

(別添3)

# 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について (関係資料)

厚生労働省労働基準局総務課過労死等防止対策推進室

# 過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）について

## 総則

**目的** 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こと。

**定義** 過労死等：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

**基本理念** 過労死等の防止のための対策は、

- 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。
- 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。

**国の責務等** 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

**過労死等防止啓発月間** 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、過労死等防止啓発月間（11月）を規定

**年次報告** 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ことを規定

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定

## 過労死等の防止のための対策

①調査研究等（※）、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を規定

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとすることを規定

## 過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

## 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとすることを規定

# 過労死等の防止のための対策に関する大綱の見直しについて

## 過労死等防止対策推進法（第7条）（平成26年法律第100号、平成26年11月1日施行）

- ① 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、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならない。
- ② 厚生労働大臣は、大綱の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- ③ 厚生労働大臣は、大綱の案を作成しようとするときは、関係行政機関の長と協議するとともに、過労死等防止対策推進協議会の意見を聴くものとする。
- ④ 政府は、大綱を定めたときは、遅滞なく、これを国会に報告するとともに、インターネットの利用その他適切な方法により公表しなければならない。
- ④ 大綱の変更について上記②、③、④を準用する。

## 見直し規定

- 法は施行後3年を目途として、この法律の施行状況等を勘案し、検討が加えられ、必要があると認められるときは、その結果に基づいて必要な措置が講ぜられるものとする、とされている（附則第2項）。
- 大綱は社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、また法附則第2項に基づく検討の状況も踏まえ、おおむね3年を目途に必要があると認めるときに見直しを行う、とされている。

# 過労死等防止対策推進協議会委員名簿

(五十音順)

平成30年5月31日現在

## (専門家委員)

- 岩城 穰 いわき総合法律事務所弁護士  
◎ 岩村 正彦 東京大学大学院法学政治学研究科教授  
川人 博 川人法律事務所弁護士  
木下 潮音 第一芙蓉法律事務所弁護士  
○ 堤 明純 北里大学医学部教授  
宮本 俊明 新日鐵住金株式会社君津製鐵所  
安全環境防災部安全健康室上席主幹  
森岡 孝二 関西大学名誉教授  
山崎 喜比古 日本福祉大学社会福祉学部  
大学院特任教授

## (当事者代表委員)

- 寺西 笑子 全国過労死を考える家族の会代表  
中原 のり子 全国過労死を考える家族の会東京代表  
西垣 迪世 全国過労死を考える家族の会兵庫代表  
前川 珠子 全国過労死を考える家族の会東北代表

## (労働者代表委員)

- 白井 桂子 全日本自治団体労働組合法対労安局長  
中川 義明 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長  
八野 正一 UAゼンセン副会長  
村上 陽子 日本労働組合総連合会総合労働局長

## (使用者代表委員)

- 小林 治彦 日本商工会議所理事・産業政策第二部長  
佐久間一浩 全国中小企業団体中央会  
事務局次長・労働政策部長  
山鼻 恵子 一般社団法人東京経営者協会事業局長  
輪島 忍 一般社団法人日本経済団体連合会労働法制本部長

(敬称略)

◎=会長 ○=会長代理

# 大綱の見直しに係る開催状況等

- 平成29年10月26日 第9回協議会 (今後の過労死等防止対策の進め方について)  
平成30年1月26日 第10回協議会 (今後の過労死等防止対策について)  
4月24日 第11回協議会 (大綱見直し(素案))  
5月31日 第12回協議会 (大綱見直し(案))

# 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」 変更の構成

## 第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題

## 第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

## 第3 過労死等防止対策の数値目標

以下の数値目標を設定

- 1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下  
※特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進
- 2 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を知らなかった企業割合を20%未満
  - ・勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上  
※特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進
- 4 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
- 5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、相談先がある労働者の割合を90%以上
- 6 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の割合を60%以上

## 第4 国が取り組む重点対策

### 1 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の徹底
- (2)過重労働による健康障害の防止対策
- (3)メンタルヘルス対策・ハラスメント対策 等

### 2 調査研究等

(自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界を重点業種・職種として実施)

### 3 啓発

- (1)国民に向けた周知・啓発の実施
- (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
- (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
- (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
- (5)勤務間インターバル制度の推進
- (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
- (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
- (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
- (9)商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進  
(上記重点業種・職種に加え、宿泊業等について取組を記載)
- (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
- (11)公務員に対する周知・啓発等の実施 等

### 4 相談体制の整備等

### 5 民間団体の活動に対する支援

## 第5 国以外の主体が取り組む重点対策

## 第6 推進上の留意事項

※下線部分は新たに追加したもの。

# 数値目標について

- 数値目標を新規に柱立て  
(現行の3項目は維持・充実し、3項目を追加)

現行	変更
<p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%以下(2020年まで)</p> <p>【状況】2014年:8.5% ⇒ 2017年:7.7%</p>	<p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2020年まで)  <u>なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。</u>  <small>*2017年:週40時間の雇用者のうち週60時間以上労働した者の割合は12.1%</small></p>
<p>(新規)</p>	<p>2 <u>勤務間インターバル制度(2020年まで)</u>  <u>労働者30人以上の企業のうち、</u>  <b>【目標1】「制度を知らない」と回答する企業比率を20%未満とする。</b>(2017年:制度を導入していない企業(全体の92.9%)のうち40.2% ⇒ 全体の37.3%)  <b>【目標2】制度の導入企業割合を10%以上とする。</b>(2017年:1.4%)</p>
<p>2 年次有給休暇取得率70%以上(2020年まで)</p> <p>【状況】2014年:47.6% ⇒ 2016年:49.4%</p>	<p>3 年次有給休暇取得率を70%以上とする(2020年まで)。  <u>特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。</u>  <small>*正社員の年休取得日数0日:16.1%(2011年)</small></p>
<p>3 <u>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(2017年まで)</u>          【状況】2013年 60.7% ⇒ 2016年:56.6%</p>	<p>4 <u>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%以上とする(2022年まで)。</u></p>
<p>(新規)</p>	<p>5 <u>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%以上とする(2022年まで)。</u>  <small>*2016年:71.2%</small></p>
<p>(新規)</p>	<p>6 <u>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の割合を60%以上とする(2022年まで)。</u>  <small>*2016年:37.1%</small></p>