

徳島労働局からの報告

令和5年度 過労死等防止対策推進シンポジウム(徳島会場)

厚生労働省徳島労働局

労働基準部監督課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

令和5年版「過労死等防止対策白書」

- 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（令和5年版で8回目の閣議決定及び国会報告）
- 令和5年版白書のポイント
 - ・ 睡眠時間に関する調査分析結果のほか、「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）で調査研究の重点対象とされている業種等（メディア業界、教職員）や、調査研究の必要性が指摘されている芸術・芸能分野の調査分析結果を記載

「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 労災事案分析
 - ① 労災支給決定（認定）事案、② 労災不支給決定（業務外）事案、③ メディア業界、④ 教育・学習支援業

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

- 2 労働・社会分野の調査（アンケート調査）
 - ① 全業種、② メディア業界、③ 芸術・芸能従事者（実演家）
- 3 公務災害の支給決定（認定）事案の分析
- 4 疫学研究等の分析

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

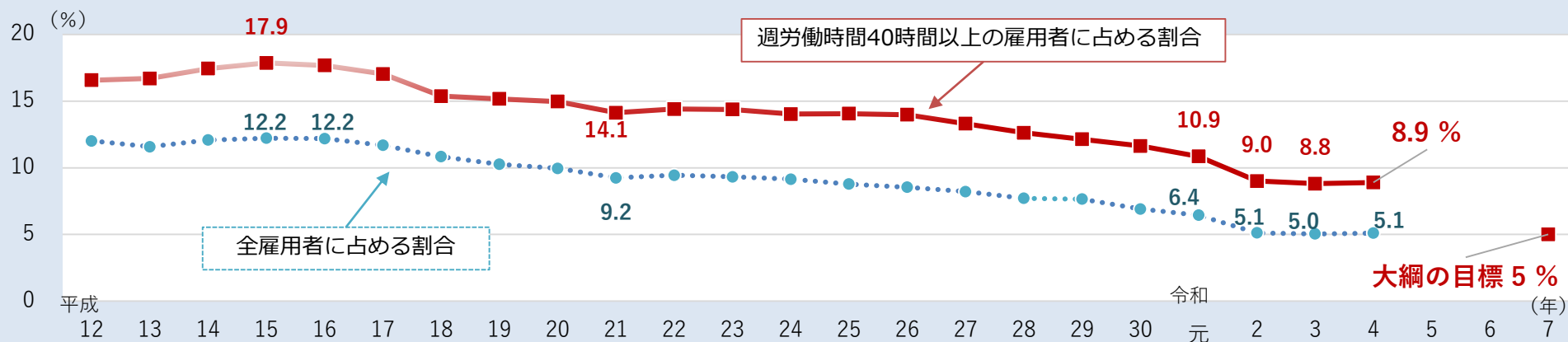
企業や団体の取組事例などのコラムを掲載

第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

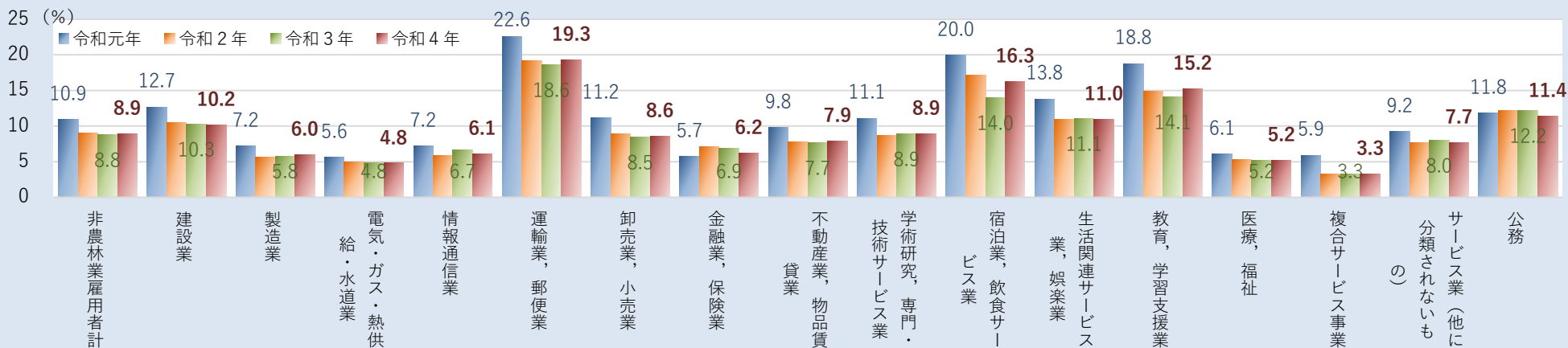
1 労働時間等の状況（労働時間の状況）

- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和2年に2ポイント近く減少し、令和4年にかけては概ね横ばい（令和4年：8.9%）。
- 業種別に令和4年の状況を見ると、一部に前年より増加している業種もあるが、多くの業種では横ばい又は減少。
※ 前年より増加している業種：「運輸業、郵便業」「宿泊業、飲食サービス業」「教育、学習支援業」等

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



(業種別：令和元年～令和4年)



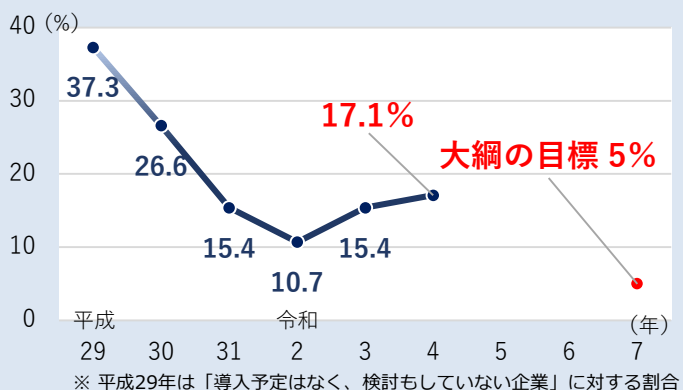
第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

1 労働時間等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

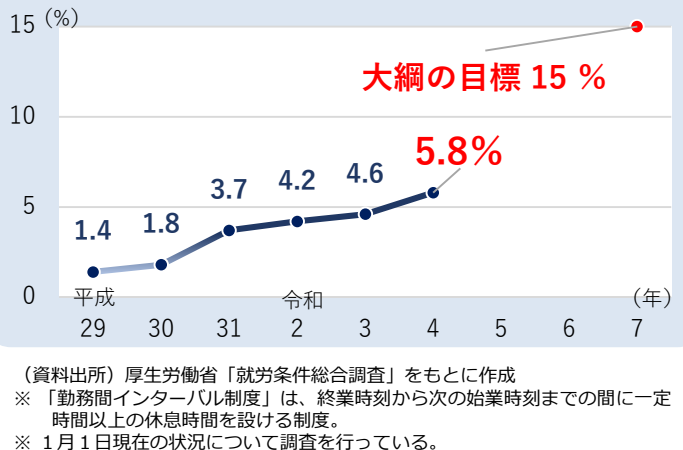
- 勤務間インターバル制度について、制度を知らない企業割合が増加した一方、制度の導入企業割合は継続的に増加（令和4年：5.8%）。
- 年次有給休暇の取得率は、7年連続で増加（令和3年：58.3%）。
- 国家公務員、地方公務員ともに、年次（有給）休暇の平均取得日数は増加（令和2年に減少した「本府省」、「都道府県」も前年より増加）。

勤務間インターバル制度

（「制度を知らない」と回答する企業割合の推移）

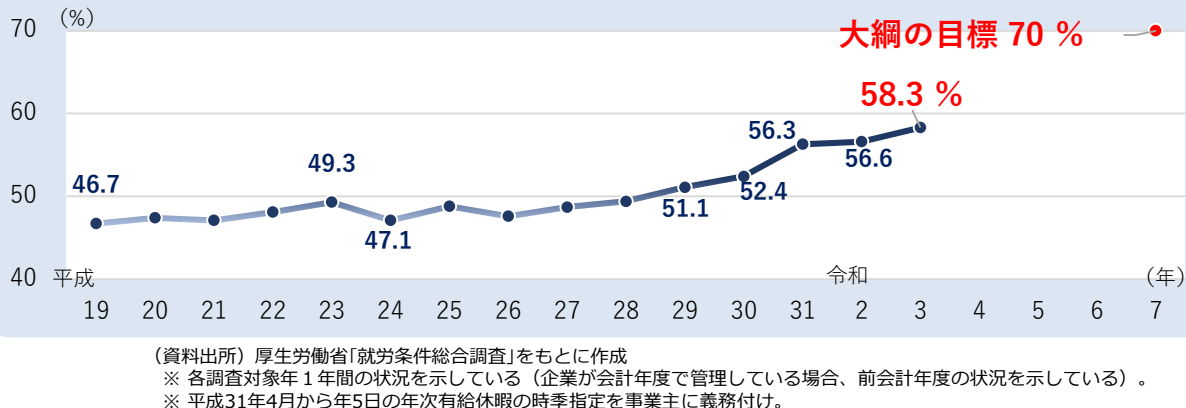


（制度の導入企業割合の推移）

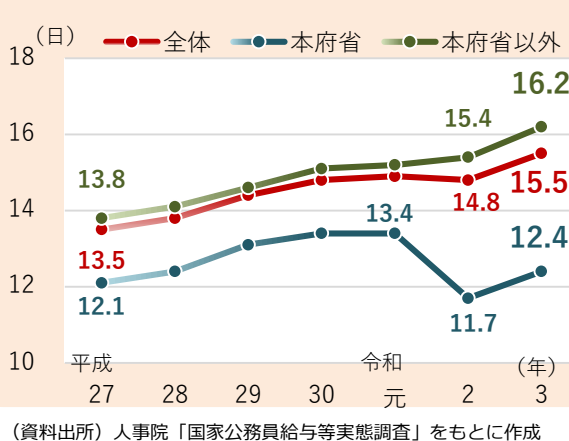


年次有給休暇

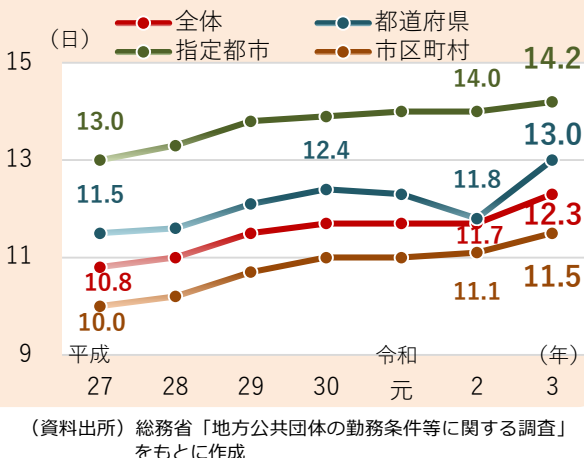
（年次有給休暇の取得率の推移）



（国家公務員の年次休暇の平均取得日数）



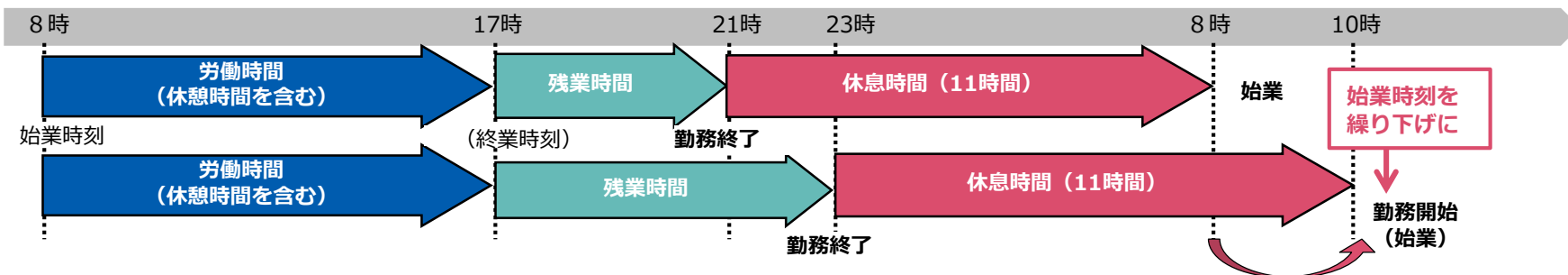
（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）



勤務間インターバル制度について

- 勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に一定時間以上の休息時間（インターバル時間）を確保する仕組み。
- 労働者の十分な生活時間や睡眠時間の確保に資するものとして、この制度の導入は事業主の努力義務となっています。

【例：11時間の休息時間を確保するために、始業時刻を繰り下げたもの】



導入メリット

メリット1

従業員の健康の維持・向上につながります。

インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。

メリット2

従業員の定着や確保が期待できます。

労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題です。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、魅力ある職場づくりにつながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。

メリットについてはこちら→



メリット3

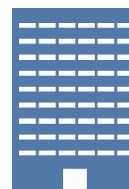
生産性の向上につながります。

十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができます。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準の向上に加え、生産性の向上にも期待できます。

無料コンサルティングの実施

- 厚生労働省では、委託事業により、勤務間インターバル制度の導入促進のため、社会保険労務士等の専門家によるアウトリーチ型の無料コンサルティングを実施しています。

導入を検討中の企業におかれては、ぜひご活用ください。



厚生労働省



社会保険労務士等の専門家を派遣



企業

受託会社：株式会社日本能率協会マネジメントセンター
お問い合わせ：勤務間インターバル制度広報事業 事務局
Tel:0120-426-512 Mail: interval@jmam.co.jp
申込URL (QRコード) : <https://questant.jp/q/interval>

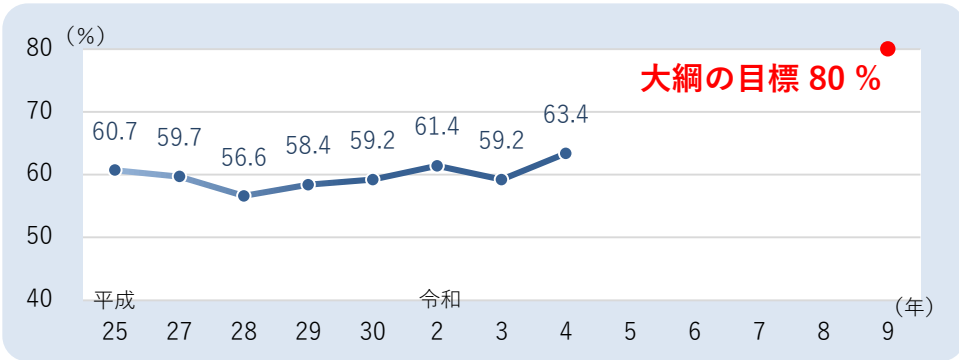


第1章 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

2 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

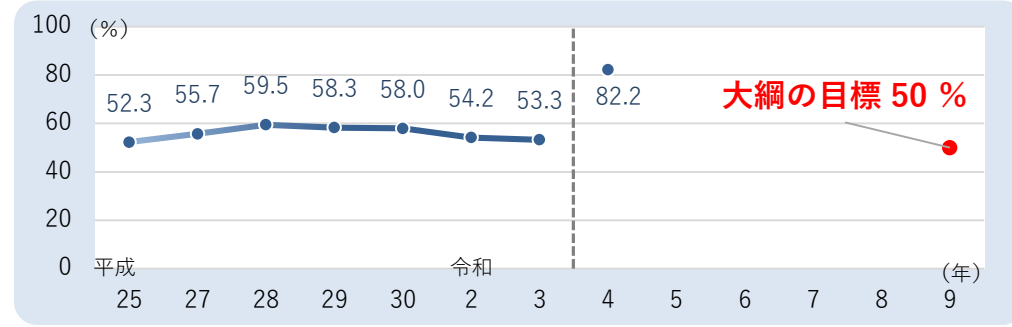
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、60%前後の水準で推移（令和4年：63.4%）。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和4年が32.3%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、令和4年が82.2%。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

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



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」

(注) 令和4年調査は、令和3年調査から設問形式を一部変更していることから、前年までの実績と比較することは困難。

使用する労働者数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



(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

(参考) 第14次労働災害防止計画が策定される前の大綱の目標と実績

- 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
 (目標) 令和4年：90%以上
 (実績) 令和3年：70.3% 令和4年：79.8%
 (資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」
- 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
 (目標) 令和4年：60%以上
 (実績) 令和3年：63.2% 令和4年：59.6%

(注) ストレスチェックを実施した労働者数50人以上の事業所を対象としている。
 (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

※ 大綱において、第14次労働災害防止計画（令和5年度から令和9年度まで）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することとされている。

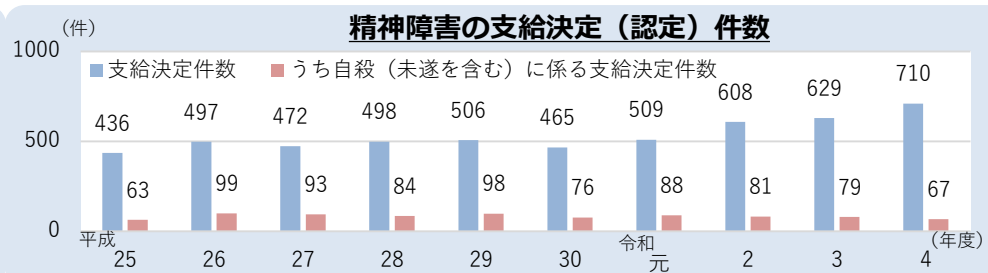
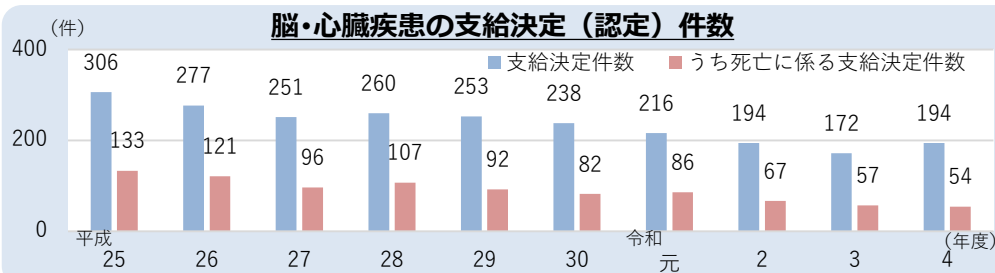
第2章 過労死等の現状

- 労災支給決定（認定）件数について、
 - ・脳・心臓疾患は、減少傾向にあるが、令和4年度は前年度より増加（令和4年度：194件）。死亡件数は3年連続で減少（同54件）。
 - ・精神障害は、令和元年度以降、増加傾向（令和4年度：710件）。自殺件数は3年連続で減少（同67件）。

（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令和4年度、地方公務員は令和3年度）
 脳・心臓疾患：民間3.4件 国家公務員4.4件 地方公務員7.8件 精神障害：民間12.3件 国家公務員20.0件 地方公務員23.5件
 ※ 「民間」は総務省「労働力調査」、「国家公務員」は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等、「地方公務員」は総務省「地方公務員給与実態調査」等をそれぞれ用いて推計

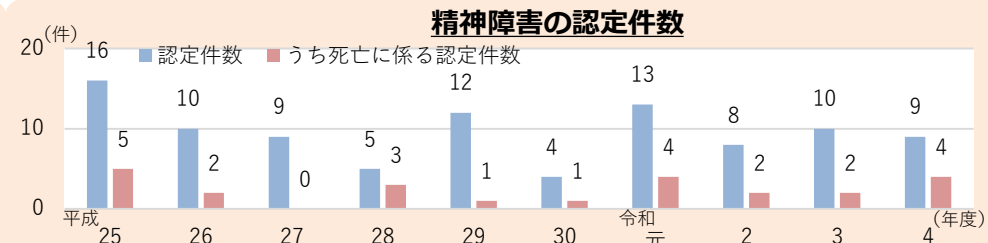
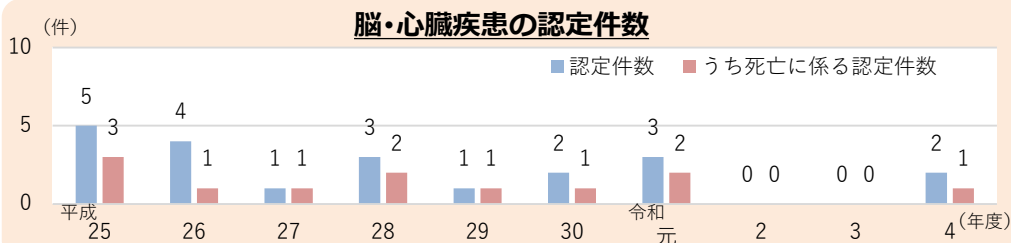
1 民間雇用労働者の労災補償の状況

➤ 令和4年度については、新型コロナウイルス感染症に関連する（*）脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数は3件、精神障害の支給決定（認定）件数は18件であった。 *請求人が業務で新型コロナウイルス感染症に関連する出来事などがあったと申し立てたもの。



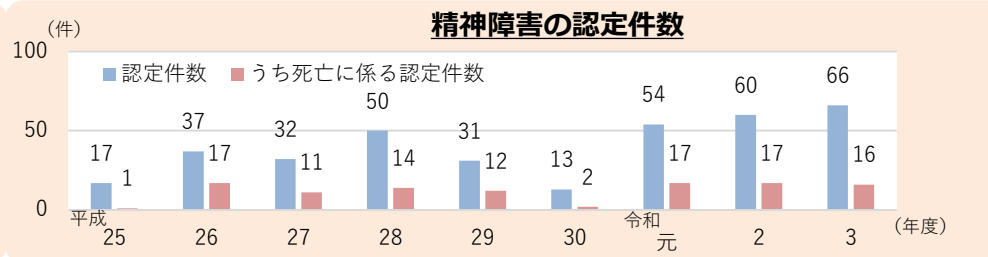
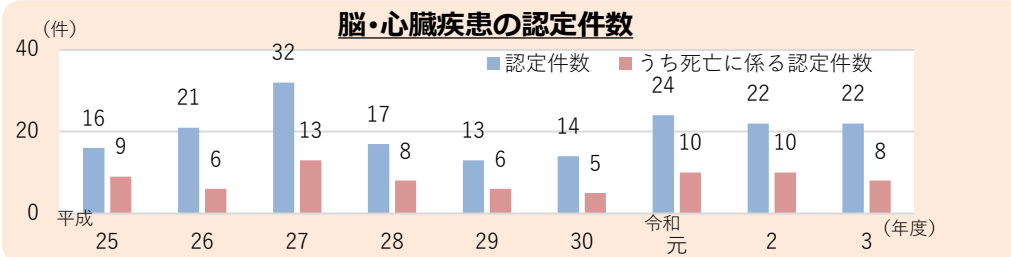
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」をもとに作成

2 国家公務員の公務災害の補償状況



（資料出所）人事院作成

3 地方公務員の公務災害の補償状況



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

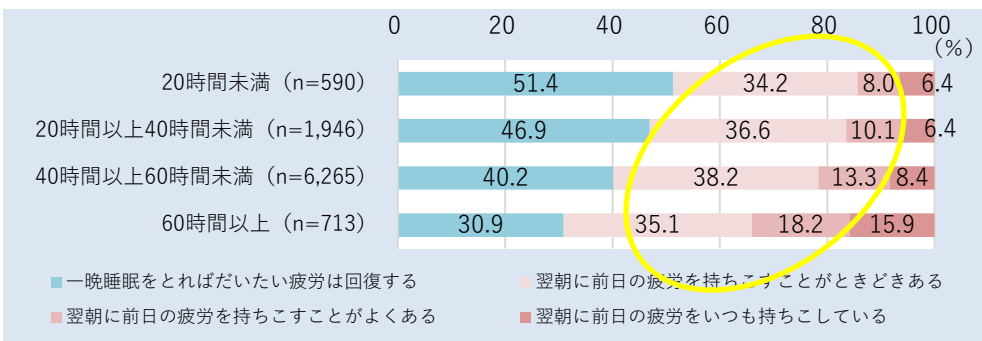
1 就業者に対するアンケート調査（全業種）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

● 自営業者、会社役員を含む就業者にアンケート調査を実施。理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の状況等について分析。

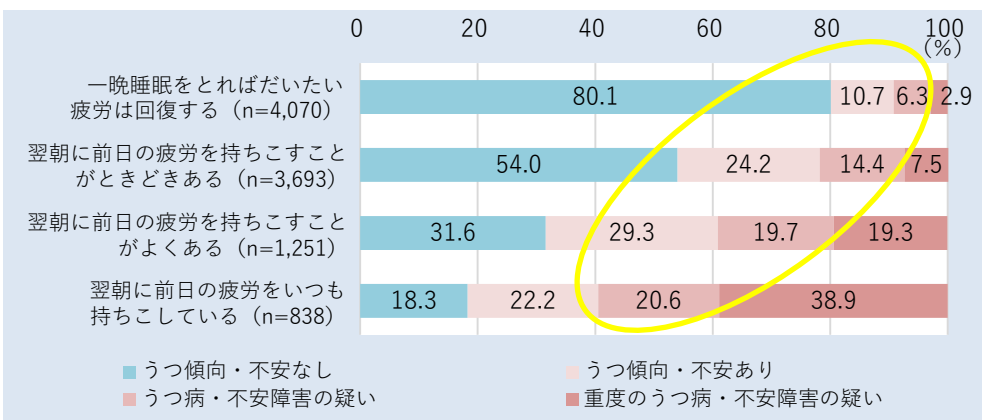
① 1週間の実労働時間と疲労の持ちこし頻度

○ 1週間の実労働時間が長くなるにつれて、翌朝に前日の疲労を持ちこす頻度が増加する傾向。



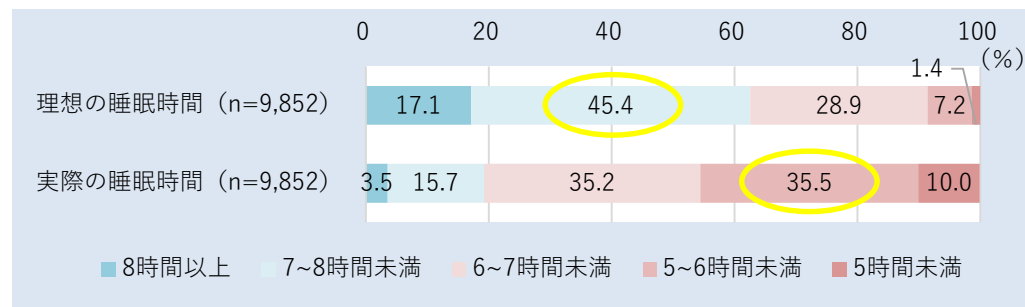
② 疲労の持ちこし頻度とうつ傾向・不安

○ 翌朝に前日の疲労を持ちこす頻度が増加するにつれて、「うつ傾向・不安」のある者や「うつ病・不安障害の疑い」がある者等の割合が増加する傾向。



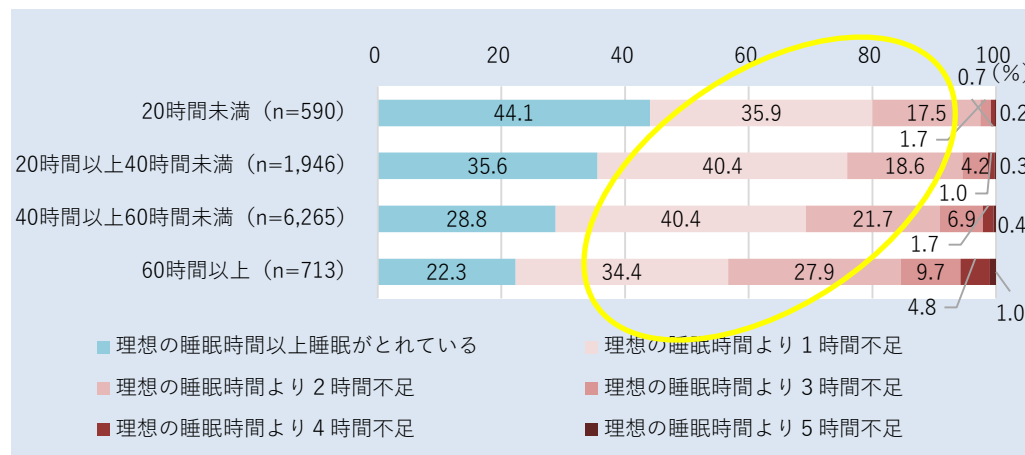
③ 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間

○ 理想の睡眠時間は「7～8時間未満」の割合が最も高いが、実際の睡眠時間は「5～6時間未満」の割合が最も高い。



④ 1週間当たりの実労働時間と理想の睡眠時間との乖離

○ 1週間当たりの実労働時間数が増加するにつれて、理想の睡眠時間と実際の睡眠時間との乖離（睡眠の不足感）が増加する傾向。



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

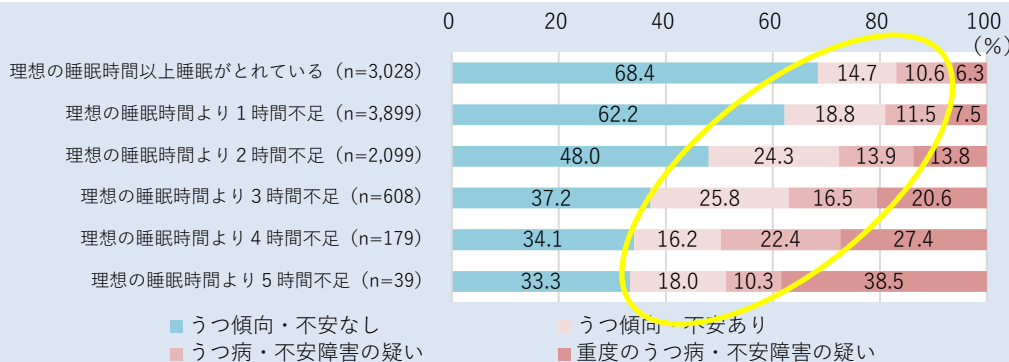
1 就業者に対するアンケート調査（全業種）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

- 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間の状況、ハラスメントの経験等について分析。

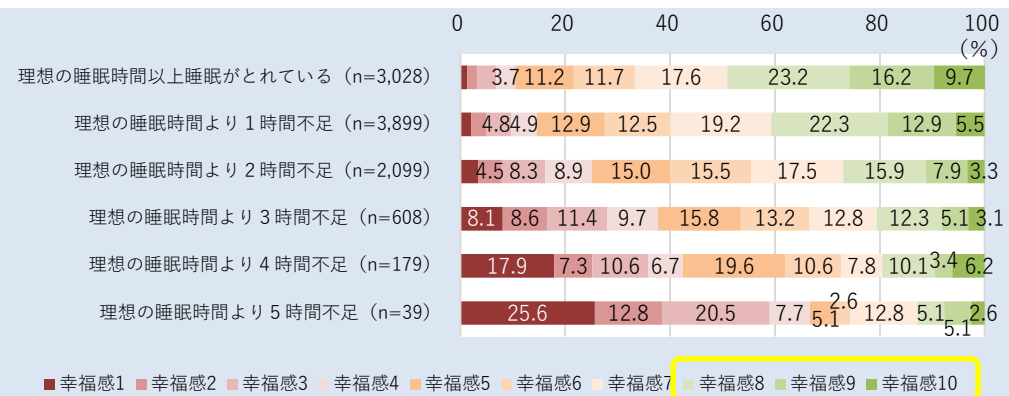
⑤ 理想の睡眠時間との乖離とうつ傾向・不安

- 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間との乖離（睡眠の不足感）が大きくなるにつれて、「うつ傾向・不安」のある者や「うつ病・不安障害の疑い」がある者等の割合が増加する傾向。



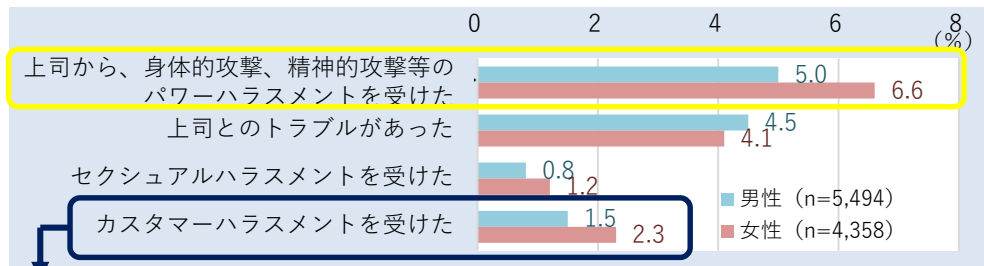
⑥ 理想の睡眠時間との乖離と主観的幸福感

- 理想の睡眠時間と実際の睡眠時間との乖離（睡眠の不足感）が大きくなるにつれて、主観的幸福感は低くなる。



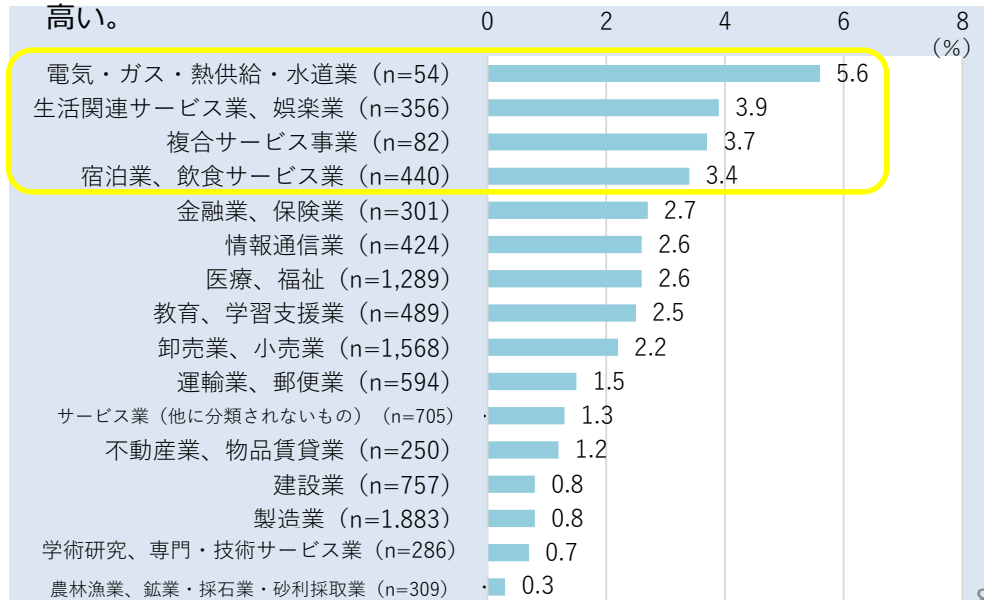
⑦ ハラスメントの経験（直近1年間における経験）

- 男女とも、「上司から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」者の割合が最も高い。



（業種別カスタマーハラスメントの経験）

- 「電気・ガス・熱供給・水道業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「宿泊業、飲食サービス業」等で割合が高い。



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

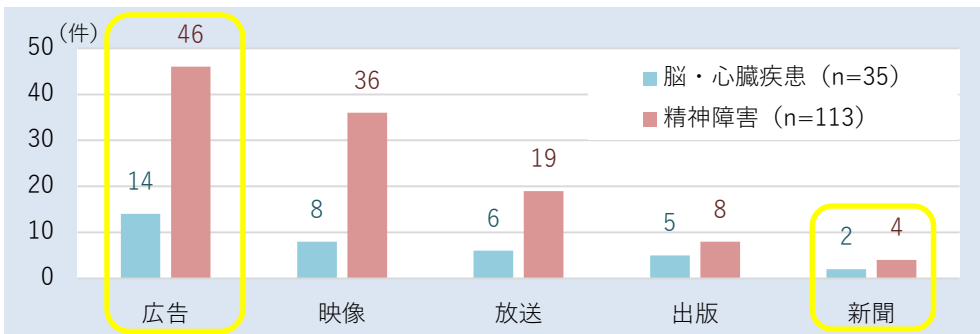
2 メディア業界

(資料出所) 過労死等防止調査研究センター「令和4年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」、労働安全衛生総合研究所 社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

● 重点業種等であるメディア業界について、平成22年度から令和2年度まで11年間の労災支給決定（認定）事案を分析。

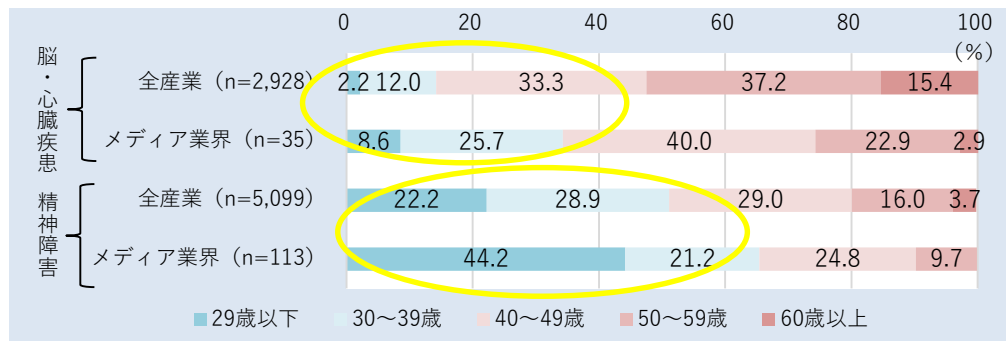
① 業種別支給決定（認定）件数（脳・心臓疾患、精神障害）

○ 脳・心臓疾患、精神障害ともに、「広告業」が最も多く、「新聞業」が最も少ない。



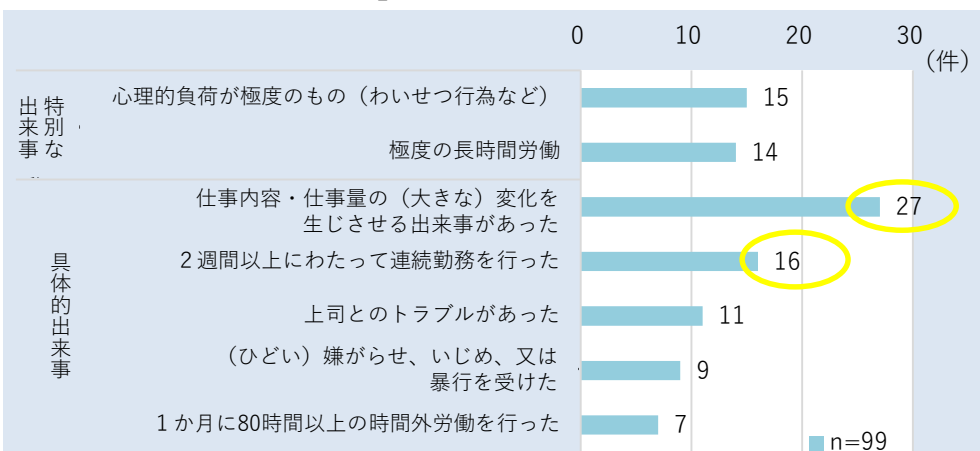
② 年齢階層別支給決定（認定）状況（脳・心臓疾患、精神障害）

○ 全産業と比べ、メディア業界では、20歳代～30歳代の若年層の割合が高い。



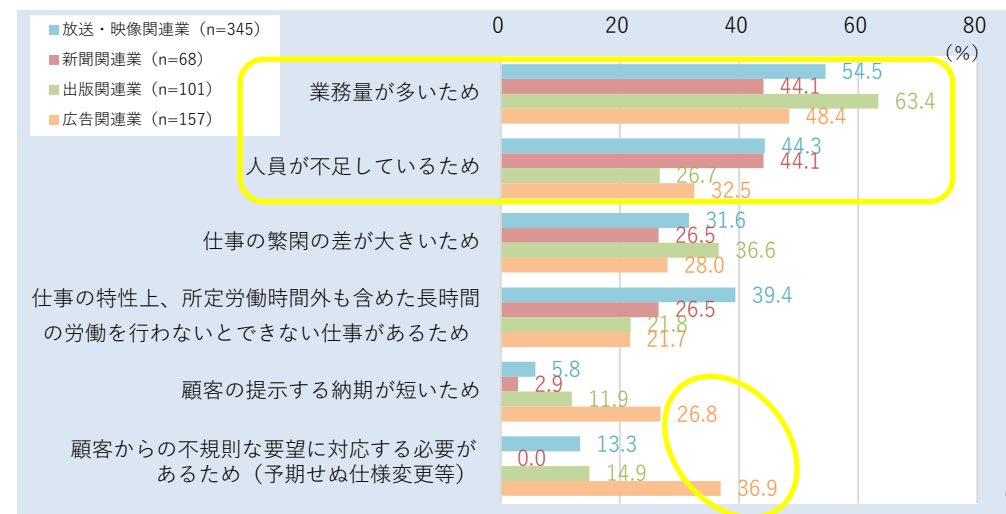
③ 労災認定の要因となった出来事（精神障害）

○ 労災認定の要因となった出来事としては、「仕事内容・仕事量の（大きな）変化を生じさせる出来事があった」、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」等が多い。



④ 時間外労働が生じる理由（就業者調査）

○ 総じて「業務量が多いため」、「人員が不足しているため」等が多いが、広告関連業では顧客との関係に関する回答も多い。



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

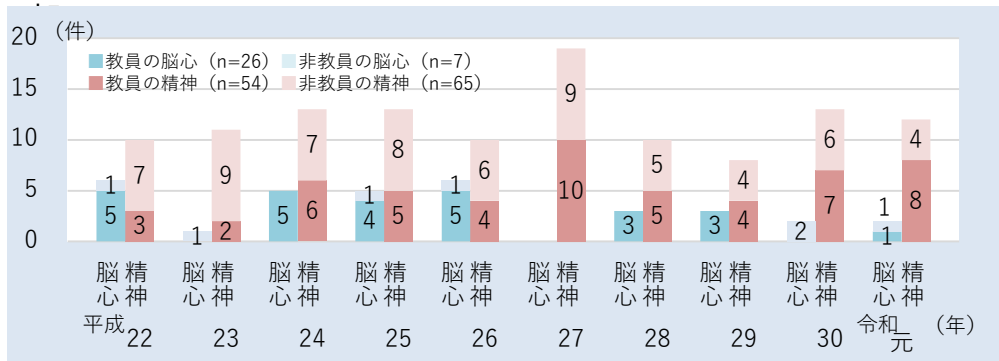
3 教職員（教育・学習支援業）

（資料出所）過労死等防止調査研究センター「令和4年度過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」等をもとに作成

● 重点業種等である教職員（教育・学習支援業）について、平成22年度から令和元年度まで10年間の労災支給決定（認定）事案を分析。

① 労災支給決定（認定）件数（教育・学習支援業）

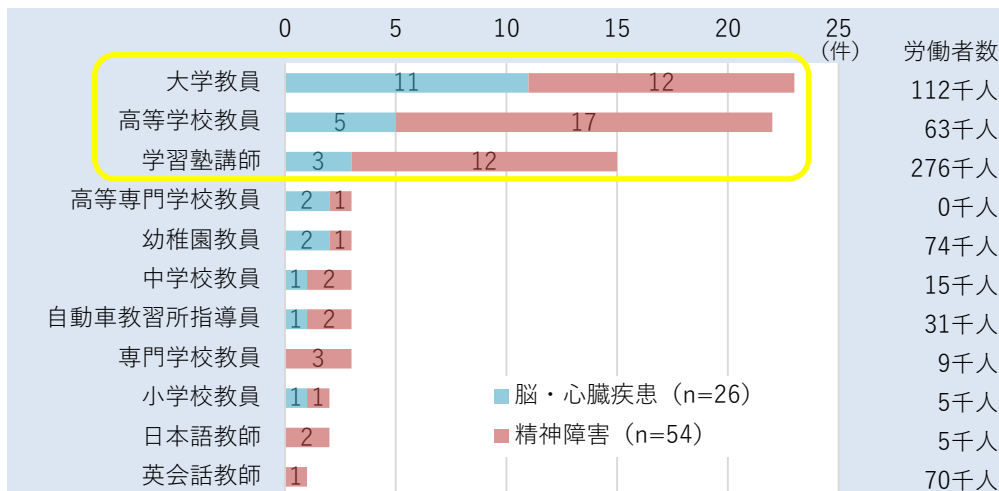
○ 近年は脳・心臓疾患事案は減少傾向にあり、精神障害事案の割合が増



※1 労災事案には公務災害事案は含まない。
 ※2 「脳心」は脳・心臓疾患事案、「精神」は精神障害事案。

（教員の内訳）

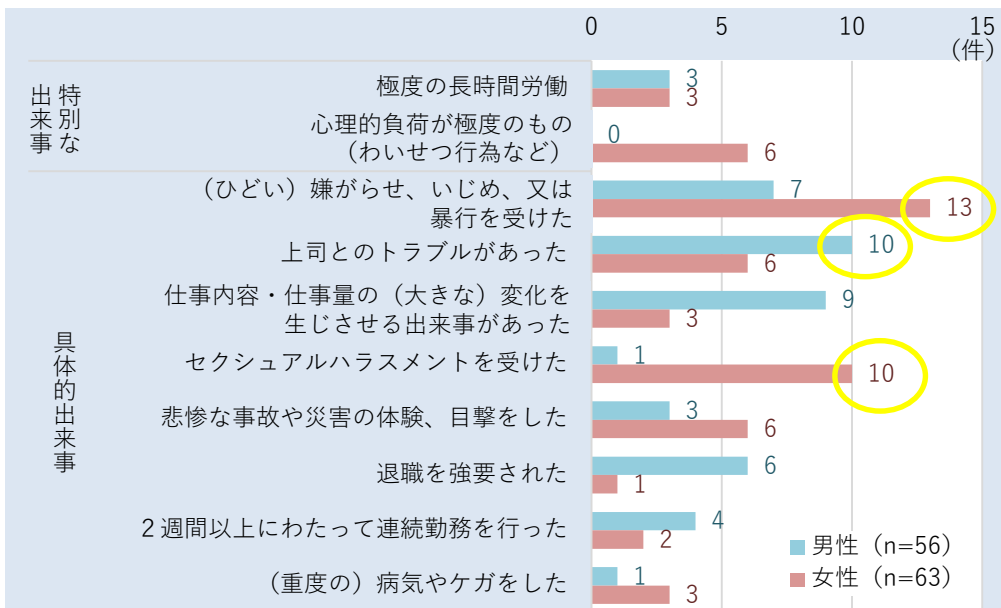
○ 「大学教員」が最も多く、以下「高等学校教員」、「学習塾講師」と続く。



※ 「労働者数」は、文部科学省「学校基本調査」等を元に作成（国公立の学校の教員を除く）

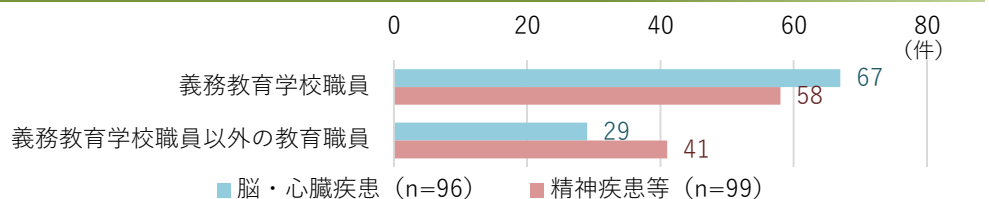
② 労災認定の要因となった出来事（教育・学習支援業、精神障害）

○ 労災認定の要因となった出来事としては、男性は「上司とのトラブルがあった」が多く、女性は「（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「セクシュアルハラスメントを受けた」が多い。



※ 具体的出来事は男女それぞれ上位5項目を抽出。

公務災害の認定件数



※ 平成22年1月から令和3年3月までの公務災害認定事案から教職員を抽出し集計。 10

第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

4 芸術・芸能従事者（実演家）

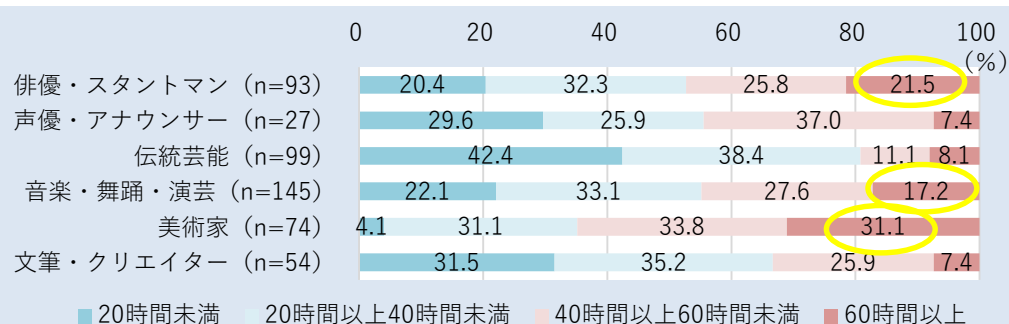
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和4年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」をもとに作成

● 重点業種等に準じて対象とした芸術・芸能従事者（実演家）※にアンケート調査を実施。

※ 個人事業主（芸能事務所等とのマネジメント契約のある者を含む）として又は雇用契約等に基づき活動する者

① 1週間当たりの拘束時間等

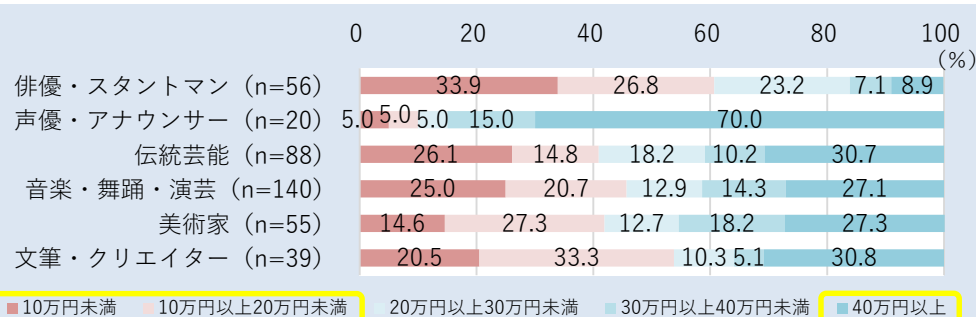
○ 「60時間以上」の割合は、「美術家」が最も高く、次いで「俳優・スタントマン」、「音楽・舞踊・演芸」の順に高い。



※ 「芸術・芸能の仕事に関する拘束時間（準備等を含む）」、「芸術・芸能関連の副業等に要した時間（稽古の指導等）」、「芸術・芸能に関係ない副業等の労働時間（アルバイト等）」を合計したものの。いずれも自宅と仕事先の移動時間は除く。

② 芸術・芸能関係の仕事による1か月の収入額

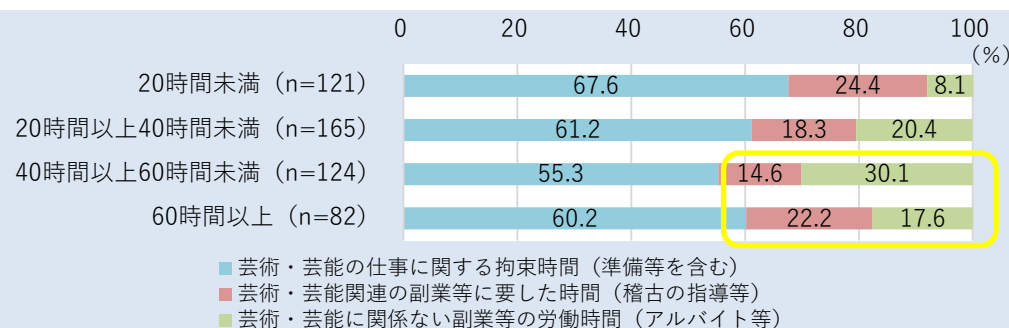
○ 職種により、1か月20万円未満の者が10.0%～60.7%存在し、一方で、1か月40万円以上の者が8.9～70.0%存在。



※ 「芸術・芸能の仕事」及び「芸術・芸能関連の副業等（稽古の指導等）」による収入の合計

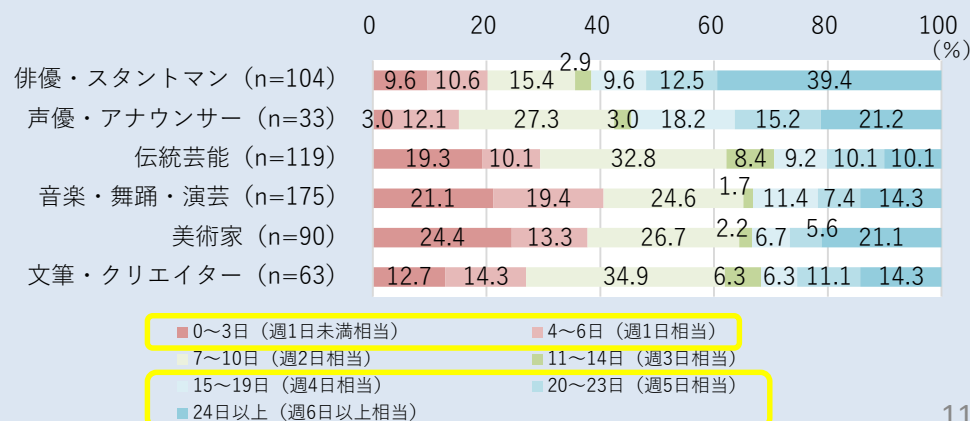
③ 1週間当たりの拘束時間等に占める仕事の性質の割合

○ 拘束時間等の内訳をみると、拘束時間等が「40時間以上60時間未満」の者が44.7%、「60時間以上」の者が39.8%が、副業等（芸術・芸能に関係ないアルバイト等を含む）を行っている。



④ スケジュール上の1か月当たりの休日数

○ 職種により、週1日相当以下の者が15.1%～40.5%存在し、一方で、週4日相当以上の者が29.4～61.5%存在。



第3章 過労死等をめぐる調査・分析結果

4 芸術・芸能従事者（実演家）

⑤ ハラスメントの経験

○ 「仕事の関係者に、心が傷つくことを言われた」が総じて高く、身体的攻撃等やセクシュアルハラスメントに関する経験も、一定の割合がみられる。

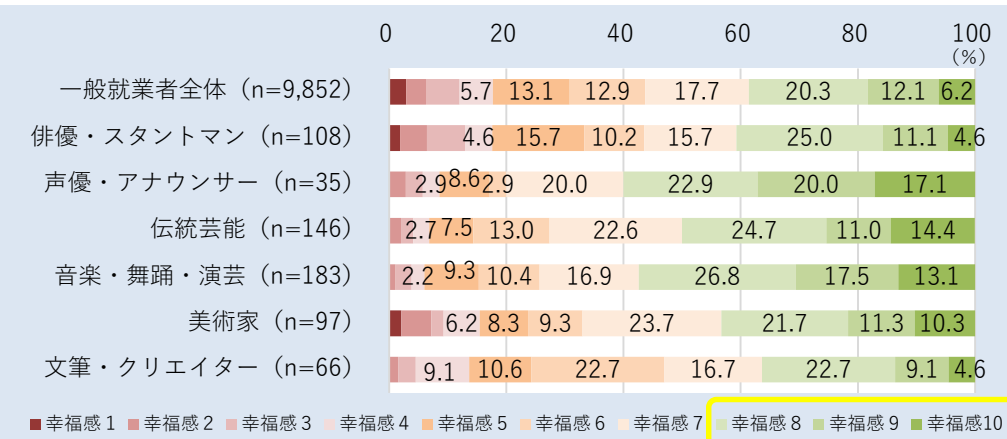
	仕事の関係者から殴られた、蹴られた、叩かれた、または怒鳴られた	仕事の関係者に、心が傷つくことを言われた	セクシュアルハラスメント等の経験がある
俳優・スタントマン (n=108)	28.7	54.6	20.4
声優・アナウンサー (n=35)	22.9	68.6	25.7
伝統芸能 (n=148)	11.5	24.3	5.4
音楽・舞踊・演芸 (n=183)	13.1	38.3	7.7
美術家 (n=97)	13.4	37.1	12.4
文筆・クリエイター (n=66)	15.2	50.0	16.7

※1 「セクシュアルハラスメント等の経験がある」は、「恥ずかしいと感じるほどの体の露出をさせられた」、「仕事の関係者に必要以上に身体を触られた」、「羞恥心を感じる性的な実演をしなければならぬ」、「性的関係を迫られた」のいずれかの経験があるものを集計。

※2 いずれも時期は問わない（過去1年間に経験したものに限らない）。

⑥ 主観的幸福感

○ 主観的幸福感は総じて一般就業者全体より高い。



行政機関の取組

(1) 文化庁では、文化芸術分野の適正な契約関係構築に向け、令和4年7月に公表した契約書のひな型を含むガイドラインの普及・啓発を行うとともに、研修会の実施や相談窓口の設置等を進めるなど、フリーランスの芸術家を含む文化芸術関係者の事業環境の改善に向けた取組を進めている。

(2) フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律*が令和5年4月に成立し、5月に公布された。今後、具体的な内容を政省令・指針等で定めるとともに、同法の内容について丁寧な周知を図ることとしている。

※ 取引の適正化のため、特定受託事業者に業務委託をする事業者に対し、給付の内容等の明示や、支払期日を設定し、その期日までに報酬を支払うことなどを義務付けるとともに、その就業環境の整備を図るため、募集情報の的確な表示、ハラスメントに係る相談体制の整備の義務等を定めている。

(3) フリーランスを含めた芸能従事者の安全衛生対策が実施されるよう、令和3年3月に、芸術・芸能分野等の業界団体等に対し、芸能従事者の就業中の事故防止対策等の徹底について、関係省庁と連名で通知を発出し、会員企業等への周知徹底や会員企業等の業務特性を踏まえたガイドライン等の作成による対策の促進について要請している。

(4) 労働者以外の方であって、「放送番組（広告放送を含む）、映画、寄席、劇場等における音楽、演芸その他の芸能の提供の作業又はその演出若しくは企画の作業」を行う方について、令和3年4月1日から労災保険特別加入制度の対象としている。

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況①

1 労働行政機関等における対策

(1) 適用猶予業種等への時間外労働の上限規制の施行

- ・ 上限規制の適用が猶予されている建設業、自動車運転業務、医師等について、令和6年4月からの円滑な適用に向けて支援等を実施

(2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- ・ 長時間労働が行われている事業場や過労死等を発生させた事業場に対し監督指導を実施
- ・ 違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業について、企業本社に対し、全社的な改善を図るよう指導
- ・ ガイドラインに基づき労働時間の適正な把握を指導
- ・ 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、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、企業名を公表

(3) 過重労働による健康障害の防止対策

- ・ 労働時間の状況の把握や長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等の確実な実施を指導

(4) 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）が行われた事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施

(5) ハラスメント防止対策

- ・ ハラスメント防止措置が講じられていない事業所への指導、ハラスメント事案が生じた事業所に対する事後対応及び再発防止の取組を指導

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

- ・ 過労死等の労災事案、公務災害事案を分析

(2) 労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析

- ・ 就業者、事業場に対し過労死等の背景要因や良好な職場環境を形成する要因等を分析するためのアンケート調査を実施

(3) 疫学研究等

- ・ 労働時間や仕事のストレス等と健診結果等との関連を長期間調査、職場環境改善の取組を実施しその効果の検証などを実施

(4) 過労死等防止対策支援ツールの開発等

- ・ これまでの研究成果を踏まえ、過労死等防止対策の実装の方策を検討

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発

- ・ 「過労死等防止啓発月間」（11月）を中心に、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・啓発を実施

(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

- ・ 文部科学省と連携しながら中学・高等学校及び大学等への啓発として、講師派遣やe-ラーニング教材の公開等を実施

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発

- ・ 「過労死等防止啓発月間」（11月）に、①労使団体に対し長時間労働削減に向けた取組の周知・啓発などの協力要請、②過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督、③全国一斉の無料電話相談等を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施

(4) 過重労働による健康障害防止に関する周知・啓発

- ・ 「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、「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

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・ オンライン配信によるシンポジウムの開催、「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を活用した制度の導入促進
- ・ 中小企業への助成金の活用を通じて導入を支援

(6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 業界及び地域のリーディングカンパニーへの働きかけ
- ・ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」において働き方・休み方改革に先進的な取組を行っている企業の取組事例等を情報発信
- ・ 働き方・休み方改革シンポジウムの開催
- ・ 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進や地域の特色を活かした休暇取得促進を実施

(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、メンタルヘルス対策に関する様々な情報提供を実施
- ・ 職場のメンタルヘルスシンポジウムを開催し、メンタルヘルス対策に関する総合的な情報提供を実施

第4章 過労死等の防止のための対策の実施状況②

3 啓発（続き）

(8) 職場のハラスメントの防止のための周知・啓発の実施

- ・「職場のハラスメント撲滅月間」（12月）に、集中的な広報を実施
- ・ポータルサイト「あかるい職場応援団」に、ハラスメント関連の裁判例・企業の取組事例、社内研修用資料、動画やVRの教材等を掲載
- ・顧客等からの著しい迷惑行為（いわゆるカスタマーハラスメント）の防止対策の一環として、関係省庁と連携の上、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」やリーフレット、周知・啓発ポスターを作成

(9) ウイズコロナ・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

- ・相談窓口やコンサルティングの実施、総合ポータルサイトの開設、通信機器等の導入経費の助成等により、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを普及促進
- ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知、副業・兼業を行う労働者の健康保持増進のための健康管理アプリを普及
- ・「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・啓発とともに、特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律（令和5年法律第25号）の円滑な施行を図る

(10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

- ・トラック運送業、教職員、医療従事者、情報通信業、建設業について、それぞれの業所管官庁と業界団体等が中心となり、商慣行を含めた勤務環境改善のための取組を実施

(11) 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

- ・若年労働者に対するメンタルヘルス教育、エイジフレンドリー補助金等による高年齢労働者の安全衛生確保対策支援、傷病を抱える労働者への治療と仕事の両立支援等を実施

(12) 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ・国家公務員について、超過勤務縮減や年次休暇の計画的な取得促進に取り組むほか、勤務間インターバルの在り方の検討、メンタルヘルスクエアやハラスメント防止のe-ラーニング等による講習を実施
- ・地方公務員について、地方公共団体に対し、時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の運用、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策等について助言、働き方改革の意識醸成の研修等を実施

4 相談体制の整備等

(1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- ・「労働条件相談ほっとライン」（平日夜間・土日祝日の無料電話相談窓口）において、違法な時間外労働等、労働条件に関する相談に対応
- ・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、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等について、SNS、メール、電話による相談に対応
- ・「ハラスメント悩み相談室」において、ハラスメントで悩みを抱えている労働者からの相談に対応
- ・「フリーランス・トラブル110番」において、フリーランスと発注者等とのトラブルについて相談に対応

(2) 公務員に対する相談体制の整備等

- ・国家公務員について、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」（令和4年度からオンライン相談を導入）、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
- ・地方公務員について、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

(3) 過労死遺児等のための相談対応

- ・過労死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オンライン相談室を令和4年度から開設

5 民間団体の活動に対する支援

(1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

- ・国民への啓発を行うための「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（48会場+インターネット会場）

(2) 過労死遺児交流会の開催

- ・イベントを通して過労死遺児の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

【コラム】産業医の視点での過重労働の実際、過労死等防止のための企業側の取組と課題

私の仕事は産業医です。産業医とは、企業において労働者の健康管理や職場環境・作業の管理など、いわゆる産業保健活動を企業から委託されて行っている医師のことです。

業務量が多く、しかも人員が足りない企業では、部下の残業が上限を超えないように管理職が部下の業務を被り、過労状態になっているところもあります。ただ、過労によって脳・心臓疾患を発症する、またはメンタル不調になる、その危険性の認識は広がっており、管理職も含めて産業医の面接指導を確実に実施して健康を管理しようという動きは出てきました。



株式会社ボーディ・ヘルスケアサポート
代表取締役 茅嶋康太郎産業医

面談の中から見えてくるのは…

- ① 業務の内容の問題：顧客からの要請にどうしても応えなければいけない。限られた人員の中で…。顧客満足度が高く質の高いサービスを提供しようとするとうとう時間もかかる。さらにミスが許されない世の中になってきて、チェックをする項目や書類が年々増え手間と作業時間が増えています。
- ② 個人の問題：同じ仕事を進めるにしても、社員、上司によってかかる時間が変わる。無駄を省きできるだけ効率的にことを進めようとする人と、自分が納得いくまで丁寧に繊細にミスがないように仕事を進めていく人。仕事のやり方、価値観が違うのだと思いますが、どちらが正しいのでしょうか。

会社のために我が身を削って長時間労働も厭わない社員は評価され、自分がやるべきことをやったらさっさと帰る社員は評価されない、いまだにそういう風潮も残っているように思えます。

「無理なことでもやらねばならない」から、「無理なことはできない」「無理でもやらなければいけないようなことを作らない」という考え方に向かえば過労死等はかなり防げると思います。

最後に、過労の症状で一番危険なのは睡眠が取れなくなることです。ぐったり疲れているのに眠れない。寝ても夜中に何度も目が覚める。仕事で疲れても、ぐっすり眠ることができれば疲労は回復します。しかし、眠りが悪いと過労がどんどん悪化していきます。睡眠が悪くなったら自分で抱え込まずに誰かに相談してください。上司、同僚、家族、病院を受診して医師に。

疲労は

- 身体的疲労～肉体労働。長時間のオフィス業務による全身疲労。
- 精神的疲労～対人や業務による気疲れ、ストレスによる消耗。
- 脳疲労～資料づくりなど頭を使う仕事。

これらの3つに分類されると思います。そして過労になる原因は

- 長時間労働～仕事の量が多い、困難な仕事で時間がかかる。
- 人間関係～上司、同僚間、顧客への気疲れ、ストレス。
- 職務不適應～仕事の内容が変わり慣れない仕事をこなせない（適應できない）。

疲労や過労の原因は分かっているとしても、やらなければならない業務が日々降ってくる中、私たちはそれをこなしていかなければなりません。過労とは、求められているものが過度に大きい場合に、「仕事によって疲れ果ててしまった状態」なのだと思います。

私たちが過労でパンクしないためには、疲れたら休養する（自己責任）、適度に休養を取らせる（管理者責任）ことが必要です。そして限界を超える「無理なこと」はできない、やれば潰れるということをしっかり認識することです。しかし、現実ではそれができていない事例はかなり多いのだと思います。私が依頼される面談数、面談時間は年々増えていますから。

1	自殺対策の相談窓口とゲートキーパーについて	厚生労働省社会・援護局総務課自殺対策推進室
2	労働基準監督官の指導を契機に労働環境を改善	厚生労働省労働基準局監督課過重労働特別対策室
3	産業医の視点での過重労働の実際、過労死等防止のための企業側の取組と課題	【寄稿】株式会社ボーディ・ヘルスケアサポート代表取締役 産業医 茅嶋康太郎
4	トラックドライバーの不規則勤務に切り込む ～問題点の抽出から解決までの展望～	【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
5	連合の「過労死等ゼロ」の取組	【寄稿】日本労働組合総連合会
6	働き方改革の深化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
7	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 ～7年目の令和4年度は195回で15,013人の生徒たちが受講～	【寄稿】過労死等防止対策推進全国センター事務局長 弁護士 岩城穰
8	過労死等防止対策推進事業を受託したことによる意識の変化	【寄稿】株式会社プロセスユニーク
9	【企業の取組】産業医等の産業保健スタッフの積極的な関わりによるメンタルヘルス対策の取組事例	～株式会社富士通ゼネラル～
10	【企業の取組】テレワークの活用事例、テレワークを実施する場合のメンタルヘルス対策事例	～株式会社ディー・エヌ・エー～
11	みんなで考えよう「物流の2024年問題」	【寄稿】公益社団法人全日本トラック協会
12	【企業の取組】健康プロジェクトと他社と合同での健康確保に関する取組事例	～サイショウ・エクスプレス株式会社～
13	【自治体の取組】教職員の過重労働防止対策事例	～埼玉県教育委員会～
14	【企業の取組】時間外労働の上限規制適用猶予業種・業務に係る働き方改革の取組事例	～平和建設株式会社～
15	オンライン相談室より ～考え方ではなく、感じ方や思いを変えるサポートを目指して～	【寄稿】メントレサポート代表 佐藤ひさこ
16	令和4年の過労死等防止対策推進シンポジウム	厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
17	過労死遺児交流会のご報告	【寄稿】全国過労死を考える家族の会 遺児交流会世話人 渡辺しのぶ
18	過労死を防止する国際的取組を	【寄稿】過労死弁護団全国連絡会議代表幹事 弁護士 川人博
19	各分野・各地の家族の会	【寄稿】全国過労死を考える家族の会 公務災害担当 工藤祥子、長野過労死を考える家族の会 小池宣子、名古屋過労死を考える家族の会 伊佐間佳子、岡山過労死を考える家族の会 中上裕章
20	過労死防止学会 ～コロナ禍の長時間労働と過労死問題～	【寄稿】明治大学名誉教授 過労死防止学会代表幹事 黒田兼一

徳島労働局内における過労死等の労災補償状況

1. 全国の過労死等（※）の労災請求、支給決定状況

【脳・心臓疾患】

	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
平成30年度	877	689	238
令和元年度	936	684	216
令和2年度	784	665	194
令和3年度	753	525	172
令和4年度	803	509	194

【精神障害】

	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
平成30年度	1,820	1,461	465
令和元年度	2,060	1,586	509
令和2年度	2,051	1,906	608
令和3年度	2,346	1,953	629
令和4年度	2,683	1,986	710

※「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若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又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」とされている。

2. 徳島労働局管内の過労死等の労災請求、支給決定状況

【脳・心臓疾患】

	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
平成30年度	10	9	3
令和元年度	8	7	1
令和2年度	2	4	1
令和3年度	7	4	0
令和4年度	3	7	1

【精神障害】

	請求件数	決定件数	うち支給 決定件数
平成30年度	5	14	3
令和元年度	10	6	1
令和2年度	8	9	2
令和3年度	9	10	3
令和4年度	13	8	3

徳島労働局管内の過重労働対策の実施状況①

1. 長時間労働が疑われている事業場に対する監督指導の徹底

【令和4年度（令和4年4月～令和5年3月の1年間）の監督指導結果】

	監督指導実施事業場数	違法な時間外労働が認められた事業場数	違反率
全国計	33,218事業場	14,147事業場	42.6%
徳島局	229事業場	88事業場	38.4%

徳島労働局管内の監督指導結果のポイント

1 主な違反内容 [229事業場のうち、法令違反があり、是正勧告書を交付した事業場]

- ① 違法な時間外労働があったもの： 88事業場（38.4%）
 - うち、時間外・休日労働の実績が最も長い労働者の時間数が
月80時間を超えるもの： 14事業場（15.9%）
 - うち、月100時間を超えるもの： 11事業場（12.5%）
 - うち、月150時間を超えるもの： 2事業場（2.3%）
- ② 賃金不払残業があったもの： 12事業場（5.2%）
- ③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 54事業場（23.6%）

2 主な健康障害防止に関する指導の状況 [244事業場のうち、健康障害防止のため指導票を交付した事業場]

- ① 過重労働による健康障害防止措置が
不十分なため改善を指導したもの： 40事業場（17.5%）
- ② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 26事業場（11.4%）

【監督指導事例 1（商業）】

1 立入調査で把握した事実

- ① 労働者約20人の事業場について、立入調査を実施した。
- ② 時間外・休日労働に関する協定（36協定）の締結及び届出なく、時間外労働・休日労働を行わせ、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限（月100時間未満、複数月平均80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり192時間**の違法な時間外・休日労働が認められた。
- ③ また、週40時間を超える時間外労働に対する割増賃金を支払っていなかった。
- ④ そのほか、5年前から定期健康診断を実施していなかった。

2 労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定の締結、労働基準監督署への届出なく、時間外労働・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反、同第35条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 週40時間を超える時間外労働に対する割増賃金を支払っていないこと

- ・ 週40時間を超える時間外労働について2割5分以上の割増賃金を支払っていないことについて是正勧告（労働基準法第37条違反）

◆ 定期健康診断を実施していなかったこと

- ・ 労働者に対し1年以内ごとに1回、定期的に健康診断を実施するよう是正勧告（労働安全衛生法第66条違反）

【監督指導事例 2（製造業）】

1 立入調査で把握した事実

- ① 労働者約140人の事業場について、立入調査を実施した。
- ② 労働者について、36協定で定めた上限時間（特別条項：月90時間）を超え、かつ労働基準法に定められた時間外・休日労働の上限時間（月100時間未満、複数月平均 80時間以内）を超える、**最長で1か月当たり126時間の違法な時間外・休日労働が認められた。**
- ③ また、時間外・休日労働時間が1か月当たり 80時間を超えた当該労働者に対し、時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかった。
- ④ そのほか、衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていなかった。

2 労働基準監督署の指導

◆ 長時間にわたる違法な時間外・休日労働を行わせたこと

- ・ 36協定で定めた上限時間を超えて時間外労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第32条違反）
- ・ 労働基準法に定められた上限時間を超えて時間外・休日労働を行わせたことについて是正勧告（労働基準法第36条第6項違反）
- ・ 時間外・休日労働時間を1か月当たり80時間以内とするための具体的方策を検討・実施するよう指導

◆ 80時間を超えた労働者に対し、時間外・休日労働の情報を提供しなかったこと

- ・ 時間外・休日労働時間が1か月当たり80時間を超えた労働者に対し、当該労働者に係る時間外・休日労働時間に関する情報を通知していなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第66条の8第1項違反）

◆ 衛生委員会における調査審議等がされていなかったこと

- ・ 衛生委員会において、長時間労働による労働者の健康障害防止を図るための対策の樹立に関することについて調査審議されていなかったことについて是正勧告（労働安全衛生法第18条第1項第4号違反）

2. 企業名公表制度

- ・「違法な長時間労働（月80時間超の時間外・休日労働）」を複数の事業場で行っている大企業等の場合は企業名を公表。
- ・重大または悪質な事案については、捜査を行い、送検する。
原則公表し、ホームページに一定期間掲載する。

3. 情報の提供・収集体制

- ・平日夜間・土日に「労働条件相談ほっとライン」（電話相談窓口）を設置。
電話番号：0120-811-610（平日 17：00～22：00、土日祝 9：00～21：00）
- ・委託事業により「労働条件に係る違法の疑いがある事業場情報」を監視・収集し、労働基準監督署へ情報提供（いわゆるサイバーパトロール）
- ・労働基準関係情報メール窓口
労働基準法などの違反が疑われる事業場の情報を、メールで受け付けています。
（法令等のお問い合わせには対応しておりません。）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/mail_madoguchi.html

（厚生労働省HP）