

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱 (平成30年7月24日閣議決定) ～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ～

### 概要 (抜粋)

※厚生労働省の資料の一部を抜粋しました

#### ◎現状と課題

- (1) 労働時間等の状況
- (2) 年次有給休暇の状況
- (3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- (4) 職場におけるハラスメントの発生状況
- (5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況
- (6) 自殺の状況
- (7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
- (8) 課題

#### ◎過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- ・大綱が策定されてから3年を迎えることを踏まえ、今後の過労死等防止のための対策について、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体(労働行政機関等)における対策を推進するほか、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、以下の考え方に基づき実施。

##### 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、医学分野や労働・社会分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、多角的、学際的な視点から調査研究を進めていくことが必要。なお、労災補償状況等からは過労死等の実態を十分把握されない自営業者等も含めて広く対象。
- ・医学分野の調査研究については、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行うことが必要。そ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。
- ・労働・社会分野の調査研究については、過労死等の全体像を明らかにするため、一定期間を周期とした定期的な調査による経年的な比較が必要。また、過労死等が多く発生している職種・業種について、社会情勢の変化に応じて調査研究の対象に追加することが必要。
- ・これらの調査研究を通じて、我が国の過労死等の状況や対策の効果を評価するために妥当かつ効果的な指標・方法についても早急に検討。なお、基礎データの取り方には客観性と専門性の担保が必要。

##### 2 啓発の基本的考え方

###### (1) 国民に対する啓発

- ・国民一人ひとりが過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるよう、広く継続的に広報・啓発活動に取り組んでいくことが必要。

###### (2) 教育活動を通じた啓発

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り、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要。

###### (3) 職場の関係者に対する啓発

- ・過労死等は主として職場において発生していることから、一般的な啓発に加えて職場の関係者に対する啓発が極めて重要。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。
- ・これまでの白書において「労働時間を適正に把握すること」等が「残業時間の減少」等に資することが示唆されており、職場における取組として、労働基準や労働安全衛生に関する法令等の内容及び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ことが必要。
- ・これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)のとれた働き方ができる職場環

境づくりを進めることが必要であり、労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、それを変える取組を働きかけていくことが必要。

- ・長時間労働が生じている背景に存在する様々な商慣行の諸要因について、関係者に対する問題提起等により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。

### 3 相談体制の整備等の基本的考え方

- ・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の促進が必要。
- ・健康管理に携わる産業医等の産業保健スタッフ等の人材育成、研修について、充実・強化を図るとともに、事業場において労働衛生管理を効果的に行うためには、産業保健のチームとして対応することも必要。
- ・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。
- ・職場において、労働者自らが身体面、精神面の不調に気付くようにし、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付き、産業保健スタッフ等につなぐようにしていくなど、相談に行くことに対する共通理解の形成が必要。
- ・職場以外においては、家族・友人等が過重労働による労働者の不調に気付き、相談に行くことを勧める等適切な対処が必要。

### 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

- ・過労死等防止対策推進シンポジウムを全ての都道府県で少なくとも毎年1回開催するという大綱の目標が達成されており、引き続き、シンポジウムの開催等に取り組むことが必要。
- ・過労死等の防止のための活動を行う様々な民間団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。
- ・民間団体が行う過労死等の防止のための活動を、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ことが必要。

#### ◎過労死等防止対策の数値目標

- ・「現状と課題」及び「過労死等の防止のための対策の基本的考え方」を踏まえ、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。数値目標は早期に達成することを目指す。

1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする(2020年まで)。なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。

2 勤務間インターバル制度について、労働者30人以上の企業のうち、

- (1) 制度を知らなかった企業割合を20%未満とする(2020年まで)。
- (2) 制度の導入企業割合を10%以上とする(2020年まで)。

3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする(2020年まで)。特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。

4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする(2022年まで)。

5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上とする(2022年まで)。

6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上とする(2022年まで)。

\* 出典：厚生労働省ホームページ

「過労死等の防止のための対策に関する大綱(平成30年7月24日閣議決定)の概要」より抜粋  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_04739.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04739.html)