

令和元年版

過労死等防止対策白書

(平成30年度年次報告)

〔 概 要 〕

令和元年版「過労死等防止対策白書」

➤ 「過労死等防止対策白書」は、過労死等防止対策推進法に基づき、国会に報告を行う法定白書であり、令和元年版で4回目（閣議決定及び国会報告）。

➤ 令和元年版白書のポイント

- ・ 新大綱で追加された2つの重点業種・職種（建設業、メディア業界）についての調査分析結果を記載
- ・ 業界団体、企業等のメンタルヘルス対策等の取組事例をコラムとして数多く掲載

«参考» 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

（年次報告）

第6条 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。

白書の構成

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

- 1 労働時間等の状況
- 2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況
- 3 自殺の状況

第2章 過労死等の現状

- 1 過労死等に係る労災補償の状況
- 2 国家公務員の公務災害の補償状況
- 3 地方公務員の公務災害の補償状況

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 1 重点業種・職種の調査・分析結果
 - (1) 建設業の調査・分析結果
 - (2) メディア業界の調査・分析結果
- 2 認定事案の追加収集・分析結果

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

- 1 労働行政機関等における対策
- 2 調査研究等
- 3 啓発
- 4 相談体制の整備等
- 5 民間団体の活動に対する支援

コラム

- 「全国過労死を考える家族の会」等民間団体の取組
- 過労死等防止に向けた労使団体、業界団体の取組
- メンタルヘルス対策や勤務間インターバル制度に取り組んでいる企業、自治体の取組 等

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

1 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。

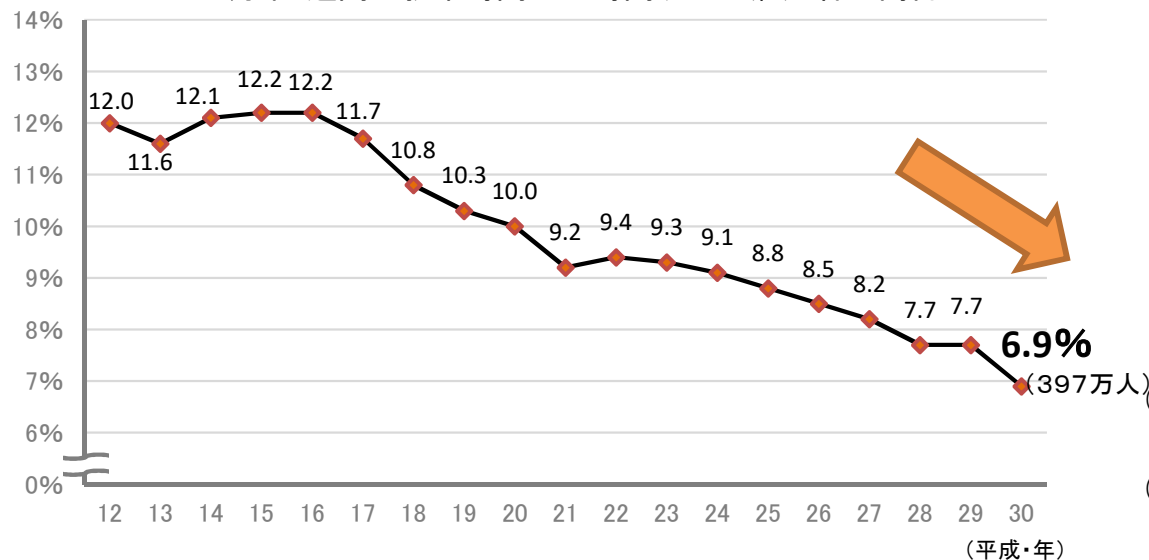
(現状)

- 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

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

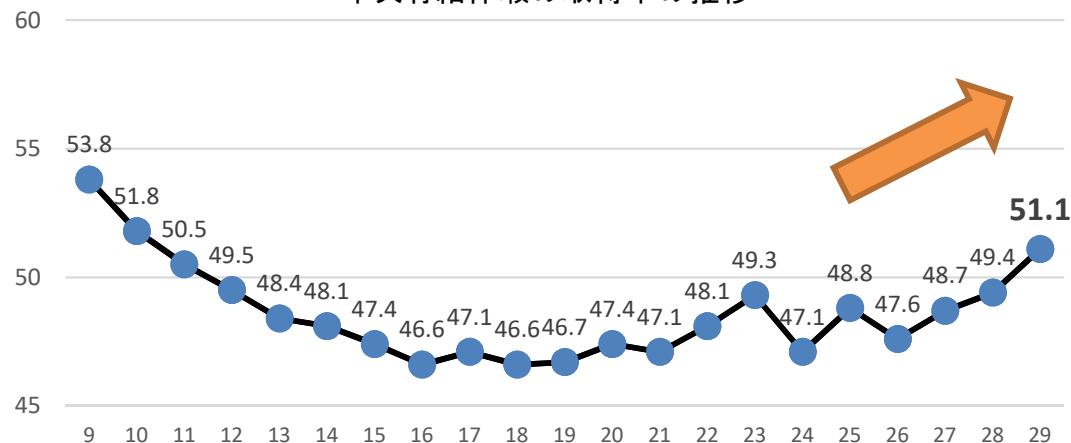


(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)

大綱の
目標

年次有給休暇取得率を70%以上(令和2年まで)

年次有給休暇の取得率の推移



(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)

(平成・年)

※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

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)
 - ②制度の導入企業
1.4%(平成29年) → 1.8%(平成30年)
- (推計約5.3万企業)
(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

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

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。

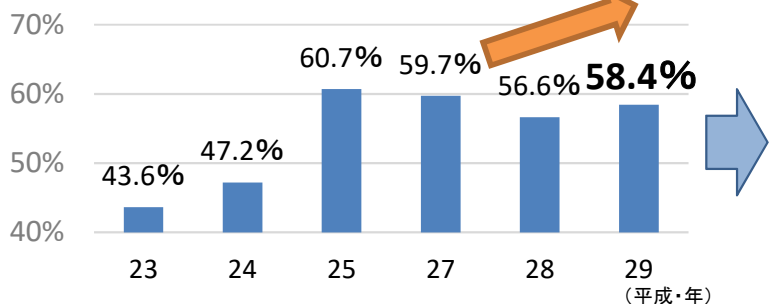
(現状)

- 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）

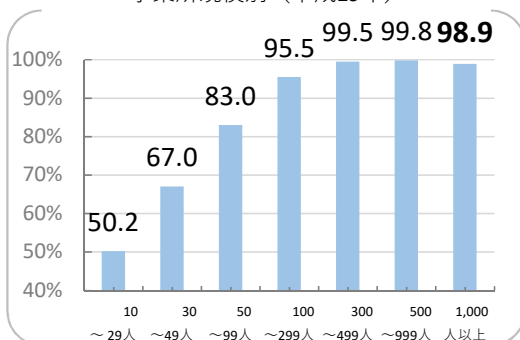
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合



(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」）

(58.4%→推計約60万事業所)

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)

(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
(推計約2800万人)

大綱の目標

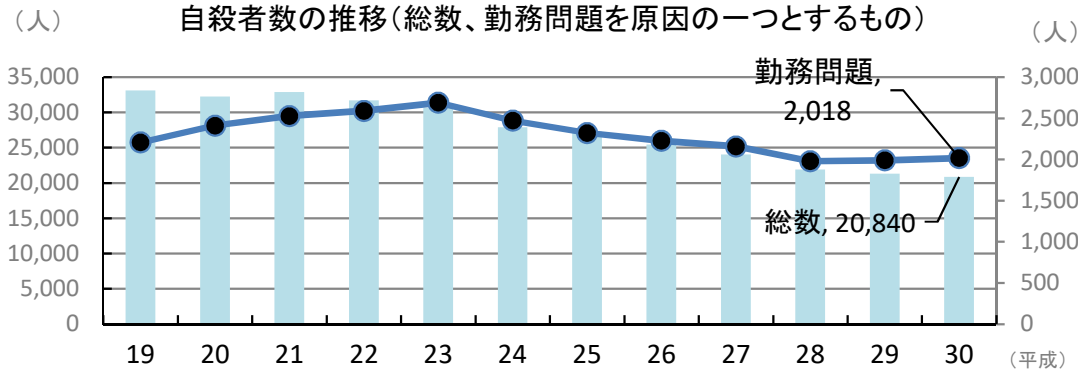
ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を60%以上（令和4年まで）

37.1% (平成28年) → 51.7% (平成29年)

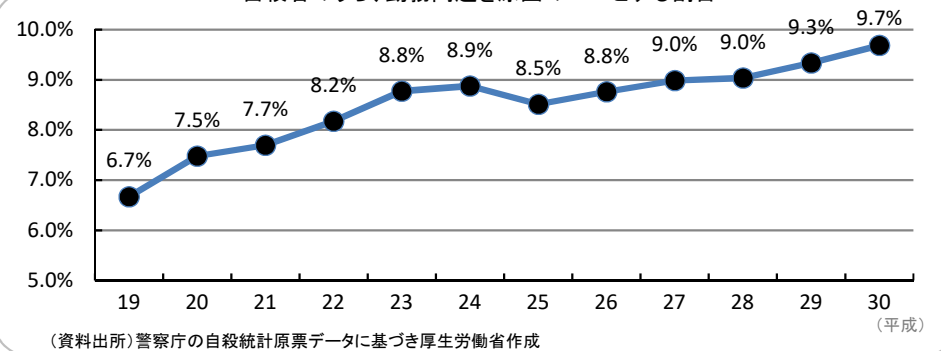
(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」特別集計による
(推計約6.2万事業所)

3 自殺の状況

自殺者数の推移（総数、勤務問題を原因の一つとするもの）



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

第2章 過労死等の現状

過労死等の認定件数は、脳・心臓疾患、精神障害ともに、近年、横ばい傾向

(参考) 100万人あたりの認定件数(推計) (民間及び国家公務員は平成30年度、地方公務員は平成29年度)

脳・心臓疾患：民間4.2件 国家公務員4.5件 地方公務員4.6件 精神障害：民間8.2件 国家公務員6.8件 地方公務員11.0件

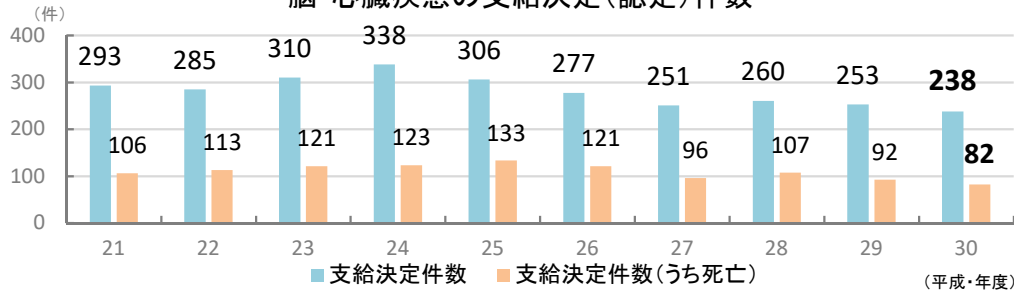
※1 民間雇用者数は総務省「労働力調査」を用いて推計

※2 国家公務員の職員数は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等を用い、認定件数は認定時点で在職する組織の職員が国家公務員としての身分を有しない組織に在職する者に係る1件を除いて推計

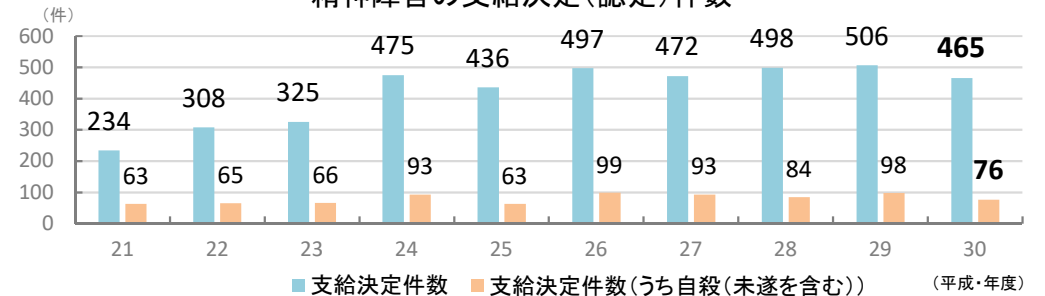
※3 地方公務員は総務省「地方公務員給与実態調査」等における常勤職員(一部の非常勤職員を含む)に係る認定件数及び職員数を用いて推計

1 民間雇用労働者の労災補償の状況

脳・心臓疾患の支給決定(認定)件数

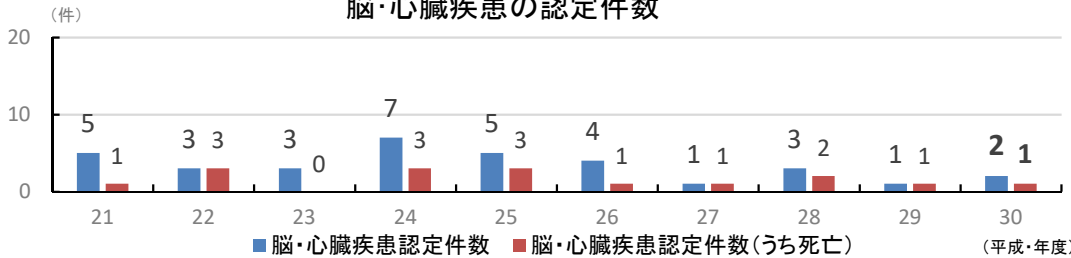


精神障害の支給決定(認定)件数

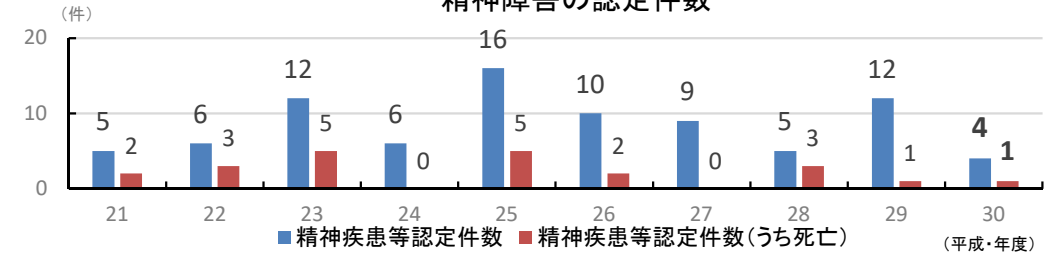


2 国家公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数

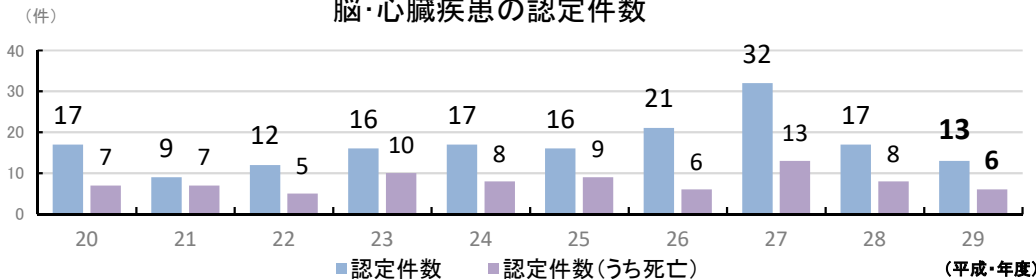


精神障害の認定件数

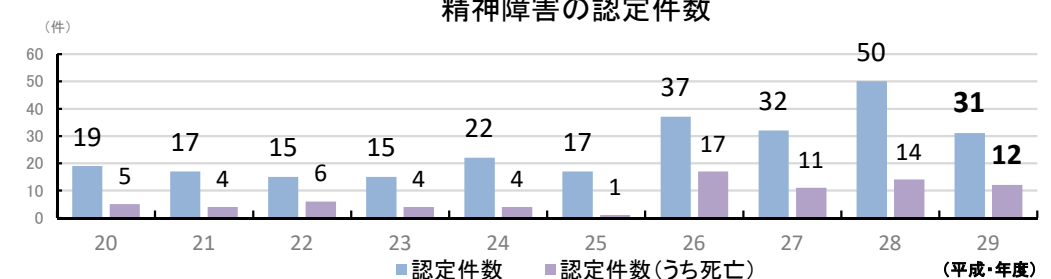


3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 重点業種・職種の調査・分析結果

大綱に定める7つの重点業種・職種※のうち、平成30年7月の大綱見直しによって新たに追加された建設業及びメディア業界についての調査・分析結果を報告

※自動車運転従事者（平成28、29年白書で報告）、教職員（平成29年白書で報告）、IT産業（平成29年白書で報告）、外食産業（平成29年白書で報告）、医療（平成29年白書で報告）、建設業、メディア業界

① 労災認定事案の分析

・平成22年1月から平成27年3月までに認定された脳・心臓疾患、精神障害事案を分析

② 労働・社会面の調査

・企業及び労働者に対するアンケート調査を実施したもの（平成30年度）

2 認定事案の追加収集・分析

平成27年度から平成29年度までの研究では、平成22年1月から平成27年3月までに認定された約5年間の事案を対象に調査・分析を実施

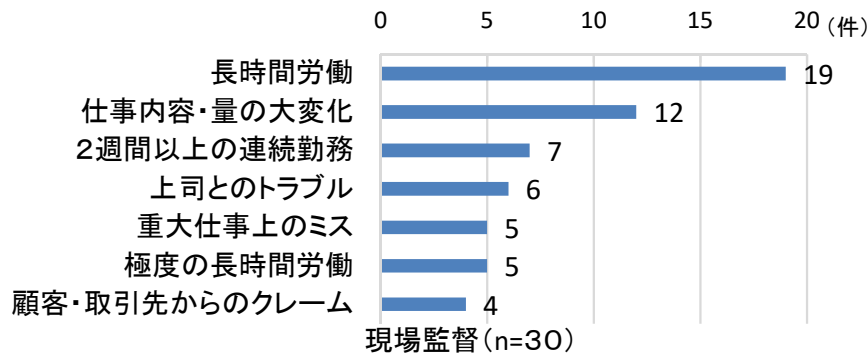
平成30年度の研究で、新たに平成27年4月から平成29年3月までの2年分の事案を収集し、合計約7年間の事案を対象に調査・分析を実施（脳・心臓疾患約2千件、精神障害約3千件）

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

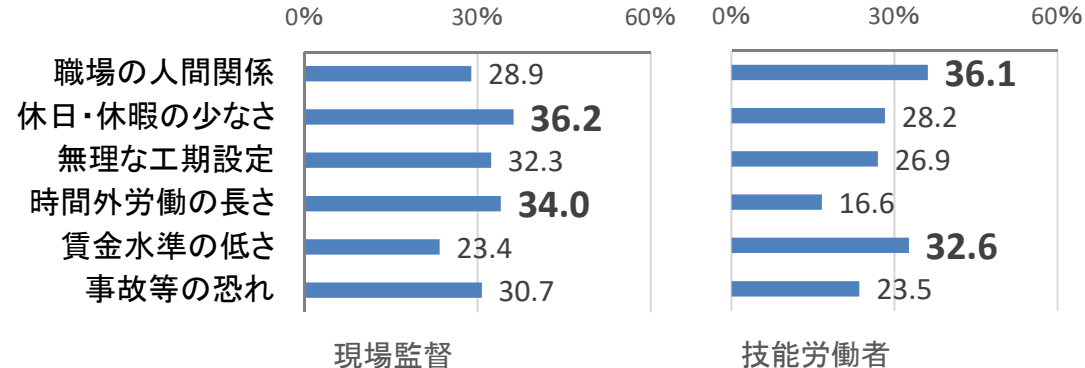
1 重点業種・職種の調査・分析結果【建設業】

- 労災認定事案の分析**（平成22年1月から平成27年3月までに認定された脳・心臓疾患、精神障害事案を分析）
 - ・ 技能労働者の精神障害事案について、発症に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、半数以上が労働災害による負傷等の労働災害関連（62件のうち、労災関連34件（被害32件、目撃1件、加害1件））。
 - ・ 現場監督の精神障害事案について、自殺事案が多く（59件のうち、30件が自殺事案）、発症に関与したと考えられる業務によるストレス要因は、長時間労働や業務量等の変化が多い（59件のうち、長時間労働29件、仕事内容・量の大きな変化21件）。
 - ・ 特に、現場監督の自殺事案をみると、発症に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く（30件のうち、長時間労働19件、2週間の連続勤務7件、極度の長時間労働5件）、その他に業務量の変化、上司とのトラブルや仕事のミス、顧客からのクレームも多い（30件のうち、業務量等の変化12件、上司とのトラブル6件、重大な仕事のミス5件、顧客・取引先からのクレーム4件）。
- 労働・社会面の調査（アンケート調査）**
 - ・ 労働者の業務に関連するストレスや悩みの内容は、技能労働者では、職場の人間関係（36.1%）、賃金水準の低さ（32.6%）が多く、現場監督では、休日・休暇の少なさ（36.2%）、時間外労働の長さ（34.0%）が多い。
 - ・ 企業における過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題は、業界全体で取り組む必要がある（70.7%）が約7割であり、その他、顧客の理解・協力を得ることが難しい（45.5%）が多い。

現場監督等の精神障害(自殺事案)の発症に関与したと考えられる主なストレス要因



業務に関連したストレスや悩みの主な内容(労働者アンケート調査)



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

1 重点業種・職種の調査・分析結果【メディア業界】

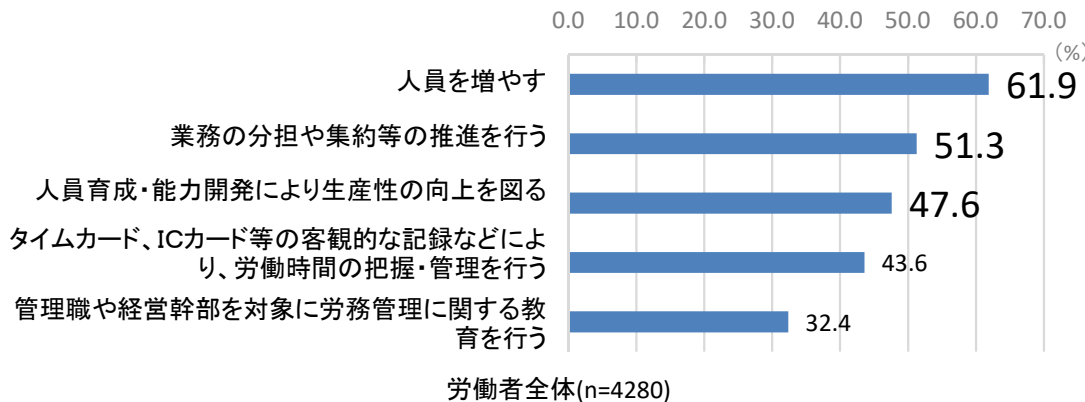
○労災認定事案の分析（平成22年1月から平成27年3月までに認定された脳・心臓疾患、精神障害事案を分析）

- 精神障害事案について、20代から30代の若い世代が多い（30件中、20代11件、30代8件、40代7件、50代4件）。特に自殺事案では全て20代（4件全て20代（広告業2件、放送業2件））。
 - 業種別では、広告業、放送業が多く（精神障害30件中、広告業17件、放送業8件）、職種別では、営業、メディア制作、デザイナーが多い（精神障害30件中、営業6件、メディア制作5件、デザイナー4件）。
 - その発症に関与したと考えられるストレス要因は、長時間労働に関連するものが多く（精神障害30件中、極度の長時間労働7件、恒常的な長時間労働18件）、その他、仕事の量・質の変化や上司とのトラブルに関するものも多い（精神障害30件中、仕事内容の変化11件、2週間以上の連続勤務5件、上司とのトラブル5件）。
- ※ 広告業、出版業、新聞業、放送業を対象。

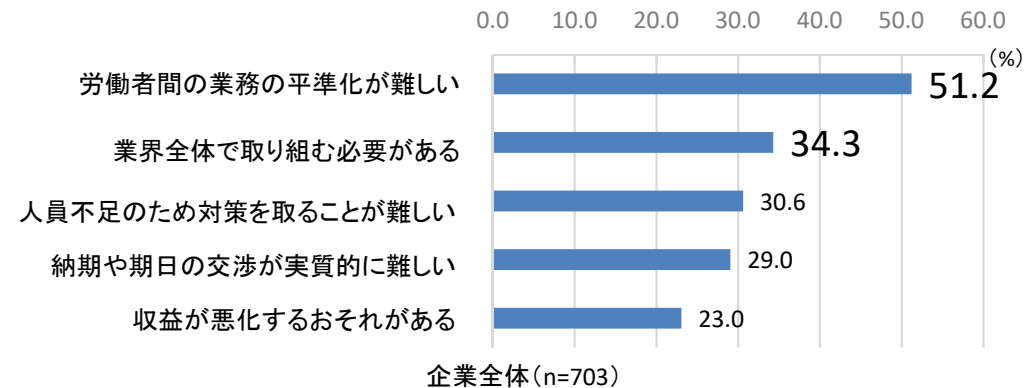
○労働・社会面の調査（アンケート調査）

- 労働者が過重労働防止に向けて必要だと感じる取組は、人員を増やす（61.9%）、業務の分担や集約等の推進を行う（51.3%）、人材育成・能力開発により生産性の向上を図る（47.6%）が多い。
- 企業における過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての課題は、労働者間の業務の平準化が難しい（51.2%）、業界全体で取り組む必要がある（34.3%）が多い。

過重労働防止に向けて必要だと感じる主な取組(労働者アンケート調査)



過重労働の防止に向けた取組を実施するに当たっての主な課題(企業アンケート調査)



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

2 認定事案の追加収集・分析

○ 調査対象事案を追加で収集し、分析を実施

※平成27年度から平成29年度までの研究では、平成22年1月から平成27年3月までに認定された約5年間の事案を対象に調査・分析を実施
平成30年度の研究で、新たに2年分の事案を収集し、合計約7年間の事案を対象に調査・分析を実施(脳・心臓疾患約2千件、精神障害約3千件)

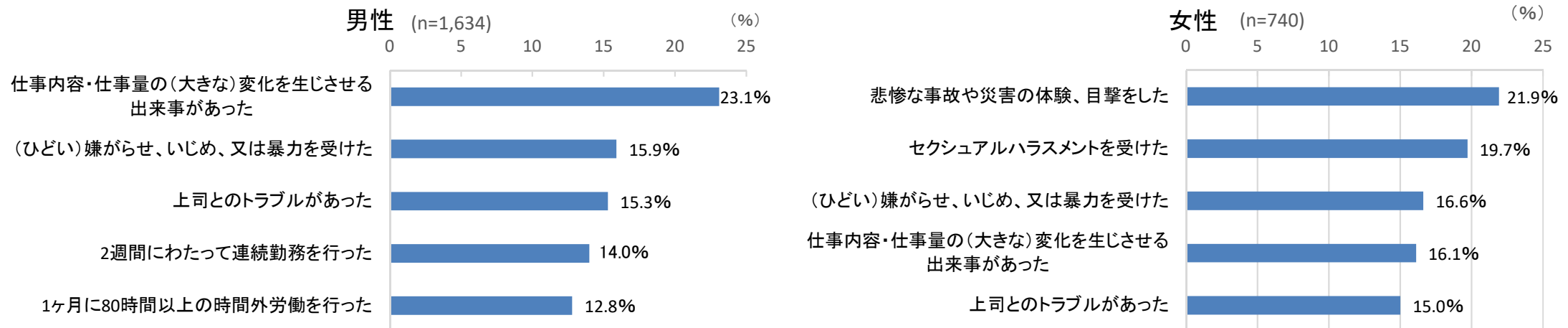
精神障害事案の分析

- 平成23年に策定された認定基準に基づき認定された事案 (2,374事案) を分析
- 「具体的出来事」について、男女別に評価 (下のグラフ参照)

(結果)

- 男性では、「仕事内容・仕事量の変化を生じさせる出来事があった」 (23.1%) が最も多く、次いで「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」 (15.9%)、「上司とトラブルがあった」 (15.3%) が多い。
- 女性では、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」 (21.9%) が最も多く、次いで「セクシャルハラスメントを受けた」 (19.7%)、「嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」 (16.6%) が多い。

精神障害労災認定事案の具体的出来事別の割合(上位5つ)



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

1 労働行政機関等における対策① 労働施策基本方針

労働施策総合推進法に基づき、2018年12月に「労働施策基本方針」を閣議決定
長時間労働の是正、過労死等の防止、産業医・産業保健機能の強化、職場のハラスメント対策などを含む労働施策に関する基本的な事項などが盛り込まれている

労働施策基本方針

- 本方針は、「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」(労働施策総合推進法)に基づき策定したものです。(平成30年12月28日閣議決定)
- 労働者がその能力を有効に発揮することができるようにするため、働き方改革の意義やその趣旨を踏まえた国の労働施策に関する基本的な事項等について示しています。

基本方針の内容と目指す社会

第1章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることの意義	<ul style="list-style-type: none">○ 働き方改革の必要性○ 働き方改革推進に向けた基本的な考え方○ 本方針に基づく働き方改革の推進
第2章 労働施策に関する基本的な事項	1 労働時間の短縮等の労働環境の整備
	2 均衡のとれた待遇の確保、多様な働き方の整備
	3 多様な人材の活躍促進
	4 育児・介護・治療と仕事との両立支援
	5 人的資本の質の向上、職業能力評価の充実
	6 転職・再就職支援、職業紹介等の充実
	7 働き方改革の円滑な実施に向けた連携体制整備
第3章 その他の重要事項	<ul style="list-style-type: none">○ 下請取引に関する対策強化○ 生産性向上のための支援○ 職業意識の啓発・労働関係法令等に関する教育

働き方改革の効果

- 労働参加率の向上
- イノベーション等を通じた生産性の向上
- 企業文化・風土の変革
- 働く人のモチベーションの向上
- 賃金の上昇と需要の拡大
- 職務の内容や職務に必要な能力等の明確化、公正な評価・処遇等

など

目指す社会

誰もが生きがいを持って、その能力を有効に発揮することができる社会

多様な働き方を可能とし、自分の未来を自ら創ることができる社会

意欲ある人々に多様なチャンスを生み出し、企業の生産性・収益力の向上が図られる社会

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

1 労働行政機関等における対策②

1.1 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

(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従来の月100時間の時間外労働が行われている事業場から、月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
過労死等を発生させた事業場に対して、監督指導を行い当該疾病の原因の究明、再発防止対策の徹底の指導

(2) 長時間労働等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「労働時間の適正な把握のために使用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

違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、経営トップに対して指導し、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」を踏まえた指導

1.2 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

1.3 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

1.4 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所に対し、再発防止のための取組を指導

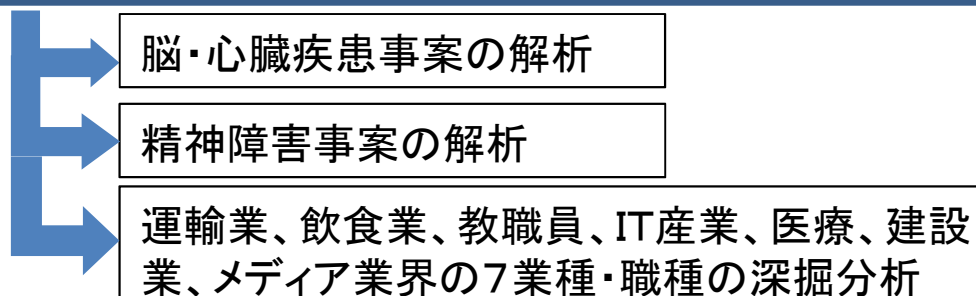
第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

2 調査研究等

➤ 総合的な労働安全衛生研究(平成27年度～、過労死等防止調査研究センターほか)

2.1 過労死等事案の分析(第3章参照)

労災認定事案・公務災害認定事案の収集



※ 調査対象事案を継続的に追加し、分析を実施

2.3 疫学研究等

(1) 職域コホート研究

労働時間、仕事のストレス、睡眠時間等の要因と健診結果等との関連を長期間(10年程度)かけて調査し、どのような要因が過労死等のリスク要因として影響が強いのかを分析。

(2) 職場環境改善に向けた介入研究

過労死等防止のための有効な対策を把握するため、職場の環境を改善するための取組みを実施し(職場環境改善に向けた介入)、その効果を客観的な疲労度やストレス度を継続的に測定し、検証。

(3) 実験研究

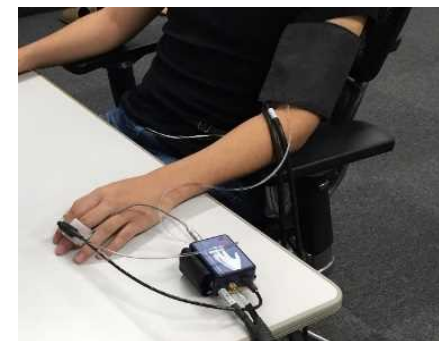
過労死等防止のための有効な健康管理のあり方を検証するため、長時間労働と循環器負担のメカニズムの解明などをテーマに実証実験を通じて研究。

(コラム)

過労死等防止調査研究センターにおける研究の紹介

実験では、朝9時から夜10時までの間、実験参加者は簡単なパソコン作業をしながら心拍数や血圧の変化など心臓血管系反応を1時間毎に測定しています。また、昼に1時間、夕方に50分の休憩、及び1時間毎に10～15分の小休止を設けました。

模擬実験の結果をさらに検討することにより、将来的に、労働者の健康維持、さらに循環器系疾患が原因となる過労死の予防につながると考えられます。



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

3 啓発

3.1 国民に向けた周知・啓発の実施

(1) 「過労死等防止啓発月間」の実施

国主催による「過労死等防止対策推進シンポジウム」を47都道府県48カ所で開催

(2) ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発

労働者、事業主及び当事者のそれぞれの立場の方々から意見もいただいて、ポスター、パンフレット及びリーフレットを作成するとともに、新聞広告及びWeb広告、SNSによる周知・啓発を実施

(3) 過重労働対策等に取り組んでいる企業の周知

労働安全衛生に関して積極的な取り組みを行っている企業を認定、企業名を公表



(過労死等防止啓発ポスター(平成30年度))

2.最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の期間外労働	<input type="checkbox"/> ない又は適当(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	<input type="checkbox"/> 非常に多い(3)
2. 不規則な勤務(予定の変更、突発的な仕事)	<input type="checkbox"/> 少ない(0)	<input type="checkbox"/> 多い(1)	
3. 出張に伴う負担(健康・精神状態・睡眠)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	
4. 深夜勤務に伴う負担(※1)	<input type="checkbox"/> ない又は小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	<input type="checkbox"/> 適切である(0)	<input type="checkbox"/> 不適切である(1)	
6. 仕事についての精神的負担	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)
7. 仕事についての身体的負担(※2)	<input type="checkbox"/> 小さい(0)	<input type="checkbox"/> 大きい(1)	<input type="checkbox"/> 非常に大きい(3)

※1 深夜勤務の頻度や稼働数などから自動的に判断していません。稼働数は、深夜勤務(作業者1名につき1時間)の一回または2回を指します。
※2 身体的負担(健康・精神状態)の身体的負担を指します。

【勤務の状況の評価】 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

A	0点	B	1~2点	C	3~5点	D	6点以上
---	----	---	------	---	------	---	------

総合判定

1,2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、あなたの仕事による負担度の点数(0~7)を求めてください。
(仕事による負担度点数表)

自覚症状	勤務の状況				判定
	A	B	C	D	
I	0	0	2	4	判定 0-1 低いと考えられる 2-3 やや高いと考えられる 4-5 高いと考えられる 6-7 非常に高いと考えられる
II	0	1	3	5	
III	0	2	4	6	
IV	1	3	5	7	

※ 職務内容(商品)の異なる業務がある場合は総合判定を行い、対応可能な業務を指します。

あなたの仕事による負担度の点数は 点(0~7)

疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかでしたか?本チェックリストでは、健康障害防止の観点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2~7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2以上に掲載されている「勤務の状況」の項目(点数が1または3である項目)の改善が必要で、個人の健康で改善可能な項目については、自分自身で改善を行ってください。
個人の健康で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。
なお、仕事以外のライフスタイルに原因がある自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や栄養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・栄養をしっかりと取る必要があります。

【自覚症状の評価】 各々の答えの()内の数字を全て加算してください。 合計 点

A	0~4点	B	5~10点	C	11~20点	D	21点以上
---	------	---	-------	---	--------	---	-------

(過労死等防止啓発パンフレット(平成30年度)(抜粋))

3 啓発

3.2 大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施

文部科学省と連携しながら大学・高等学校等の学校等への啓発として、講師派遣等を実施

3.3 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

「過労死等防止啓発月間」(11月)に、過重労働解消キャンペーンとして、以下の取組を実施

- ① 使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組の周知・啓発などの実施に関する協力要請
- ② 全国の都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている企業(ベストプラクティス企業)を訪問し、取組事例を報道等により紹介
- ③ 過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督
- ④ 全国一斉の無料電話相談「過重労働解消相談ダイヤル」の実施
- ⑤ 過重労働防止対策を推進することを目的としたセミナーの開催

3.4 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

「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」の周知

大綱の内容を紹介するパンフレットにおいて、事業者の取組のほか、睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防など健康づくりに取り組むことも重要であることを盛り込み、周知啓発を実施

全国労働衛生週間(10月)に、過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進を重点事項として掲げ、国民、事業者等に対する意識啓発を実施

3 啓発

3.5 勤務間インターバル制度の推進

2017年5月から検討会を開催し、2018年12月に勤務間インターバル制度導入に向けたポイント等のとらまとめ

2017年度に新設した勤務間インターバル制度を導入する中小業への助成金の活用

(コラム)

【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例①

2018年3月に9時間の勤務間インターバル制度を導入しました。制度の導入前は、月平均残業時間が40～50時間で、業務が増える9～3月は残業が多い社員で70～80時間になっていました。残業を削減するため、全社員に年間総残業時間と総額残業代を会議で伝え、「自分の問題」として考えてもらうようにしました。

また、パートやアルバイトを含む全従業員に自由記述形式のアンケート調査を実施しました。アンケート結果から、お互いの仕事の内容や量、課題や問題点を共有できておらず、支え合う態勢が作れていないと考え、互いに支え合う文化や風土を作るようにしました。

その結果、残業時間が目に見えて削減され、制度導入後は前年より月平均残業時間が10時間ほど減りました。9時間の勤務間インターバルを守ることができなかった社員は1人もおらず、今後は11時間も検討していきたいと考えています。

一方で、特に中堅、ベテランの社員の中には残業代を含んだうえで生活が成り立っている人もいるようで、残業が減ると給与が少なくなり、これまでの生活水準を維持することができなくなるかもしれません。人材の流出を防ぐため、数年ぶりに昇給を実施しました。

会社は常に変わり続けたいと生き残れない。だからこそ、もがきながら、前に進めていきたいのです。

「勤務間インターバル制度普及促進のための有識者検討会報告書」 概要
～勤務間インターバル制度導入に向けたポイントをとらまとめ～

> 検討に当たっての背景等
勤務間インターバル制度は、就業時刻から次の就業時刻の間に、一定時間の休憩を確保するもの
・勤務間インターバルは、十分な睡眠時間や生活時間の確保に資するもの
・睡眠時間の多寡が健康状況や作業能力に影響を及ぼすとの研究報告
・法令等の整備（制度導入を事業主の努力義務として規定）
→制度導入の企業割合は1.8%と低調（平成30年度就業構造基本調査（厚生労働省））
【働き方改革実行計画】（平成29年3月28日閣議決定）において、勤務間インターバル制度の普及促進に向けて、労使関係者を含む有識者検討会を立ち上げることがされた。

> 導入によるメリット
・健康維持に向けた睡眠時間の確保につながる
・生活時間の確保によりワーク・ライフ・バランスの実現に資する
・魅力ある職場づくりにより人材確保・定着につながる
・企業の利益率や生産性を高める可能性が考えられる

> 普及に向けた課題
・制度の認知度が低い
・制度導入の手続きが分からない
・就業規則の整備等に係る経費負担
・突発的な業務が発生した際の代替委員の確保

> 普及に向けた取組
・導入事例集を活用し、行政機関はもとより地域の関係団体等と連携して制度の周知を行う
・制度導入の手続きをまとめた「導入に向けたポイント」を参考に、更なる導入促進を図る
・助成金による導入支援を引き続き行うとともに、労務管理の専門家による相談支援を実施する
・関係省庁が連携を図りながら、取組環境の改善に向けた取組を一層推進する

> 導入に向けたポイント
制度導入に当たっては、導入事例（20の導入企業例掲載）等を参考にしつつ、事業場ごとの事情を踏まえて検討してまいらう。
労使での話し合いは検討の各ステップで重要です。
【各ステップにおける主な検討項目と留意事項】
・制度導入の検討・・・導入の目的、労使間の話し合いの機会の整備
・制度設計の検討・・・対象者、休憩時間数、休憩時間が次の勤務時間に及ぶ場合の勤務時間の取扱、適用除外、時間管理の方法
・試行期間・・・制度の効果を検証
・検証・見直し・・・問題の洗い出し、必要な見直し
・本格稼働・・・就業規則等の整備、一定期間後の見直し

(コラム)

【企業の取組】勤務間インターバル制度の導入事例②

2018年2月に11時間の勤務間インターバル制度を導入しました。制度の導入前の状況は、サーバーのメンテナンスのための夜間勤務など時間外労働や深夜労働が多い社員が数名いました。深夜作業が発生すると十分な睡眠時間が確保できず、作業効率が低下し、さらに時間外労働が増える悪循環に陥る可能性があります。全社的な時間外労働は少なかったものの、一部に負荷が偏っている状態に危機感を持っていました。

そこで、厚生労働省が開催した「勤務間インターバル制度導入セミナー」に参加し、導入を決めました。

制度導入前に、社員全員を集めて、直接、本制度について話をし、理解を深めた結果、特に大きな問題もなく制度を導入できました。本制度についてクライアントにも共有し、理解を求めています。本制度について興味を持っていただき質問が来ることもあり、好意的に受け取っていただいていると感じます。

導入前後で比較すると、時間外労働は約30%減少しました。特にプログラマーの社員からは、導入後は自己啓発の時間が取れるようになったという意見もあります。まだまだ改善の余地はありますが、本制度の導入により、社員の健康確保、時間意識の改革、自己啓発時間確保などに効果があったことは、大きな前進だと思います。

3 啓発

3.7 メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営し、メール相談、電話相談を実施
企業向けにストレスチェック制度サポートダイヤルを開設し、相談対応を実施

(コラム) 三重県警察におけるメンタルヘルス対策の取組

過酷な現場に遭遇することが多い警察職員だからこそ、日頃からのメンタルヘルス対策が重要であると考え、三重県警察では、職場の総合的な健康づくり施策「ヘルスアップ・21」に基づき、さまざまな取組を推進しています。

- ①セルフケア
外部講師を招き、不調を防ぐことを目的とした全職員対象のセミナーを毎年実施しています。
- ②ラインによるケア
各所属の幹部職員を対象に、職場の安全配慮に関する研修を実施しています。
- ③事業場内産業保健スタッフ等によるケア
臨床心理士、保健師が相談に対応する「ふわっとルーム」の開設、採用後3年目の職員を対象とした巡回健康相談の実施、メンタルヘルス不調により長期休業している職員が円滑に職場復帰できることを目指した職場復帰支援制度の実施、メンタルヘルス対策を推進するための重要なポイント等をまとめた「メンタルヘルス対策の手引き」の作成・配布、ストレスチェックの実施、臨床心理士によるメンタルヘルス対策講座の実施による職場教養の実施などを行っています。
- ④事業場外相談窓口の周知
時機をとらえてさまざまなテーマの「厚生だより」を作成し、周知しています。



(「こころの耳」トップページ)

3 啓発

3.8 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発の実施

(1) 職場のパワーハラスメントの防止対策について

2018年3月に「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書を取りまとめ、その中で、職場のパワーハラスメントの概念や対応策として考えられるものを整理

(2) パワーハラスメント防止対策についての周知啓発と労使に対する取組支援

- ・ポータルサイト「明るい職場応援団」の運営、セミナーの開催による情報提供
- ・パワーハラスメント対策導入マニュアルの周知

(3) その他のハラスメント対策

「全国ハラスメント撲滅キャラバン」として説明会の開催、相談窓口の設置



(周知啓発ポスター)

(コラム)

日本菓子BB(ベター・ビジネス)協会におけるカスタマーハラスメント対策の取組

最近では、一部の消費者による不当要求や過剰要求などの、いわゆる「カスタマーハラスメント」が目につくようになってきました。加盟企業における不当要求者による事例をみると、複数の会社に同じような申し出をされている事例や、虚偽の申し出をする事例も数多く見受けられます。現品がないにもかかわらず、苦情や返金等の申し出をされ、対応を断ると「A社はやってくれた」等と主張して無理な要求を押しつけてきます。各企業が個別にクレームに対応する際、手法もばらばらであると、個々の企業では風評を恐れ、不当な要求に従うしかありませんでした。それが前例となり、さらに同業他者も同じ対応を迫られる悪循環となっていました。そのため、健全な消費者と向き合える企業を目指して、加盟企業共通の業界指針として「業界として現物のないものには対応いたしません」という指針を定め、統一した悪質クレームへの対応を行うとともに、各社でも消費者に理解を得られるようにしています。クレーマー的行為は社会問題化されています。安心して働ける環境を作り、正しく消費者と向き合うことは、重要な使命と考えています。

3 啓発

3.9 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

(1) トラック運送業

トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会における対策の検討、自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画に基づく取組

(2) 教職員

2019年1月に「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について(答申)」のとりまとめ

在校等時間の上限の目安時間を月45時間、年360時間以内等とする「公立学校の教師の勤務時間の上限に関するガイドライン」の策定

(3) 医療従事者

医療機関に対する相談支援の実施、医療分野の「雇用の質」データベースサイトの機能の新設
医師の働き方改革に関する検討会を開催し、2019年3月に報告書のとりまとめ

(コラム)

トラック運送業界における過労死等防止対策の取組

脳・心臓疾患による労災補償状況が業種別中分類でトラック運送業界がワースト第1位であるという状況を受け、全日本トラック協会では、平成29年度に「トラック運送業界の過労死等防止計画」を策定し、改善に向けた取組を始めました。

同計画では、長時間労働対策や健康管理対策を中心に「対策8項目」を掲げ、5カ年計画での目標達成を目指します。併せて、健康診断の完全実施とそのフォローアップを通じたハイリスク者の発見などの「緊急対策」が同計画の健康管理の推進の柱として構成されています。

同計画の健康管理推進の柱となる「緊急対策」と「対策8項目」が着実に実行されることでトラック運送業界から過労死等がなくなり、業界が健全に発展することを目指していきます。

(コラム)

学校における働き方改革～取組事例～

学校における働き方改革の具体的な事例を2つ紹介します。

1. 長野県大田市教育委員会～ワークライフバランスを意識した働き方の実現～
ICカードによる勤務時間管理、部活動指導員による指導の実施等による部活動の負担軽減、夏休みや冬休み期間の学校閉庁日の設定
2. 岡山県浅口市立鴨方東小学校～業務分担の明確化・適正化による勤務時間の削減～
最終退庁時刻の設定等の時間改善プロジェクト、学校運営協議会の仕組みを導入する等の業務改善プロジェクト、留守番電話の設置やICTを活用したグループウェア導入等の環境改善プロジェクト

3 啓発

3.9 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

(4) 情報通信業

検討委員会の開催、セミナーの実施、自社診断ツールの作成
IT業界における仕事の受発注時に気づいてほしいポイントをまとめた
物語風の動画「日本現代話」の作成



(5) 建設業

働き方改革に関する関係府庁連絡会議における対策の検討、建設工事における適正な工期設定等
のためのガイドラインの改訂、新・担い手3法の改正

(コラム)

日建連における長時間労働是正に向けた取組

建設業は、他産業では当たり前の週休二日が定着しておらず、年間の労働時間が全産業の平均に比べて300時間以上も長い状況となっています。

一般社団法人日本建設業協会(日建連)では、建設業界への人材定着を図るため、以下の取組を進めています。

①週休二日の実現

2017年に「週休二日実現行動計画」を策定し、2021年度末までに週休二日の実現を目指します。

「働き方を変える。建設業を変えていく。」～すべての現場を、週休二日に～

をキャッチフレーズに、統一土曜閉所運動等に取り組むほか、好事例を展開する動画コンテンツ等の公開も行っています。

②生産性の向上

週休二日の推進には発注者の理解に加えて、企業として生産性を高める努力が不可欠です。日建連では、2016年に生産性向上推進要綱を策定し、2025年度までに10%の生産性向上を目指しています。



3 啓発

3.10 若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進

(1) 若年労働者への取組

中小規模事業場の若年労働者に対するセルフケアを中心とした、メンタルヘルス教育の実施

(2) 高年齢労働者への取組

2018年6月に高年齢労働者に配慮した職場環境の改善等の取組事例を記載したマニュアルのとりまとめ

(3) 障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組

ガイドラインの作成、疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアルの作成
シンポジウムの開催

(コラム)

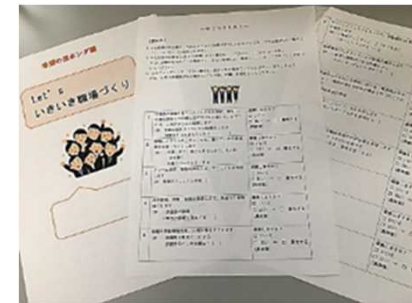
【企業の取組】障害者に配慮したメンタルヘルス対策の取組事例

弊社は「障がい者も気持ちよく働ける雇用の場づくり」を目的に設立されました。従業員数は63人、その内障がいを持った方が25人いて、障がいの種類は下肢の方12人(内車椅子7人)、聴覚の方10人、精神の方3人です。

2016年にストレスチェック制度がスタートしましたが、障がい者の中には、ストレスチェックの質問項目の文言のままだと実際の状況や状態をイメージしにくい方もいるため、保健師に少し説明を追記してもらい、障がい者の方を集めて、プロジェクトリーダーや手話を使って1問1問説明して理解していただきました。

ストレス要因の課題として“対人関係のストレス”の高さがありました。さらに健常者と障がい者に分けて比較したところ、障がい者の方が“対人関係のストレス”が高く、特に聴覚障がい者が高い傾向がありました。従業員同士の相互理解とコミュニケーションの促進を図るため、健常者もできるだけ手話を使うよう、社内で「手話教室」を開催するなど、聴覚障がい者に焦点をあてた取組をしました。

その他、産業保健スタッフの支援をいただきながらグループワーク形式による職場環境改善活動等を行いました。職場環境の実施例として、有給休暇の3連休、5連休取得の推進や、障がい者と健常者が同じ職場で働くうえで、作業台や組立治具等を作製し特許を取得したりするなどの工夫をしており、その結果、残業時間0時間、有給休暇の100%取得を達成しています。



3 啓発

3.11 公務員に対する周知・啓発等の実施

(1) 国家公務員に対する周知・啓発等の実施

- ① 超過勤務の上限設定、年次休暇の確実な使用への配慮等
- ② 国家公務員の心の健康づくり対策について
- ③ 国家公務員のパワーハラスメント対策について検討会の開催
- ④ 国家公務員のその他の健康増進対策の推進

(2) 地方公務員に対する周知・啓発等の実施

- ① 職員の時間外勤務縮減及び「ゆう活」の積極的な取組を要請
- ② 地方公共団体間の意見交換を通じた実践的な取組手法の検討
- ③ 働き方改革への意識醸成に資する研修の実施
- ④ 先進的な取組事例の紹介



(「ゆう活」ポスター)

(コラム)

粕屋北部消防本部におけるストレス対策の取組

災害活動に従事する職員のため「惨事ストレス」への対応が必要であることから、災害現場から引き揚げる際の車内や帰署後速やかにデフュージング(会話を通してストレスを軽減する手法)を実施したり、1週間以内の惨事ストレスチェックの実施を義務づけたりしています。

また、ストレスチェックの集団分析結果が高ストレス状態だった部署において、DIYによる職場環境の改善活動がストレス状態の改善につながった事例がありました。「作業をしながら話をする事で、職員間のコミュニケーションが取れた」などの思わぬ意見が聴けました。



第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

4 相談体制の整備等

4.1 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

労働条件に関しては、平日夜間及び土日に労働者等からの相談を無料で受け付ける「労働条件相談ほつとライン」を設置

健康管理に関しては、「こころの耳電話相談」を開設するとともに、「こころの耳」によるメール相談を実施
※令和元年度はSNSによる相談を試行的に実施予定

4.2 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、労働者等からメンタルヘルス不調やその対策等について、直接相談を受ける産業医等の産業保健スタッフに対して、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健に関するテーマについての専門的な研修を実施

4.3 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

産業保健総合支援センターにおいて、事業場における産業保健活動の実務を担当する衛生管理者や人事労務担当者等に対して、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策等の産業保健の推進に関する様々な研修を実施

4.4 公務員に対する相談体制の整備等

(1) 国家公務員に対する相談体制の整備

人事院では、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」を開設。また、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設。内閣官房内閣人事局では、各府省に配置されているカウンセラーの能力向上を目的としたカウンセラー講習会を開催

(2) 地方公務員に対する相談体制の整備

地方公務員共済組合において、電話による無料の健康相談等を実施。地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けの無料の相談窓口を設置

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況

5 民間団体の活動に対する支援

5.1 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議など民間団体と連携し、国主催による「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開催

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省
過労死等防止対策推進シンポジウム

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体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意見をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について探ります。

日時 平成30年11月6日(火)
14:00～17:00 (受付13:00～)

会場 イイノホール
(東京都千代田区千代田1-1-1 皇野ビルディング)
[定員] 450名

参加無料

(過労死等防止対策推進シンポジウムの開催状況 (平成30年度))

開催地	開催日	会場	開催地	開催日	会場
北海道	11/22 (木)	ホテルポールスター札幌	三重	11/13 (火)	三重県教育文化会館
青森	11/21 (水)	ハートピアローフク	滋賀	11/14 (水)	ピアザ淡海
岩手	11/22 (木)	岩手教育会館	京都	11/10 (土)	TKP 京都四条烏丸カンファレンスセンター3 F
宮城	11/13 (火)	エル・パーク仙台	大阪	11/30 (金)	コングレコンベンションセンター
秋田	12/7 (金)	秋田にぎわい交流館 AU	兵庫	11/22 (木)	神戸市産業振興センター
山形	11/20 (火)	大手町パルズ	奈良	11/16 (金)	ホテルリガーレ春日野
福島	11/27 (火)	コラッセふくしま	和歌山	11/29 (木)	和歌山ビッグ愛
茨城	11/25 (日)	つくば国際会議場	鳥取	11/19 (月)	とりぎん文化会館
栃木	11/2 (金)	栃木青年会館コンセーレ	島根	11/28 (水)	島根県芸術文化センターグラントワ
群馬	11/30 (金)	群馬県公社総合ビル	岡山	11/9 (金)	岡山国際交流センター
埼玉	11/22 (木)	さいたま市民会館うらわ	広島	11/30 (金)	広島 YMCA 国際文化センター
千葉	11/28 (水)	千葉県男女共同参画センターハーモニープラザ	山口	11/27 (火)	山口市民会館
東京(中央)	11/6 (火)	イイノホール	徳島	11/17 (土)	とくぎんトモニプラザ
東京	11/14 (水)	町田市文化交流センター	香川	11/20 (火)	サンポートホール高松
神奈川	11/1 (木)	日石横浜ホール	愛媛	11/13 (火)	愛媛大学
新潟	11/10 (土)	駅まえオフィス貸会議室	高知	12/1 (土)	高知城ホール
富山	11/27 (火)	ポルファートとやま	福岡	12/6 (木)	TKP 小倉シティセンター
石川	11/15 (木)	石川県地場産業振興センター	佐賀	11/7 (水)	佐賀市交流センター
福井	11/11 (日)	福井まちなか文化施設 響のホール	長崎	11/23 (金)	長崎県建設総合会館
山梨	11/29 (木)	ベルクラシック甲府	熊本	12/2 (日)	水前寺共済会館グレースシア
長野	11/27 (火)	JA 長野県ビル	大分	11/2 (金)	全労済ソレイユ
岐阜	11/14 (水)	岐阜県図書館	宮崎	11/20 (火)	宮日会館
静岡	11/2 (金)	パルシェ貸会議室	鹿児島	12/1 (土)	かごしま県民交流センター
愛知	11/20 (火)	名古屋国際センター	沖縄	12/4 (火)	沖縄産業支援センター

(過労死等防止対策推進シンポジウムポスター(平成30年度))

5 民間団体の活動に対する支援

5.2 過労死遺児交流会の開催

「全国過労死を考える家族の会」と連携しながら、過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベントを通して心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を開催した。

(コラム)

2018年度 過労死遺児交流会

～全国の過労死遺児と親たちが琵琶湖で交流～

親が長時間労働やハラスメントで身体や心を壊し、亡くなるという体験は子どもにとって受け入れがたいものです。働くという、大人にとって当たり前のことで命を落とす。そして自分も大人になったら、働かなければならない。このことは、子どもにとって将来に希望が持てなくなり、自分が生きていくことさえも、疑問に思ってしまう出来事です。過労死遺児とこの子たちを育てる親にとって、抱えている問題は深く難しいものです。実際に不登校や引きこもり、家庭内暴力、非行といった問題行動に直面しているご家庭も多いです。家族の会では、過労死遺児の子育てに不安を抱える親たちと、死別悲嘆を抱え将来に不安を持つ子どもたちの心のケアのために、以前より交流会を行っていました。この活動は平成24年より国の委託事業として支援が受けられるようになり、平成30年度の遺児交流会は、8月に琵琶湖で行われました。

今回は琵琶湖ということで、子どもたちにとっては、マリンスポーツと野外体験がメインのプログラムになりました。父親がいない家庭では、野外活動の機会が減ることが多いです。この交流会では是非体験させてほしいと、毎年お母さんたちから強い要望がでています

小さい子と触れ合うことで成長した子どもも、大人たちも気持ち温かくなります。遺児交流会ならではの癒しの場がここにはあります。



コラム一覧

1	長時間労働を行っている事業場の是正事例
2	過労死等防止調査研究センターにおける研究の紹介 【寄稿】 労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター
3	連合の「過労死等ゼロ」の取組 【寄稿】 日本労働組合総連合会
4	働き方改革の推進に向けた経団連の取組 【寄稿】 一般社団法人 日本経済団体連合会
5	過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣～3年目の平成30年度は190回で16,562人の生徒たちが受講～ 【寄稿】 岩城穰・過労死等防止対策推進全国センター事務局長
6	【企業の取組】 勤務間インターバル制度の導入事例① 【寄稿】 株式会社スリーハイ
7	【企業の取組】 勤務間インターバル制度の導入事例② 【寄稿】 株式会社SNAPSHOT
8	三重県警察におけるメンタルヘルス対策の取組 【寄稿】 三重県警察本部 警務部厚生課 健康管理係
9	日本菓子BB（ベター・ビジネス）協会におけるカスタマーハラスメント対策の取組 【寄稿】 日本菓子BB（ベター・ビジネス）協会
10	トラック運送業界における過労死等防止対策の取組 【寄稿】 公益社団法人全日本トラック協会
11	学校における働き方改革～取組事例～
12	県立学校・教育機関等におけるストレスチェックの活用について 【寄稿】 埼玉県教育委員会
13	【企業の取組】 働き方改革の取組事例 【寄稿】 株式会社ユアソフト
14	日建連における長時間労働是正に向けた取組 【寄稿】 一般社団法人日本建設業連合会（日建連）
15	【企業の取組】 障害者に配慮したメンタルヘルス対策の取組事例 【寄稿】 希望の里ホンダ株式会社
16	粕屋北部消防本部におけるストレス対策の取組 【寄稿】 粕屋北部消防本部
17	（一社）日本産業カウンセラー協会における取組 【寄稿】 一般社団法人日本産業カウンセラー協会
18	過労死等防止啓発シンポジウムの開催について 【寄稿】 玉木一成・過労死弁護士全国連絡会議事務局長
19	2018年度過労死遺児交流会～全国の過労死遺児と親たちが琵琶湖で交流～ 【寄稿】 全国過労死を考える家族の会 遺児交流会担当 渡辺しのぶ
20	過労死弁護士全国連絡会議（過労死110番全国ネットワーク）の取組について 【寄稿】 弁護士 川人 博・過労死弁護士全国連絡会議幹事長
21	各地の過労死家族の会の紹介 【寄稿】 神奈川過労死等を考える家族の会代表 工藤祥子、京都労災被災者家族の会 中嶋清美、兵庫過労死を考える家族の会 森川 えみ（共同代表）
22	北海道での過労死問題のハブを目指して～過労死等防止対策推進北海道センター～ 【寄稿】 弁護士皆川洋美 北海道センター事務局長
23	「働き方改革」関連法施行を考える～過労死防止学会第5回大会～ 【寄稿】 黒田兼一・明治大学名誉教授、過労死防止学会代表幹事