

(別添1)

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）について

総則

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

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

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(新大綱)の構成

第1 はじめに

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

第3 国が取り組む重点対策

1 労働行政機関等における対策

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

2 調査研究等

- (1)過労死等事案の分析
- (2)疫学研究等
- (3)過労死等の労働・社会分野の調査・分析
- (4)過労死等防止対策支援ツールの開発等
- (5)結果の発信

※1 重点業種・職種である自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界に加え、社会情勢の変化に応じた対象を追加

3 啓発

- (1)国民に向けた周知・啓発の実施
- (2)大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
- (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
- (4)過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
- (5)勤務間インターバル制度の導入促進
- (6)働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
- (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
- (8)職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施
- (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
- (10)商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
- (11)若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
- (12)公務員に対する周知・啓発等の実施

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
- (2)産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
- (3)労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施
- (4)公務員に対する相談体制の整備等
- (5)過労死の遺児のための相談対応

5 民間団体の活動に対する支援

第4 国以外の主体が取り組む重点対策

第5 過労死等防止対策の数値目標

過労死をゼロとすることを目指し、以下の数値目標を設定
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

- 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)
- 2 勤務間インターバル制度について、
 - ・勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満(令和7年まで)
 - ・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上(令和7年まで)
 - 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
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上(令和7年まで)
- 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(令和4年まで)
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、相談先がある労働者の割合を90%以上(令和4年まで)
- 6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上(令和4年まで)

※2 数値目標の4～6については、第14次労働災害防止計画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

第6 推進上の留意事項

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更の見直しの経緯等

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号、平成26年11月1日施行）

- **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））。
- 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」を置くことを規定。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し規定

- **大綱は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年を目途に必要があると認めるときに見直し**を行う、とされている。

過労死等防止対策推進協議会の開催状況

令和2年11月10日	第17回協議会（今後の過労死等防止対策の進め方について）
令和3年1月26日	第18回協議会（今後の過労死等防止対策について）
3月24日	第19回協議会（大綱見直し（素案））
5月25日	第20回協議会（大綱見直し（案））※会長一任となった。

- 全体的な方向性として、**大綱の基本的な枠組みは維持**した上で、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化等の状況を踏まえ、過労死等防止対策の課題や施策を盛り込むことについて、協議会で認識を共有。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント①

(課題と対策の方向性)

- 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、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となるなど、**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防止が必要**であること。

- ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方であるテレワーク、副業・兼業、フリーランスについて次のとおり取り組むほか、**調査研究等の対象とすること**。

テレワーク：労働者及び使用者が安心して取り組めるよう労務管理に関するルール等を明確化した**ガイドラインの周知**、テレワークに対応した**メンタルヘルス対策の手引きの作成等**を行う。

副業・兼業：労働者及び使用者が安心して取り組めるよう労働時間の通算管理ルール等を明確化した**ガイドラインの周知**、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業への**助成金等の支援**を行う。

フリーランス：労働関係法令の適用関係を明らかにした**ガイドラインの周知**を行う。

- 長時間労働の削減に向けた取組、過重労働による健康障害の防止対策、メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策等の**過労死等防止対策について、更なる推進を図っていくこと**。また、**国家公務員・地方公務員の過労死等防止対策**に関しても同様に**取り組むこととすること**。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント②

(対策の主な取組例)

- 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**に対する支援を行うこと。
- **調査研究等**には、重点業種等に加え、**社会情勢の変化に応じた対象を追加**すること。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、テレワーク等の**オンライン活用や先端技術の進展に伴う影響等**についても分析すること。
- 調査研究等の成果を活用した、事業場における過労死等防止対策の**チェックリスト等の開発等**を行うこと。
- 顧客や発注者からの取引上の都合により生じる長時間労働の削減のため、**B to BのほかG to B**についても、適正な納期・工期を設定する等**商慣行改善に向けた取組**について周知や協力依頼を行うこと。
- 過労死で親を亡くした遺児の抱える様々な苦しみを軽減するための**過労死遺児交流会**を引き続き開催するとともに、**遺児の健全な成長をサポート**するための相談対応を行うこと。

(数値目標)

- 数値目標については、現状及び各委員のご意見を踏まえて、所要の見直しを行うこと。また、**公務員についても目標の趣旨を踏まえて取り組む**こととしたこと。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント③

過労死をゼロとすることを目指し、以下の数値目標を設定。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。

旧大綱（平成30年7月24日閣議決定）	新大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和2年まで）【令和2年：5.1%】 なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。【令和2年：9.0%】</p>	<p>1 <u>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）</u></p>
<p>2 労働者数30人以上の企業のうち、 (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満（令和2年まで）【令和2年：10.7%】 (2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上（令和2年まで）【令和2年：4.2%】</p>	<p>2 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<u>5%未満（令和7年まで）</u> (2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を<u>15%以上（令和7年まで）</u> <u>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。</u></p>
<p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和2年まで）。 【令和元年：56.3%】 特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。</p>	<p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上（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（令和4年まで）【平成30年：59.2%】</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（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（令和4年まで）【平成30年：73.3%】</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（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（令和4年まで）【平成30年：63.7%】</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（令和4年まで）</p>

※数値目標の4～6については、第14次労働災害防止計画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。