

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更の見直しの経緯等

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

- **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ことを規定（平成27年7月24日策定（閣議決定）、平成30年7月24日変更（閣議決定））。**
- 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」を置くことを規定。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し規定

- **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、この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の開催状況

令和2年11月10日	第17回協議会（今後の過労死等防止対策の進め方について）
令和3年1月26日	第18回協議会（今後の過労死等防止対策について）
3月24日	第19回協議会（大綱見直し（素案））
5月25日	第20回協議会（大綱見直し（案））※会長一任となった。



- 全体的な方向性として、**大綱の基本的な枠組みは維持**した上で、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化等の状況を踏まえ、過労死等防止対策の課題や施策を盛り込むことについて、協議会で認識を共有。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント①

(課題と対策の方向性)

- 新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかとなるなど、**新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化による過労死等の発生防止が必要**であること。
- ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方であるテレワーク、副業・兼業、フリーランスについて次のとおり取り組むほか、**調査研究等の対象とすること**。
 - テレワーク：労働者及び使用者が安心して取り組めるよう労務管理に関するルール等を明確化した**ガイドラインの周知**、テレワークに対応した**メンタルヘルス対策の手引きの作成等**を行う。
 - 副業・兼業：労働者及び使用者が安心して取り組めるよう労働時間の通算管理ルール等を明確化した**ガイドラインの周知**、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業への**助成金等の支援**を行う。
 - フリーランス：労働関係法令の適用関係を明らかにした**ガイドラインの周知**を行う。
- 長時間労働の削減に向けた取組、過重労働による健康障害の防止対策、メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策等の**過労死等防止対策について、更なる推進を図っていくこと**。また、**国家公務員・地方公務員の過労死等防止対策**に関しても同様に**取り組むこととすること**。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント②

(対策の主な取組例)

- 長時間労働の実態があり、勤務間**インターバル制度**の導入や**メンタルヘルス対策**の取組が進んでいない**中小規模の企業等**に対する支援を行うこと。
- **調査研究等**には、重点業種等に加え、**社会情勢の変化に応じた対象を追加**すること。また新型コロナウイルス感染症の影響下における労働時間等の状況、テレワーク等の**オンライン活用や先端技術の進展に伴う影響等**についても分析すること。
- 調査研究等の成果を活用した、事業場における過労死等防止対策の**チェックリスト等**の開発等を行うこと。
- 顧客や発注者からの取引上の都合により生じる長時間労働の削減のため、**BtoBのほかGtoB**についても、適正な納期・工期を設定する等**商慣行改善**に向けた取組について周知や協力依頼を行うこと。
- 過労死で親を亡くした遺児の抱える様々な苦しみを軽減するための**過労死遺児交流会**を引き続き開催するとともに、**遺児の健全な成長をサポート**するための相談対応を行うこと。

(数値目標)

- 数値目標については、現状及び過労死等防止対策推進協議会のご議論を踏まえて、所要の見直しを行うこと。また、**公務員についても目標の趣旨を踏まえて取り組むこと**としたこと。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント③

過労死をゼロとすることを目指し、以下の数値目標を設定。公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、必要な取組を推進。

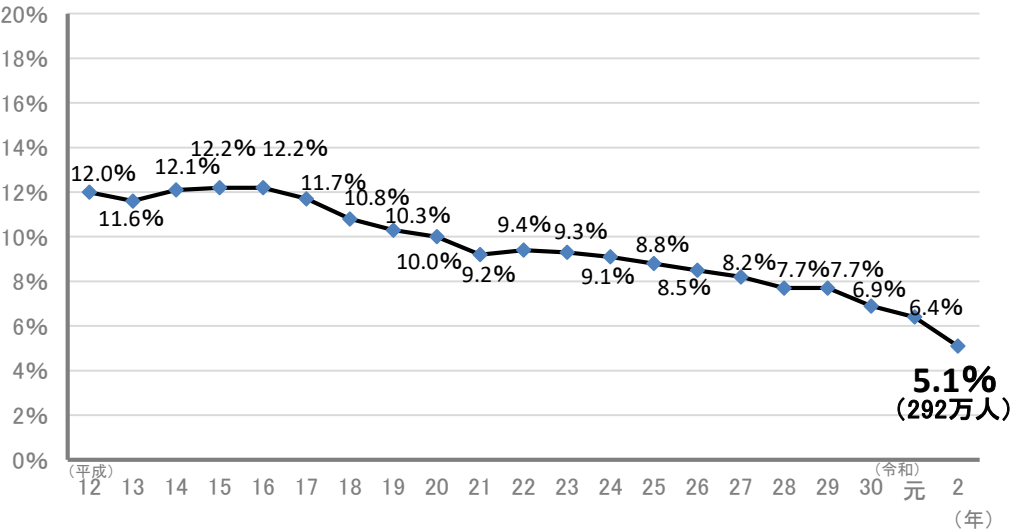
旧大綱（平成30年7月24日閣議決定）	新大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和2年まで）【令和2年：5.1%】 なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。【令和2年：9.0%】</p>	<p>1 <u>週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）</u></p>
<p>2 労働者数30人以上の企業のうち、 (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満（令和2年まで）【令和2年：10.7%】 (2) 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（令和2年まで）【令和2年：4.2%】</p>	<p>2 労働者数30人以上の企業のうち、 (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を<u>5%未満（令和7年まで）</u> (2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を<u>15%以上（令和7年まで）</u> <u>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。</u></p>
<p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和2年まで）。 【令和元年：56.3%】 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。</p>	<p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7年まで）</p>
<p>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（令和4年まで）【平成30年：59.2%】</p>	<p>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（令和4年まで）</p>
<p>5 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）【平成30年：73.3%】</p>	<p>5 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）</p>
<p>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（令和4年まで）【平成30年：63.7%】</p>	<p>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（令和4年まで）</p>

※数値目標の4～6については、第14次労働災害防止計画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。

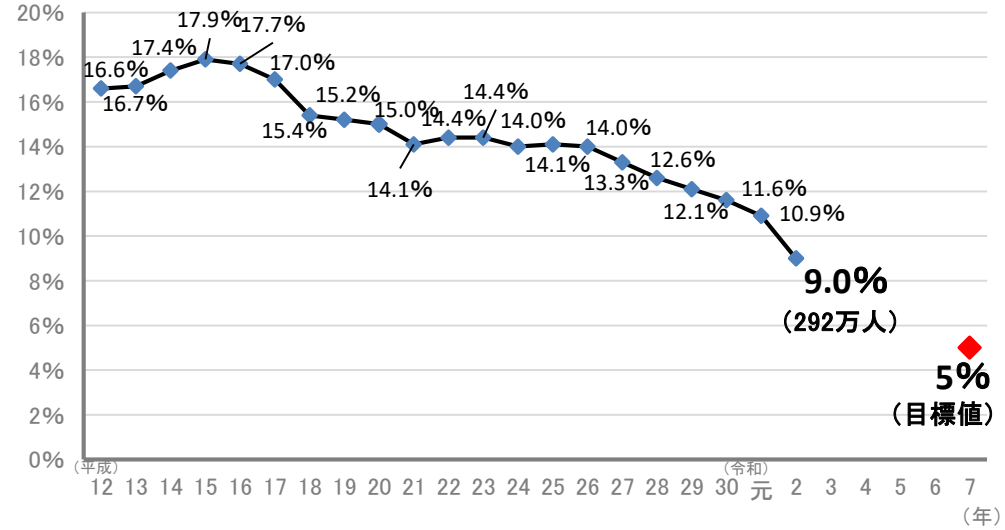
数値目標 1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合

週労働時間60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。

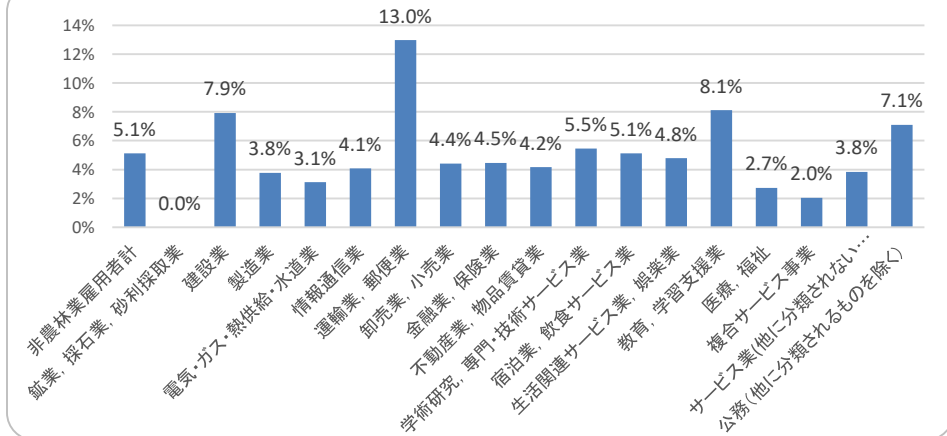
週労働時間60時間以上の雇用者の割合の状況



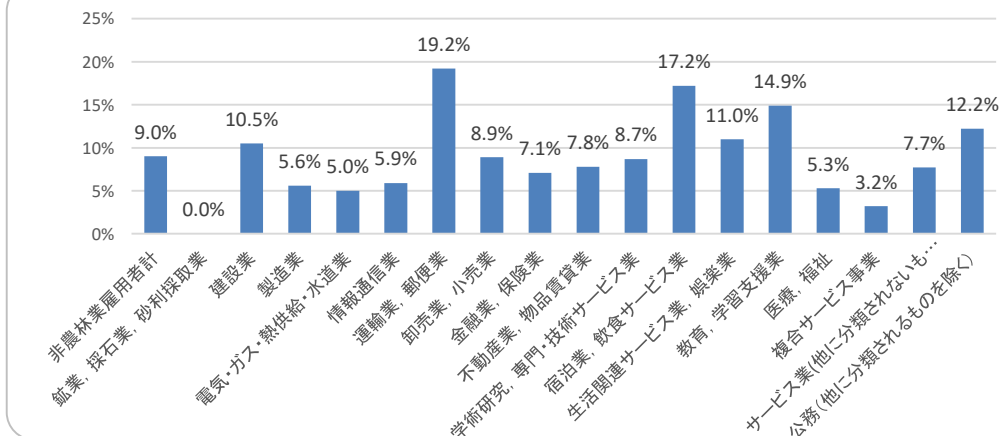
週労働時間60時間以上の雇用者の割合(週労働時間40時間以上の雇用者に占める割合)の状況



業種別(令和2年)



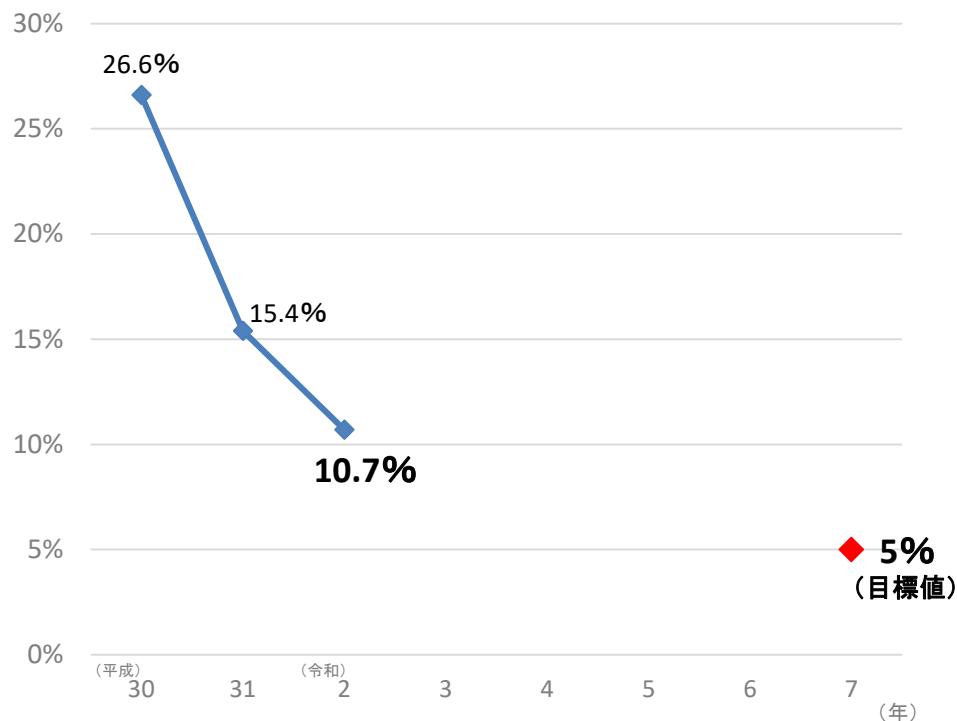
業種別(令和2年)



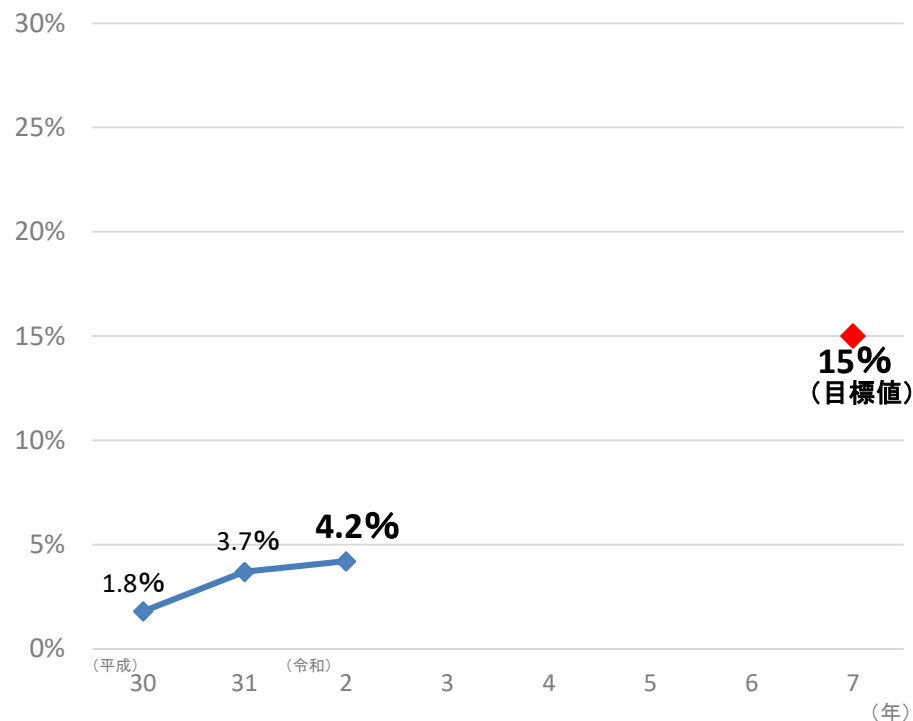
数値目標 2 勤務間インターバル制度の認知度及び導入企業割合

勤務間インターバル制度について「制度を知らない」と回答する企業割合、勤務間インターバル制度の導入企業割合ともに改善傾向。

勤務間インターバル制度について「制度を知らない」と回答する企業割合の推移



勤務間インターバル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」をもとに作成

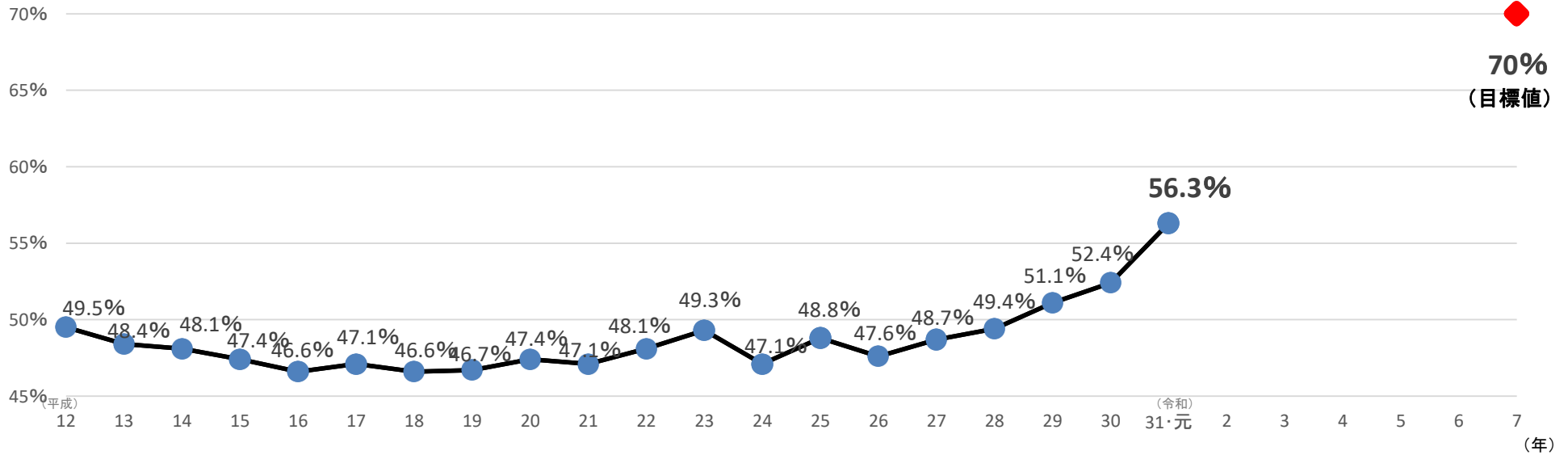
※ 「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息期間を設ける制度。

※ 1月1日現在の状況について調査を行っている。

数値目標3 年次有給休暇取得率

年次有給休暇の取得率は増加傾向。

年次有給休暇取得率の推移



(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」をもとに作成

※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。)

※年次有給休暇の法改正

- ・平成11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))
- ・平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定が事業主に義務付け

国家公務員における年次休暇の平均取得日数

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31(令和元)年
全体	13.5日	13.8日	14.4日	14.8日	14.9日
本府省	12.1日	12.4日	13.1日	13.4日	13.4日
本府省以外	13.8日	14.1日	14.6日	15.1日	15.2日

(資料出所) 人事院「国家公務員給与等実態調査」をもとに作成

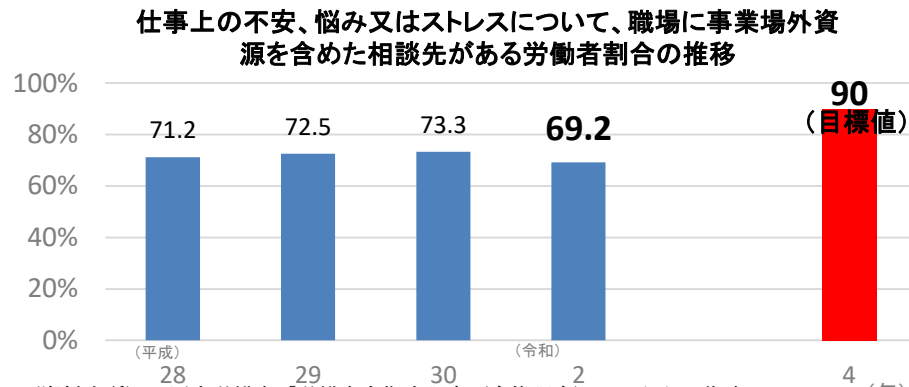
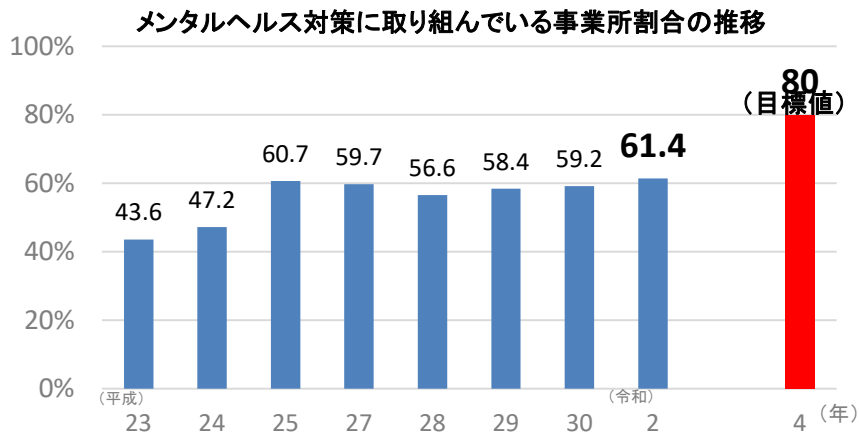
地方公務員における年次有給休暇の平均取得日数

	平成27年	平成28年	平成29年	平成30年	平成31(令和元)年
全体	10.8日	11.0日	11.5日	11.7日	11.7日
都道府県	11.5日	11.6日	12.1日	12.4日	12.3日
指定都市	13.0日	13.3日	13.8日	13.9日	14.0日
市区町村	10.0日	10.2日	10.7日	11.0日	11.0日

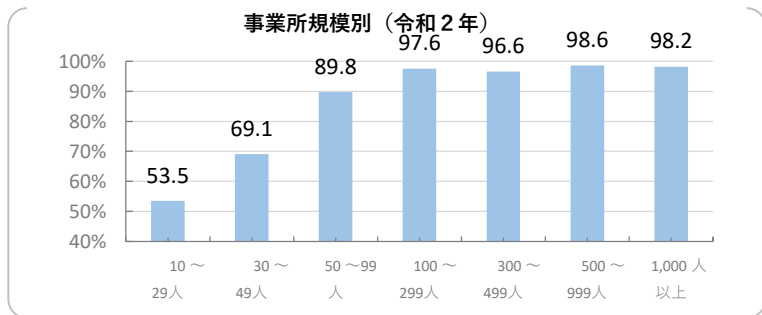
(資料出所) 総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」をもとに作成

数値目標 4～6 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割合」及び「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所割合」は増加傾向にあるが、「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」は、平成30年と比べて減少。

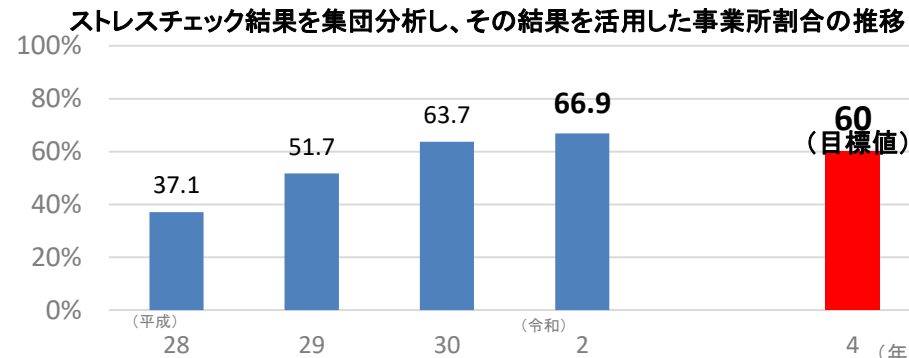


(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成
 ※ 令和元年は「労働安全衛生調査(労働環境調査)」を行っており、本事項については調査していない。
 ※ 平成28年は労働基準局安全衛生部労働衛生課による特別集計の結果である。



(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」をもとに作成
 (ただし、平成23年は厚生労働省「労働災害防止対策等重点調査」、平成24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」)

※ 平成26年及び令和元年は「労働安全衛生調査(労働環境調査)」を行っており、本事項については調査していない。



(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)をもとに作成
 ※ ストレスチェックを実施した労働者数50人以上の事業場を対象としている。
 ※ 令和元年は「労働安全衛生調査(労働環境調査)」を行っており、本事項については調査していない。

参考: 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合(令和元年度): **94.2%**

(資料出所) 総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」
 ※ 各地方公共団体の部局のうち、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合。

参考: 地方公共団体におけるストレスチェックの集団分析結果の活用状況(令和元年度): **69.7%**

(資料出所) 総務省「令和元年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」