)〉
7	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	37 (2) 〈 14 (0)〉
8	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	36 (9) 〈 6 (1)〉
9	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	32 (6) 〈 10 (0)〉
10	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	30 (6) 〈 11 (1)〉
11	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	28 (1) 〈 11 (0)〉
12	運搬・清掃・包装等従事者	清掃従事者	26 (9) 〈 6 (1)〉
13	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	23 (7) 〈 3 (0)〉
14	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	16 (16) 〈 5 (5)〉
15	管理的職業従事者	法人・団体役員	15 (1) 〈 4 (0)〉
15	建設・採掘従事者	土木作業従事者	15 (1) 〈 7 (0)〉

(資料出所) 厚生労働省「平成29年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. () 内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉 内は死亡の件数で、内数である。

第 1-8 表 平成 29 年度脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の多い職種（中分類の上位 15 職種）

(件)

	職種（大分類）	職種（中分類）	支給決定 件数
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	89 (1) 〈 35 (1)〉
2	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	21 (1) 〈 9 (0)〉
3	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	18 (1) 〈 3 (0)〉
4	販売従事者	営業職業従事者	14 (0) 〈 8 (0)〉
4	販売従事者	商品販売従事者	14 (3) 〈 4 (1)〉
6	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	11 (0) 〈 4 (0)〉
7	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	10 (0) 〈 3 (0)〉
7	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	10 (3) 〈 0 (0)〉
9	事務従事者	運輸・郵便事務従事者	7 (0) 〈 3 (0)〉
10	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	6 (1) 〈 4 (0)〉
10	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	6 (0) 〈 4 (0)〉
12	専門的・技術的職業従事者	製造技術者（開発）	5 (0) 〈 4 (0)〉
13	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	4 (1) 〈 0 (0)〉
13	事務従事者	一般事務従事者	4 (1) 〈 1 (0)〉
15	サービス職業従事者	居住施設・ビル等管理人	3 (1) 〈 0 (0)〉
15	サービス職業従事者	生活衛生サービス職業従事者	3 (1) 〈 0 (0)〉
15	建設・採掘従事者	建設従事者 (建設躯体工事従事者を除く)	3 (0) 〈 2 (0)〉
15	農林漁業従事者	漁業従事者	3 (0) 〈 0 (0)〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. () 内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉 内は死亡の件数で、内数である。

第 1-9 表 脳・心臓疾患の年齢別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 年齢	平成 28 年度						平成 29 年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19 歳以下	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20～29 歳	15 (3)	5 (0)	11 (1)	4 (0)	4 (0)	2 (0)	17 (2)	9 (0)	13 (2)	7 (0)	3 (1)	2 (0)
30～39 歳	85 (7)	34 (0)	75 (4)	36 (2)	34 (0)	17 (0)	64 (7)	26 (1)	55 (6)	24 (0)	24 (0)	13 (0)
40～49 歳	239 (17)	92 (5)	188 (9)	75 (3)	90 (2)	38 (0)	230 (29)	74 (7)	207 (25)	92 (10)	97 (6)	41 (2)
50～59 歳	266 (37)	75 (7)	226 (29)	86 (7)	99 (8)	38 (3)	290 (36)	81 (4)	230 (30)	69 (6)	97 (5)	29 (0)
60 歳以上	220 (27)	55 (2)	180 (28)	52 (4)	33 (2)	12 (0)	239 (46)	51 (6)	159 (32)	44 (4)	32 (5)	7 (0)
合 計	825 (91)	261 (14)	680 (71)	253 (16)	260 (12)	107 (3)	840 (120)	241 (18)	664 (95)	236 (20)	253 (17)	92 (2)

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) () 内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別の労災支給決定（認定）件数をみると、まず評価期間が1か月の場合、「100 時間以上～120 時間未満」42 件、「160 時間以上」17 件、「120 時間以上～140 時間未満」14 件の順に多くなっている。次に評価期間が2～6 か月における1か月平均の場合、「80 時間以上～100 時間未満」96 件、「100 時間以上～120 時間未満」34 件、「60 時間以上～80 時間未満」11 件の順に多くなっている（第 1-10 表）。

第1-10表 脳・心臓疾患の時間外労働時間数（1か月平均）別労災支給決定（認定）件数

(件)

区分	平成 28 年度						平成 29 年度					
	評価期間 1 か月		評価期間 2～6 か月 (1 か月平均)		合 計		評価期間 1 か月		評価期間 2～6 か月 (1 か月平均)		合 計	
	うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡	
45 時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
45 時間以上 ～60 時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	2 (0)	1 (0)
60 時間以上 ～80 時間未満	0 (0)	0 (0)	14 (1)	9 (1)	14 (1)	9 (1)	0 (0)	0 (0)	11 (1)	5 (1)	11 (1)	5 (1)
80 時間以上 ～100 時間未満	9 (0)	3 (0)	97 (5)	48 (1)	106 (5)	51 (1)	5 (0)	1 (0)	96 (6)	37 (0)	101 (6)	38 (0)
100 時間以上 ～120 時間未満	31 (1)	12 (1)	26 (1)	7 (0)	57 (2)	19 (1)	42 (3)	15 (0)	34 (1)	11 (1)	76 (4)	26 (1)
120 時間以上 ～140 時間未満	20 (1)	9 (0)	16 (0)	6 (0)	36 (1)	15 (0)	14 (2)	6 (0)	9 (0)	5 (0)	23 (2)	11 (0)
140 時間以上 ～160 時間未満	14 (0)	2 (0)	4 (0)	3 (0)	18 (0)	5 (0)	13 (0)	5 (0)	3 (0)	1 (0)	16 (0)	6 (0)
160 時間以上	13 (0)	6 (0)	4 (0)	1 (0)	17 (0)	7 (0)	17 (4)	3 (0)	3 (0)	0 (0)	20 (4)	3 (0)
合計	87 (2)	32 (1)	161 (7)	74 (2)	248 (9)	106 (3)	91 (9)	30 (0)	158 (8)	60 (2)	249 (17)	90 (2)

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 本表は、支給決定事案のうち、「異常な出来事への遭遇」又は「短期間の過重業務」を除くものについて分類している。

2. 「評価期間 1 か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前 1 か月間の時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。

3. 「評価期間 2～6 か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前 2 か月間ないし 6 か月間における 1 か月平均時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。

4. () 内は女性の件数で、内数である。

就労形態別の労災支給決定（認定）件数では、「正規職員・従業員」が最多で、241 件と全体の 95.3%を占めている（第1-11表）。

第1-11表 脳・心臓疾患の就労形態別労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

区分 \ 年度	平成 28 年度				平成 29 年度			
	決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
正規職員・従業員	568 (38)	218 (5)	240 (7)	100 (0)	552 (49)	211 (11)	241 (14)	90 (2)
契約社員	12 (5)	4 (2)	2 (0)	1 (0)	19 (7)	4 (2)	4 (0)	0 (0)
派遣労働者	8 (1)	1 (0)	3 (0)	0 (0)	12 (4)	3 (1)	3 (1)	1 (0)
パート・アルバイト	52 (25)	19 (9)	6 (5)	3 (3)	52 (32)	10 (4)	3 (2)	0 (0)
その他（特別加入者等）	40 (2)	11 (0)	9 (0)	3 (0)	29 (3)	8 (2)	2 (0)	1 (0)
合 計	680 (71)	253 (16)	260 (12)	107 (3)	664 (95)	236 (20)	253 (17)	92 (2)

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

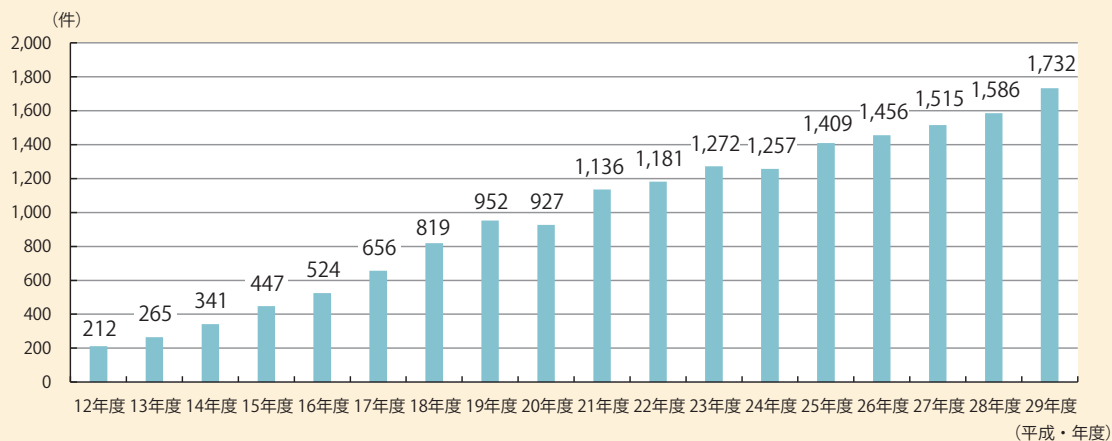
(注) 1. 就労形態の区分は以下のとおりである。

- ・正規職員・従業員
一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。
 - ・契約社員
専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。
 - ・派遣労働者
労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。
 - ・パート・アルバイト
就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。
2. () 内は女性の件数で、内数である。

(2) 精神障害の労災補償状況

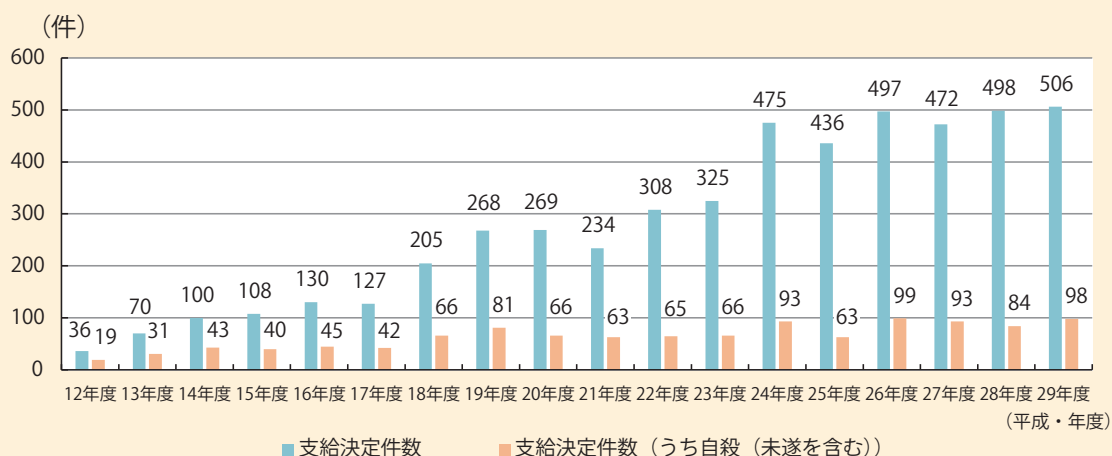
業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災請求件数は、増加傾向にあり、平成 29 (2017) 年度は 1,732 件で、前年度比 146 件の増加、労災支給決定（認定）件数は平成 24 (2012) 年度以降は 400 件台で推移していたが、平成 29 年度は 506 件（うち未遂を含む自殺 98 件）で、前年度比 8 件の増加となっている（第 1-12 図、第 1-13 図）。

第1-12図 精神障害に係る労災請求件数の推移



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第1-13図 精神障害に係る労災支給決定（認定）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」

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

業種別（大分類）でみると、労災請求件数は「医療，福祉」313件（18.1%）、「製造業」308件（17.8%）、「卸売業，小売業」232件（13.4%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「製造業」87件（17.2%）、「医療，福祉」82件（16.2%）、「卸売業，小売業」65件（12.8%）の順に多くなっている（第1-14表）。

第1-14表 精神障害の業種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

業種 (大分類)	平成 28 年度			平成 29 年度		
	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
農業、林業、漁業、鉱業、 採石業、砂利採取業	11 (5) 〈 1 (0)〉	11 (1) 〈 2 (0)〉	7 (1) 〈 2 (0)〉	10 (1) 〈 1 (0)〉	8 (3) 〈 1 (0)〉	3 (1) 〈 0 (0)〉
製 造 業	279 (61) 〈 55 (2)〉	242 (45) 〈 48 (3)〉	91 (20) 〈 19 (1)〉	308 (67) 〈 49 (3)〉	286 (77) 〈 49 (2)〉	87 (15) 〈 24 (0)〉
建 設 業	108 (10) 〈 22 (0)〉	88 (8) 〈 19 (0)〉	54 (2) 〈 16 (0)〉	114 (11) 〈 31 (0)〉	116 (9) 〈 31 (0)〉	51 (1) 〈 21 (0)〉
運輸業、 郵便業	173 (30) 〈 19 (1)〉	131 (24) 〈 14 (2)〉	45 (7) 〈 6 (0)〉	161 (31) 〈 21 (3)〉	146 (29) 〈 16 (0)〉	62 (6) 〈 8 (0)〉
卸売業、 小 売 業	220 (92) 〈 24 (4)〉	179 (69) 〈 18 (2)〉	57 (23) 〈 3 (0)〉	232 (103) 〈 29 (1)〉	196 (74) 〈 28 (2)〉	65 (22) 〈 11 (1)〉
金融業、 保 険 業	55 (30) 〈 4 (0)〉	44 (25) 〈 5 (0)〉	11 (5) 〈 3 (0)〉	63 (27) 〈 13 (1)〉	55 (21) 〈 10 (2)〉	10 (2) 〈 3 (0)〉
教育、学 習支援業	42 (21) 〈 4 (1)〉	34 (19) 〈 3 (0)〉	10 (6) 〈 1 (0)〉	51 (28) 〈 3 (1)〉	47 (22) 〈 4 (0)〉	8 (5) 〈 0 (0)〉
医療、福祉	302 (225) 〈 16 (4)〉	250 (174) 〈 20 (4)〉	80 (58) 〈 8 (0)〉	313 (228) 〈 16 (5)〉	266 (200) 〈 15 (4)〉	82 (60) 〈 7 (2)〉
情報通信業	82 (25) 〈 11 (0)〉	76 (19) 〈 12 (0)〉	27 (8) 〈 6 (0)〉	111 (34) 〈 11 (0)〉	97 (30) 〈 10 (1)〉	34 (10) 〈 4 (0)〉
宿 泊 業、 飲食サービス業	81 (32) 〈 11 (1)〉	66 (23) 〈 4 (0)〉	33 (12) 〈 2 (0)〉	74 (35) 〈 11 (0)〉	71 (36) 〈 10 (1)〉	33 (11) 〈 5 (0)〉
その他の事業 (上記以外の事業)	233 (96) 〈 31 (5)〉	234 (90) 〈 31 (3)〉	83 (26) 〈 18 (1)〉	295 (124) 〈 36 (0)〉	257 (104) 〈 34 (2)〉	71 (27) 〈 15 (1)〉
合 計	1,586 (627) 〈 198 (18)〉	1,355 (497) 〈 176 (14)〉	498 (168) 〈 84 (2)〉	1,732 (689) 〈 221 (14)〉	1,545 (605) 〈 208 (14)〉	506 (160) 〈 98 (4)〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

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

3. () 内は女性の件数で、内数である。

4. 〈 〉 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

なお、業種別（中分類）では、労災請求件数は「医療、福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」174 件（10.0%）、「医療、福祉」の「医療業」139 件（8.0%）、「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」84 件（4.8%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」45 件（8.9%）、「医療、福祉」の「医療業」、「医療、福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」それぞれ 41 件（8.1%）、「建設業」の「総合工事業」25 件（4.9%）の順に多くなっている（第1-15表、第1-16表）。

第 1-15 表 平成 29 年度精神障害の労災請求件数の多い業種（中分類の上位 15 業種）

(件)

	業種（大分類）	業種（中分類）	請求件数
1	医療，福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	174 (127) 〈 9 (3)〉
2	医療，福祉	医療業	139 (101) 〈 7 (2)〉
3	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	84 (13) 〈 9 (0)〉
4	情報通信業	情報サービス業	69 (19) 〈 7 (0)〉
5	建設業	総合工事業	65 (9) 〈 17 (0)〉
6	製造業	輸送用機械器具製造業	56 (12) 〈 6 (0)〉
7	製造業	食料品製造業	50 (17) 〈 6 (0)〉
7	卸売業，小売業	その他の小売業	50 (22) 〈 5 (0)〉
7	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	50 (24) 〈 8 (0)〉
10	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	49 (16) 〈 4 (0)〉
11	卸売業，小売業	各種商品小売業	47 (30) 〈 3 (1)〉
12	卸売業，小売業	機械器具小売業	34 (4) 〈 8 (0)〉
13	建設業	設備工事業	33 (1) 〈 12 (0)〉
14	運輸業，郵便業	道路旅客運送業	32 (2) 〈 5 (0)〉
15	学術研究，専門・技術サービス業	専門サービス業 （他に分類されないもの）	31 (18) 〈 4 (0)〉

（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. () 内女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

第 1-16 表 平成 29 年度精神障害の労災支給決定（認定）件数の多い業種（中分類の上位 15 業種）

(件)

	業種（大分類）	業種（中分類）	支給決定 件数
1	運輸業，郵便業	道路貨物運送業	45 (1) 〈 6 (0)〉
2	医療，福祉	医療業	41 (31) 〈 5 (2)〉
2	医療，福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	41 (29) 〈 2 (0)〉
4	建設業	総合工事業	25 (1) 〈 9 (0)〉
5	建設業	設備工事業	23 (0) 〈 12 (0)〉
6	宿泊業，飲食サービス業	飲食店	21 (6) 〈 3 (0)〉
7	情報通信業	情報サービス業	19 (3) 〈 2 (0)〉
8	卸売業，小売業	各種商品小売業	16 (7) 〈 1 (1)〉
9	製造業	食料品製造業	14 (5) 〈 4 (0)〉
10	製造業	輸送用機械器具製造業	12 (3) 〈 1 (0)〉
11	卸売業，小売業	その他の小売業	10 (4) 〈 0 (0)〉
11	宿泊業，飲食サービス業	宿泊業	10 (3) 〈 2 (0)〉
13	製造業	電気機械器具製造業	9 (1) 〈 2 (0)〉
13	情報通信業	映像・音声・文字情報制作業	9 (4) 〈 2 (0)〉
15	卸売業，小売業	機械器具卸売業	8 (5) 〈 1 (0)〉
15	学術研究，専門・技術サービス業	技術サービス業 (他に分類されないもの)	8 (1) 〈 3 (0)〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. () 内女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

次に、職種別（大分類）でみると、労災請求件数は「専門的・技術的職業従事者」429 件（24.8%）、「事務従事者」329 件（19.0%）、「販売従事者」225 件（13.0%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「専門的・技術的職業従事者」130 件（25.7%）、「サービス職業従事者」70 件（13.8%）、「事務従事者」66 件（13.0%）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「専門的・技術的職業従事者」が最多となっている（第 1-17 表）。

第 1-17 表 精神障害の職種別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 職種 (大分類)	平成 28 年度			平成 29 年度		
	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
専門的・技術 的職業従事者	361 (177) 〈 60 (8)〉	286 (125) 〈 57 (5)〉	115 (42) 〈 34 (1)〉	429 (198) 〈 62 (6)〉	360 (164) 〈 53 (4)〉	130 (55) 〈 29 (2)〉
管理的職業 従事者	93 (16) 〈 27 (0)〉	84 (14) 〈 15 (0)〉	30 (8) 〈 5 (0)〉	80 (12) 〈 18 (0)〉	90 (11) 〈 25 (0)〉	40 (1) 〈 17 (0)〉
事務従事者	307 (162) 〈 23 (3)〉	288 (144) 〈 28 (4)〉	81 (44) 〈 7 (0)〉	329 (190) 〈 28 (5)〉	300 (159) 〈 29 (2)〉	66 (33) 〈 11 (0)〉
販売従事者	220 (98) 〈 28 (5)〉	176 (76) 〈 22 (2)〉	63 (22) 〈 11 (0)〉	225 (89) 〈 38 (1)〉	187 (69) 〈 33 (5)〉	50 (16) 〈 13 (2)〉
サービス 職業従事者	198 (119) 〈 11 (1)〉	177 (95) 〈 13 (1)〉	64 (32) 〈 5 (0)〉	209 (121) 〈 16 (1)〉	194 (125) 〈 13 (2)〉	70 (40) 〈 6 (0)〉
輸送・機械 運転従事者	111 (8) 〈 6 (0)〉	81 (8) 〈 4 (0)〉	32 (2) 〈 2 (0)〉	101 (10) 〈 12 (0)〉	94 (10) 〈 8 (0)〉	42 (2) 〈 2 (0)〉
生産工程 従事者	160 (28) 〈 26 (1)〉	133 (19) 〈 23 (2)〉	52 (7) 〈 10 (1)〉	212 (51) 〈 24 (1)〉	184 (51) 〈 20 (1)〉	56 (10) 〈 7 (0)〉
運搬・清掃・ 包装等従事者	63 (14) 〈 6 (0)〉	60 (11) 〈 5 (0)〉	23 (8) 〈 2 (0)〉	60 (15) 〈 3 (0)〉	51 (13) 〈 6 (0)〉	13 (3) 〈 1 (0)〉
建設・採 掘従事者	54 (0) 〈 10 (0)〉	47 (1) 〈 7 (0)〉	27 (1) 〈 6 (0)〉	65 (0) 〈 17 (0)〉	68 (0) 〈 19 (0)〉	36 (0) 〈 12 (0)〉
その他の職種 (上記以外の職種)	19 (5) 〈 1 (0)〉	23 (4) 〈 2 (0)〉	11 (2) 〈 2 (0)〉	22 (3) 〈 3 (0)〉	17 (3) 〈 2 (0)〉	3 (0) 〈 0 (0)〉
合計	1,586 (627) 〈 198 (18)〉	1,355 (497) 〈 176 (14)〉	498 (168) 〈 84 (2)〉	1,732 (689) 〈 221 (14)〉	1,545 (605) 〈 208 (14)〉	506 (160) 〈 98 (4)〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. 「その他の職種（上記以外の職種）」に分類されているのは、保安職業従事者、農林漁業従事者などである。

3. () 内は女性の件数で、内数である。

4. < > 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

なお、職種別（中分類）では、労災請求件数は「事務従事者」の「一般事務従事者」222 件（12.8%）、「販売従事者」の「営業職業従事者」122 件（7.0%）、「販売従事者」の「商品販売従事者」96 件（5.5%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「事務従事者」の「一般事務従事者」48 件（9.5%）、「輸送・機械運転従事者」の「自動車運転従事者」38 件（7.5%）、「管理的職業従事者」の「法人・団体管理職員」35 件（6.9%）の順に多くなっており、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに「一般事務従事者」が最多となっている（第 1-18 表、第 1-19 表）。

第 1-18 表 平成 29 年度精神障害の労災請求件数の多い職種（中分類の上位 15 職種）

(件)

	職種（大分類）	職種（中分類）	請求件数
1	事務従事者	一般事務従事者	222 (136) 〈 17 (1)〉
2	販売従事者	営業職業従事者	122 (31) 〈 27 (0)〉
3	販売従事者	商品販売従事者	96 (55) 〈 11 (1)〉
4	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	94 (8) 〈 12 (0)〉
5	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	93 (31) 〈 9 (1)〉
6	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	74 (54) 〈 1 (1)〉
6	専門的・技術的職業従事者	保健師、助産師、看護師	74 (68) 〈 4 (2)〉
8	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	71 (12) 〈 12 (0)〉
9	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	62 (10) 〈 11 (0)〉
10	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	49 (31) 〈 4 (0)〉
11	専門的・技術的職業従事者	社会福祉専門職業従事者	48 (39) 〈 3 (1)〉
12	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者(金属製品)	44 (2) 〈 6 (0)〉
13	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	42 (5) 〈 14 (0)〉
14	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	40 (13) 〈 6 (0)〉
15	事務従事者	営業・販売事務従事者	34 (18) 〈 3 (1)〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. () 内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉 内は自殺(未遂を含む)の件数で、内数である。

第 1-19 表 平成 29 年度精神障害の労災支給決定（認定）件数の多い職種（中分類の上位 15 職種）

(件)

	職種（大分類）	職種（中分類）	支給決定 件数
1	事務従事者	一般事務従事者	48 (25) 〈 8 (0)〉
2	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	38 (1) 〈 2 (0)〉
3	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	35 (0) 〈 14 (0)〉
4	販売従事者	営業職業従事者	28 (8) 〈 11 (1)〉
5	専門的・技術的職業従事者	情報処理・通信技術者	23 (3) 〈 7 (0)〉
6	専門的・技術的職業従事者	建築・土木・測量技術者	22 (0) 〈 10 (0)〉
6	販売従事者	商品販売従事者	22 (8) 〈 2 (1)〉
6	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	22 (5) 〈 3 (0)〉
6	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者 (金属製品を除く)	22 (4) 〈 3 (0)〉
10	専門的・技術的職業従事者	保健師，助産師，看護師	21 (20) 〈 1 (0)〉
11	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	20 (16) 〈 0 (0)〉
12	建設・採掘従事者	電気工事従事者	18 (0) 〈 7 (0)〉
13	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	17 (12) 〈 2 (0)〉
14	建設・採掘従事者	建設従事者 (建設躯体工事従事者を除く)	13 (0) 〈 4 (0)〉
15	専門的・技術的職業従事者	医師，歯科医師，獣医師，薬剤師	10 (7) 〈 2 (1)〉

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 職種については、「日本標準職業分類」により分類している。

2. () 内は女性の件数で、内数である。

3. 〈 〉 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

年齢別では、労災請求件数は「40～49 歳」522 件(30.1%)、「30～39 歳」446 件(25.8%)、「20～29 歳」363 件（21.0%）の順で多く、労災支給決定（認定）件数は「40～49 歳」158 件（31.2%）、「30～39 歳」131 件（25.9%）、「20～29 歳」114 件（22.5%）の順に多くなっている（第 1-20 表）。

第 1-20 表 精神障害の年齢別労災請求、労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 年齢	平成 28 年度						平成 29 年度					
	請求件数		決定件数		うち支給決定件数		請求件数		決定件数		うち支給決定件数	
	うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
19 歳以下	14 (4)	4 (0)	19 (5)	6 (0)	9 (3)	2 (0)	17 (8)	2 (0)	11 (5)	2 (0)	6 (2)	2 (0)
20～29 歳	266 (130)	47 (8)	254 (114)	43 (5)	107 (46)	22 (2)	363 (172)	56 (7)	303 (145)	46 (5)	114 (53)	16 (1)
30～39 歳	408 (158)	50 (5)	360 (124)	47 (4)	136 (42)	22 (0)	446 (169)	62 (3)	386 (133)	60 (4)	131 (38)	26 (2)
40～49 歳	542 (200)	67 (0)	425 (147)	49 (1)	144 (47)	22 (0)	522 (204)	52 (4)	504 (194)	64 (3)	158 (43)	36 (0)
50～59 歳	295 (111)	25 (3)	244 (87)	27 (2)	82 (25)	16 (0)	318 (115)	37 (0)	290 (111)	28 (1)	82 (20)	15 (1)
60 歳以上	61 (24)	5 (2)	53 (20)	4 (2)	20 (5)	0 (0)	66 (21)	12 (0)	51 (17)	8 (1)	15 (4)	3 (0)
合 計	1,586 (627)	198 (18)	1,355 (497)	176 (14)	498 (168)	84 (2)	1,732 (689)	221 (14)	1,545 (605)	208 (14)	506 (160)	98 (4)

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 自殺は、未遂を含む件数である。
2. () 内は女性の件数で、内数である。

第 1-21 表 精神障害の時間外労働時間数（1 か月平均）別労災支給決定（認定）件数

(件)

区分	平成 28 年度		平成 29 年度	
年度	うち自殺	うち自殺	うち自殺	うち自殺
20時 間 未 満	84 (46)	5 (0)	75 (39)	7 (0)
20時間以上～40時間未満	43 (14)	8 (0)	35 (10)	10 (1)
40時間以上～60時間未満	41 (9)	10 (0)	35 (9)	10 (1)
60時間以上～80時間未満	24 (6)	3 (0)	33 (6)	10 (0)
80時間以上～100時間未満	23 (2)	11 (0)	33 (5)	11 (1)
100時間以上～120時間未満	49 (7)	12 (1)	41 (8)	12 (0)
120時間以上～140時間未満	38 (8)	8 (0)	35 (4)	10 (0)
140時間以上～160時間未満	19 (3)	5 (0)	26 (2)	9 (0)
160時 間 以 上	52 (11)	19 (1)	49 (9)	12 (1)
そ の 他	125 (62)	3 (0)	144 (68)	7 (0)
合 計	498 (168)	84 (2)	506 (160)	98 (4)

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 本表は、支給決定事案ごとに心理的負荷の評価期間における 1 か月平均の時間外労働時間数を算出し、区分したものである。
2. その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに業務上と判断した事案の件数である。
3. 自殺は、未遂を含む件数である。
4. () 内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間数別（1か月平均）の労災支給決定（認定）件数では、「その他」を除くと「20時間未満」が75件で最も多く、次に「160時間以上」が49件であった（第1-21表）。

就労形態別の労災支給決定（認定）件数では、「正規職員・従業員」が最多で、459件と全体の90.7%を占めている（第1-22表）。

第1-22表 精神障害の就労形態別労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

区分	年度		平成 28 年度				平成 29 年度			
			決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
			うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
正 規 職 員 ・ 従 業 員	1,155	161	448	80	1,286	188	459	95		
	(383)	(12)	(141)	(2)	(452)	(9)	(131)	(3)		
契 約 社 員	62	6	13	0	77	8	18	2		
	(36)	(2)	(7)	(0)	(49)	(1)	(10)	(0)		
派 遣 労 働 者	22	3	5	2	44	0	4	0		
	(9)	(0)	(1)	(0)	(17)	(0)	(2)	(0)		
パート・アルバイト	100	4	28	2	106	7	19	1		
	(64)	(0)	(18)	(0)	(78)	(4)	(14)	(1)		
その他(特別加入者等)	16	2	4	0	32	5	6	0		
	(5)	(0)	(1)	(0)	(9)	(0)	(3)	(0)		
合 計	1,355	176	498	84	1,545	208	506	98		
	(497)	(14)	(168)	(2)	(605)	(14)	(160)	(4)		

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 自殺は、未遂を含む件数である。

2. 就労形態の区分は以下のとおりである。

- ・ 正規職員・従業員
一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。
- ・ 契約社員
専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。
- ・ 派遣労働者
労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。
- ・ パート・アルバイト
就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。

3. () 内は女性の件数で、内数である。

出来事別の労災支給決定（認定）件数では、「(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」88件、「仕事内容・仕事量の(大きな) 変化を生じさせる出来事があった」64件の順に多くなっている（第1-23表）。

第 1-23 表 精神障害の出来事別労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

出来事の種類	具体的な出来事	平成 28 年度				平成 29 年度			
		決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
1 事故や災害の体験	《重度の》病気やケガをした	88 (24)	4 (1)	42 (7)	3 (0)	86 (39)	4 (0)	26 (5)	2 (0)
	悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	79 (45)	0 (0)	53 (31)	0 (0)	99 (51)	1 (0)	63 (32)	1 (0)
2 仕事の失敗、過重な責任の発生等	業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	6 (3)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	10 (2)	0 (0)	6 (1)	0 (0)
	会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	19 (8)	3 (0)	8 (2)	2 (0)	24 (4)	11 (0)	8 (1)	6 (0)
	会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	12 (6)	1 (0)	4 (3)	0 (0)	5 (2)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
	自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	業務に関連し、違法行為を強要された	11 (7)	1 (0)	3 (1)	1 (0)	12 (7)	0 (0)	3 (1)	0 (0)
	達成困難なノルマが課された	14 (2)	7 (0)	3 (0)	2 (0)	13 (4)	4 (0)	1 (0)	1 (0)
	ノルマが達成できなかった	8 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	10 (4)	2 (1)	2 (1)	0 (0)
	新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	6 (1)	1 (0)	3 (1)	0 (0)	8 (3)	3 (0)	5 (2)	3 (0)
	顧客や取引先から無理な注文を受けた	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	6 (1)	3 (1)	2 (1)	2 (1)
	顧客や取引先からクレームを受けた	28 (17)	4 (2)	7 (3)	1 (0)	34 (15)	4 (1)	4 (1)	1 (0)
	大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	2 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	上司が不在になることにより、その代行を任された	5 (1)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
3 仕事の量・質	仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった	158 (35)	35 (4)	63 (15)	18 (1)	185 (54)	46 (2)	64 (13)	21 (1)
	1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った	54 (10)	15 (0)	39 (7)	11 (0)	61 (5)	15 (0)	41 (4)	10 (0)
	2 週間以上にわたって連続勤務を行った	63 (12)	18 (1)	47 (9)	12 (0)	71 (8)	22 (0)	48 (6)	11 (0)
	勤務形態に変化があった	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (2)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
	仕事のペース、活動の変化があった	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (1)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
4 役割・地位の変化等	退職を強要された	27 (10)	0 (0)	6 (3)	0 (0)	34 (20)	2 (0)	5 (2)	1 (0)
	配置転換があった	55 (11)	10 (0)	14 (2)	3 (0)	67 (23)	12 (0)	11 (1)	5 (0)
	転勤をした	10 (1)	3 (0)	3 (0)	2 (0)	11 (3)	5 (0)	3 (0)	3 (0)
	複数名で担当していた業務を 1 人で担当するようになった	8 (3)	1 (1)	2 (0)	0 (0)	5 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	5 (0)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	3 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	自分の昇格・昇進があった	8 (1)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (1)	1 (0)	1 (0)	0 (0)
	部下が減った	4 (3)	1 (0)	1 (1)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
	早期退職制度の対象となった	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
	非正規社員である自分の契約満了が迫った	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
5 対人関係	（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	173 (68)	8 (1)	74 (28)	3 (0)	186 (65)	17 (1)	88 (25)	12 (1)
	上司とのトラブルがあった	265 (102)	19 (2)	24 (5)	5 (0)	320 (140)	20 (3)	22 (8)	4 (0)
	同僚とのトラブルがあった	40 (25)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	67 (38)	2 (0)	1 (0)	0 (0)
	部下とのトラブルがあった	12 (6)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	理解してくれていた人の異動があった	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (2)	0 (0)	1 (1)	0 (0)
	上司が変わった	1 (1)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)
	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 (0)	0 (0)	3 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
6 セクシュアルハラスメント	セクシュアルハラスメントを受けた	50 (49)	0 (0)	29 (28)	0 (0)	64 (61)	0 (0)	35 (35)	0 (0)
7 特別な出来事 注2		71 (23)	20 (1)	67 (21)	19 (1)	63 (20)	14 (1)	63 (20)	14 (1)
8 その他 注3		62 (17)	14 (1)	0 (0)	0 (0)	76 (27)	14 (4)	0 (0)	0 (0)
合計		1,355 (497)	176 (14)	498 (168)	84 (2)	1,545 (605)	208 (14)	506 (160)	98 (4)

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 「具体的な出来事」は、平成 23 年 12 月 26 日付け基発 1226 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」別表 1 による。

2. 「特別な出来事」は、心理的負荷が極度のもの等の件数である。

3. 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

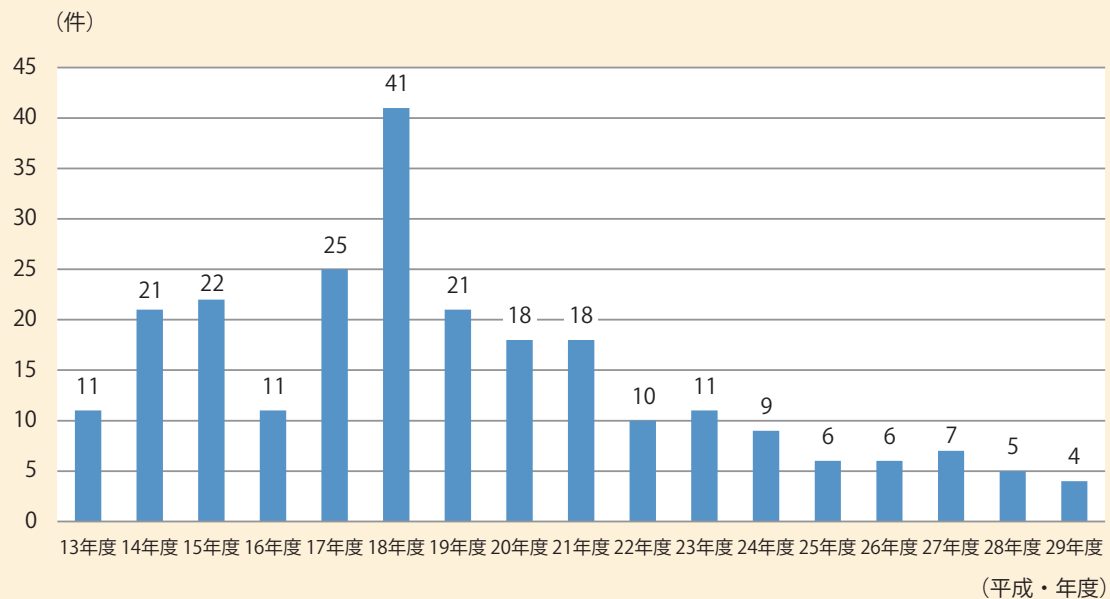
4. 自殺は、未遂を含む件数である。

5. () 内は女性の件数で、内数である。

2▶ 国家公務員の公務災害の補償状況

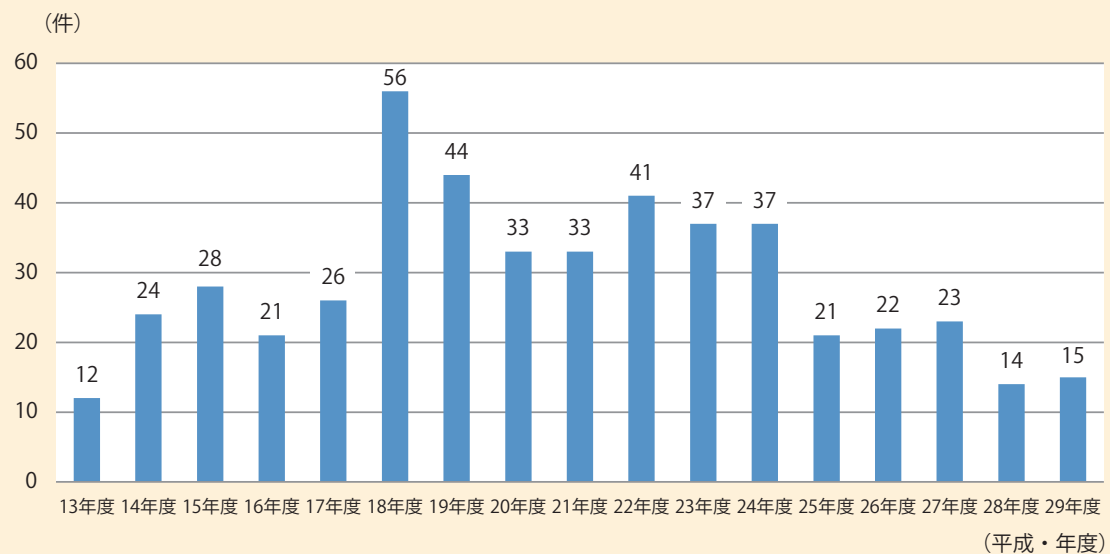
過去 10 年間に於ける一般職の国家公務員の公務災害認定に係る協議件数（各府省等は、脳・心臓疾患、精神疾患等^{注9)}に係る公務上外の認定を行うに当たっては、事前に人事院に協議を行うこととされており、その協議件数）をみると、脳・心臓疾患は 4 件から 18 件の間で、精神疾患等は 14 件から 41 件の間で推移している。このうち公務災害の認定件数は、脳・心臓疾患は 1 件から 7 件の間で、精神疾患等は 3 件から 16 件の間で推移している（第 2-1 図～第 2-4 図）。

第 2-1 図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の協議件数の推移



(資料出所) 人事院作成

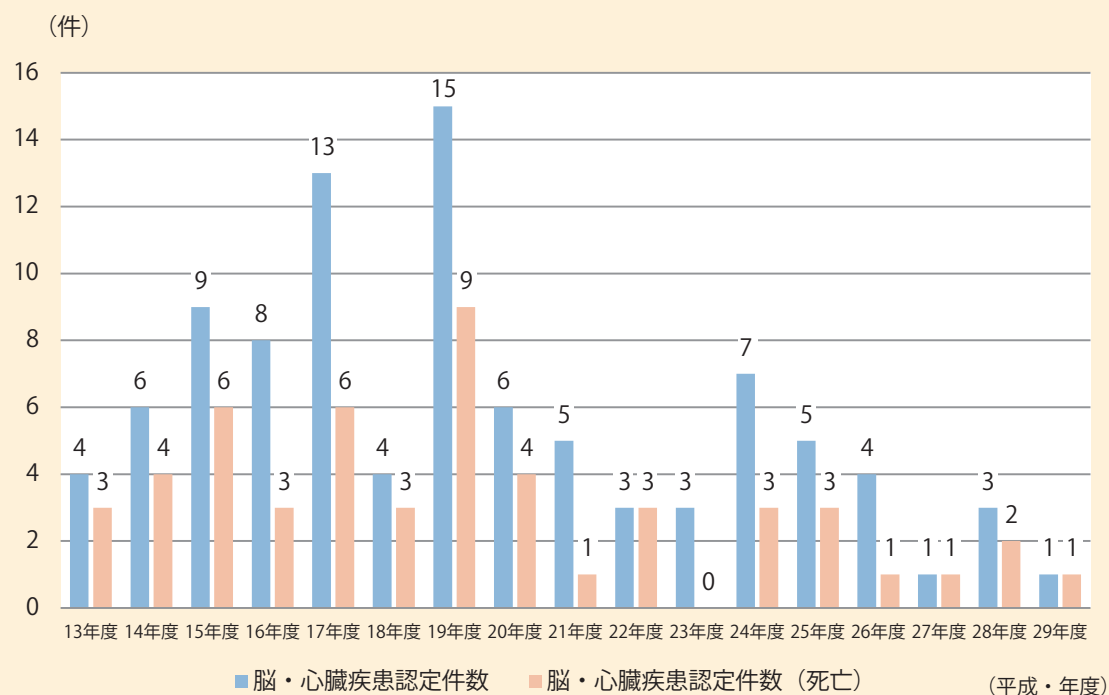
第 2-2 図 一般職の国家公務員に係る精神疾患等の協議件数の推移



(資料出所) 人事院作成

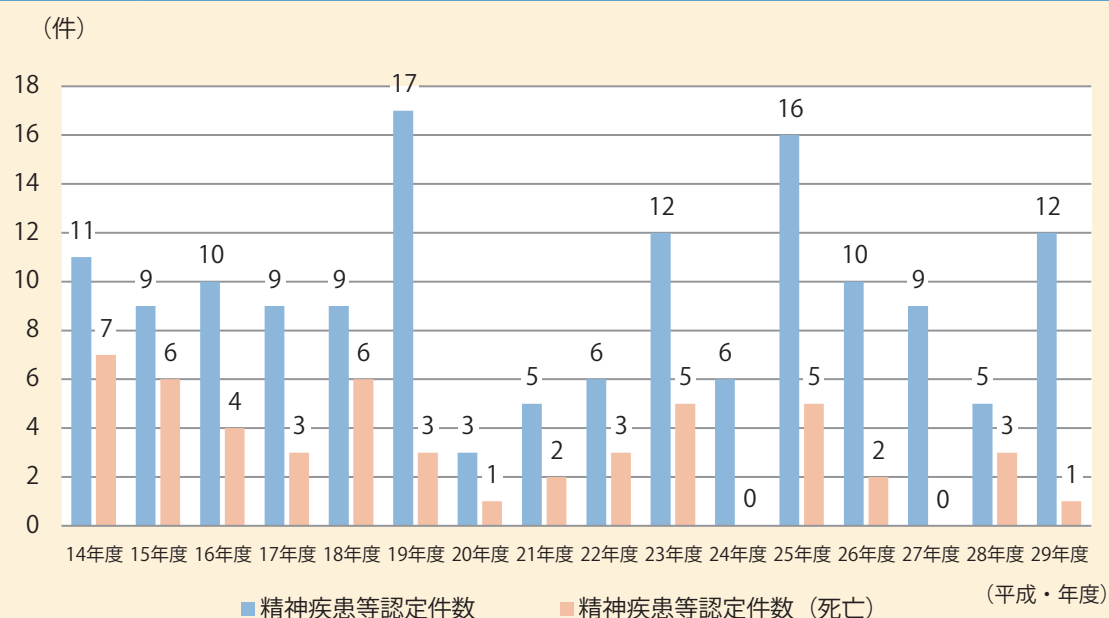
注 9) 精神疾患又は精神疾患に起因する自殺等の自損行為による負傷、疾病若しくは死亡をいう。

第2-3図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の認定件数の推移



(資料出所) 人事院「国家公務員災害補償統計」

第2-4図 一般職の国家公務員に係る精神疾患等の認定件数の推移



(資料出所) 人事院「国家公務員災害補償統計」

(注) 精神疾患等に係る認定件数についての統計を取り始めたのは平成14年度以降である。

脳・心臓疾患の平成 29（2017）年度の状況をみると、協議件数は 4 件（前年度 5 件）であり、認定件数は 1 件（同 3 件）となっている。協議件数及び認定件数を職種別にみると、協議件数では一般行政職が 2 件（同 4 件）、公安職が 2 件（同 1 件）となっており、認定件数では一般行政職が 1 件（同 2 件）となっている。協議件数及び認定件数を年齢別にみると、協議件数では 40 歳代が 3 件（同 2 件）、50 歳代が 1 件（同 2 件）となっており、認定件数では 50 歳代が 1 件（同 0 件）となっている（第 2-5 表、第 2-6 表）。超過勤務時間数別認定件数、常勤・非常勤別判断及び認定件数は第 2-7 表、第 2-8 表のとおりである。

第 2-5 表 脳・心臓疾患の職種別協議、判断及び認定件数

(件)

年 度 職 種	平成 28 年度			平成 29 年度		
	協議件数	判断件数	うち認定件数	協議件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	4	4	2	2	2	1
専門行政職	0	0	0	0	0	0
公 安 職	1	0	0	2	1	0
教 育 職	0	0	0	0	0	0
研 究 職	0	0	0	0	0	0
医 療 職	0	0	0	0	0	0
福 祉 職	0	0	0	0	0	0
指 定 職	0	0	0	0	0	0
そ の 他	0	1	1	0	0	0
合 計	5	5	3	4	3	1

（資料出所）人事院「平成 29 年度過労死等の公務災害補償状況について」

（注）1. 職種ごとの具体例は次のとおりである。

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

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

第2-6表 脳・心臓疾患の年齢別協議、判断及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	平成 28 年度						平成 29 年度					
	協議件数		判断件数				協議件数		判断件数			
		うち死亡		うち死亡	うち認定件数			うち死亡		うち死亡	うち認定件数	
19 歳 以下	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20 ～ 29 歳	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
30 ～ 39 歳	1	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0
40 ～ 49 歳	2	1	4	2	3	2	3	2	0	0	0	0
50 ～ 59 歳	2	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1
60 歳 以上	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計	5	2	5	2	3	2	4	3	3	1	1	1

(資料出所) 人事院「平成 29 年度過労死等の公務災害補償状況について」

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

第2-7表 脳・心臓疾患の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区分 年度	平成 28 年度		平成 29 年度	
		うち死亡		うち死亡
20 時間未満	0	0	0	0
20 時間以上～40 時間未満	0	0	0	0
40 時間以上～60 時間未満	0	0	0	0
60 時間以上～80 時間未満	1	1	0	0
80 時間以上～100 時間未満	1	1	1	1
100 時間以上	1	0	0	0
そ の 他	0	0	0	0
合 計	3	2	1	1

(資料出所) 人事院「平成 29 年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。

2. 「その他」の件数は、異常な出来事に遭遇したこと等により、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第2-8表 脳・心臓疾患の常勤・非常勤別判断及び認定件数

(件)

区分 \ 年度	平成 28 年度				平成 29 年度			
	判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
常勤職員	4	2	3	2	3	1	1	1
非常勤職員	1	0	0	0	0	0	0	0
合 計	5	2	3	2	3	1	1	1

(資料出所) 人事院「平成 29 年度過労死等の公務災害補償状況について」

精神疾患等の平成 29 年度の状況をみると、協議件数は 15 件（前年度 14 件）であり、認定件数は 12 件（同 5 件）となっている。協議件数及び認定件数を職種別にみると、協議件数では一般行政職が 11 件（同 14 件）、公安職が 3 件（同 0 件）となっており、認定件数では一般行政職が 11 件（同 3 件）、公安職が 1 件（同 1 件）となっている。協議件数及び認定件数を年齢別にみると、協議件数では 30 歳代が 5 件（同 2 件）、50 歳代が 5 件（同 4 件）、20 歳代が 3 件（同 3 件）となっており、認定件数では 40 歳代が 5 件（同 4 件）、20 歳代が 3 件（同 0 件）、50 歳代が 3 件（同 1 件）となっている。認定件数について業務負荷の類型別にみると、仕事の量（勤務時間の長さ）が 5 件（同 2 件）、公務に関連する異常な出来事への遭遇が 4 件（同 0 件）、職場でのトラブルが 2 件（同 2 件）となっている（第 2-9 表～第 2-11 表）。超過勤務時間数別認定件数及び常勤・非常勤別判断及び認定件数は第 2-12 表、第 2-13 表のとおりである。

第2-9表 精神疾患等の職種別協議、判断及び認定件数

(件)

年 度 職 種	平成 28 年度			平成 29 年度		
	協議件数	判断件数	うち認定件数	協議件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	14	12	3	11	18	11
専門行政職	0	0	0	0	1	0
公 安 職	0	1	1	3	2	1
教 育 職	0	0	0	0	0	0
研 究 職	0	0	0	0	0	0
医 療 職	0	1	1	1	0	0
福 祉 職	0	0	0	0	0	0
指 定 職	0	0	0	0	0	0
そ の 他	0	0	0	0	0	0
合 計	14	14	5	15	21	12

(資料出所) 人事院「平成 29 年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 職種ごとの具体例は次のとおりである。

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

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

第2-10表 精神疾患等の年齢別協議、判断及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	平成 28 年度						平成 29 年度					
	協議件数		判断件数				協議件数		判断件数			
	うち死亡		うち死亡		うち認定件数		うち死亡		うち死亡		うち認定件数	
19 歳 以下	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0
20 ～ 29 歳	3	1	1	1	0	0	3	2	5	0	3	0
30 ～ 39 歳	2	0	5	0	0	0	5	1	4	0	0	0
40 ～ 49 歳	4	1	6	2	4	2	2	0	6	1	5	1
50 ～ 59 歳	4	0	2	1	1	1	5	0	4	0	3	0
60 歳 以上	1	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
合 計	14	2	14	4	5	3	15	3	21	2	12	1

(資料出所) 人事院「平成 29 年度過労死等の公務災害補償状況について」

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

第2-11表 精神疾患等の業務負荷の類型別判断及び認定件数

(件)

業務負荷の類型		平成28年度				平成29年度			
		判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
1 仕事の質・量	仕事の内容	1	0	0	0	0	0	0	0
	仕事の量 (勤務時間の長さ)	5	2	2	2	7	1	5	1
	勤務形態	0	0	0	0	0	0	0	0
2 役割・地位等の変化	配置転換	0	0	0	0	0	0	0	0
	転勤	0	0	0	0	0	0	0	0
	昇任	0	0	0	0	0	0	0	0
3 業務の執行体制		0	0	0	0	0	0	0	0
4 仕事の失敗、責任 問題の発生・対処	仕事の失敗	0	0	0	0	1	0	0	0
	不祥事の発生と 対処	0	0	0	0	0	0	0	0
5 対人関係等の職 場環境	職場での トラブル	6	2	2	1	8	1	2	0
	セクシュアル・ ハラスメント	1	0	1	0	1	0	1	0
6 公務に関連する異常な出来事への 遭遇		1	0	0	0	4	0	4	0
7 その他		0	0	0	0	0	0	0	0
合 計		14	4	5	3	21	2	12	1

(資料出所) 人事院「平成29年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 「業務負荷の類型」は、「精神疾患等の公務上災害の認定について」(平成20年4月1日付け職補一114 人事院事務総局職員福祉局長)の「別紙 精神疾患等の公務上災害の認定指針」の「別表 公務に関連する負荷の分析表」による。

2. 分類は、各事案の主要な業務負荷により行った。

3. 「公務に関連する異常な出来事への遭遇」は、業務に関連して、異常な出来事(通常起こり得る事態として想定できるものを著しく超えた突発的な出来事で驚愕、恐怖、混乱等強度の精神的負荷を起こす可能性のあるもの)に遭遇したものの件数である。

4. 「その他」は、評価の対象となる出来事が認められなかったもの等の件数である。

第2-12表 精神疾患等の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区分 \ 年度	平成 28 年度		平成 29 年度	
		うち死亡		うち死亡
20 時間未満	0	0	0	0
20 時間以上～40 時間未満	0	0	0	0
40 時間以上～60 時間未満	0	0	0	0
60 時間以上～80 時間未満	0	0	0	0
80 時間以上～100 時間未満	0	0	1	0
100 時間以上～120 時間未満	1	1	2	0
120 時間以上～140 時間未満	0	0	1	0
140 時間以上	1	1	1	1
そ の 他	3	1	7	0
合 計	5	3	12	1

(資料出所) 人事院「平成 29 年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 「その他」の件数は、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められるものなど超過勤務時間を評価するまでもなく公務上の災害となると判断された事案の件数である。

第2-13表 精神疾患等の常勤・非常勤別判断及び認定件数

(件)

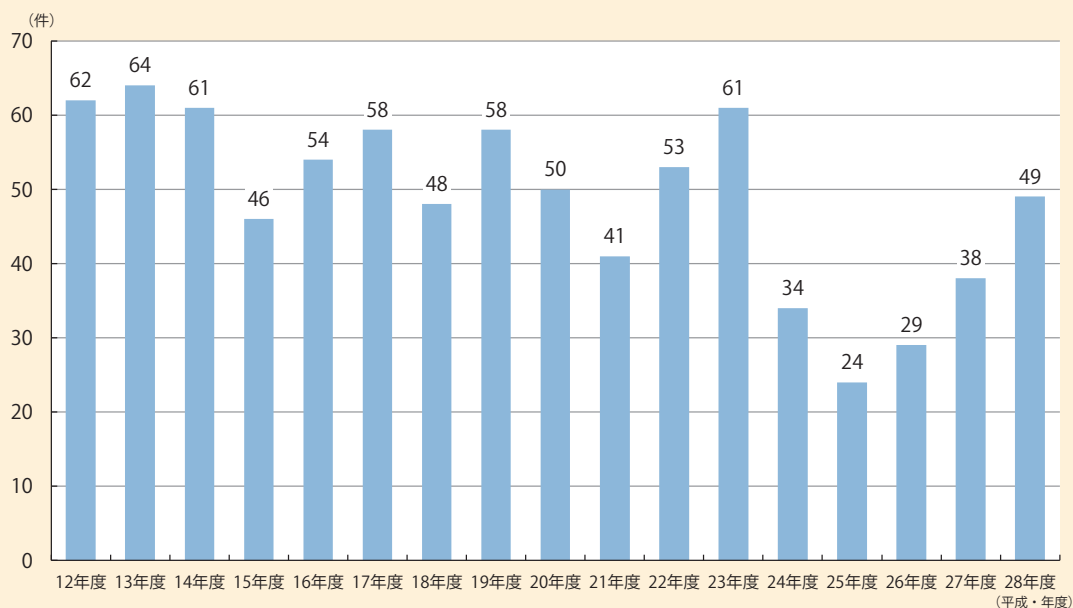
区分 \ 年度	平成 28 年度				平成 29 年度			
	判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員	12	4	5	3	18	2	12	1
非常勤職員	2	0	0	0	3	0	0	0
合 計	14	4	5	3	21	2	12	1

(資料出所) 人事院「平成 29 年度過労死等の公務災害補償状況について」

3▶ 地方公務員の公務災害の補償状況

過去 10 年間における地方公務員の公務災害の受理件数について、脳・心臓疾患は 24 件から 61 件で推移しているものの、平成 26 (2014) 年度以降は 3 年連続して増加している (第 3-1 図)。精神疾患等^{注 10)} は年度によって増減があるものの、中期的には増加傾向にあり平成 28 (2016) 年度は 116 件となっている (第 3-2 図)。認定件数について、脳・心臓疾患は平成 27 (2015) 年度の 32 件の他は、9 件から 21 件で推移している (第 3-3 図)。精神疾患等は平成 25 (2013) 年度まで 15 件から 22 件で推移していたが、平成 26 (2014) 年度以降は 32 件から 50 件で推移している (第 3-4 図)。

第 3-1 図 地方公務員に係る脳・心臓疾患の受理件数の推移



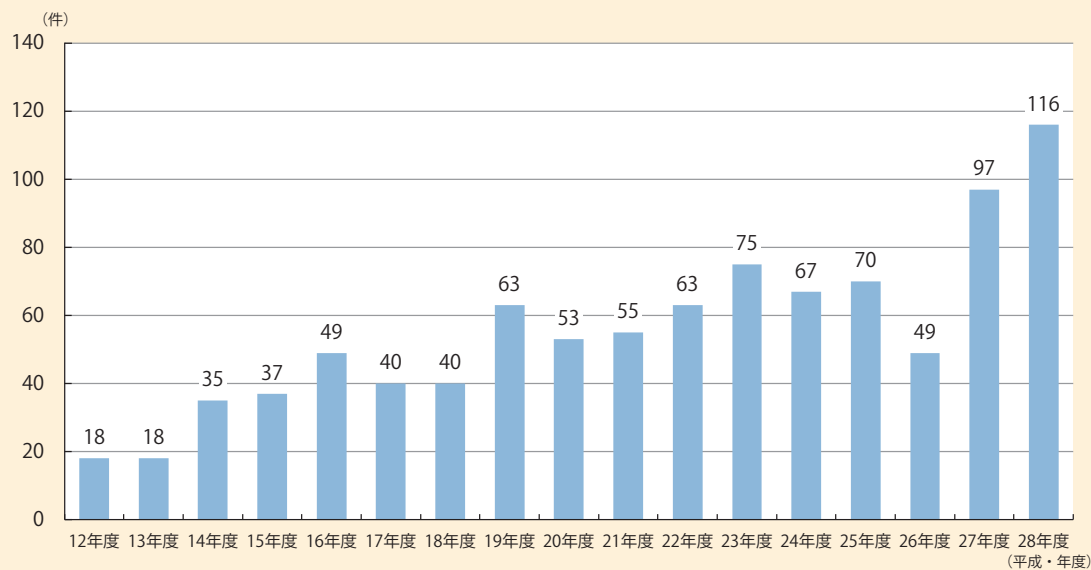
(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地方公務員災害補償法 (以下「地公災法」という。) 第 3 条の規定に基づき設置され、地公災法第 24 条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

注 10) 精神疾患及び自殺をいう。

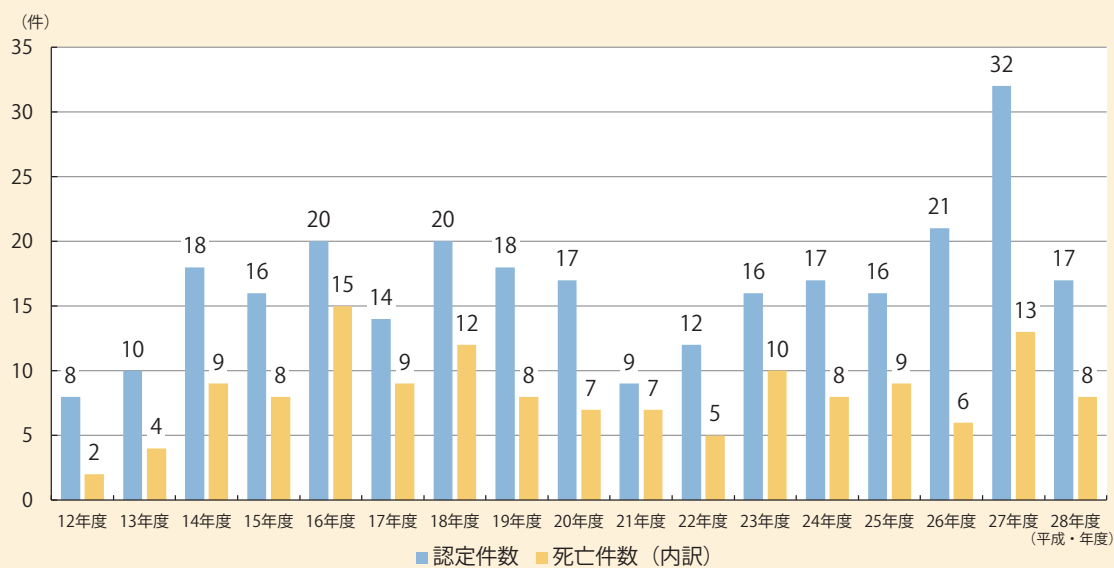
第3-2図 地方公務員に係る精神疾患等の受案件数の推移



(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 受案件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

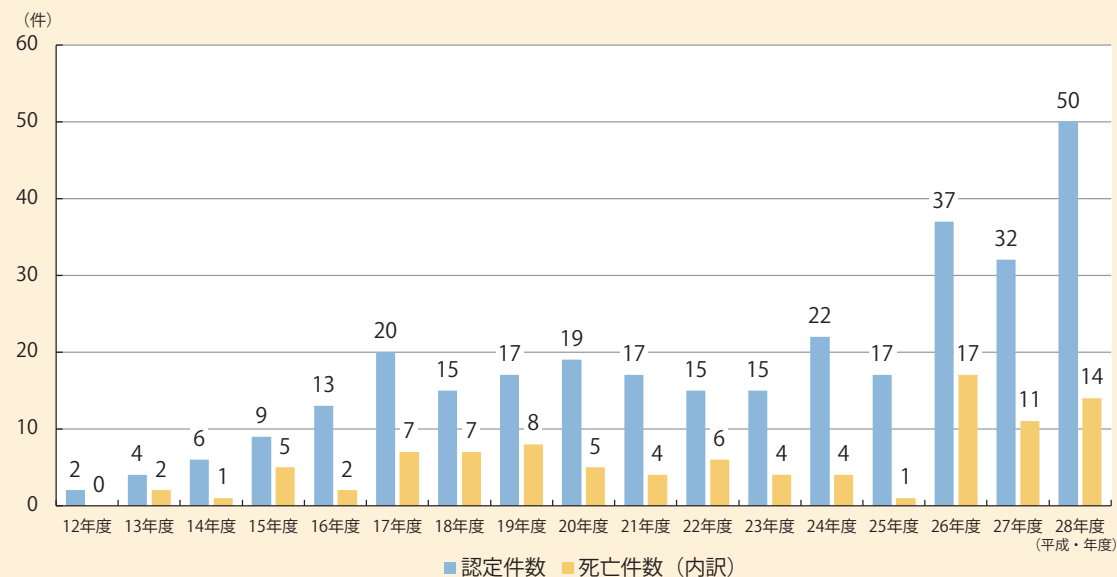
第3-3図 地方公務員に係る脳・心臓疾患の公務上認定件数の推移



(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数で、当該年度以前に受理したものを含む。

第3-4図 地方公務員に係る精神疾患等の公務上認定件数の推移



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数で、当該年度以前に受理したものを含む。

脳・心臓疾患の平成28年度の状況をみると、受理件数は49件（平成27年度38件）であり、認定件数は17件（同32件）となっている。職種別では、受理件数について、義務教育学校職員は15件（同7件）、次いでその他の職員（一般職員等）は10件（同11件）などとなっており、認定件数について、義務教育学校職員は5件（同13件）、次いでその他の職員（一般職員等）は4件（同11件）などとなっている（第3-5表）。年齢別では、受理件数について、50歳代は22件（同19件）、次いで40歳代は14件（同12件）などとなっており、認定件数について、50歳代は9件（同16件）、次いで40歳代は7件（同8件）などとなっている（第3-6表）。1か月平均の超過勤務時間数別認定件数をみると、100時間以上は8件（同19件）で、うち死亡は5件（同7件）、次いで80時間以上～100時間未満は6件（同7件）で、うち死亡は2件（同4件）などとなっている（第3-7表）。常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務別認定件数は、第3-8表のとおりである。

第3-5表 脳・心臓疾患の職種別受理及び認定件数

(件)

年 度 職 種	平成 27 年度				平成 28 年度			
	受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
義 務 教 育 学 校 職 員	7	3	13	3	15	6	5	2
義 務 教 育 学 校 職 員 以 外 の 教 育 職 員	2	0	2	1	9	4	2	1
警 察 職 員	7	1	5	3	9	3	3	2
消 防 職 員	9	3	1	0	4	0	3	1
電 気 ・ ガ ス ・ 水 道 事 業 職 員	0	0	0	0	2	1	0	0
運 輸 事 業 職 員	0	0	0	0	0	0	0	0
清 掃 事 業 職 員	2	2	0	0	0	0	0	0
船 員	0	0	0	0	0	0	0	0
そ の 他 の 職 員	11	3	11	6	10	3	4	2
合 計	38	12	32	13	49	17	17	8

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。
3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
4. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

第3-6表 脳・心臓疾患の年齢別受理及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	平成 27 年度				平成 28 年度			
	受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19 歳 以 下	0	0	0	0	1	0	0	0
20 ～ 29 歳	1	0	3	0	3	2	0	0
30 ～ 39 歳	4	1	4	2	6	2	1	1
40 ～ 49 歳	12	3	8	4	14	4	7	5
50 ～ 59 歳	19	7	16	7	22	8	9	2
60 歳 以 上	2	1	1	0	3	1	0	0
合 計	38	12	32	13	49	17	17	8

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
3. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

第3-7表 脳・心臓疾患の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区 分 \ 年 度	平成 27 年度		平成 28 年度	
		うち死亡		うち死亡
20 時間未満	0	0	0	0
20 時間以上～40 時間未満	0	0	1	0
40 時間以上～60 時間未満	0	0	0	0
60 時間以上～80 時間未満	2	0	0	0
80 時間以上～100 時間未満	7	4	6	2
100 時間以上	19	7	8	5
その他	4	2	2	1
合 計	32	13	17	8

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。
 3. 「その他」の件数は、宿日直勤務等、超過勤務ではないが拘束が長期間にわたるものや、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められたことにより、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第3-8表 脳・心臓疾患の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務別認定件数

(件)

区 分 \ 年 度	平成 27 年度		平成 28 年度	
		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員	32	13	17	8
常 勤 的 非 常 勤 職 員	0	0	0	0
再 任 用 短 時 間 勤 務 職 員	0	0	0	0
合 計	32	13	17	8

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 「常勤的非常勤職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第2号に定める職員である。
 3. 「再任用短時間勤務職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第1号に定める職員である。

また、精神疾患等の平成 28 年度の状況をみると、受理件数は 116 件（平成 27 年度 97 件）であり、認定件数は 50 件（同 32 件）となっている。職種別では、受理件数について、その他の職員（一般職員等）は 53 件（同 51 件）、次いで義務教育学校職員以外の教育職員は 22 件（同 13 件）などとなっており、認定件数について、その他の職員（一般職員等）は 21 件（同 18 件）、次いで義務教育学校職員は 11 件（同 0 件）などとなっている（第 3-9 表）。年齢別では、受理件数について、40 歳代は 37 件（同 34 件）、次いで 20 歳代は 32 件（同 11 件）などとなっており、認定件数について、30 歳代は 16 件（同 9 件）、次いで 50 歳代は 13 件（同 6 件）などとなっている（第 3-10 表）。業務負荷の類型別の認定件数については、異常な出来事への遭遇が 17 件（同 6 件）、次いで対人関係等の職場環境が 14 件（同 7 件）などとなっている（第 3-11 表）。1 か月平均の超過勤務時間数別認定件数をみると、20 時間未満は 20 件（同 10 件）、うち死亡は 1 件（同 3 件）、次いでその他は 8 件（同 3 件）で、うち死亡は 1 件（同 0 件）などとなっている（第 3-12 表）。常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務別認定件数は、第 3-12 表のとおりである。

第 3-9 表 精神疾患等の職種別受理及び認定件数

(件)

年 度 職 種	平成 27 年度				平成 28 年度			
	受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
義務教育学校職員	12	1	0	0	21	3	11	3
義務教育学校職員 以外の教育職員	13	0	5	1	22	2	5	0
警察職員	5	3	3	1	6	4	4	4
消防職員	4	0	5	2	5	0	5	2
電気・ガス・水道事業職員	1	0	0	0	3	2	1	0
運輸事業職員	8	2	1	1	5	0	2	1
清掃事業職員	3	0	0	0	1	0	1	0
船 員	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の職員 (一般職員等)	51	6	18	6	53	17	21	4
合 計	97	12	32	11	116	28	50	14

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

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

2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。

3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

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

第3-10表 精神疾患等の年齢別受理及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	平成 27 年度				平成 28 年度			
	受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19 歳 以 下	0	0	0	0	0	0	0	0
20 ～ 29 歳	11	2	4	1	32	10	9	6
30 ～ 39 歳	21	2	9	2	23	5	16	2
40 ～ 49 歳	34	3	13	4	37	7	12	3
50 ～ 59 歳	30	5	6	4	24	6	13	3
60 歳 以 上	1	0	0	0	0	0	0	0
合 計	97	12	32	11	116	28	50	14

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

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

2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

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

第3-11表 精神疾患等の業務負荷の類型別認定件数一覧

(件)

業 務 負 荷 の 類 型		平成 27 年度		平成 28 年度	
			うち死亡		うち死亡
1	異常な出来事への遭遇	6	0	17	0
2	仕 事 の 内 容	5	3	4	1
	仕 事 の 量 (勤 務 時 間 の 長 さ)	8	2	12	7
	勤 務 形 態	0	0	0	0
3	異 動	2	2	0	0
	昇 任	0	0	0	0
4	業務の執行体制	0	0	1	0
5	仕 事 の 失 敗	0	0	1	1
	不 祥 事 の 発 生 と 対 処	0	0	0	0
6	対人関係等の職場環境	7	4	14	5
7	住民等との公務上での関係	4	0	1	0
合 計		32	11	50	14

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

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

2. 「業務負荷の類型」は、「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について（平成 24 年 3 月 16 日付地基補第 62 号）の「別表業務負荷の分析表」による。

3. 分類は、各事案の主要な業務負荷により行った。

4. 「異常な出来事への遭遇」は、業務に関連して、異常な出来事（通常起こり得る事態として想定できるものを著しく超えた突発的な出来事で驚愕、恐怖、混乱等強度の精神的負荷を起こす可能性のあるもの）に遭遇したものの件数である。

第3-12表 精神疾患等の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区 分 \ 年 度	平成 27 年度		平成 28 年度	
		うち死亡		うち死亡
20 時間未満	10	3	20	1
20 時間以上～40 時間未満	2	1	4	2
40 時間以上～60 時間未満	2	2	2	0
60 時間以上～80 時間未満	0	0	4	3
80 時間以上～100 時間未満	4	1	4	1
100 時間以上～120 時間未満	5	3	4	2
120 時間以上～140 時間未満	2	0	1	1
140 時間以上	4	1	3	3
その他	3	0	8	1
合 計	32	11	50	14

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。
 3. 「その他」の件数は、宿日直勤務等、超過勤務ではないが拘束が長期間にわたるものや、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められたことにより、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第3-13表 精神疾患等の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務別認定件数

(件)

区 分 \ 年 度	平成 27 年度		平成 28 年度	
		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員	32	11	50	14
常 勤 的 非 常 勤 職 員	0	0	0	0
再 任 用 短 時 間 勤 務 職 員	0	0	0	0
合 計	32	11	50	14

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「平成 28 年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、地公災法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 「常勤的非常勤職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第2号に定める職員である。
 3. 「再任用短時間勤務職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第1号に定める職員である。

第3章

国における主な取組

国における主な取組

1 ▶ 過労死等の防止のための対策に関する大綱の変更

(1) 大綱の見直しの経緯

過労死等の防止のための対策については、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号、平成 26 年 11 月 1 日施行。以下「法」という。）及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）に基づき、法第 3 章に定める 4 つの対策（調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援）の取組が国等により進められてきた。

こうした中でも、働き過ぎによって貴い命が失われたり、心身の健康が損なわれるといった、痛ましい事態が後を絶たない状況にある。

こうしたことから、大綱に基づく 3 年間の取組を踏まえ、現在過労死等が発生している諸課題等に対応するために、大綱を見直す機運の高まりがみられた。

大綱については、社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね 3 年を目途に必要なと認めるときに見直しを行うとされていたため、平成 29（2017）年 10 月 26 日に開催された第 9 回過労死等防止対策推進協議会において、今後の過労死等の防止のための対策の進め方について議論が行われた。同協議会においては、大綱に定められた数値目標についてインターバル制度の導入企業割合の目標を設定すること、調査・研究の重点対象業種等について自動車運転従事者、教職員、IT 産業、外食産業、医療に加え、メディア業界等を追加すること等の意見があり、平成 30（2018）年 5 月頃までに大綱の見直しの成案を得ることとされた。

その後、平成 30 年 1 月 26 日に開催された第 10 回過労死等防止対策推進協議会から 3 回にわたって、大綱の見直しに向けた本格的な議論が行われた。第 10 回から第 12 回までの過労死等防止対策推進協議会における議論の概要は以下のとおりである。

① 第 10 回（平成 30 年 1 月 26 日開催）

関係省庁から、大綱に基づく対策の実施状況を報告し、議論された結果、大綱の基本的枠組みは維持した上で見直しを行うこととされた。

② 第 11 回（平成 30 年 4 月 24 日開催）

第 10 回協議会の議論を踏まえ、事務局が提示した、重点業種等に建設業とメディア業界を追加する等の内容を盛り込んだ大綱の見直し（素案）について、議論された。

勤務間インターバル制度に関する数値目標の設定については、引き続き検討することとされた。

③ 第 12 回（平成 30 年 5 月 31 日開催）

第 11 回協議会までの議論を踏まえ、事務局が提示した、勤務間インターバル制度に関する数値目標及び労働行政機関等（都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体をいう。以下同じ。）における対策などを盛り込んだ大綱の見直し（案）について、議論された。

大綱の見直し（案）については、修正等について会長一任とした上で、おおむね了承された。

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

平成30年4月24日現在

(専門家委員)

岩城 穰 いわき総合法律事務所弁護士
 岩村 正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授
 川人 博 川人法律事務所弁護士
 木下 潮音 第一芙蓉法律事務所弁護士
 堤 明純 北里大学医学部教授
 宮本 俊明 新日鐵住金株式会社君津製鐵所
 安全環境防災部安全健康室上席主幹
 森岡 孝二 関西大学名誉教授
 山崎 喜比古 日本福祉大学社会福祉学部
 大学院特任教授

(当事者代表委員)

寺西 笑子 全国過労死を考える家族の会代表
 中原 のり子 全国過労死を考える家族の会東京代表
 西垣 迪世 全国過労死を考える家族の会兵庫代表
 前川 珠子 全国過労死を考える家族の会東北代表

(労働者代表委員)

白井 桂子 全日本自治団体労働組合対労安局長
 中川 義明 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
 八野 正一 UAゼンセン副会長
 村上 陽子 日本労働組合総連合会総合労働局長

(使用者代表委員)

小林 治彦 日本商工会議所理事・産業政策第二部長
 佐久間一浩 全国中小企業団体中央会
 事務局次長・労働政策部長
 山鼻 恵子 一般社団法人東京経営者協会事業局長
 輪島 忍 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)

平成30年6月から1か月間、大綱の改定案に関するパブリックコメントを実施した結果、教職員や医療従事者等の長時間労働の実態、地方公務員を含めた労働時間の適正な把握、労働基準監督機関・人事委員会等による監督指導等に関する意見が209件寄せられた。

こうした法に基づく手続きを経て、平成30年7月24日、大綱の全部を変更した新たな「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定された。

新たな大綱では、人の生命はかけがえのないものであり、どのような社会であっても、過労死等は、本来あってはならないとの認識の下、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向けて法及び新たな大綱に基づき、過労死等の防止のための対策を推進することとしている。

(2) 大綱の概要

新たな大綱については、労働行政機関等が関係法令に基づき重点的に取り組む対策や数値目標を新たに項立てし、過労死等防止対策を充実させるための変更を行った。新たな大綱のポイントは以下のとおりである。

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

<p>第1 はじめに</p> <p>1 これまでの取組 2 現状と課題</p> <p>第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方</p> <p>1 調査研究等の基本的考え方 2 啓発の基本的考え方 3 相談体制の整備等の基本的考え方 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方</p> <p>第3 過労死等防止対策の数値目標</p> <p>以下の数値目標を設定</p> <p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下 ※特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進</p> <p>2 勤務間インターバル制度について、 ・勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満 ・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上</p> <p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上 ※特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進</p> <p>4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上</p> <p>5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、相談先がある労働者の割合を90%以上</p> <p>6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上</p>	<p>第4 国が取り組む重点対策</p> <p>1 労働行政機関等における対策 (1)長時間労働の削減に向けた取組の徹底 (2)過重労働による健康障害の防止対策 (3)メンタルヘルス対策・ハラスメント対策 等</p> <p>2 調査研究等 (自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界を重点業種・職種として実施)</p> <p>3 啓発 (1)国民に向けた周知・啓発の実施 (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 (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施 (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 (5)勤務間インターバル制度の推進 (6)働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進 (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施 (8)職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施 (9)商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進 (上記重点業種・職種に加え、宿泊業等について取組を記載) (10)若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進 (11)公務員に対する周知・啓発等の実施 等</p> <p>4 相談体制の整備等</p> <p>5 民間団体の活動に対する支援</p> <p>第5 国以外の主体が取り組む重点対策</p> <p>第6 推進上の留意事項</p>
--	---

※下線部分は新たに追加したもの。

ア 数値目標を新たに項立て

新たに「第3 過労死等防止対策の数値目標」を項立てし、変更前の大綱に定められた「週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 % 以下」など 3 点の数値目標を改めて掲げるとともに、勤務間インターバル制度の周知や導入に関する数値目標など新たに 3 点の数値目標を追加し設定したこと。

数値目標について（新旧対照表）

新大綱（平成 30 年 7 月 24 日閣議決定）	旧大綱（平成 27 年 7 月 24 日閣議決定）
<p>1. 週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 % 以下とする（2020 年まで）。 なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間 40 時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。</p>	<p>週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 % 以下とする（2020 年まで）。</p>
<p>2. 勤務間インターバル制度について、労働者 30 人以上の企業のうち、 (1) 制度を知らなかった企業割合を 20%未満とする（2020 年まで）。 (2) 制度の導入企業割合を 10%以上とする（2020 年まで）。</p>	<p>（新規）</p>
<p>3. 年次有給休暇の取得率を 70%以上とする（2020 年まで）。 特に、年次有給休暇の取得日数が 0 日の者の解消に向けた取組を推進する。</p>	<p>年次有給休暇の取得率を 70%以上とする（2020 年まで）。</p>
<p>4. メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする（2022 年まで）。</p>	<p>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（2017 年まで）。</p>

5. 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする（2022年まで）。	（新規）
6. ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする（2022年まで）。	（新規）

※下線部分は新たに追加・変更したもの

イ 労働行政機関等における対策

「第4 国が取り組む重点対策」において、新たに「労働行政機関等における対策」を項立てし、労働行政機関等は関係法令等に基づき対策を強力に推進することを明示し、とりわけ、重点的に取り組む対策として、

- （1）長時間労働の削減に向けた取組の徹底、
 - （2）過重労働による健康障害の防止対策、
 - （3）メンタルヘルス対策・ハラスメント対策
- を明記したこと。

ウ 重点業種等に建設業、メディア業界を追加

調査研究における重点業種等（過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種）として、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療を引き続き対象とするとともに、近年の過労死等の発生状況等を踏まえ、重層下請構造の特徴があり、長時間労働の実態があるとの指摘がある建設業、メディア業界を追加したこと。また、上記重点業種等に加え、訪日外国人旅行者の増加や2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴う宿泊施設利用者の増加が見込まれ、労働時間増加が懸念される宿泊業等についての取組も記載したこと。

エ 勤務間インターバル制度の推進や個々の特性に応じた配慮

「第4 国が取り組む重点対策」の「3 啓発」において、長時間労働の削減や休息の確保につながる勤務間インターバル制度を推進するための取組について新たに記載したこと。

また、それぞれの特性に応じたきめ細かな配慮を行う必要がある若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等に対する合理的な配慮等の取組について新たに記載したこと。

オ 職場におけるハラスメントの防止対策

職場のパワーハラスメント、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を包括的に「職場におけるハラスメント」として位置付け、その予防・解決のための取組を記載したこと。

コラム1 経団連の「働き方改革」推進に向けた取組

経団連では、働き方改革の継続・深化を図るため、2017年度の活動を「働き方改革 CHALLENGE 2017」と銘打ち、企業の自主的な取組や、企業の枠を超えた地域・業界における幅広い取組を促す活動を展開してきました。

(具体的な取組)

◆働き方改革アクションプランの策定・展開

会員企業に対して、「長時間労働の是正」、「年休の取得促進」、「柔軟な働き方の促進」に向けた自主行動計画『働き方改革アクションプラン』の策定を要請し、策定したアクションプランを経団連ホームページに掲載することで、取組事例の水平展開を図っています(2018年4月)。

◆長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言の公表

昨今、働き方改革への関心が高まり、経営トップ自らが強いリーダーシップを発揮し、長時間労働を前提とした企業風土や職場慣行を見直す企業が増えています。しかし、長時間労働につながりやすい商慣行など、一企業だけでは解決が難しい課題があり、それが改革の阻害要因となっています。経団連会員企業からは、「客先からの短納期要求」などが、見直すべき商慣行としてあげられています。今後、働き方改革をさらに深化させるために、経団連では、他の経済団体や地方・業種別団体に賛同を呼びかけ、長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言と取組を推進しています(2017年9月)。

◆年休取得促進キャンペーンの展開

年次有給休暇の取得促進は、従業員のワーク・ライフ・バランスの実現に加えて、観光振興、消費喚起などの観点から、その重要性が高まっています。2020年までに年休取得率を70%に引き上げるという政府目標に対し、それを実現するフロントランナーとして経団連の果たす役割・期待は大きく、引き続きキャンペーンの呼びかけを実施し、呼びかけにあたっては、プレミアムフライデーや学校休業日にあわせた取組についても特段の配慮をお願いしました(2017年7月)。

◆周知活動の展開

【リレーセミナー】

- ・経済4団体・連合主催「働き方改革 労使シンポジウム」(2017年9月)
- ・「働き方改革セミナーin 広島」(2017年11月)
- ・「過重労働防止対策セミナー」(2017年11月)
- ・経団連・関経連共催「働き方改革セミナー～働き方先進地域 KANSAI を目指して～」(2017年12月)
- ・「働き方改革実践セミナー～KPI(数値目標)を活用した取組～」(2017年12月)

【事例集等の公表】

「長時間労働の是正・休暇取得促進」、「仕事と育児・介護の両立支援」、「仕事と健康の両立」、「テレワーク等の柔軟な働き方」の4つの視点から、多様な業種・地域の企業

15社の取組を紹介した「働き方改革事例集」を作成（2017年9月）。約9,000部を配布するとともに、経団連ホームページに掲載しました。

また、「月刊経団連」（2017年8月）や「2018年版経労委報告」（2018年1月）を通じて、働き方改革に取り組むことの重要性について理解の促進を図りました。

1. 「働き方改革アクションプラン」の策定・展開

- ・働き方改革に関するアクションプランの策定を会員企業に要請
- ・「長時間労働の是正」「年次有給休暇の取得促進」「柔軟な働き方の促進」の3つの視点から、①KPI（数値目標）と②取り組み施策を設定
- ・経団連HPにおいて各社のプランを公表し、取り組みを水平展開（2018年4月）

2. 「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」の公表

- ・一企業では解決が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向けた経済界の強い意志を示すとともに、取り組みを推進するため、共同宣言を公表（2017年9月）
- ・経済4団体および地方・業種別団体112団体が参加
- ・共同宣言を踏まえ、各団体で取り組みを推進

▶▶▶「働き方改革 CHALLENGE 2017」の4本柱▶▶▶

3. 年休取得促進キャンペーンの展開

- ・従業員のワーク・ライフ・バランスの確保や観光振興、消費喚起等の効果が期待される年休の取得促進を会員企業・団体へ呼びかけ（2017年7月）
- ・「トップが主導『年休3！4！5！』」をキャッチフレーズとして、セミナー等での周知、気運醸成

4. 周知活動の展開

- ・働き方改革関連するリーセミナーを開催
- ・「月刊経団連」（2017年8月）で働き方改革を特集
- ・企業事例をまとめた「働き方改革事例集」を発行（2017年9月）
- ・「2018年版経労委報告」を通じた働き方改革の重要性についての理解促進（2018年1月）

「働き方改革 CHALLENGE 2017」の4本柱



「働き方改革事例集」



「2018年版経営労働政策特別委員会報告」

（一般社団法人 日本経済団体連合会）

コラム2 連合の「過労死等ゼロ」に向けた取組 ～働くことで命を落とさないために～

働くことで命を落とすことは、決してあってはならないことです。

職場実態を最も把握しやすい立場にある労働組合は、良好な職場づくりや組合員への過労死等防止対策の内容の周知・啓発、さらには事業主への働きかけなどを主体的に行っています。連合は、「過労死等ゼロ」をめざし、地方連合会・構成組織と一体となって、法改正をはじめとする政策実現活動と職場・地域での運動の両面から取組を進めています。これまでの連合の取組の一端をご紹介します。

1. 「職場から過労死は出さない」ー過労死等防止啓発月間の取組ー

2014年に過労死等防止対策推進法が制定されたことを受け、連合の構成組織・地方連合会は、過労死等が起きない健康で安全な職場を維持・実現することを誓う“過労死ゼロ”宣言を採択しました。同宣言は、47地方連合会・31構成組織の9,000組織において採択されています。

毎年11月の「過労死等防止啓発月間」には、「過労死等ゼロ」の重要性を広く周知し、過労死等を防止するために、チラシと機関誌掲載用の広告を作成しています。2017年作成のチラシでは、ストレスの原因となる事例やメンタルヘルス不調時に現れやすい例を掲げたチェックリストを掲載し、自分自身や職場の仲間、家族のことは見直すきっかけとなるようにしました。チラシは連合ホームページ（<https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/karoushi/>）でご覧いただけます。

あわせて、同月間を中心に、全国各地で街宣行動を行い、道行く人に過労死・過労自殺の現状や長時間労働是正の必要性等を訴えています。



構成組織・地方連合会が発行する機関誌に掲載する広告の一例

2. 「長時間労働の是正」フォトメッセージー全国の声をもとにー

連合は、「クラシノソコアゲ応援団! RENGU キャンペーン」と題し、暮らしの底割れや格差拡大を食い止め、働く人が報われる社会をとり戻すという運動を展開しています。2017年は、キャンペーンの一テーマである「長時間労働の是正」の一環として、「集めよう、届けよう、働くわたしたちの声」と題したフォトメッセージの投稿を呼びかけました。各職場などで「もう、過労死はなくそう」、「インターバル規制を導入しよう」、「36協定に上限時間の規制を」とのボードを掲げて写真を撮影してもらい、全国から届いた写真を連合ホームページ（https://www.jtuc-rengo.or.jp/kurashinosokoage/long_working_hours/）

に掲載しました。募集期間に、全国から 5,710 枚のフォトメッセージが集まりました。

また、組合員だけでなく、多くの働く人に長時間労働の是正を「自分事」としてとらえてもらうべく、Twitter 上の取組（「# もしも定時に帰れたら」）を実施しました。「寝たい」「自炊したい」といった素朴な願いから、「結局家で仕事」「平日はほぼ毎日徹夜。土日の休みもなし」など、900 近いツイートがありました。



フォトメッセージの一例

3. 「協約から法律へ」を合い言葉にー連合春季生活闘争の取組ー

働く者の生活時間や睡眠時間を確保し、家族や地域での時間を充実させるためには、終業から始業までに一定時間の休息時間を設ける「勤務間インターバル制度」の導入が重要です。連合の春季生活闘争では、法改正に先立ち、「勤務間インターバル制度の導入」に向けた要求を行う労働組合が年々増加しています。また、年間所定労働時間の短縮、休日労働の抑制や過半数労働組合・過半数代表者のチェックをはじめとする 36 協定の適正化、すべての労働者の実労働時間を客観的な方法で把握する仕組みの導入など、長時間労働是正に向けた労使の話し合いが進んでいます。

4. 「過労死等ゼロ」に向けて、すべての働く人の立場から

連合「なんでも労働相談ダイヤル」(0120-154-052) には、全国各地から、本人やご家族から働くことに関する切実な声が届いています。2017 年の総相談件数は約 15,000 件にのぼり、内容は賃金未払い、最低賃金や賃金不払い残業などに関する「賃金関係」が 17.5%と最も多く、パワハラ・嫌がらせやセクハラなどに関する「差別等」が 14.5%、長時間労働などに関する「労働時間関係」が 11.6%と続きます。

連合は、過労死等防止対策推進協議会に労働者代表委員として参画し、こうした生の声や現場実態を踏まえ、現場の状況をよく知る働く者の立場から積極的に意見反映に努めています。また、過労死等の一因となっているパワーハラスメントの問題に関しては厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」に参画したほか、「新たな自殺総合対策大綱の在り方に関する検討会」においては、過重労働をはじめとする勤務問題による自殺防止対策の必要性を訴えました。

今こそ、過労死・過労自殺のない安心して健康に働くことのできる社会の実現に向けて、引き続き取組を進めてまいります。

(日本労働組合総連合会)

2 ▶ 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

(1) 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成立

政府が掲げる「一億総活躍社会」の実現に向けて、長時間労働の是正等の働き方改革の実現を目的とする「働き方改革実行計画」（以下「実行計画」という。）の策定等に関する審議に資するために、内閣総理大臣自ら議長となり、労働界と産業界のトップと有識者が集まって、これまでよりレベルを上げて議論する場として、「働き方改革実現会議」（以下「会議」という。）が平成28（2016）年9月に開催された。

実行計画に盛り込まれた事項の中でも罰則付きの時間外労働の上限規制は、これまで長年、労働政策審議会で議論されてきたものの、結論を得ることができなかった、労働基準法70年の歴史の中で歴史的な大改革である。

この時間外労働の上限規制を盛り込むに際しては、日本労働組合総連合会と日本経済団体連合会の両団体が直接議論を重ね、平成29（2017）年3月13日、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」が取りまとめられた。

この合意文書を受けて、平成29年3月17日に開催された第9回会議の中で内閣官房・厚生労働省、日本労働組合総連合会、日本経済団体連合会による政労使の提案がなされ、平成29年3月28日にこうした内容を含む実行計画が取りまとめられた。

実行計画を受けて、厚生労働省においては労働政策審議会において議論を重ね、罰則付きの時間外労働の上限規制や産業医・産業保健機能の強化などの内容を盛り込んだ「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」を平成30（2018）年4月6日に第196回国会に提出した。同法案は、同国会において一部修正の上、同年6月29日に成立し、同年7月6日に公布された^{注1)}。

第2-1図 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（概要）

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（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。（雇用対策法）
※中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。
- （※）自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。（高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化）
※高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。（労働安全衛生法）

2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
- ※事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。（※）同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化（パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法）

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日（平成30年7月6日）

II：平成31年4月1日（中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日）

III：平成32年4月1日（中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日）

※改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

注1）公布された「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」関係資料は資料編に掲載。

第2-1 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(概要) (つづき)

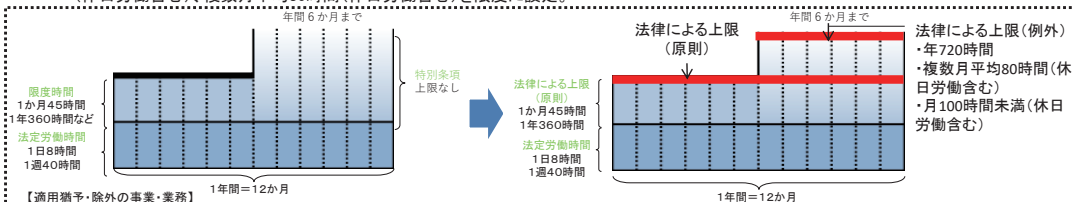
Ⅱ 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

(1) 長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)・複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。



【適用除外・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。(ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。)
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、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し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行5年後に、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。(改正法施行5年後に、一般則を適用)
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。(経過措置)

＜参考条文：改正後の労働基準法第36条＞

- 7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

- 9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。(平成35年4月1日施行)

③ 一定日数の年次有給休暇の確保

- ・使用者は、10日以上有給休暇が与えられる労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする(労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない)。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化(選択的措置)。
- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)
- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

- ・企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

○ 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めるものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する助言の内容等を報告しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等
- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

(2) 法律の主なポイント

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(平成30年法律第71号。以下「働き方改革関連法」という。)の施行に向けて、本年9月7日に関係政省令及び労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針(平成30年厚生労働省告示第30号。以下「指針」という。)が公布された。

働き方改革関連法による労働基準法等の改正のうち、長時間労働の是正、過重な労働による健康障害の防止等に関する主なポイントについては、以下のとおりである。

ア 時間外労働の上限規制

(ア) 「過労死等ゼロ」を実現するため長時間労働の是正が喫緊の課題である。長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立も困難にすることから、これまで上限無く時間外労働が可能となっていた臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることをできない上限を法律に規定し、これに違反した場合には罰則を課すこととした。

具体的には、労働基準法第36条第1項の協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）において定める時間外労働の上限を原則1箇月45時間、1年360時間（以下「限度時間」という。）とし、通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる場合であっても、1箇月について100時間未満（休日労働を含む。）、複数月について80時間以内、1年について720時間以内としなければならない。

(イ) 労働時間の延長及び休日の労働を適正なもととするため、時間外・休日労働協定を締結するに当たって留意すべき事項等について、労働基準法に基づく新たな指針を定めた。

同指針においては、労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめること、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとし、これを超えて労働させる場合においても、時間外労働時間数をできる限り限度時間に近づけることを労使当事者に求めている。

また、使用者は、時間外・休日労働協定で定めた範囲内において、時間外・休日労働を行わせた場合であっても、労働契約法（平成19年法律第128号）第5条の規定に基づく安全配慮義務を負うこと、1週間当たり40時間を超えて労働した時間が1箇月においておおむね45時間を超えて長くなるほど、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること、発症前1箇月間におおむね100時間又は発症前2～6箇月間までにおいて1箇月あたりおおむね80時間を超える場合には、業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとされていること等に留意しなければならないとしている。

イ 年次有給休暇

年次有給休暇の取得率が低迷しており、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ことを踏まえ、年5日以上の子年次有給休暇の取得が確実に進む仕組みを導入した。

具体的には、年10日以上の子年次有給休暇が付与される労働者に対し、年次有給休暇の日数のうち5日については、使用者が労働者ごとに時季を指定して取得させなければならない。

ウ 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化等

(ア) 長時間労働やメンタルヘルス不調などにより、健康リスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにし、産業保健機能を強化するとともに、産業医の独立性や中立性を高めるなどにより、産業医等が産業医学の専門的立場から労働者一人ひとりの健康確保のために

より一層効果的な活動を行いやすい環境を整備した。

具体的には、産業医の職務権限として、事業者等に意見を述べることで、労働者の健康管理等を実施するために必要な情報を労働者から収集すること等の明確化を図るとともに、事業者は産業医に対し労働者の労働時間に関する情報等の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うための情報を提供しなければならないこと等を定めている。

- (イ) 過重労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないよう、労働者の健康管理等を強化するため、労働安全衛生法に基づく面接指導の対象となる労働者の要件について、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間が1月当たり80時間（改正前100時間）を超え、かつ、疲労の蓄積が認められる者とするなどの見直しを行った。
- (ウ) 事業者は、産業医等による面接指導を実施するため、タイムカードによる記録、パーソナルコンピュータのログイン・ログオフ時間の記録等の客観的な方法その他の適切な方法により、労働者の労働時間の状況を把握しなければならない。

エ 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。）については、労働者が十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることを可能にする制度であり、その普及促進を図る必要がある。

このため、労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）において、新たに「健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定」を事業主の努力義務として規定した。

オ その他

働き方改革関連法においては、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できるようにするための制度として、いわゆる高度プロフェッショナル制度が盛り込まれている。この制度の対象となるには、年間平均給与額の3倍を相当程度上回る水準の方であること、専門性があり、通常の労働者と異なり、雇用契約の中で職務の記述が限定されていること、何より本人が制度を理解して個々に書面等により同意していることが必要であり、対象業務は高度な専門的知識等を必要とし、従事した時間と成果の関連性が高くない業務という要件が課せられている。

また、この制度においても、長時間労働を防止し、健康を確保することが重要であり、在社時間の把握、一定以上の休日の確保などを使用者に義務付けている。

第4章

過労死等をめぐる調査・分析結果

過労死等をめぐる調査・分析結果

大綱には、国が取り組む重点対策として、過労死等事案の分析、疫学研究、労働時間だけでなく生活時間の状況等も含めた労働・社会面からみた過労死等の調査・分析を行うことが明記されている。

過労死等の実態を多角的に把握するため、独立行政法人労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等防止調査研究センター等において、過労死等に係る労災支給決定（認定）事案、公務災害認定事案等を収集し、分析を行っている。

また、労働時間や職場環境だけでなく、商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、生活時間等の労働者側の状況等、多岐にわたる要因及びそれらの関連性を分析していくことや、多角的、学際的な視点からの実態解明のための調査研究も進めているところである。

平成 29（2017）年版白書においては、平成 28（2016）年度までに実施した労災事案の分析、一般職の国家公務員の公務災害の分析、地方公務員の公務災害の分析、過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種・業種に関する調査・分析結果等について報告したところである。

本章においては、過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種・業種（自動車運転従事者、教職員、IT 産業、外食産業、医療）のうち、平成 29 年版白書において報告した自動車運転従事者及び外食産業に関する長時間労働と関連すると考えられる業務等の追加分析の結果並びに教職員、IT 産業及び医療に関する調査・分析結果について報告する。

また、一般職の国家公務員及び地方公務員のうち、公務災害として認定されなかった事案についての分析結果についても併せて報告する。

（調査・分析の沿革（概要））

平成 27（2015）年度

- ・労災支給決定（認定）された事案の事例収集及び分析
- ・企業及び労働者に対するアンケート調査

平成 28 年度

- ・労災支給決定（認定）されなかった事案の収集及び分析
- ・自動車運転従事者及び外食産業を対象とした、労災認定された事案の分析並びに企業及び労働者に対するアンケート調査
- ・法人役員・自営業者を対象としたアンケート調査
- ・一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案の事例収集及び分析

平成 29 年度

- ・自動車運転従事者及び外食産業を対象とした、労災支給決定（認定）された事案に関する長時間労働と関連すると考えられる業務等の追加分析
- ・教職員、IT 産業及び医療を対象とした、労災支給決定（認定）された事案の分析並びに企業及び労働者に対するアンケート調査
- ・一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定されなかった事案の事例収集及び分析

なお、過労死等の定義は、過労死等防止対策推進法第2条に以下のとおり定義されている。

ア．業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡

イ．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

ウ．死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

過労死等の労災認定基準については、平成13年12月12日付け基発1063号「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」^{注1)} 及び平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」^{注2)} に示されているところであるが、平易に示した図が第1図と第2図である。

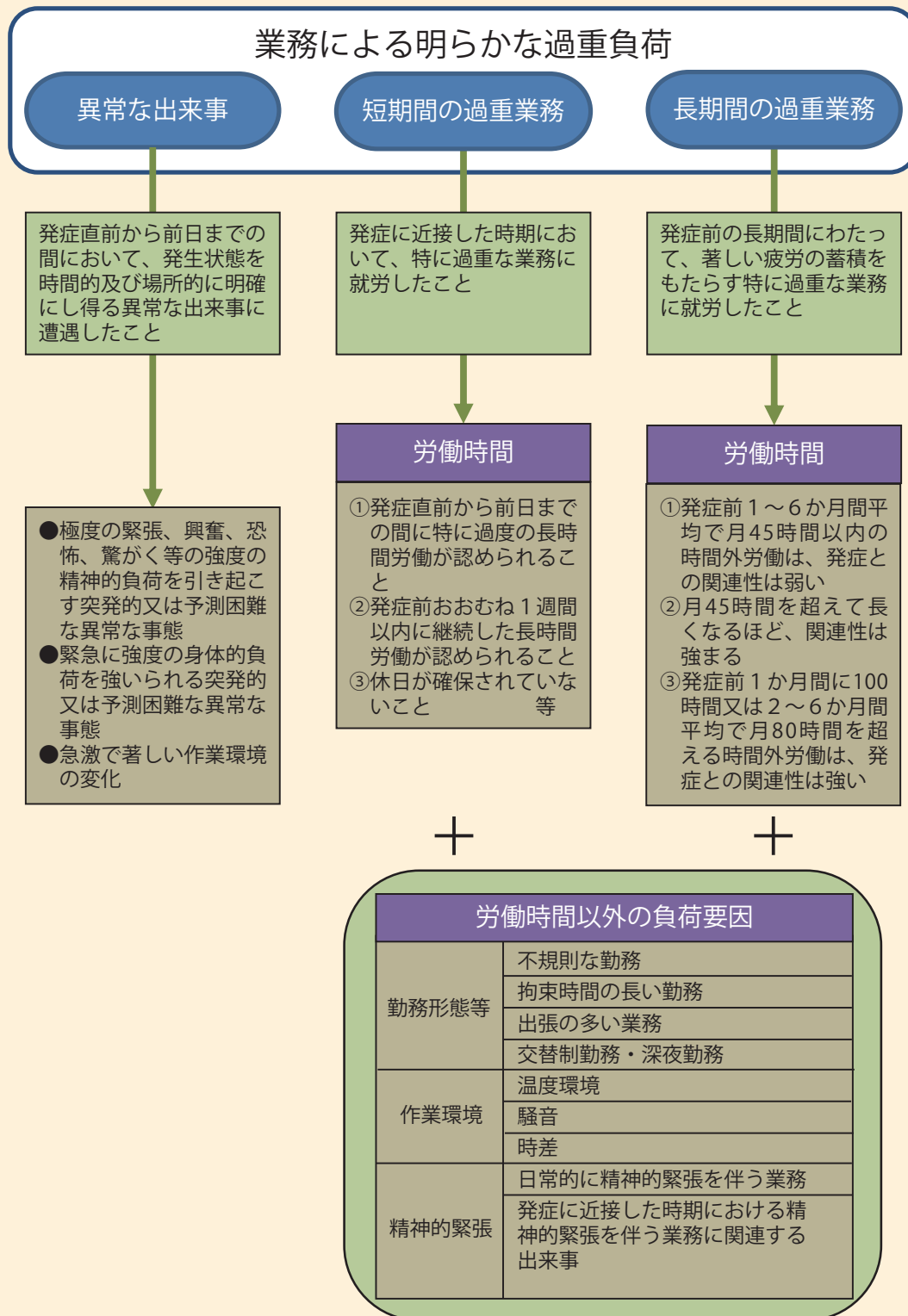
注1) 「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」のWebサイト：

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/rousai/dl/040325-11a.pdf>

注2) 「心理的負荷による精神障害の認定基準について」のWebサイト：

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/rousaihoken04/dl/120118a.pdf>

第1図 脳・心臓疾患^(注)の労災認定基準の概要



(資料出所) 厚生労働省作成資料

(注) 過労死等防止対策推進法第2条に定義づけられている過労死等のうち以下に該当するもの。

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患、心臓疾患を原因とする死亡
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患

第2図 精神障害^(注)の労災認定基準の概要

次のいずれの要件も満たすこと

- (1) 認定基準の対象となる精神障害を発病していること
- (2) 認定基準の対象となる精神障害の発病前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷^(※)が認められること
- (3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと

(※)「強い心理的負荷」と認められる出来事の具体例

「特別な出来事」

- 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた場合など、「心理的負荷が極度のもの」と認められた場合
- 発病直前の1か月に概ね160時間を超えるような、又はこれと同程度の（例えば3週間に概ね120時間以上の）時間外労働を行うなど、「極度の長時間労働」が認められた場合

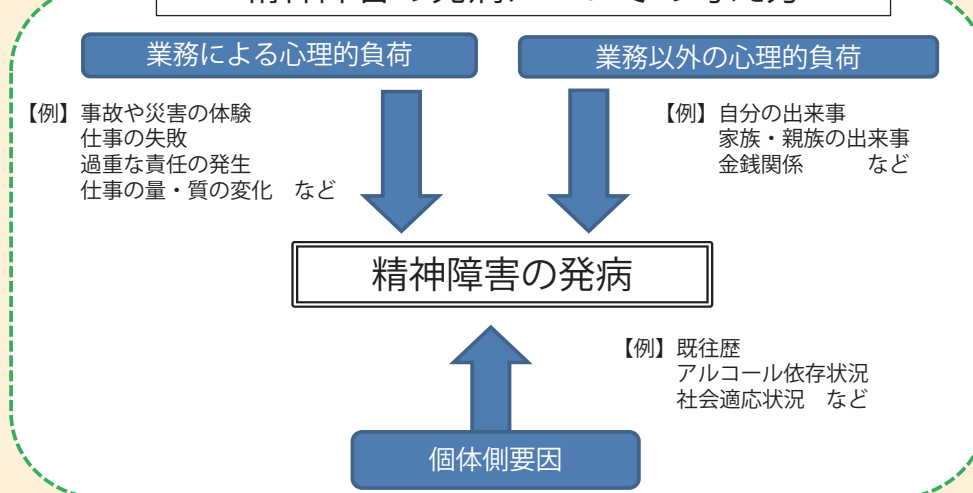
「出来事」(*)

- 自らの死を予感させる程度の事故等を体験した場合
- 業務に関連し、ひどい嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた場合
- 長時間労働がある場合、
- ① 発病直前の2か月間連続して1か月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
- ② 発病直前の3か月間連続して1か月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合

など

(*)「出来事」については、その内容に基づき、心理的負荷の程度が「強」、「中」、「弱」のいずれかに評価され、また、複数の出来事がある場合には、その事案について全体評価が行われる。これにより心理的負荷が「強」と評価された場合に「業務による強い心理的負荷が認められる」との要件を満たす。

精神障害の発病についての考え方



(資料出所) 厚生労働省作成資料

(注) 過労死等防止対策推進法第2条に定義づけられている過労死等のうち以下に該当するもの。

- ・業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・死亡には至らないが、これらの精神障害

1 重点業種・職種の調査・分析結果

過労死等の実態を多角的に把握するため、過労死等防止調査研究センターにおいて、平成 27（2015）年及び平成 28（2016）年に全国の都道府県労働局・労働基準監督署より、脳・心臓疾患と精神障害の平成 22（2010）年 1 月から平成 27 年 3 月までの調査資料を収集した。調査資料とは労災請求がなされた場合に、都道府県労働局又は労働基準監督署の職員が労災を認めるか認めないかを判断するために調査を行った報告書である。

過労死等防止調査研究センターでは、労災支給決定（認定）された事案の脳・心臓疾患 1,564 件と精神障害 2,000 件を対象として平成 27 年度に分析を行い、平成 28 年度には大綱で「過労死等が多く発生しているとの指摘がある」ものとして挙げられている重点業種・職種（自動車運転従事者、教職員、IT 産業、外食産業、医療）のうち、自動車運転従事者及び外食産業について分析を行い、平成 29（2017）年版白書において報告したところである。

平成 29 年度は、自動車運転従事者及び外食産業について長時間労働と関連すると考えられる業務等の追加の分析を行うとともに、新たに、IT 産業、教職員、医療について分析を行ったところであり、その結果について報告する。

また、教職員については、平成 29 年度に地方公務員の公務災害についても分析を行ったところであり、IT 産業、教職員、医療については、厚生労働省及び文部科学省が委託事業として、平成 29 年 11 月から平成 30（2018）年 1 月にかけて、企業等及び労働者を対象としたアンケート調査を実施しており、その結果についても併せて報告する。

（1）自動車運転従事者（労災支給決定（認定）事案の追加分析）

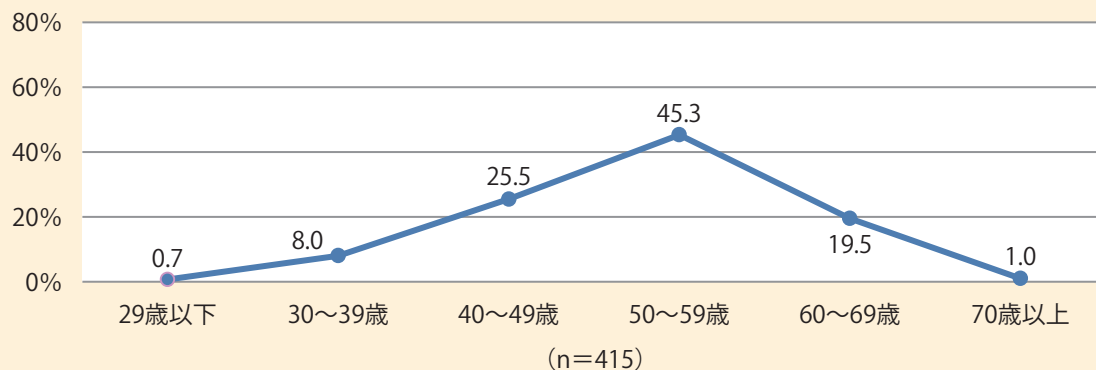
ア 労災支給決定（認定）事案の追加分析

運輸業・郵便業（日本標準産業分類（大分類））において、労災支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案 465 件のうち、事務職などの非運転者に関するものを除く 415 件（以下「運転業務従事者の脳・心臓疾患事案」という。）を対象に分析を行った。

運転業務従事者の脳・心臓疾患事案について、年代別にみると、「50～59 歳」（45.3%）が最も多く、次いで「40～49 歳」（25.5%）が多く、40 歳以上で全体の 9 割（91.3%）を占めている（第 1-1-1 図）。

運転業務従事者の脳・心臓疾患事案について、事業場規模別にみると、「20～49 人」（30.6%）が最も多く、次いで「100 人以上」（24.6%）、「10 人以下」（16.8%）、「50～99 人」（15.3%）、「11～19 人」（12.7%）の順であった（第 1-1-2 図）。また、疾患別にみると、「脳疾患」（57.1%）、「心臓疾患」（42.2%）であった（第 1-1-3 図）。

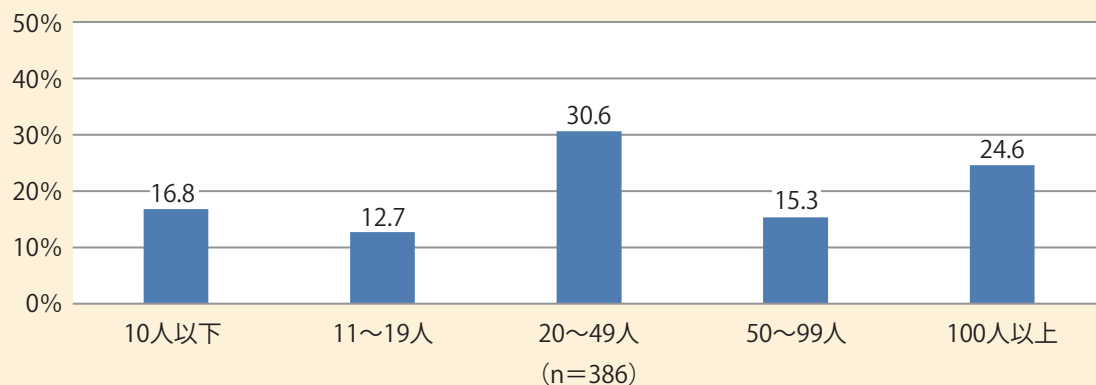
第 1-1-1 図 年代別にみた運転業務従事者の脳・心臓疾患事案数の割合



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 運輸業・郵便業における脳・心臓疾患の事案 465 件のうち、非運転者を除く 415 件を対象
2. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

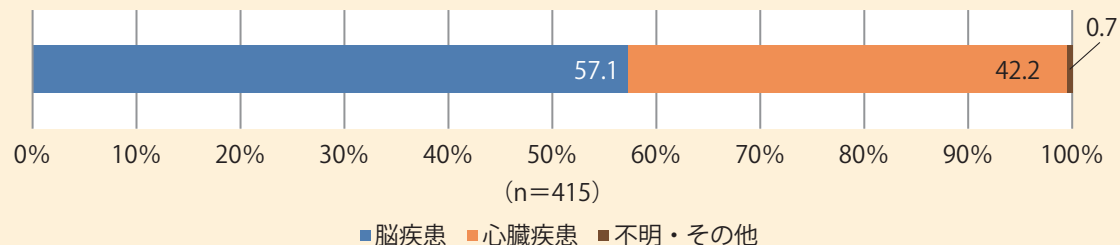
第 1-1-2 図 事業場規模別にみた運転業務従事者の脳・心臓疾患事案数の割合



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 運輸業・郵便業における脳・心臓疾患の事案 465 件から非運転者を除く 415 件のうち、事業場規模不明を除く 386 件を対象
2. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-1-3 図 疾患別にみた運転業務従事者の脳・心臓疾患事案数の割合

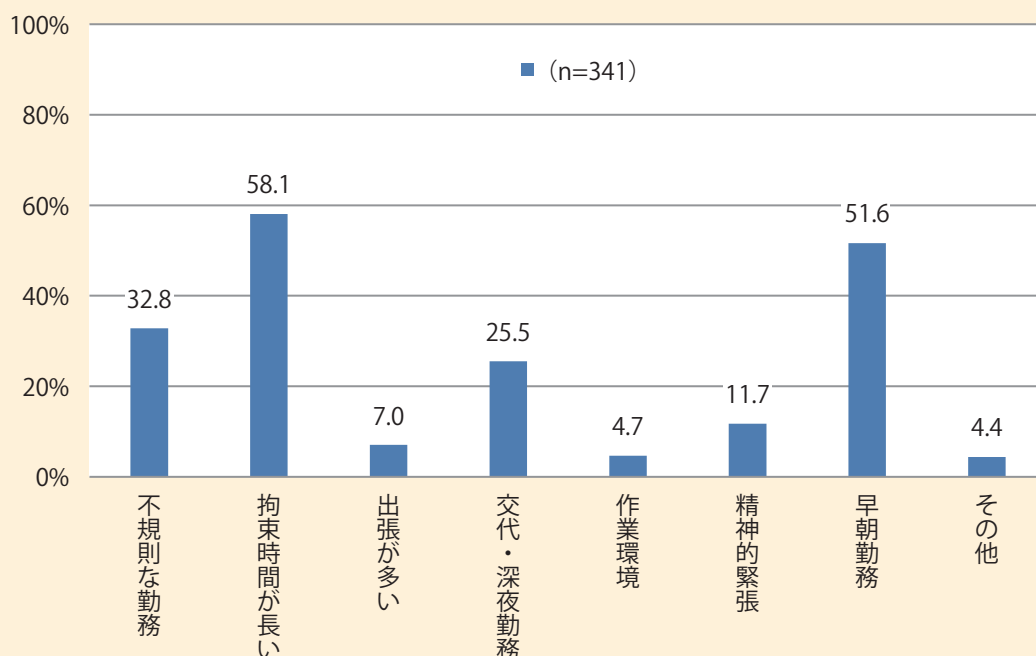


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 運輸業・郵便業における脳・心臓疾患の事案 465 件から非運転者を除く 415 件を対象
2. 「脳疾患」は「脳内出血(脳出血)」、「くも膜下出血」、「脳梗塞」を、「心臓疾患」は「心筋梗塞」、「心停止(心臓性突然死を含む。）」、「解離性大動脈瘤」、「狭心症」を示す。
3. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

運転業務従事者の脳・心臓疾患事案 415 件のうち、バス、タクシー、船舶の事案を除く 341 件（以下「トラック等運転手の脳・心臓疾患事案」という。）について、時間外労働以外の要因についてみると、「拘束時間が長い」（58.1%）が最も多く、次いで「早朝勤務」（51.6%）、「不規則な勤務」（32.8%）の順であった（第 1-1-4 図）。

第 1-1-4 図 労働時間以外の要因別にみたトラック等運転手の脳・心臓疾患事案数の割合



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を基に厚生労働省作成

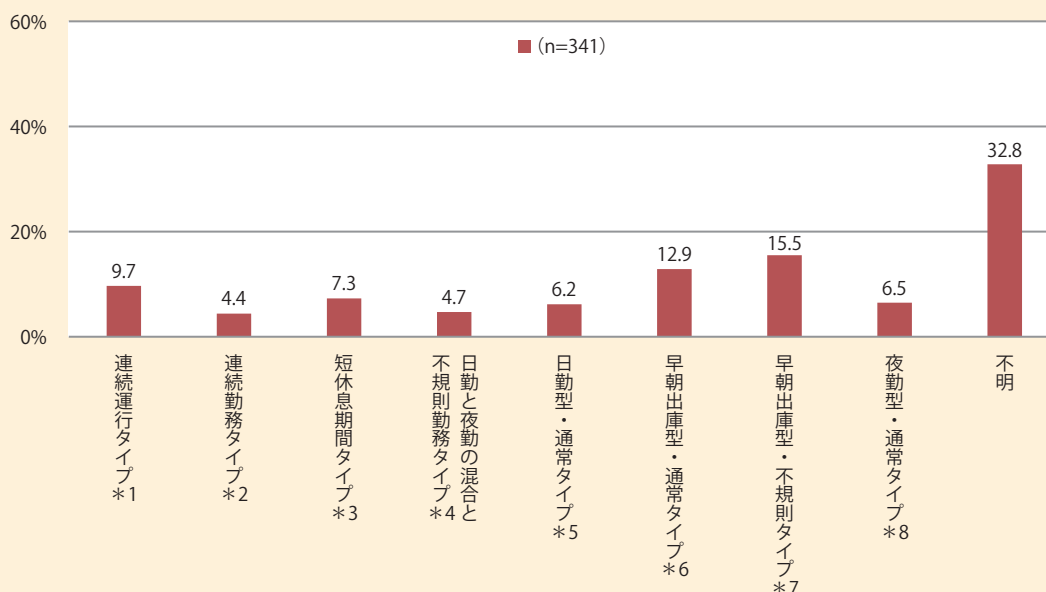
（注）1. 「時間外以外の要因」は複数該当している事例もある。

2. 運転業務従事者の脳・心臓疾患事案 415 件のうち、バス、タクシー、船舶の事案を除く 341 件を対象

トラック等運転手の脳・心臓疾患事案について、被災者の過去の労働時間に関する状況を分析し、拘束時間や早朝勤務に着目して、運行パターンとして、8 パターンに分類した。

その運行パターン別にみると、出庫時刻が原則 7 時以前の早朝であり、日々の出庫時刻のばらつきが大きいケースである「早朝出庫型・不規則タイプ」（15.5%）が最も多く、次いで運行時間は日勤帯だが、出庫時刻が原則 2 時くらいから 7 時の早朝で、帰庫時刻が概ね 14 時から 20 時までのケースである「早朝出庫型・通常タイプ」（12.9%）が多かった（不明のものを除く。第 1-1-5 図）。

第1-1-5図 運行パターン別にみたトラック等運転手の脳・心臓疾患事案数の割合



*1) 原則3日以上連続運行が常態化。運行に休息が設定されておらず、車中泊を伴うケースもある。

*2) 発症直前約半年間の運行において、休日がない状態で、原則10日間以上の連続運行を複数回以上行っていたケース。

*3) 休息期間（勤務間インターバル）が8時間を割るようなケース。

*4) 疾病発症前、半年間の勤務パターンが、日勤と夜勤が混合しているケース。もしくは出庫時刻が早朝から夜間までの広範囲にわたっており、その影響を受け帰庫時刻も不規則勤務になっていたケース。

*5) 運行時間帯が日勤帯で、出庫から帰庫までの運行時間帯が概ね8時から22時までのケース。

*6) 運行時間は日勤帯だが、出庫時刻が原則2時くらいから7時の早朝で、帰庫時刻が概ね14時から20時までのケース。

*7) 出庫時刻が原則7時以前の早朝であるが、早朝出庫型・通常タイプと比較すると日々の出庫時刻のばらつきが大きいケース。

*8) 深夜・早朝帯（0時～5時を含む）を運行するケース。出庫時刻、帰庫時刻から見て昼夜逆転の運行といえるが、日々の変動が比較的小さいケース。

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）1. 運転業務従事者の脳・心臓疾患事案415件のうち、バス、タクシー、船の事案を除く341件を対象

2. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

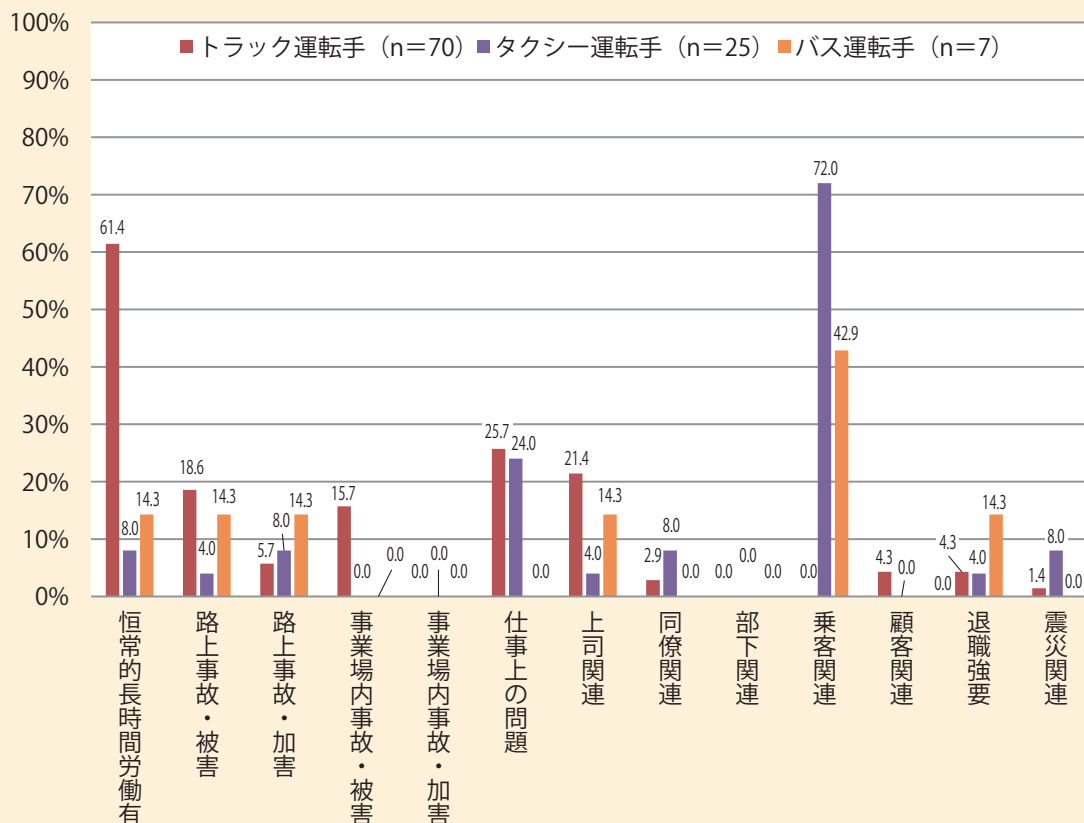
運輸業・郵便業における精神障害事案214件について、職種別にみると、「トラック運転手」（70人）が最も多く、全体の33%を占めていた。次いで「タクシー運転手」（25人）、「事務職」（25人）、「倉庫作業」（17人）、「管理責任者」（13人）、「郵便局員」（11人）、「バス運転手」（7人）であった。

そのうち、事務職等を除く「トラック運転手」（70件）、「タクシー運転手」（25件）及び「バス運転手」（7件）について、被災状況や関連する要因について明らかにするため、発症時の状況等进行分析し、恒常的な長時間労働の有無を確かめるとともに、長時間労働以外に関連すると考えられる要因について分類した。

その結果、トラック運転手は、「恒常的長時間労働」（43件、61.4%）が最も多く、次いで配達ミス、荷崩れ等の「仕事上の問題」（18件、25.7%）、上司による叱責等の「上司に関連した問題（上司関連）」（15件、21.4%）、「路上事故・被害（路上での事故による被害）」（13件、18.6%）、「事業場内事故・被害（事業場内での事故による被害）」（11件、15.7%）の順であった。

タクシー運転手とバス運転手は、乗客からの暴力等の「乗客に関連した問題（乗客関連）」がいずれも多く、タクシー運転手で18件（72.0%）、バス運転手で3件（42.9%）で最も多かった。また、タクシー運転手は乗客以外からの暴行等の「仕事上の問題」6件（24.0%）も多く認められた（第1-1-6図）。

第1-1-6 図 要因別にみた精神障害事案数の割合



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 要因が複数該当している事例もある。

2. 運輸業・郵便業における精神障害の事案 214 件のうち、トラック運転手、タクシー運転手及びバス運転手の事案 102 件を対象

イ まとめ

平成 29 (2017) 年版白書において、労災支給決定 (認定) 事案の分析結果並びに企業及び労働者を対象としたアンケート調査結果について示したところであるが、過労死等の防止対策にさらに繋げるために、追加で分析を行った。

労災支給決定 (認定) された脳・心臓疾患事案においては、労働時間に加えて、時間外労働以外の要因として多い拘束時間や早朝勤務に着目して、運行パターン等について分析を行ったところである。

トラック等運転手の労働時間の改善を進める上での課題として、長時間労働等が生じている背景には、個々の事業主が労働時間短縮の措置を講じても、顧客や発注者からの発注条件等取引上の都合により、その措置が円滑に進まない等、様々な取引上の制約が存在する可能性があることが考えられる。

このようなことから、特に労災支給決定 (認定) 事案の多くを占めているトラック運転手については、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、労使団体及び行政から構成される「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、取引環境の改善及び長時間労働の抑制に向けた議論を進めており、その進捗状況に合わせた取組を進めていくとともに、平成 30 (2018) 年 5 月に策定された「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」に基づき、自動車運転者への時間外労働の上限規制が適用される 2024 年 4 月 1 日までに長時間労働是正の環境整備や長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化に向けた取組を集中的に進めていくことが必要である。

労災支給決定（認定）された精神障害事案においては、長時間労働を要因とするもののほかに、仕事上の問題、上司に関連した問題、路上や事業場内における事故による被害に関連した事案も多く、過労死等を防止するためには、長時間労働の削減に加えて、職場環境の改善等につながるメンタルヘルス対策の実施、交通労働安全、荷役作業・倉庫作業の安全を一層確保することが重要であると考えられる。

また、乗客を運ぶタクシー運転手やバス運転手については、乗客等からの暴力等を受けたことが精神障害と関連していた事案も多く、こうした危険に対する日頃の通報体制の整備、被害を受けた労働者に対する就業上の配慮や適切なメンタルヘルスケアの実施や医療機関への受診の勧奨等の事後対応を実施することが、職場におけるメンタルヘルス対策として重要であると考えられる。

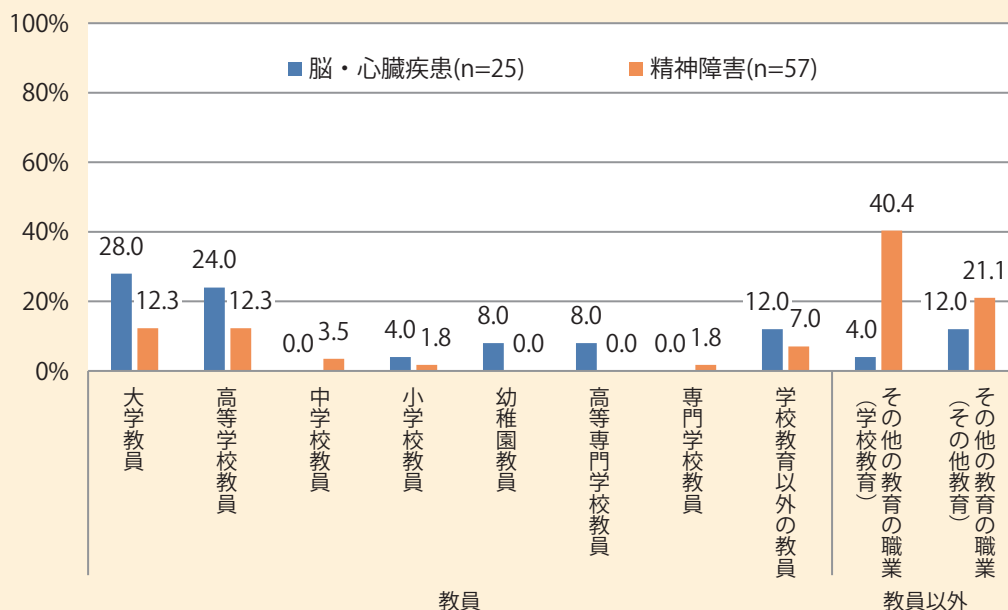
（２）教職員（労災支給決定（認定）事案の分析、地方公務員の公務災害認定事案の分析、労働・社会分野の調査）

ア 労災支給決定（認定）事案の分析結果

教育・学習支援業（日本標準産業分類（大分類））において、労災支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案 25 件及び精神障害事案 57 件（以下「教育・学習支援業事案」という。）について、職種別にみると、脳・心臓疾患事案のうち、「大学教員」（7 件、28.0%）が最も多く、次いで「高等学校教員」（6 件、24.0%）であった。また、精神障害事案のうち、教員では「大学教員」と「高等学校教員」（それぞれ 7 件、12.3%）が最も多く、教員以外では事務職員や研究職員等の「その他の教育の職業」（35 件、61.4%（うち学校教育（23 件、40.4%）、その他教育（12 件、21.1%）））という結果であった（第 1-2-1 図）。

ただし、本事案には地方公務員等の公務災害事案は含まれていない。

第 1-2-1 図 職種別にみた教育・学習支援業事案数の割合



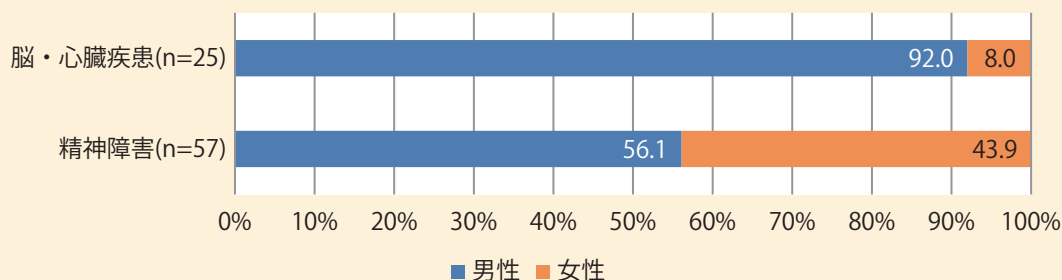
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）1. 「その他の教育の職業」は、「事務職員、研究職員、技術職員、司書、カウンセラー、看護師、研修医、障害児介助員、学校法人理事、用務員等」を示す。また、「学校教育」は「大学、高等学校、中学校、小学校、幼稚園、高等専門学校、専門学校等」を示す。

2. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

教育・学習支援業事案について、男女別にみると、脳・心臓疾患事案では、92.0%が男性（23件）であり、精神障害事案では56.1%が男性（32件）であった（第1-2-2図）。年代別にみると、脳・心臓疾患事案では「40～49歳」（11件、44.0%）が最も多く、次いで「50～59歳」（9件、36.0%）であり、合わせて全体の8割（20件、80.0%）を占めている。精神障害事案では、「30～39歳」（23件、40.4%）が最も多く、次いで「50～59歳」（13件、22.8%）、「40～49歳」（11件、19.3%）の順で、39歳以下が全体の半数以上（32件、56.2%）を占めている（第1-2-3図）。

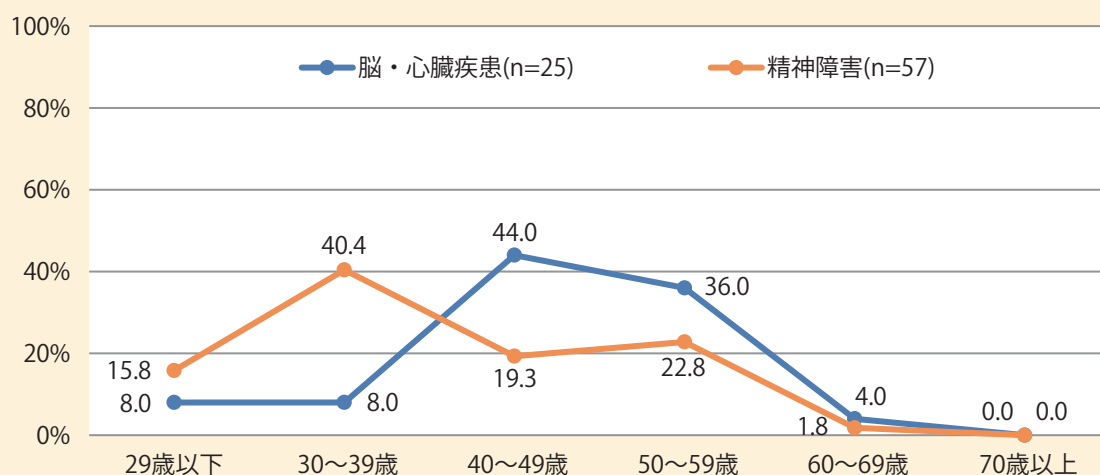
第1-2-2図 男女別にみた教育・学習支援業事案数の割合



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

第1-2-3図 年代別にみた教育・学習支援業事案数の割合

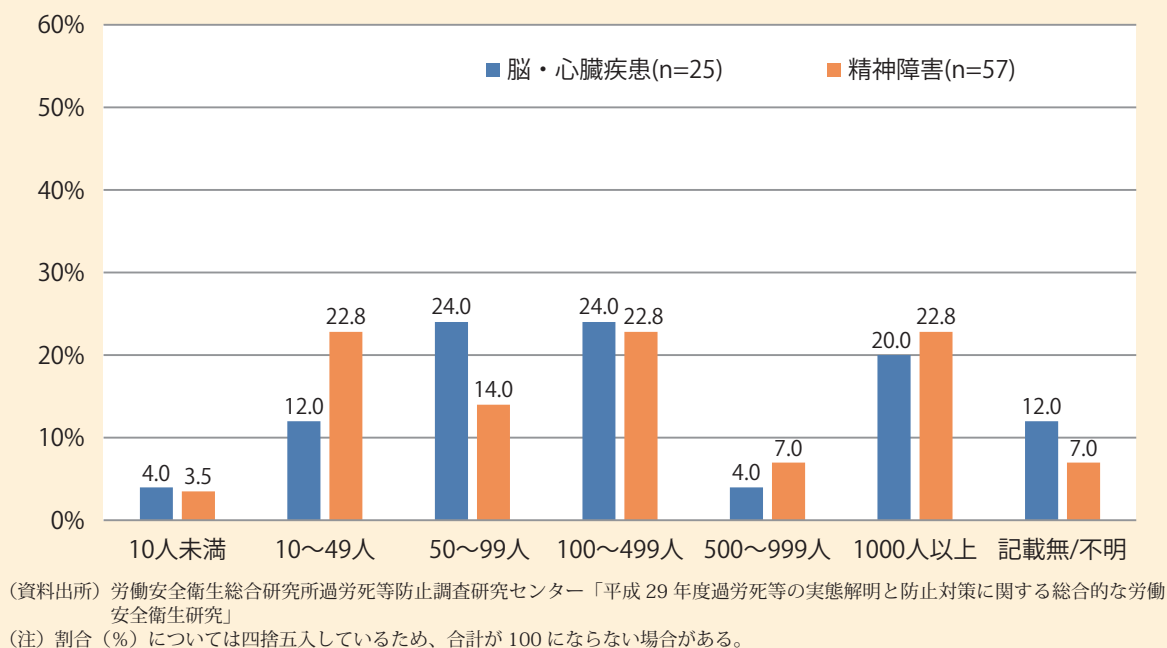


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

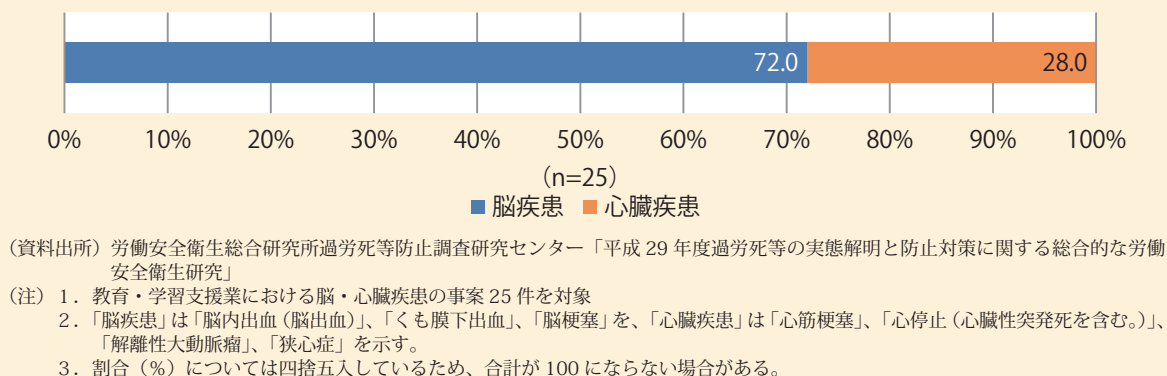
教育・学習支援業事案について、事業場規模別にみると、脳・心臓疾患事案では、「50～99人」（6件、24.0%）及び「100～499人」（6件、24.0%）が最も多く、次いで「1,000人以上」（5件、20.0%）の順であった。精神障害事案では、「10～49人」、「100～499人」及び「1,000人以上」（いずれも13件、22.8%）が最も多かった（第1-2-4図）。

第1-2-4図 事業場規模別にみた教育・学習支援業事案数の割合



教育・学習支援業の脳・心臓疾患事案について、疾患別にみると、72.0%が脳疾患の事案であった(第1-2-5図)。

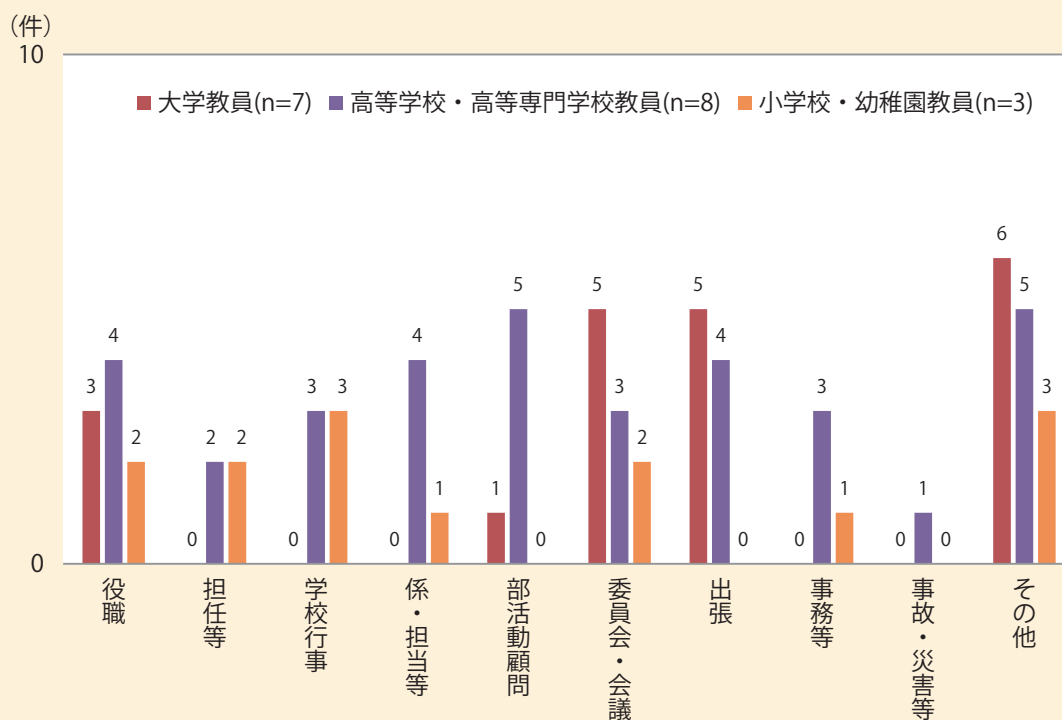
第1-2-5図 疾患別にみた教育・学習支援業の脳・心臓疾患事案数の割合



教育・学習支援業の脳・心臓疾患事案のうち、学校教育の教員18件について、発症時の状況等进行分析し、長時間労働に関連する要因として考えられる業務等について分類したところ、大学教員(7件)をみると、入試委員等の「委員会・会議」(5件)と遠距離の海外出張、学会出張等の「出張」(5件)が最も多く、高等学校・高等専門学校教員(8件)をみると、「部活動顧問」(5件)が最も多く、小学校・幼稚園教員(3件)をみると、音楽会等の「学校行事」(3件)が最も多かった(第1-2-6図)。

「その他」(14件)としては、当直、宿直、企業との共同研究、生徒のトラブル対応等があった。

第 1-2-6 図 長時間労働に関連する業務等別にみた教員の脳・心臓疾患事案数



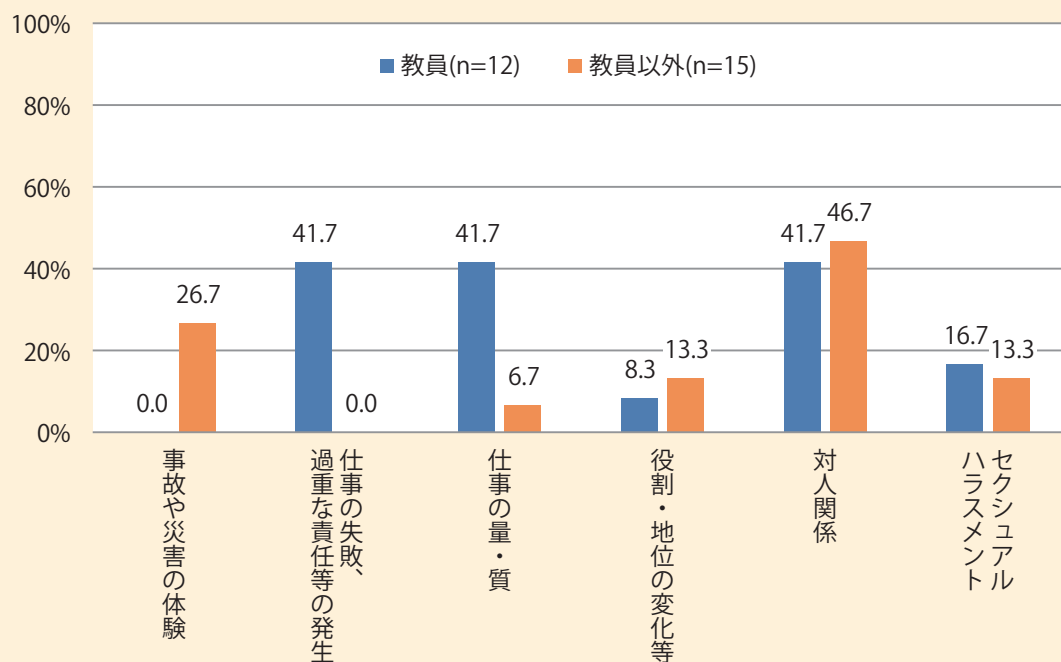
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 業務内容が複数該当している事例もある。

2. 教育・学習支援業における脳・心臓疾患の事案 25 件のうち、大学教員、高等学校・高等専門学校教員及び小学校・幼稚園教員の事案 18 件を対象

教育・学習支援業の精神障害事案 57 件のうち、学校教育の教員（12 件）について業務による強い心理的負荷が認められる「具体的出来事」をみると、「仕事の失敗、過重な責任等の発生」、業務量の増加等の「仕事の量・質」及び上司・同僚とのトラブル等の「対人関係」（それぞれ 5 件、41.7%）が最も多く、次いで「セクシュアルハラスメント」（2 件、16.7%）であった。一方、教員以外の職員（15 件）については、上司とのトラブル等の「対人関係」（7 件、46.7%）が最も多かった（第 1-2-7 図）。

第1-2-7図 具体的出来事別にみた精神障害事案数の割合



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

- (注) 1. 「具体的出来事」が複数該当している事例もある。
 2. 教育・学習支援業における精神障害の事案57件のうち、平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づいて認定された学校教育事案27件を対象
 3. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

イ 地方公務員の公務災害認定事案の分析結果

平成28(2016)年度に実施した公務災害認定事案に関する調査研究のうち、教職員に関する脳・心臓疾患事案35件と精神疾患事案28件について、その特徴及び典型事例を抽出する分析を行った。

脳・心臓疾患事案35件中、教員が28件(80.0%)、教員以外が7件(20.0%)であった。教員を学校種別でみると、「中学校教員」(15件、42.9%)が最も多く、次いで「小学校教員」(9件、25.7%)、「高等学校教員」(4件、11.4%)であった。

精神疾患事案28件中、教員が23件(82.1%)、教員以外が5件(17.9%)であった。教員を学校種別でみると、「小学校教員」(11件、39.3%)が最も多く、次いで「中学校教員」(10件、35.7%)、「高等学校教員」及び「特別支援学校教員」(各1件、3.6%)であった(第1-2-8表)。

第 1-2-8 表 教員と教員以外の公務災害認定件数

職種		脳・心臓疾患		精神疾患		合計	
中分類	細分類	人	(%)	人	(%)	人	(%)
教員							
	高等学校教員	4	(11.4)	1	(3.6)	5	(7.9)
	中学校教員	15	(42.9)	10	(35.7)	25	(39.7)
	小学校教員	9	(25.7)	11	(39.3)	20	(31.7)
	特別支援学校教員	0	(0.0)	1	(3.6)	1	(1.6)
	小計	28	(80.0)	23	(82.1)	51	(81.0)
教員以外							
	その他の教育の職業	7	(20.0)	5	(17.9)	12	(19.0)
	合計	35	(100.0)	28	(100.0)	63	(100.0)

(資料出所) 総務省「平成 29 年度地方公務員の過労死等に係る労働・社会分野に関する調査研究」

脳・心臓疾患事案 35 件における過重負荷が認められる職務従事状況（重複回答）をみると、「日常の職務に比較して特に過重な業務（長時間労働）」（29 件、82.9%）が学校種別でみても最も多い負荷要因であった（第 1-2-9 表の上）。

精神疾患事案 28 件における公務災害の認定理由とされた主な過重負荷が認められる職務従事状況（重複回答）をみると、「住民等との関係」（14 件、50.0%）が最も多く、その主な学校種別は小学校教員が 7 件、中学校教員が 6 件であった（第 1-2-9 表の下）。

学校教員の脳・心臓疾患事案のうち、28 件における負荷業務の分布をみると、「担任等」（21 件、75.0%）が最も多く、次いで「部活動顧問」（19 件、67.9%）、「係・担当等」（17 件、60.7%）などであった。学校種別でみると、高等学校教員で「担任等」と「部活動顧問」がそれぞれ 4 件、中学校教員で「部活動顧問」が 14 件、小学校教員で「役職」と「委員会・会議」がそれぞれ 6 件などとなっている（第 1-2-10 表）。

学校教員の精神疾患事案のうち、23 件における負荷業務の分布をみると、「担任等」（15 件、65.2%）が最も多く、次いで「係・担当等」及び「事故・災害等」（14 件、60.9%）、「部活動顧問」（12 件、52.2%）などであった。学校種別でみると、中学校教員で「係・担当等」と「部活動顧問」がそれぞれ 8 件、「担任等」が 7 件、小学校教員で「事故・災害等」が 7 件、「担任等」が 6 件などとなっている（第 1-2-11 表）。

第1-2-9表 過重負荷が認められる職務従事状況と負荷要因等

< 脳・心臓疾患 >

	高等学校教員 (4人)		中学校教員 (15人)		小学校教員 (9人)		その他の教育の 職業 (7人)		合計 (35人)	
<負荷要因>	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
1. 異常な出来事・突発的事態への遭遇	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
2. 日常の職務に比較して特に過重な業務（長時間労働）	3	(75.0)	12	(80.0)	9	(100.0)	5	(71.4)	29	(82.9)
3. 強度の精神的、肉体的過重性が認められる職務従事状況										
(1) 交替制勤務職員の深夜勤務・仮眠時間	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
(2) 不健康な勤務環境下	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(14.3)	1	(2.9)
(3) 緊急呼出等公務の性質	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
(4) 精神的緊張を伴う職務への従事状況	0	(0.0)	4	(26.7)	1	(11.1)	1	(14.3)	6	(17.1)
4. その他	1	(25.0)	4	(26.7)	0	(0.0)	2	(28.6)	7	(20.0)
負荷要因の合計	4		20		10		9		43	

< 精神疾患 >

	高等学校教員 (1人)		中学校教員 (10人)		小学校教員 (11人)		特別支援学校 教員 (1人)		その他の教育の 職業 (5人)		合計 (28人)	
業務負荷の類型（出来事）	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
①異常な出来事への遭遇	1	(100.0)	2	(20.0)	2	(18.2)	1	(100.0)	2	(40.0)	8	(28.6)
②仕事の質・量												
1. 仕事の内容	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
2. 仕事の量（勤務時間の長さ）	0	(0.0)	2	(20.0)	1	(9.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(10.7)
3. 勤務形態	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
③役割・地位等の変化												
1. 異動	0	(0.0)	1	(10.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(3.6)
2. 昇任	0	(0.0)	1	(10.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(3.6)
④業務の執行体制	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(9.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(3.6)
⑤仕事の失敗、責任問題の発生・対応												
1. 仕事の失敗	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
2. 不祥事の発生と対処	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
⑥対人関係等の職場環境	1	(100.0)	1	(10.0)	1	(9.1)	0	(0.0)	2	(40.0)	5	(17.9)
⑦住民等との公務上での関係	0	(0.0)	6	(60.0)	7	(63.6)	0	(0.0)	1	(20.0)	14	(50.0)
出来事の場合	2		13		12		1		5		33	

（資料出所）総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る労働・社会分野に関する調査研究」

（注）1. 脳・心臓疾患35件、精神疾患28件の内訳を示したもの。

2. 1件の事案に複数の職務従事状況（n）がある場合は、それぞれ1件としてカウントしている（重複回答）。

第 1-2-10 表 学校教員における負荷業務の分布（脳・心臓疾患）

< 脳・心臓疾患 >

No	性別	年齢	職種（細分類）	役職	担任等	学校行事	係・担当等	部活動顧問	委員会・会議	出張	事務等	事故・災害等	その他
高等学校（4 人）				1	4	1	3	4	1				1
1	男	50 代	高等学校教員		○		○	○					
2	男	50 代	高等学校教員	○	○			○					
3	男	30 代	高等学校教員		○	○	○	○					
4	男	40 代	高等学校教員		○		○	○	○				○
中学校（15 人）				7	12	3	12	14	7				1
5	男	50 代	中学校教員		○		○	○					
6	男	40 代	中学校教員	○		○	○						
7	男	40 代	中学校教員	○		○	○	○	○				
8	女	50 代	中学校教員		○		○	○	○				
9	女	50 代	中学校教員		○			○	○				○
10	男	50 代	中学校教員	○	○		○	○					
11	男	40 代	中学校教員	○	○			○					
12	男	40 代	中学校教員	○	○		○	○					
13	男	40 代	中学校教員		○		○	○	○				
14	男	40 代	中学校教員		○		○	○	○				
15	男	50 代	中学校教員	○		○	○	○	○				
16	男	20 代	中学校教員		○			○					
17	男	30 代	中学校教員		○		○	○					
18	男	30 代	中学校講師		○		○	○	○				
19	男	50 代	中学校主任教員	○	○		○	○					
小学校（9 人）				6	5	2	2	1	6			1	5
20	女	20 代	小学校教員		○	○	○		○				
21	男	60 代	小学校教員		○			○	○				
22	女	50 代	小学校教員	○	○								○
23	女	40 代	小学校教員		○		○		○				
24	男	50 代	小学校教員	○					○				○
25	男	40 代	小学校主任教員	○	○				○				
26	男	40 代	小学校副校長	○									○
27	男	50 代	小学校副校長	○								○	○
28	男	50 代	小学校副校長	○		○			○				○

（資料出所）総務省「平成 29 年度地方公務員の過労死等に係る労働・社会分野に関する調査研究」

第1-2-11表 学校教員における負荷業務の分布（精神疾患）

< 精神疾患 >

No	性別	年齢	職種（細分類）	役職	担任等	学校行事	係・担当等	部活動顧問	委員会・会議	出張	事務等	事故・災害等	その他
高等学校（1人）					1		1	1	1			1	
1	女	50代	高等学校教員（通信制課程）		○		○	○	○			○	
中学校（10人）				1	7		8	8	3			5	2
2	男	40代	中学校教員				○						○
3	男	40代	中学校教員		○		○	○	○			○	
4	女	40代	中学校教員		○		○	○				○	
5	男	50代	中学校教員		○		○	○				○	
6	女	40代	中学校教員				○	○				○	
7	男	50代	中学校教員		○		○	○					
8	男	40代	中学校教員		○		○	○					
9	男	40代	中学校教員		○			○	○				
10	女	20代	中学校講師（臨時的任用）		○		○					○	
11	男	50代	中学校校長	○				○	○				○
小学校（11人）				2	6		4	3	4			7	3
12	女	30代	小学校教員									○	○
13	男	50代	小学校教員	○								○	
14	女	50代	小学校教員		○			○				○	
15	女	30代	小学校教員				○		○			○	
16	女	20代	小学校教員		○								
17	女	40代	小学校教員		○		○	○				○	
18	女	20代	小学校教員		○		○	○	○				
19	男	20代	小学校教員		○				○			○	
20	女	20代	小学校教員		○		○		○				
21	男	40代	小学校副校長	○									○
22	女	30代	小学校養護教員									○	○
特別支援学校（1人）					1		1					1	
23	男	40代	特別支援学校教員		○		○					○	

（資料出所）総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る労働・社会分野に関する調査研究」

ウ アンケート調査結果

全国の国公立の小学校、中学校、高等学校、特別支援学校（小学部、中学部、高等部）、義務教育学校^{注3)}、中等教育学校^{注4)}の5,600校（有効回答3,762件）、調査対象

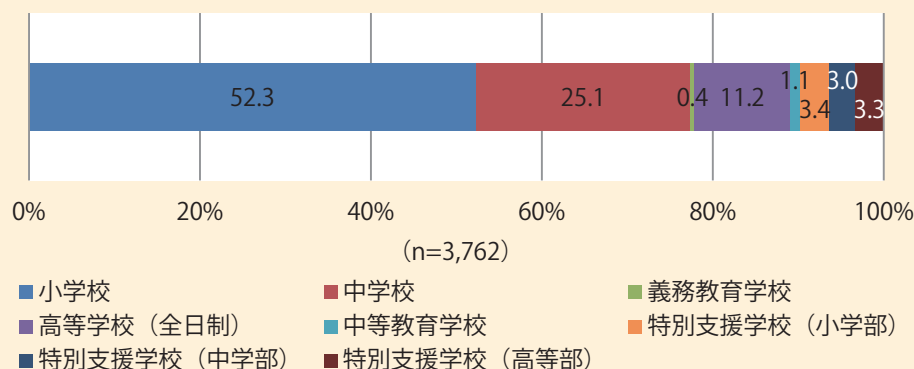
注3）義務教育学校とは義務教育として行われる普通教育（小学校6年、中学校3年）を一貫して実施する9年制の学校。

注4）中等教育学校とは中高一貫教育（中学校3年、高等学校3年）を実施することを目的とする6年制の学校。

校に勤務する教職員 56,456 人（有効回答 35,640 件）を対象にアンケート調査を実施した。

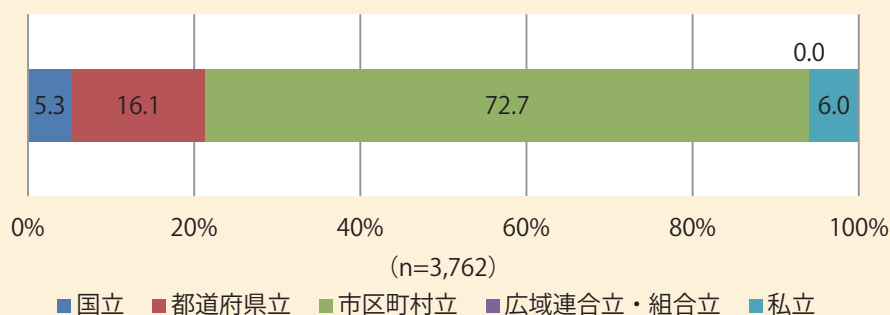
回答した学校は、「小学校」（52.3%）が最も多く、次いで「中学校」（25.1%）、「高等学校」（11.2%）であった（第 1-2-12 図）。また、設置者別の内訳は、「国立」が 5.3%、「公立」（「都道府県立」、「市区町村立」、「広域連合立・組合立」の合計。以下、同じ。）が 88.8%、「私立」が 6.0%であった（第 1-2-13 図）。

第 1-2-12 図 学校種（学校調査）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-2-13 図 設置者別の内訳（学校調査）



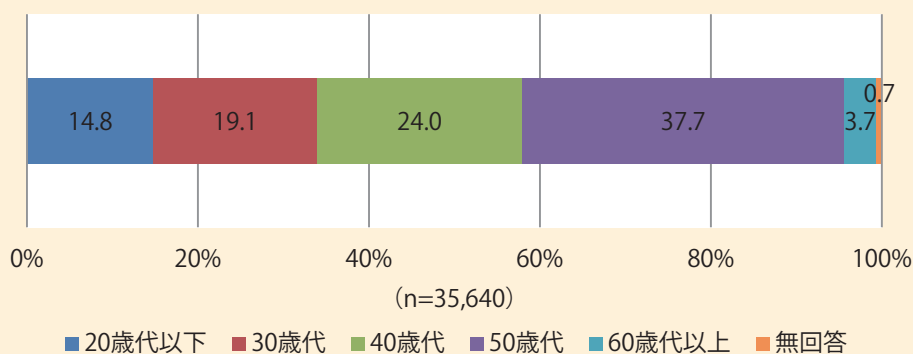
（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

回答した教職員は、無回答を除き、性別では「男性」が 50.3%、「女性」が 49.3%であった。また、年齢は「50 歳代」（37.7%）が最も多く、次いで「40 歳代」（24.0%）、「30 歳代」（19.1%）であった。平均年齢は 44.4 歳であった（第 1-2-14 図）。

なお、参考として、総務省が実施している平成 29（2017）年「労働力調査」の、「学校教育」（日本標準産業分類（中分類））の年齢階級別雇用者の割合をみると、「50 歳代」（26.3%）が最も多く、次いで「40 歳代」（24.9%）、「30 歳代」（19.7%）であり（第 1-2-15 図）、本アンケート調査もおおむね同様の傾向を示している。

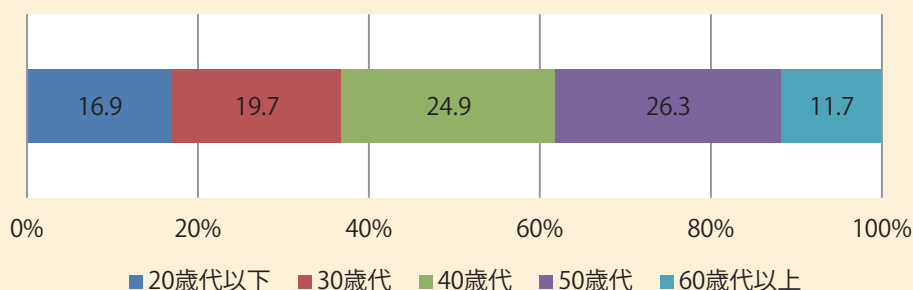
職名別にみると、「校長」が 7.4%、「副校長」が 1.3%、「教頭」が 8.7%、「主幹教諭」が 2.6%、「指導教諭」が 0.4%、「教諭」が 59.3%、「養護教諭」が 9.1%、「栄養教諭」が 1.5%、「事務職員」が 8.9%であった（第 1-2-16 図）。

第 1-2-14 図 年齢構成（教職員調査）



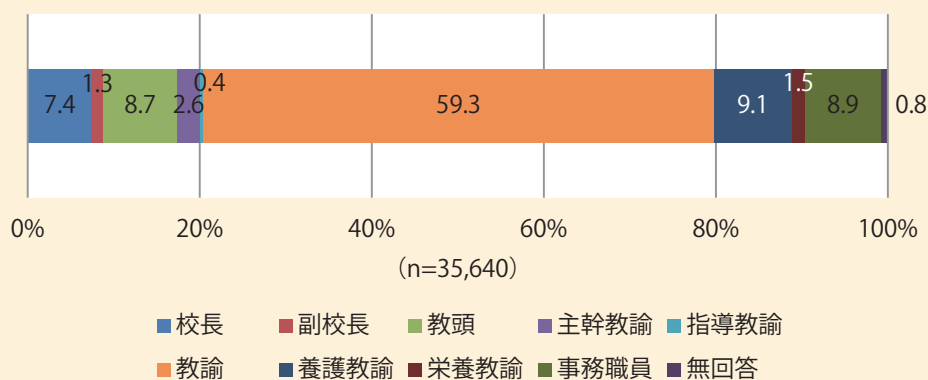
(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-2-15 図 (参考) 労働力調査における年齢構成



(資料出所) 総務省「労働力調査」(2017 年)を元に厚生労働省作成
 (注) 1. 「学校教育」(日本標準産業分類(中分類))を対象
 2. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-2-16 図 職名別内訳（教職員調査）

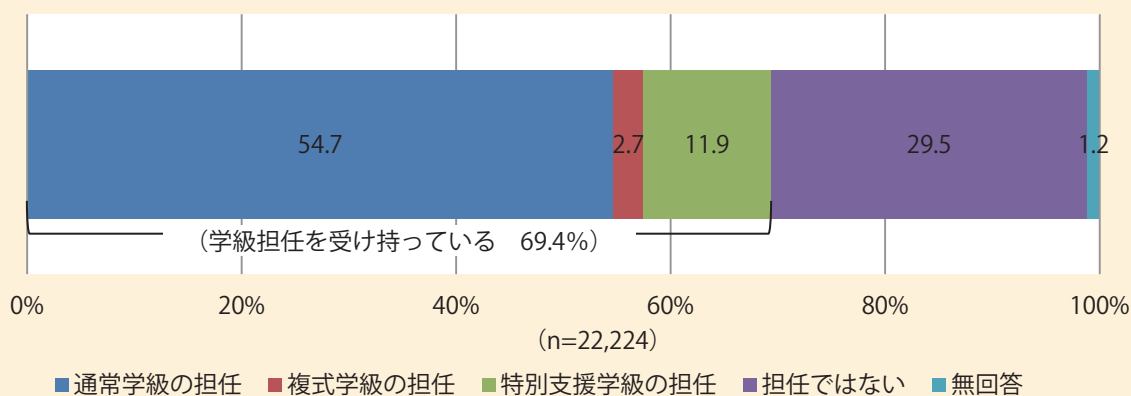


(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

「主幹教諭」、「指導教諭」、「教諭」について学級担任を受け持っている割合は 69.4% で、その内訳は「通常学級の担任」が 54.7%、「複式学級の担任」が 2.7%、「特別支援学級の担任」が 11.9%であった（第 1-2-17 図）。

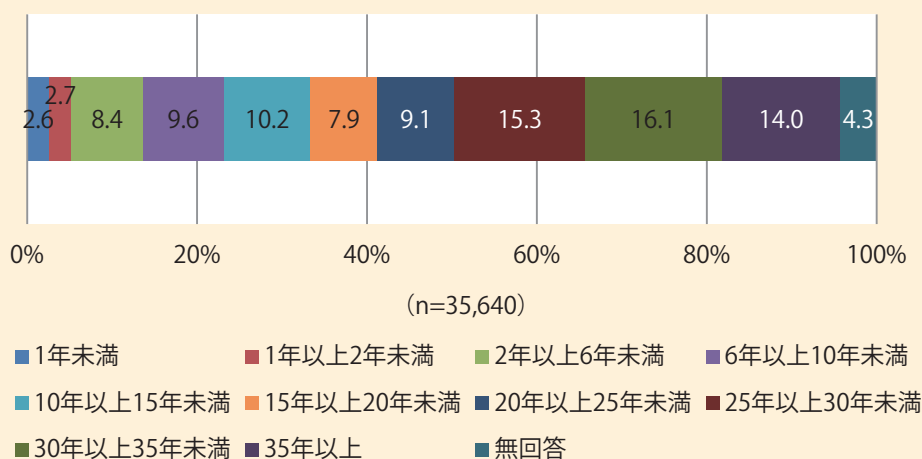
教職員としての経験年数については、「30 年以上 35 年未満」（16.1%）が最も多く、次いで「25 年以上 30 年未満」（15.3%）、「35 年以上」（14.0%）であった。教職員としての平均勤続年数は 21.1 年であった（第 1-2-18 図）。

第 1-2-17 図 学級担任の有無（教職員調査）



(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-2-18 図 教職員としての経験年数（教職員調査）



(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

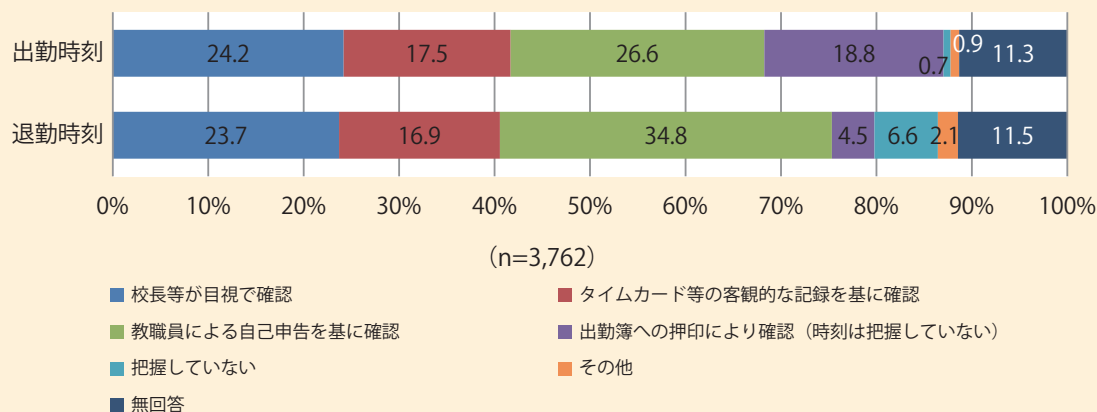
（勤務時間の把握）

学校調査結果によると、教員（副校長・教頭を除く）の出勤時刻・退勤時刻の把握方法について「教職員による自己申告を基に確認」（出勤 26.6%、退勤 34.8%）が最も多く、「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」は 2 割弱（出勤 17.5%、退勤 16.9%）であった（第 1-2-19 図）。

教職員調査結果によると、教員の出勤時刻・退勤時刻の把握方法について「教職員による自己申告を基に確認」は 3～4 割（出勤 30.0%、退勤 41.4%）、「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」は 2 割弱（出勤 19.2%、退勤 18.5%）であった（第 1-2-20 図）。

また、「校長等が目視で確認」、「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」及び「教職員による自己申告を基に確認」と回答した者のうち、勤務時間を「正確に把握されている」（出勤時刻 29.9%、退勤時刻 22.7%）と「概ね正確に把握されている」（出勤時刻 54.9%、退勤時刻 52.0%）との合計は、出勤時刻で 84.8%、退勤時刻で 74.7%であった（第 1-2-21 図）。

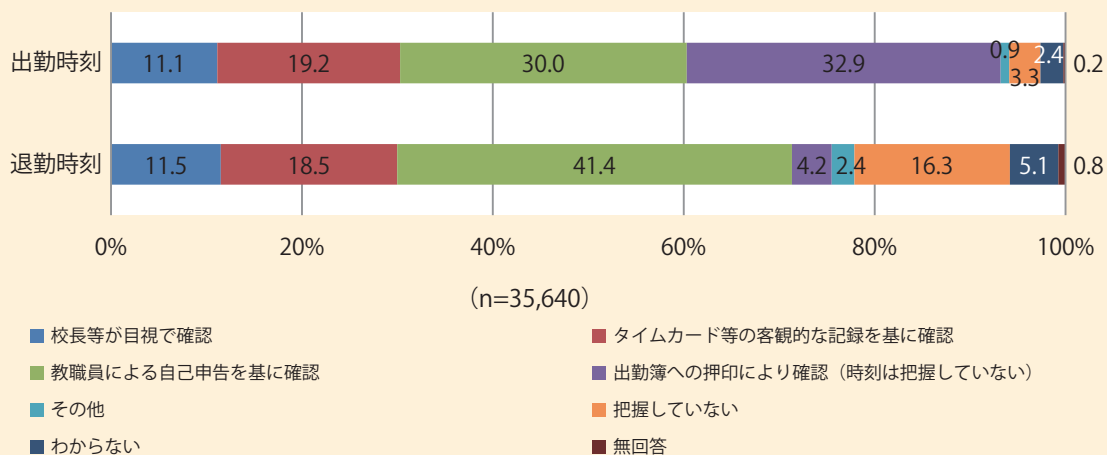
第 1-2-19 図 出退勤時刻の把握方法（学校調査）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

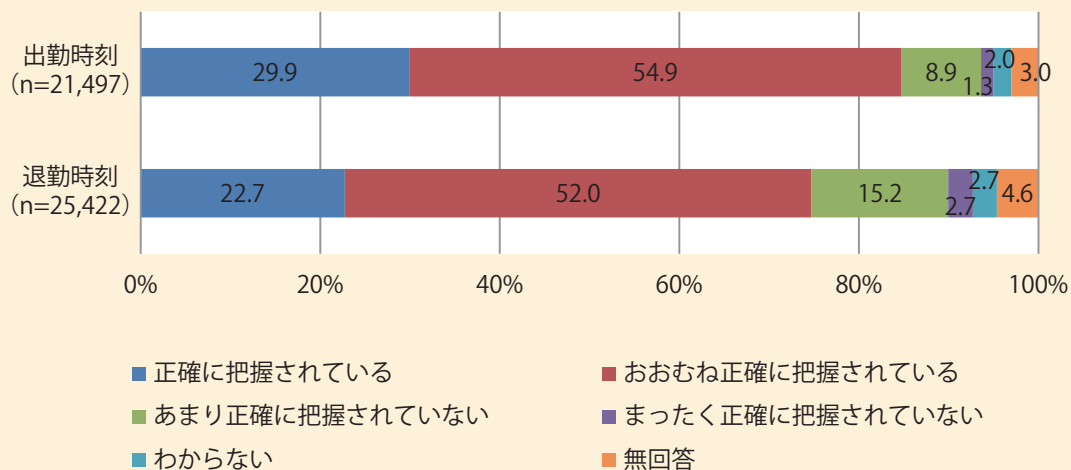
第 1-2-20 図 出退勤時刻の把握方法（教職員調査）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-2-21 図 把握している出退勤時間の正確性（教職員調査）



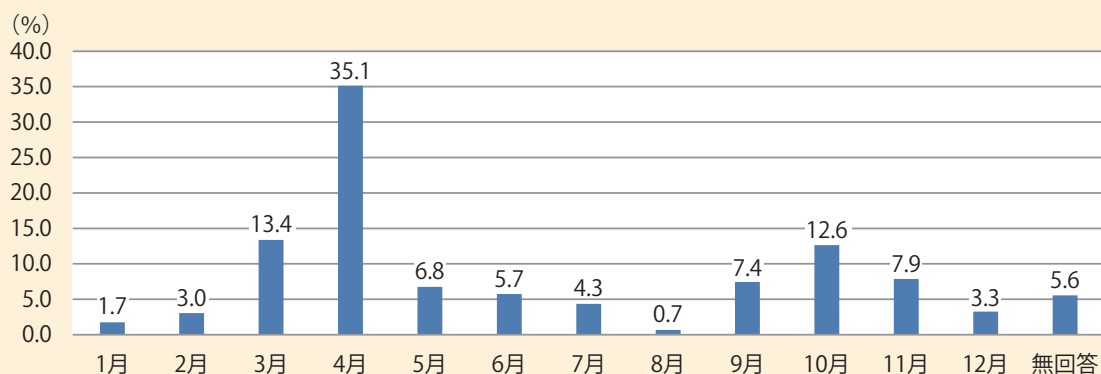
（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

(勤務時間の状況)

教職員調査結果によると、一番忙しかった時期は「4月」(35.1%)が最も多く、次いで「3月」(13.4%)、「10月」(12.6%)であった(第1-2-22図)。

第1-2-22図 繁忙期の月(教職員調査)



(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

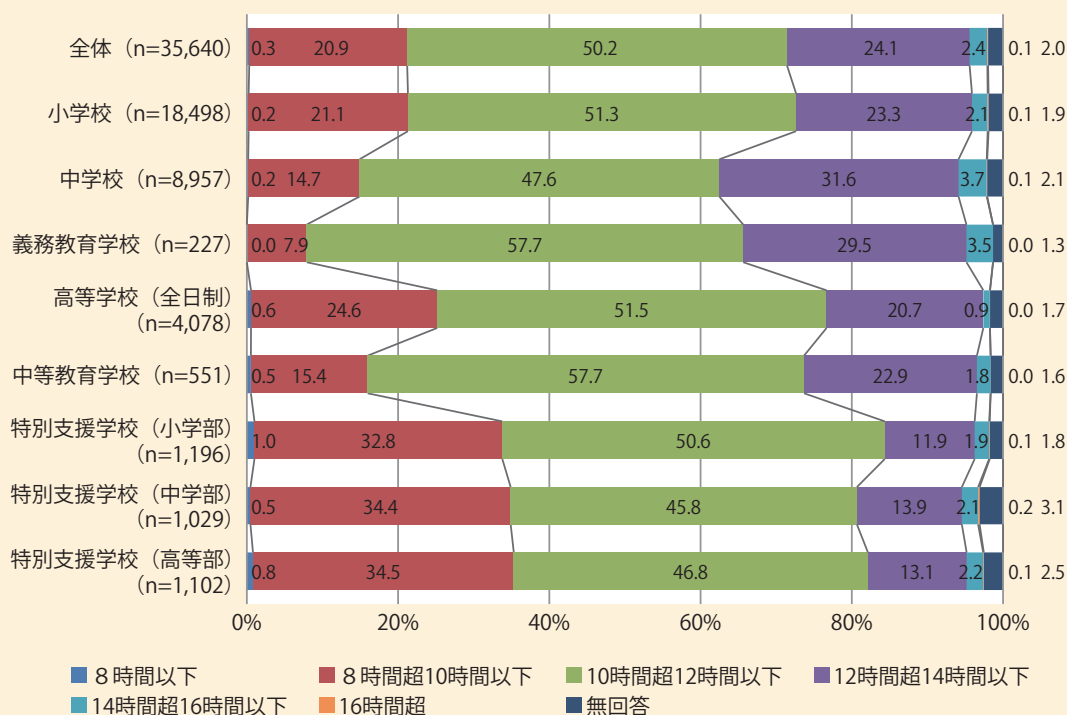
通常期における平日1日の実勤務時間については、「10時間超 12時間以下」(50.2%)が最も多く、次いで「12時間超 14時間以下」(24.1%)、「8時間超 10時間以下」(20.9%)であった。全体の平均実勤務時間は11時間17分であった(第1-2-23図、第1-2-25図)。

学校種別に通常期における平日1日の実勤務時間が10時間超の割合をみると、「義務教育学校」(90.7%)が最も多く、次いで「中学校」(83.0%)、「中等教育学校」(82.4%)の順になっており、平均実勤務時間も同様に、「義務教育学校」(11時間40分)が最も長く、次いで「中学校」(11時間37分)、「中等教育学校」(11時間22分)の順になっていた(第1-2-23図、第1-2-25図)。

職名別に通常期における平日1日の実勤務時間が10時間超の割合をみると、「副校長・教頭」(94.8%)が最も多く、次いで「主幹教諭」(89.2%)、「教諭(指導教諭を含む)」

(84.2%)の順となっており、平均勤務時間も同様に「副校長・教頭」(12時間33分)が最も長く、次いで「主幹教諭」(11時間47分)、「教諭(指導教諭を含む)」(11時間30分)の順となっていた(第1-2-24図、第1-2-25図)。

第 1-2-23 図 学校種別の実勤務時間（通常期）（教職員調査）



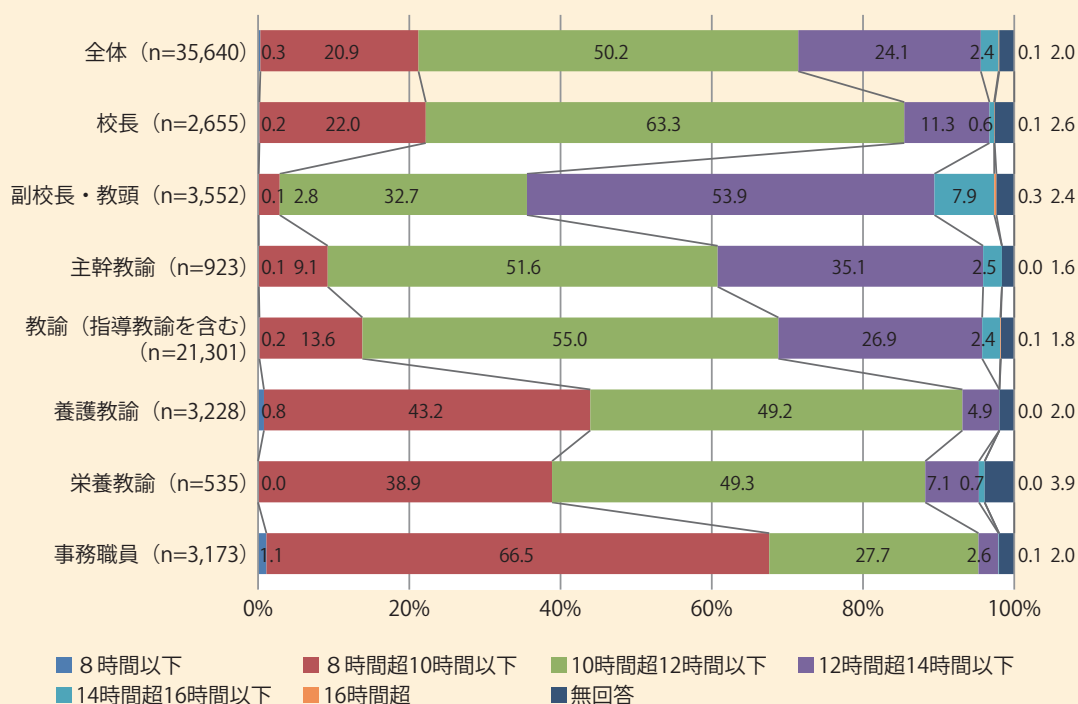
（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）1. 割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

2. 全体の調査数には学校種がわからない者を含むため、全体の調査数は各学校種の調査数の合計と一致しない。

3. 平均は「小学校」11 時間 15 分、「中学校」11 時間 37 分、「義務教育学校」11 時間 40 分、「高等学校」11 時間 4 分、「中等教育学校」11 時間 22 分、「特別支援学校（小学部）」10 時間 44 分、「特別支援学校（中学部）」10 時間 46 分、「特別支援学校（高等部）」10 時間 47 分。

第 1-2-24 図 職名別の実勤務時間（通常期）（教職員調査）



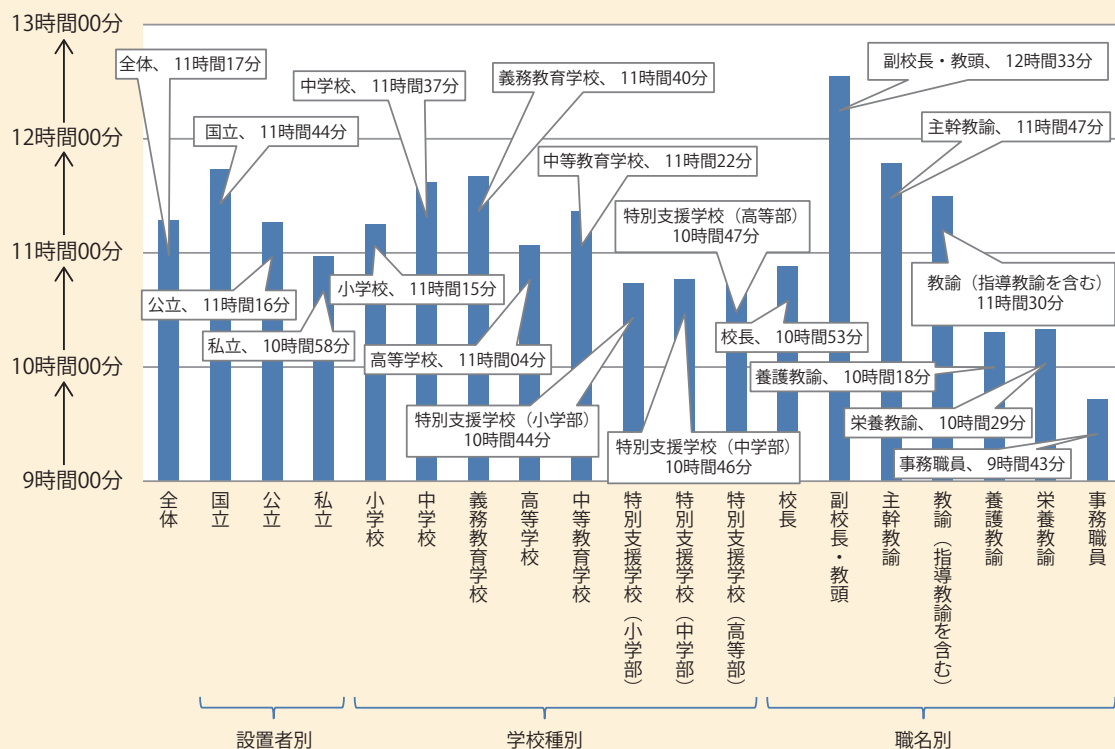
（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）1. 割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

2. 全体の調査数には職名がわからない者を含むため、全体の調査数は各職名の調査数の合計と一致しない。

3. 平均は「校長」10 時間 53 分、「副校長・教頭」12 時間 33 分、「主幹教諭」11 時間 47 分、「教諭（指導教諭を含む）」11 時間 30 分、「養護教諭」10 時間 18 分、「栄養教諭」10 時間 29 分、「事務職員」9 時間 43 分。

第1-2-25 図 一日当たりの平均実勤務時間（通常期）（教職員調査）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

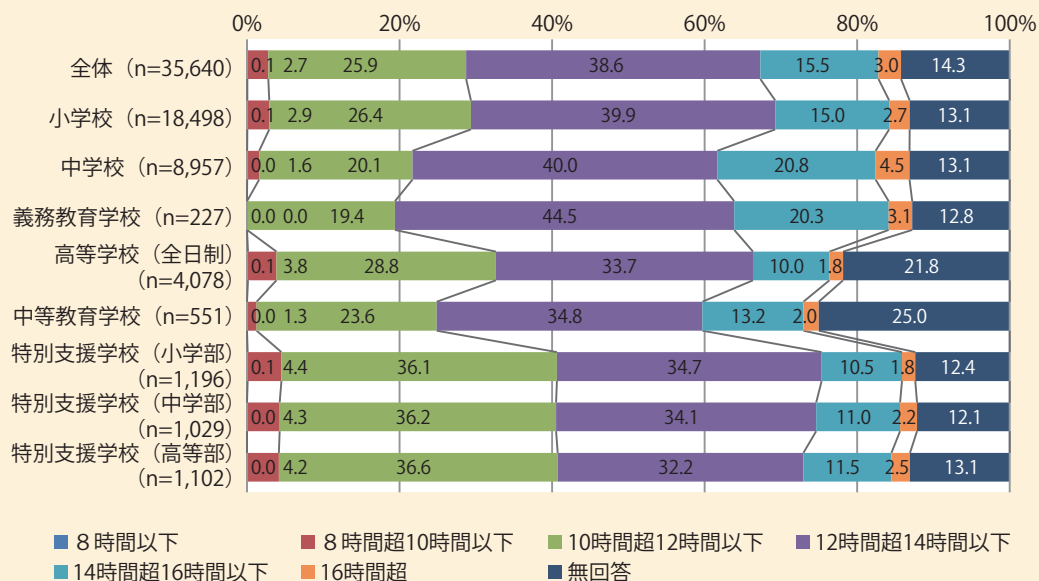
教職員調査結果によると、過去1年間で一番忙しかった時期（繁忙期）における平日1日の実勤務時間は、「12時間超 14時間以下」（38.6%）が最も多く、次いで「10時間超 12時間以下」（25.9%）、「14時間超 16時間以下」（15.5%）であった。全体の平均実勤務時間は12時間56分であった（第1-2-26図）。

学校種別にみると、「中学校」と「義務教育学校」について「14時間超 16時間以下」がそれぞれ20.8%、20.3%で2割を超えた（第1-2-26図）。

職名別にみると、「副校長・教頭」と「主幹教諭」について「14時間超 16時間以下」がそれぞれ34.5%、23.0%で2割を超えた（第1-2-27図）。

過去1年間で一番忙しかった時期についてみても、通常期と同様に、学校種別で「中学校」、「義務教育学校」及び「中等教育学校」、職名別で「副校長・教頭」、「主幹教諭」及び「教諭（指導教諭を含む）」で一日あたりの平均実勤務時間が特に長かった。

第 1-2-26 図 学校種別の実勤務時間（繁忙期）（教職員調査）



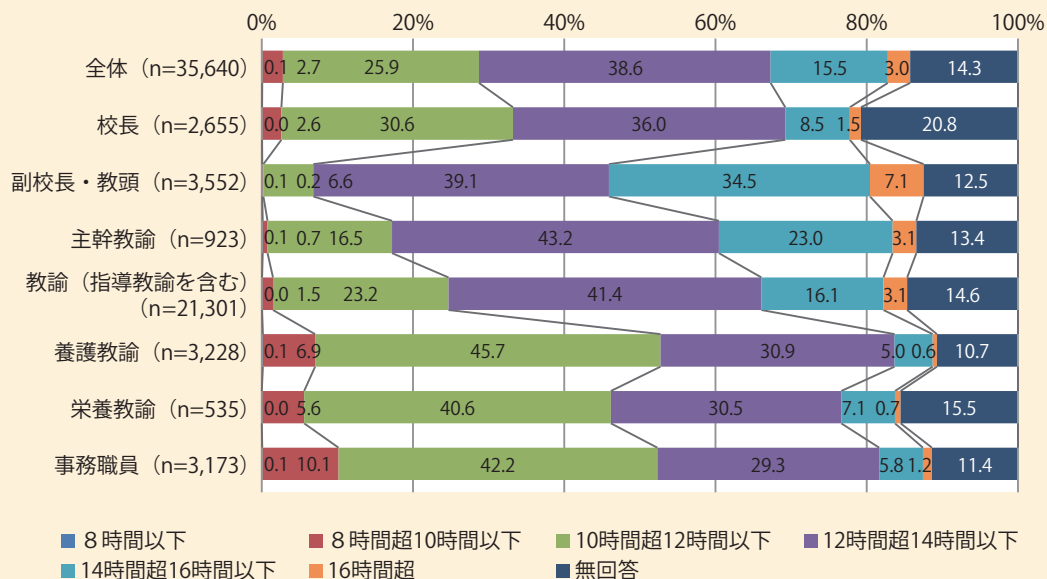
（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）1. 割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

2. 全体の調査数には学校種がわからない者を含むため、全体の調査数は各学校種の調査数の合計と一致しない。

3. 平均は「小学校」12 時間 54 分、「中学校」13 時間 20 分、「義務教育学校」13 時間 28 分、「高等学校」12 時間 36 分、「中等教育学校」12 時間 55 分、「特別支援学校（小学部）」12 時間 28 分、「特別支援学校（中学部）」12 時間 32 分、「特別支援学校（高等部）」12 時間 32 分。

第 1-2-27 図 職名別の実勤務時間（繁忙期）（教職員調査）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）1. 割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

2. 全体の調査数には職名がわからない者を含むため、全体の調査数は各職名の調査数の合計と一致しない。

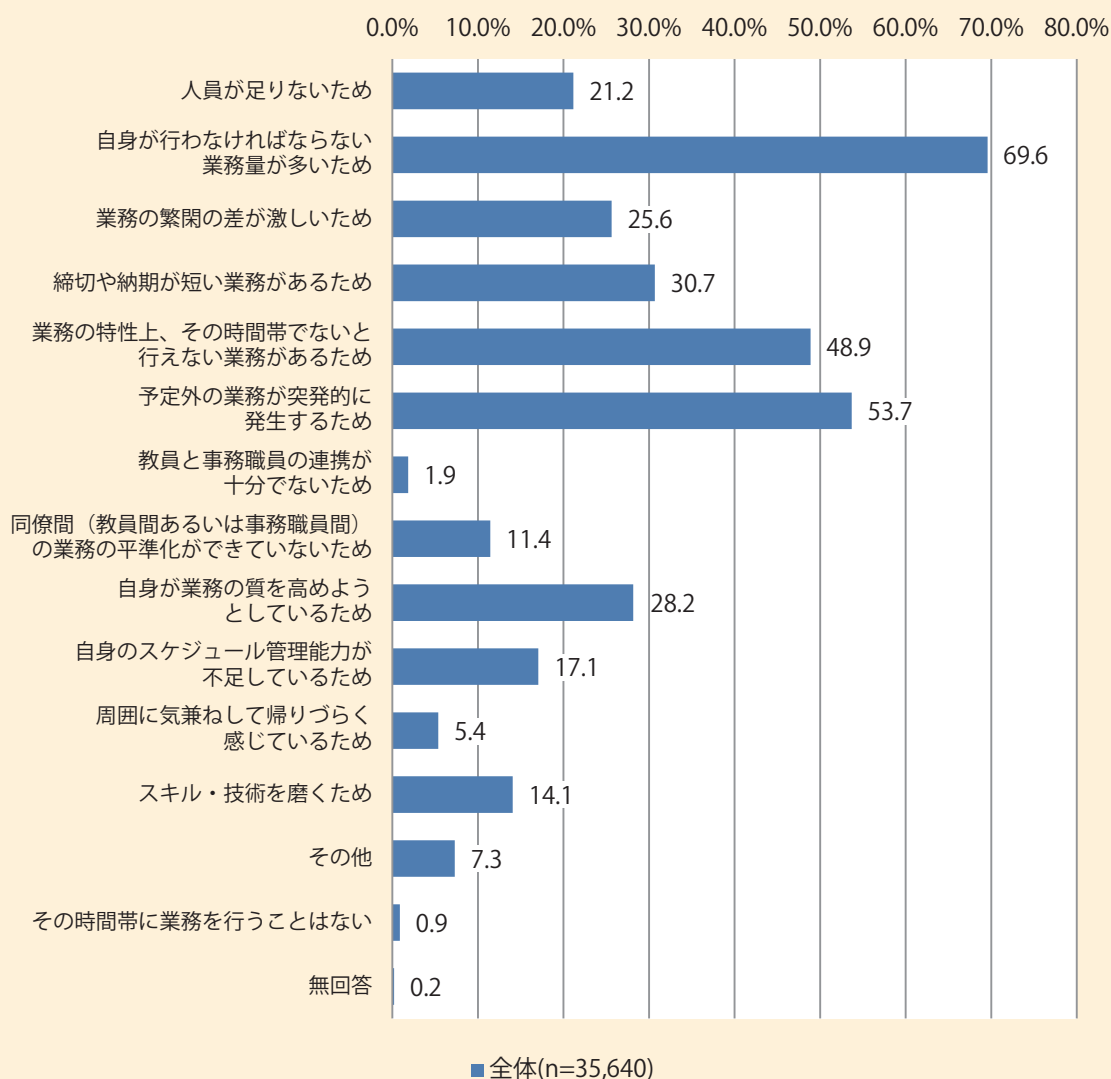
3. 平均は「校長」12 時間 34 分、「副校長・教頭」14 時間 10 分、「主幹教諭」13 時間 27 分、「教諭（指導教諭を含む）」13 時間 6 分、「養護教諭」11 時間 55 分、「栄養教諭」12 時間 7 分、「事務職員」11 時間 56 分。

（所定勤務時間を超えて業務が発生する理由）

教職員調査結果によると、定められている出勤時刻より前、定められている退勤時刻より後に（所定勤務時間を超えて）業務を行う理由は、「自身が行わなければならない業務量が多いため」（69.6％）が最も多く、次いで「予定外の業務が突発的に発生するため」（53.7％）、「業務の特性上、その時間帯でないと行えない業務があるため」（48.9％）であった。このほか、「締切や納期が短い業務があるため」（30.7％）、「自身が業務の質を高めようとしているため」（28.2％）、「業務の繁閑の差が激しいため」（25.6％）という回答も多かった（第1-2-28図）。

なお、設置者別、学校種別、職名別でみてもいずれもおおむね同じ傾向であった。

第1-2-28図 所定勤務時間を超えて業務が発生する理由（教職員調査）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
 （注）複数回答のため、内訳の合計が100%を超える。

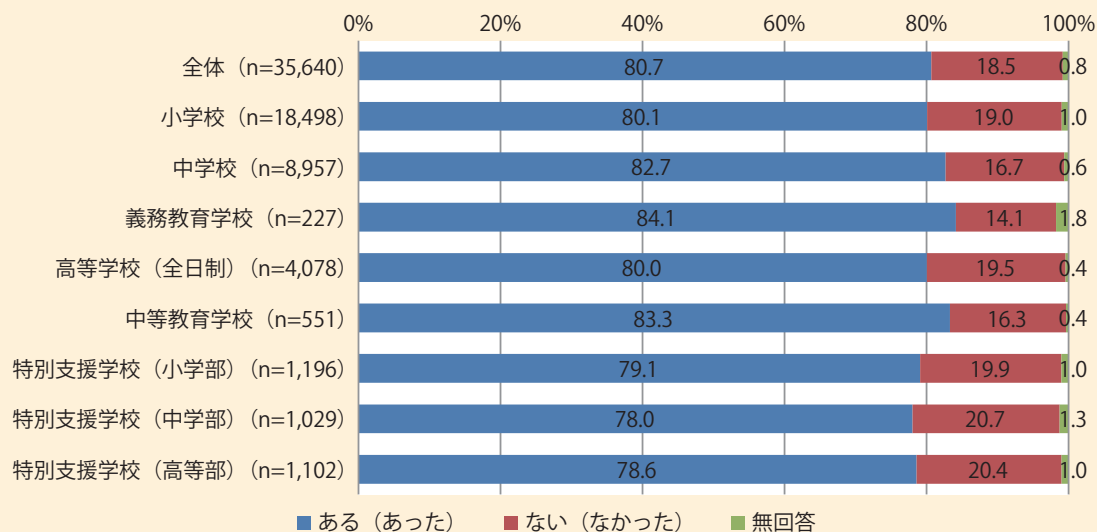
(業務に関連したストレスや悩み)

教職員調査結果によると、業務に関連するストレスや悩みの有無については、「ある(あった)」と回答した者が80.7%、「ない(なかった)」と回答した者が18.5%であった。

学校種別にみると、「義務教育学校」(84.1%)が最も多く、次いで「中等教育学校」(83.3%)、「中学校」(82.7%)であった(第1-2-29図)。

職名別にみると、「副校長・教頭」(83.2%)が最も多く、次いで「教諭(指導教諭含む)」(83.1%)、「主幹教諭」(82.7%)であった(第1-2-30図)。

第1-2-29図 学校種別の業務に関連するストレスや悩み(教職員調査)

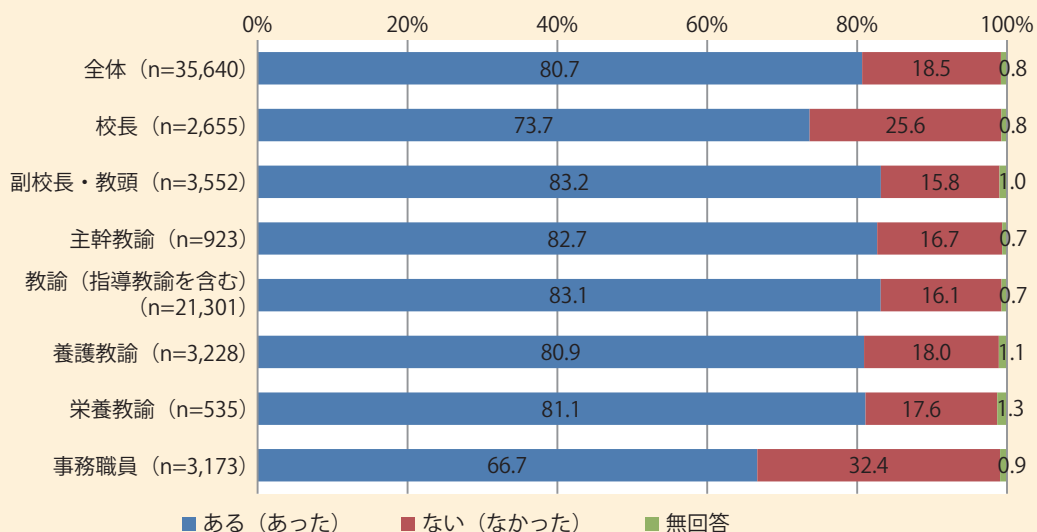


(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

2. 全体の調査数には学校種がわからない者を含むため、全体の調査数は各学校種の調査数の合計と一致しない。

第1-2-30図 職名別の業務に関連するストレスや悩み(教職員調査)



(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)

(注) 1. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

2. 全体の調査数に職名がわからない者を含むため、全体の調査数は各職名の調査数の合計と一致しない。

(ストレスや悩みの内容)

教職員調査結果によると、業務に関連するストレスや悩みの内容は、「長時間勤務の多さ」(43.4%)が最も多く、次いで「職場の人間関係」(40.2%)、「保護者・PTA等への対応」(38.3%)であった。「学校や児童・生徒を取り巻く環境」、「休日・休暇の少なさ」^{※1}、「研究等の時間の確保」と回答した者も多く、それぞれ31.1%、28.6%、23.4%であった(第1-2-31図)。

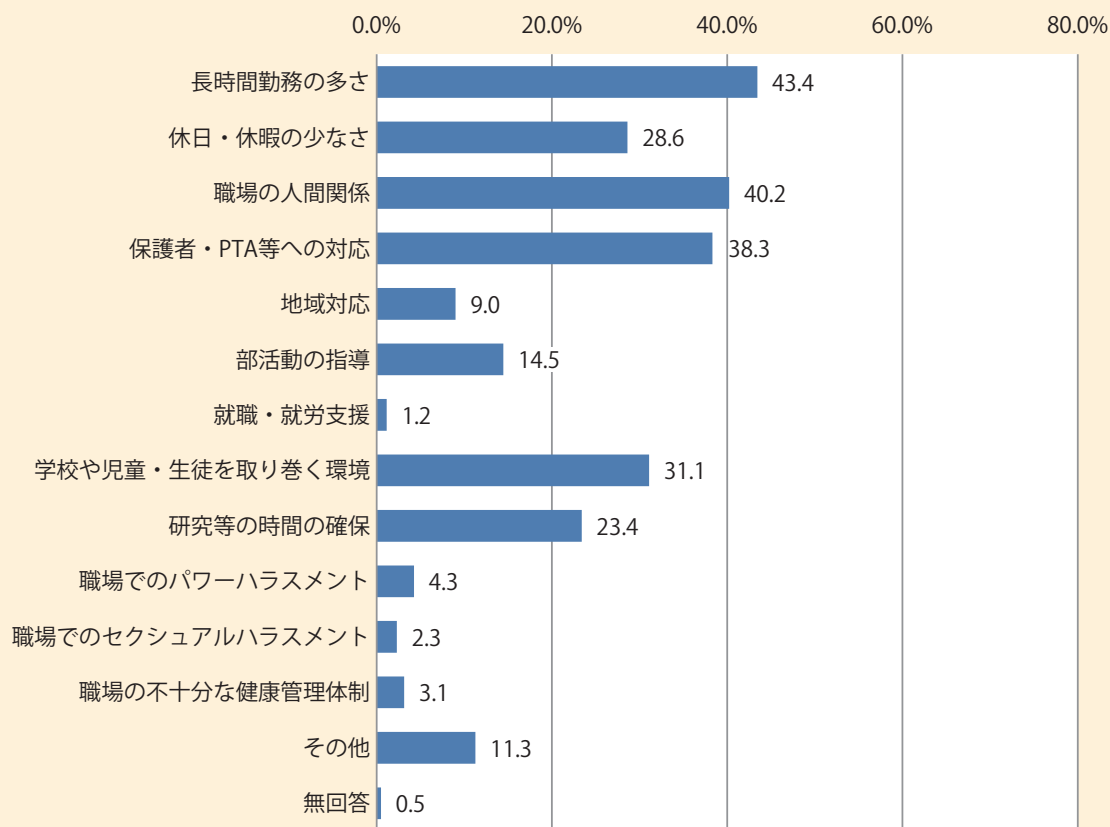
学校種別にみると、おおむね同様の傾向であったものの、他の学校種と比較して、「中学校」、「義務教育学校」、「高等学校(全日制)」及び「中等教育学校」において、「休日・休暇の少なさ」や「部活動の指導」^{※2}と回答する者が多い等の傾向も見られた。

※1 「休日・休暇の少なさ」：小学校 22.6%、中学校 42.0%、義務教育学校 38.7%、高等学校 36.2%、中等教育学校 47.1%、特別支援学校(小学部) 12.2%、特別支援学校(中学部) 10.6%、特別支援学校(高等部) 10.3%

※2 「部活動の指導」：小学校 3.7%、中学校 33.9%、義務教育学校 21.5%、高等学校 26.3%、中等教育学校 34.6%、特別支援学校(小学部) 0.3%、特別支援学校(中学部) 1.1%、特別支援学校(高等部) 2.5%

職名別にみると、最も回答が多い項目について、「副校長・教頭」、「主幹教諭」、「教諭」は「長時間勤務の多さ」でそれぞれ57.1%、49.5%、49.2%、「養護教諭」、「栄養教諭」、「事務職員」は「職場の人間関係」でそれぞれ53.2%、55.3%、53.8%であった。「校長」は「保護者・PTA等への対応」が最も多く59.2%であった。

第1-2-31図 業務に関連したストレスや悩みの内容(教職員調査)



■ 全体(n=28,749)

(資料出所) 厚生労働省・文部科学省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 複数回答のため、内訳の合計が100%を超える。

（過重勤務防止に向けた取組）

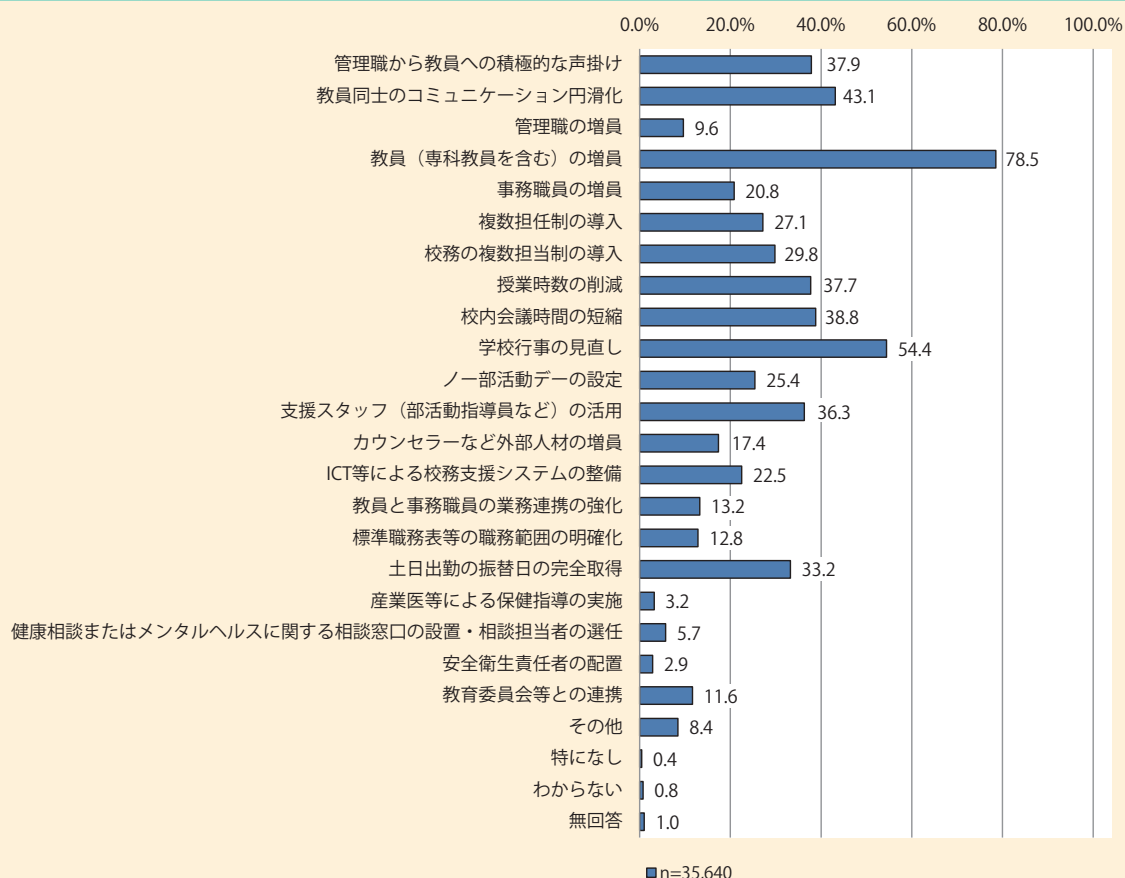
教職員調査結果によると、学校における過重勤務防止に向けて必要だと感じる取組は、「教員（専科教員を含む）の増員」（78.5%）が最も多く、次いで「学校行事の見直し」（54.4%）、「教員同士のコミュニケーション円滑化」（43.1%）であった（第1-2-32図）。

過重勤務防止に向け、回答校において現校長自身が実施し始めた取組については、「校内会議時間の短縮」（39.1%）が最も高く、次いで「管理職から教員への積極的な声掛け」（34.0%）、「学校行事の見直し」（28.2%）、「教員同士のコミュニケーション円滑化」（25.0%）であった（第1-2-33図）。

また、設置者別、学校種別、職名別でみても、いずれもおおむね同じ傾向であったものの、他の学校種別と比較して、「中学校」、「義務教育学校」、「高等学校（全日制）」及び「中等教育学校」において、「ノー部活動デーの設定」※が高い等の傾向もみられた。

※ 「ノー部活動デーの設定」：小学校 13.8%、中学校 48.1%、義務教育学校 36.1%、高等学校 37.4%、中等教育学校 41.6%、特別支援学校（小学部）11.8%、特別支援学校（中学部）8.3%、特別支援学校（高等部）12.0%

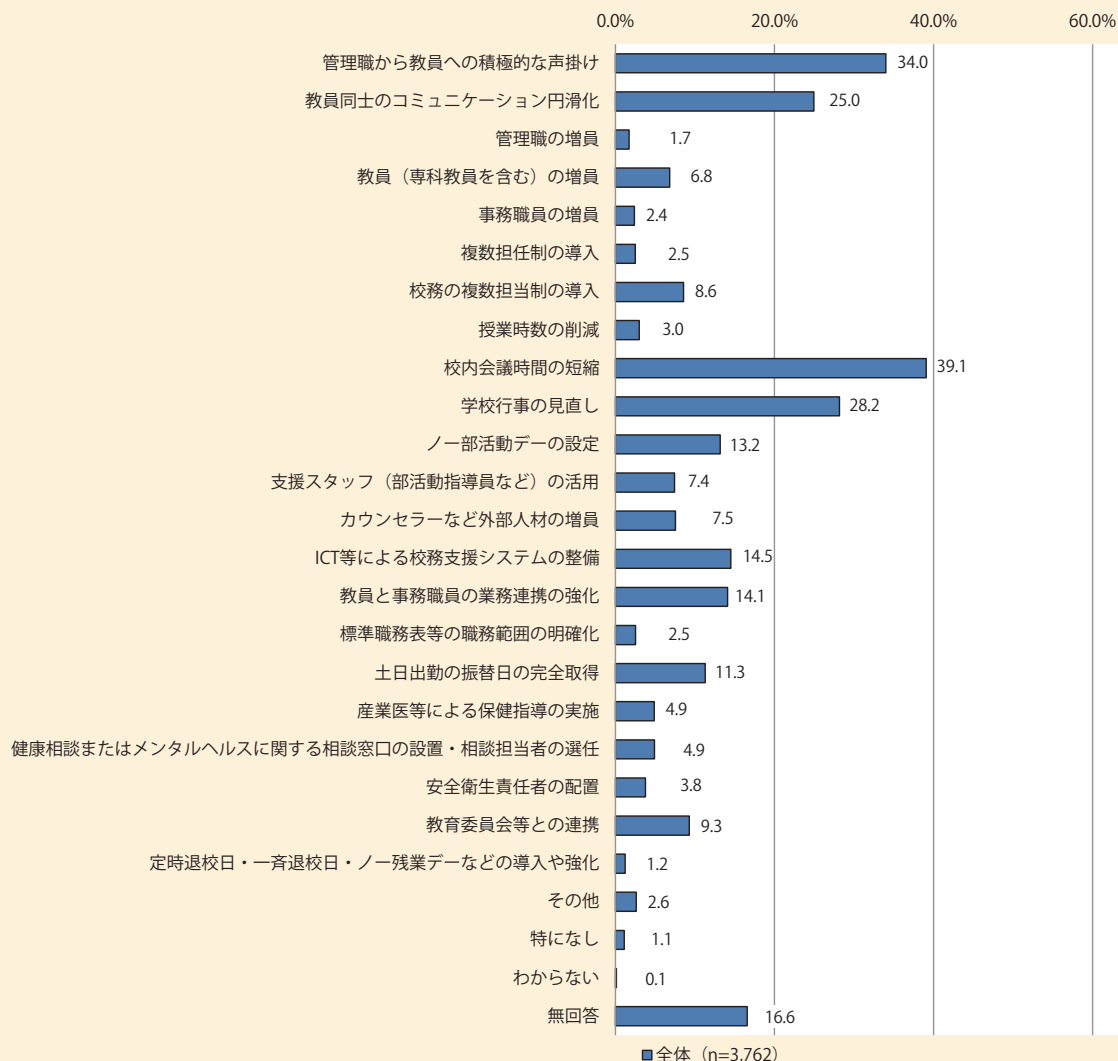
第1-2-32図 過重勤務の防止に向けて必要だと感じる取組（教職員調査）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

第 1-2-33 図 過重勤務の防止に向け現校長自身が実施し始めた取組（学校調査）



（資料出所）厚生労働省・文部科学省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
 （注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

エ まとめ

教育・学習支援業における労災支給決定（認定）事案及び地方公務員の教職員における公務災害認定事案についてみると、脳・心臓疾患の支給決定（認定）要因について、その多くが「長期間の過重業務」となっており、長時間労働の要因をみると、中学校教員及び高等学校教員では部活動に関連するものが多く、小学校では役職や委員会に関するものが多い。

一方で、精神障害事案についてみると、労災支給決定（認定）事案では約 44% が女性であり 30 代が最も多い。教員の公務災害認定事案では約 52% が女性であった。また、精神障害の支給決定（認定）された要因としては、労災支給決定（認定）事案では長時間労働のほか、上司トラブル等の対人トラブルに関するものが多く、教員の公務災害認定事案では、保護者対応など、住民等との公務上での関係によるものが多い。

また、学校及び教職員を対象としたアンケート調査によると、学校種別にみると中学校等（中学校、義務教育学校、中等教育学校）において、職名別にみると副校長や教頭において、通常時から一日あたりの実勤務時間が長かった。長時間勤務が発生する要因についてみると、業務量が多い、予定外の業務が突発的に発生する等のほかに、「業務

の特性上、その時間帯でないと行えない業務があるため」などがある。

ストレスや悩みの内容は、勤務時間や職場の人間関係のほかに、保護者・PTA 等への対応など、学校や児童・生徒を取り巻く環境に関する教職員特有のものが多くなっている。また、中学校等においては、部活動に関連するものも多い。

教職員特有の環境に対するストレスに対応することが重要となっており、そのためには、ストレスチェックを行い、教職員本人にストレス状況の気付きを促すとともに、学校は集団分析を活用することにより教職員の職場環境改善に繋げていく仕組みが必要である。さらにセルフケアやラインによるケアに結びつける等のメンタルヘルス対策を積極的に活用することも有効と考えられる。

また、学校における過重勤務防止に向けて必要だと感じる取組は、教員の増員や学校行事の見直しが多くなっており、校長が取り組んでいる取組においても、校内会議時間の短縮や学校行事の見直し等が多くなっており、長時間勤務の削減に向けた業務の見直しが重要となっている。

このようなことから、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向け、中央教育審議会における検討が進められている中で、まずは「学校における働き方改革に関する緊急対策」（平成 29 年 12 月 26 日文部科学大臣決定）に基づき、ICT の活用やタイムカード等により勤務時間を客観的に把握し集計する等の勤務時間管理の徹底、業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等、教職員の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施していくことが重要であると考えられる。

（3）IT 産業（労災支給決定（認定）事案の分析、労働・社会分野の調査）

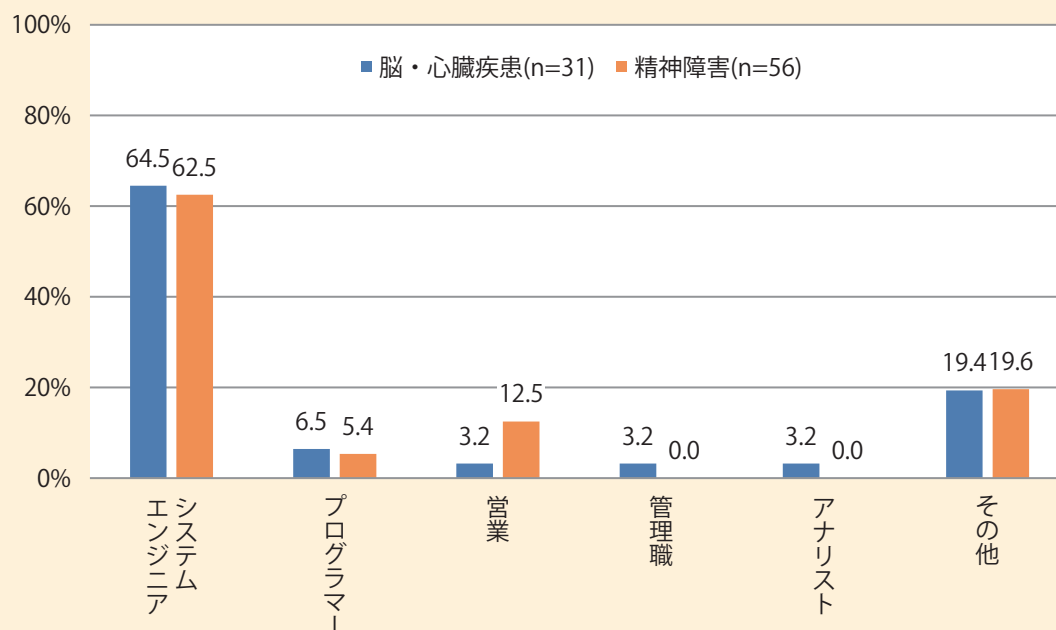
ア 労災支給決定（認定）事案の分析結果

情報サービス業（日本標準産業分類（中分類））において、労災支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案及び精神障害事案について職種別にみると、脳・心臓疾患事案 31 件のうち、「システムエンジニア（以下「S E」という。）」（20 件、64.5%）が最も多く、次いで「プログラマー」（2 件、6.5%）、「営業」、「管理職」及び「アナリスト」（1 件、3.2%）であった。また、精神障害事案 56 件のうち、「S E」（35 件、62.5%）が最も多く、次いで「営業」（7 件、12.5%）、「プログラマー」（3 件、5.4%）であった（第 1-3-1 図）。

労災支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案及び精神障害事案のうち、S E 55 件及びプログラマー 5 件（以下「S E 等事案」という。）を対象に分析を行った。

S E 等事案について、男女別にみると、脳・心臓疾患事案では全て男性であり、精神障害事案でも 94.7% が男性（女性 2 件）であった（第 1-3-2 図）。年代別にみると、脳・心臓疾患事案では「40～49 歳」（14 件、63.6%）が最も多く、次いで「30～39 歳」（5 件、22.7%）が多い。精神障害事案では「30～39 歳」（16 件、42.1%）が最も多く、次いで「40～49 歳」（11 件、28.9%）が多かった（第 1-3-3 図）。

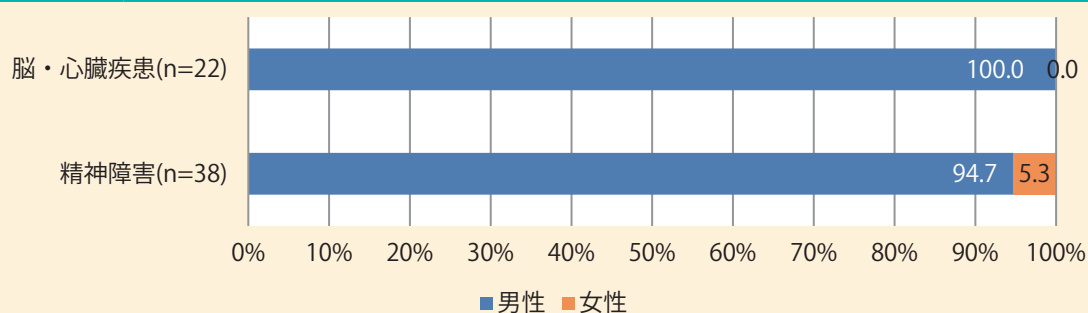
第1-3-1 図 職種別にみた情報サービス業の事案数の割合



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第1-3-2 図 男女別にみた S E 等事案数の割合

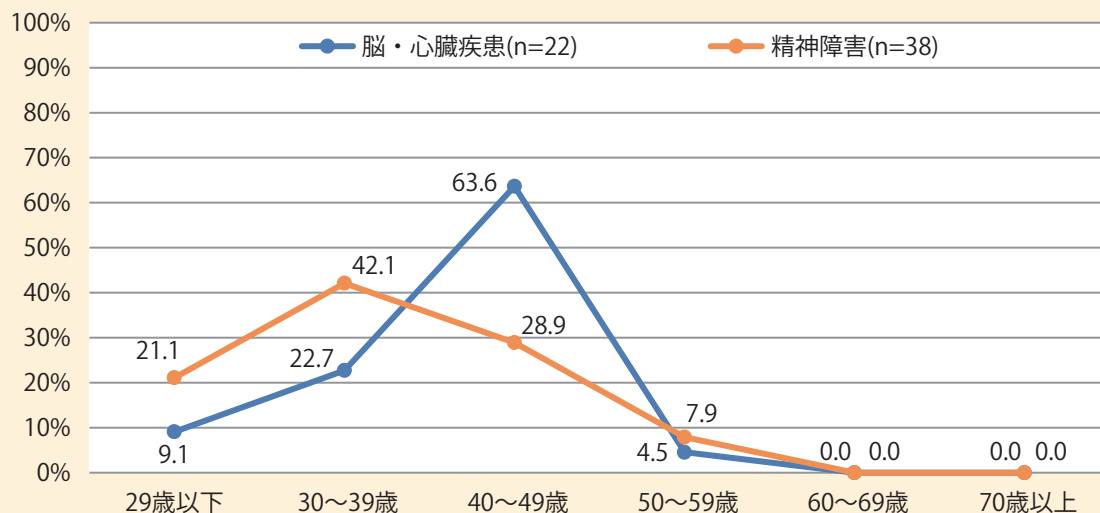


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 情報サービス業における脳心臓疾患の事案 31 件、精神障害の事案 56 件のうち、S E 及びプログラマーの脳・心臓疾患の事案 22 件、精神障害の事案 38 件を対象

2. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-3-3 図 年代別にみた S E 等事案数の割合



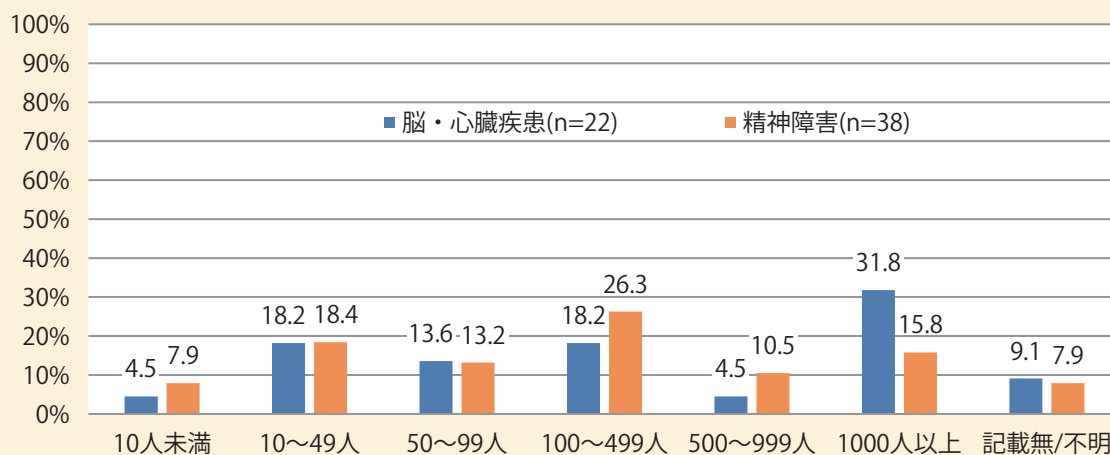
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 情報サービス業における脳・心臓疾患の事案 31 件、精神障害の事案 56 件のうち、S E 及びプログラマーの脳・心臓疾患の事案 22 件、精神障害の事案 38 件を対象
2. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

S E 等事案について、事業場規模別にみると、脳・心臓疾患事案では、「1000 人以上」(7 件、31.8%) が最も多く、次いで「100～499 人」(4 件、18.2%) 及び「10～49 人」(4 件、18.2%) の順であった。精神障害事案では、「100～499 人」(10 件、26.3%) が最も多く、次いで「10～49 人」(7 件、18.4%)、「1000 人以上」(6 件、15.8%)、「50～99 人」(5 件、13.2%) の順であった (第 1-3-4 図)。

S E 等の脳・心臓疾患事案について、疾患別にみると、脳疾患と心臓疾患が同じ割合であった (第 1-3-5 図)。

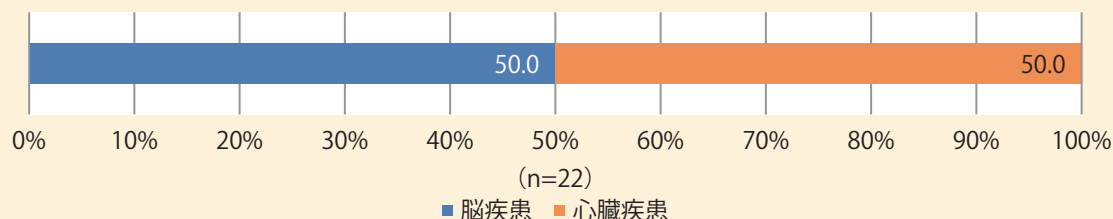
第 1-3-4 図 事業場規模別にみた S E 等事案数の割合



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 情報サービス業における脳・心臓疾患の事案 31 件、精神障害の事案 56 件のうち、S E 及びプログラマーの脳・心臓疾患の事案 22 件、精神障害の事案 38 件を対象
2. 割合(%)については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第1-3-5図 疾患別にみたS E等の脳・心臓疾患事案数の割合

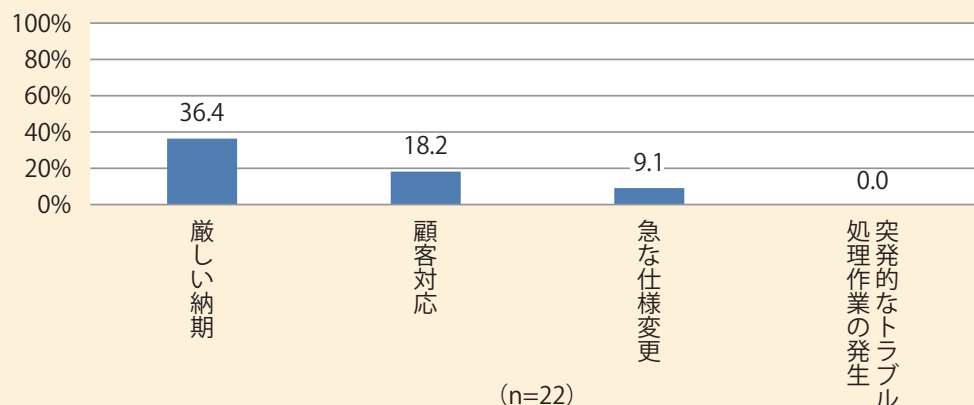


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 情報サービス業における脳・心臓疾患の事案31件のうち、S E及びプログラマーの脳・心臓疾患の事案22件を対象
2. 「脳疾患」は「脳内出血(脳出血)」、「くも膜下出血」、「脳梗塞」を、「心臓疾患」は「心筋梗塞」、「心停止(心臓性突発死を含む)」、「解離性大動脈瘤」、「狭心症」を示す。

S E等の脳・心臓疾患事案について、発症時の状況等を分析し、長時間労働と関連する要因として考えられる業務等について分類したところ、「厳しい納期」(8件、36.4%)が最も多く、次いで「顧客対応」(4件、18.2%)、「急な仕様変更」(2件、9.1%)の順であった(第1-3-6図)。

第1-3-6図 長時間労働に関連する業務等別にみたS E等の脳・心臓疾患事案数の割合



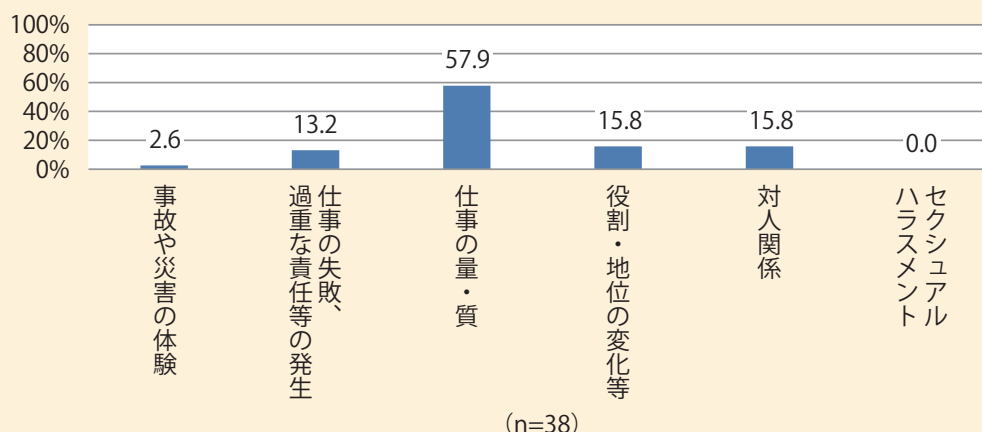
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 業務内容が複数該当している事例もある。
2. 情報サービス業における脳・心臓疾患の事案31件のうち、S E及びプログラマーの脳・心臓疾患の事案22件を対象

S E等の精神障害事案について、業務による強い心理的負荷が認められる「具体的出来事」をみると、業務量の増加等の「仕事の量・質」(22件、57.9%)が最も多く、次いで暴行・暴力、上司とのトラブル等の「対人関係」(6件、15.8%)及び「役割・地位の変化等」(6件、15.8%)、「仕事の失敗、過重な責任等の発生」(5件、13.2%)の順であった(第1-3-7図)。

また、「特別な出来事」では「極度の長時間労働」(8件、21.1%)及び「恒常的な長時間労働」(20件、52.6%)で約7割を占めた。

第 1-3-7 図 具体的出来事別にみた S E 等の精神障害事案数の割合



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 「具体的出来事」が複数該当している事例もある。

2. 情報サービス業における精神障害の事案 57 件のうち、S E 及びプログラマーで平成 23 年 12 月 26 日付け基発 1226 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づいて認定された事案 38 件を対象

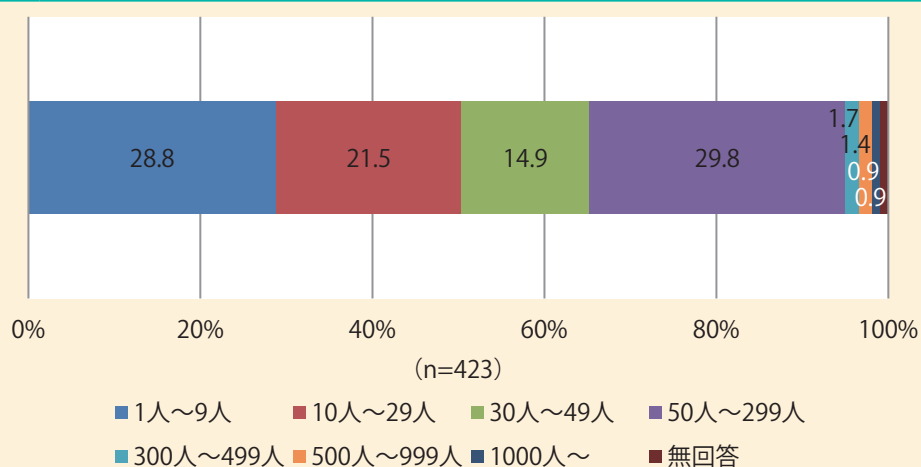
イ アンケート調査結果

全国の情報サービス業（日本標準産業分類（中分類））に分類される企業 4,000 社（有効回答 423 件）、調査対象企業に勤務する労働者（IT エンジニア（S E、プログラマー等））40,120 人（有効回答 2,465 件）を対象にアンケート調査を実施した。

回答した企業の従業員の規模をみると、「50 人～299 人」（29.8%）が最も多く、次いで「1 人～9 人」（28.8%）、「10 人～29 人」（21.5%）であった（第 1-3-8 図）。

回答した労働者の性別は「男性」が 79.8%、「女性」が 19.9%であった。また、年齢は「30 歳代」（35.3%）が最も多く、次いで「20 歳代以下」（28.6%）、「40 歳代」（26.9%）、「50 歳代」（8.2%）であった（第 1-3-9 図）。

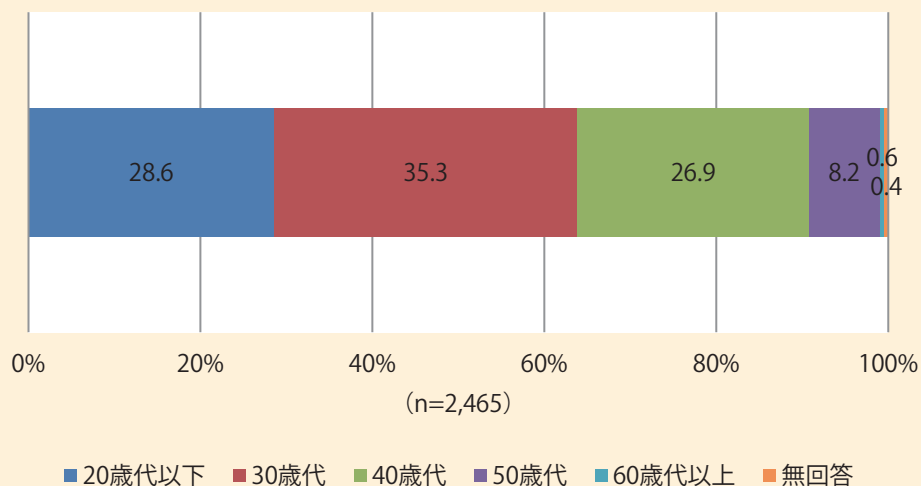
第 1-3-8 図 企業の従業員の規模別割合（企業調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

(注) 割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

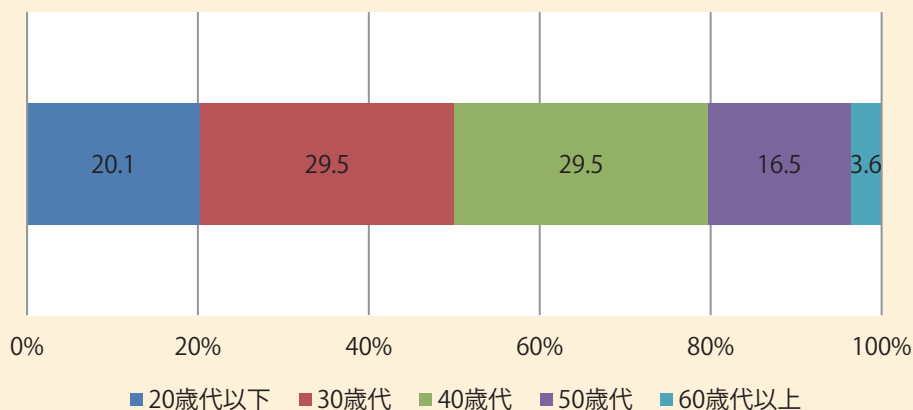
第 1-3-9 図 年齢構成（労働者調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

なお、参考として、総務省が実施している平成 29 (2017) 年労働力調査の結果をみると、「情報サービス業」(日本標準産業分類 (中分類)) の年齢階級別雇用者は、「30 歳代」(29.5%) 及び「40 歳代」(29.5%) が最も多く、次いで「20 歳代以下」(20.1%)、「50 歳代」(16.5%) で (第 1-3-10 図)、全体的に本アンケート調査の方が、回答した労働者の年齢が若くなっている。

第 1-3-10 図 (参考) 労働力調査における年齢構成



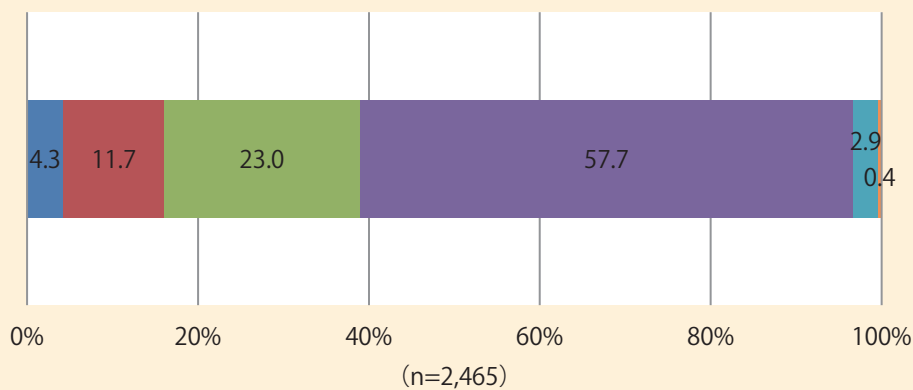
(資料出所) 総務省「労働力調査」(2017 年) を元に厚生労働省作成
 (注) 1. 「情報サービス業」(日本標準産業分類 (中分類)) を対象
 2. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

職位・役職についてみると、「役職無し」(57.7%) が最も多く、次いで「係長・リーダー」(23.0%)、「課長」(11.7%) であった (第 1-3-11 図)。

主な勤務形態については、「客先常駐していない」が 66.5%、「客先常駐している」が 31.9% であった (第 1-3-12 図)。

IT エンジニア (S E、プログラマー等) としての経験年数については、「20 年～」(22.2%) が最も多く、次いで「10～15 年未満」(18.5%)、「5～10 年未満」(17.0%) であった。(第 1-3-13 図)。

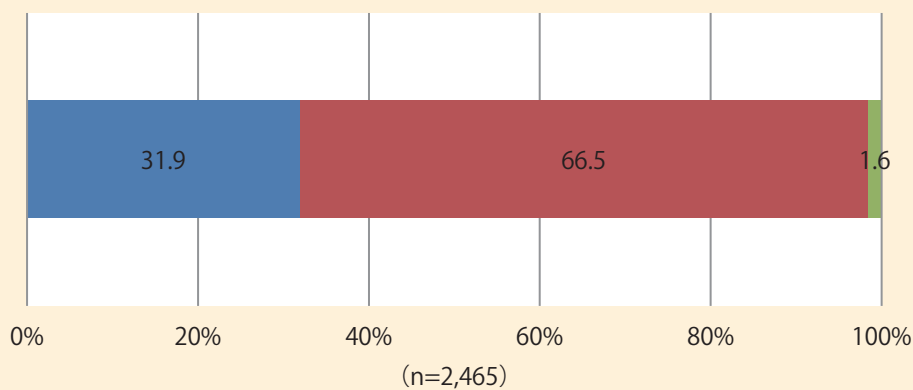
第 1-3-11 図 職位・役職（労働者調査）



■ 部長・副部長 ■ 課長 ■ 係長・リーダー ■ 役職無し ■ その他 ■ 無回答

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

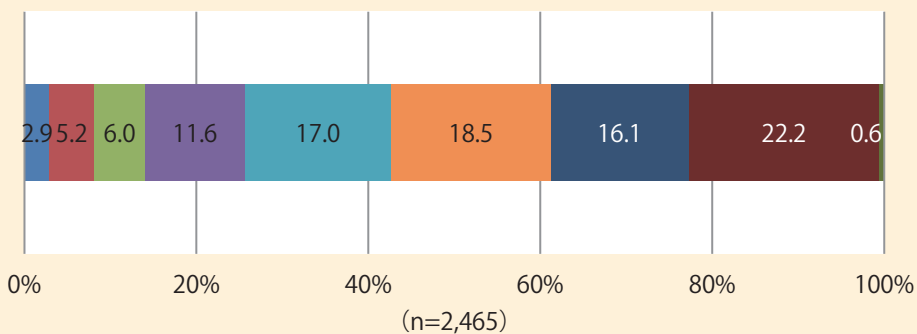
第 1-3-12 図 客先常駐の有無（労働者調査）



■ 客先常駐している ■ 客先常駐していない ■ 無回答

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-3-13 図 IT エンジニアとしての経験年数（労働者調査）



■ 1年未満 ■ 1～2年未満 ■ 2～3年未満
 ■ 3～5年未満 ■ 5～10年未満 ■ 10～15年未満
 ■ 15～20年未満 ■ 20年～ ■ 無回答

(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

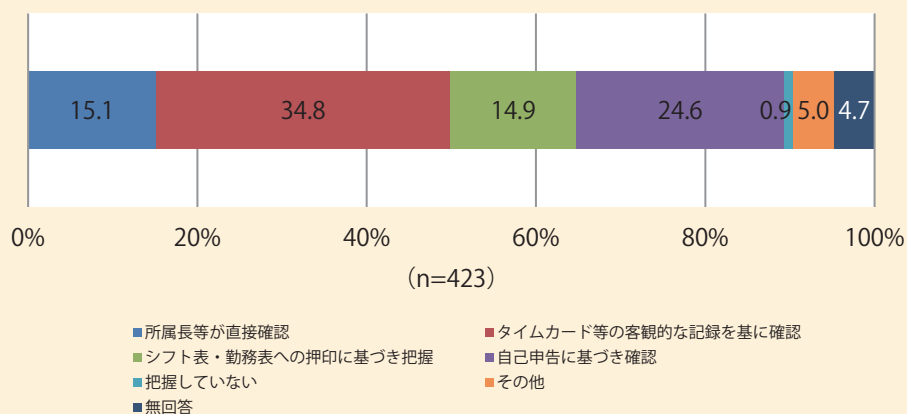
(労働時間の把握)

企業調査結果によると、社内で働く労働時間の把握方法について、「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」(34.8%)が最も多く、次いで「自己申告に基づき確認」(24.6%)、「所属長等が直接確認」(15.1%)、「シフト表・勤務表への押印に基づき把握」(14.9%)であった(第1-3-14図)。

また、客先常駐しているITエンジニアの労働時間の把握方法について、「シフト表・勤務表への押印に基づき把握」(30.0%)が最も多く、次いで「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」(23.3%)、「自己申告に基づき確認」(22.1%)であった(第1-3-15図)。

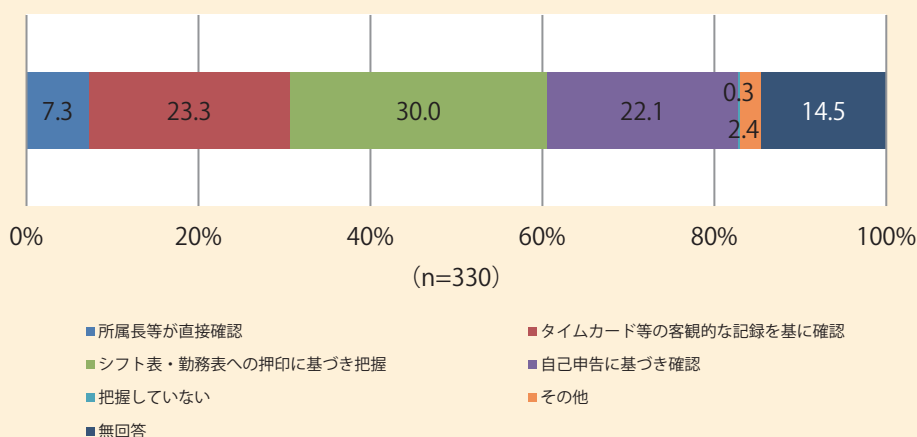
労働者調査結果によると、労働時間の把握方法について、「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」(41.3%)が最も多く、次いで「シフト表・勤務表に基づき把握されている」(24.0%)、「自己申告している」(23.9%)、「所属長等によって直接確認されている」(8.5%)であった(第1-3-16図)。

第1-3-14図 労働時間の把握方法（社内で働く場合）（企業調査）



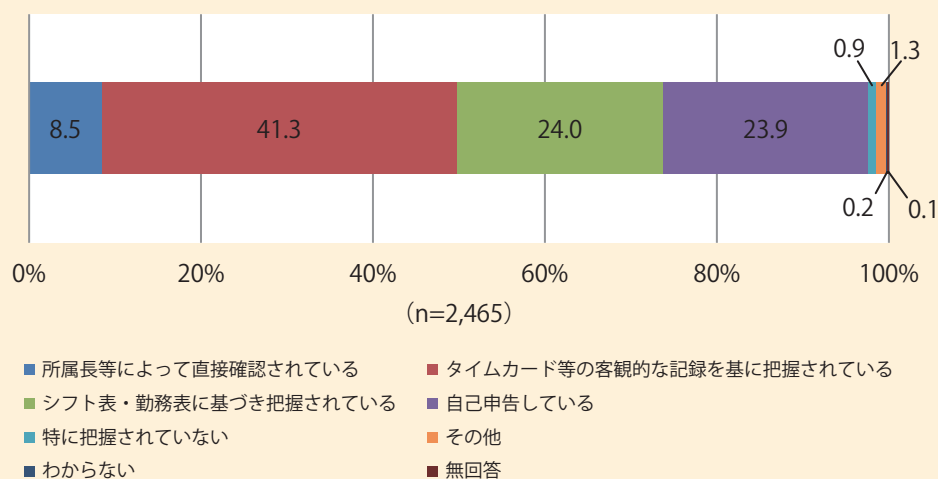
(資料出所) 厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

第1-3-15図 労働時間の把握方法（客先常駐の場合）（企業調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

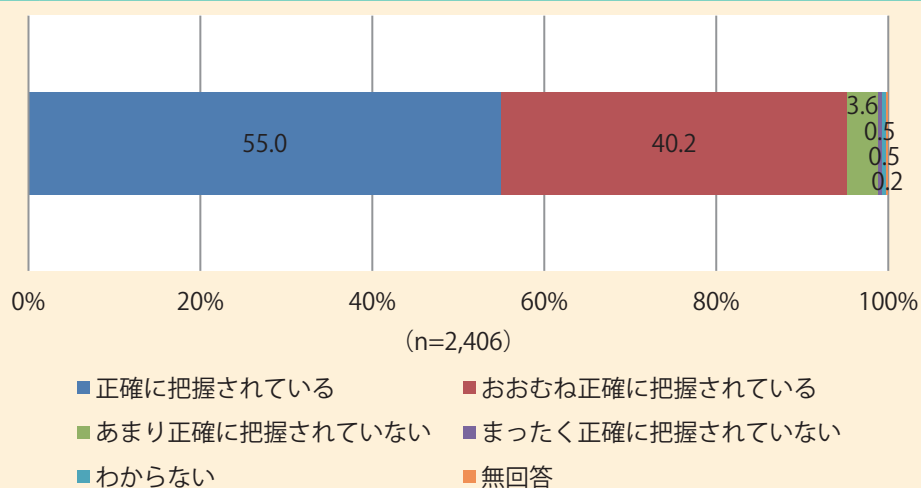
第 1-3-16 図 実労働時間の把握の方法（労働者調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

また、「所属長等によって直接確認されている」、「タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている」、「シフト表・勤務表に基づき把握されている」及び「自己申告している」と回答した者のうち、労働時間を「正確に把握されている」と回答したものが 55.0%、「おおむね正確に把握されている」と回答したものが 40.2%であった（第 1-3-17 図）。

第 1-3-17 図 把握している労働時間の正確性（労働者調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

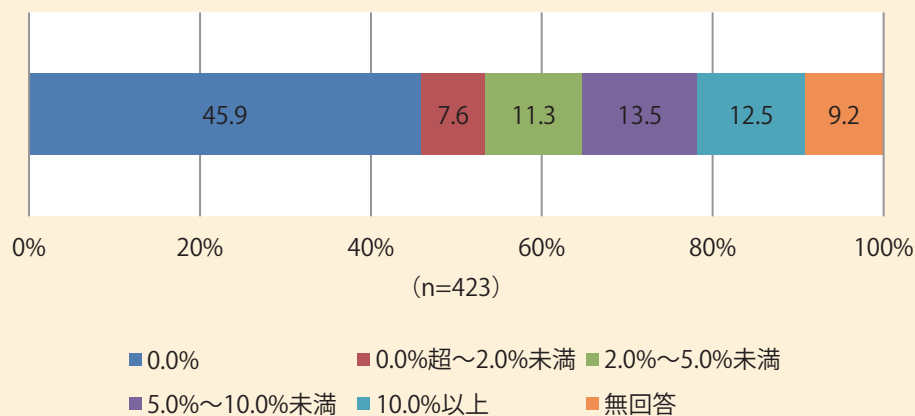
(労働時間の状況)

企業調査結果によると、時間外労働時間（時間外労働・休日労働）が1か月45時間を超えていた人数について、該当者がいないとする「0.0%」（45.9%）が最も多く、次いで「5.0～10.0%未満」（13.5%）、「10.0%以上」（12.5%）、「2.0%～5.0%未満」（11.3%）であった（第1-3-18図）。

時間外労働時間（時間外労働・休日労働）が1か月80時間を超えていた人数について、該当者がいないとする「0.0%」（80.4%）が最も多く、次いで「0.0%超～2.0%未満」（4.7%）、「5.0%～10.0%未満」（2.6%）であった（第1-3-19図）。

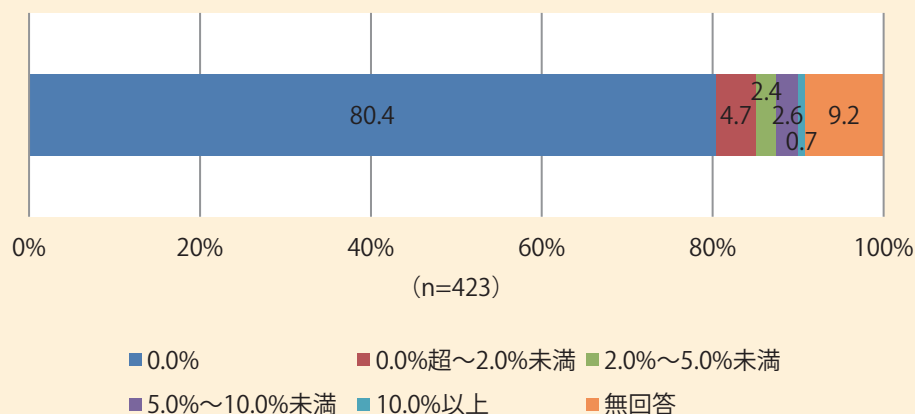
時間外労働時間（時間外労働・休日労働）が1か月100時間を超えていた人数について、該当者がいないとする「0.0%」（87.7%）が最も多く、次いで「0.0%超～2.0%未満」（1.9%）、「5.0%～10.0%未満」（0.7%）であった（第1-3-20図）。

第1-3-18図 時間外労働時間が45時間超の者の割合（企業調査）



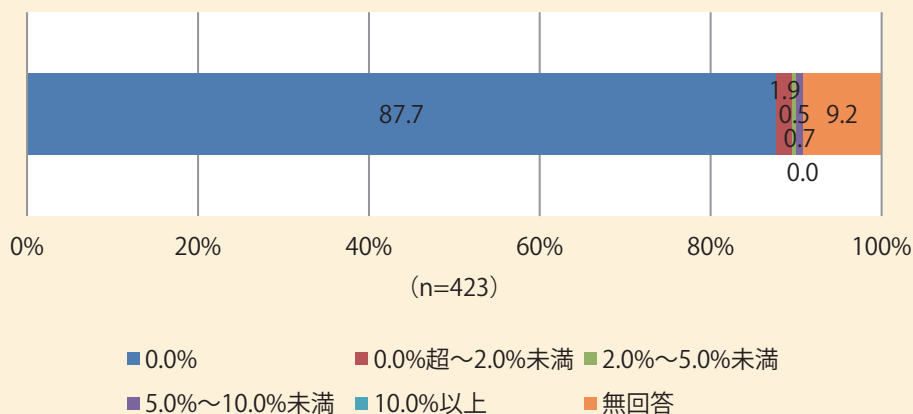
（資料出所）厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

第1-3-19図 時間外労働時間が80時間超の者の割合（企業調査）



（資料出所）厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

第 1-3-20 図 時間外労働時間が 100 時間超の者の割合（企業調査）



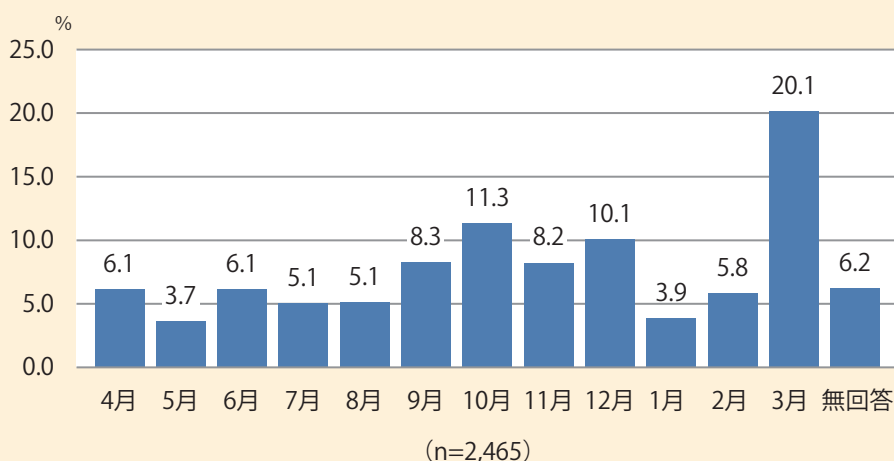
(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

労働者調査結果によると、過去 1 年間に於いて一番忙しかった月（繁忙期の月）は、「3 月」（20.1%）が最も多く、次いで「10 月」（11.3%）、「12 月」（10.1%）、「9 月」（8.3%）、「11 月」（8.2%）であった（第 1-3-21 図）。

労働者調査結果によると、通常期における 1 週間の実労働時間について、「35 時間超～40 時間以下」（52.7%）が最も多く、次いで「40 時間超～45 時間以下」（22.6%）、「45 時間超～50 時間以下」（9.1%）であった（第 1-3-22 図）。

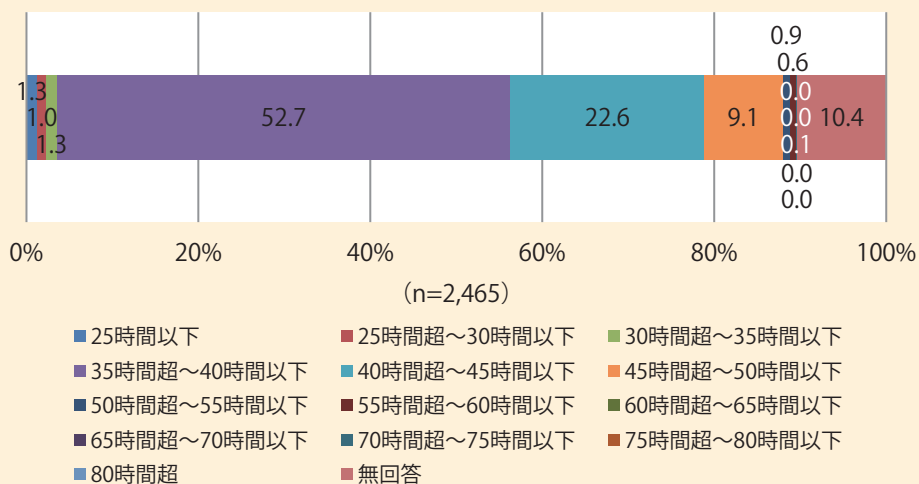
また、一番忙しかった月（繁忙期）における 1 週間の実労働時間について、「45 時間超～50 時間以下」（25.6%）が最も多く、次いで「55 時間超～60 時間以下」（16.2%）、「50 時間超～55 時間以下」（15.4%）、「40 時間超～45 時間以下」（11.1%）であった（第 1-3-23 図）。

第 1-3-21 図 繁忙期の月（労働者調査）



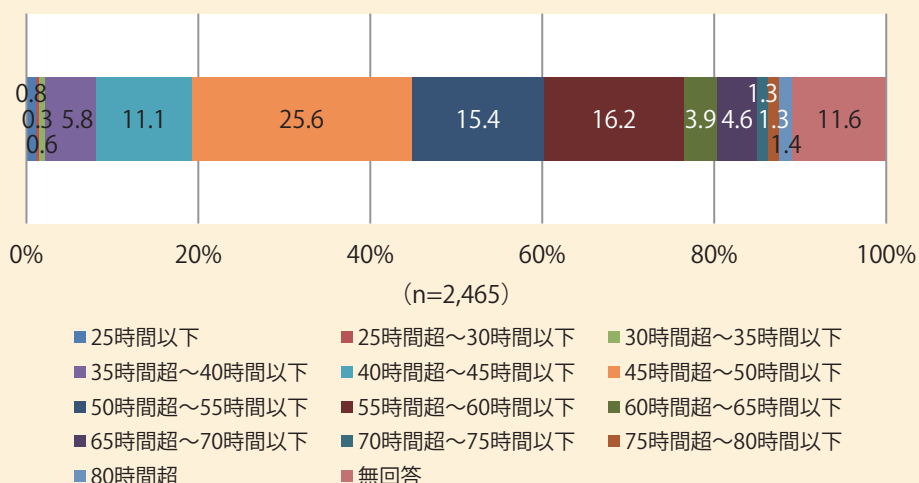
(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-3-22 図 実労働時間（通常時）（労働者調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-3-23 図 実労働時間（繁忙期）（労働者調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

（所定外労働が発生する理由）

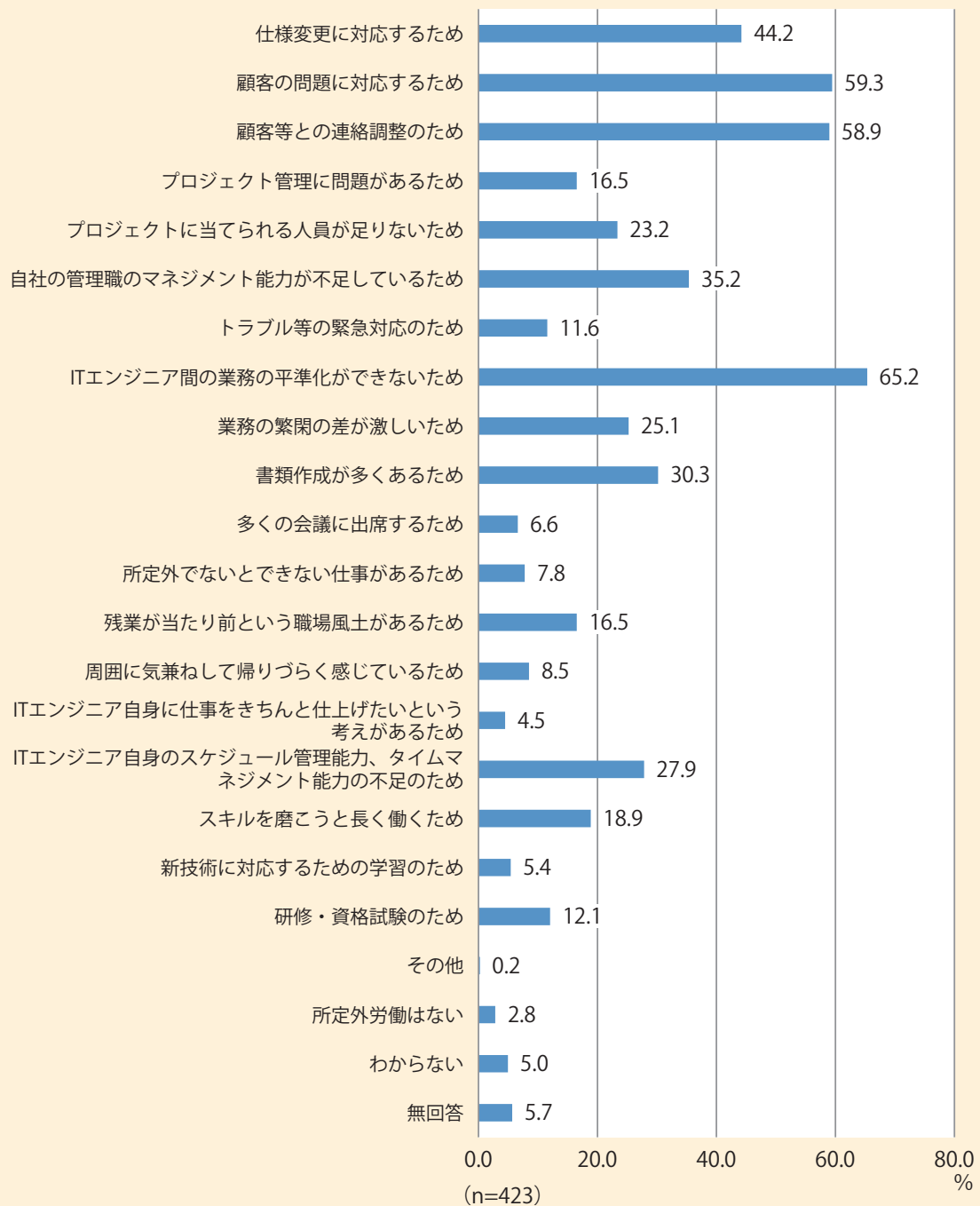
企業調査結果によると、所定外労働が発生する理由としては、「IT エンジニア間の業務の平準化ができないため」(65.2%) が最も多く、次いで「顧客の問題に対応するため」(59.4%)、「顧客等との連絡調整のため」(58.9%)、「仕様変更に対応するため」(44.2%)であった（第 1-3-24 図）。

一方で、労働者調査結果によると、所定外労働が発生する理由について、「トラブル等の緊急対応のため」(59.1%) が最も多く、次いで「顧客の問題に対応するため」(47.9%)、「仕様変更に対応するため」(42.6%)、「納期・予算に無理があるため」(40.1%)であった（第 1-3-25 図）。

労働者調査結果において所定外労働が発生する理由として最も多かった「トラブル等の緊急対応のため」(59.1%) が企業調査結果では 11.6% に留まり、他方で、企業調査結果において所定外労働が発生する理由として最も多かった「IT エンジニア間の業務の平準

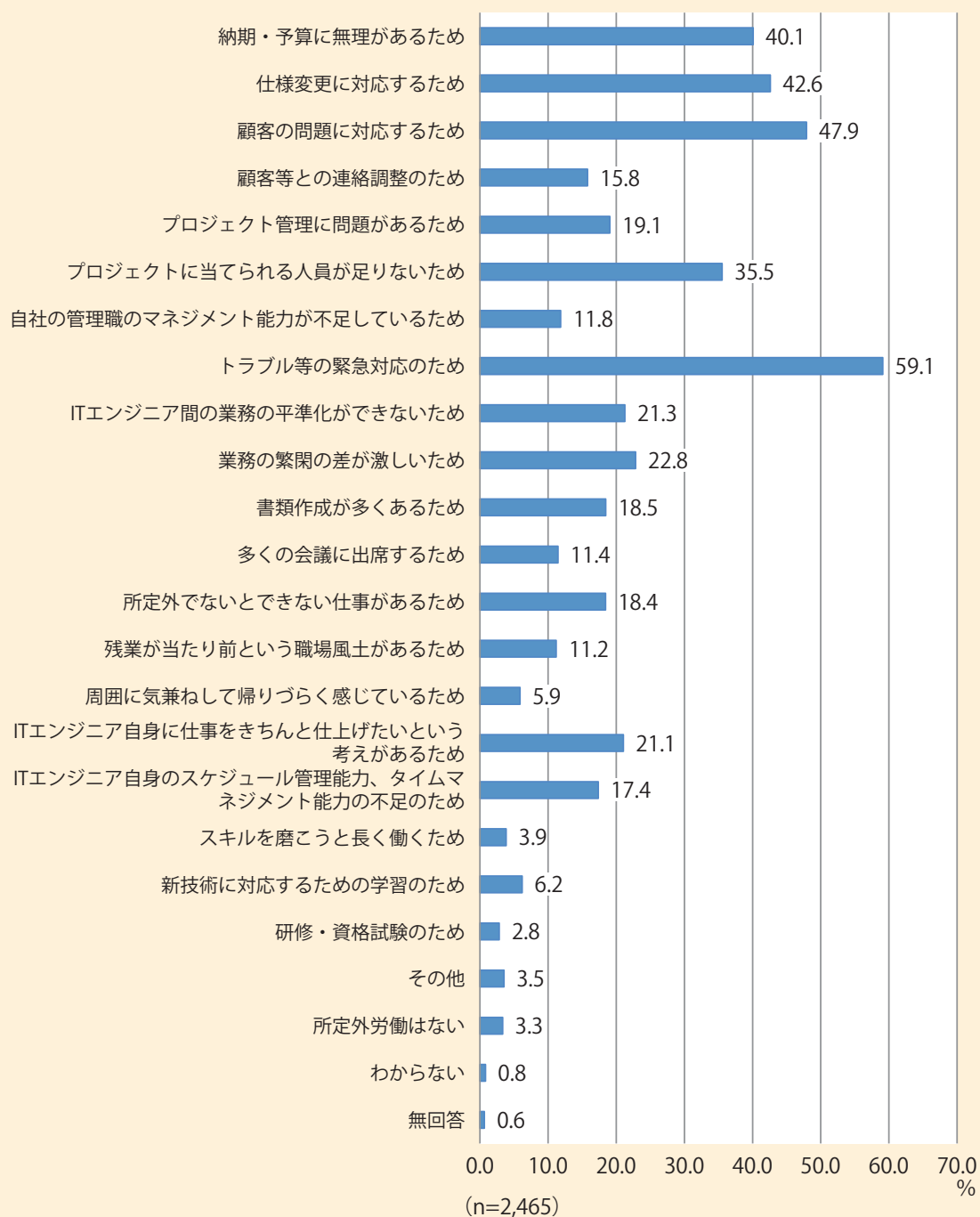
化ができていないため」(65.2%)が労働者調査結果においては21.3%にとどまる等、企業と労働者間の認識にかい離がみられた。

第1-3-24 図 所定外労働が発生する理由（企業調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

第 1-3-25 図 所定外労働が発生する理由（労働者調査）



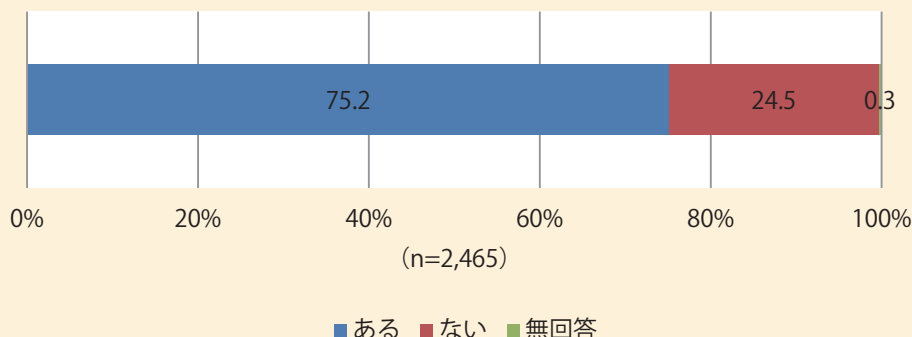
（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

（業務に関連したストレスや悩み）

労働者調査結果によると、業務に関連したストレスや悩みについて、「ある」が75.2%、「ない」が24.5%であった（第1-3-26図）。

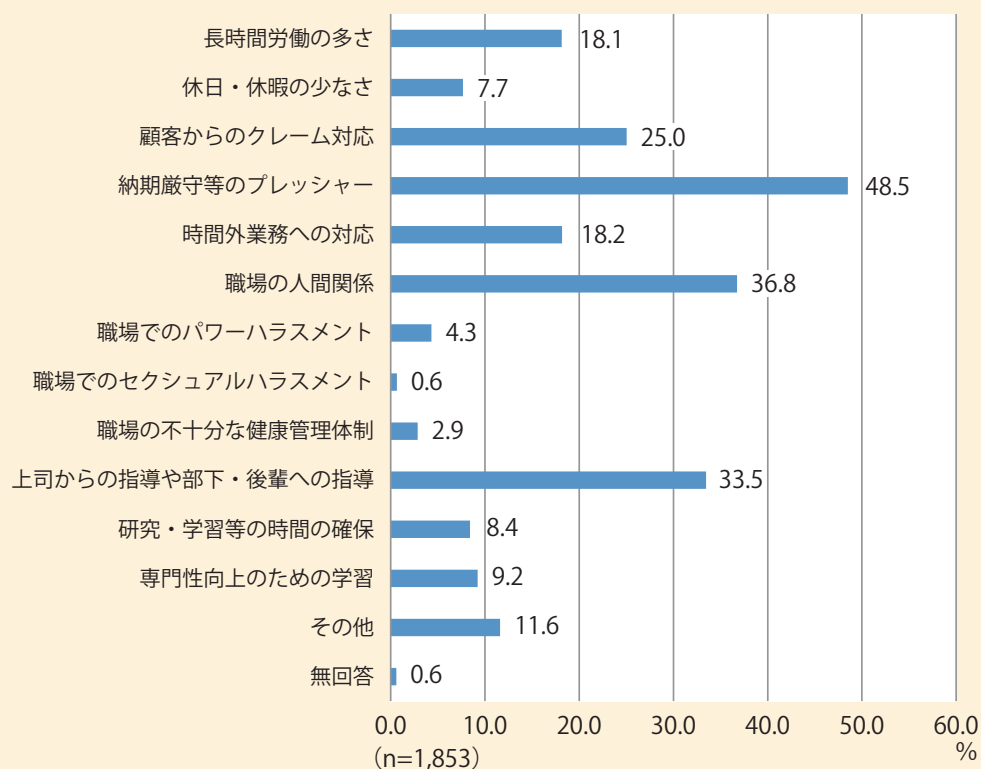
第1-3-26図 業務に関連するストレスや悩みの有無



（資料出所）厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

また、業務に関連したストレスや悩みが「ある」と回答した者（1,853人）について、その具体的な内容をみると、「納期厳守等のプレッシャー」（48.5%）が最も多く、次いで「職場の人間関係」（36.8%）、「上司からの指導や部下・後輩への指導」（33.5%）、「顧客からのクレーム対応」（25.0%）、「時間外業務への対応」（18.2%）、「長時間労働の多さ」（18.1%）であった（第1-3-27図）。

第1-3-27図 業務に関連するストレスや悩みの内容（労働者調査）



（資料出所）厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

(過重労働防止に向けた取組)

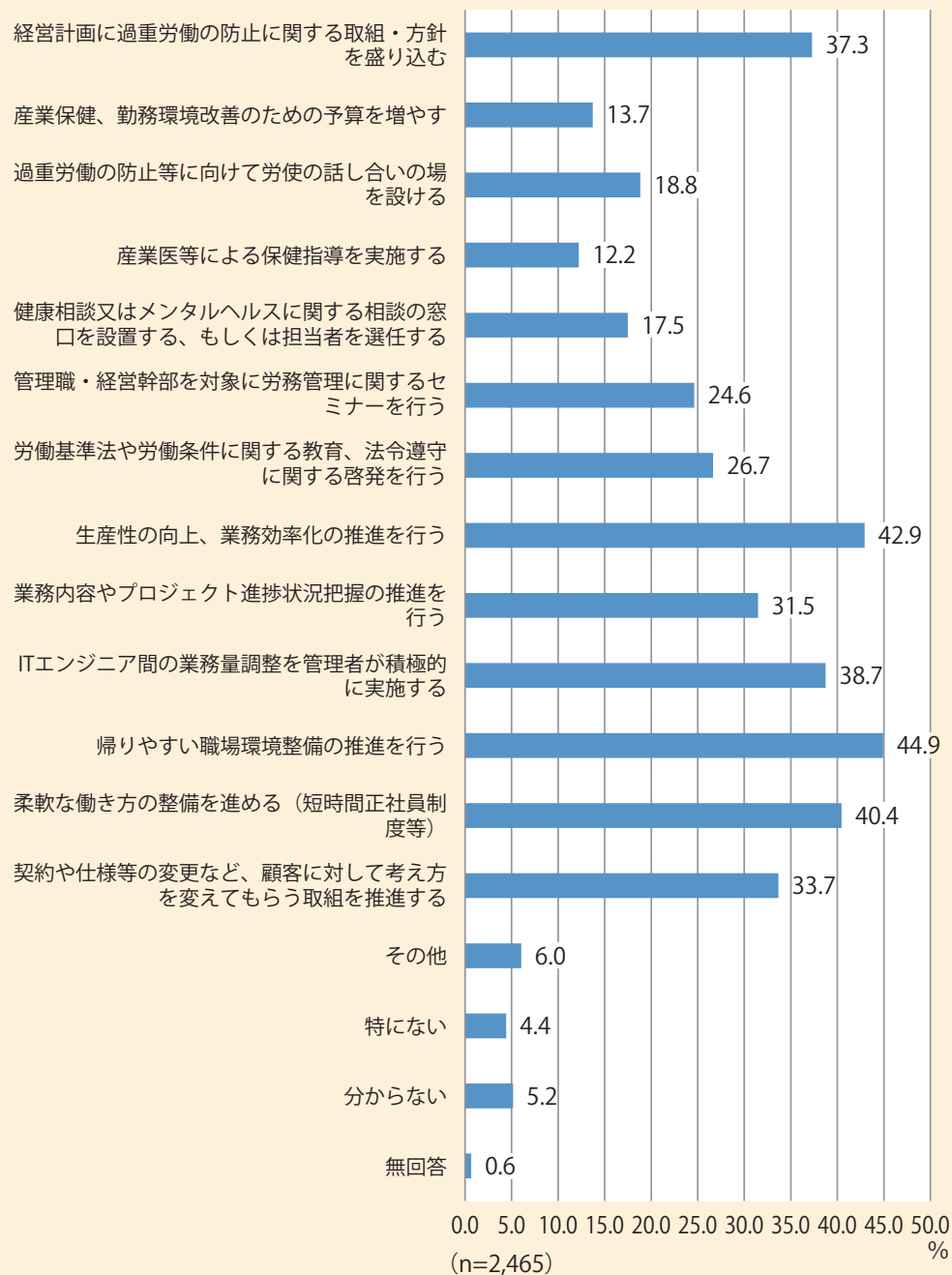
労働者調査結果によると、過重労働の防止に向けて会社に取り組む必要があると思う取組について、「帰りやすい職場環境整備の推進を行う」(44.9%)が最も多く、次いで「生産性の向上、業務効率化の推進を行う」(42.9%)、「柔軟な働き方の整備を進める(短時間正社員制度等)」(40.4%)、「ITエンジニア間の業務量調整を管理者が積極的に実施する」(38.7%)となっている(第1-3-28図)。

企業調査結果によると、過重労働の防止に向けて実施している取組について、「帰りやすい職場環境整備の推進を行っている」(48.9%)が最も多く、次いで「業務内容やプロジェクト進捗状況の把握の推進を行っている」(48.0%)、「生産性の向上、業務効率化の推進を行っている」(45.6%)であった(第1-3-29図)。

労働者が過重労働の防止に向けて会社に取り組む必要があると思う取組と企業において実施している取組について、同様の傾向がみられたものの、労働者調査結果において割合の高かった「柔軟な働き方の整備を進める(短時間正社員制度等)」(40.4%)について、企業における取組割合が27.7%である等の相違もみられた。

また、企業調査結果によると、過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題について「顧客の理解・協力が必要である」(56.0%)が最も多く、次いで「ITエンジニア自身の理解・協力が必要である」(45.6%)、「業務負担をITエンジニア間で平準化することが難しい」(37.1%)、「納期などの契約条件を満たすことができなくなる恐れがある」(35.7%)となっている(第1-3-30図)。

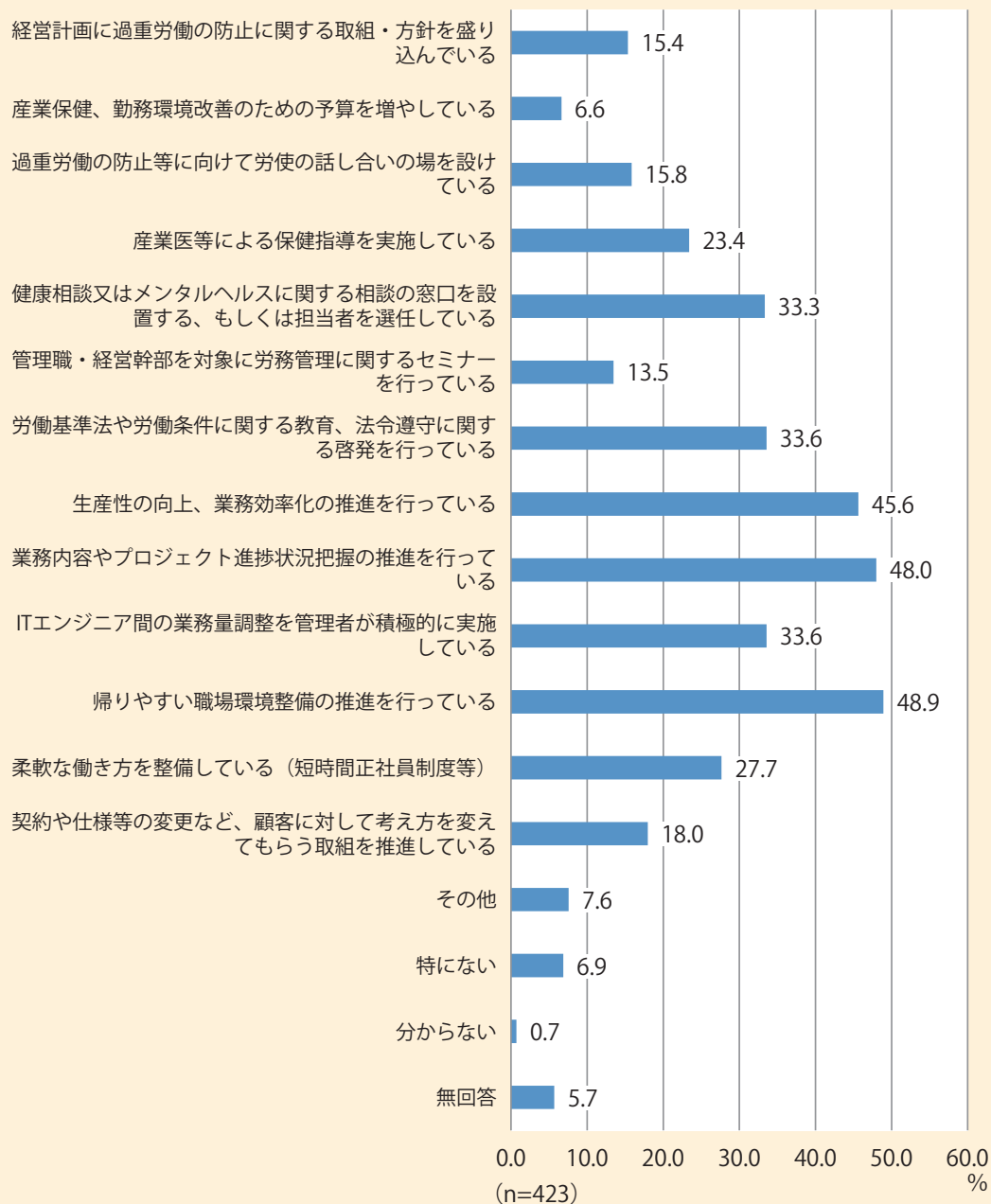
第 1-3-28 図 過重労働の防止に向けて必要だと感じる取組（労働者調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

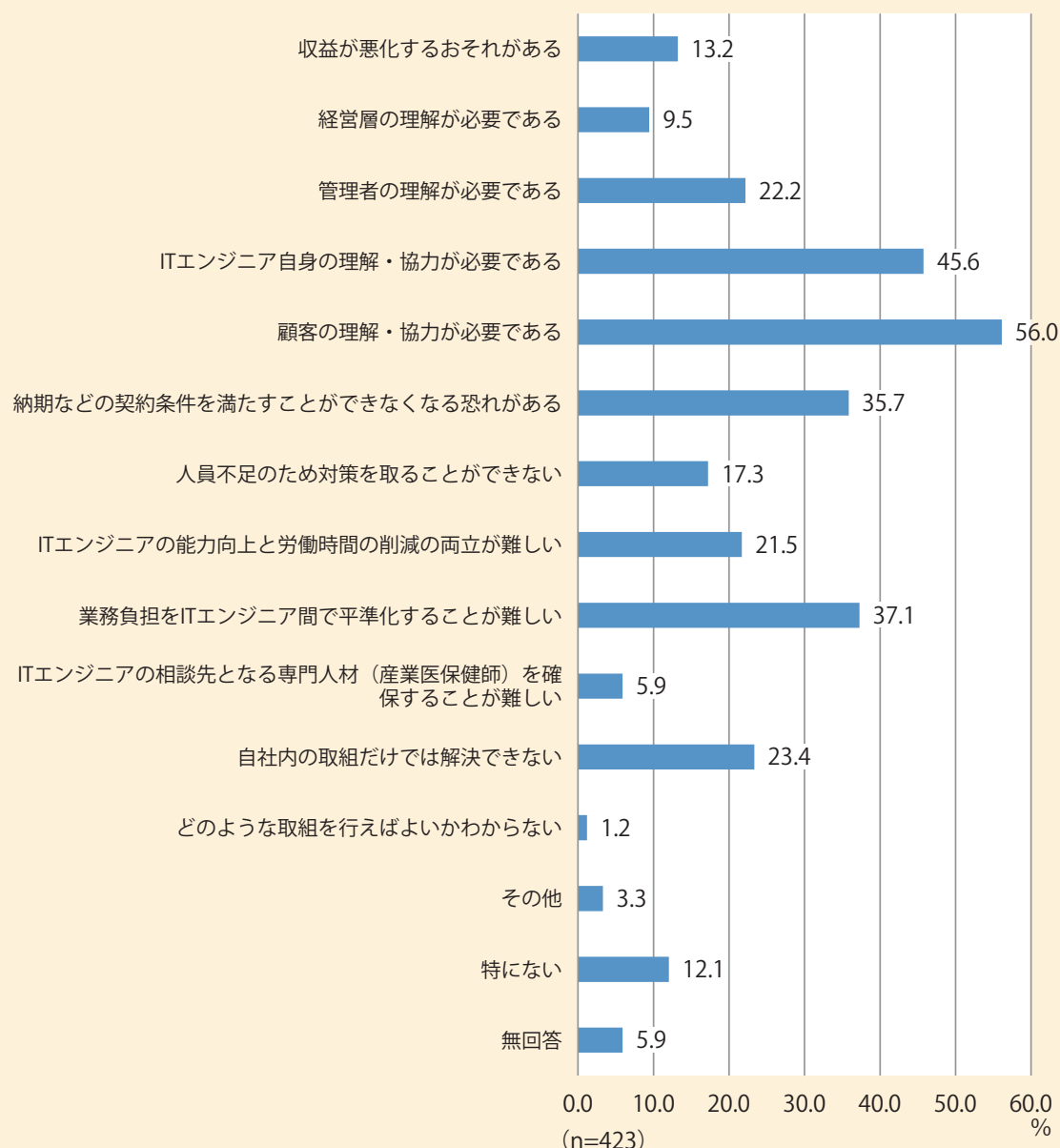
第 1-3-29 図 過重労働の防止に向けて実施している取組（企業調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

第1-3-30 図 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題（企業調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
 （注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

ウ まとめ

IT 産業における労災支給決定（認定）事案についてみると、脳・心臓疾患及び精神障害事案ともに、30 歳代から 40 歳代と比較的若い世代が多く、また、比較的規模の大きい事業場で多い。

また、長時間労働が主たる要因となっている脳・心臓疾患の他に、精神障害の事例についてみても長時間労働が主たる要因となっている事案が多く、クレーム、配置転換、対人関係の事例よりも顕著なことから、IT 産業において過労死等を予防するためには、長時間労働の削減が重要となっている。

IT 産業における長時間労働が発生する要因について、労災支給決定（認定）事案からみられる要因としては、「厳しい納期」、「顧客対応」、「急な仕様変更」等、主に発注者等顧客からの要望に対応する業務が大きな比重を占めており、また、労働者に対して実施したアンケート調査においても同様に、所定外労働が発生する理由として、「トラ

ブル等の緊急対応」、「顧客対応」、「仕様変更」、「納期・予算に無理がある」等顧客に関連する理由が多く占めた。

また、業務に関連するストレスや悩みの内容は労働者に対して実施したアンケート調査結果によると、納期等のプレッシャーや職場の人間関係が多く、過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題について、企業に対して実施したアンケート調査結果によると「顧客の理解・協力が必要である」が多くを占めており、過労死等の防止のためには、発注者の理解を得ながら、取組を進めていけるかどうかが企業の課題となっている。

他方で、企業に対して実施したアンケート調査結果では、所定外労働が発生する要因について、「IT エンジニア間の業務の平準化ができていないため」、「自社のマネジメント能力が不足しているため」等、自社の問題点が多くを占めており、労働者の認識とのかい離が見られた。

企業と労働者との間における長時間労働の発生要因についての認識のかい離も見られたことから、個々の企業においては、労使で円滑なコミュニケーションを図り、実態に即した長時間労働の削減に向けた取組が求められる。

また、通常期と繁忙期の実労働時間の差が大きく、法に基づく健康診断や医師による面接指導の確実な実施とともに、特に顧客の理解・協力を得ながらの繁忙期における長時間労働の削減は IT 産業において重要な課題である。

このようなことから、長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や、支援策等について検討することを目的として、事業者団体、学識経験者、労使団体、行政から構成された検討委員会を設置している。同委員会の取り組みとしては、各プロジェクトの現場での仕事の進め方や取引の在り方を見直すことに着目した「働き方改革ハンドブック」を平成 30 年 3 月に作成したところであり、ハンドブックの周知や企業向けの長時間労働対策セミナーの開催を通じて IT 産業の長時間労働削減対策を推進していくとともに、引き続き重層的な取引構造の下での厳しい納期等の実態を踏まえた検討を行い、その進捗状況に合わせた取組を進めていく必要がある。

（4）外食産業（労災支給決定（認定）事案の追加分析）

ア 労災支給決定（認定）事案の追加分析

宿泊業・飲食サービス業（日本標準産業分類（大分類））において、労災支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案 114 件、精神障害事案 86 件のうち、外食産業は、脳・心臓疾患事案 79 件（69.3%）、精神障害事案 58 件（67.4%）（以下「外食産業事案」という。）であった。

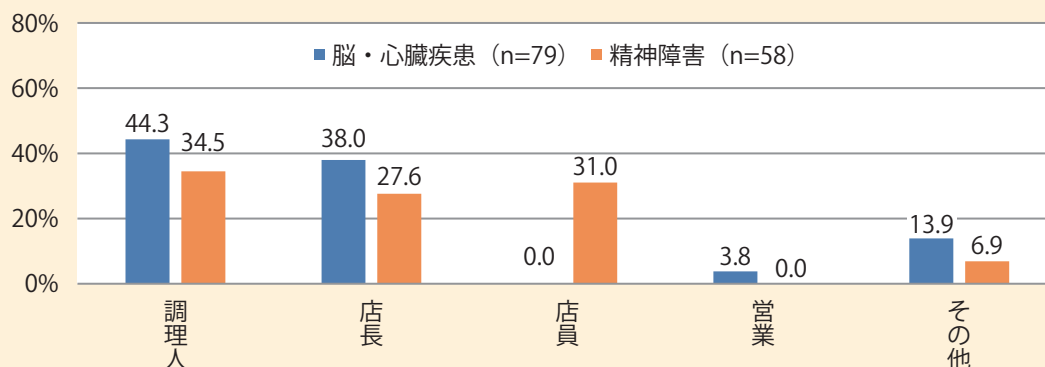
外食産業事案について、職種別にみると、脳・心臓疾患事案では、「調理人」（44.3%）が最も多く、次いで「店長」（38.0%）であった。また、精神障害事案では、「調理人」（34.5%）が最も多く、次いで「店員」（31.0%）、「店長」（27.6%）であった（第 1-4-1 図）。

外食産業事案のうち、調理人に関するもの 55 件（脳・心臓疾患 35 件、精神障害 20 件）及び店長に関するもの 46 件（脳・心臓疾患 30 件、精神障害 16 件）（以下「調理人・店長事案」という。）を対象に分析を行った。

調理人・店長事案について、男女別にみると、脳・心臓疾患事案では 90.8%、精神障害事案では 83.3%が男性であった（第 1-4-2 図）。年代別にみると、脳・心臓疾患事

案では「50～59 歳」（33.8％）が最も多く、次いで「40～49 歳」（27.7％）、「30～39 歳」（24.6％）の順であった。精神障害事案では「30～39 歳」（38.9％）が最も多く、次いで「29 歳以下」（33.3％）の順で、39 歳以下が全体の約 7 割（72.2％）を占めている（第 1-4-3 図）。

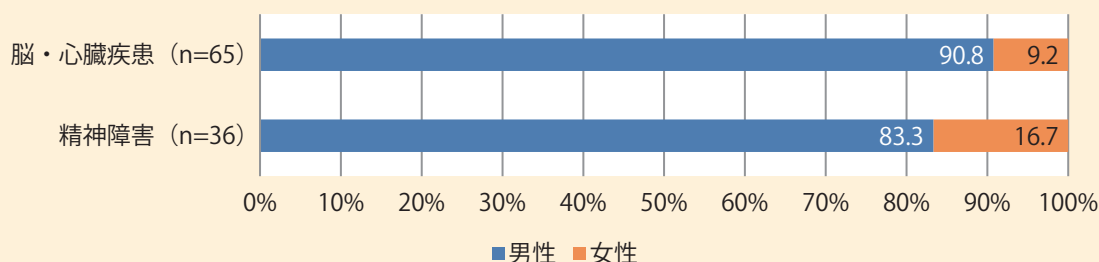
第 1-4-1 図 職種別にみた外食産業事案数の割合



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-4-2 図 男女別にみた調理人・店長事案数の割合

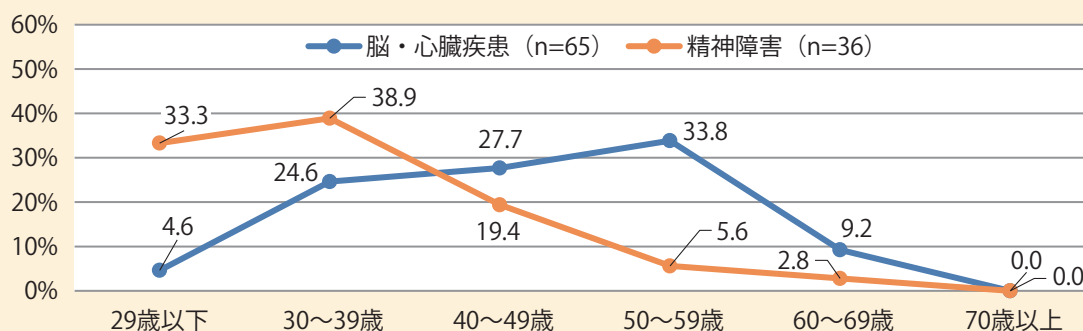


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）1. 外食産業における脳・心臓疾患事案 79 件、精神障害事案 58 件のうち、調理人及び店長の脳・心臓疾患事案 65 件、精神障害事案 36 件を対象

2. 割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-4-3 図 年代別にみた調理人・店長事案数の割合



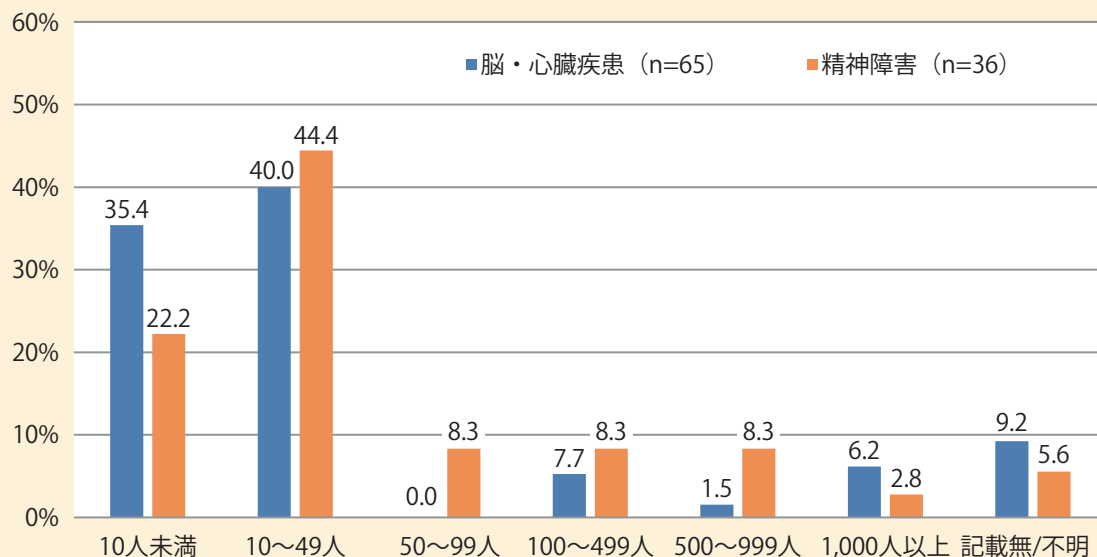
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）1. 外食産業における脳・心臓疾患事案 79 件、精神障害事案 58 件のうち、調理人及び店長の脳・心臓疾患事案 65 件、精神障害事案 36 件を対象

2. 割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

調理人・店長事案について、事業場規模別にみると、脳・心臓疾患と精神障害の両事案とも「10人未満」（脳・心臓疾患 35.4%、精神障害 22.2%）や「10～49人」（脳・心臓疾患 40.0%、精神障害 44.4%）の小規模の事業場が多かった（第1-4-4図）。

第1-4-4図 事業場規模別にみた調理人・店長事案数の割合



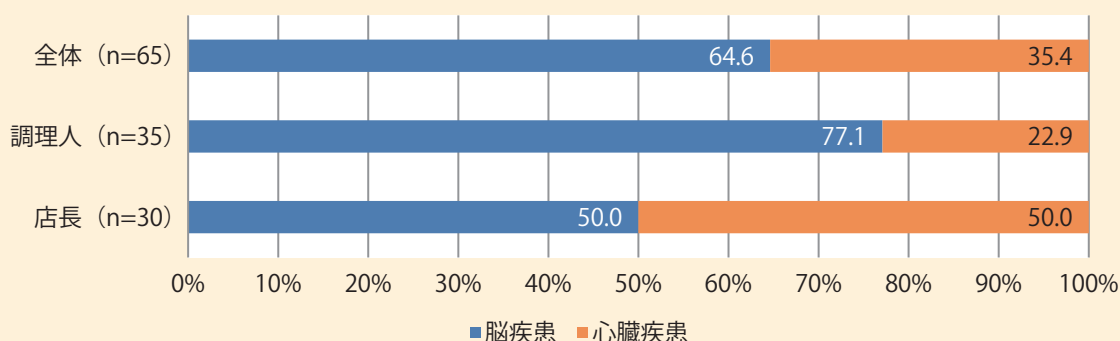
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）1. 外食産業における脳・心臓疾患事案79件、精神障害事案58件のうち、調理人及び店長の脳・心臓疾患事案65件、精神障害事案36件を対象

2. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

調理人・店長事案のうち、脳・心臓疾患事案について、疾患別にみると、「調理人」は77.1%が脳疾患、「店長」は50.0%が脳疾患の事案であった（第1-4-5図）。

第1-4-5図 疾患別にみた調理人・店長事案数の割合



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）1. 外食産業における脳・心臓疾患事案79件のうち、決定時の疾患名が「脳内出血（脳出血）」、「くも膜下出血」、「脳梗塞」、「心筋梗塞」、「心停止（心臓性突然死を含む）」、「解離性大動脈瘤」に該当する調理人及び店長の脳・心臓疾患事案65件を対象

2. 「脳疾患」は「脳内出血（脳出血）」、「くも膜下出血」、「脳梗塞」を、「心臓疾患」は「心筋梗塞」、「心停止（心臓性突然死を含む）」、「解離性大動脈瘤」、「狭心症」を示す。

3. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

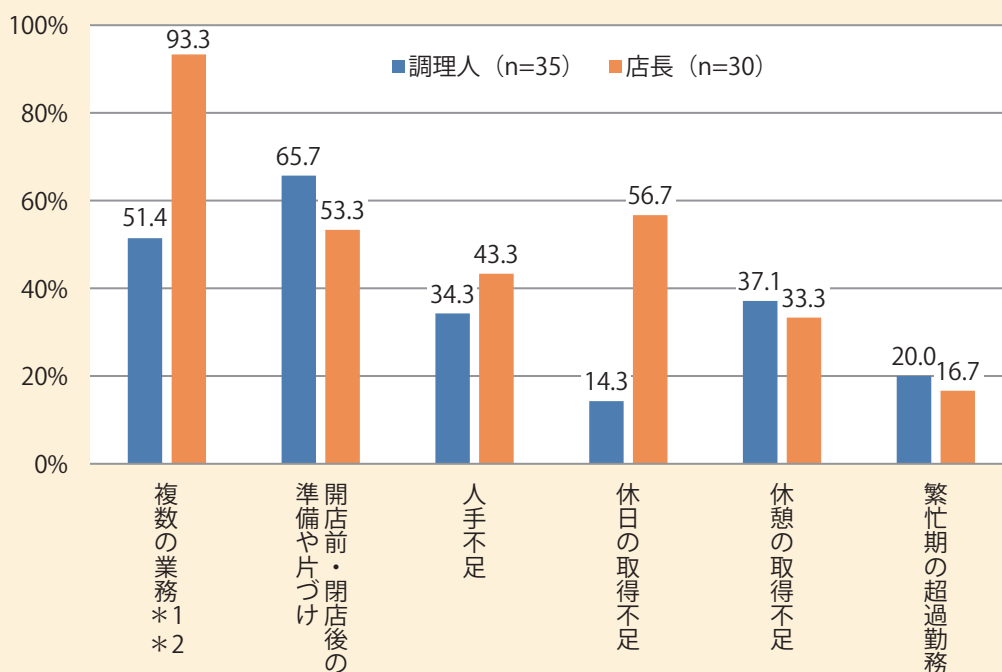
調理人・店長事案のうち、脳・心臓疾患事案について、発症時の状況等を分析し、長時間労働と関連する要因として考えられる業務等について分類した。

調理人は、「開店前・閉店後の準備や片づけ」（23件、65.7%）が最も多く、次いで調理等の厨房内作業以外の業務である接客等の「複数の業務」（18件、51.4%）、「休憩の取得不足」（13件、37.1%）、「人手不足」（12件、34.3%）、「繁忙期の超過勤務」（7件、20.0%）、「休日の取得不足」（5件、14.3%）の順であった。

店長は、店舗管理以外の業務である接客等の「複数の業務」（28件、93.3%）が最も多く、次いで「休日の取得不足」（17件、56.7%）、「開店前・閉店後の準備や片づけ」（16件、53.3%）、「人手不足」（13件、43.3%）、「休憩の取得不足」（10件、33.3%）、「繁忙期の超過勤務」（5件、16.7%）の順であった（第1-4-6図）。

また、調理人・店長事案のうち、脳・心臓疾患事案について、就業規則や賃金規程を作成していた事業場（就業規則 52.3%、賃金規程 46.2%）は、全業種平均（就業規則 78.8%、賃金規程 70.1%）と比較して低く、健康診断の実施率（35.4%）も、全業種平均（69.1%）と比較して低かった。

第1-4-6図 長時間労働に関連する業務等別にみた調理人・店長の脳・心臓疾患事案数の割合



*1) 調理人は厨房内作業（仕込み・調理・食材の補充・後片付け）以外の業務（接客・売上集計等）があった場合、複数の業務に計上。

*2) 店長は店長業務（数値管理・売上管理・人件費管理等、管理業務全般：人材管理・清掃管理・金銭管理・労務管理等）以外の業務（厨房内作業・接客・企画考案・併任等）があった場合、複数の業務に計上。

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

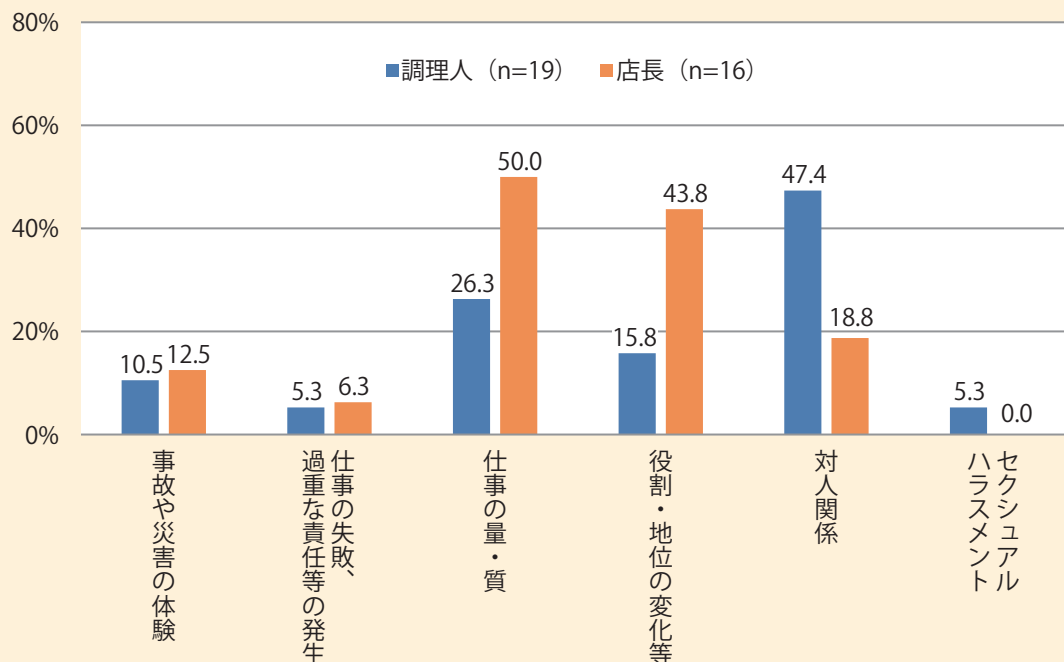
（注）1. 業務内容が複数該当している事例もある。

2. 外食産業における脳・心臓疾患事案79件のうち、調理人及び店長の脳・心臓疾患事案65件を対象

調理人・店長事案のうち、精神障害事案について、業務による強い心理的負荷が認められる「具体的出来事」別にみると、調理人は、暴行・暴力、上司とのトラブル等の「対人関係」（9件、47.4%）が最も多く、次いで業務量の増加等の「仕事の量・質」（5件、26.3%）、「役割・地位の変化等」（3件、15.8%）、「事故や災害の体験」（2件、10.5%）の順であった。

店長は、「仕事の量・質」（8件、50.0％）が最も多く、次いで「役割・地位の変化等」（7件、43.8％）、「対人関係」（3件、18.8％）、「事故や災害の体験」（2件、12.5％）の順であった（第1-4-7図）。

第1-4-7図 具体的出来事別にみた調理人・店長の精神障害事案数の割合



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）1. 「具体的出来事」が複数該当している事例もある。

2. 外食産業における精神障害事案58件のうち、調理人及び店長で平成23年12月26日付け基発1226第1号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づいて認定された事案35件を対象

イ まとめ

平成29（2017）年版白書において、労災支給決定（認定）事案の分析結果並びに企業及び労働者を対象としたアンケート調査結果について示したところであるが、過労死等の防止対策にさらに繋げるために、追加で分析を行った。

労災支給決定（認定）された調理人・店長の脳・心臓疾患事案においては、長時間労働と関連する要因として考えられる業務等について分析を行った結果、店長業務や厨房内業務以外の複数の業務や人手不足等を要因とする事案が多く、長時間労働を削減し、過労死等を防止するためには、平成29年版白書において示したアンケート結果により把握された、人員不足の状況下で他の従業員が担当する業務の埋め合わせのために所定外労働や休日労働を行っているような状況を改善することが重要であると考えられる。

調理人・店長の精神障害事案については、調理人は、暴行・暴力、上司とのトラブルといった対人関係のトラブルが多く、特に職場におけるパワーハラスメント対策が実施されることが重要であると考えられる。また、店長は、職務・職場の変化や、店長業務だけではなく厨房作業、接客といった多面的な役割による負荷が多く、これらの負担を事業場全体で軽減し、改善することが重要であると考えられる。

また、調理人・店長の脳・心臓疾患事案のあった事業場についてみると、全業種平均と比較して、就業規則や賃金規程がない事業場の割合が多く、また、事業場規模にかか

わらず、法令に基づき実施しなければならない健康診断の実施率も低いことから、長時間労働の是正に加えて、法定労働条件の確保が必要である。

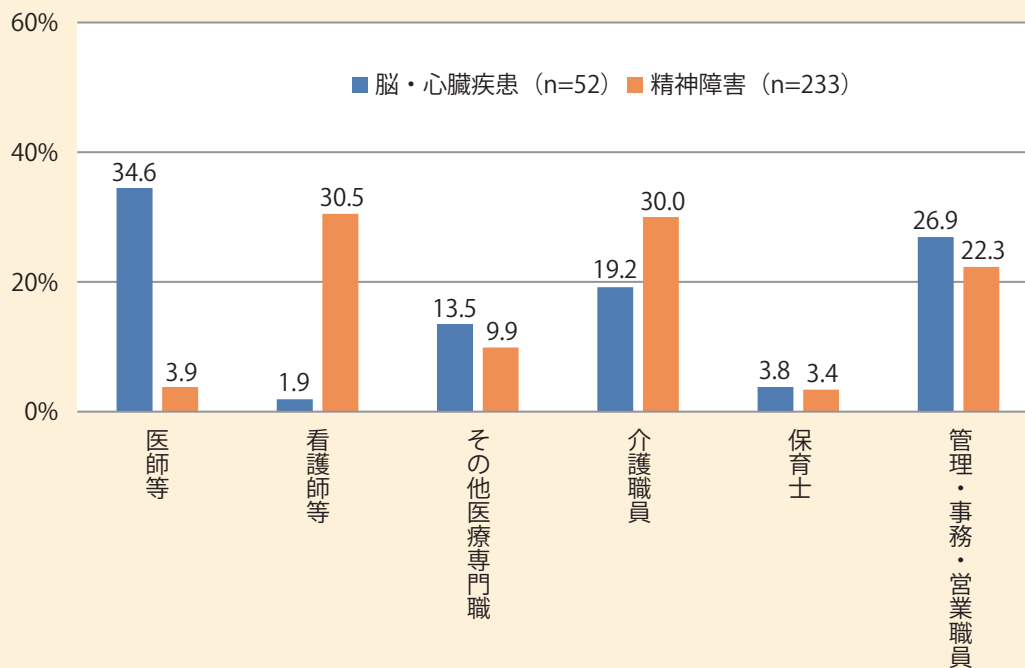
(5) 医療（労災支給決定（認定）事案の分析、労働・社会分野の調査）

ア 労災支給決定（認定）事案の分析結果

医療・福祉（日本標準産業分類（大分類））において、労災支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案 49 件、精神障害事案 230 件に、医療・福祉以外の業種における医師及び看護師の事案を加えた、脳・心臓疾患事案 52 件、精神障害事案 233 件（以下「医療・福祉等事案」という。）を対象に分析を行った。

医療・福祉等事案について、職種別にみると、脳・心臓疾患では「医師等」^{注5)}（34.6%）が最も多く、次いで「管理・事務・営業職員」（26.9%）、「介護職員」（19.2%）であった。また、精神障害では「看護師等」^{注6)}（30.5%）が最も多く、次いで「介護職員」（30.0%）、「管理・事務・営業職員」（22.3%）であった（第 1-5-1 図）。

第 1-5-1 図 職種別にみた医療・福祉等事案数の割合



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

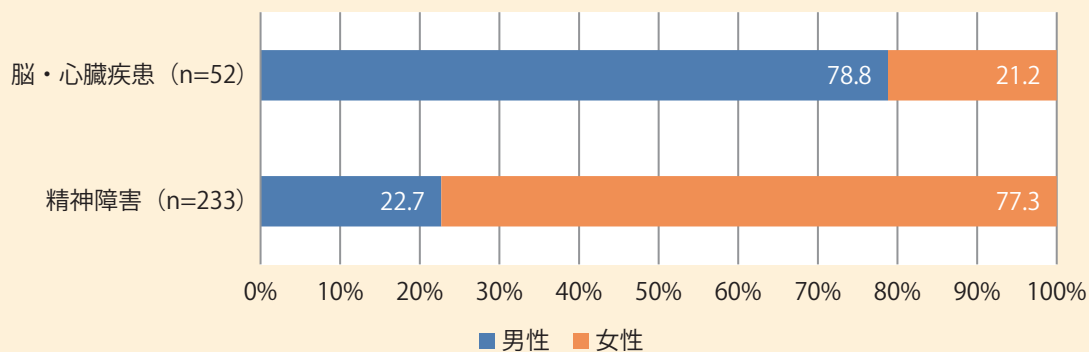
（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

医療・福祉等事案について、男女別の事案数の割合にみると、脳・心臓疾患事案では 78.8% が男性であった。一方、精神障害事案では 77.3% が女性であった（第 1-5-2 図）。

注 5) 「医師、歯科医師、獣医師」をいう。

注 6) 「看護師、准看護師、看護助手」をいう。

第 1-5-2 図 男女別にみた医療・福祉等事案数の割合

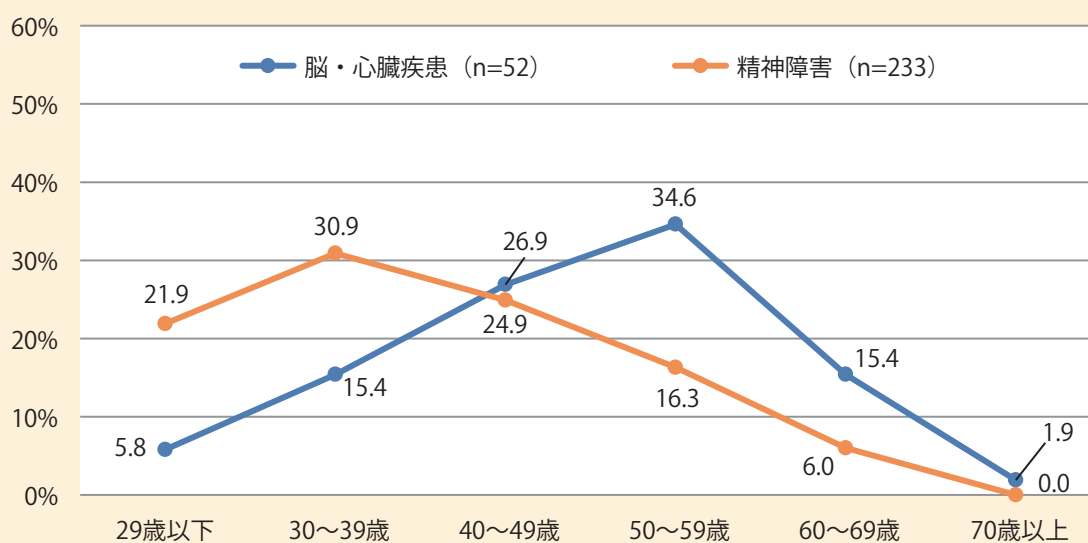


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

- (注) 1. 医療・福祉の脳・心臓疾患事案 49 件、精神障害事案 230 件に医療・福祉以外の業種における医師及び看護師の事案を加えた、脳・心臓疾患事案 52 件、精神障害事案 233 件を対象
2. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

医療・福祉等事案について、年代別にみると、脳・心臓疾患事案では「50～59 歳」(34.6%) が最も多く、次いで「40～49 歳」(26.9%) であった。精神障害事案では「30～39 歳」(30.9%) が最も多く、次いで「40～49 歳」(24.9%) であった (第 1-5-3 図)。

第 1-5-3 図 年代別にみた医療・福祉等事案数の割合

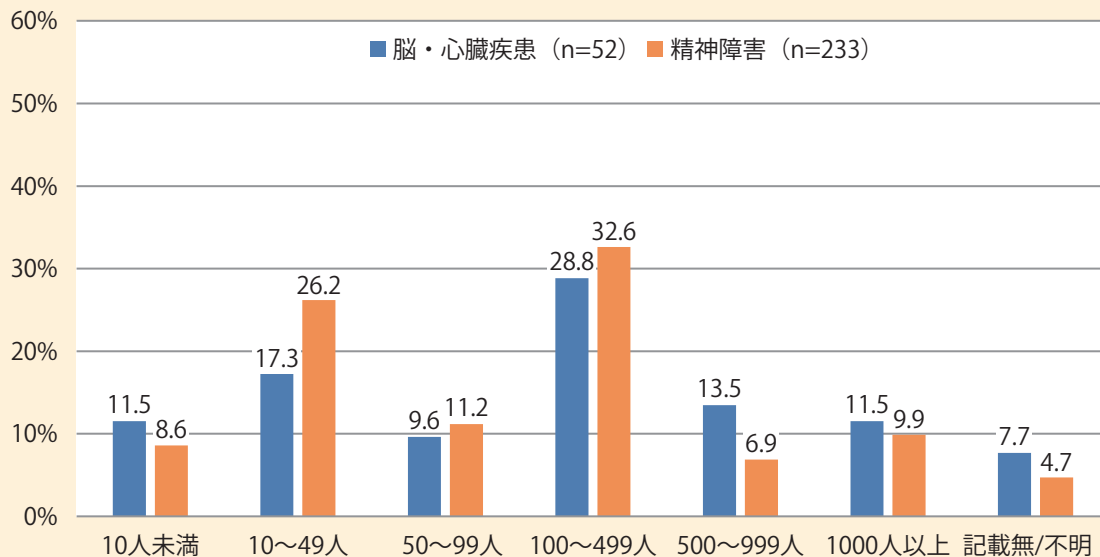


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

- (注) 1. 医療・福祉の脳・心臓疾患事案 49 件、精神障害事案 230 件に医療・福祉以外の業種における医師及び看護師の事案を加えた、脳・心臓疾患事案 52 件、精神障害事案 233 件を対象
2. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

医療・福祉等事案について、事業場規模別にみると、脳・心臓疾患と精神障害の両事案とも「100～499人」（脳・心臓疾患 28.8%、精神障害 32.6%）が最も多く、次いで「10～49人」（脳・心臓疾患 17.3%、精神障害 26.2%）が多かった（第1-5-4図）。

第1-5-4図 事業場規模別にみた医療・福祉等事案数の割合

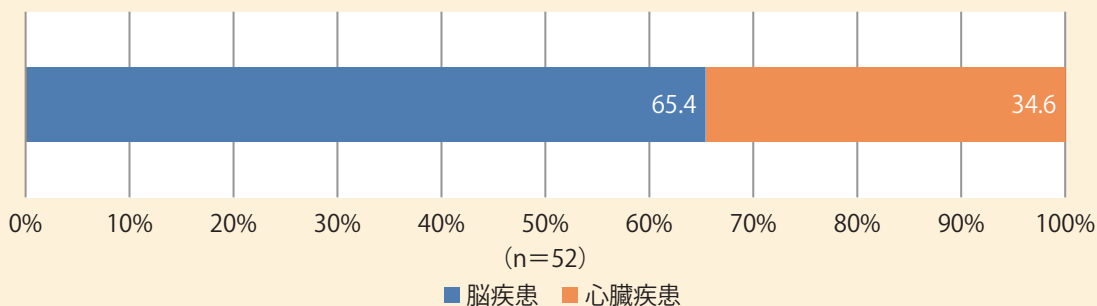


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

- （注）1. 医療・福祉の脳・心臓疾患事案 49 件、精神障害事案 230 件に医療・福祉以外の業種における医師及び看護師の事案を加えた、脳・心臓疾患事案 52 件、精神障害事案 233 件を対象
2. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

医療・福祉等事案のうち脳・心臓疾患事案について、疾患別にみると、65.4%が脳疾患の事案であった（第1-5-5図）。

第1-5-5図 疾患別にみた医療・福祉等事案のうち脳・心臓疾患事案数の割合

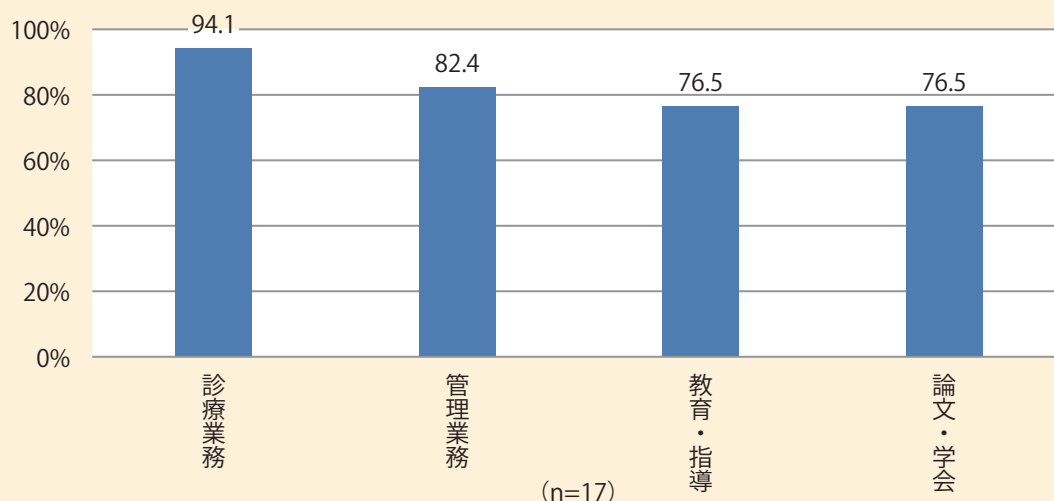


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成29年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

- （注）1. 医療・福祉の脳・心臓疾患事案 49 件に医療・福祉以外の業種における医師及び看護師の事案を加えた、脳・心臓疾患事案 52 件を対象
2. 「脳疾患」は「脳内出血（脳出血）」、「くも膜下出血」、「脳梗塞」を、「心臓疾患」は「心筋梗塞」、「心停止（心臓性突発死を含む）」、「解離性大動脈瘤」、「狭心症」を示す。

医療・福祉等の脳・心臓疾患事案のうち、医師 17 件について、発症時の状況等を分析し、長時間労働に関連する要因として考えられる業務等について分類したところ、「診療業務」（16 件、94.1%）が最も多く、次いで「管理業務」（14 件、82.4%）が多かった（第 1-5-6 図）。

第 1-5-6 図 長時間労働に関連する業務等別にみた医師の脳・心臓疾患事案数の割合



（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

（注）1. 業務等が複数該当している事例もある。
 2. 医療・福祉の脳・心臓疾患事案 49 件に医療・福祉以外の業種における医師を加えた事案のうち、医師の事案 17 件を対象
 3. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

医療・福祉等事案のうち医師・看護師等の精神障害事案に関して、業務による強い心理的負荷が認められる「具体的出来事」をみると、医師 7 件について、複数該当したものは、「仕事の質・量」の「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」（3 件）、「2 週間（12 日）以上にわたって連続勤務を行った」（3 件）、「1 ヶ月に 80 時間以上の時間外労働を行った」（2 件）であった。

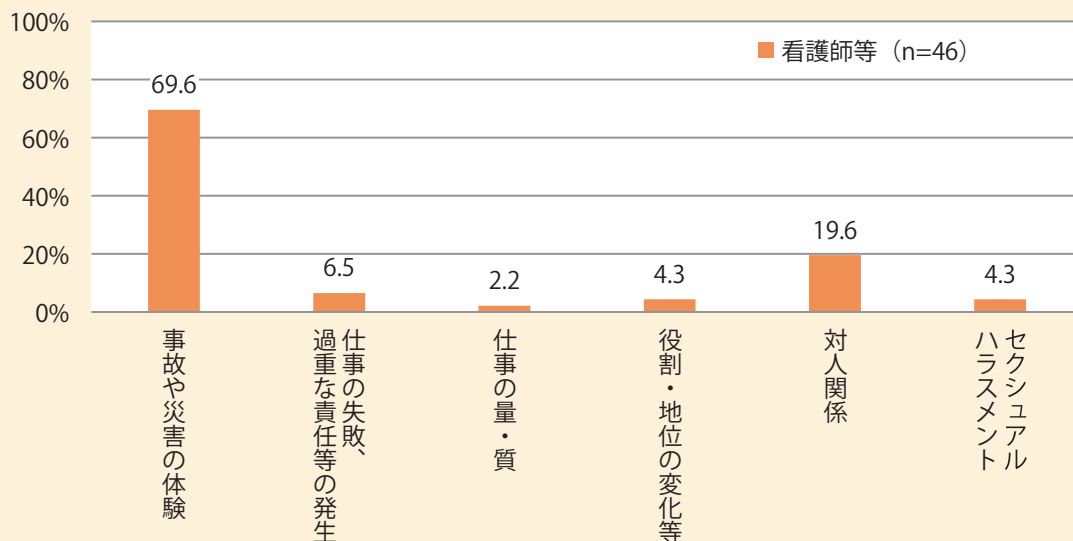
同じく看護師等 46 件については、「事故や災害の体験」（69.6%）が最も多く、次いで「対人関係」（19.6%）であった（第 1-5-7 図）。

また、看護助手等を除く看護師の事案のうち、平成 23 年 12 月 26 日付け基発 1226 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づいて認定された事案以外の事案も含めた 52 件について、「極度の心理的負荷」、「具体的出来事」の内容を精査・分析した結果、「悲惨な事故や災害の体験・目撃をした」に分類できるものは 40 件あり、看護師に係る事案の 8 割近く（76.9%）に及んだ。

具体的出来事の詳細についてみると、暴言・暴力の被害者となったものが 23 件（44.2%）であった。また、入院患者の自殺（溢死、飛び降り）、入院患者が火災に巻き込まれ死亡するなどの悲惨な事件・事故・災害に遭遇した事例が 17 件（32.7%）あった。その中には、一度に複数人が被災している事例のほか、施設内での殺人未遂事件や入院患者が絞殺される事例もみられた。

さらに、「悲惨な事故や災害の体験・目撃をした」に分類された 40 件について、発生時刻をみると、深夜帯（0 時から 8 時まで）に発生しているものが 47.5% と約半数を占めていた（第 1-5-8 表）。

第 1-5-7 図 具体的出来事にみた看護師等の精神障害事案数の割合



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 「具体的出来事」が複数該当している事例もある。

2. 医療・福祉の精神障害事案 230 件に医療・福祉以外の業種における医師及び看護師を加えた、精神障害事案 233 件のうち、看護師等の平成 23 年 12 月 26 日付け基発 1226 第 1 号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づいて認定された事案 46 件を対象

3. 看護師等は、看護師、准看護師、及び看護助手を含む。

第 1-5-8 表 看護師の精神障害事案の具体的出来事の内容及び発生時間帯

	件数	(%)
1. 悲惨な事故や災害の体験・目撃をした	40	(76.9)
a. 暴力を体験	23	(44.2)
b. 事件・事故・災害に遭遇	17	(32.7)
2. 医療事故・訴訟	2	(3.8)
3. 長時間労働	4	(7.7)
4. 上司・部下トラブル	4	(7.7)
5. セクシャル・ハラスメント	2	(3.8)
合計	52	(100)
悲惨な事故や災害の体験・目撃をした出来事の発生時間帯		
24-04 深夜	11	(27.5)
04-08 深夜	8	(20.0)
08-12 日勤	10	(25.0)
12-16 日勤	2	(5.0)
16-20 準夜	3	(7.5)
20-24 準夜	2	(5.0)
特定せず／不明	4	(10.0)
	40	

(資料出所) 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「平成 29 年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」

(注) 1. 割合 (%) については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

2. 労災復命書の記載事項から、具体的な出来事について再集計を行ったもの。労災認定基準に従った分類と必ずしも一致しない。

3. 「発生時間帯」については、「悲惨な事故や災害の体験・目撃をした」事案 40 件を対象

イ アンケート調査結果

全国の病院 4,000 件（有効回答 1,078 件）、調査対象病院に勤務する医師 20,255 人（有効回答 3,697 件）、看護職員 20,266 人（有効回答 5,692 件）を対象にアンケート調査を実施した。

回答した病院の許可病床数をみると、「200～299 床」（21.2%）が最も多く、次いで「100～199 床」（18.8%）であった。

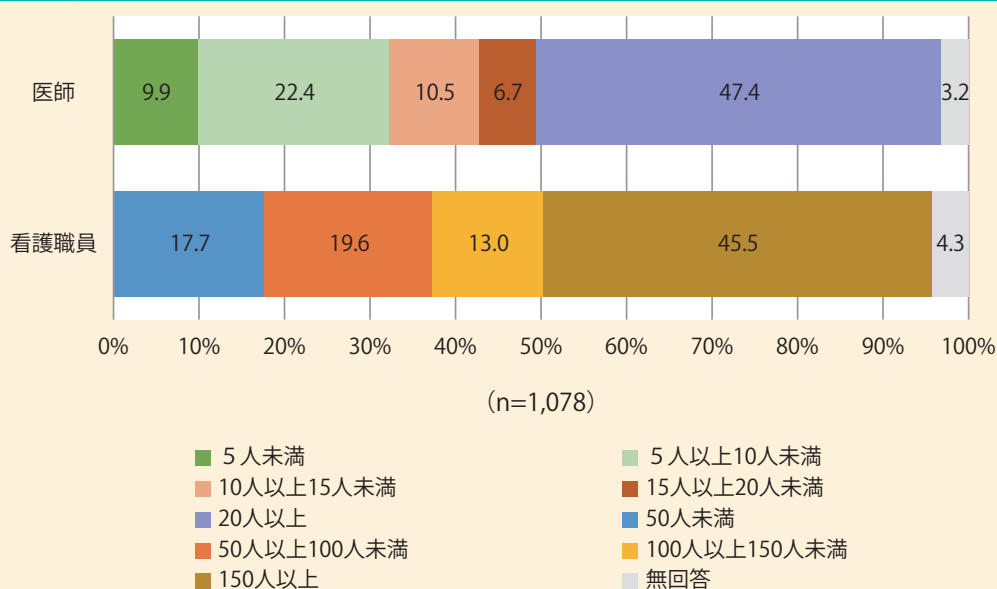
また、病院に勤務する医師数（常勤換算）^{注7）}は、「20 人以上」（47.4%）が最も多く、次いで「5 人以上 10 人未満」（22.4%）であった。看護職員数（常勤換算）は、「150 人以上」（45.5%）が最も多く、次いで「50 人以上 100 人未満」（19.6%）であった（第 1-5-9 図）。

回答した医師の性別は、「男性」が 80.1%、「女性」が 19.0%であった。また、年齢は「40 歳代」（28.0%）が最も多く、次いで「50 歳代」（23.4%）、「30 歳代」（21.6%）であった。

また、回答した看護職員の性別は、「男性」が 13.0%、「女性」が 86.9%であった。年齢は「40 歳代」（33.8%）が最も多く、次いで「30 歳代」（24.8%）、「50 歳代」（21.8%）であった（第 1-5-10 図）。

なお、参考として、総務省が実施している平成 29（2017）年労働力調査の結果をみると、「医療・福祉」（日本標準産業分類（大分類））の年齢階級別雇用者は、「40 歳代」（25.7%）が最も多く、次いで「30 歳代」（22.1%）、「50 歳代」（20.1%）である（第 1-5-11 図）。

第 1-5-9 図 職員数（常勤換算）（病院調査）



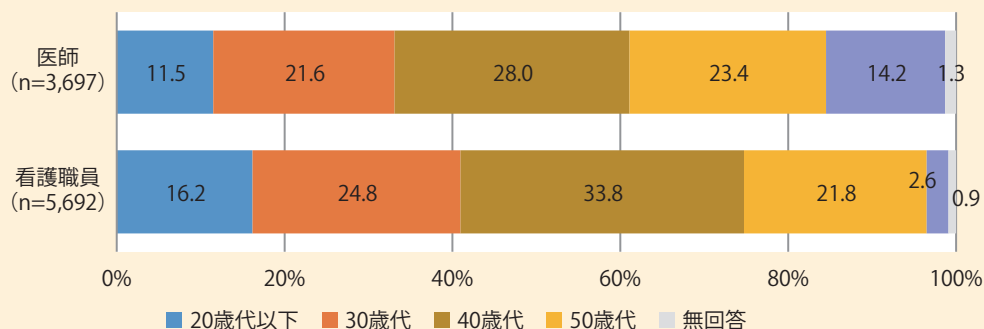
（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

注 7）医師等の従事者について、その職務に従事した 1 週間の勤務時間（残業は除く）を、当該医療施設の通常の 1 週間の勤務時間で除した数をいう。

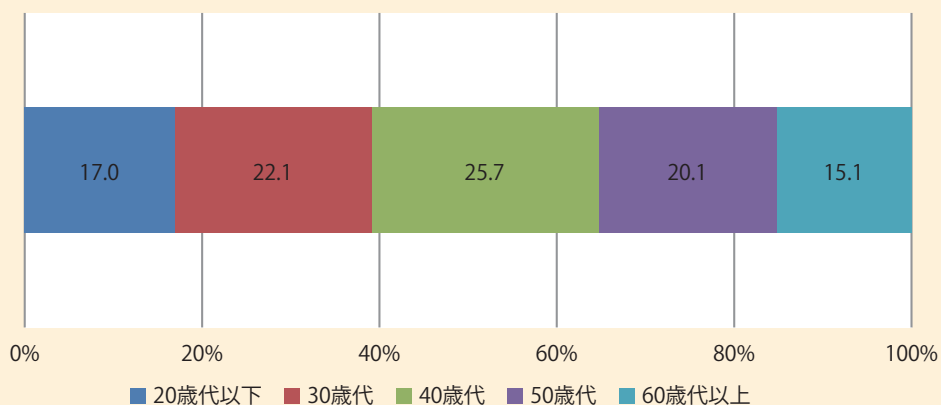
従事者の 1 週間の勤務時間（残業は除く）÷ 医療施設で定めている常勤者の 1 週間の勤務時間

第 1-5-10 図 年齢構成（医師、看護職員調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
 （注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-5-11 図 （参考）労働力調査における年齢構成



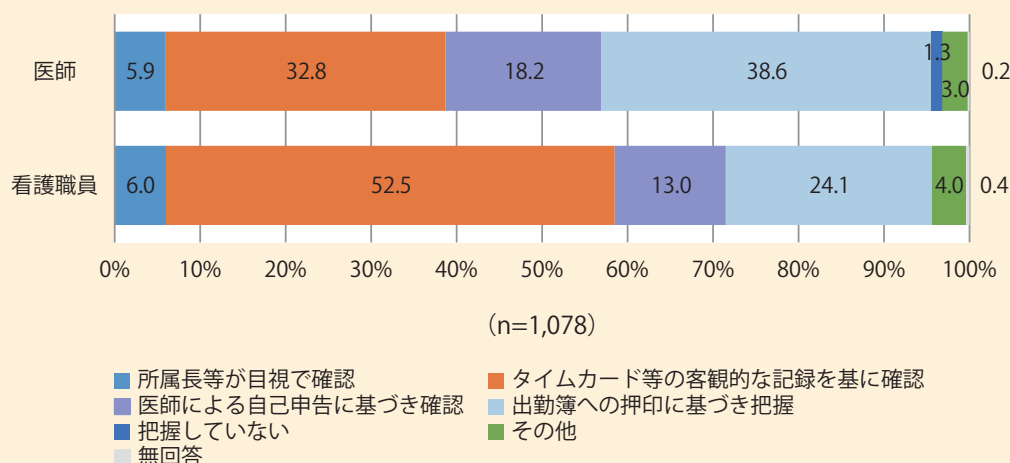
（資料出所）総務省「労働力調査」（2017 年）を元に厚生労働省作成
 （注）1. 「医療・福祉」（日本標準産業分類（大分類））を対象
 2. 割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

（労働時間の把握）

病院調査結果によると、院内で働く医師の労働時間の把握方法は、「出勤簿への押印に基づき把握」（38.6%）が最も多く、次いで「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」（32.8%）であった。

看護職員の労働時間の把握方法は、「タイムカード等の客観的な記録を基に確認」（52.5%）が最も多く、次いで「出勤簿への押印に基づき把握」（24.1%）であった（第 1-5-12 図）。

第 1-5-12 図 労働時間の把握方法（院内で働く場合）（病院調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
 （注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

11.2889

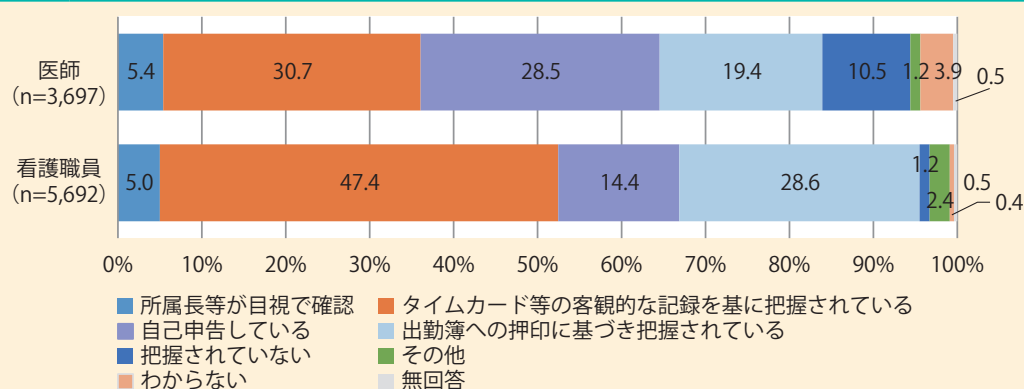
医師調査結果によると、労働時間の把握方法について、「タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている」（30.7％）が最も多く、次いで「自己申告している」（28.5％）、「出勤簿への押印に基づき把握されている」（19.4％）であった。

看護師調査結果によると、労働時間の把握方法は、「タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている」（47.4％）が最も多く、次いで「出勤簿への押印に基づき把握されている」（28.6％）、「自己申告している」（14.4％）であった（第 1-5-13 図）。

労働時間の把握方法が「所属長等が目視で確認」、「タイムカード等の客観的な記録を基に把握されている」、「自己申告している」、「出勤簿への押印に基づき把握されている」のいずれかであると回答した医師について、把握されている労働時間の正確性に関する回答は、「おおむね正確に把握されている」（53.2％）が最も多く、次いで「正確に把握されている」（24.1％）であった。

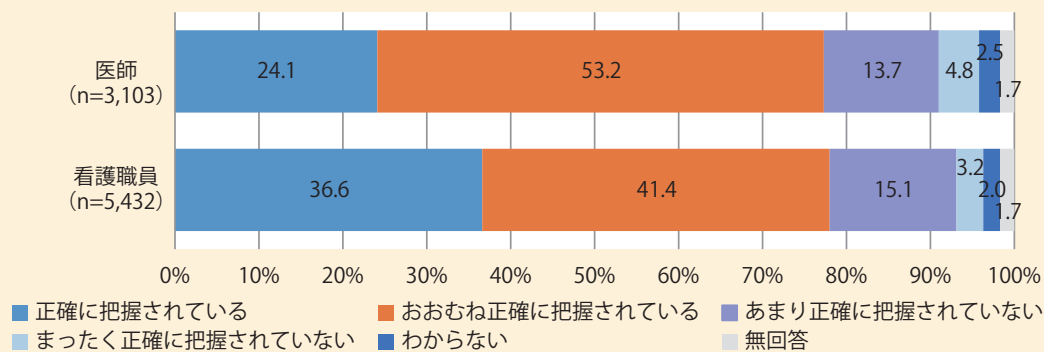
また、労働時間の把握方法について医師と同じ選択肢を回答した看護職員について、把握されている労働時間の正確性に関する回答は、「おおむね正確に把握されている」（41.4％）が最も多く、次いで「正確に把握されている」（36.6％）であった（第 1-5-14 図）。

第 1-5-13 図 実労働時間の把握の方法（医師、看護職員調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
 （注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-5-14 図 把握している労働時間の正確性（医師、看護職員調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

（勤務時間の状況）

病院調査結果によると、時間外労働時間（時間外労働・休日労働）が 1 か月 45 時間を超えていた人数について、医師は、該当がないとする「0 人」（53.2％）が最も多く、次いで「20 人以上」（14.3％）、「1 人以上 5 人未満」（8.9％）、「5 人以上 10 人未満」（6.3％）、「10 人以上 15 人未満」（3.7％）であった。看護職員は、該当がないとする「0 人」（83.6％）が最も多く、次いで「1 人以上 5 人未満」（10.6％）、「5 人以上 10 人未満」（1.5％）、「10 人以上 15 人未満」（0.2％）であった（第 1-5-15 図）。

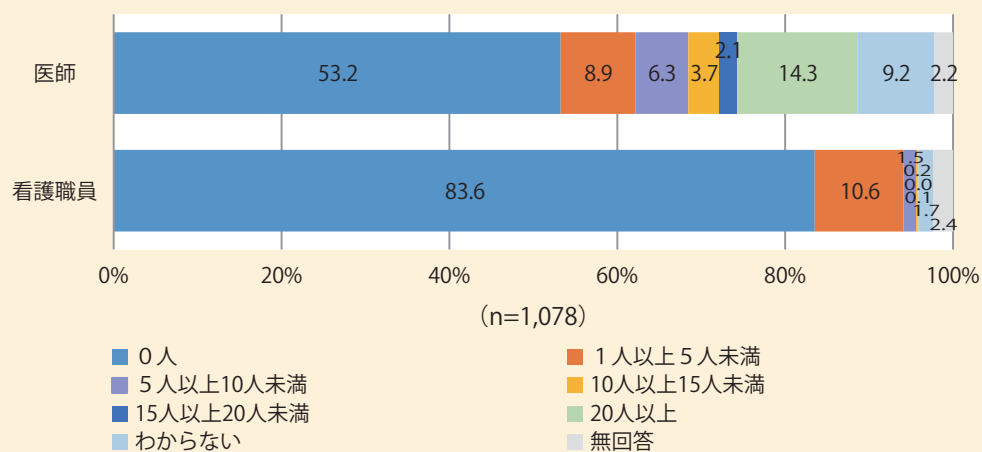
時間外労働時間（時間外労働・休日労働）が 1 か月 80 時間を超えていた人数について有効回答があったものについてみると、医師は、該当者がいないとする「0 人」（37.2％）が最も多く、次いで「1 人以上 5 人未満」（11.4％）、「5 人以上 10 人未満」（3.6％）であった。看護職員は、該当者がいないとする「0 人」（57.6％）が最も多く、次いで「1 人以上 5 人未満」（0.2％）、「わからない」（0.6％）であった（第 1-5-16 図）。

時間外労働時間（時間外労働・休日労働）が 1 か月 100 時間を超えていた人数について有効回答があったものについてみると、医師は、該当者がいないとする「0 人」（44.6％）が最も多く、次いで「1 人以上 5 人未満」（7.7％）、「5 人以上 10 人未満」（2.1％）であった。看護職員は、該当者がいないとする「0 人」（57.6％）が最も多く、次いで「1 人以上 5 人未満」（0.1％）、「わからない」（0.6％）であった（第 1-5-17 図）。

医師調査結果によると、調査票を受け取った病院（本病院）における、平均的な 1 週間（通常期）における勤務時間は、「40 時間以上 50 時間未満」（34.1％）が最も多く、次いで「50 時間以上 60 時間未満」（20.5％）であり、平均 48.0 時間であった（第 1-5-18 図）。

看護師調査結果によると、平均的な 1 か月（通常期）における時間外労働時間は「10 時間未満」（34.6％）が最も多く、次いで「10 時間以上 20 時間未満」（14.8％）であり、平均 16.3 時間であった（第 1-5-19 図）。

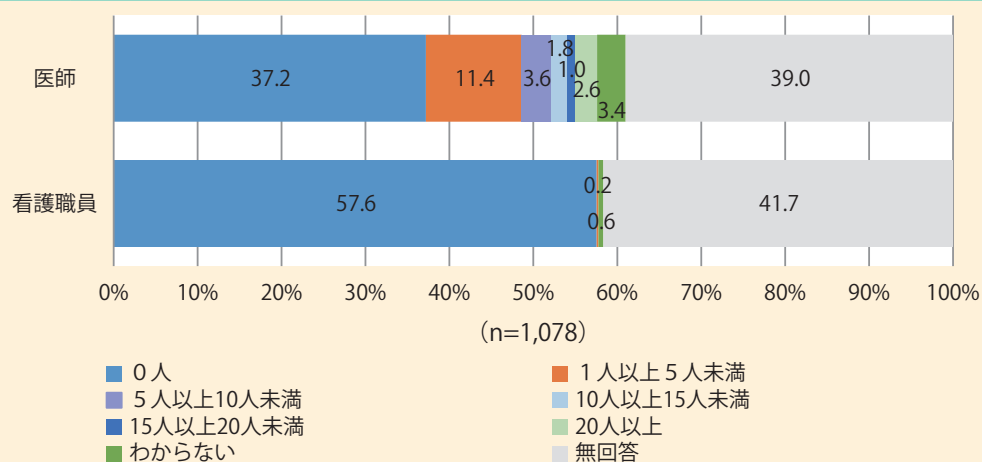
第 1-5-15 図 時間外労働時間が 45 時間超の者の割合（病院調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

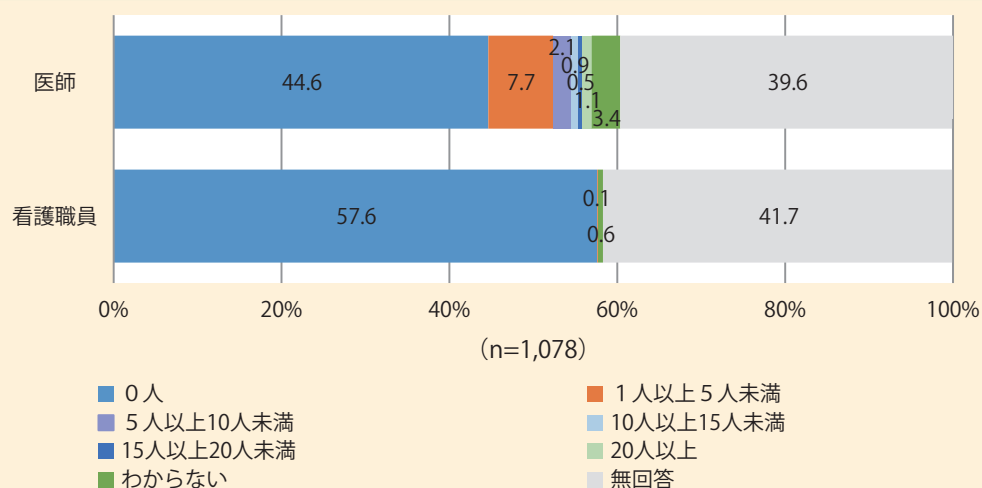
第 1-5-16 図 時間外労働時間が 80 時間超の者の割合（病院調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

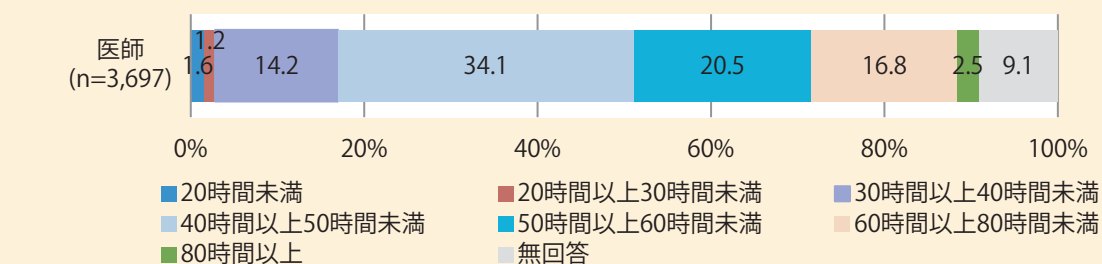
第 1-5-17 図 時間外労働時間が 100 時間超の者の割合（病院調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）割合（％）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-5-18 図 平均的な 1 週間（通常期）における労働時間（医師調査）

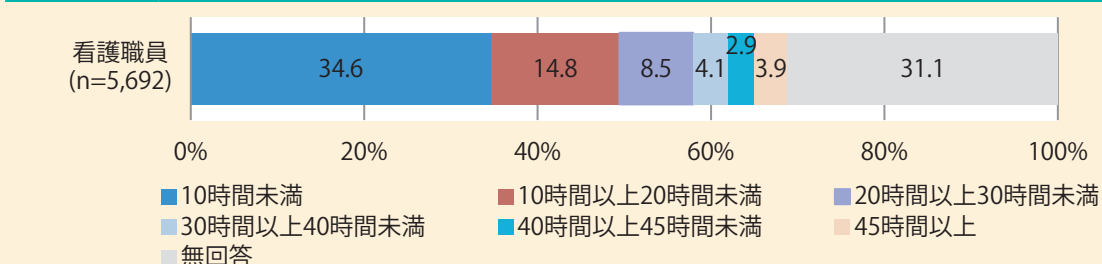


（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）1. ここでいう労働時間は、調査票を受け取った病院（本病院）における労働時間のみを集計したものであり、本病院以外の勤務先での時間は含まれない。

2. 割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

第 1-5-19 図 平均的な 1 か月（通常期）における時間外労働時間（看護職員調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）割合（%）については四捨五入しているため、合計が 100 にならない場合がある。

（所定外労働が発生する理由）

病院調査結果によると、医師が、勤務時間が終了しても病院から早く退出できない、または勤務開始時間よりも早く出勤する理由は、「救急や入院患者の緊急対応のため」（71.3%）が最も多く、次いで「手術や外来の診療時間の延長のため」（58.2%）、「患者（家族）への説明対応のため」（54.3%）であった（第 1-5-20 図）。

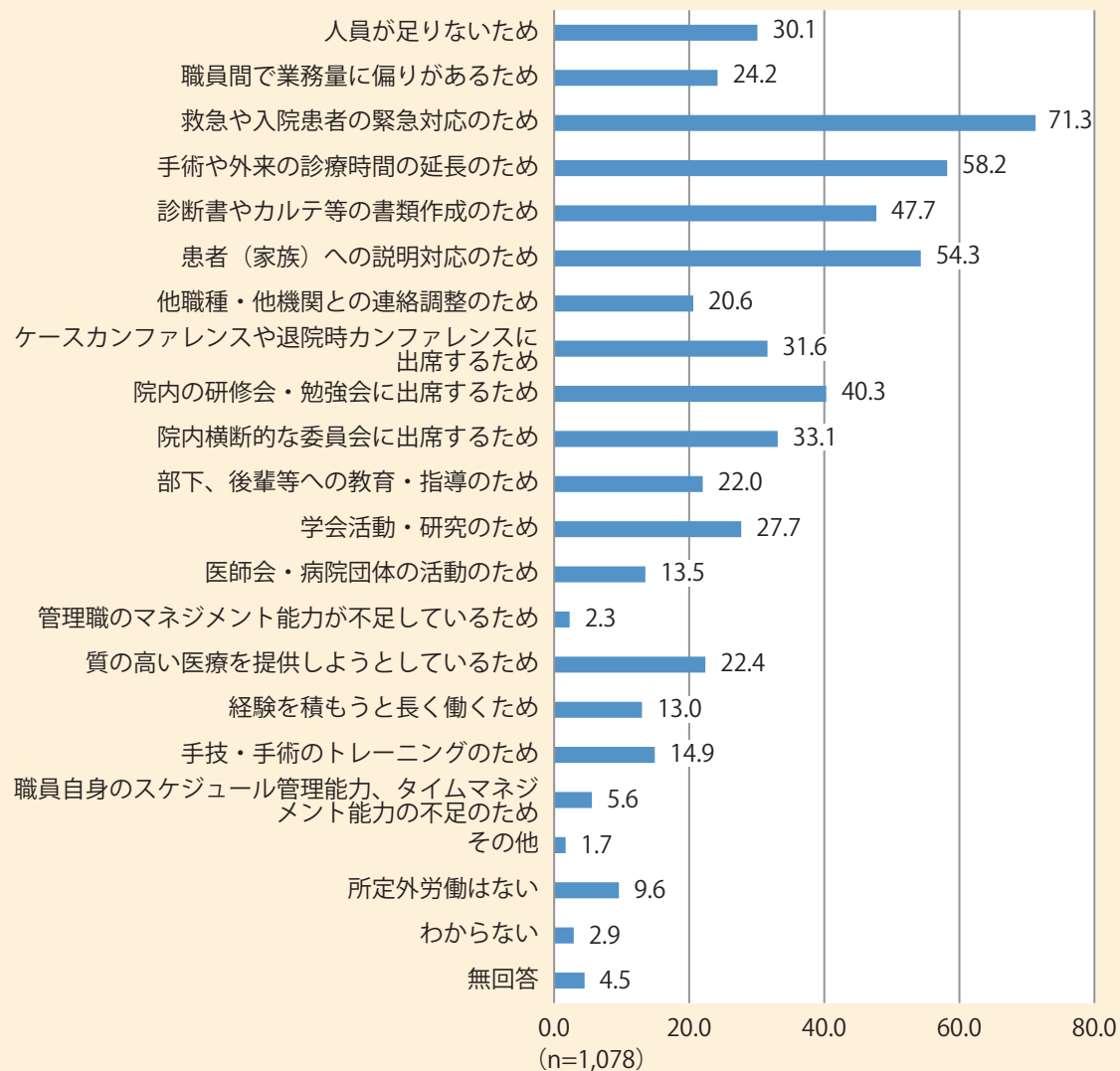
また、看護職員が、勤務時間が終了しても病院から早く退出できない、または勤務開始時間よりも早く出勤する理由は、「救急や入院患者の緊急対応のため」（73.6%）が最も多く、次いで「看護記録等の書類作成のため」（62.4%）、「手術や外来の診療時間の延長のため」（58.0%）であった（第 1-5-21 図）。

医師調査結果によると、勤務時間が終了しても病院から早く退出できない、または勤務開始時間よりも早く出勤する理由は、「診断書やカルテ等の書類作成のため」（57.1%）が最も多く、次いで「救急や入院患者の緊急対応のため」（57.0%）、「患者（家族）への説明対応のため」（51.8%）であった（第 1-5-22 図）。

看護職員調査結果によると勤務時間が終了しても病院から早く退出できない、または勤務開始時間よりも早く出勤する理由は、「看護記録等の書類作成のため」（57.9%）で最も多く、次いで「人員が足りないため」（48.5%）、「院内の研修会・勉強会に出席するため」（47.9%）であった（第 1-5-23 図）。

看護職員調査と病院調査とを比較すると、「救急や入院患者の緊急対応のため」の割合は病院調査では最も多かったが、看護職員調査では 4 番目に多かった。また、「手術や外来の診療時間の延長のため」の割合は病院調査では 3 番目に多かったが、看護職員調査では 14 番目にあげられるなど、看護職員と病院の認識に異なる傾向が見られた。

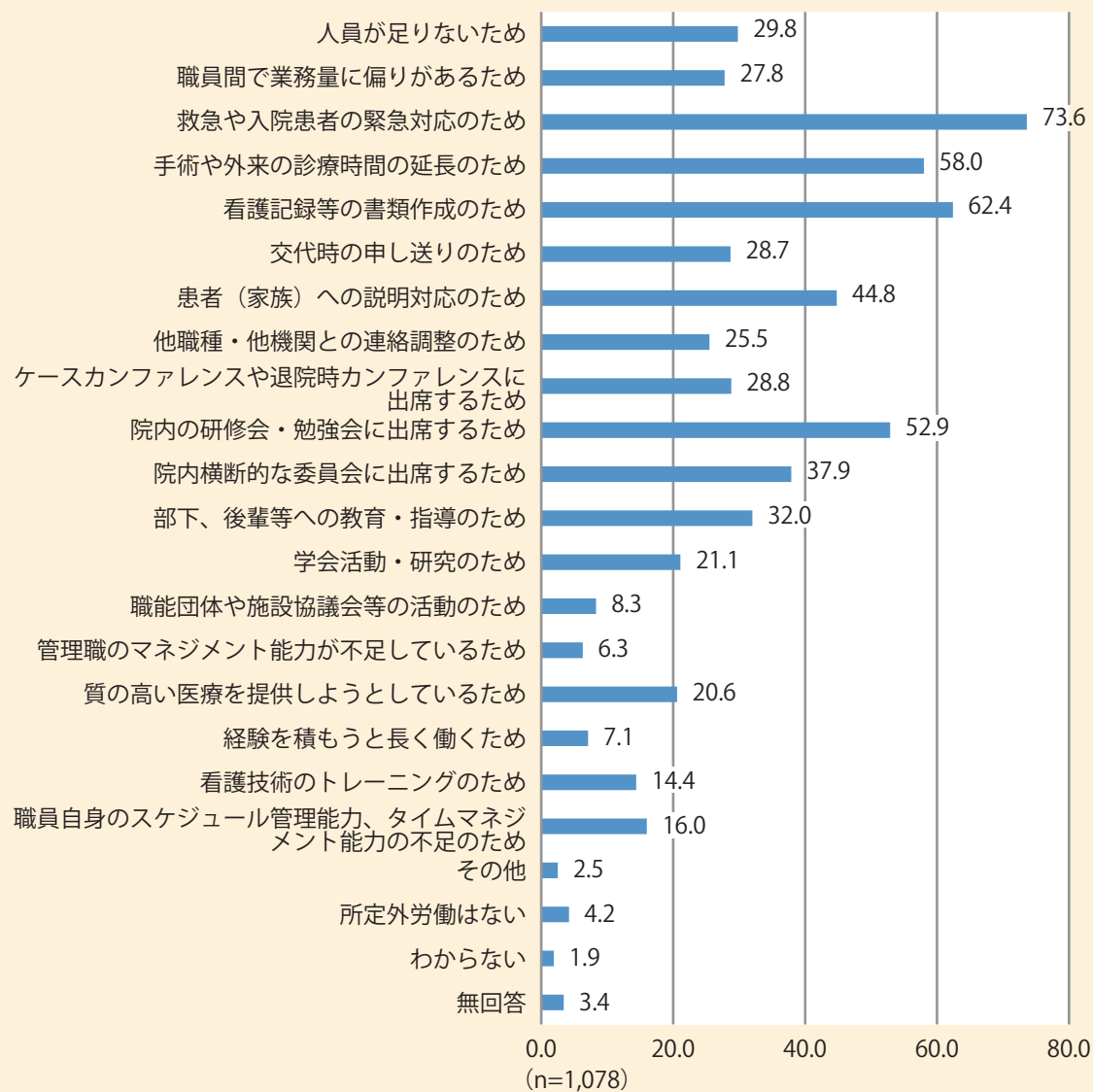
第 1-5-20 図 所定外労働が発生する理由（医師）（病院調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

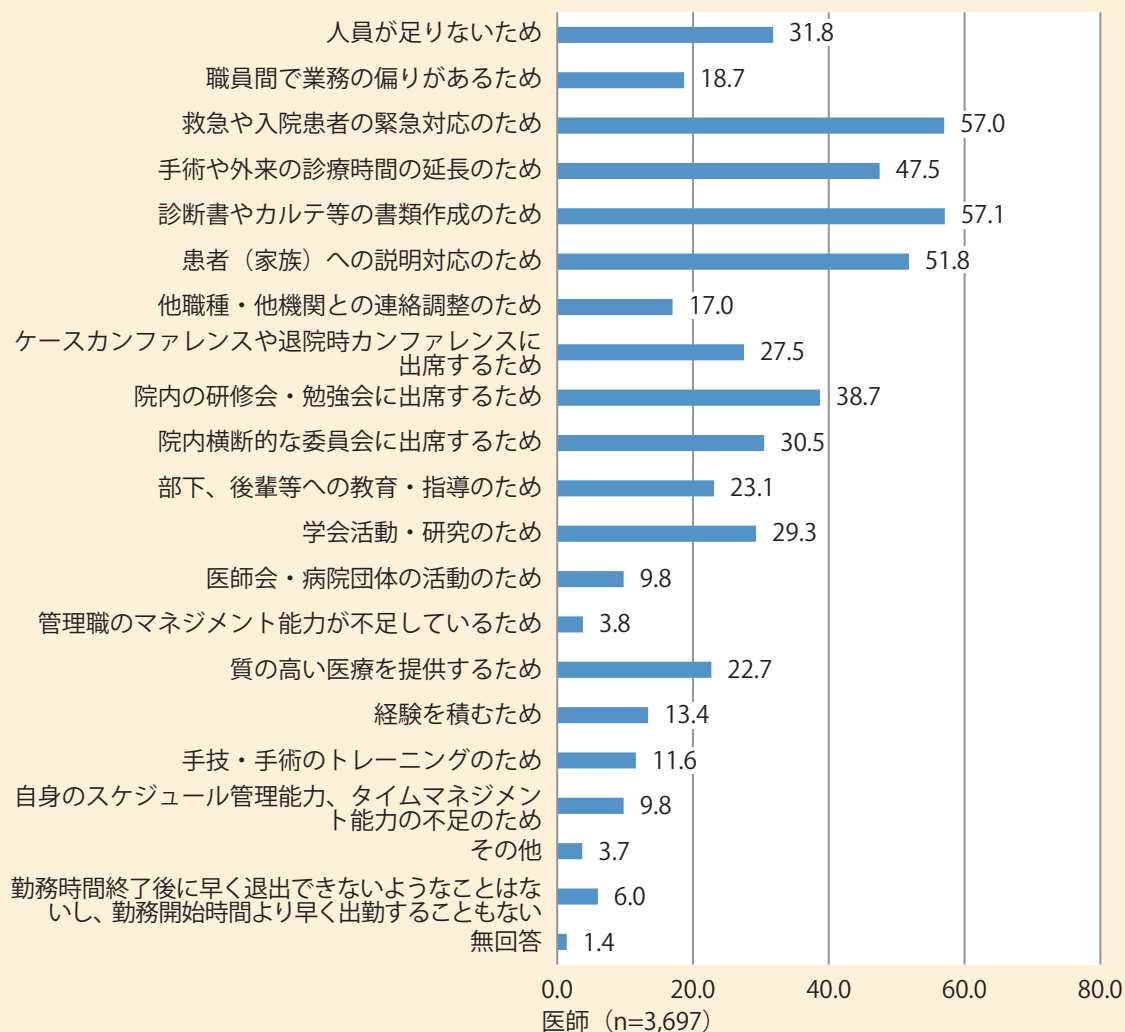
第 1-5-21 図 所定外労働が発生する理由（看護職員）（病院調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

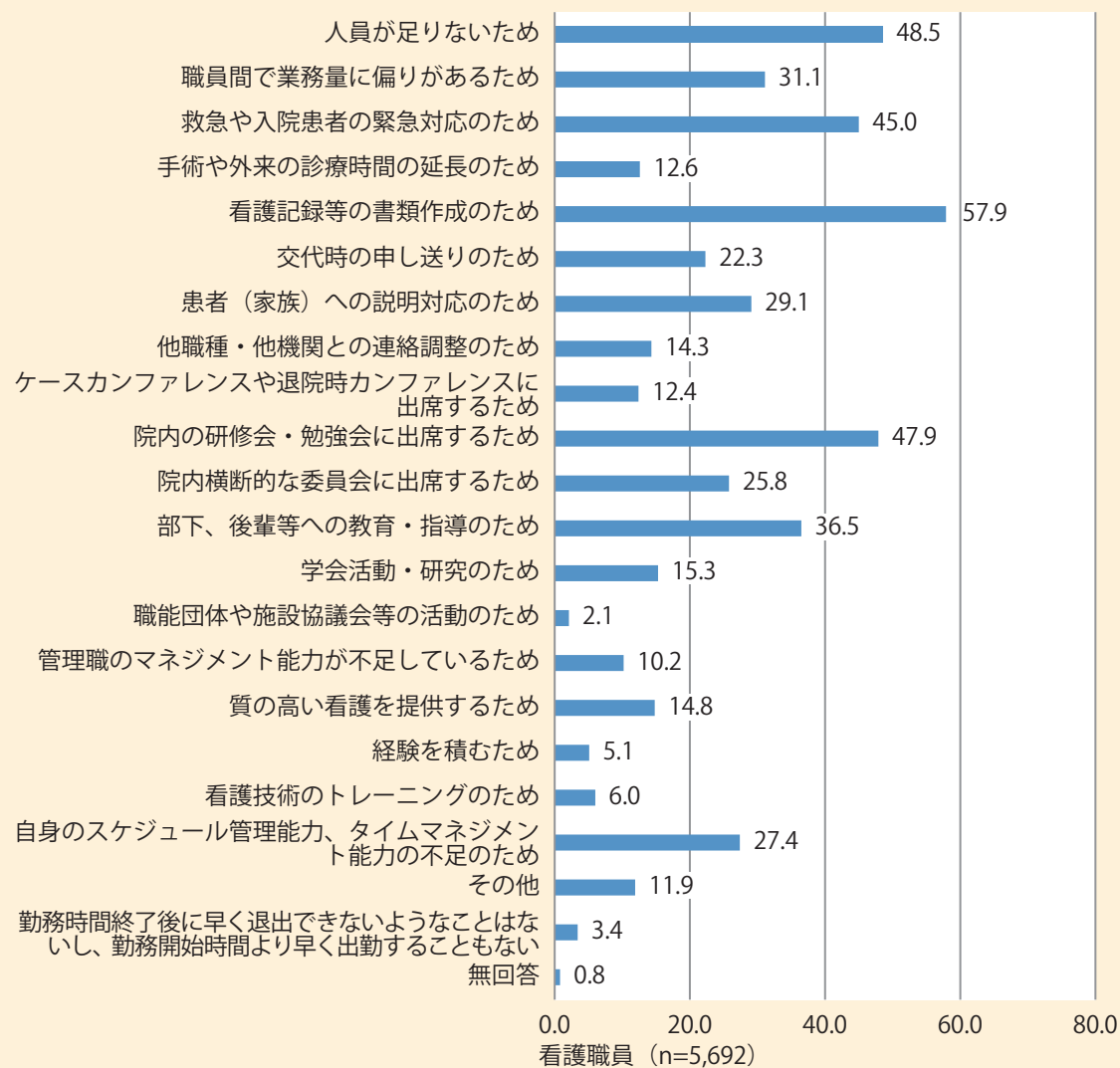
第 1-5-22 図 所定外労働が発生する理由（医師調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

第 1-5-23 図 所定外労働が発生する理由（看護職員調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

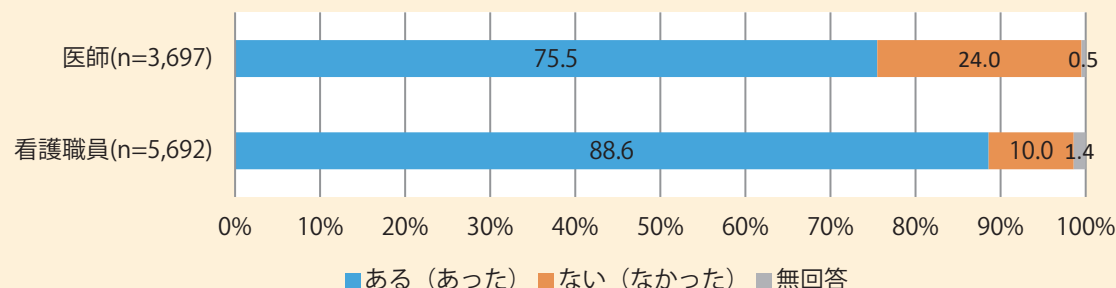
（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

（業務に関連したストレスや悩みの有無）

医師調査結果によると、業務に関連したストレスや悩みの有無は、「ある（あった）」（75.5%）、「ない（なかった）」（24.0%）であった。

看護職員調査結果によると、業務に関連したストレスや悩みの有無は、「ある（あった）」（88.6%）、「ない（なかった）」（10.0%）との回答であった（第1-5-24図）。

第1-5-24図 業務に関連したストレスや悩みの有無（医師、看護職員調査）



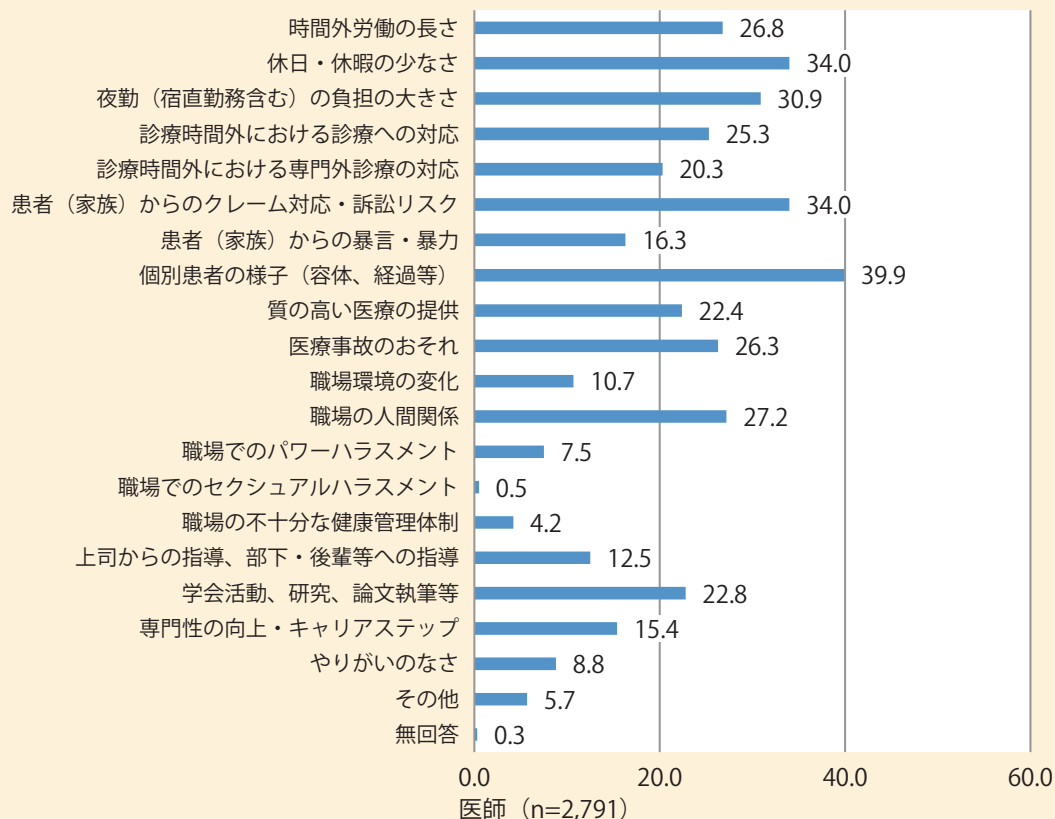
（資料出所）厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（ストレスや悩みの内容）

医師調査結果によると、業務に関連したストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した医師について、その内容をみると、「個別患者の様子（容体、経過等）」（39.9%）が最も多く、次いで「休日・休暇の少なさ」及び「患者（家族）からのクレーム対応・訴訟リスク」（34.0%）であった（第1-5-25図）。

看護職員調査結果によると、業務に関連したストレスや悩みが「ある（あった）」と回答した看護職員について、その内容をみると、「職場の人間関係」（41.8%）が最も多く、次いで「夜勤（宿直勤務含む）の負担の大きさ」（37.8%）、「時間外労働の長さ」（36.7%）であった（第1-5-26図）。

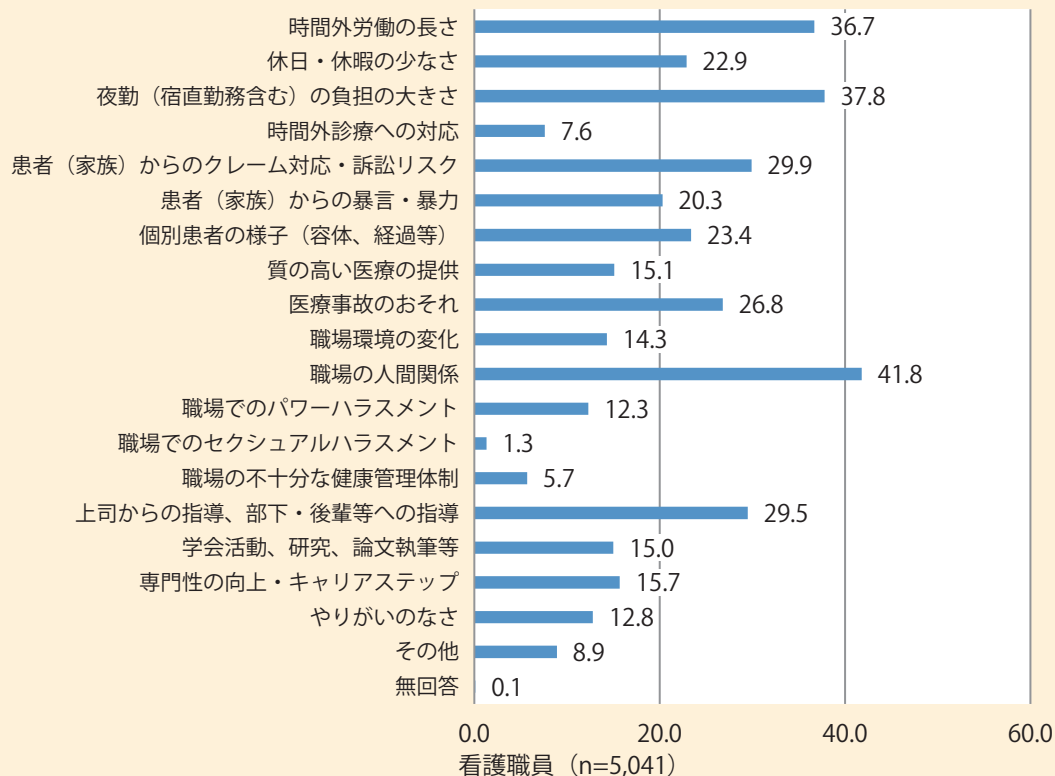
第 1-5-25 図 業務に関連するストレスや悩みの内容（医師調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

第 1-5-26 図 業務に関連するストレスや悩みの内容（看護職員調査）



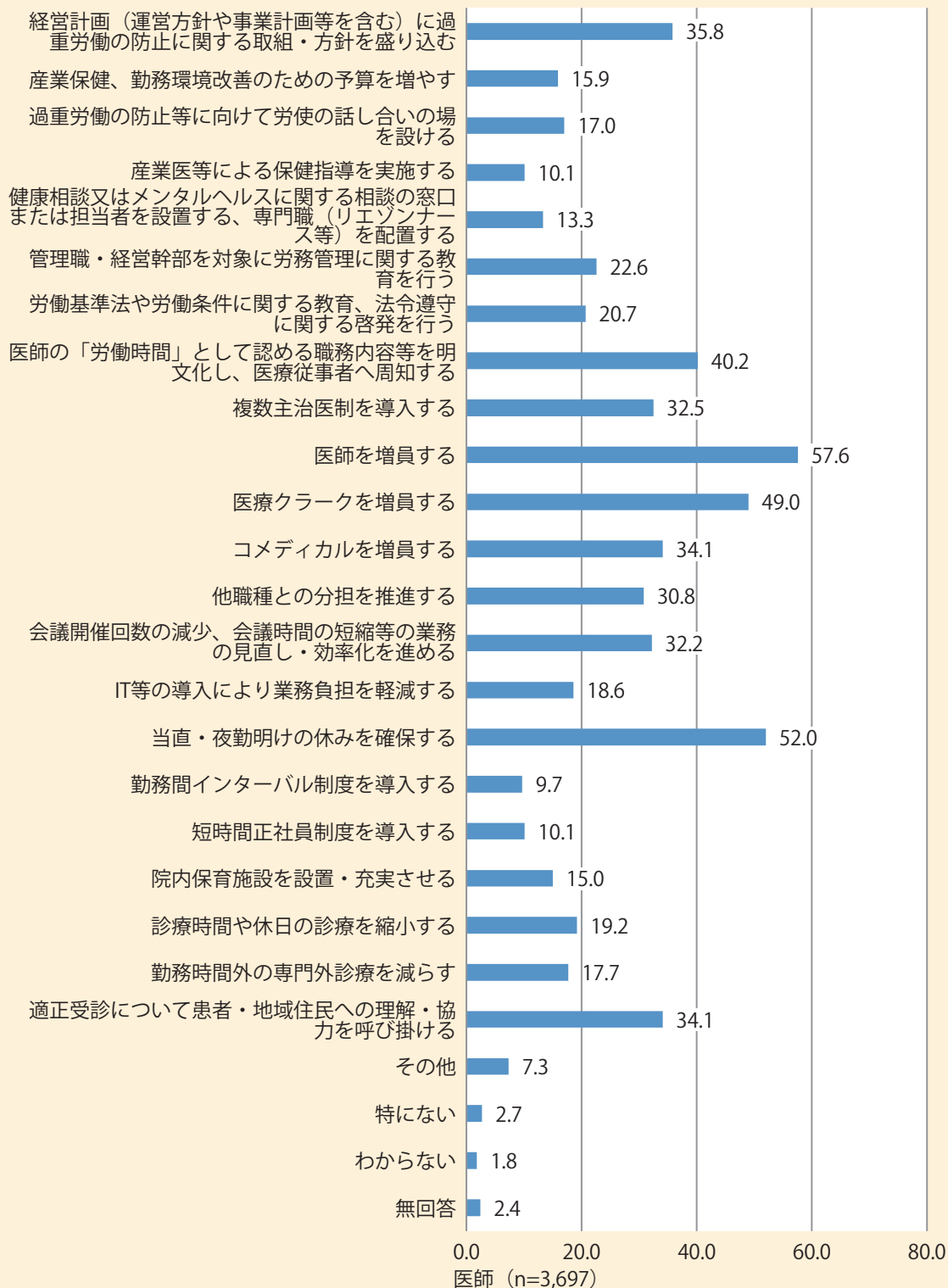
（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

(過重労働防止に向けた取組)

医師調査結果によると、過重労働防止のために病院において必要だと感じる取組は、「医師を増員する」(57.6%)が最も多く、次いで「当直・夜勤明けの休みを確保する」(52.0%)、医師の事務作業を補助する「医療クラークを増員する」(49.0%)であった(第1-5-27図)。

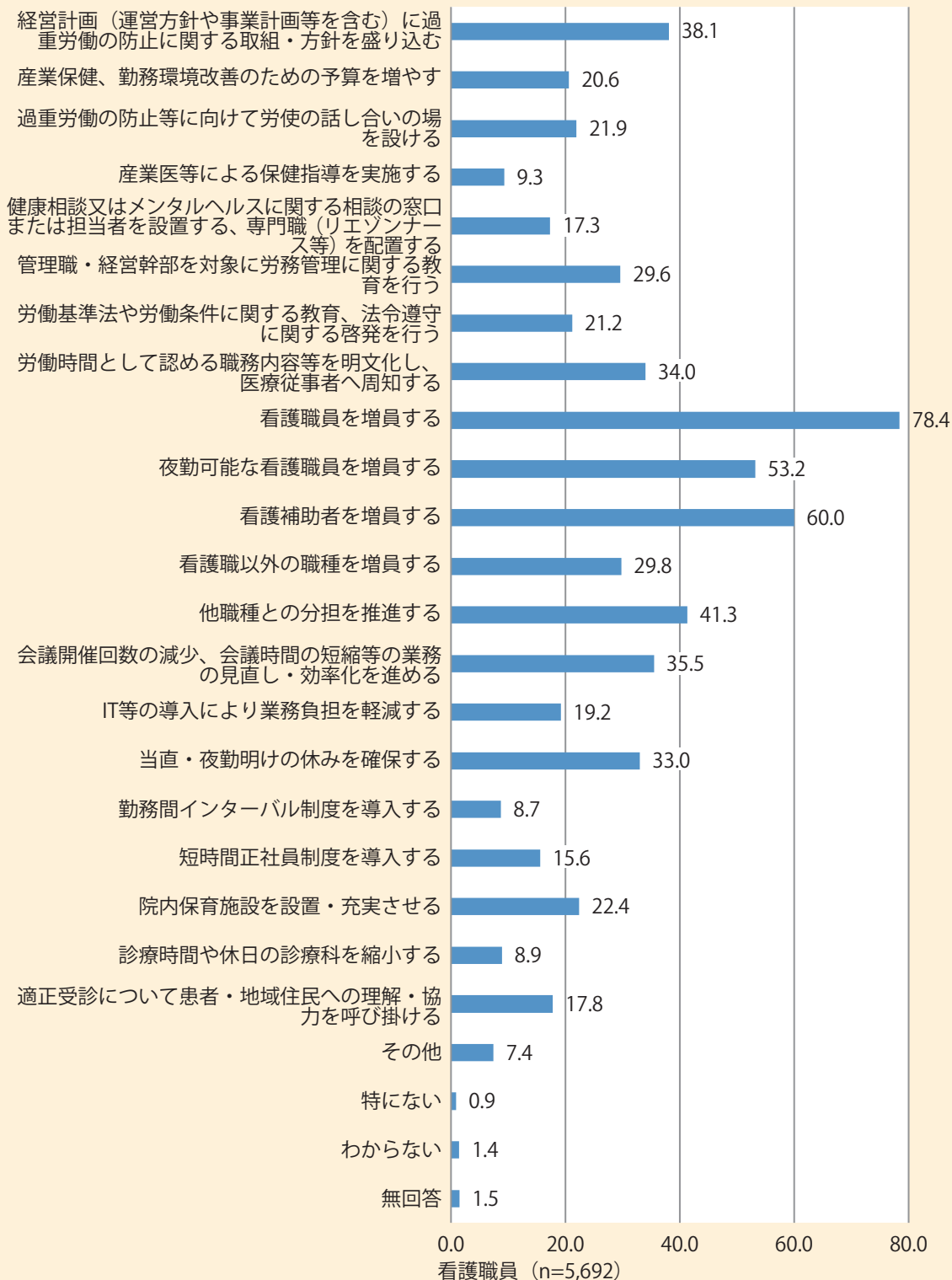
第1-5-27図 過重労働の防止に向けて必要だと感じる取組（医師調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

看護職員調査結果によると、過重労働防止のために病院において必要だと感じる取組は、「看護職員を増員する」(78.4%)が最も多く、次いで「看護補助者を増員する」(60.0%)、「夜勤可能な看護職員を増員する」(53.2%)であった(第1-5-28図)。

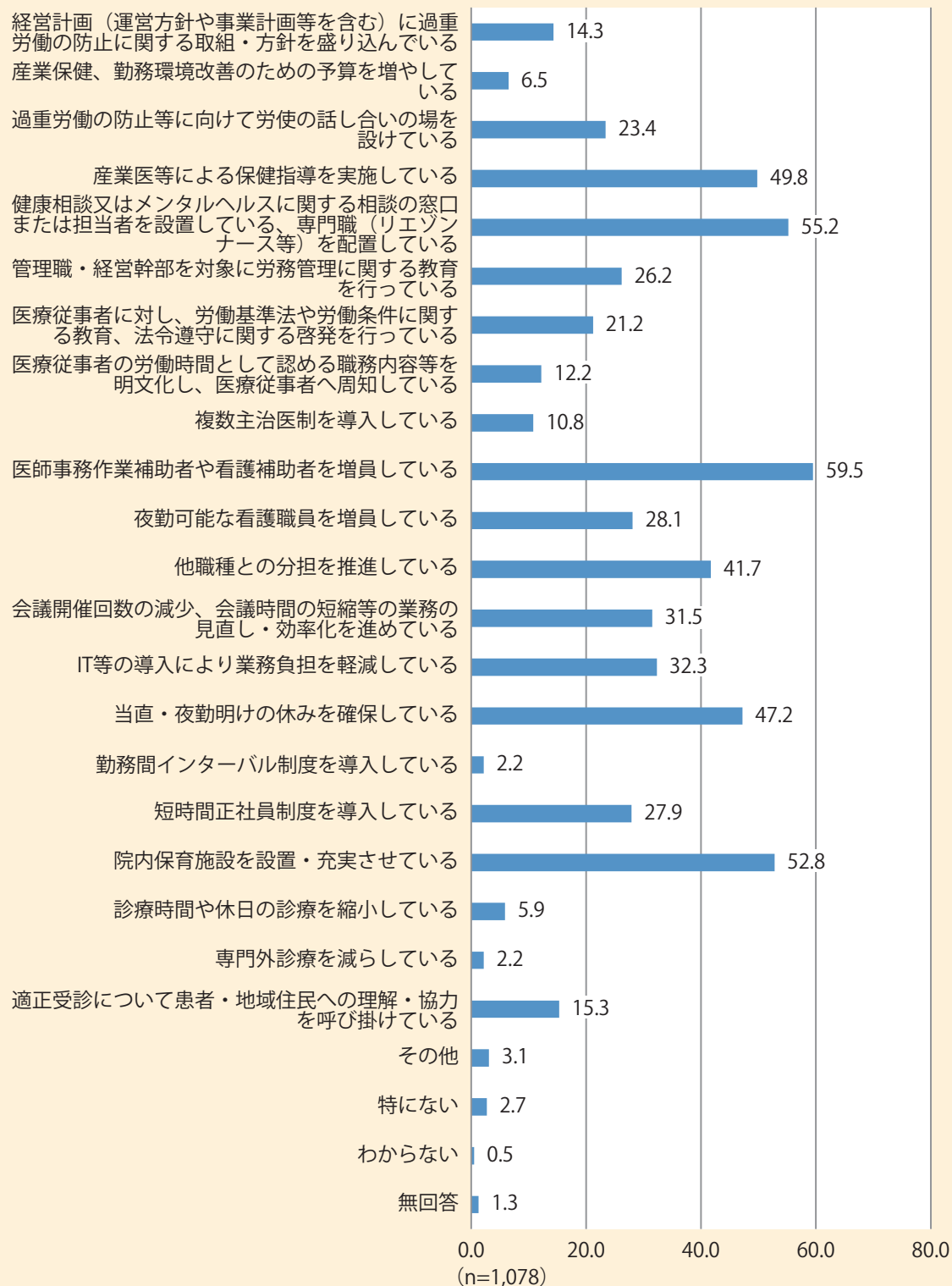
第1-5-28図 過重労働の防止に向けて必要だと感じる取組（看護職員調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
 (注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

病院調査結果によると、過重労働の防止に向けて実施している取組について、過重労働防止のために実施している取組は、「医師事務作業補助者や看護補助者を増員している」(59.5%)が最も多く、次いで「健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口または担当者を設置している、専門職（リエゾンナース等）を配置している」(55.2%)、「院内保育施設を設置・充実させている」(52.8%)であった（第 1-5-29 図）。

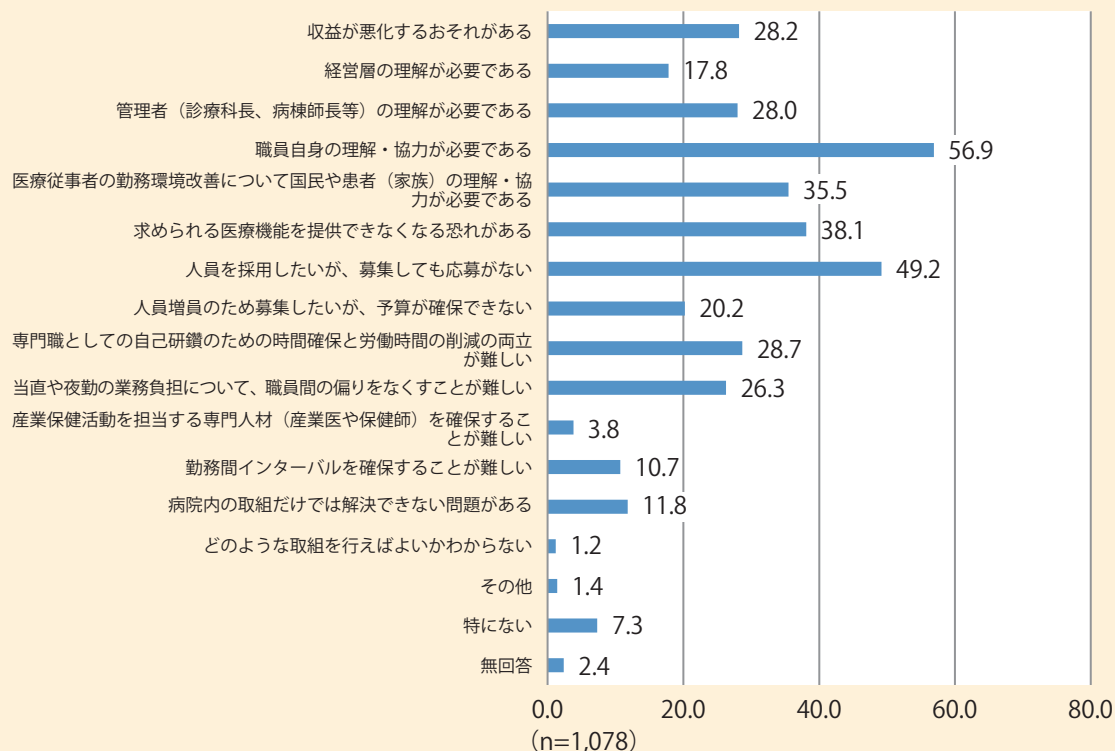
第 1-5-29 図 過重労働の防止に向けて実施している取組（病院調査）



（資料出所）厚生労働省「平成 29 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」（委託事業）
（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が 100 を超える。

また、病院調査結果によると、過重労働防止のための取組を実施するに当たっての課題は、「職員自身の理解・協力が必要である」(56.9%)が最も多く、次いで「人員を採用したいが、募集しても応募がない」(49.2%)、「求められる医療機能を提供できなくなる恐れがある」(38.1%)であった(第1-5-30図)。

第1-5-30図 過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題（病院調査）



(資料出所) 厚生労働省「平成29年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」(委託事業)
(注) 複数回答のため、内訳の合計(%)が100を超える。

ウ まとめ

医師、看護職員の労災支給決定（認定）事案について、医師の事案の割合が多い脳・心臓疾患事案に関して、長時間労働に関連する要因をみると、診療業務、管理業務等が多い。

看護職員の事案の割合が多い精神障害事案に関して、労災支給決定（認定）された要因をみると、事故や災害の体験が特に多く、暴力や暴言の被害を受けたもののほか、施設内での殺人事件、自殺等を目撃したものもみられた。

また、所定外労働が発生する理由について、病院に対して行ったアンケート調査によると、医師、看護職員ともに救急や入院患者の緊急対応が最も多かった。他方で、医師又は看護職員に同じ質問でアンケート調査を行ったところ、救急や入院患者の緊急対応が多いものの、診断書、カルテ等又は看護記録等の書類作成が最も多い等の違いもみられる等、医師又は看護職員と病院との間で異なる傾向が見られたが、医師、看護職員ともに医療現場特有のものが多くなっている。

過重労働の防止のために実施している取組は、医療事務作業補助者や看護補助者の増員、メンタルヘルスに関する相談窓口等の設置が多い。

また、病院調査結果によると、過重労働防止のための取組を実施するに当たっての課

題は、職員自身の理解・協力が必要であることを挙げるものの、人員不足、求められる医療機能を提供できなくなるおそれに関するものが多い。

医療従事者の勤務環境改善については、これまで医療法を始めとする関係法令に基づく取組を進めてきたが、特に医師の働き方の見直しについては、厚生労働省に「医師の働き方改革に関する検討会」を開催し、現在検討を進めている。平成30（2018）年2月に同検討会において取りまとめた「中間的な論点整理」では、医師は昼夜を問わず患者対応を求められる仕事であり、他職種と比較しても抜きん出て長時間労働の実態にあること、日進月歩の医療技術・質の高い医療に対するニーズの高まりや患者へのきめ細かな対応等により長時間労働に拍車がかかっていることが指摘されている現状に対し、医師の健康確保及び医療の質や安全の確保の観点から、長時間労働を是正していく必要があり、その際、救急医療等地域の医療提供体制に与える影響への懸念も踏まえ、患者やその家族も含めた国民の理解を得ながら我が国の医療提供体制を損なわない改革を進めることが求められる。このため、まず当面は「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」（平成30年2月27日医師の働き方改革に関する検討会取りまとめ）に示された医師の労働時間管理の適正化に向けた取組、36協定等の自己点検、産業保健の仕組みの活用等の周知徹底を図るとともに、医療機関の状況に応じた労働時間短縮に向けて取組を進めていく必要がある。

なお、看護師等の夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のためには、勤務間インターバルの確保等の配慮が図られるよう検討を進めていくことも必要である。

さらに、医療従事者の計画的な勤務環境改善に向け、都道府県医療勤務環境改善支援センターによる支援と機能強化を進めていくことが重要である。

また、看護師等については、暴力等を受けたことや患者の自殺等の悲惨な事故や災害の体験等が精神障害と関連していた事案が約8割を占めており、こうした危険に対する日頃の通報体制の整備、被害を受けた労働者に対する就業上の配慮や適切なメンタルヘルスケアの実施や医療機関への受診の勧奨等の事後対応を実施することが、職場におけるメンタルヘルス対策として重要であると考えられる。

2▶ 公務災害として認定されなかった事案の分析結果

(1) 国家公務員の公務災害の分析

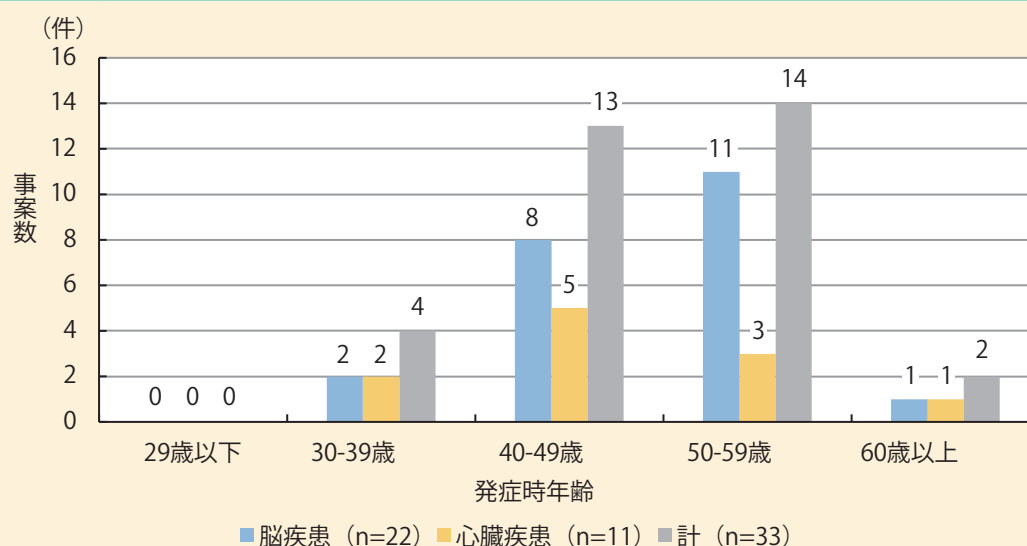
人事院では、一般職の国家公務員について、各府省等から脳・心臓疾患事案及び精神疾患・自殺（以下「精神疾患等」という。）事案として協議されたもののうち、平成 22（2010）年 4 月から平成 27（2015）年 3 月までの 5 年間に公務災害と認定されなかった事案（脳・心臓疾患 33 件と精神疾患等 123 件）を取りまとめ、分析を行った。

ア 脳・心臓疾患事案

(ア) 年齢階級別の事案数

脳・心臓疾患事案について、発症時年齢別にみると、「50～59 歳」の事案が 14 件、「40～49 歳」の事案が 13 件で、これらの年齢層で全事案の 81.8%を占めた。男女別割合では、男性が 29 人（87.9%）、女性が 4 人（12.1%）であった。また、死亡事案は 14 件（42.4%）であった（第 2-1-1 図）。

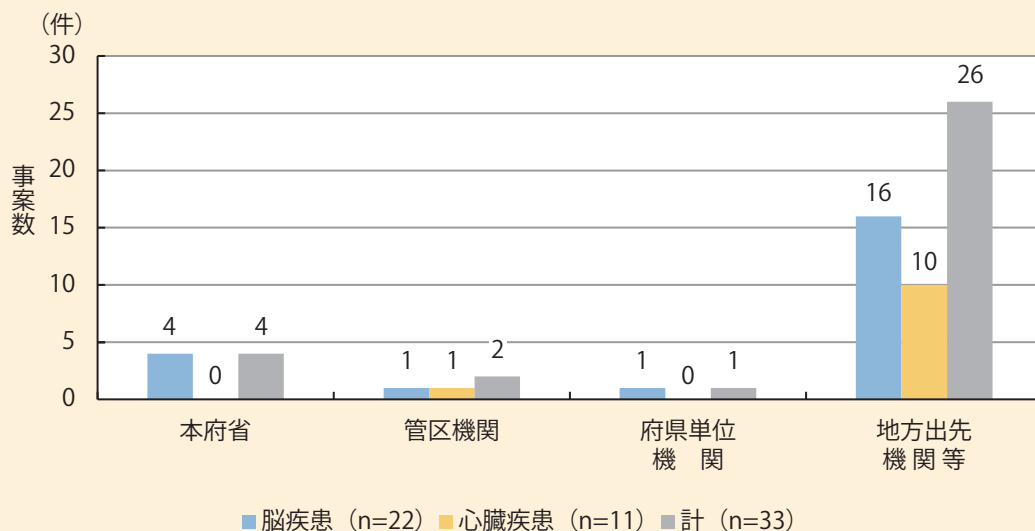
第 2-1-1 図 年齢階級別の事案数（脳・心臓疾患）



(イ) 組織区分別の事案数

組織区分別でみると、「地方出先機関等」が最も多く、「脳疾患」では、全事案の 72.7%、「心臓疾患」では、全事案の 90.9%を占めた（第 2-1-2 図）。

第2-1-2図 組織区分別の事案数（脳・心臓疾患）



イ 精神疾患等事案

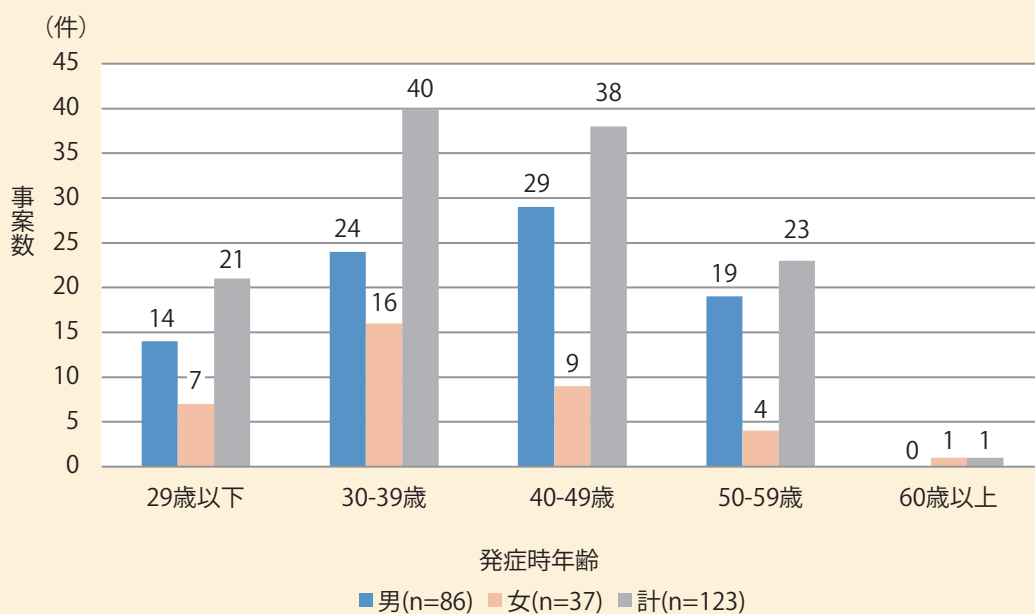
(ア) 性別・年齢階級別の事案数

精神疾患等事案について、性別・発症時年齢別にみると、年齢別では「30～39歳」の事案が40件、「40～49歳」の事案が38件で、これらの年齢層で全事案の63.4%を占めた。

男女別割合では、男性が86人（69.9%）、女性が37人（30.1%）であった。

また、精神疾患等事案のうち自殺事案は22件で、全事案の17.9%であった（第2-1-3図）。

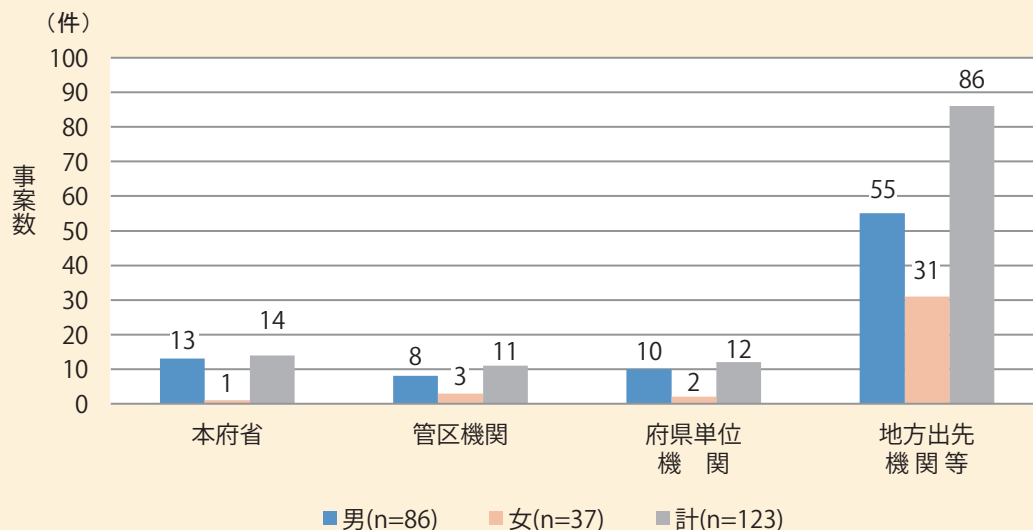
第2-1-3図 性別・年齢階級別の事案数（精神疾患等）



(イ) 組織区分別の事案数

組織区分別でみると、「地方出先機関等」が86件（69.9%）で最も多かった（第2-1-4図）。

第2-1-4図 組織区分別の事案数（精神疾患等）



(2) 地方公務員の公務災害の分析

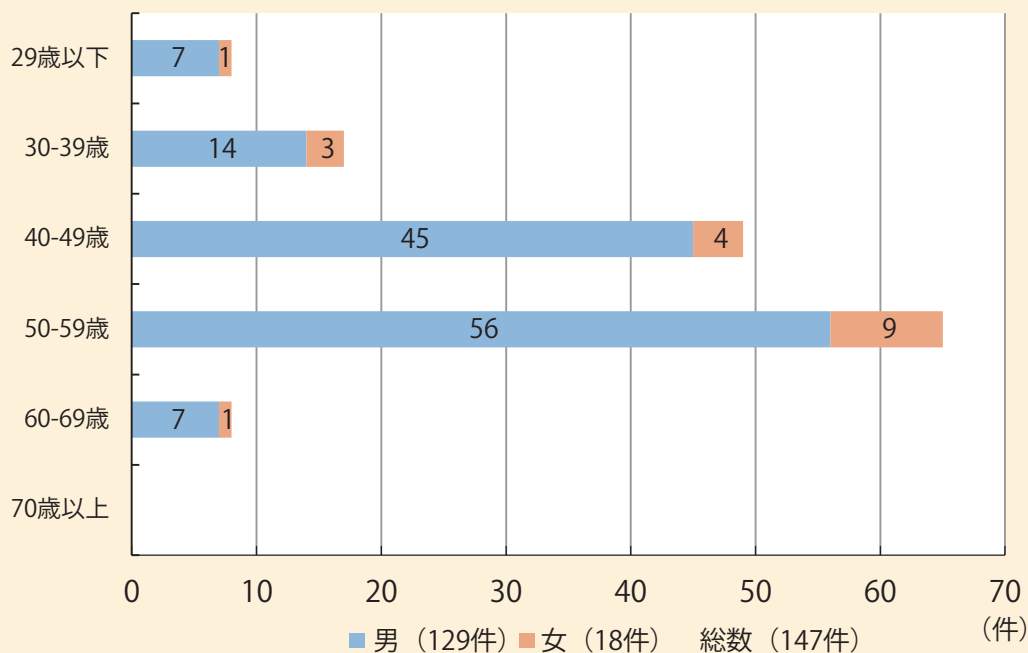
平成29（2017）年度、総務省では地方公務員災害補償基金に対して、同基金が保有する平成22（2010）年1月から平成27（2015）年3月までの期間に公務災害として認定されなかった脳・心臓疾患事案と精神疾患事案に関する公務外認定理由書などの関連資料について提供を依頼し、提出された資料を調査分析資料とした。

過労死等防止調査研究センターでは、同調査分析資料に記載された情報をデータベースとして取りまとめ、このデータベースを基に公務災害として認定されなかった脳・心臓疾患事案147件と精神疾患事案239件の分析を行った。

ア 脳・心臓疾患事案

脳・心臓疾患事案147件中、男女別割合では、男性が129件（87.8%）、女性が18件（12.2%）であった。発症時年齢別にみると、「50～59歳」の事案が最も多く65件、次に多いのは「40～49歳」の事案で49件であった（第2-2-1図）。

第2-2-1図 発症時年齢の事案数（脳・心臓疾患）



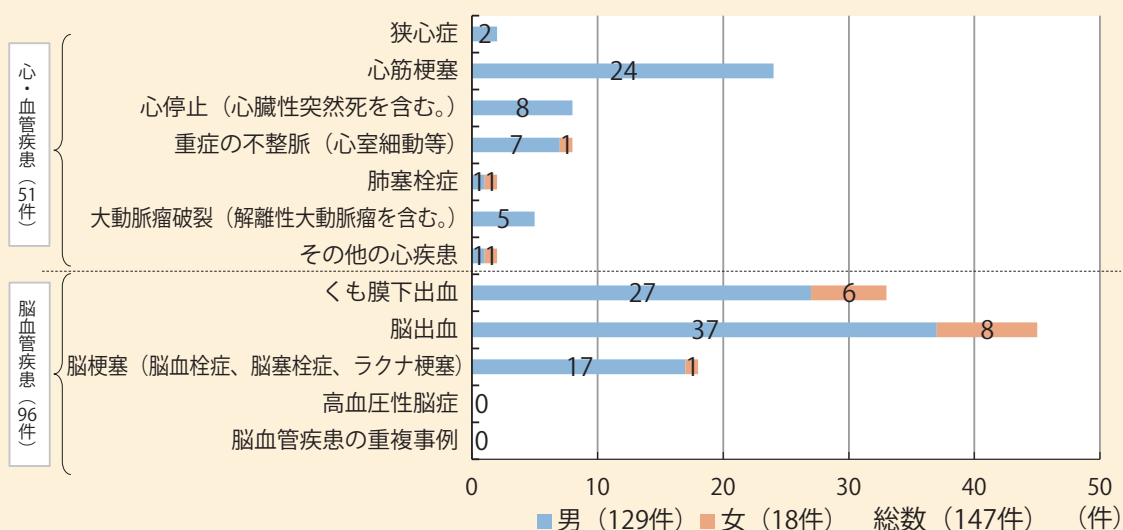
（資料出所）総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る公務外認定事案に関する調査研究」

対象疾患別にみると、心・血管疾患は51件、脳血管疾患は96件であった。

「心・血管疾患」の主な内訳は、「心筋梗塞」が24件、「心停止（心臓性突然死を含む。）」と「重症の不整脈（心室細動等）」がそれぞれ8件、「大動脈瘤破裂（解離性大動脈瘤を含む。）」が5件などであった。

脳血管疾患の内訳は、「脳出血」が45件、「くも膜下出血」が33件、「脳梗塞（脳血栓症、脳塞栓症、ラクナ梗塞）」が18件、「高血圧性脳症」と「脳血管疾患の重複事例」は該当が無かった（第2-2-2図）。

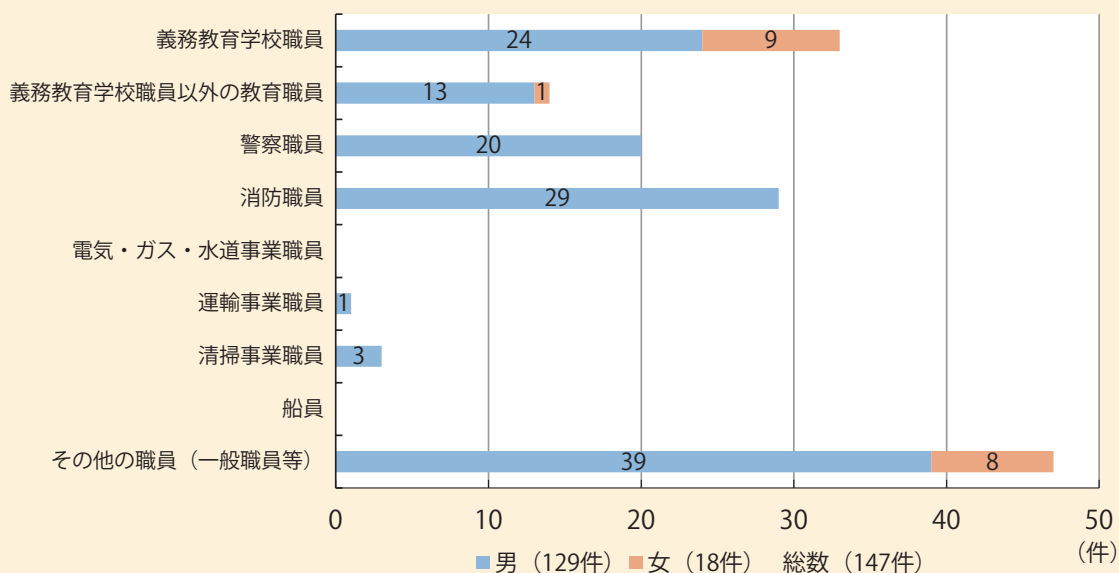
第2-2-2図 対象疾患別の事案数（脳・心臓疾患）



（資料出所）総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る公務外認定事案に関する調査研究」

公務災害として認定されなかった事案の職種の内訳は、その他の職員（一般職員等）が47件、義務教育学校職員が33件、消防職員が29件、警察職員が20件、義務教育学校職員以外の教育職員が14件、清掃事業職員が3件、運輸事業職員が1件であり、電気・ガス・水道事業職員、船員の該当者はいなかった（第2-2-3図）。

第2-2-3図 被災者の職種（脳・心臓疾患）



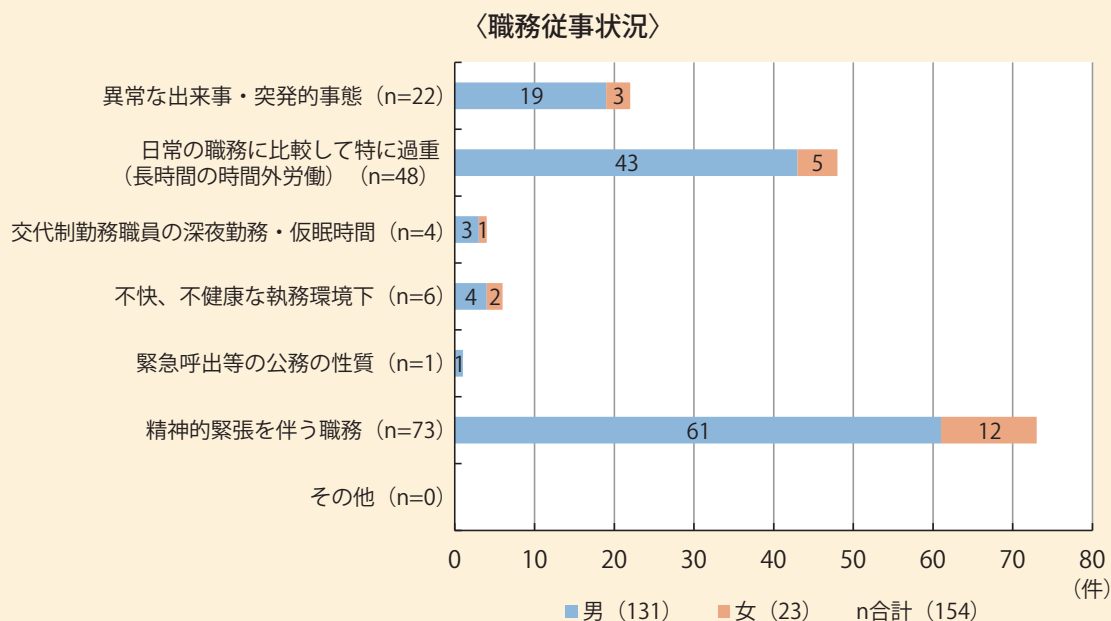
（資料出所）総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る公務外認定事案に関する調査研究」

職務従事状況（重複回答）の主な内訳は、「精神的緊張を伴う職務」が73件、「日常の職務に比較して特に過重（長時間の時間外労働）」が48件、「異常な出来事・突発的事態」が22件などであった。

「精神的緊張を伴う職務」は男女ともに最も多く、男性は61件、女性は12件となっている（第2-2-4図の上）。

時間外労働時間については、公務災害として認定されなかった事案は発症前1か月の平均が35.2時間、発症前1～6か月間の平均が32.5時間であり、公務災害認定事案は発症前1か月の平均が90.0時間、発症前1～6か月間の平均が80.0時間であった（第2-2-4図の下）。

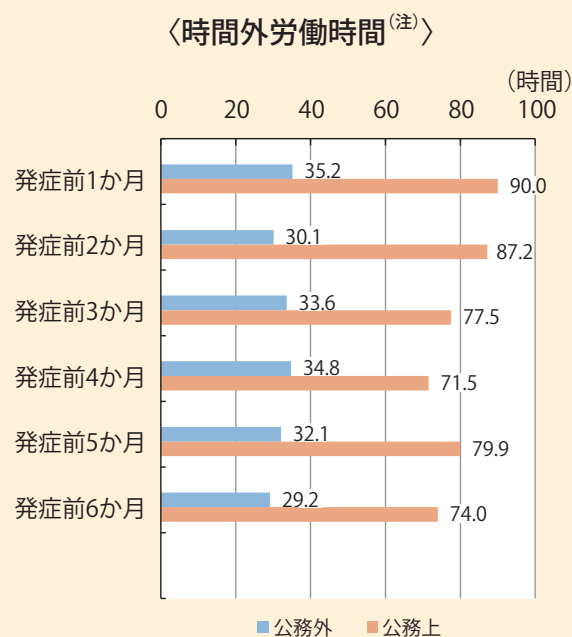
第2-2-4図 職務従事状況と時間外労働時間（脳・心臓疾患）



(資料出所) 総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る公務外認定事案に関する調査研究」

(注) 1. 脳・心臓疾患147件(男129件、女18件)の内訳を示したものの。

2. 1件の事案に複数の職務従事状況(n)がある場合は、それぞれ1件としてカウントしている(重複回答)。



(資料出所) 総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る公務外認定事案に関する調査研究」

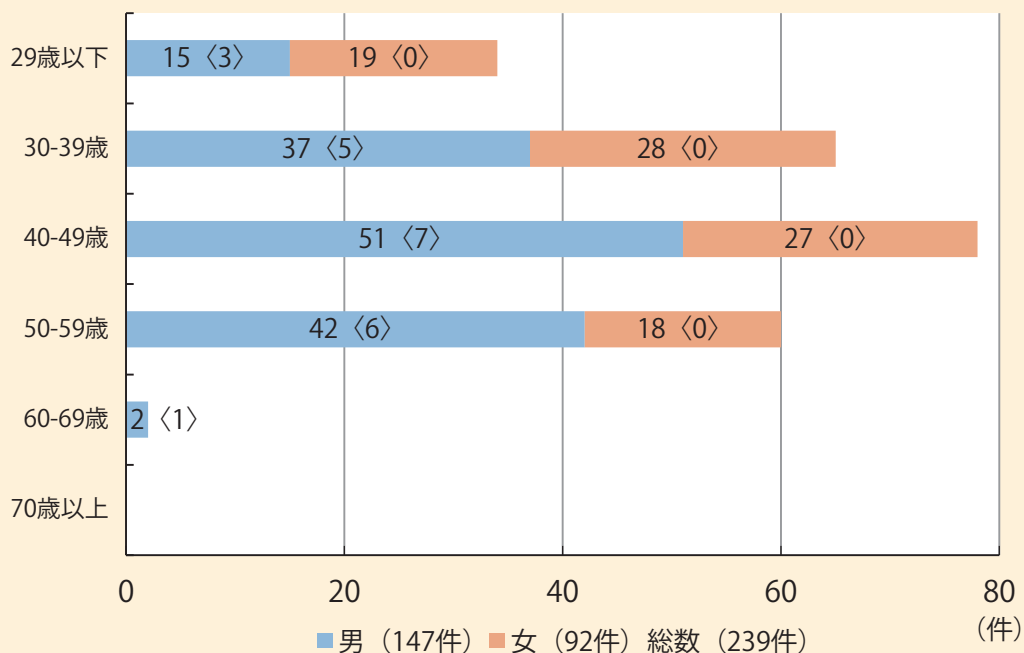
(注) 発症前各月の時間外労働時間について、確認できた事案を集計し平均したもの。

イ 精神疾患・自殺事案

精神疾患事案239件中、男女別割合では、男性が147件(61.5%)、女性が92件(38.5%)であった。発症時年齢別にみると、「40～49歳」の事案が最も多く78件、次に多いのは「30～39歳」の事案で65件であった。

自殺事案は22件あり、全て男性であった(第2-2-5図)。

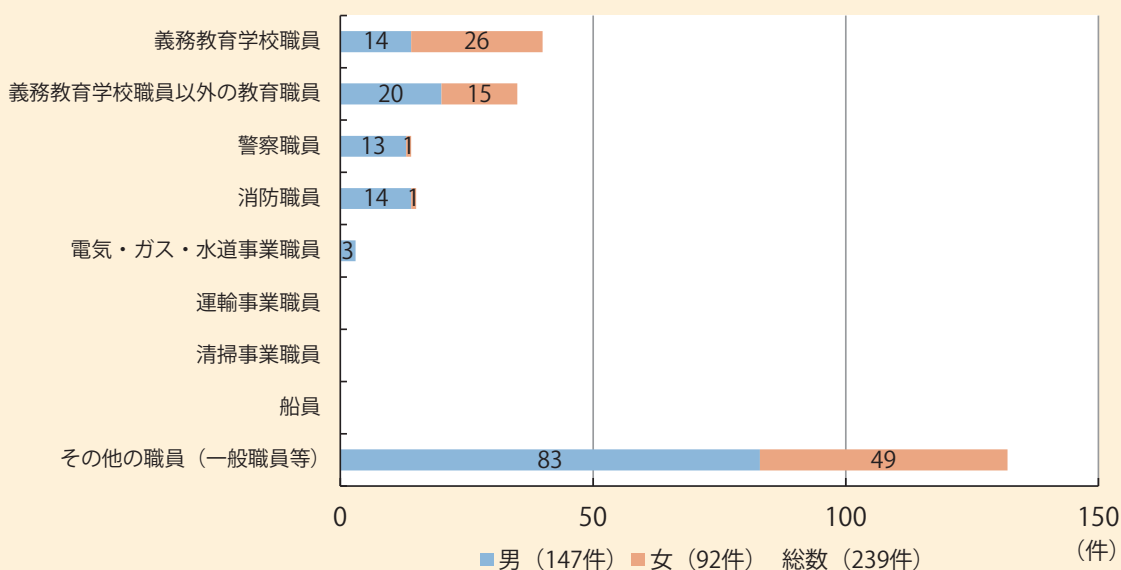
第2-2-5図 発症時年齢の事案数（精神疾患）



(資料出所) 総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る公務外認定事案に関する調査研究」
 (注) 〈 〉 は、うち自殺事案の数。

公務災害として認定されなかった事案の職種の内訳は、その他の職員（一般職員等）が132件、義務教育学校職員が40件、義務教育学校職員以外の教育職員が35件、消防職員が15件、警察職員が14件、電気・ガス・水道事業職員が3件であり、運輸事業職員、清掃事業職員、船員の該当者はいなかった（第2-2-6図）。

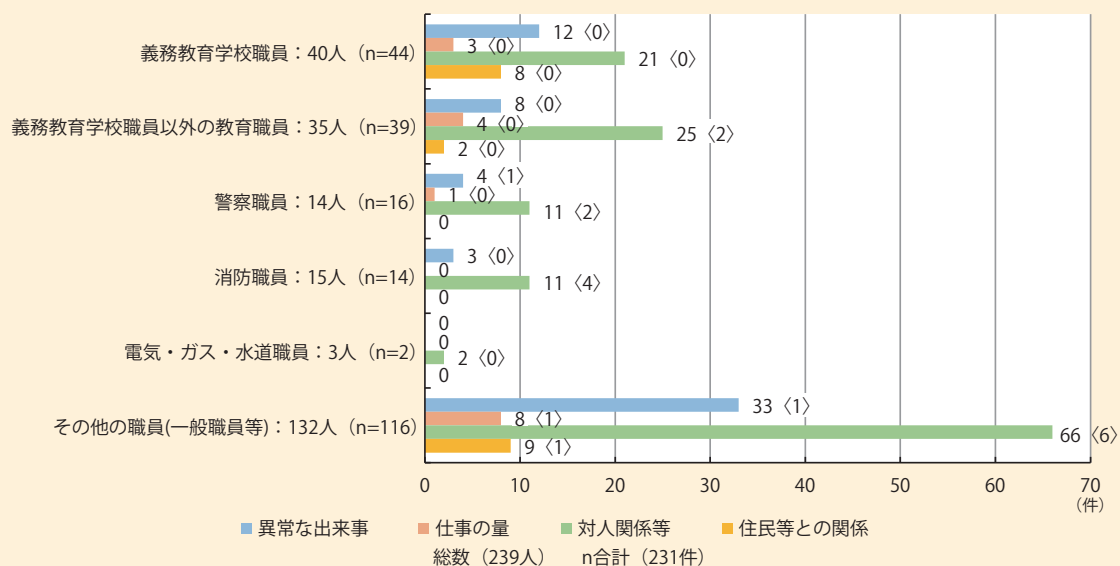
第2-2-6図 被災者の職種（精神疾患）



(資料出所) 総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る公務外認定事案に関する調査研究」

公務上外の判断のために検討された職種別の主な過重負荷状況については、全ての職種で「対人関係等」が最も多く、次に多いのは「異常な出来事」であった。精神疾患239件のうち、「対人関係等」と「異常な出来事」が196件で全体の約8割を占めた（第2-2-7図）。

第2-2-7図 職種別の主な過重負荷状況（精神疾患）



（資料出所）総務省「平成29年度地方公務員の過労死等に係る公務外認定事案に関する調査研究」

（注）1. 精神疾患239件の内訳を職種別、過重負荷状況に示したもの。

2. 1件の事案に複数の過重負荷状況（n）がある場合は、それぞれ1件としてカウントしている（重複回答）。

3. 過重負荷状況のうち、主な4類型のみを抽出して記載している。

4. < > は、うち自殺事案の数。

第5章

過労死等の防止のための対策の実施状況

過労死等の防止のための対策の実施状況

第1節 労働行政機関等における対策

国が重点的に取り組まなければならない対策として、過労死等防止対策推進法第3章に規定されている調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について関係行政機関が緊密に連携するとともに、労働行政機関等（都道府県労働局、労働基準監督署及び地方公共団体）において長時間労働の削減、過重労働による健康障害防止、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス不調の予防及びハラスメントの防止について、関係法令等に基づき強力に推進することとしている。とりわけ、都道府県労働局・労働基準監督署において体制整備を図りつつ、後記1～4の対策に重点的に取り組んでいる。

(労働基準監督署の体制整備)

労働基準監督機関においては、長時間労働の是正に向けて、これまで、長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場や、時間外・休日労働が月80時間を超えていると考えられる事業場等に対して監督指導を行ってきたところであるが、労働者の労働条件の確保改善を図っていくため、労働時間に関する法制度の周知と法令遵守のための指導に万全を期していく必要がある。

特に、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でないと考えられる中小規模の事業場に対しては、きめ細やかな相談・支援を行うことが法令の履行確保のためにも必要であることから、平成30（2018）年4月1日から、全ての労働基準監督署において、労働時間に関する法制度の周知及び指導を集中的に行うための「労働時間改善指導・援助チーム」を編成するとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置した。

全国の労働基準監督署に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、各労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図る。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、法令に関する知識や労務管理体制についての相談への対応や支援を行う

- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応（対応する相談内容）
 - ・ 時間外・休日労働協定（36協定）を含む労働時間制度全般に関する相談
 - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
 - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
 - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 地域別の各種事業主団体の傘下事業場等に対する説明会の開催 等

連携

働き方改革推進
支援センター36協定未届事業
場に対する相談
指導事業（民間
事業者による）

2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施

1▶ 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

「日本再興戦略」改訂 2014（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同じ平成 26（2014）年には過労死等防止対策推進法が成立した。こうした中、同年に厚生労働大臣を本部長とする「長時間労働削減推進本部」を設置し、長時間労働削減に向けた取組の強化を図るとともに、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する重点的な指導等の取組を進めている。

（1）長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等

平成 28（2016）年 4 月からは、長時間労働が行われている事業場への監督指導の対象を、従来の 1 か月当たり 100 時間を超える時間外労働を行っている労働者を把握した場合から、1 か月当たり 80 時間を超える時間外労働を行っている労働者を把握した場合に拡大し、また、過労死等を発生させた事業場に対しても、監督指導を行い当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底を指導している。

平成 29（2017）年度における本取組を取りまとめたところ、25,676 事業場に対して監督指導を実施し、約 45%に当たる 11,592 事業場に対して、違法な時間外労働について、是正・改善に向けた指導を行ったところである。

また、平成 29 年 11 月の過重労働解消キャンペーンの取組の 1 つとして、過労死等を発生させた全国の 7,635 事業場に対して、重点監督を実施し、37%に当たる 2,848 事業場に対して、違法な長時間労働については是正・改善に向けた指導を行った。

加えて、Web サイト上の求人情報、書き込み等の情報を監視し、長時間にわたる過重な労働等の労働条件に問題があると考えられる事業場の情報を収集し、労働基準監督署による監督指導等に活用しており、平成 29 年度の対象事業場は 426 件であった。

さらに、平成 28 年 6 月 2 日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、長時間労働の背景として、親事業者の下請代金支払遅延等防止法・独占禁止法違反が疑われる場合に、中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度を構築し、下請などの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築することとされたことを受けて、同年 6 月 3 日より、違法な長時間労働が認められ、当該違反の背景に下請法又は独占禁止法（物流特殊指定）違反行為が疑われる事案について、通報対象とするよう拡充された通報制度に基づき、関係行政機関と連携した取組を進めている。

（2）長時間労働等に係る企業本社に対する指導

従来、長時間労働に関する労働基準監督署による監督指導は、基本的に企業の工場や支社などの事業場単位で行われていたが、平成 29（2017）年 1 月から、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業については、企業本社に対し、全社的な改善を図る指導を行っている。

（3）ガイドラインによる労働時間の適正な把握の徹底

労働時間の把握の一つの方法として、労働者が自己の労働時間を自主的に申告することにより把握する「自己申告制」があるが、この「自己申告制」の不適正な運用等により、労働時間の把握が曖昧となり、その結果、過重な長時間労働や割増賃金の未払いといった問題が

発生している。こうしたことを防止するため、「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」を平成 29（2017）年 1 月 20 日に策定し、労働基準監督署を通じ、企業に対して遵守のための指導を行い、リーフレットを Web サイトに掲載するとともに、使用者団体や主要業種別団体へ直接説明し、また、都道府県労働局においては、管内の経済団体に対し、傘下事業主への周知を要請するなどガイドラインの周知を図っている。

中でも、労働時間の把握については、原則として、使用者が自ら現認すること、又はタイムカード、IC カード等の客観的な記録を基礎として労働者の始業・終業時刻を確認することにより、適正に記録することとされているガイドラインを踏まえた指導を行っている。

（4）是正指導段階での企業名公表制度の運用

平成 27（2015）年 5 月より違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、その事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発する等の観点から、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、その企業名を公表している。

（5）36 協定に関する法令の周知指導

労働者に対して時間外又は休日に労働させる場合は、労使協定（以下「36 協定」という。）を締結し、事前に労働基準監督署に届け出なければならないが、違法な長時間労働を解消していくためには、必要な 36 協定を締結しなかったり届出を行わない事業場をなくしていく必要がある。このため、36 協定に関する法令の周知と遵守の指導を行っている。

また、36 協定については、労働基準監督署に届出があった際の助言、指導を強化すること等により、事業主に対し、労働者に 36 協定の内容を周知させることを徹底するとともに、月 45 時間を超える時間外労働や休日労働が可能である場合であっても、36 協定における特別延長時間や実際の時間外・休日労働時間の縮減について指導を行っている。

コラム3 長時間労働を行っている事業場の是正事例

厚生労働省では、労働基準監督署を通じ、長時間労働が行われている事業場への監督指導を重点対策として取り組んでいます。平成28年（2016年）からは、対象を拡大するなど、監督指導の強化を図っております。ここでは、長時間労働を行っている事業場に対する監督指導の事例を二つ紹介します。

事例1（業種：機械器具製造業）

労働基準監督署の指導内容

36協定で定める特別延長時間の適用回数（6回）を超えて、労働者2名について、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月114時間）を行わせた事業場に対し、指導を実施

会社が実施した改善策

- ① **トップダウンの取組**
監督署の是正勧告に対する緊急対策会議を実施し、全社的に過重労働削減に取り組むことを確認の上、経営トップが過重労働防止対策の方針を表明した
- ② **残業する際のルール・手続の設定（残業時間の管理）**
総務課は各部門の残業時間を集計し、各部門長へのメール報告を行うとともに、全社員が確認できる場所への掲示を行う
- ③ **時間管理者に対する指導**
工場長が、1週間ごとに各部門の残業時間を管理し、部門長に適宜指導を行う
- ④ **業務の平準化**
負荷の大きい部署について業務内容の見直しを行い、部署間での業務の平準化を行う
- ⑤ **外部委託の活用**
繁忙期の工場の負荷を改善するため、部品の加工作業について外部委託を行う

事例2（業種：印刷業）

労働基準監督署の指導内容

36協定で定める上限時間（特別条項：月80時間）を超えて、労働者7名について、月100時間を超える違法な時間外・休日労働（最長：月131時間）を行わせた事業場に対し、指導を実施

会社が実施した改善策

- ① **トップダウンの取組**
企業トップから時間管理者に対し残業時間管理の徹底を指示した
- ② **人事評価制度に組入れ**
各部署の目標に残業時間削減を盛り込むとともに、労働者個人の目標にも組入れ、意識改革を図るとともに、その進捗状況を管理した
- ③ **時間外・休日労働の禁止、業務の平準化**
残業時間の1月の途中経過を踏まえて、80時間超過が見込まれる者については残業禁止とし、他者に業務を割り振ることとした
- ④ **業務の見直し**
交代制勤務の導入
- ⑤ **適正な人員確保・人員配置**
11名の労働者を中途採用した

2 ▶ 過重労働による健康障害の防止対策

長時間働くことにより労働者が健康を損なうことがないように、疲労の蓄積をもたらす過重労働を是正するとともに、事業者が労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。このため、都道府県労働局や労働基準監督署が行っている監督指導や個別指導、集団指導において、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日基発第0317008号）に基づき、事業者に対して「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」について周知や指導の徹底を図っている。

また、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ることから、事業者に対し、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指導を行っている。

前記1（1）に記載した平成29（2017）年度に監督指導を行った25,676事業場のうち10.8%に当たる2,773事業場で、健康診断を行っていない等、過重労働による健康障害防止措置が未実施であることを確認したため、是正・改善に向けた指導を行った。さらに、監督指導実施事業場のうち、81.7%に当たる20,986事業場に対して、長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等の実施など過重労働による健康障害防止措置を講じるよう指導した。

3 ▶ メンタルヘルス対策

平成29（2017）年度より、精神障害による労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施し、特に、総合的かつ継続的な改善の指導が必要と認められる場合には、衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組の改善について指示している。

また、おおむね3年程度の期間に、精神障害による労災支給決定が2件以上行われた場合には、その企業の本社に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする個別指導を実施することにより、全社的なメンタルヘルス対策の取組について指導を実施している。特に、過労自殺（未遂を含む。）に係るものが含まれる場合には、企業の本社を衛生管理特別指導事業場に指定し、メンタルヘルス対策に係る取組の改善について指示するとともに、全社的な改善について指導している。

4 ▶ ハラスメント防止対策

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントの防止については、前記3のメンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導や長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」やパンフレット等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知指導を実施している。

また、事業所において、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があってはならないという方針の明確化及びその周知、相談窓口の設置等、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法において義務付けられている措置が講じられるよう、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している。

第2節 調査研究等

過労死等の実態の解明のためには、労働時間や職場環境だけでなく、商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、生活時間等の労働者側の状況等の多岐にわたる要因を分析するとともにそれらの関連性を分析し、そうした分析に基づき効果的な予防対策に資する研究を行う必要がある。また、多角的、学際的な視点からの実態解明のための調査研究を進めていくことによって過労死等の全体像を明らかにする必要がある。

そのため、第2節では、過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下「大綱」という。）にも示されている調査研究等について、国が重点的に取り組む①過労死等事案の分析、②労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析、③疫学研究等、④結果の発信の実施状況について報告する。

1 ▶ 過労死等事案の分析

(1) 労災事案について

過労死等の実態を多角的に把握するため、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等防止調査研究センターにおいて、全国の都道府県労働局・労働基準監督署より、脳・心臓疾患と精神障害の平成22（2010）年1月から平成27（2015）年3月までの調査資料を収集した。

過労死等防止調査研究センターでは、収集した調査資料に記載された情報を基に、労災認定された事案の脳・心臓疾患1,564件と精神障害2,000件、労災認定されなかった事案の脳・心臓疾患1,961件と精神障害・自殺2,174件を対象に分析を行っている。

また、今後の調査研究においては、平成28（2016）年度以降の調査資料も収集し、分析の対象とすることを予定している。

平成29（2017）年度は、大綱で「過労死等が多く発生しているとの指摘がある」ものとして挙げられている重点業種・職種（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療）等について分析を行ったところであり、その結果については、第4章において記載している。

(2) 国家公務員の公務災害事案について

人事院では、平成29（2017）年度は、一般職の国家公務員について、各府省等から脳・心臓疾患事案及び精神疾患・自殺（以下「精神疾患等」という。）事案として協議されたもののうち、平成22（2010）年4月から平成27（2015）年3月までの5年間に公務災害と認定されなかった事案（脳・心臓疾患33件と精神疾患等123件）を取りまとめ、分析を行った。その内容については、第4章において記載しているところである。

平成30（2018）年度は、平成27年4月から平成30年3月までの期間に公務災害と認定された事案及び公務災害と認定されなかった事案について、取りまとめ等を行うこととしている。

(3) 地方公務員の公務災害事案について

総務省では、地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究を実施し、平成29（2017）年度は、平成22（2010）年1月から平成27（2015）年3月までの期間に公務災害と認定されなかった脳・心臓疾患147件と精神疾患239件を対象に分析を行っ

た。また、重点業種・職種（教職員）について、同期間において公務災害と認定された脳・心臓疾患 35 件と精神疾患 28 件を対象に分析を行った。その内容については、第 4 章において記載しているところである。

平成 30（2018）年度は、平成 22 年 1 月から平成 29 年 3 月までの期間に公務災害と認定された事案を分析の対象とすることを予定している。

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、良好な職場環境を形成する要因に係る分析を行うため、労働時間、労災・公務災害補償、自殺など、過労死等と関連性を有する基本的なデータについては、第 1 章及び第 2 章において記載しているところである。

また、労働・社会面からみた過労死等の調査・分析を行うため、平成 27（2015）年度から、委託事業として企業及び労働者に対するアンケート調査を実施している。

平成 29（2017）年度は、大綱で「過労死等が多く発生しているとの指摘がある」ものとして挙げられている重点業種・職種のうち、教職員、IT 産業、医療について調査を行ったところであり、その結果については、第 4 章において記載している。

なお、平成 30（2018）年度は、大綱において新たに重点業種・職種として加えられた建設業及びメディア業界について調査研究を実施する予定である。

3 ▶ 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や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、過労死等防止調査研究センターにおいて疫学研究^{注1)}等を行うこととし、過労死等の発生の実態解明や過労死等を防止する有効な対策の把握等を進めている。

過労死等防止調査研究センターでは、長期的な観点から、疫学研究として（1）職域コホート研究^{注2)}、及び（2）職場環境改善に向けた介入研究を行い、さらに（3）実験研究を行っている。

（1）職域コホート研究

過労死等の発生の実態解明を進めるため、どのような要因が過労死等のリスク要因として影響が強いのかを調査することを目的に、労働時間や労働負荷などの労働要因と、睡眠時間、運動習慣、休暇などの過ごし方及び肥満などの個人要因を広く長期間（10 年程度）かけて調べる。また、過労死等のリスク要因と様々な疾患、健康影響の関連性、過労死等の予防に有効な労働環境、生活環境などについて、長期的な観点から検討している。

平成 27（2015）年度は、職域コホート研究で用いる調査項目の検討や、コホート調査に協力が得られる事業場の選定など、準備段階の取組を行った。平成 28（2016）年度は、コホート調査を実施するための試験的・予備的な調査としてフィージビリティ調査^{注3)}を行う

注 1）地域社会や特定の人間集団を対象として、病気の罹患や病気の発生状況などの健康に関する事象の頻度や分布を調査し、その要因を明らかにする医学研究。

注 2）大人数の労働者集団を長期間、継続的に調査することで、疾病発症の要因を同定（同一であると見きわめること）したり、その影響度を評価したりする研究手法。

注 3）プロジェクトの実現可能性を検討するための調査。

とともにコホート集団を構築した。平成 29（2017）年度からは、本コホート集団に対する継続的な調査を行っている。

（2）職場環境改善に向けた介入研究

過労死等を防止する有効な対策を把握するため、特定の事業場において、職場の環境を改善するための取組を行っている。具体的には、職場において、毎日の労働時間や余暇時間、客観的な疲労度やストレス度、睡眠などを継続的に測定し、職場環境改善対策の効果を検証している。

平成 27（2015）年度は、これらの調査について実施方法の検討や調査協力が得られる事業場の選定を進め、平成 28（2016）年度は選定した事業場（規模約 50 人）において職場環境を改善するための取組を実施する前の調査を行った。平成 29（2017）年度からは、職場環境を改善するための取組を実施するとともに、その効果を把握するために継続的な調査を行っている。

（3）実験研究

過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に資するため、①長時間労働と循環器負担のメカニズムの解明、②労働者の体力を簡便に測定するための指標開発の 2 つをテーマに行っている。

ア 長時間労働と循環器疾患のメカニズムの解明

長時間労働が血圧など血行動態に及ぼす影響と、それらの影響が過労死等のリスク要因である高血圧や加齢により、どのように変化するかを実験の手法を用いて、検証することとした。

過労死等の発生には高血圧等の循環器負担が深くかかわっていることが、これまでの研究においても指摘されてきた。このため、循環器負担のメカニズム解明を目指して、実験室実験により、①長時間労働による血行動態に及ぼす影響の検討、②高血圧や加齢などの過労死リスク要因が循環器負担に及ぼす影響を詳細に調べることにした。

平成 27（2015）年度は、これらの本実験に向けた予備調査として、数名の参加者を対象に調査項目の精査を行い、平成 28（2016）年度から 50 人程の被験者を対象とした本実験を行っている。

イ 労働者の体力を簡便に測定するための指標開発

過労死やその関連疾患（特に脳・心臓疾患）の発生には、ヒトの体力（心肺持久力）が深く関わっていると考えられる。職場の健康診断等で労働者の体力を適切に評価し、長期的にモニタリングすることは、過労死等やその関連疾患の予防に有用であることから、労働者の体力を簡便かつ安全に評価できる検査手法の開発を目的とした実験を行うこととした。

具体的には、心肺持久力の代表的な評価指標とされる最大酸素摂取量を基準とした上で、検査手法を開発し、その妥当性を検討する実験を行う。また、開発した検査手法による体力評価を上述の職域コホート研究に一部組み入れることにより、労働者の体力と脳・心臓疾患発症やその要因となる過重な労働等との関係を明らかにする。

平成 27（2015）年度は、平成 28（2016）年度の本実験に向け、関連する先行研究

の調査を行うとともに、検査機器の精度や実用性を確認する作業や実験計画の詳細を決定する作業を行い、平成 28 年度からは、100 人程の被験者を対象とした本実験を行っている。

コラム4 中小企業における職場環境改善の取組事例の紹介

労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターでは、職場環境改善に向けた介入研究を行っています。ここでは、中小企業において実施された職場環境改善の取組とその効果について紹介します。

1 メンタルヘルス対策としての職場環境改善

平成28(2016)年「労働安全衛生調査(実態調査)」において、現在の仕事や職業生活に関することで強いストレスになっていると感じる事柄がある労働者の割合が59.5%に上がることが報告されています。仕事や職業生活に関する強いストレスは、メンタルヘルス問題につながる可能性があるため、この対策が必要とされています。

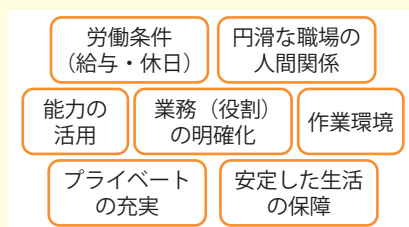
このような対策の一つとして、職場環境改善があげられます。職場環境改善とは、職場の物理的なレイアウト、労働時間、作業方法、組織、人間関係などの職場環境を改善することにより、労働者のストレスを軽減し、メンタルヘルス不調を予防しようとする方法のことです(こころの耳HPより)。

2 中小企業(製造業)で行われた職場環境改善の取組

広告製版や販促ツールのデザイン及び印刷などを行う東京都内にある製造業のA事業場において職場環境改善が実施されました。事前に全社員面談を行った結果、一言で改善と言ってもみても、様々なニーズがあることが分かりました。そこで、社員のニーズをもとにして、主に以下の4つの取組が実施されました。



面談の風景

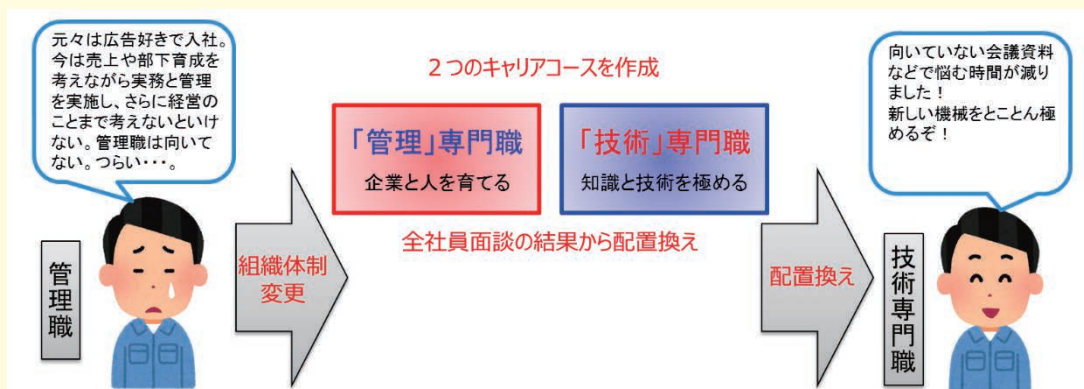


面談から明らかになった改善項目



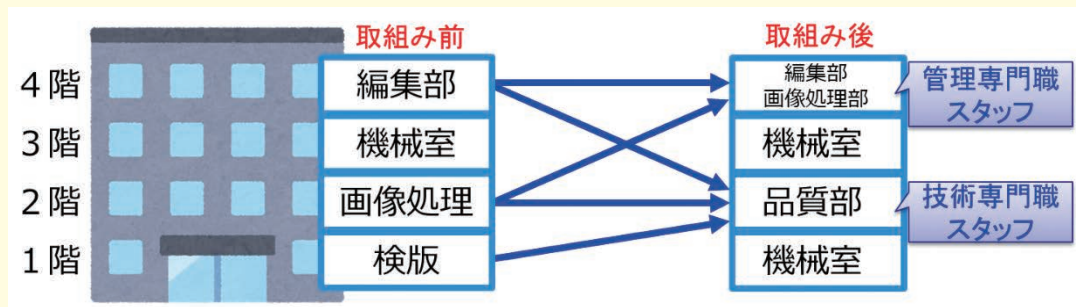
勤怠システム打刻風景

- 1) 組織体制の変更：管理専門職と技術専門職を作り、全社員面談の結果等を踏まえて配置換えを実施。



組織体制の変更のイメージ

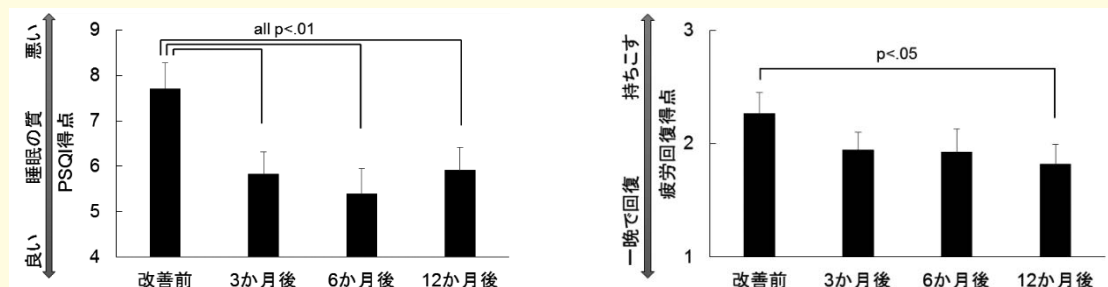
- 2) 勤務開始時刻の多様化：勤務開始時刻について、9:00、11:00、14:00の3種から7:00、8:00、9:00、10:00、11:00、12:00、14:00の7種を採用。（勤務時間はすべて8時間）
- 3) 勤務体制の多様化：勤務開始時刻について1週間交代から時間固定、1週間交代、2週間交代の3種を採用。
⇒業務や個人の生活サイクルに合わせて働く時間が選択可能になりました。
- 4) 作業環境の変更：4階建ての事業場のバラバラだった部署を、関連性の高い職種ごとにフロアやデスクを集約・配置換え。
⇒無駄な動きを排し、コミュニケーションの取りやすい配置へ変更しました。



作業環境変更のイメージ

3 職場環境改善の効果

平成28（2016）年9月に職場環境改善の取組が実施され、その約1か月前（改善前）、約3か月後、約6か月後、約12か月後の計4回、その効果を検討するための調査を行いました。従業員が回答した調査票を分析した結果、職場環境改善により、睡眠の質の改善や疲労回復の改善傾向などが認められました。



職場環境改善による睡眠の質（左）と睡眠による疲労回復（右）の変化

組織体制の変更により管理職の悩みが減ったこと、勤務時間や勤務制度の多様化といった裁量性の向上により労働者自身に合ったライフスタイルが送れるようになったことが睡眠の質の改善につながり、さらにそれが疲労回復につながったと考えられます。

今回の職場環境改善は、全社員面談の結果明らかになったこの職場の課題を改善するためのものでしたが、同様の課題を抱える職場であれば水平展開が可能であることも考えられます。また、厚生労働省こころの耳ホームページには職場環境改善ツールや取組事例が掲載されています。これらを利用して、その職場にあった取組を行うことが職場環境改善に重要であると考えられます。

（独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所
過労死等防止調査研究センター）

4 ▶ 結果の発信

過労死等防止調査研究センターで行う過労死等事案の分析、疫学研究及び実験研究を含む研究報告書、また、過労死等に関わる国内外の最新情報などを（独）労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所の Web サイト^{注4)}で、また、前記研究報告書とともに労働・社会分野の調査・分析の結果についても、厚生労働省の Web サイト^{注5)}で公表している。

さらに、これらで得られた成果は、労働法制の見直しを検討する労働政策審議会を始め、パワーハラスメントなど労働条件の改善のための各検討会の場でも活用されているところであり、引き続き積極的な情報発信に努めていく。

注4）（独）労働者健康安全機構の労働安全衛生総合研究所の Web サイト：<https://www.jniosh.go.jp/groups/overwork.html>

注5）過労死等防止対策に関する調査研究（厚生労働省）の Web サイト：<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000105655.html>

1▶ 国民に向けた周知・啓発の実施

(1) 「過労死等防止啓発月間」の実施

過労死等防止対策推進法第5条において、「国民の間に広く過労死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ため、過労死等防止啓発月間を設ける」として、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、国及び地方公共団体は、過労死等防止啓発月間の趣旨にふさわしい事業が実施されるよう努めることとされている。

平成29（2017）年度は、本月間を中心に、国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を47都道府県48カ所で開催するとともに、ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発を実施した。

なお、平成29年度の「過労死等防止対策推進シンポジウム」については、第5節に記載する。

(2) ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発

大綱の内容を踏まえ、また、労働者、事業主及び当事者のそれぞれの立場の方々から意見もいただいて、ポスター、パンフレット及びリーフレットを作成するとともに、新聞広告及びWeb広告、SNSによる周知・啓発も実施した。

ポスターについては、大綱の副題である「過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ」の文言を用いたものとし、各府省庁、都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県及び市町村等、労働者団体や事業主団体へ掲示用として送付したほか、全国47都道府県の主要駅において、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心にポスターを掲示した。



（過労死等防止啓発ポスター（平成29年度））

パンフレット及びリーフレットについては、大綱の副題を用いたものとし、パンフレットは、Q&A形式で構成し、はじめに過労死等の定義、続いて、職場における取組としては、労働基準や労働安全衛生に関する法令を事業主が遵守することが重要である旨を記載した上で、過労死等防止のための取組として、①長時間労働の削減、②過重労働による健康障害の防止、③働き方の見直し、④職場におけるメンタルヘルス対策の推進、⑤職場のパワーハラスメントの予防・解決、⑥相談体制の整備等の6項目について、「事業主の取組」及び「労働者の取組」の見出しをつけて紹介している。

また、仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立てるため、「労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト」を掲載した。

リーフレットには、パンフレットの抜粋としてQ&A部分を載せている。

これらのパンフレット等は都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県等に配布用として送付したほか、「過労死等防止対策推進シンポジウム」で配布するとともに過労死で家族を亡くされた遺族に対する精神保健に関する相談支援等のため、精神保健福祉センター等においても配布した。

2. 最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当 (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い (3)
2. 不規則な勤務 (予定の変更、突然の仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない (0)	<input type="checkbox"/> 多い (1)	—
3. 出張に伴う負担 (機嫌・拘束時間・頻度など)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	—
4. 深夜勤務に伴う負担 (※1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である (0)	<input type="checkbox"/> 不適切である (1)	—
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)
7. 仕事についての身体的負担 (※2)	<input type="checkbox"/> 小さい (0)	<input type="checkbox"/> 大きい (1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい (3)

※1：深夜勤務の回数や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯（午後10時～午前5時）の一部または全部を含む勤務を指します。

※2：肉体的作業や集中、業務作業などの身体的な負担の負担

【勤務の状況の評価】 各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

A 0点 B 1～2点 C 3～5点 D 6点以上

総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数（0～7）を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

自覚症状	勤務の状況				判定	仕事による負担度
	A	B	C	D		
I	0	0	2	4	0～1	低いと考えられる
II	0	1	3	5	2～3	やや高いと考えられる
III	0	2	4	6	4～5	高いと考えられる
IV	1	3	5	7	6～7	非常に高いと考えられる

※ 勤務の状況の評価と自覚症状の評価の両方について0～7の数字を全て加算してください。

あなたの仕事による負担度の点数は 点 (0～7)

疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか？本チェックリストでは、健康障害防止の観点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2.に掲載されている「勤務の状況」の項目（点数が1または3である項目）の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。

個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談し、勤務の状況を改善するように努力してください。

なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。

12

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

このチェックリストは、労働者の仕事による疲労蓄積を、自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

記入年月日 年 月 日

1. 最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
2. 不安だ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
3. 落ち着かない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
4. ゆうつだ	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
5. よく眠れない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
6. 体の調子が悪い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
7. 物事に集中できない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
8. することに間違いが多い	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
10. やる気が出ない	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
11. へとへとだ (運動後を除く)	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
12. 眠、起きた時、ぐっすりした疲れを感じる	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)
13. 以前とくらべて、疲れやすい	<input type="checkbox"/> ほとんどない (0)	<input type="checkbox"/> 時々ある (1)	<input type="checkbox"/> よくある (3)

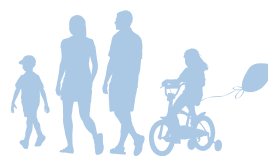
【自覚症状の評価】 各々の答えの () 内の数字を全て加算してください。 合計 点

I 0～4点 II 5～10点 III 11～20点 IV 21点以上

11

(過労死等防止啓発パンフレット (平成29年度) (抜粋))

過労死等とその防止への理解を深めましょう。



「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や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死亡やこれらの疾患のことです。国民一人ひとりが自身にも関わるものとして過労死とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

事業主の取組

Q 過労死等を防止するために、事業主が取り組むべきことは？

A 労働基準や労働安全衛生に関する法令の遵守などです。

【過労死等防止のための取組】

- 長時間労働の削減
- 過重労働による健康障害の防止
- 働き方の見直し
- 職場におけるメンタルヘルス対策の推進
- 職場のパワーハラスメントの予防・解決
- 相談体制の整備等



事業主の取組

Q 長時間労働の削減に向けて、事業主が取り組むべきことは？

A 時間外・休日労働協定の内容を労働者に周知し、週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

事業主の取組

Q 働き過ぎによる健康障害を防止するために必要なことは？

A 事業者は労働者の健康づくりに向け積極的に支援すること、労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

事業主の取組

Q 働き方はどのように見直せばよいですか？

A 事業主はワーク・ライフ・バランスのとれた働き方ができる職場環境づくりを推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組ましましょう。

事業主の取組

Q 心の健康を保つために取り組むべきことは？

A 事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう。



事業主の取組

Q 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けて取り組むべきことは？

A 事業主はトップによるメッセージの打ち出しや職場内のルールづくりに取り組み、労働者は悩みを共有するなどしましょう。



事業主の取組

Q 労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

A 労働者は自身の不調に気がついたら、周囲の人や専門家に相談しましょう。事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。上司・同僚等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していくことが重要です。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

◎詳しい情報や相談窓口はこちら

厚生省 過労死防止

検索



QRコードを
スマートフォンで
読み取ります。

(過労死等防止啓発リーフレット (平成 29 年度) (裏面))

新聞広告については、「過労死等防止啓発月間」に先立つ平成 29 (2017) 年 10 月 21 日に、全国紙 1 紙にリーフレットの Q&A や、「過労死等防止対策推進シンポジウム」の告知を内容とした全ページ広告を掲載した。また、同年 11 月 1 日に全国紙 5 紙を含む 65 紙と業界紙 1 紙に広告 (2 段×1/2) を掲載した。

過労死をゼロにし、
健康で充実して
働き続けることの
できる社会へ

毎年 11 月は
「過労死等防止啓発月間」です。



過労死と
その防止に対する
理解を
深めましょう。

厚生労働省
厚労省ホームページ
http://www.mhlw.go.jp

(過労死等防止啓発新聞広告 (平成 29 年度))

毎年 11 月は 「過労死等防止啓発月間」です

労働者の皆さん

心身の不調に気づいたら、
周囲の人や専門家に相談を。

事業者の皆さん

労働者の方々が相談しやすい
環境づくりが必要です。



過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ

過労死等防止対策推進シンポジウムを開催しています

～「過労死」について一緒に考えましょう！ぜひご参加を！【参加無料】～

昨年度は全国43か所で開催
およそ5千名が来場

「過労死等防止対策推進法」では、過労死等
を防止することの重要性について国民の理解を
促し、これに対する国民の関心と理解を深め
るため、毎年 11 月を「過労死等防止啓発
月間」と定めています。厚生労働省では昨年
度、過労死等の防止のための活動を行う民間
団体と連携して、全国 43 会場でシンポジウ
ムを開催、全会場合計で 4,802 名が来場しま
した。内容は会場ごとに異なりますが、医学

や労働問題の専門家による講演や、過労死で
家族を失った方々による体験談の発表などが
行われています。



来場者の胸を打った
「生の声」

参加者からは、過労死で家族を失った方々に
よる体験談について「生の声」が強く心に届
きました。「貴重なお話は、過労死のない未来
へ伝えていかなければならない」等の感想が
聞かれました。また、シンポジウム全体につ
いても「過労死がどれだけ深刻な問題か伝
わってきた」「社内の意識改革に取り組み
たい」「今後も各都道府県でシンポジウムを
開催してほしい」との声が寄せられました。



今年の開催日時(全国48ヶ所)

北海道・東北エリア 北海道 平成29年11月24日(金) 札幌市市民会館 13:30-16:00 青森 平成29年11月28日(火) 青森県民会館 13:30-16:00 岩手 平成29年11月18日(土) 盛岡市市民会館 13:30-16:00 宮城 平成29年11月18日(土) 仙台市市民会館 13:30-16:00 秋田 平成29年12月9日(土) 秋田県民会館 13:30-16:00 山形 平成29年12月22日(土) 山形県民会館 13:30-16:00 福島 平成29年12月22日(土) 福島県民会館 13:30-16:00	関東エリア 茨城 平成29年11月5日(日) 水戸市市民会館 13:30-16:00 栃木 平成29年11月26日(日) 宇都宮市市民会館 13:30-16:00 群馬 平成29年11月26日(日) 群馬県民会館 13:30-16:00 埼玉 平成29年11月18日(土) さいたま市市民会館 13:30-16:00 千葉 平成29年11月18日(土) 千葉市市民会館 13:30-16:00 東京 平成29年11月18日(土) 有明コロシアム 13:30-16:00 神奈川 平成29年11月22日(水) 横浜市民会館 13:30-16:00	北陸エリア 新潟 平成29年11月30日(木) 新潟県民会館 13:30-16:00 富山 平成29年11月16日(木) 富山県民会館 13:30-16:00 石川 平成29年11月16日(木) 石川県民会館 13:30-16:00 福井 平成29年11月19日(日) 福井県民会館 13:30-16:00 中部エリア 山梨 平成29年11月30日(木) 山梨県民会館 13:30-16:00 長野 平成29年11月13日(月) 長野県民会館 13:30-16:00 岐阜 平成29年11月29日(日) 岐阜県民会館 13:30-16:00 静岡 平成29年11月29日(日) 静岡市市民会館 13:30-16:00 愛知 平成29年11月30日(木) 愛知県民会館 13:30-16:00 三重 平成29年11月30日(木) 三重県民会館 13:30-16:00	近畿エリア 滋賀 平成29年11月25日(土) 滋賀県民会館 13:30-16:00 京都 平成29年11月26日(日) 京都市民会館 13:30-16:00 大阪 平成29年11月26日(日) 大阪府民会館 13:30-16:00 兵庫 平成29年11月14日(土) 兵庫県民会館 13:30-16:00 奈良 平成29年11月29日(日) 奈良県民会館 13:30-16:00 和歌山 平成29年11月29日(日) 和歌山県民会館 13:30-16:00 中国エリア 鳥取 平成29年11月21日(火) 鳥取県民会館 13:30-16:00 島根 平成29年11月22日(水) 島根県民会館 13:30-16:00 岡山 平成29年11月22日(水) 岡山県民会館 13:30-16:00 広島 平成29年11月22日(水) 広島県民会館 13:30-16:00 山口 平成29年11月24日(金) 山口県民会館 13:30-16:00	四国エリア 徳島 平成29年11月20日(月) 徳島県民会館 13:30-16:00 香川 平成29年11月30日(木) 香川県民会館 13:30-16:00 愛媛 平成29年11月4日(土) 愛媛県民会館 13:30-16:00 高知 平成29年12月2日(土) 高知県民会館 13:30-16:00 九州・沖縄エリア 福岡 平成29年12月10日(日) 福岡県民会館 13:30-16:00 佐賀 平成29年12月22日(日) 佐賀県民会館 13:30-16:00 長崎 平成29年11月23日(木) 長崎県民会館 13:30-16:00 熊本 平成29年11月11日(土) 熊本県民会館 13:30-16:00 大分 平成29年11月25日(土) 大分県民会館 13:30-16:00 宮崎 平成29年11月17日(日) 宮崎県民会館 13:30-16:00 鹿児島 平成29年12月2日(土) 鹿児島県民会館 13:30-16:00 沖縄 平成29年12月22日(日) 沖縄県民会館 13:30-16:00
--	---	--	--	---

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

●お問い合わせ先 厚生労働省シンポジウム事業受託事業者
(株) プロセスユニーク
0120-976-344
https://www.p-unique.co.jp/karoushiboushisympo/

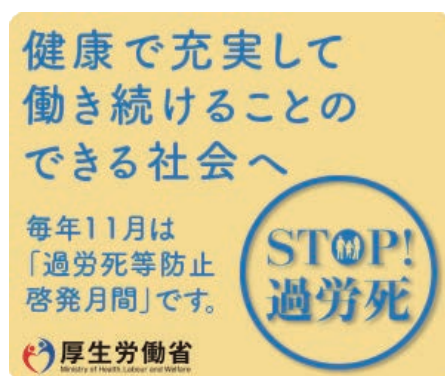


※開催時間につきましては、予定とご異なります。最新の情報は専用ホームページをご確認ください。

(過労死等防止啓発新聞全ページ広告 (平成 29 年度))

Web 広告については、Yahoo! / Google のディスプレイネットワークに平成 29 (2017) 年 11 月の 1 か月間に 2 億 7 千万回を超える広告を表示させるとともに、「過労死」をキーワードとしたサーチワードバナー広告を配信した。また、大綱における過労死等の防止のための対策の重点業種・職種や、新卒大学生の就職活動の準備のための Web サイトを対象としたバナー広告を同じく 11 月の 1 か月間配信した。

さらに、厚生労働省公式 Facebook 及び Twitter により、11 月に「過労死等防止対策推進シンポジウム」の告知及び「過労死等防止啓発月間」の周知を行った。



(ディスプレイネットワーク用バナー広告①)



(ディスプレイネットワーク用バナー広告②)



(サーチワードバナー広告)

(3) 過重労働対策等に取り組んでいる企業の周知

平成 27 (2015) 年 6 月から運用している「安全衛生優良企業公表制度」は、労働安全衛生に関して積極的な取組を行っている企業を認定、企業名を公表し、社会的な認知を高め、より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を促進するための制度である。この認定を受けるためには、過去 3 年間労働安全衛生関連の重大な法違反がないなどの基本事項に加え、労働者の健康保持増進対策、メンタルヘルス対策、過重労働防止対策、安全管理など、幅広い分野で積極的な取組を行っていることが求められる。

また、平成 29 (2017) 年 6 月に長時間労働が常態化している企業は認定しないこととする認定基準の見直しなどを行い、同年 7 月から新たな認定基準に基づき認定を行っている^{注6)}。

運用開始以降、様々な機会をとらえて制度の周知を図ってきたところであり、平成 29 年度は新たに 6 件の企業を認定し、企業名を公表している。

注6) 平成 29 年 6 月 23 日付け基発 0623 第 1 号「安全衛生優良企業公表制度の運営について」

コラム5 第13次労働災害防止計画について

労働災害防止計画については、戦後の高度成長期における産業災害や職業性疾病の急増を踏まえ、昭和33（1958）年に第一次計画（昭和33年8月8日閣議決定）が策定され、「国民各界の協力を得て一大国民運動」として労働災害の撲滅に向けた取組を推進することとされました。

その後、社会経済の情勢や技術革新、働き方の変化等に対応しながら、計画期間を5年として累次の計画が策定され、本年2月に平成30（2018）年度を初年度とする第13次労働災害防止計画が策定されました。

この間、労働災害防止計画に定める目標の達成に向けて、関係省庁、労働災害防止団体、業界団体等とも連携し取組が進められた結果、我が国の労働現場における安全衛生の水準は大幅に改善し、特に死亡災害の発生件数は、大きく減少しました。

一方で、休業4日以上死傷者数は、近年、リーマンショックの直後を除き横ばいが続いています。横ばいが続いている要因としては、「転倒」や腰痛等の「動作の反動・無理な動作」が大きく増加しており、第三次産業の労働者数の急速な増加や労働者の高齢化によるものと考えられます。

また、過労死等の研究の推進とその成果を活用しつつ、労働者の健康確保対策やメンタルヘルス対策等に取り組むことが必要になっています。

本計画においては、国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、目標等が定められております。

2 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

（1）労働者の健康確保対策の強化

企業における健康確保措置の推進

- ・法定の健康診断やその結果を踏まえた就業上の措置のみならず、労働者の健康管理に関して、経営トップの取組方針の設定・表明等、企業の積極的な取組を推進。また、労働者は、自らも健康の保持増進に努める

産業医・産業保健機能の強化

- ・医師による面接指導や産業医・産業保健スタッフによる健康相談等が確実に実施されるようし、労働者の健康管理を推進
- ・産業医等が医学専門的な立場から労働者の健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備
- ・産業医の質・量の確保、地域偏在等の問題の改善、産業医の選任義務がない小規模事業場における産業保健機能強化のための支援、産業医や看護職等の産業保健スタッフから構成されるチームによる産業保健活動の推進、産業医科大学による産業保健分野の人材育成の推進のために必要な方策について検討し、対策を講じる
- ・衛生委員会等の活動の活性化を図るため、産業医に衛生委員会等の参加を促すなどの取組を進め、必要に応じ、衛生委員会等の審議事項等の見直しを検討



（2）過重労働による健康障害防止対策の推進

- ・時間外労働の上限規制による過重労働の防止、長時間労働者に対する健康確保措置として、医師による面接指導の対象者の見直しや労働時間の客観的な把握等の労働者の健康確保を強化

労働者の心の健康の保持増進のための指針

労働安全衛生法に基づき厚生労働大臣が公表した指針（平成18年・平成27年改正）

職場におけるメンタルヘルス対策の原則的な実施方法を定めるもの

メンタルヘルス対策の具体的取組

- 「衛生委員会」における調査審議
- 「心の健康づくり計画」の策定
- 「メンタルヘルス推進担当者」の選任
- 教育研修の実施
- ストレスチェックの実施
- 職場環境の把握と改善



4つのケアの推進

- ・セルフケア
- ・ラインによるケア
- ・産業保健スタッフによるケア
- ・外部機関によるケア

（3）職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

メンタルヘルス不調の予防

- ・ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善について、好事例の収集・情報提供等の支援を行い、その取組を推進することで、事業場における総合的なメンタルヘルス対策の取組を推進
- ・産業保健総合支援センターによる支援等による小規模事業場におけるストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組の推進
- ・労働者の心の健康の保持増進のための指針に基づく取組の推進。特に、事業場外資源を含めた相談窓口の設置を推進することにより、労働者が安心してメンタルヘルス等の相談を受けられる環境を整備

パワーハラスメント対策の推進

- ・有識者と労使関係者からなる検討会の結果を踏まえ、パワーハラスメント対策を推進

（4）雇用形態の違いにかかわらず安全衛生の推進

- ・雇用形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断、安全衛生委員会への参画等についての適正な実施の促進

（5）副業・兼業、テレワークへの対応

- ・副業・兼業を行う労働者の健康確保のため、事業者が法令を踏まえた健康診断等の措置が必要な場合は適切に実施するよう周知
- ・テレワークについては、労働者の健康確保措置のために必要な労働時間管理を適切に行うとともに、事業者が法令を踏まえた安全衛生教育、健康診断等を適切に実施するよう周知

（6）過労死等の実態解明と防止対策に関する研究の実施

- ・独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所の過労死等調査研究センターにおける過労死等の労災保険給付請求事業に係るデータの収集等を継続するとともに、引き続き疫学的研究等を通じて過重労働と過労死等の相関等に関する客観的なデータの把握と分析を行い、その結果を踏まえ対策を検討

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所

独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所は、厚生労働省所管の独立行政法人として、事業場における災害の予防並びに労働者の健康の保持増進及び職業性疾病の病因、診断、予防その他の職業性疾病に係る事項に関する総合的な調査及び研究を行っている研究所で、東京都清瀬市にある本部のほか、神奈川県川崎市の拠点を持っています。

コラム6 神奈川県における過労死等の防止に向けた取組

1 県民・企業に向けた取組

過労死は働く人本人や家族にとって不幸であるばかりでなく、企業や社会にとっても大きな損失です。

神奈川県では、これまでも県民・企業に向けて長時間労働を是正し、ワーク・ライフ・バランスの実現をめざして様々な施策に取り組んできたところですが、平成28(2016)年度に過労自殺が大きな社会問題となったことから、さらに取組を強化し、過労死等防止対策を進めています。

(1) 神奈川いきいき労働共同宣言の発表

長時間労働などの過重な労働による過労死等が大きな社会問題になったことから、平成29(2017)年1月に、長時間労働を容認する社会的風潮を改めて、働き方を見直していくため、神奈川県が神奈川労働局、県内の経済団体及び労働団体に呼びかけ、長時間労働の是正、ワーク・ライフ・バランスの実現、健康マネジメントの推進に取り組み、いきいきと働くことができる社会の実現をめざす「神奈川いきいき労働共同宣言」を行いました。

(2) かながわ労働センターにおける取組

国が定めた「過労死等防止啓発月間」に合わせて、神奈川県においても例年11月を過重労働解消のための強化月間として取組を行っています。平成29年度は10月と11月を過重労働解消、若者の使い捨て撲滅に向けた労働相談強化期間とし、県内21ヶ所の駅前などで神奈川労働局と連携した街頭労働相談会や、弁護士、心理カウンセラー等による特別労働相談会を実施しました。併せて、「過重労働・若者の使い捨て110番」の開設や、過重労働対策をテーマとしたセミナー、講演会も開催しました。

また、通年にわたって、年間10,000件以上の労働相談に対応するとともに、職員が県内370事業所を訪問して職場の労働環境の改善に向け助言する「中小企業労働環境改善訪問事業」や、企業や学校等で講演を行う「出前労働講座」等を実施しています。

(3) ワーク・ライフ・バランスの推進

過重労働を解消し、ワーク・ライフ・バランスを実現するために、毎年度、経営者等を対象にしたセミナー等の開催、企業へのワーク・ライフ・バランスアドバイザーの派遣等を実施するとともに、平成28年度からは企業におけるテレワークの導入促進に向け、セミナーの開催や従業員の方にテレワークを体験していただく事業も実施しています。

(4) 若者に向けたワークルールの普及・啓発

労働法規等を知らない若年者が、過重労働をさせられてしまうケースも多いことから、平成29年7月に、ワークルールをやさしく解説した冊子を作成し、県内すべての公立・私立高校の1年生に対し、アルバイトをはじめることが多い夏休み前に配布しました。他の学年についても順次配布を進めています。

また、学校等でワークルールに触れる機会を増やすことが重要であるとの観点から、



平成 30（2018）年 1 月に高校や大学の教員等を対象にした「ワークルール教育セミナー」を開催しました。

（5）神奈川県労働局との連携

過労死等防止に向けては、神奈川県労働局とも連携して取組を進めています。

上記（1）（2）の取組における連携のほか、神奈川県労働局が主催する「神奈川県働き方改革推進本部」に県も参画するとともに、平成 29 年 6 月には、県知事と神奈川県労働局長等が、直接、県内の経済団体を訪問し、長時間労働の是正等について要請を行いました。

また、平成 29 年 9 月からは、県に寄せられる労働相談のうち、違法な長時間労働が疑われる企業の情報を神奈川県労働局に提供し、監督指導に役立てていただく取組を開始しました。

さらに、平成 29 年 11 月に開催された厚生労働省主催、全国過労死を考える家族の会等の協力による「過労死等防止対策推進シンポジウム」について神奈川県が後援するとともに、同月、神奈川県労働局及び横浜・川崎・相模原の政令市と共催で「働き方改革シンポジウム」を開催しました。

平成 30 年度においても、かながわ労働センターでの取組やワーク・ライフ・バランスの推進など、神奈川県労働局と連携しながら過労死等の防止に向けた取組を進め、すべての働く人がいのちを輝かせることができる社会の実現をめざします。

（神奈川県産業労働局）

2 県職員に対する取組

事業者である県としても、長時間労働の是正など職員のワーク・ライフ・バランスを実現し、職員一人ひとりがいきいきと、高いモチベーションを持って働くことができる職場環境をつくることで、全ての職員が能力を最大限発揮できるよう、平成 29 年 2 月に知事を本部長とする「働き方改革推進本部」を設置し、全庁をあげて働き方改革を進めています。

（主な取組）

○ 組織的なマネジメントの徹底

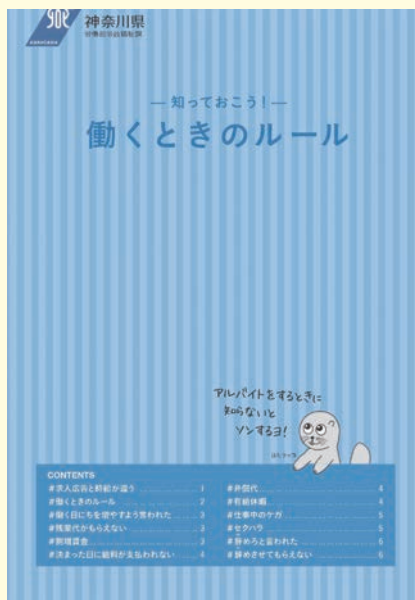
朝と夕方にグループ全員でミーティングを実施し、進捗状況や業務の優先順位付けを共有し、日々の業務手順や業務量の見える化を促進しています。

○ 「働き方改革ポータル」の開設

職員向けに働き方改革に関する情報を発信する『働き方改革ポータル』を開設し、職員が業務改善の提案やアイデアを直接投稿できる場を設置し、検討・実行まで公開で対応しています。

○ 多様で柔軟な働き方の推進

在宅勤務制度を導入しているほか、本庁舎や地域の合同庁舎などに PC とスペースを用意したサテライトオフィスを設置しています。



○ 「働き方改革プロジェクトチーム」の立ち上げ

職員からの提案により、若手職員を中心としたプロジェクトチームを立ち上げ、自由で活発な議論を行っています。

今後も「働き方改革推進本部」のもと、職員間のコミュニケーションを緊密に図り、働き方・仕事の仕方そのものを抜本的に見直していくことで、行政組織の総合力を向上し、県民にとって価値あるサービスの提供を図っていきます。

(神奈川県総務局)

2 ▶ 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施

厚生労働省では、文部科学省と連携しながら大学・高等学校等の学生等への啓発として、以下の取組を実施している。

(1) 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

中学校、高等学校等（以下「高等学校等」という。）からの要請に応じ、労働関係法令等の授業の講師として都道府県労働局、労働基準監督署より職員を派遣している。平成 29（2017）年度は高等学校等から 192 件の要請がなされ、都道府県労働局等から講師を派遣し、労働条件に関する啓発を行った。

(2) 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

大学等において実施されるセミナーや講義等を活用した各種の労働法制の周知に関する取組を行っており、大学等に協力する用意があることを申し入れるとともに、要請を受けて都道府県労働局の幹部職員等を大学等に講師として派遣し、各種の労働法制の周知を行っている。平成 29（2017）年度においては、延べ 415 校に対して延べ 604 回の講義を行い、延べ約 56,000 人が参加した。

(3) 大学・高等学校等における労働条件に関するセミナーの開催

労働基準関係法令に馴染みのない大学生や高校生などの若者を対象に、働く際に知っておきたい過重労働による健康障害防止を含めた労働関係法令などに関する基本的な知識を分かりやすく解説するセミナーを、平成 29（2017）年度は、全国で 84 回開催するとともに、高等学校への講師派遣を全国で 115 回行った。

(4) 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

社会的自立に不可欠な知識として、労働関係法令などの基礎的な知識を学校段階から周知啓発するため、平成 27（2015）年に青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）（平成 27 年 9 月 18 日法律第 72 号）が成立した。この法律により、学生・生徒に対する労働法制に関する知識の付与が国の努力義務とされ、平成 29（2017）年度においては、都道府県労働局やハローワークの職員により高等学校等で 221 回の講義を行った。

(5) 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業

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された方の遺族を講師として学校に派遣する事業を平成 28（2016）年度から、国の事業として開始し、2 年目となる平成 29（2017）年度においては、81 校に対して 120 回の講義を行い、10,866 人が参加した。

また、当該事業利用促進のため、文部科学省の協力の下、都道府県教育委員会等を通じて各学校へ周知を図った。

コラム 7

過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～2年目の平成 29 年度は 120 回で 10,866 人の生徒たちが受講～

過労死等の防止のためには、若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要であることから、生徒・学生等に対して、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、労働問題に関する有識者及び過労死のご遺族を講師として学校に派遣し、啓発授業を実施する事業を平成 28（2016）年度から実施しています。

授業としては、過労死のご遺族の方から、ご自身の体験や、社会に出る前に労働に関する知識を身につける大切さをご講話いただいた上で、労働問題に関する有識者である弁護士から、労働条件や長時間労働に関する法規制等の説明を行っていただくことを基本としています。授業の実施時期や授業時間も含め、内容は、学校の都合にあわせて調整を行った上で、過労死等防止についての理解が深まるものとなるようにしています。

(実例)

啓発授業実施例（平成 29 年度）

●授業内容(タイムスケジュール)

実施例（50分 version）

- 5 分 冒頭説明(自己紹介、事業趣旨説明)
- 20分 遺族の講話
(過労死遺族としての体験、社会に出る前に労働に関する知識を身に付ける大切さ)
- 20分 弁護士による解説(長時間労働の危険性と法規制)
- 5 分 質疑応答

※授業時間・内容は、学校の都合にあわせて調整が可能です。

労働問題の有識者(弁護士等)による労働条件等に関する講義例

授業では、過労死の現状や判例をはじめ、労働条件や労災補償等について、有識者が説明しています。以下は、川人博弁護士(過労死弁護士全国連絡会議事長・写真)による講演事例です。

第一部
・過労死の歴史と現状・判例

第二部
・労働条件について
(労働時間の原則、休憩時間等)
・休日の原則、年次有給休暇、退職の自由について等
・労災補償Q&A
・労働組合に関して



川人 博 弁護士

授業に関する感想

●学校からの感想

- ・生徒が、アルバイト等の段階から過酷な労働に巻き込まれることなく、その後の人生が幸せなものになるよう、この啓発授業は貴重な機会でした。
- ・深刻な長時間労働の問題を分かりやすく説明いただき、生徒にも認識が広まりました。

●生徒からの感想

- ・ニュースでブラック企業とかハラスメントという言葉を知った時に不安になっていたのですが、一人で抱えこまずに相談すればいいんだと思うようになった。
- ・命の大切さや尊厳を学ぶことができました。また体験談から自分の家族のことも考えようと思えました。
- ・バイトでもこんなにきっちりとしたルールがあることに驚いた。

〈本事業の内容につきましては専用 Web ページもございますのでご参照ください〉

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000151995.html>

自ら息子さんを過労死で亡くした西垣迪世さんの体験記を、以下にご紹介します。

若き人々よ！過労死から身を守れ！

—過労死防止啓発授業に取り組んで—

兵庫過労死を考える家族の会共同代表 西垣迪世

「テレビの中の話が自分の前に現れた」「自分たちに関係のない話ではなかった」「貴重な機会だった」「もしかの時の自分にきっと役に立つだろう」。私たち過労死遺族が弁護士等と組んで行った啓発授業の生徒等の感想だ。

平成 18（2006）年教壇に立つ私の携帯が鳴った。息子が高熱を出し、救急車を呼んでくれた神奈川の会社の寮の管理人さんの連絡を待っていた。授業を中断し、急きょ新神戸へ。

列車が滑り込んで来た時、医師から携帯へ、「心肺蘇生を打ち切ってよいか」。私は訳が分からず、「止めないで！息子を助けて！」と叫んだ。看病どころか、息子の命は風前の灯火。母は何もしてやれない。

夕方逢えた息子はすでに冷たく、横たわるだけ、何も応えない。懸命に生きた一人の青年の命が尽きた。母一人子一人、幸せな我が家の終焉。私の人生も終わった。

大手電子機器メーカーIT 関連子会社に、SE として赴任した息子は世界に繋がる仕事がしたいと希望に燃えていた。技術があった為に、即戦力として働かされ、長時間過重労働で鬱状態となった。異常な仕様変更にも変わらぬ納期、37 時間連続勤務、終電後は作業所の自席に顔を突っ伏して仮眠、二酸化炭素は基準値の約 2 倍、職場の多くがうつ経験者等、これが先進国の職場だろうか。まるで女工哀史。息子はうつが完治せず、治療薬を過量服用して 27 歳の生涯を閉じた。

自死か事故死か不明だが、ブログに多くの苦しみ言葉を遺した。「日本人って何でもこんなに働くのでしょうかね。うつの原因は確実にお仕事です。このまま生きていくことは死ぬより辛い。普通に働いて普通に生活したいものです」。

多くの若き人々が、同じ思いを遺して亡くなっている。自身の生への無念と、家族を残していくことへの無念を遺して。若き人々がこんなにも過労死する国でいいのだろうか。

私たち遺族は、かけがえのない家族の命を亡くしたから、過労死はもうたくさんと、過労死防止法成立へと行動した。成立後も利害を超えて過労死ゼロをと訴える。この国の未来のために、若き人々に過労死しないでと訴える。

若き人々よ！君の命は君にとってはもちろんのこと、家族やこの国にとっても、何より大切な宝物だから、生き生きと輝かせてと伝えたい。

若き心を傷つけすぎたり、夢を壊したりしないようにとの配慮も胸に置きながら。

一校でも多くの若き人々に、長時間パワハラ過重労働から自分の身を守れと伝える機会をください！先生方、どうぞ啓発授業受け入れのご検討をお願いいたします！

（岩城 稔・過労死等防止対策全国センター事務局長）

コラム8 過労死防止啓発授業「はたらくことのリアルに迫る」



このイラストは、過労死防止啓発授業で生徒が作成した新聞です。労働経験の少ない生徒たちに、実感をもって働くことを考えさせ、「自己と向き合い、他者とつながる中で、より良い未来にしたいと願う市民性」を養いたい。そう願って東京学芸大学附属高校公民科は川人博弁護士と一緒に授業実践『はたらくことのリアルに迫る』を行っています。本校の実践は次の3点に特色があります。

- ①身近な働く人へのインタビューをレポートすること。
- ②実際にあった過労自殺事件を教材にした話し合い活動を行った上で、弁護士とのトークセッションをすること。
- ③パフォーマンス課題として新聞を作成することです。

1つ目は、生徒が親や兄姉、親戚など身近な働く人に話を聞くのです。例えば「残業時間はどのくらいですか?」「子どもとの約束があるから今日は会社休みますと言ったら、許される職場ですか?」「労働基準法などのワークルールの中で、一番大切だと思うものは何ですか?」などを聞き取り、それをレポートにまとめることを冬休みの課題としています。



川人博弁護士とトークセッションの様子

ある生徒は母親へのインタビューを次のようにレポートしました。

「え、労働基準法などのワークルール? 大切なこと? そんなの考えたこともなかったわ(笑) ごめん。」驚いたけれど、それが普通なのかとも思った。働いている人全員が常に【ワークルール】を意識しているなら、会社は社員の働きすぎを防止できるだろうし、過労自殺が問題になることもなさそう。「大切なワークルール分らない。特になし」と答えた理由は、考えても意味がないからだろうか。「仕事はやらなきゃ、たまっていくものだからね!」。座右の銘かと思うくらい、親はこの言葉を口にする。誰に対して言っているのかは分からないが、自分自身を奮い立たせているようだ。決められた時間まで働くのではなく、仕事のめどがつくまで働くとはこのことか! 「昼ごはん食べる時間も無かったんですけど!!」という怒りのLINEからもよくわかる。ワークルールを気にしていない姿勢はとても印象に残った。

また別の生徒は父親へのインタビューをこうレポートしました。

かつて父は、毎日6時間残業し、月に100時間残業していた。睡眠時間も3時間だったという。当時、2歳くらいだった私は、「たまに遊びに来るおじさん」と父のことを言っただけ（ごめんなさい…）。自分の父がそれほど多忙だったことを今更知って、衝撃だった。

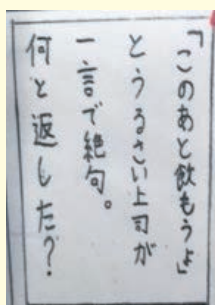
このようなレポートを授業の中で読み合わせ、ニュースで耳にする長時間労働が、身近に迫る現実であることを共有します。「会社に迷惑がかかるから仕事を休めない人に義理を捨てさせるには!」「仕事の悩みを誰かに相談し、共有するには!」などのテーマで話し合い学習を行いました。

2つ目は、まず、実際にあった過労自殺事件を読んで感想を書かせ、話し合い学習を行います。過労自殺について「自ら生命を絶つ前に、そんな会社はやめればよかった。自殺するのは自己責任ではないのか?」との捉え方があります。『過労自殺第2版』（川人博著/岩波新書）ではいくつもの事件が克明に書かれています。自ら生命を絶つことしか考えられないほど追い詰められた現実を読み生徒の様々な意見を授業の中で読み合わせ、「どんな状況でも自殺はすべきではないと言えるのだろうか?」などのテーマで話し合い学習を行いました。その上で、川人博弁護士を学校に招き、質疑応答するトークセッションを行いました。

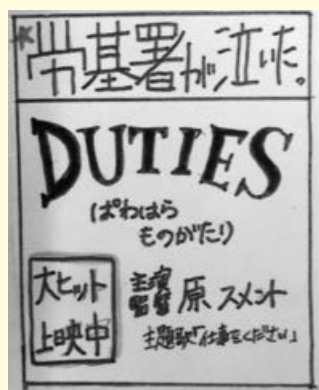
高等学校の新学習指導要領では、新科目「公共」において、「生徒が他者と共に生きる自らの生き方に関わって主体的・対話的に考察、構想し、表現できるよう学習指導の展開を工夫すること」とされています。ここでの「対話的」とは、生徒同士の対話はもちろん、身近な働く人へのインタビューや弁護士や過労死の遺族の方との質疑応答も当てはまると考えています。

最後の特色は、一連の学習を「新聞」にすることを課題としていることです。生徒たちが工夫を凝らして作成したイラストや広告欄などを一部紹介します。

テレビ欄や映画広告をコミカルに模した作品など、生徒たちは風刺表現を用いながら、友達と協働して新聞を作成しました。



セクハラを防ぐ
大喜利を創作



映画広告を創作
DUTIES は勤め、職責の意味



ハラスメントの風刺画



長時間労働の風刺画

東証	TOPIX
1694.79	-13.55
日経平均株価	
21042円 09銭	-0.05銭
円相場	
全105円39銭	
~105円40銭 39銭円高	(対ドル17円現在)
最低賃金	
26円 (時給額)	
前同比: H2910月1日	現在
過労死	
27人	
前年比: 2015年度	(厚生労働省 27)

経済指標に過労死者数・最低賃金を提案

ある男子生徒は次のような記事を書きました。

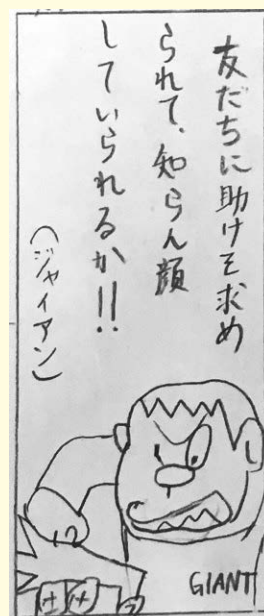
大手デパートの化粧品店舗で働く A さん（30 代女性）にハラスメント体験の話聞くことができた。A さんは「情報を発信できることが嬉しい」と語っていた。日頃の仕事や苦しみを語る機会があまりなかったのだろう。

この店舗で働きだした頃から上司の暴言や仕事量がどんどん増えていった。働き始めて1年半が経った頃、上司の女性から「こんなこともできないの? (笑いながら冗談ぽく) 殺すよ?」と言われたことがあるという。上司は冗談のつもりの言動かもしれないが、沢山の仕事を常に課せられていた A さんにとっては非常に悲しく悔しかったという。そんな時に、同僚の友人も似たような悩みを抱えており、一緒に労働組合に相談したことがあったそうだ。自分がパワハラに苦しんでいる時に一緒に悲しんだり、愚痴を言える人がいると本当に力強いと A さんは振り返っていた。今では立場も変わり、以前ほどのパワハラはないが、根絶は難しいと語っていた。

私が驚いたのは、ハラスメント体験のインタビューを受けて、「情報を発信できることが嬉しい」と語った方がいたことでした。言葉にできないハラスメント体験を持つ方や現に苦しんでいる方もいます。そのため、私は長時間労働やハラスメント体験などを尋ねることは時に不躰で、傷を振り返ることを強いてしまう恐れもあると心配していました。もちろん、そうした配慮は忘れてはなりません。その一方で、「日々の仕事の悩みを口にできる、聞いてもらえることが嬉しかった」との言葉を聴きとり、生徒たちが労働現場のリアルに迫った大きな成果を感じました。

長時間労働やハラスメントに悩む人は実は多い。身近にそれを見聞し、危機感も感じている。にもかかわらず、この問題に立ち止まって言葉にして、自己と向き合う機会を持たずにいる大人は想像以上に多いのかもしれない。高校生が身近な働く人にインタビューをする実践がもっと深化し、広がれば、真の「働き方改革」を促すのではないかと感じています。

この記事を書いた生徒は「パワハラなどの悩みを周りに打ち明けられずに亡くなっていく人も多いという。…川人弁護士はトークセッションの中で、パワハラを無くすには会社の経営トップの姿勢が大切になると指摘していた」ことに言及しながら、次のイラストを添えていました。



「友達に助けを求められて、知らん顔してられるか!!」私はこのイラストから、単に悩みを聞くだけでなく、力を合わせあらゆる知恵を絞り、勇気をもって一緒に戦う気概を感じました。より良い未来を築くための教育実践を生徒と一緒に深化させていきたいと思っています。

(参考)

この教育実践は、東京学芸大学附属高校研究紀要第55号で『はたらくことのリアルに迫る：労働問題についてのシティズンシップ教育』と題して詳述しています。東京学芸大学リポジトリでお読みいただけます。 <http://hdl.handle.net/2309/149050>

(東京学芸大学附属高校公民科教諭 楊田 龍明)

(6) 大学等における労働法教育のための指導者用資料の作成・配布

平成27(2015)年に実施した「大学生等に対するアルバイトに関する意識等調査」に引き続き、平成27年12月～平成28(2016)年2月にかけて実施した「高校生に対するアルバイトに関する意識等調査」の結果、アルバイト先において労働条件の明示が適切になされなかったものや、中には満18歳未満に禁止されている深夜業をさせられたなど、労働基準関係法令違反のおそれがある回答があったほか、採用時に合意した回数以上のシフトを入れられたなど、学業とアルバイトの適切な両立への影響が疑われる回答もあった。

このような状況を踏まえ、大学生や高校生などにより早い段階から労働法の理解を深めてもらうために、平成28(2016)年度の高校向けに続き、平成29(2017)年度は大学等での労働法教育のための指導者用資料等を作成し、全国の大学等へ配布するなど、労働法に関する知識のさらなる周知・啓発に取り組んでいる^{注7)}。

さらに、平成30(2018)年度には、自治体等が行う若い労働者を対象としたセミナーなどで活用できる労働法教育に係る学習プログラムを作成する予定である。

3▶ 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

「日本再興戦略」改訂2014(平成26年6月24日閣議決定)において、「働き過ぎ防止のための取組強化」が盛り込まれ、また、同じ平成26(2014)年には過労死等防止対策推進法が成立し長時間労働削減に向けた取組の強化を図るとともに、長時間にわたる時間外労働が恒常的に行われ、過重労働による健康障害の発生が懸念される事業場に対する重点的な指導等の取組を進めている。

長時間労働が行われている事業場や過労死等を発生させた事業場に対する監督指導を行うとともに、「過労死等防止啓発月間」である平成29(2017)年11月に過重労働解消キャンペーンとして、以下の取組を実施した。

- ① 労使の主体的な取組の促進を図るため、使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組の周知・啓発などの実施に関する協力要請

過重労働解消キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対し、長時間労働

注7) 平成30年4月18日付け基政発0418第2号『『働くこと』と『労働法』～大学・短大・高専・専門学校生等に教えるための手引き～の活用について(依頼)』

働削減に向けた取組に関する周知・啓発などの実施について、協力要請を行い、労使の主体的な取組を促した。

② 労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施

全国の都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている各地域の企業を訪問し、取組事例を報道等により地域に紹介した。

③ 過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督（再掲）

全国の7,635事業場に対して重点監督を実施し、37%に当たる2,848事業場に対して、違法な長時間労働について、是正・改善に向けた指導を行った。

④ 全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」の設置

フリーダイヤルによる全国一斉の「過重労働解消相談ダイヤル」を実施し、都道府県労働局の担当官が、相談に対する指導・助言を行った。

「過重労働解消相談ダイヤル」には、合計で367件の相談が寄せられ、相談内容としては、長時間労働・過重労働に関するものが136件（37.0%）と最も多かった。

⑤ 事業主、労務担当者等を対象に、自主的な過重労働防止対策を推進することを目的としたセミナーの実施

企業における自主的な過重労働防止対策を推進することを目的として、11月を中心に全国で計83回、「過重労働解消のためのセミナー」を実施した。

また、長時間労働の削減が休息の確保につながる勤務間インターバル制度の導入に向けた取組を促進するため、一定以上の休息時間を設定して勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金を新設し、企業の自主的な取組を支援している。初年度の平成29年度には1,580件の企業が助成金を活用した。

コラム9 企業における働き方改善等の取組事例紹介のポータルサイト

厚生労働省では、長時間労働の削減など働き方・休み方の見直しやメンタルヘルス対策などの過労死等防止について先進的な取組を行っている企業事例をホームページ等において紹介しています。

働き方・休み方改善ポータルサイト

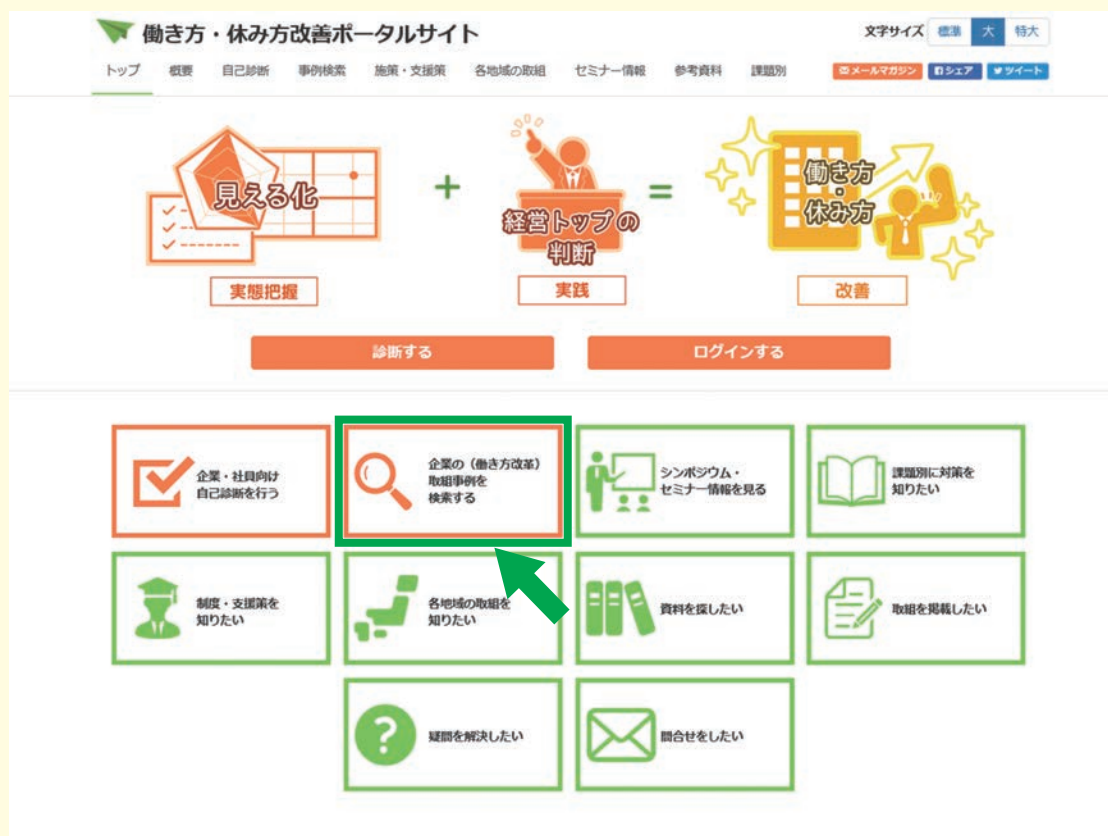
適切な労働時間で働き、ほどよく休暇を取得することは、仕事に対する社員の意識やモチベーションを高めるとともに、業務効率の向上にプラスの効果が期待されます。社員の能力がより発揮されやすい環境を整備することは、企業全体としての生産性を向上させ、収益の拡大ひいては企業の成長・発展につなげることができます。

他方、長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、メンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性は低下します。また、離職リスクの上昇や、企業イメージの低下など、様々な問題を生じさせることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

働き方・休み方改善ポータルサイトは、企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや、改善に役立つ情報を提供する目的で設置されました。

事例紹介のページでは、都道府県別の検索や改善の種類別の検索等が可能です。

URL : <https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



こころの耳

こころの耳は、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報や支援ツールの提供、メールや電話による相談への対応等を行う、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトです。

こころの耳では、サイトを利用される方に合わせて働く方、ご家族の方、事業者の方等、様々な方にご活用いただけるように情報を分類しています。

またそれぞれの情報は、その内容により「相談する」「知る・調べる」「学ぶ・実践する」の3つのカテゴリに分類しています。

また、ストレスチェック制度の実施について、他社の取組事例を紹介しています。
URL : <http://kokoro.mhlw.go.jp/>



あかるい職場応援団

あかるい職場応援団は、職場のパワーハラスメント問題の予防・解決に向けて、労働者向け・管理職向けの社内研修用資料、動画教材、オンライン研修講座、裁判例などの情報や支援ツールを提供するポータルサイトです。

このポータルサイトでは、企業における取組事例も紹介しています。

URL : <https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/>



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

長時間働くことにより労働者が健康を損なうことがないように、疲労の蓄積をもたらす過重労働を是正するとともに、事業者が労働者の健康管理に係る措置を適切に実施することが重要である。このため、国は、都道府県労働局や労働基準監督署が行っている監督指導や個別指導、集団指導において、過重労働による健康障害防止の重要性を啓発し、「過重労働による健康障害防止のための総合対策」（平成18年3月17日付け基発0317008号）に基づき、事業者等に対して「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」の周知を図っている。

さらに、大綱の内容を紹介するパンフレットでは、働き過ぎによる健康障害を防止するために、事業者の取組のほか、睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要であることを盛り込み、これらについて周知啓発を行った。

加えて、平成26（2014）年11月に、厚生労働省Webサイトに労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」^{注8）}を開設しているが、引き続き労働基準法等関係法令の概要などについての基礎知識や労働条件に関する相談窓口などの情報を掲載することにより、労働者、事業主等に対して広く過重労働による健康障害防止のための情報発信を行った。

また、平成29（2017）年9月の全国労働衛生週間準備月間及び10月1日～7日の本週間において、過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進を重点事項として掲げ、国民、事業者等に対する意識啓発を行った。

5 ▶ 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

（1）業界団体や企業への働きかけ

長時間労働の削減が喫緊の課題とされる中、企業における自主的な働き方の見直しが重要となっている。長時間労働の削減のため労働基準法に定められた最低労働条件の遵守にとどまらず、各企業の実情に応じた働き方そのものの不断の見直しが必要であり、そのためには企業トップによる強いリーダーシップが不可欠である。そこで、業界及び地域のリーディングカンパニーを訪問し、各企業のトップと意見交換を行うことで、直接「働き方」の見直しに向けた働きかけを、平成29（2017）年度は1,678社に対して実施した。また、平成28（2016）年に引き続き、平成29年5月には働き方を含めた生活スタイルの変革を図ることを目的として、「夏の生活スタイル変革（ゆう活）」の取組についても同様に働きかけを行った。

（2）ポータルサイトの運営による情報発信

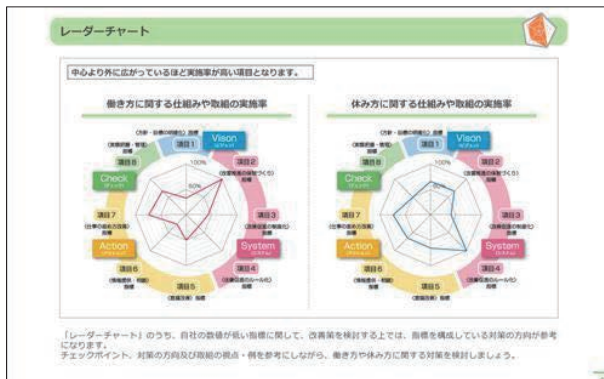
企業の働き方・休み方改革の自主的な取組を促すため、平成27（2015）年1月30日に開設した「働き方・休み方改善ポータルサイト」^{注9）}において、働き方・休み方改革に先進的な取組を行っている企業の取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能、働き方・休み方改革に取り組む地方自治体の取組事例等について紹介している。

注8）労働条件ポータルサイト「確かめよう 労働条件」のWebサイト：<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

注9）「働き方・休み方改善ポータルサイト」のWebサイト：<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>



(サイトトップページ例)



(自己診断結果例)

(3) 働き方・休み方改革シンポジウムの開催

働き方・休み方改革に向けた機運の醸成を図ることを目的として、平成 29（2017）年 10 月から平成 30（2018）年 1 月の間に、全国 5 都市（札幌、東京、名古屋、大阪、福岡）で「働き方・休み方改革シンポジウム」を開催し、働き方・休み方改革に関する学識者による講演や、企業等による働き方・休み方改革の取組事例等について発表を行った。

(4) 時季を捉えた年次有給休暇取得促進

年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季、年末年始及びゴールデンウィーク）のほか、翌年度の年次有給休暇の取得計画の策定期間である 10 月を「年次有給休暇取得促進期間」として、年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、重点的な広報を行った。

平成 29（2017）年度は、以下のとおり広報を実施した。

- ・ 都道府県、労使団体（220 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（940 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



(インターネット広告例)

(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

地方都市において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のイベント等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを行っている。

平成 29（2017）年度は、北海道旭川市、山形県新庄市、埼玉県熊谷市、静岡県静岡市及び大分県大分市において、イベント等に合わせて、ポスター、リーフレットや地元ラジオ番組などによる周知、シンポジウムの開催、労務管理の専門家による地域の事業場訪問など、休暇取得に向けた働きかけを実施した。



(埼玉県熊谷市 啓発ポスター)



(大分県大分市 啓発ポスター)

6 メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

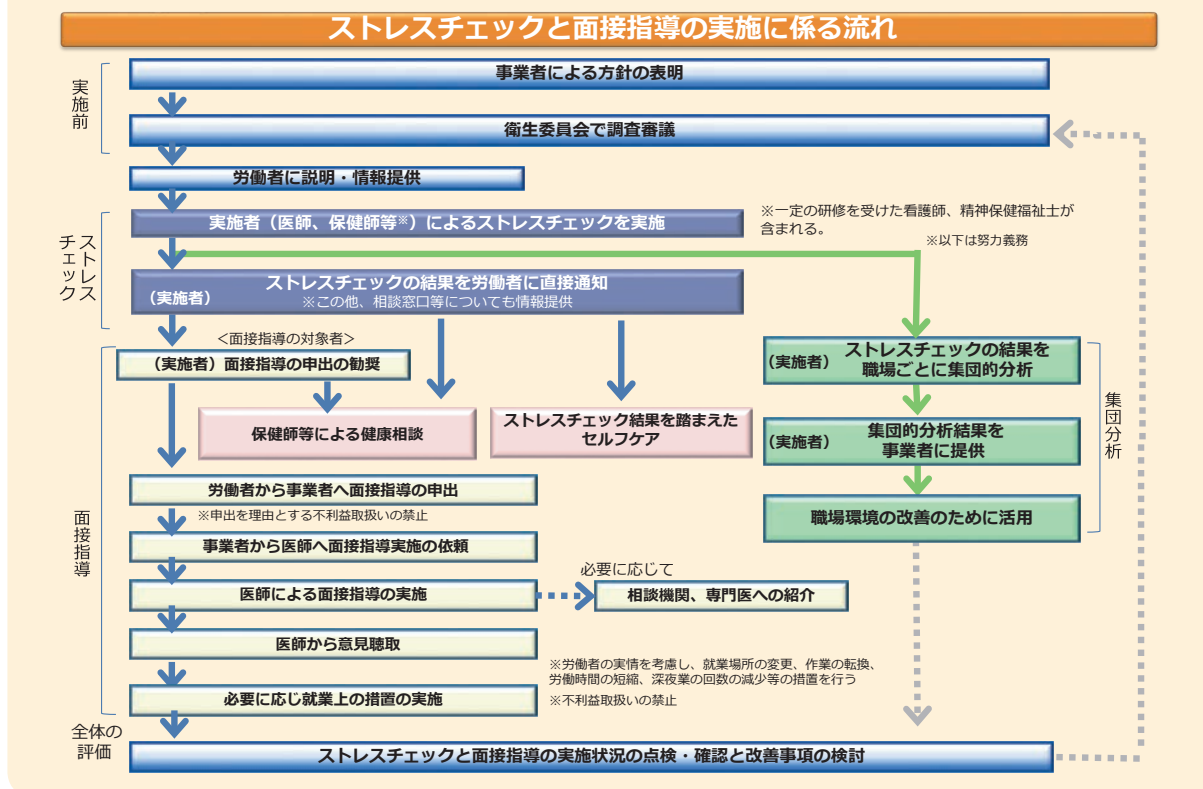
仕事や職業生活に関すること、強い不安、悩み、ストレスを感じている事柄がある労働者の割合は59.5%となっており(平成28(2016)年労働安全衛生調査(実態調査))、また、精神障害による労災支給決定(認定)件数は、平成29(2017)年度は506件(平成28年度は498件)、うち自殺件数(未遂を含む。)は98件となっている。

一方、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は56.6%(平成27(2015)年調査は59.7%)といまだ5割台にとどまっている(平成28年労働安全衛生調査(実態調査))。

「第13次労働災害防止計画」及び大綱においては、2022年度までに「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」、「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする」、「ストレスチェック結果を集団分析^{注10)}し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする」を目標としており、職場におけるメンタルヘルス対策の取組を充実強化を図っている。

注10) 集団分析とは、ストレスチェックの結果を職場や部署単位で集計・分析し、職場ごとのストレスの状況を把握すること。集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組むことが事業者の努力義務となっている。

第 6-1 図 ストレスチェックと面接指導の実施に係る流れ



ストレスチェックについては、その実施が努力義務となっている労働者 50 人未満の小規模事業場においても取組が進むよう、一定の要件を満たした場合にその費用を助成している。また、IT を利用してオンラインでストレスチェックを実施する場合に活用していただけるよう、「ストレスチェック実施プログラム」を作成し、厚生労働省の Web サイト^{注 11)}で無料配布しているほか、企業向けの相談対応としては、(独)労働者健康安全機構による「ストレスチェック制度サポートダイヤル」^{注 12)}を開設している。

さらに、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報を提供し、職場のメンタルヘルス対策を促進するため、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」^{注 13)}を運営しており、事業者、産業医等の産業保健スタッフ、労働者やその家族等に対して、ストレスチェック制度に関する資料のほか、メンタルヘルス対策に関する基礎知識、事業場の取組事例等、職場のメンタルヘルスに関する様々な情報提供を行っている。また、「こころの耳」においては、労働者を対象としたメール・電話相談窓口を設置している。

注 11) 「ストレスチェック実施プログラム」(厚生労働省) の Web サイト : <https://stresscheck.mhlw.go.jp/>

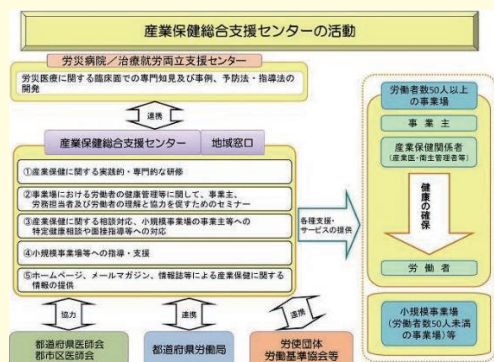
注 12) 「ストレスチェック制度サポートダイヤル」(全国統一ナビダイヤル) : 0570-031050 平日 10:00~17:00 (土曜、日曜、祝日、12 月 29 日~1 月 3 日は除く)

注 13) 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の Web サイト : <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

1 産業保健総合支援センターと地域産業保健センター

厚生労働省が所管する独立行政法人労働者健康安全機構では、全国 47 都道府県に産業保健総合支援センターを設置し、産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス等に豊富な知識や経験を有する専門スタッフを配置して、事業場の産業医、保健師、衛生管理者等の産業保健関係者の方々に、メンタルヘルス対策をはじめとする産業保健に関する相談、研修、情報提供等の支援（原則として無料）を行っているほか、事業者や人事・労務担当者等を対象とした、企業経営の観点から見た産業保健の課題と対策等に関するセミナーや、労働者を対象とした啓発セミナーを開催しています。

また、産業保健総合支援センターの地域窓口として、おおむね労働基準監督署の管轄区域毎に地域産業保健センターを設置し、産業医や衛生管理者の配置が義務づけられていない労働者数 50 人未満の小規模事業場の事業者や労働者に対して、医師や保健師による様々な相談への対応、健康診断の事後対応、面接指導等を実施しています。



産業保健総合支援センターの活動



産業保健研修会の様子



実地研修



個室での相談風景

2 産業保健関係助成金

独立行政法人労働者健康安全機構では、事業場における産業保健活動を促進することを目的に、メンタルヘルス対策や小規模事業場における産業医の選任等、事業者の産業保健活動の取組に対して、各種産業保健関係助成金（ストレスチェック助成金、職場環境改善計画助成金、心の健康づくり計画助成金、小規模事業場産業医活動助成金）を支給しています。

イキイキした職場環境づくりを応援します！ メンタルヘルス対策関係助成金

- ① 心の健康づくり計画助成金
- ② ストレスチェック助成金
- ③ 職場環境改善計画助成金

メンタルヘルス対策に取り組むことは、従業員とその家族の幸せを確保するだけでなく、働きやすい職場環境の実現等を通じて企業の生産性向上にもつながります。

助成金を活用してメンタルヘルス対策を始めませんか。ストレスチェックの集団分析・職場環境改善など、具体的なメンタルヘルス対策の取組は、産業保健総合支援センターの専門家の支援を活用して進めましょう。



① 心の健康づくり計画助成金活用のポイント

メンタルヘルス対策促進員の助言・指導を受けて「心の健康づくり計画」を作成・実施した場合、助成金（一律10万円）が受けられます

ポイント① メンタルヘルス対策促進員の支援を受けましょう
「メンタルヘルス対策促進員（※）」に、メンタルヘルス対策の取組方について、助言・指導を依頼してください。
※ 産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門スタッフ。活用は無料です。

ポイント② 心の健康づくり計画を作成・実施しましょう
メンタルヘルス対策促進員の助言・指導を受けた「心の健康づくり計画」を作成して、メンタルヘルス対策を実施しましょう。

ストレスチェック助成金、職場環境改善計画助成金 ➡ 裏面へ

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構

② ストレスチェック助成金 活用のポイント

小規模事業場が医師と契約してストレスチェックを実施した場合、助成金（1人につき500円、面接指導等1回につき最大21,500円）が受けられます

ポイント① 医師と契約しましょう

面接指導等の実施について医師と契約してください。

ポイント② ストレスチェックを実施しましょう

ストレスチェックを実施し、ストレスの高い従業員には「医師による面接指導」を実施し、健康確保のための意見をもらいましょう。



③ 職場環境改善計画助成金 活用のポイント

ストレスチェックの集団分析の結果を活用して、「職場環境改善計画」を作成し、実施した場合、助成金（最大10万円）が受けられます

ポイント① ストレスチェック結果の集団分析を行いましょう

ストレスチェックを実施し、その結果について、職場単位の「集団分析」を行いましょう。

ポイント② 職場環境改善計画を作成・実施しましょう

専門家（※1）又はメンタルヘルス対策促進員（※2）の助言・指導に基づき、集団分析の結果を活用した「職場環境改善」について、計画を作成して実施しましょう。

※1 産業医等の医師、保健師、看護師、精神保健福祉士 等

※2 産業保健総合支援センターのメンタルヘルス対策の専門スタッフ。活用は無料です。

助成金の詳しい内容は、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。

<https://www.johas.go.jp>

産業保健関係助成金 検索

助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの産業保健総合支援センターでお受けしています。

0570 - 783046

受付時間
9時～12時
13時～18時
(土日祝日を除く)

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。

メンタルヘルス対策関係助成金

小規模事業場（労働者数50人未満）の事業者の皆さまへ

健康で活力ある職場づくりのために 小規模事業場産業医活動助成金 産業医コース・保健師コース 直接健康相談環境整備コース が皆さまを応援します！

小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）では、産業医の要件を備えた医師等※に労働者の健康管理を行わせることが努力義務となっています。
※ その他厚生労働省令で定める者：労働者の健康管理等を行うのに必要な知識を有する保健師（労働安全衛生規則第15条の2）



小規模事業場産業医活動助成金活用のポイント

小規模事業場が産業医等と契約して産業医活動等を実施した場合、助成金（最大60万円）が受けられます

ポイント① 産業医・保健師と契約しましょう

産業医・保健師と、産業医（保健師）活動の実施について契約してください。※ 産業医は平成29年度以降、保健師は平成30年度以降の契約が助成対象です。

ポイント② 産業医（保健師）活動を実施しましょう

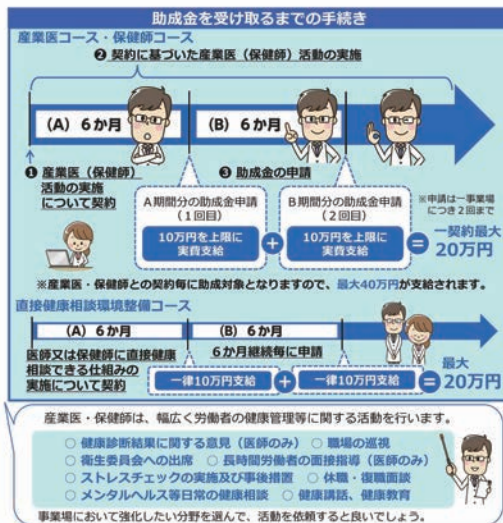
活動内容は、事業場のニーズに応じて産業医・保健師と相談し、契約・依頼します。契約した産業医（保健師）活動を実際に実施しましょう。

ポイント③ 直接健康相談環境整備コースは上乗せ助成

産業医（保健師）活動は、6か月当たり10万円を上限に2回限り、直接健康相談環境整備コースは6か月継続で10万円を2回限りの助成です。

助成金の仕組み・手続きをくわしく確認 ➡ 裏面へ

厚生労働省・独立行政法人労働者健康安全機構



助成金の詳しい内容は、労働者健康安全機構のホームページでご確認ください。

<https://www.johas.go.jp>

産業保健関係助成金 検索

助成金のお問い合わせは、労働者健康安全機構又は最寄りの産業保健総合支援センターでお受けしています。

0570 - 783046

受付時間
9時～12時
13時～18時
(土日祝日を除く)

この助成金は、厚生労働省の産業保健活動総合支援事業の一環として行われています。

小規模事業場産業医活動助成金

【参考】 独立行政法人労働者健康安全機構 産業保健事業 ホームページ

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/604/Default.aspx>

7▶ 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

職場のハラスメントの問題については、近年、全国の総合労働相談コーナーに寄せられる「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加するなど、社会問題として顕在化している。

(1) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

平成 24（2012）年 3 月に、職場のいじめ・嫌がらせ問題に関する円卓会議（以下「円卓会議」という。）において、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」（以下「提言」という。）が取りまとめられ、以降、提言を踏まえて、厚生労働省では、平成 24 年度に「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」を実施したほか、周知広報や労使の具体的な取組の促進等を図るための企業向けセミナーの開催やマニュアルの作成等を行う「働きやすい職場環境形成事業」を実施してきた。

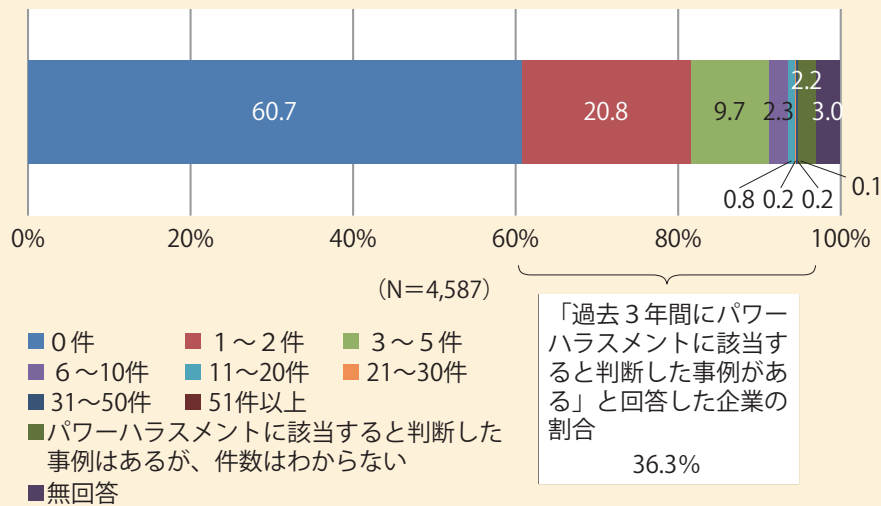
平成 28（2016）年度には、①パワーハラスメントの予防・解決に取り組む企業等の状況が変化していると考えられたこと、②大綱において、「職場のパワーハラスメントに関する実態調査を実施するとともに、更なる取組の促進策について検討を行う」とされていたこと、③都道府県労働局における職場の「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が年々増加しており、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」ことを理由に労災認定された件数が高い割合を占めていたことから、改めて実態調査を実施した。

その結果、「過去 3 年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例がある」と回答した企業は 36.3%、「過去 3 年間にパワーハラスメントを受けたことがある」と回答した従業員は 32.5%となっている。また、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を実施している企業は 52.2%である。従業員 1000 人以上の企業におけるパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組の実施率が 88.4%である一方、従業員 99 人以下の企業における実施率が 26.0%と、企業規模が小さくなると実施率は相対的に低くなるものの、平成 24 年度に行われた調査結果と比較すると全ての従業員規模の企業で同実施率が高くなっている。

また、パワーハラスメントに限らず、従業員向け相談窓口を設置している企業は 73.4%であり、企業規模が小さくなると設置率は相対的に低くなるものの、平成 24 年度に行われた調査結果と比較すると全ての従業員規模の企業で割合が高くなっている。（第 7-1 図、第 7-2 図、第 7-3 図）。

第7-1図

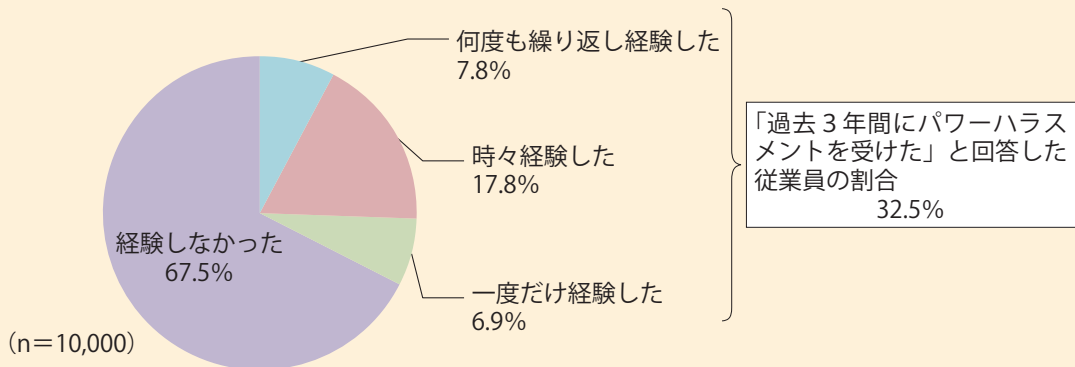
過去3年間にパワーハラスメントに該当すると判断した事例の件数（企業調査）



（資料出所）厚生労働省「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（委託事業）

第7-2図

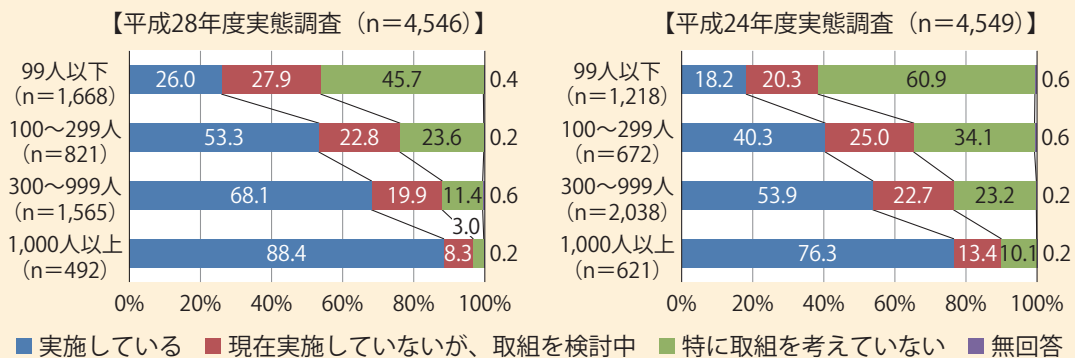
過去3年間にパワーハラスメントを受けたことがある割合（従業員調査）



（資料出所）厚生労働省「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（委託事業）

第7-3図

パワーハラスメントの予防・解決のための取組の実施状況（企業調査（従業員規模別））



（資料出所）厚生労働省「平成28年度職場のパワーハラスメントに関する実態調査報告書」（委託事業）

前記の通り、職場における「いじめ・嫌がらせ」の相談件数が増加しているなど、職場のパワーハラスメントが大きな問題となっている中で、「時間外労働の上限規制等に関する労使合意」（平成 29 年 3 月 13 日）及び「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、職場のパワーハラスメント防止を強化するため、政府は労使関係者を交えた場で対策の検討を行うとされたことを踏まえ、平成 29（2017）年 5 月より「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」を 10 回にわたり開催し、平成 30（2018）年 3 月 30 日に報告書が取りまとめられた。

本検討会においては、職場のパワーハラスメント防止対策を今よりも進めていくという認識の下、職場のパワーハラスメントに関する現状や概念、防止対策の強化について幅広く議論が行われた。

検討会では、円卓会議のワーキング・グループで整理された「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」という職場のパワーハラスメントの概念を参考に、以下の①から③までの要素のいずれも満たすものを職場のパワーハラスメントの概念として整理している。

【職場のパワーハラスメントの要素】

- ① 優越的な関係に基づいて（優位性を背景に）行われること
- ② 業務の適正な範囲を超えて行われること
- ③ 身体的若しくは精神的な苦痛を与えること、又は就業環境を害すること

今後は、労働政策審議会において、本検討会で議論された対応案や、現場で労使が対応すべき職場のパワーハラスメントの内容や取り組む事項を明確化するためのものの具体的内容について、議論、検討が進められ、厚生労働省において所要の措置が講じられることが適当であるとされた。

ただし、検討を進めるためには、どのような場合が職場のパワーハラスメントの要素を満たすのかの判断が難しいことなどの論点について、厚生労働省において、関係者の協力の下で具体例の収集、分析を鋭意行うことが求められた。

(2) パワーハラスメント防止対策についての周知啓発と労使に対する取組支援

前記の経緯を踏まえ、厚生労働省では、職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運を醸成するための周知・啓発を行うとともに、職場のパワーハラスメントの予防・解決への労使の取組に対する支援を行ってきている。平成 29（2017）年度の主な取組は以下のとおりである。

ア ポータルサイト「あかるい職場応援団」

平成 24（2012）年度からポータルサイト「あかるい職場応援団」^{注14)}を構築し、順次、労働者、企業や人事労務担当者等にとって分かりやすく役立つものへと改修している。

サイトの内容は、パワーハラスメントの定義についての解説や関連する裁判例・企業の取組の紹介、職場のパワーハラスメントに関する社内研修用資料等となっており、平

注 14) ポータルサイト「あかるい職場応援団」の Web サイト：<https://www.no-pawahara.mhlw.go.jp/o.jp/>

成 29 年度は、パワーハラスメントについての裁判例や「動画で学ぶパワハラ」の事例動画を追加した。

なお、平成 29 年度中のアクセスは、168 万件であった。

イ ポスター・リーフレット

潜在的なパワーハラスメント被害者が確実に相談機関や「あかるい職場応援団」サイトでの情報提供にアクセスできるよう、訴求効果の高いポスター・リーフレットを作成し、全国の行政機関等に配布して周知を行った。



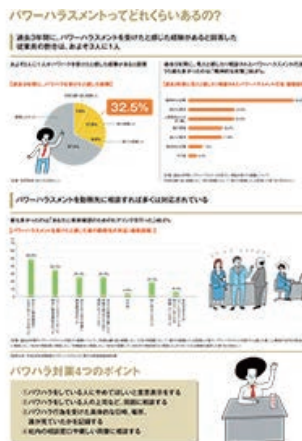
周知啓発ポスター



周知啓発リーフレット（事業主向け）



周知啓発リーフレット（労働者向け）



ウ Web 広告の掲載

平成 29 年 12 月～平成 30（2018）年 2 月の期間に職場のパワーハラスメントについての Web 広告を実施した。

エ パワーハラスメント対策導入マニュアル

企業がパワーハラスメント対策に取り組む際の参考となるよう、パワーハラスメントの予防から事後対応までサポートする「パワーハラスメント対策導入マニュアル」の第 2 版を全国の行政機関等に配布した。

同マニュアルでは、以下のパワーハラスメント対策の 7 つのメニューについてのポイントを解説している。

① 企業トップからのメッセージの発信

- ② 社内ルールの作成
- ③ 従業員アンケートによる実態把握
- ④ 研修の実施
- ⑤ 会社の方針の社内周知
- ⑥ 相談窓口の設置
- ⑦ 再発防止の取組

また、同マニュアルには、企業がそのまま使用できるよう、従業員アンケート調査のひな形、研修用資料、相談対応者が使用できる相談記録票などの参考資料を添付している。

加えて、第2版では新たに、従業員からパワーハラスメントについて相談があった場合の対応方法を盛り込んでいる。

オ パワーハラスメント対策取組支援セミナー

企業の人事労務担当者等を対象として、「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を活用し、具体的なパワーハラスメント対策の導入方法を解説したセミナーを、平成29年度は全都道府県で計62回開催した。

カ 職場のパワーハラスメント対策専門家養成研修

企業に対してパワーハラスメント対策の導入を継続的に支援できる人材を養成するための研修を、平成29年度から開催し、全国8か所（北海道、宮城県、東京都、愛知県、大阪府、広島県、香川県および福岡県）で計9回開催した。

(3) その他のハラスメント防止対策

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の防止対策について、事業所に対し、指導を実施するとともに職場におけるセクシュアルハラスメント及び妊娠・出産等に関するハラスメントの防止の必要性並びに法令に基づき必要となる取組について、理解を深めるため、「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として、説明会の開催及び特別相談窓口の設置を行った。

さらに、労働者と事業主との間でトラブルが生じている場合、都道府県労働局長による紛争解決援助や調停によるトラブル解決を図った。

8 ▶ 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

(1) トラック運送業

ア トラック運送業の概況

トラック運送業では、コストに見合った適正な運賃が十分収受できない中、「ジャスト・イン・タイム」での納品を求められるなど、近年、発注者である荷主の要請が厳しくなっているとされている。また、荷主側の都合による長時間の荷待ち時間が発生するといった問題も見られる。こうしたことが一因となり、トラック運送業では、トラック運転者が長時間労働を余儀なくされている実態がある。

トラック運転者については、厚生労働大臣が定める「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準（平成元年2月9日労働省告示第7号、以下「改善基準告示」という。）」により拘束時間の上限等が定められている。平成27（2015）年トラック輸送状況の実

態調査（厚生労働省・国土交通省）では、1回の運行における拘束時間が13時間を超える運行が全体の36.6%となっている。（※実態調査は1運行としての結果。改善基準告示：1日（始業から24時間）の拘束時間は原則13時間以内。）また、全体の5割弱の運行で荷待ち時間が生じており、このうち3割弱で2時間を超えていること、荷主都合による荷待ち時間は集荷時（製品の完成待ち等）と到着時（車両の順番待ち等）の双方で発生していること、運送に加えて荷役を行う場合に事前連絡なく現場で依頼され荷役料金を収受していないケースもあること、といった取引の実態も見られた。

さらに、厚生労働省「賃金構造基本統計調査」（平成29（2017）年）では、1か月の所定内実労働時間数及び所定外実労働時間数の合計は、営業用大型貨物自動車運転者では217時間、営業用普通・小型貨物自動車運転者では216時間となっており、調査産業全体の平均の178時間を大きく上回っている。また、総務省「就業構造基本調査」（平成29年）では、週の労働時間が60時間以上の雇用者割合（年間200日以上就業の者のうち正規の職員・従業員）について、全体の平均が11.8%であるのに対し、自動車運転従事者では37.3%であり、各種調査においてトラック運転者の長時間労働の実態が明らかとなっている。

また、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」（平成29年度）をみても、脳・心臓疾患の全労災支給決定（認定）件数253件のうち82件が、精神障害の全労災支給決定（認定）件数506件のうち31件がトラック運転者に関するものであり、労災支給決定（認定）件数全数に占めるトラック運転者の割合が大きい。

このようにトラック運転者の長時間労働等の実態は深刻であり、その改善は急務であるが、上述のとおり、トラック運送事業者側のみの努力でこれを解決することは困難であることから、発注者との取引関係の在り方も含めて改善を図っていくことが不可欠である。

イ トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会

トラック運送業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的として、平成27年度に「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」（以下「トラック協議会」という。）を中央と各都道府県に設置した。トラック協議会は、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、経済団体、労働者団体、行政（厚生労働省、国土交通省等）などにより構成され、取引環境の改善及び長時間労働の抑制に向けた議論を進めている。

平成28、29年度の2年にわたり、パイロット事業（実証実験）を全ての都道府県において実施した。パイロット事業とは、荷物の発送を依頼する荷主（発荷主）・トラック運送事業者・荷物を受け取る荷主（着荷主）などの一連の物流に関わる企業が協力し、コンサルタントのアドバイスの下、トラック運転者の労働時間短縮等に取り組むとともに、そこから得られた知見をトラック協議会での議論に活用することを目的としたものである。

加えて、平成28年7月に、トラック協議会の下にワーキンググループとして、「トラック運送業の適正運賃・料金検討会」が設置された。学識経験者と行政（厚生労働省、国土交通省、経済産業省、農林水産省）から構成され、オブザーバーとして経済団体や事業者団体も参画している。この検討会は、適正な運賃・料金の収受に係る論点を整理し、トラック協議会へ助言することを目的としており、平成28年度はトラック運送事業者

に対する実態調査を実施した。長時間労働の抑制を含め、トラック運送事業における労働環境の改善に当たっては、トラック運送事業者が適正な運賃・料金を収受できることが重要であるが、実態調査の結果、回答のあった545件のうち、2～3割の事業者で、付帯業務（荷の仕分けなど）に対する料金や高速道路利用料などの費用を十分に収受できていないことが明らかとなった。実態調査の結果等を踏まえ、運送の対価である運賃と運送以外の役務の対価である料金を別建てで収受する環境を整備するため、平成29年8月に標準貨物自動車運送約款（平成2年11月22日運輸省告示第575号）等の改正を行った（同年11月4日施行）。引き続きトラック運送事業の持続可能な事業運営及びドライバーの確保・育成、生産性向上を図っていくため、適正な運賃・料金の収受について、トラック事業者と荷主の双方の理解の形成を促すための対策や環境整備のための方策等について検討を行うこととしている。

このようにトラック協議会では、取引環境の改善と長時間労働の抑制について、総合的に取り組んでいる。平成30年度には、パイロット事業の成果を踏まえ、取引環境の改善と長時間労働抑制のためのガイドラインを策定することとしている。

ウ 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

「働き方改革実行計画」において関係省庁横断的な検討の場を設けることとされたことを踏まえ、平成29年6月に「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」が設置され、自動車運送事業の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置に関する行動計画を策定し、総合的かつ計画的に推進することとされた。

同年8月の第2回会議において、当面取り組む63の施策を盛り込んだ「トラック・バス・タクシーの働き方改革『直ちに取り組む施策』」が取りまとめられた。さらに平成30年5月の第4回会議において、「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」を決定した。政府行動計画においては、2024年4月の時間外労働の上限規制の適用開始までの期間に取り組む88の施策のほか、できるだけ早い時期に全ての事業者が拘束時間や休日労働、時間外労働の基準を遵守している状態を実現するという数値目標が設定された。

(2) 教職員

教師の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究」の集計（速報値）によると、1週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成18年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。また、国際的な比較としては、平成26（2014）年6月に公表されたOECD国際教員指導環境調査^{注15)}では、日本の教師の1週間当たりの勤務時間は参加国中で最長となっている。

このような教師の勤務実態を踏まえ、教師の業務負担の軽減を図ることは喫緊の課題である。平成29（2017）年6月より、文部科学大臣の諮問機関である中央教育審議会において、新しい時代の教育に向けた持続可能な学習指導・運営体制の構築のための学校における働き

注15) 学校の学習環境と教員の勤務環境に焦点を当てた国際調査（調査時期は平成25年（2013年）2月中旬～3月中旬）。調査対象は、中学校及び中等教育学校前期課程の校長及び教員であり、1か国につき200校、1校につき教員（非正規教員を含む）20名を抽出。日本の参加状況は、全国192校、各校約20名（校長192名、教員3,521名）。国公私立の内訳（参加校に所属する総教員数における割合）は、国公立校が約90%、私立が約10%。

方改革に関する総合的な方策について審議が行われ、同年12月に中間まとめがとりまとめられた。これを踏まえ、文部科学省では、①学校・教師の業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策、②学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し、③勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置、④「学校における働き方改革」の実現に向けた環境整備という観点から緊急対策を取りまとめるなど、学校における働き方改革に取り組んでいる。

また、平成28（2016）年度中に病気休職処分となった教職員は7,758人で、そのうち精神疾患による病気休職者数は4,891人（全教員等の0.53%）と平成19（2007）年度以降、5,000人前後で推移している（平成28年度公立学校職員の人事行政状況調査）。

こうした状況の中、文部科学省としては①労働安全衛生体制等の整備促進、②学校現場における業務改善の取組の促進等に取り組んでいる。

労働安全衛生体制等の整備を進めるため、具体的には、教職員が働きやすい職場環境の整備についての調査をおおむね隔年で実施し、当該調査結果を参考に、労働安全衛生法に基づく労働安全衛生体制の整備を推進している。また、平成27（2015）年7月には、衛生管理者や産業医等の選任を要するものの一覧など、労働安全衛生管理の基礎的な知識や体制整備の方策等を記載したリーフレットを各教育委員会等に対して配布している。

メンタルヘルス対策についても、平成25（2013）年3月に文部科学省が取りまとめた「教職員のメンタルヘルス対策について（最終まとめ）」に基づき、本人による「セルフケア」や管理職等の「ラインによるケア」といった予防的取組や、休暇取得から職場復帰までの段階に応じた復職支援等を推進している。また、平成26年に労働安全衛生法が改正され、平成27年12月からストレスチェック制度が導入されたことを受け、全ての学校において、ストレスチェック等の取組が適切に実施されるよう指導することを各都道府県教育委員会に要請するなど、教職員のメンタルヘルス対策及び労働安全衛生管理体制の更なる充実の推進に取り組んでいる。

コラム11 学校における働き方改革について

学習指導のみならず、我が国の学校・教師は、諸外国よりも広範な役割を担っており、障害により特別な支援を要する児童生徒や、日本語指導が必要な児童生徒の増加等、学校が抱える課題が複雑化・多様化するに従っておのずと学校の役割が拡大せざるを得ない状況にあります。そのような中、教師の勤務実態は看過できない深刻な状況であることが改めて明らかになっており、教師の勤務実態を踏まえ、教師の業務負担の軽減を図ることは喫緊の課題です。

こうした状況の中、文部科学大臣の諮問機関である中央教育審議会では、平成29年6月から、「新しい時代の教育に向けた持続可能な学習指導・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」審議が行われ、同年12月に中間まとめが取りまとめられています。これを踏まえ、文部科学省は緊急対策を取りまとめるなど、学校における働き方改革の取組を進めていますので、緊急対策の主な内容を紹介します。

○ 学校における働き方改革に関する緊急対策（平成 29 年 12 月 26 日 文部科学省）

1. 業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策

- ・ 「中間まとめ」において示された、代表的な業務の在り方に関しての考え方を踏まえ、学校や教師等の標準職務を明確化し、各教育委員会の学校管理規則に適切に位置づけられるようモデル案を作成・提示する。
- ・ 業務改善の取組の優良事例を収集・周知する。
- ・ 民間団体等からの各種出展依頼や配布物等について、学校の負担軽減に向けた協力の周知を実施する。等

2. 学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し

- ・ 学校単位の計画について、内容や学校の実情に応じて、統合を促す。
- ・ 各教科等の指導計画の内容等に応じて複数の教師で共有化するなどの取組を促す。
- ・ 児童生徒ごとに作成する計画について、学校や児童生徒の状況等に応じて複数の計画を1つにまとめ、業務の適正化と効果的な指導につなげられるよう、必要な支援計画のひな型を示す。等

3. 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置

【勤務時間管理の徹底及び適切な勤務時間の設定】

- ・ 教師の勤務時間の管理を徹底する。タイムカード等により勤務時間を客観的に把握・集計するシステムの構築を促す。
- ・ 登下校、部活動、学校の諸会議等について、教職員の勤務時間・休憩時間を考慮した時間設定を行うよう徹底する。
- ・ 緊急時の連絡方法を確保した上で、留守番電話やメールによる対応等の体制整備に向けた方策を講ずることを促す。
- ・ 部活動について、適切な活動時間や休養日の設定を行うためのガイドラインを示す（これについては平成 30 年 3 月にスポーツ庁より「運動部活動の在り方に関する総合的なガイドライン」として示されています）。
- ・ 長期休業期間において年次有給休暇を確保できるように一定期間の学校閉庁日の設定を行うことを促す。等

【教職員全体の働き方に関する意識改革】

- ・ 管理職のマネジメント能力養成のための研修を実施、各教育委員会等での働き方に関する必要な研修の実施を促す。
- ・ 業務改善の観点からの、人事評価や学校評価の実施を促す。等

【時間外勤務の抑制のための措置】

- ・ 政府全体の「働き方改革実行計画」を参考にしつつ、教師の勤務時間に関する数値で示した上限の目安を含むガイドラインを検討・提示する。等

4. 必要な環境整備

学校における働き方改革の推進のための

- ① 小学校英語教育の早期化、教科化に伴う専科指導教員の充実等、教職員定数の改善

- ② スクール・サポート・スタッフやスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活動指導員の配置等、専門スタッフ・外部人材の活用
- ③ 学校現場の業務改善のための実践研究等、学校が担うべき業務の効率化及び精選等に必要な経費を計上。

文部科学省としては、中央教育審議会での議論を踏まえつつ、世論喚起を行いながら、これらの学校における働き方改革の取組を着実に進めていきたいと考えております。

(参考) これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方

○これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方		
基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応 ②放課後から夜間などにおける見回り、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 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※ その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	⑤調査・統計等への回答等(事務職員等) ⑥児童生徒の休み時間における対応(輪番、地域ボランティア等) ⑦校内清掃(輪番、地域ボランティア等) ⑧部活動(部活動指導員等) ※ 部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨給食時の対応(学級担任と栄養教諭等との連携等) ⑩授業準備(補助的業務へのサポートスタッフの参画等) ⑪学習評価や成績処理(補助的業務へのサポートスタッフの参画等) ⑫学校行事の準備・運営(事務職員等との連携、一部外部委託等) ⑬進路指導(事務職員や外部人材との連携・協力等) ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応(専門スタッフとの連携・協力等)

中央教育審議会「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(中間まとめ)」により作成

(文部科学省初等中等教育局)

(3) 医療従事者

国民が将来にわたり質の高い医療サービスを受けるためには、長時間労働など厳しい勤務環境に置かれている医師や看護職員などの医療従事者が健康で安心して働くことができる勤務環境の整備が喫緊の課題となっており、課題克服のため、以下の取組を行っている。

ア 医療法に基づく医療機関に対する相談支援の実施

平成26(2014)年10月1日に施行された改正医療法では、各医療機関においてPDCAサイクルにより計画的に勤務環境改善に取り組む仕組み(医療勤務環境改善マネジメントシステム)を導入するよう努めることとされたほか、都道府県において医療従事者の勤務環境の改善を促進するための拠点としての機能を確保することとされ、平成29(2017)年3月までに全ての都道府県で医療機関に対する勤務環境改善を支援するための「医療勤務環境改善支援センター」(以下「支援センター」という。)が設置されたところである。支援センターでは、医業経営アドバイザーや医療労務管理アドバイザー

が医療機関に対する相談支援業務を行うなど、医療機関の主体的な取組に対する支援の充実を図ることにより、医療従事者全体の勤務環境の改善に向けた取組の充実につなげている。

イ 医療機関の勤務環境改善に向けた調査研究や支援センターの活動推進の支援

医療機関における労働実態（時間外労働、夜勤、連続勤務等）及び医療勤務環境改善マネジメントシステムの実施状況並びに支援センターにおける活動状況の把握・分析を行い、更なる推進方策の検討を行っている。

平成 29 年度は、新たに有床診療所における勤務環境改善の取組状況等の把握を開始するとともに、支援センターが地域における医療勤務環境改善を牽引するため、各都道府県へのヒアリングやアンケート等を通じて好事例を収集し、支援センターの設置、運営を担当する都道府県職員や実際に支援センターの活動を担う支援センター担当者を対象とした「手引き」の作成を行った。

ウ 医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進

医療機関の経営層及び労務管理の責任者・担当者等を対象に、医療勤務環境改善マネジメントシステムの概要や活用方法などを解説するセミナーを平成 29 年度は全国 9 か所計 10 回開催した。

また、医療勤務環境改善マネジメントシステムに関するリーフレットを作成し、医療機関等に配布した。

エ 医療分野の「雇用の質」データベースサイトの設置

医療機関が自主的に勤務環境の改善に取り組む際に活用できるデータベースサイト（いきいき働く医療機関サポート Web（いきサポ）^{注 16)}）を平成 27（2015）年 3 月に開設し、勤務環境改善に取り組む個別の医療機関の事例や各都道府県における支援策等の情報を提供している。

オ 医師の働き方改革に関する検討会

「働き方改革実行計画」（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、医師については、時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要であることから、医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新たな医療と医療現場の新たな働き方の実現を目指し、2 年後を目途に規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について検討することとされた。これを踏まえ、厚生労働省に「医師の働き方改革に関する検討会」を開催して検討を進めており、平成 30 年 2 月末には、「中間的な論点整理」と「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」をとりまとめ、医師の労働時間管理の適正化に向けた取組、36 協定の自己点検、産業保健の仕組みの活用等の周知徹底を図っている。

注 16) 「いきいき働く医療機関サポート Web（いきサポ）」の Web サイト：<https://iryoku-kinmukankyou.mhlw.go.jp/>

「医師の働き方改革に関する検討会」 中間論点整理等について

- ◆ 医師の働き方改革に関する検討会において「中間論点整理」「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」をとりまとめた。
(平成30年2月27日)
- ◆ 「中間論点整理」は、これまでの議論における意見をとりまとめるもの(最終報告は平成30年度末を予定)。
- ◆ 「緊急的な取組」は、医師の勤務実態の改善のため、個々の医療機関がすぐに取り組むべき事項等を示すもの。

中間論点整理の概要

なぜ今医師の働き方改革が必要なのか

- 医師は、昼夜を問わず患者対応を求められる仕事であり、他職種と比較しても抜きん出て長時間労働の実態にある。
- さらに、日進月歩の医療技術、質の高い医療に対するニーズの高まり、患者へのきめ細かな対応等により拍車がかかっている。
- 医師の健康確保、医療の質や安全の確保の観点から、長時間労働を是正していく必要。
- 患者側等も含めた国民的関わりによって我が国の医療提供体制を損なわない改革を進める必要。

医師の勤務実態の分析状況と今後の検討に関する論点

(勤務実態の分析状況)

- 特に長時間勤務となっているのは、病院勤務医、若手医師、産婦人科・外科・救急科、臨床研修医。
- 長時間勤務の要因は、緊急対応や手術・外来対応の延長、自己研鑽のほか、時間外での患者説明等。
- その背景には、患者数の多さ、応召義務の存在、医師以外の職種への業務の移管が進んでいない現場の勤務環境等がある。

(今後の検討に関する論点に係る意見)

- 追加調査の実施も含め、引き続き勤務実態を明らかにするデータ分析が必要ではないか。
- 社会情勢等の変化の中、今後の応召義務をどう考えるか。
- 自己研鑽について労働時間への該当性の考え方が必要ではないか。
- 現行の宿日直許可基準の見直しが必要ではないか。等

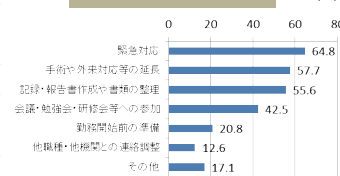
病院常勤勤務医の過当たり勤務時間

過当たり勤務時間	男性医師	女性医師
20代	64時間59分	59時間12分
30代	63時間51分	52時間13分
40代	61時間06分	49時間20分
50代	55時間28分	50時間05分
60代以上	45時間17分	42時間49分
全年代平均	57時間59分	51時間32分

過当たり勤務時間60時間以上の病院常勤医師の診療科別割合



時間外労働の主な理由 (%)



勤務環境改善に関する取組の現状と今後の方向性に関する論点

※ 働き方改革の実効性を確保するためには勤務環境改善策が重要との意見が多く、具体的な検討を深めていく。(現状)

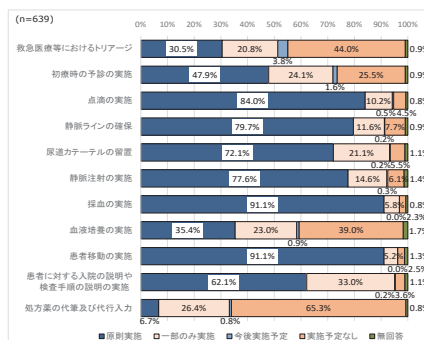
- 医療法に基づき、各医療機関の管理者に勤務環境改善等への取組の努力義務や、都道府県による医療勤務環境改善支援センター等の枠組みが整備されている。

看護師等が行っている業務

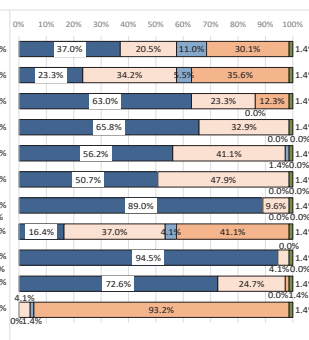
(今後の方向性に関する論点に係る意見)

- 産業医による面接指導等、既存の健康管理措置の着実な実施
- 医師の行うべき業務とそうでない業務の明確化、業務の移管に向けた具体的な検討
- 医師事務作業補助者等の活用
- 看護職員による実施率が高い点滴の実施、静脈ラインの確保等について移管の推進
- 複数主治医制への移行等、業務の共同化
- 女性医師等の両立支援(多様で柔軟な働き方の推進、保育サービスの充実等)
- ICTを活用した勤務環境改善
- 都道府県医療勤務環境改善支援センターによる支援の推進 等

(四病院団体協議会による調査)



(全国医学部長病院長会議による調査)



(その他の意見)

- 医師以外の医療従事者の勤務環境への留意、個々の医療機関の取組だけでなく地域の医療提供体制全体で検討する必要性

時間外労働規制の在り方についての今後の検討に関する論点

- 上限時間については、脳・心臓疾患の労災認定基準(※)を超えない水準とすべき、必要な医療ニーズに対応できる医療提供体制を維持できる水準とすべき、米国の研修医等諸外国を参考とすべき等の意見があった。
※ 時間外労働1か月100時間・2～6か月平均80時間
- 医師の特殊性にかかる整理、医師に対する新たな労働時間制度の検討、国民の理解を得るための周知の推進等の必要性の指摘があった。

経営管理の観点に関する論点

- 意識改革や財政面を含めた支援の在り方が課題となるのではないかと意見があった。

関係者の役割に関する論点

- 多様な関係者の参画・協力の必要性

医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組の概要

考え方	勤務医を雇用する個々の医療機関が自らの状況を踏まえ、できることから自主的な取組を進めることが重要。	医療機関における経営の立場、個々の医療現場の責任者・指導者の立場の医師の主体的な取組を支援。	医師の労働時間短縮に向けて国民の理解を適切に求める周知の具体的な枠組みについて、早急な検討が必要。
勤務医を雇用する医療機関における取組項目 ※1～3については現行の労働法制により当然求められる事項も含んでおり、改めて、全医療機関において着実に実施されるべき。	1 医師の労働時間管理の適正化に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> □ まずは医師の在院時間について、客観的な把握を行う。 □ ICカード、タイムカード等が導入されていない場合でも、出退勤時間の記録を上司が確認する等、在院時間を的確に把握する。 	
	2 36協定等の自己点検	<ul style="list-style-type: none"> □ 36協定の定めなく、又は定めを超えて時間外労働をさせていないか確認する。 □ 医師を含む自機関の医療従事者とともに、36協定で定める時間外労働時間数について自己点検を行い、必要に応じて見直す。 	
	3 産業保健の仕組みの活用	<ul style="list-style-type: none"> □ 労働安全衛生法に定める衛生委員会や産業医等を活用し、長時間勤務となっている医師、診療科等ごとに対応策について個別に議論する。 	
	4 タスク・シフティング（業務の移管）の推進	<ul style="list-style-type: none"> □ 点滴に係る業務、診断書等の代行入力業務等については、平成19年通知（※）等の趣旨を踏まえ、医療安全に留意しつつ、原則医師以外の職種により分担して実施し、医師の負担を軽減する。 □ 特定行為研修の受講の推進とともに、研修を修了した看護師が適切に役割を果たせる業務分担を具体的に検討することが望ましい。 	
	5 女性医師等の支援	<ul style="list-style-type: none"> □ 短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するなどきめ細やかな支援を行う。 	
行政の支援等	6 医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"> □ 全ての医療機関において取り組むことを基本とする1～5のほか、各医療機関の状況に応じ、勤務時間外に緊急でない患者の病状説明等を行わないこと、当直明けの勤務負担の緩和（連続勤務時間数を考慮した退勤時刻の設定）、勤務間インターバルの設定、複数主治医制の導入等について積極的な検討・導入に努める。 	
		<ul style="list-style-type: none"> □ 厚生労働省による好事例の積極的な情報発信、医療機関への財政的支援、医療勤務環境改善支援センターによる相談支援等の充実等 	

(4) 情報通信業

情報通信業については、年間総実労働時間が1,933時間、所定外労働時間が198時間と高水準となっている（厚生労働省「毎月勤労統計調査」（平成28（2016）年））。

また、平成28年6月2日に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」や平成29（2017）年3月28日に取りまとめられた「働き方改革実行計画」において、関係省庁が連携して下請けなどの取引条件にも踏み込んで長時間労働を是正する仕組みを構築することとされ、特に、IT業界については、発注者や事業者の協働により、「急な仕様変更」など、取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めることとされているところである。

このような状況の中、IT業界全体が今後とも健全な発展をするためには、労働環境の改善など働きやすい職場環境を目指すことが必要である。

このため、平成28年度から業界団体と連携し、検討委員会の開催、企業等の実態調査、セミナーの開催、周知広報などを実施している。

ア 検討委員会の設置

長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や支援策等について検討することを目的として、事業者団体、学識経験者、労働組合、経営者団体、関係省庁により構成した検討委員会を設置し、平成29年度は4回開催し、以下イ～オの取組を実施することとした。

イ 企業向けセミナーの開催

IT業界の人事労務担当者等を対象とした、IT業界で働く労働者の長時間労働削減対策に関するセミナーを平成30（2018）年2月～3月に北海道、東京、大阪、熊本の4か所で開催した。

ウ 企業への個別訪問やアンケートによる実態調査の実施

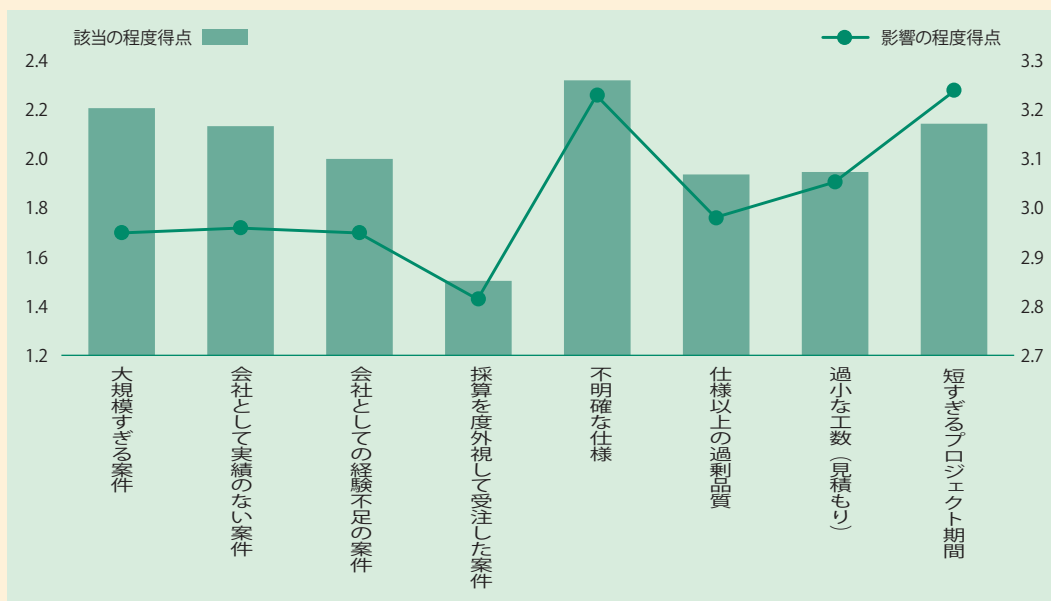
平成 29 年度は前年度に引き続き、IT 企業への個別訪問により長時間労働削減対策の現状を把握するとともに、取組の効果を上げている好事例を収集した。また、IT 企業のプロジェクトマネージャーに対し、重層的な取引構造におけるプロジェクトチームの状況と労働時間や休暇との関係についてアンケート調査を実施した。

アンケート調査の結果、実際にプロジェクトを遂行する上で、「プロジェクト途中での仕様変更の依頼」や「不明確な仕様」が多くみられ、また長時間労働につながる影響が大きいという傾向がみられた（第 8-1 図）。（平成 28 年度に IT 企業及び労働者に対して実施した、長時間労働の実態や原因等に関するアンケート調査では長時間労働の発生要因として、管理や取引の状況を要因とするものについては、企業・労働者ともに「システムトラブル等の緊急対応」、「厳しい納期」等の回答が上位を占めた。）

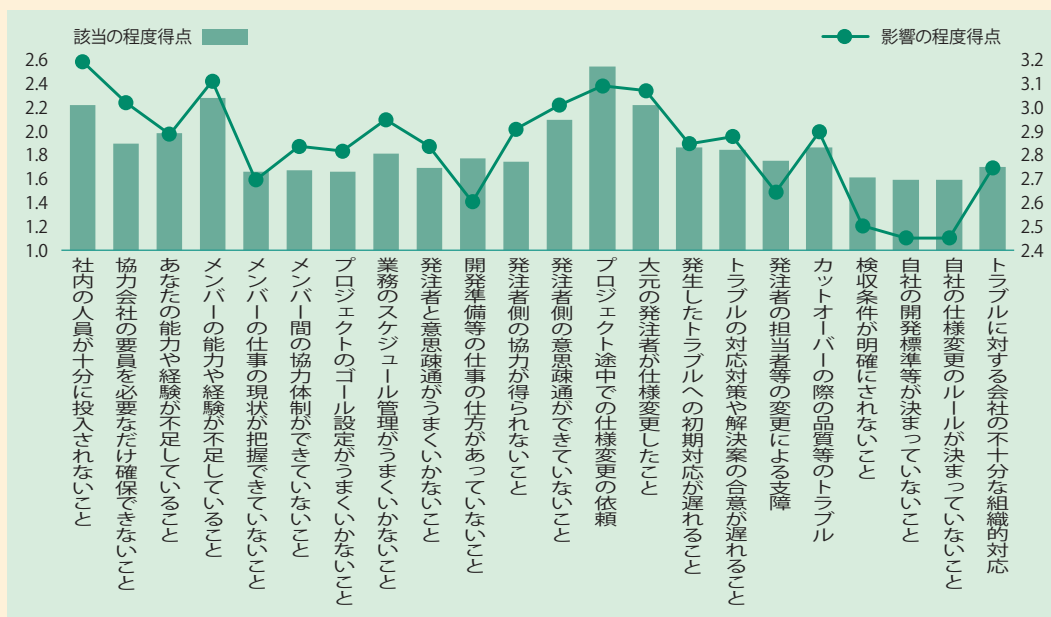
なお、平成 30 年度には IT 企業への個別訪問によるコンサルティングを実施することとし、企業が抱えている問題点や長時間労働の実態を確認した上で改善計画を提示し、その後改善がなされるようフォローを行うこととしている。

第8-1図 プロジェクトの特性と長時間労働の関係（情報通信業）

受注時における契約や提案の内容と長時間労働の関係



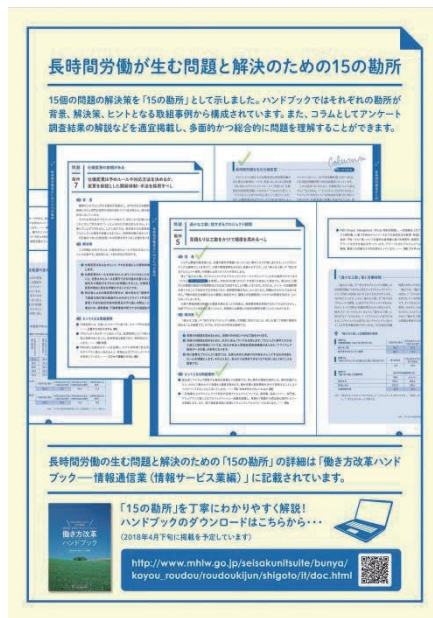
管理や取引の状況と長時間労働の関係



(資料出所) 厚生労働省「平成 29 年度業界団体等と連携した IT 業界の長時間労働対策事業」(委託事業)

エ 働き方改革ハンドブックの作成

アンケート調査やヒアリング調査で収集した事例等を基に、「働き方改革ハンドブック 情報通信業（情報サービス業編）」を平成 30 年 3 月に作成した。プロジェクトの現場で長時間労働の原因となる問題を 15 個抽出し、それぞれの問題解決に役立つトラブル防止・生産性向上等の取組を「15 の勘所」として整理し、企業向けセミナー等において活用することとしている。



働き方改革ハンドブック 情報通信業（情報サービス業）編リーフレット

オ 周知・広報

IT 業界で働く労働者の長時間労働の問題と改善策等について、平成 28 年度に作成した Web サイト^{注 17)}を更新し、Web 広告等により周知・広報を行った。



(サイトトップページ例)

(5) 建設業

建設業における長時間労働の是正のためには、建設業者による生産性向上の取組と併せて、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休 2 日の推進等による休日確保等、発注者の理解と協力が不可欠であることから、その推進のため、以下の取組を行っている。

注 17) 「IT 業界の働き方・休み方の推進」の Web サイト：http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/index.html

ア 働き方改革に関する関係省庁連絡会議・協議会の設置

働き方改革実行計画（平成 29 年 3 月 28 日働き方改革実現会議決定）において、建設事業については、法改正による時間外労働の上限規制の一般則の施行期日の 5 年後に時間外労働の上限規制を適用するとされたことから、発注者を含めた関係者による協議の下、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休 2 日の推進などによる休日確保などに関する取組を推進するため、「建設業の働き方改革のための関係省庁連絡会議」を平成 29（2017）年 6 月に設置するとともに、同年 7 月には民間発注者を含めた関係者で構成する「建設業の働き方改革に関する協議会」を開催し、実効性のある方策の議論を進めている。

イ 建設業における適正な工期設定等のためのガイドラインの策定

建設業の生産性向上に向けた取組と併せ、適正な工期の設定等について民間も含めた発注者の取組が必要であることから、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項を指針（手引き）として取りまとめたガイドラインを平成 29 年 8 月 28 日に策定（平成 30 年 7 月改訂）し、民間発注者も含め、広く周知を行った。

コラム12 広告関係 4 団体の働き方改革の取組

広告は広告主企業のマーケティング活動の一つであり、広告主からの依頼によって広告作業を受注するのが広告会社、そして広告会社は制作会社その他の協力を得て制作物を作成し、新聞、雑誌、テレビ、ラジオなどのメディアに掲載・オンエアされて生活者に届きます。

このような広告主、広告会社、制作会社の事業活動の中、2017 年 2 月 7 日、厚生労働省より大臣名による「『過労死等ゼロ』実現に向けた緊急要請書」が広告業界の団体を代表して日本広告業協会（JAAA）に届きました。JAAA では要請書を受け取り会員社及び全国広告業団体連絡会議（25 団体）に周知し、また、広告関係団体連絡会（23 団体）に、同要請書を配布し広告業界への周知に努めました。さらに「特別委員会」では、厚生労働省の「緊急要請書」を受け、セミナーの実施やこの活動を拡大していくことなどのゴールを想定した「働き方のグランドデザイン（案）」を作成し、広告関係団体にも提示しました。

広告業界の団体でこの問題に直視し、いち早く取組を開始したのは、広告主を会員とする日本アドバタイザーズ協会（JAA）で、「働き方改革ワーキングチーム」をスタートさせました。広告の依頼主である広告主が自ら動き出すことで、広告業界の長時間労働の是正に立ち向かっていく姿勢を見せました。2017 年 4 月には①広告会社・制作会社との懇談会を開催し、現状の課題共有を継続的に実施する、②標準的な契約書・オリエンシートの策定による依頼業務の適正化、③アドバタイザー社内での広告制作業務への理解促進による依頼業務の適正化、④適正化の取組における達成度の継続的な把握と必要に応じた改善策の実施、からなる「働き方改善へ向けたアドバタイザーの取組み」を発表しました。

テレビ CM の制作会社を会員とする日本アド・コンテンツ制作協会（JAC）も「働き方改革特別委員会」を組織し、会員社の労働実態をまとめるためにアンケートを行うと

ともに、「働き方改革へ向けた JAC の基本方針」を発表しました。

新聞、雑誌、カタログなどグラフィックの制作会社を会員とする日本広告制作協会（OAC）も「働き方改革特別委員会」を設置し、会員社にアンケートを行い現状把握に努め、「働き方改革へ向けた OAC の基本方針」を発表しています。

それぞれ団体が議論を進めているなか、JAAA も JAA、JAC、OAC との情報交換を行っていたが、前述の JAA の「働き方改善へ向けたアドバイザーの取組み」を発表したことで一緒に課題解決していこうという気運も一層高まり、広告関係 4 団体による「協業」の実現へ大きく動き出しました。

2017 年 7 月 28 日に広告関係 4 団体の「働き方改革」に取り組む代表者による第 1 回目の「円卓会議」を開催しました。働き方について広告関係 4 団体が円卓を囲むのは、広告業界始まって以来画期的なことと評価されました。4 団体はこれからの新しい働き方をともに考え、基本を握り戻す場所であると確認するとともに、基本合意案を検討し、広告関係 4 団体による「広告ビジネスにおける『働き方』改革のための基本合意」を同年 8 月 16 日にリリースしました。

広告ビジネスにおける「働き方」改革のための基本合意

私たち広告ビジネスに携わる者は、健全なビジネス成果を創出するための「新しい働き方」を目指し、広告業界をリードする企業・団体が一体となって以下の基本 3 原則に合意することで、広告ビジネスを成長させ、魅力ある職場づくりを目指す。

1. 私たちは、共に働くものとしてお互いに尊重し合い、健全で働きやすい職場づくりのために、協力して「新しい働き方」を創造・共有し、改革の努力を続ける。
2. 私たちは、法令を遵守し、厚生労働省の「緊急要請書」を踏まえて、長時間労働を抑制するための健全なビジネス環境の醸成を目指す。
まずは、基本契約・オリエンシート・受注確認書など「新しい広告取引のルール」作成に取り組み、受発注方法の改善を積極的に推進する。
3. 私たちは、日々の業務において上記ルールを推進すると同時に、関係者を代表するメンバーによる会議を継続的に開催し、情報共有、進捗の確認、新たなルール作り等を議論、推進する。

第 1 回の円卓会議では、継続して会議を開催することとし、第 2 回円卓会議では広告制作業務における長時間労働削減のためには、発注 / 受注側の両者がお互いの立場を尊重し、業務を進めることが重要となることを確認しました。制作費や納期などの発注内容を事前に明確にし、適切なスケジュール管理のもと業務管理を行うことで、発注 / 受注両者が長時間労働の抑制に取り組むことを目的に「受発注確認書」を電子メールで取り交わすことをルールとする「広告制作取引『受発注』ガイドライン」案を議論し、合意しました。

2018 年 3 月 26 日に「広告制作取引『受発注』ガイドライン」^{注1)}を発効し、広告主、広告会社、制作会社の三者での周知期間を経て 4 月下旬より順次運用開始することとしました。

また、第 2 回の円卓会議で広告主、広告会社、制作会社が現在の広告制作業務プロセスを改めて確認、把握するための「〈新しい働き方のための〉広告制作プロセスマネジメントハンドブック」^{注2)}作成の賛同を得て、第 3 回円卓会議に第 1 次案を提案し、ハンドブック編集会議を組織し 9 月 6 日にリリースしました。

注 1)・注 2) 一般社団法人日本広告業協会 website
<https://www.jaaa.ne.jp/?p=6757>

今回の広告関係4団体（JAA、JAAA、JAC、OAC）による「円卓会議」は、CMとグラフィックの制作領域に限られた範囲となったが、これで広告業務における働き方改革が終わったわけではありません。まずは制作領域から始まった施策を、今後デジタル、イベント、プロモーション、メディアといった領域にも広げ、働き方を改革するためのアクションを進めていかなければなりません。

JAAAではこれらの課題に取り組むとともに、関係する団体との連携を深め、広告業界の「働き方」が大きく変わっていく一助となることを目指していきます。

（一般社団法人 日本広告業協会）

コラム13

（一社）日本アド・コンテンツ制作協会（JAC）における働き方改革への取組



2018年2月7日、厚生労働省より「過労死等ゼロ実現にむけた緊急要請書」が出され、2018年7月24日、新たな「過労死等の防止のための対策に関する大綱」閣議決定されました。この中で過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種として、メディア業界が追加されました。広告制作業界における、今まで通りの「働き方」は許されない、と指摘されているわけです。

この業界は長年、長時間労働を賛美する風土がありました。「いい仕事をするために、好きな仕事だからどんな無理も厭わない。長時間労働はあたりまえ」という精神論がまかり通り、実際そのために多くの素晴らしい映像が生まれていました。しかしながら、今はメディアやツールの多様化、変化のスピードなど様々な要因で過去にはあった「余裕」もなくなっているのです。これではモチベーションが保てないまま心身が疲弊していくだけという負のスパイラルに陥ってしまいます。

これからは「いい仕事を、効率よくおこなうことがあたりまえ」にし、働く時間の価値を上げていくよう頭を切り替える必要があります。

コラム12の広告関係4団体合意の「広告制作取引『受発注』ガイドライン」で示されている「受発注確認書」の取り交わしは、まさに「いい仕事を、効率よくおこなうこと」を可能にする画期的なルールです。同じく広告関係4団体で合意した「プロセスマネジメントハンドブック」にはその運用方法も詳細に記載されています。

ただ、いくら丁寧に文章で説明しても、日々の仕事に忙殺されている現場のスタッフが長年の習慣を変える事は難しいため、この度JACでは【新・受発注ルール理解促進ビデオ】を制作しました。7分ほどの短く、わかりやすい映像で、JACのHP^{注1)}から

注1) 一般社団法人 日本アド・コンテンツ制作協会 Web サイト <https://www.jac-cm.or.jp/news/180803work/>

みる事ができます。制作会社だけではなく、広告会社や広告主の皆様にもご覧いただき、受発注両者が適切なスケジュール、及び業務管理を行う上での一助となっています。

健全な労働環境の中で「昔は長時間労働があたりまえだったらしいね」といわれる時が来るよう、JAC では関係団体と協調し、今後も働き方改革に取り組んでいきます。

(一般社団法人 日本アド・コンテンツ制作協会)

9 ▶ 公務員に対する周知・啓発等の実施

(1) 国家公務員に対する周知・啓発等の実施

ア 国家公務員の超過勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得促進について

国家公務員については、政府全体を通じて「国家公務員の労働時間短縮対策について」（平成 4 年 12 月 9 日人事管理運営協議会決定）、「超過勤務の縮減に関する指針について」（平成 21 年 2 月 27 日人事院職員福祉局長通知）、「採用昇任等基本方針」（平成 26 年 6 月 24 日閣議決定）、「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」（平成 26 年 10 月 17 日女性職員活躍・ワークライフバランス推進協議会決定）等に沿って、一層の超過勤務の縮減や年次休暇の計画的な取得促進に取り組んできた。

例えば、7・8 月にはワークライフバランス推進強化月間を実施し、平成 29（2017）年度で 3 年目となる「ゆう活」による早期退庁をはじめ、大臣・事務次官等からのメッセージの発信による意識啓発、休暇（年次休暇・夏季休暇）の一層の取得促進、超過勤務の縮減等、ワークライフバランスの推進に取り組んだ。また、霞が関における「働き方改革」を更に加速させるため、「霞が関の働き方改革を加速するための重点取組方針」（平成 28 年 7 月 29 日内閣官房内閣人事局）に基づき、管理職による超過勤務予定の事前把握の徹底や、国会関係業務の効率化などに取り組んでいる。



(「ゆう活」ポスター)

イ 国家公務員の心の健康づくり対策について

国家公務員においても、心の健康の問題による長期病休者の数が長期病休者全体の 6 割を超える状況が続いており、職員の心の健康づくり対策が重要な課題となっている。

人事院では、こうした状況を踏まえ、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成 16 年勤務条件局長通知）に基づき、心の健康づくり研修の充実・強化、ガイドブックによる職員の意識啓発、セルフケアに関する自習用教材の配付など職員の心の健康づくり対策に重点的に取り組んでいる。また、平成 27（2015）年 12 月に、心の不健康な状態を未然に防止することを目的としたストレスチェック制度を導入し、平成 28（2016）年 11 月には、過度のストレスがなく、いきいきとした職場の実現を目指す職場環境改善の推進を図るため、「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成 28 年職員福祉局長通知）を発出するとともに、各府省の担当者等に対して職場環境改善の手法等に関する研修を実施している。

内閣官房内閣人事局では、平成 28 年 3 月に「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。以下「基本計画」という。）を決定し、管理職員等への昇任時において心の健康づくりに関する研修を必修化した。これに基づき、各府省の管理監督者に対し、メンタルヘルスケアに関する知識を習得させるとともに、職員が心身ともに健康で安心できる職場環境づくりの取組や職場におけるメンタルヘルスケアの一層の推進に資することを目的として、全国 6 ブロックで各 1 回、メンタルヘルスセミナーを行っている。さらに、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により研修やセミナーを受講できない各府省の新任管理職員等に対し、メンタルヘルスに関する知識の習得及び理解の徹底を図るため、e-ラーニングによる講習を行っている。

ウ 国家公務員のパワーハラスメント対策について

人事院では、パワーハラスメントの防止に向けて取組を行っており、「「パワー・ハラスメント」を起こさないために注意すべき言動例」（平成 22（2010）年 1 月）や、パワーハラスメントの概念、なり得る言動、相談例、相談先等を紹介した「パワー・ハラスメント防止ハンドブック」（平成 27 年 7 月）等により引き続き各府省に周知を図っている。さらに、平成 28 年 12 月 7 日には、「パワハラが起こらない職場マネジメント（気づかぬうちにあなたも加害者!）」をテーマに、本府省の幹部職員及び人事担当者を主な対象としてパワー・ハラスメント防止シンポジウムを開催した。

内閣官房内閣人事局では、平成 28 年 3 月に基本計画を決定し、管理職員等への昇任時においてハラスメント防止に関する研修を必修化した。これに基づき、業務多忙や遠隔地官署勤務等の理由により研修やセミナーを受講できない各府省の新任管理職員等に対し、ハラスメント防止に関する知識の習得並びに理解の徹底を図るため、e-ラーニングによる講習を行っている。

エ 国家公務員のその他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、心臓疾患を予防する観点から、平成 28 年 3 月に決定された基本計画に基づき、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、健康診断の結果データを活用した健康増進対策の推進を実施している。

コラム14 国家公務員の過労死等防止対策推進に係る取組

国家公務員は、全体の奉仕者として、国民・公益を第一に考える責務があり、公務のため臨時又は緊急の必要がある場合には超過勤務を行わざるを得ない場合があります。しかし、公務の現場においても、長時間労働等により職員の尊い命が失われたり、心身の健康が損なわれることはあってはならないことです。国家公務員における過労死等防止に関し、内閣人事局と人事院が各府省と協力して行っている取組について、長時間労働の是正に資する働き方改革、予防的観点からの健康増進対策という 2 点を紹介します。

◇国家公務員の働き方改革（各職場レベルでの長時間勤務縮減の取組）

長時間労働を前提とした働き方を改め、生産性の高い働き方へと変えていくことは、

官民共通の重要な課題です。

そのため、政府全体として、超過勤務予定の事前確認等を一層徹底するとともに、前出の「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、これまでの意識・価値観の改革や、業務の効率化など、働き方改革を推進してきたところです。また、これらの全体方針を踏まえ、各府省等においても、それぞれの職場の実情等に応じ、創意工夫を活かした業務効率化や職場環境改善に資する優良な取組が行われています。例えば、平成30年3月の「ワークライフバランス職場表彰」において表彰されたある職場では、管理者主導で業務分析を含む分担の見直し、特定職員に業務が集中しないよう複数パターンの応援体制の整備、電子決裁時のルール設定等に取り組み、大幅な長時間勤務の縮減や業務効率化を実現しています。また、別の職場では、職員ごとの「My 定時退庁日」を設定したり、業務終了後に行いたい9個の目標を設定し、実践できた事柄をビンゴゲームの要領で競うなど、遊びの要素を盛り込みながら進捗を共有することで、定時退庁の意識向上や職場内のコミュニケーションの活性化を推進しています。このような取組が横展開されていくことで、政府全体の長時間勤務の縮減にもつながっていくことが期待されます。

今後も政府一丸となって、働き方改革に取り組み、全ての職員が健康でやりがいを持って働き、成長し、その能力を最大限発揮できる環境づくりに努めていきます。

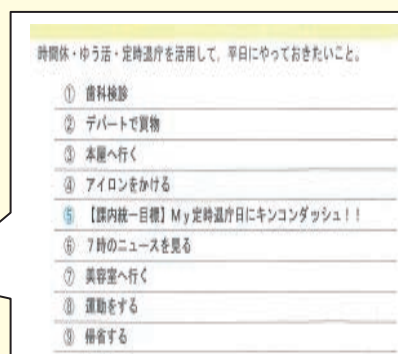
※ワークライフバランス職場表彰の詳細については内閣人事局HP（https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/jinji_w7.html）を御覧ください。



「My 定時退庁日」の掲示



業務終了後の目標例



なお、平成30年8月に人事院が国会及び内閣に対して行った報告では、国家公務員の超過勤務について、民間労働法制の改正を踏まえ、超過勤務命令の上限を人事院規則において原則1月45時間・1年360時間（他律的業務の比重の高い部署においては1月100時間未満・1年720時間等）と設定するなどとしており、それらの取組についても進めていくこととしています。

◇生活習慣病対策等の健康増進対策

過労死等は強い心理的負荷による精神障害のみならず、過重な負荷による脳血管疾患、心臓疾患も原因となっています。過労死等を防止するにはメンタルヘルス対策だけでなく、生活習慣病対策等の健康増進対策にも取り組む必要があります。「国家公務員健康増進等基本計画」においても、健康診断等の結果、「要医療」の指導区分の指定を受けた職員には医療機関の確実な受診を、肥満、血圧、血糖及び血中脂質のいずれにも有所見となった職員には二次健診及び保健指導の確実な実施をすることとしています。この

ため、内閣官房内閣人事局では、啓発リーフレットを作成し、未受診者等職員に配布して周知を行っています。



(表面)

(裏面)

「健康診断等受診啓発リーフレット」(国家公務員向け)

(内閣官房内閣人事局、人事院職員福祉局職員福祉課)

(2) 地方公務員に対する周知・啓発等の実施

ア 一般職員等に対する取組

総務省では、全国人事委員会事務局長会議などの全国的な会議や各種研修会等において、過労死等防止対策のみならず、安全衛生管理体制の整備やメンタルヘルス対策等の労働安全衛生全般について、各地方公共団体に対して、助言等を実施している。

また、地方公共団体においても長時間労働の是正をはじめとする働き方改革は経営上の重要な課題となっている。総務省では、各地方公共団体における働き方改革に向けた取組を支援するため、以下の取組を実施した。

①職員の時間外勤務縮減及び「ゆう活」の積極的な取組を要請

平成 28 (2016) 年度に実施した「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査」の結果を踏まえ、各地方公共団体に対し、「時間外勤務縮減等に向けた取組の一層の推進及び平成 29 年の「ゆう活(夏の生活スタイル変革)」の実施について」(平成 29 年 4 月総行公第 58 号総務省自治行政局公務員部長通知)を发出し、職員の時間外勤務のより一層の縮減や適正な勤務時間管理に加え、「ゆう活」の積極的な取組を要請した。

②地方公共団体間の意見交換を通じた実践的な取組手法の検討

働き方改革の推進手法について、自治体職員間の意見交換を通じた検討を行い、その結果を報告書に取りまとめた。

③働き方改革への意識醸成に資する研修の実施

男性を含めた地方公務員の意識啓発を進めるため、平成 28 年度に自治大学校の各研修課程に設置した「女性活躍・働き方改革」に関する講義について、内容の充実を

図った。

④先進的な取組事例の紹介

地方公務員のワークライフバランス推進に向け、「ゆう活」やテレワークの活用をはじめとする働き方改革に資する先進的な取組事例の紹介など、情報発信の充実を図った。

イ 警察職員に対する取組

警察庁では、都道府県警察に対し、平成 26（2014）年 2 月に「組織的な健康管理対策の推進について」と題する通達を発出し、「長時間勤務者に対する医師による面接指導の申出をしやすい環境の整備・改善」、「超過勤務を縮減するための取組」、「年次休暇等の取得の促進」、「事務の合理化・効率化」等、警察職員の長時間勤務による健康障害防止対策を推進するよう指示している。さらに、全国会議等で超過勤務縮減のための各種施策を講じるよう指示している。これらに基づき、都道府県警察において超過勤務縮減等の各種施策を実施している。

また、平成 30（2018）年 4 月には都道府県警察における過重勤務対策推進状況（面接指導実施件数等）を調査集計の上、通知している。

コラム15 地方公務員の過労死等防止対策推進に係る取組

総務省においては、地方公共団体における女性活躍・働き方改革の推進を支援することを目的として現状と課題、施策ごとの取組内容やポイント、先進的な地方公共団体における取組事例を掲載したガイドブックを策定し地方公共団体に配布しています。このガイドブックに掲載されている取組の事例を紹介します。

働き方改革推進施策のテーマと施策案

1. 総労働時間の削減	
残業削減	<ul style="list-style-type: none"> ・ 残業削減目標の設定、勤務時間の実態把握と共有 ・ 定時退庁日（ノー残業デー）の設定・実施 ・ 退庁時間計画 ・ ゆう活 ・ 職場での声かけ・巡回・一斉消灯 ・ 残業、深夜勤務等の事前申請・承認
休暇取得促進	<ul style="list-style-type: none"> ・ 休暇取得目標の設定、休暇取得状況の把握と共有 ・ 休暇の事前計画①毎月の休暇取得計画と職場内での共有 ・ 休暇の事前計画②年間の連続休暇取得計画と職場内での共有 ・ 年次有給休暇を取得しやすくする工夫 ～ユニークな休暇の設定～
業務効率化	<ul style="list-style-type: none"> ・ 効率化できる業務の抽出と職場での効率化推進 ・ 会議の効率化 ・ 資料作成の効率化 ・ 業務情報共有ルールの見直し ・ 集中タイムの設定・業務依頼時間の見直し ・ カバー体制構築 ・ 係を超えた人員配置・応援体制
2. 柔軟な働き方の推進	
働く時間	・ 時差勤務の導入・拡大
働く場所	・ テレワークの導入・拡大
3. 研修・評価を通じた意識啓発	
研修	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職を対象とした研修 ・ 職員を対象とした研修
評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 管理職の評価 ・ 職員の評価

事例 1

東京都八王子市：時間外勤務状況の把握・共有（職員数 2,884 名）

実施事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 職員の年間の時間外勤務時間数を 360 時間以内にすることを目標として設定。 ・ 出退勤時間の管理は IC カード等で実施。 ・ 時間外勤務時間数は、3 か月に 1 回の安全衛生委員会で課毎に報告。安全衛生委員会には、副市長も出席。 ・ 報告する資料には、職場毎（課単位）の毎月の平均時間数と合計時間数だけでなく、月 30 時間×3 か月間分を超えた職員の個人別の時間数も掲載し、個人による差も見えるようにしている。ただし、資料では、個人名は伏せている。
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・ 時間外勤務時間の平均を全体的に減らすことだけでなく、突出して時間外勤務が多い職員の数を減らす視点から、時間外勤務年間 360 時間超の職員の数も集計し、時間外勤務の平準化が図れているかも確認している。 ・ 時間外勤務の潜在化を防ぐため、時間外勤務が多い職員を責めないように徹底している。

事例2

岩手県大船渡市：ムダな業務の洗い出し（職員数 400 名）

実施事項	<ul style="list-style-type: none"> ・市長の意向で、復興事業がピークを迎えるに当たり、既存の事務・事業について、休止する業務、統合する業務、廃止する業務の洗い出しを実施することとなった。 ・具体的には、以下の4点について、各部での検討を依頼した。 <ul style="list-style-type: none"> －類似した機能を有する付属機関等の統合 －市民文化会館に係る指定管理者制度の導入 －各種団体の決算状況を確認し補助金交付の見直し －参加実績や会としての活動実績が少ない協議会からの脱退 ・それ以外にも、お茶くみなど細かい業務も削減対象とした。
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・検討の結果、48 業務を洗い出し、そのうち 8 業務については補助金の廃止や協議会からの脱退を決定。残りの 40 業務についても定期的に見直しを実施することとした。 ・業務を削減すると住民サービスの低下につながるのではないかと懸念が現場職員の中には根強く、なかなか提案が挙がってこなかったものの、市長が最終的な責任をとると明言し、各部での検討を促した。 ・補助金事業は現場にとって負荷の大きい業務であったため、廃止できたことによるインパクトは大きかった。

事例3

福岡県北九州市：管理職の業績目標管理制度に「組織力向上の視点」を組み入れ（職員数 12,743 名）

実施事項	<ul style="list-style-type: none"> ・管理職の目標管理において、イクボス 10 か条に基づく「組織力向上の視点」を必ず目標項目に入れるようにしている。働きやすい職場環境を整備し、性別に関わりなく職員の能力を向上させるためにできることを管理職にそれぞれ考えてもらい、目標を設定してもらった上で、目標の達成度合いを評価の対象としている。 ・目標は、定量的・定性的いずれでもよいということになっている。ウエイトも自由設定。時間外勤務削減に関する目標は必ず設定することになっている。 ・目標設定や評価を実施する際には、評価シートに記入し、上司との面談を実施している。目標設定の際には上司とよくすり合わせをし、評価の際には取組内容と達成状況を丁寧に聞いていく必要があるため、面談時間は 30 分を超えることもある。 ・これ以外にも、通常の定期評価等も実施しており、これらの評価項目に女性活躍の視点を追加している。目標管理の評価は勤勉手当に反映されることになっている。
特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・上司自身も、局や部としての成果を出さなければ自らの評価に影響が出るため、形式的にならずに取り組んでいるのではないかと考えている。 ・目標値を達成するために、現場の実態を隠されてしまうようなことは今のところ生じていないと思われる。

第4節 相談体制の整備等

1▶ 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

労働条件に関する相談窓口については、平日夜間及び土日に労働者等からの相談を無料で受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設置し、平成 29（2017）年度は、45,545 件の相談を受け付けた。

健康管理に関しては、企業が行う産業保健活動を支援するため、（独）労働者健康安全機構が全国の都道府県に設置する産業保健総合支援センターやその地域窓口（以下「地域産業保健センター」という。）において、様々なサービスを行っている。

産業保健総合支援センターでは、産業医等の産業保健スタッフ等に対し、メンタルヘルス対策や過重労働対策も含む産業保健に関する専門的な相談に対する対応等を行っており、平成 29 年度の専門的な相談の実績は約 42,325 件であった。

また、労働者数 50 人未満の事業場の事業者やそこで働く労働者に対する産業保健サービスを充実させるため、地域産業保健センターでは、産業保健総合支援センターと連携し、労働者の健康管理に関する相談、健康診断結果についての医師への意見聴取、長時間労働者に対する面接指導等の支援を行っている。平成 29 年度の地域窓口による相談等の実績は約 74,000 件であった。

また、「こころの耳電話相談^{注18)}」を開設するとともに、「こころの耳」によるメール相談^{注19)}対応を行った。平成 29 年度の電話相談件数は約 6,000 件、メール相談件数は約 7,000 件であった。

2▶ 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業医等の産業保健スタッフは、事業者や労働者からメンタルヘルス不調やその対策、過重労働による健康障害防止対策などについて、直接相談を受けるため、産業保健に関する専門的な知識が必要であり、常に最新の状態に維持するための研修が必要となってくる。

このため、産業保健総合支援センターにおいて、産業医等の産業保健スタッフに対して、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健に関するテーマについての専門的な研修を実施しており、平成 29（2017）年度は 4,454 回実施した。

3▶ 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

事業場における産業保健活動を推進するためには、実際に実務を担当する衛生管理者や人事労務担当者等に対する啓発が重要であることから、産業保健総合支援センターにおいて、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健の推進に関する様々な研修を平成 29（2017）年度は 3,522 回実施した。

4▶ 公務員に対する相談体制の整備等

(1) 国家公務員に対する相談体制の整備等

人事院では、専門の医師等が対応し、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康

注 18) 「こころの耳電話相談」：0120-565-455（フリーダイヤル）月曜日・火曜日 17:00～22:00／土曜日・日曜日 10:00～16:00（祝日、年末年始は除く）

注 19) 「こころの耳」によるメール相談の Web サイト：<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

相談室」(全国10か所に設置)を開設している。平成29(2017)年度における相談件数は、合計180件であった。また、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」(全国10か所に設置)を開設している。平成29年度における相談件数は、合計178件であった。なお、人事院において一般職の国家公務員からの苦情相談を平成29年度中1,111件受け付けている。

また、内閣官房内閣人事局では、カウンセリングに関する有識者の講演等を通じて、各府省に配置されているカウンセラーの能力向上を図ることにより、カウンセリング制度を充実させることを目的として、全国6ブロックで各1回、カウンセラー講習会を行っている。

(2) 地方公務員に対する相談体制の整備等

ア 一般職員等に対する取組

地方公務員共済組合において、電話による無料の健康相談や、臨床心理士・カウンセラーの面談による無料のメンタルヘルス相談、研修会等を実施し、職員の利用推奨を図るとともに相談体制の周知・充実を進めている。

また、公務災害防止事業の一環として、地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けの無料の相談窓口^{注20)}を設置し、メンタルヘルス対策の実施等に関する実務面の支援を行っている。

なお、総務省では、これらの事業について、各地方公共団体等に対して助言している。

イ 教職員に対する取組

教職員に対する取組としては、第3節8(2)で述べた労働安全衛生体制等の整備促進の一環として、公立学校教職員が加入する公立学校共済組合において、「『すすめ!健康!!』～先生の元気はみんなの元気～」の健康宣言を掲げ、無料の電話による健康相談や、電話でメンタルヘルスの相談をしづらい方のための臨床心理士によるWeb相談(こころの相談)、臨床心理士の面談による無料のメンタルヘルス相談、講演会の実施等、教職員の利用推奨を図るとともに相談体制の周知・充実を進めている。また、文部科学省としても、公立学校共済組合との連携をより強化しつつ、教職員のメンタルヘルス対策を進めている。

ウ 警察職員に対する取組

都道府県警察の全てに保健師又は看護師を配置し、職員からの健康相談を受理している。

都道府県警察において、警察職員が安心して職務に専念することができる環境を構築することを目的とした相談制度である「警察職員生活相談制度」を運用している。同制度は、警察職員等から寄せられる経済問題、家庭問題、健康問題その他公私にわたる問題に関する相談に対し、あらかじめ指定された相談員(警察職員及び部外専門家等)がその解決のために助言等を行うものであり、相談員は機関の規模に応じた必要数を指名することとしている。

注20) メンタルヘルス相談窓口(地方公共団体職員向け): 03-5213-4310(電話相談専用ダイヤル)

1▶ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

過労死等防止対策推進法第3条では、「過労死等の防止のための対策は、（中略）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、行わなければならない。」と規定されている。同法第5条では、過労死等防止啓発月間を設け、これを11月とすると規定するとともに、「国及び地方公共団体は、過労死等防止啓発月間の趣旨にふさわしい事業が実施されるよう努めなければならない。」と規定されている。

また、同法第11条では、民間の団体が行う過労死等の防止に関する活動を支援するために国及び地方公共団体は、必要な施策を講ずることが規定されている。同法の成立前から民間の団体においては過労死等の防止に関する活動としてシンポジウムを主催してきたが、同法に基づき作成した大綱では、国が取り組む重点対策の中で、過労死等を防止することの重要性について関心と理解を深めるため、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すると記載されている。

このことから、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、過労死等防止啓発月間である11月を中心に、「過労死等防止対策推進全国センター」、「全国過労死を考える家族の会」及び「過労死弁護団全国連絡会議」等の過労死等の防止に関する活動を行う民間団体と連携し、都道府県や市の後援も得て、平成29（2017）年度は、初めて全国47都道府県48か所（東京都は立川と中央の2会場）で「過労死等防止対策推進シンポジウム」を国主催により開催した。

このシンポジウムは、有識者による講演、パネルディスカッション及び家族を過労死で亡くされた遺族の方などの当事者の体験談を基本的な構成としたものであるが、民間団体のこれまでの取組実績や意見を踏まえ、ミニコンサート、過労死をテーマした落語、若者の声を入れたビデオメッセージの紹介をプログラムに入れたり、開会前に過労死遺族が書いた詩に曲をつけた歌を紹介したりした会場もあり、また、講演についても、過労死問題に精通する弁護士のほか、公衆衛生学や労働経済学を専門とする大学教授、企業の関係者、産業医、精神科の医師など多様な視点からの内容のものとなり、48か所それぞれにおいて特色のあるものとなった。

シンポジウムに参画した延べ人数は、参加者5,864人（講師等登壇者及びスタッフを除く。）であった。

(過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況 (平成 29 年度))

開催地	開催日	会 場	開催地	開催日	会 場
北海道	11/24 (金)	札幌市男女共同参画センター	三 重	11/30 (木)	四日市商工会議所
青 森	11/18 (土)	リンクステーションホール青森	滋 賀	11/25 (土)	大津市勤労福祉センター
岩 手	11/28 (火)	エスポワールいわて	京 都	11/17 (金)	池坊短期大学 ころろホール
宮 城	11/18 (土)	せんだいメディアテーク	大 阪	11/2 (木)	コングレコンベンションセンター
秋 田	12/9 (土)	秋田テルサ	兵 庫	11/17 (金)	神戸市産業振興センター
山 形	11/14 (火)	遊学館 山形県生涯学習センター	奈 良	11/14 (火)	奈良商工会議所
福 島	12/2 (土)	ビッグパレットふくしま	和歌山	11/29 (水)	和歌山ビッグ愛
茨 城	11/5 (日)	つくば国際会議場	鳥 取	11/21 (火)	鳥取ワシントンプラザホテル
栃 木	11/2 (木)	宇都宮市文化会館	島 根	11/22 (水)	パルメイト出雲
群 馬	11/26 (日)	群馬県公社総合ビル	岡 山	11/11 (土)	アークホテル岡山
埼 玉	11/16 (木)	埼玉会館	広 島	11/22 (水)	広島 YMCA 国際文化センター
千 葉	11/18 (土)	ホテルプラザ菜の花	山 口	11/24 (金)	DREAMSHIP 下関市生涯学習プラザ
東京 (中央)	11/8 (水)	イイノホール	徳 島	11/20 (月)	とくぎんトモニプラザ
東 京	11/6 (月)	立川グランドホテル	香 川	11/30 (木)	香川県社会福祉総合センター
神奈川	11/2 (木)	TKP ガーデンシティPREMIUM 横浜ランドマークタワー	愛 媛	11/4 (土)	愛媛大学
新 潟	11/30 (木)	ガレソンホール	高 知	12/2 (土)	高新文化ホール
富 山	11/18 (土)	富山県民会館	福 岡	12/10 (日)	TKP ガーデンシティ天神
石 川	11/16 (木)	石川県地場産業振興センター	佐 賀	10/22 (日)	メートプラザ佐賀
福 井	11/19 (日)	響のホール	長 崎	11/23 (木祝)	長崎県労働福祉会館
山 梨	11/30 (木)	ベルクラシック甲府	熊 本	11/11 (土)	TKP ガーデンシティ熊本
長 野	11/14 (火)	JA 長野県ビル	大 分	11/25 (土)	大分商工会議所
岐 阜	11/13 (月)	ワークプラザ岐阜	宮 崎	11/17 (金)	宮日会館
静 岡	11/29 (水)	CSA 貸会議室	鹿児島	12/2 (土)	かごしま県民交流センター
愛 知	11/28 (火)	名古屋国際センター	沖 縄	12/7 (木)	沖縄産業支援センター



(過労死等防止対策推進シンポジウムポスター (平成 29 年度))

コラム16 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催について

過労死等防止対策推進法は11月を過労死等防止啓発月間としていることから、毎年11月を中心に全国各地でシンポジウムが行われております。

法律施行初年度の平成26(2014)年度は、国主催のシンポジウムが厚生労働省で開催されたのを皮切りに、民間団体主催により29都道府県、2年目となる平成27(2015)年度には、国主催により29都道府県、民間団体主催により10県、3年目となる平成28(2016)年度は、国主催により42都道府県、民間団体主催により5県と全ての都道府県でシンポジウムが開催されました。4年目となる平成29(2017)年度には、47都道府県全部で国主催のシンポジウムが行われました。

以下では、平成29年11月8日に東京中央会場で開催されたシンポジウム(主催＝厚生労働省、後援＝東京都、協力＝過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護士全国連絡会議)の内容を紹介します。

シンポジウムは14時から開会し、開会の挨拶の後、過労死等防止について考える議員連盟の馳浩会長から挨拶と、出席した議員連盟の国会議員の紹介がありました。次に、労働基準局の村山誠総務課長から、過労死等防止対策の現状について説明がありました。

続いて、過労死等防止推進全国センター代表幹事の川人博弁護士から次のような報告がありました。①新国立競技場の地盤改良工事に従事した新入社員が連日2、3時間の睡眠しかとれず過労自死した。発注者は発注内容の適正化を図ることが必要であること。②貨物配送の運転手が勤務中に急性大動脈解離で死亡した。過労運転は多くの被害者を生むもので、社会の安全のためにも運転労働の改善が不可欠であること。③医師など公共性が高い職業は長時間労働が不可避という考えが根強いが、健康に生き生きと働くことで真の公益性が実現すること。④働く者の健康なくして健全な経営は成立しないこと。

次に、岡田康子氏(厚生労働省「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」委員)から、「パワーハラスメントを防止するために」と題した講演がありました。講演の内容は、①パワハラ当事者自体に加害者意識がないことがほとんどであること、②自分を大切にすることで周囲の人のことも考えられるようになること、③パワハラは上司から部下とは限らず、職場の人間関係すべてに起こりうること、④感情のコントロールができない場合にはカウンセリング的アプローチも有効であること、⑤職場風土や業務量を見直すためには、まずトップの意識を変える必要があることなどでした。

休憩の後、加藤勝信厚生労働大臣から、一億総活躍社会を目指す上で働き方改革にしっかり取り組み、長時間労働を是正し、誰もが働きやすい社会を作ること全力を挙げていく。過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会を実現することという使命感を持って取り組むとの挨拶がありました。

その後、企業による事例発表として、株式会社野村総合研究所の木村智弘氏と三菱UFJモルガン・スタンレー証券株式会社濱畑めぐ美氏からありました。

最後に、過労死を考える家族の会の5人から体験談の報告がありました。工藤祥子氏は、10年前に中学校教師の夫が朝から夜まで働きくも膜下出血で他界したこと、教師の働き方を改革する必要があることを話されました。

佐藤久恵氏は、33歳の次男が東京のシステム開発会社に就職し、つくば市の職場に出向後、毎日が針の筵に座らされているようで、昼夜交替勤務で時間外労働が122時

間にもなり過労自死をしたと訴えられました。野本幸治氏は、SE だった二女が人手不足の環境で極度の睡眠不足と過労により自殺未遂した後、上司から出張を命じられ、宿泊先で心臓発作により突然死をしたとして、過労死をなくするためには社員の睡眠時間を確保する必要があるインターバル制度の導入を望まれました。久保直純氏は、市役所に勤務した息子が入庁5か月で過労自死したが、残業が5カ月間で356時間にもなっていたと報告されました。佐戸恵美子氏は、報道記者の娘が4年前に過労死したが、都知事選と参議院選挙の取材報道に追われ、亡くなる直前の1か月間の実時間外労働時間が209時間にもなっていた、同じ苦しみを負う人が今後現れないことを願うと話されました。

最後に、全国過労死を考える家族の会代表の寺西笑子氏が、成果を求め過ぎて過労死するほど働かせる企業があるが、命より大切な仕事はない、と訴え閉会の挨拶をして、シンポジウムは17時に終了しました。

この日の参加者は381名で、参加者の職業で最も多かったのが会社員の78名でした。

(玉木一成・過労死弁護団全国連絡会議事務局長)

2 ▶ 過労死遺児交流会の開催

過労死等防止対策推進法に基づき作成した大綱では、国が取り組む重点対策の中で、民間団体の活動に対する支援として、「民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。」と定めている。

また、過労死等の防止のための活動を行う「全国過労死を考える家族の会」においては、全国組織の民間団体としては唯一、毎年、過労死で親を亡くした遺族（児）が集い、互いに励まし合うなどの交流会を実施している。平成29（2017）年度においては、「全国過労死を考える家族の会」と連携しながら、過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベントを通して心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会（以下「過労死遺児交流会」という。）を開催した。

過労死遺児交流会は、平成29年8月9日（水）に長野県で開催し、遺児33名、大人（保護者）17名が参加した。当日は、子ども向けの体験プログラムとして、カヌーや牧場での乳搾り、乗馬、釣り体験などを実施するとともに、保護者向けのプログラムとして、グループワーキングや、育児や子どもの相談対応に精通する心理学者及び教育学者による講演会、個別相談会などを実施した。

参加した保護者からは、「皆さんの経験を聞くことで、自分もこれからも頑張ろうと思った。」「1人で解決できずに相談会に参加したが、適切なアドバイスをもらえて強くなった。」「子どももすぐに友達ができて大喜びだった。」等の肯定的な感想が寄せられた。

コラム17 全国の過労死遺児と親たちが長野県の白樺湖池の高原で交流～過労死遺児交流会（かいじゅうの会）～

全国過労死家族の会では、親が過労死した子どもたちを対象に過労死遺児交流会を行っています。この会は過労で親を亡くするという体験をした子ども達の、心の問題に取

り組んでいます。子どもにとって過労死とは、理解しがたい亡くなり方です。病死や事故死と違って原因がよくわかりません。働いてただけで命を落とすということが、納得できないため、自分のせいではないか、と考える過労死遺児も多くいます。親が倒れた時、自分が救急車をもっと早く呼んでいれば助かったはず、と思い込んで、ずっと自分を責めていた遺児もいます。一方、残された親は、生活を維持していくことや、過労死に対する補償のため労災申請や裁判などで奔走することが多く、子どもの悲しみや苦しさに気づいたり、子どもの心に寄り添ったりすることが難しくなります。過労死については、亡くなり方の不自然さと、死別後の家庭環境の変化が子どもに大きな影響を与えます。しかし、過労死が子どもに与える影響についてはほとんど理解されておらず、周囲からお父さんの分まで頑張るとか、早く元気になりなさいとか言われ、混乱した子ども達は、問題行動を起こしたり、学校に行けなくなるなどの症状がでています。家族の会では、このような過労死によって、辛い思いをしている親子のサポートをずっと行ってきました。この活動は「過労死等防止対策推進法」の成立により、国の委託事業として支援が受けられるようになりました。

平成 29 (2017) 年度の交流会は 8 月に長野県の白樺湖で行われました。国の支援によって、費用の心配なく遠方からも参加できるようになり、参加者は年々増えています。ただ、まだ幼い子どもの参加者が増えており、賑やかになってうれしい反面、若い親世代の過労死が増えているという複雑な思いもあります。一人で頑張って子育てしているお母さん達から、「母親だけだとアウトドア体験をさせる機会がない」とか、「釣りをさせてあげたいが母親だけだと無理」という意見があり、今回は野外活動中心の企画になりました。イベント当日は台風一過の晴天で、子ども達は午前中、遊園地へ行ったり、湖でカヌーを漕いだりしました。その間に親達はリラクゼーションのプログラムで緊張をほぐし、グループミーティングを行いました。ここで参加者は、辛い話や悲しい話、労災申請や裁判の話など、家族の過労死を体験した人でなければわからない気持ちをわかちあいました。子どもがいると過労死家族の会の集まりにはなかなか参加できません。また、子どもの前で、過労死や労災、裁判の話をするのを躊躇するご家庭もあります。参加者にとっては、安心して子どもを預け、自分の気持ちをはき出し、過労死に関する情報を得られる貴重な機会です。お昼はバーベキューでしたが、今までバーベキューを経験したことのない子どももあり、父親が亡くなることで子どもの活動体験まで影響があることがよくわかりました。午後子ども達は釣り、乗馬など、母親だけだと体験させるのが難しい野外活動をしました。また、大人向けには心理・法律・年金等の相談会が行われ、希望者は日頃の悩みをそれぞれの専門家に相談して、アドバイスを受けていました。

小学校に行く前から遺児交流会に参加していた子ども達が今年は中学生になり、交流会の歴史を感じます。子ども達はここでは、思いっきりはしゃいで、日ごろのストレスを発散しています。この会がここまで続いてきたのは、子どもにとっても大人にとっても必要だったからだと思います。子ども達同士は、ほとんど過労死のことや父親の話はしません。でも、働き過ぎで父親が亡くなるという、同じ辛い体験をしたことがみんなを結びつけているのだと思います。ここに来れば、仲間に会える、そして、みんな楽しそうに笑っている、さらに自分より年齢が上の子が元気にしている姿を見て自分も大丈夫だと安心できる。今回は成長した遺児達がボランティアとして、小さい子ども達と一緒に遊んでくれました。中には、ご家族の都合がつかなくて、一人で参加してくれた高校生もいます。そして、小さな子ども達の面倒をずっと見てくれました。自分のことよ

り、小さい子が楽しめるようにと気を配ってくれていたのは、小さい子の中にかつての自分の悲しさ、心細さを感じたからでしょうか。過労死遺児は事故死や病死の遺児達とは違う苦しさがあります。働くという当たり前のことをしているのに亡くなってしまうという過労死は、次の世代にも影響を与えます。遺児交流会は回数を重ね、被災時に小さかった子が成長し、新たに被災した小さな子と一緒に遊びながら、心理面でもフォローすることができるようになってきました。この会に参加することで、親が過労死したという辛い体験を乗り越えていく励みになればと願っています。

(全国過労死を考える家族の会 遺児交流会担当 渡辺しのぶ)



3 ▶ シンポジウム以外の活動に対する支援等

平成 29 (2017) 年度は全国 47 都道府県において国主催によるシンポジウムを開催したところであるが、国主催によるシンポジウム以外で、過労死等の防止に関する活動を行う民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」などが行われた際には、都道府県労働局が後援等の支援を実施した。

4 ▶ 民間団体の活動の周知

第3節の1の国民に向けた周知・啓発の実施において、平成 29 (2017) 年度に過労死等に関するパンフレットを作成した旨記載したが、このパンフレットには、「労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧」として行政機関における各種窓口を掲載するとともに、「過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口」として、「過労死等防止対策推進全国センター」、「全国過労死を考える家族の会」及び「過労死弁護団全国連絡会議」を併せて掲載し、民間団体の活動の周知を図った。

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は…

お近くの都道府県労働局労働基準監督署、労働基準監督署、総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日 8:30~17:15)

●都道府県労働局一覧
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaennai/roudoukyoku/

●全国労働基準監督署の所在案内
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

●総合労働相談コーナーのご案内
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

●確かめよう労働条件 (ポータルサイト)
労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、事業者や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。
http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/

●労働条件相談ほっとライン (電話相談)
労働条件に関することについて無料で相談に応じています。
0120-811-610 平日 (月~金) 17:00~22:00 / 土・日 10:00~17:00 (年末年始を除く)

働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は…

●働き方・休み方改善コンサルタント
労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けたアドバイスを無料で行っています。
お近くの都道府県労働局雇用指導課・均等部 (室) にお問い合わせください。
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaennai/roudoukyoku/

●働き方・休み方改善ポータルサイト
企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトです。
http://work-holiday.mhlw.go.jp/

職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は…

●産業保健総合支援センター
全国で、事業者、産業保健スタッフ (産業医、衛生管理者など) に向けた、健康管理やメンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で行っています。
また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。
https://www.johas.go.jp/Default.aspx?TabId=578

●こころの耳 (ポータルサイト)
働く人のメンタルヘルス対策と過重労働対策に関する施策の各種情報を掲載しています。
https://kokoro.mhlw.go.jp/

●こころの耳電話相談 (旧こころホットライン)、こころの耳メール相談
メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。
電話相談: 0120-565-455 月・火 17:00~22:00 / 土・日 10:00~16:00 (祝日、年末年始を除く)
メール相談: https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/

パワハラ相談に関することは…

●あかるい職場応援団 (ポータルサイト)
パワハラメントに関する情報を掲載しています。
https://no-pawahara.mhlw.go.jp/

◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

●過労死等防止対策推進全国センター
http://karoshi-boushi.net/

●全国過労死を考える家族の会
http://karoshi-kazoku.net/

●過労死弁護団全国連絡会議 (過労死 110 番全国ネットワーク)
http://karoshi.jp/

(過労死等防止啓発パンフレット (平成 29 年度))

コラム18 「過労死 110 番」設置から満 30 年

1988 年 6 月に「過労死 110 番」全国相談窓口が設置され、全国一斉電話相談が始まって以来、今年で満 30 年が経過した。この相談活動を担ってきたのは、弁護士 (過労死弁護団全国連絡会議) を中心にした、医師、職業病専門家の全国ネットワークである。2018 年 6 月 13 日、都内で同弁護団が「過労死 110 番」30 周年記念シンポジウムを開催し、これまでの活動を振り返るとともに、これからの過労死の予防と補償をどのように進めていくか考える機会をもった。シンポには 159 名の方々 (弁護士・ご家族・支援者・メディア等) が出席した。そして、6 月 16 日に全国 30 以上の都道府県で、例年通り「過労死 110 番」電話相談活動が実施され、100 件以上の深刻な相談が寄せられた。

国会では、「働き方改革関連法」が 6 月 29 日に成立し、7 月には、新しい過労死防止大綱が閣議決定された。このように、今年 6 月から 7 月にかけて、過労死に関連する重要な事項が立法・行政・市民活動の各方面で相次いだことになるが、重要なことは、関係機関・関係団体が議論している間にも、日々、新たな犠牲者が発生している事実である。

前述の記念シンポでは、主催者側から、とくにつぎの点が強調された。

第 1 に、日々発生している過労死について、いかに迅速にその被害実態を把握し、企業による職場改革、行政による指導、さらには法令改正に結び付けていくかが強調された。これまで、過労死発生から労災認定まで、早くとも半年以上経過しており、認定段階で一部が公表されたとしても、ほかの災害性事故や凶悪犯罪などに比べて、タイムラグが長すぎる。大地震でブロック塀が倒れ子どもの犠牲が発生し、ただちに塀の補修工事が開始されたが、過労死が発生しても、多くの場合同じ職場で翌日もまた長時間労働が続いているのが現状である。

第2に、過労死防止の前提条件である労働時間の把握をいかに正確に迅速に行い、それを予防に活用するかが提起された。ITの発展により電磁的記録が保存されるようになり、労働者の仕事の軌跡を追う可能性が増したが、他方では、「企業機密」を理由として情報開示を拒否する企業もあり、違法・過重な労働実態を社会的に監視するとりくみがますます必要になっている。

第3に、勤務間インターバル制度をすべての職場に急速に広げていくことが重要である。新しい過労死防止大綱において勤務間インターバル制度導入企業の数値目標が盛り込まれた。勤務間インターバル制度の必要性の認識は、経営者・労働組合の間で急速にひろまっており、多くの職場で実現していくことをめざす。

第4に、過労性疾患の労災認定基準を改正していくことが、被災者・遺族の救済と過労死予防にとって重要なテーマとなっている。今年5月23日に過労死弁護団全国連絡会議は改正案を厚生労働省に提出したが、新しい医学的知見や判例も参考にして、現実の過重労働の実態に則した認定基準を策定することが大切である。

(過労死弁護団全国連絡会議幹事長 弁護士 川人 博)



コラム19 各地の過労死家族の会の紹介

東京過労死を考える家族の会

東京過労死を考える家族の会は、1990年5月12日に結成されました。東京には東京地裁のみならず東京高裁・最高裁もある関係で、東京にとどまらずひろく関東甲信越から東北の被災者も入会され、会員数は約70名です。裁判傍聴支援や遺族・当事者の交流会などで、心通い合う組織になるよう努めています。過労死防止法が制定されるまでには、署名活動・ロビー活動・院内集会・厚生労働委員会の傍聴などに力を合わせて

取り組んできました。法律が制定された時は、多くの仲間と衆・参本会議場で固唾を飲んで国会の成り行きを見守り、成立を喜び合いました。これからも被災者支援を中心にこれ以上被災者を作りださない社会づくりを目指してまいります。

(東京過労死を考える家族の会代表 中原のり子)

山梨過労死を考える家族の会

山梨過労死を考える家族の会は、1997年1月に結成されました。会員数は約10名です。うつ病などの精神疾患による自死で息子を亡くされた親御さんや、精神疾患に被災された当事者が会員の中に増えています。2か月に一度開催する交流会には、弁護士や支援者も参加し、励まし合って支え合う活動をおこなっています。会員たちは心に深い傷を抱えながらも活動に参加することで元気を取り戻し、過労死等防止啓発月間におこなわれた啓発シンポジウムでは、経験談を語れるほどになりました。これからも会員同士励まし合って支えあい、過労死根絶をめざして活動に励みます。

(山梨過労死を考える家族の会 事務局長 保坂忠史)

静岡過労死を考える家族の会

静岡過労死を考える家族の会は、2001年4月に結成されました。会員は約10名です。主な活動は、年3回交流会を開き情報交換や近況報告をして励まし合い、親睦を深めています。また、会員の遺族補償活動を支援するとともに、連携する団体の過労死予防に向けた活動に参加しています。会員の中には、学校の教師や大企業で被災されたご遺族が複数おられ、それぞれの支援者が地域を越えて多くおられます。泣き寝入りをせず勇気をだして声をあげることができたのは、そういう支援が得られたからだと思います。過労死を繰り返さないために、過労死問題を広く社会へアピールしていくことが大事だと思います。

(静岡過労死を考える家族の会 尾崎正典)

コラム20

過労死防止学会第4回大会が開かれる ～注目を集めた日中韓国際シンポジウム～

過労死防止学会第4回大会は、2018年6月2日(土)～3日(日)、札幌市の北海学園大学で開催された。

過労死110番が始まった1988年ころは、過労死は日本に特有の社会問題とされていた。しかし、今日では世界的な問題となり、東アジア、とくに韓国と中国では深刻な状況を呈するにいたっている。そこで今大会は、初日の午後に下記の3人を報告者として、「日中韓・過労死防止国際シンポジウム」を行った。

中国：楊河清教授（適度労働学会会長）「中国過労問題研究の現状」

韓国：ジョン・ビョンウク弁護士（過労死予防センター事務局長）「韓国で始まった過労死予防運動」

日本：松丸正弁護士（過労死弁護団代表幹事）「過労死110番運動の30年間」

中国では2000年以降、過重労働と過労死の研究が広がり、2012年には「中国適度労働研究センター（現在の中国適度労働学会）」が誕生した。韓国では昨年9月、多数の

労働・市民団体が集まって「過労死 OUT 共同対策委員会」が結成され、同年11月「過労死予防センター」が発足した。また文在寅大統領のもとで、昨年、勤労基準法が改正され、今年7月よりこれまでの「週68時間勤務制」から「週52時間勤務制」に順次移行する。

2日目午前は、建設、医療、教員、裁量労働制、ハラスメント、韓国・中国について6つの分科会が開かれ、第6分科会「韓国・中国の過重労働と過労死」では、共同研究を含め、以下の報告が行われ、活発な討論があった。

ガン・スドル「韓国における過労死問題の社会経済的背景」

張智勇「幻のリラックス、女性大学教員の効果的時間配分政策：隠れた過労とストレスの感知」

卿涛・徐程「相対的搾取という視覚からの過度労働と従業員の健康：調整されたメディエーションモデル」

李中斌「過度労働従業員に対する正確な管理および評価基準研究」

黄河「リーン生産方式における従業員の疲労状況調査及び予防対策研究」

2014年11月の過労死等防止対策推進法の施行以来、厚生労働省は、調査研究、啓発、相談体制の整備、民間団体の支援などに取り組んできた。しかし、依然として過労死・過労自殺が続発する状況が続いている。第4回大会開催時には、政府は「高度プロフェッショナル制度」と「時間外労働の上限規制」を軸とする「働き方改革関連法案」を国会に上程し、成立させようとしていた。前者は、年収1075万円以上の一定の職務従事者を労働時間の規制から外し、後者は過労死多発ゾーンの時間外労働を適法とする点で、いずれも過労死防止の流れに逆行するという批判を招いてきた。

そこで、2日目午後は共通論題「過労死問題からみた“働き方改革”の諸問題」をテーマに以下の3報告が行われ、会場を交えて質疑応答があった。

上西充子（法政大学教授）「労働時間規制の強化と緩和、抱き合わせがもたらす弊害」

濱口桂一郎（労働政策研究・研修機構研究所長）「EUの労働時間法制とその含意」

森岡孝二（関西大学名誉教授）「三六協定による労働時間規制の解除と時間外労働」

今回の大会には中国から12名、韓国から9名の参加があった。全体の参加者数は初日と2日目の重複を除き187名であった。2日間のいずれのセッションでも、活発な報告と討論が行われ、大会は成功裏に終わった。



初日の国際シンポジウムの様子

（森岡孝二・過労死防止学会事務局長、関西大学名誉教授）

資料編

1 ▶ 関係法令等

◎過労死等防止対策推進法（平成 26 年 6 月 27 日法律第 100 号）

第一章 総則

（目的）

第一条 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。

（定義）

第二条 この法律において「過労死等」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。

（基本理念）

第三条 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 過労死等の防止のための対策は、国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならない。

（国の責務等）

第四条 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。

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。

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。

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。

（過労死等防止啓発月間）

第五条 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、過労死等防止啓発月間を設ける。

2 過労死等防止啓発月間は、十一月とする。

3 国及び地方公共団体は、過労死等防止啓発月間の趣旨にふさわしい事業が実施されるよう努めなければならない。

（年次報告）

第六条 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならない。

第二章 過労死等の防止のための対策に関する大綱

第七条 政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等の防止のための対策に関する大綱（以下この条において単に「大綱」という。）を定めなければならない。

2 厚生労働大臣は、大綱の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。

3 厚生労働大臣は、大綱の案を作成しようとするときは、関係行政機関の長と協議するとともに、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴くものとする。

4 政府は、大綱を定めたときは、遅滞なく、これを国会に報告するとともに、インターネットの利用その他適切な方法により公表しなければならない。

5 前三項の規定は、大綱の変更について準用する。

第三章 過労死等の防止のための対策 (調査研究等)

第八条 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。

（啓発）

第九条 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。
（相談体制の整備等）

第十条 国及び地方公共団体は、過労死等のおそれがある者及びその親族等が過労死等に関し相談することができる機会の確保、産業医その他の過労死等に関する相談に応じる者に対する研修の機会の確保等、過労死等のおそれがある者に早期に対応し、過労死等を防止するための適

切な対処を行う体制の整備及び充実に必要な施策を講ずるものとする。

（民間団体の活動に対する支援）

第十一条 国及び地方公共団体は、民間の団体が行う過労死等の防止に関する活動を支援するために必要な施策を講ずるものとする。

第四章 過労死等防止対策推進協議会

第十二条 厚生労働省に、第七条第三項（同条第五項において準用する場合を含む。）に規定する事項を処理するため、過労死等防止対策推進協議会（次条において「協議会」という。）を置く。

第十三条 協議会は、委員二十人以内で組織する。

2 協議会の委員は、業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する者、労働者を代表する者、使用者を代表する者並びに過労死等に関する専門的知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。

3 協議会の委員は、非常勤とする。

4 前三項に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、政令で定める。

第五章 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

第十四条 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。

附 則

（施行期日）

1 この法律は、公布の日から起算して六

月を超えない範囲内において政令で定める日から施行する。

(検討)

- 2 この法律の規定については、この法律の施行後三年を目途として、この法律の

施行状況等を勘案し、検討が加えられ、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする。

◎過労死等防止対策推進協議会令（平成 26 年 10 月 17 日政令第 340 号）

内閣は、過労死等防止対策推進法（平成二十六年法律第百号）第十三条第四項の規定に基づき、この政令を制定する。

（委員の任期等）

第一条 過労死等防止対策推進協議会（以下「協議会」という。）の委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。

（会長）

第二条 協議会に会長を置き、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

（専門委員）

第三条 協議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

- 2 専門委員は、過労死等に関する専門的知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。
- 3 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 4 専門委員は、非常勤とする。

（議事）

第四条 協議会は、委員の三分の二以上又は次に掲げる委員の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 一 業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する委員

二 労働者を代表する委員

三 使用者を代表する委員

四 過労死等に関する専門的知識を有する委員

- 2 協議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

（庶務）

第五条 協議会の庶務は、厚生労働省労働基準局労働条件政策課において処理する。

（協議会の運営）

第六条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他協議会の運営に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

附 則

この政令は、過労死等防止対策推進法の施行の日（平成二十六年十一月一日）から施行する。

附 則（平成二九年七月七日政令第一八九号）

この政令は、平成二十九年七月十一日から施行する。

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

第1 はじめに

1 これまでの取組

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。過労死等は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに社会にとっても大きな損失である。

過労死は、1980 年代後半から社会的に大きく注目され始めた。「過労死」という言葉は、我が国のみでなく、国際的にも「karoshi」として知られるようになった。近年においても、過労死等にも至る若者の「使い捨て」が疑われる企業等の問題等、劣悪な雇用管理を行う企業の存在と対策の必要性が各方面で指摘されている。過労死等は、人権に関わる問題とも言われている。

このような中、過労死された方の遺族等やその方々を支援する弁護士、学者等が集まって過労死を防止する立法を目指す団体が結成された。団体では、全国で 55 万人を超える署名を集めること等により被災者の実態と遺族等の実情を訴え、立法への理解を得るよう国会に対する働きかけを行うとともに、地方議会に対しては法律の制定を求める意見書が採択されるよう働きかけを行った。また、国際連合経済社会理事会決議によって設立された社会権規約委員会が、我が国に対して、長時間労働を防止するための措置の強化等を勧告している。このような動きに対応し、143 の地方議会が意見書を採択するとともに、国会において法律の制定を目指す議員連盟が結成される等、立法の気運が高まる中で、過労死等防止対策推進法（以下「法」という。）が、平成 26 年 6 月に全会一致で可決、成立し、同年 11 月 1 日に施行された。

このように、過労死に至った多くの尊い生命と深い悲しみ、喪失感を持つ遺族等による四半世紀にも及ぶ活動を原動力として制定された法の施行以降、過労死等の防止のための対策は法に則って推進されてきた。

まず、法の規定に基づき、過労死等の防止対策を効果的に推進するため、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下「大綱」という。）を定めるべく、専門家委員、当事者代表委員、労働者代表委員、使用者代表委員の 4 者から構成される過労死等防止対策推進協議会（以下「協議会」という。）を 5 回開催し、意見交換、議論を行い、平成 27 年 7 月に、大綱が閣議決定され、国会に報告された。

法及び大綱に基づき、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の取組が国等により進められており、その状況は法第 6 条に基づく「過労死等防止対策白書」（以下「白書」という。）で、毎年報告されている。

また、大綱策定後の協議会においては、定期的に、行政の取組の推進状況や白書についての報告がなされ、それらの報告に基づき、過労死等防止対策をめぐる課題や今後の過労死等防止対策の進め方について、議論が行われている。

そうした取組が進められている中でも、働き過ぎによって貴い命が失われたり、心身の健康が損なわれるといった、痛ましい事態が後を絶たない状況にある。

こうしたことから、大綱に基づく 3 年間の取組を踏まえ、現在過労死等が発生している諸問題に対応するために、新たな大綱を策定するものである。

人の生命はかけがえのないものであり、どのような社会であっても、過労死等は、本来あってはならない。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して、今後、この大綱に基づき、過労死等の防止のための対策を推進する。

2 現状と課題

(1)労働時間等の状況

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者（非農林業）の割合は、平成26年から平成29年の間に、0.8ポイント（32万人）減少し、平成29年は7.7%（432万人）となっている。一方で、月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者（非農林業）のうちの60時間以上の雇用者の割合は、平成26年から平成29年の間、減少傾向にあるものの、平成29年は12.1%で、依然として10%を超えている（総務省「労働力調査」による。）。

また、長時間労働の削減や休息の確保につながる勤務間インターバル制度について、導入状況別の企業割合をみると、「導入している」が1.4%、「導入を予定又は検討している」が5.1%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が92.9%となっている。さらに、勤務間インターバル制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業について、その理由別の割合をみると、「当該制度を知らなかったため」が40.2%と最も多く、次いで、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が38.0%となっている（厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」による。）。

一方、勤務間インターバル制度を導入している企業のうち、確実にインターバル時間を確保しなければならない時間を11時間超とする割合は28.2%にとどまるという調査結果もある（厚生労働省「平成27年度過労死等に関する実態把握のための社会面の調査研究事業（委託事業）」による。）。

(2)年次有給休暇の状況

年次有給休暇の付与日数及び取得日数は横ばいで推移しており、その取得率は、直近の2年間で連続して微増しているものの、平成28年で49.4%と近年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。）。

また、いわゆる正社員の約16%が年次有給休暇を1年間で1日も取得しておらず、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「平成23年年次有給休暇の取得に関する調査」による。）。

(3)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ことで強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合は、平成28年は59.5%と、依然として半数を超えている。その内容（3つ以内の複数回答）をみると、「仕事の質・量」（53.8%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（38.5%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（30.5%）となっている。

また、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（事業場外でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家）を含めた相談先がある労働者の割合

は、平成 28 年は 71.2% となっており、メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、長期的には増加しているものの、56.6% といまだ 5 割台に留まっている（厚生労働省「平成 28 年労働安全衛生調査（実態調査）」及び同調査特別集計による。）。

一方、労働安全衛生法の改正により、労働者数 50 人以上の事業場に対して、平成 27 年 12 月から年 1 回、医師、保健師等による心理的な負担の程度を把握するための検査（以下「ストレスチェック」という。）を実施することが義務化された。ストレスチェック制度の実施が義務付けられている事業場のうち、ストレスチェック制度を実施している割合は 82.9% となっている（厚生労働省「業務上疾病発生状況等調査」による。）。

また、ストレスチェックの結果を集団ごとに分析し、その結果を活用した事業場の割合は、37.1%（平成 28 年）となっている（厚生労働省「平成 28 年労働安全衛生調査（実態調査）特別集計」による。）。

(4) 職場におけるハラスメントの発生状況

近年の精神障害の主な出来事別の労災支給決定（認定）件数をみると、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた」が 60 件台から 70 件台で、「セクシュアルハラスメントを受けた」が 20 件台でそれぞれ推移しており、過労死等の防止を進めていく上で職場におけるハラスメントへの的確な対応が強く求められている状況にある。

職場におけるハラスメントのうち、都道府県労働局に寄せられた「いじめ・嫌がらせ」に関する相談は、毎年増加を続け、平成 24 年度には 51,670 件と、「解雇」や「労働条件の引き下げ」等を上回り、相談件数が最多となった。平成 29 年度には 72,067 件となり、6 年間で 2 万件以上増加し、6 年連続で相談件数が最多となっている（厚生労働省「平成 29 年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）。

また、企業で働く従業員（10,000 人）を対象に実施した調査で、パワーハラスメントを受けたと感じた経験を聞いたところ、およそ 3 人に 1 人（32.5%）が過去 3 年間にパワーハラスメントを受けたことがあると回答しており、4 年前の前回調査から 7.2 ポイントの増加となっている（平成 28 年度厚生労働省「職場のパワーハラスメントに関する実態調査（委託事業）」による。）。

(5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況

我が国の就業者の脳血管疾患、心疾患（高血圧性を除く。）、大動脈瘤及び解離（以下「脳血管疾患、心疾患等」という。）による死亡者数は、5 年ごとに実施される厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」によれば、減少傾向で推移しており、平成 27 年度は 2 万 7 千人余りとなっている。

就業者数を年齢別にみると、平成 27 年度の総務省「労働力調査」では 60 歳以上の占める割合は全体の 19.8% であるが、厚生労働省「人口動態職業・産業別統計」では、脳血管疾患、心疾患等による死亡者数のうち 60 歳以上の占める割合は 73.3% となっている。また、脳血管疾患、心疾患等による 60 歳以上の就業者の死亡者数について、産業別には、農業・林業、卸売業・小売業、製造業、建設業、サービス業等に多く、職業別には、農林漁業職、サービス職、専門・技術職、販売職、管理職等で多くなっている。

(6) 自殺の状況

我が国の自殺者数は、平成 22 年以後減少が続いており、平成 29 年は 21,321 人と

平成 26 年と比較すると 4,106 人の減少となっている。

こうした中、被雇用者・勤め人（有職者から自営業・家族従業者を除いたもので、会社役員等を含む。）の自殺者数も、近年、おおむね減少傾向にあり、平成 29 年は 6,432 人と平成 26 年と比較すると 732 人の減少となっている。

一方、原因・動機別（遺書等の自殺を裏付ける資料により明らかに推定できる原因・動機を自殺者 1 人につき 3 つまで計上可能としたもの）にみると、勤務問題が原因・動機の一つと推定される自殺者数は、近年減少傾向にあり、平成 29 年は 1,991 人と平成 26 年と比較すると 236 人の減少となっている。原因・動機の詳細別にみると、勤務問題のうち「仕事疲れ」が約 3 割を占め、次いで、「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 割強となっている（以上、警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省算出。）。

(7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況

ア. 労災補償の状況

業務における過重な負荷による脳血管疾患又は虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）に係る労災請求件数は近年 700 件台後半から 800 件台後半で推移しており、平成 29 年度は 840 件（うち死亡 241 件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、近年は、200 件台後半から 300 件台前半で推移しており、平成 29 年度は 253 件（うち死亡 92 件）となっている。平成 29 年度は労災請求件数・支給決定（認定）件数とも、業種別では「道路貨物運送業」が、職種別では「自動車運転従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数が 50 歳代、60 歳以上の順で多く、労災支給決定（認定）件数は 50 歳代、40 歳代で多い。また、性別では、労災請求件数の 8 割強、労災支給決定（認定）件数の 9 割強を男性が占めている。

次に、業務における強い心理的負荷による精神障害に係る労災請求件数は増加傾向にあり、平成 29 年度は 1,732 件（うち未遂を含む自殺 221 件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数もおおむね増加傾向にあり、平成 29 年度は 506 件（うち未遂を含む自殺 98 件）となっている。平成 29 年度の業種別では、労災請求件数は「社会保険・社会福祉・介護事業」、労災支給決定（認定）件数は「道路貨物運送業」が最も多く、職種別では労災請求件数・支給決定（認定）件数とも、「一般事務従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数・支給決定（認定）件数とも 40 歳代、30 歳代、20 歳代の順で多く、脳・心臓疾患に比べ若い年齢層に多くなっている。さらに、性別で見ると、労災請求件数の 4 割近く、労災支給決定（認定）件数の約 3 割が女性であり、特に「社会保険・社会福祉・介護事業」、「医療業」においては、女性の比率が労災請求件数・支給決定（認定）件数ともに 7 割を超えている（以上、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」による。）。

イ. 国家公務員の公務災害の状況

一般職の国家公務員について、平成 28 年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は 3 件（うち死亡 2 件）で、平成 24 年度以降の 5 年間は 1 件から 7 件の範囲で推移している。平成 28 年度の職種別では一般行政職が多く、年齢別では全て 40 歳代となっている。また、平成 28 年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は 5 件（うち自殺 3 件）で、平成 24 年度以降の 5 年間は 5 件から 16 件の範囲で推移している。

平成 28 年度の職種別では一般行政職が多く、年齢別では 40 歳代が多くなっている（以上、人事院「過労死等の公務災害補償状況について」による。）。

ウ．地方公務員の公務災害の状況

地方公務員について、平成 28 年度の脳・心臓疾患に係る公務災害受理件数は 49 件、公務災害認定件数は 17 件（うち死亡 8 件）で、職種別の公務災害認定件数では義務教育学校職員（5 件）が最も多く、年齢別の公務災害認定件数では 50 歳代、40 歳代の順に多くなっている。また、平成 28 年度の精神疾患等に係る公務災害受理件数は 116 件、公務災害認定件数は 50 件（うち自殺 14 件）で、職種別の公務災害認定件数ではその他の職員（一般職員等）（23 件）が最も多く、年齢別の公務災害認定件数では 30 歳代、50 歳代の順に多くなっている。

平成 24 年度以降の 5 年間は、脳・心臓疾患に係る公務災害受理件数は 24 件から 49 件の間で増減しており、公務災害認定件数は 16 件から 32 件の間で増減している。一方、精神疾患等に係る公務災害受理件数は、平成 26 年度までは 49 件から 70 件の間で推移していたが、平成 27 年度には 97 件、平成 28 年度には 116 件となっている。また、公務災害認定件数は、平成 25 年度までは 20 件前後で推移していたが、平成 26 年度以降は 32 件から 50 件の間で推移している。

同じく平成 24 年度以降の 5 年間でみると、公務災害認定者の職種別構成比では、脳・心臓疾患では義務教育学校職員、その他の職員（一般職員等）、警察職員の順に多く、精神疾患等ではその他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員、消防職員の順に多くなっている。年齢別には、脳・心臓疾患は 50 歳代、40 歳代の順に多く、精神疾患等は 30 歳代、40 歳代の順に多い（以上、地方公務員災害補償基金「過労死等の公務災害補償状況について」等による。）。

(8)課題

我が国において、長期的にみても、少子高齢化・人口減少が進み、人手不足が継続することが見込まれる中、過労死等の防止に向けた長時間労働の削減を円滑に進めるためには、技術革新による省力化や業務の進め方の見直しによる生産性向上を図りつつ、働きやすい職場づくりを通じて多様な者の労働参加を促していく必要がある。

また、過労死等については、これまで主に労災補償を行う際の業務起因性について議論されてきたが、その効果的な防止については、いまだ十分な議論がなされているとは言えない面が残されており、特に後述する事項に留意していく必要がある。

過労死等の防止のためには長時間労働の削減や休息の確保が重要であるが、同時にこれまでの調査研究において、労働時間の適正な把握や職種ごとの特徴を踏まえた対応が効果的であることが示されてきた。さらに過労死等の防止対策を進めるためには、職場環境や勤務体制等を含めてどのような発生要因等があるかを明らかにしていく必要がある。

なお、過労死等が発生する背景等を総合的に把握する観点から、過労死等事案の分析に当たっては、労災請求等を行ったものの労災又は公務災害と認定されなかった事案も含めて分析するとともに、年齢別の発生状況に応じた対応を検討する必要がある。

また、被雇用者・勤め人の自殺者のうち勤務問題を原因・動機の一つとする自殺者数は、精神障害により死亡したとする労災請求件数と大きな差があり、これらの差の部分

について、遺族等が労災請求をためらっているという意見もあるが、詳細な統計がないこともあり、分析が十分とはいえない。

啓発については、11月の過労死等防止啓発月間における集中的な周知啓発活動や、全国での過労死等防止対策推進シンポジウムの開催等の取組により進められているものの、平成28年版白書によると、「過労死等防止対策推進法」について「聞いたことはなかった、知らなかった」と回答した労働者の割合は31.1%であり、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」についての同割合は42.0%である等、十分といえる状況にない。また、取組を進めていくには、教育活動を通じた若年者への啓発も重要である。

過労死等を発生させる一つの原因は長時間労働であるが、労働時間については、平均的な労働者ではなく、特に長時間就労する労働者に着目して、その労働時間の短縮と年次有給休暇の取得を促進するための対策が必要である。また、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、より一層啓発する必要がある。

メンタルヘルスについては、仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じている労働者の割合が半数を超えている中で、事業場における取組を進めるとともに、労働者が相談しやすい環境の整備が必要である。

また、労働者のメンタルヘルスの不調の原因にもなり得るハラスメントへの対策については、その予防・解決のための周知・啓発を進めることが重要である。

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

大綱が策定されてから3年を迎えることを踏まえ、今後3年間における過労死等の防止のための対策については、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体（以下「労働行政機関等」という。）における対策を着実に推進するほか、以下の考え方にに基づき実施していくものとする。

1 調査研究等の基本的考え方

過労死等の実態の解明のためには、疲労の蓄積や心理的負荷の直接の原因となる労働時間や職場環境だけでなく、不規則勤務、交替制勤務、深夜労働、出張の多い業務、精神的緊張の強い業務といった要因のほか、その背景となる企業の経営状態や短納期発注を含めた様々な商取引上の慣行等の業界を取り巻く環境、労働者の属性や睡眠・家事も含めた生活時間等の労働者側の状況等、複雑で多岐にわたる要因及びそれらの関連性を分析していく必要がある。このため、医学分野や労働・社会分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、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。

なお、過労死等の調査研究は、業務における過重な負荷による就業者の脳血管疾患、心疾患等の状況が労災補償状況等からは十分把握されていないことを踏まえ、労働・社会分野の調査において、労働者のみならず自営業者や法人の役員も対象としてきており、今後とも自営業者等一定の事業主のほか、副業・兼業を行う者も含め、広く対象とする。

医学分野の調査研究については、職域コホート研究、介入研究、実験研究等、長期的な視点で行うものも含め、過労死等の危険因子やそれと疾患との関連の解明、効果的な予防対策に資する研究を継続的に行うことが必要である。

これらの調査研究の成果を踏まえ、過労死等の防止のための健康管理の在り方について

検討することが必要である。また、これらの調査研究が科学的・倫理的に適切に行われるよう、外部専門家による評価を受けるようにすることが必要である。

労働・社会分野の調査研究については、平成 27 年度から 3 年間で、全業種の企業及び労働者を対象としたアンケート調査や、過労死等が多く発生しているとの指摘がある職種・業種である自動車運転従事者、教職員、IT 産業、外食産業、医療等に加え、自営業者や法人の役員を対象としたアンケート調査を行い、その結果、取引先の都合による所定外労働発生や、人員不足の現状、業務関連のストレスの状況等、職種・業種等に特有の課題を明らかにしてきた。

しかし、過労死等の背景要因を掘り下げ、我が国における過労死等の全体像を明らかにするためには、新たな課題にも対応するべく、一定期間を周期として定期的に調査をし、結果を経年比較する取組が必要である。

また、これらの職種・業種に限らず、建設業、メディア業界等重層下請構造の特徴があり、長時間労働の実態があるとの指摘がある業種等、調査の必要が認められる職種・業種については、社会情勢の変化に応じて、調査研究の対象に追加していく必要がある。

これらの調査研究を通じて、我が国の過労死等の状況や対策の効果を評価するために妥当かつ効果的な指標・方法についても早急に検討すべきである。

こうした調査研究を進めるに当たっては、その基礎となるデータの取り方について、客観性と専門性を担保できるよう取り組むとともに、これらの調査研究の成果を集約し、啓発や相談の際に活用できる情報として広く発信していくことが必要である。

2 啓発の基本的考え方

(1) 国民に対する啓発

過労死等には、労働時間や職場環境だけでなく、その背景となる企業の経営状況や様々な商取引上の慣行のほか、睡眠を含めた生活時間等、様々な要因が関係している。また、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」が重要である。

このため、過労死等を職場や労働者のみの問題と捉えるのではなく、国民一人ひとりが、労働者の生産した財やサービスの消費者として、ともに生活する社会の構成員として、さらには労働者を支える家族や友人として、自身にも関わることで過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めるよう、国、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必要である。

(2) 教育活動を通じた啓発

過労死等の防止のためには、若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要である。このため、民間団体とも連携しつつ、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要である。

(3) 職場の関係者に対する啓発

過労死等は主として職場において発生するものであることから、その防止のためには、一般的な啓発に加えて、管理監督者等職場の関係者に対する啓発が極めて重要である。特に、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司に対する啓発や、若い年齢層の

労働者が労働条件に関する理解を深めるための啓発も重要である。

平成 28 年版白書によると、「過労死等防止対策推進法」について「聞いたことはなかった、知らなかった」と回答した労働者の割合は 31.1%であり、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」についての同割合は 42.0%である等、十分といえる状況にない。

また、平成 29 年版白書においては、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資することが示唆されており、労働基準や労働安全衛生に関する法令の遵守が重要であることから、関係法令の規定や関連する事業主が講ずべき措置、指針及び関係通達の内容とその趣旨に対する理解の促進及びその遵守のための啓発指導を行う必要がある。

さらに、過労死等の主な原因の一つである長時間労働の削減や、賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、単に法令を遵守するだけではなく、長時間労働が生じている職場においては、人員の増員や業務量の見直し、マネジメントの在り方及び企業文化や職場風土等を見直していくことが必要であり、これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進める必要がある。このため、各職場において、これまでの労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、企業文化等の見直しを含め、それを変え、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必要である。また、先進的な取組事例を広く周知するとともに、このような積極的な取組は企業価値を高めること、また、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることを啓発することも必要である。

その一方で、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、そのような企業を広く周知することが必要である。

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。このため、これらの諸要因について、取引先や消費者等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た改善に取り組む気運を社会的に醸成していくことが必要である。

なお、1 の調査研究の成果を踏まえ、職種・業種等ごとに重点をおいた啓発を行うことが必要である。

3 相談体制の整備等の基本的考え方

事業場において、長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、医師による面接指導や産業医等の産業保健スタッフ等による健康相談等が確実に実施されるよう、事業場における相談体制整備等を促進することが必要である。

あわせて、職場において健康管理に携わる産業医等の産業保健スタッフ等の人材育成、研修について充実・強化を図るとともに、事業場において労働衛生管理を効果的に行うためには、労働安全衛生法において産業医の職務として規定された事項を含め、産業医等の産業保健スタッフ等の役割分担を明確にしつつ、衛生管理者等との連携を図りながら産業保健のチームとして対応することも必要である。

なお、相談窓口は、単に設置するだけではなく、労働者のプライバシーに配慮しつつ、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必

要である。

また、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、精神面の不調に気付くことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付き、産業医等の産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくこと等、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必要である。

さらに、産業医等のいない小規模の事業場に対して労働者の健康管理等の支援を行う産業保健総合支援センターの地域窓口（地域産業保健センター）について、充実・強化を図ることも必要である。

また、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための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付き、相談に行くことを勧める等適切に対処できるようにすることが必要である。

4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

過労死等を防止する取組については、家族を過労死で亡くされた遺族の方々が悲しみを乗り越え、同じ苦しみを持つ方々と交流を深めていく中で、それぞれの地域において啓発・相談活動を展開する民間団体や、全国規模での電話相談窓口の開設等を通じて過労死等で悩む労働者やその家族等からの相談に携わっている弁護士団体が活動している。さらには、これらの団体及び国・地方公共団体との連携の要となる民間団体や、研究者、弁護士等の専門家が研究会や啓発活動等を行う民間団体の組織化が行われている状況にある。

また、産業医の育成や研修等を通じて、過労死等の防止に向け活動している民間団体もある。

過労死等の防止のための対策が最大限その効果を発揮するためには、上記のような様々な主体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要である。そのような中、過労死等防止対策推進シンポジウムが未開催であった都道府県においても、こうした民間団体の取組があり、大綱策定後おおむね3年を目途に、全ての都道府県で少なくとも毎年1回はシンポジウムが開催されるようにするという目標が達成された。

今後とも、過労死等防止対策推進シンポジウムを始め、過労死等の防止のための活動を行う民間団体の活動を、国及び地方公共団体が支援するとともに、民間団体の活動内容等の周知を進める必要がある。

第3 過労死等防止対策の数値目標

第1の2の「現状と課題」及び第2の「過労死等の防止のための対策の基本的考え方」を踏まえ、将来的に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。なお、数値目標については、早期に達成することを目指す。

1 労働時間については、週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 %以下とする（2020 年まで）。

なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間 40 時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。

- 2 勤務間インターバル制度について、労働者数 30 人以上の企業のうち、
 - (1)勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を 20%未満とする（2020 年まで）。
 - (2)勤務間インターバル制度（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ことについて就業規則又は労使協定等で定めているものに限る。）を導入している企業割合を 10%以上とする（2020 年まで）。
- 3 年次有給休暇の取得率を 70%以上とする（2020 年まで）。
特に、年次有給休暇の取得日数が 0 日の者の解消に向けた取組を推進する。
- 4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を 80%以上とする（2022 年まで）。
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を 90%以上とする（2022 年まで）。
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を 60%以上とする（2022 年まで）。

第4 国が取り組む重点対策

国が重点的に取り組まなければならない対策として、労働行政機関等における対策とともに、法第3章に規定されている調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について、関係行政機関が緊密に連携して、以下のとおり取り組むものとする。

あわせて、国家公務員に係る対策も推進するとともに、地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。

なお、今後の調査研究の成果や諸外国の状況等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、それらを逐次実施していくこととする。

1 労働行政機関等における対策

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

(1)長時間労働の削減に向けた取組の徹底

過重労働の疑いがある企業等に対しては、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。また、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。特に、平成 29 年 1 月に策定した「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」（以下「ガイドライン」という。）の周知、違法な長時間労働等が複数の事業場で認められた企業に対する指導・公表制度、労働基準法第 36 条第 1 項の規定に基づく協定（以下「36 協定」という。）の未締結事業場に対する監督指導について、取組の徹底を図る。中でも、労働時間の把

握については、原則として、使用者が自ら現認すること、又はタイムカード、ICカード等の客観的な記録を基礎として労働者の始業・終業時刻を確認することにより、適正に記録することとされているガイドラインを踏まえ、指導を行う。

また、36 協定については、労働基準監督署に届出があった際の助言、指導を強化すること等により、事業主に対し、労働者に 36 協定の内容を周知させることを徹底するとともに、月 45 時間を超える時間外労働や休日労働が可能である場合であっても、36 協定における特別延長時間や実際の時間外・休日労働時間の縮減について指導を行う。

さらに、地方公務員の勤務条件について、ガイドラインの周知はもとより、労働基準監督署がその職権を行使する職員を除き、人事委員会又はその委任を受けた人事委員会の委員（人事委員会を置かない地方公共団体においては、地方公共団体の長）（以下「人事委員会等」という。）がその職権を有する、労働基準法別表第 1 第 11 号及び第 12 号並びに同別表に含まれない官公署の事業に従事する職員に過重労働の疑いがある場合は人事委員会等が監督指導の徹底に努めるものとする。

(2) 過重労働による健康障害の防止対策

時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底等、「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」（以下「健康障害防止措置」という。）について、行政体制を整備しつつ、事業者への周知や指導の徹底を図る。また、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ることから、事業者に対し、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指導を行う。

さらに、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないようにするため、産業医による面接指導や健康相談等が確実に実施されるようにする。その際、産業医等の産業保健スタッフ等の役割分担を明確にしつつ、衛生管理者等との連携を図りながら産業保健のチームとしての対応を進めつつ、企業における労働者の健康管理を強化するための必要な取組を推進する。

(3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

企業の傘下事業場において、おおむね 3 年程度の期間に精神障害に関する労災支給決定（認定）が 2 件以上行われた場合は、当該企業の本社事業場に対し、メンタルヘルス対策に係る指導を実施する。

過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるとともに、全ての事業所において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があってはならないという方針の明確化及びその周知、相談窓口の設置等の措置が講じられるよう、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する。

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

過労死等の実態を多角的に把握するため、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所に過労死等の防止のための研究を行うため設置されている過労死等防止

調査研究センター等において、過労死等に係る労災支給決定（認定）事案、公務災害認定事案を継続的に集約し、その分析を行う。また、過重労働と関連すると思われる労働災害等の事案についても収集を進める。分析に当たっては、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界等過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種（以下「重点業種等」という。）を中心に、若年者、中高年者等各年齢層の状況を踏まえつつ、裁量労働制等労働時間制度の状況、労働時間の把握及び健康確保措置の状況、休暇・休息の取得の状況、出張（海外出張を含む。）の頻度等労働時間以外の業務の過重性、また、疾患等の発症後における各職場における事後対応等の状況の中から分析対象の事案資料より得られるものに留意する。また、労災保険に特別加入している自営業者や法人の役員の事案についても分析を行う。精神障害や自殺事案の分析については、必要に応じて自殺総合対策推進センターの協力を得て実施する。また、労災請求等を行ったものの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は、今後の分析方針の検討を行った上で、必要な分析を行う。

（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、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及び睡眠状況が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響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、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し、過労死等の防止の効果を把握する。また、深夜勤務、交替制勤務等の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査を実施し、分析を行う。

過労死等防止のためのより有効な健康管理の在り方の検討に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、当該事項のデータの収集を行い、脳・心臓疾患との関係の分析を行う。

（3）過労死等の労働・社会分野の調査・分析

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・公務災害補償、自殺等、過労死等と関連性を有する統計について情報収集等を行い、過労死等に関する基本的なデータの整備を図る。また、重点業種等について、調査が回答者の過度な負担とならないよう配慮した上で、毎年、2業種ずつ企業、労働者等に対する実態調査を実施することとし、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、分析を行う。その際、それぞれの業種等について、一定期間経過後に繰り返し調査を行うことにより、経年的な変化等の比較検証を踏まえた分析を行う。

また、それぞれの統計の調査対象、調査方法等により調査結果の数字に差異が生じることに留意するとともに、過労死等が「労働時間が平均的な労働者」ではなく、「長時間の労働を行っている労働者」に発生することにかんがみ、必要な再集計を行うこと等により、適切な分析を行う。

なお、過重労働を経験した労働者や専門家の意見等も踏まえて調査研究を行いながら、

我が国における過労死等の全体像を明らかにしていく。

(4)結果の発信

国は、白書、労災補償状況、公務災害認定状況、調査研究の成果その他の過労死等に関する情報をホームページへの掲載等により公表するとともに、協議会や審議会等の場を活用し広く情報提供していく。また、過労死等防止調査研究センターは、調査研究の成果やその他の過労死等に関する情報をホームページへの掲載等により公表する。

また、当該調査研究の成果については、毎年白書に掲載し、過労死等防止対策の推進のための啓発や相談等の際に活用できる情報として効果的な発信に努める。

3 啓発

(1)国民に向けた周知・啓発の実施

年間を通じて、インターネット、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用し、国民一人ひとりが自身にも関わるることとして過労死等及びその防止に対する関心と理解を深めるよう、広く周知・啓発を行う。遺族等についても苦痛を抱えていることが多いため、精神保健福祉センター等と連携し、遺族等に対する支援に関する啓発を行う。

特に、11月の過労死等防止啓発月間においては、過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携してシンポジウムを開催すること等により、集中的な周知・啓発を行う。

さらに、安全衛生優良企業公表制度により、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。

(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

中学校、高等学校等において、勤労の権利と義務、労働問題、労働条件の改善、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）について理解を深める指導がしっかりと行われるよう、学習指導要領の趣旨の徹底を図る。その際、各学校の指導の充実を図るため、厚生労働省において作成した労働法教育のための指導者向け資料も参考として活用されるよう、教材の周知を図る。また、これから社会に出ていく若年者の過労死等の防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発を行う。

厚生労働省において作成した労働関係法令に関するハンドブックを活用しつつ、生徒・学生等に対して、労働問題や労働条件の改善等について理解を深めてもらえるよう、労働問題に関する有識者及び過労死された方の遺族等を講師として学校に派遣する啓発授業や都道府県労働局において労働関係法令等の講義・講話等を行う。また、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を含めた労働関係法令に関する知識について説明を行う。これらの取組を進めるに当たっては、学校現場においてこれまで以上に負担が増えないように配慮する。

(3)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ては、監督指導の徹底を図るとともに、平成29年版白書において、「労働時間を正確に把握すること」及び「残業手当を全額支給すること」が、「残業時間の減少」、「年次有給休暇の取得日数の増加」、「メンタルヘルスの状態の良好化」に資する旨の分析があることも踏まえつつ、ガイドラインの周知・啓発

を行う。

また、脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週 40 時間を超える時間外労働が 1 か月間におおむね 45 時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前 1 か月間におおむね 100 時間又は発症前 2 か月間ないし 6 か月間にわたって 1 か月当たりおおむね 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できるとされていることに留意するよう周知・啓発を行う。また、2020 年までに週労働時間 60 時間以上の雇用者の割合を 5 % 以下とする目標を踏まえ、雇用者の週労働時間を 60 時間未満とするよう努めることや、長時間労働を削減するためには、「労働時間等設定改善指針」に規定された各取組を行うことが効果的であることについて、周知・啓発を行う。

また、過半数労働組合がない事業場にあつては、使用者は過半数代表者と 36 協定を結ぶこととされていることから、36 協定が適切に結ばれるよう、過半数代表者（過半数代表者に選出されうる労働者）に対しても、周知・啓発を行う。

さらに、調査研究により今後得られる知見を踏まえ、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・啓発を行う。

仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を是正し、働く方の健康を確保することによって、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を改善し、女性や高齢者も含めて全ての労働者が働きやすい社会に変えていくため、原則として、月 45 時間かつ年 360 時間とする時間外労働の限度について周知・啓発を行う。

また、「自殺総合対策大綱」において、勤務問題による自殺対策として、長時間労働の是正が盛り込まれている点にも留意しつつ、周知・啓発を行う。

(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

健康障害防止措置の周知に当たっては、必要な睡眠時間を確保すること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についても、事業者、国民に広く周知・啓発を行う。

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する。また、ポータルサイト「確かめよう労働条件」等を活用し、労働者、事業者等に広く周知・啓発を行う。

(5) 勤務間インターバル制度の推進

勤務間インターバル制度は、働く者が生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要である。他方、我が国では勤務間インターバル制度を導入している企業は少数にとどまっており、企業の自主的な取組を促進し、制度導入についての環境整備を進める必要がある。その際、EU(欧州連合)加盟国では、労働時間指令によって、1 日 24 時間につき最低連続 11 時間の休息時間の確保を義務化している（ただし、勤務形態の特殊性等から様々な業務において適用除外がある。）ことも参考としつつ、我が国の実情も踏まえながら、勤務間インターバル制度の実態把握、導入促進を図るための方策等について、有識者と労使関係者からなる「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会」における検討結果も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入に向けた取組を推進する。

また、一定以上の休息時間を設定して勤務間インターバル制度を導入する中小企業等

への助成金の活用や、導入している企業の好事例の周知を通じて、取組を推進する。

なお、勤務間インターバル制度の導入に当たっては、職種・業種等の特性を踏まえた取組の推進が必要であることに留意する。

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

長時間労働の削減に向けた自主的な取組を促進するため、業界団体や地域の主要企業の経営陣に対して働き方の見直しを働きかける。

企業の先進的な取組事例や働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信を行う。

また、働き方・休み方の改善に取り組む労使の意識高揚のため、シンポジウムを開催する。

一方、年次有給休暇の取得促進については、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の労使に対し、集中的な広報を実施する。

また、国及び地方公共団体が協働し、地域のイベントやキッズウィーク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する。あわせて、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こと等により、その水平展開を図る。

(7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、「ストレスチェック制度」の適切な実施を徹底する。なお、ストレスチェック制度の実施が努力義務となっている労働者数50人未満の小規模事業場においても適切に実施されるよう周知・啓発を行う。また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底を図り、産業医等のいない小規模事業場に対しては、地域産業保健センターの利用を促進すること等により、メンタルヘルス対策の促進を図る。さらに、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、事業場の規模にかかわらず、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と能力の向上等を目的とした研修を産業保健スタッフ等に対して実施する。また、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・電話相談窓口を設置するとともに、メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を行う。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付き、必要に応じて専門家等につなげることが重要であることについて、メンタルヘルスに関する正しい知識の普及とともに広く周知・啓発を行う。

さらに、「自殺総合対策大綱」において、勤務問題による自殺対策として、職場におけるメンタルヘルス対策の推進が盛り込まれている点にも留意しつつ、周知・啓発を行う。

(8)職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメントの予防・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うとともに、長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等の際に、「パワーハラスメント対策導入

マニュアル」等を活用し、パワーハラスメント対策の取組内容について周知を行う。また、実効ある対策を推進するため、全ての都道府県において、人事労務担当者向けのセミナーを実施する。

さらに、有識者と労使関係者からなる「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、平成 30 年 3 月にまとめられた「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会報告書」を踏まえ、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策の必要な対応を検討していく。なお、当該報告書においては、顧客や取引先からの暴力や悪質なクレーム等の著しい迷惑行為については、労働者に大きなストレスを与え、無視できない状況にあるという問題が明らかになったとされた。このため、職場のパワーハラスメントへの対応との相違点も踏まえつつ、関係者の協力の下で、更なる実態把握をした上で、必要な対応を検討していく。

一方、過労死等に結び付きかねない職場におけるセクシュアルハラスメントの対策、妊娠・出産等に関するハラスメント対策として、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法等の関係法令の周知徹底を図る。

(9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

長時間労働が生じている背景には、個々の事業主が労働時間短縮の措置を講じても、顧客や発注者からの発注等取引上の都合により、その措置が円滑に進まない等、様々な取引上の制約が存在する場合がある。このため、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・働きかけを行う。

また、業種の枠を越えた取組を進めるべく、事業主団体・経済団体による「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」が平成 29 年 9 月にまとめられた。こうした動きも踏まえ、業種等の各分野ごとに以下の取組を推進していく。

ア. トラック運送業

自動車運転従事者の調査研究結果として、平成 29 年版白書において、「繁忙期である 12 月の休日労働や深夜勤務の削減を行う等の対応や繁忙期における健康管理等の取組の必要性、法律に基づく健康診断の確実な実施が求められる」旨が報告されている。また、トラック運送業では、コストに見合った適正な運賃が十分収受できない中、近年、発注者である荷主の要請が厳しい等、荷主側の都合による長時間の荷待ち時間が発生するといった問題も見られ、トラック運転者が長時間労働を余儀なくされている実態がある。トラック運転者の長時間労働の是正にはトラック運送事業者側のみの努力で解決することが困難な面もあることから、発注者との取引関係の在り方も含めて、改善を図っていくことが必要である。

現在、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、労使団体及び行政から構成される「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、取引環境の改善及び長時間労働の抑制に向けた議論を進めており、その進捗状況に合わせた取組を進めていく。

また、平成 30 年 5 月に策定された「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」に基づき、2024 年 4 月 1 日までに長時間労働是正の環境整備や長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化に向けた取組を集中的に進める。

イ. 教職員

教員の勤務時間については、文部科学省の研究委託事業「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究（平成 28 年度）」の集計（速報値）によると、1 週間当たりの学内総勤務時間は、前回調査（平成 18 年度）と比較して、いずれの職種でも増加している。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向け、中央教育審議会における検討も踏まえながら、「学校における働き方改革に関する緊急対策」（平成 29 年 12 月 26 日文部科学大臣決定）に基づき、ICT の活用やタイムカード等により勤務時間を客観的に把握し集計する等の勤務時間管理の徹底、業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等、教職員の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施していく。

ウ. 医療従事者

医療従事者の勤務環境改善については、これまで医療法を始めとする関係法令に基づく取組を進めてきたが、特に医師の働き方の見直しについては、厚生労働省に「医師の働き方改革に関する検討会」を設置し、検討を進めている。平成 30 年 2 月に同検討会において取りまとめた「中間的な論点整理」では、医師は昼夜を問わず患者対応を求められる仕事であり、他職種と比較しても抜きん出て長時間労働の実態にあること、日進月歩の医療技術・質の高い医療に対するニーズの高まりや患者へのきめ細かな対応等により長時間労働に拍車がかかっていることが指摘されている。こうした現状に対し、医師の健康確保及び医療の質や安全の確保の観点から、長時間労働を是正していく必要があり、その際、救急医療等地域の医療提供体制への影響を懸念する意見もあることから、患者やその家族も含めた国民の理解を得ながら我が国の医療提供体制を損なわない改革を進める必要があるとされている。このため、まず当面は「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」（平成 30 年 2 月 27 日医師の働き方改革に関する検討会取りまとめ）に示された医師の労働時間管理の適正化に向けた取組、36 協定等の自己点検、産業保健の仕組みの活用等の周知徹底を図るとともに、医療機関の状況に応じた労働時間短縮に向けて取組を進めていく。

なお、看護師等の夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のため、勤務間インターバルの確保等の配慮が図られるよう検討を進めていく。

さらに、医療従事者の計画的な勤務環境改善に向け、都道府県医療勤務環境改善支援センターによる支援と機能強化を進めていく。

エ. 情報通信業

平成 29 年版白書において、「予想外の仕事が突発的に発生すること」、「システムトラブル等の緊急対応」や「厳しい納期」が IT 企業の労働者の長時間労働の主要な要因として報告されている。IT 業界については、こうした課題への対応や、発注者や事業者の協働により、「急な仕様変更」等取引の在り方の改善と長時間労働の削減を進めることが求められている。

このため、長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や支援策等について検討することを目的として、事業者団体、学識経験者、労使団体、行政から構成された検討委員会において、各プロジェクトの現場での仕事の進め方や取引の在り方を見直すことに着目した「働き方改革ハンドブック」を平成 30 年 3 月に作成したので、その周知徹

底に取り組むとともに、企業向けセミナーの開催を通じて長時間労働削減対策を促進する。また、同委員会において、重層的な取引構造の下での厳しい納期等の実態を踏まえた検討を行っており、その進捗状況に合わせた取組を引き続き進めていく。

また、業界団体等を通じて月ごとの残業時間やテレワーカー比率のフォローアップを行い、長時間労働の削減に向けた取組を促す。

オ. 建設業

建設業における長時間労働の是正のためには、建設業者による生産性向上の取組と併せて、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保等、発注者の理解と協力が不可欠であることから、その推進のため、政府として「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設置するとともに、民間発注者を含めた関係者で構成する「建設業の働き方改革に関する協議会」を設置する等、実効性のある方策の議論を進めている。その成果の一つとして、平成29年8月に公共・民間工事を問わず建設工事に携わる全ての関係者が守るべきルールを定めた「建設業における適正な工期設定等のためのガイドライン」(平成30年7月改訂)を策定したところであり、引き続き周知・徹底に取り組む。

カ. その他

重層下請構造や長時間労働の傾向が見られるメディア業界については、まず実態把握を行った上で業界の特性に応じた取組を進めていく必要がある。

また、長時間労働の傾向が見られ、年次有給休暇の取得率が低い宿泊業については、今後の訪日外国人旅行者（インバウンド）の増加や2020年の東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴う宿泊施設利用者の増加が見込まれることにより、労働時間の増加が懸念されることから、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた取組を進める必要がある。

さらに、平成29年版白書によると、外食産業の労働者のうち、顧客からの理不尽な要求・クレームに苦慮することが「よくある」、「たまにある」と回答した者の割合が44.9%に達すると報告されている。特に、サービス産業を中心に、一部の消費者及び生活者から不当な要求を受け、日常の仕事に支障が生じ、労働者に大きなストレスを与える事例も問題となりつつあることから、取組に当たってはそうした点に配慮する必要もある。

(10) 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

業務における強い心理的負荷による精神障害の労災支給決定（認定）件数が多い若年労働者や、脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数が相対的に多い高年齢労働者、個々の特性に応じた雇用管理を求められることが相対的に多い障害者である労働者等については、心身ともに充実した状態で意欲と能力が発揮できるよう、各々の特性に応じたきめ細かな配慮を行う必要がある。

ア. 若年労働者への取組

若年労働者の過重労働の防止のため、雇入れ時における労働時間等の労働条件の明示を図り、新規採用時の研修機会等を捉え、労働関係法令の基礎的な内容の周知を図

る。また、若年労働者が職場に定着し、安定的にキャリアを形成していくため、入社間もない若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられないことがないように、時間外労働の削減等仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止等職場におけるメンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備していくための取組を推進する。

イ. 高年齢労働者への取組

高年齢労働者の過重労働防止のため、加齢に伴う身体機能の低下等高年齢労働者の特性に配慮しながら、作業環境の改善、健康の保持増進等の取組を推進する。

ウ. 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

障害者である労働者の過重労働防止のため、個々の障害特性や業務内容を十分考慮し、雇用されている障害者に対する合理的配慮の提供が義務づけられていること等も踏まえて取組を推進する。

また、傷病を抱える労働者の中には、脳・心臓疾患のリスクが高い者もいることから、治療と仕事の両立支援の取組を推進する。

(11) 公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員、地方公務員の長時間勤務の削減のための対策、長時間勤務による健康障害防止対策、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策に取り組む。

国家公務員については、勤務時間制度の適正な運用を徹底するとともに、「超過勤務の縮減に関する指針」、「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」等に基づく超過勤務縮減に向けた取組を政府全体で連携して一層推進することとし、そのための周知・啓発を行う。また、「職員の心の健康づくりのための指針」等の周知・啓発、管理監督者に対するメンタルヘルスに係る研修、e-ラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を行う。

地方公務員についてもガイドラインを周知徹底するとともに、地方公共団体に対し、超過勤務縮減・メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。

さらに、国家公務員、地方公務員の公務災害の実態について職員等への情報提供を進めるとともに、補償制度や公務災害に関する相談窓口について周知を行う。

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

労働条件や長時間労働・過重労働に関して、都道府県労働局、労働基準監督署等で相談を受け付けるほか、電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」で平日夜間・土日も労働者等からの相談を受け付ける。また、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「こころの耳」においてメール・電話相談窓口を設置しており、SNSを活用した相談窓口の設置も含め、引き続き相談体制の整備を図る。

健康管理に関しては、全国の産業保健総合支援センターにおいて、産業保健スタッフ、事業者等からの相談に対応するとともに、同センターの地域窓口において、産業保健スタッフ等がない小規模事業場への訪問等により、労働者からのメンタルヘルス等に関する相談に対応できるよう体制の整備を図る。

また、都道府県労働局において、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等、過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントについて、労働者からの相談への迅速な対応を行う。

さらに、ホームページ、リーフレット等を活用し、上記の窓口のほか、地方公共団体及び民間団体が設置する各種窓口の周知を図るとともに、相互に連携を図る。

(2)産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業医等がメンタルヘルスに関して、適切に助言・指導できるようにするため、過重労働や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する。

さらに、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少ない職場環境の形成に資するため、産業医科大学や産業保健総合支援センター等を通じて、産業医等の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、事業者や衛生管理者、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研修を実施する。

また、事業主が設置するハラスメントに関する相談窓口の担当者が、労働者の相談の内容や状況に応じて、適切に対応できるよう支援する。

(4)公務員に対する相談体制の整備等

国家公務員については、人事院が主体となって、本人や職場の上司等が利用できる「こころの健康相談室」や職場への復帰に係る相談について人事当局や本人が利用できる「職場復帰相談室」を開設する等、相談体制の整備を図るとともに、相談しやすい職場環境の形成を図る。

地方公務員については、勤務時間や勤務条件、職員の苦情に関しては人事委員会などで、メンタルヘルス不調や健康障害等に関しては地方公務員共済組合で取組を行っているが、引き続き、地方公共団体に対して相談窓口の充実等を働きかける。

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

過労死等を防止することの重要性について関心と理解を深めるため、11月の過労死等防止啓発月間等において、民間団体と連携して全ての都道府県で少なくとも毎年1回はシンポジウムを開催する。

(2)シンポジウム以外の活動に対する支援

民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。

また、過労死等の防止のための活動を行う民間団体が、過労死で親を亡くした遺族(児)が集い、互いに励まし合う等の交流会を10年以上実施しており、また、平成28年からは国が民間団体と連携しながら「過労死遺児交流会」として実施している。過労死で親を亡くした遺族(児)の抱える様々な苦しみを少しでも軽減できるよう、引き続き、過労死遺児交流会を毎年開催するとともに、取組状況を白書等において積極的に発信する。

(3) 民間団体の活動の周知

地方公共団体、労使、国民等が、民間団体が開設する窓口等を利用したり、協力を求めること等が円滑に行えるよう、民間団体の名称や活動内容等についてパンフレット等による周知を行う。

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、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、過労死等の防止のための対策に取り組むものとする。

1 地方公共団体

地方公共団体は、法第4条において、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とされている。

このため、国が行う第4に掲げる対策に協力するとともに、第4に掲げる対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。

また、地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策を講ずるよう努める。

(1) 啓発

地方公共団体は、住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、過労死等を防止することの重要性について自覚し、過労死等の防止に対する関心と理解を深めるため、住民に対する啓発を行うよう努める。

若年者に対する労働条件に関する知識の付与については、国と協働して、大学等での啓発を行うとともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。

地域の産業構造や労働時間、年次有給休暇の取得率等の実態に合わせて、地域内の企業等に対し、過労死等の防止のための啓発を行うよう努める。

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に努める。

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、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) 相談体制の整備等

地方公共団体は、過労死等に関して相談を受け付けることができる窓口の設置や、国等が設置する窓口との連携に努める。

(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よう努める。

2 事業主等

事業主は、法第4条において、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条において、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して規定されており、労働安全衛生法第3条第1項において、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に掲げる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。

また、事業主団体・経済団体は、個々の事業主では改善が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を推進していく。

(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、労働者の健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス対策、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。

(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、労働者が産業保健スタッフ等に相談できるようにする等、その専門的知見の活用を図るよう努める。

これらのスタッフが常駐する事業場では、相談や職場環境の改善の助言等、適切な役割を果たすよう事業主が環境整備を図るとともに、これらのスタッフがいない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用して体制の整備を図るよう努める。

なお、産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深め、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。

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、労働組合も、職場の実態を最も把握しやすい立場にあることから主体的に取り組む必要がある。また、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、事業主への働きかけや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。さらに、過労死等の防止のための対策に取り組むに当たって、労働組合は労働

組合に加入していない労働者に対する周知・啓発等にも努める。

4 民間団体

民間団体は、国及び地方公共団体等の支援も得ながら、過労死等の防止のための対策に対する国民の関心と理解を深める取組、過労死等に関する相談の対応等に取り組むよう努める。その際、他の主体との協力及び連携にも留意するよう努める。

5 国民

国民は、法第4条において、過労死等の防止のための対策の重要性を自覚し、これに対する関心と理解を深めるよう努めるものとされている。

このため、毎年11月の過労死等防止啓発月間を一つの契機としつつ、国民一人ひとりが自身の健康に自覚を持ち、過重労働による自らの不調や周りの者の不調に気付き、適切に対処することができるようにする等、主体的に過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。

第6 推進上の留意事項

1 推進状況のフォローアップ

関係行政機関は、毎年の対策の推進状況を協議会に報告するものとする。

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するものとする。

2 対策の見直し

法第14条において、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として規定されていることから、調査研究等の結果を踏まえ、この大綱に基づく対策について適宜見直すものとする。

3 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、この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年を目途に必要なものと認めるときに見直しを行う。

◎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 (平成30年7月6日法律第71号)の概要

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（平成30年法律第71号）の概要

労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずる。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」(閣議決定)を定めることとする。(雇用対策法)
※中小企業の取組を推進するため、地方の関係者により構成される協議会の設置等の連携体制を整備する努力義務規定を創設。

II 長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等

1 労働時間に関する制度の見直し(労働基準法、労働安全衛生法)

- ・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満(休日労働含む)、複数月平均80時間(休日労働含む)を限度に設定。
- (※)自動車運転業務、建設事業、医師等について、猶予期間を設けた上で規制を適用等の例外あり。研究開発業務について、医師の面接指導を設けた上で、適用除外。
- ・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率(50%以上)について、中小企業への猶予措置を廃止する。また、使用者は、10日以上上の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする。
- ・高度プロフェッショナル制度の創設等を行う。(高度プロフェッショナル制度における健康確保措置を強化)
- ※高度プロフェッショナル制度の適用に係る同意の撤回について規定を創設。
- ・労働者の健康確保措置の実効性を確保する観点から、労働時間の状況を省令で定める方法により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法)

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

- ・事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。
- ※事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する努力義務規定を創設。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- ・事業者から、産業医に対しその業務を適切に行うために必要な情報を提供することとするなど、産業医・産業保健機能の強化を図る。

III 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保

1 不合理な待遇差を解消するための規定の整備(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。併せて有期雇用労働者の均等待遇規定を整備。派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件※を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。(※)同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等

2 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化(パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法)

短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

施行期日 I：公布日(平成30年7月6日)

II：平成31年4月1日(中小企業における時間外労働の上限規制に係る改正規定の適用は平成32年4月1日、1の中小企業における割増賃金率の見直しは平成35年4月1日)

III：平成32年4月1日(中小企業におけるパートタイム労働法・労働契約法の改正規定の適用は平成33年4月1日)

※改正後の各法の検討を行う際の観点として、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、労働者の職業生活の充実を図ることを明記。

I 働き方改革の総合的かつ継続的な推進（雇用対策法の改正）

働き方改革に係る基本的考え方を明らかにするとともに、国は、改革を総合的かつ継続的に推進するための「基本方針」（閣議決定）を定めることとする。

1 題名と目的規定等の改正

- 労働施策を総合的に講ずることにより、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実、労働生産性の向上を促進して、労働者がその能力を有効に発揮することができるようにし、その職業の安定等を図ることを法の目的として明記する。
- 法律の題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」とする。
- 労働者は、職務及び職務に必要な能力等の内容が明らかにされ、これらに即した公正な評価及び処遇その他の措置が効果的に実施されることにより、職業の安定が図られるように配慮されるものとするを加える。

2 国の講ずべき施策

- 労働者の多様な事情に応じた「職業生活の充実」に対応し、働き方改革を総合的に推進するために必要な施策として、現行の雇用関係の施策に加え、次のような施策を新たに規定する。
 - ▶ 労働時間の短縮その他の労働条件の改善
 - ▶ 雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保
 - ▶ 仕事と生活（育児、介護、介護、治療）の両立

3 事業主の責務

- 事業主の役割の重要性に鑑み、その責務に、「職業生活の充実」に対応したものを加える。
 - ▶ 労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善など、労働者が生活との調和を保ちつつ意欲と能力に応じて就業できる環境の整備に努めなければならない。

4 基本方針の策定

- 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働施策の総合的な推進に関する基本方針（閣議決定）を定める。
- 基本方針に盛り込む他省庁と連携すべき取組について、厚生労働大臣から関係大臣等に必要な要請を行うことができる。
- 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するに当たっては、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならない。
- 国は、労働施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、必要があると認めるときは、基本方針を変更しなければならない。
- 国は、基本方針に定められた施策の実施について、中小企業における取組が円滑に進むよう、協議会の設置等の連携体制の整備に必要な施策を講ずるように努めるものとする。

(1) 長時間労働の是正

【適用猶予・除外の事業・業務】

※行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し新労基法第36条第9項の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮するものとする。（経過措置）

7 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働に定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができる。

9 行政官庁は、第七項の指針に関し、第一項の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができる。

・使用者は、10日以上のある年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。

④ 労働時間の状況の把握の実効性確保

- ・労働時間の状況を省令で定める方法(※)により把握しなければならないこととする。(労働安全衛生法の改正)
※省令で使用者の現認や客観的な方法による把握を原則とすることを定める

(2) 多様で柔軟な働き方の実現

① フレックスタイム制の見直し

- ・フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

② 特定高度専門業務・成果型労働制(高度プロフェッショナル制度)の創設

- ・職務の範囲が明確で一定の年収(少なくとも1,000万円以上)を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。
- ・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の義務化(選択的措置)。
- ・また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。(※労働安全衛生法の改正)
- ・対象労働者の同意の撤回に関する手続を労使委員会の決議事項とする。

2 勤務間インターバル制度の普及促進等(労働時間等設定改善法)

○ 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

○ 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

- 事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するものとする。

3 産業医・産業保健機能の強化(労働安全衛生法等)

- 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。
(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

- 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。(産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場) 等

Ⅲ 雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保 (パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正)

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、同一企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1. 不合理な待遇差を解消するための規定の整備

- 短時間・有期雇用労働者に関する同一企業内における正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。
(有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正(「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」))
- 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容・②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。
- 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件(同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等)を満たす労使協定による待遇のいづれかを確保することを義務化。
- また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2. 労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

- 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3. 行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続(行政ADR)の整備

- 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

「高度プロフェッショナル制度」の創設について

1. 対象業務

- 「高度の専門的知識等を必要とする」とともに「従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められる」という性質の範囲内で、具体的には省令で規定
 - 金融商品の開発業務、(金融商品のディーリング業務)、アナリストの業務(企業・市場等の高度な分析業務)、コンサルタントの業務(事業・業務の企画運営に関する高度な考案又は助言の業務)、研究開発業務等を想定

2. 対象労働者

- 書面等による合意に基づき職務の範囲が明確に定められている労働者〔同意をなかつた労働者に対する解雇その他の不利益取り扱いの禁止〕
- 「1年間に支払われると見込まれる賃金の額が、『平均給与額』の3倍を相当程度上回る」水準として、省令で規定される額(1075万円を参考に検討)以上である労働者

3. 制度導入手続、労使委員会、助言・指導権限

- 職務記述書等に署名等する形で職務の内容及び制度適用についての本人の同意を得る。
- 導入する事業場の委員会(賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に意見を述べることが目的)で、対象業務・対象労働者をはじめとした上記の各事項等を決議
- 厚生労働大臣が対象業務に従事する労働者の適正な労働条件の確保を図るための指針を策定
- 労使委員会は決議事項が指針に適合したものとなるようにする義務
- 行政官庁は、指針に関し、決議する委員に対し、必要な助言及び指導を行う権限の明確化

4. 健康管理時間に基づく健康確保措置等

- ☆使用者は、客観的な方法等(省令で定める方法に限る。)により在社時間等の時間である「健康管理時間」を把握
- ☆年間104日の休日確保措置を義務化。☆加えて、①インターバル措置(終業時刻から始業時刻までの間に一定時間以上を確保する措置)、②1月又は3月の健康管理時間の上限措置、③2週間連続の休日、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化。
この他、省令で定める事項のうちから労使で定めた措置を実施
- 併せて、健康管理時間が一定時間を超えた者に対して、医師による面接指導を実施

5. 法的効果

- 時間外・休日労働協定の締結や時間外・休日・深夜の割増賃金の支払義務等の規定を適用除外とする。

決議の届出と、☆は労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金の適用除外の要件

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一 働き過ぎによる過労死等を防止するため、労働基準監督署による違法な長時間労働に対する指導監督を徹底すること。また、時間外労働の原則は、月四十五時間、年三百六十時間までとされていることを踏まえ、労使で協定を締結して臨時的にこの原則を超えて労働する場合についても、できる限り時間外労働が短く、また、休日労働が抑制されるよう、指針に基づく助言及び指導を適切に行うこと。
- 二 時間外労働の上限規制の適用が猶予される業務について、当該業務特有の事情を踏まえたきめ細かな取組を省庁横断的に実施して労働時間の短縮を図り、上限規制の適用に向けた環境の整備を進めること。特に、自動車運転業務については、長時間労働の実態があることに留意し、改正法施行後五年後の特例適用までの間、過労死の発生を防止する観点から改善基準告示の見直しを行うなど必要な施策の検討を進めること。
- 三 労働基準監督署においては、重大・悪質な法令違反について厳正に対処するとともに、労働基準関係法令が十分に理解されていないことに伴う法令違反も多数存在していること等を踏まえ、事業主に対する法令の一層の周知に取り組むとともに、丁寧な助言指導等を行うことにより、事業主の理解の下、自主的な法令遵守が進むよう努めること。
- 四 中小企業・小規模事業者における働き方改革の確実な推進を図る観点から、その多様な労働実態や人材確保の状況、取引の実情その他の事情を早急に把握するとともに、その結果を踏まえて、長時間労働の是正や非正規雇用労働者の待遇改善に向けた賃金・設備投資・資金の手当てを支援するため、予算・税制・金融を含めた支援措置の拡充に向けた検討に努め、規模や業態に応じたきめ細かな対策を講ずること。併せて、新設される規定に基づき、下請企業等に対して著しく短い納期の設定や発注内容の頻繁な変更を行わないことを徹底すること。
- 五 地域の実情に即した働き方改革を進めるため、新設される規定に基づき、地方公共団体、中小企業団体をはじめとする使用者団体、労働者団体その他の関係者を構成員として設置される協議会その他のこれらの者の間の連携体制の効果的な運用を図ること。その際、いわゆる「地方版政労使会議」など、各地域で積み上げてきた行政と労使の連携の枠組を活用し、働き方改革の実が上がるよう、努めること。
- 六 医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方に対する視点も大切にしながら検討を進めること。
- 七 勤務間インターバルは、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るために重要であり、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等により、各事業場の実情に応じた形で導入が進むよう、その環境整備に努めること。
- 八 裁量労働制の労働者や管理監督者を含め、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、労働時間の状況の的確な把握、長時間労働者に対する医師による面接指導及びその結果を踏まえた適切な措置が円滑かつ着実に実施されるようにするとともに、小規模事業場における産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずること。
- 九 高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、労働基準監督署は、使用者に対して、働く時間帯の選択や時間配分に関する対象労働者の裁量を失わせるような過大な業務を課した場合や、新設される規定に基づき対象労働者が同意を撤回し

た場合には制度が適用されないことを徹底するとともに、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた指導監督を適切に行うこと。また、改正法施行後、速やかに制度運用の実態把握を行い、その結果に基づき、必要な措置を講ずること。

十 裁量労働制について、労働時間の状況や労使委員会の運用状況等、現行制度の施行状況をしっかりと把握した上で、制度の趣旨に適った対象業務の範囲や働く方の裁量と健康を確保する方策等について、労働政策審議会において検討を行い、その結論に応じて所要の措置を講ずること。

十一 管理監督者など労働基準法第四十一条各号に該当する労働者の実態について調査するものとする。

十二 今回のパートタイム労働法等の改正は、同一企業・団体におけるいわゆる正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものであるということを、中小企業・小規模事業者や非正規雇用労働者の理解を得るよう、丁寧に周知・説明を行うこと。

◎参議院厚生労働委員会における附帯決議（平成30年6月29日）

政府は、本法の施行に当たり、次の事項について適切な措置を講ずるべきである。

- 一、労働時間の基本原則は、労働基準法第三十二条に規定されている「一日八時間、週四十時間以内」であって、その法定労働時間の枠内で働けば、労働基準法第一条が規定する「人たるに値する生活を営む」ことのできる労働条件が実現されることを再確認し、本法に基づく施策の推進と併せ、政府の雇用・労働政策の基本としてその達成に向けた努力を継続すること。
- 二、働き過ぎによる過労死等を防止するため、労使合意に基づいて法定労働時間を超えて仕事をすることができる時間外労働時間の上限については、時間外労働の上限規制が適用される業務だけでなく、適用猶予後の自動車の運転業務や建設事業等についても、時間外労働の原則的上限は月四十五時間、年三百六十時間であり、労使は三六協定を締結するに際して全ての事業場がまずはその原則水準内に収める努力をすべきであること、休日労働は最小限に抑制すべきことについて指針に明記し、当該労使に周知徹底を図るとともに、とりわけ中小企業に対し、その達成に向けた労使の取組を政府として適切に支援すること。
- 三、労使が年七百二十時間までの特例に係る協定を締結するに当たっては、それがあくまで通常予見できない等の臨時の事態への特例的な対応であるべきこと、安易な特例の活用は長時間労働の削減を目指す本法の趣旨に反するもので、具体的な事由を挙げず、単に「業務の都合上必要とき」又は「業務上やむを得ないとき」と定めるなど恒常的な長時間労働を招くおそれがあるもの等については特例が認められないこと、特例に係る協定を締結する場合にも可能な限り原則水準に近い時間外労働時間とすべきであることを指針等で明確化し、周知徹底するとともに、都道府県労働局及び労働基準監督署において必要な助言指導を実施すること。
- 四、特例的延長の場合においては、時間外労働時間の設定次第では四週間で最大百六十時間までの時間外労働が可能であり、そのような短期に集中して時間外労働を行わせることは望ましくないことを周知徹底すること。
- 五、事業主は、特例の上限時間内であってもその雇用する労働者への安全配慮義務を負うこと、また、脳・心臓疾患の労災認定基準においては発症前一箇月間の時間外・休日労働がおおむね百時間超又は発症前二箇月間から六箇月間の月平均時間外・休日労働がおおむね八十時間超の場合に業務と発症との関連性が強いと評価されることに留意するよう指針に定め、その徹底を図ること。
- 六、時間外労働時間の上限規制が五年間、適用猶予となる自動車運転業務、建設事業、医師については、その適用猶予期間においても時間外労働時間の削減に向けた実効性ある取組を関係省庁及び関係団体等の連携・協力を強化しつつ、推し進めること。
- 七、自動車運転業務の上限規制については、五年の適用猶予後の時間外労働時間の上限が休日を含まず年九百六十時間という水準に設定されるが、現状において過労死や精神疾患などの健康被害が最も深刻であり、かつそのために深刻な人手不足に陥っている運輸・物流産業の現状にも鑑み、決して物流を止めてはいけないという強い決意の下、できるだけ早期に一般則に移行できるよう、関係省庁及び関係労使や荷主等を含めた協議の場における議論を加速し、猶予期間においても、実効性ある実労働時間及び拘束時間削減策を講ずること。また、五年の適用猶予後に一般則の適用に向けた検討を行うに当たっては、一般則の全ての規定を直ちに全面的に適用することが困難な場合であっても、一部の規定又は一

部の事業・業務についてだけでも先行的に適用することを含め検討すること。

八、自動車運転業務については、過労死等の防止の観点から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の総拘束時間等の改善について、関係省庁と連携し、速やかに検討を開始すること。また、改善基準告示の見直しに当たっては、トラック運転者について、早朝・深夜の勤務、交代制勤務、宿泊を伴う勤務など多様な勤務実態や危険物の配送などその業務の特性を十分に踏まえて、労働政策審議会において検討し、勤務実態等に応じた基準を定めること。

九、改正労働基準法第百四十条第一項の遵守に向けた環境を整備するため、荷主の理解と協力を確保するための施策を強力に講ずるなど、取引環境の適正化や労働生産性の向上等の長時間労働是正に向けた環境整備に資する実効性ある具体的取組を速やかに推進すること。

十、医師の働き方改革については、応召義務等の特殊性を踏まえ、長時間労働等の勤務実態を十分考慮しつつ、地域における医療提供体制全体の在り方や医師一人一人の健康確保に関する視点を大切にしながら検討を進めること。

十一、教員の働き方改革については、教員の厳しい勤務実態や学校現場の特性を踏まえつつ、ICTやタイムカード等による勤務時間の客観的な把握等適正な勤務時間管理の徹底、労働安全衛生法に規定された衛生委員会の設置及び長時間勤務者に対する医師の面接指導など、長時間勤務の解消に向けた施策を推進すること。また、学校における三六協定の締結・届出等及び時間外労働の上限規制等の法令遵守の徹底を図ること。

十二、本法による長時間労働削減策の実行に併せ、事業主が個々の労働者の労働時間の状況の把握を徹底し、かつその適正な記録と保存、労働者の求めに応じた労働時間情報の開示を推奨することなど、実効性ある改善策を講じていくこと。

十三、本法において努力義務化された勤務間インターバル制度について、労働者の健康の保持や仕事と生活の調和を図るために有効な制度であることに鑑み、好事例の普及や労務管理に係るコンサルティングの実施等、その導入促進に向けた具体的な支援策の展開を早急に実施するとともに、次回の見直しにおいて義務化を実現することも目指して、そのための具体的な実態調査及び研究等を行うこと。なお、一日当たりの休息時間を設定するに際しては、我が国における通勤時間の実態等を十分に考慮し、真に生活と仕事との両立が可能な実効性ある休息時間が確保されるよう、労使の取組を支援すること。

十四、年次有給休暇の取得促進に関する使用者の付与義務に関して、使用者は、時季指定を行うに当たっては、年休権を有する労働者から時季に関する意見を聴くこと、その際には時季に関する労働者の意思を尊重し、不当に権利を制限しないことを省令に規定すること。また、労働基準監督署は、違反に対して適切に監督指導を行うこと。

十五、時間外労働時間の上限規制の実効性を確保し、本法が目指す長時間労働の削減や過労死ゼロを実現するためには、三六協定の協議・締結・運用における適正な労使関係の確保が必要不可欠であることから、とりわけ過半数労働組合が存在しない事業場における過半数代表者の選出をめぐる現状の課題を踏まえ、「使用者の意向による選出」は手続違反に当たること、及び、使用者は過半数代表者がその業務を円滑に推進できるよう必要な配慮を行わなければならない旨を省令に具体的に規定し、監督指導を徹底すること。また、使用者は、労働者が過半数代表者であること若しくは過半数代表者になろうとしたこと又は過半数代表者として正当な行為をしたことを理由として不利益な取扱いをしてはならない旨の省令に基づき、その違反に対しては厳しく対処すること。

十六、裁量労働制の適用及び運用の適正化を図る上で、専門業務型においては過半数労働組

合又は過半数代表者、企画業務型においては労使委員会の適正な運用が必要不可欠であることから、前項の過半数代表の選出等の適正化に加え、労使委員会の委員を指名する過半数代表の選出についても同様の対策を検討し、具体策を講ずること。

十七、特に、中小企業・小規模事業者においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない事業者が数多く存在すると考えられることを踏まえ、行政機関の対応に当たっては、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて必要な配慮を行うものとする。

十八、裁量労働制については、今回発覚した平成二十五年度労働時間等総合実態調査の公的統計としての有意性・信頼性に関わる問題を真摯に反省し、改めて、現行の専門業務型及び企画業務型それぞれの裁量労働制の適用・運用実態を正確に把握し得る調査手法の設計を労使関係者の意見を聴きながら検討し、包括的な再調査を実施すること。その上で、現行の裁量労働制の制度の適正化を図るための制度改革案について検討を実施し、労働政策審議会における議論を行った上で早期に適正化策の実行を図ること。

十九、長時間労働の歯止めがないとの指摘を踏まえ、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっては、それが真に働く者の働きがいや自由で創造的な働き方につながる制度として運用され、かつそのような制度を自ら希望する労働者にのみ適用されなければならないことに留意し、この制度創設の趣旨にもとるような制度の誤用や濫用によって適用労働者の健康被害が引き起こされるような事態を決して許してはいけないことから、制度の趣旨に則った適正な運用について周知徹底するとともに、使用者による決議違反等に対しては厳正に対処すること。

二十、高度プロフェッショナル制度の適用労働者は、高度な専門職であり、使用者に対して強い交渉力を持つ者でなければならないという制度の趣旨に鑑み、政府は省令でその対象業務を定めるに当たっては対象業務を具体的かつ明確に限定列挙するとともに、法の趣旨を踏まえて、慎重かつ丁寧な議論を経て結論を得ること。労使委員会において対象業務を決議するに当たっても、要件に合致した業務が決議されるよう周知・指導を徹底するとともに、決議を受け付ける際にはその対象とされた業務が適用対象業務に該当するものであることを確認すること。

二十一、前項において届出が受け付けられた対象業務について、制度創設の趣旨に鑑み、使用者は始業・終業時間や深夜・休日労働など労働時間に関わる働き方についての業務命令や指示などを行ってはならないこと、及び実際の自由な働き方の裁量を奪うような成果や業務量の要求や納期・期限の設定などを行ってはならないことなどについて、省令で明確に規定し、監督指導を徹底すること。

二十二、高度プロフェッショナル制度の対象労働者の年収要件については、それが真に使用者に対して強い交渉力のある高度な専門職労働者にふさわしい処遇が保障される水準となるよう、労働政策審議会において真摯かつ丁寧な議論を行うこと。

二十三、高度プロフェッショナル制度を導入する全ての事業場に対して、労働基準監督署は立入調査を行い、法の趣旨に基づき、適用可否をきめ細かく確認し、必要な監督指導を行うこと。

二十四、今般の改正により新設される労働時間の状況の把握の義務化や、高度プロフェッショナル制度における健康管理時間の把握について、事業主による履行を徹底し、医師による面接指導の的確な実施等を通じ、労働者の健康が確保されるよう取り組むこと。

二十五、高度プロフェッショナル制度の対象となる労働者の健康確保を図るため、「健康管

理時間」は客観的な方法による把握を原則とし、その適正な管理、記録、保存の在り方や、労働者等の求めに応じて開示する手続など、指針等で明確に示すとともに、労働基準監督署は、法定の健康確保措置の確実な実施に向けた監督指導を適切に行うこと。

十七、特に、中小企業・小規模事業者においては、法令に関する知識や労務管理体制が必ずしも十分でない事業者が数多く存在すると考えられることを踏まえ、行政機関の対応に当たっては、その労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて必要な配慮を行うものとする。

二十六、高度プロフェッショナル制度適用労働者やその遺族などからの労災申請があった場合には、労働基準監督署は、当該労働者の労働時間の把握について徹底した調査を行う等、迅速かつ公正な対応を行うこと。

二十七、高度プロフェッショナル制度に関し、それが真に制度の適用を望む労働者にのみ適用されることを担保するためには、本人同意の手続の適正な運用が重要であることから、提供されるべき情報や書面での確認方法を含め、本人同意に係る手続の要件等について指針等において明確に規定するとともに、本人同意が適正に確保されることについて決議の届出の際に労働基準監督署において確認すること。また、使用者に対して、同意を得る際には不同意に対していかなる不利益取扱いもしてはならないこと、労働者が同意を撤回する場合の手続についても明確に決議した上で、同意の撤回を求めた労働者を速やかに制度から外すとともに、いかなる不利益取扱いもしてはならないことについて、周知徹底し、監督指導を徹底すること。

二十八、高度プロフェッショナル制度においても、使用者の労働者に対する安全配慮義務は課されることを踏まえ、労働基準監督署は、高度プロフェッショナル制度適用労働者の健康管理時間の把握・記録に関して、当該使用者に対して、適切な監督指導を行うこと。

二十九、高度プロフェッショナル制度を導入するに当たっての労使委員会における決議については、その制度創設の趣旨に鑑み、有効期間を定め、自動更新は認めないことを省令等において規定すること。加えて、本人同意については、対象労働者としての要件充足を適正に確認するためにも、短期の有期契約労働者においては労働契約の更新ごと、無期又は一年以上の労働契約においては一年ごとに合意内容の確認・更新が行われるべきであることを指針に規定し、監督指導を徹底すること。

三十、高度プロフェッショナル制度の具体的な実施の在り方については、多くの事項が省令に委任されていることから、委員会審査を通じて確認された立法趣旨や、本附帯決議の要請内容を十分に踏まえ、労働政策審議会における議論を速やかに開始し、省令等に委任されている一つ一つの事項について十分かつ丁寧な審議を行い、明確な規定を設定するとともに、対象事業主や労働者に対して十分な周知・啓発を行い、併せて監督指導する労働基準監督官等に対しても十分な教育・訓練を行うこと。

三十一、高度プロフェッショナル制度に関して、政府は、三年を目途に、適用対象者の健康管理時間の実態、労働者の意見、導入後の課題等について取りまとめを行い、本委員会に報告すること。

三十二、パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の三法改正による同一労働同一賃金は、非正規雇用労働者の待遇改善によって実現すべきであり、各社の労使による合意なき通常の労働者の待遇引下げは、基本的に三法改正の趣旨に反するとともに、労働条件の不利益変更法理にも抵触する可能性がある旨を指針等において明らかにし、その内容を労使に対して丁寧に周知・説明を行うことについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十三、低処遇の通常の労働者に関する雇用管理区分を新設したり職務分離等を行ったりした場合でも、非正規雇用労働者と通常の労働者との不合理な待遇の禁止規定や差別的取扱いの禁止規定を回避することはできないものである旨を、指針等において明らかにすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十四、派遣労働者の待遇決定に関して以下の措置を講ずること。

- 1 派遣労働者の待遇決定は、派遣先に直接雇用される通常の労働者との均等・均衡が原則であって、労使協定による待遇改善方式は例外である旨を、派遣元事業主・派遣先の双方に対して丁寧に周知・説明を行うこと。
- 2 労使協定の記載事項の一つである「派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額」に関して、同等以上の賃金の額の基礎となる「一般の労働者の平均的な賃金の額」は、政府が公式統計等によって定めることを原則とし、やむを得ずその他の統計を活用する場合であっても、「一般の労働者の平均的な賃金の額」を示すものとして適切な統計とすることについて、労働政策審議会において検討を行うこと。
- 3 労使協定における賃金の定めについては、対象派遣労働者に適用する就業規則等に記載すべきものである旨を周知徹底すること。
- 4 労使協定で定めた内容を行政が適正に把握するため、派遣元事業主が、労働者派遣法第二十三条第一項に基づく事業報告において、改正労働者派遣法第三十条の四に定めている五つの労使協定記載事項を、それぞれ詳しく報告することとし、その内容を周知・徹底することについて、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十五、使用者が、非正規雇用労働者に通常の労働者との待遇差を説明するに当たっては、非正規雇用労働者が理解できるような説明となるよう、資料の活用を基本にその説明方法の在り方について、労働政策審議会において検討を行うこと。

三十六、「働き方改革」の目的、及び一億総活躍社会の実現に向けては、本法が定める均等・均衡待遇の実現による不合理な待遇差の解消とともに、不本意非正規雇用労働者の正社員化や無期転換の促進による雇用の安定及び待遇の改善が必要であることから、引き続き、厚生労働省が策定する「正社員転換・待遇改善実現プラン」等の実効性ある推進に注力すること。

三十七、労働契約法第十八条の無期転換権を行使した労働者について、労働契約法による無期転換の状況等を踏まえ、必要な検討を加えること。

三十八、本委員会における審査を踏まえ、職場におけるパワーハラスメント等によって多くの労働者の健康被害が生じており、その規制・防止を行うことが喫緊の課題であるとの共通の認識に基づき、国際労働機関（ILO）において「労働の世界における暴力とハラスメント」の禁止に向けた新たな国際労働基準の策定が行われることや、既に国連人権機関等からセクシュアルハラスメント等の禁止の法制度化を要請されていることも念頭に、実効性ある規制を担保するための法整備やパワーハラスメント等の防止に関するガイドラインの策定に向けた検討を、労働政策審議会において早急に開始すること。また、厚生労働省の「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を踏まえ、顧客や取引先からの著しい迷惑行為について、関係者の協力の下で更なる実態把握を行うとともに、その対応策について具体的に検討すること。

三十九、多様な就業形態で就労する労働者（副業・兼業・雇用類似の者を含む）を保護する観点から、長時間労働の抑制や社会・労働保険の適用・給付、労災認定など、必要な保護

措置について専門的な検討を加え、所要の措置を講ずること。特に、副業・兼業の際の、働き方の変化等を踏まえた実効性のある労働時間管理の在り方等について、労働者の健康確保等にも配慮しつつ、検討を進めること。

四十、本法が目指す過労死ゼロ、長時間労働の削減、家庭生活と仕事との両立、及び女性の活躍などの働き方改革を実現するためには、法令の遵守を確保するための監督指導の徹底が必要不可欠であることから、労働基準監督官の増員を政府の優先事項として確保し、労働行政事務のシステム化を始め、労働基準監督署の体制強化を早急に図ること。また、短時間・有期雇用労働法及び労働者派遣法の適正な運用には、待遇改善推進指導官、雇用環境改善・均等推進指導官や需給調整指導官等の機能強化も重要であり、そのための体制の充実・強化や関係部署の有機的な連携・協力体制の増強を確保すること。

四十一、多様な就業形態が増加する中で、経営者あるいは労働者自らが労働法制や各種ルールについて知ることは大変重要であることを踏まえ、ワークルール教育の推進を図ること。

四十二、中小企業や小規模事業者において、時間外労働の上限規制が遵守できる環境を整えるために関係省庁が連携し、政府全体で中小企業の人材確保や取引条件等の改善に向けて適切な措置を講ずること。特に、中小企業庁とも協力して、働き方改革の推進を中小企業施策の一つの柱に位置付け、長時間労働につながる取引慣行の見直しを含めた業界改革につなげるよう取り組むこと。

四十三、事務所その他の作業場における労働者の休養、清潔保持等のため事業者が講ずるべき必要な措置について、働き方改革の実現には、職場環境の改善を図ることも重要であるとの観点を踏まえ、労働者のニーズを把握しつつ、関係省令等の必要な見直しを検討すること。

四十四、働き方改革実行計画の中で取組テーマとして掲載されている、就職氷河期世代への対応、子育て・介護と仕事の両立、外国人人材の受入れについても重要な課題であることから、現状把握や今後の対応等については各関係省庁と連携して取り組み、必要な措置を講ずること。

四十五、全ての労働者の健康確保が適切に行われるよう、産業医等産業保健活動の専門職の育成や衛生委員会の活性化等を通じて、産業医・産業保健機能の強化を確実に推進すること。とりわけ、五十人未満の小規模な事業場については、医師や保健師等産業保健活動の専門職の選任の促進、産業保健総合支援センターによる支援や研修等を通じた産業保健活動の担い手の確保を始め、産業保健機能の強化を図るための検討を行い、必要な措置を講ずるとともに、働き方改革推進支援センター等とも連携してきめ細かな支援を行うこと。併せて、当該事業場におけるストレスチェックの実施が効果的に促されるよう必要な支援を行うこと。

四十六、新技術・新商品等の研究開発業務に関し、現行制度で対象となっている範囲を超えた職種に拡大することのないよう、指導を徹底すること。また、新技術・新商品等の研究開発業務に従事する従業員に対しては、十分に手厚い健康確保措置を採るよう努めるものとする。

四十七、働き方改革の実行の過渡期においては、いわゆる生活残業を行う従業員が生活困窮に陥ること、高度プロフェッショナル制度の運用の仕方が必ずしも適切ではないこと等の問題が生じる可能性があることから、本法施行後、労働時間等の実態についての調査を定期的に行い、現状を把握しつつ、働き方改革実行計画の必要な見直しを不断に行うこと。右決議する。

◎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について

（平成 30 年 7 月 6 日基発 0706 第 1 号・職発 0706 第 2 号・雇均発 0706 第 1 号）
都道府県労働局長あて
厚生労働省労働基準局長
厚生労働省職業安定局長
厚生労働省雇用環境・均等局長

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（平成 30 年法律第 71 号。以下「改正法」という。）については、本年 4 月 6 日に第 196 回国会に法律案が提出され、審議が重ねられてきたところであるが、同国会において、一部修正の上、本年 6 月 29 日に可決成立し、本日公布されたところである。改正法のうち、雇用対策法（昭和 41 年法律第 132 号）の改正に関する規定は公布日から、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）（一部を除く。）、短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成 5 年法律第 76 号）及び労働契約法（平成 19 年法律第 128 号）の改正に関する規定は平成 32 年 4 月 1 日から、労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）の改正に関する規定のうち、時間外労働の上限規制に関する規定の中小企業等への適用は平成 32 年 4 月 1 日から、中小企業等における月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用猶予の廃止に関する規定は平成 35 年 4 月 1 日から、その他の規定については平成 31 年 4 月 1 日から、それぞれ施行される。

改正法は、労働者がそれぞれの事情に応じた多様な働き方を選択できる社会を実現する働き方改革を総合的に推進するため、長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現、雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保等のための措置を講ずるものであり、その主たる内容は下記のとおりである。なお、法の施行のために必要な関係政省令等のうち、雇用対策法の改正に関する関係政省令等は本日公布されており、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等の施行等について（平成 30 年 7 月 6 日付け職発 0706 第 3 号）を参照されたい。また、その他の必要な関係政省令等については、今後、労働政策審議会に諮り、その答申を得て、制定することとしている。

貴職におかれては、法の円滑な施行に万全を期すため、以上のことを十分御理解の上、所要の準備に努められたい。

記

第 1 労働基準法の一部改正

1 フレックスタイム制（第 32 条の 3 及び第 32 条の 3 の 2 関係）

- (1) フレックスタイム制の清算期間の上限を 3 か月にするとともに、使用者は、清算期間が 1 か月を超える場合においては、当該清算期間をその開始の日以後 1 か月ごとに区分した各期間ごとに当該各期間を平均し 1 週間当たりの労働時間が 50 時間を超えない範囲内において労働させることができるものとしたこと。
- (2) 1 か月を超える清算期間を定めるフレックスタイム制の労使協定（その事業場に、労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは労働者の過半数を代表する者との書面による協定をいう。以下同じ。）については、行政官庁への届出を要するものとしたこと。

- (3) フレックスタイム制が適用される1週間の所定労働日数が5日の労働者について、労使協定により、労働時間の限度について、清算期間における所定労働日数を8時間に乗じて得た時間とする旨を定めたときは、使用者は、当該清算期間を平均し1週間当たりの労働時間が当該清算期間における日数を7で除して得た数をもってその時間を除して得た時間を超えない範囲内で労働させることができるものとしたこと。
- (4) 使用者は、清算期間が1か月を超えるものであるときの労働させた期間が当該清算期間より短い労働者について、当該労働者を労働させた期間を平均し1週間当たり40時間を超えて労働させたときは、その超えた時間の労働について法定割増賃金に係る規定の例により割増賃金を支払わなければならないものとしたこと。

2 時間外労働の上限規制（第36条及び第139条から第142条まで関係）

- (1) 使用者は、当該事業場に、労使協定をし、厚生労働省令で定めるところによりこれを行政官庁に届け出た場合においては、第32条から第32条の5まで若しくは第40条の労働時間又は第35条の休日に関する規定にかかわらず、その協定で定めるところによって労働時間を延長し、又は休日に労働させることができるものとしたこと。
- (2) (1)の協定においては、次に掲げる事項を定めるものとしたこと。
- ア (1)により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされる労働者の範囲
 - イ 対象期間（(1)により労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる期間をいい、1年間に限るものとする。以下同じ。）
 - ウ 労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる場合
 - エ 対象期間における1日、1か月及び1年のそれぞれの期間について労働時間を延長して労働させることができる時間又は労働させることができる休日の日数
 - オ 労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするために必要な事項として厚生労働省令で定める事項
- (3) (2)のエの労働時間を延長して労働させることができる時間は、当該事業場の業務量、時間外労働の動向その他の事情を考慮して通常予見される時間外労働の範囲内において、限度時間を超えない時間に限るものとしたこと。
- (4) (3)の限度時間は、1か月について45時間及び1年について360時間（1年単位の変形労働時間制の対象期間として3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、1か月について42時間及び1年について320時間）としたこと。
- (5) (1)の協定においては、(2)のアからオまでに掲げるもののほか、当該事業場における通常予見することのできない業務量の大幅な増加等に伴い臨時的に(3)の限度時間を超えて労働させる必要がある場合において、1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間（(2)のエに関して協定した時間を含め100時間未満の範囲内に限る。）並びに1年について労働時間を延長して労働させることができる時間（(2)のエに関して協定した時間を含め720時間を超えない範囲内に限る。）を定めることができるものとする。この場合において、(1)の協定に、併せて対象期間において労働時間を延長して労働させる時間が1か月について45時間（1年単位の変形労働時間制の対象期間として

- 3か月を超える期間を定めて労働させる場合にあっては、1か月について42時間を超えることができる月数（1年について6か月以内に限る。）を定めなければならないものとしたこと。
- (6) 使用者は、(1)の協定で定めるところによって労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させる場合であっても、次に掲げる時間について、それぞれ後段に定める要件を満たすものとしなければならないものとしたこと。
- ア 坑内労働その他厚生労働省令で定める健康上特に有害な業務について、1日について労働時間を延長して労働させた時間 2時間を超えないこと。
- イ 1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間 100時間未満であること。
- ウ 対象期間の初日から1か月ごとに区分した各期間に当該各期間の直前の1か月、2か月、3か月、4か月及び5か月の期間を加えたそれぞれの期間における労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させた時間の1か月当たりの平均時間 80時間を超えないこと。
- (7) 厚生労働大臣は、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとするため、(1)の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項について、労働者の健康、福祉、時間外労働の動向その他の事情を考慮して指針を定めることができるものとしたこと。
- (8) (1)の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定で労働時間の延長及び休日の労働を定めるに当たり、当該協定の内容が(7)の指針に適合したものとなるようにしなければならないものとしたこと。
- (9) 行政官庁は、(7)の指針に関し、(1)の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとしたこと。
- (10) (9)の助言及び指導を行うに当たっては、労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならないものとしたこと。
- (11) (3)から(5)まで及び(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は、新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務については適用しないものとしたこと。
- (12) 工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業については、この法律の施行の日から5年間は、(3)から(5)まで及び(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から5年間を経過した後、工作物の建設の事業のうち災害時における復旧及び復興の事業については、(5)のうち1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の制限並びに(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は適用しないものとしたこと。
- (13) 一般乗用旅客自動車運送事業の業務、貨物自動車運送事業の業務その他の自動車の運転の業務として厚生労働省令で定める業務については、この法律の施行の日から5年間は、(3)から(5)まで及び(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から5年間を経過した後、(5)のうち1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間並びに労働時間を延長して労働させる時間が1か月について45時間を超え

ることができる月数の制限を適用しないものとし、1年について労働時間を延長して労働させることができる時間の制限は960時間を超えない範囲内に限るものとし、(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は適用しないものとしたこと。

(14) 医業に従事する医師については、この法律の施行の日から5年間は、(3)から(5)まで及び(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は適用しないものとする。この法律の施行の日から5年間を経過した後、医業に従事する医師のうち医療提供体制の確保に必要な者として厚生労働省令で定める者については、(3)、(5)及び(6)に定める時間等を(3)の限度時間等並びに労働者の健康及び福祉を勘案して厚生労働省令で定めることができるものとし、(4)は適用しないものとしたこと。

(15) 鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業については、この法律の施行の日から5年間は、(5)のうち1か月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の制限並びに(6)(イ及びウに係る部分に限る。)は適用しないものとしたこと。

3 年次有給休暇（第39条第7項及び第8項関係）

(1) 使用者は、年次有給休暇の日数が10日以上労働者に対し、年次有給休暇のうち5日については、基準日（継続勤務した期間を6か月経過日（雇入れの日から起算して6か月を超えて継続勤務する日をいう。）から1年ごとに区分した各期間（最後に1年未満の期間を生じたときは、当該期間）の初日をいう。）から1年以内の期間に、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないものとする。ただし、年次有給休暇を当該年次有給休暇に係る基準日より前の日から与えることとしたときは、厚生労働省令で定めるところにより、労働者ごとにその時季を定めることにより与えなければならないものとしたこと。

(2) (1)にかかわらず、労働者の時季指定又は計画的付与制度により年次有給休暇を与えた場合は、当該与えた日数分については、使用者は時季を定めることにより与えることを要しないものとしたこと。

4 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）（第41条の2関係）

(1) 賃金、労働時間その他の当該事業場における労働条件に関する事項を調査審議し、事業主に対し当該事項について意見を述べることを目的とする委員会（使用者及び当該事業場の労働者を代表する者を構成員とするものに限る。）が設置された事業場において、当該委員会が委員の5分の4以上の多数による議決によりアからコまでに掲げる事項について決議をし、かつ、使用者が、当該決議を行政官庁に届け出た場合において、イに掲げる労働者の範囲に属する労働者（以下「対象労働者」という。）であって書面その他の厚生労働省令で定める方法によりその同意を得た者を当該事業場におけるアに掲げる業務に就かせたときは、労働基準法第4章で定める労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定は、対象労働者については適用しないものとしたこと。ただし、ウからオまでの措置のいずれかを使用者が講じていない場合は、この限りではないものとしたこと。

ア 高度の専門的知識等を必要とし、その性質上従事した時間と従事して得た成果との関連性が通常高くないと認められるものとして厚生労働省令で定める業務のうち、労働者に就かせることとする業務（以下「対象業務」という。）

- イ 高度プロフェッショナル制度の下で労働する期間において次のいずれにも該当する労働者であって、対象業務に就かせようとするものの範囲
- a 使用者との間の書面その他の厚生労働省令で定める方法による合意に基づき職務が明確に定められていること。
 - b 労働契約により使用者から支払われると見込まれる賃金の額を1年間当たりの賃金の額に換算した額が基準年間平均給与額（厚生労働省において作成する毎月勤労統計における毎月きまって支給する給与の額を基礎として厚生労働省令で定めるところにより算定した労働者1人当たりの給与の平均額をいう。）の3倍の額を相当程度上回る水準として厚生労働省令で定める額以上であること。
- ウ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理を行うために当該対象労働者が事業場内にいた時間（(1)の委員会が厚生労働省令で定める労働時間以外の時間を除くことを決議したときは、当該決議に係る時間を除いた時間）と事業場外において労働した時間との合計の時間（以下「健康管理時間」という。）を把握する措置（厚生労働省令で定める方法に限る。）を当該決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- エ 対象業務に従事する対象労働者に対し、1年間を通じ104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上を(1)の決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が与えること。
- オ 対象業務に従事する対象労働者に対し、次のいずれかに該当する措置を(1)の決議及び就業規則その他これに準ずるもので定めるところにより使用者が講ずること。
- a 労働者ごとに始業から24時間を経過するまでに厚生労働省令で定める時間以上の継続した休息時間を確保し、かつ、深夜業の回数を1か月について厚生労働省令で定める回数以内とすること。
 - b 健康管理時間を1か月又は3か月についてそれぞれ厚生労働省令で定める時間を超えない範囲内とすること。
 - c 1年に1回以上の継続した2週間（労働者が請求した場合においては、1年に2回以上の継続した1週間）（使用者が当該期間において、年次有給休暇を与えたときは、その与えた日を除く。）について、休日を与えること。
 - d 健康管理時間の状況その他の事項が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める要件に該当する労働者に健康診断（厚生労働省令で定める項目を含むものに限る。）を実施すること。
- カ 対象業務に従事する対象労働者の健康管理時間の状況に応じた当該対象労働者の健康及び福祉を確保するための措置であって、当該対象労働者に対する有給休暇（年次有給休暇を除く。）の付与、健康診断の実施その他の厚生労働省令で定める措置のうち(1)の決議で定めるものを使用者が講ずること。
- キ 対象労働者のこの項の規定による同意の撤回に関する手続
- ク 対象業務に従事する対象労働者からの苦情の処理に関する措置を(1)の決議で定めるところにより使用者が講ずること。
- ケ 使用者は、同意をしなかった対象労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないこと。

コ アからケまでに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

- (2) (1)の届出をした使用者は、厚生労働省令で定めるところにより、(1)のエからカまでの措置の実施状況を行政官庁に報告しなければならないものとしたこと。
- (3) 企画業務型裁量労働制の委員会に関する事項は、(1)の委員会について準用するものとしたこと。
- (4) (1)の決議をする委員は、当該決議の内容が(3)において準用する第38条の4第3項の指針に適合したものとなるようにしなければならないものとしたこと。
- (5) 行政官庁は、(3)において準用する第38条の4第3項の指針に関し、1の決議をする委員に対し、必要な助言及び指導を行うことができるものとしたこと。

5 中小事業主に対する1か月について60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の適用（第138条関係）

中小事業主に対する1か月について60時間を超える時間外労働に対する通常の労働時間の賃金の計算額の5割以上の率で計算した割増賃金の支払義務の適用猶予に係る規定を廃止するものとしたこと。

6 その他

- (1) 罰則に関し所要の改正を行うものとしたこと。
- (2) その他所要の整備を行うものとしたこと。

第2 じん肺法の一部改正

1 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（第35条の3関係）

- (1) 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならないものとしたこと。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでないものとしたこと。
- (2) 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないものとしたこと。
- (3) 厚生労働大臣は、(1)及び(2)の事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとしたこと。
- (4) 厚生労働大臣は、(3)の指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができるものとしたこと。

2 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第3 雇用対策法の一部改正

1 題名（題名関係）

題名を「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に

関する法律」に改めること。

2 目的等（第1条第1項及び第3条第2項関係）

- (1) 国が、経済社会情勢の変化に対応して、労働に関し、その政策全般にわたり、必要な施策を総合的に講ずることにより、労働市場の機能が適切に発揮され、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定及び職業生活の充実並びに労働生産性の向上を促進して、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにし、これを通じて、労働者の職業の安定と経済的社会的地位の向上とを図るとともに、経済及び社会の発展並びに完全雇用の達成に資することを目的とするものとしたこと。
- (2) 労働者は、職務の内容及び職務に必要な能力、経験その他の職務遂行上必要な事項（(2)において「能力等」という。）の内容が明らかにされ、並びにこれらに即した評価方法により能力等を公正に評価され、当該評価に基づく処遇を受けることその他の適切な処遇を確保するための措置が効果的に実施されることにより、その職業の安定が図られるように配慮されるものとしたこと。

3 国の施策（第4条第1項関係）

国が2の(1)の目的を達成するため、必要な施策を総合的に講じなければならない事項として、次に掲げるものを規定するものとしたこと。

- (1) 各人が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することを促進するため、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及及び雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保に関する施策を充実すること。
- (2) 女性の職業及び子の養育又は家族の介護を行う者の職業の安定を図るため、雇用の継続、円滑な再就職の促進、母子家庭の母及び父子家庭の父並びに寡婦の雇用の促進その他のこれらの者の就業を促進するために必要な施策を充実すること。
- (3) 疾病、負傷その他の理由により治療を受ける者の職業の安定を図るため、雇用の継続、離職を余儀なくされる労働者の円滑な再就職の促進その他の治療の状況に応じた就業を促進するために必要な施策を充実すること。

4 事業主の責務（第6条第1項関係）

事業主は、その雇用する労働者の労働時間の短縮その他の労働条件の改善その他の労働者が生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる環境の整備に努めなければならないものとしたこと。

5 基本方針（第10条関係）

- (1) 国は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするために必要な労働に関する施策の総合的な推進に関する基本的な方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならないものとしたこと。
- (2) 基本方針に定める事項は、労働者がその有する能力を有効に発揮することができるようにすることの意義に関する事項、国の施策に関する基本的事項等とするものとしたこと。
- (3) 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならないも

のとしたこと。

- (4) 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、都道府県知事の意見を求めるとともに、労働政策審議会の意見を聴かなければならないものとしたこと。
- (5) 厚生労働大臣は、(3)による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならないものとしたこと。
- (6) 厚生労働大臣は、基本方針の案を作成するため必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、資料の提出その他必要な協力を求めることができるものとしたこと。
- (7) 国は、労働に関する施策をめぐる経済社会情勢の変化を勘案し、基本方針に検討を加え、必要があると認めるときは、これを変更しなければならないものとしたこと。

6 関係行政機関への要請（第 10 条の 2 関係）

厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、関係行政機関の長に対し、基本方針において定められた施策で、関係行政機関の所管に係るものの実施について、必要な要請をすることができるものとしたこと。

7 中小企業における取組の推進のための関係者間の連携体制の整備（第 10 条の 3 関係）

国は、労働時間の短縮その他の労働条件の改善、多様な就業形態の普及、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の基本方針において定められた施策の実施に関し、中小企業における取組が円滑に進むよう、地方公共団体、中小企業者を構成員とする団体その他の事業主団体、労働者団体その他の関係者により構成される協議会の設置その他のこれらの者の間の連携体制の整備に必要な施策を講ずるよう努めるものとしたこと。

8 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第 4 労働安全衛生法の一部改正

1 産業医・産業保健機能の強化

(1) 産業医の活動環境の整備（第 13 条から第 13 条の 3 まで及び第 101 条関係）

ア 産業医は、労働者の健康管理等を行うのに必要な医学に関する知識に基づいて、誠実にその職務を行わなければならないものとしたこと。

イ 産業医を選任した事業者は、産業医に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供しなければならないものとしたこと。

ウ 第 13 条の 2 に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者は、同条に規定する者に対し、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の労働時間に関する情報その他の同条に規定する者が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報として厚生労働省令で定めるものを提供するように努め

なければならないものとしたこと。

エ 事業者は、産業医の勧告を受けたときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該勧告の内容その他の厚生労働省令で定める事項を衛生委員会又は安全衛生委員会に報告しなければならないものとしたこと。

オ 事業者は、産業医又は第13条の2に規定する者による労働者の健康管理等の適切な実施を図るため、産業医又は同条に規定する者が労働者からの健康相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努めなければならないものとしたこと。

カ 産業医を選任した事業者は、その事業場における産業医の業務の内容その他の産業医の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させなければならないものとしたこと。

キ 第13条の2に規定する者に労働者の健康管理等の全部又は一部を行わせる事業者は、その事業場における同条に規定する者の業務の内容その他の同条に規定する者の業務に関する事項で厚生労働省令で定めるものを、常時各作業場の見やすい場所に掲示し、又は備え付けることその他の厚生労働省令で定める方法により、労働者に周知させるように努めなければならないものとしたこと。

(2) 労働者の心身の状態に関する情報の取扱い（第104条関係）

ア 事業者は、この法律又はこれに基づく命令の規定による措置の実施に関し、労働者の心身の状態に関する情報を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、労働者の健康の確保に必要な範囲内で労働者の心身の状態に関する情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならないものとしたこと。ただし、本人の同意がある場合その他正当な事由がある場合は、この限りでないものとしたこと。

イ 事業者は、労働者の心身の状態に関する情報を適正に管理するために必要な措置を講じなければならないものとしたこと。

ウ 厚生労働大臣は、ア及びイの事業者が講ずべき措置の適切かつ有効な実施を図るため必要な指針を公表するものとしたこと。

エ 厚生労働大臣は、ウの指針を公表した場合において必要があると認めるときは、事業者又はその団体に対し、当該指針に関し必要な指導等を行うことができるものとしたこと。

2 面接指導等

(1) 新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する労働者に対する面接指導等（第66条の8の2関係）

ア 事業者は、その労働時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超える労働者（新たな技術、商品又は役務の研究開発に係る業務に従事する者に限る。）に対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならないものとしたこと。

イ 第66条の8第2項から第5項までの規定は、次のとおり、第5項について所要の読み替えを行った上で、アの事業者及び労働者について準用することとしたこと。

- a アの労働者は、アの面接指導を受けなければならないものとしたこと。
- b 事業者は、アの面接指導の結果を記録しておかなければならないものとしたこと。
- c 事業者は、アの面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴かなければならないものとするとともに、その必要があると認めるときは、就業場所の変更、職務内容の変更、有給休暇（年次有給休暇を除く。（3）のイのcにおいて同じ。）の付与、労働時間の短縮、深夜業の回数の減少等の措置を講じなければならないものとしたこと。

(2) 労働時間の状況の把握（第 66 条の 8 の 3 関係）

事業者は、第 66 条の 8 第 1 項又は(1)のアの面接指導を実施するため、厚生労働省令で定める方法により、労働者（(3)のアに規定する者を除く。）の労働時間の状況を把握しなければならないものとしたこと。

(3) 高度プロフェッショナル制度の対象労働者に対する面接指導等（第 66 条の 8 の 4 関係）

ア 事業者は、高度プロフェッショナル制度の対象労働者であって、その健康管理時間が労働者の健康の保持を考慮して厚生労働省令で定める時間を超えるものに対し、厚生労働省令で定めるところにより、医師による面接指導を行わなければならないものとしたこと。

イ 第 66 条の 8 第 2 項から第 5 項までの規定は、次のとおり、第 5 項について所要の読み替えを行った上で、アの事業者及び労働者について準用することとしたこと。

- a アの労働者は、アの面接指導を受けなければならないものとしたこと。
- b 事業者は、アの面接指導の結果を記録しておかなければならないものとしたこと。
- c 事業者は、アの面接指導の結果に基づく必要な措置について医師の意見を聴かなければならないものとするとともに、その必要があると認めるときは、職務内容の変更、有給休暇の付与、健康管理時間が短縮されるための配慮等の措置を講じなければならないものとしたこと。

(4) その他（第 66 条の 9 関係）

事業者は、第 66 条の 8 第 1 項、(1)のア又は(3)のアの面接指導を行う労働者以外の労働者のうち健康への配慮が必要なものについて、厚生労働省令で定めるところにより、必要な措置を講ずるように努めなければならないものとしたこと。

3 その他

- (1) 罰則に関し所要の改正を行うものとしたこと。
- (2) その他所要の整備を行うものとしたこと。

第 5 労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律の一部改正

1 待遇に関する情報の提供等（第 26 条第 7 項から第 11 項まで関係）

- (1) 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者は、第 26 条第 1 項の規定により労働者派遣契約を締結するに当たっては、あらかじめ、派遣元事業主に対し、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務ご

とに、比較対象労働者の賃金その他の待遇に関する情報その他の厚生労働省令で定める情報を提供しなければならないものとしたこと。

- (2) (1)の「比較対象労働者」とは、当該労働者派遣の役務の提供を受けようとする者に雇用される通常の労働者であって、その業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）並びに当該職務の内容及び配置の変更の範囲が、当該労働者派遣に係る派遣労働者と同一であると見込まれるものその他の当該派遣労働者と待遇を比較すべき労働者として厚生労働省令で定めるものをいうものとしたこと。
- (3) 派遣元事業主は、労働者派遣の役務の提供を受けようとする者から(1)による情報の提供がないときは、当該者との間で、当該労働者派遣に係る派遣労働者が従事する業務に係る労働者派遣契約を締結してはならないものとしたこと。
- (4) 派遣先は、(1)の情報に変更があったときは、遅滞なく、厚生労働省令で定めるところにより、派遣元事業主に対し、当該変更の内容に関する情報を提供しなければならないものとしたこと。
- (5) 労働者派遣の役務の提供を受けようとする者及び派遣先は、当該労働者派遣に関する料金の額について、派遣元事業主が、2の(3)の協定に係る労働者派遣以外の労働者派遣にあつては2の(1)及び(2)、2の(3)の協定に係る労働者派遣にあつては2の(3)のイからオまでに掲げる事項に関する協定の定めを遵守することができるものとなるように配慮しなければならないものとしたこと。

2 不合理な待遇の禁止等（第30条の3及び第30条の4関係）

- (1) 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣先に雇用される通常の労働者の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとしたこと。
- (2) 派遣元事業主は、職務の内容が派遣先に雇用される通常の労働者と同一の派遣労働者であって、当該労働者派遣契約及び当該派遣先における慣行その他の事情からみて、当該派遣先における派遣就業が終了するまでの全期間において、その職務の内容及び配置が当該派遣先との雇用関係が終了するまでの全期間における当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるものについては、正当な理由がなく、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する当該通常の労働者の待遇に比して不利なものとしてはならないものとしたこと。
- (3) 派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、その雇用する派遣労働者の待遇（8の(1)の教育訓練、8の(2)の福利厚生施設その他の厚生労働省令で定めるものに係るものを除く。(3)において同じ。）について、次に掲げる事項を定めたときは、(1)及び(2)は、アに掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇については適用しないものとしたこと。ただし、イ、エ若しくはオに掲げ

る事項であって当該協定で定めたものを遵守していない場合又はウに関する当該協定の定めによる公正な評価に取り組んでいない場合は、この限りでないものとしたこと。

ア その待遇が当該協定で定めるところによることとされる派遣労働者の範囲

イ アに掲げる範囲に属する派遣労働者の賃金の決定の方法（a及びb（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものにあつては、a）に該当するものに限る。）

a 派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事する一般の労働者の平均的な賃金の額として厚生労働省令で定めるものと同等以上の賃金の額となるものであること。

b 派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項の向上があった場合に賃金が改善されるものであること。

ウ 派遣元事業主は、イに掲げる賃金の決定の方法により賃金を決定するに当たっては、派遣労働者の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を公正に評価し、その賃金を決定すること。

エ アに掲げる範囲に属する派遣労働者の待遇（賃金を除く。エにおいて同じ。）の決定の方法（派遣労働者の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する派遣元事業主に雇用される通常の労働者（派遣労働者を除く。）の待遇との間において、当該派遣労働者及び通常の労働者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違が生じることとならないものに限る。）

オ 派遣元事業主は、アに掲げる範囲に属する派遣労働者に対して第30条の2第1項の規定による教育訓練を実施すること。

カ アからオまでに掲げるもののほか、厚生労働省令で定める事項

(4) (3)の協定を締結した派遣元事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、当該協定をその雇用する労働者に周知しなければならないものとしたこと。

3 職務の内容等を勘案した賃金の決定（第30条の5関係）

派遣元事業主は、派遣先に雇用される通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する派遣労働者（2の(2)の派遣労働者及び2の(3)の協定で定めるところによる待遇とされる派遣労働者（以下「協定対象派遣労働者」という。）を除く。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めなければならないものとしたこと。

4 就業規則の作成の手続（第30条の6関係）

派遣元事業主は、派遣労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、あらかじめ、当該事業所において雇用する派遣労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めなければならないものとしたこと。

5 待遇に関する事項等の説明（第31条の2第2項から第5項まで関係）

(1) 派遣元事業主は、労働者を派遣労働者として雇い入れようとするときは、あらか

じめ、当該労働者に対し、文書の交付その他厚生労働省令で定める方法（(2)において「文書の交付等」という。）により、アに掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、イに掲げる措置の内容を説明しなければならないものとしたこと。

ア 労働条件に関する事項のうち、労働基準法第 15 条第 1 項に規定する厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるもの

イ 2 の(1)から(3)まで及び 3 により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第 15 条第 1 項に規定する厚生労働省令で定める事項及びアに掲げる事項を除く。）に関し講ずることとしている措置の内容

- (2) 派遣元事業主は、労働者派遣（2 の(3)の協定に係るものを除く。）をしようとするときは、あらかじめ、当該労働者派遣に係る派遣労働者に対し、文書の交付等により、アに掲げる事項を明示するとともに、厚生労働省令で定めるところにより、イに掲げる措置の内容を説明しなければならないものとしたこと。

ア 労働基準法第 15 条第 1 項に規定する厚生労働省令で定める事項及び(1)のアに掲げる事項（厚生労働省令で定めるものを除く。）

イ (1)のイに掲げる措置の内容

- (3) 派遣元事業主は、その雇用する派遣労働者から求めがあったときは、当該派遣労働者に対し、当該派遣労働者と 1 の(2)の比較対象労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに 2 から 4 までにより措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項を説明しなければならないものとしたこと。
- (4) 派遣元事業主は、派遣労働者が(3)の求めをしたことを理由として、当該派遣労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとしたこと。

6 派遣先への通知（第 35 条第 1 項関係）

派遣元事業主が労働者派遣をするときに派遣先に通知しなければならない事項に、当該労働者派遣に係る派遣労働者が協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加したこと。

7 派遣元管理台帳（第 37 条第 1 項関係）

派遣元管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加したこと。

8 適正な派遣就業の確保等（第 40 条第 2 項から第 5 項まで関係）

- (1) 派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣労働者を雇用する派遣元事業主からの求めに応じ、当該派遣労働者が従事する業務と同種の業務に従事するその雇用する労働者が従事する業務の遂行に必要な能力を付与するための教育訓練については、当該派遣労働者が当該業務に必要な能力を習得することができるようにするため、当該派遣労働者が既に当該業務に必要な能力を有している場合その他厚生労働省令で定める場合を除き、当該派遣労働者に対しても、これを実施する等必要な措置を講じなければならないものとしたこと。

- (2) 派遣先は、当該派遣先に雇用される労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者に対しても、利用の機会を与

えなければならないものとしたこと。

- (3) 第40条第1項に定めるもの並びに(1)及び(2)のもののほか、派遣先は、その指揮命令の下に労働させる派遣労働者について、当該派遣就業が適正かつ円滑に行われるようにするため、適切な就業環境の維持、診療所等の施設であって現に当該派遣先に雇用される労働者が通常利用しているもの（(2)の厚生労働省令で定める福利厚生施設を除く。）の利用に関する便宜の供与等必要な措置を講ずるように配慮しなければならないものとしたこと。
- (4) 派遣先は、第30条の2の規定による措置並びに2の(1)から(3)まで及び5の(3)の措置が適切に講じられるようにするため、派遣元事業主の求めに応じ、当該派遣先に雇用される労働者に関する情報、当該派遣労働者の業務の遂行の状況その他の情報であって当該措置に必要なものを提供する等必要な協力をするように配慮しなければならないものとしたこと。

9 派遣先管理台帳（第42条第1項関係）

派遣先管理台帳に記載しなければならない事項に、協定対象派遣労働者であるか否かの別を追加したこと。

10 紛争の解決

(1) 苦情の自主的解決（第47条の4関係）

- ア 派遣元事業主は、2及び5に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたとき、又は派遣労働者が派遣先に対して申し出た苦情の内容が当該派遣先から通知されたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならないものとしたこと。
- イ 派遣先は、8の(1)及び(2)に関し、派遣労働者から苦情の申出を受けたときは、その自主的な解決を図るように努めなければならないものとしたこと。

(2) 紛争の解決の促進に関する特例（第47条の5関係）

2及び5についての派遣労働者と派遣元事業主との間の紛争並びに8の(1)及び(2)についての派遣労働者と派遣先との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第4条、第5条及び第12条から第19条までの規定は適用せず、(3)及び(4)によるものとしたこと。

(3) 紛争の解決の援助（第47条の6関係）

- ア 都道府県労働局長は、(2)の紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができるものとしたこと。
- イ 派遣元事業主及び派遣先は、派遣労働者がアの援助を求めたことを理由として、当該派遣労働者に対して不利益な取扱いをしてはならないものとしたこと。

(4) 調停（第47条の7及び第47条の8関係）

- ア 都道府県労働局長は、(2)の紛争について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があった場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第6条第1項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとしたこと。
- イ (3)のイは、派遣労働者がアの申請をした場合について準用するものとしたこと。
- ウ アの調停の手続については、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の

確保等に関する法律の規定を準用するものとするとともに、必要な読替えを行うものとしたこと。

11 公表等（第 49 条の 2 関係）

厚生労働大臣による勧告及び公表の対象に、1 の(1)若しくは(4)又は 8 の(1)若しくは(2)に違反している場合及びこれらに違反して第 48 条第 1 項の規定による指導又は助言を受けたにもかかわらずなおこれらに違反するおそれがあると認める場合を追加したこと。

12 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第 6 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の一部改正

1 「労働時間等の設定」の定義（第 1 条の 2 第 2 項関係）

「労働時間等の設定」の定義に、深夜業の回数及び終業から始業までの時間を追加したこと。

2 事業主等の責務（第 2 条第 1 項及び第 4 項関係）

- (1) 事業主等の責務として、労働者の健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定を講ずるように努めなければならないことを追加したこと。
- (2) 事業主等の責務として、他の事業主との取引を行う場合において、著しく短い期限の設定及び発注の内容の頻繁な変更を行わないこと等取引上必要な配慮をするように努めなければならないことを追加したこと。

3 一定の要件を満たす衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなす規定（第 7 条第 2 項関係）

一定の要件を満たす衛生委員会を労働時間等設定改善委員会とみなす規定を廃止したこと。

4 労働時間等設定改善企業委員会の決議に係る労働基準法の適用の特例（第 7 条の 2 関係）

事業場ごとに、当該事業場における労働時間等の設定の改善に関する事項について、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、全部の事業場を通じて 1 つの委員会であって、(1)から(3)までの要件に適合するもの（(4)において「労働時間等設定改善企業委員会」という。）に調査審議させ、事業主に対して意見を述べさせることを定めた場合であって、労働時間等設定改善企業委員会でその委員の 5 分の 4 以上の多数による議決により、代替休暇、年次有給休暇の時間単位取得及び計画的付与制度に関する事項について決議が行われたときは、当該決議はこれらの事項に関する労使協定と同様の効果を有するものとしたこと。

- (1) 全部の事業場を通じて 1 つの委員会の委員の半数については、当該事業主の雇用する労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働

者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の推薦に基づき指名されていること。

- (2) 全部の事業場を通じて1つの委員会の議事について、厚生労働省令で定めるところにより、議事録が作成され、かつ、保存されていること。
- (3) (1)及び(2)に掲げるもののほか、厚生労働省令で定める要件

5 その他

その他所要の規定の整備を行うこと。

第7 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律の一部改正

1 題名（題名関係）

題名を「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」に改めること。

2 定義（第2条関係）

- (1) 「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者（当該事業主に雇用される通常の労働者と同種の業務に従事する当該事業主に雇用される労働者にあつては、厚生労働省令で定める場合を除き、当該労働者と同種の業務に従事する当該通常の労働者）の1週間の所定労働時間に比し短い労働者をいうものとしたこと。
- (2) 「有期雇用労働者」とは、事業主と期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいうものとしたこと。
- (3) 「短時間・有期雇用労働者」とは、短時間労働者及び有期雇用労働者をいうものとしたこと。

3 基本的理念（第2条の2関係）

短時間・有期雇用労働者及び短時間・有期雇用労働者になろうとする者は、生活との調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができる機会が確保され、職業生活の充実が図られるように配慮されるものとしたこと。

4 不合理な待遇の禁止（第8条関係）

事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者の基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、当該待遇に対応する通常の労働者の待遇との間において、当該短時間・有期雇用労働者及び通常の労働者の業務の内容及び当該業務に伴う責任の程度（以下「職務の内容」という。）、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理と認められる相違を設けてはならないものとしたこと。

5 通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者に対する差別的取扱いの禁止（第9条関係）

事業主は、職務の内容が通常の労働者と同一の短時間・有期雇用労働者であつて、当該事業所における慣行その他の事情からみて、当該事業主との雇用関係が終了するまで

の全期間において、その職務の内容及び配置が当該通常の労働者の職務の内容及び配置の変更の範囲と同一の範囲で変更されることが見込まれるもの（6において「通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者」という。）については、短時間・有期雇用労働者であることを理由として、基本給、賞与その他の待遇のそれぞれについて、差別的取扱いをしてはならないものとしたこと。

6 賃金（第 10 条関係）

事業主は、通常の労働者との均衡を考慮しつつ、その雇用する短時間・有期雇用労働者（通常の労働者と同視すべき短時間・有期雇用労働者を除く。7において同じ。）の職務の内容、職務の成果、意欲、能力又は経験その他の就業の実態に関する事項を勘案し、その賃金（通勤手当その他の厚生労働省令で定めるものを除く。）を決定するように努めるものとしたこと。

7 福利厚生施設（第 12 条関係）

事業主は、通常の労働者に対して利用の機会を与える福利厚生施設であって、健康の保持又は業務の円滑な遂行に資するものとして厚生労働省令で定めるものについては、その雇用する短時間・有期雇用労働者に対しても、利用の機会を与えなければならないものとしたこと。

8 事業主が講ずる措置の内容等の説明（第 14 条関係）

- (1) 事業主は、短時間・有期雇用労働者を雇い入れたときは、速やかに、4から7まで並びに第 11 条及び第 13 条の規定により措置を講ずべきこととされている事項（労働基準法第 15 条第 1 項に規定する厚生労働省令で定める事項及び労働条件に関する事項のうち当該厚生労働省令で定める事項以外のものであって厚生労働省令で定めるものを除く。）に関し講ずることとしている措置の内容について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないものとしたこと。
- (2) 事業主は、その雇用する短時間・有期雇用労働者から求めがあったときは、当該短時間・有期雇用労働者と通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由並びに 4 から 7 まで並びに第 6 条、第 7 条、第 11 条及び第 13 条の規定により措置を講ずべきこととされている事項に関する決定をするに当たって考慮した事項について、当該短時間・有期雇用労働者に説明しなければならないものとしたこと。
- (3) 事業主は、短時間・有期雇用労働者が(2)の求めをしたことを理由として、当該短時間・有期雇用労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならないものとしたこと。

9 指針（第 15 条第 1 項関係）

事業主が講ずべき雇用管理の改善等に関する措置等の適切かつ有効な実施を図るための指針の対象に、4 から 8 までによる措置並びに第 6 条、第 7 条、第 11 条及び第 13 条に定める措置を追加したこと。

10 紛争の解決（第 22 条から第 26 条まで関係）

この法律に規定する紛争の解決に関する規定の対象に、4 についての苦情及び紛争を

追加したこと。

11 その他

- (1) 4から8までのもののほか、この法律の規定の対象に有期雇用労働者を追加したこと。
- (2) その他所要の規定の整備を行うこと。

第8 労働契約法の一部改正

- 1 期間の定めがあることによる不合理な労働条件の禁止に関する規定を削除したこと。
(第20条関係)
- 2 その他所要の規定の整備を行うこと。

第9 附則

1 施行期日（附則第1条関係）

法は、平成31年4月1日から施行するものとしたこと。ただし、第3については公布の日、第5、第7及び第8については平成32年4月1日、第1の5については、平成35年4月1日から施行するものとしたこと。

2 経過措置等（附則第2条から第11条まで及び第13条から第30条まで関係）

- (1) 中小事業主（その資本金の額又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主をいう。（4）及び（5）において同じ。）の事業に係る協定について、第1による改正後の労働基準法第36条の規定は、平成32年4月1日から適用するものとしたこと。
- (2) (1)の協定をする使用者及び労働組合又は労働者の過半数を代表する者は、当該協定をするに当たり、第1による改正後の労働基準法第36条第1項から第5項までの規定により当該協定に定める労働時間を延長して労働させ、又は休日において労働させることができる時間数を勘案して協定をするように努めなければならないものとしたこと。
- (3) 政府は、(2)の者に対し、(2)の協定に関して、必要な情報の提供、助言その他の支援を行うものとしたこと。
- (4) 行政官庁は、当分の間、中小事業主に対し第1の2の(9)の助言及び指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材の確保の状況、取引の実態その他の事情を踏まえて行うよう配慮するものとしたこと。
- (5) 中小事業主については、平成33年3月31日までの間、第7による改正後の短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条第1項、第3条、第3章第1節（第15条及び第18条第3項を除く。）及び第4章（第26条及び第27条を除く。）の規定は、適用しないものとしたこと。この場合において、第7による改正前の短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律第2条、第3条、

第3章第1節（第15条及び第18条第3項を除く。）及び第4章（第26条及び第27条を除く。）の規定並びに第8による改正前の労働契約法第20条の規定は、なおその効力を有するものとしたこと。

- (6) (1)から(5)までのほか、この法律の施行に伴い必要な経過措置を定めるとともに、関係法律について所要の規定の整備を行うこと。

3 検討規定（附則第12条関係）

- (1) 政府は、この法律の施行後5年を目途として、改正後の各法律の規定について、労働者と使用者の協議の促進等を通じて、仕事と生活の調和、労働条件の改善、雇用形態又は就業形態の異なる労働者の間の均衡のとれた待遇の確保その他の労働者の職業生活の充実を図る観点から、その施行の状況等を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて所要の措置を講ずるものとしたこと。
- (2) 政府は、この法律の施行後の労働時間の動向その他の事情を勘案しつつ、工作物の建設の事業及び自動車の運転の業務について、その特例の廃止について引き続き検討するものとしたこと。

3 ▶ 関係指針・通達等

◎労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項等に関する指針（平成30年9月7日 厚生労働省告示第323号）

（目的）

第一条 この指針は、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号。以下「法」という。）第三十六条第一項の協定（以下「時間外・休日労働協定」という。）で定める労働時間の延長及び休日の労働について留意すべき事項、当該労働時間の延長に係る割増賃金の率その他の必要な事項を定めることにより、労働時間の延長及び休日の労働を適正なものとすることを目的とする。

（労使当事者の責務）

第二条 法第三十六条第一項の規定により、使用者は、時間外・休日労働協定をし、これを行政官庁に届け出ることを要件として、労働時間を延長し、又は休日に労働させることができることとされているが、労働時間の延長及び休日の労働は必要最小限にとどめられるべきであり、また、労働時間の延長は原則として同条第三項の限度時間（第五条、第八条及び第九条において「限度時間」という。）を超えないものとされていることから、時間外・休日労働協定をする使用者及び当該事業場の労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者（以下「労使当事者」という。）は、これらに十分留意した上で時間外・休日労働協定をするように努めなければならない。

（使用者の責務）

第三条 使用者は、時間外・休日労働協定において定めた労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間の範囲内で労働させた場合であっても、労働契約法（平成十九年法律第百二十八号）第五条の規定に基づく安全配慮義務を負うことに留意しなければならない。

2 使用者は、「脳血管疾患及び虚血性心疾患等（負傷に起因するものを除く。）の認定基準について」（平成十三年十二月十二日付け基発第一〇六三号厚生労働省労働基準局長通達）において、一週間当たり四十時間を超えて労働した時間が一箇月においておおむね四十五時間を超えて長くなるほど、業務と脳血管疾患及び虚血性心疾患（負傷に起因するものを除く。以下「脳・心臓疾患」という。）の発症との関連性が徐々に強まると評価できるとされていること並びに発症前一箇月間におおむね百時間又は発症前二箇月間から六箇月間までにおいて一箇月当たりおおむね八十時間を超える場合には業務と脳・心臓疾患の発症との関連性が強いと評価できるとされていることに留意しなければならない。

（業務区分の細分化）

第四条 労使当事者は、時間外・休日労働協定において労働時間を延長し、又は休日に労働させることができる業務の種類について定めるに当たっては、業務の区分を細分化することにより当該業務の範囲を明確にしなければならない。

（限度時間を超えて延長時間を定めるに当たっての留意事項）

第五条 労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働させることができる場合を定めるに当たっては、当該事業場における通常予見することのできない業務

量の大幅な増加等に伴い臨時的に限度時間を超えて労働させる必要がある場合をできる限り具体的に定めなければならない、「業務の都合上必要な場合」、「業務上やむを得ない場合」など恒常的な長時間労働を招くおそれがあるものを定めることは認められないことに留意しなければならない。

- 2 労使当事者は、時間外・休日労働協定において次に掲げる時間を定めるに当たっては、労働時間の延長は原則として限度時間を超えないものとされていることに十分留意し、当該時間を限度時間にできる限り近づけるように努めなければならない。

- 一 法第三十六条第五項に規定する一箇月について労働時間を延長して労働させ、及び休日において労働させることができる時間

- 二 法第三十六条第五項に規定する一年について労働時間を延長して労働させることができる時間

- 3 労使当事者は、時間外・休日労働協定において限度時間を超えて労働時間を延長して労働させることができる時間に係る割増賃金の率を定めるに当たっては、当該割増賃金の率を、法第三十六条第一項の規定により延長した労働時間の労働について法第三十七条第一項の政令で定める率を超える率とするように努めなければならない。

（一箇月に満たない期間において労働する労働者についての延長時間の目安）

第六条 労使当事者は、期間の定めのある労働契約で労働する労働者その他の一箇月に満たない期間において労働する労働者について、時間外・休日労働協定に労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、別表の上欄に掲げる期間の区分に応じ、それぞれ同表の下欄に掲げる目安時間を超えないものとなるように努めなければならない。

（休日の労働を定めるに当たっての留意事項）

第七条 労使当事者は、時間外・休日労働協定において休日の労働を定めるに当たっては労働させることができる休日の日数をできる限り少なくし、及び休日に労働させる時間をできる限り短くするように努めなければならない。

（健康福祉確保措置）

第八条 労使当事者は、限度時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置について、次に掲げるもののうちから協定することが望ましいことに留意しなければならない。

- 一 労働時間が一定時間を超えた労働者に医師による面接指導を実施すること。
- 二 法第三十七条第四項に規定する時刻の間において労働させる回数を一箇月について一定回数以内とすること。
- 三 終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること。
- 四 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、代償休日又は特別な休暇を付与すること。
- 五 労働者の勤務状況及びその健康状態に応じて、健康診断を実施すること。
- 六 年次有給休暇についてまとまった日数連続して取得することを含めてその取得を促進すること。
- 七 心とからだの健康問題についての相談窓口を設置すること。
- 八 労働者の勤務状況及びその健康状態に配慮し、必要な場合には適切な部署に配置転換をすること。
- 九 必要に応じて、産業医等による助言・指導を受け、又は労働者に産業医等による保健指導を受けさせること。

(適用除外等)

第九条 法第三十六条第十一項に規定する業務に係る時間外・休日労働協定については、第五条、第六条及び前条の規定は適用しない。

2 前項の時間外・休日労働協定をする労使当事者は、労働時間を延長して労働させることができる時間を定めるに当たっては、限度時間を勘案することが望ましいことに留意しなければならない。

3 第一項の時間外・休日労働協定をする労使当事者は、一箇月について四十五時間又は一年について三百六十時間（法第三十二条の四第一項第二号の対象期間として三箇月を超える期間を定めて同条の規定により労働させる場合にあつては、一箇月について四十二時間又は一年について三百二十時間）を超えて労働時間を延長して労働させることができることとする場合においては、当該時間外・休日労働協定において当該時間を超えて労働させる労働者に対する健康及び福祉を確保するための措置を定めるように努めなければならない。当該措置については、前条各号に掲げるもののうちから定めることが望ましいことに留意しなければならない。

附則

1 この告示は、平成三十一年四月一日から適用する。

2 労働基準法第三十六条第一項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準（平成十年労働省告示第百五十四号）は、廃止する。

3 法第百三十九条第二項、第百四十条第二項、第百四十一条第四項又は第百四十二条の規定の適用を受ける時間外・休日労働協定に対する第九条の規定の適用については、平成三十六年三月三十一日までの間、同条第一項中「法第三十六条第十一項に規定する業務に係る時間外・休日労働協定」とあるのは、「法第百三十九条第二項、第百四十条第二項、第百四十一条第四項及び第百四十二条の規定の適用を受ける時間外・休日労働協定」とし、同条第三項の規定は適用しない。

別表（第六条関係）

期間	目安時間
一週間	十五時間
二週間	二十七時間
四週間	四十三時間
備考 期間が次のいずれかに該当する場合は、目安時間は、当該期間の区分に応じ、それぞれに定める時間（その時間に一時間未満の端数があるときは、これを一時間に切り上げる。）とする。 一 一日を超え一週間未満の日数を単位とする期間十五時間に当該日数を七で除して得た数を乗じて得た時間 二 一週間を超え二週間未満の日数を単位とする期間二十七時間に当該日数を十四で除して得た数を乗じて得た時間 三 二週間を超え四週間未満の日数を単位とする期間四十三時間に当該日数を二十八で除して得た数を乗じて得た時間（その時間が二十七時間を下回るときは、二十七時間）	

◎学校における働き方改革に関する緊急対策

(平成 29 年 12 月 26 日)
文部科学大臣決定

平成 29 年 6 月、文部科学大臣から「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」を諮問し、同年 12 月 22 日に中央教育審議会において「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（中間まとめ）」（以下、「学校における働き方改革に関する総合的な方策（中間まとめ）」という。）がまとめられた。

「学校における働き方改革に関する総合的な方策（中間まとめ）」においては、

- 学校・教師が担う業務の明確化を通じた役割分担と業務の適正化
- 学校が作成する計画等の見直し
- 学校の組織運営体制の在り方
- 勤務時間に関する意識改革と制度的措置
- 「学校における働き方改革」の実現に向けた環境整備

という観点において、取り組むべき具体的な方策が示されたところであり、これを踏まえて、文部科学省が中心的に実施していく内容を、本緊急対策としてとりまとめ、着実に実施していく。

1. 業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策

(1) 業務の役割分担・適正化を進めるための取組

- 「学校における働き方改革に関する総合的な方策(中間まとめ)」においては、**別紙 1**のように代表的な業務の在り方に関して考え方が示されたところである。この考え方を踏まえ、学校・教師が担うべき業務の範囲が学校現場や地域、保護者等に共有されるよう、学校や教師・事務職員等の標準職務を明確化し、各教育委員会の学校管理規則に適切に位置づけられるようモデル案を作成し、提示する。
- 地域や保護者をはじめとした社会全体の理解を得られるように、「学校における働き方改革」の趣旨等をわかりやすくまとめた資料を学校に提供する等、社会への普及・啓発を進める。
- 全国のエデュケーション委員会・学校に対して、業務改善の取組を進めることができるように、エデュケーション委員会・学校における業務改善の優良事例を収集・周知するとともに、エデュケーション委員会事務局職員や各学校の管理職への研修で活用しやすいような工夫等を行う。
- 民間団体等からの作文・絵画コンクール等への出展依頼や、子供の体験活動など各種団体からの家庭向けの配布物について、当該団体等に対して、エデュケーション委員会等と連携して学校の負担軽減に向けた協力の周知を実施する。
- 「エデュケーション委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」について、引き続き実施し、今後、業務改善等の実効性を更に担保するために、市町村別の実施状況を公表していくことも検討する。
- 文部科学省内に、教職員の正規の勤務時間や人的配置、業務改善の取組等の状況を踏まえて教職員の業務量を俯瞰（ふかん）し、一元的に管理する組織を整備するとともに、学校に関する業務を所管する部署は、新たな業務を付加するような制度改正等

を行う際には、当該組織と前広に調整することを基本とする。

- 各学校が地域・保護者との連携を一層強化するため、文部科学省としてコミュニティ・スクールや地域学校協働活動等を通じた学校教育の質の向上等を進める。

(2) それぞれの業務を適正化するための取組

【登下校に関する対応】

- 通学路における安全確保を効果的に行うため、地方公共団体等が中心となって、学校、関係機関、地域の連携を一層強化する体制を構築する取組を進める。

【学校徴収金の徴収・管理】

- 学校給食費については公会計化することを基本とした上で、地方公共団体がその徴収・管理を行っている先行事例も踏まえ、文部科学省において公会計化導入に向けたガイドラインを作成し、各地方公共団体に公会計化をするよう促す。また、それ以外の学校徴収金についても、文部科学省と先進的な地方公共団体とが協力し、公会計化に向けた好事例を提示する。

【調査・統計等への回答等】

- 調査・統計について、政府の統計改革推進会議の方針を踏まえ、統計を積極的に利用した、証拠に基づく政策立案（EBPM）の推進の必要性が掲げられると同時に、ニーズの低下した統計調査の廃止、調査事項の重複排除、行政記録情報の活用による調査事項の縮減、オンライン調査の導入早期化等、報告者負担の軽減に向けた取組が掲げられていることから、文部科学省が教育委員会や学校等を対象に実施している調査項目の洗い出しを行い、必要に応じて、重複の排除に向けた整理・統合を行う。
- 文部科学省が実施する調査と教育委員会等が実施する調査の重複排除に資する観点から、文部科学省が実施する調査については、部局間での共有を図るとともに、可能な限り、前広に教育委員会等に調査実施時期及び調査項目を提示する。あわせて、教育委員会による学校への調査・照会について、調査の対象（悉皆（しっかい）／抽出）・頻度・時期・内容・様式等（選択式、WEB フォーム等）の精査を促す。

【部活動】

- 運動部活動については、「学校における働き方改革に関する総合的な方策（中間まとめ）」を踏まえ、本年度末までに、部活動の適切な運営のための体制の整備や適切な活動時間や休養日についての明確な基準の設定、各種団体主催の大会の在り方の見直し等を含んだガイドラインを作成し、提示する。また、文化部活動に関しても運動部活動と同様にその在り方等について検討する必要があることから、ガイドラインを作成する等必要な取組を行う。
- 部活動の顧問については、教師の勤務負担の軽減や生徒への適切な部活動指導の観点から、各校長が、教師の専門性や校務分担の状況に加え、負担の度合いや専門性の有無を踏まえて、学校の教育方針を共有した上で、学校職員として部活動の実技指導等を行う部活動指導員や外部人材を積極的に参画させるよう促す。部活動指導員については、スポーツ庁が作成予定の「運動部活動の在り方に関する総合的な

ガイドライン（仮称）」を遵守すること、部活動指導員の参画が教師の働き方改革につながる取組であること等を条件として支援を行う。

- 少子化等により規模が縮小している学校においては、学校に設置する部活動の数について、部活動指導にたけた教師の配置状況や部活動指導員の参画状況を考慮して適正化するとともに、生徒がスポーツ等を行う機会が失われることのないよう複数の学校による合同部活動や総合型地域スポーツクラブとの連携等を積極的に進めるよう促す。
- 大会・コンクール等の主催者に対して、部活動指導員による引率や、複数の学校による合同チームや地域スポーツクラブ等の大会参加が可能となるよう、関係規定の改正等を行うよう要請する。
- 一部の保護者による部活動への過度の期待等の認識を変えるため、入試における部活動に対する評価の在り方の見直し等の取組も検討するよう促す。
- 各種団体主催の大会も相当数存在し、休日に開催されることも多い実情を踏まえ、各種団体においてその現状の把握と見直しを要請する。
- 将来的には、地方公共団体や教育委員会において、学校や地域住民と意識共有を図りつつ、地域で部活動に代わり得る質の高い活動の機会を確保できる十分な体制を整える取組を進め、環境が整った上で、部活動を学校単位の取組から地域単位の取組にし、学校以外が担うことも検討する。

【授業準備】

- 授業で使用する教材等の印刷や物品等の準備のような補助的業務や理科の授業における実験や観察等について、授業中の支援に加え、実験の準備・片付けや教材開発の支援は、教師との連携の上で、サポートスタッフや理科の観察実験補助員の積極的な参画を促進する。
- 小学校中学年での外国語活動の導入や高学年での教科化に向けて、教室用デジタル教材や、教師用指導書、学習指導案例、ワークシートなど授業準備に役立つ資料を含め、新学習指導要領に対応した教材を開発し、希望する小学校に配布する。

【学習評価や成績処理】

- 学習評価や成績処理に関する業務のうち、宿題等の提出状況の確認、簡単な漢字・計算ドリルの丸付けなどの補助的業務は、教師との連携の上で、法令上の守秘義務が課される地方公務員（非常勤職員等）としての任用等により適切な業務を遂行できるサポートスタッフ等の積極的な参画を促す。
- 新しい学習指導要領の下における学習評価の在り方については、現在中央教育審議会初等中等教育分科会教育課程部会において専門的な検討を進めており、検討を通じて、指導要録の参考様式の大幅な簡素化も含め、効果的で教師に過度な負担をかけることのない学習評価の在り方を示す。

【学校行事等の準備・運営】

- 理科の野外観察や社会科の見学や観察といった調査活動など、本来、教科等の学習に相当する内容の一部が学校行事として行われている状況があることを踏まえて、カリキュラム・マネジメントの観点から学校行事と教科等の関連性を見直し、

従来学校行事とされてきた活動のうち、教科等の指導と位置づけることが適切なものについては、積極的に当該教科等の授業時数に含めるよう促す。

- 各学校における学校行事の精選や内容の見直しの取組を推進するための具体的な取組例について提示する。

【支援が必要な児童生徒・家庭への対応】

- どのような業務を教師に任せ、どのような業務をスクールカウンセラー等の専門的な人材に任せるか明確にするとともに、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、特別支援教育の支援ができる専門的な人材、日本語指導ができる支援員や母語が分かる支援員の方がより効果的な対応ができる業務については、教師と連携しながら、これらの人材が中心となって担うことができるよう、積極的な参画を促進する。
- 保健室登校への対応など養護教諭の負担が増加している状況等を踏まえ、養護教諭の業務の効率化・負担の軽減についても検討する。
- 家庭との対応の関係で保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等への対応が求められる場合や、児童生徒を取り巻く問題に関して法的側面からのアドバイスが必要な場合について、学校が組織として対応できるよう、教育委員会において支援体制を構築するほか、法的相談を受けるスクールロイヤー等の専門家の配置を進める。

※「学校における働き方改革に関する総合的な方策（中間まとめ）」において取りまとめられた、教育委員会等や各学校が取り組むべき方策については、文部科学省として必要な指導・助言等を行い、教育関係者が一丸となって「学校における働き方改革」を実現するための後押しを行う。

2. 学校が作成する計画等・組織運営に関する見直し

- 学校単位で作成される計画については、計画の内容や学校の実情に応じて、業務の適正化の観点や、計画の機能性を高め、カリキュラム・マネジメントの充実を図る観点から、統合して作成することも推進するよう促す。
- 各教科等の指導計画の有効な活用を図るためにも、計画の内容や学校の実情に応じて複数の教師が協力して作成し共有化するなどの取組を推進するよう促す。
- 児童生徒ごとに作成される計画については、学校や児童生徒の状況等に応じて複数の計画を1つにまとめて作成することで、業務の適正化を図り、効果的な指導につなげられるよう、必要な支援計画のひな型を示し、教育委員会等の検討を促す。
- 教育委員会において、教育委員会として学校に作成を求めている計画等を網羅的に把握した上で、スクラップ&ビルドの視点に立ち、その計画の必要性を含め、整理・合理化をしていくとともに、教育委員会において計画等のひな形を提示する際には、過度に複雑なものとならず、PDCAサイクルの中で活用されやすいものになるよう促す。
- 各学校に対し、新たな課題に対応した計画の作成を求める場合には、まずは既存の各種計画の見直しの範囲内で対応することを基本とするとともに、教育委員会にも国を参考とした取組を進めてもらうよう促す。
- 学校に設置されている様々な委員会等について、類似の内容を扱う委員会等につい

ては、委員会等の合同設置や構成員の統一など、業務の適正化に向けた運用を行うよう促す。

3. 勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置

(1) 勤務時間管理の徹底・適正な勤務時間の設定

- 勤務時間の管理については、厚生労働省において「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」（平成 29 年 1 月 20 日）が示され、「使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること」とされており、労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会等に求められている責務であることを踏まえ、教師の勤務時間管理を徹底する。勤務時間管理に当たっては、極力、管理職や教師に事務負担がかからないよう、服務監督権者である教育委員会等は、自己申告方式ではなく、ICT の活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築するよう促す。
- 登下校時刻の設定や、部活動、学校の諸会議等については、教職員が適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うよう徹底する。
- 部活動や放課後から夜間などにおける見回り等、「超勤 4 項目」以外の業務については、校長は、時間外勤務を命ずることはできないことを踏まえ、早朝や夜間等、通常の勤務時間以外の時間帯にこうした業務を行う場合、服務監督権者は、正規の勤務時間の割り振りを適正に行うなどの措置を講ずるよう徹底する。
- 保護者や外部からの問合せ等に備えた対応を理由に時間外勤務をすることのないよう、緊急時の連絡に支障がないよう教育委員会事務局等への連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等の体制整備に向けた方策を講ずることを促す。
- 部活動については、適切な活動時間や休養日の設定を行うためのガイドラインを示す。
- 長期休業期間において年次有給休暇を確保できるように一定期間の学校閉庁日の設定を行うことを促す。
- 適正な勤務時間の設定に係る取組について、各学校においては学校運営協議会の場等を活用しながら、保護者や地域の理解を得られるよう、文部科学省や各教育委員会等も、全国レベル・地域レベルの P T A 連合会等の協力も得るため、必要な要請を行う。

(2) 教職員全体の働き方に関する意識改革

- 学校における業務改善を図っていくためには、校長をはじめとした管理職のマネジメント能力は必要不可欠であり、教職員の組織管理や時間管理、健康安全管理等をはじめとしたマネジメント能力を養成するための研修を実施するとともに、都道府県教育委員会等の研修でも、上記観点を盛り込むよう促す。また、管理職登用の際にもそのような能力を教育委員会等は適正に評価するよう促す。
- 管理職だけでなく、学校の教職員全体に対しても勤務時間を意識した働き方を浸透させるために、各教育委員会等において、働き方に関する必要な研修が実施されるよう促す。

- 校長が学校の重点目標や経営方針に教職員の働き方に関する視点を盛り込み、管理職がその目標・方針に沿って学校経営を行う意識を持つとともに、教職員一人一人が業務改善の意識をもって進めるために、人事評価が積極的に活用されるよう促す。
- 学校運営の組織的・継続的な改善を図りつつ、各学校が保護者や地域住民等に対し、適切に説明責任を果たし、その理解と協力を得るためにも、学校評価において重点的な評価項目の一つとして、業務改善や教職員の働き方に関する項目を明確に位置付け、自己評価はもとより、学校関係者評価についても積極的に実施していくとともに、学校の実情等を踏まえ、第三者評価についても積極的に検討していくよう促す。
- 教育委員会等は、学校評価と連動した業務改善の点検・評価の取組を推進するとともに、教育委員会が策定する業務改善方針・計画や、実施する業務改善の取組について、毎年度実施する教育委員会の自己点検・評価の中で取り上げるよう促す。

(3) 時間外勤務の抑制のための措置

政府全体の「働き方改革実行計画」において、時間外労働の限度について原則月 45 時間、年 360 時間と示されている。それを参考にしつつ、教師が、長時間勤務により健康を害さないためにも、勤務時間に関する数値で示した上限の目安を含むガイドラインを検討し、提示する。

※「学校における働き方改革に関する総合的な方策（中間まとめ）」において、更に検討すべきとされた課題については、引き続き検討を行う。

4. 「学校における働き方改革」の実現に向けた環境整備

「学校における働き方改革」を実現するためには、これまで掲げた方策の実施に必要な環境整備が必要不可欠である。そのため、文部科学省として、平成 30 年度予算案において必要な予算を別紙 2（略）のとおりまとめている。

今後も、「学校における働き方改革」を進めるに当たり、業務や予算の効率化を進めつつ、必要な予算の確保に努めていく。

5. 進捗状況の把握等

本緊急対策に掲げる取組については、「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査」をはじめとした既存の調査等を活用しつつ、文部科学省として、進捗状況を把握し、必要な取組を進める。

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（中間まとめ）

【平成 29 年 12 月 22 日 中央教育審議会】（抄）

＜基本的には学校以外（地方公共団体、教育委員会、保護者、地域ボランティア等）が担うべき業務＞

①登下校に関する対応、②放課後から夜間などにおける見回り、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、④地域ボランティアとの連絡調整については、基本的には「学校以外が担うべき業務」であり、その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべきものとする。

＜学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務＞

⑤調査・統計等への回答等、⑥児童生徒の休み時間における対応、⑦校内清掃については学校の業務である。⑧部活動については、学校の判断により実施しない場合もあり得るが、実施する場合には学校の業務として行うこととなる。これらの業務は、学校の業務として行う場合であっても、必ずしも教師が担わなければならない業務ではない。地域や学校の実情を踏まえ、⑤調査・統計等については事務職員等、⑥児童生徒の休み時間における対応や⑦校内清掃については地域ボランティア等、⑧部活動については部活動指導員をはじめとした外部人材、というように教師以外の者が担うことも積極的に検討すべきである。

＜教師の業務だが、負担軽減が可能な業務＞

⑨給食時の対応、⑩授業準備、⑪学習評価や成績処理、⑫学校行事の準備・運営、⑬進路指導、⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応については、基本的には学校・教師の業務である。⑩授業準備や⑪学習評価や成績処理における補助的な業務についてはサポートスタッフ等が担い、⑫学校行事の準備・運営のうち、児童生徒の指導に直接的に関わらない業務については、事務職員や民間委託等の外部人材等が担うことで、当該業務の本質的な業務について教師が集中できるようになる。また、⑨給食時の対応については学級担任と栄養教諭等との連携による工夫等が考えられるほか、⑬進路指導については事務職員や民間企業経験者などの外部人材等、⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応はスクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカーなどの専門スタッフが、当該業務の一部について担う方が児童生徒に効果的な対応ができる場合もある。

別紙 2 （略）

◎学校における働き方改革に関する緊急対策の策定並びに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について（通知）

（平成 30 年 2 月 9 日 29 文科初第 1437 号
都道府県教育委員会教育長・各指定都市教育委員会教育長あて 文部科学事務次官）

文部科学省では、平成 29 年 6 月 22 日に、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中央教育審議会に諮問を行い、同年 12 月 22 日、中央教育審議会において「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（中間まとめ）」（以下、「中間まとめ」という。）が取りまとめられました。これを踏まえ、文部科学省として、同月 26 日に「学校における働き方改革に関する緊急対策」（以下、「緊急対策」という。）を別添の通り取りまとめましたので、お知らせします。文部科学省としては、緊急対策において、業務の役割分担・適正化を着実に実行するための方策や、学校が作成する計画等や組織運営に関する見直し、勤務時間に関する意識改革と時間外勤務の抑制のための必要な措置を講ずることとしているほか、これらの方策の実施に必要な環境整備を行うこととしており、今後も、「学校における働き方改革」を進めるに当たり、関係者への情報提供や必要な予算の確保に努めるなどの取組を進めてまいります。

各都道府県教育委員会及び各指定都市教育委員会におかれては、学校におけるこれまでの働き方を見直し、限られた時間の中で、教師の専門性を生かしつつ、授業やその準備に集中できる時間、教師自らの専門性を高めるための研修の時間や、児童生徒と向き合うための時間を十分確保し、教師が日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性を高め、児童生徒に対して効果的な教育活動を行うことができるよう、下記の点に留意しながら、高等学校や特別支援学校等の学校種の違いにも配慮しつつ、必要な取組の徹底をお願いします。その際、学校種による業務の性質の違いについても十分に考慮されるようお願いします。

学校における業務改善については、「教育委員会における学校の業務改善のための取組状況調査の結果（速報値）及び学校現場における業務改善に係る取組の徹底について（通知）」（平成 29 年 6 月 22 日付け 29 文科初第 509 号）等により、取組の徹底をお願いしているところですが、今般、中間まとめにおいて学校・教師が担う業務の明確化を通じた役割分担と業務の適正化、学校が作成する計画等の見直し等の観点から、取り組むべき具体的な方策が示されたところであり、今後の対応に当たっては、本通知に基づき、適切に対応されるようお願いします。

また、勤務時間管理については、上記通知等により、厚生労働省において平成 29 年 1 月 20 日に定められた「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」（以下、「厚生労働省のガイドライン」という。）に基づき適切に対応されるよう周知しているところですが、今後とも、本通知及び厚生労働省のガイドラインに基づき、適切に対応されるようお願いします。

このほか、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る今後の対応に当たっては、中間まとめ及び緊急対策を参考とされるようお願いします。

文部科学省としても、各教育委員会における学校の業務改善のための取組状況について定期的にフォローアップしてまいります。

各都道府県教育委員会におかれては、所管の学校及び域内の市（指定都市を除く。以下同

じ。) 町村教育委員会に対して、各指定都市教育委員会におかれては、所管の学校に対して、本件について周知を図るとともに、十分な指導・助言に努めていただくようお願いします。

また、各都道府県教育委員会におかれては、本件について域内の市町村教育委員会が設置する学校に対して周知が図られるよう配慮をお願いします。

記

教育委員会において取り組むべき方策としては、以下の事項が挙げられる。各教育委員会においては、これらの取組について、学校や地域、教職員や児童生徒の実情に応じて、順次適切に取組を進めること。

1. 学校における業務改善について

(1) 業務の役割分担・適正化を着実に実行するために教育委員会が取り組むべき方策について

- ①業務改善方針・計画の策定及びフォローアップ
- ②事務職員の校務運営への参画の推進
- ③専門スタッフとの役割分担の明確化及び支援
- ④学校が教育活動に専念するための支援体制の構築
- ⑤業務の管理・調整を図る体制の構築
- ⑥関係機関との連携・協力体制の構築
- ⑦学校・家庭・地域の連携の促進
- ⑧統合型校務支援システム等の ICT の活用推進
- ⑨研修の適正化
- ⑩各種研究事業等の適正化
- ⑪教育委員会事務局の体制整備
- ⑫授業時数の設定等における配慮
- ⑬各学校における業務改善の取組の促進

(2) 中間まとめにおいて示された業務の在り方に関する考え方を踏まえて教育委員会 が特に留意して取り組むべき個別業務の役割分担及び適正化について

【基本的には学校以外が担うべき業務】

- ①登下校に関する対応
- ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導されたときの対応
- ③学校徴収金の徴収・管理
- ④地域ボランティアとの連絡調整

【学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務】

- ⑤調査・統計等への回答等
- ⑥児童生徒の休み時間における対応
- ⑦校内清掃
- ⑧部活動

【教師の業務だが、負担軽減が可能な業務】

- ⑨給食時の対応
- ⑩授業準備

⑪学習評価や成績処理

⑫学校行事等の準備・運営

⑬進路指導

⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応

(3) 学校が作成する計画等及び学校の組織運営に関する見直しについて

2. 勤務時間管理の徹底及び適正な勤務時間の設定について

3. 教職員全体の働き方に関する意識改革について

1. 学校における業務改善について

中間まとめにおいて、これまで学校・教師が担ってきた業務の中には、半ば慣習的に行われてきたが一定の教育的効果が指摘される業務もある一方、限られた時間の中で、教師一人一人の授業準備や自己研鑽等の時間を確保するとともに、意欲と高い専門性をもって、今まで以上に一人一人の児童生徒に丁寧に関わりながら、質の高い授業や個に応じた学習指導を実現するためには、学校が担うべき業務、教師が担うべき業務を改めて整理した上で、教師の専門性を踏まえ、各学校や地域の実情に応じて、役割分担・適正化を図っていくことが必要であるとされたことに留意し、以下の方策に取り組むこと。

(1) 業務の役割分担・適正化を着実に実行するために教育委員会が取り組むべき方策について

①業務改善方針・計画の策定及びフォローアップ

所管の学校の業務改善に関して、時間外勤務の短縮に向けた業務改善方針・計画を策定すること。その際、調査・依頼事項を含め、教育委員会が課している業務の内容を精査した上で業務量の削減に関する数値目標（K P I）を決めるなど明確な業務改善目標を定め、業務改善の取組を促進し、フォローアップすることで、業務改善のPDCAサイクルを構築すること。また、各学校でデータ・資料の取扱いや様式をはじめとした業務実施に当たる統一的な方針を示すこと。

②事務職員の校務運営への参画の推進

学校におけるマネジメント機能を十分に発揮できるようにするため、事務職員がより主体的・積極的に、業務改善をはじめとする校務運営に参画するとともに、採用から研修等を通じて、事務職員の資質・能力、意欲の向上のための取組を進めること。また、勤務の実情を踏まえつつ、事務職員に過度に業務が集中することにならないよう、法制化された共同学校事務室の活用や、庶務事務システムの導入等により、事務処理の効率化等を図りつつ、教師の事務負担の軽減や事務職員の学校運営への支援・参画の拡大等を積極的に進めること。

③専門スタッフとの役割分担の明確化及び支援

「チームとしての学校」として、事務職員や専門的な知見をもち、児童生徒により効果的な指導・助言が行えるスクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、部活指導員等の専門スタッフとの役割分担を明確にし、専門スタッフが学校に対して理解を深め、必要な資質・能力を備えることができるような研修等を実施するとともに、人員が確保できるよう学校に対して必要な支援を行うよう努めること。

④学校が教育活動に専念するための支援体制の構築

これまで学校が担ってきた業務について、域内で統一的に実施できるものについては、

できる限り地方公共団体や教育委員会が担っていくとともに、各学校が組織的・継続的に業務改善に取り組めるよう、児童生徒を取り巻く問題について法的アドバイスを受けたり、学校と保護者・地域住民の間でのトラブル等の課題に直面した際の解決に向けた学校に対する支援を教育委員会が積極的に進めるなど、学校が教育活動に専念することができるような支援体制を構築するよう努めること。

⑤業務の管理・調整を図る体制の構築

文部科学省の取組を参考に、給与負担者である教育委員会において、正規の勤務時間や人的配置等を踏まえ、教職員の業務量について俯瞰（ふかん）し、学校に対して新たな業務を付加する場合には積極的に調整を図る体制を構築すること。

⑥関係機関との連携・協力体制の構築

各学校が関係機関や地域・保護者との連携を一層強化するために必要な支援や体制を構築すべきであり、特に、学校が直面してきた課題に関係があると思われる福祉部局・警察等関係機関との連携を促進するために教育委員会が主導して連携・協力体制を構築すること。

⑦学校・家庭・地域の連携の促進

地域・保護者との連携については各学校における取組を踏まえつつ、教育委員会としても、所管する学校への学校運営協議会の設置が努力義務化されていることを踏まえ、コミュニティ・スクール（学校運営協議会制度を導入した学校をいう。）の導入に取り組むとともに、法制化された地域学校協働活動推進員の委嘱等により、地域学校協働活動を推進すること。また、地域や保護者に教育委員会の考えを直接示す機会を設けるなど、学校の取組が理解されるような取組を積極的に行うこと。

⑧統合型校務支援システム等の ICT の活用推進

統合型校務支援システムの導入により、指導要録への記載など学習評価をはじめとした業務の電子化による効率化などを図るとともに、ICT を活用し、教材の共有化を積極的に進めること。その際、都道府県と域内の市町村との連携により、都道府県単位での統合型校務支援システムの共同調達・運用に向けた取組を進めること。

⑨研修の適正化

教師の研修については、教師の資質能力の向上を図る上で大変重要であるが、都道府県と市町村の教育委員会間等で重複した内容の研修の整理・精選を行うとともに、研修報告書等についても、過度な負担とならないよう研修内容に応じて簡素化を図ること。また、実施時期の調整など工夫をすることにより、教職員がまとまった休暇を取りやすい環境にも配慮すること。

⑩各種研究事業等の適正化

教育委員会の学校指定による先導的な研究や、各種研究会により事実上割り当てられたようなものなどの学校における研究事業については、研究テーマの精選や、報告書の形式を含めた成果発表の在り方など、教師の負担面にも配慮すること。

⑪教育委員会事務局の体制整備

教育委員会においても、所属職員の業務の適正化が図られるよう、体制整備の実現に期するべく、組織内でも業務の精選等を積極的に実施するとともに、総合教育会議等を通じて、首長や首長部局等と共通理解を深めること。

⑫授業時数の設定等における配慮

警報発令や感染症による休校や学級閉鎖等も想定した必要な授業時数の確保や、指導

内容の確実な定着を図る観点から、標準を上回る適切な指導時間を設定することは想定されるが、標準授業時数を大きく上回った授業時数を計画している場合には、指導体制の整備状況を踏まえて精査し、教師の時間外勤務の増加につながらないように、各学校における教育課程の編成・実施に当たっては、教師の「働き方改革」に十分配慮すること。

⑬各学校における業務改善の取組の促進

各学校に対して以下の点を踏まえた業務改善の取組を促し、必要な支援を行うこと。

- ・業務を洗い出し、可視化し、見直していくこと。
- ・各学校においては、校長をはじめとした管理職は学校の重点目標や経営方針を明確化し、その目標達成のために真に必要な業務に注力できるようにすること。
- ・管理職は教職員の組織管理や時間管理、健康安全管理をはじめとしたマネジメントを着実に行うこと。
- ・教職員一人一人が、自らの業務一つ一つについて、より効果的に行うことができないか、適正化の観点から見直すこと。
- ・学校の重点目標や経営方針において、教職員の働き方に関する視点も盛り込み、学校全体で取り組むこと。
- ・教職員間で業務の在り方、見直しについて話し合う機会を設け、その話合いも参考にしながら、管理職は校内の業務の在り方の適正化を図ることができるような学校現場の雰囲気づくりに取り組むこと。
- ・地域・保護者や福祉部局・警察等関係機関との情報共有を緊密に行いつつ、適切な役割分担を図るよう努めること。
- ・保護者や地域住民との学校経営方針の共有を図るとともに、地域・保護者との連携については、保護者や地域住民が一定の権限と責任を持って学校運営に参画する仕組みである学校運営協議会制度の活用や、地域学校協働活動を推進すること。

(2) 中間まとめにおいて示された業務の在り方に関する考え方を踏まえて教育委員会が特に留意して取り組むべき個別業務の役割分担及び適正化について

中間まとめにおいて、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務の在り方に関する考え方が示されたところである。それを踏まえ、下記の点に留意しつつ、下記個別業務の役割分担及び適正化を図ること。

下記個別業務の他、各学校や地域の置かれた状況、各学校の教育目標・教育課程に応じて発生する業務については、服務監督権者である教育委員会において、下記個別業務についての整理を踏まえた上で、教師が専門性を発揮できる業務であるか否か、児童生徒の生命・安全に関わる業務であるか否かといった観点から、その受皿の整備・確保を進めつつ、中心となる担い手を学校・教師以外の者に積極的に移行していくという視点に立って検討を行うこと。

【基本的には学校以外が担うべき業務】

①登下校に関する対応

通学路における安全確保を効果的に行うために、各地方公共団体等が中心となって、学校・関係機関・地域の連携を一層強化する体制を構築すること。

②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導されたときの対応

学校・警察等関係機関・地域の連携を一層強化する体制を構築すること。

③学校徴収金の徴収・管理

学校徴収金は、銀行振り込み・口座引き落としによる徴収を基本とし、その徴収・管理を学校ではなく、教育委員会事務局や首長部局が担っていくこと。仮に、学校が担わざるを得ない場合であっても、地域や学校の実情に応じて事務職員等に業務移譲しながら、教師の業務としないようにすること。

④地域ボランティアとの連絡調整

地域ボランティアとの連絡調整を行う地域学校協働活動推進員等と学校の連絡調整の際の学校側の窓口としては、主幹教諭や事務職員を地域連携担当と校務分掌上位置付けて、その役割を積極的に担うことが考えられる。これを推進するため、地域連携担当教職員について、学校における地域連携の窓口として、校務分掌上位置付けるよう促進し、学校管理規則や標準職務例に規定すること。

【学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務】

⑤調査・統計等への回答等

教育委員会による学校への調査・照会について、調査の対象（悉皆（しっかい）／抽出）・頻度・時期・内容・様式等（選択式、WEB フォーム等）の精査や、調査項目の工夫による複数の調査の一元化を行うこと。また、首長部局において学校を対象とした調査を行う場合についても、調査項目の重複排除等、報告者負担の軽減に向けた不断の見直しを行うよう配慮を働きかけること。このような精査をした上で、必要な調査・統計等への回答は、例えば、教育課程の編成・実施や生徒指導など教師の専門性に深く関わるもの以外の調査については、事務職員等が中心となって回答するなど、可能な限り、教師や教頭・副校長等の負担を軽減するとともに、調査結果が調査対象校に共有されるよう取組を進めること。

研究指定校やモデル事業については、教育課題の変化を踏まえて、その必要性について精査・精選するとともに、申請のために必要となる計画書等の書類の簡素化等を図るとともに、各教育委員会で実施している研究事業についても、研究テーマの精選や、報告書の形式を含めた成果発表の在り方など、教師の負担面にも配慮した事業となるよう、見直しを行うこと。

作文・絵画コンクール等への出展依頼や、子供の体験活動を始め民間団体等からの家庭向けの配布依頼について、当該団体等に対して、教育委員会経由での連絡や学校によらない子供たちへの周知方法の検討などの協力を要請すること。また、民間団体等からの依頼について、教育委員会から学校に連絡する際は、例えば、教育委員会が後援名義を出しているもの、所管団体が主催しているもの、学校教育の一環として教育課程との関連が図られるものであるなど、真に効果的で必要なものに精選すること。

⑥児童生徒の休み時間における対応

全ての教師が毎日、児童生徒の休み時間の対応をするのではなく、例えば、地域人材

等の参画・協力も得ながら、責任体制の明確化・十分な情報共有を図った上で、輪番等によってその負担を軽減する等の取組を行うこと。

⑦校内清掃

各学校において合理的に回数や範囲等を設定し、地域人材等の参画・協力を得たり、民間委託等を検討したりするほか、清掃指導については、輪番等によって教師の負担を軽減する等の取組を行うこと。

⑧部活動

各学校において、教師の負担の度合いや専門性の有無を踏まえ、学校の教育方針を共有した上で、学校職員として部活動の実技指導等を行う部活動指導員をはじめとした外部人材の積極的な参画を進めること。

少子化等により規模が縮小している学校においては、学校に設置する部活動の数について、生徒や教師の数、部活動指導員の参画状況を考慮して適正化するとともに、生徒がスポーツ・文化活動等を行う機会が失われることのないよう複数の学校による合同部活動や民間団体も含めた地域のクラブ等との連携等を積極的に進めること。

教師の勤務負担軽減や教科指導等とのバランスという観点だけでなく、部活動により生徒が学校以外の様々な活動について参加しづらいなどの課題や生徒のバランスの取れた健全な成長の確保の観点からも、部活動の適切な活動時間や休養日について明確に基準を設定すること。

一部の保護者による部活動への過度の期待が見られることも踏まえ、入試における部活動に対する評価の在り方の見直し等に取り組むこと。

部活動に過度に注力してしまう教師も存在するところであり、教師の側の意識改革を行うために、採用や人事配置等の段階において、教師における部活動の指導力を過度に評価しないよう留意すること。

【教師の業務だが、負担軽減が可能な業務】

⑨給食時の対応

栄養教諭等の配置状況も踏まえながら、学級担任と栄養教諭等との連携により、食物アレルギーを有する児童生徒に対する毎日の給食時の各学級での対応も含めてより効果的な指導を行うこと。

ランチルームなどで複数学年が一斉に給食をとったり、地域人材等の参画・協力を得たりすることにより、教師一人一人の負担を軽減するために運営上の工夫を図ること。

アレルギー対応については、学校においては、文部科学省が平成27年3月に策定した「学校給食における食物アレルギー対応指針」に示すとおり、安全性の確保のため、施設設備や人員等を鑑み、過度で複雑な対応は行わないこと。

⑩授業準備

授業で使用する教材等の印刷や物品等の準備のような補助的業務や理科の授業における実験や観察等について、授業中の支援に加え、実験の準備・片付けや教材開発の支援は、教師との連携の上で、サポートスタッフや理科の観察実験補助員の積極的な参画を

図ること。

作業を効率的に行うための ICT 設備や O A 機器の導入・更新や ICT を活用した教材や指導案の共有化とともに、都道府県教育委員会の教育センター等における教材や指導案の共有化に取り組むこと。

⑪学習評価や成績処理

学習評価や成績処理に関する業務のうち、定期テストやレポート課題といった評価資料の作成・収集や通知表・調査書・指導要録の作成等の教師が行うべき業務との分担を明確にした上で、宿題等の提出状況の確認、簡単な漢字・計算ドリルの丸付けなどの補助的業務は、教師との連携の下で、法令上の守秘義務が課される地方公務員（非常勤職員等）としての任用等により適切な業務を遂行できるサポートスタッフ等の積極的な参画を図ること。

教育委員会において、学習評価や成績処理に係る事務作業の負担軽減のため、ICT を活用する環境の整備を図ること。

⑫学校行事等の準備・運営

学校行事に関する業務のうち、学校行事に必要な物品の準備、講演会の講師や職場体験活動受入れ企業との日程調整、修学旅行の運営等は、教師との連携の上で、事務職員の参画や民間委託等による外部人材等の参画を図ること。

学校行事の精選や内容の見直し、準備の簡素化を進めるとともに、地域や学校等の実情に応じて、地域が主催する行事と学校行事を合同開催するなど効果的・効率的な実施を検討すること。加えて、理科の野外観察や社会科の見学や観察といった調査活動など、本来、教科等の学習に相当する内容の一部が学校行事として行われている状況があることを踏まえて、カリキュラム・マネジメントの観点から学校行事と教科等の関連性を見直し、従来学校行事とされてきた活動のうち、教科等の指導と位置づけることが適切なものについては、積極的に当該教科等の授業時数に含めることも検討すること。

周年行事等、教育活動としての要素よりも地域の記念行事としての要素が大きい行事の準備は、簡素化した上で、教育委員会や保護者・PTA、地域等が中心となっていくことを積極的に検討すること。

⑬進路指導

高等学校における進路指導に関わる事務のうち、企業等の就職先の情報収集等について、事務職員あるいは民間企業経験者などの外部人材等の参画・協力を進めること。

進路指導に付随する業務である検定試験や模擬試験の実施における監督等については、可能な限り民間委託等を進めていくこと。

教師が進路指導を担う際には、進学や就職の際に作成する書類について、校務支援システムの導入や様式の簡素化、都道府県や市町村における様式の統一化のほか、学校における集中処理期間の設定等、作業をより効果的に進めること。

⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応

支援が必要な児童生徒・家庭への対応については、教師について児童生徒の特性に応じた研修の機会を確保するとともに、教師と異なる高度な専門性も必要となることから、

教師との連携の上で、スクールカウンセラーやスクールソーシャルワーカー、特別支援教育の支援ができる専門的な人材、日本語指導ができる支援員や母語が分かる支援員等の専門的な人材等の積極的な参画を図ること。

また、家庭との対応の関係で保護者等からの過剰な苦情や不当な要求等への対応が求められる場合や、児童生徒を取り巻く問題に関して法的側面からのアドバイスが必要な場合については、教師が一人で抱え込むのではなく、学校が組織として対応できるよう、教育委員会において支援体制を構築するほか、法的相談を受けるスクールロイヤー等の専門家の配置を進めること。

(3) 学校が作成する計画等及び学校の組織運営に関する見直しについて

- ① 学校単位で作成される計画については、業務の適正化の観点や、計画の機能性を高め、カリキュラム・マネジメントの充実を図る観点から、計画の統合も含め、計画の内容や学校の実情に応じて真に効果的な計画を作成することを推進すること。
- ② 各教科等の指導計画や、支援が必要な児童生徒のための個別の指導計画・教育支援計画等の有効な活用を図るためにも、計画の内容や学校の実情に応じて複数の教師が協力して作成し共有化するなどの取組を推進すること。
- ③ 教育委員会において、教育委員会として学校に作成を求めている計画等を網羅的に把握した上で、「スクラップ&ビルド」の視点に立ち、その計画の必要性を含め、整理・合理化をしていくとともに、教育委員会において計画等のひな形を提示する際には、過度に複雑なものとせず、PDCA サイクルの中で活用されやすいものになるよう取り組むこと。
- ④ 各学校に対し、新たな課題に対応した計画の作成を求める場合には、まずは既存の各種計画の見直しの範囲内で対応することを基本とすること。
- ⑤ 学校に設置されている様々な委員会等について、類似の内容を扱う委員会等については、委員会等の合同設置や構成員の統一など、業務の適正化に向けた運用を行うよう徹底すること。

2. 勤務時間管理の徹底及び適正な勤務時間の設定について

- ① 勤務時間管理については、厚生労働省のガイドラインにおいて、「使用者は、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、適正に記録すること」とされており、勤務時間管理は労働法制上、校長や服務監督権者である教育委員会に求められている責務であることを踏まえ、本通知及び厚生労働省のガイドラインに基づき、教師の勤務時間管理を徹底すること。勤務時間管理に当たっては、極力、管理職や教師に事務負担がかからないよう、服務監督権者である教育委員会は、自己申告方式ではなく、ICT の活用やタイムカードなどにより勤務時間を客観的に把握し、集計するシステムを直ちに構築するよう努めること。
- ② 登下校時刻の設定や、部活動、学校の諸会議等については、教職員が適正な時間に休憩時間を確保できるようにすることを含め、教職員の勤務時間を考慮した時間設定を行うこと。
- ③ 部活動や放課後から夜間などにおける見回り等、「超勤4項目」以外の業務については、校長は、時間外勤務を命ずることはできないことを踏まえ、早朝や夜間等、通常の勤務時間以外の時間帯にこうした業務を命ずる場合、服務監督権者は、正規の勤務時間の割

り振りを適正に行うなどの措置を講ずるよう徹底すること。

- ④ 保護者や外部からの問合せ等に備えた対応を理由に時間外勤務をすることのないよう、緊急時の連絡に支障がないよう教育委員会事務局等への連絡方法を確保した上で、留守番電話の設置やメールによる連絡対応等の体制整備に向けた方策を講ずること。
- ⑤ 長期休業期間において年次有給休暇を確保できるように一定期間の学校閉庁日の設定を行うこと。
- ⑥ 適正な勤務時間の設定に係る取組について、各学校においては学校運営協議会の場等を活用しながら、保護者や地域の理解を得られるよう、各教育委員会も、PTA等の協力も得るため、必要な要請を行うこと。

3. 教職員全体の働き方に関する意識改革について

- ① 学校における業務改善を図っていくためには、校長をはじめとした管理職のマネジメント能力は必要不可欠であり、都道府県教育委員会等の研修でも、教職員の組織管理や時間管理、健康安全管理等をはじめとしたマネジメント能力を養成する観点を盛り込むこと。また、管理職登用の際にそのようなマネジメント能力を適正に評価すること。
- ② 管理職だけでなく、学校の教職員全体に対しても勤務時間を意識した働き方を浸透させるために、各教育委員会において、働き方に関する必要な研修を実施すること。
- ③ 校長が学校の重点目標や経営方針に教職員の働き方に関する視点を盛り込み、管理職がその目標・方針に沿って学校経営を行う意識を持つとともに、教職員一人一人が業務改善の意識をもって進めるため、各教職員が実施した担当業務の適正化の取組を積極的に評価するなど、人事評価の活用を推進すること。
- ④ 学校運営の組織的・継続的な改善を図りつつ、各学校が保護者や地域住民等に対し、適切に説明責任を果たし、その理解と協力を得るためにも、学校評価において重点的な評価項目の一つとして、業務改善や教職員の働き方に関する項目を明確に位置付け、自己評価はもとより、学校関係者評価についても積極的に実施していくこと。また、学校の実情等を踏まえ、第三者評価についても積極的に検討していくこと。
- ⑤ 教育委員会は、学校評価と連動した業務改善の点検・評価の取組を推進するとともに、教育委員会が策定する業務改善方針・計画や、実施する業務改善の取組について、毎年度実施する教育委員会の自己点検・評価の中で取り上げること。

【別添資料】学校における働き方改革に関する緊急対策（平成29年12月26日 文部科学大臣決定）（略）

（平成 30 年 2 月 28 日）
（厚生労働省）

はじめに 〈略〉

1 計画のねらい

（1）〈略〉

（2）計画期間

2018 年度から 2022 年度までの 5 か年を計画期間とする。

（3）計画の目標

国、事業者、労働者等の関係者が一体となって、一人の被災者も出さないという基本理念の実現に向け、以下の目標を計画期間中に達成することを目指す。

- ① 死亡災害については、一たび発生すれば取り返しがつかない災害であることを踏まえ、死亡者数を 2017 年と比較して、2022 年までに 15 % 以上減少させる。
- ② 死傷災害（休業 4 日以上労働災害をいう。以下同じ。）については、死傷者数の増加が著しい業種、事故の型に着目した対策を講じることにより、死傷者数を 2017 年と比較して、2022 年までに 5 % 以上減少させる。
- ③ 重点とする業種の目標は以下のとおりとする。
 - ・ 建設業、製造業及び林業については、死亡者数を 2017 年と比較して、2022 年までに 15 % 以上減少させる。
 - ・ 陸上貨物運送事業、小売業、社会福祉施設及び飲食店については、死傷者数を 2017 年と比較して、2022 年までに死傷年千人率で 5 % 以上減少させる。
- ④ 上記以外の目標については、以下のとおりとする。
 - ・ 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を 90 % 以上（71.2 %：2016 年）とする。
 - ・ 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（56.6 %：2016 年）とする。
 - ・ ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を 60 % 以上（37.1 %：2016 年）とする。
 - ・ 化学品の分類及び表示に関する世界調和システム（以下「GHS」という。）による分類の結果、危険性又は有害性等を有するとされる全ての化学物質について、ラベル表示と安全データシート（以下「SDS」という。）の交付を行っている化学物質譲渡・提供者の割合を 80 % 以上（ラベル表示 60.0 %、SDS 交付 51.6 %：2016 年）とする。
 - ・ 第三次産業及び陸上貨物運送事業の腰痛による死傷者数を 2017 年と比較して、2022 年までに死傷年千人率で 5 % 以上減少させる。
 - ・ 職場での熱中症による死亡者数を 2013 年から 2017 年までの 5 年間と比較して、2018 年から 2022 年までの 5 年間で 5 % 以上減少させる。

(4) 〈略〉

2 安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性

(1)・(2) 〈略〉

(3) 労働者の健康確保を巡る動向と対策の方向性

現在の仕事や職業生活に関する強い不安、悩み又はストレスを感じる労働者は、依然として全労働者の半数を超えている。

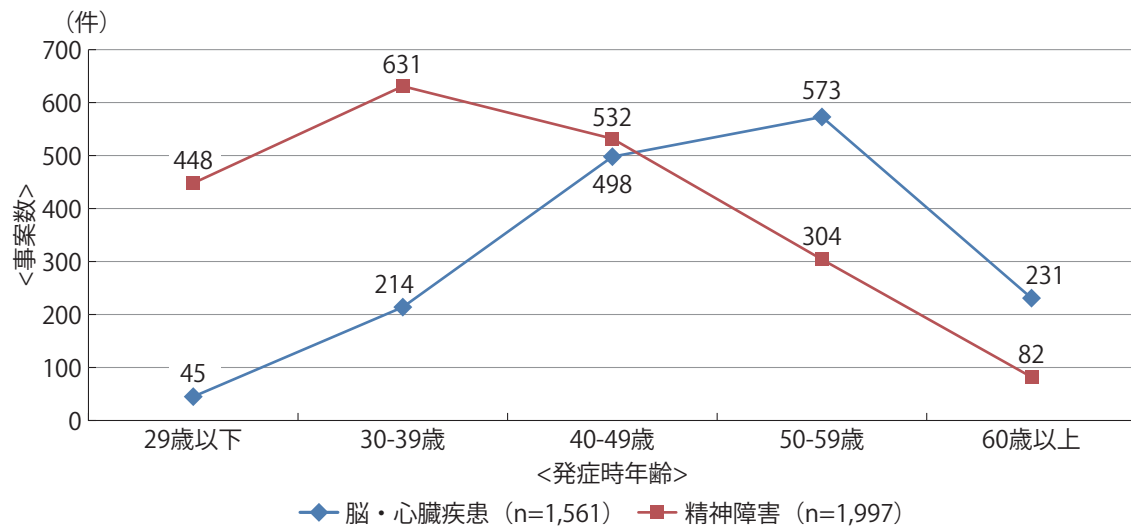
また、過重労働等によって労働者の尊い命や健康が損なわれ、深刻な社会問題となっている。過労死等（業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。以下同じ。）で労災認定された件数は、ここ数年は 700 件台で推移しており、そのうち死亡又は自殺（未遂を含む。）の件数は 200 件前後となっている（表 8）。また、過去 5 年間に過労死等で労災認定された事案を年齢階級別に見ると、「脳・心臓疾患」は 50 歳代、40 歳代の順で多く、「精神障害」は 30 歳代、40 歳代、29 歳以下の順で多くなっている（表 9）。

《表 8》脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災認定件数の推移

		平成 24 年度	平成 25 年度	平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
脳・心臓疾患	労災認定件数	338	306	277	251	260
	うち死亡件数	123	133	121	96	107
精神障害	労災認定件数	475	436	497	472	498
	うち自殺件数	93	63	99	93	84
労災認定件数合計		813	742	774	723	758
うち死亡・自殺合計		216	196	220	189	191

※自殺は未遂を含む。

《表9》脳・心臓疾患、精神障害の年齢階級別の事案数
(平成22年1月～平成27年3月までに労災認定された事案)



(出典)「平成29年版過労死等防止対策白書」第3章第1-3図・第1-17図より

このような中で、過労死等防止対策推進法が2014年に成立し、国や地方公共団体はその対策を推進するために、啓発、相談体制の整備、民間団体活動に対する支援等を行うとともに、国は、過労死等に関する調査研究を実施し、過労死等防止対策推進協議会を設置することとされている。

過労死等を未然に防止するためには、長時間労働対策に加えて、メンタルヘルス対策の推進が重要である。2015年12月には、メンタルヘルス不調を未然に防止することを主な目的としたストレスチェック制度が創設され、労働者のメンタルヘルス対策は新たな一歩を踏み出している。

ストレスチェック制度においては、労働者一人一人のストレスを把握して自身の気づきを促すとともに、その結果を集団ごとに分析して職場環境の改善に活用することが重要である。集団分析結果を活用した職場環境改善は努力義務であるが、その実施率は全事業所の約37%（2016年）にとどまっている。

また、高ストレスやメンタルヘルス不調等の労働者が、産業医等による健康相談等を安心して受けられることが重要であるが、全労働者の約3割が職場において仕事上の不安、悩み又はストレスについて、相談できる相手がいないと感じている現状にある。

こうした状況を踏まえると、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善の取組や、労働者が安心してメンタルヘルス等の相談を受けられる環境整備を促進するとともに、過労死等の実態把握や調査研究による実態解明を進めつつ、得られた知見に基づき対策を推進していくことが必要である。

(4)・(5) 〈略〉

3 〈略〉

4 重点事項ごとの具体的取組

(1) 〈略〉

(2) 過労死等の防止等の労働者の健康確保対策の推進

ア 労働者の健康確保対策の強化

(ア) 企業における健康確保措置の推進

- ・ 過重労働・メンタルヘルス対策等の労働者の心身の健康確保対策がこれまでになく強く求められている。そのため、法定の健康診断やその結果を踏まえた就業上の措置のみならず、労働者の健康管理に関して、経営トップの取組方針の設定・表明等、企業の積極的な取組を推進する。また、労働者は、自らも健康の保持増進に努める。

(イ) 産業医・産業保健機能の強化

- ・ 事業場において、過重な長時間労働やメンタルヘルス不調等により過労死等のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、医師による面接指導や産業医・産業保健スタッフによる健康相談等が確実に実施されるようにし、労働者の健康管理を推進する。
- ・ 「産業医制度の在り方に関する検討会報告書」（平成 28 年 12 月 26 日産業医制度の在り方に関する検討会とりまとめ）で示された内容等も踏まえ、産業医の在り方を見直し、産業医等が医学専門的な立場から労働者の健康確保のためにより一層効果的な活動を行いやすい環境を整備する。
- ・ さらに、
 - ① 産業医の質・量の確保、地域偏在等の問題の改善
 - ② 産業医の選任義務がない小規模事業場における産業保健機能強化のための支援
 - ③ 産業医や看護職等の産業保健スタッフから構成されるチームによる産業保健活動の推進
 - ④ 産業医科大学による産業保健分野の人材育成の推進のために必要な方策について検討し、対策を講じる。
- ・ 衛生委員会等の活動の活性化を図るため、産業医に衛生委員会等の参加を促すなどの取組を進めるとともに、必要に応じて、衛生委員会等の審議事項等について見直しを検討する。

イ 過重労働による健康障害防止対策の推進

- ・ 時間外労働の上限規制により過重労働の防止を図るとともに、過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、長時間労働者に対する健康確保措置として、医師による面接指導の対象者の見直しや労働時間の客観的な把握等の労働者の健康管理を強化する。

ウ 職場におけるメンタルヘルス対策等の推進

(ア) メンタルヘルス不調の予防

- ・ ストレスチェック制度について、高ストレスで、かつ医師による面接指導が必要とされた者を適切に医師の面接指導につなげるなど、メンタルヘルス不調を未然に防止するための取組を推進するとともに、ストレスチェックの集団分析結果を活用した職場環境改善について、好事例の収集・情報提供等の支援を行い、その取組を推進することで、事業場における総合的なメンタルヘルス対策の取組を推進する。
- ・ 産業保健総合支援センターによる支援等により、小規模事業場におけるストレスチェック制度の普及を含めたメンタルヘルス対策の取組を推進する。
- ・ 事業場におけるメンタルヘルス対策について、労働者の心の健康の保持増進のための指針（平成 18 年健康保持増進のための指針公示第 3 号）に基づく取組を引き続き

推進するとともに、特に、事業場外資源を含めた相談窓口の設置を推進することにより、労働者が安心してメンタルヘルス等の相談を受けられる環境を整備する。

(イ) パワーハラスメント対策の推進

- ・ 労働者が健康で意欲を持って働けるようにするためには、労働時間の管理やメンタルヘルス対策だけでなく、職場のパワーハラスメントを防止する必要があることから、働き方改革実行計画を受けて開催された有識者と労使関係者からなる検討会の結果を踏まえて、パワーハラスメント対策を推進する。

エ 雇用形態の違いにかかわらず安全衛生の推進

- ・ 雇用形態の違いにかかわらず、安全衛生教育や健康診断、安全衛生委員会への参画等について適正に実施されるようにする。

オ 副業・兼業、テレワークへの対応

- ・ 副業・兼業を行う労働者の健康確保のため、事業者が法令に基づく健康診断等の措置が必要な場合は適切に実施するよう周知していく。

また、これらの労働者の健康管理が、一体的かつ継続的に管理されるような方策を検討する。

- ・ テレワークについては、労働者の健康確保措置のために必要な労働時間の管理を適切に行うとともに、事業者が法令に基づく安全衛生教育、健康診断等を適切に実施するよう周知していく。

カ 過労死等の実態解明と防止対策に関する研究の実施

- ・ 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所の過労死等調査研究センターにおける過労死等の労災保険給付請求事案に係るデータの収集や調査分析等を継続するとともに、引き続き疫学的な研究等を通じて過重労働と過労死等の相関等に関する客観的なデータの把握と分析を行い、その結果を踏まえ対策を検討する。

(3) ～ (8) 〈略〉

(平成30年2月27日
医師の働き方改革に関する検討会)

医師の働き方改革に関する検討会においては、医師の時間外労働規制の施行を待たずとも、勤務医を雇用する個々の医療機関が自らの状況を踏まえ、できることから自主的な取組を進めることが重要と考え、以下のとおり、医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組をとりまとめた。このうち、1～3については、現行の労働法制により当然求められる事項も含んでおり、改めて、全医療機関において着実に実施されるべきである。

これらの取組は、一人ひとりの医師の健康やワーク・ライフ・バランスの確保と、医療の質・安全の向上のためにこれまでとは異なる新しい働き方を生み出していくこと、若手医師のキャリア形成を応援できる勤務環境を整えていくための第一歩である。そのため、医療機関において経営や組織運営全般に責任を持つ立場や、個々の医療現場の責任者・指導者の立場にある医師が主体的に取り組めるよう支援していくことが重要である。

したがって、医療機関の自主的な取組を基本としつつ、厚生労働省による好事例の積極的な発信、各種補助金による医療機関への財政的支援、都道府県に設置されている医療勤務環境改善支援センターの労務管理アドバイザーの訪問などによる積極的な相談支援、各病院団体等による支援がなされることが重要であり、そのような取組を強く求めるとともに、実施状況を今後の議論の参考としたい。

また、医師の負担軽減や勤務環境の改善に資する診療報酬での対応を図ることは重要である。

さらに、医師の勤務負担の軽減、労働時間の短縮に向けては、患者やその家族である国民の理解が欠かせない一方、医療を必要とする人が受診しづらい、受診を控えざるをえないといった無理を強いる事態を招かないよう、適切な周知と理解がなされることが不可欠である。国民の理解を適切に求めていく周知の具体的な枠組みについて、厚生労働省において早急に検討されるよう求める。

1 医師の労働時間管理の適正化に向けた取組

労働時間短縮に向けた取組を行う上では実態を把握することが重要であることから、まずは医師の在院時間について、客観的な把握を行う。ICカード、タイムカード等が導入されていない場合でも、出退勤時間の記録を上司が確認する等、在院時間を的確に把握する。

2 36協定等の自己点検

36協定の定めなく、また、36協定に定める時間数を超えて時間外労働をさせていないかを確認する。また、医師を含む自機関の医療従事者とともに、36協定で定める時間外労働時間数について自己点検を行い、業務の必要性を踏まえ、長時間労働とならないよう、必要に応じて見直しを行う。自己点検に当たっては、診療科ごとの実態の違いを考慮した複数の定めとする対応も検討する。あわせて、就業規則等の労働関係法令上作成が求められる書類についても各医療機関で内容を確認した上で、自己点検後の36協定等を適用対象である医

師に対してきちんと周知する。

3 既存の産業保健の仕組みの活用

労働安全衛生法に定める衛生委員会や産業医等、既存の産業保健の仕組みが設置されていても十分に活用されていない実態を踏まえ、活用を図ることとし、長時間勤務となっている医師、診療科等ごとに対応方策について個別に議論する。その上で、労働時間短縮の具体的な対策として4・6に掲げる事項等について検討する。

4 タスク・シフティング（業務の移管）の推進

各医療機関においては、医師の業務負担軽減のため、他職種へのタスク・シフティング（業務の移管）を推進する。

- 初療時の予診
- 検査手順の説明や入院の説明
- 薬の説明や服薬の指導
- 静脈採血
- 静脈注射
- 静脈ラインの確保
- 尿道カテーテルの留置（患者の性別を問わない）
- 診断書等の代行入力
- 患者の移動

等については、平成19年通知^(※)等の趣旨を踏まえ、医療安全に留意しつつ、原則医師以外の職種により分担して実施することで、医師の負担を軽減する。さらに、各医療機関において労働時間が長い医師について、その業務の内容を再検討し、上記3の仕組みも活用しつつ、関係職種で可能な限り業務分担が図れるよう検討を行う。

また、特定行為研修を修了した看護師を有効に活用し、タスク・シフティングを進めている医療機関があるという実態を踏まえ、特定行為研修の受講を推進するとともに、生産性の向上と患者のニーズに対応するため、特定行為研修を修了した看護師が適切に役割を発揮できるよう業務分担等を具体的に検討することが望ましい。

特に大学病院においては、今回緊急に実施した調査結果において他の病院団体よりもタスク・シフティングが進んでいなかった現状を踏まえ、上記取組を一層推進する。

(※)「医師及び医療関係職と事務職員等との間等での役割分担の推進について」（平成19年12月28日医政発第1228001号厚生労働省医政局長通知）

5 女性医師等に対する支援

医師が出産・育児、介護等のライフイベントで臨床に従事することやキャリア形成の継続性が阻害されないよう、各医療機関において、短時間勤務等多様で柔軟な働き方を推進するなどきめ細やかな対策を進める。

6 医療機関の状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組

1～5については、勤務医を雇用するすべての医療機関において取り組むことを基本とするが、これ以外に、各医療機関の置かれた状況に応じた医師の労働時間短縮に向けた取組として、

- 勤務時間外に緊急でない患者の病状説明等の対応を行わないこと
- 当直明けの勤務負担の緩和（連続勤務時間数を考慮した退勤時刻の設定）
- 勤務間インターバルや完全休日の設定
- 複数主治医制の導入

など各医療機関・診療科の特性を踏まえた取組を積極的に検討し、導入するよう努める。

◎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 ～「運び方改革」と安全・安心・安定（3A）の職業運転者の実現～

（平成 30 年 5 月 30 日
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決定）

関係省庁の連携の下、自動車運送事業の運転者の長時間労働の是正に向けた環境整備を計画的かつ強力に推進するため、下記のとおり、「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」（以下「政府行動計画」という。）を策定する。

記

I. 政府行動計画の策定の背景と経緯

1. 運転者不足の深刻化

営業用トラックは、我が国の貨物輸送の約 6 割（トンベース）を占め、国内物流の要としての役割を担っている。また、バス、タクシーは、国内旅客輸送の約 2 割（輸送人員ベース）を占め、通勤・通学・通院などの日常生活や国内外の観光客の移動を支える公共交通機関として重要な役割を担っている。

このトラック・バス・タクシー輸送の担い手である運転者は、全職業平均に比べ、年間労働時間が約 1 ～ 2 割長いにも関わらず、年間賃金は逆に 1 ～ 3 割低い状況にある。これに加え、深夜・早朝・休日の労働や、不規則な勤務体系、大量の荷物の手作業での積み卸しなどの存在も相まって、往時に比べ、職業としての運転者の魅力が低くなっていると考えられる。

このような状況を背景に、近年、運転者については、求職者数を求人数が大きく上回る状況が続いており、「自動車運転の職業」の有効求人倍率は、リーマン・ショック（2008 年）以降、上昇基調にある。2017 年度（平成 29 年度）の「自動車の運転の職業」の有効求人倍率（年間）は 2.81 倍（全「職業計」は 1.38 倍）、繁忙期である同年 12 月は 3.09 倍（全「職業計」は 1.52 倍）にも達するなど、全国的に運転者不足が深刻となっている。

将来的に見ても、現在の運転者の大部分を占める中高年層の男性が、今後、定年などにより大量に退職していくことが見込まれることから、現状のままで推移した場合、運転者不足がより一層深刻化していくことが懸念される。そして、運転者不足がさらに深刻化した場合、物流の停滞（「物流危機」）や、生活交通路線の廃止・減便、団体観光客の受入の減少等観光客輸送への支障など、我が国の産業活動や国民生活に好ましくない影響が生じる恐れがある。

2. 運転者不足への対応の方向性

このような事態を回避し、我が国の産業活動や国民生活に必要な貨物輸送や旅客輸送を安定的に確保していくためには、輸送の効率化を進めるとともに、輸送需要を充足するために必要となる運転者を確保・育成していくことが必要不可欠である。

一方で、輸送の効率化を進めていくためには、個々の自動車運送事業者の努力のみでは限界があり、例えば、トラック運転者の労働生産性を低下させている非効率な長い荷待ち時間

の短縮や大量の荷物の手荷役の削減、宅配便の再配達の削減等を実現するためには、荷主等の関係者の理解と協力が必要不可欠である。また、新たな技術や輸送方法の導入に当たっては、技術的な検証や環境の整備が必要な場合もある。

さらに、必要なトラック・バス・タクシー運転者を確保・育成していくためには、労働生産性の向上、多様な人材の確保・育成、取引環境の適正化等の取組を通じ、運転者の労働条件や労働環境を改善し、女性、若者・高齢者等の多様な人材を惹き付ける、誰にとっても働きやすい魅力的な職業へと変えていくことが必要である。

このような考え方から、関係省庁において、近年、様々な取組が進められているが、民間においても、様々な動きが見られるようになっている。例えば、運転者不足を背景に、物流が「競争領域」ではなく「協調領域」とみなされるようになり、販売では競合する企業同士であっても、物流に関しては協調し、共同物流を行う動きが拡大している。また、トラック事業者においては、中継輸送やダブル連結トラック、スワップボディコンテナ車両の導入等による「運び方改革」に向けた取組が始まってきている。そして、目指すべき方向性として、いわゆる3K労働から脱却し、3A（安全・安心・安定）の職業運転者の実現が提唱されるようになっている。

3. 働き方改革実行計画の策定

このような中、働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、有識者、関係大臣等から構成される働き方改革実現会議（議長：安倍晋三内閣総理大臣）が設置され、2016年（平成28年）9月27日に第1回会議が開催された。

働き方改革実現会議においては、罰則付き時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正が主な検討テーマとなり、2017年（平成29年）2月14日に開催された第7回会議において、いわゆる限度基準告示の適用が除外されている業務（適用除外業務）以外について、罰則付き時間外労働の上限規制を導入する方向性が事務局案として示されるとともに、自動車の運転業務を含む適用除外業務の取扱いについては、「実態を踏まえ、対応のあり方を検討する」こととされた。

この自動車の運転業務については、従来より限度基準告示の適用が除外され、他の業務とは異なる取扱いがなされてきたが、「業界の担い手を確保するためにも、長年の慣行を破り、猶予期間を設けた上で、かつ、実態に即した形で時間外労働規制を適用する方向」で検討が行われ、同年3月28日に開催された第10回会議において決定された「働き方改革実行計画」において、自動車の運転業務について、「罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、年960時間（＝月平均80時間）以内の規制を適用することとし、かつ、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設ける」こととされた。

また、年960時間以内の規制の施行に向けて、「長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する」こととされ、「関係省庁横断的な検討の場を設け、ITの活用等による生産性の向上、多様な人材の確保・育成等の長時間労働を是正するための環境を整備するための関連制度の見直しや支援措置を行うこととし、行動計画を策定・実施する」こととされた。

4. 関係省庁連絡会議の設置

「働き方改革実行計画」において関係省庁横断的な検討の場を設けることとされたことを踏まえ、2017年（平成29年）6月29日、「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」（議長：野上浩太郎内閣官房副長官）及び同幹事会（以下「関係省庁連絡会議」という。）が設置され、政府としての行動計画を策定・実施することとなった。

同年8月28日には第2回関係省庁連絡会議を開催し、事業者団体や労働組合から寄せられた要望などを参考に、当面取り組む施策を中心に63の施策が盛り込まれた「トラック・バス・タクシーの働き方改革『直ちに取り組む施策』～長時間労働にブレーキ、生産性向上にアクセル～」を取りまとめ、公表した。

その後、関係省庁においてさらに検討が進められ、2018年（平成30年）2月20日に開催された第3回関係省庁連絡会議において行動計画の策定方針を決定し、同年5月30日に開催した第4回関係省庁連絡会議で「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」を決定した。

Ⅱ. 政府行動計画の内容

1. 計画期間

計画の策定の日から自動車の運転業務に対する罰則付きの時間外労働の上限規制の適用開始までの間を計画期間とする。

なお、計画期間の終了後の対応については、計画のフォローアップ結果を踏まえ、検討する。

（参考）

第196回国会（常会）に提出されている「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」（以下「法案」という。）においては、自動車の運転業務に対する罰則付きの時間外労働の上限規制の適用を2024年4月1日から開始することとされている。

2. 政府行動計画の数値目標

自動車の運転業務の長時間労働の是正に向け、以下のとおり数値目標を設定する。

（目標1）

2023年度末までのできるだけ早い時期に、全ての事業者が「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）に規定する一箇月の拘束時間の限度及び休日労働の限度に関する基準を遵守している状態を実現する。

（目標2）

自動車の運転業務に対する罰則付きの時間外労働の上限規制（年960時間以内の規制）の適用開始年度（法案：2024年度）末までのできるだけ早い時期に、全ての事業者の全ての運転者の時間外労働が年960時間以内となっている状態を実現する。

3. 取り組む施策の概要

(1) 基本的な考え方

自動車運送事業における働き方改革を推進するため、別添（略）の工程表に基づき、自動車運送事業者が長時間労働の是正に取り組みやすい環境の整備を図るとともに、自動車運送事業者による取組を促すため、長時間労働の是正に向けたインセンティブや抑止力を強化する。

(2) 長時間労働是正の環境整備

①労働生産性の向上

運転者の長時間労働を是正するための環境整備にあたっては、労働時間の短縮と、輸送能力や運転者賃金の確保との両立を図るため、労働時間当たりの生産性の向上に取り組む必要がある。

このため、荷待ち、荷役、走行、宅配便の再配達などに要する時間の短縮を図るとともに、車両の大型化の促進などに取り組み、輸送効率を向上させる必要がある。

また、運転者の賃金の原資となる運賃・料金収入の増加を図る観点から、増加する訪日外国人旅行者の需要を積極的に取り込むとともに、タクシーの配車アプリを活用した新サービス導入など潜在需要の喚起に取り組んでいく。

さらに、情報通信技術（ICT）を活用した運行管理の効率化などにより、運転以外の業務も効率化していく。

②多様な人材の確保・育成

運転者不足が深刻化する中で、輸送能力を確保しつつ、長時間労働の是正を進めるためには、必要な人数の運転者をしっかりと確保・育成することが必要である。

このため、現状はわずか2%程度に過ぎない女性運転者の増加を図るとともに、若い世代の運転者への就業を促し、あるいは、高齢になっても引き続き働き続けられる環境を整える必要がある。

具体的には、これらの人材が運転者となることを妨げている手荷役や泊まり勤務などの労働環境を改善し、働きやすい環境を整備するとともに、職業訓練・マッチング支援や第二種免許制度の在り方についての検討等に取り組んでいく。

③取引環境の適正化

自動車の運転業務については、荷主や配送先の都合により荷待ち時間や手荷役が発生するなど、取引慣行等から自動車運送事業者の努力だけでは改善が困難な問題が存在しており、運転者の長時間労働を是正するためには、取引環境の適正化が必要である。

このため、荷主や元請事業者等の協力の確保や、運転者の待遇の改善の原資となる運賃・料金の適正収受のための施策を講じていく。

具体的には、荷主等の関係者の協力を得つつ、女性や高齢者を含む多様な人材が現場労働者として活躍できる労働環境の実現に取り組む「ホワイト物流」実現国民運動（仮称）を展開するとともに、荷待ち時間が特に長い輸送分野等における改善の取組、運賃と運賃以外の役務の対価である料金とを別建てで収受できる環境を整備するために改正した標準運送約款の改正趣旨の浸透の促進等に取り組む。

(3) 長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化

運転者の長時間労働の是正のためには、上述のような環境整備を進めるだけでは不十分であり、自動車運送事業者自らが、具体的に改善に取り組んでいくことが必要である。

このような観点から、トラック・バス・タクシーの各事業者団体に対し、政府として「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」の策定・実施を要請し、2018年（平成30年）3月に各団体のアクションプランが公表されたところであるが、政府としても、アクションプランに基づく各団体の取組の実現に向け、必要な支援を行っていく。また、長時間労働の是正等の働き方改革を重視した「ホワイト経営」を普及させるため、ホワイト経営に取り組む事業者の認証制度を創設するとともに、処分量定の引き上げ後の新たな行政処分基準に基づく行政処分の適確な実施等に取り組む。

4. 政府行動計画の実効性の確保

政府行動計画の実効性を確保し、自動車の運転業務への一般則の適用に向けた環境をできるだけ早く整えるため、以下のように、政府行動計画のフォローアップ及び改定を行う。

(1) フォローアップ

政府行動計画に盛り込んだ施策については、毎年、関係省庁連絡会議において、前年度の取組状況のフォローアップを実施する。

この際には、施策の効果の発現状況を把握するため、主に以下の指標を継続的にモニタリングしていくこととする。

【モニタリングを行う指標（主なもの）】

①労働時間に関する指標

- (i) 平均労働時間（年間）
- (ii) 年 960 時間超の時間外労働の発生率
- (iii) 一箇月の拘束時間の限度の違反率
- (iv) 休日労働の限度の違反率
- (v) 脳・心臓疾患の労災認定件数

②賃金に関する指標

- (i) 賃金（年間）
- (ii) 賃金（労働時間当たり）

③運転者の需給に関する指標

- (i) 有効求人数
- (ii) 有効求職数
- (iii) 有効求人倍率
- (iv) 運転免許の新規取得者数（準中型・中型・大型・普通二種・大型二種）

④運転者の構成に関する指標

- (i) 女性運転者の割合
- (ii) 29 歳以下・39 歳以下の運転者の割合

（２）政府行動計画の改定

フォローアップの結果や関係者からの要望などを踏まえ、必要に応じ、政府行動計画の改定を行う。

関係省庁は、新たな施策の追加を含め、自動車運転者の長時間労働を是正するための環境整備の取組を継続的に充実・強化していくこととし、その結果を政府行動計画に反映させることとする。

おわりに

自動車運送事業の働き方改革の実現と運転者不足の解消は、我が国の産業活動や国民生活を支える貨物や旅客の運送サービスの安定的・持続的な提供を可能とするためにも、取組が急がれるべき重要な政策課題である。

一方、これらの課題は、個々の自動車運送事業者や事業者団体、政府の取組だけでは解決することが難しく、広く荷主企業や国民、自治体などを含む様々な関係者の理解と協力が必要不可欠である。

このため、例えば、貨物を出荷し、あるいは受け取る荷主企業に対しては、将来的に自社に必要な物流網を維持しつつ、同時に社会的な責任を果たす観点からも、経営者から現場の担当者までの様々な段階で、例えば、以下のような視点から改めて確認・点検を行って頂くよう、要請していく。

（確認・点検の視点の例）

- ・「長い荷待ち時間」、「大量の荷物の手作業での積み卸し」など、自社の業務運営が運転者に過度の負担を与えてしまっていないか。
- ・時期毎や時間帯毎の出荷量の偏りを平準化したり、入出荷を毎日から隔日に集約化するなどして、必要となるトラックの稼働台数を節減できないか。
- ・運送事業者からの具体的な改善提案に対し、協議に応じているか。

また、国民や企業に対しては、宅配便の再配達への削減や引越し時期の分散について協力を要請していく。

このような社会全体の取組を通じて、我が国の自動車運送の現場を、女性や高齢の運転者の方にも活躍して頂きやすい、よりホワイトな労働環境に変えていき、我が国にとって必要な運送サービスを安定的に確保していく必要がある。

以上のような方針の下、関係省庁においては、関係者の理解を深めるための広報に努めるとともに、関係者に対し、必要な協力を要請し、具体的な変化につながるよう、継続的に働きかけを行っていくこととする。

◎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

(平成 29 年 8 月 28 日 (平成 30 年 7 月 2 日改定)
建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議 申合せ)

1. ガイドラインの趣旨等

(1) 背景

建設業については、現行の労働基準法上、いわゆる 36 協定で定める時間外労働の限度に関する基準（限度基準告示）の適用対象外とされているが、第 196 回通常国会で成立した「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」（以下「働き方改革関連法」という。）による改正後の労働基準法において、労使協定を結ぶ場合でも上回ることでできない時間外労働の上限について法律に定めようと、違反について罰則を科すこととされ、建設業に関しても、平成 31 年 4 月の法施行から 5 年間という一定の猶予期間を置いたうえで、罰則付き上限規制の一般則を適用することとされている。

当該規制の適用に当たっては、個々の建設業者や建設業界全体において、時間外労働に係る割増賃金の支払い徹底などの適切な労務管理も含め、建設業の担い手ひとり一人の長時間労働の是正や週休 2 日の確保などの働き方改革に向けた取組が不可欠であることは言うまでもない。そのために、当然としてまずは施工の効率化や品質・安全性の向上、重層下請構造の改善など、生産性向上に向けたより一層の自助努力が強く求められる。そのうえで、こうした内なる努力と併せて、建設業の担い手ひとり一人の週休 2 日の確保のための適正な工期の設定などについて、発注者や国民を広く意識し、その理解を得ていくための外なる努力・取組が必要である。

建設業の働き方改革に向けては、民間も含めた発注者の理解と協力が必要であることから、建設業への時間外労働の上限規制の適用までの間においても、関係者一丸となった取組を強力に推進するため、平成 29 年 6 月には「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設置し、8 月には「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」を策定したところである。さらに、同ガイドラインの浸透及び不断の改善に向け、「建設業の働き方改革に関する協議会」（主要な民間発注者団体、建設業団体及び労働組合が参画）の設置と併せて、業種別の連絡会議（鉄道、住宅・不動産、電力及びガス）を設置し、業種ごとの特殊事情や契約状況等を踏まえた対応方策の検討を重ねているところである。

(2) 趣旨

本ガイドラインは、これらの会議における議論も踏まえ、建設業への時間外労働に係る上限規制の適用に向けた取組の一つとして、公共・民間含め全ての建設工事において働き方改革に向けた生産性向上や適正な工期設定等が行われることを目的として策定するものである。

国の発注工事においては、本ガイドラインに沿った工事の実施を徹底し、地方公共団体及び独立行政法人等に対しても、本ガイドラインの遵守のための取組を強化するよう要請する。

また、民間工事の請負契約は、発注の特性や市場の環境等を踏まえ受発注者間の協議・交渉により締結されるものであることに留意しつつ、民間発注者団体に対しても、本ガイドラインに沿った工事の実施がなされるよう、内容を周知し、理解と協力を求める。

さらに、建設業界においても、本ガイドラインに沿って、下請契約も含め適正な工期設定を行うことを通じて、時間外労働に係る割増賃金の支払い徹底などの適切な労務管理とも相まって、建設業の担い手ひとり一人の時間外労働の段階的な削減や週休2日の確保に向けた計画の策定、業界を挙げた運動など、働き方改革への具体的かつ実効的な取組へと確実に結びつけていくこと、また、発注者や国民の理解を得るための生産性向上に業界を挙げて取り組むことを求める。

建設業は、インフラや建築物の整備の担い手として我が国経済・社会の根幹を支える基幹産業であると同時に、災害時には社会の安全・安心の確保を担う、我が国の国土保全上必要不可欠な地域の守り手である。本ガイドラインに沿って、建設業の生産性向上等も踏まえて適正な工期の設定に向けた取組が推進されることは、長時間労働の是正や週休2日の推進など建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備につながることは勿論、そのみならず、建設業の働き方改革を通じ、魅力的な産業として将来にわたって建設業の担い手を確保していくことにより、最終的には我が国国民の利益にもつながるものである。

【参考】働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）抜粋

（現行の適用除外等の取扱）

建設事業については、限度基準告示の適用除外とされている。これに対し、今回は、罰則付きの時間外労働規制の適用除外とせず、改正法の一般則の施行期日の5年後に、罰則付き上限規制の一般則を適用する（ただし、復旧・復興の場合については、単月で100時間未満、2か月ないし6か月の平均で80時間以内の条件は適用しない）。併せて、将来的には一般則の適用を目指す旨の規定を設けることとする。5年後の施行に向けて、発注者の理解と協力も得ながら、労働時間の段階的な短縮に向けた取組を強力に推進する。

（取引条件改善など業種ごとの取組の推進）

建設業については、適正な工期設定や適切な賃金水準の確保、週休2日の推進等の休日確保など、民間も含めた発注者の理解と協力が不可欠であることから、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、制度的な対応を含め、時間外労働規制の適用に向けた必要な環境整備を進め、あわせて業界等の取組に対し支援措置を実施する。また、技術者・技能労働者の確保・育成やその活躍を図るため制度的な対応を含めた取組を行うとともに、施工時期の平準化、全面的なICTの活用、書類の簡素化、中小建設企業への支援等により生産性の向上を進める。

（注）本ガイドラインにおける用語の定義は、以下のとおり。

「受注者」…発注者から直接工事を請け負った請負人をいう。

「発注者」…建設工事の最初の注文者（いわゆる「施主」）をいう。

「元請」……下請契約における注文者をいう。

「下請」……下請契約における請負人をいう。

2. 時間外労働の上限規制の適用に向けた基本的な考え方

(1) 請負契約の締結に係る基本原則

建設工事の請負契約については、建設業法（第18条、第19条等）において、受発注者が対等な立場における合意に基づいて公正な契約を締結し、信義に従って誠実に履行しなければならないことや、工事内容や請負代金の額、工期等について書面に記載すること、不当に低い請負代金の禁止などのルールが定められている。また、労働安全衛生法（第3条）においても、仕事を他人に請け負わせる者は、施工方法、工期等について、安全で衛生的な作業の遂行をそこなうおそれのある条件を附さないように配慮しなければならないこととされている。

受発注者は、これら法令の規定を遵守し、双方対等な立場に立って、十分な協議や質問回答の機会、調整期間を設け、契約内容について理解したうえで工事請負契約を締結するのが基本原則である。

(2) 受注者の役割

受注者は、時間外労働の上限規制の適用に向けて、3（3）に記載するICTの活用による施工の効率化など、より一層の生産性向上に向けての取組を推進することが不可欠である。

また、受注者は、下請も含め建設工事に従事する者が時間外労働の上限規制に抵触するような長時間労働を行うことを前提とした不当に短い工期となることのないよう、適正な工期での請負契約を締結する役割を担う。なお、当然のことながら、適正な工期の下、設計図書等に基づいて工事目的物を完成させ、契約で定めた期日までに発注者に引き渡す役割を担う。

民間工事においては、発注者が設計図書等において仕様や施工条件等を示し、受注者が施工に必要と考える工期を発注者に提示したうえで、請負契約が締結される場合も多いことを踏まえ、受注者は、請負契約の締結の際、本ガイドラインに沿って適正な工期を設定し、当該工期の考え方等を発注者に対して適切に説明するものとする。

また、下請契約を締結する場合の受注者は、適正な工期により一次下請契約を締結するのは勿論のこと、受発注者間の工期設定がそれ以降の下請契約に係る工期設定の前提となることを十分に認識し、適正な工期での請負契約の締結や適切な工期変更、下請契約に係る工期の適正化に関する取組等を行うものとする。

(3) 発注者の役割

発注者は、長時間労働の是正や週休2日の確保など建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けた環境整備に配慮して、適正な工期での請負契約を締結する役割を担う。また、当初の設計図書の施工条件等が不明確であると、工事の手戻り等により、後工程における長時間労働につながりかねないことから、発注者は、設計図書等において施工条件等をできるだけ明確にすることが求められる。

公共工事においては、通常、入札公告等において当初の工期が定められることから、発注者には、本ガイドラインに沿って適正な工期を設定する役割が求められる。また、長時間労働の是正等の観点からも、公共工事入札契約適正化法や公共工事品質確保法に定める発注者の責務等を遵守する必要がある。

民間工事においては、発注者は必要に応じ、受注者に対し、工期に関する適切な情報提

供を求めるとともに、その説明等を踏まえ、本ガイドラインに沿って適正な工期での請負契約を締結することが求められる。なお、公募等により、発注者において当初の工期を定める場合は、公共工事の発注者と同様に、本ガイドラインに沿って適正な工期を設定するよう、理解と協力が求められる。

(4) 施工上のリスクに関する情報共有と役割分担の明確化

受発注者は、「民間建設工事の適正な品質を確保するための指針」（平成 28 年 7 月国土交通省策定）を踏まえ、工期の変更が必要となった場合における協議を円滑に実施する観点から、工事の実施に先立って、工期への影響を含め具体的にどのような施工上のリスクが存在するか等に関して情報共有や意思疎通を図り、不明な点や各々の役割分担についてできる限り明確化しておくことが望ましい。

3. 時間外労働の上限規制の適用に向けた取組

(1) 適正な工期設定・施工時期等の平準化

- 工期の設定に当たっては、現場技術者や下請の社員、技能労働者などを含め建設工事に従事する全ての者が時間外労働の上限規制に抵触するような長時間労働を行うことのないよう、当該工事の規模及び難易度、地域の実情、自然条件、工事内容、施工条件等のほか、建設工事に従事する者の週休 2 日の確保等、下記の条件を適切に考慮するものとする。
 - ・ 建設工事に従事する者の休日（週休 2 日に加え、祝日、年末年始及び夏季休暇）

【参考】（一社）日本建設業連合会における取組（例）

- 時間外労働の段階的な削減や週休 2 日の確保を実現するためには、発注者や国民の理解を得るための自助努力が不可欠であることから、工期の延伸をできる限り抑制するための生産性向上に向けた指針として、2020 年までの 5 年間を対象期間とする「生産性向上推進要綱」を策定し、フォローアップの実施、優良事例集の作成などを通じて各企業の取組を積極的に支援している。
- 「時間外労働の適正化に向けた自主規制の試行」（平成 29 年 9 月）として、改正法施行後 3 年目までは年間 960 時間以内、4・5 年目は年間 840 時間以内を目指すなど、猶予期間後の上限規制（年間 720 時間）の適用に先んじて時間外労働を段階的に削減するとしている。
- 「週休二日実現行動計画」（平成 29 年 12 月）を策定し、原則として全ての工事現場を対象として、平成 31 年度末までに 4 週 6 閉所以上、平成 33 年度末までに 4 週 8 閉所の実現を目指すとともに、「統一土曜閉所運動」として、平成 30 年度は毎月第 2 土曜日、平成 31 年度からは毎月第 2・4 土曜日の現場閉所を促すこととしている。

【参考】（一社）全国建設業協会における取組（例）

- 働き方改革行動憲章を具体的に推進するため『休日 月1+（ツキイチプラス）』運動を実施し、会員各企業において、平成30年度以降、建設業への長時間労働の罰則規定の適用を待つことなく4週8休を確保することを最終目標に掲げている。平成29年度に休日が確保された実績に対し、現場休工や業務のやり繰りにより従業員へ休日を付与し、毎月プラス1日の休日確保を目標とする。なお、最終目標とする4週8休が確保された各企業においては、自ら「4週8休実現企業」として宣言することとしている。ただし、災害復旧・除雪等の緊急現場を除く。

【参考】休日確保に向けた民間発注者の取組（例）

一部の民間工事においては、建設工事に従事する者の休日の確保に向け、発注者として、4週8休を想定した必要日数の算定をはじめ、月1三連休の実施、受注者の自由提案に基づく工期の設定などの取組を実施。

- ・ 建設業者が施工に先立って行う、労務・資機材の調達、調査・測量、現場事務所の設置、BIM/CIMの活用等の「準備期間」

【参考】国土交通省発注の土木工事においては、主たる工種区分ごとに30～90日間を最低限必要な「準備期間」とし、工事規模や地域の状況に応じて期間を設定。

- ・ 施工終了後の自主検査、後片付け、清掃等の「後片付け期間」

【参考】国土交通省発注の土木工事においては、20日間を最低限必要な「後片付け期間」とし、工事規模や地域の状況に応じて期間を設定。

- ・ 降雨日、降雪・出水期等の作業不能日数

【参考】国土交通省発注の土木工事においては、施工に必要な実日数に雨休率を乗じた日数を「降雨日」として設定。なお、雨休率については、地域ごとの数値のほか、0.7を用いることも可。

- ・ 用地買収や建築確認、道路管理者との調整等、工事の着手前の段階で発注者が対応すべき事項がある場合には、その手続きに要する期間
- ・ 過去の同種類工事において当初の見込みよりも長い工期を要した実績が多いと認められる場合における当該工期の実績
- 適正な工期設定等を検討するに当たっては、工事の特性や気候条件の差異等にも留

意しつつ、土木工事は国土交通省の「工期設定支援システム」、建築工事は「公共建築工事における工期設定の基本的考え方」（国、都道府県及び政令市の営繕担当課長会議策定）及び（一社）日本建設業連合会の「建築工事適正工期算定プログラム」を適宜参考とする。

併せて、民間工事の受発注者は、業種に応じた工事特性等を理解のうえ協議し、適正な工期の設定に努めるものとする。

【参考】適正な工期設定等に向けて考慮すべき業種ごとの重要事項（例）

〈住宅・不動産〉

- 新築工事
 - ・ 施主が定める販売時期や供用開始時期
 - 【新築住宅】竣工前における一般向けの先行販売
 - 【建替住宅】居住者の引越し希望時期（仮住まいの発生）
 - 【賃貸物件】新年度前の2月竣工希望が多数
- 改修工事
 - ・ 既存の居住者、テナントの営業活動への影響
- 再開発事業
 - ・ 保留床（※）の処分時期
 - （※）市街地再開発事業で新設した施設や建物のうち、地権者が取得する権利のある床以外の部分
 - ・ 既存店舗の仮移転等に伴う補償期間

〈鉄道〉

- 新線建設や連続立体交差事業等の工事
 - ・ 新線の開業時期、都市計画事業の認可期間
- 線路や駅等の改良工事
 - ・ 列車の運行時間帯の回避
 - 【線路に近接した工事】列車間合での短時間施工
 - 【軌道や電気等の工事】深夜早朝（最終列車後）での線路閉鎖（※）・き電停止を伴う施工
 - （※）工事等に伴う列車進入防止のための手続
 - ・ 列車の遅延等に伴う作業中止 / 中断
 - ・ 長大列車間合の設定に伴う鉄道営業への影響（列車の削減等）
 - ・ 線路閉鎖区間における軌道や電気等の複数工種の工事の輻輳
 - ・ 酷暑期における軌道作業の一部制限

- ・ 駅構内工事における旅客への安全配慮

○ 線路や構造物等の保守工事

- ・ 異常時対応や緊急工事を含めた通年対応（現場閉所の困難性）
- ・ 日々の施工箇所の変動に伴う制約（保守間合の変動、立入や資機材搬入箇所の変動、資機材仮置の困難性等）
- ・ 日々の施工終了後での安全確認と即供用の必要性
- ・ 酷暑期における軌道作業の一部制限（再掲）

〈電力〉

○ 新設工事

- 【発電施設】 ・ 施設の運転開始時期（最終的な施設の据付時期）
- 【送電施設】 ・ 新規需要家等の電力供給／系統連系の希望時期
- ・ 鉄塔／電線での特殊作業員の確保人数

○ 改修工事

- 【発電施設】 ・ 夏／冬の電力高需要期間での施工回避
- ・ 発電停止が必要な場合の停止可能な期間
- 【送電施設】 ・ 需要家等への送電停止が必要な場合の停止可能期間
- ・ 鉄塔／電線での特殊作業員の確保人数

〈ガス〉

○ 新設工事

- 【ガス製造施設】 ・ 施設の運転開始時期（最終的な施設の据付時期）
- ・ 冬のガス高需要期間での施工回避（製造所等の稼働施設との接続部等）
- 【ガス供給施設】 ・ 新規需要家のガス供給開始の希望時期
- ・ 上下水、電力、通信など、他企業との管路の地下埋設時期や工程の調整

○ 改修工事

- 【ガス製造施設】 ・ 冬のガス高需要期間での施工回避
- 【ガス供給施設】 ・ 道路掘削等が必要な場合の道路占用が可能な期間

〈積雪寒冷地〉

- 冬期における施工の困難性及び、それに伴う夏期への工事の集中・輻輳（特に北海道等への配慮）

- なお、労働基準法における法定労働時間は、1日につき8時間、1週間につき40

時間であること、また改正法施行の5年後に適用される時間外労働の上限規制は、臨時的な特別の事情がある場合として労使が合意した場合であっても、上回ることの出来ない上限であることに留意する必要がある。また、時間外労働の上限規制の対象となる労働時間の把握に関しては、工事現場における直接作業や現場監督に要する時間のみならず、書類の作成に係る時間等も含まれるほか、厚生労働省が策定した「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を踏まえた対応が求められることにも留意する必要がある。さらに、働き方改革関連法の成立に伴い、月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置が平成35年4月1日に廃止されることにも留意する必要がある。

【参考】働き方改革実行計画 抜粋

（時間外労働の上限規制）

週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には以下の特例の場合を除いて罰則を課す。特例として、臨時的な特別の事情がある場合として、労使が合意して労使協定を結ぶ場合においても、上回ることができない時間外労働時間を年720時間（＝月平均60時間）とする。かつ、年720時間以内において、一時的に事務量が増加する場合について、最低限、上回ることをできない上限を設ける。

この上限について、①2か月、3か月、4か月、5か月、6か月の平均で、いずれにおいても、休日労働を含んで、80時間以内を満たさなければならないとする。②単月では、休日労働を含んで100時間未満を満たさなければならないとする。③加えて、時間外労働の限度の原則は、月45時間、かつ、年360時間であることに鑑み、これを上回る特例の適用は、年半分を上回らないよう、年6回を上限とする。

他方、労使が上限値までの協定締結を回避する努力が求められる点で合意したことに鑑み、さらに可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設けることとし、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

- 上記を踏まえて週休2日の確保等を考慮した工期設定を行った場合には、受発注者が協力しながら建設工事に従事する者の週休2日の確保等を図ることを目指す「週休2日工事」として取り組む旨を、公共工事の契約図書に明記する等により、週休2日工事の導入に取り組み、その件数の拡大を図るとともに、当該工期設定に伴い必要となる労務費や共通仮設費、現場管理費などを請負代金に適切に反映するものとする。

また、民間工事においても、建設工事に従事する者の週休2日の導入等が進むよう、受注者からの説明等を踏まえ、適正な請負代金による請負契約の締結に努めるものとする。

【参考】国土交通省発注の土木工事及び営繕工事においては、週休2日工事の考え方として、平成30年4月1日以降に入札手続を開始するものを対象に、「工事における週休2日の取得に要する費用の計上について（試行）」（平成30

年3月20日付け国地契第69号・国官技第301号)に基づき、現場閉所の状況に応じて所定の経費に補正係数を乗じることとしている。

- 1 週休2日工事は、発注者と受注者の双方において工程調整を行い、週休2日を達成することを目的として工事を実施するものとする。
- 2 各用語の定義は、次の各号のとおりとする。
 - 一 週休2日 対象期間において、4週8休以上の現場閉所を行ったと認められる状態
 - 二 対象期間 工事着手日から完成通知日までの期間（年末年始休暇6日間及び夏期休暇3日間を除く）。なお、工場製作のみを実施している期間、工事全体を一時中止している期間のほか、発注者が事前に対象外としている内容に該当する期間（受注者の責によらずに現場作業等を余儀なくされる期間など）は含まない。
 - 三 4週8休以上の現場閉所 現場閉所日数（1日を通して現場閉所された日の合計）が、工期内の中で28.5%（8/28日）以上の水準に達する状態
- 3 発注方式は、次のいずれかによる方式を基本とする。
 - 一 発注者指定方式 発注者が、週休2日の取組を指定する方式
 - 二 受注者希望方式 受注者が、工事着手前に、発注者に対して週休2日に取り組む旨を協議した上で取り組む方式
- 4 受注者は、発注者が別途定める現場閉所の状況が分かる書類を、発注者に提出するものとする。
- 5 発注者は、発注者指定方式にあっては、当初の予定価格において、次に掲げる経費に、それぞれの補正係数を乗じた補正を行う（営繕工事では、労務費は次の補正係数による補正を行い、共通仮設費及び現場管理費は工期に応じて算出する）ものとし、施工後に現場閉所の達成状況を確認し、4週8休に満たない場合は、請負代金額のうち当該補正分を減額して契約変更を行うものとする。

・労 務 費 1.05	・機械経費(賃料) 1.04
・共通仮設費 1.04	・現 場 管 理 費 1.05
- 6 発注者は、受注者希望方式にあっては、現場の閉所状況に応じ、あらかじめ契約図書に示された次に掲げる経費に、それぞれ補正係数を乗じて契約変更を行う（営繕工事では、労務費は次の補正係数による補正を行い、共通仮設費及び現場管理費は工期に応じて算出する）ものとする。ただし、工事着手前に週休2日に係る協議が整わなかったものは、補正の対象としない。
 - 一 4週8休以上（週休2日）

・労 務 費 1.05	・機械経費(賃料) 1.04
・共通仮設費 1.04	・現 場 管 理 費 1.05
 - 二 4週7休以上8休未満（現場閉所率25%（7/28日）以上28.5%未満）

・労 務 費 1.03	・機械経費(賃料) 1.03
・共通仮設費 1.03	・現 場 管 理 費 1.04
 - 三 4週6休以上7休未満（現場閉所率21.4%（6/28日）以上25%未満）

・労 務 費 1.01	・機械経費(賃料) 1.01
・共通仮設費 1.01	・現 場 管 理 費 1.02

- 7 上記の考え方について、地域の実情等により対応が困難な場合等には、これによらないことができる。
- 8 発注者は、受注者の現場閉所の状況に応じ、本工事の工事成績における評価の対象とする。

- なお、上記の取組は、いたずらに工期を延ばすことを是とするものではなく、建設業において不可欠な取組である生産性向上や、シフト制等による施工体制の効率化とも相まって、適正な工期設定を行うことを目的とするものである。

また一方で、一定の制約条件により工期が設定される場合には、それに見合った体制を組む必要が生ずる場合があることを踏まえ、請負代金に適切に反映することが必要である。

- 受注者は、その工期によっては建設工事の適正な施工が通常見込まれない請負契約の締結（「工期のダンピング」）を行わないものとする。

また、下請契約においても、週休2日の確保等を考慮した適正な工期を設定する。特に、分離発注される工事や後工程の内装工事、設備工事、舗装工事等の適正な施工期間を考慮して、全体の工期のしわ寄せがないよう配慮するものとする。

- 受注者は、工事着手前に工程表を作成したうえで、施工期間中にわたって随時又は工程の節目ごとに工事の進捗状況を発注者と共有することとし、工事内容に疑義が生じた場合には、受発注者双方ともに速やかな回答に努めるなど、工事の円滑な施工を図るものとする。

【参考】受発注者の認識共有に向けた民間発注者の取組（例）

- 〈契約前〉 必要な工期等に関し、受注者に対する説明の要求
- 〈契約時〉 適正な工期等に関し、受発注者双方で協議の上、確認合意
- 〈着工前〉 埋設物に関する現場確認など、受発注者合同での事前調査の実施
- 〈着工後〉 作業日報や週間 / 月間会議等を通じ、定期かつ早期の情報共有

- また、設計図書と実際の現場の状態が一致しない場合や、天災その他の事由により作業不能日数が想定外に増加した場合など、予定された工期で工事を完了することが困難と認められるときには、受発注者双方協議のうえで、適切に工期の変更を行うものとする。下請契約の場合においても同様とする。

【参考】建設工事の請負契約において、発注者又は元請の責めに帰すべき事由による工期の変更等に伴うコスト増加分を受注者又は下請に一方的に負担させることは、建設業法違反（第19条の3：不当に低い請負代金の禁止）に該当するおそれがあり、公共工事の発注者にとっては国土交通大臣又は都道府県知事による勧告の、民間工事の発注者又は元請にとっては国土交通大臣又は都道府県知事による公正取引委員会への措置請求の対象となる可能性がある。

- 施工時期等の平準化は、人材・資機材の効率的な活用などを通じて、適正な工期の

確保や、担い手の処遇改善などの働き方改革に資するものである。公共工事の発注においては、年度末に工事完成時期が集中し、年度当初に稼働している工事が少なくなる傾向があることから、発注者は、工事の特性等も踏まえ、下記の取組を講じることなどを通じて、施工時期等の平準化を推進するものとする。

- ・ 労働者・資機材の確保等のための工事着手までの余裕期間の設定
- ・ 適正な工期を確保するための債務負担行為の積極的な活用や入札契約方式の選択
- ・ 発注者の連携による地域単位での発注見通しの統合・公表

【参考】施工時期等の平準化に向けた民間発注者の取組（例）

- ・ 施工会社の能力等を踏まえ、大規模工事における工期の輻輳を回避した年間発注計画の策定、施工時期等の平準化に配慮した年間計画の策定
- ・ 公共工事の閑散期（年度当初の春期）における発注の推進
- ・ 複数年度契約での発注

- また、民間工事においても、行政機関から補助金等の交付を受けて発注されるものについては、公共工事に準じて適正な工期を確保する観点から、当該行政機関は迅速な交付決定等に努めるとともに、やむを得ない事由により年度内に支出が終わらないことが見込まれる場合には、繰越制度の適切な活用等を図ることとし、年度内完成に固執するが故に建設工事に従事する者の長時間労働を生じさせることがないように努めるものとする。

さらに、大規模な工事についての可能な範囲での見通しの公表や、工事時期の集中の回避などにより、民間工事の受発注者が互いに協力して施工時期等の平準化に資する取組を推進するよう努めるものとする。

【参考】発注見通しに係る民間発注者の取組（例）

一部の民間発注者においては、高所作業等を要する特殊作業員の需給逼迫に伴い、建設業の魅力発信と併せて、10年後の将来を見据えた中長期かつ具体的な発注工事量の見通しを学生等に示し、業務の安定性を訴えるなど、建設業者の新規採用活動に積極的な協力を行い、将来の担い手確保に貢献。

（２）必要経費へのしわ寄せ防止の徹底（法定福利費や安全衛生経費など）

- 適正な工期設定に伴い、労務費（社会保険の保険料の本人負担分を含む賃金）は勿論のこと、社会保険の法定福利費（社会保険の保険料の事業主負担分）、安全衛生経費（労働災害防止対策に要する経費）、建設業退職金共済制度に基づく事業主負担額などの必要経費にしわ寄せが生じないように、法定福利費等を見積書や請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結するものとする。下請契約においても、これらの必要経費を含んだ適正な請負代金による下請契約を締結するものとする。

【参考】本来支払われるべき社会保険の法定福利費や安全衛生経費などを支払わず、受注者又は下請に一方的に負担させることは、建設業法（第 19 条の 3：不当に低い請負代金の禁止）違反に該当するおそれがある。

- また、公共工事においては、予定価格の設定に当たり最新の設計労務単価の活用を徹底するとともに、下請も含めた施工体制における社会保険等加入業者への限定を図るものとする。

民間工事においては、発注の特性や市場の環境等を踏まえ受発注者間の協議により請負契約が締結されるものであるところ、受注者は、公共工事設計労務単価の動きや生産性向上の努力等を勘案した適切な積算・見積りを発注者に提示するなど、必要な経費等を発注者に適切に説明するとともに、発注者は、受注者からの説明を踏まえ、将来にわたって建設業の担い手を確保することの重要性等も理解しつつ、適正な請負代金による請負契約の締結に努めるものとする。

【参考】国土交通省発注工事においては、工事請負契約書において、全ての下請も含めた施工体制の中に社会保険等未加入業者が含まれる場合には、受注者は、一定の要件の下に、違約罰として、発注者（国土交通省）の指定する期間内に一定額を支払わなければならない旨を明記。

- なお、発注者から受注者への請負代金の支払いについては、元請・下請間の支払に実質的な影響を与えかねないことから、「発注者・受注者間における建設業法令遵守ガイドライン」（平成 23 年 8 月国土交通省策定）を踏まえ、発注者は、少なくとも引渡し終了後できるだけ速やかに適正な支払いを行うとともに、請負代金を手形で支払う場合にも、長期手形（例：手形期間が 120 日超）を交付することがないようにすることが望ましい。

（3）生産性向上

- 建設業への時間外労働の上限規制の適用に向けて、長時間労働の是正や週休 2 日の確保等による働き方改革とともに、より一層の生産性向上が必要不可欠である。このため、調査・測量から設計、施工、検査、維持管理・更新に至る各段階における受発注者の連携等を通じて、下記の取組等により、建設生産プロセス全体における生産性向上を推進する。

- ・ ドローンによる 3 次元測量や ICT 建機の活用等、ICT 活用工事の推進
- ・ 3 次元モデルにより、設計から施工、維持管理に至るまでの建設ライフサイクル全体で情報を蓄積し活用する BIM/CIM の積極的な活用
- ・ 設計等プロジェクトの初期段階において、受発注者間で施工等に関する検討を集中的に行い、生産性向上の取組を強化することができるよう、フロントローディング（ECI 方式の活用等）の積極的な活用
- ・ 業務の効率化に向けた工事関係書類の削減・簡素化、情報共有システムを活用した書類授受の省力化
- ・ プレキャスト製品など効率化が図られる工法の活用や汎用性の高い工法の導入

- ・ 「公共工事における新技術活用システム」(NETIS)による有用な新技術の活用促進
- ・ 施工時期等の平準化

【参考】国土交通省では、全ての建設生産プロセスで ICT や 3 次元データ等の活用等を進める「i-Construction」により、これまでより少ない人数、少ない工事日数で同じ工事量の実施の実現を図り、2025 年までに建設現場の生産性 2 割向上を目指している。

- 受注者は、時間外労働の上限規制の適用に向け、まずは自らの生産性向上に向けた一層の取組の推進が不可欠であるとの認識の下、発注者の理解も得ながら、下記の取組等を積極的に推進することにより、建設工事の現場における生産性向上を推進する。
 - ・ 工事現場における ICT の活用等による、施工の効率化や品質・安全性の向上
 - ・ 技能労働者の多能工化や技能水準の向上
 - ・ 建設キャリアアップシステムの活用
 - ・ プレキャスト製品やハーフプレキャスト等の活用
 - ・ 重層下請構造の改善
- 発注者は、工事の手戻りを防止し、後工程における長時間労働の発生を防ぐため、地質調査によるデータ等に基づき適切な設計図書を作成し、施工条件等を明確にすることが求められる。また、建設業者による生産性向上に向けた取組や提案——例えば、建設生産プロセス全体の最適化を図る観点から、プレキャスト製品や効率化が図られる工法、汎用性の高い工法の導入を設計段階から検討するなど——について、工事の成績評定等において積極的な評価を図るものとする。

(4) 下請契約における取組

- 下請契約においても、建設工事に従事する者が時間外労働の上限規制に抵触するような長時間労働を行うことのないよう、週休 2 日の確保等を考慮して、適正な工期を設定するものとする。

下請は、工事着手前に工程表を作成したうえで、工事の進捗状況を元請と共有するなど、工事の円滑な施工を図るものとする。

また、予定された工期で工事を完了することが困難と認められる場合には、元請・下請双方協議のうえで、適切に工期の変更を行うものとする。

- 適正な工期の設定に伴い、労務費、社会保険の法定福利費や安全衛生経費などの必要経費にしわ寄せが生じないよう、法定福利費等を見積書や請負代金内訳書に明示すること等により、適正な請負代金による請負契約を締結するものとする。

併せて、公共工事の下請契約においては、最新の設計労務単価の活用を徹底することとし、民間工事の下請契約においても、下請は、公共工事設計労務単価の動きや生産性向上の努力等を勘案した適切な積算・見積りを元請に提示するとともに、元請は、適切な労務費が現場の技能労働者に確実に行き渡ることができるよう、適正な請負代金による請負契約の締結に努めるものとする。

- また、下請契約に係る代金の支払いについては、建設業法（第 24 条の 3、第 24 条の 5）等に基づき、速やかに支払いを行うとともに、支払手段については、「下請代金

の支払手段について」(平成 28 年 12 月 14 日 20161207 中第 1 号・公取企第 140 号)を踏まえ、できる限り現金払いによるものとし、手形等による支払いを行う場合は、割引料等について下請の負担とすることのないようにする。

- なお、建設業における週休 2 日の確保等に当たっては、日給制の技能労働者等の処遇水準の確保に十分留意し、労務費その他の必要経費に係る見直し等の効果が確実に行き渡るよう、適切な賃金水準の確保等を図る。
- 個人として建設工事を請け負う、いわゆる一人親方についても、上記の取組と同様に、長時間労働の是正や週休 2 日の確保等を図る。

(5) 適正な工期設定等に向けた発注者支援の活用

- 特に公共発注者において、技術者の不足等の理由により、適正な工期設定等の発注関係事務を自ら適切に行うことが困難な場合には、工事の特性等を踏まえ、発注者支援を適切に行うことのできる外部機関(コンストラクション・マネジメントなどの建設コンサルタント業務を行う企業等)の支援を活用するなどにより、適正な工期設定等を行うことができる体制を整えることが望ましい。
- なお、外部支援を活用する場合においても、本来発注者が実施すべき判断や事業全体のマネジメントについては、適切に実施するものとする。

4. その他

本ガイドラインは、今後発注される建設工事を対象とするものとする。

関係省庁は、本ガイドラインを踏まえ、民間発注者団体に対し、適正な工期設定等に関する普及啓発等に努めるものとする。

関係省庁は、国及び地方公共団体等の公共発注者、民間発注者並びに建設業者の発注の実態や、長時間労働の是正に向けた取組も含め、本ガイドラインの取組状況についてフォローアップを行い、それらも踏まえて必要と認められるときは、適宜、本ガイドラインの内容の見直し等の措置を講ずるものとする。

4 過労死等防止対策関係予算の状況

(単位：百万円)

事 項	平成 29 年度 予 算 額	平成 30 年度 予 算 額	対 前 年 度 増 減 額
1 調査研究等			
(1) 過労死等事案の分析			
① 労災事案等行政が保有する情報の調査等	248	302	54
② 過労死等対策に関する調査研究 (*1)	9	10	1
③ 公務上及び公務外災害についての分析 (*2)	0	0	0
(2) 疫学研究等			
① 作業関連疾患の発症等に寄与する勤務状況の因子とその影響度合いに関する研究等	(248)	(302)	(54)
(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析			
① 企業調査と労働者調査及びその研究	88	53	▲ 35
小 計	345	311	▲ 35
2 啓発			
(1) 国民に向けた周知・啓発の実施			
① 過労死等防止啓発月間等周知・啓発	85	86	1
② 安全衛生優良企業公表制度の実施	42	42	▲ 1
(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			
① 労働法教育に関する教材の作成及び配布	70	85	15
② 大学生・高校生等を対象とした労働条件セミナー事業	60	62	2
③ 中高生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	17	17	▲ 0
(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施			
① インターネット監視による労働条件に係る情報収集事業の実施等	440	1,399	960
② 労働時間管理適正化指導員の配置	429	500	71
③ 時間外・休日労働協定点検指導員の配置	202	337	134
④ 自動車運転者の労働時間等の改善のための環境整備	56	26	▲ 30
(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			
① 過重労働解消キャンペーンの実施	52	59	8
② 労働条件相談ポータルサイトの運営	49	49	▲ 0
(5) 「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			
① 所定外労働の削減、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への助成金の支給等	986	3,502	2,516
② 働き方改革推進支援センターの設置	694	1,546	852
③ 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及等	495	522	27
④ 年次有給休暇取得促進の気運の醸成を図る取組の推進	215	217	2
⑤ 働き方・休み方改善に向けた労働時間等のルールの定着	89	107	17
⑥ 勤務間インターバル制度の普及促進	-	59	59
⑦ 特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度の普及	29	29	0
(6) メンタルヘルスケアに関する周知・啓発の実施			
① 啓発セミナーの実施	39	39	0
② ストレスチェックと面接指導の周知	22	-	▲ 22
③ 産業保健スタッフ及び管理監督者に対してメンタルヘルス研修の実施【再掲 (3(3))】	(192)	(208)	▲ (16)
④ ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する研修の実施【再掲 (3(2))】	(191)	(226)	▲ (35)
(7) 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			
① 職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた労使に対するセミナーの実施	68	65	▲ 3
② 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	52	54	3
③ 職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会の実施	1	1	0

事 項	平成 29 年度 予 算 額	平成 30 年度 予 算 額	対 前 年 度 増 減 額
(8) 商慣行等も踏まえた取組の推進			
① 業界団体等と連携した IT 業界の長時間労働対策の実施	184	102	▲ 81
② トラック運転者の労働時間改善に向けた荷主等への周知・啓発	-	71	71
③ トラック運送事業者と荷主が一体となって長時間労働の改善を図るパイロット（実証）事業について、労働時間等の設定の改善に取り組んだ中小企業事業主への助成金の支給	103	-	▲ 103
(9) 公務員に対する周知・啓発等の実施			
① 勤務時間・休暇制度の運営（*2）	1	1	0
② 心の健康づくりに係る意識啓発、相談体制の運営等（*2）【再掲 3（4）①】	(10)	(9)	(▲1)
③ 国家公務員の働き方改革や管理職の意識の改革のための研修の実施（*3）	22	22	▲ 0
④ 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー、各府省等カウンセラー講習会（*3）	2	2	0
⑤ e-ラーニング教材を用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習（*3）	6	6	0
⑥ 学校現場における業務改善加速事業の実施（*4）	228	127	▲ 100
⑦ 女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会の実施、取組事例集の作成・配布（*1）	3	2	▲ 1
小 計	4,738	9,134	4,724
3 相談体制の整備等			
(1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置			
① 小規模事業場等における産業保健活動への支援事業	3,078	3,851	773
② 「労働条件相談ほっとライン」の設置	206	214	8
③ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実及び過重労働等による健康障害に関する電話相談の実施	101	114	13
(2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施			
① 過労死等防止対策に係る産業医等人材育成事業の実施	279	280	0
② ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する研修の実施	192	208	16
(3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施			
① 産業保健スタッフ及び管理監督者に対してメンタルヘルス研修の実施	191	226	35
(4) 公務員に対する相談体制の整備等			
① 心の健康づくりに係る意識啓発、相談体制の運営等（*2）	10	9	▲ 1
② 「各府省等カウンセラー講習会」の実施（*3）	2	2	0
小 計	4,059	4,905	845
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			
① 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	124	119	▲ 5
(2) シンポジウム以外の活動に対する支援			
② 過労死遺児等を対象とした交流会の開催	15	13	▲ 2
小 計	138	131	▲ 7
5 その他			
(1) 過労死等防止対策推進協議会の開催等	5	6	1
小 計	5	6	1
合 計	9,286	14,486	5,200

(注 1) 各事項ごとに百万円未満を四捨五入しているため、端数において合計と一致しない。

(注 2) 平成 29 年度予算額欄及び平成 30 年度予算額欄における「-」の表記は、当該事項がないもの（平成 30 年度新規事項又は組替事項）である。

(注 3) 「0」の表記は、金額が 50 万円未満のものである。

(注 4) 【再掲】とした事項の（ ）内の予算額等については、小計及び合計のいずれにも算入していない。

(注 5) 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。

索引

用語等索引

あ

IT業界 221、224、268、357
あかるい職場応援団 201、211、212、266

い

いじめ 23、53、54、209、211、254
異常な出来事 43、58、59、61、62、67、68、69、70、101、167、170
医師 21、51、57、60、136、141、142、143、144、145、146、147、148、149、151、152、154、156、157、158、160、161、162、176、194、207、218、219、232、235、236、237、239、243、254、259、262、268、271、281、283、284、285、288、292、297、298、309、331、333、334、335、356、357
医療業 46、47、48、255
医療勤務環境改善マネジメントシステム 218、219
医療勤務環境改善支援センター 162、218、268、333

か

外食産業 72、75、86、90、136、137、138、139、140、177、258、263、269
過重労働 75、76、79、83、132、133、134、135、136、158、159、160、161、172、173、176、185、188、190、192、194、198、199、203、235、244、245、246、259、260、261、262、263、264、265、269、270、271、272、274、329、331、332、356、357
過重労働解消キャンペーン 173、198、356
過労死を考える家族の会 191、194、237、239、240、242、244、245
過労死遺児交流会 240、272

過労死等 18、33、34、35、36、37、38、39、40、41、42、43、44、45、46、47、48、49、50、51、52、53、54、57、58、59、60、61、62、66、67、68、69、70、72、73、74、75、78、79、82、85、86、87、88、89、90、91、92、93、94、95、96、97、98、99、100、101、102、103、104、105、106、107、108、109、110、111、112、113、114、115、116、118、119、120、121、122、123、124、125、126、127、128、129、130、131、133、134、135、136、137、138、139、140、141、142、143、144、145、146、147、148、149、150、151、152、153、154、155、156、157、158、159、160、161、166、167、168、169、170、171、172、173、176、177、178、179、183、184、185、186、187、189、190、191、193、194、198、199、214、225、227、229、230、231、233、237、239、240、242、243、248、249、251、252、253、254、255、256、257、258、259、260、261、262、263、264、265、266、267、271、272、273、274、281、283、284、329、330、331、332、356、357

過労死等の防止のための対策に関する大綱 4、10、13、14、22、72、73、74、177、227、248、252、257、259

過労死等防止対策推進協議会 72、79、249、251、252、330、357

過労死等防止調査研究センター 86、90、91、92、93、94、95、96、97、98、99、118、119、120、121、137、138、139、140、141、142、143、144、145、165、177、178、181、182、183、262、264

過労死等防止啓発月間 78、184、186、188、190、198、237、239、245、248、257、264、271、274、356

過労死等防止対策推進シンポジウム 184、185、186、188、191、237、238、239、257、260、271、357

過労死等防止対策推進全国センター

237、239、242

過労死等防止対策推進法 72、78、87、
88、89、172、173、184、198、237、
239、240、241、246、248、251、252、
257、259、330

過労死弁護団全国連絡会議 237、239、
240、242、243、244

過労死防止学会 245、246

看護師 50、51、57、60、95、141、
142、143、144、145、148、149、162、
236、268、334

き

企業名公表制度 174

教員勤務実態調査 215、268

教職員 3、72、73、75、86、90、95、
99、104、105、106、107、108、109、
110、111、112、113、114、115、116、
117、177、178、215、216、236、258、
263、268、311、315、316、319、320、
321、322、323、326、327

勤務間インターバル制度 12、13、14、
72、74、75、79、83、199、244、253、
260、261、265、266、284、356

け

建設業 3、9、24、26、36、37、38、
46、47、48、72、75、178、224、225、
254、258、263、269、328、342、343、
344、345、346、347、351、352、353、
354、355

こ

こころの耳 181、182、200、206、
235、266、270

こころの耳電話相談 235

個別労働紛争 23、254

公務災害 34、55、57、58、59、60、
61、62、63、66、67、68、69、70、86、
90、95、99、100、116、163、165、167、
169、177、178、236、255、256、263、

264、270

公務災害認定基準 34

拘束時間 92、94、213、214、215、
283、284、338、340

国家公務員 17、18、34、55、56、86、
163、177、228、229、230、231、235、
236、255、261、270、271、357

さ

36協定 78、79、162、174、219、
261、262、265、268、333、342

産業医 80、82、83、206、207、208、
216、235、237、249、259、260、262、
266、271、288、296、297、309、330、
331、334、357

し

シンポジウム 76、191、204、229、
237、239、240、242、243、245、246、
260、264、266、271、273、357

支給決定(認定) 35、36、37、38、39、
40、41、42、43、44、45、46、48、49、
51、52、53、54、86、90、94、95、116、
117、135、136、140、141、161、205、
214、254、255、262、263、269

心理的負荷 34、44、52、54、62、67、
70、87、89、98、99、120、121、139、
140、144、145、230、248、249、251、
255、257、260、269、329

深夜勤務 101、233、263、267

時間外労働 42、43、52、53、54、82、
92、94、126、127、144、149、150、
151、156、167、168、173、174、198、
215、219、239、240、246、262、265、
270、281、283、284、289、290、291、
294、316、333、337、338、340、342、
343、345、349

時間外労働の上限規制 80、82、94、
211、215、225、246、281、283、284、
288、289、290、331、337、338、342、
343、344、345、349、353、354

自殺 28、29、30、31、44、46、47、

48、49、50、51、52、53、54、55、63、
78、79、87、89、144、161、162、163、
164、168、169、170、176、177、178、
190、193、195、196、205、240、246、
248、249、251、254、255、256、263、
265、266、329

自動車運転者の労働時間等の改善のための
基準 213、284、338

自動車運送事業 94、215、267、291、
336、338、339、340、341

商慣行 76、213、259、267、273、
357

す

ストレスチェック 21、75、117、201、
205、206、207、216、228、254、261、
266、288、328、330、331、356、357
睡眠時間 79、83、178、196、203、
240、265、281

せ

正規雇用 282

精神疾患 34、55、56、59、60、61、
62、63、64、65、68、69、70、99、100、
101、103、163、164、165、168、169、
170、177、178、216、245、255、256、
263、283

精神障害 34、44、45、46、47、48、
49、50、51、52、53、54、87、89、90、
93、94、95、96、98、99、116、117、
118、119、120、121、135、136、137、
138、139、140、141、142、143、144、
145、161、162、176、177、205、214、
230、248、249、251、254、255、256、
262、263、269、329、330

セクシュアルハラスメント 54、75、
98、176、213、254、262、267、271、
287

そ

総合労働相談コーナー 23、209

た

確かめよう労働条件 265

短期間の過重業務 43

ち

地方公共団体 72、172、184、231、
233、236、237、248、249、257、258、
260、261、262、266、270、271、272、
273、274、281、296、312、313、317、
321、322、330、342、355

地方公務員 18、34、63、64、65、66、
67、68、69、70、73、86、90、95、99、
100、101、102、103、116、165、166、
167、168、169、170、177、231、232、
233、236、256、261、262、270、271、
272、313、325、357

超過勤務 17、57、58、59、62、65、
67、68、70、139、228、229、230、232、
253、270

長期間の過重業務 116

長時間労働 4、73、74、75、76、78、
79、80、81、82、83、86、90、93、94、
95、97、98、100、101、116、120、131、
135、136、139、140、141、144、145、
161、162、172、173、174、175、176、
179、185、188、190、191、193、196、
197、198、199、203、213、214、215、
218、221、222、223、224、225、226、
227、228、229、231、235、239、243、
252、253、256、257、258、259、260、
261、262、263、264、265、266、267、
268、269、270、273、281、283、284、
285、287、288、289、309、330、331、
333、336、337、338、339、340、341、
342、343、344、345、346、352、353、
354、355、356、357

と

トラック 92、93、94、213、214、
215、267、284、336、337、338、340、
341、357

トラック輸送における取引環境・労働時間
改善協議会 94、214、267

ね

年次有給休暇 3、9、10、11、12、74、
76、82、172、199、203、204、233、
253、257、259、260、261、264、266、
269、272、273、284、292、293、298、
303、309、315、327、356

の

脳・心臓疾患 35、36、37、38、39、
40、41、42、43、44、55、56、57、58、
59、63、64、65、66、67、82、83、88、
90、91、92、93、94、95、96、97、98、
99、100、101、102、116、117、118、
119、120、135、136、137、138、139、
140、141、142、143、144、161、163、
165、166、167、168、177、178、179、
214、255、256、263、265、269、270、
283、308、329、330、331、340

は

働き方・休み方改善ポータルサイト
199、203、266

働き方改革 2、3、4、76、77、80、
81、83、94、117、136、162、191、192、
197、211、215、216、219、223、224、
225、226、227、228、229、230、231、
232、233、239、243、246、267、268、
269、281、284、287、288、289、311、
312、313、314、316、317、318、322、
327、333、336、337、338、339、340、
341、342、343、346、349、352、353、
356、357

働き方改革実行計画 3、80、211、
215、219、221、225、288、316、332、
337、338、343、349

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 80、81、275、289、
338、342

ハラスメント 23、54、61、75、98、

145、172、176、196、197、209、213、
229、246、254、257、261、262、266、
267、270、271、272、273、287、357
パワーハラスメント 75、79、140、
176、183、185、201、209、210、211、
212、213、229、239、254、262、266、
267、271、287、332、356

ひ

疲労蓄積度 185
非正規雇用 281、282、286、287

ふ

負荷要因 100、101

ほ

保健師 21、50、51、207、236、254、
271、288、356、357

め

メンタルヘルス 1、2、19、20、21、
22、74、75、78、82、95、117、160、
161、162、172、176、181、185、188、
189、199、200、205、206、207、208、
216、229、230、231、235、236、253、
254、257、259、260、261、262、264、
266、270、271、272、273、328、330、
331、332、356、357

ゆ

ゆう活 203、228、231、232、233

ろ

労災請求 35、36、37、39、40、42、
44、45、46、47、48、49、50、51、52、
90、172、255、256、257、263

労災認定 86、177、209、243、287、
329、330、340

労災認定基準 34、87、88、89、145、
244、265、283

労災補償 35、36、37、38、39、40、
41、42、43、44、45、46、47、48、49、

50、51、52、53、54、214、255、256、
257、264

労働基準監督官 286、288

労働基準監督署 72、90、172、173、
174、175、176、177、184、185、192、
203、207、257、261、262、270、281、
283、284、285、286、288

労働基準法第36条第1項の協定で定める
労働時間の延長及び休日の労働について留
意すべき事項等に関する指針 81

労働局 72、90、172、174、176、
177、184、185、190、191、192、199、
203、209、213、242、254、257、264、
270、271、283、289、302

労働行政機関等 72、74、75、172、
257、261

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

174、261、315、318、349

労働条件相談ホットライン 235、270、
357

労働政策審議会 80、183、211、282、
284、285、286、287、289、296

労働組合 78、79、80、197、198、
221、244、257、265、273、284、289、
291、299、303、304、306、308、338、
342、349

労働力調査 4、5、6、7、8、9、16、
104、105、122、146、147、253、254

わ

ワーク・ライフ・バランス 76、 83、
190、191、259、264、265、270、333