

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～
「追加した項目」と「変更のポイント」(抜粋)

※厚生労働省の資料等から抜粋しました

◎新たに追加した項目

第3 国が取り組む重点対策

- 2 調査研究等 (4) 過労死等防止対策支援ツールの開発等
- 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
- 4 相談体制の整備等 (5) 過労死の遺児のための相談対応

◎変更のポイント

◇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。
- ・職場におけるハラスメントに関する対策として、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。
- ・労働組合は、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む、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。

◇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。 ※B to B:Business to Business:企業間取引
G to B:Government to Business、政府・自治体と企業との取引
- ・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、現状及び過労死等防止対策推進協議会のご議論を踏まえて、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：[新旧大綱比較]

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)

- | | |
|---|--|
| 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】 | 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 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】 | 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5%未満(令和7年まで)
(2)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する。 |
| 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。 | 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)【平成30年:59. 2】 | 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、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】 | 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) |
| 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】 | 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) |

※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。

* 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(令和3年7月30日閣議決定)」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04739.html