

**過労死等の防止のための対策に関する大綱 (令和6年8月2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～

**「現状と課題」と「変更のポイントとその要点」(抜粋)**

※厚生労働省の資料から抜粋

## ◎現状と課題

- 平成 26 年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、働き方改革関連法に基づく働き方改革等の取組が進められてきた。その結果、長時間労働の雇用者割合は減少し、年次有給休暇の取得率は増加するなど一定の成果がみられ、令和6年4月からは、建設、自動車運転、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運も高まってきている。
- 一方、過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。

## ◎変更のポイントとその要点

- ポイント1 大綱策定 10 年を振り返り、更なる取組を推進

- ・令和7年7月 最初の大綱策定から 10 年の節目
- ・10 年間の取組の成果等を振り返り、今後の対策を更に検討し推進

- ポイント2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

## ①時間外労働の上限規制の遵守徹底等

- ・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、その遵守徹底を図るとともに、商慣行・勤務環境等を踏まえた取組を推進する

## ②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。
- ・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。

## ③フリーランス等が安心して働ける環境の整備

- ・令和6年11月に施行される「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知・広報及び法施行後の履行確保に取り組む。
- ・令和6年5月に策定した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づき、個人事業者等自身による健康管理や、個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう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。
- ・令和6年1月にフリーランスを対象を拡大した労災保険の特別加入制度により、安心して業務に従事できる環境整備を図る。

## ④勤務間インターバル制度の導入促進

- ・時間外労働が長い企業に対し、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。
- ・企業における取組を波及させることを念頭に、産業医等に対する勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を図る
- ・勤務間インターバル制度の導入の必要性を感じていない企業に対し、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。

○ポイント3 業務やハラスメントに着目した調査・分析を充実

①芸術・芸能分野を重点業種等に追加

- ・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(重点業種等)に、芸術・芸能分野を追加し、過労死等事案の分析や労働・社会分野の調査・分析を実施する。※これまでの重点業種等：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

②働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査の実施

- ・重点業種等に加え、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を行う。
- ・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労働時間制度の運用状況、労働の実態、商慣行の変化も把握可能な調査を行う。

③ハラスメントに関する調査・分析

- ・過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施する。
- ・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。

④過労死等の予防研究と支援ツール開発の一体的実施

- ・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の解明、効果的な予防対策に資する予防研究と、事業場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ツールの開発と効果検証等を一体的に実施する。

⑤調査・分析結果の発信

- ・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」を通じて公表するとともに、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情報を掲載し、情報発信を行う。

○ポイント4 国以外も含めた関係者による取組を推進

①メンタルヘルス対策

- ・中小企業におけるストレスチェック制度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。

②職場のハラスメントの防止・解決

- ・カスタマーハラスメントについて、「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」を踏まえ、企業の対策事例等の周知とともに、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。
- ・職場におけるハラスメント対策として、ポータルサイト「あかるい職場応援団」において、事業主等向けのハラスメント対策研修動画等のコンテンツを公開するなど周知・啓発を図る。
- ・国家公務員について、令和6年4月から適用された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。
- ・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、令和6年3月に策定した「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、国家公務員を参考に、勤務間のインターバル確保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する。

④相談体制の整備等

- ・都道府県労働局において、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やカスタマー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。
- ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の中で、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。

#### ⑤周知・啓発

- ・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。
- ・過労死の遺族等を講師として学校に派遣する啓発授業について、受講する学校数や生徒数が増加するよう努める。

#### ⑥過労死の遺児等の支援

- ・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、遺児が随時相談できる環境を整える。
- ・遺児のニーズを踏まえ必要な対応を検討する。

#### ⑦事業主等の取組

- ・事業主団体・経済団体は、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。
- ・労働者に対する労働関係法令の周知やハラスメント防止対策は事業主の責務であることを踏まえ、管理職等の上司や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、過労死等やハラスメントの未然防止に努める。

#### ⑧労働組合等の取組

- ・相談体制の整備や組合員に対し労働関係法令の周知・啓発を行う。
- ・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。

#### ⑨国民の取組

- ・睡眠状況を始めたとした生活スタイルを見直すなど、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。
- ・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。

#### ◎数値目標

○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。

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%以下にする(令和10年まで)。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。 ※令和5年:8.4%
  2. 勤務間インターバル制度について(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%未満にする。 ※令和5年:19.2%
    - 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 %以上にする。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。 ※令和5年:6.0%
  3. 年次有給休暇の取得率を 70 %以上にする(令和10年まで)。 ※令和4年:62.1%%
  4. メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を 80 %以上にする(令和9年まで)。 ※令和4年:63.4%
  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 %以上にする(令和9年まで)。 ※令和4年:32.3%
  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 %未満にする(令和9年まで)。 ※令和4年:82.2%
- 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。 ※令和4年:79.8%

\* 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6年8月2日閣議決定)」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_41932.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41932.html)