

## 第 28 回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和 6 年 6 月 4 日（火）15:00～17:00

場所：中央合同庁舎 5 号館 18 階 専用 22～24 会議室

### 1 開会

### 2 議題

- ・過労死等の防止のための対策に関する大綱(案)について

### 3 閉会

#### <資料>

資料 1 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

資料 2 過労死等の防止のための対策に関する大綱の見直し案<数値目標>

資料 3 過労死等の防止のための対策（人事院）

資料 4 過労死等の防止のための対策（総務省）

参考資料 1 過労死等防止対策推進法について(概要)

参考資料 2 過労死等防止対策推進法(本文)

参考資料 3 過労死等防止対策の実施状況(第 27 回協議会資料)

参考資料 4 第 27 回過労死等防止対策推進協議会における主なご意見

参考資料 5 過労死等防止対策推進協議会委員名簿(令和6年6月4日現在)

委員提出資料 1 川人委員提出資料

委員提出資料 2 清山委員提出資料

委員提出資料 3 高橋委員提出資料

委員提出資料 4 渡辺委員提出資料

# 過労死等の防止のための対策に関する大綱新旧対照表

資料 1

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>第1 はじめに</p> <p><del>1—これまでの取組</del></p> <p>平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立してから10年が経過した。この間の関係者による取組の結果、長時間労働が減少傾向となるなど一定の成果が見られてきたが、依然として、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。</p> <p>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、この「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づき、過労死等の防止のための対策を推進する。</p> <p>1 これまでの取組</p> <p>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。 <del>死亡には至らないものも含む過労死等の問題について、その深刻さが広く認識されるようになったが、2010年代におい入っても、過労死等にも至る</del>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等の存在と対策の必要性が各方面で指摘されて<u>いる</u>きた。 <u>長時間労働やハラスメント等により引き起こされる</u>過労死等は、人権に関わる問題と<u>も</u> <u>言われてい</u>える。</p> <p>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た。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</p>	<p>第1 はじめに</p> <p>1 これまでの取組</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>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</p>

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

月に全会一致で可決、成立し、同年11月1日に施行された。法は、過労死等を「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」（法第2条）と定義し、その防止のための対策を推進することを求めている。

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、専門家委員の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、大綱策定後は、定期的に開催している協議会においては、定期的に、ける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を行い、平成30年7月及び令和3年7月にそれぞれ見直しを行った大綱が閣議決定され、国会に報告された。~~

~~大綱見直し後においては、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行等により各種の取組が進められたところであるが、そうした取組が進められている中でも、このような取組を背景に、法制度の整備も進められた。平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」に基づき、平成29年3月に「働き方改革実行計画」が働き方改革実現会議において決定され、平成30年6月には、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が成立し、時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化、年5日の年次有給休暇の時季指定の義務化等の法整備が行われた。令和6年4月には、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等についても、長時間労働の実態があり、その背景に業務特性や取引慣行上の問題等、個々の事業主の努力のみでは解決することが困~~

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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を行い、平成30年7月に見直しを行った大綱が閣議決定され、国会に報告された。

大綱見直し後においては、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の施行等により各種の取組が進められたところであるが、そうした取組が進められている中でも、

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

~~難な課題がある中で、5年間の取組・支援を経た上で、令和6年4月には時間外労働の上限規制が適用された。~~

~~また、法及び大綱に基づき実施している過労死等に関する調査研究において、業種ごとの過労死等の発生状況や特徴、経年変化等の一定の知見が明らかにされるとともに、医学的知見等も踏まえ、令和3年9月に脳血管疾患又は虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）脳・心臓疾患について、令和5年9月に精神障害について、それぞれ過労死等の労災認定基準の改正が行われた。~~

~~さらに、過労死等防止対策推進シンポジウムや学校での啓発授業等において、家族を過労死で亡くされた遺族等が体験談の講話を行うなど、民間団体等の協力を得ながら、幅広く国民に対して周知・啓発が重ねられ、過労死等の防止の重要性や対策の必要性等についての関心と理解が社会的に醸成されてきた。~~

~~このような関係者の密接な連携による取組の結果、長時間労働は減少傾向となり、年次有給休暇の取得率が増加するなど一定の成果がみられているが、働き過ぎによって尊い生命が失われたり、特に、若年層の心身の健康が損なわれたりするなど事案が増加するといった、痛ましい事態が今もなお後を絶たない状況にあり、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の実現にはほど遠い多く発生していることから、長時間労働の抑制やハラスメント防止対策等になお一層取り組んでいくことが求められている。~~

~~さらに、世界的な流行となった新型コロナウイルス感染症は、令和2年1月に、国内で最初の感染者が確認され、この対応等のために発生する過重労働によって過労死等が発生しないよう、その対策をより一層推進する必要がある。~~

~~また~~加えて、国際機関から長時間労働が生命と健康に与える影響と長時間労働対策の必要性についての指摘もなされている。

こうしたことから、大綱に基づくこれまでの取組状況やこれまでの調査研究等により得られた知見を踏まえつつ、過労死等に関する諸問題にもきめ細やかに対応するために、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。~~

働き過ぎによって尊い生命が失われたり、特に、若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加するといった、痛ましい事態が今もなお後を絶たない状況にあり、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の実現にはほど遠い。

さらに、世界的な流行となった新型コロナウイルス感染症は、令和2年1月に、国内で最初の感染者が確認され、この対応等のために発生する過重労働によって過労死等が発生しないよう、その対策をより一層推進する必要がある。

また、国際機関から長時間労働が生命と健康に与える影響と長時間労働対策の必要性についての指摘もなされている。

こうしたことから、大綱に基づくこれまでの取組状況を踏まえつつ、過労死等に関する諸問題にも対応するために、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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

（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29年から令和2年の間に、2.6ポイント（140万人）減少し、令和2年は5.1%（292万人）となっている。また、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29年令和2年から令和25年の間、減少傾向にほぼ横ばいであり、令和25年は9.08.4%で、初めて10%を下回った（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~~4.26.0%~~、「導入を予定又は検討している」が~~15.911.8%~~、「導入の予定はなく、検討もしていない」が~~78.381.5%~~となっている。さらに、企業規模別の導入状況をみると、「1,000人以上」が11.2%、「300～999人」が7.9%に対して、「100～299人」が3.8%、「30～99人」が3.7%となっている。加えて、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、「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~~56.751.9%~~と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が~~13.723.5%~~となっている。なお、「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」と回答した企業を除いた制度の導入企業割合は~~10.5%~~となっている。加えて、週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高い産業について、その多くで勤務間インターバル制度の導入企業割合が低く、特に「宿泊業、飲食サービス業」が2.3%、「建設業」が1.5%となっている。また、企業規模が小さくなるほど勤務間インターバル制度の導入割合は低くなっている。

一方、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が~~32.431.1%~~、「ほとんど全員」が~~33.738.5%~~となっており、実質的に11時間の休息時間を確保している企業の割合は~~少なくない約7割~~となっている（厚生労働省「令和25年就労条件総合調査」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微増傾向で推移しており、その取得率は、平成12年以降5割を下回る水準で推移していたが、平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けが行われたことも

（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29年から令和2年の間に、2.6ポイント（140万人）減少し、令和2年は5.1%（292万人）となっている。また、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29年から令和2年の間、減少傾向にあり、令和2年は9.0%で、初めて10%を下回った（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4.2%、「導入を予定又は検討している」が15.9%、「導入の予定はなく、検討もしていない」が78.3%となっている。さらに、企業規模別の導入状況をみると、「1,000人以上」が11.2%、「300～999人」が7.9%に対して、「100～299人」が3.8%、「30～99人」が3.7%となっている。加えて、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、「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56.7%と最も多く、次いで、「当該制度を知らなかったため」が13.7%となっている。

一方、実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別の企業割合をみると、「全員」が32.4%、「ほとんど全員」が33.7%となっており、実質的に11時間の休息時間を確保している企業の割合は少なくない（厚生労働省「令和2年就労条件総合調査」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微増傾向で推移しており、その取得率は、平成12年以降5割を下回る水準で推移していたが、平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定の事業主への義務付けが行われたことも

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

あり、令和4年は~~56.3~~2.1%と過去最高の数値となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」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30令和4年は~~58.0~~8.2%と、~~依然として半数を超えている。~~であり、その内容（3つ以内の複数回答）をみると、「仕事の質・量」（~~59.4~~36.3%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（~~34.0~~35.9%）、「~~対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）~~仕事の質」（~~31.3~~27.1%）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30年は73.3%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、59.2%に留ま~~60%前後で推移し、令和4年は63.4%となっており、~~特に労働者数50人未満の小規模事業場での~~においては、メンタルヘルス対策に取り組む割合が30～49人の事業場で73.1%、10～29人で55.7%（50人以上の事業場においては91.1%）であり、未だ取組が低調である。

~~一方、労働安全衛生法の改正によりさらに、平成27年12月に施行された労働者数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。~~している事業場の割合は、ストレスチェック制度の実施が義務付けられている労働者数50人以上の事業場のうち、~~ストレスチェック制度を実施している割合は80.3~~では84.7%、努力義務となっている労働者数50人未満の事業場では32.3%となっている。~~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、63.7%（平成30年）となっている~~（以上、厚生労働省「平成30令和4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

~~近年の令和4年度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、「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が147件、「（ひどい）嫌がらせ、いじめ又は暴行を受けた悲惨な事故や災害の経験、目撃をした同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」が60件台から808973件台で、「仕事内容・仕事量の（大き~~

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

あり、令和元年は56.3%と過去最高の数値となっている（厚生労働省「就労条件総合調査」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30年は58.0%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」（59.4%）が最も多く、次いで、「仕事の失敗、責任の発生等」（34.0%）、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（31.3%）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30年は73.3%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、59.2%に留まっており、特に労働者数50人未満の小規模事業場での取組が低調である。

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80.3%となっている。

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、63.7%（平成30年）となっている（以上、厚生労働省「平成30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80件台で、「セクシュアルハラスメントを受けた」が30件台から40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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

~~な）変化を生じさせる出来事があった~~セクシュアルハラスメントを受けた」が~~30件台から40.7866~~件となっており、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、全相談の中で最多となった。~~令和元年度は~~87,570~~69,932件（厚生労働省「令和4年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）となり、~~8年間で3万件以上増加し、8年連続で相談件数が最多~~パワーハラスメント防止対策を規定する労働施策総合推進法に基づく相談は、令和4年度は50,840件となっている（厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）。

~~また、令和元年度に都道府県労働局に寄せられた相談のうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は、令和4年度は7,323~~6,849件、「妊娠・出産等に関するハラスメント」に関する相談は、令和4年度は~~2,131~~1,926件となっている（以上、厚生労働省「令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」による。）。

さらに企業等で働く労働者（8,000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経験を聞いたところ、~~31.419.3~~%の人が過去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いる。また、~~パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴として、現在の勤務先でパワハラを経験した者と、経験しなかった者の双方に、勤務先の職場の特徴を聞いたところ、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休みが取り難い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」等がで、パワハラを経験した者と経験しなかった者との回答割合の差が大きく多くなっている~~（令和~~2~~5年度厚生労働省「職場の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「平成27年度人口動態職業・産業別統計」によれば、減少傾向で推移しており、平成27令和2年度は2万7千26,594人余りとなっている。~~

就業者数を年齢別にみると、平成~~27~~令和2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~~21.5%（総務省「労働力調査」

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、全相談の中で最多となった。令和元年度には87,570件となり、8年間で3万件以上増加し、8年連続で相談件数が最多となっている（厚生労働省「令和元年度個別労働紛争解決制度施行状況」による。）。

また、令和元年度に都道府県労働局に寄せられた相談のうち、「セクシュアルハラスメント」に関する相談は7,323件、「妊娠・出産等に関するハラスメント」に関する相談は2,131件となっている（厚生労働省「令和元年度都道府県労働局雇用環境・均等部（室）での法施行状況」による。）。

さらに企業等で働く労働者（8,000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経験を聞いたところ、31.4%の人が過去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いる。また、パワーハラスメントに関する相談があった職場に当てはまる特徴として、「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「残業が多い／休みが取り難い」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」等が多くなっている（令和2年度厚生労働省「職場の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「平成27年度人口動態職業・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「平成27年度

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

による）であるが、~~厚生労働省「平成27年度人口動態職業・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、建設業、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（厚生労働省「令和2年度人口動態職業・産業別統計」による。）。~~

#### (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いたが、令和25年は1,081,218人~~と令和元4年と比較すると~~91,244人の増加減少~~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。）~~このうち有職者の自殺者数については、令和25年は~~6,742,858人~~と令和元4年と比較すると~~540,282人の増加~~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つまで計上可能と遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考えうる場合も含め、自殺者1人につき最大4つまで計上したもの）~~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、~~ほぼ横ばいの状況にあり、令和25年は1,918,828人~~と令和元4年と比較すると~~319,300人の減少増加~~となっており、これを年齢別にみると、~~20特に40歳代の自殺者数は409が765人~~と令和元4年と比較すると~~42し50人の増加減少~~となっている。

勤務問題を原因・動機とするものを詳細別にみると、「職場の人間関係（上司とのトラブル、その他の合計）」（~~27.227.0%~~）、「仕事疲れ（長時間労働、その他の合計）」（~~26.624.7%~~）、「仕事の失敗職場環境の変化（役割・地位の変化等、その他の合計）」（~~16.319.8%~~）、「職場環境の変化仕事の失敗」（~~14.210.9%~~）の順となっている（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・~~

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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いたが、令和2年は21,081人と令和元年と比較すると912人の増加となっている。

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。）の自殺者数については、令和2年は6,742人と令和元年と比較すると540人の増加となっている。

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、ほぼ横ばいの状況にあり、令和2年は1,918人と令和元年と比較すると31人の減少となっているが、これを年齢別にみると、20歳代の自殺者数は409人と令和元年と比較すると42人の増加となっている。

勤務問題を原因・動機とするものを詳細別にみると、「職場の人間関係」（27.2%）、「仕事疲れ」（26.6%）、「仕事の失敗」（16.3%）、「職場環境の変化」（14.2%）の順となっている（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・



過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

心臓疾患（という。）に係る労災請求件数は、近年は増加傾向にあったところ、令和24年度は784803件（うち死亡205218件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、近年は200件台前後で推移していたところ、令和24年度は194件（うち死亡6754件）となっている。令和24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歳代が多い。また、性別では、労災請求件数の86.6%、労災支給決定（認定）件数の92.8%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、令和24年度は2,051件（うち未遂を含む自殺155件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、平成24年度以降は400件台から500件台前半で推移していたが、令和24年度は608710件（うち未遂を含む自殺8167件）となっている。令和24年度は、労災請求件数・支給決定（認定）件数とも、業種別では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が、職種別では、「一般事務従事者」が最も多い。年齢別では労災請求件数では40歳代、30歳代、50歳代の順で多く、支給決定（認定）件数ともでは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、性別でみると、労災請求件数の48.5%、労災支給決定（認定）件数の42.6%が女性であり、特に「社会保険・社会福祉・介護事業」や「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。

令和24年度の精神障害に係る労災支給決定（認定）件数を出来事の類型別でみると、「事故や災害の体験上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「仕事の量・質悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「パワーハラスメント仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」、「対人関係同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」の順に多く、自殺（未遂を含む。）に限ってみると、「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」、「仕事の失敗、過重な責任の発生等上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」、「役割・地位の変化等上司とのトラブルがあった」の順に多くなっている（以上、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」による。）。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

心臓疾患（という。）に係る労災請求件数は、近年は増加傾向にあったところ、令和2年度は784件（うち死亡205件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、近年は200件台で推移していたところ、令和2年度は194件（うち死亡67件）となっている。令和2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歳代が多い。また、性別では、労災請求件数の86.6%、労災支給決定（認定）件数の92.8%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、令和2年度は2,051件（うち未遂を含む自殺155件）となっている。また、労災支給決定（認定）件数は、平成24年度以降は400件台から500件台前半で推移していたが、令和2年度は608件（うち未遂を含む自殺81件）となっている。令和2年度は、労災請求件数・支給決定（認定）件数とも、業種別では、「社会保険・社会福祉・介護事業」が、職種別では、「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、性別でみると、労災請求件数の48.7%、労災支給決定（認定）件数の42.1%が女性であり、特に「社会保険・社会福祉・介護事業」や「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。

令和2年度の精神障害に係る労災支給決定（認定）件数を出来事の類型別でみると、「事故や災害の体験」、「仕事の量・質」、「パワーハラスメント」、「対人関係」の順に多く、自殺（未遂を含む。）に限ってみると、「仕事の量・質」、「仕事の失敗、過重な責任の発生等」、「パワーハラスメント」、「役割・地位の変化等」の順に多くなっている（以上、厚生労働省「過労死等の労災補償状況」による。）。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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、令和~~元~~4年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は~~3~~2件（うち死亡~~2~~1件）で、平成~~27~~30年度以降の5年間は~~1~~0件から3件の範囲で推移している。令和~~元~~4年度の職種別では一般行政職1件、~~その他2件公安職1件~~、年齢別では40歳代1件、50歳代~~2~~1件となっている。また、令和~~元~~4年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は~~13~~9件（うち自殺4件）で、平成~~27~~30年度以降の5年間は4件から13件の範囲で推移している。令和~~元~~4年度の職種別では一般行政職7件、~~公安職2件が多~~く、年齢別では30歳代及び50歳代3件、20歳代、40歳代及び60歳以上1件とが~~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、令和~~元~~4年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は~~25~~17件（うち死亡~~10~~8件）で、平成~~27~~30年度以降の5年間は~~13~~14件から~~32~~24件の~~間~~範囲で増減推移している。令和~~元~~4年度の職種別では義務教育学校職員その他の職員（一般職員等）（~~9~~7件）が最も多く、年齢別では50歳代、~~30~~40歳代の順に多くなっている。また、令和~~元~~4年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は~~54~~53件（うち自殺~~17~~8件）で、平成~~27~~31年度以降の5年間は13件から~~54~~66件の~~間~~範囲で増減推移している。令和~~元~~4年度の職種別ではその他の職員（一般職員等）（~~24~~28件）が最も多く、年齢別では~~40~~30歳代、~~30~~40歳代の順に多くなっている。

平成~~27~~30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・心臓疾患は義務教育学校職員、その他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員以外の教育職員及び、警察職員の順に多く、精神疾患等はその他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員及び~~以外の教育職員~~、義務教育学校職員~~以外の教育職員~~、消防職員の順に多くなっている。年齢別では、脳・心臓疾患は50歳代、40歳代の順に多く、精神疾患等は40歳代、30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

我が国が直面する少子高齢化に伴う生産年齢人口減少、働く人のニーズの多様化等の課題に対応するためには、技術革新による省力化や業務の進め方の見

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、令和元年度の脳・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27年度以降の5年間は1件から3件の範囲で推移している。令和元年度の職種別では一般行政職1件、その他2件、年齢別では40歳代1件、50歳代2件となっている。また、令和元年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は13件（うち自殺4件）で、平成27年度以降の5年間は4件から13件の範囲で推移している。令和元年度の職種別では一般行政職が多く、年齢別では30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、令和元年度の脳・心臓疾患に係る公務災害認定件数は25件（うち死亡10件）で、平成27年度以降の5年間は13件から32件の間で増減している。令和元年度の職種別では義務教育学校職員（9件）が最も多く、年齢別では50歳代、30歳代の順に多くなっている。また、令和元年度の精神疾患等に係る公務災害認定件数は54件（うち自殺17件）で、平成27年度以降の5年間は13件から54件の間で増減している。令和元年度の職種別ではその他の職員（一般職員等）（24件）が最も多く、年齢別では40歳代、30歳代の順に多くなっている。

平成27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・心臓疾患は義務教育学校職員、その他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員以外の教育職員及び警察職員の順に多く、精神疾患等はその他の職員（一般職員等）、義務教育学校職員及び義務教育学校職員以外の教育職員の順に多くなっている。年齢別では、脳・心臓疾患は50歳代、40歳代の順に多く、精神疾患等は40歳代、30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

我が国が直面する少子高齢化に伴う生産年齢人口減少、働く人のニーズの多様化等の課題に対応するためには、技術革新による省力化や業務の進め方の見

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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働き方改革を推進する必要がある。

働き方改革については、働く人の健康を守り、仕事と生活の調和（以下「ワーク・ライフ・バランス」という。）を実現できるようにするため、時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化、年5日の年次有給休暇の時季指定の義務化等の法整備を行ったところであり、その遵守が必要であるが行われ、長時間労働の雇用者割合の減少や年次有給休暇の取得率の増加など一定の効果がみられるが、令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等についても時間外労働の上限規制が適用されたこと等も踏まえ、その遵守徹底が必要である。加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかになる等の状況の変化があるため、労働環境の実態を幅広く把握した上で、長時間労働の削減に向けた取組を進めていく必要がある。

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」に設置した相談窓口において、新型コロナウイルス感染症の影響による職場の人間関係の悪化、雇用や収入面の不安、感染に関する不安等の相談が寄せられている。

さらに、ウィズコロナ・ポストコロナの働き方への対応としてのまた、令和2年1月以降の新型コロナウイルス感染症の感染拡大（以下「コロナ禍」という。）を契機として導入が進んだテレワークや、副業・兼業、フリーランス等の多様な働き方における労働環境の状況を把握していく必要がある。や業務の効率化が期待されているDX（Digital Transformation）、IoT（Internet of Things）、AI（Artificial Intelligence）等の先端技術により業務の効率化が期待されている一方で、導入の検討等のために負担が発生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要がある（注：DXとは、企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。（経済産業省「デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイドライン（DX推進ガイドライン）」（平成30年12月）による。))。

過労死等の件数は若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加する等により、近年高止まりの状況にあるが、加えて、新型コロナウイルス感染症への対応や注視し、働き方の変化による過労死等の発生も防止する必要がある。

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、

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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働き方改革を推進する必要がある。

働き方改革については、働く人の健康を守り、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を実現できるようにするため、時間外労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の導入の努力義務化、年5日の年次有給休暇の時季指定の義務化等の法整備を行ったところであり、その遵守が必要である。加えて、新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかになる等の状況の変化があるため、労働環境の実態を幅広く把握した上で、長時間労働の削減に向けた取組を進めていく必要がある。

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」に設置した相談窓口において、新型コロナウイルス感染症の影響による職場の人間関係の悪化、雇用や収入面の不安、感染に関する不安等の相談が寄せられている。

さらに、ウィズコロナ・ポストコロナの働き方への対応としてのテレワークや、副業・兼業、フリーランス等の多様な働き方における労働環境の状況を把握していく必要がある。

あわせて、DX（Digital Transformation）、IoT（Internet of Things）、AI（Artificial Intelligence）等の先端技術により業務の効率化が期待されている一方で、導入の検討等のために負担が発生することから、先端技術の進展に伴う影響にも目を向ける必要がある（注：DXとは、企業がビジネス環境の激しい変化に対応し、データとデジタル技術を活用して、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。（経済産業省「デジタルトランスフォーメーションを推進するためのガイドライン（DX推進ガイドライン）」（平成30年12月）による。))。

過労死等の件数は若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加する等により、近年高止まりの状況にあるが、加えて、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化による過労死等の発生も防止する必要がある。

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、

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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、~~睡眠時間の確保が効果的であることが示されてきた。さらにや、職場環境や勤務体制、勤務形態等による発生要因等も示唆されてきた。~~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、勤務形態等を含めてどのようなこれまでの調査研究結果も踏まえて、さらなる詳細な発生要因等があるかを明らかにするとともに、それらの結果を踏まえた過労死等防止に向けた対応について、広く国民に周知・啓発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、~~若年層の心身の健康が損なわれる事案が増加している中で~~年齢別・性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については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ものに限られるものであり、令和4年から遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から勤務問題を原因・動機とするものと考えうる場合についてもその数に含まれているところ、~~精神障害により死亡したとする労災請求件数と比べて大きな差が生じており、~~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、教育活動を通じた若年者への啓発により取組を進めていくことが重要である。

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~~就労労働~~する労働者に着目して、~~その業務量の見直しを含む~~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近年、~~精神障害による労災請求・支給決定件数が増加傾向にあること、メンタルヘルス不調により連続1か月以上休業又は退職した労働者がいる~~た~~事業場の割合が約1割程度で推移していることや、~~令和2年版白書~~これまでの調査研究において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることを踏まえ、~~事業場における取組を進めるとともに事業場における取組を進め~~

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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、勤務形態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・性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ものに限られるものであり、精神障害により死亡したとする労災請求件数と比べて大きな差を生じ、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、教育活動を通じた若年者への啓発により取組を進めていくことが重要である。

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ことや、令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることを踏まえ、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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p><b>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。</b></p> <p>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職場内でのハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要であり、顧客等からの著しい迷惑行為（<b>いわゆる以下「カスタマーハラスメント」という。</b>）についても周知・啓発の取組を行うことが必要である。</p> <p>これらの課題に対応する過労死等防止のための対策が、企業の規模にかかわらず実施されるよう取組を進める必要がある。</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>法第7条に基づいて、<b>初めて大綱を策定してから9年</b>が経過したが、過労死等の件数は、<b>近年高止まりの状況脳・心臓疾患については横ばい、精神障害については近年増加傾向</b>にある。この間の調査研究等により、一定の必要な取組が明らかになっていることから、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、過労死ゼロに向けた取組を進めていく必要がある。また、過労死等が多く発生している又は長時間労働が多いとの指摘がある職種・業種の調査研究が<b>一巡したことからは二巡したものもあり</b>、調査研究の成果から<b>経年変化も踏まえつつ</b>実効性のある過労死等防止対策につなげるとともに、その結果を検証し、フィードバックして、より高度な調査研究を進めることによって、過労死を発生させないための更なる対策を講じていく必要がある。</p> <p><b>これらを踏まえこのため</b>、「調査研究等」、「啓発」、「相談体制」、「民間団体の活動支援」のそれぞれについて、これまでの実績や成果を検証するとともに、なお不十分な点や必要な事柄を明らかにし、今後3年間における過労死等の防止のための対策に活かしていくものとする。</p> <p>また、これらについて、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体等の「労働行政機関等における対策」に反映させ、労働行政機関等の効果的な過労死等防止対策を着実に推進していくことが必要である。</p> <p>なお、<b>新型コロナウイルス感染症の影響で</b>、行政においてもデジタル化への対応がより一層求められている。行政のデジタル化は、従来、直接出向くことにより対面で実施していた業務もオンラインで取り組むことができ、事業者等の利用者の利便性の向上や行政の効率化の<b>観点だけでなくに加え</b>、利用者や行政双方の時間短縮にもつながるものであり、長時間労働削減の観点からも、推し進めていく必要がある。</p> <p>一方で、デジタル技術を活用した働き方であるテレワークについては、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生ずるお</p>	<p>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職場内でのハラスメントの防止に向けた取組を進めることが重要であり、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）についても周知・啓発の取組を行うことが必要である。</p> <p>これらの課題に対応する過労死等防止のための対策が、企業の規模にかかわらず実施されるよう取組を進める必要がある。</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>法第7条に基づいて、初めて大綱を策定してから<b>6・9年</b>が経過したが、過労死等の件数は近年高止まりの状況にある。この間の調査研究等により、一定の必要な取組が明らかになっていることから、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、過労死ゼロに向けた取組を進めていく必要がある。また、過労死等が多く発生している又は長時間労働が多いとの指摘がある職種・業種の調査研究が一巡したことから、調査研究の成果から実効性のある過労死等防止対策につなげるとともに、その結果を検証し、フィードバックして、より高度な調査研究を進めることによって、過労死を発生させないための更なる対策を講じていく必要がある。</p> <p>これらを踏まえ、「調査研究等」、「啓発」、「相談体制」、「民間団体の活動支援」のそれぞれについて、これまでの実績や成果を検証するとともに、なお不十分な点や必要な事柄を明らかにし、今後3年間における過労死等の防止のための対策に活かしていくものとする。</p> <p>また、これらについて、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体等の「労働行政機関等における対策」に反映させ、労働行政機関等の効果的な過労死等防止対策を着実に推進していくことが必要である。</p> <p>なお、新型コロナウイルス感染症の影響で、行政においてもデジタル化への対応がより一層求められている。行政のデジタル化は、従来、直接出向くことにより対面で実施していた業務もオンラインで取り組むことができ、事業者等の利用者の利便性の向上や行政の効率化の観点だけでなく、利用者や行政双方の時間短縮にもつながるものであり、長時間労働削減の観点からも、推し進めていく必要がある。</p> <p>一方で、デジタル技術を活用した働き方であるテレワークについては、業務に関する指示や報告が時間帯にかかわらず行われやすくなり、労働者の仕事と生活の時間の区別が曖昧となり、労働者の生活時間帯の確保に支障が生ずるお</p>

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

それがあるほかこと、副業・兼業を行う者について、長時間労働となるおそれがあること、フリーランスについて、発注者等との力関係に起因するハラスメント等が生ずるおそれがあることにも留意する必要がある。このような点にかんがみ長時間労働による健康障害防止を図ることが求められている。

令和7年には、最初に大綱が策定されてから10年が経過する。この間の大綱に基づき実施してきた様々な指標の収集を含む調査研究や取組の成果を振り返り、それらを踏まえつつ、必要な統計の整備に努めることを含め、過労死等の実態を更に明らかとする指標の検討や調査研究、各種取組を推進していくことが重要である。

#### 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、その他の心理的負荷となる業務上の出来事~~といった要因のほか、~~そ~~勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務）、事業場外における移動を伴う業務（海外出張等）、心理的及び身体的負荷を伴う業務、作業環境、複数業務との関連性も分析していく必要がある。こうした医学分野の調査研究に加えて、労働・社会分野の調査研究として、過重労働や過労死等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（性、年齢、職位、職務等）や職場の労働者間の人間関係、カスタマーハラスメントを含む顧客と労働者間の関係、睡眠・家事も含めた生活時間、職場以外の人間関係、健康状態等の労働者側の個人的な状況等、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・社会分野からの視点を中心に、労働科学、産業疲労等の関連する知見にも留意し、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下、多角的、学際的な視点から実態解明のための調査研究等を進めていくことが必要である。

また、新型コロナウイルス感染症の影響下における労働時間等の状況の把握を行うとともに、感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向ける必要がある。

なお、過労死等の調査研究等は、労働・社会分野及び医学分野及び労働・社会分野から実施しているが、業務における過重な負荷による就業者の脳血管疾

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

それがあることにも留意する必要がある。このような点にかんがみ長時間労働による健康障害防止を図ることが求められている。

#### 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、その他の心理的負荷となる業務上の出来事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、労働者の属性や職場の労働者間の人間関係、睡眠・家事も含めた生活時間、職場以外の人間関係等の労働者側の個人的な状況等、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・社会分野からの視点を中心に、労働科学、産業疲労等の関連する知見にも留意し、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等を進めていくことが必要である。

また、新型コロナウイルス感染症の影響下における労働時間等の状況の把握を行うとともに、感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向ける必要がある。

なお、過労死等の調査研究等は、労働・社会分野及び医学分野から実施しているが、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

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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、労働者のみならずフリーランスを含む自営業者や法人の役員も対象としてきており、今後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では、**過労死等事案の分析**、職域コホート研究、介入研究、実験研究、**対策実装研究**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中で、**これらの調査研究を統合しながら進めていく**ことが必要である。

**また**、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や作業管理の在り方について**検討施策に活用**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では、平成27年度から~~6~~**9**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**又は長時間労働等の実態がある**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（Information Technology）産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、**芸術・芸能分野（以下「重点業種等」という。）**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**ており、その結果、取引先の都合による所定外労働の発生や、人員不足の現状、業務関連のストレスの状況、**ハラスメントの経験等**、職種・業種等に特有の課題や、**労働時間と睡眠時間及びメンタルヘルスの関係等**、**労働、生活、健康等の相互の影響**を明らかにしてきた。

~~しかし今後においても~~、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**、また新たな課題にも対応する**べく**ためには、**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**企業及び労働者を対象としたアンケート調査**では結果を経年比較できるよう**、**主要な項目については繰り返し測定・調査を行い、その結果を分析することが**必要である。

~~また、これらに限らず、音楽や映画、演劇等の芸術・芸能分野のように、長時間労働の実態があるとの指摘がある業態等については、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、検討していくべきである。

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**

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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、労働者のみならずフリーランスを含む自営業者や法人の役員も対象としてきており、今後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では、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では、平成27年度から6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（Information Technology）産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界に加え、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、これらに限らず、音楽や映画、演劇等の芸術・芸能分野のように、長時間労働の実態があるとの指摘がある業態等については、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、検討していくべきである。

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

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>集と分析について、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。</p> <p>2 啓発の基本的考え方</p> <p>(1) 国民に対する啓発</p> <p>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<b>気付きと「支え」により、孤立させないこと</b>が重要である。</p> <p>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、<b>とも共</b>に生活する社会の構成員として、<b>さら更</b>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として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ことが必要である。</p> <p>そのために、啓発活動として行われてきた講演会やセミナー、過労死等防止対策推進シンポジウムへの参加を<b>さら更</b>に強力に促していくこと、国、地方公共団体、民間団体との協力・連携を強めること、各種メディアやSNS（Social Networking Service）等を利用して広く周知していくことが必要である。</p> <p>なお、過労死等に対する理解を深める上で、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償や公務災害<b>補償</b>の手続きや状況は重要な情報であることから、<b>労働の実態を踏まえた</b>適正な労災支給決定（認定）等のもとより、労災補償や公務災害<b>補償</b>の手続きや状況を国民に広く周知することが重要である。</p> <p>(2) 教育活動を通じた啓発</p> <p>過労死等の防止のためには、若い頃から労働条件を<b>はじめ始め</b>、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。</p> <p>より多くの学生・生徒が過労死等の労働問題と労働条件等の改善の重要性について理解を深めることができるよう、これまでの成果を踏まえて具体的な改善策を講じていくことが必要である。</p> <p>(3) 職場の関係者に対する啓発</p>	<p>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。</p> <p>2 啓発の基本的考え方</p> <p>(1) 国民に対する啓発</p> <p>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。</p> <p>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として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ことが必要である。</p> <p>そのために、啓発活動として行われてきた講演会やセミナー、過労死等防止対策推進シンポジウムへの参加をさらに強力に促していくこと、国、地方公共団体、民間団体との協力・連携を強めること、各種メディアやSNS（Social Networking Service）等を利用して広く周知していくことが必要である。</p> <p>なお、過労死等に対する理解を深める上で、脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償や公務災害の手続きや状況は重要な情報であることから、適正な労災支給決定（認定）等のもとより、労災補償や公務災害の手続きや状況を国民に広く周知することが重要である。</p> <p>(2) 教育活動を通じた啓発</p> <p>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。</p> <p>より多くの学生・生徒が過労死等の労働問題と労働条件等の改善の重要性について理解を深めることができるよう、これまでの成果を踏まえて具体的な改善策を講じていくことが必要である。</p> <p>(3) 職場の関係者に対する啓発</p>



### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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~~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。~~一方、令和2年版白書において、自殺事案に占める管理的職業従事者の割合が精神障害事案全体に占める割合よりも高いと報告されていることにも留意が必要である。~~

~~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、これまでの調査研究で示唆されているとおり、過労死等の防止のためには、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~~及び、常態的な長時間労働を是認するような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）~~仕事と生活の調和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~~そのような労働慣行を変え、定時退社や年次有給休暇の取得促進等、それぞれの実情に応じた積極的な取組が行われるよう働きかけていくことが必要である。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、反対に、過労死等を発生させた場合には~~その~~その企業価値を下げることに繋がり得ることを啓発することも必要である。~~特に、過労死等を発生させた企業や長時間労働が行われている企業等に対しては、過労死等防止対策推進シンポジウムへの参加を促すことが重要である。~~

さらに、過労死等を発生させた事業場に対しては、労働基準監督署において監督指導等を実施し、当該疾病の原因究明、再発防止対策の確立及び対策の徹底を指導する。

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。

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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。一方で、令和2年版白書において、自殺事案に占める管理的職業従事者の割合が精神障害事案全体に占める割合よりも高いと報告されていることにも留意が必要である。

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~~及び常態的な長時間労働を是認するような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）~~仕事と生活の調和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、反対に、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繋がり得ることを啓発することも必要である。

さらに、過労死等を発生させた事業場に対しては、労働基準監督署において監督指導等を実施し、当該疾病の原因究明、再発防止対策の確立及び対策の徹底を指導する。

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。

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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の調査研究等の成果を踏まえ、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

事業者が基本的な産業保健活動を含めた労働者の健康管理に取り組んだ上で、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、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等（以下「産業保健スタッフ等」という。）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、保健師、看護師等の~~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、保健師、看護師等の~~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、~~令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることから、~~職場において、事業場内外の資源を用いた相談体制の整備や周知を行うことに加え、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、同僚の立場からも労働者の不調の兆候に気付き、~~産業医、保健師、看護師等の~~産業保健スタッフ等に速やかにつなぐことができるようにしていくこと等、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、労働者が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。特に、テレワークにおいては、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュ

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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の調査研究等の成果を踏まえ、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、保健師、看護師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、保健師、看護師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、保健師、看護師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、令和2年版白書において、精神障害の発病から短期間で自殺につながった事案が多かったことが報告されていることから、職場において、事業場内外の資源を用いた相談体制の整備や周知を行うことに加え、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、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に速やか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。特に、テレワークにおいては、周囲に上司や同僚がいない環境で働くことになるため、労働者が上司等とコミュニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気付きにくいという状況

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

ニケーションを取りにくい、上司等が労働者の心身の変調に気がつきにくいという状況となる場合が多いことから、コミュニケーションの活性化のための措置を実施するほか、テレワークを行う労働者の安全衛生を確保するためのチェックリストの活用等により必要な作業環境の改善を図ることも重要である。

さらに、大規模事業場の取組だけでなく、特に労働者数50人未満の小規模事業場が利用しやすい相談体制が求められるが、それら小規模事業場の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）の充実・強化を図るとともに、広く周知していくことが必要である。

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がつき、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。

過労死で親を亡くした遺児は生き辛さを抱えていることが多く、また残された遺族も悩みを抱えていることが多いことから、民間団体の活動である「過労死遺児交流会」への支援に加えて、遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うことが必要である。

#### 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。さら更には、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、過去には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もあったが、こうした民間団体の取組があり、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なった。

今後とも、過労死等防止対策推進シンポジウムを始め国の取組として実施するほか、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。

となる場合が多いことから、コミュニケーションの活性化のための措置を実施することが重要である。

さらに、大規模事業場の取組だけでなく、特に労働者数50人未満の小規模事業場が利用しやすい相談体制が求められるが、それら小規模事業場の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）の充実・強化を図るとともに、広く周知していくことが必要である。

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がつき、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。

過労死で親を亡くした遺児は生き辛さを抱えていることが多く、また残された遺族も悩みを抱えていることが多いことから、民間団体の活動である「過労死遺児交流会」への支援に加えて、遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うことが必要である。

#### 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、過去には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もあったが、こうした民間団体の取組があり、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なった。

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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>る。</p> <p>第3 国が取り組む重点対策</p> <p>国が重点的に取り組まなければならない対策として、令和6年4月から工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも適用された時間外労働の上限規制の遵守徹底を始めとした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。特に、長時間労働の実態があり、勤務間インターバル制度の導入やメンタルヘルス対策の取組が進んでいない中小規模の企業等の取組を<u>向上させ推進</u>するため、働き方改革推進支援センターや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）における相談対応及び訪問支援、助成金の活用促進等の必要な支援等を実施する。</p> <p>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。</p> <p>なお、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）のPDCAサイクル等を通じて、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。</p> <p>1 労働行政機関等における対策</p> <p>（1）時間外労働の上限規制の遵守徹底</p> <p>令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、労働基準監督署において、その遵守徹底を図る。</p> <p>また、建設業の労働者、自動車運転者は他の産業の労働者に比べて労働時間が長い実態がある一方であり、長時間労働の背景には、短い工期の設定や、荷積み、荷下ろしのための長時間の待機等取引慣行上の課題がみられるため、施主や荷主等の取引関係者、ひいては国民一人ひとりへ、長時間労働の改善への理解と協力を呼び掛けるなど幅広く周知する。</p> <p>さらに、医師が健康に働き続けることのできる環境を整備することは、医師本人にとってはもとより、医療の質・安全を確保するためにも重要であることから、各都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センター等を通じて、適切な労務管理、<u>タスク・シフティング</u>や<u>タスク・シェアリング</u>の推進等に向けた医療機関の取組について支援を行う。</p>	<p>第3 国が取り組む重点対策</p> <p>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。特に、長時間労働の実態があり、勤務間インターバル制度の導入やメンタルヘルス対策の取組が進んでいない中小規模の企業等の取組を向上させるため、働き方改革推進支援センターや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）における相談対応及び訪問支援、助成金の活用促進等の必要な支援等を実施する。</p> <p>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。</p> <p>なお、計画（Plan）、実行（Do）、評価（Check）、改善（Act）のPDCAサイクル等を通じて、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。</p> <p>1 労働行政機関等における対策</p>

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

#### （~~1~~2）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられた相談等から、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、再発防止対策の確立及び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「労働時間適正把握ガイドライン」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及び公表制度の運用、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~~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労働時間適正把握ガイドラインを踏まえ、労働時間として算定すべき時間を確実に把握し、記録するよう指導を行う。

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・休日労働時間の短縮について指導を行う。

さらに、一般職の国家公務員については、平成31年4月より導入された超過勤務命令の上限の各府省における運用状況について、人事院が適切に把握するとともに、必要に応じて指導等を行う。

地方公務員については、時間外勤務の上限規制制度の整備及びその適正な運用による時間外勤務の縮減や各種早出・遅出勤務、公務におけるフレックスタイム制度など、多様で柔軟な勤務時間制度等の活用等の推進について、総務省から地方公共団体に対し助言を行うとともに、長時間労働の要因の検証を通じた長時間労働削減の取組の推進について働きかける。

また、地方公務員の勤務条件について、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による監督指導が適切に実施されるよう、総務省から人事委員会等に対し継続的な助言を行う。

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

#### （1）長時間労働の削減に向けた取組の徹底

都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられた相談等から、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、再発防止対策の確立及び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「労働時間適正把握ガイドライン」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及び公表制度の運用、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労働時間適正把握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・休日労働時間の短縮について指導を行う。

さらに、一般職の国家公務員については、平成31年4月より導入された超過勤務命令の上限の各府省における運用状況について、人事院が適切に把握するとともに、必要に応じて指導等を行う。

地方公務員については、時間外勤務の上限規制制度の整備及びその適正な運用による時間外勤務の縮減や各種早出・遅出勤務、公務におけるフレックスタイム制度など、多様で柔軟な勤務時間制度等の活用等の推進について、総務省から地方公共団体に対し助言を行うとともに、長時間労働の要因の検証を通じた長時間労働削減の取組の推進について働きかける。

また、地方公務員の勤務条件について、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による監督指導が適切に実施されるよう、総務省から人事委員会等に対し継続的な助言を行う。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

(2-3) 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、高度プロフェッショナル制度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及び面接指導の結果を勘案した事後措置等、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、産業医等の医師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、保健師、看護師等の~~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。

一般職の国家公務員について、各府省は職員の健康を確保するため、勤務時間の状況等に応じて面接指導等を行うよう義務付けられているところであり、人事院において、~~引き続き~~面接指導等が適切に行われるよう、必要な指導・支援を行う。

民間労働者と同様に労働安全衛生法が適用される地方公務員については、各地方公共団体において、産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導や健康相談等の対応が適切に講じられるよう、総務省から継続的な助言を行う。

(3-4) 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精神障害に関す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指導を行う。~~

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に関する対策については、~~改正労働施策総合推進法等により、新たに全ての事業主に対し、職場における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及び育児休業等に関するハラスメントの防止のための雇用~~

(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、高度プロフェッショナル制度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及び面接指導の結果を勘案した事後措置等、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、産業医等の医師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、保健師、看護師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。

一般職の国家公務員について、各府省は職員の健康を確保するため、勤務時間の状況等に応じて面接指導等を行うよう義務付けられているところであり、人事院において、引き続き、面接指導等が適切に行われるよう、必要な指導・支援を行う。

民間労働者と同様に労働安全衛生法が適用される地方公務員については、各地方公共団体において、産業医・衛生管理者等といった安全衛生管理体制の有効活用のほか、長時間の時間外勤務を行った職員の健康確保のため、医師による面接指導や健康相談等の対応が適切に講じられるよう、総務省から継続的な助言を行う。

(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に関する対策については、改正労働施策総合推進法により、新たに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事業主に対し義務付けられた（中小企業事業主は令和4年4月から義務（令和4年3月31日までは努力義務））。

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

管理上の措置が事業主に対し義務付けられた（~~中小企業事業主は令和4年4月から義務（令和4年3月31日までは努力義務）~~）ている。

全ての事業主において、~~パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関する~~ハラスメントの防止に向けた取組が進められ、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、相談体制の整備等の措置が講じられるよう指導等を実施する。

さらに、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（事実確認、社内規定に基づく措置、研修・講習の実施等）が行われるよう指導・勧告等を実施する。

勧告に従わなかった事業主については、その旨を公表することができる規定があることも踏まえ、法の厳正な履行確保を図る。

また、カスタマーハラスメントについては、「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」により、事業主が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が規定されていることを踏まえ、企業の対策事例等の周知のほか、業種別のカスタマーハラスメント対策の取組支援を行う。

一般職の国家公務員について、職員の心の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、各府省におけるストレスチェック結果の活用を推進するため、人事院において、研修の充実などを図り、各府省における取組の促進を支援する。また、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワーハラスメントについては、人事院規則において、各府省に対し、防止措置や研修の実施、苦情相談対応を含めた事後対応が義務付けられているとともに、職員によるハラスメントが禁止されているところであり、人事院において、~~引き続き~~各府省におけるハラスメント防止対策の実施状況を把握しつつ、研修教材の作成・提供や、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、必要な支援・指導を行う。さらに、ストレスチェックを活用したハラスメント等の防止のための方策について、検討を進めていく。

地方公務員について、公務職場特有の要請に応える観点から国家公務員と同様の取組が適切に講じられることが重要であり、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組むよう、また、職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう、総務省において取組状況をフォローアップしつつ、地方公共団体に対し継続的な助言を行う。

以上に加えて、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

全ての事業主において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止に向けた取組が進められ、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、相談体制の整備等の措置が講じられるよう指導等を実施する。

さらに、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（事実確認、社内規定に基づく措置、研修・講習の実施等）が行われるよう指導・勧告等を実施する。

勧告に従わなかった事業主については、その旨を公表することができる規定があることも踏まえ、法の厳正な履行確保を図る。

一般職の国家公務員について、職員の心の不調を未然に防止することが重要であるとの認識に基づき、各府省におけるストレスチェック結果の活用を推進するため、人事院において、研修の充実などを図り、各府省における取組の促進を支援する。また、セクシュアルハラスメント、妊娠、出産、育児又は介護に関するハラスメント及びパワーハラスメントについては、人事院規則において各府省に対し、防止措置や研修の実施、苦情相談対応を含めた事後対応が義務付けられているとともに、職員によるハラスメントが禁止されているところであり、人事院において、引き続き、各府省におけるハラスメント防止対策の実施状況を把握しつつ、研修教材の作成・提供や、各府省のハラスメント相談員を対象としたセミナーの開催など、必要な支援・指導を行う。さらに、ストレスチェックを活用したハラスメント等の防止のための方策について、検討を進めていく。

地方公務員について、公務職場特有の要請に応える観点から国家公務員と同様の取組が適切に講じられることが重要であり、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施によるメンタルヘルス不調の未然防止や職場環境の改善に取り組むよう、また、職場におけるハラスメント防止のための雇用管理上の措置等が適切に講じられるよう、総務省において取組状況をフォローアップしつつ、地方公共団体に対し継続的な助言を行う。

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

約（ILO第190号条約）について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理する等、具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。

### （5）過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

過労死等を発生させた事業場に対しては、これまでも監督指導又は個別指導を実施し、再発防止対策の指導を行ってきたが、過労死等を同一企業に属する事業場で繰り返し発生させる企業も存在するところであり、こうした企業に対する再発防止対策の指導を強化する必要がある。

このため、過労死等を発生させた事業場に対する従来の監督指導又は個別指導とともに、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施する。

また、一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）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~~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、公務災害認定事案を継続的に~~収集・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等の実態があるとの指摘がある~~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、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度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、ハラスメント防止措置の状況について、分析対象の事案資料より得られるものに留意するより~~収集・分析を行う。これらの事案の分析に当たっては、必要に応じて、関係団体の協力を得て実施する。

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、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度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。



### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

また、労災保険に特別加入している自営業者~~等~~、法人の役員、~~芸術・芸能従事者及びフリーランスの過労死等事案についても事案の蓄積状況に応じて分析を行う。精神障害や自殺事案の分析については、必要に応じて関係団体の協力を得て実施する。~~

またさらに、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、労働者の性、年齢、職種・業種や職場環境等の情報から必要な分析を行うとともに、どのように活用できるか等について検討を行う。

#### (2) ~~疫学研究等~~予防研究・支援ツールの開発

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、~~二~~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。

これらの調査研究を予防研究として総括するとともに、過労死等事案の分析から得られる成果及び国内外の最新知見に基づき、関係者の協力も得つつと協働して、事業場におけるの規模にも着目した過労死等防止対策の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発と効果検証等を行う。

#### (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。その際、全業種の企業や労働者を対象にする調査では、主要な項目を各年に測定することにより、経年的な変化等の比較検証を可能にする。一方、各年の国内外の状況に即して、当該年に特化して詳細に検証する項目も考慮に入

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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、必要に応じて関係団体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、労働者の性、年齢、職種・業種や職場環境等の情報から必要な分析を行うとともに、どのように活用できるか等について検討を行う。

#### (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

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

れる。また、重点業種等についてに加え、フリーランス、高齢労働者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査や、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用された工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等に関して、時間外労働の上限規制を遵守するための社内の労働時間制度の運用状況、労働実態、商慣行の変化も把握可能な調査を行うこととし、それらの調査に当たっては、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、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向けて分析を行う。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医学分野の調査研究成果、社会情勢や雇用労働情勢等を踏まえた上で調査対象を適正に選定する。また、カスタマーハラスメントによる心理的負荷に関する調査を行う。

またさらに、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。

これに加え、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、今後の取組に活かしていく。

### ~~（4）過労死等防止対策支援ツールの開発等~~

~~過労死等の事案の分析、疫学研究等、過労死等の労働・社会分野の調査・分析の成果については、これまでも白書やホームページへの掲載等を通じて周知を行ってきたところであるが、これらの研究成果が各事業場における過労死等防止対策に活用されるようにすることが重要である。そのため、事業者、労働者、専門家の意見も踏まえて、これらの研究成果を基に、事業場における過労死等防止対策の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発等のための研究を行う。~~

### ~~（5-4）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

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

ている影響、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向けて分析を行う。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。

これに加え、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）過労死等防止対策支援ツールの開発等

過労死等の事案の分析、疫学研究等、過労死等の労働・社会分野の調査・分析の成果については、これまでも白書やホームページへの掲載等を通じて周知を行ってきたところであるが、これらの研究成果が各事業場における過労死等防止対策に活用されるようにすることが重要である。そのため、事業者、労働者、専門家の意見も踏まえて、これらの研究成果を基に、事業場における過労死等防止対策の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発等のための研究を行う。

### （5）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

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

会や、審議会、シンポジウム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国内外の最新情報をホームページへの掲載等によりについて、専用ポータルサイト「健康な働き方に向けて」を通じて公表する。

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とともに、簡易版の資料を作成して普及に努める。働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においても、同専用ポータルサイトの「健康な働き方に向けて」を通じて公表された情報を掲載し、情報発信を行う。

### 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はを中心として、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、全ての都道府県で少なくとも毎年1回過労死等防止対策推進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。また、過労死等を発生させた企業や長時間労働が行われている企業等に対し、シンポジウムへの参加を促す。

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。

なお、過労死等の現状やその防止に向けた取組状況について、国際社会に向けても積極的に発信する。

#### （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

平成29年及び平成30年に改訂された学習指導要領において、中学校社会科では「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善」、高等学校公民科の「公共」では「職業選択、雇用と労働問題」について取り扱う際に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についても触れることとなったことから、労働条件に関する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

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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とともに、簡易版の資料を作成して普及に努める。

### 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

平成29年及び平成30年に改訂された学習指導要領において、中学校社会科では「社会生活における職業の意義と役割及び雇用と労働条件の改善」、高等学校公民科の「公共」では「職業選択、雇用と労働問題」について取り扱う際に、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）についても触れることとなったことから、労働条件に関する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

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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~~しつつ、受講する学校数や生徒数が増加するよう努める。

### （3）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられた相談等から、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~~、労働時間適正把握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~~時間外労働労働時間~~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。~~またとともに加えて~~、第5において掲げる、令和7・10年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下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、休日を確保し、長時間労働を削減する~~ためには観点から「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」や、「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。

~~またさらに~~、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、過半数代表者の適正な選出が行われることにより36協定が適切に結ばれるよう、36協定の締結当事者の

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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

都道府県労働局や労働基準監督署に寄せられた相談等から、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、労働時間適正把握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、第5に掲げる令和7年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下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、過半数代表者の適正な選出が行われることにより36協定が適切に結ばれるよう、36協定の締結当事者の要件に

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>要件について周知・啓発を行う。</p> <p><u>さらに加えてその他</u>、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<u>的にして見</u>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。</p> <p>仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を削減し、<u>働く方労働者</u>の健康を確保することによって、<u>仕事と生活の調和</u>（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必要がある。そのため、36協定における時間外労働の限度時間は月45時間かつ年360時間が原則であることについて周知・啓発を行うとともに、上記限度時間を超える時間外労働や休日労働が可能な場合においては、労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施<u>及び</u>、実際の時間外・休日労働時間の短縮について指導を行う。</p> <p>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、長時間労働の削減が盛り込まれている点にも留意しつつ、周知・啓発を行う。</p> <p>（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</p> <p>健康障害防止措置について事業者にも周知を行うとともに、必要な睡眠時間を確保することの重要性や、運動等による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及び取組手法についても、事業者・労働者を中心に、国民に広く周知・啓発を行う。</p> <p>事業主、労働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。</p> <p>（5）勤務間インターバル制度の導入促進</p> <p>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。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より改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法により、平成31年4月から<u>勤務間インターバル制度</u>の導入が努力義務となっている。また、勤務間インターバル制度の普及促進に向けては、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</p>	<p>ついて周知・啓発を行う。</p> <p>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。</p> <p>仕事と子育てや介護を無理なく両立させるためには、長時間労働を削減し、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必要がある。そのため、36協定における時間外労働の限度時間は月45時間かつ年360時間が原則であることについて周知・啓発を行うとともに、上記限度時間を超える時間外労働や休日労働が可能な場合においては、労働者の健康及び福祉を確保する措置の実施<u>及び</u>実際の時間外・休日労働時間の短縮について指導を行う。</p> <p>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、長時間労働の削減が盛り込まれている点にも留意しつつ、周知・啓発を行う。</p> <p>（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</p> <p>健康障害防止措置について事業者にも周知を行うとともに、必要な睡眠時間を確保することの重要性や、運動等による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及び取組手法についても、事業者・労働者を中心に、国民に広く周知・啓発を行う。</p> <p>事業主、労働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。</p> <p>（5）勤務間インターバル制度の導入促進</p> <p>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。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より改正された労働時間等の設定の改善に関する特別措置法により、平成31年4月から、勤務間インターバル制度の導入が努力義務となっている。また、勤務間インターバル制度の普及促進に向けては、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</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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」を開催した。

~~同検討会報告書も踏まえ、~~勤務間インターバル制度の導入を促進するため、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の活用や、導入している企業の好事例やの収集、職種・業種等の特性を踏まえた導入・運用する際のポイント等を取りまとめたマニュアル、努力義務となっている旨の周知を行うの作成及び周知、シンポジウムの開催等を通じ、企業はもとより、労働者を含め広く国民にその意義を伝え、同制度の導入の機運を醸成する。特に時間外労働が長い企業に対しては長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進とともに、勤務間インターバル制度の趣旨を説明し導入を促す。また、企業における取組を波及させることを念頭に産業医等に対するして勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を図る。さらに、同制度の導入の必要性を感じていない企業に対する取組として、同制度の導入が労働者の健康の確保に資することに加え、人材確保にもつながるなどのメリットがあること等、同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知を図る。

~~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効果的な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コンテンツを掲載している「働き方・休み方改善ポータルサイト」によるを通じた情報発信を行う。

さらに、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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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」を開催した。

同検討会報告書も踏まえ、勤務間インターバル制度の導入を促進するため、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の活用や、導入している企業の好事例や導入・運用のマニュアル、努力義務となっている旨の周知を行う。

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効果的な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。

さらに、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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

(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、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、労働者のストレスの程度を把握し、集団ごとの分析結果を職場環境の改善につなげる「ストレスチェック制度」の適切な実施を徹底する。~~なお加えて、中小企業におけるストレスチェック制度の効果検証を実施するとともに、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を含めたメンタルヘルス対策の推進のため、事業主団体等を通じて、メンタルヘルス対策等の産業保健活動に要する費用を助成する~~助成金の活用を促進する。また、「労働者の心の健康の保持増進のための指針」(メンタルヘルス指針)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、これらの取組により、~~メンタルヘルス対策の促進充実を図る。さらに、~~産業医、保健師、看護師等の~~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~~産業医、保健師、看護師等の~~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、電話・メール・~~SNS~~SNSによる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。

加えて、~~「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」において、労働者の心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要であるとされており、~~スポーツ等の身体活動には、生活習慣病の予防等のほか、メンタルヘルスの改善やストレス解消等の効果があることから、「~~事業場における労働者の健康保持増進のための指針」において、労働者の心身両面の総合的な健康の保持増進を図ることが必要であるとされていることも踏まえ、~~スポーツ等の身体活動を通じた健康増進にも取り組む。

(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、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、労働者のストレスの程度を把握し、集団ごとの分析結果を職場環境の改善につなげる「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効果検証を実施するとともに、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、助成金の活用を促進する。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、産業医、保健師、看護師等の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医、保健師、看護師等の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、電話・メール・SNSによる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。

加えて、スポーツ等の身体活動には、生活習慣病の予防等のほか、メンタルヘルスの改善やストレス解消等の効果があることから、スポーツ等の身体活動を通じた健康増進にも取り組む。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

(8) ~~職場~~のにおけるハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施  
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、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及び育児休業等に関するハラスメントの防止・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」で動画等のコンテンツを掲載するほか~~、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、厚生労働省で作成したハラスメント防止対策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を行うほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行う。

~~また、実効性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とともに、令和4年4月よりパワーハラスメント防止措置が義務付けられる中小企業に対して、専門家による訪問支援等を実施する。~~

さらに、~~いわゆる~~カスタマーハラスメントへの対策を推進するため、~~応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定し、令和4年2月に公表した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」について~~広く周知を行うなど具体的な取組支援を行う。

~~なお、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークやウェブ会議等のオンライン活用が進んでいることから、これらを利用した場合におけるハラスメントについても留意する。~~

また、職場のハラスメントに関する実態調査結果等を参考に、引き続き必要な周知・啓発、企業等への支援、相談対応等のハラスメント防止対策の推進を図る。

~~加えて、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO第190号条約）について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理する等、具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。~~

(9) ~~ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい多様な働き方への対応~~

適切な労務管理を行うことが求められるテレワークや副業・兼業、発注事業者との間の取引の適正化等が求められるフリーランスといった多様な働き方について、その労働環境の状況に応じて以下の取組を推進していく。

(8) 職場のハラスメントの防止・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、セクシュアルハラスメント及び妊娠・出産・育児休業等に関するハラスメントの防止・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、厚生労働省で作成したハラスメント防止対策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を行うほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行う。

また、実効性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とともに、令和4年4月よりパワーハラスメント防止措置が義務付けられる中小企業に対して、専門家による訪問支援等を実施する。

さらに、いわゆるカスタマーハラスメントへの対策を推進するため、対応事例を含めたカスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定し、広く周知を行うなど具体的な取組支援を行う。

なお、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークやウェブ会議等のオンライン活用が進んでいることから、これらを利用した場合におけるハラスメントについても留意する。

また、職場のハラスメントに関する実態調査結果を参考に、引き続き必要なハラスメント防止対策の推進を図る。

加えて、仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約（ILO第190号条約）について、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理する等、具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払う。

(9) ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応



過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

ア. テレワーク

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの普及・定着促進に向けて、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」~~（安全衛生を確保するためのチェックリストの周知を含む。）~~や「テレワークに対応したおけるメンタルヘルス対策のための手引き」等の作成周知を行うとともに、中小企業への助成金やテレワーク相談センターにおける相談対応等の各種支援策を推進する。

~~働き方改革推進支援センターにおいて、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援等を行う。~~

イ. 副業・兼業

副業・兼業については、企業も労働者も安心して取り組むことができるよう使用者による労働時間の通算管理に当たってのルールの特化等を行った「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等の周知を行うとともに、事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、~~一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金等の支援策を推進する。~~

労災保険では、働いている全ての就業先の賃金額等を基に保険給付を行い、一つの就業先で労災認定できない~~されない~~場合は全ての就業先の業務上の負荷を合わせて総合的に評価して脳・心臓疾患、精神障害等の傷病について労災認定の判断をしているところ、副業・兼業を行う方が安心して働くことができるよう適切な制度運営に取り組む。

ウ. フリーランス等

フリーランスについては、~~が安心して働ける環境の整備のため、令和6年秋頃11月に施行を予定して~~いされる特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（以下「フリーランス・事業者間取引適正化等法」という。）の周知・広報に取り組むとともに、~~再フリーランス・事業者間取引適正化等法施行後は同法その履行確保に取り組む。~~また、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省が連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知等、~~フリーランスが安心して働ける環境の整備に取り組むについても周知を図るとともに、~~共同ガイドラインを活用して相談等に対応するを図る。

また、令和5年10月に取りまとめられた「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」報告書を踏まえ、「個人事業者等の健康管理に

使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができる良質なテレワークの普及促進に向けて、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」、安全衛生を確保するためのチェックリストの周知やテレワークに対応したメンタルヘルス対策の手引き等の作成を行うとともに、中小企業への助成金やテレワーク相談センターにおける相談対応等の各種支援策を推進する。

働き方改革推進支援センターにおいて、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援等を行う。

副業・兼業については、企業も労働者も安心して取り組むことができるよう使用者による労働時間の通算管理に当たってのルールの特化等を行った「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知を行うとともに、事業者による副業・兼業を行う労働者の健康確保に向けた取組が進むよう、一般健康診断等による健康確保に取り組む企業に対する助成金等の支援策を推進する。

フリーランスについては、内閣官房・公正取引委員会・中小企業庁・厚生労働省が連名で策定した「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知等、フリーランスが安心して働ける環境の整備に取り組む。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

関するガイドライン」を令和6年3月5日（P）に策定した。当該ガイドラインに基づき、個人事業者等自身による、定期的な健康診断の受診等による健康管理及び個人事業者等が過度な長時間就業とならないようための、注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。

労災保険の特別加入制度に関しては、フリーランス・事業者間取引適正化等法の制定等も踏まえ、令和6年1月に省令を改正し、同フリーランス・事業者間取引適正化等法に規定する特定受託事業者が行う事業について、新たに特別加入制度の対象としたところであり、フリーランスが安心して業務に従事できる環境整備を図る。

（10）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大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更、人員派遣の要請及び附帯作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせている場合がある。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。~~

~~特に、大企業の働き方改革に伴う下請等中小企業への「しわ寄せ」防止に向けて、令和元年6月に取りまとめた「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づく各種取組の推進を行うほか、11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間」と位置付け、厚生労働省が実施する「過重労働解消キャンペーン」及び公正取引委員会・中小企業庁が実施する「下請取引適正化推進月間」の各種取組と連携を図りながら、「しわ寄せ」防止に向けた集中的・効果的な周知・啓発の取組を行うとともに、大企業と中小企業が共に成長できる関係の構築を目指し、大企業と中小企業の連携による生産性向上に取り組むことや望ましい取引慣行の遵守を経営責任者の名前で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表に向けた周知や働きかけを実施する。~~

~~さらに、国や地方公共団体等の行政機関との取引の中には長時間労働につながっている場合もあるとの声を踏まえ、各府省等に対して、長時間労働につながる商慣行改善に向けた取組の実施について協力依頼を行う。~~

~~加えて、「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」に基づき作成されている「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」に、国等が物~~

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

（10）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。

特に、大企業の働き方改革に伴う下請等中小企業への「しわ寄せ」防止に向けて、令和元年6月に取りまとめた「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づく取組の推進を行うとともに、大企業と中小企業が共に成長できる関係の構築を目指し、大企業と中小企業の連携による生産性向上に取り組むことや望ましい取引慣行の遵守を経営責任者の名前で宣言する「パートナーシップ構築宣言」の作成・公表に向けた周知や働きかけを実施する。

さらに、国や地方公共団体等の行政機関との取引の中には長時間労働につながっている場合もあるとの声を踏まえ、各府省等に対して、長時間労働につながる商慣行改善に向けた取組の実施について協力依頼を行う。

加えて、「官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律」に基づき作成されている「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」に、国等が物

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

件・工事等の官公需契約の発注を行うに当たっては早期の発注等の取組により平準化を図り、適正な納期・工期を設定するとともに、常設されている「官公需相談窓口」において、受注者から働き方改革に関する相談があった場合には、適切な対応に努めることなどを盛り込み、その徹底に努めてきているところ、引き続きその遵守徹底を図るものとする。併せて、国は地方公共団体においても国等の契約の基本方針に準じた取引が行われるよう要請を行う。

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月に取りまとめられた。

さらに、グローバル・サプライチェーン上の人権尊重への関心が高まる中、政府において令和2年10月に「ビジネスと人権」に関する行動計画を策定し人権の保護・促進を図るとともに、令和4年9月に「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」を策定し、企業による人権尊重の取組の促進を図っているところである。

こうしたような動きや勤務間インターバル制度の導入が努力義務となったこと、新型コロナウイルス感染症の影響により負担が増していると考えられること等にも留意しながら、業種等の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削減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。~~

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、平成30年11月に「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定するとともに、令和2年5月には特に荷待ち件数の多い輸送品目特有の課題を踏まえた輸送品目別ガイドラインを策定しているところであり、荷主及びトラック運送事業者に対して「トラック運転者の長時

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

件・工事等の官公需契約の発注を行うに当たっては早期の発注等の取組により平準化を図り、適正な納期・工期を設定するとともに、常設されている「官公需相談窓口」において、受注者から働き方改革に関する相談があった場合には、適切な対応に努めることなどを盛り込み、その徹底に努めてきているところ、引き続きその遵守徹底を図るものとする。併せて、国は地方公共団体においても国等の契約の基本方針に準じた取引が行われるよう要請を行う。

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月に取りまとめられた。

こうした動きや勤務間インターバル制度の導入が努力義務となったこと、新型コロナウイルス感染症の影響により負担が増していること等にも留意しながら、業種等の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削減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。

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、平成30年11月に「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定するとともに、令和2年5月には特に荷待ち件数の多い輸送品目特有の課題を踏まえた輸送品目別ガイドラインを策定しているところであり、荷主及びトラック運送事業者に対して「トラック運転者の長時

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

開労働改善に向けたポータルサイト」「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」等による通じた情報発信を行うことにより、これらのガイドラインに基づく取組の浸透を図る。また、令和4年12月に改正された「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（平成元年労働省告示第7号。以下「改善基準告示」という。）の内容や、中小企業等の価格転嫁と賃金引上げ環境の整備を目的とした「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」（令和3年12月27日閣議了解）に基づく各種取組等について、関係省庁から広く周知及び理解と協力を呼びかけ、取組の浸透を図る。

また、令和5年6月に開催された第2回「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」において、「物流革新に向けた政策パッケージ」が策定され、令和6年2月に開催された第4回会議において、「2030年度に向けた政府の中長期計画」が策定された。これらに基づきながら、政府一丸となって、荷主企業、物流事業者、一般消費者等の協力のもと、商慣行の見直し、設備投資の促進等による物流の効率化、荷主・消費者の行動変容等を図り、トラック運転者の勤務環境の改善等に引き続き取り組んでいく。

今後、令和6年4月からの時間外労働の上限規制及び改善基準告示が適用されており、その遵守徹底に向けて、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」及び同年12月に成立した改正貨物自動車運送事業法により設けられた各種規定に基づく措置に基づき、「ホワイト物流」推進運動の推進など長時間労働を削減するための取引環境の適正化や生産性向上の取組を集中的に進める平成30年の貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律（議員立法）により時限措置として創設された「標準的な運賃荷主対策の深度化」及び「荷主対策の深度化標準的な運賃」についての期限が、令和5年には「当分の間」と延長されたところ、同年には「標準的な運賃」の8%引き上げ方針の公表や、緊急増員したトラックGメンによる悪質荷主等への是正指導の大幅強化など。これを受けて、同年7月にトラックGメンを緊急増員し、悪質荷主等への是正指導の大幅強化を行うとともに、同年12月には「標準的な運賃」の見直しの方針を発表し、令和6年3月には「標準的な運賃」を8%引き上げる改定を行うとともに、荷役の対価等を加算した新たな運賃を告示するなど、トラック運送事業者の取引環境の適正化に向けた取組を進めてきた。

その上でさらに、令和6年4月には、構造的な対策として、令和6年通常国会に、賃上げ原資確保のための適正な運賃導入や物流効率化を進める法案

間労働改善に向けたポータルサイト」等による情報発信を行うことにより、これらのガイドラインに基づく取組の浸透を図る。

今後、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、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」及び同年12月に成立した改正貨物自動車運送事業法により設けられた各種規定に基づく措置に基づき、「ホワイト物流」推進運動の推進など長時間労働を削減するための取引環境の適正化や生産性向上の取組を集中的に進める。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

~~を提出しており、今後、この法案に基づく取組を推進するしていく「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」（令和6年法律第23号）が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進めていく。(P)~~

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が実施した「公立小学校・中学校教員勤務実態調査研究」（平成28-令和4年度）の集計（確定値）結果によると、教師の1週間当たりの学内総勤務時間「在校等時間」は、前回調査（平成18-28年度）と比較して、いずれの職種でも増加している平日・土日ともに全ての職種で減少し、学校における働き方改革の取組に一定の進捗が見みられた一方で、依然として長時間勤務の「在校等時間」の長い教師も多い状況にある。~~

~~学校における働き方改革を実現するため、平成31年1月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（答申）」が取りまとめられた。~~

~~当該答申においては、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務について、①「基本的には学校以外が担う業務」、②「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要がない業務」、③「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に分類し、教師の業務の適正化を図ることが提言されており、こうした取組が着実に学校現場で進むよう、文部科学省において、全国すべての教育委員会に対して取組状況の調査を実施し、設置者別の結果公表や働き方改革の事例集の展開等を通じて、取組を促す。また、当該答申や令和元年12月に改正された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」等に基づき、教職員の勤務時間管理の徹底等を促すとともに、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、教員免許更新制の検証・見直し、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を推進する。~~

~~上記調査等も踏まえ、令和5年5月に、①更なる学校における働き方改革の在り方、②教師の処遇改善の在り方、③学校の指導・運営体制の充実の在り方等を審議事項とした「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について」が中央教育審議会に諮問された。~~

~~上記諮問を踏まえ、同審議会に設置された質の高い教師の確保特別部会にお~~

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（確定値）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。

学校における働き方改革を実現するため、平成31年1月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（答申）」が取りまとめられた。

当該答申においては、これまで学校・教師が担ってきた代表的な業務について、①「基本的には学校以外が担う業務」、②「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要がない業務」、③「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に分類し、教師の業務の適正化を図ることが提言されており、こうした取組が着実に学校現場で進むよう、文部科学省において、全国すべての教育委員会に対して取組状況の調査を実施し、設置者別の結果公表や働き方改革の事例集の展開等を通じて、取組を促す。また、当該答申や令和元年12月に改正された「公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法」等に基づき、教職員の勤務時間管理の徹底等を促すとともに、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、外部人材の活用や部活動改革、教員免許更新制の検証・見直し、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を推進する。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

いて、教師を取り巻く環境整備について検討を進めており、検討が進められ、令和6年5月に「「令和の日本型学校教育」を担う質の高い教師の確保のための環境整備に関する総合的な方策について（審議のまとめ）」が取りまとめられた。

この「審議のまとめ」においては、「全ての子供たちへのより良い教育の実現」に向けて、教職の魅力を上向きし、教師を取り巻く環境を整備するため、①学校における働き方改革の更なる加速化、②教師の処遇改善、③学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進する必要性が提言されている。

具体的には、学校における働き方改革の更なる加速化については、働き方改革の進捗状況の公表等を教育委員会が行う仕組みの検討や勤務間インターバル確保の必要性、学校における業務分担の見直しや適正化などが提言されている。また、教師の処遇改善については、教職調整額の率の引き上げや、学級担任の教師の特別手当の加算などが提言されている。そして、学校の指導・運営体制の充実については、教科担任制のための加配定数を含む教職員定数の改善や、教員業務支援員、部活動指導員を含む支援スタッフの配置拡充などが提言されている。

この「審議のまとめ」を踏まえ、教育の質の向上に向け、学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進める。

上記の取組のほか、過労死等防止の観点からは、教職員のこれまでの働き方を見直し、長時間となっている在校等時間を是正することで教職員の健康を守ることはもとより、日々の生活の質や教職人生を豊かにすること等も重要であることから、各教育委員会における学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施や面接指導体制の整備、衛生管理者等の選任等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策を含め、上記の取組等を推進する。

ウ．医療従事者

平成30年版白書これまでの調査研究において、医師の脳・心臓疾患事案に係る長時間労働の要因の多くが診療業務、管理業務であること、看護師の精神障害事案に係るストレス要因の多くが患者からの暴言・暴力等であることが報告され明らかとなっている。また、新型コロナウイルス感染症への対応により、業務が多忙となった医療機関があることや、感染のリスクに晒されること等による医療従事者の精神的な負担もあったとされている。

上記の取組のほか、ストレスチェック等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、相談体制の充実等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策を推進する。

ウ．医療従事者

平成30年版白書において、医師の脳・心臓疾患事案に係る長時間労働の要因の多くが診療業務、管理業務であること、看護師の精神障害事案に係るストレス要因の多くが患者からの暴言・暴力等であることが報告されている。また、新型コロナウイルス感染症への対応により、業務が多忙となった医療機関があることや、感染のリスクに晒されること等による医療従事者の精神的な負担もあったとされている。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

ICT（Information and Communication Technology）等の技術の活用も含めたタスク・シフティングやタスク・シェアリング等先進的な取組を推進するため地域医療介護総合確保基金による財政的支援を行うとともに、医療現場の実態を把握する管理者の意識改革に取り組む必要があることから、**病院長等を対象とした医療機関の労務管理者等を対象としたトップに関する**マネジメント研修を開催する実施していく。

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、「医師の働き方改革に関する検討会」において、平成31年3月に取りまとめられた「医師の働き方改革に関する検討会報告書」に記載された方向性に沿って、医療機関における労務管理の適正化、医師の労働時間短縮の促進を図っている。~~るとともに、また、~~同報告書記載事項の制度化に向けて、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、による令和2年12月の中間取りまとめを踏まえた医療法改正法が令和3年5月21日に成立（令和3年5月21日）したところであり、今後、令和6年4月から医師の時間外・休日労働の上限規制が適用に向けて、当該検討結果も踏まえたされている。~~またさらに、~~令和5年12月には、医師の働き方改革に関する特設サイトを開設し、医師の働き方改革について国民向けに広く制度の周知を行う普及啓発事業を実施している。今後も、更なる労働時間短縮及び健康確保措置の適切な実施に向けた取組を集中的に進めていく。~~さらに、医療機関における勤務環境の改善に向け、~~医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進を行うなど、都道府県医療勤務環境改善支援センターによる支援及び機能支援力強化等を進めていく。

~~また看護師等については、~~「看護職員需給分科会 医療従事者の需給に関する検討会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月に中間取りまとめが公表された。厚生労働科学研究「看護職の労働時間・勤務環境の改善に向けた調査研究」の研究結果も踏まえつつ、~~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確保等の配慮が図られるよう検討を進めていく~~さらに、令和5年10月に改定した「看護師等の確保に関する基本的な指針」においても、職場におけるハラスメントの防止や夜勤負担の軽減に資する方策として病院等が取り組むべき方向を明記しており、看護師等に対するハラスメントを防止するとともに、夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める。

エ. 情報通信業

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

ICT（Information and Communication Technology）等の技術の活用も含めたタスク・シフティングやタスク・シェアリング等先進的な取組とともに、医療現場の実態を把握する管理者の意識改革に取り組む必要があることから、医療機関の管理者等を対象としたトップマネジメント研修を開催する。

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、「医師の働き方改革に関する検討会」において、平成31年3月に取りまとめられた「医師の働き方改革に関する検討会報告書」に記載された方向性に沿って、医療機関における労務管理の適正化、医師の労働時間短縮の促進を図るとともに、同報告書記載事項の制度化に向けて、「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、令和2年12月の中間取りまとめを踏まえた医療法改正法が成立（令和3年5月21日）したところであり、今後、令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、当該検討結果も踏まえた労働時間短縮及び健康確保措置の適切な実施に向けた取組を集中的に進めていく。

さらに、医療機関における勤務環境の改善に向け、医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進を行うなど、都道府県医療勤務環境改善支援センターによる支援及び機能強化を進めていく。

また、「看護職員需給分科会 医療従事者の需給に関する検討会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月に中間取りまとめが公表された。厚生労働科学研究「看護職の労働時間・勤務環境の改善に向けた調査研究」の研究結果も踏まえつつ、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確保等の配慮が図られるよう検討を進めていく。

エ. 情報通信業

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

~~平成29年版白書~~これまでの調査研究において、「~~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企業の労働者の納期が厳しく設定されることや急な仕様変更が生じることなどクライアントとの関係に起因して長時間労働の主要な要因として報告されが生じることが明らかとなっている。おり、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。また、社会のデジタル化の進展等により、新たなシステムの構築等の受注が重なり、これに対応するため、労働時間の増加等が懸念される。

このため、長時間労働削減につながる取引環境の改善に向けた取組が~~地域レベルで地域ごとに~~自律的に推進される環境を整備するため、~~対象地域を選定した上で~~とともに、IT企業、発注者、業界団体、経済団体等による協議の場を設け、~~地域の関係者が一体となって~~取引環境の改善を推進するモデルを形成し、~~他地域への普及~~できるよう、「IT業界の働き方・休み方の推進」に関するサイトにおいて、対応策や事例集等を周知し、職場環境の改善の促進を図る。

### オ. 建設業

~~建設業における長時間労働の削減のためには、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」を設置し、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。~~

~~また、建設業の働き方改革等を促進し、担い手の確保・育成を図るため、令和元年6月の新・担い手3法の成立により、施工時期の平準化等を進めるとともに、著しく短い工期による請負契約を締結してはならないこととし、令和2年7月には、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告されたところである。~~

~~これも踏まえ、週休2日の推進や長時間労働の削減に向けた工期の適正化を進めてきたところ、令和6年4月からの建設業の時間外労働上限規制適用を踏まえ、一層の規制の遵守を図るべく、同年3月に「工期に関する基準」を改定した。~~

~~さらに、令和5年9月には中央建設業審議会・社会資本整備審議会の基本問~~

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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。また、社会のデジタル化の進展等により、新たなシステムの構築等の受注が重なり、これに対応するため、労働時間の増加等が懸念される。

このため、長時間労働削減につながる取引環境の改善に向けた取組が地域レベルで自律的に推進される環境を整備するため、対象地域を選定した上で、IT企業、発注者、業界団体、経済団体等による協議の場を設け、地域の関係者が一体となって取引環境の改善を推進するモデルを形成し、他地域への普及・促進を図る。

### オ. 建設業

建設業における長時間労働の削減のためには、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」を設置し、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。

また、建設業の働き方改革等を促進し、担い手の確保・育成を図るため、令和元年6月の新・担い手3法の成立により、施工時期の平準化等を進めるとともに、著しく短い工期による請負契約を締結してはならないこととし、令和2年7月には、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告されたところである。



過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

題小委員会において、請負契約の透明化による適切なリスク分担、賃金引き上げ、働き方改革の3つの観点から、持続可能な建設業に向けた制度の在り方について、中間取りまとめが策定された。

これを受け、~~令和6年通常国会に、建設業の担い手を確保するため、労働者の処遇改善に向けた賃金原資の確保と下請事業者までの行き渡り、資材価格転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、更には、働き方改革や現場の生産性向上を図るための法案を令和6年通常国会に提出しており、今後、それに基づく取組を促進していく。~~（P）

~~令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けてされたことも踏まえ、引き続き、建設業の働き方改革等の促進に取り組む。~~（P）

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、~~令和元年版白書~~これまでの調査研究において、精神障害事案の多くが若年労働者の事案であること、精神障害事案の発病に関与したと考えられるストレス要因は長時間労働に関連するものが多いことが報告されている。

そのため、若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、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。

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）の増加等に伴い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。

また、~~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（平成29年版白書による。）。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、取組を進めるに当たってはそうした点に配慮する。

（11）若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

令和6年4月からの時間外労働の上限規制の適用に向けて、引き続き、建設業の働き方改革等の促進に取り組む。

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、令和元年版白書において、精神障害事案の多くが若年労働者の事案であること、精神障害事案の発病に関与したと考えられるストレス要因は長時間労働に関連するものが多いことが報告されている。

そのため、若年労働者が長時間に及ぶ時間外労働を強いられることがないように、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。

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）の増加等に伴い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。

また、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。

（11）若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

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

近年増加している若年労働者の心身の健康が損なわれる事案を減少させることが特に重要である。このため、若年労働者の過重労働の防止のために向けて、雇入れ時における労働時間等の労働条件の明示を図り、労働者に対する労働関係法令の周知は事業主の責務であることを踏まえ、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や相談窓口等の周知を図る。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ることや、若年労働者が不当な職制の扱いをされて長時間労働を強いられることがないように、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。

さらに、若年労働者の過労死等の防止のためには、マネジメントの在り方及び常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土を見直していく企業側の取組も重要であることから、過労死等防止対策推進シンポジウムや事業主及び労務担当者等も対象とした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開催し、その参加を促す。

なお、若年労働者のメンタルヘルスカケアに当たっては、労働者の家族の支援を受けながら進めることが重要であることから、事業場と労働者の家族が連携したメンタルヘルスカケアの取組事例等について、事業主と労働者の家族を含め、広く周知する。

#### イ．高年齢労働者への取組

高年齢労働者が安心して安全に働くことができる職場環境づくりを推進するため、「高年齢労働者の安全と健康確保のガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の（エイジフレンドリーガイドライン）を周知等を通じてするとともに、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「エイジフレンドリー補助金」により中小企業における労働災害防止の取組の促進を図る。また、

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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ることや、若年労働者が不当な職制の扱いをされて長時間労働を強いられることがないように、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。

さらに、若年労働者の過労死等の防止のためには、マネジメントの在り方及び常態的な長時間労働を是認するような企業文化や職場風土を見直していく企業側の取組も重要であることから、過労死等防止対策推進シンポジウムや事業主及び労務担当者等も対象とした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開催し、その参加を促す。

なお、若年労働者のメンタルヘルスカケアに当たっては、労働者の家族の支援を受けながら進めることが重要であることから、事業場と労働者の家族が連携したメンタルヘルスカケアの取組事例等を周知する。

#### イ．高年齢労働者への取組

「高年齢労働者の安全と健康確保のガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」の周知等を通じて、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。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

高年齢労働者の労働災害防止対策を充実させるため、事業者が講ずべき措置（作業環境・作業方法の改善、健康管理・健康保持増進等）についての検討を行い、必要な措置を講ずる。

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。

さらに、メンタルヘルス不調により休職中の労働者の円滑な職場復帰やメンタルヘルス不調を抱えたまま離職に至った者の再就職のための施策を講ずる。

（12）公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員、地方公務員については、地震、台風、洪水等の自然災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の非常事態への対応等により、一時的に長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、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、勤務間インターバルの確保、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、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定に基づき取組を推進するとともに、超過勤務命令の上限規制等の勤務時間制度の適正な運用を徹底する。また、令和3年1月に改正した「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、職員の勤務時間を「見える化」した上で、長時間労働の要因を分析し、その要因に対応した改善方策に取り組むとともに、的確な勤務時間管理を含む管理職員による適切なマネジメントの実現に向けて取り組む。さらに、「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。その他、各府省におけるテレワークの適正かつ公平な運用の確保を図るため、「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の周知徹底を行う。

地方公務員についても、国家公務員の取組を参考に、勤務間のインターバル確保による健康の維持及び仕事と生活の調和がとれた働き方の実現に向けた取組を推進するよう、総務省から地方公共団体に対して助言を行う。また、適

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。

さらに、メンタルヘルス不調により休職中の労働者の円滑な職場復帰やメンタルヘルス不調を抱えたまま離職に至った者の再就職のための施策を講ずる。

（12）公務員に対する周知・啓発等の実施

国家公務員、地方公務員については、地震、台風、洪水等の自然災害や新型コロナウイルス感染症の感染拡大等の非常事態への対応等により、一時的に長時間勤務が必要となる場合があることも踏まえ、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、勤務間インターバルの確保、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、超過勤務命令の上限規制等の勤務時間制度の適正な運用を徹底する。また、令和3年1月に改正した「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、職員の勤務時間を「見える化」した上で、長時間労働の要因を分析し、その要因に対応した改善方策に取り組むとともに、的確な勤務時間管理を含む管理職員による適切なマネジメントの実現に向けて取り組む。さらに、「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適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた長時間労働の削減の取組、メンタルヘルス対策等

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、時間外勤務の状況等を公表し、長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた長時間労働の削減の取組、メンタルヘルス対策等の推進を働きかける。さらに、地方公共団体における取組の好事例の情報提供を行う。</p> <p>また、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。</p> <p>4 相談体制の整備等</p> <p>(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置</p> <p>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・土日祝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よう、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において電話・メール・SNS相談窓口を設置しており、<del>新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況にも留意しつつ、必要な相談体制の整備を図る</del>で相談を受け付ける。</p> <p>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、<del>産業医、保健師、看護師等の</del>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、地域産業保健センターの地域窓口において、<del>産業医、保健師、看護師等の</del>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。</p> <p>また、都道府県労働局や「ハラスメント悩み相談室」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は、労働者等からの相談への迅速な対応を行うとともに、「ハラスメント悩み相談室」において、<del>カスタマーハラスメント及び就活ハラスメントに関する相談を受け付ける。</del></p> <p>加えて、フリーランス向けの相談体制としては、フリーランスの方々が発注者等との間のハラスメントや発注者等との契約等のトラブル等について相談できる相談窓口を設置しており、本相談窓口において、<del>フリーランスの方々への</del>相談対応や紛争解決の援助を行う。<del>働く人のメンタルヘルス・ポータルサイトに上記「こころの耳」の中で、</del>におけるメンタルヘルス等の相談窓口について、令和5年度から相談の対象者を労災保険の特別加入者に拡大しており、労災保険の特別加入者を含めた働く方への相談対応を行う。</p>	<p>の推進を働きかける。さらに、地方公共団体における取組の好事例の情報提供を行う。</p> <p>また、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。</p> <p>4 相談体制の整備等</p> <p>(1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置</p> <p>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」において電話・メール・SNS相談窓口を設置しており、新型コロナウイルス感染症に関連する相談の状況にも留意しつつ、必要な相談体制の整備を図る。</p> <p>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、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ、事業者等からの相談に対応するとともに、地域産業保健センターの地域窓口において、産業医、保健師、看護師等の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。</p> <p>また、都道府県労働局や「ハラスメント悩み相談室」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、労働者等からの相談への迅速な対応を行う。</p> <p>加えて、フリーランス向けの相談体制としては、フリーランスの方々がハラスメントや発注者等との契約等のトラブル等について相談できる相談窓口を設置しており、本相談窓口において、フリーランスの方々への相談対応を行う。</p>

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

さらに、労働者等が相談することができる機会を確保するため、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~~産業医、保健師、看護師等~~の産業保健スタッフ等に対する研修を実施する。

さらに、~~産業医、保健師、看護師等~~の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、保健師、看護師等~~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に支援する。

#### （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、~~職場~~の上司、家族等が利用できる「こころの健康相談室」について令和4年からオンライン相談も導入しているほか、~~職場~~への復帰や再発防止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」を運営しており、窓口についての周知を一層徹底することを通じて、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、人事委員会等で勤務条件等に関する職員からの苦情・相談窓口を設置し、面談、電話、電子メール等による相談を実施しており、いるほか、関係団体においてメンタルヘルス対策を担当する職員向けに無料の相談窓口を設置するなどしており、総務省ではこれらの事業について地方公共団体に対して助言し、引き続き相談しやすい環境づくり等を総務省から地方公共団体に対し促す。さらに、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する地方公

### 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

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産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等に対する研修を実施する。

さらに、産業医、保健師、看護師等の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、保健師、看護師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に支援する。

#### （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」や職場への復帰や再発防止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」を運営しており、窓口についての周知を一層徹底することを通じて、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、人事委員会等で勤務条件等に関する職員からの苦情相談を実施しており、引き続き相談しやすい環境づくり等を総務省から地方公共団体に対し促す。さらに、メンタルヘルス不調や健康障害等に関する地方公務員共済組合の取組の一層の周知を図るとともに、引き続き、相談窓口の充実や自然災害等の非常事態時における一層の活用のほか、関係団体が実施する各種相談事業の周知を図り、活用を働きかける。

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>務員共済組合の取組の一層の周知を図るとともに、<del>引き続き</del>相談窓口の充実や自然災害等の非常事態時における一層の活用のほか、関係団体が実施する各種相談事業の周知を図り、活用を働きかける。</p> <p>（5）過労死の遺児のための相談対応 過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うとともに、<del>遺児が随時相談できる環境を整える。</del></p> <p>5 民間団体の活動に対する支援</p> <p>（1）過労死等防止対策推進シンポジウムの開催における連携 <del>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。</del>を中心に開催するシンポジウムのプログラムには、家族を過労死で亡くされた遺族の方の体験談を聴く機会を設ける等、過労死等を防止することの重要性について、参加者の自覚を促すものとする。</p> <p>（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児が集い、互いに励まし合う等の交流会を15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児の抱える様々な苦しみを少しでも軽減できるよう、<del>引き続き</del>過労死遺児交流会を毎年開催するとともに、遺児のための相談対応を実施し、それらの取組状況を白書等において積極的に発信するほか、<del>遺児のニーズを踏まえ必要な対応を検討する。</del></p> <p>（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。</p> <p>第4 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</p>	<p>（5）過労死の遺児のための相談対応 過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行う。</p> <p>5 民間団体の活動に対する支援</p> <p>（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。シンポジウムのプログラムには、家族を過労死で亡くされた遺族の方の体験談を聴く機会を設ける等、過労死等を防止することの重要性について、参加者の自覚を促すものとする。</p> <p>（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児が集い、互いに励まし合う等の交流会を15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、遺児のための相談対応を実施し、それらの取組状況を白書等において積極的に発信する。</p> <p>（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。</p> <p>第4 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</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>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。</p> <p>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3に掲げる対策に協力するとともに、第3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。</p> <p>（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<b>あ</b>合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、ハラスメントの防止については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p>	<p>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。</p> <p>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3に掲げる対策に協力するとともに、第3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。</p> <p>（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<b>あ</b>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、ハラスメントの防止については、国と協働して、周知・啓発を行うよう努める。</p> <p>（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。</p> <p>（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。</p>

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）

### 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しなければならないと規定されている。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の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から、企業の規模にかかわらず取組を進める必要がある。

これらのことから、事業主は、国が行う第3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とともに、**会員企業等に対し過労死等防止のための必要な支援や情報提供に努める。**

なお、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、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及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律において、職場におけるハラスメントについて、**事業主は、**雇用管理上の措置を講じなければならないことや事業主の責務が規定されている。

#### (1) 経営幹部等の取組

過労死等の裁判例においては、法人としての安全配慮義務違反や法令の遵守が徹底されていなかったことが指摘されていることに加え、過労死等を発生させた場合には、企業価値の観点から企業の信用を失うことにもつながるものであり、企業の経営幹部等はこうしたことを十分に認識し、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、労働者の生命を守り、健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策を行う。具体的な対策として、近年、過労死等は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも発生していることを踏まえ、自社の労働時間管理の制度や運用を含めた人事・労務の点検・見直しに取り組むほか、**労働者に対する労働関係法令の周知は事業主の責務であることを踏まえ、管理職等の上司はもとより、若年労働者自身に対する労働関係法令に関する研修等を通じて、過労死等の未然防止に努める。**また、年次有給休暇

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）

### 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しなければならないと規定されている。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の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から、企業の規模にかかわらず取組を進める必要がある。

これらのことから、事業主は、国が行う第3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。

なお、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、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及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律において、職場におけるハラスメントについて、雇用管理上の措置を講じなければならないことや事業主の責務が規定されている。

#### (1) 経営幹部等の取組

過労死等の裁判例においては、法人としての安全配慮義務違反や法令の遵守が徹底されていなかったことが指摘されていることに加え、過労死等を発生させた場合には、企業価値の観点から企業の信用を失うことにもつながるものであり、企業の経営幹部等はこうしたことを十分に認識し、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、労働者の生命を守り、健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策を行う。具体的な対策として、近年、過労死等は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも発生していることを踏まえ、自社の労働時間管理の制度や運用を含めた人事・労務の点検・見直しに取り組む。また、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、メンタルヘルス対策、ハラスメントの防止・解決等の取組を実情に応じて進める。さらに、事業場において過労死等が発生した場合には、経営幹部や現場の



過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、メンタルヘルス対策、<del>ハラスメントの防止・解決</del>等の取組を実情に応じて進めるとともに、ハラスメント防止対策について義務化されていることを踏まえ、パワーハラスメントの防止等に資するアンガーマネジメント研修を行うなど確実に取り組む。さらに、事業場において過労死等が発生した場合には、経営幹部や現場の長が自ら、必要な全社研修の実施、シンポジウムや各種研修会への参加、職場の上司や同僚との関係等の調査による原因究明を図り、再発防止の徹底に努める。</p> <p>（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<del>産業医、保健師、看護師等</del>の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いる事業場では、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、<del>産業医、保健師、看護師等</del>の産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深めるとともに、職場環境の確認状況も踏まえて、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。したがって、<del>産業医、保健師、看護師等</del>の産業保健スタッフ等は、産業保健総合支援センターにおいて研修を受講するほか、シンポジウム等に参加し、過労死事例等を学ぶよう努める。</p> <p>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、労働者保護の観点で主体的に取り組む必要がある。このため、労働時間の把握・管理、メンタルヘルス対策、<b>事業主の義務である</b>ハラスメント防止対策が適切に講じられるよう、職場点検等を実施するとともに、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、相談体制の整備や組合員に対<b>する労働関係法令の周知・啓発を行うとともに、労働時間の過少申告を行っていないか等を含め労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認するなど</b>良好な職場の雰囲気作り等に取り組み、組合員から相談があった場合には、迅速な対応をするように努める。さらに、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積極的に協力する。 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労使協定の</p>	<p>長が自ら、必要な全社研修の実施、シンポジウムや各種研修会への参加、職場の上司や同僚との関係等の調査による原因究明を図り、再発防止の徹底に努める。</p> <p>（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、労働者が産業医、保健師、看護師等の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いる事業場では、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、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深めるとともに、職場環境の確認状況も踏まえて、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。したがって、産業医、保健師、看護師等の産業保健スタッフ等は、産業保健総合支援センターにおいて研修を受講するほか、シンポジウム等に参加し、過労死事例等を学ぶよう努める。</p> <p>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、労働者保護の観点で主体的に取り組む必要がある。このため、労働時間の把握・管理、メンタルヘルス対策、ハラスメント防止対策が適切に講じられるよう、職場点検等を実施するとともに、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、相談体制の整備や組合員に対する周知・啓発、良好な職場の雰囲気作り等に取り組み、組合員から相談があった場合には、迅速な対応をするように努める。さらに、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積極的に協力する。 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労使協定の</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>締結や決議を行うなど、長時間労働の削減に努める。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。</p> <p>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。</p> <p>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とともに、<b>睡眠状況を始めた生活スタイルを見直す</b>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。<b>また、発注者や消費者の立場として、働く方の長時間労働やメンタルヘルス不調等による過労死等を防止することについて理解と協力を努める。</b></p> <p>第5 過労死等防止対策の数値目標 第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、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。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。<del>また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。</del>さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、<b>必要な各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。</b></p> <p>1 労働時間については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和7年10月まで）。</p>	<p>締結や決議を行うなど、長時間労働の削減に努める。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。</p> <p>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。</p> <p>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。</p> <p>第5 過労死等防止対策の数値目標 第1から第4までに掲げられた過労死等の防止のための対策等の趣旨を踏まえ、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。これらの数値目標については、白書等により推進状況を確認できるようにするとともに、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指す。また、4から6までの数値目標については、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進する。さらに、公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進する。</p> <p>1 労働時間については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（令和7年まで）。</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。</p> <p>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5%未満とする（令和7-10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15%以上とする（令和10年まで）。</p> <p>特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。<del>とともに、超過勤務の機会があり勤務間インターバル制度を導入する必要性を感じないと回答するが効果的と考えられる企業を除いたへの導入を促進し、その導入企業割合を20%以上とする（令和10年まで）。</del></p> <p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和7-10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（令和4-9年まで）。</p> <p>5 <del>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（令和4年まで）</del>労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とする（令和9年まで）。</p> <p>6 <del>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（令和4年まで）</del>自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とする（令和9年まで）。</p> <p>なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。</p> <p>第6 推進上の留意事項  1 推進状況のフォローアップ</p>	<p>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5%未満とする（令和7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15%以上とする（令和7年まで）。</p> <p>特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。</p> <p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（令和7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（令和4年まで）。</p> <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（令和4年まで）。</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%以上とする（令和4年まで）。</p> <p>第6 推進上の留意事項  1 推進状況のフォローアップ</p>

過労死等の防止のための対策に関する大綱（案）	過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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年を目途に必要なと認めるときに見直しを行う。</p>	<p>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。</p> <p>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。</p> <p>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年を目途に必要なと認めるときに見直しを行う。</p>

# 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し案〈数値目標〉

資料 2

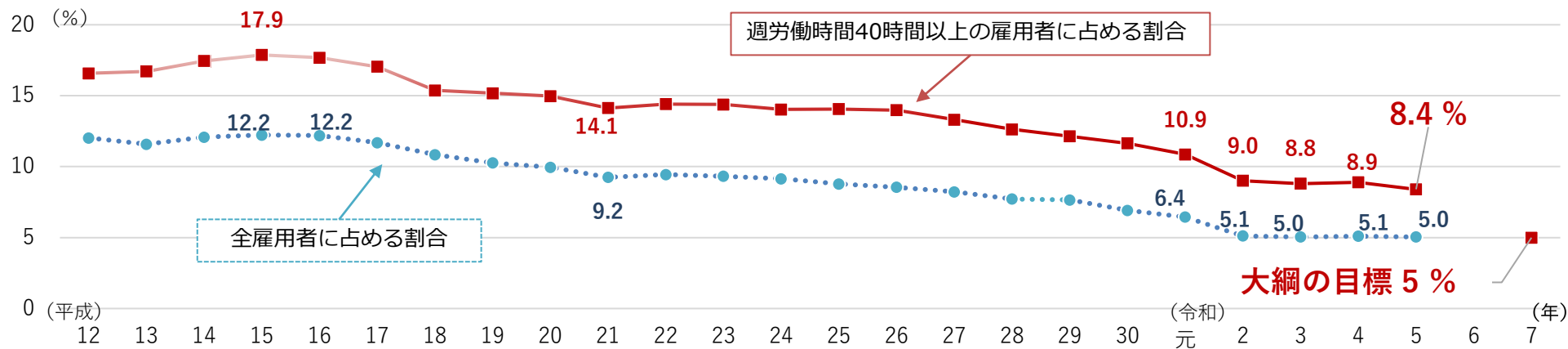
- 過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

現行（4～6は令和5年度以降の取組）	見直し案	最新の数値
1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）	1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和10年まで） <u>特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。</u>	8.4% （令和5年）
2 勤務間インターバル制度（令和7年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。	2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。	① 19.2% ② 6.0% （令和5年）
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7年まで）	3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）	62.1% （令和4年）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）	4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）	63.4% （令和4年）
5 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）	5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）	32.3% （令和4年）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで）	6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで） <u>なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。</u>	82.2% （令和4年） 相談先がある労働者割合 79.8% （令和4年）

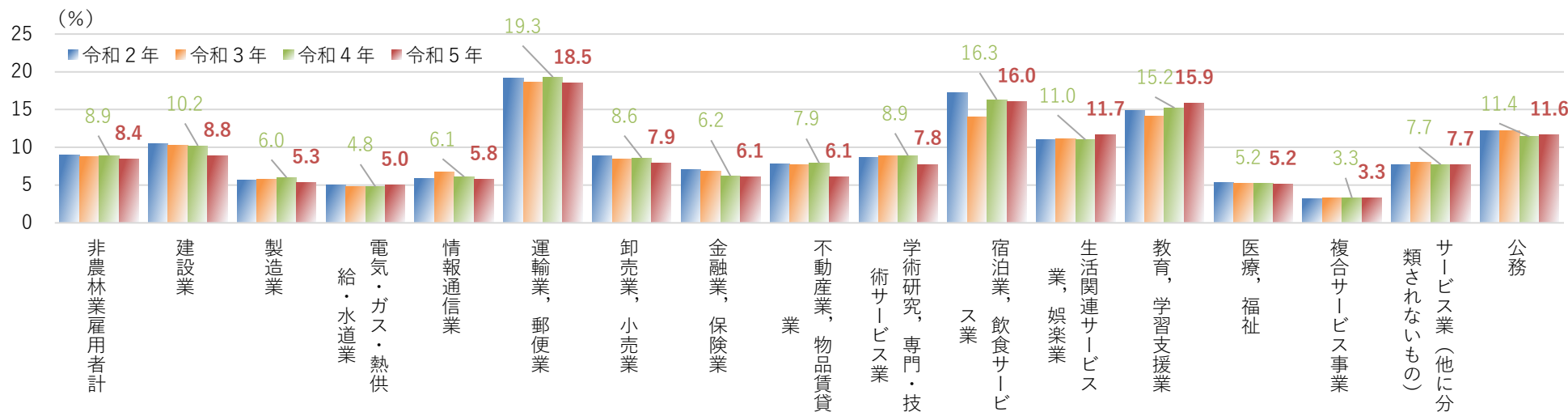
# 数値目標の進捗状況

## 1 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合

- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和5年は令和4年から0.5ポイント減少し、8.4%。
- 業種別に令和5年の状況を見ると、一部に前年より増加している業種もあるが、多くの業種では横ばい又は減少。  
 ※ 前年より増加している業種：「生活関連サービス業、娯楽業」「教育、学習支援業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「公務」



### (業種別：令和2年～令和5年)



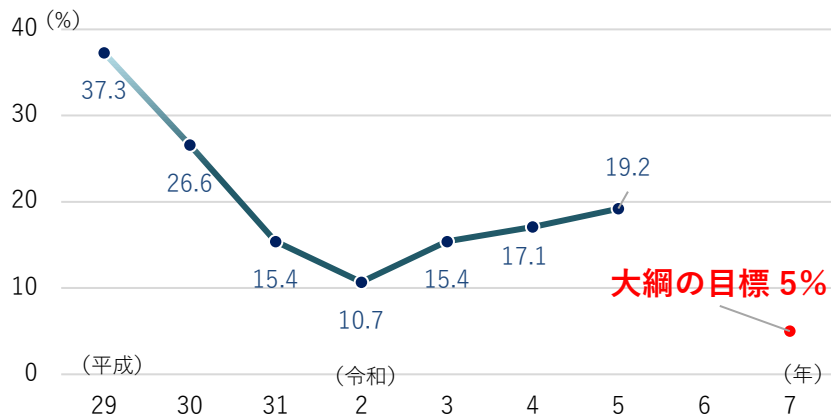
(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)をもとに作成

# 数値目標の進捗状況

## 2 勤務間インターバル制度の認知度及び導入企業割合/年次有給休暇の取得率

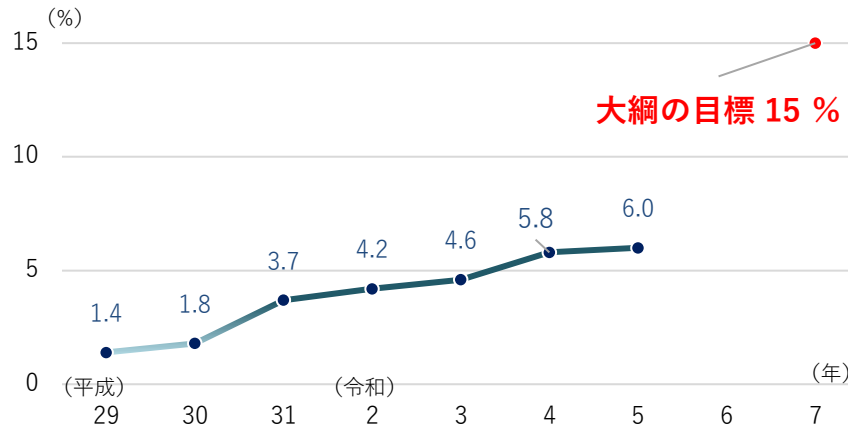
- 勤務間インターバル制度について、制度を知らない企業割合が増加した一方、制度の導入企業割合は継続的に増加（令和5年：6.0%）。

### 「制度を知らない」と回答する企業割合の推移



※ 平成29年は「導入予定はなく、検討もしていない企業」に対する割合

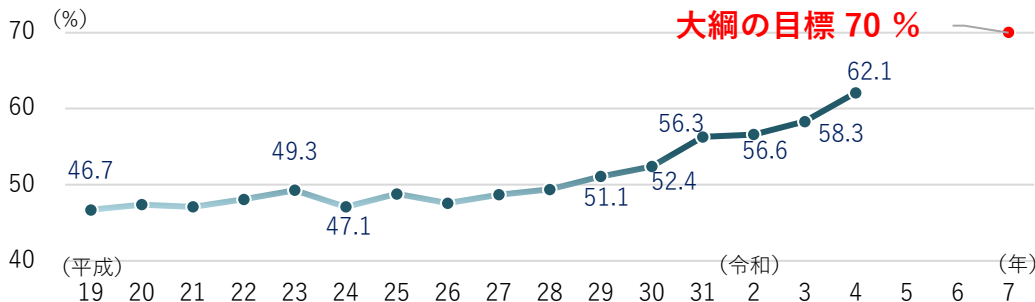
### 制度の導入企業割合の推移



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

- 年次有給休暇の取得率は、8年連続で増加（令和4年：62.1%）。

### 年次有給休暇の取得率の推移



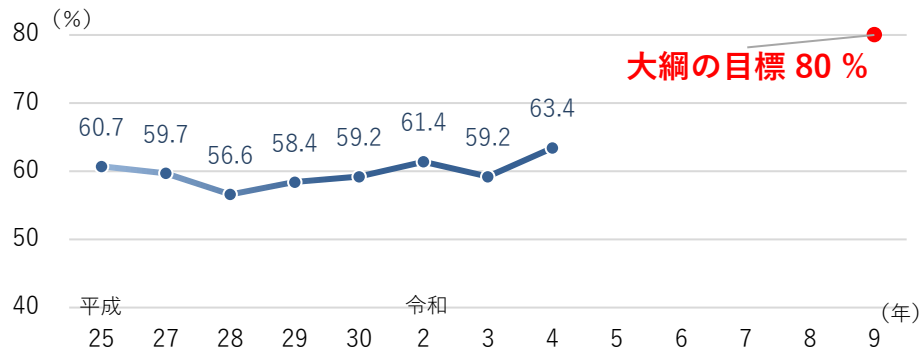
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成  
 ※ 各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。  
 ※ 平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

# 数値目標の進捗状況

## 3 職場におけるメンタルヘルス対策

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、60%前後の水準で推移（令和4年：63.4%）。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和4年が32.3%。

### メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

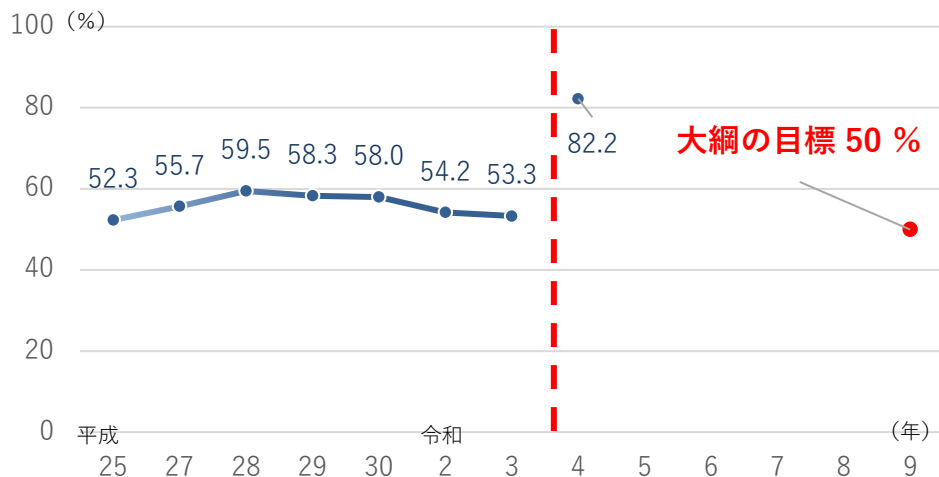
### 使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計による

- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、令和4年が82.2%。

### 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合



(注) 令和4年調査から本設問の形式を変更した。令和3年調査までは、最初にストレスの有無を選択させ、「ある」を選択した場合にストレスを感じる事柄（10項目）から3項目以内を選択させる設問形式としていたが、令和4年調査は、ストレスの有無の選択を前置せず、ストレスを感じる事柄（10項目）から3項目以内で選択する設問形式としており、1つでも選択した場合に、ストレスが「ある」に該当するものとしている。そのため、令和3年以前との単純比較はできない。



一般職の国家公務員について、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の数値目標の趣旨を踏まえた人事院の取組の進捗状況等は以下のとおり。

## 上限を超えて超過勤務を命ぜられた職員の割合(R4年度)

### ○ 他律部署(他律的業務の比重が高い部署)

上限	全体	本府省	本府省以外
1月100時間未満	7.4%	13.5%	1.1%
年720時間以下	7.0%	13.0%	0.9%
2～6月平均80時間以下	10.5%	19.1%	1.7%
月45時間超は年6回まで	13.0%	23.3%	2.5%

### ○ 自律部署(他律部署以外の部署)

上限	全体	本府省	本府省以外
1月45時間以下	6.9%	13.9%	6.5%
年360時間以下	4.6%	9.7%	4.3%

## 年次休暇の平均取得日数

	令和4年	令和3年	令和2年	令和元年	平成30年
計	15.5	15.5	14.8	14.9	14.8
本府省	13.0	12.4	11.7	13.4	13.4
本府省以外	16.1	16.2	15.4	15.2	15.1

注:原則として1年につき20日付与される

(資料出所)人事院「国家公務員給与等実態調査」

## 勤務間のインターバルの確保

- 各省各庁の長の勤務間のインターバル確保に努める責務を法令上明確にするため、人事院規則に努力義務規定を新設。令和6年4月に施行
- 各府省における勤務間のインターバル確保に係る調査・研究を実施中

## メンタルヘルス対策

- 「職員の心の健康づくりのための指針」(平成16年人事院勤務条件局長通知、平成29年8月改正)に基づいて、心の健康づくり研修の実施や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に取り組んでいる。
- 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「こころの健康相談室」(全国10か所に設置)や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「職場復帰相談室」(全国10か所に設置)を開設している。

## ストレスチェックの取組

- 平成27年12月にストレスチェック制度を導入し、各府省において実施されている。
- 個々の職員のストレスを低減させるとともに、検査結果を集団ごとに集計・分析し、職場におけるストレス要因を評価し、職場環境の改善につなげることで、ストレスの要因そのものを低減するよう努めている。

地方公務員について、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の数値目標の趣旨を踏まえた総務省の主な取組は以下のとおり。

### 時間外勤務の状況

○ 時間外勤務の時間数が月45時間を超える職員割合（直近2年間）

	令和4年度			令和3年度		
	45時間超	45時間超100時間未満	100時間以上	45時間超	45時間超100時間未満	100時間以上
全体	5.4%	5.0%	0.4%	5.6%	5.1%	0.5%
都道府県	7.1%	6.6%	0.6%	7.4%	6.6%	0.8%
指定都市	5.5%	5.3%	0.3%	5.9%	5.4%	0.5%
市区町村	4.7%	4.4%	0.3%	4.8%	4.4%	0.5%

### 勤務間のインターバルの確保

・ 国家公務員における取組も参考に、11時間を目安とする勤務間のインターバルを確保するよう、具体的な取組の検討について、留意事項とともに地方公共団体に助言。

(R6. 3. 29公務員課長、安全厚生推進室長通知)

### 年次有給休暇の平均取得日数

	令和4年	令和3年	令和2年	令和元年	平成30年
全体	12.6	12.3	11.7	11.7	11.7
都道府県	12.8	13.0	11.8	12.3	12.4
指定都市	14.9	14.2	14.0	14.0	13.9
市区町村	12.0	11.5	11.1	11.0	11.0

注：原則として1年につき20日付与される

### メンタルヘルス対策の取組、ストレスチェックの実施状況

- ・ 長時間勤務等によるメンタルヘルス不調の発生や悪化を防止するために、ストレスチェックを全ての職員に実施するほか、その実施結果を集団ごとに集計・分析し、職場環境の改善に積極的に活用するよう地方公共団体に助言。
- ・ 全庁的な取組体制で、メンタルヘルス不調の予防から再発防止までの各段階に応じた対応を、計画的かつ継続的に講じることが重要であることから、メンタルヘルス対策に関する計画の策定等を通じて、対策を着実に実施することなどを地方公共団体に助言。

(R5. 12. 25公務員課長、安全厚生推進室長通知)

○ メンタルヘルス対策の取組状況（令和4年度）

都道府県	指定都市	市区	町村	合計
100.0%	100.0%	99.8%	96.7%	98.4%

(注) 一部事務組合等の取組状況（69.7%）を含めると、全体で92.3%。

○ ストレスチェックの実施状況（令和4年度）

都道府県	指定都市	市区	町村	合計
100.0%	100.0%	98.4%	96.1%	98.6%

(注) 一部事務組合等の取組状況（73.1%）を含めると、全体で97.5%。

○ ストレスチェックを受けた職員のうち高ストレスに該当した職員割合（令和4年度）

都道府県	指定都市	市区	町村	合計
9.2%	10.0%	11.3%	11.2%	10.4%

(注) 一部事務組合等の状況（10.4%）を含めると、全体で10.4%。

**目的** 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こと。

**定義** 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

**基本理念** 過労死等の防止のための対策は、

- 1 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こと。
- 2 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こと。

**国の責務等** 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

**過労死等防止啓発月間** 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（11月）を規定

**年次報告** 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ことを規定

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定（平成27年7月24日策定（閣議決定）、平成30年7月24日変更（閣議決定））

### 過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を規定

※ 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を規定

### 過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

### 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

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を規定

## 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を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。

# **過労死等防止対策の実施状況 (第27回過労死等防止対策推進協議会資料)**



「過労死等防止対策推進法」及び  
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」に基づく施策の実施状況  
(第3 国が取り組む重点対策部分)

# 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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度																													
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底	○監督指導関係 <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度は、月100時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等に対する監督指導を実施</li> <li>・平成28年度以降は、月80時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等に対する監督指導を実施</li> </ul> <b>【監督指導実績】</b> <table border="1" data-bbox="416 444 1984 908"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>重点監督実施事業場数</th> <th>違法な時間外労働について是正指導した事業場数（割合）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成27年度</td> <td>10,185事業場</td> <td>5,775事業場（56.7%）</td> </tr> <tr> <td>平成28年度</td> <td>23,915事業場</td> <td>10,272事業場（43.0%）</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>25,676事業場</td> <td>11,592事業場（45.1%）</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>29,097事業場</td> <td>11,766事業場（40.4%）</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>32,981事業場</td> <td>15,593事業場（47.3%）</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>24,042事業場</td> <td>8,904事業場（37.0%）</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>32,025事業場</td> <td>10,986事業場（34.3%）</td> </tr> <tr> <td>令和4年度</td> <td>33,218事業場</td> <td>14,147事業場（42.6%）</td> </tr> </tbody> </table>			年度	重点監督実施事業場数	違法な時間外労働について是正指導した事業場数（割合）	平成27年度	10,185事業場	5,775事業場（56.7%）	平成28年度	23,915事業場	10,272事業場（43.0%）	平成29年度	25,676事業場	11,592事業場（45.1%）	平成30年度	29,097事業場	11,766事業場（40.4%）	令和元年度	32,981事業場	15,593事業場（47.3%）	令和2年度	24,042事業場	8,904事業場（37.0%）	令和3年度	32,025事業場	10,986事業場（34.3%）	令和4年度	33,218事業場	14,147事業場（42.6%）
年度	重点監督実施事業場数	違法な時間外労働について是正指導した事業場数（割合）																												
平成27年度	10,185事業場	5,775事業場（56.7%）																												
平成28年度	23,915事業場	10,272事業場（43.0%）																												
平成29年度	25,676事業場	11,592事業場（45.1%）																												
平成30年度	29,097事業場	11,766事業場（40.4%）																												
令和元年度	32,981事業場	15,593事業場（47.3%）																												
令和2年度	24,042事業場	8,904事業場（37.0%）																												
令和3年度	32,025事業場	10,986事業場（34.3%）																												
令和4年度	33,218事業場	14,147事業場（42.6%）																												

# 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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度												
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底 (続き)	<p>○企業名公表関係</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年5月に、是正指導段階での企業名公表制度（月残業100時間超等を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表。以下「企業名公表制度」という。）を創設</li> <li>・平成29年1月より、企業名公表制度について、過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなど要件を拡大し、強化</li> <li>・平成29年5月より、労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載</li> </ul> <table border="1" data-bbox="478 525 1831 836"> <thead> <tr> <th data-bbox="478 525 795 579">年度</th> <th data-bbox="801 525 1831 579">企業名の公表実績</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="478 584 795 629">平成28年度</td> <td data-bbox="801 584 1831 629">平成28年5月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td data-bbox="478 634 795 679">平成29年度</td> <td data-bbox="801 634 1831 679">平成29年9月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td data-bbox="478 684 795 729">平成30年度</td> <td data-bbox="801 684 1831 729">平成30年12月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td data-bbox="478 733 795 779">令和2年度</td> <td data-bbox="801 733 1831 779">令和2年6月に1件及び同年7月に1件の企業名を公表</td> </tr> <tr> <td data-bbox="478 783 795 829">令和3年度</td> <td data-bbox="801 783 1831 829">令和3年11月に1件の企業名を公表</td> </tr> </tbody> </table>	年度	企業名の公表実績	平成28年度	平成28年5月に1件の企業名を公表	平成29年度	平成29年9月に1件の企業名を公表	平成30年度	平成30年12月に1件の企業名を公表	令和2年度	令和2年6月に1件及び同年7月に1件の企業名を公表	令和3年度	令和3年11月に1件の企業名を公表
年度	企業名の公表実績												
平成28年度	平成28年5月に1件の企業名を公表												
平成29年度	平成29年9月に1件の企業名を公表												
平成30年度	平成30年12月に1件の企業名を公表												
令和2年度	令和2年6月に1件及び同年7月に1件の企業名を公表												
令和3年度	令和3年11月に1件の企業名を公表												

# 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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>②「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している (平成28年度)</li> <li>・「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」について、以下の取組等を実施 (1月) ・経団連への説明会(91社参加)を開催、主要業種別団体への説明会を開催 (2月) ・使用者団体約220社に対して、ガイドラインを含めた長時間労働の抑制等に向けて、厚生労働大臣名による緊急要請を実施(一部団体は、直接訪問して要請を実施) <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方団体連絡協議会等で説明会を実施</li> <li>・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼</li> <li>・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布</li> <li>・地方公共団体に周知し、ガイドラインに基づく適切な対応を要請</li> </ul> </li> <li>(平成30年度)</li> <li>(2月) ・働き方改革に伴う労働安全衛生法及び人事院規則の一部改正を踏まえた対応について地方公共団体に周知し、客観的な方法による労働時間の把握等を行うよう要請</li> </ul>
<p>③36協定(特別条項含む)の適正な締結の周知・指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定が届け出られた場合には、法定の要件に適合しているか確認するとともに、当該協定内容の適正化を図っている</li> <li>・労働基準監督署の窓口において、36協定における特別延長時間の短縮に努めるよう指導(平成28年10月以降は、監督指導においても同様に指導するよう、改めて指示)</li> <li>・36協定未締結事業場に対する監督指導の実施</li> </ul>

# 1 労働行政機関等における対策

## (2) 過重労働による健康障害の防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度																																				
<p>①「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」の事業者等への周知・指導</p>	<p>○平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</p> <p>【指導実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度は、月100時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施</li> <li>・平成28年度以降は、月80時間超の残業が行われていると考えられる事業場等に監督指導を実施</li> </ul> <table border="1" data-bbox="534 486 1997 1022"> <thead> <tr> <th>年度</th> <th>長時間主眼監督実施事業場数</th> <th>過重労働による健康障害防止措置の未実施については是正指導した事業場数（割合）</th> <th>医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導した事業場数（割合）</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>平成27年度</td> <td>10,185事業場</td> <td>1,515事業場（14.9%）</td> <td>8,322事業場（81.7%）</td> </tr> <tr> <td>平成28年度</td> <td>23,915事業場</td> <td>2,355事業場（9.8%）</td> <td>20,515事業場（85.8%）</td> </tr> <tr> <td>平成29年度</td> <td>25,676事業場</td> <td>2,773事業場（10.8%）</td> <td>20,986事業場（81.7%）</td> </tr> <tr> <td>平成30年度</td> <td>29,097事業場</td> <td>3,510事業場（12.1%）</td> <td>20,526事業場（70.5%）</td> </tr> <tr> <td>令和元年度</td> <td>32,981事業場</td> <td>6,419事業場（19.5%）</td> <td>15,338事業場（46.5%）</td> </tr> <tr> <td>令和2年度</td> <td>24,042事業場</td> <td>4,628事業場（19.2%）</td> <td>9,676事業場（40.2%）</td> </tr> <tr> <td>令和3年度</td> <td>32,025事業場</td> <td>6,020事業場（18.8%）</td> <td>13,015事業場（40.6%）</td> </tr> <tr> <td>令和4年度</td> <td>33,218事業場</td> <td>8,852事業場（26.6%）</td> <td>13,296事業場（40.0%）</td> </tr> </tbody> </table>	年度	長時間主眼監督実施事業場数	過重労働による健康障害防止措置の未実施については是正指導した事業場数（割合）	医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導した事業場数（割合）	平成27年度	10,185事業場	1,515事業場（14.9%）	8,322事業場（81.7%）	平成28年度	23,915事業場	2,355事業場（9.8%）	20,515事業場（85.8%）	平成29年度	25,676事業場	2,773事業場（10.8%）	20,986事業場（81.7%）	平成30年度	29,097事業場	3,510事業場（12.1%）	20,526事業場（70.5%）	令和元年度	32,981事業場	6,419事業場（19.5%）	15,338事業場（46.5%）	令和2年度	24,042事業場	4,628事業場（19.2%）	9,676事業場（40.2%）	令和3年度	32,025事業場	6,020事業場（18.8%）	13,015事業場（40.6%）	令和4年度	33,218事業場	8,852事業場（26.6%）	13,296事業場（40.0%）
年度	長時間主眼監督実施事業場数	過重労働による健康障害防止措置の未実施については是正指導した事業場数（割合）	医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導した事業場数（割合）																																		
平成27年度	10,185事業場	1,515事業場（14.9%）	8,322事業場（81.7%）																																		
平成28年度	23,915事業場	2,355事業場（9.8%）	20,515事業場（85.8%）																																		
平成29年度	25,676事業場	2,773事業場（10.8%）	20,986事業場（81.7%）																																		
平成30年度	29,097事業場	3,510事業場（12.1%）	20,526事業場（70.5%）																																		
令和元年度	32,981事業場	6,419事業場（19.5%）	15,338事業場（46.5%）																																		
令和2年度	24,042事業場	4,628事業場（19.2%）	9,676事業場（40.2%）																																		
令和3年度	32,025事業場	6,020事業場（18.8%）	13,015事業場（40.6%）																																		
令和4年度	33,218事業場	8,852事業場（26.6%）	13,296事業場（40.0%）																																		
<p>②裁量労働制対象労働者や管理監督者に係る事業者の責務等についての指導</p>	<p>・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</p>																																				
<p>③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施</p>	<p>・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」（最終改正：令和2年4月1日）に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</p>																																				

# 1 労働行政機関等における対策

## (3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①メンタルヘルス対策に係る指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導（平成29年4月1日より実施） 複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、個別指導を実施</li> <li>・労働安全衛生規則の改正によりハイリスクな方を見逃さない取組の徹底（平成29年4月1日より実施）</li> <li>・医師による面接指導の対象となる労働者の要件を見直すとともに、事業者が産業医及び長時間労働者本人に対し労働時間等の情報を提供する仕組みを新設（平成31年4月1日より施行）</li> </ul>
②ハラスメント防止対策に関する指導等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パワーハラスメント防止に向けた周知啓発の徹底（平成29年4月1日より実施） メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、パンフレット「職場におけるパワーハラスメント対策が事業主の義務になりました！」等を活用し、パワーハラスメント対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導</li> <li>・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）（以下「雇均部（室）」という。）における助言・指導等により適切な履行確保を実施。また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施</li> <li>・パワーハラスメント防止のための措置義務の新設、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法律（以下「改正法」という。）が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日公布された</li> <li>・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された</li> <li>・令和2年6月1日に改正法が施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月1日に義務化）</li> <li>・改正法の施行後は、雇均部（室）において、ハラスメント防止措置が講じられていない事業所に対し、措置を講ずるよう指導するとともに、ハラスメント事案が生じた事業所に対して、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施</li> <li>・改正法の施行に伴い、精神障害の労災認定の基準についての見直しを行い、それまで「嫌がらせ、いじめ」に類するものとして評価していた「パワーハラスメント」について、認定基準に明記した（令和2年度）。その後の認定基準の改正においても、評価の仕方などの一層の具体化を図っている（令和5年度）</li> </ul>

## 2 調査研究等

### (1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。（特別加入の自営業者等を含む）分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意</p>	<p>&lt;民間雇用労働者&gt; (平成27年度～)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 労災認定事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施 (平成27年度)</li> <li>・ 運輸業の脳心認定事案から抽出した81事例について試行的解析 (平成28年度)</li> <li>・ 雇用者100万人当たりの認定率を算出し、業種横断的な解析を実施</li> <li>・ 重点5業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析 (平成29年度)</li> <li>・ 重点5業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析 (平成30年度) → 平成30年版白書へ掲載</li> <li>・ 追加の重点業種・職種として建設業、メディアについて解析 (令和元年度) → 令和元年版白書へ掲載</li> <li>・ 重点7業種・職種について、総括的な解析 (令和2年度) → 令和2年版白書へ掲載</li> <li>・ 重点7業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析 (令和3年度) → 令和3年版白書へ掲載</li> <li>・ 全業種及び重点7業種・職種のうち、IT産業と建設業についてより詳細に解析 (令和4年度) → 令和4年版白書へ掲載</li> <li>・ 重点7業種・職種のうちメディア、教職員（教育・学習支援業）について解析 (令和5年度) → 令和5年版白書へ掲載</li> </ul>

## 2 調査研究等

### (1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む) 分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意。 (続き)</p>	<p>&lt;国家公務員&gt; (平成27年度) ・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を実施 (平成28年度) ・収集データを基にデータベースを構築、分析 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・データベースを基に分析 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・データベースを基に分析 → 令和元年版白書へ掲載 (令和元年度) ・平成22年度から平成30年度までの9年間分について分析 → 令和2年版白書へ掲載 (令和2年度) ・平成22年度から令和元年度までの10年間分について分析 → 令和3年版白書へ掲載 (令和3年度) ・平成22年度から令和2年度までの11年間分について分析 → 令和4年版白書へ掲載 (令和4年度) ・平成22年度から令和3年度までの12年間分について分析 → 令和5年版白書へ掲載</p>



## 2 調査研究等

### (1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む) 分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意。 (続き)</p>	<p>&lt;地方公務員&gt; (平成27年度) ・平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を準備 (平成28年度) ・公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・教職員について解析 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・平成22年1月から平成28年度までの7年間分の公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施 → 令和元年版白書へ掲載 (令和元年度) ・平成22年1月から平成29年度までの8年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施 → 令和2年版白書へ掲載 (令和2年度) ・平成22年1月から平成30年度までの9年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施 → 令和3年版白書へ掲載 (令和3年度) ・平成22年1月から令和元年度までの10年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施 → 令和4年版白書へ掲載 (令和4年度) ・平成22年1月から令和2年度までの11年間分の公務上認定事案に係るデータベースを構築し、基礎集計の実施 → 令和5年版白書へ掲載</p>

## 2 調査研究等

### (1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
②労災又は公務災害として認定されなかった事案についての分析等	<p>&lt;民間雇用労働者&gt; (平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労災不支給事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施 (平成29年度) → 平成29年版白書へ掲載</li><li>・業種横断的な解析を実施。認定事案との比較解析 (平成30年度)</li><li>・データベースを基に分析 (令和元～5年度)</li><li>・データベースの拡充、基礎集計の実施 → 令和5年版白書へ掲載</li></ul> <p>&lt;国家公務員&gt; (平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を実施 (平成29年度)</li><li>・収集データを基にデータベースを構築 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度)</li><li>・平成27年度から平成29年度までのデータを取りまとめ (令和元年度)</li><li>・平成30年度のデータを取りまとめ (令和3・4年度)</li><li>・平成27年度以降の事案について分析</li></ul> <p>&lt;地方公務員&gt; (平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を準備 (平成29年度)</li><li>・公務外事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施 → 平成30年版白書へ掲載 (令和4年度)</li><li>・平成27年度から平成29年度までの3年間に公務上の災害と認められなかった事案に係るデータベースを構築 (令和5年度)</li><li>・平成30年度から令和元年度までの2年間に公務上の災害と認められなかった事案に係るデータベースを構築</li><li>・平成27年度から令和元年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案の基礎集計を実施</li></ul>

## 2 調査研究等

### (2) 疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
<p>①職域コホート研究（過労死等のリスク要因と疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後、の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的な追跡調査。）</p>	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 調査項目、調査集団の検討等コホート調査（調査期間：10年間）の準備作業を実施</li> </ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ WEB調査（約1万人）で試行的調査。約2万人のコホート集団の構築に向けた作業を実施</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第1回の調査（ベースライン調査）を実施</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 第2回の追跡調査を実施</li> </ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象集団を拡充し、追跡調査を実施</li> </ul> <p>(令和2～4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 追跡調査を継続実施</li> </ul>
<p>②介入研究（職場環境対策について、職種・業種等の特性も踏まえた上で、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析。また、深夜勤務、交替制勤務の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。）</p>	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 職場環境改善に向けた介入研究について、調査項目、調査集団の検討等準備作業を実施</li> </ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 対象事業場の選定、職場環境改善前（介入前）の調査を実施</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 介入調査の実施、対象事業場の拡充、結果の解析</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ トラック運転者、看護師について、介入調査（健康管理等）の実施による検証</li> </ul> <p>(令和元・2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 前年度の調査を継続実施（健康管理、過労兆候等）</li> </ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ トラック運転者、看護師のほかIT労働者を対象に加え、介入調査を継続実施</li> </ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ トラック運転者、看護師のほか介護士を対象に加え、介入調査を継続実施</li> </ul> <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ トラック運転者について、介入調査（指輪型睡眠計を用いた睡眠管理）の実施による検証</li> </ul>

## 2 調査研究等

### (2) 疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
③実験研究（循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。）	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 少人数を対象に予備実験を実施</li></ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 長時間労働の作業中・作業後の血圧、疲労度等を測定する実験等の実施（約50人）</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 実験の継続と実験結果の解析</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 労働者の体力を簡便に測定する指標の開発等のための実験の継続</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 前年度の実験を継続実施</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 前年度の実験を継続し、簡便な体力測定法を改良</li></ul> <p>(令和3～5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 新たな機器の導入など実験環境を整備し、引き続き実験を継続</li></ul>

## 2 調査研究等

### (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度		
<p>労働・社会分野の調査・分析 (アンケート調査) (重点業種等について実態調査を実施し、過重労働が業務上の災害のみならず、通勤状況等労働者の生活に与えている影響についても把握しつつ、分析を実施。当該調査については、一定期間経過後に繰り返し調査を実施し、経年変化等の比較検証を踏まえた分析を実施。)</p>	年度	アンケート調査対象	掲載白書
	平成27年度	全業種の企業・労働者	平成28年版
	平成28年度	自営業者、会社役員、自動車運転従事者、外食産業 平成27年度調査結果の再集計・分析	平成29年版
	平成29年度	教職員、IT産業、医療	平成30年版
	平成30年度	建設業、メディア業界	令和元年版
	令和元年度	全業種の企業・労働者、自営業者、会社役員	令和2年版
	令和2年度	自動車運転従事者、外食産業	令和3年版
	令和3年度	全業種、IT産業、建設業（IT産業と建設業はヒアリング調査も実施）	令和4年版
	令和4年度	全業種、メディア業界、芸術・芸能分野（実演家）	令和5年版

## 2 調査研究等

### (4) 過労死等防止対策支援ツールの開発等

大綱に盛り込まれている内容	令和3年度～令和4年度
これまでの研究成果を基に事業場における過労死等防止の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発等の研究等を行う。	(令和3年度) ・「過労死等対策実装ステークホルダー会議」を2回開催し、過労死等に関する研究成果の普及及び実効性、実現性のある対策について検討 (令和4年度) ・「過労死等対策実装ステークホルダー会議」を2回、過労死等防止対策の実装のための課題の検討等を行う「タスクフォース会議」を11回開催

### (5) 結果の発信

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
過労死等に関する情報提供	①平成28年度から、毎年白書を閣議決定の上国会報告。各都道府県立図書館への寄贈や都道府県等への配布を行い、各都道府県で開催される過労死等防止対策シンポジウムで概要を説明するなど、白書を活用した情報の発信を実施 ②厚生労働省における過労死等防止対策に係る専用HP <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html</a> ③過労死等防止調査研究センターにおける情報発信 <a href="https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html">https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html</a>

### 3 啓発

#### (1) 国民に向けた周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
①インターネット、リーフレット、ポスター等通じた周知・啓発	過労死等防止啓発月間（毎年11月）を中心に周知啓発 ・ポスター、パンフレット、リーフレットの配布、駅等にポスター掲示 ・オンライン新聞広告を掲載（令和4年度：8紙） ・Web広告の掲載（令和4年度：32,819,015imp）
②過労死等防止啓発月間における集中的な取組	・国主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催 【実績】（5（1）再掲） 平成27年度：全国29会場で参加者数は3,075人（全国延べ） 平成28年度：全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人（全国延べ） 平成29年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人（全国延べ） 平成30年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人（全国延べ） 令和元年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,753人（全国延べ） 令和2年度：全国47都道府県48会場で参加者数は3,701人（全国延べ） 令和3年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,423人（全国延べ） 令和4年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,502人（全国延べ）、インターネット会場も設置 ・ポスター、パンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発の実施
③安全衛生優良企業公表制度による周知	・安全衛生優良企業公表制度の申請受付開始（平成27年6月～） ・安全衛生優良企業公表制度のポスター及びリーフレットの配布 ・各種説明会を利用した制度の説明及び関係団体・企業への説明・要請 ・認定企業数 令和5年12月末日時点：34社 ・企業等に対するセミナー及び認定企業等による事例発表会の実施（平成28年度から） 「職場のあんぜんサイト」にて安全衛生優良企業認定の診断を実施。併せて認定企業の取り組み内容を紹介

### 3 啓発

## (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成	<p>(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  <b>【実績】</b> 平成27年度：156回 平成28年度：178回 平成29年度：192回            平成30年度：154回 令和元年度：214回 令和2年度：176回            令和3年度：252回 令和4年度：377回</p> <p>(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  <b>【実績】</b> 平成27年度：426校、575回 参加者数：約56,000人（いずれも延べ数）            平成28年度：469校、596回 参加者数：約49,000人（いずれも延べ数）            平成29年度：415校、604回 参加人数：約56,000人（いずれも延べ数）            平成30年度：400校、592回 参加人数：約57,000人（いずれも延べ数）            令和元年度：337校、629回 参加人数：約57,000人（いずれも延べ数）            令和2年度：190校、294回 参加人数：約23,500人（いずれも延べ数）            令和3年度：247校、347回 参加人数：約34,400人（いずれも延べ数）            令和4年度：268校、361回 参加人数：約30,000人（いずれも延べ数）</p> <p>(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  <b>【実績】</b> 平成27年度：大学 48回、高等学校への講師派遣 88回            平成28年度：大学 47回、高等学校への講師派遣 91回            平成29年度：大学 84回、高等学校への講師派遣 115回            平成30年度：大学 77回、高等学校への講師派遣 131回            令和元年度：大学 62回、高等学校への講師派遣 121回            令和2年度：大学 38回、高等学校への講師派遣 77回            令和3年度：大学 37回、高等学校への講師派遣 59回            令和4年度：大学 39回、高等学校への講師派遣 55回</p> <p>(4)若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校への講師派遣  <b>【実績】</b> 平成27年度：227回 平成28年度：238回 平成29年度：221回 平成30年度：243回            令和元年度：269回 令和2年度：250回 令和3年度：265回 令和4年度：297回</p>



### 3 啓発

## (2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度																																																					
都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成 (続き)	<p>(5)過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（平成28年度から開始）</p> <p>【実績】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度：87回</td> <td>参加者数</td> <td>約6,500人</td> </tr> <tr> <td>平成29年度：120回</td> <td>参加者数</td> <td>約10,900人</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：190回</td> <td>参加者数</td> <td>約16,600人</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：175回</td> <td>参加者数</td> <td>19,298人</td> </tr> <tr> <td>令和2年度：161回</td> <td>参加者数</td> <td>14,708人</td> </tr> <tr> <td>令和3年度：196回</td> <td>参加者数</td> <td>16,705人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：195回</td> <td>参加者数</td> <td>15,013人</td> </tr> </table> <p>(6)労働法教育のための指導者用資料の作成・配布等</p> <p>【配布実績】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成28年度：高校等</td> <td>5,557ヶ所</td> </tr> <tr> <td>平成29年度：大学等</td> <td>5,218ヶ所</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：都道府県、市町村等</td> <td>1,788ヶ所</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：高校・大学等</td> <td>11,514ヶ所</td> </tr> </table> <p>【セミナー実施】</p> <table border="0"> <tr> <td>平成29年度：10回</td> <td>参加者数</td> <td>342人</td> </tr> <tr> <td>平成30年度：20回</td> <td>参加者数</td> <td>705人</td> </tr> <tr> <td>令和元年度：30回</td> <td>参加者数</td> <td>1,064人</td> </tr> <tr> <td>令和2年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>1,454人</td> </tr> <tr> <td>令和3年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>5,369人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：15回</td> <td>参加者数</td> <td>2,009人</td> </tr> </table> <p>※令和4年度：オンデマンド配信視聴回数計 8,944回</p> <p>【医学生向け講義の実施】</p> <table border="0"> <tr> <td>令和3年度：3回（3大学）</td> <td>参加者数</td> <td>286人</td> </tr> <tr> <td>令和4年度：11回（10大学）</td> <td>参加者数</td> <td>1,093人</td> </tr> </table>	平成28年度：87回	参加者数	約6,500人	平成29年度：120回	参加者数	約10,900人	平成30年度：190回	参加者数	約16,600人	令和元年度：175回	参加者数	19,298人	令和2年度：161回	参加者数	14,708人	令和3年度：196回	参加者数	16,705人	令和4年度：195回	参加者数	15,013人	平成28年度：高校等	5,557ヶ所	平成29年度：大学等	5,218ヶ所	平成30年度：都道府県、市町村等	1,788ヶ所	令和元年度：高校・大学等	11,514ヶ所	平成29年度：10回	参加者数	342人	平成30年度：20回	参加者数	705人	令和元年度：30回	参加者数	1,064人	令和2年度：15回	参加者数	1,454人	令和3年度：15回	参加者数	5,369人	令和4年度：15回	参加者数	2,009人	令和3年度：3回（3大学）	参加者数	286人	令和4年度：11回（10大学）	参加者数	1,093人
平成28年度：87回	参加者数	約6,500人																																																				
平成29年度：120回	参加者数	約10,900人																																																				
平成30年度：190回	参加者数	約16,600人																																																				
令和元年度：175回	参加者数	19,298人																																																				
令和2年度：161回	参加者数	14,708人																																																				
令和3年度：196回	参加者数	16,705人																																																				
令和4年度：195回	参加者数	15,013人																																																				
平成28年度：高校等	5,557ヶ所																																																					
平成29年度：大学等	5,218ヶ所																																																					
平成30年度：都道府県、市町村等	1,788ヶ所																																																					
令和元年度：高校・大学等	11,514ヶ所																																																					
平成29年度：10回	参加者数	342人																																																				
平成30年度：20回	参加者数	705人																																																				
令和元年度：30回	参加者数	1,064人																																																				
令和2年度：15回	参加者数	1,454人																																																				
令和3年度：15回	参加者数	5,369人																																																				
令和4年度：15回	参加者数	2,009人																																																				
令和3年度：3回（3大学）	参加者数	286人																																																				
令和4年度：11回（10大学）	参加者数	1,093人																																																				

### 3 啓発

#### (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・啓発	・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」を周知している
②脳・心臓疾患の発症前1か月に100時間又は発症前2～6か月に80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価されること等の周知・啓発	・過重労働防止や脳・心臓疾患の認定基準等の各種パンフレット等を用いてあらゆる機会に周知・啓発
③36協定の過半数代表者に対する適正な締結の周知・啓発	・過半数代表者の要件について、窓口での協定受理時、監督指導時等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施（平成29年12月以降は、過半数組合の要件を含めて周知するよう、改めて指示）

### 3 啓発

#### (4) 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①睡眠時間の確保の重要性や生活習慣病の予防等健康づくりに取り組むことの重要性等について周知・啓発	・第13次労働災害防止計画（平成30年2月）において、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の見直しについて明記。事業場における健康保持増進措置をより推進する観点から、当該指針を改正（令和2年3月、最終改正：令和5年3月）
②事業主、労務担当者等への過重労働解消のための防止対策セミナーの実施	・事業主、労務担当者等を対象としたセミナーの実施 【実績 平成27年度：35回 平成28年度：71回 平成29年度：83回 平成30年度：88回 令和元年度：99回 令和2年度：80回 令和3年度：80回 令和4年度：57回】
③ポータルサイトの活用	・労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」の運営 【アクセス回数 平成27年度：約21.0万回 平成28年度：約27.1万回 平成29年度：約50.4万回 平成30年度：約114万回 令和元年度：約184万回 令和2年度：約122万回 令和3年度：約113万回 令和4年度：約159万回】 ・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」 【実績（アクセス件数） 平成27年度：478.6万件 平成28年度：370.0万件 平成29年度：270.5万件 平成30年度：792.0万件 令和元年度：1,103.0万件 令和2年度：779.2万件 令和3年度：1,035.8万件 令和4年度：893.3万件】

### 3 啓発

#### (5) 勤務間インターバル制度の導入促進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
勤務間インターバル制度の導入促進	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施</li><li>・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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いて実態把握、導入促進を図るための方策などを検討。</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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の報告書を取りまとめ</li><li>・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集（改訂版）の作成・配付</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（全業種版・IT業種版）の作成、シンポジウムの開催（4か所）等を実施</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（建設業版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信）</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（高齢者福祉・介護事業種版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信）</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（食料品製造業）の作成、セミナーを開催（オンライン配信）</li></ul> <p>・中小企業事業主等への助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（助成金全体の実績）</p> <p>【実績】 平成29年度：1,704件      平成30年度：2,541件      令和元年度：10,878件 令和2年度：12,762件      令和3年度：6,614件      令和4年度：5,789件</p>

### 3 啓発

#### (6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①業界団体や企業への働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけを実施 【実績 平成27年度： 693社 平成28年度：811社 平成29年度：1,169社 平成30年度：1,106社 令和元年度：1,284社 令和2年度：810社 令和3年度： 464社 令和4年度：414社】</li> <li>・中小企業事業主等に助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（助成金全体の実績） 【実績 平成27年度： 157件 平成28年度： 107件 平成29年度： 1,704件 平成30年度：2,541件 令和元年度：10,878件 令和2年度：12,762件 令和3年度：6,614件 令和4年度： 5,789件】</li> <li>・働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を実施</li> </ul>
②「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「働き方・休み方改善ポータルサイト」により企業の取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能等を紹介 【サイト訪問人数 平成27年度： 132,789件 平成28年度： 305,071件 平成29年度： 407,893件 平成30年度： 478,508件 令和元年度： 664,300件 令和2年度：1,300,370件 令和3年度：1,522,059件 令和4年度：1,805,091件】</li> </ul>
③働き方・休み方改革シンポジウムの開催	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成27年度：全国5都市、参加者数 1,057人</li> <li>平成28年度：全国7都市、参加者数 1,137人</li> <li>平成29年度：全国5都市、参加者数 667人</li> <li>平成30年度：全国7都市、参加者数 1,237人</li> <li>令和元年度：全国8都市、参加者数 679人</li> <li>令和2年度：オンライン、参加者数 753人</li> <li>令和3年度：オンライン、参加者数 699人</li> <li>令和4年度：東京・オンライン、参加者数 487人</li> </ul>

### 3 啓発

#### (6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
④年次有給休暇の取得促進	<p>10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季（夏季及び年末年始、平成28年度以降はゴールデンウィークも含む）に年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、以下の広報を実施</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・都道府県、労使団体に対する周知依頼</li><li>・専用Webサイトの開設</li><li>・インターネット広告・ポスターの駅貼り広報（「年次有給休暇取得促進期間」は705か所）</li><li>・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</li></ul> <p>※ポスター・リーフレット、専用Webサイト、インターネット広告等において、労働基準法の改正内容である年次有給休暇の年5日の確実な取得について、併せて周知</p>
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	<p>・地域において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施</p> <p>【実績 平成27年度：6地域 平成28年度：5地域 平成29年度：5地域 平成30年度：5地域 令和元年度：4地域 令和2年度：2地域 令和3年度：1地域】</p>

### 3 啓発

#### (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ストレスチェック制度の創設、監督指導等による適切な履行確保</li> <li>・ ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定</li> <li>・ 産業保健総合支援センターにおける、事業場へのメンタルヘルス個別訪問支援            【実績 平成27年度：6,387件 平成28年度：5,919件 平成29年度：8,066件            平成30年度：12,870件 令和元年度：11,998件 令和2年度：10,016件            令和3年度：10,922件 令和4年度：3,125件】</li> <li>・ 産業保健活動総合支援事業において、事業主団体等が傘下の中小企業等に対して、ストレスチェック後の職場環境改善支援等の産業保健サービスを提供した費用の一部を助成</li> <li>・ ストレスチェック制度の効果検証に係る調査等事業を行い、特に小規模事業場に対し、ストレスチェック制度の導入を促すための手引を作成し、周知を実施</li> <li>・ 各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施</li> </ul>
<p>②産業医等のいない規模の事業場に対する地域産業保健センターの利用促進</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 都道府県労働局、労働基準監督署がメンタルヘルス対策について事業場に対する指導を実施する際に、産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の利用を強力に勧奨</li> <li>・ 産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の案内パンフレットを活用して周知</li> </ul>
<p>③産業保健総合支援センター等における、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 産業保健関係者への専門的研修（メンタルヘルス対策関係）            【実績 平成27年度：1,865回 平成28年度：1,611回 平成29年度：1,361回            平成30年度：1,307回 令和元年度：1,098回 令和2年度：771回            令和3年度：903回 令和4年度：970回】</li> <li>・ 管理監督者向けメンタルヘルス教育            【実績 平成27年度：4,701回 平成28年度：3,782回 平成29年度：3,522回            平成30年度：3,515回 令和元年度：2,902回 令和2年度：1,743回            令和3年度：2,031回 令和4年度：847回】</li> <li>・ 平成28年度から、若年労働者向けメンタルヘルス教育            【実績 平成28年度：585回 平成29年度：892回 平成30年度：1,151回 令和元年度：1,101回            令和2年度：719回 令和3年度：849回 令和4年度：607回】</li> <li>・ 事業者向けセミナー            【実績 平成27年度：516回 平成28年度：463回 平成29年度：660回 平成30年度：798回の内数            令和元年度：801回の内数 令和2年度：314回の内数 令和3年度：568回の内数            令和4年度：801回の内数】</li> </ul>

### 3 啓発

#### (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>④働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における総合的な情報提供、相談対応</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供【再掲】            【実績 平成27年度：478.6万件 平成28年度：370.0万件 平成29年度：270.5万件            (アクセス件数) 平成30年度：792.0万件 令和元年度：1,103.0万件 令和2年度：779.2万件            令和3年度：1,035.8万件 令和4年度：893.3万件】</li> <li>・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談            【実績 平成27年度：6,496件 平成28年度：6,974件 平成29年度：7,671件 平成30年度：8,820件            令和元年度：7,563件 令和2年度：6,199件 令和3年度：6,119件 令和4年度：4,234件】</li> <li>・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する電話相談            【実績 平成27年度：2,896件(平成27年9月～) 平成28年度：5,910件            平成29年度：6,313件 平成30年度：6,513件 令和元年度：6,460件            令和2年度：12,068件 令和3年度：22,789件 令和4年度：27,177件】</li> <li>・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するSNS相談            【実績 令和2年度：8,024件(令和2年6月～) 令和3年度：6,438件 令和4年度：7,808件】</li> <li>・職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催(平成29年度～)</li> </ul>
<p>⑤スポーツ等の身体活動によるメンタルヘルスの改善等</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・個人や企業の「健康意識」及び「動機付け」の醸成・向上を図り、社会全体としての国民活動に発展させるため、「適度な運動」等をテーマに、健康づくりに取り組む企業・団体・地方公共団体を支援する「スマート・ライフ・プロジェクト」を推進</li> <li>・身体活動の重要性と取り組み方を、国民に分かりやすく伝えるためのパンフレットとして「アクティブガイド」を作成</li> </ul>



### 3 啓発

## (8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
<p>①ポータルサイト、リーフレット、ポスター等を通じた周知・啓発</p>	<p>(平成27～30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポータルサイト（あかるい職場応援団）の運営（スマートフォン用サイトの開設、オンライン研修講座作成、動画作成など）               <ul style="list-style-type: none"> <li>【アクセス件数 平成27年度：975,434件 平成28年度：1,276,611件 平成29年度：1,679,890件 平成30年度：2,103,054件】</li> </ul> </li> <li>・Twitter・Facebookアカウントを開設し、パワハラ防止対策に関する情報を定期的に配信</li> <li>・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット、パンフレット、ポスター等の作成、都道府県労働局や関係団体等への配布</li> <li>・雑誌広告、インターネット広告、プロモーション広告掲載により、幅広い層に対して、職場におけるパワハラ防止に向けた意識向上を呼びかけ</li> <li>・「パワハラ対策導入マニュアル」を用い、パワハラ防止対策の必要性や企業における取組の周知・普及を促進（令和元年度～令和5年度）</li> <li>・ポータルサイト（あかるい職場応援団）の運営（パワーハラスメントだけでなく、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等に関する情報も追加）               <ul style="list-style-type: none"> <li>【アクセス数 令和元年度：1,943,293件 令和2年度：1,726,951件 令和3年度：2,132,239件 令和4年度：2,282,679件】</li> </ul> </li> <li>・Twitter、Facebookより、ハラスメント防止対策に関する情報を定期的に配信</li> <li>・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット、ポスター等の作成、都道府県労働局や関係団体等への配布</li> <li>・インターネット広告掲載を活用し、幅広い層に対して、職場におけるハラスメント防止に向けた意識向上を呼びかけ</li> <li>・「パワハラ対策導入マニュアル」を用い、パワハラ防止対策の必要性や企業における取組の周知・普及を促進</li> <li>・12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発活動を実施</li> </ul>
<p>②人事労務担当者向けのセミナー等の実施</p>	<p>(平成27～令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・委託事業において、人事労務担当者向けのセミナーを実施               <ul style="list-style-type: none"> <li>【実績】平成27年度：63回 平成28年度：62回 平成29年度：62回 平成30年度：59回 令和元年度：59回（令和2～3年度）</li> </ul> </li> <li>・労働局において、ハラスメント防止対策の説明会を実施               <ul style="list-style-type: none"> <li>【実績】令和2年度：1,078回 令和3年度：1,213回</li> </ul> </li> <li>・委託事業において、中小企業に対するハラスメント防止対策支援コンサルティング等を実施               <ul style="list-style-type: none"> <li>【実績】令和2年度：200社 令和3年度：607社</li> </ul> </li> </ul>

### 3 啓発

## (8) 職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
③実態調査の実施とさらなる取組の促進策の検討	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・平成30年12月の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメントを防止するための措置義務を新設することなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した</li><li>・同建議において、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、被害を受けた労働者からの相談に応じる等の望ましい取組を指針等で明確にすることが適当と明記</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された</li><li>・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・職場のハラスメントに関する実態調査の実施</li><li>・「顧客等からの著しい迷惑行為の防止対策の推進に係る関係省庁連携会議」を開催</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・カスタマーハラスメント対策企業マニュアルを策定</li></ul> <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・職場のハラスメントに関する実態調査の実施</li></ul>
④過労死等に結びつきかねないハラスメント対策としての関係法令の周知徹底	<p>(平成27年度～令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知</li></ul> <p>(令和元年度～令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・改正労働施策総合推進法の成立・施行に伴い、職場におけるパワーハラスメント防止対策についても、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知</li></ul> <p>(令和3年度～令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・令和4年4月1日の改正労働施策総合推進法の全面施行に伴い、職場におけるパワーハラスメント等防止対策について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知</li></ul>

### 3 啓発

## (9) ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和5年度
①良質なテレワークの普及促進	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを推進するため、労務管理を中心に、労使双方にとって留意すべき点、望ましい取組等を明らかにしたテレワークガイドラインを改定（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」）（令和3年3月）</li><li>・テレワークを導入を検討する民間企業等に対する専門家による無料の個別コンサルティング</li><li>・テレワークによる働き方の実態やテレワーク人口の定量的な把握を実施</li><li>・「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施</li><li>・国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費の助成等</li><li>・職場における新型コロナウイルス感染症の拡大防止対策を徹底するため、テレワーク等の推進を含む「取組の5つのポイント」について、都道府県労働局・労働基準監督署による事業場への働きかけ、累次にわたる労働団体や経済団体に対する要請の実施</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・改定したテレワークガイドラインの周知・啓発や、分かりやすいパンフレットの作成（令和3年9月）</li><li>・テレワークに対応したメンタルヘルス対策に関する調査等事業を実施し、当該対策の導入促進を目的とした「テレワークにおけるメンタルヘルス対策のための手引き」を作成</li><li>・引き続き、「テレワーク相談センター」での丁寧な相談対応や無料コンサルティングの実施や国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等の実施</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・総務省と連携し、テレワークに関する労務管理とICT（情報通信技術）の双方についてワンストップで相談できる窓口を設置し、テレワークを導入しようとする企業等に対し、相談対応やコンサルティング等の総合的な支援を開始</li><li>・厚生労働省と総務省が運営するテレワーク関連のウェブサイトを整理・統合し、新たな総合ポータルサイトを設置・運営</li><li>・引き続き、テレワークガイドラインの周知、国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、先駆的に取り組む企業等に対する表彰の実施、テレワークの導入により雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等を実施</li></ul> <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・テレワーク実施企業等の好事例分析及びテレワークの導入・定着に資するパンフレットを作成・周知</li><li>・引き続き、総務省と連携したテレワークに関する労務管理とICTのワンストップ相談窓口での丁寧な相談対応やコンサルティングによる支援、テレワークガイドラインの周知、国家戦略特別区域制度を活用した「東京テレワーク推進センター」による導入支援、事業主を対象としたセミナーの開催、模範となる取組を行う企業に対する表彰の実施、中小企業事業主に対する通信機器の導入経費等の助成等を実施</li></ul>

### 3 啓発

## (9) ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和5年度
②副業・兼業の環境整備	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定(令和2年9月)</li><li>・複数の会社等に雇用されている労働者の労災保険給付について、非災害発生事業場の賃金額も合算して算定するとともに、複数就業者の就業先の業務上の負荷を総合的に評価して労災認定することを内容に含む「雇用保険法等の一部を改正する法律」が、令和2年3月に成立し、同年9月1日に施行</li><li>・企業も労働者も安心して副業・兼業を行うことができる環境を整備するため、ガイドラインのわかりやすいパンフレットや労働時間の申告の際に活用できる様式例を作成し、周知</li><li>・副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ガイドラインの補足資料として、Q&amp;Aを作成し、周知</li><li>・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業に対する助成や相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働時間の通算や管理モデルについて解説する資料、副業・兼業に取り組む企業や労働者の事例集を作成して周知</li><li>・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、健康確保に取り組む企業への相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る。</li></ul> <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・引き続き、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のため、健康確保に取り組む企業への相談対応、労働者個人による健康管理を行うための健康管理アプリの普及を図る</li></ul>

### 3 啓発

## (9) ウィズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応

大綱に盛り込まれている内容	令和2年度～令和4年度
③フリーランスが安心して働ける環境の整備	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・内閣官房、公正取引委員会、中小企業庁、厚生労働省の連名で、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」を策定(令和3年3月)</li><li>・ガイドラインの内容をわかりやすくまとめたパンフレットの作成、周知</li><li>・関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)を設置</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発</li><li>・引き続き、関係省庁と連携し、フリーランスと発注者等との契約等のトラブルについて、フリーランスの方が弁護士にワンストップで相談できる窓口(フリーランス・トラブル110番)における相談対応を実施</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発およびフリーランス・トラブル110番における相談対応を実施</li><li>・第211回国会において、フリーランスと事業者の取引適正化等に関する規定を盛り込んだ「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律案(フリーランス・事業者間取引適正化等法案)」を提出</li></ul> <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・引き続き、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発およびフリーランス・トラブル110番における相談対応を実施</li><li>・第211回国会において上記法案が令和5年4月28日に成立し、令和5年5月12日に公布された</li><li>・個人事業者等に対する安全衛生対策について令和4年5月より「個人事業者等に対する安全衛生対策のあり方に関する検討会」において検討し、令和5年10月に報告書が取りまとまった。報告書を踏まえ、健康管理に関するガイドライン等について検討中。</li></ul>

### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①トラック運送業に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方に設置。トラック運送事業者1,252社、ドライバー5,029人を対象にトラック輸送状況の実態調査を実施</li></ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験（パイロット事業）を全国47都道府県で実施</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。全国47都道府県でパイロット事業を実施。「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催し、長時間労働是正のための環境整備に向けた「直ちに取り組む施策」をとりまとめ</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」をとりまとめ。「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、パイロット事業の成果を踏まえた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定。また、パイロット事業の成果を踏まえた新たな実証実験（コンサルティング事業）を17都道府県で実施</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・荷待ち時間が特に長い輸送分野（加工食品、建設資材、紙・パルプ）について、地方協議会において対象分野における課題の整理や改善策の検討等を進めるとともに、実態のさらなる把握・分析のための調査や、課題解決に資する試験的な取組として「アドバンス事業」を実施</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・輸送品目別の懇談会や令和元年度に実施したアドバンス事業等において得られた好事例を取りまとめた輸送品目別のガイドラインについて、「ホワイト物流」推進運動等を活用して広く周知</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・輸送品目別ガイドラインの内容を紹介・解説するオンラインセミナーを計4回開催した</li><li>・働き方改革関連法により、令和6年4月1日から自動車運転者にも時間外労働の上限規制が適用されることから、労働政策審議会労働条件分科会の下に自動車運転者労働時間等専門委員会を設置（令和元年11月）し、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」（改善基準告示）の見直しに向けた検討</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・令和6年度の時間外労働規制の見直し等に向けて働き方改革に取組む「ホワイト物流」推進運動の周知及び取組内容等について講演し、働き方改革の促進を図るオンラインセミナーを計6回開催した。</li><li>・改善基準告示の一部改正（令和4年12月改正。令和6年4月1日適用）。パンフレット等を作成して広く周知</li><li>・都道府県労働局において「荷主対策特別チーム」を編成し、発着荷主等に対して、長時間の荷待ちを発生させないことなどについての要請とその改善に向けた働きかけを実施</li></ul> <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・時間外労働上限規制等適用を契機とした荷待ち時間の削減等を呼びかけた広報用動画等を作成して広く周知</li></ul>

### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
②教職員に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進</li></ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請。教員勤務実態調査を実施</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・文部科学大臣から中央教育審議会に対して「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について」諮問</li><li>・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・平成31年1月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を策定</li><li>・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成。答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知。</li><li>・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知</li><li>・「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の変形労働時間制を条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和2年1月17日に告示という形式で公示。</li><li>・「業務改善取組状況調査」の内容を抜本的に見直して、「学校における働き方改革取組状況調査」として実施し、この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表</li><li>・令和2年1月31日に、好事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催</li></ul>

### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
②教職員に係る取組 (続き)	<p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・令和2年4月1日から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底</li><li>・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出</li><li>・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出</li><li>・令和3年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を公表し、教育委員会や学校現場において取り組まれている働き方改革に向けた取組事例を広く展開した</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・令和3年8月23日に教員業務支援員、医療的ケア看護職員、情報通信技術支援員及び特別支援教育支援員について、学校教育法施行規則にその名称及び職務内容を規定した</li><li>・令和4年1月28日に、「令和3年度教育委員会における学校における働き方改革のための取組状況調査等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会等へ発出</li><li>・令和4年2月に「全国の学校における働き方改革事例集」を全面的に改訂し、働き方改革に取り組む学校のドキュメンタリー映像や重要性が増している事例を追加した改訂版として、取組事例を広く展開した</li><li>・令和4年2月25日に、上記の事例集の周知や、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・令和5年2月3日に「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）」を各教育委員会へ発出</li><li>・令和5年3月に「全国の学校における働き方改革事例集」を改訂し、各学校において自校の働き方改革の取組状況を把握し、更なる業務改善に活用できる「働き方改革チェックシート」を新たに掲載するとともに、「事務職員による働き方改革」に焦点を当てた特集や「学校・保護者等間の連絡手段のデジタル化導入のポイント」を追加</li><li>・令和5年3月22日に「学校における働き方改革フォーラム」を開催し、上記「働き方改革チェックシート」の活用方法など、事例集の改訂内容に関する解説を実施</li><li>・令和5年3月29日に「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」において、校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出</li></ul>



### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
③医療従事者に係る取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 都道府県医療勤務環境改善支援センターによる医療機関への助言等支援（平成28年度：全都道府県において支援センターを設置）</li><li>・ 医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討する「医師の働き方改革に関する検討会」を平成29年8月に設置</li><li>・ 医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から、医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について議論し、平成30年度末に報告書を取りまとめ（平成31年3月28日）</li><li>・ 当該報告書で引き続き検討することとされた事項等について、令和元年7月より「医師の働き方改革の推進に関する検討会」を開催し、具体的検討を進め、令和2年12月に中間とりまとめを公表し、令和3年2月、長時間労働の医師の労働時間短縮及び健康確保のための措置を盛り込んだ医療法を国会に提出、令和3年5月21日に成立した。また、令和4年1月に医師の時間外・休日労働の上限規制等に係る関係政省令及び告示を公布するとともに、同年4月に「医師労働時間短縮計画作成ガイドライン」等を公表。また、改正労働基準法施行規則等について、随時解釈を明確化。</li><li>・ 令和4年11月に「面接指導実施医師養成ナビ」を立ち上げ、同年12月には面接指導実施医師養成講習のオンライン受講を開始</li><li>・ 令和5年12月に医師の働き方改革に関する特設サイトを開設し、医師の働き方改革について国民向けに広く制度の周知を行う普及啓発事業を実施。</li><li>・ ICT等の技術の活用や、タスク・シフティング、タスク・シェアリング等の取組事例の周知や、管理者の意識改革に取り組む必要があることから病院長等を対象とした医療機関の労務管理に関するマネジメント研修を実施</li><li>・ 平成28年3月に設置された「医療従事者の需給に関する検討会 看護職員需給分科会」において、労働時間・勤務環境の改善など看護職員の定着促進策を含めた議論が行われ、令和元年11月15日に中間とりまとめを公表。その中で勤務環境の整備に関しては研究結果等を踏まえた取り組みを効果的に進めていくことが重要とされたことを受け、勤務間インターバル制度など労働時間・勤務環境改善に関する研究を令和元年度の厚生労働科学研究にて実施</li></ul>

### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
④情報通信業に係る取組	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「平成28年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（3回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問等による実態調査を実施</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「平成29年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（4回）、取引関係に関するアンケートを通じた実態調査、企業への個別訪問等による実態調査、働き方・休み方改善ハンドブックの改訂を実施</li><li>・情報通信業の企業及び労働者に対し、労働・社会分野のアンケート調査を実施。（2（3）再掲）</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「平成30年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催（6回）、働き方改革の取組状況に関するアンケートを通じた実態調査、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、長時間労働是正に向けたポイントをまとめた動画「日本現代話」を作成し配信</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「平成31年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、企業向けセミナーの開催（1回）、発注者に関するアンケートを通じた実態調査、発注者向けガイドラインの作成、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、モデル事例を交えて働き方改革の具体的な進め方を示す働き方改革実践の手引きの作成、発注者と協力して働き方改革を進める上で注意すべきポイントをまとめた動画「クイズ！全国のプロマネ700人の声！」の作成・配信を実施</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「令和2年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、社会保険労務士等向けのオンラインセミナー開催（1回）、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問による働き方改革のコンサルティングを実施</li><li>・令和元年度に作成したハンドブック働き方改革実践の手引きに、特集ページ「DXを牽引するIT業界における新しい働き方のポイント」を追加</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「令和3年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、地域レベルで発注者・受注等が連携し、働き方改革が自律的に推進されるような仕組みづくりを目的に「働き方改革推進モデル地域の組成」事業を実施。地域でのワーキンググループ活動、実態調査を基に地域で目指すべき働き方や取り組むべき施策の方向性等を取りまとめた活動レポートを作成した。また、ワークショップ（2回）、オンラインセミナー（1回）を実施</li><li>・働き方改革をより実践的に進めるための好事例の創出を目的に企業への働き方改革のコンサルティングを実施し、取組事例を周知</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「令和4年度 IT業界の働き方改革サポート事業」において、IT業界の働き方改革進展状況の検証、働き方改革推進支援策等に関する検討委員会を開催（5回）し、ITエンジニアのワーク・エンゲージメント向上に係るオンラインセミナーやIT業界における働き方改革に係る提言の公表等を実施</li><li>・厚生労働省「IT業界の働き方・休み方の推進」サイトのリニューアルを実施</li></ul>

### 3 啓発

## (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
⑤建設業に係る取組	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設立（6月29日）し、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を策定（8月28日）</li><li>・ガイドラインの浸透に向けて、民間発注団体や労働組合等が参画する「建設業の働き方改革に関する協議会」の開催や、主要な民間発注分野（鉄道、住宅・不動産、電力、ガス）における特性を踏まえた議論を行うための分野別連絡会議を順次開催（7～9月）</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を改訂（7月2日）</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・令和元年6月5日に成立した「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」を受けて、適正な工期による契約の締結に向け、中央建設業審議会において「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」を設置（9月13日）</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・適正な工期による契約の締結に向け、「工期に関する基準の作成に関するワーキンググループ」における議論を経て、令和2年7月、中央建設業審議会において「工期に関する基準」が作成・勧告された</li></ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「工期に関する基準」について、公共工事・民間工事を問わず、引き続きその周知を図るとともに、民間工事における工期の実態調査を実施し、その結果を踏まえて働きかけを行うなど、工期の適正化を推進</li></ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「工期に関する基準」について、引き続き公共工事・民間工事問わず周知を徹底</li></ul> <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・建設業の長時間労働削減に向けた自主的な取組を促進することを目的とした厚労省主催の説明会等や、受発注者間及び元下間を対象としたモニタリング調査を通じて、民間発注者等に対して工期の適正化に向けた働きかけを実施</li><li>・時間外労働上限規制適用を契機とした適正な工期での契約等と呼びかけた広報用動画等を作成して広く周知</li><li>・令和4年度の取組に加え、モニタリング調査の対象に1次下請2次下請間の取引も追加</li><li>・当該調査に厚生労働省の労働基準監督署が同行し、同署から時間外労働の上限規制の周知等の訪問支援を行うことにより、長時間労働の是正に向けた自主的な改善を促進</li></ul>

### 3 啓発

#### (11) 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①若年労働者への取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・就労して間もない若年層のメンタルヘルス不調を防ぐため、若年労働者に対してセルフケアを促進するための教育を実施</li><li>・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、若年労働者等への働き方の配慮を周知・啓発</li></ul>
②高年齢労働者への取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・高齢者が安心して安全に働ける職場環境の実現に向け、令和2年3月に策定した「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」（エイジフレンドリーガイドライン）に基づき事業者や労働者が取り組むべき事項を周知・啓発するとともに、高年齢労働者の安全衛生確保対策に取り組む中小企業等を支援する補助金（エイジフレンドリー補助金）による支援を実施</li><li>・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高年齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発</li></ul>
③障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発</li><li>・事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアル等を作成し、シンポジウム等により、企業や医療機関等への普及啓発を実施</li><li>・両立支援を必要とする労働者に寄り添い、医療機関と事業者の連携を支える両立支援コーディネーターを養成</li><li>・各都道府県に設置している地域障害者職業センターにおいて、精神障害者及び事業主に対して、主治医等の医療関係者との連携の下、精神障害者の新規雇入れ、職場復帰（うつ病等による休職者へのリワーク支援）、雇用継続のための様々な支援ニーズに対して、専門的・総合的な支援を実施</li></ul>

### 3 啓発

## (12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
<p>①国家公務員に対する周知・啓発等の実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各府省担当者等へこころの健康づくり対策、パワー・ハラスメント対策のための制度等の周知  <b>【実績】</b> 平成27年度：5箇所403人 平成28年度：6箇所345人 平成29年度：6箇所415人 平成30年度：7箇所418人            令和元年度：7箇所406人 令和2年度：3箇所105人（他の7箇所においては、研修資料を計458機関に送付することにより周知）</li> <li>・各府省担当者等へ心の健康づくりに係る研修講師養成の研修  <b>【実績】</b> 平成27年度：9箇所572人 平成28年度：10箇所534人 平成29年度：10箇所503人 平成30年度：10箇所477人            令和元年度：10箇所416人 令和2年度：4箇所176人（他の6箇所においては、研修資料を計354機関に送付することにより周知）</li> <li>・メンタルヘルスに関する知識の習得、理解の徹底のためのeラーニング教材の配布</li> <li>・各府省担当者等へ職場環境改善の手法に係る研修  <b>【実績】</b> 平成27年度：1箇所34人 平成28年度：3箇所105人 平成29年度：3箇所124人 平成30年度：3箇所112人            令和元年度：3箇所102人 令和2年度：1箇所36人 令和3年度：5箇所145人 令和4年度：4箇所112人</li> <li>・心の健康づくりに関する資料の周知（ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」（管理監督者用、職員用））</li> <li>・ワークライフバランス推進強化月間（7、8月）の実施（令和2年度から働き方改革推進強化月間に名称を変更、令和3年度以降廃止）  <b>【実績】</b>（ゆう活は令和2年度以降廃止）            ゆう活実施者 平成27年度：3.7万人 平成28年度：4.0万人 平成29年度：3.9万人 平成30年度：3.7万人            令和元年度：87.5%（※）            ※令和元年度は実施者割合を調査            ゆう活実施者の定時（17：15）退庁者割合 平成27年度：60.9% 平成28年度：73.3% 平成29年度：72.2%            平成30年度：76.0% 令和元年度：69.4%</li> <li>・幹部職・管理職及び実務担当者向けの「業務見直しに関する研修」を実施  <b>【実績（参加者数）】</b> 令和3年度：幹部職・管理職向け約260人、実務担当者向け約420人</li> <li>・在庁時間調査の実施（令和2年10月・11月）</li> <li>・若手職員（30歳以下、特にI種・総合職）への負担の偏在等の実態を把握し、各府省等にフィードバック</li> <li>・新任の管理職（本府省室長級）全員を対象としたマネジメント能力の向上を図るための研修を実施</li> <li>・全管理職を対象として、自己を振り返り、必要となるマネジメントの具体的な行動例をケーススタディを通じて学習するeラーニングを新たに実施</li> <li>・管理職員向けの働き方改革と女性活躍・ワークライフバランス推進のセミナーを実施</li> <li>・（平成28年度からは働き方改革と）女性活躍・ワークライフバランス推進のセミナー（管理職員向け）等を実施  <b>【実績】</b> 平成28年度：本府省2回、全国6回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 170人            平成29年度：本府省2回、全国9回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 275人            平成30年度：本府省2回、全国8回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 276人            令和元年度：本府省2回、全国8回ブロック（いずれも実開催） 参加者数 253人            令和2年度：本府省1回（実開催・オンライン併用）、地方2回（オンライン） 参加者数 130人            令和3年度：本府省・地方合同4回（オンライン）、参加者数 124人</li> </ul>

### 3 啓発

## (12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和5年度
<p>①国家公務員に対する周知・啓発等の実施（続き）</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職向けeラーニングの実施            【実績】平成29年度：約3.1万人 平成30年度：約3.5万人 令和元年度：約3.5万人            令和2年度：約3万人 令和3年度：約3.9万人 令和4年度：約4万人（令和4年度以降は動画配信対象者等）</li> <li>・管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー（全国6ブロック）の実施（実開催）※令和2年度は6ブロックのうち1ブロック中止、令和3年度はオンライン開催（4回）、令和4年度は実開催（1回）及びオンライン開催（3回）            【実績 平成27年度：321人 平成28年度：339人 平成29年度：294人 平成30年度：301人 令和元年度：258人            令和2年度：98人 令和3年度：1,105人 令和4年度：約440人】</li> <li>・健康管理に対する意識啓発講演会の実施（令和元年度まで実開催、令和2年度からはオンライン開催）            【実績（参加者数） 平成27年度：103人 平成28年度：98人 平成29年度：92人 平成30年度：82人            令和元年度：79人 令和2年度：約500人 令和3年度：約850人 令和4年度：約450人】</li> <li>・新任の幹部職員・課長級職員・課長補佐・係長等を対象にeラーニングによるメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を実施            【実績 毎年約1万人】</li> <li>・各府省の公務災害相談窓口について人事院及び各府省のホームページやイントラネット等で周知することとし、併せて職員等から各府省に相談があった場合においてとるべき対応について通知（平成30年10月1日付け）</li> </ul>
<p>②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（一般職員等）</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>(1) 自治大学校の研修においてメンタルヘルスやワークライフバランス等の講義を実施（参加人数365人（令和5年度、12月末時点））</li> <li>(2) 全国会議等（年3件）や、地方公務員安全衛生推進協会におけるメンタルヘルス・マネジメント実践研修会（年18回）で過労死防止対策等を要請（令和5年度、12月末時点）</li> <li>(3) 「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」を策定し、ワークライフバランス推進等に関する先進的な取組事例を紹介（平成29年度策定、平成30年度・令和元年度改訂）</li> <li>(4) 各地方公共団体に対し、働き方改革に資する先進的な取組事例を紹介し、情報発信の充実を図るとともに、働き方改革に関する課題について、地方公共団体と意見交換（平成29年度～令和3年度）を実施</li> <li>(5) 時間外勤務の上限規制制度を実効的に運用するために、時間外勤務の要因の整理・分析・検証に関し、創意工夫をしながら取組等を進めている地方公共団体の事例を掲載した事例集を作成（令和4年度・令和5年度）</li> <li>(6) 長時間勤務者に対する医師による面接指導を着実に実施するための効果的な取組やメンタルヘルス対策を推進するために創意工夫をしている取組を好事例として取りまとめ、周知（令和4年度・令和5年度）</li> <li>(7) 地方公務員のメンタルヘルス対策に関する研究会において取りまとめられた「メンタルヘルス対策に関する計画（例）」等を参考として、主体的な計画の策定等を通じて着実にメンタルヘルス対策を実施することを要請（令和4年度）</li> </ol>

### 3 啓発

## (12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
②地方公務員に対する周知・啓発等の実施（教職員）	<p>(～平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・リーフレット等を活用した学校現場における労働安全衛生管理体制整備の周知・啓発等の実施</li><li>・メンタルヘルスについて、教員本人のセルフケアの促進や、管理職によるケアなどの予防的取組の推進</li><li>・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進</li><li>・学校現場の業務改善に向けたマネジメントフォーラム等を開催</li></ul> <p>【実績 平成27年度：2回 平成28年度：2回 平成29年度：3回 平成30年度：2回】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請（平成28年度）</li><li>・業務改善アドバイザーを各教育委員会等に派遣（平成28年度から）</li><li>・時間外勤務の削減や創出した時間による教育面での効果などのエビデンスを蓄積し、その効果を全国的に発信することを目指す実践研究の実施（平成29年度から）</li><li>・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知（平成29年度）</li><li>・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出（平成30年度）</li><li>・答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知（平成30年度）</li><li>・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成（平成30年度）</li><li>・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」（平成29年度）を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生対策に万全を期するよう依頼（平成30年度）（令和元年度～）</li><li>・夏季休業期間中の業務の見直しのため、学校週5日制の完全実施に伴い、夏季休業期間中に研修や教育活動等の業務の実施を求めた平成14年の通知を廃止し、学校閉庁日の設定等とともに、オンライン研修も活用した研修の実施や整理・精選、部活動の適正化、高温時のプール指導等の業務の見直しについて各教育委員会へ通知（令和元年度）</li><li>・「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」を「指針」に格上げするとともに、休日の「まとめ取り」のため一年単位の変形労働時間制を条例等に基づき選択的に活用できるよう、給特法を改正。「指針」については、令和2年1月17日に告示という形式で公示し、令和2年4月1日から施行（令和元年度）</li><li>・「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」の内容を抜本的に見直して、「教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査」として実施し、この調査から新たに、各教育委員会における取組状況について、都道府県・市区町村別に公表するとともに、教育委員会や学校における好事例を幅広く公表（令和元年度～）</li></ul>

### 3 啓発

## (12) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容

平成27年度～令和4年度

②地方公務員に対する周知・啓発等の実施

〔・教職員（続き）  
・警察職員〕

（教職員）

- ・働き方改革の好事例の横展開を図り、教育委員会や各学校における「働き方改革」の自走サイクルの構築を図るために、「学校における働き方改革フォーラム」を開催（令和元年度～令和3年度）
- ・各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査を実施し、その結果を踏まえ、長時間勤務等の勤務条件やメンタルヘルス不調等の健康障害、公務災害認定に関する相談体制の充実や、過労死等に該当しうる事由により教師等が死亡等した場合の対応について各教育委員会へ周知（令和元年度）
- ・令和2年4月1日から「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」が施行。同指針に基づく教師の客観的な勤務時間管理や勤務時間の上限も踏まえた業務量の縮減等について、各教育委員会の人事担当者を対象とする研修会等の場を活用し、教育委員会に対して随時周知・徹底。（令和2年度）
- ・令和2年7月17日に「教諭等の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」及び「事務職員の標準的な職務の明確化に係る学校管理規則参考例等の送付について（通知）」を各教育委員会へ発出（令和2年度）
- ・令和2年10月20日に「学校が保護者等に求める押印の見直し及び学校・保護者等間における連絡手段のデジタル化の推進について（通知）」を各教育委員会等へ発出（令和2年度）
- ・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」（令和元年度）を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例を紹介（令和2年度）
- ・令和4年1月28日に「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」を各教育委員会へ発出（令和3年度）
- ・令和5年2月3日に「令和4年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等を踏まえた「令和3年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果等に係る留意事項について（通知）（令和4年1月28日付け3文科初第1889号初等中等教育局長通知）」の補足事項について（通知）」を各教育委員会へ発出（令和4年度）
- ・「公立学校等における労働安全衛生管理体制等に関する調査」（令和3年度）を実施し、衛生管理者等の選任状況や面接指導体制の整備状況等に関する調査結果を公表するとともに、労働安全衛生管理の充実に係る教育委員会の施策例を紹介（令和4年度）
- ・令和5年3月29日に「令和3年度公立学校教職員の人事行政状況調査結果等に係る留意事項について（通知）」において、校長のリーダーシップによる業務縮減等や良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組によるメンタルヘルス対策の一層の推進や、校長等の人事評価項目に学校における働き方改革に資する組織マネジメントに関することを加えることなどにより管理職としての資質能力の向上につながる指導を行うことなどを各教育委員会へ発出（令和4年度）

（警察職員）

都道府県警察に対し、各種通達や全国会議等を通じ、産業保健スタッフの相談対応力の向上のほか、職員の勤務状況に応じた臨時の健康診断や医師による面接指導の実施、業務の合理化・効率化等による快適な職場環境の形成、ストレスチェックの集計・分析結果を活用することによるメンタルヘルス対策の充実等、警察職員への複合的な健康管理対策を講じるよう指示





## 4 相談体制の整備等

### (1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
④都道府県労働局や「ハラスメント悩み相談室」における職場でのハラスメントに関する労働者からの相談への対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・総合労働相談コーナーにおいて労働問題に関する相談をワンストップで対応 【実績（民事上の個別労働紛争相談のうち、いじめ・嫌がらせに関する相談件数）】 平成27年度：66,566件 平成28年度：70,917件 平成29年度：72,067件 平成30年度：82,797件 令和元年度：87,570件 令和2年度：79,190件 令和3年度：86,034件 令和4年度：69,932件</li> <li>・【実績（労働施策総合推進法に基づくパワーハラスメントに関する相談件数）】 令和2年度：18,363件 令和3年度：23,366件 令和4年度：50,840件</li> <li>・「ハラスメント悩み相談室」において電話・メール相談サービスを実施 （令和5年度は、カスタマーハラスメント及び就活ハラスメントに関する相談に特化して対応） 【実績（電話） 令和元年度：4,116件 令和2年度：5,989件 令和3年度：7,441件、令和4年度：4,857件】 【実績（メール） 令和元年度：1,352件 令和2年度：2,822件 令和3年度：3,659件、令和4年度：3,942件】 【実績（SNS） 令和4年度：4,646件】</li> </ul>

### (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
産業医等相談に応じる者に対する研修の実施	産業保健総合支援センターにおいて、産業保健関係者への専門的研修を実施 【実績 平成27年度：4,682件 平成28年度：4,381件 平成29年度：4,454件 平成30年度：4,902件 令和元年度：4,732件 令和2年度：3,209件 令和3年度：3,813件 令和4年度：4,121件】

### (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施	産業保健総合支援センターにおいて、産業保健関係者への専門的研修を実施【再掲】 【実績 平成27年度：4,682件 平成28年度：4,381件 平成29年度：4,454件 平成30年度：4,902件 令和元年度：4,732件 令和2年度：3,209件 令和3年度：3,813件 令和4年度：4,122件】

# 4 相談体制の整備等

## (4) 公務員に対する相談体制の整備等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①国家公務員に対する相談体制の整備等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 休職者の円滑な職場復帰、再発防止のための「職場復帰相談室」の開設・運営（全国10箇所）</li> <li>・ 職員等の心の悩みに関する相談を受ける「こころの健康相談室」の開設・運営（全国10箇所）</li> <li>※オンライン相談を令和4年度から一部の窓口について導入、令和5年度には全ての窓口に拡大</li> <li>・ 職員からの苦情相談窓口を開設・運営しパンフレットや人事院ホームページにより周知</li> <li>・ 各府省等カウンセラー講習会（全国6ブロック）の実施（実開催）※令和2年度は6ブロックのうち2ブロック中止、令和3年度はオンライン開催（3回）、令和4年度は実開催（1回）及びオンライン開催（1回）</li> </ul> <p style="text-align: center;">【実績（参加者数） 平成27年度：180人 平成28年度：160人 平成29年度：216人 平成30年度：177人 令和元年度：238人 令和2年度：64人 令和3年度：275人 令和4年度：約250人】</p>
②地方公務員に対する相談体制の整備等 （・一般職員等 ・教職員）	<p>（一般職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 地方職員共済組合による無料の電話相談・WEB相談・面談を実施</li> <li>・ 地方公務員災害補償基金等による無料の電話相談・eメール相談を実施（平成27年度まで）</li> <li>・ 地方公務員災害補償基金等のメンタルヘルス対策支援事業等を実施（平成28年度以降）</li> </ul> <p>職場のメンタルヘルス対策を実施する地方公共団体等の担当職員向けに臨床心理士等のメンタルヘルス相談員からメンタルヘルス対策のために必要な体制づくりや計画策定の方法やストレスチェックの実施方法等について、電話・WEB・eメールによりアドバイス等を実施</p> <p>（教職員）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 公立学校共済組合による健康相談事業を実施               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 教職員電話健康相談24：健康に関する相談に、保健師等の専門家が24時間体制で対応</li> <li>- 電話・面談メンタルヘルス相談：臨床心理士が電話・面談によるカウンセリングを実施</li> <li>- 介護電話相談：介護全般に関する相談にケアマネジャーや社会福祉士が対応（平成29年11月から）</li> <li>- 女性医師電話相談：女性医師による女性疾患についての相談を中心とした女性向けサービス（平成29年11月から）</li> <li>- Web相談（こころの相談）：電話でメンタルヘルスに関する相談をしづらい方のためにWeb上で24時間、相談を受け付け（平成29年11月から）</li> </ul> </li> <li>・ 各教育委員会等における、長時間勤務やメンタルヘルス、公務災害に関する相談窓口の設置状況等について調査（令和元年8月）</li> </ul>

## 4 相談体制の整備等

### (4) 公務員に対する相談体制の整備等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
②地方公務員に対する相談体制の整備等 (警察職員 ・ 消防職員)	<p>(警察職員)</p> <p>都道府県警察に保健師、看護師、臨床心理士等を配置。また、職員が安心して職務に専念できる環境整備を目的として、各職場において指名された職員が、公私にわたる各種問題について不安や悩みを抱える職員に対する気付き、声掛け、傾聴等を通じその早期解決に向けた適切な助言等の能動的支援を行うことを目的とする「警察職員ピアサポート制度」を運用しているほか、警察職員への強い心理的影響が危惧される大規模災害、特異な事件等が発生した場合、現地の都道府県警察の長の要請に応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「警察庁惨事ストレスケアチーム」を運用</p> <p>(消防職員)</p> <p>消防大学校における講義や各種研修会等における情報提供や助言等の実施により、安全管理体制の整備や惨事ストレス対策等への取組を支援。消防職員等への強い心理的影響が危惧される大規模災害等が発生した場合、現地の消防本部等の求めに応じて、精神科医等の専門家を派遣し、必要な支援を行う「緊急時メンタルサポートチーム」を派遣。令和4年度末までに84件の消防本部等へ派遣、延べ4,174人のケアを実施</p>

### (5) 過労死遺児のための相談対応

大綱に盛り込まれている内容	令和3年度～令和4年度
過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応の実施	<p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和3年度の大綱の見直しを踏まえ、令和4年度からの実施に向け、予算措置</li> </ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>令和4年度新規事業として、過労死で親を亡くした遺児等のための「オンライン相談室」を開設し、遺児向けは3日、保護者向けは11日の相談日を設定し、それぞれ遺児は延べ7人、保護者は延べ13人の相談対応を行った。</li> </ul>

## 5 民間団体の活動に対する支援

### (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	<p>【実績】 (3 (1) ②再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度：全国29都道府県29会場で参加者数は3,075人（全国延べ）</li> <li>・平成28年度：全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人（全国延べ）</li> <li>・平成29年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人（全国延べ）</li> <li>・平成30年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人（全国延べ）</li> <li>・令和元年度：全国47都道府県48会場で参加者数は5,753人（全国延べ）</li> <li>・令和2年度：全国47都道府県48会場で参加者数は3,701人（全国延べ）</li> <li>・令和3年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,423人（全国延べ）</li> <li>・令和4年度：全国47都道府県48会場で参加者数は4,502人（全国延べ）、インターネット会場も設置</li> </ul>

### (2) シンポジウム以外の活動に対する支援

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
①過労死遺児交流会の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度：12月26日に山梨県で開催し、41人（遺児27人、保護者14人）が参加</li> <li>・平成29年度：8月9日に長野県で開催し、50人（遺児33人、保護者17人）が参加</li> <li>・平成30年度：8月5日に滋賀県で開催し、57人（遺児37人、保護者20人）が参加</li> <li>・令和元年度：8月18日に東京都で開催し、78人（遺児50人、保護者28人）が参加</li> <li>・令和2年度：2月にオンラインで開催し、9人（遺児5人、保護者4人）が参加</li> <li>・令和3年度：12月26日に滋賀県で開催し、45人（遺児29人、保護者16人）が参加</li> <li>・令和4年度：12月25日に群馬県で開催し、52人（遺児33人、保護者19人）が参加</li> </ul>
②民間団体主催のイベント等	民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」が行われる際は、自治体、都道府県労働局等が後援等の支援を実施

## 5 民間団体の活動に対する支援

### (3) 民間団体の活動の周知

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～令和4年度
民間団体の活動の周知	パンフレット及びWEB特設ページに、民間団体の相談窓口を掲載 (特設ページ) <a href="https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html">https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html</a>

# (参考) 政府における取組

## 1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和4年度
(1)時間外労働の上限規制等	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働政策審議会において、平成25年9月27日以降22回にわたり検討を行った結果、平成27年2月に「今後の労働時間法制等の在り方について（報告）」がとりまとめられたが、時間外労働の上限規制の導入については結論を得るに至らなかった</li></ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」とされたことを受けて、働き方改革実現会議において議論が行われた。働き方改革実現会議での議論を踏まえ平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」において、時間外労働の上限規制の導入が盛り込まれた</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、時間外労働の上限規制の導入を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」と答申</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会へ提出（平成30年4月6日）</li><li>・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立（平成30年6月29日）。関係政省令及び告示を公布</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、大企業における時間外労働の上限規制等が施行された（平成31年4月1日）</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、時間外労働の上限規制が中小企業に適用された（令和2年4月1日）</li></ul> <p>(令和5年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律」のうち、月60時間超の時間外労働に対する50%以上の割増賃金率が中小企業に適用された（令和5年4月1日）</li></ul>
(2)労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、産業医・産業保健機能の強化を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」との答申がなされた</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・安衛法及び関係政省令を改正し、産業医・産業保健機能の強化を図った（平成31年4月1日施行）</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・産業医・産業保健機能を強化した改正安衛法及び関係政省令について、周知するとともに履行確保を図った</li></ul>

# (参考) 政府における取組

## 1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和5年度
(3)パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策	<p>(平成29年度) 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討</p> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出</li></ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・第198回通常国会において上記法案が令和元年5月29日に成立し、同年6月5日に公布された。</li><li>・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において、同法の施行に向けた議論を行い、パワーハラスメント防止に関する指針等が令和2年1月15日に告示された</li></ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・令和2年6月1日に同法が施行された（パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務については、中小事業主は令和4年4月1日から義務）</li></ul>



# (参考) 政府における取組

## 1 働き方改革実行計画

	平成27年度～令和4年度
(4)勤務間インターバル制度	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施</li> <li>・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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いて実態把握、導入促進を図るための方策などを検討</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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の報告書を取りまとめ。</li> <li>・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集（改訂版）の作成・配付</li> </ul> <p>(令和元年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（全業種版・IT業種版）の作成、シンポジウムの開催（4か所）等を実施</li> </ul> <p>(令和2年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（建設業版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信）</li> </ul> <p>(令和3年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（高齢者福祉・介護事業種版）の作成、シンポジウムを開催（オンライン配信）</li> </ul> <p>(令和4年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・勤務間インターバル制度導入促進のための導入・運用マニュアル（食料品製造業）の作成、セミナーを開催（オンライン配信）</li> </ul> <p>・中小企業事業主等への助成金（働き方改革推進支援助成金）を支給（助成金全体の実績）  <b>【実績 平成29年度：1,704件 平成30年度：2,541件 令和元年度：10,878件 令和2年度：12,762件  令和3年度：6,614件 令和4年度：5,789件】</b></p>

# (参考) 政府における取組

## 2 自殺総合対策大綱

	平成27年度～令和4年度
自殺対策基本法の改正、自殺総合対策大綱の見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>・自殺対策基本法の改正（平成28年4月1日施行）</li><li>・自殺総合対策大綱を閣議決定（平成29年7月25日）「勤務問題による自殺対策の更なる推進」を盛り込む</li><li>・自殺総合対策の推進に関する有識者会議の開催（第1回：平成31年3月15日、第2回：令和元年9月25日、第3回：令和2年12月21日、第4回：令和3年11月8日、第5回：令和3年12月6日、第6回：令和3年12月17日、第7回：令和4年1月28日、第8回：令和4年2月24日、第9回：令和4年3月25日、第10回：令和5年3月30日）</li><li>・自殺対策の総合的かつ効果的な実施に資するための調査研究及びその成果の活用等の推進に関する法律の成立（令和元年9月12日施行）</li><li>・自殺総合対策大綱を閣議決定（令和4年10月14日）（3回目の改定）</li></ul>

## 第27回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見

### 労働時間の適正把握

- 自己申告制は過少申告を強要する実態があるため、使用者の労働時間管理の客観的な方法での適正把握の徹底強化を求める。
- 労働の態様や職位など、働く方たちの状況をきちんと認識して労働時間を把握することが大事だということが、どこかで見える形にしていきたい。
- 実態は労働時間であるのに労働時間としてカウントしない「労働時間外し」を許さないということを明確にしていきたい。

### 勤務間インターバル制度

- インターバル制度の仕組みや休養の大切さを国民に訴えるという文言を入れていただきたい。
- 労働者の健康確保の観点からその企業の意識づけや、導入促進が図られるような仕組みづくりが必要であることを記載いただきたい。
- 企業、業種ごとの特性を踏まえて導入を阻害する要因の分析を行い、課題解決を進めていくことが重要。
- 勤務間インターバルの必要性がないと感じている企業のうち、長時間労働であるところには制度導入の検討を促すというような文言も入れていいのではないか。

### 研修

- 事業場においては管理責任者でない先輩社員に対しても、若い人に対してちゃんと指導をしなければいけないという研修を全社でやってもらいたい。
- 管理職に就任する際に、過労死防止に関する研修を行うことを、今後意識的に制度化していく必要があるのではないか。

# 第27回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見

## ハラスメント

- ハラスメント防止対策の義務化への意識改革、そして、コンプライアンス対策義務化への意識改革、こうした企業向けの啓蒙活動が必要。
- 「メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策」の記載に、「カスタマーハラスメント」も追記いただきたい。
- 企業におけるハラスメント防止の取組状況の調査・分析を定期的に行い、必要な支援、指導、効果的な周知につなげていくPDCAを回すことも大切。そうした観点からの記載の追加をお願いしたい。
- ILO190号条約を国として批准をするという方向性をきちんと出すべきではないか。

## 公務員・教員

- 勤務間インターバルの努力義務化について、地方公務員は対象外になるのか。勤務間インターバルに重きをおかれている企業と公務員の差が大きいと感じている。
- 教員について、具体的な環境整備や労働安全衛生体制の整備、相談体制の充実など、過労死等防止の観点からの記述を厚くしていただきたい。
- 過労死大綱では、教員が健康で安心して働き続けられるという視点からの働き方改革を明確に打ち出したほうがいいのではないか。
- 学校現場で過労死が起きたとき、校長の責任だけ追及するのではなく、教育委員会全体や地方公務全体の取組としてトップが取り組むことが必要なのではないか。

# 第27回過労死等防止対策推進協議会における大綱見直しに関する主なご意見

## 調査研究

- 健康被害による休職者や中途退職者及び在職死亡者など、これまでカウントされてこなかった健康被害を受けた労働者についても、過労死等防止対策の観点から包括的な調査・分析が必要。
- メンタルヘルスに関する調査などにおいても、カスタマーハラスメントによる心理的負荷について調査研究を進めていただきたい。
- 商慣行の変化、勤務環境の整備状況、企業における労働時間管理、これが適正に行われているか調査、把握をするといった旨を追記していただくことが重要ではないか。
- これまでに開発した過労死等防止対策定着支援ツールがあれば普及啓発に向けた取り組みが必要との記載や、幅広い業界、とりわけ中小企業でも活用できるようなチェックリスト等のツールを開発することを盛り込んでいただきたい。
- 現在のハラスメントの実態がどういう状況にあるのかを詳しく調査し、それを統計として発表していくことの重要性について、大綱の中に入れていただきたい。
- 職場の脳・心臓疾患の全体の把握について、様々な社会保険関係の組織などとも連携しながら、調査統計をより充実する方向で進めていただきたい。

## 高年齢労働者

- 心身の健康状態への対応についても、働いている本人だけでなく企業も配慮が必要になってくることを書き込んでみてはいかがか。

## 若年層

- 若年層からの精神障害労災申請が増加していることを踏まえ、もっと職場環境を整えていくことが必要であることを強調していただきたい。

過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

令和6年6月4日現在

(専門家委員)

いわき 岩城	ゆたか 穰	いわき総合法律事務所弁護士
えびすの 戎野	すみこ 淑子	立正大学経済学部教授
かわひと 川人	ひろし 博	川人法律事務所弁護士
きのした 木下	しおね 潮音	第一芙蓉法律事務所弁護士
せいやま 清山	れい 玲	茨城大学教授
○ つつみ 堤	あきずみ 明純	北里大学医学部教授
◎ なかくぼ 中窪	ひろや 裕也	獨協大学法学部特任教授
みやもと 宮本	としあき 俊明	日本製鉄株式会社東日本製鉄所統括産業医

(当事者代表委員)

くどう 工藤	さちこ 祥子	神奈川県過労死等を考える家族の会代表
たかはし 高橋	ゆきみ 幸美	過労死等防止対策推進全国センター
てらにし 寺西	えみこ 笑子	全国過労死をを考える家族の会代表世話人
わたなべ 渡辺	しのぶ	東京過労死をを考える家族の会代表

(労働者代表委員)

あおき 青木	てつひこ 哲彦	情報産業労働組合連合会中央執行委員
うえの 上野	ゆりこ 友里子	全日本自治団体労働組合中央執行委員
とみたか 富高	ゆうこ 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
にしお 西尾	たもん 多聞	UAゼンセン副書記長

(使用者代表委員)

おおした 大下	ひでかず 英和	日本商工会議所産業政策第二部長
かみ 神	なおたけ 尚武	一般社団法人東京経営者協会総務部長
さくま 佐久間	かずひろ 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
すずき 鈴木	しげや 重也	一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長

(敬称略)

◎=会長 ○=会長代理

2024年過労死防止大綱改正にあたっての意見書

協議委員 弁護士 川人 博  
(過労死弁護士全国連絡会議代表幹事)

厚生労働省労働基準局  
過労死等防止対策推進室 御中

2024年4月25日

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(以下・過労死等防止大綱という)の2024年度改定にあたって、先に提出した本年3月4日付意見書に加えて、下記のとおり意見書を提出する。

記

第1 芸術・芸能分野(31頁・40頁関連)

大綱案22頁において、「・・・芸術・芸能従事者及びフリーランスの過労死等事案についても事案の蓄積状況に応じて分析を行う。」と指摘されているが、芸術・芸能分野における過重労働・ハラスメントは、日本の全業種・職種の中で、とりわけ深刻な実態にあり、その改革は緊急の課題となっている。とりわけ、日本を代表する芸能プロダクションや劇団において発生した一連の事態は、海外からも注目を浴びることとなり、日本における文化活動への信頼を損なうことになりかねない。

具体的に次の諸点を重視して取り組むことが必要である。

第一に、芸術・芸能の分野は特殊であるという観念を打破し、健康な職場なくして健全な文化活動は成り立たないとの考え方を定着させることが大切である。

第二に、労働の実態から考えれば、使用従属関係があり企業の指揮命令に基づいて活動している者についても、労働者性を否定し、雇用契約を締結していない職場が多数存在する。労基法上の労働者である俳優等の演技者等について、労基法、労安法の原則に基づき長時間労働を規制し、かつ、健康安全対策を実施するよう、労基署による監督行政が不可欠である。また、仮に、俳優等が自立した自営業者と認められる場合には、フリーランス新法に基づく健康安全の確保措置を監督官庁が実施しなければならない。

第2 医師・看護師等の過重労働の防止・健康確保(34頁関連)

我が国の医療業界においては、長時間労働、深夜勤務、不規則勤務、ハラスメント等の実態がコロナ禍以前から問題とされてきたが、コロナ禍の数年間においては、とりわけ深刻な状況が続いた。そして、コロナ禍が一段落した後も、超高齢者社会、都市集中・地方過疎等の中で、病院勤務者の過労死・過労疾病が後を絶たない。

具体的に次の諸点を重視して取り組むことが必要である。

第一に、医師の長時間労働規制にあたって労基法第41条3号の監視・断続的労働従事者の許可制度を利用し、実態は深夜労働が継続しているにもかかわらず、労働時間と算定せず、かつ、宿直労働の過重性を否定することは、断じてあってはならない。

第二に、研修医や若手医師の実質労働時間を、研鑽という扱いにして労働時間に算入せず、労働時間の過少認定に導いていることは、これら医師の過重労働を公認することとなり、ひいては充実した医療を実現していくうえでも大きな障害になり、改善が強く求められる。また、職場によっては、医師による看護師に対するハラスメントが発生しており、緊張を要する職場環境においても、人間性を尊重する職場風土を作ることが求められている。

第三に、看護師の労働に対する評価において、深夜・交替制勤務による過労・ストレスが軽視されている実態がある。生体リズムに反する深夜・交替制勤務について、過重性を否定することがないよう、監督行政は十分留意しなければならない。

第四に、病院勤務者に対する一部の患者・家族等による理不尽な圧力等、カスタマーハラスメントの一つであるペイシャントハラスメントが残念ながら少なくない。医療行為の中で生ずる様々な矛盾について、病院経営者のみならず、厚生労働省等が国民に対する適切な啓発活動を行い、ハラスメントの解消に取り組むべきである。

### 第3 ILO「暴力及びハラスメント条約」の批准と新法の制定（5頁・20頁・22頁・29頁関連）

日本では、ハラスメントに関連し、2019年に「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」（改正労働施策総合推進法）が制定され、2020年6月から施行されたが、2019年6月にILO総会で採択された仕事の世界における暴力及びハラスメントの撤廃に関する条約は現在においても批准されていない。

日本の現行法は、あくまでハラスメント相談窓口の設置を義務付職る範囲に留まっており、実際の運営状況としても、この職場の窓口が正常に機能していないケースが多数報告されている。

前記のILO条約を批准することは、2011年国連で採択された「ビジネスと人権」の原則を実践するうえでも不可欠である。

### 第4 男女平等を否定する現行労災保険法の改正（7頁関連）

現行の労災保険法は、夫が死亡した場合には、同一生計の妻が年齢等の制限なく労災遺族年金を取得できるが、妻が死亡した場合には、同一生計の夫は特別の要件をクリアしない限り、労災遺族年金を取得できない定めとなっている。このような労災保険行政におけるジェンダー差別は、憲法14条や国際人権法にも違反するものであり、職場における性別を問わず働く権利を実質的に否定するものである。速やかな法改正が必要である。現行法は、遺族男性差別であるとともに、被災女性労働者に対する差別である。

### 第5 労災不服申請手続の理不尽さの是正を（7頁・19頁・23頁関連）

現在、被災者や遺族は、労災申請を労基署に行って業務外決定とされた場合には、各都道府県労働局の審査官に審査請求ができる。これが認められない場合には、さらに労働保険審査会に再審査請求することができる。ところが、この間の運用をみると、たとえば、労基署が時間外労働約70時間を認定したが、業務外決定した事案で、審査官が時間外労働



を約 40 時間と過少認定し、これらを不服とし審査会に再審査請求をした場合に、審査会口頭審理の場において、審査会から審査官決定に対して質問してはいけないとの指示が出され、審査官も出席しない。加えて、審査会裁決の認定事実においては、審査官決定の認定事実を前提にして裁決を出すことが続いている。

このような審査会・審査官の手続きは、労働保険審査官及び労働保険審査会法の趣旨に基づかない誠に理不尽な手法であり、労災手続に対する労働者・遺族の信頼を著しく損なうものである。

速やかに是正を行い、被災者・遺族の権利行使を保障すべきである。

以上

## 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」改訂にあたっての追加意見書

2024年4月25日

2024年5月31日

厚生労働省労働基準局

過労死等防止対策推進室 御中

協議委員 清山 玲

(過労死防止学会 副代表)

3月の協議会での議論をふまえて、追加意見書を提出いたします。  
よろしくご検討賜りますよう、お願い申し上げます。

## 記

## 1. IL0190号条約の批准について

いつ頃批准するかという条約批准までのスケジュールとそれに向けた主要課題を示したうえで、解決に向けて努力することを記載することを要望します。

## 2. 調査研究について

- 1) 今後の調査研究の課題として、過労死問題の社会科学的な視点からの国際比較研究が必要です。JILPTのような研究所に調査研究テーマとして取り上げていただくことを要望します。
- 2) 労働時間の把握にあたって、実態に反して労働時間から除外されているものがあり、医師や学校教員等の過労死等労働災害案件では認定の際に争点になっている。このことをふまえて、過労死認定が認められた案件だけでなく、申請されたが認められなかったものについても調査分析することを要望します。
- 3) 過労死等防止関係の調査で、政府の調査研究を補足するものとして、とくに重点業種では、研究者や労働組合等が行っている調査研究も白書で取り上げて紹介することを要望します。
- 4) 労働時間制度の運用状況の調査だけではなく、制度が労働の実態に合う適切なものかどうかの調査も必要だと考えます。
- 5) 労働者の属性や職場の労働者間の人間関係等に関する調査をする際には、性、年

齢、職務だけでなく、職位についても分析することを要望します。

### 3. 啓発関係

- 1) 啓発授業が単なる法令のポイント紹介等に終わらないよう、過労死等の案件について深く関わっている当事者、弁護士、産業医や、労働経済・労務管理研究者など社会政策研究者が、企画や講師として参画するよう、運用面での配慮が必要です。過労死防止学会としても、企画等に積極的に参加できる方々をご紹介できるようリストの作成に取り組んでいきたいと考えています。
- 2) 予算的な制約から講師は近隣から呼ぶことが原則で、遠方の場合にはオンラインで行うという運用方針について、当事者の方々に周知啓発にご協力いただける方、学生・市民に上手く伝えられる方は、必ずしも全国各都道府県にいるわけではありません。とくに地方では、東京、大阪など大都市圏と異なり隣県から当事者・家族の方々を招聘することが難しいこともあります。  
オンラインではなく対面だからこそ伝わることもありますので、地域の実情を考慮した運用を要望します。
- 3) 地域での過労死等防止シンポジウムについて、各地の自治体や労働局には主催者・協力者の立場として、参加するだけでなく、周知し参加者を広く募る役割を果たすことが求められます。実施にあたっては、近隣の過労死防止学会所属の会員等を企画委員や講師の中に加え、広くシンポジウムを周知し集客に努める具体的な手立てが講じられることを要望します。

### 4. 勤務時間の把握と労働災害の認定について

労働時間の把握に当たって、裁量労働、テレワーク、フリーランスや副業などが拡大していることから、実態に反して労働時間から除外されることがないように注意を要することを記載することを要望します。とくに、重点業種の労働災害の認定の際には、労働時間の実態をふまえた適正な認定が必要だと考えます。

### 5. 重点業種等について

#### 1) 学校教員について

3月資料の案では、前回大綱より後退しているように見えます。教員の働き方改革について、本大綱においては文部科学省のように教育の質の向上の観点で書くのではなく、教員の労働安全衛生、過労死等防止の観点から書くことを要望します。

これまでの調査結果などもふまえて、①勤務間インターバルの導入、②教員の定員増はもとより、クラス定員の削減、授業時間数の削減、教科担任制の拡大、部活動の地域移行など、業務内容・業務時間帯・業務遂行方法の見直しなどによる業務負担の軽減する具体的な方法を明記することを要望します。

文科省の中教審資料によれば、令和4年(2022年)の「教員勤務実態調査」では、授業、朝の業務、学習指導時間など時間が増えている業務項目があり、いまだに在校時間等が平日小学校で10時間45分、中学校で11時間1分と長い。長時間労働者も減少しているとはいえ、平日30分しか減少しておらず、結果的に、1週間55

時間以上の者の割合が計 34%（60 時間以上 14%）、中学校では 56.8%（60 時間以上 36.5%）と非常に多く、長時間労働の解消は喫緊の課題です。

- 2) 労働時間の上限規制が 2024 年 4 月から導入された医師の働き方について、労働時間から除外されることを認めた宿日直許可を受けた時間の管理が適切に運用されているか、労働の実態を適切にふまえた許可となっているかを、十分に確認することが必要だと考えます。
- 3) 物流の取組について、政府がすでに発表している働き方改革の内容をもう少し具体的に書き込むことを要望します。

以上

2024 年 過労死防止大綱改正にあたっての意見

厚生労働省 労働基準局

過労死等防止対策推進室 御中

当事者委員 高橋 幸美

2024 年 4 月 25 日

大綱 第 2 (2) 「教育活動を通じた啓発について」

大綱 第 3 (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」

二項目について、追加の意見を提出する。

若年層への過労死防止に最も有効な取り組みのひとつは、教育活動を通じた学生・生徒に対する啓発である。

高等学校、大学、専門学校、各種学校などにおいて、学生・生徒が労働条件をはじめとした労働関係法に関する理解を深める機会を設けるために「働くことについて考える授業」を行っているところである。若者が将来職業に就いた時、または学生時代にアルバイトを行う時に、自分自身がどのような権利をもって働くことになるのか。過重労働やハラスメントによって健康や命を失う危険があること。自分の命と健康を守り、幸せで豊かな人生を送るために、どのような働き方をすればいいのか。考える重要な学びの機会になっている。

近年の新型コロナウイルス感染症の影響やデジタル化に対応するために、オンライン講義やビデオメッセージを利用した授業形態も行われるようになった。

オンライン講義は遠方の学校での授業に参加できる効率的な方法である。

しかし、長年行ってきた授業の経験から、実際に学校に出向いて学生のひとりひとりの目を見ながら話すことが非常に大切であると感じている。学生は教室での対面で遺族の話聞くことでテレビやインターネットのニュースで聞いて知っていた過労死の問題が他人事ではなく、将来の自分自身や家族に関わる問題であると肌で感じるができる。一方的にメッセージを送るだけでなく、聞き手の反応を見ながら目を見て話すとき、わたしたちはより感情を込めて話すことができる。対面だからこそ沢山の学生の質問に答えることも可能になり、生の学生の感想を聞くことで次の講義の改善につなげることができる。

対面で遺族の話聞くことについて、次のような学生の感想がある。

「遠隔の授業やテレビ番組ではなかなか伝わってこない、強い悲しみと怒りを感じ、授業が始まって 10 分と経たずに泣いてしまった。大学入学後から授

業は遠隔でいいと思っていたが、今回の授業で対面の良さを大いに感じる事ができた。」「遺されたご遺族の無念さ、後悔、悲しみは一生癒えることはなく続いていくということ、実際にお話を聞くことでリアルに感じ、想像以上の衝撃を受けた。ご遺族の思いを直接お聞きすることでより感じる事ができた。」「大変話題になった過労自殺の事件のご遺族から実際にお話をお聞きして貴重な経験となった。」「ご遺族の方は悲しみを押し殺して、時に涙する場面を見たとき、自分の両親を思い浮かべ自分は過労死をしないように、悲しむ人を生まないようにしていきたいと思った。」「両親に相談しようと強く思うようになった」「本や資料などの媒体では伝わりにくい被害者の感情が痛いほど伝わってきて苦しかった。労基法を勉強しようと強く感じた。」「遺族のお話を聞いて今まで過労死の教材としてしか目にしていなかった事例が実際に一人の人間が亡くなったことに気づかされた。」「講演によって、いわゆる次世代を作る若者であるわたしたち大学生の意識に変化が及んだことは、今後の日本社会にとって決して小さくない影響を及ぼしたと言える。」

このように、授業やシンポジウムでリアルな遺族の話を知る体験は学生にとって決して忘れられない、人生に大きな影響を与える学びになっている。

以上のことを踏まえて、以下の通り要望する。

- ① 「働くことを考える授業」をより多くの学生、生徒が受講できるように、予算を増額してもらいたい。
- ② 大綱には、大学、高校等における労働条件に関する啓発の実施が若年労働者の過労死防止に最も有効な取り組みのひとつであり、文部科学省とも連携して、実施校の拡大と受講生徒数の増加に努める旨の記載。
- ③ ご両親が地方にお住まいで、被災者であるお子さんの母校が都市部の大学であったり、勤務地がご両親の住む実家から遠方の場合、お子さんの母校や勤務地の周辺の学校での授業の対面の参加が可能になるようにしてもらいたい。
- ④ 教育関係者のご遺族、医療従事者のご遺族が、遠方の大学の関係学部での講義に参加が可能になるよう、ご遺族の意向を尊重して対面か遠隔で行うか選択できるようにしてもらいたい。
- ⑤ 実施校は全国の学校数からすると少数であり、首都圏などの都市部に偏在している。地方の大学にも啓発授業を拡げていくことが求められる。地方の研究者が新規に啓発授業を取り入れる場合にも関東などの遠方から遺族を講師として召喚することが可能になるようにしていただきたい。

以上

## 2024年度過労死防止大綱改正にあたっての意見

厚生労働省労働基準局

過労死等防止対策室 御中

当事者委員 過労死を考える家族の会 渡辺しのぶ

## 1. 調査分析データの実態把握について

私達の会には、過重労働で肉体的、精神的に不調になったり、ご家族が亡くなった方達が相談にきます。お話を聞くと、労災申請のために労基署に相談に行ったところ、労災認定されるためには80時間の以上の残業が必要だと言われたり、認定基準で決まっている特定の病名でないとだめだと言われたり、労災として認められるようなハラスメントの内容について説明を受けたりしたそうです。それを聞いて、ご自身やご家族の事案が当てはまらないから労災と認定されるのは無理だろうとあきらめた方もいらっしゃいます。長時間労働の実態はあっても、労働時間の管理が不適切であるとか、認定基準には記載されていない病名で亡くなったとかが、申請をためらわせる要因の一つとなっているようです。大綱の過労死等事案の分析では、労災支給決定事案や公務災害認定事案を対象に分析を行うと記載されています。従って前述したような労災申請にまで至らなかった事案は、長時間労働があっても心身に影響がでているにもかかわらず、調査分析される対象にもならず実態が解明されないままになっています。過労死をなくすためには、実際に起こってしまった事案についての分析も重要ですが、過労死として申請ができなくても、長時間労働で心や体に影響がでている事案についての実態把握も重要であると考えます。こちらの方が申請できた事案よりも件数は多いと考えられます。労基署は健康被害のあった労働者と接することのできる窓口ですので、労災申請ができた事案だけではなく、相談を受けた働き方や過重労働のデータを集めて、調査分析を行うことと、過労で心身にダメージを受ける前に、未然に防ぐ対策を広く国民に知らせる仕組みを作るよう要望致します。過重労働をしている相談者に対して、認定されるための難しさや手続きの方法だけを伝えるのではなく、長時間労働やハラスメントの実態を把握して、調査・研究のデータとして活用して頂きたいと考えます。

## 2. 予防研究・支援ツールの開発について

私は学校現場で仕事をしていますが、正規の職員では対応できない授業時数を時間講師が受け持っている場合があります。近年時間講師を確保するのは困難になっていますが、今年度は特にその傾向が著しいようで新学期が始まってからもまだ不足が出ています。以前は教職の採用待ちをしている講師登録者はかなりいましたが、今は登録者数が減っており、教師という職業は人気がなく担い手不足であることが分かります。このような状況で新学

期が始まり、どうしても講師が見つからない学校では、授業を行うために過重労働にならざるを得ない働き方をする人が出ており、心身の健康面でのリスクが高くなっています。このような職場で休職者や過労死が発生しないように、是非研究データを活用して具体的に実行可能な対策を職場に周知するようにして頂きたいと要望致します。昨年度も休職に入った方や倒れて復帰ができない事案が発生したことを見聞きしております。過労死のリスクが高くなっている職場は事前にわかりますので、メンタルヘルスの管理と身体的な疲労の回復を意識的に行う必要があります。今までの調査・分析で過労死の件数が多い業種、事業所は判明していると思いますので、そのような職場では特別な対策をとる働きかけをするようにして頂きたいと思います。働いている人が自分の職場の状況を踏まえて、意識的にメンタルヘルスに注意を向け、疲労回復に努めることを自覚することが、過労死を未然に防ぐことのひとつとなります。過労死の発生リスクが高いとわかっている職場に対応策を周知する取り組みは急務です。事業所として、個人として、具体的に実現可能な過労死のリスクを回避する支援ツールを早急に開発し、周知して頂きたいと要望致します。

### 3. 結果の発信について

調査・研究の結果の発信や過労死防止の対策については、ホームページやポータルサイトだけでなく、シンポジウム時の労働局からの説明の中にも加えるようにして頂きたいと思います。長時間労働やハラスメントの具体的事案と改善の手立てや労働者にできることなども周知していただきたいと思います。長時間労働防止対策や過労死が発生した事業所の対応は大切ですが、心身の不調を感じて労基署に相談した労働者や家族に対して労災申請の説明だけでなく、労働者が不利にならないような解決策を提案し、働く人たちの暮らしと健康を守る支援を行うこともお願い致します。労基署に相談したことにより過労死を未然に防ぐことができた事案なども積極的に発信するようにして頂きたいと思います。労基署とのかかわりについて働く人達の意識が変化するような手立ても必要だと思います。調査・研究の結果を様々な方法をつかって国民に知らせることは、過労死に対する理解につながり、過労死を減らすことにつながると思います。

過労死、過労自死を防ぐ手立ては、会社を辞めるとか休みを取るとか個人の努力のみでは限界があります、それができないから、亡くなるまで働いたり、自死にまで追い込まれていきます。インターバル制度などは企業が導入努力をすることはもちろんですが、働いている人がその仕組みを知っていることも重要です。個人の意識変化が社会の変化につながります。過労死がおこりやすい職場環境の周知と労働者がそれを問題としてとらえること、リスクが高い職場で働くときは、過労死がおこらないようにとただ祈るだけではなく、具体的な対策がとれることなど一人一人が、過労死が発生しないように、また過労死は許されないという意識を持って、人権が守られ、生活と労働のバランスの取れた社会が



構築されることを願っています。