第4章

過労死等の防止のための対策の実施状況

1

労働行政機関等における対策

国が過労死等の防止のために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、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。

「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と「多様で柔軟な働き方」を実現するため、勤務間インターバル制度の導入促進や年5日間の年次有給休暇の取得を企業に義務付けるなど、平成31(2019)年4月から労働時間法制の見直しが順次実行されているが、とりわけ、令和2(2020)年4月から時間外労働の上限規制が中小企業にも適用されている。また、同年6月からは、大企業に対して、職場におけるパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられていることからも、都道府県労働局・労働基準監督署においては、長時間労働の削減に向けた取組の徹底、過重労働による健康障害の防止対策、メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策について、引き続き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、働き方改革関連法により改正された労働基準法等関係法令の内容を含め、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。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、「労働時間改善指導・援助チーム」を編成し、長時間労働の是正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行うとともに、「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、働き方改革推進支援センターとも連携しつつ、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、法制度の周知及びその遵守を目的としたきめ細やかな支援を行っている。

1.1 上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。

令和元(2019)年度における本取組を取りまとめたところ、32,981事業場に対して監督 指導を実施し、47.3%に当たる15.593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、令和元年 11 月の過重労働解消キャンペーンの取組の 1 つとして、過労死等に関す る労災請求があった事業場を含め、違法な時間外労働等の労働基準関係法令違反が疑われる 全国の 8.904 事業場に対して、重点監督を実施し、40.5%に当たる 3.602 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。

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、令和元年度は536件の監督指導を実施した。

さらに、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積極的に運用するなど、 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うとともに、リーフレットを Web サイト

に掲載する等により周知を行っている。

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

労働者を時間外又は休日に労働させる場合には、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。違法な長時間労働を解消するためには、必要な36協定を締結しない又は届出を行わない事業場をなくしていく必要があり、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「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)等を踏まえた指導を行っている。

コラム1 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。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:陸上貨物取扱業)

労働基準監督署の指導内容

36協定で定める限度時間(特別条項:月75時間)を超えて、労働者6名について、月75時間を超える違法な時間外労働・休日労働(最長:112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業務の見直し・効率化
- 事務作業の共有化、簡素化を目的とした業務マニュアルの作成。
- ②業務の平準化
 - 忙しい時間帯について応援体制の整備。
- ③労働者の能力向上
 - 作業が過密になる時間帯の業務内容を共有するための教育の実施。
- 4適正な人員確保
- 正社員(4名)、パート(6名)の採用。
- 来年度は1名の正社員を採用予定。
- 5顧客への働きかけ

荷主の了解を得て、荷主先工場内での作業の簡素化、効率化を図った。 荷主先から早期に正確な出荷等の情報を入手し、所定時間内で作業が完了する人員体制を計画、 実行。

事例2(業種:飲食店)

労働基準監督署の指導内容 36協定で定める限度時間(特別条項:月100時間)を超えて、労働者11名について、月100時間を 超記される違法な時間外・休日労働(最長:200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

全店舗における営業時間の短縮(各店舗30分~2時間程度)。

各店舗における定休日の設定。顧客の予約状況等に応じた従業員のリフレッシュ休暇の新設。

②業務の見直し

グランドメニューの見直し (作業時間短縮のため煩雑なメニューの工程の改善を図る等)。 アイドルタイム (14:00~17:00) の提供メニューの限定。 (3業務効率化のための設備投資 ライスロボ等の産業機械の導入による業務の簡素化。 自動的銭機及びキャッシュレス決裁導入によるレジ業務の簡素化。

④評価制度の見直し

長時間残業による評価ではなく、生産性の向上が図られた場合に適切な評価を行う等。

1.2 > 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、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。

平成 31 (2019) 年 4 月施行の改正労働安全衛生法関係法令により、事業者は、労働者の労働時間の状況を把握しなければならないこととされ、時間外・休日労働時間が 80 時間を超え、かつ、申出のあった労働者、労働基準法による時間外労働の上限規制が適用されない研究開発業務に従事する労働者又は高度プロフェッショナル制度が適用され、かつ、長時間労働を行った労働者に対して、面接指導を実施しなければならないこととされた。また、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・令和 2 年 4 月 1 日改正)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。

前記 1.1 (1) に記載した令和元 (2019) 年度に監督指導を行った 32,981 事業場のうち 19.5%に当たる 6,419 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、46.5%に当たる 15,338 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。

1.3 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。

1.4 ▶ 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、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きた。

また、職場におけるハラスメント防止対策の更なる強化を図るため、パワーハラスメント

防止のための事業主の措置義務の新設や、セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化等を内容とする「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」を平成31(2019)年の第198回国会に提出した。同法案は、令和元(2019)年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された(労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法等を改正)。

(1) 改正後の労働施策総合推進法(昭和41年法律第132号)等の概要

改正後の労働施策総合推進法においては、職場におけるパワーハラスメントを①職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって②業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより③労働者の就業環境を害するものであって、①から③までの全てを満たすものとして定義し、男女雇用機会均等法等に基づく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と同様、事業主にパワーハラスメント防止のための雇用管理上の措置を義務付けている。

パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務の新設のほか、事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する等、セクシュアルハラスメント等の防止対策も強化している(令和2(2020)年6月1日施行。パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4(2022)年3月31日まで努力義務)。

第 4-1 図 改正後の労働施策総合推進法等の概要

- ハラスメント対策の強化 (男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法※の改正)

【現状】・ 職場のいじめ・嫌がらせに関する都道府県労働局への相談は

7万2千件超(H29年度)で6年連続で全ての相談の中でトップ セクハラの 相談件数は約7千件(H29年度)と高水準にとどまる。

ハラスメントのない社会の実現に向けて 職場のパワハラ対策、セクハラ対策を強化することが必要

(1) 国の施策にハラスメント対策を明記(労働施策総合推進法)

○ 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)を明記

(2) パワーハラスメント防止対策の法制化(労働施策総合推進法)

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」 「③就業環境を害すること」(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の**雇用管理上の措置**を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、 厚生労働大臣が「指針」を策定することとする。

[指針で規定する内容]

- パワハラの具体的な定義
- ▶ パワハラに該当する/しない行為例
- 当たらないこと 等
- ・雇用管理上の措置の具体的内容 (現行のセクハラ防止の措置義務と同様)
 - ハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ※ 取引先や顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)については、法律上の措置義務の対象とはしないが、 指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載
- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停 (行政ADR)の対象とするとともに、措置義務等について履行確保(助言、指導、勧告等)のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等

パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮(公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日(令和4年3月31日)までの間は、努力義務とする。)

※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

(3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化(男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法)

(1) セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の青務の明確化 セクシュアルハラスメント等は行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に 注意を払うこと等を関係者の青務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないよう、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと 等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる 努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となるこ とを指針で明確化する。

④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無 に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

(2) 事業主が雇用管理上講ずべき措置等

改正後の労働施策総合推進法等(以下「改正法」という。)に基づく指針等について、労 働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論が行われ、令和2(2020)年1月15日 に「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理 上講ずべき措置等についての指針」(以下「パワーハラスメントの防止のための指針」という。) 等が公布された。

パワーハラスメントの防止のための指針には、事業主が講ずべき具体的な措置の内容等を 定めたほか、自社で雇用する労働者以外に対する言動に関し行うことが望ましい取組や、顧 客等からの著しい迷惑行為に関し行うことが望ましい取組を盛り込んだ。

第 4-2 図

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関 して雇用管理上講ずべき措置等についての指針の概要

事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して 雇用管理上講ずべき措置等についての指針 概要

1. 職場におけるパワーハラスメントの内容

令和2年1月15日厚生労働省告示第5号

<職場におけるパワーハラスメントとは>

- 職場において行われる①**優越的な関係を背景とした言動であって、②業務上必要かつ相当な範囲を超えた** ものにより、3労働者の就業環境が害されるものであり、①~3までの要素を全てみたすもの。
 - → 客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、該当しない。

職場におけるパワハラの 3要素	具体的な内容
① 優越的な関係を背景とした言動	○ 当該事業主の業務を遂行するに当たって、当該言動を受ける労働者が行為者に対して抵抗又は拒絶することができない蓋然性が高い関係を背景として行われるもの(例) ・ 職務上の地位が上位の者による言動 ・ 同僚又は部下による言動で、当該言動を行う者が業務上必要な知識や豊富な経験を有しており、当該者の協力を得なければ業務の円滑な遂行を行うことが困難であるもの ・ 同僚又は部下からの集団による行為で、これに抵抗又は拒絶することが困難であるもの
② 業務上必要かつ相当な範 囲を超えた言動	○ 社会通念に照らし、当該言動が明らかに当該事業主の業務上必要性がない、又は その態様が相当でないもの
③ 労働者の就業環境が害される	○ 当該言動により労働者が身体的又は精神的に苦痛を与えられ、労働者の就業環境が不快なものとなったため、能力の発揮に重大な悪影響が生じる等当該労働者が就業する上で看過できない程度の支障が生じること ○ この判断に当たっては、「平均的な労働者の感じ方」、すなわち、同様の状況で当該言動を受けた場合に、社会一般の労働者が、就業する上で看過できない程度の支障が生じたと感じるような言動であるかどうかを基準とすることが適当

○ 個別の事案の判断に際しては、相談窓口の担当者等が相談者の心身の状況や当該言動が行われた際の受け止 めなどその認識にも配慮しながら、相談者及び行為者の双方から丁寧に事実確認等を行うことも重要。

2. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し雇用管理上講ずべき措置

(1) 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

- ①職場におけるパワハラの内容・パワハラを行ってはならない旨の方針を明確化し、労働者に周知・啓発すること ②行為者について厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、労働者に周知・啓発すること
- (2)相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ③相談窓口をあらかじめ定め、労働者に周知すること
- ④相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること 職場におけるパワハラの発生のおそれがある場合や、パワハラに該当するか否か微妙な場合であっても、広く相談に
- (3)職場におけるセクシュアルハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応
 - ⑤事実関係を迅速かつ正確に確認する。
 - ⑥速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと ⑦行為者に対する措置を適正に行うこと
 - ⑧再発防止に向けた措置を講ずること ※⑥⑦は事実確認ができた場合、⑧はできなかった場合も同様

- ⑩相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、労働者に周知・啓発すること

3. 職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関し行うことが望ましい取組

- セクハラ、妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメント等と一元的に相談に応じることのできる体制の整備
- 職場におけるパワハラの原因や背景となる要因を解消するための取組
 ・ コミュニケーションの活性化・円滑化のための研修等や、適正な業務目標の設定等の職場環境の改善のための取組
 労働者や労働組合等の参画を得つつ、アンケート調査や意見交換等を実施するなどにより、雇用管理上の措置の 運用状況の的確な把握や必要な見直しの検討等に努める

4. 自らの雇用する労働者以外の者(就活生等)に対する言動に関し行うことが望ましい取組

- 職場におけるパワハラを行ってはならない旨の方針の明確化等を行う際に、他の事業主の雇用する労働者、 就職活動中の学生等の求職者、個人事業主、インターンシップを行う者等に対しても同様の方針を併せて示す ○ 雇用管理上の措置全体も参考にしつつ、適切な相談対応等に努める
- 5. 他の事業主の雇用する労働者等からのパワー -ハラスメントや顧客等からの著しい迷惑行為 (いわゆるカスタマーハラスメント)に関し行うことが望ましい取組
- 相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備 被害者への配慮のための取組○ 被害防止のための取組(マニュアル作成や研修の実施等、業種・業態等の状況に応じた取組)

(3) 改正法の施行について

改正法の施行に向け、事業主が講ずべき措置等について理解を深めるため、職場における ハラスメント関係法令に関する説明会を都道府県労働局において実施し、改正法や指針の内 容の周知徹底を図った。

改正法の施行(令和2(2020)年6月1日)後は、都道府県労働局雇用環境・均等部(室) において、ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対して措置を講ずるよう指導 するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、適切な事後の対応及び再発防止 のための取組が行われるよう指導を実施している。また、労働者と事業主との間で紛争が生 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り紛争解決の促進を図っている。

なお、パワーハラスメント防止対策の法制化に伴い、職場における「パワーハラスメント」の定義が法律上規定されたことなどを踏まえ、精神障害の労災認定の基準についても見直しを行い、これまで、「嫌がらせ・いじめ」に類するものとして評価していた「パワーハラスメント」について、認定基準に明記し、評価の仕方などの明確化・具体化を図った。