



岩手労働局発表  
令和元年11月12日

担当  
岩手労働局労働基準部監督課  
監督課長 川上 明  
主任監察監督官 熊谷 久  
(電話) 019-604-3006  
(FAX) 019-604-1534

## 11月15日に過労死等防止対策推進シンポジウムを開催します

～ 過労死等をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ ～

シンポジウムでは、過労死をされた方のご遺族にお話をいただいたり、青木慎一郎岩手県立大学健康サポートセンター特任教授の基調講演や、産業保健関係の専門家、事業主などをパネリストとしてパネルディスカッションを行い、過労死等の現状や課題、防止策について探っていくこととしています。

### 【過労死等防止対策推進シンポジウム】

開催日時；令和元年11月15日（金）13：30～16：00（受付13：00～）

会場；岩手教育会館 2階 多目的ホール（盛岡市大通1丁目1-16）

### 《プログラム》

〔遺族からの声〕 菊池 有美子 氏

〔基調講演〕 「『労災認定基準』を過労死予防に活用しましょう」

青木 慎一郎 氏（岩手県立大学健康サポートセンター特任教授、同名誉教授）

〔パネルディスカッション〕 ～会社は何をすべきか～

コーディネーター：藤井 由里 氏（臨床心理士、精神保健福祉士、産業カウンセラー）

パネリスト：青木 慎一郎 氏（岩手県立大学健康サポートセンター特任教授、同名誉教授）

田巻 健治 氏（岩手県予防医学協会 医局長・循環器科部長）

新宮 由紀子 氏（（株）長島製作所 代表取締役）

菅生 るみ子 氏（（株）アマタケ看護師、岩手産業保健総合支援センターメンタルヘルス対策促進員）

山口 優子 氏（岩手障害者職業センター主任障害者職業カウンセラー）

報道機関の取材に対応します。取材される方は、当日、受付にお申し出ください。



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

近年、働き過ぎやパワーハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命や心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。本シンポジウムでは有識者や過労死をされた方のご遺族にもご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

●基調講演

「『労災認定基準』を過労死予防に活用しましょう」

青木 慎一郎 氏

(岩手県立大学 健康サポートセンター 特任教授 岩手県立大学名誉教授)

【講師略歴】

昭和52年 弘前大学医学部卒業、弘前大学神経精神医学講座医員  
平成10年 岩手県立大学社会福祉学部助教授  
平成15年 岩手県立大学社会福祉学部教授  
平成24年 岩手産業保健総合支援センター 産業保健相談員  
平成27年 同メンタルヘルス対策推進特別アドバイザー  
平成28年 岩手県立大学健康サポートセンター・特任教授・岩手県立大学名誉教授

# 過労死等防止対策 推進シンポジウム

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

日時

2019年11月15日(金)  
13:30~16:00 (受付13:00~)

会場

岩手教育会館 2階 多目的ホール  
(盛岡市大通一丁目1-16)

参加  
無料

[定員] 100名



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



過労死 **ゼロ** 実現のために

- 仕事上の不安や悩みを抱えていませんか？
- 週の労働時間が60時間を超えていませんか？
- 年次有給休暇の取得はきちんとできていますか？
- 勤務間インターバル制度をご存知ですか？

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

## ◎労働条件や健康管理に関する相談窓口

### 労働条件等に関するご相談は…

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、  
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間 平日8:30~17:15)



### 労働条件相談ホットライン

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。

電話番号：**0120-811-610** (フリーダイヤル)

受付時間：平日 17:00~22:00 / 土・日・祝日 9:00~21:00 (12/29~1/3を除く)

### 確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家庭向け、  
事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>



### 職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は…

#### こころの耳電話相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。

電話番号：**0120-565-455** (フリーダイヤル)

受付時間：月・火 17:00~22:00 土・日 10:00~16:00 (祝日、年末年始を除く)

メール相談：<https://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/>

#### こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの支援や、  
役立つ情報の提供を行っています。

<https://kokoro.mhlw.go.jp/>



## ◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

- 過労死等防止対策推進全国センター <http://karoshi-boushi.net/>



- 全国過労死を考える家族の会 <http://karoshi-kazoku.net/>



- 過労死弁護団全国連絡会議(過労死110番全国ネットワーク)

<http://karoshi.jp/>



### 参加無料 過労死等防止対策推進シンポジウム

11月を中心に、全国47都道府県、48か所で開催しています。

お問い合わせ先

専用フリーダイヤル **0120-053-006**

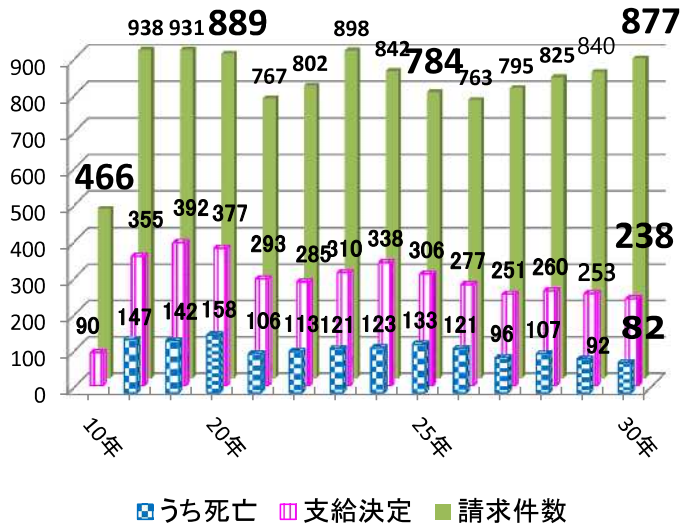
(月~金 9:00~17:30)



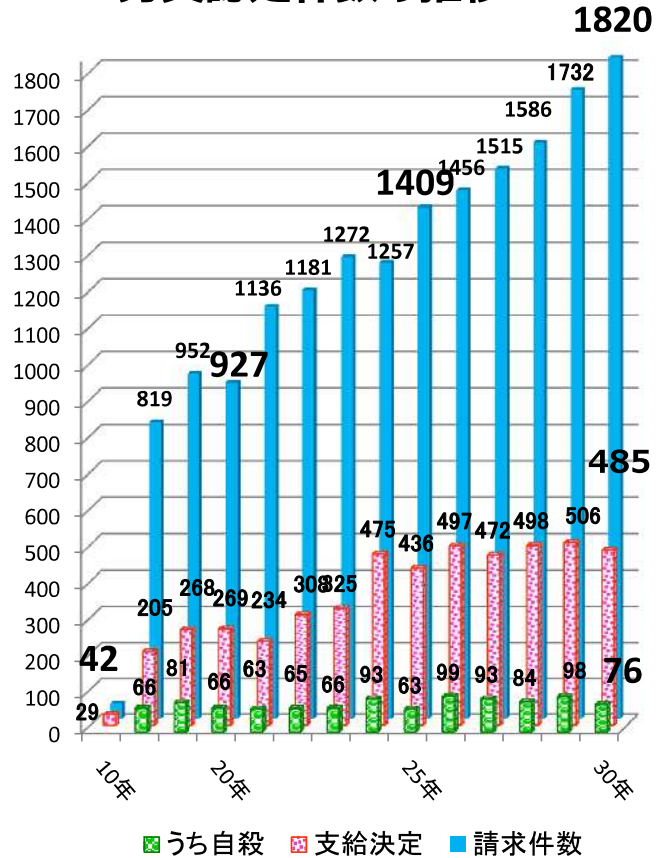
**過労死等とは・・・**

業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や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脂肪やこれらの疾患をいう

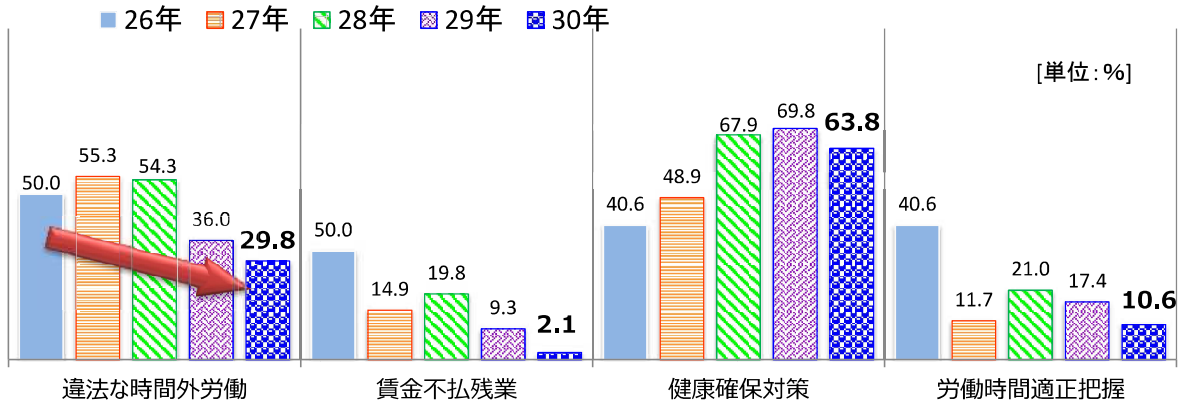
**脳・心臓疾患に係る  
労災認定件数の推移**



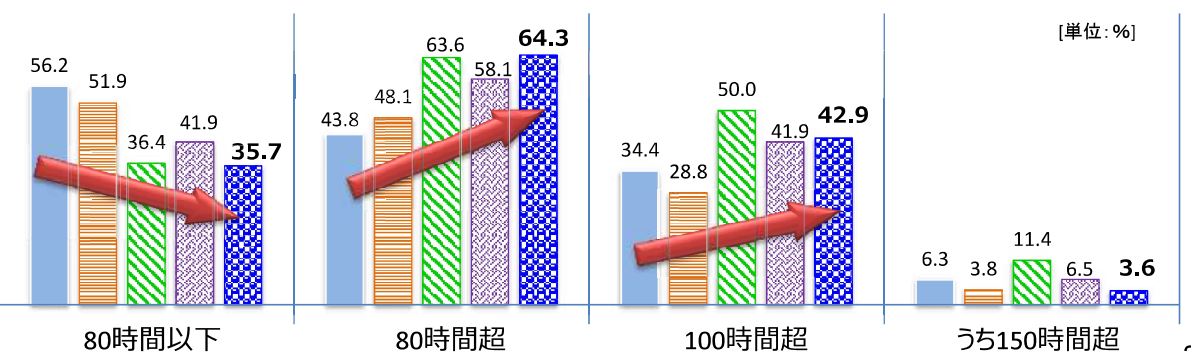
**精神疾患に係る  
労災認定件数の推移**



**過重労働による健康障害（過労死等）の防止に向けた監督指導結果（2014年～2018年）**



**違法な時間外労働があったもののうち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数**



違法な時間外労働、月80時間を超える時間外労働が減少する一方、いわゆる過労死ラインといわれる長時間労働が増加

# 過労死白書 令和元年版 労働時間等の状況

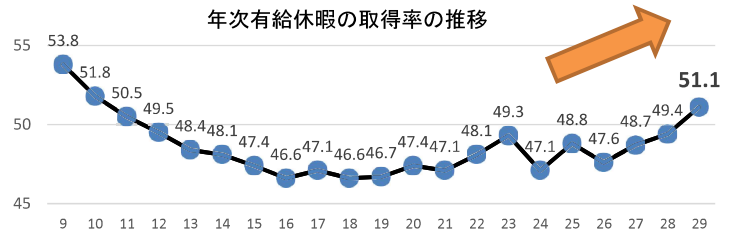
労働時間、年次有給休暇の取得、勤務間インターバル制度の導入割合は、いずれも改善傾向にある。

(現状)

- 397万人(6.9%)が、週60時間以上の勤務をしている。(平成29年と比較して約35万人減少)
- 年次有給休暇の取得率が18年ぶりに5割超。
- 勤務間インターバル制度を知らない割合は大きく減少。

大綱の目標

年次有給休暇取得率を70%以上(令和2年まで)



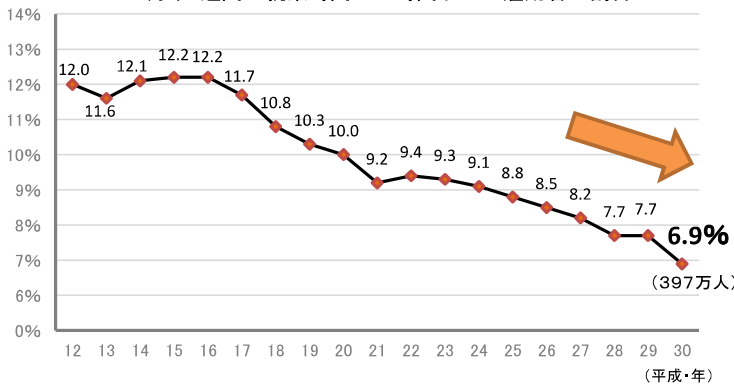
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

※年次有給休暇の法改正 ⇒ 1994年に初年度の継続勤務要件の短縮(1年→6ヶ月)、1999年に付与日数の引き上げ(2年6ヶ月を超える継続勤務期間1年ごとの付与日数の引き上げ(2日増加))

大綱の目標

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)

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合



(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)

大綱の目標

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「制度を知らない」と回答する企業比率20パーセント未満
- ②制度の導入企業割合を10%以上(令和2年まで)

- ①「制度を知らない」と回答する企業  
37.3%(平成29年) → 26.6%(平成30年)  
(推計約5.3万企業)
- ②制度の導入企業  
1.4%(平成29年) → 1.8%(平成30年)  
(推計約36百企業)

(資料出所) 厚生労働省「平成30年就労条件総合調査」より算出

※「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期間を設ける制度

# 職場におけるメンタルヘルス対策等の状況

メンタルヘルス対策の取組、仕事上のストレス等について職場に相談先がある労働者の割合、ストレスチェックの集団分析結果の活用状況は、いずれも前年に比べて改善している。

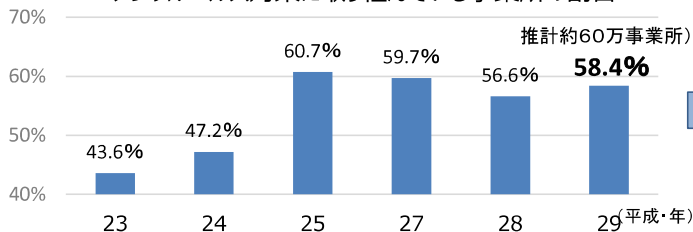
(現状)

- 小規模な事業場におけるメンタルヘルス対策の取組割合が低い。
- ストレスチェックの集団分析結果を活用した事業場の割合は大幅に増加。

大綱の目標

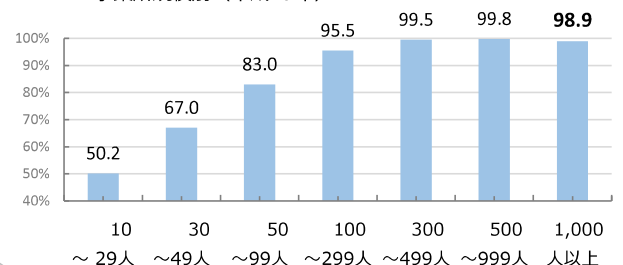
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(令和4年まで)

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」(ただし、2011年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、2012年は厚生労働省「労働者健康状況調査」)

事業所規模別(平成29年)



大綱の目標

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)

71.2%(平成28年) → 72.5%(平成29年)  
(推計約2,800万人)

大綱の目標

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割合を60%以上(令和4年まで)

37.1%(平成28年) → 51.7%(平成29年)  
(推計約6.2万事業所)

(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

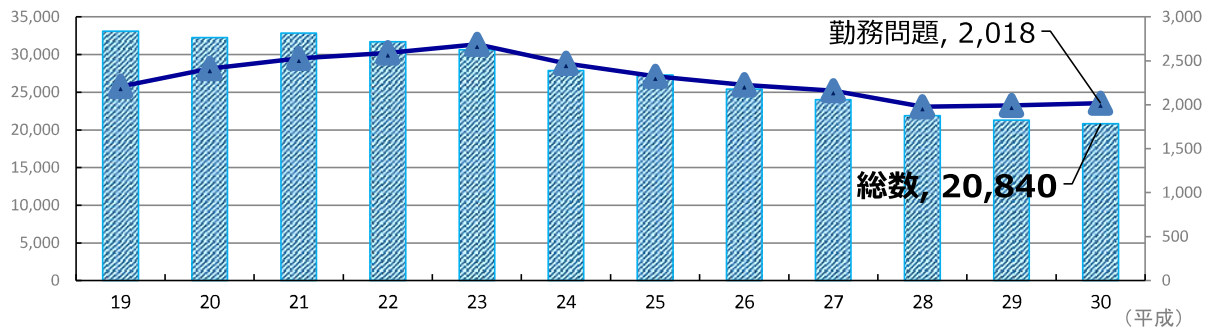
# 職場におけるメンタルヘルス対策等の状況

## 自殺の状況

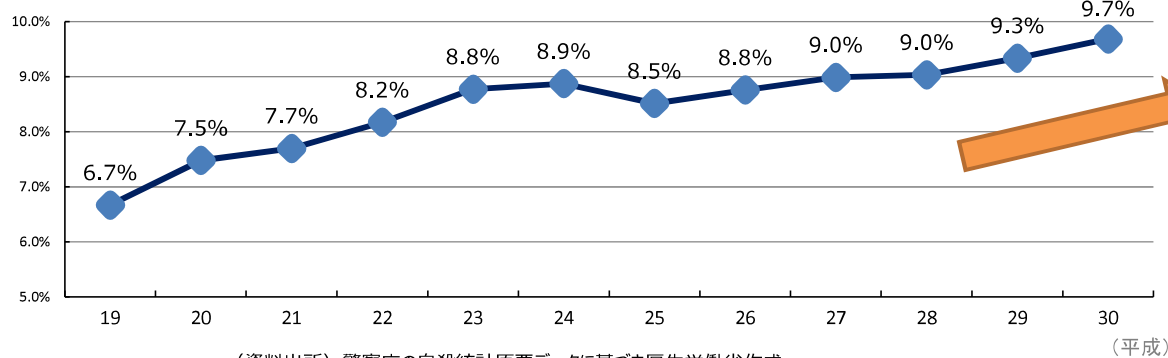
(人)

自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因の一つとするもの）

(人)



自殺者のうち、勤務問題を原因の一つとする割合



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

5

## 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

#### (1) 長時間労働が行われている事業場に対する監督指導等

2016年4月から、長時間労働が行われている事業場への監督指導の対象を月100時間の時間外労働が行われている事業場から、80時間の時間外労働が行われている事業場に対象を拡大

#### (2) 長時間労働に係る企業本社に対する指導

2017年1月から、違法な長時間労働を複数の事業場で行う企業については、本社に対し、全社的な改善を図る指導を実施

#### (3) ガイドラインによる労働時間の適正な把握の徹底

2017年1月に策定した「労働時間適正な把握のために事業者が講ずべき措置に関するガイドライン」の周知・指導

#### (4) 是正指導段階での企業名公表制度の運用

違法な時間外労働が複数の事業場で行われた企業について、経営トップに対し指導し、企業名の公表を実施

#### (5) 36協定に関する法令の周知指導

2018年9月に定めた「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および休日の労働について留意すべき事項に関する指針」を踏まえた指導

### 2 過重労働による健康障害の防止対策

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ための産業医による面接指導等の確実な実施等について指導

### 3 メンタルヘルス対策

精神障害に関する労災支給決定（認定）が行われた場合、本社事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施

### 4 ハラスメント防止対策

過労死等に結びつきかねないハラスメント事案が生じた事業場に対し、再発防止のための取組を指導

6



毎年11月は  
「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進法では、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、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」と定めています。

国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死等とその防止に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。



※「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もしくは心臓疾患を原因とする死亡、も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またはこれらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害のことです。



働き過ぎていませんか？

過重労働による健康障害等を防止するためにも、労働時間を適正に把握<sup>※1</sup>し、次の措置を講じましょう。

過重労働による健康障害を防止するために<sup>※2</sup>

①時間外・休日労働時間等を削減しましょう。

・労働基準法が改正され、法律上、時間外労働の上限は原則として月45時間・年360時間となり、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることができなくなりました。(注1)(注2)  
臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合(特別条項)でも、法律に定める上限を守らなければなりません。

・時間外労働は本来臨時的な場合に行われるものであること等を踏まえ、36協定(時間外労働・休日労働に関する協定)の締結に当たっては、労働者の代表(労働者の過半数で組織する労働組合又は労働者の過半数を代表する者)とともに、その内容が指針(注3)に適合したものとなるようにしてください。

(注1) 上限規制の施行は平成31年4月1日ですが、中小企業に対しては1年間猶予され令和2年4月1日からとなります。  
(注2) 建設事業、自動車運転の業務など、特定の事業・業務については、上限規制の適用が猶予・除外されています。  
(注3) 「労働基準法第36条第1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」(平成30年9月、厚生労働省)

②年次有給休暇の取得を促進しましょう。

・労働基準法が改正され、年5日の年次有給休暇(以下「年休」という。)を確実に取得させることが必要となっていますが、これは最低基準です。労働者に付与された年休は本来、すべて取得されるべきものです。年休を取得しやすい職場環境づくり、年休の計画的付与制度の活用等により年休の取得促進を図りましょう。

③労働者の健康管理に係る措置を徹底しましょう。

・健康管理体制を整備するとともに、健康診断を実施しましょう。  
・長時間にわたる時間外・休日労働を行った労働者に対する面接指導等を実施しましょう。  
・労働安全衛生法が改正され、面接指導の対象が、「時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超え、かつ疲労の蓄積が認められる者」に拡大されました。



働くことは大切。  
でも、働き過ぎによって生じる様々なリスクを理解していますか。  
健康のために必要なのは、適切な労働時間と健全な労働環境。  
あなたは働き過ぎていませんか？  
いま、人々は新しい時代の働き方を求めています。



厚生労働省などでは、11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」に位置づけました。

事業主の皆さまへ

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、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

