

令和 7 年度 過労死等防止対策推進シンポジウム 徳島会場

徳島労働局の取組の報告

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

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

過労死等防止対策推進法の理念

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

- この法律は、
近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること
及び
過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、
過労死等に関する調査研究等について定めることにより、
過労死等の防止のための対策を推進し、
もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与
することを目的とする。

「過労死等」とは…

- （1）業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- （2）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
- （3）死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害

➤脳血管疾患：脳出血、くも膜下出血、脳梗塞 など

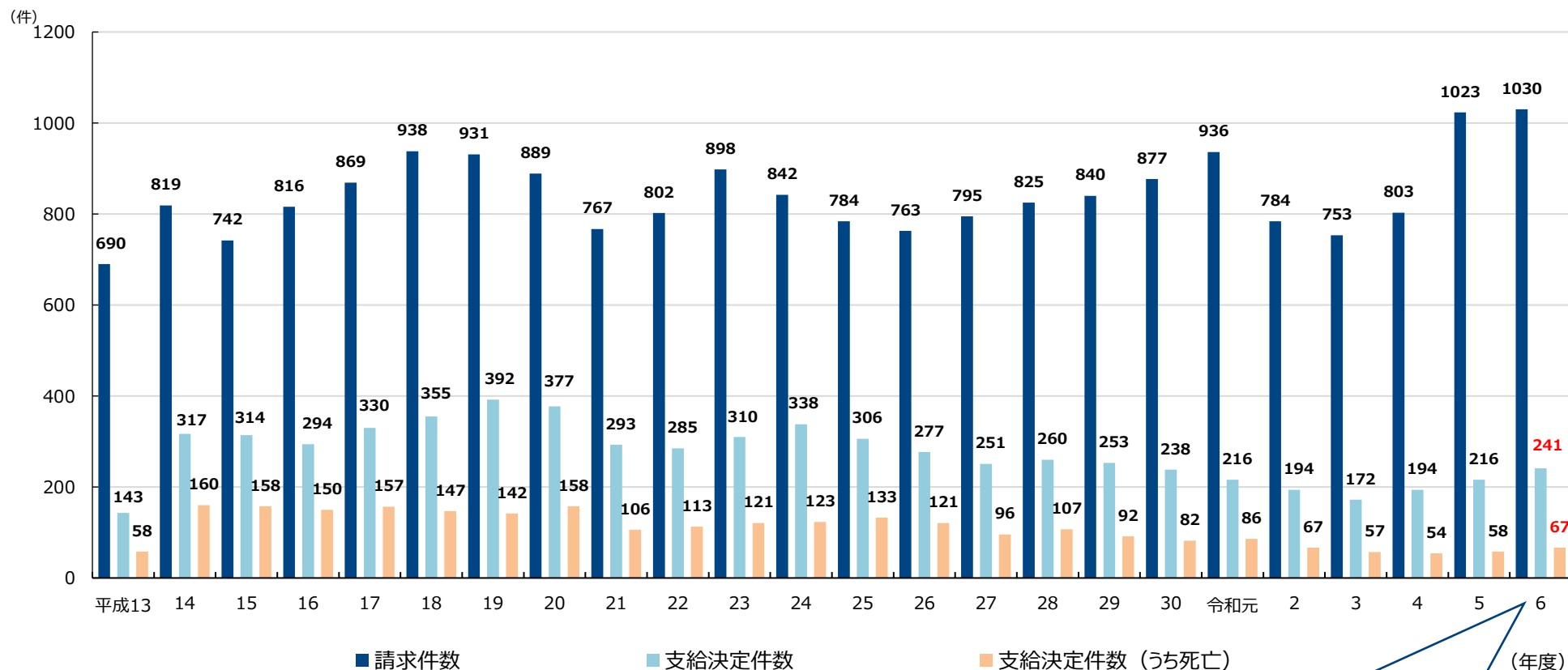
➤心臓疾患：心筋梗塞、狭心症、心停止 など

➤精神障害：うつ病、急性ストレス反応 など

全国の民間雇用労働者の脳・心臓疾患に係る 労災保険給付の請求件数、支給決定（認定）件数の推移

過労死等のうち、脳・心臓疾患について、労災保険給付の請求件数の推移を見ると、令和2年度から令和4年度において減少したが、令和5年度に大きく増加している。

また、業務災害に係る脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数は令和4年度以降増加傾向（令和6年度：241件）であり、このうち、死亡事案の件数は前年度より増加している（同67件）。



出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

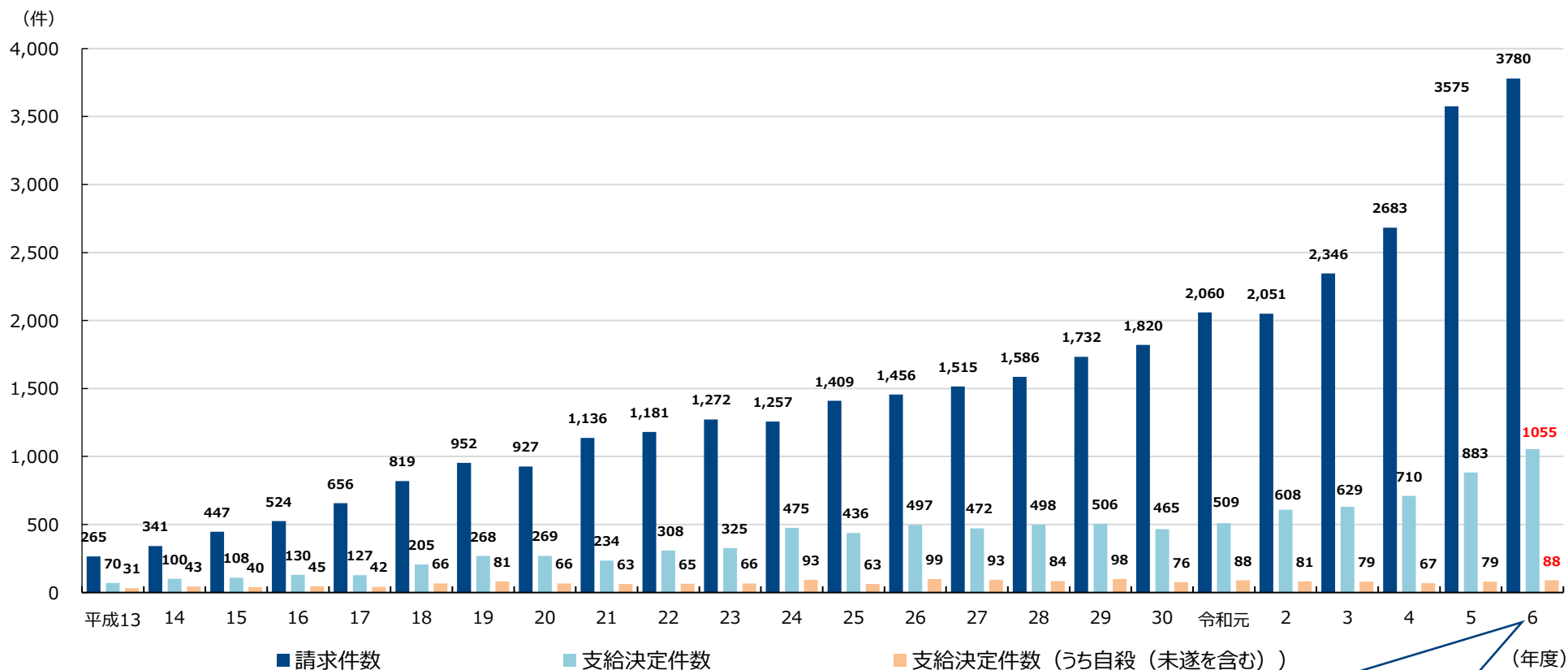
- (注) 1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数であるが、必ずしも同年度中に決定（支給・不支給）されているものではない。
2. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

令和6年度の支給決定（認定）のうち、
19歳以下 0人、20～29歳 0人、
30～39歳 8人（うち死亡3人）、40～49歳 60人（うち死亡17人）、
50～59歳 129人（うち死亡35人）、60歳以上 44人（うち死亡12人）

全国の民間雇用労働者の精神障害に係る 労災保険給付の請求件数、支給決定（認定）件数の推移

過労死等のうち、精神障害について、労災保険給付の請求件数は年々増加し続けており、特に令和5年度に大きく増加している。

また、業務災害に係る精神障害の支給決定（認定）件数は令和元年度以降増加傾向（令和6年度：1,055件）であり、このうち、自殺（未遂を含む）事案の件数は前年度より増加している（同88件）。



出所：厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数であるが、必ずしも同年度中に決定（支給・不支給）されているものではない。
2. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

令和6年度の支給決定（認定）のうち、
19歳以下 8人（うち自殺2人）、20～29歳 243人（うち自殺16人）、
30～39歳 245人（うち自殺17人）、40～49歳 283人（うち自殺31人）、
50～59歳 225人（うち自殺17人）、60歳以上 51人（うち自殺5人）
(注) 自殺は、自殺未遂を含む。

徳島労働局管内の民間雇用労働者の脳・心臓疾患、精神障害に係る 労災保険給付の請求件数、支給決定（認定）件数の推移

徳島でも、過労死等が生じている。

脳・心臓疾患の労災補償

	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
令和２年度	2	4	2
令和３年度	7	4	0
令和４年度	3	7	1
令和５年度	10	7	0
令和６年度	6	4	2

精神障害の労災補償

	請求件数	決定件数	うち支給決定件数
令和２年度	8	9	2
令和３年度	9	10	3
令和４年度	13	8	3
令和５年度	18	16	1
令和６年度	21	13	2

過労死等の防止に向けた行政の取組

平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立し、同年11月に施行されてから10年が経過した。

この間、関係者による取組の結果、長時間労働が減少傾向となるなど一定の成果が見られたが、我が国においては依然として過労死等が増加するなど、大きな社会問題となっている。

政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法に基づき、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」を定め、施策を実施している。

ひと、くらし、みらいのために



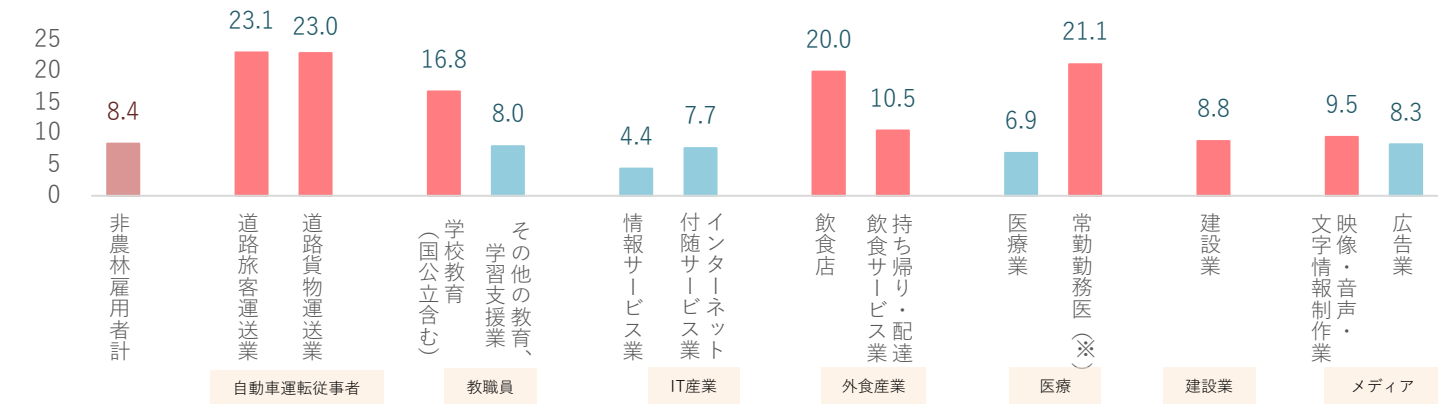
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

「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）で定めている数値目標

- 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。

令和6年の変更内容	最新の数値
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。（※）	8.4%（令和5年）
2 勤務間インターバル制度（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 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 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。	① 19.2% ② 6.0% （令和5年）
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）	62.1%（令和4年）
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（令和9年まで）	63.4%（令和4年）
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（令和9年まで）	32.3%（令和4年）
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（令和9年まで） 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。	82.2%（令和4年） 79.8%（令和4年）

（※）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（令和5年）



（出典）
総務省「労働力調査」をもとに作成

※常勤勤務医は、厚生労働行政推進調査事業費補助金 政策科学推進研究事業「医師の勤務環境把握に関する研究」の研究成果を一部改変したもの

労働基準行政の組織

労働基準行政の組織は、厚生労働大臣の下に労働基準局が、各都道府県には都道府県労働局が、さらに第一線機関として321の労働基準監督署が置かれている。これらは全て国の機関である。

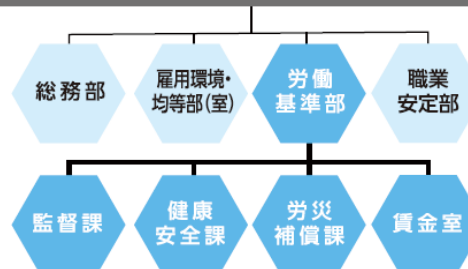
労働基準行政においては、国民を対象とした行政活動の多くを、第一線機関である労働基準監督署において展開している。

厚生労働省労働基準局

都道府県労働局（47 箇所）

労働基準監督署（321 箇所）

都道府県労働局



労働基準監督署



※都道府県労働局及び労働基準監督署の組織図は一例であり局・署によって異なる

労働基準監督官制度

労働基準監督官とは

- 労働基準監督官は労働基準関係法令に基づいてあらゆる職場に立ち入り、事業主に対し法に定める基準を遵守させることにより、労働条件の確保・向上、働く人の安全や健康を図ることを任務とする厚生労働省の専門職員。
- 立入調査権限や行政処分権限といった行政上の権限が付与されているほか、特別司法警察職員として労働基準関係法令違反に対する捜査を行う身分が付与されている。

背景趣旨

- 労働基準法などの労働基準関係法令は、罰則をもって最低限の労働条件の遵守を求めるもの。
- このため、監督制度も全国斉一的である必要あり。
- また、法令違反があった場合、労使間の交渉や民事裁判による紛争解決だけでは長時間を要するなど、権利救済の観点からも不十分。



違反行為の発生を未然に防止し、かつ、早急に是正させるための機能を持つ、
労働基準監督官制度を設けている。

労働基準法の基本理念

- 労働条件は、労働者が人たるに値する生活を営むための必要を充たすべきものでなければならないこと。(第1条)
- 労働基準法に定める労働条件の基準は最低の基準であること。(第1条)
- 労働条件は労働者と使用者が対等の立場で決定すべきものであること。(第2条)



このような基本理念(訓示規定)に基づき以下の具体的内容を規定

労働基準法の規定

1 総則的な規定

- 差別的な取扱いの禁止(第3条、第4条)
- 強制労働の禁止(第5条)
- 中間搾取の禁止(第6条) 等

2 労働契約に関する規定

- 労働基準法の基準に満たない労働契約の一部無効(第13条)
- 有期労働契約(第14条)
 - ・原則3年、専門的労働者等は5年
- 労働条件の明示(第15条)
- 解雇制限(第19条)
- 解雇予告(第20条)
- 退職証明書等(第22条) 等

3 賃金に関する規定

- 賃金支払いの原則(第24条)
 - ・直接払、通貨払、全額払、毎月払、一定期日払等
- 最低賃金額の保証は最低賃金法による。

4 労働時間に関する規定

- 労働時間の原則(第32条)
 - ・1週40時間、1日8時間
- 変形労働時間制(第32条の2～第32条の5)
- 休憩(第34条) ・6時間超45分、8時間超1時間
- 休日(第35条) ・毎週1回又は4週4休
- 時間外・休日労働(第36条) ・労使協定の締結、上限規制
- 割増賃金(第37条)
 - ・時間外2割5分以上、深夜2割5分以上、休日3割5分以上
- 裁量労働制(第38条の3、第38条の4)
- 年次有給休暇(第39条)
- 労働時間の適用除外(第41条)
- 高度プロフェSSIONAL制度(第41条の2) 等

5 年少者、母性保護に関する規定

- 義務教育終了前の児童の使用禁止(第56条)
- 年少者の深夜業、危険有害業務への就業、坑内労働の禁止(第61条～第63条)
- 妊産婦の危険有害業務への就業の禁止(第64条の3)
- 産前産後休業(第65条) 等

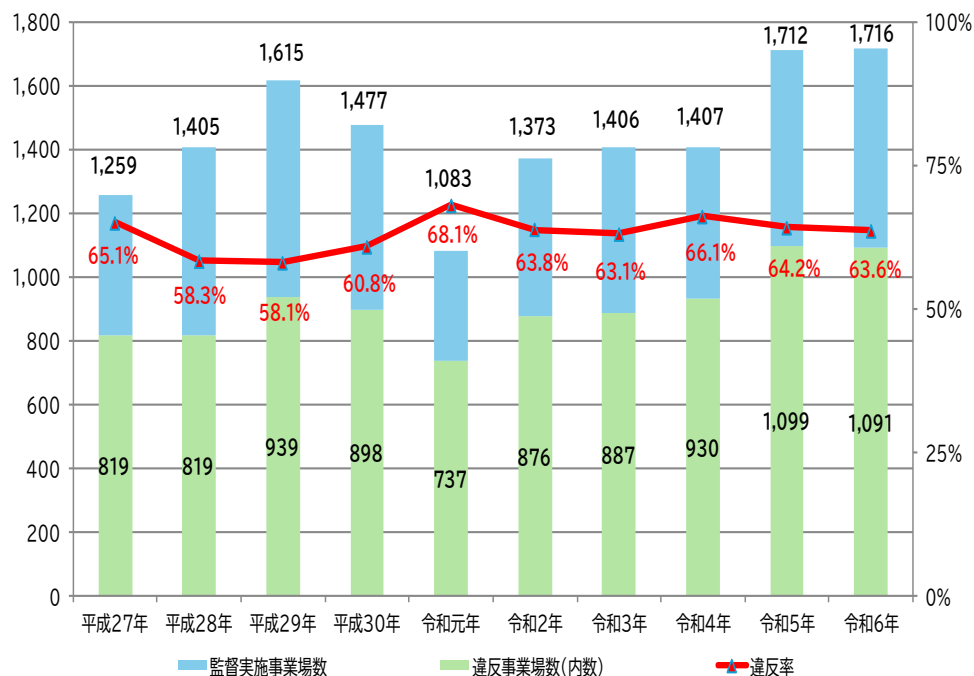
6 その他の規定

- 就業規則(第89条～第93条)
- 労働基準法の施行機関、罰則等
- 安全衛生関係の基準は、労働安全衛生法による。
- 労災補償は、実質的に労働者災害補償保険法に基づいて支払われる。

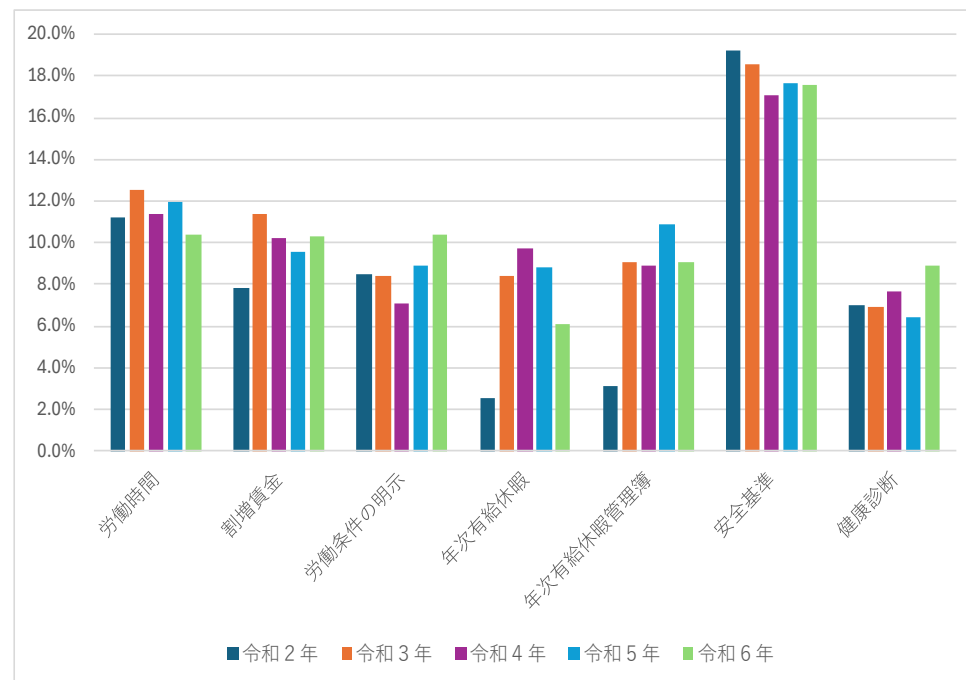
徳島労働局における監督指導の実施による法定労働条件の履行確保

徳島労働局の4つの労働基準監督署が、管内の1,716事業場に対して令和6年に監督指導（定期監督等）を実施した結果、このうち、1,091事業場（63.6%）で労働条件管理・安全衛生管理に係る労働基準関係法令違反が認められ、是正を指導した。

定期監督等の実施状況の推移



労働基準関係法令に関する主な違反状況の推移



徳島労働局における監督指導の実施による過重労働解消に向けた取組

徳島労働局の4つの労働基準監督署が、長時間労働が疑われる管内の事業場に対して令和6年度に監督指導を実施した結果、対象となった162事業場のうち、132事業場（81.5%）で労働基準関係法令違反が認められ、中には時間外・休日労働時間が月200時間を超える事業場もあり、是正・改善に向けた指導を実施した。

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 [162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]

令和6年4月から令和7年3月までに、長時間労働が疑われる162事業場に対し監督指導を実施し、132事業場（81.5%）で労働基準関係法令違反が認められた

① 違法な時間外労働があったもの： 75事業場（46.3%）

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：	28事業場（37.3%）
うち、月100時間を超えるもの：	20事業場（26.7%）
うち、月150時間を超えるもの：	3事業場（4.0%）
うち、月200時間を超えるもの：	3事業場（4.0%）

② 賃金不払残業があったもの： 19事業場（11.7%）

③ 過重労働による健康障害防止措置が未実施のもの： 35事業場（21.6%）

2 主な健康障害防止に関する指導の状況 [162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： 62事業場（38.3%）

② 労働時間の把握が不適正なため指導したもの： 21事業場（13.0%）

全国では、長時間労働が疑われる事業場に対して令和6年度に監督指導を実施した結果、対象となった26,512事業場のうち11,230事業場で違法な時間外労働を確認し、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200時間を超えるものは124事業場であった。
また、対象となった26,512事業場のうち、労働時間の把握が不適正なため指導したものは4,016事業場であった。
是正・改善に向けた指導を実施。

労働時間の適正な把握（労働時間適正把握ガイドライン）

労働基準法においては、労働時間、休日、深夜業等について規定を設けていることから、使用者は、労働時間を適正に把握するなど労働時間を適切に管理する責務を有している。

労働基準監督署では、事業場において労働時間が適正に把握されるよう、労働時間適正把握ガイドラインを周知するとともに、労働時間の把握が不適正な事業場に対して指導を実施している。

労働時間の考え方

労働時間とは、使用者の指揮命令下に置かれている時間のことをいい、使用者の明示又は黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は労働時間に当たる。

労働時間に該当するか否かは、労働契約、就業規則、労働協約等の定めのかんによらず、労働者の行為が使用者の指揮命令下に置かれたものと評価することができるか否かにより客観的に定まるものであること。また、客観的に見て使用者の指揮命令下に置かれていると評価されるかどうかは、労働者の行為が使用者から義務づけられ、又はこれを余儀なくされていた等の状況の有無等から、個別具体的に判断されるものである。

労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置

始業・終業時刻の確認・記録

使用者は、労働時間を適正に把握するため、労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を確認し、これを記録すること。（ガイドライン4（1））

自己申告により労働時間を把握する場合の措置

- ① 自己申告を行う労働者のみでなく、労働時間を管理する者に対しても自己申告制の適正な運用等ガイドラインに基づく措置について、十分な説明を行うこと。（ガイドライン4（3）ア・イ）
- ② 自己申告により把握した労働時間と、入退場記録やパソコンの使用時間等から把握した事業場内にいた時間との間に著しい乖離がある場合には実態調査を実施し、所要の労働時間の補正をすること。（ガイドライン4（3）ウ・エ）
- ③ 労働者が自己申告できる時間数の上限を設ける等適正な自己申告を阻害する措置を設けてはならないことを改めて示し、さらに、労働者間で慣習的に過少申告が行われていないかについても確認すること。（ガイドライン4（3）オ）

労働時間を管理する者の職務

事業場において労務管理を行う部署の責任者は、当該事業場内における労働時間の適正な把握等労働時間管理の適正化に関する事項を管理し、労働時間管理上の問題点の把握及びその解消を図ること。（ガイドライン4（6））

労働時間等設定改善委員会等の活用

使用者は、事業場の労働時間管理の状況を踏まえ、必要に応じ労働時間等設定改善委員会等の労使協議組織を活用し、労働時間管理の現状を把握の上、労働時間管理上の問題点及びその解消策等の検討を行うこと。（ガイドライン4（7））

勤務間インターバル制度

- 労働時間等設定改善法（労働時間等の設定の改善に関する特別措置法）が改正され、**勤務間インターバル制度を導入することが、事業主の努力義務**となっている。（施行日：平成31年4月1日）

注）「労働時間等設定改善法」は、事業主等に労働時間等の設定の改善に向けた自主的な努力を促すことで、労働者がその有する能力を有効に発揮することや、健康で充実した生活を実現することを目指した法律。

労働時間等の設定の改善に関する特別措置法（平成4年法律第90号）（抄）

（事業主等の責務）

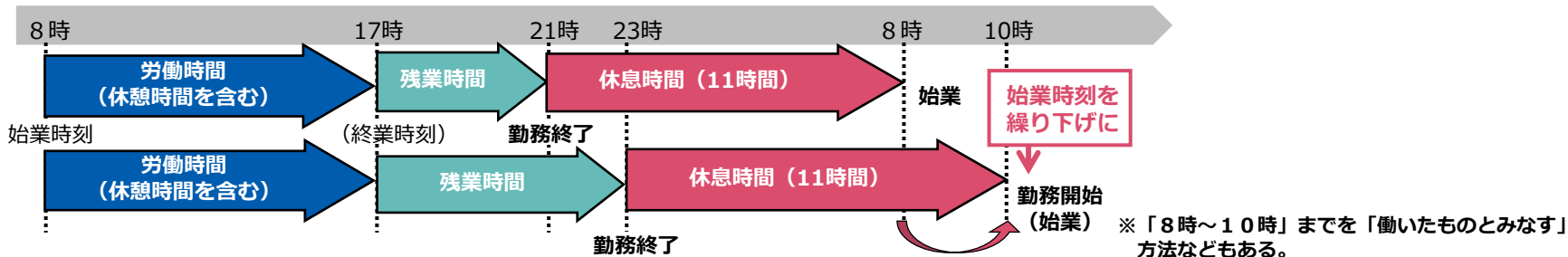
第二条 事業主は、その雇用する労働者の労働時間等の設定の改善を図るため、業務の繁閑に応じた労働者の始業及び終業の時刻の設定、健康及び福祉を確保するために必要な終業から始業までの時間の設定、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備その他の必要な措置を講ずるように努めなければならない。

2～4 （略）

制度概要

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。この仕組みの導入を事業主の努力義務とすることで、労働者の十分な生活時間や睡眠時間を確保しようとするもの。

【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】



勤務間インターバル制度の導入促進

- 業種別導入マニュアル、周知リーフレットの作成・周知
 - ・都道府県、労使団体に対する周知依頼
 - ・業種別導入マニュアル
 - 全業種版、IT業種版、建設業版、高齢者福祉・介護事業種版、食料品製造業種版、宿泊業・飲食サービス業版、医療業版
 - ・周知リーフレット
- 勤務間インターバル制度の導入に向けたシンポジウムの開催



導入マニュアル（全業種版）



リーフレット

令和 7 年版 過労死等防止対策白書〔概要版〕

〔令和6年度 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〕

令和7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7年版で10回目の閣議決定及び国会報告）

➤ 令和7年版白書のポイント

- ・ 近年増加している過労死等の労災請求件数や労災支給決定（認定）件数に関する傾向を分析
- ・ 「過労死等防止対策大綱」（令和6年8月2日閣議決定）で調査研究の重点対象とされている重点業種等（※）の動向
- ・ 外食産業のアンケート調査結果

※ 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、芸術・芸能分野

《参考》 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）

（定義）

第2条 この法律において「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。

（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 過労死等の概況

1 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・ハラスメント防止対策の状況
- (3) 自殺の状況

2 過労死等の状況

- (1) 民間雇用労働者の労災補償の状況
- (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

3 過労死等に係る調査・研究

- (1) 取組経過

(2) 労災事案の傾向の分析

(3) 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）

- ① 全業種の調査、② 外食産業の調査

(4) 公務災害の事案の分析

(5) 予防研究等

(6) 公立学校における働き方改革に係る調査

第2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

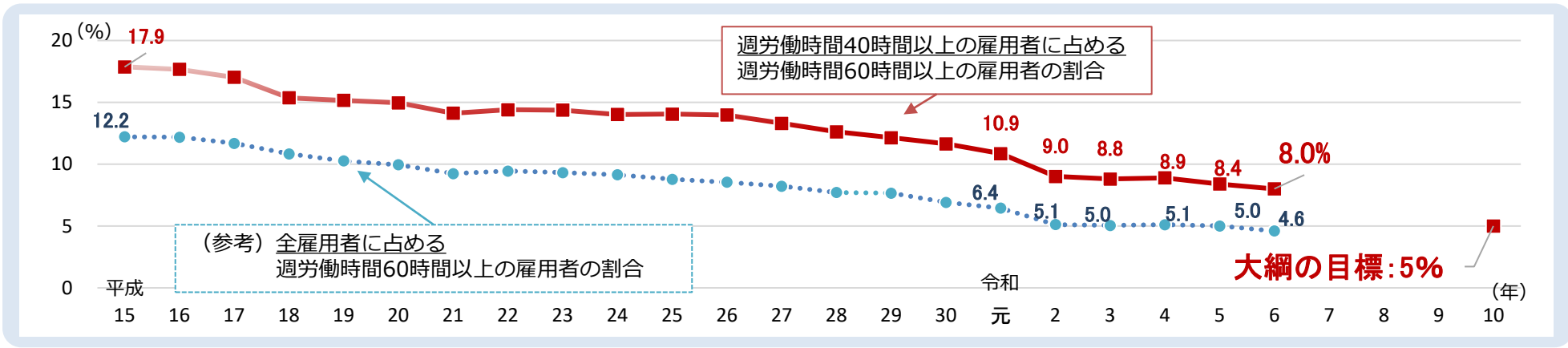
企業や団体の取組事例などのコラムを掲載

第1章 過労死等の概況

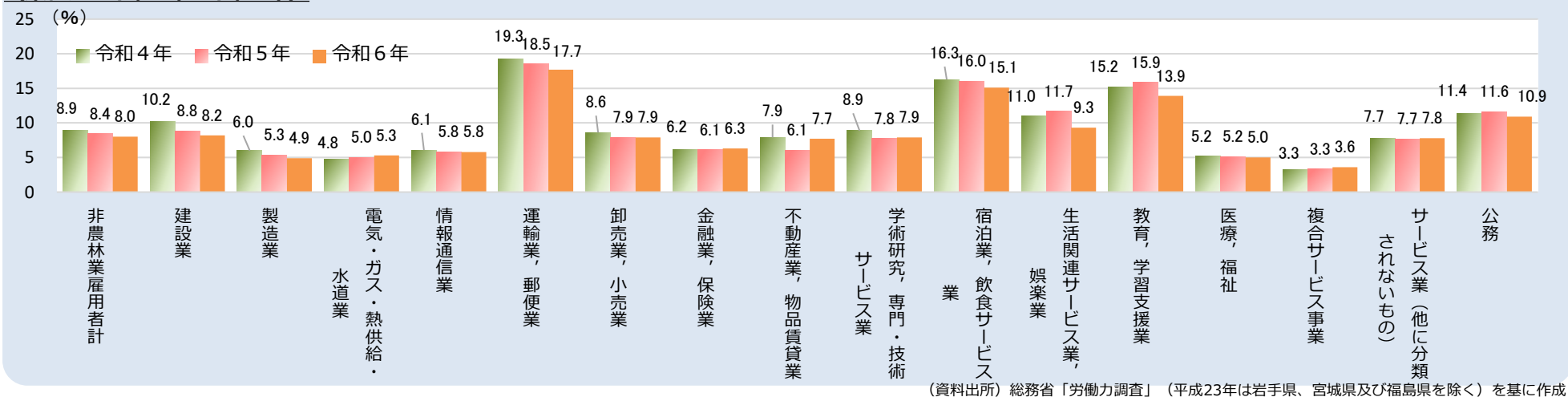
1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（労働時間の状況（週60時間以上の雇用者割合））

- 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6年は前年から0.4ポイント減少し、8.0%。
- 業種別に見ると、大半の業種で横ばい又は減少。
※ 前年より0.5ポイント以上増加している業種は「不動産業、物品賃貸業」のみ。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



(業種別：令和4年～令和6年)



第1章 過労死等の概況

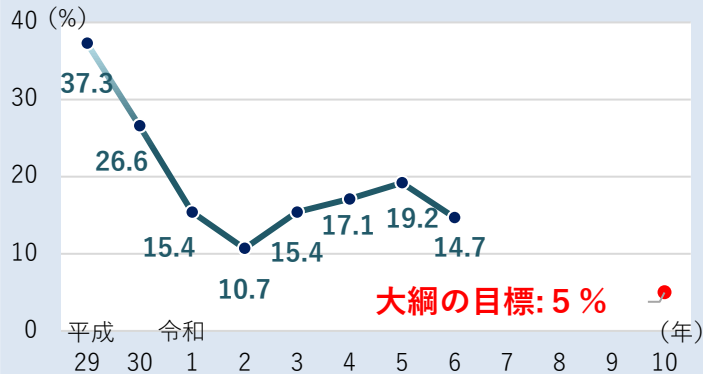
1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

- 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は14.7%、制度の導入企業割合は5.7%で、いずれも前年より低下。
- 年次有給休暇の取得率は、9年連続で増加（令和5年：65.3%）し、過去最高。

国家公務員、地方公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数も、それぞれ前年より増加。

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）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成
※ 「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時間を設ける制度。
※ 1月1日現在の状況について調査を行っている。

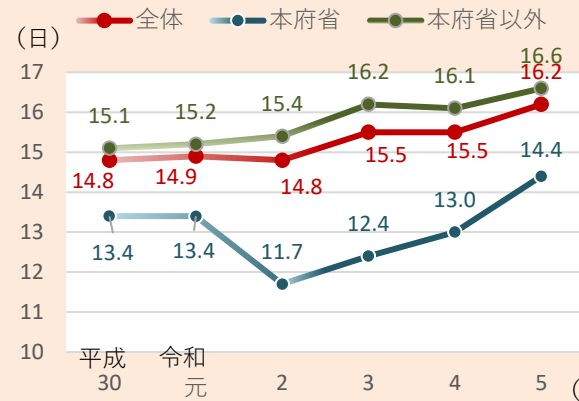
年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）



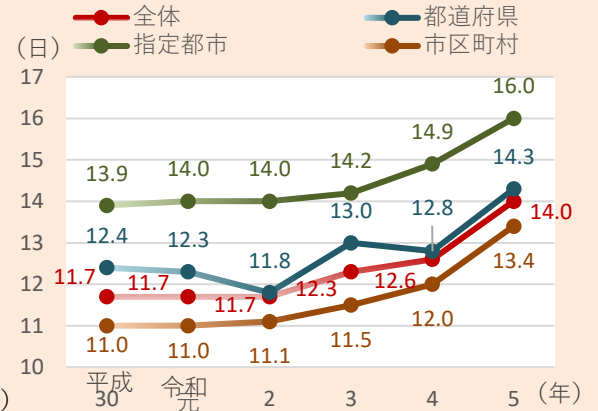
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成
※ 各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。
※ 平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）人事院「国家公務員給与等実態調査」を基に作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）



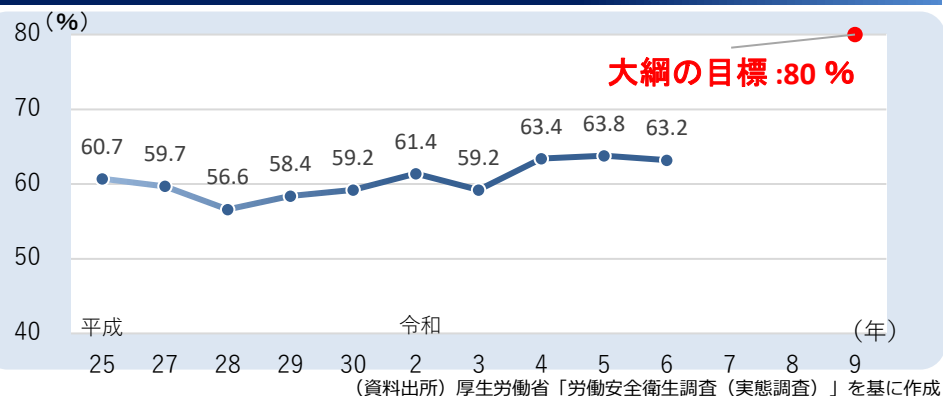
（資料出所）総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成

第1章 過労死等の概況

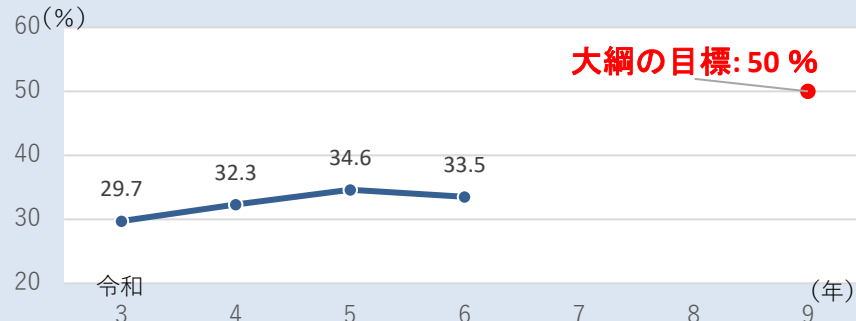
1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（職場におけるメンタルヘルス対策の状況）

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.2%と、前年より0.6ポイント低下。
- 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6年が33.5%。
- 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、68.3%となっている。

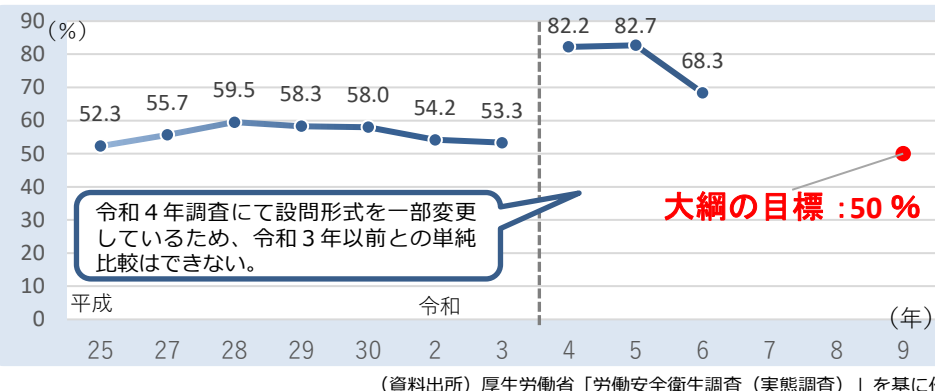
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



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



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



（参考）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



第1章 過労死等の概況 2 過労死等の状況（労災等認定件数の推移）

- 民間雇用労働者の業務災害の支給決定（認定）件数について、
 - ・脳・心臓疾患は、令和4年度以降増加傾向（令和6年度：241件）。死亡事案の件数は前年度より増加（同67件）。
 - ・精神障害は、令和元年度以降増加傾向（令和6年度：1,055件）。自殺（未遂を含む）事案の件数は前年度より増加（同88件）。

（参考）100万人当たりの認定件数（推計）（すべて令和6年度の数値を使用）

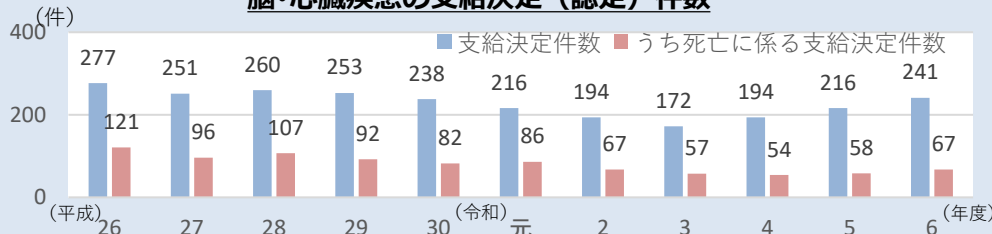
脳・心臓疾患：民間4.2件 国家公務員2.2件 地方公務員2.8件 精神障害：民間18.2件 国家公務員15.3件 地方公務員24.9件

※ 分母となる雇用者数・職員数については、「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」を基に算定

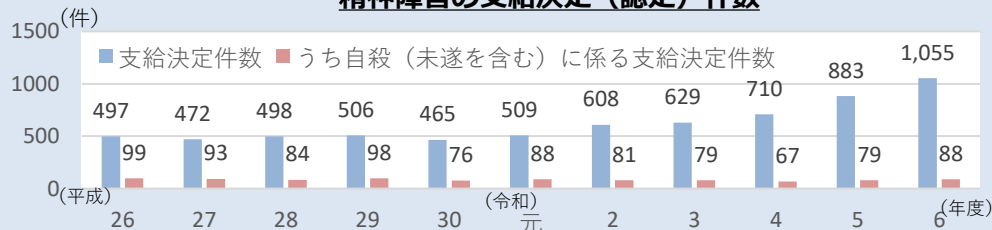
※ 本資料の労災支給決定（認定）件数は、「業務災害」と認定した件数。次ページ以降同じ。

1 民間雇用労働者の業務災害の労災補償状況

脳・心臓疾患の支給決定（認定）件数



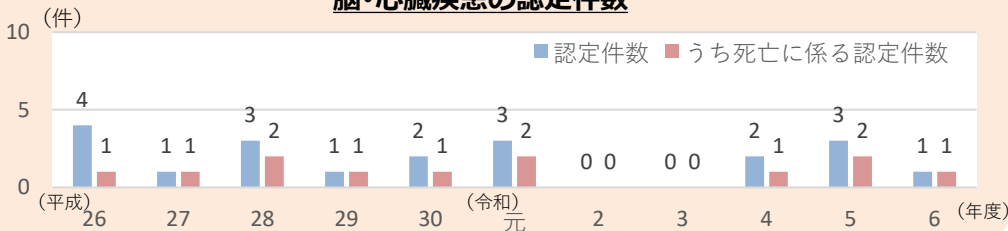
精神障害の支給決定（認定）件数



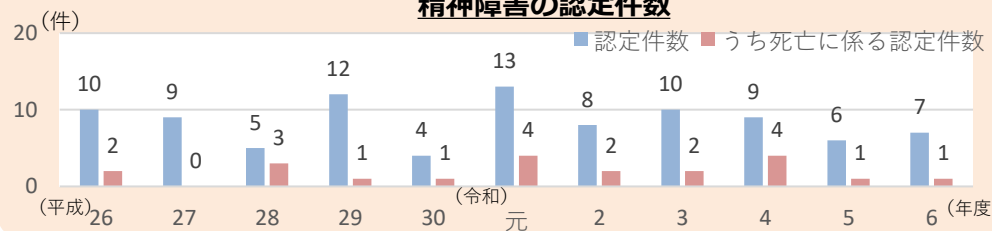
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

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



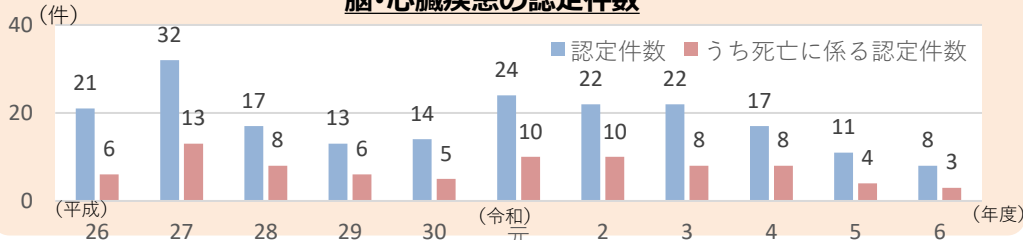
精神障害の認定件数



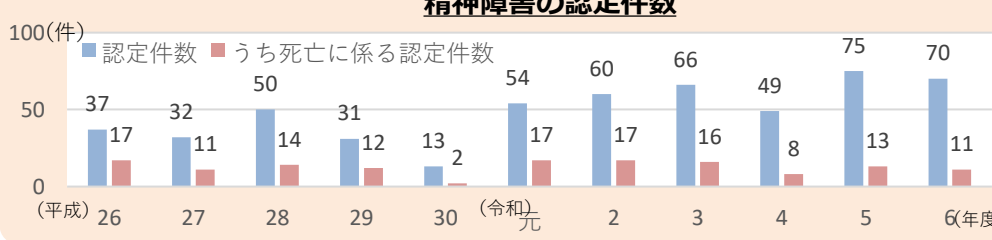
（資料出所）人事院作成

3 地方公務員の公務災害の補償状況

脳・心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

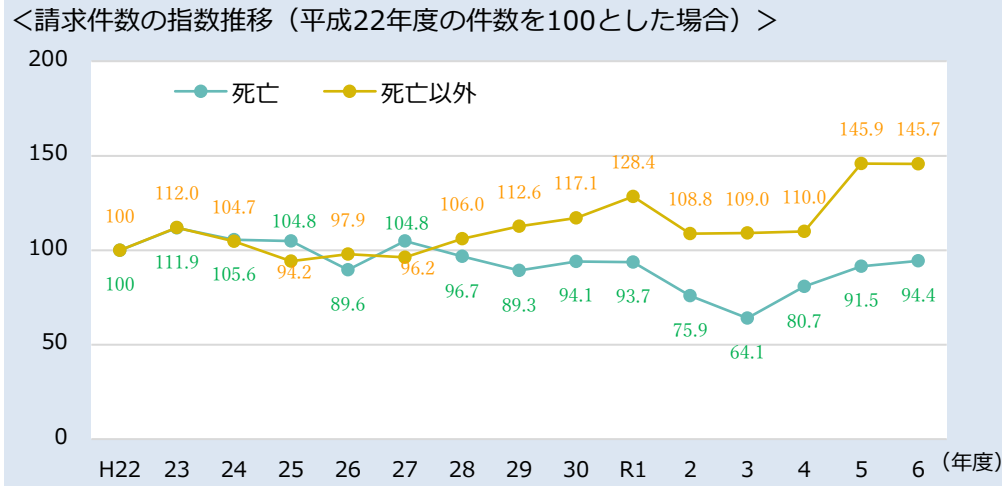
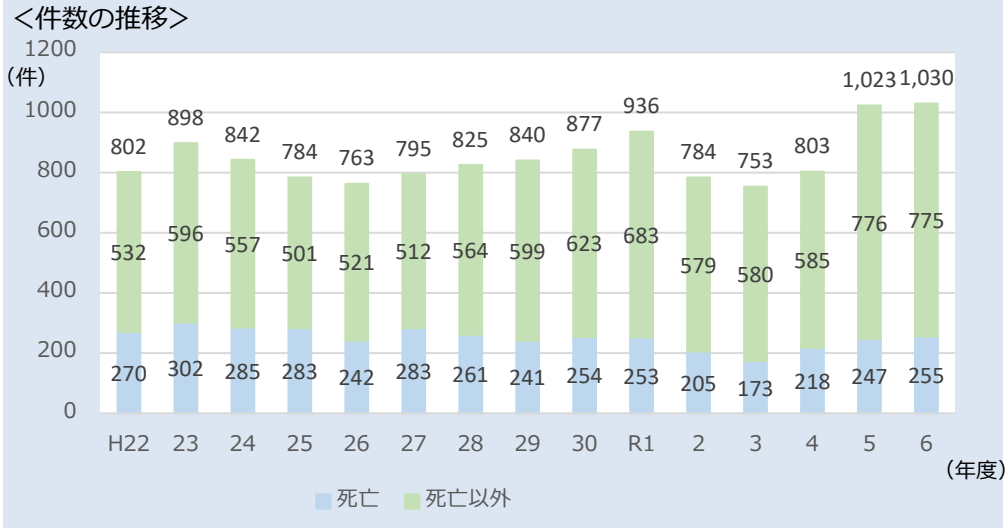
第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（脳・心臓疾患事案）

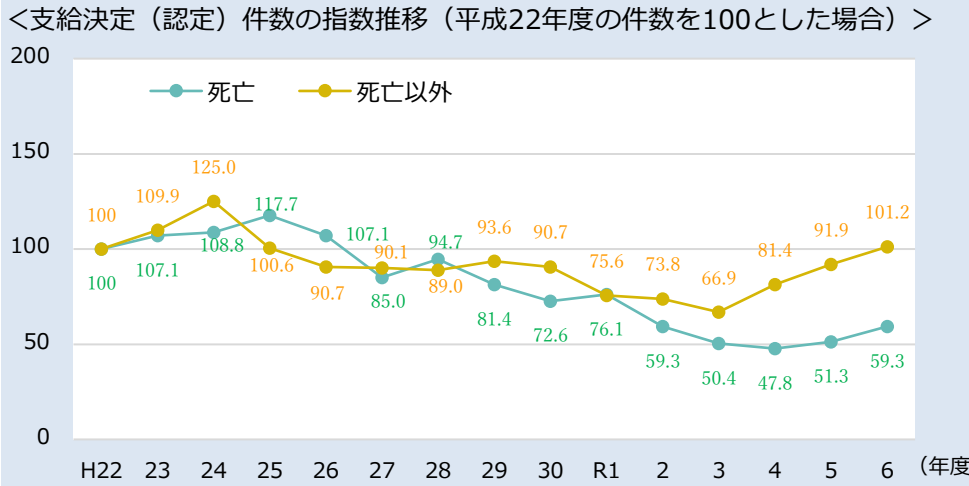
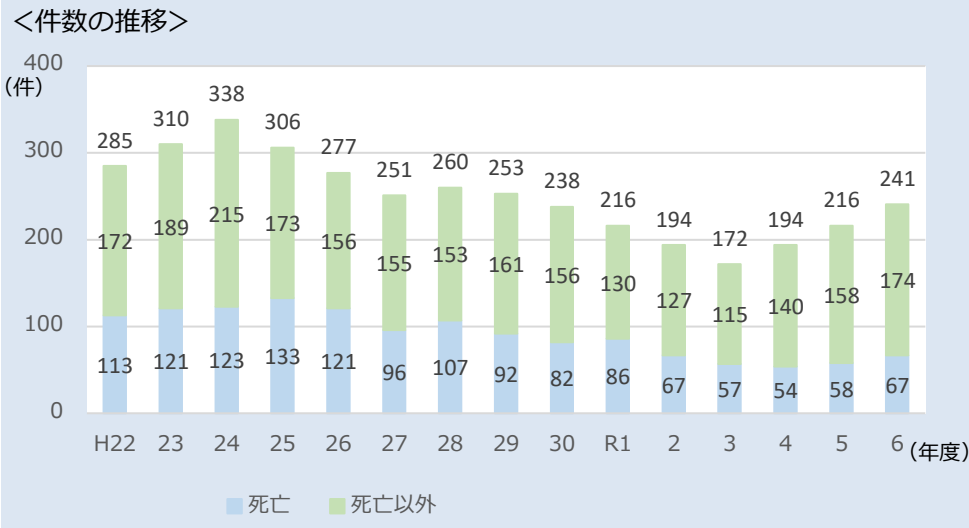
- 脳・心臓疾患事案の労災保険給付の請求件数の推移を見ると、令和2年度から令和4年度において減少したが、令和5年度に大きく増加している。
- 内訳を見ると、死亡以外の事案では、平成22年度に比べて約1.5倍となっている一方、死亡事案は長期的に見れば横ばい又は減少であるものの令和4年度以降増加に転じている。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

1 労災請求件数



2 労災支給決定（認定）件数の推移



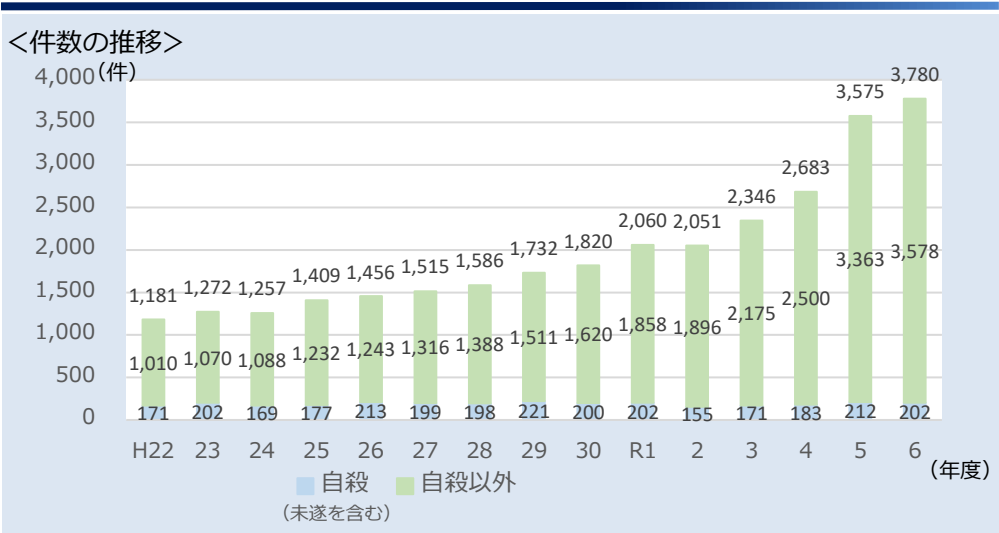
第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（精神障害事案①）

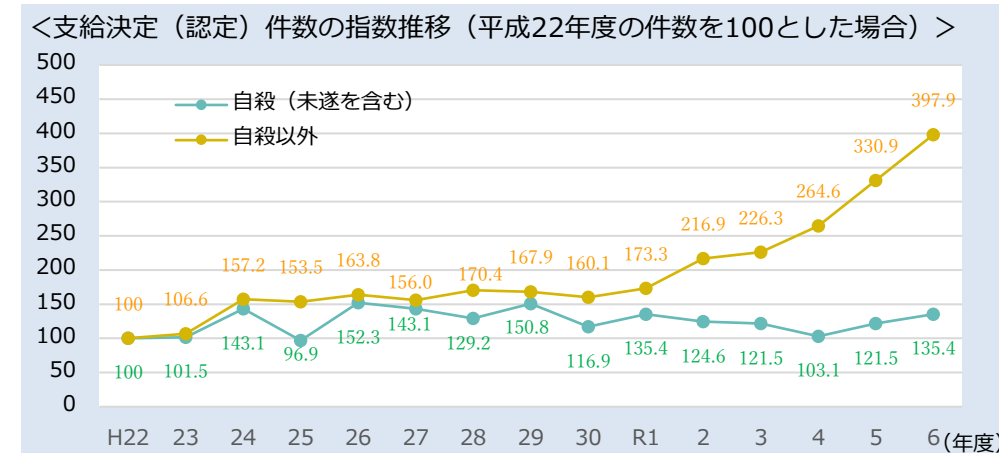
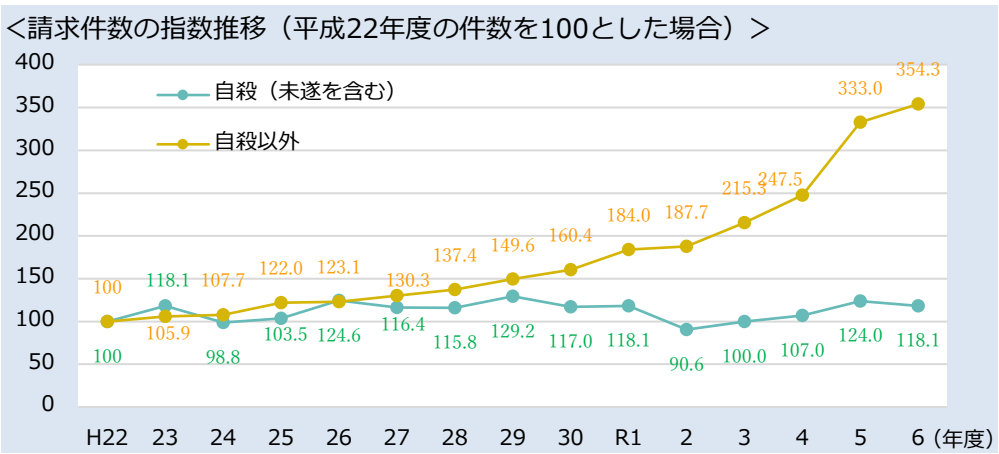
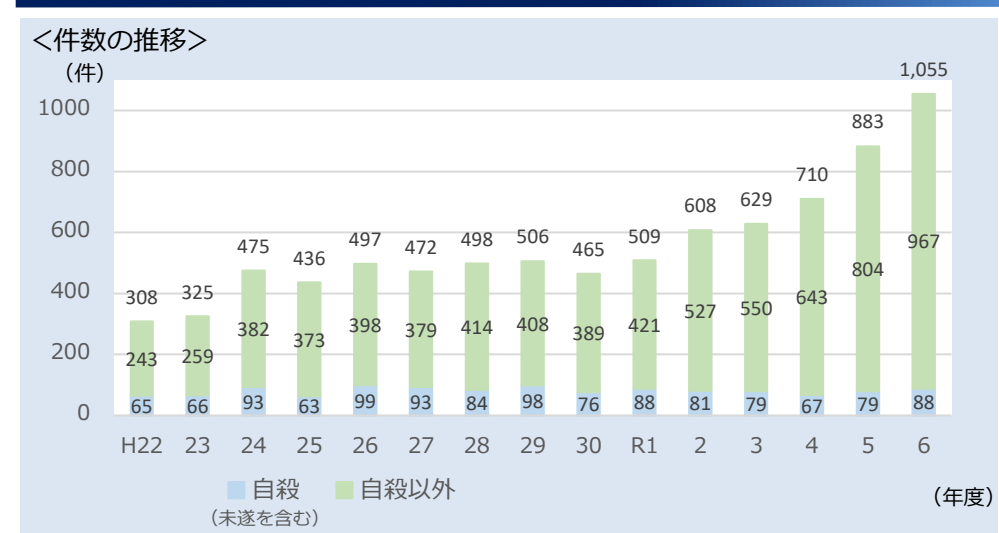
- 精神障害事案の労災保険給付の請求件数は年々増加し続けており、特に令和5年度に大きく増加している。
- 内訳を見ると、「自殺以外」は年々増加し、平成22年度の約3.5倍となっている一方、「自殺（未遂を含む）」はおおむね横ばいないし微増である。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

1 労災請求件数の推移



2 労災支給決定（認定）件数の推移



第1章 過労死等の概況

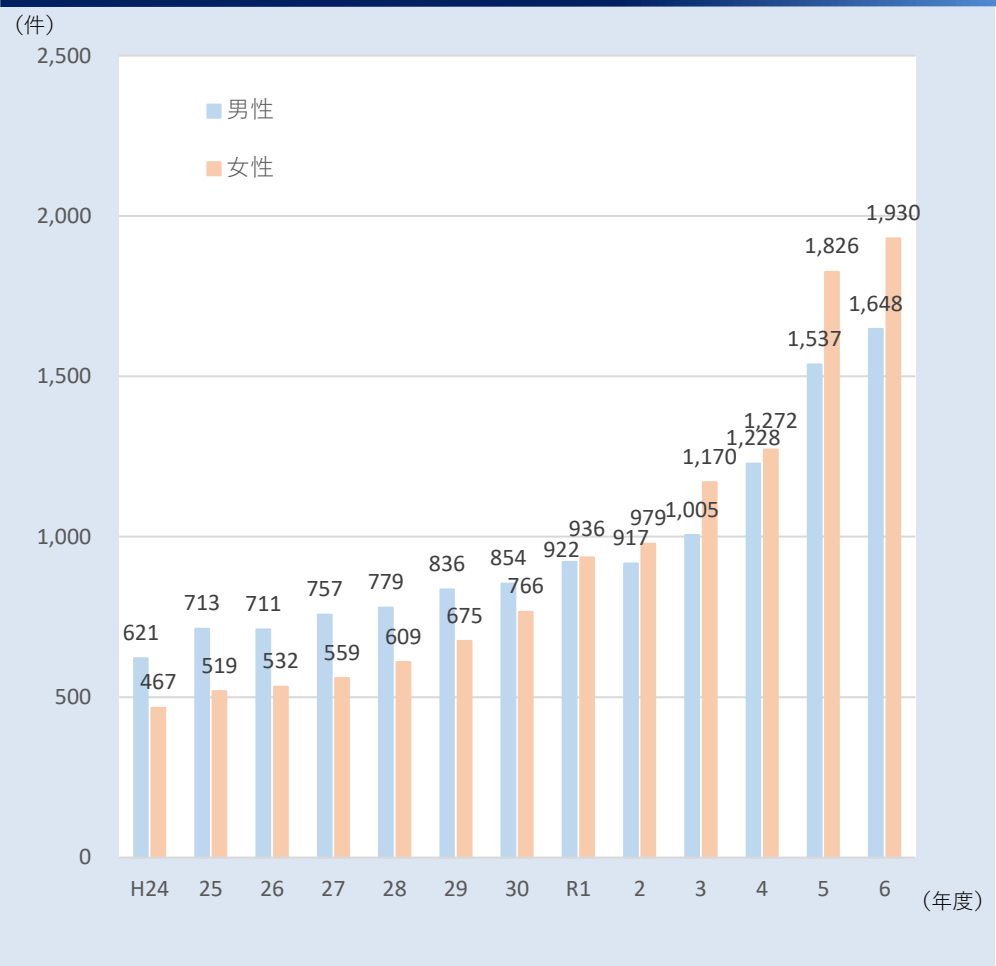
2 過労死等の状況（精神障害事案②）※労災請求件数・自殺以外

※未遂は含まない

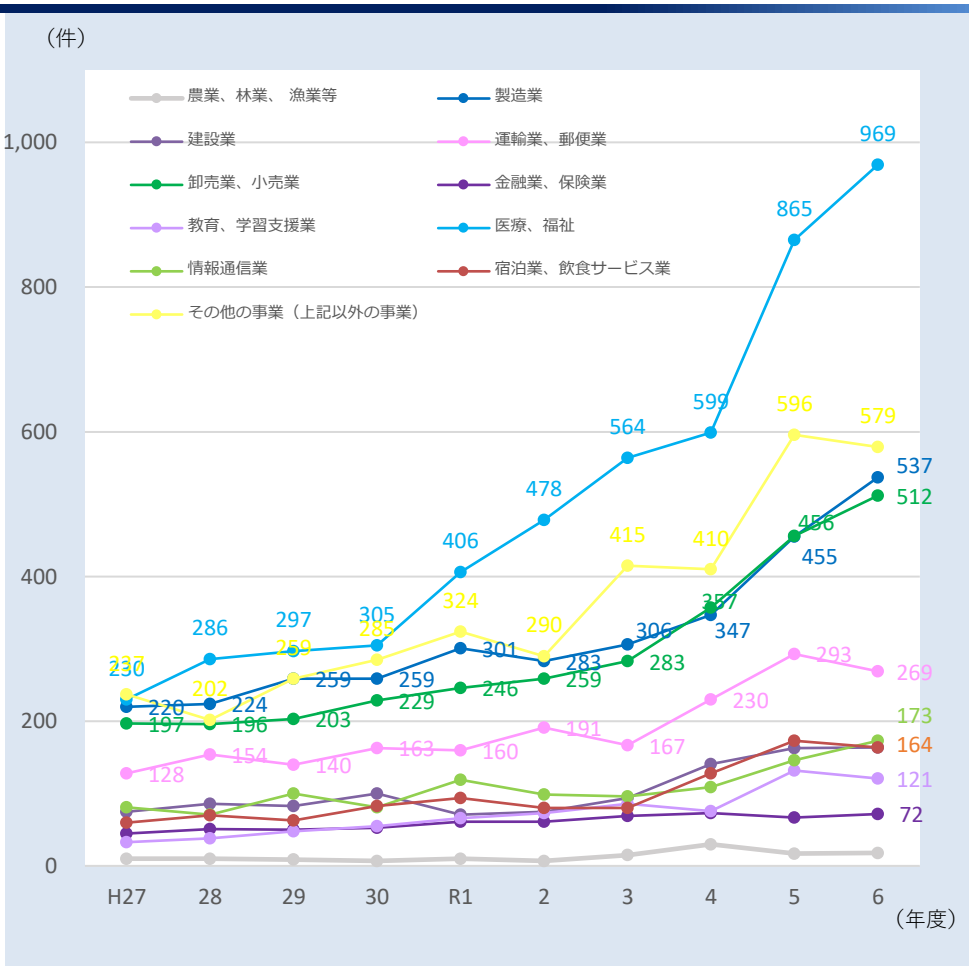
- 精神障害事案（自殺以外）の労災保険給付の請求件数を男女別で見ると、男女とも年々増加し続けており、近年、「女性」は「男性」を上回る水準となっている。
- 業種別では「医療、福祉」「製造業」「卸売業、小売業」の順で多くなっている。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

3 男女別件数の推移（自殺以外）



4 業種別件数の推移（自殺以外）



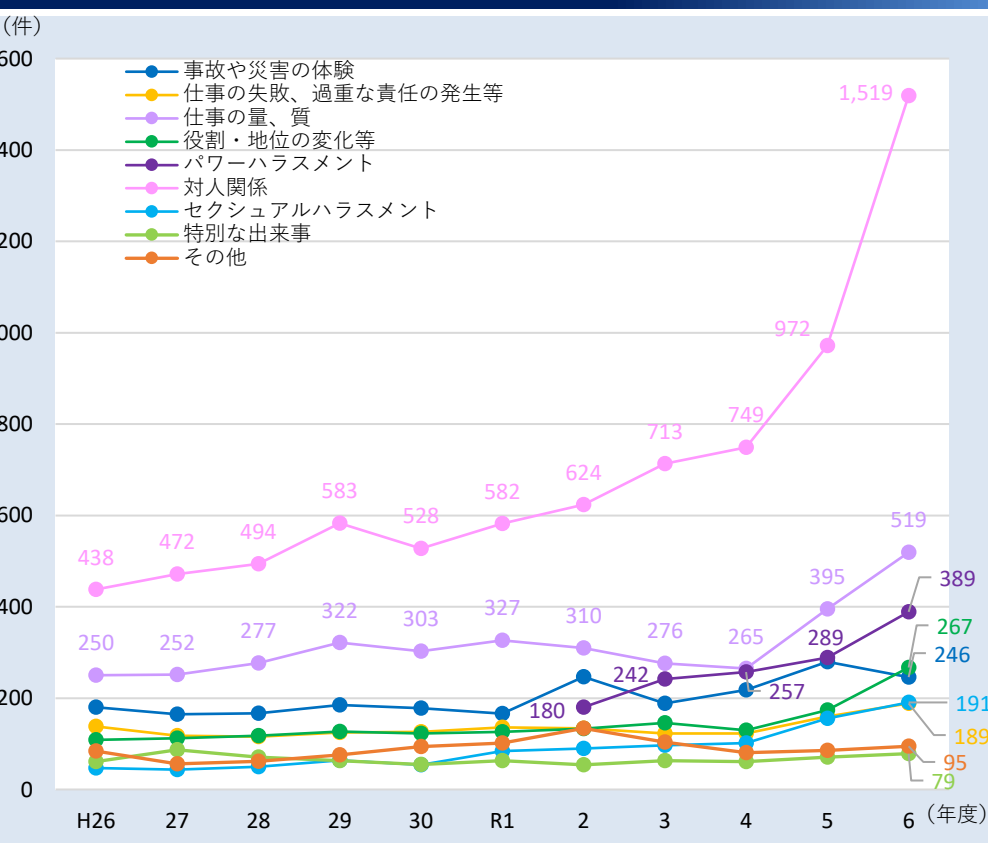
第1章 過労死等の概況

2 過労死等の状況（精神障害事案③）※決定件数（支給・不支給決定件数の合計）

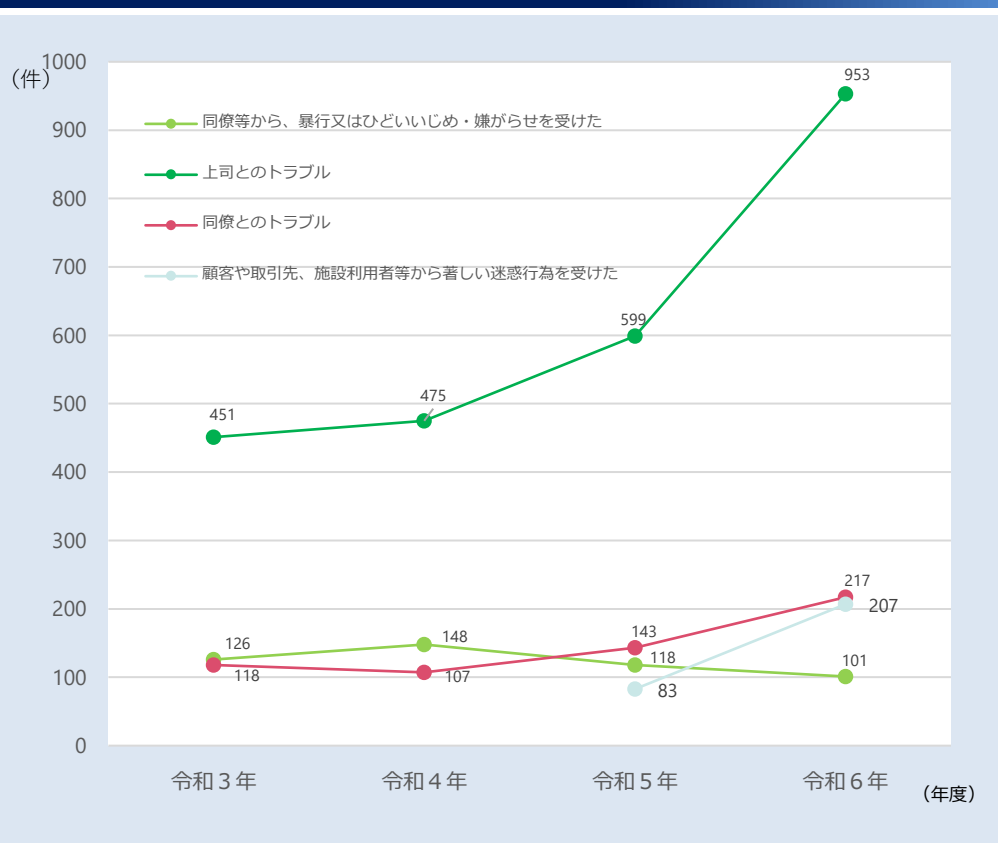
- 精神障害事案の決定件数を、要因となった出来事を類型別に見ると、「対人関係」が他に比べて非常に多く、特に令和5年度、6年度に大きく増加している。
 - 「対人関係」の詳細を見ると、「上司とのトラブル」が6割以上を占めており、令和6年度は前年度から354件増加している。
- ※「決定件数」は当該年度中の「支給決定」「不支給決定」の合計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
- ※ 令和2年度から「パワーハラスメント」が独立した項目となっている（令和6年度389件）。

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

5 精神障害の「出来事別」の決定件数



（参考）出来事の類型「対人関係」の詳細



※「出来事」とは精神障害の発病に関与したと考えられる事象の心理的負荷の強度を評価するために、認定基準において一定の事象を類型化したもの。労働基準監督署に労災保険給付の請求がなされた場合は、必要な調査を行い、その後出来事の評価をすることから、出来事別をみるにあたって決定件数を取り上げた。なお、上記の決定件数は、自殺（未遂を含む）と自殺以外のいずれの件数も含んでいる。

※令和2年5月29日付け基発0529第1号による認定基準の改正により、出来事の種類「パワーハラスメント」及び具体的な出来事「上司等から、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」が新規に追加された。

※令和5年9月1日付け基発0901第2号による認定基準の改正に伴い、「仕事の量・質」の中の具体的な出来事に「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」が、「対人関係」の中の具体的な出来事に「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」が追加されている。

第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等①）

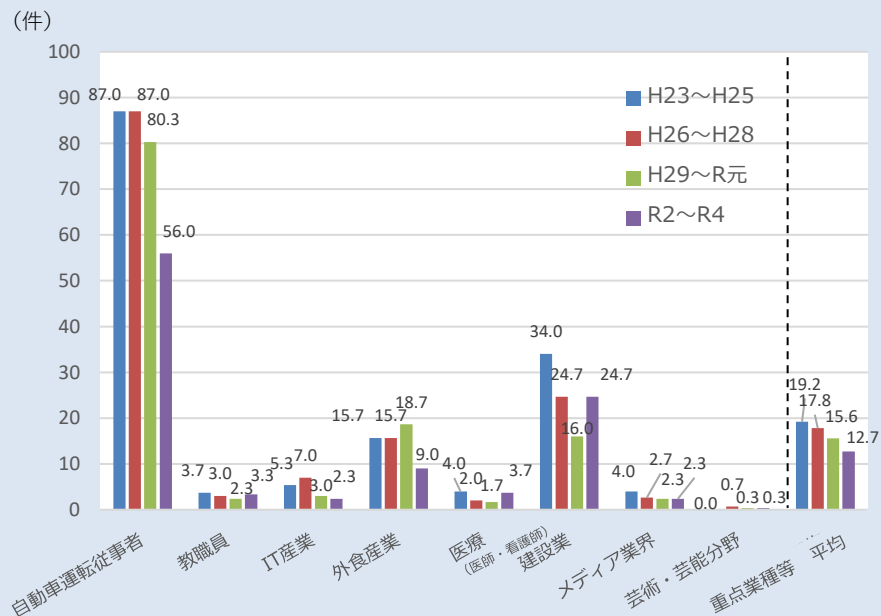
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

● 重点業種等（※）における脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る労災支給決定（認定）事案について傾向を分析。

※「過労死等防止対策大綱」で調査研究の重点対象とされている業種等（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、芸術・芸能分野）

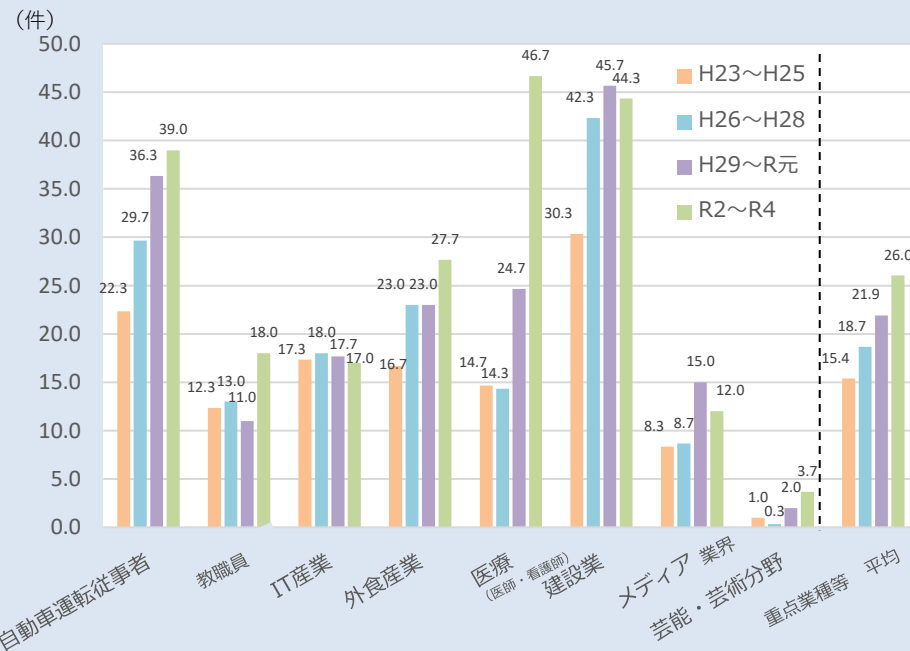
① 脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均事案数の推移

- 自動車運転従事者は「令和2年度～令和4年度」で減少。建設業は一旦減少していたが、直近では再び増加。



② 精神障害事案の3年ごとの平均事案数の推移

- IT産業以外は増加傾向。特に医療は、「令和2年度～令和4年度」は「平成23年度～平成25年度」と比べ約3倍となっており、自動車運転従事者も大幅に増加し、建設業は高止まりしている。



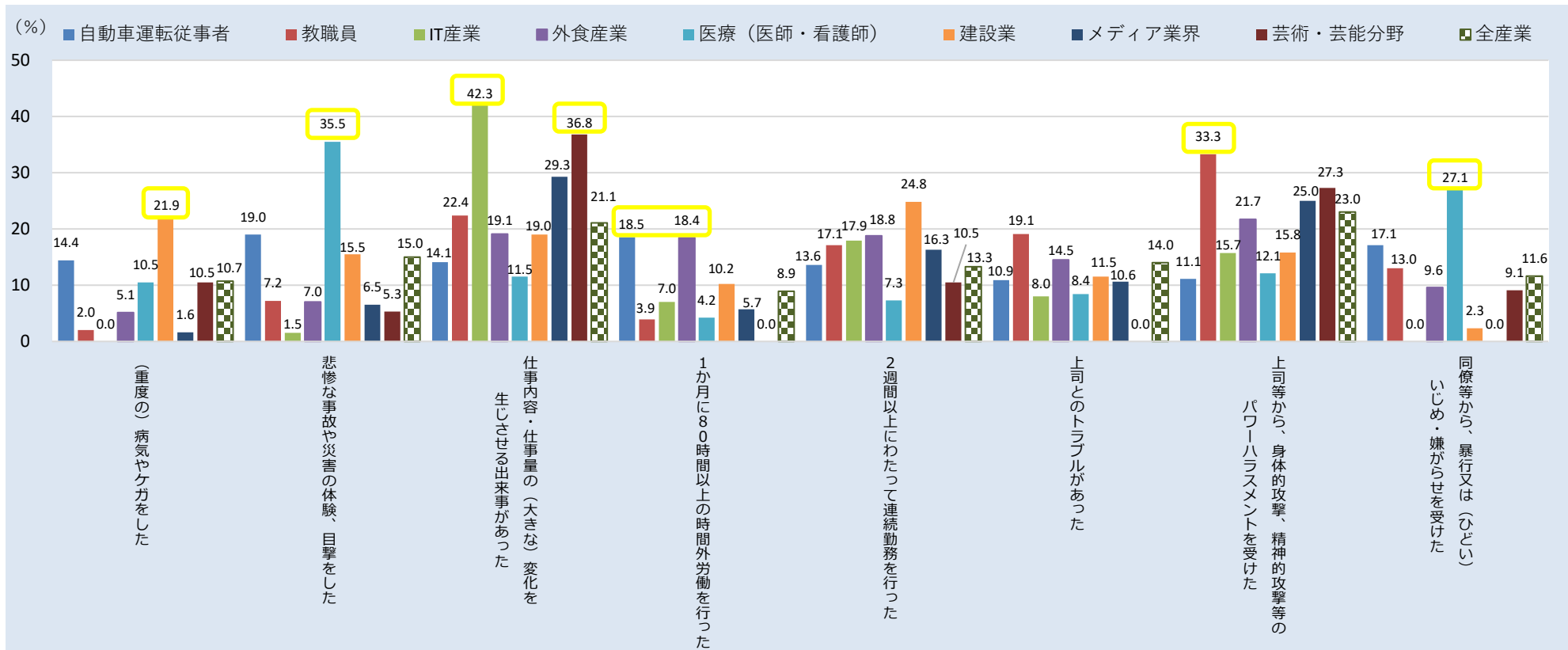
第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等②）

（資料出所）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の調査結果データを基に作成

③ 精神障害事案に係る具体的な出来事別の割合（平成24年度～令和4年度の合計）

- 「（重度の）病気やケガ」は建設業が高い。
- 「悲惨な事故や災害の体験、目撃」及び「同僚等から暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせ」は医療が特に高い。
- 「仕事内容・仕事量の（大きな）変化」はIT産業や芸術・芸能分野が特に高い。
- 「1か月に80時間以上の時間外労働」は自動車運転従事者や外食産業が、「2週間以上の連続勤務」は建設業が高い。
- 「上司とのトラブル」、「パワーハラスメント」は教職員が高い。



第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（全業種の調査）

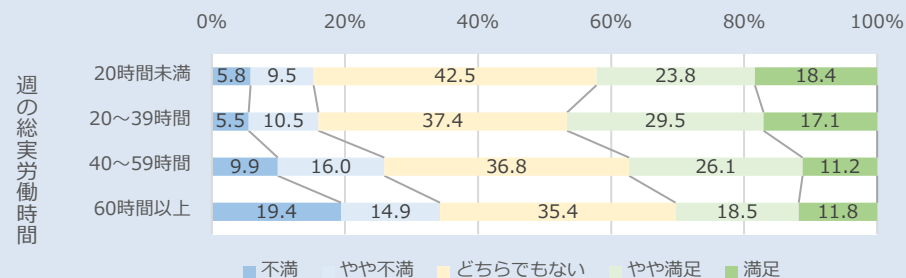
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」を基に作成

- 就業者にアンケート調査を実施（令和6年11月）。

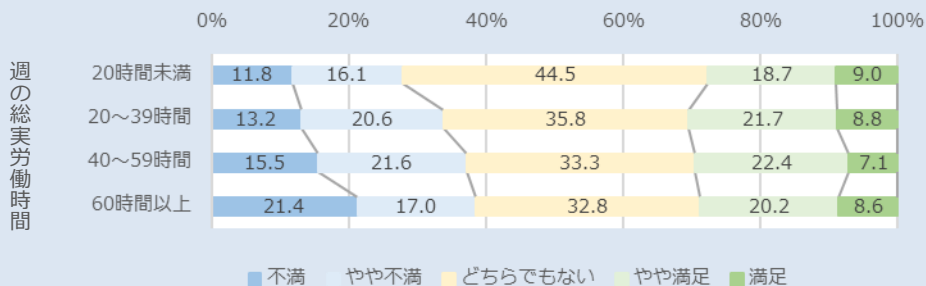
① 労働条件等の満足度（週実労働時間別）

- いずれの項目でも、「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、週の実労働時間が増えるに従い総じて増加。

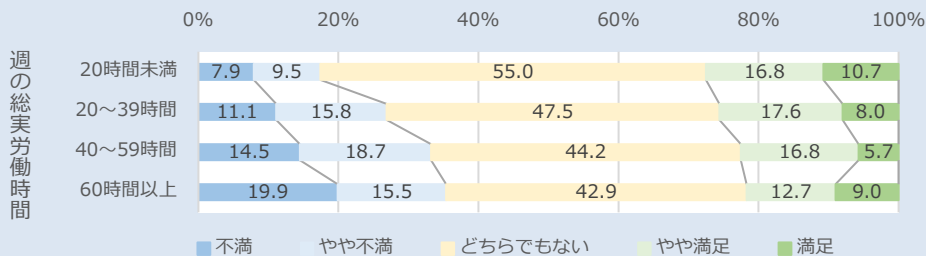
<「労働時間・休日等の労働条件」の満足度>



<「賃金・福利厚生」の満足度>

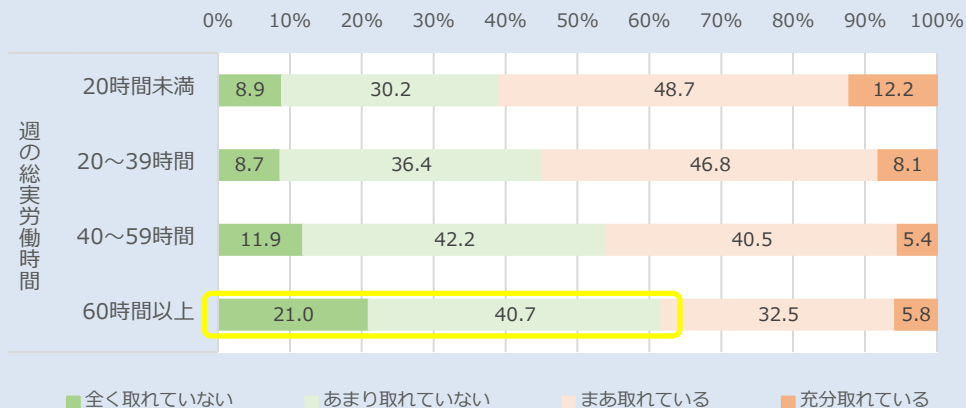


<「人事評価・処遇のあり方」の満足度>



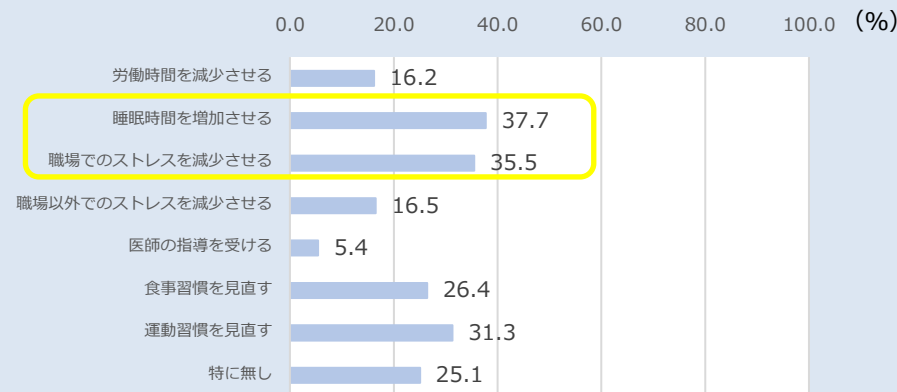
② 普段の睡眠で休養が取れているか（週実労働時間別）

- 週の実労働時間60時間以上で、「全く取れていない」と「あまり取れていない」の合計が61.7%。



③ 健康になるための必要な取組

- 「睡眠時間を増加」、「職場でのストレスを減少」の順に多い。



第1章 過労死等の概況

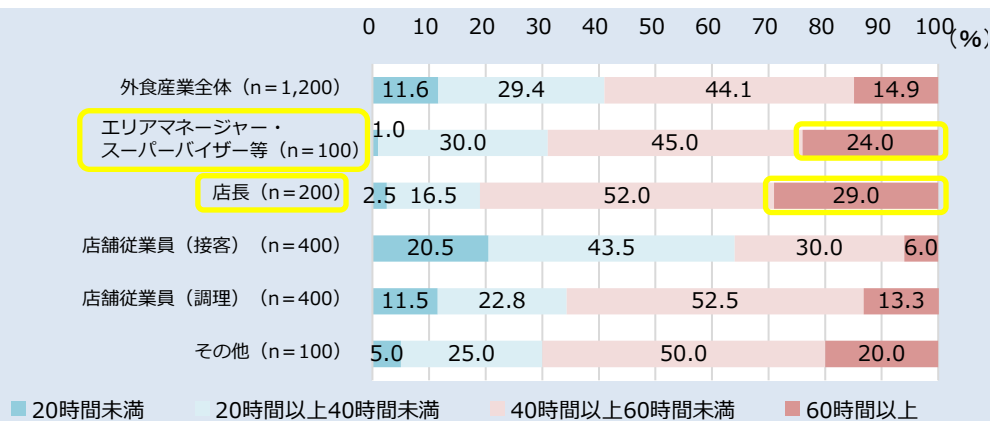
3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（外食産業の調査①）

（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6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」を基に作成

- 重点業種等である外食産業の労働者にアンケート調査を実施（令和6年12月6日～12月12日）。

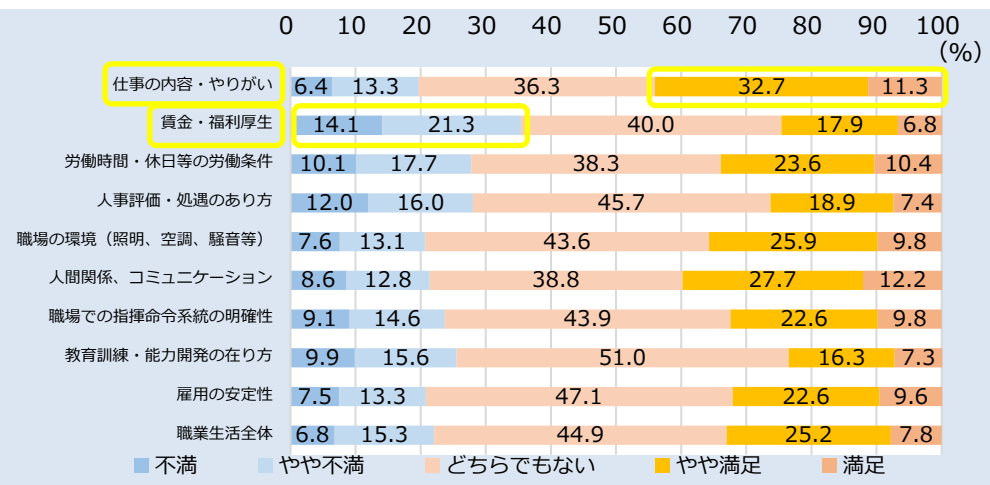
① 過去1か月の平均的な1週間当たりの労働時間（職種別）

- 「60時間以上」の割合は、「店長」が最も高く、次いで「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が高い。



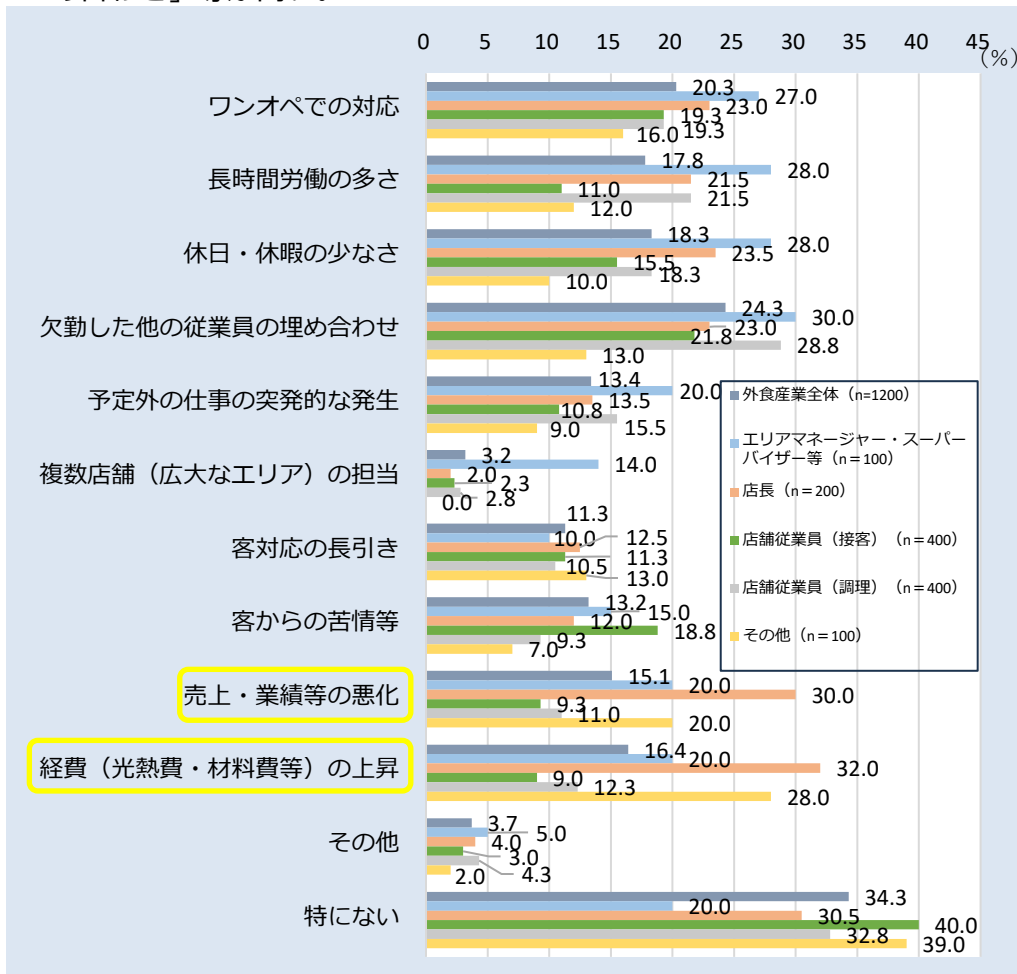
③ 仕事の満足度

- 満足の割合は「仕事の内容・やりがい」が最も高く、一方、不満の割合は「賃金・福利厚生」が最も高い。



② ストレスや悩みの内容（職種別）

- 「店長」は「売上・業績等の悪化」「経費の上昇」の割合が高く、「店舗従業員（接客）」は「客からの苦情等」が相対的に高い。また、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」は「欠勤した他の従業員の埋め合わせ」等が高い。



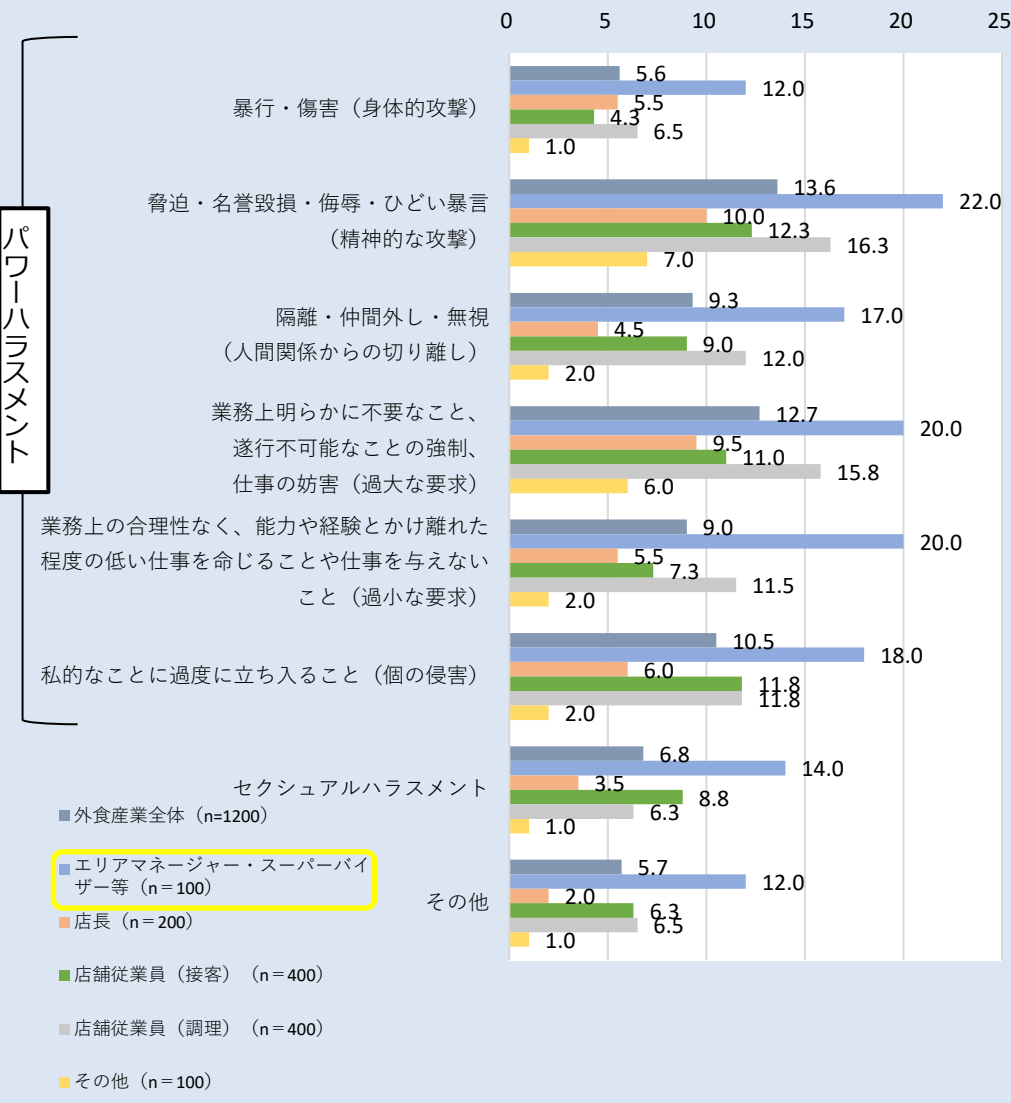
第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（外食産業の調査②）

（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6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」を基に作成

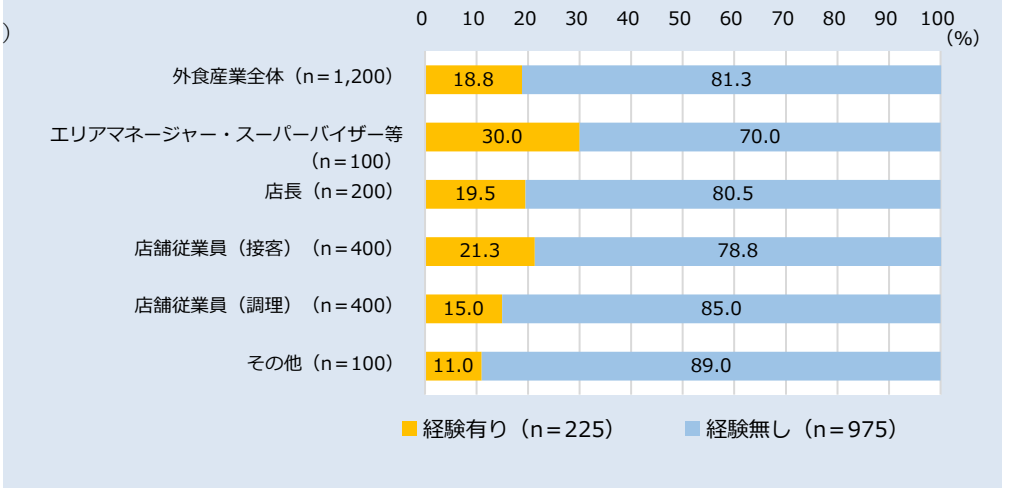
④ パワハラ・セクハラの経験（職種別）

○ パワハラ・セクハラの経験の有無は、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が最も高く、次いで「店舗従業員（調理）」が高い傾向。



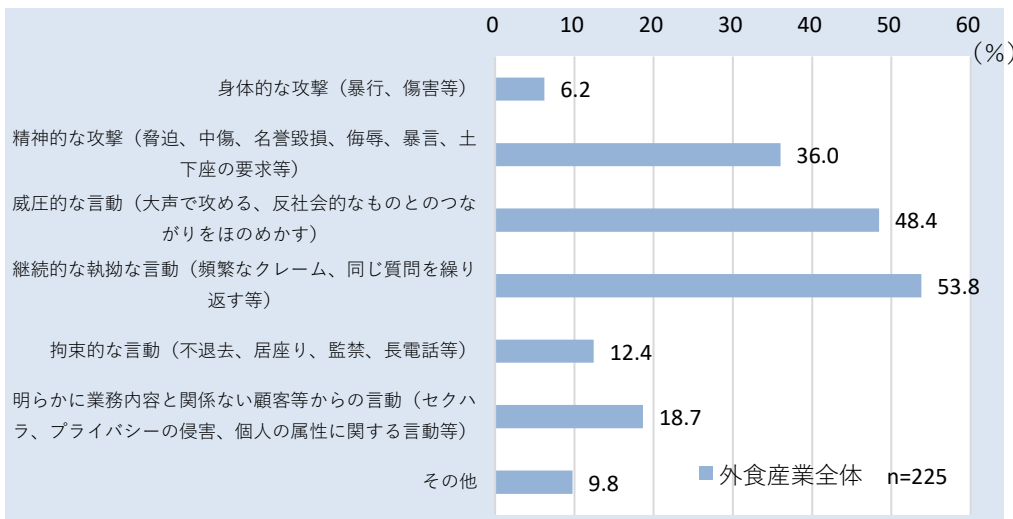
⑤ カスタマーハラスメントの経験（職種別）

○ カスハラを経験した割合は、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が最も高く、次いで「店舗従業員（接客）」、「店長」の順に高い。



⑥ 経験したカスタマーハラスメントの種類

○ 「継続的な執拗な言動」「威圧的な言動」「精神的な攻撃」の順に多い。



第1章 過労死等の概況 まとめ

過労死等の労災請求件数の増加について

データから見たこと

- ・ 特に精神障害に係る労災保険給付の請求件数が年々増加し、平成22年度に比べて3倍以上となっている
- ・ 自殺事案はおおむね横ばいないし微増であるが、自殺以外の事案が大幅増
- ・ 女性の事案が増加し、男性を上回る水準に
- ・ 業種別では、「医療、福祉」がトップであり、さらに令和4年度から令和6年度にかけて大きく増加
- ・ 出来事^(※)別の決定件数（支給・不支給）では、「対人関係」、「パワハラ」といった職場環境に関する出来事が令和4年度から令和6年度にかけて大きく増加

※精神障害の発病に関与したと考えられる事象

取組の方向性

- ・ 長時間・過重労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進については引き続き取組を推進していく
- ・ より良い職場環境にしていくための取組も積極的に推進していく



重点業種等の状況と取組について

データから見たこと

- ・ 脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均件数の推移を見ると、自動車運転従事者は、令和2年度から令和4年度の3年間は減少したが、依然として他に比べ件数が多い
- ・ 精神障害事案の3年ごとの平均件数の推移を見ると、医療と自動車運転従事者は大幅に増加。建設業は高止まりしている
- ・ 精神障害の発病に関与したと考えられる事象（出来事）は、重点業種等ごとに異なる傾向がみられる

取組の方向性

- ・ 重点業種等ごとに、その特徴を踏まえた対応を検討し、取組を行う



第2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) 時間外労働の上限規制の遵守徹底

- ・令和6年4月から建設業、自動車運転業務、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、労働基準監督署において、その遵守徹底を図る

(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・ハラスメント防止対策

- ・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
- ・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

(5) 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
- ・一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対し、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・指導を実施

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) 予防研究・支援ツールの開発

- ・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
- ・これまでの研究成果を踏まえ、過労死等防止対策支援ツールの開発等を実施

(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

- ・企業及び労働者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

(4) 結果の発信

- ・これまでの分析・研究結果、過労死等に関わる国内外の最新情報などをポータルサイトで公開・発信

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・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

- ・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労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施、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、⑤事業主、労務担当者を対象に、自主的な過重労働防止対策の推進を目的としたセミナーの実施を行う「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・啓発の実施

- ・事業者等に対し「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」を周知
- ・「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・休み方改善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の開催

第2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) 職場におけるハラスメントの防止・解決のための周知・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、動画等を掲載
- ・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、企業の取組事例を周知

(9) 多様な働き方への対応

- ・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、テレワーク勤務制度導入を行った事業主への助成等により、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確保のための相談対応
- ・令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知・啓発や法違反に対する対応、「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・活用

(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齢労働者の安全衛生確保対策支援、疾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、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を令和6年4月から導入、メンタルヘルスケ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、勤務間のインターバル確保、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関し、SNS、メール、電話による相談に対応
- ・「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事業者等との取引上のトラブルについて相談に対応

(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、産業医等の産業保健スタッフに対し、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などに関する専門的な研修を実施

(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、メンタルヘルス対策や産業保健の促進に関する様々な研修を実施

(4) 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」、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に無料の相談窓口（電話、WEB、電子メールによる相談）を設置、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

(5) 過労死の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

- ・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

(3) 民間団体の活動の周知

- ・過労死等に関するパンフレットに過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口を記載し、民間団体の活動の周知を実施

【コラム】ICTの活用による労働効率化と医療サービス向上の取組事例 ～社会医療法人石川記念会HITO病院（愛媛県四国中央市）～

心臓病、脳卒中、がん、糖尿病の4大疾病をカバーしながら、地域の救急医療の拠点としての役割を果たしている社会医療法人石川記念会HITO病院。スタッフは約540人で50人を超える常勤医師を擁している。県境にあるHITO病院では、スタッフ確保に課題感を持ち、柔軟な働き方の整備に取り組んできた。中でもICT活用によって生み出したシステムは他病院からの視察も相次ぐなど、医療界の常識を変える改革となっている。



●チャットを導入

HITO病院も例に漏れず基本は対面か電話だった。「医師の指示や承認が必要な仕事が多いため、手術や外来診察で医師が捕まらない限り仕事が始められず、スタッフの時間外労働につながりやすいという課題がありました。」と理事長は語る。チャットを導入したことで、急ぎ対応が必要な連絡には医師がすき間時間で返事ができるようになり、全体の作業効率が上がった。また、脳神経外科医は「なにより電話と比べてストレスが軽減されました。また、グループチャットの中では他の人の目があるのでハラスメントも起きにくい。若いスタッフにとっては受け入れやすいコミュニケーション方法なのではないかと思います。」と話す。



ベッドサイドに常駐するスタッフ。チャットのおかげでどこでも情報が得られるようになった。

HITO病院では、病棟内を複数のセルに分け、看護師やメディカルスタッフがチームとなって各セル付近に常駐してケアを行う仕組みを採用している。チャットを使えばナースステーションから離れても患者の情報を共有することができるため、働く場所をナースステーション中心からベッドサイドへと転換することができた。この仕組みにより、看護師は1日で移動する距離4～5キロ、時間にして100分も削減することに成功し、その時間を本来業務である患者のケアに充てられるようになった。

今後の課題は看護師のエンゲージメントと働きがいの向上だという。令和2年からは新人看護師に1人1台タブレットを支給し、eラーニングシステムを導入。「専門職はどこでも働けますから、『ここで学べる何か』が無いと残ってくれない。今と昔では価値観が変わっているので、私たちが合わせていくことが必要だと思っています。」と理事長。

病院経営と人手不足解消に向けてもICTの果たす役割は大きく、今後も更なる改革で「選ばれる病院」づくりに邁進していく。

●新たなデバイスや生成AIも活用



スマートグラスを装着してケアにあたるスタッフ

令和5年には、クラウドファンディングを行い、遠隔で視点映像を共有できるスマートグラスを購入。看護訪問を行うスタッフと院内の専門家がリアルタイムでつながり、専門職の指導を受けながらケアサービスを提供している。

さらに院内のスタッフと会話ができるデバイスを患者の自宅に設置する遠隔見守りシステムも実証実験中だ。今後は生成AIと電子カルテを活用し、患者情報の迅速な抽出や文書作成に応用できる仕組み作りにも注力していくという。

1	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
2	過労死等防止調査研究センターポータルサイト（健康な働き方に向けて）に掲載しているインフォグラフィックの紹介 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	過労死等防止調査研究センターメンバーによる関係学会における成果発表の紹介 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
4	連合の「過労死等ゼロ」の取組 日本労働組合総連合会
5	働き方改革の継続・深化に向けた経団連の取組 一般社団法人日本経済団体連合会
6	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～9年目の令和6年は191回で17,053人の生徒達が受講～ 厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室
7	【企業の取組】物流業界の魅力向上につながる老舗運送会社の働き方改革取組事例 ～株式会社塚腰運送～
8	【企業の取組】多様な教育現場でのアクションプラン推進による教職員の働き方改革事例 ～北海道教育庁～
9	【企業の取組】ICTの活用による労働効率化と医療サービス向上の取組事例 ～社会医療法人石川記念会HITO病院～
10	【企業の取組】若手活躍の環境整備とICT活用による建設業の働き方改革取組事例 ～成友興業株式会社～
11	【企業の取組】トップの決断と現場の意識改革による飲食業界の働き方改革事例 ～株式会社銚子丸～
12	令和6年度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
13	過労死遺児交流会のご報告 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
14	みんなの願いを大綱に託して 全国過労死を考える家族の会 代表世話人 寺西笑子
15	職場の改善へ向けて一層の取組を－過労死防止法施行から10年経過して－ 過労死弁護士団全国連絡会議 代表幹事 川人博
16	各分野・各地の家族の会 神奈川過労死を考える家族の会 工藤祥子、宮城過労死を考える家族の会 大泉淳子、 東京過労死を考える家族の会 渡辺しのぶ、福岡過労死を考える家族の会 安徳晴美
17	過労死防止学会「第10回大会」報告 過労死防止学会代表幹事 長井偉訓

法改正による対応の強化、相談窓口等

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労働安全衛生法及び作業環境測定法の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進、職場のメンタルヘルス対策の推進、化学物質による健康障害防止対策等の推進、機械等による労働災害の防止の促進等、高年齢労働者の労働災害防止の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 個人事業者等に対する安全衛生対策の推進【労働安全衛生法】

既存の労働災害防止対策に個人事業者等も取り込み、労働者のみならず個人事業者等による災害の防止を図るため、

- ① 注文者等が講ずべき措置（個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化など）を定め、併せてILO第155号条約（職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約）の履行に必要な整備を行う。
- ② 個人事業者等自身が講ずべき措置（安全衛生教育の受講等）や業務上災害の報告制度等を定める。

2. 職場のメンタルヘルス対策の推進【労働安全衛生法】

- ストレスチェックについて、現在当分の間努力義務となっている労働者数50人未満の事業場についても実施を義務とする。その際、50人未満の事業場の負担等に配慮し、施行までの十分な準備期間を確保する。

3. 化学物質による健康障害防止対策等の推進【労働安全衛生法、作業環境測定法】

- ① 化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。
- ② 化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。
なお、代替を認める対象は成分名に限ることとし、人体に及ぼす作用や応急の措置等は対象としない。
- ③ 個人ばく露測定について、作業環境測定の一つとして位置付け、作業環境測定士等による適切な実施の担保を図る。

4. 機械等による労働災害の防止の促進等【労働安全衛生法】

- ① ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部（設計審査）や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲を拡大する。
- ② 登録機関や検査業者の適正な業務実施のため、不正への対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。

5. 高齢者の労働災害防止の推進【労働安全衛生法】

- 高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置の実施を事業者の努力義務とし、国が当該措置に関する指針を公表することとする。 等
このほか、平成26年改正法において改正を行った労働安全衛生法第53条について、規定の修正を行う。

施行期日

令和8年4月1日（ただし、1①の一部は公布日、4②は令和8年1月1日、3③は令和8年10月1日、1②の一部は令和9年1月1日、1①及び②の一部は令和9年4月1日、2は公布後3年以内に政令で定める日、3①は公布後5年以内に政令で定める日）

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等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

改正の概要

1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日）

労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

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）



●労働条件相談ほっとライン（電話相談）

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。
日本語の他、13言語に対応しています。

"Labour Standards Advice Hotline" Foreign language support is also available.

0120-811-610



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）

労働条件や労務管理に関するQ&Aを、労働者や
そのご家族向け、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/>

ハラスメントに関するご相談は・・・

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントを含む労働問題に関するあらゆる分野について相談を受け付けています。

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>



●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントなどの相談はこちら。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>



●あかるい職場応援団（ポータルサイト）

ハラスメント対策に役立つ情報の
提供を行っています。

<https://www.no-harassment.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

働く方やその家族等からのメンタルヘルス不調等について無料で相談に応じています。

0120-565-455

月～金／17:00～22:00 土・日／10:00～16:00（祝日及び年末年始を除く）

メール相談 24時間受付

SNS相談 月～金 17:00～22:00
土・日 10:00～16:00
（祝日及び年末年始を除く）



●こころの耳（ポータルサイト）

職場におけるメンタルヘルス対策に関する最新
情報や取組事例、働く方のセルフケアに役立つ
ツール等、様々なコンテンツを提供しています。

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



●まもうよこころ

「死にたい」、「消えたい」などの悩みや不安を
抱えていたら、相談してください。電話やSNS
の相談窓口を紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/mamorouyokokoro/>



◎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

<https://karoshi-boushi.net/>



全国過労死を考える家族の会

<https://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）

<https://karoshi.jp/>

