

## 第14回 過労死等防止対策推進協議会 議事次第

日時：令和元年5月9日（木）

10:00～12:00

場所：省議室（9階）

### 1 開会

### 2 議題

- (1) 会長の選出、会長代理の指名
- (2) 各省における過労死等の防止対策の実施状況及び今後の取組について
- (3) その他

### 3 閉会

#### <配布資料>

- 資料1 厚生労働省における過労死等の防止対策の実施状況
- 資料2 人事院における過労死等の防止対策の実施状況
- 資料3 内閣人事局における過労死等の防止対策の実施状況
- 資料4 総務省における過労死等の防止対策の実施状況
- 資料5 文部科学省における過労死等の防止対策の実施状況
- 資料6 過労死等防止対策の推進（令和元年度予算の概要）

参考資料1 過労死等防止対策推進協議会委員名簿

参考資料2-1 過労死等防止対策推進法施行令

参考資料2-2 過労死等防止対策推進協議会運営規程

参考資料3 パンフレット「働き方改革～一億総活躍社会の実現に向けて～」  
(労働時間法制の見直しについて抜粋)

参考資料4 過労死等の防止のための対策に関する大綱に基づく施策の実施状況

参考資料5 過労死等の防止のための対策に関する大綱（概要）

資料 川人委員及び岩城委員提出資料（別添ファイル参照）

# 厚生労働省における過労死等の 防止対策の実施状況と今後の取組

厚 生 労 働 省

# 大綱の数値目標と現状

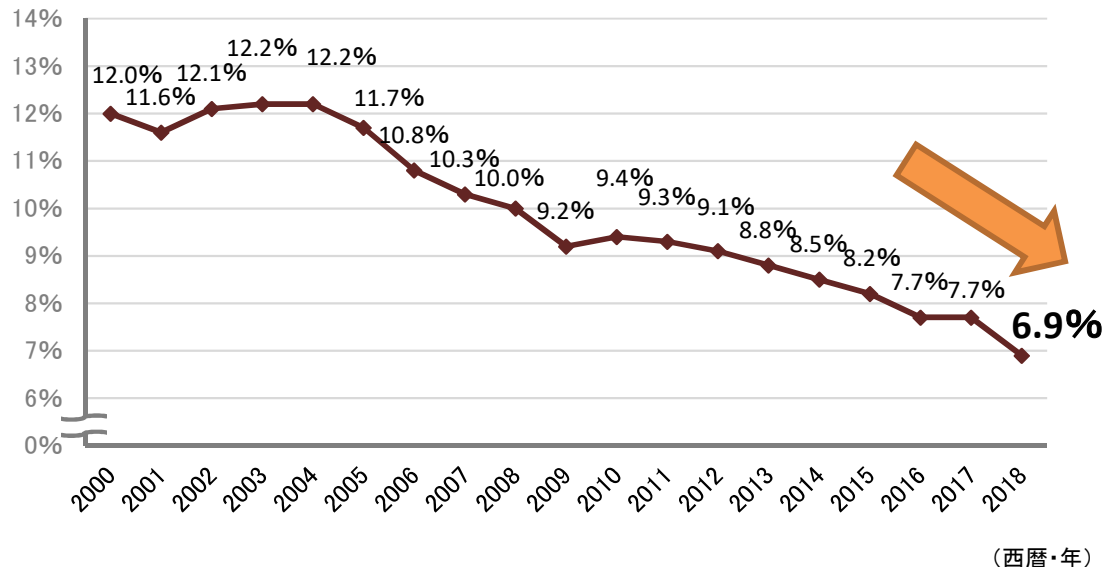
## 労働時間等の状況

- 週労働時間が60時間以上の雇用者の割合は、2004年（12.2%）をピークとして緩やかに減少（2018年：6.9%）
- 年次有給休暇の取得率は、3年連続増加（2017年：51.1%）
- 勤務間インターバルについて、制度を知らない企業割合は、26.6%（2018年）

### 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（2020年まで）

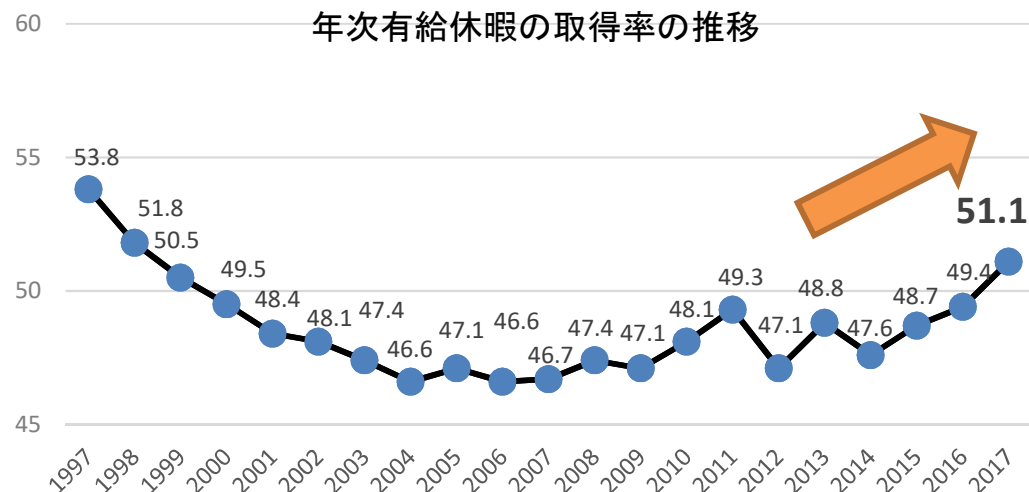
月末1週間の就業時間別の雇用者の割合



(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（2020年まで）



(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)

※年次有給休暇の法改正 ⇒ 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（2020年まで）

①「制度を知らない」と回答する企業

37.3% (2017年) → 26.6% (2018年)

②制度の導入企業

1.4% (2017年) → 1.8% (2018年)

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」より算出

# 大綱の数値目標と現状

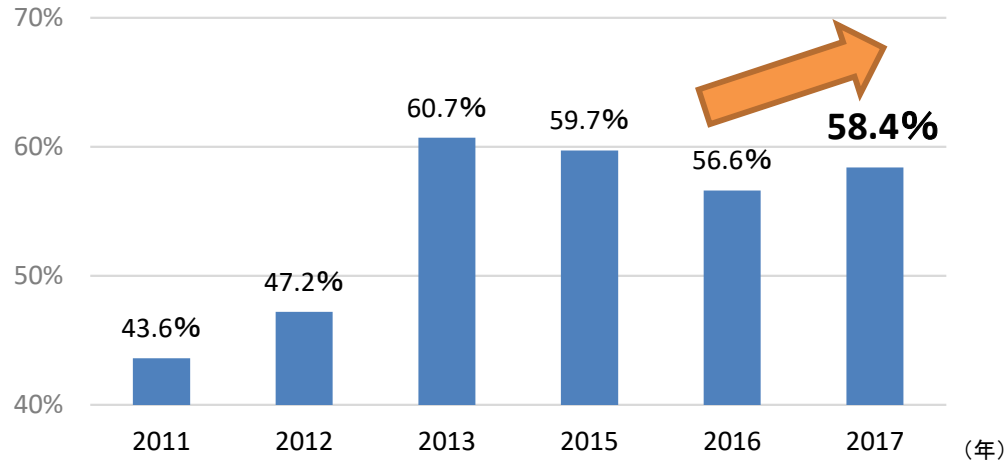
## 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合は、58.4%（2017年）。規模が小さい事業所ほどその割合が低い。
- 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は、72.5%（2017年）
- 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は、51.7%（2017年）

### 大綱の目標

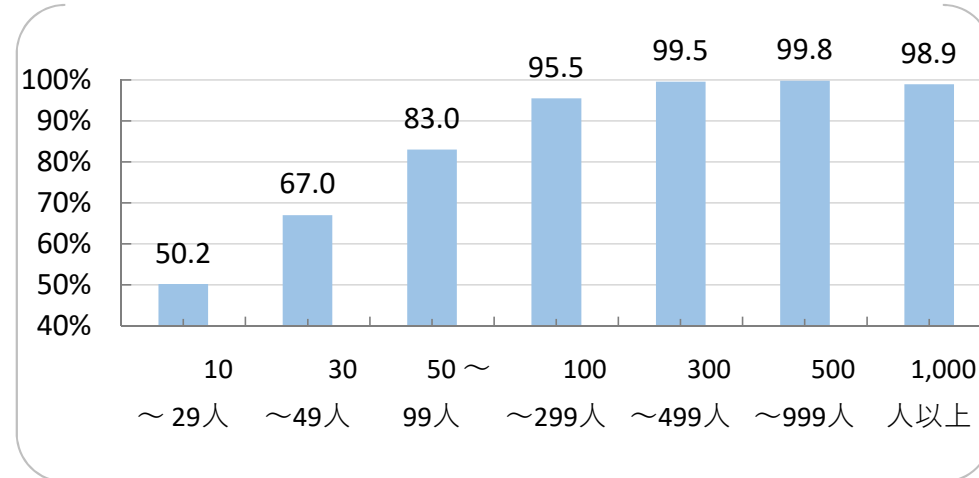
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（2022年まで）

### メンタルヘルスケア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」)

### 事業所規模別（2017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（2022年まで）

71.2%（2016年） → 72.5%（2017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

### 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（2022年まで）

37.1%（2016年） → 51.7%（2017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

# 労働施策基本方針（平成30年12月28日閣議決定）

- 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。
- 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たもの。

## 基本方針の内容と目指す社会

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

### 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

# 労働施策基本方針の概要

## 第一章 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

### 1. 働き方改革の必要性

- 誰もが生きがいを持ってその能力を最大限発揮することができる社会を創るためには、働く人の視点に立ち我が国の労働制度の改革を行い、企業文化や風土を変え、働く一人一人が、より良い将来の展望を持ち得るようにすることが必要。

### 2. 働き方改革の推進に向けた基本的な考え方

- 労働施策総合推進法（※）の目的（※）や基本的理念を踏まえ、本方針に労働施策に関する基本的事項等を定めることにより、都道府県や市町村等と連携を図りつつ、労働施策を総合的に推進。  
（※）国は、労働者の多様な事情に応じた雇用の安定や労働生産性の向上を促進すること等により、労働者の職業の安定や経済・社会の発展等に資すること。

### 3. 本方針に基づく働き方改革の推進

- 本方針において示した基本的な考え方や中長期的な方向性に基づき、労働施策を総合的かつ継続的に推進。
- 経済及び雇用情勢に加え、働き方改革実行計画のフォローアップの状況や本方針に定める諸施策の実施状況に応じて、変更の必要性があると判断した場合は、本方針を見直す。

## 第二章 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

#### (1) 長時間労働の是正

- 時間外労働の上限規制、年次有給休暇の時季指定、産業医・産業保健機能の強化等に関する周知徹底・履行確保
- 年次有給休暇の円滑な取得に向けた環境整備
- 勤務間インターバル制度の普及促進
- 労働基準監督官がよるべき行動規範の策定
- 監督指導等に対する苦情の多様な形での受付
- 監察官制度の活用による適正な権限行使の徹底

#### (2) 過労死等の防止

- 過労死等の防止に向けた労働行政機関等における対策
- 調査研究、啓発、相談体制の整備
- 民間団体の活動に対する支援

#### (3) 中小企業等に対する支援・監督指導

- 中小企業等がワンストップで相談できる体制の整備
- 人材確保や生産性向上に向けた取組の支援
- 働き方改革推進支援センターを中心とした丁寧な相談・支援
- 中小企業退職金共済制度の加入促進、勤労者財産形成促進制度の利用促進
- 労働関係法令の周知、監督指導における中小企業等の事情に配慮した対応

#### (4) 業種等の特性に応じた対策等の推進

- 自動車運送業・建設業におけるガイドライン等を活用した長時間労働是正の環境整備
- 医師における長時間労働是正に向けた検討
- 鹿児島県・沖縄県の砂糖製造業に対する人材確保、省力化等に関する支援

#### (5) 最低賃金・賃金引上げと生産性向上

- 年率3%程度を目途とした全国加重平均1,000円を目指した最低賃金引上げ
- 中小企業等の生産性向上等の支援

#### (6) 産業医・産業保健機能の強化

- 長時間労働者に対する面接指導や健康相談等の企業における労働者の健康管理の強化
- 産業保健機能の強化

#### (7) 安全で健康に働ける労働環境の整備

- 労働災害防止計画の推進、迅速かつ公正な労働者災害補償保険制度の実施

#### (8) 職場のハラスメント対策及び多様性を受け入れる環境整備

- パワーハラスメント対策の周知啓発や強化に向けた検討
- セクシュアルハラスメント等に係る事業主の措置義務の履行確保や実効性確保のための検討
- 職場における性的指向・性自認に関する正しい理解の促進

## 2 雇用形態又は就業形態の異なる労働者間の 均衡のとれた待遇の確保、多様な就業形態の普及 及び雇用・就業形態の改善

(1)  
雇用形態又は  
就業形態にかかわらない  
公正な待遇の確保など  
非正規雇用労働者の  
待遇改善

- 我が国が目指す同一労働同一賃金を実現するため、改正法の周知徹底や業界別導入マニュアルの普及
- 非正規雇用労働者のキャリアアップの支援

(2)  
正規雇用を希望する  
非正規雇用労働者に対する  
正社員転換等の支援

- 企業内における正社員転換の支援
- 転職支援、能力開発支援等
- 無期転換ルールへの円滑な対応に向けた支援

(3)  
柔軟な働き方がしやすい  
環境の整備

- 雇用型テレワークの普及促進  
・相談窓口の設置・運営や助成金等による導入支援  
・適正な労務管理のためのガイドラインの周知
- 自営型テレワークの就業環境の整備のためのガイドラインの周知
- 副業・兼業の普及促進及び制度的課題の検討
- 雇用類似の働き方に関する保護等の在り方についての中長期的な検討
- 裁量労働制及び高度プロフェッショナル制度について、制度内容の理解促進や監督指導による履行確保

## 3 多様な人材の活躍促進

(1)  
女性の活躍  
推進

- 男女雇用機会均等法の履行確保や実効性確保のための検討
- 女性活躍推進法に基づく行動計画策定等の企業の実践の促進、女性活躍情報の見える化の徹底及び必要な見直しの検討
- 子育て中の女性等への就職支援

(2)  
若者の活躍  
促進

- 学校と連携した職場への円滑な移行・定着の支援
- 正社員就職を希望するフリーター等の支援
- 若年無業者等の職業的自立の支援

(3)  
高齢者の活躍  
促進

- 継続雇用年齢等の引上げに向けた環境整備
- 生涯現役支援窓口の拡充等による再就職支援
- 地域の様々な機関の連携・シルバー人材センターによる支援による多様な就労機会の提供
- 高齢者の身体特性に応じた職場環境の整備

(4)  
障害者等の  
活躍促進

- 障害者差別の禁止及び合理的配慮の提供を含めた、一人ひとりの状況に応じた就労環境の整備

(5)  
外国人材の  
受入環境の  
整備

- 一定の専門性・技能を有する外国人材の円滑な受入れに向けた仕組みの構築
- 労働関係法令の遵守、適正な労働条件の確保をはじめとした外国人労働者の雇用管理の改善
- 高度外国人材の積極的な活用
- 外国人留学生の就職支援等

(6)  
様々な事情・  
困難を抱える人  
の活躍支援

- ひとり親家庭の親、生活保護受給者、刑務所出所者、ホームレス等の就労支援

## 4 育児・介護又は治療と仕事の両立支援

### (1) 育児や介護と仕事の両立支援

- 育児・介護休業法に基づく措置の確実な履行確保及び周知
- 男性による育児休業等の取得や中小企業における取組の促進

### (2) 治療と仕事の両立支援

- 企業における雇用環境改善の促進等に加え、保健医療施策や福祉施策等との連携を含めた総合的かつ横断的な対策の実施
- がん診療連携拠点病院等と連携した就職支援

## 5 人的資本の質の向上と職業能力評価の充実

### (1) リカレント教育等による人材育成の推進

- リカレント教育の充実
- 企業内の人材育成の支援、キャリアコンサルティングの普及
- 労働者の主体的なキャリア形成支援
- 公的職業訓練の適切な実施

### (2) 職業能力評価の充実

- 技能検定をはじめとした職業能力評価のものさしの整備
- ジョブ・カードの活用促進

## 6 転職・再就職支援、職業紹介等に関する施策の充実

### (1) 成長分野等への労働移動の支援

- 転職指針を活用した中途採用拡大の機運の醸成、助成金を活用した企業の支援
- 産業雇用安定センターによる出向・移籍の支援

### (2) 職場情報・職業情報の見える化

- 企業の職場情報をワンストップで閲覧できるサイトによる見える化の促進
- 職業情報提供サイトの構築

### (3) 求人・求職情報の効果的な提供及び地域の雇用機会の確保

- インターネットサービスの充実による求人・求職情報の効果的な提供
- 地域の実情に応じた雇用対策の推進
- 被災地域における支援

## 7 働き方改革の円滑な実施に向けた取組

- 地方公共団体、中小企業者団体、労働者団体等を構成員とする協議会その他の連携体制の整備

## 第三章 労働者が能力を有効に発揮できるようにすることに関するその他の重要事項

### 1 商慣行の見直しや取引環境の改善など下請取引対策の強化

- 著しく短い期限の設定及び発注内容の頻繁な変更を行わない等、事業者の取引上必要な配慮の商慣行への浸透
- 下請法等違反が疑われる事案の公正取引委員会・中小企業庁への通報制度の強化

### 2 労働条件の改善に向けた生産性の向上支援

- 生産性向上に向けた中小企業等の設備投資等に対する支援
- 働き方改革推進支援センターにおける商工会・商工会議所・中小企業団体中央会等の経営支援機関と連携した丁寧な相談・支援の実施

### 3 学校段階における職業意識の啓発、労働関係法令等に関する教育の推進

- 職場見学やセミナー、インターンシップ等の職業意識啓発等の取組の推進
- 労働関係法令や社会保障制度に関する教育の推進



# 大綱に基づく委託事業（令和元年度）

## ① 過労死等防止対策推進シンポジウム及び過労死遺児交流会事業

- ・ 「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催  
（令和元年度 47都道府県、48会場で開催（平成30年度と同様））
- ・ 過労死で親を亡くした遺児等を招請し、イベントや相談会を実施（過労死遺児交流会を年1回開催）

## ② 過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業

- ・ 過労死等の実態を把握するため、長時間労働の実態、企業の取組等、労働・社会面の調査研究を実施  
令和元年度は、全業種の企業、労働者および法人役員、自営業者へのアンケート調査を実施  
（参考）平成27年度 全業種の企業・労働者  
平成28年度 法人役員、自営業者、自動車運転従事者、飲食業（外食産業）  
平成29年度 教職員、IT産業、医療 平成30年度 建設業、メディア業界

## ③ 過労死等防止対策推進法に関する周知・啓発事業

- ・ 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、11月の「過労死等防止啓発月間」を中心に、ポスターの掲示、パンフレット、リーフレットの配布、インターネット広告等多様な媒体を活用し、広く周知・啓発を実施
- ・ 「令和元年版過労死等防止対策白書」の公表（骨子・概要の英訳）



## ④ 過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業（中学、高等学校等への講師派遣支援事業）

- ・ 中学校、高等学校等の生徒等に対して、過労死等の労働問題や労働条件の改善等について理解が深まるよう啓発するため、労働問題に関する有識者及び過労死の遺族を講師として派遣（180回予定）

# 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な安全衛生研究

実施者: (独)労働者健康安全機構 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(平成27年度から)

## 1 過労死等事案の分析

労災認定事案・公務認定事案の収集

脳・心臓疾患事案の解析

精神障害事案の解析

自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界の7業種の深掘分析

(主な実施事項)

平成28年度 自動車運転従事者、外食産業

平成29年度 教職員、IT産業、医療

平成30年度 建設業、メディア業界

※ 調査対象事案を継続的に追加し、分析を実施

## 2 疫学研究

### (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り組み(職場環境改善に向けた介入)を実施し、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

# 相談窓口の設置

## 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」

○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、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置

### メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する メール相談・電話相談窓口の設置

労働者やその家族からのメンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談窓口を設置。

※令和元年度SNSによる相談を実施予定

「こころの耳メール相談」(平成26年7月～)

「こころの耳電話相談」(平成27年9月～)



## 「労働条件相談ほっとライン」

○「労働条件相談ほっとライン」は、違法な時間外労働・過重労働による健康障害・賃金不払残業などの労働基準関係法令に関する相談に応じる、電話相談窓口を設置

※ 平日夜間・土日に、無料の電話相談を実施

※ この他、SNSによる相談の実施を検討中



# 長時間労働の是正等のための取組

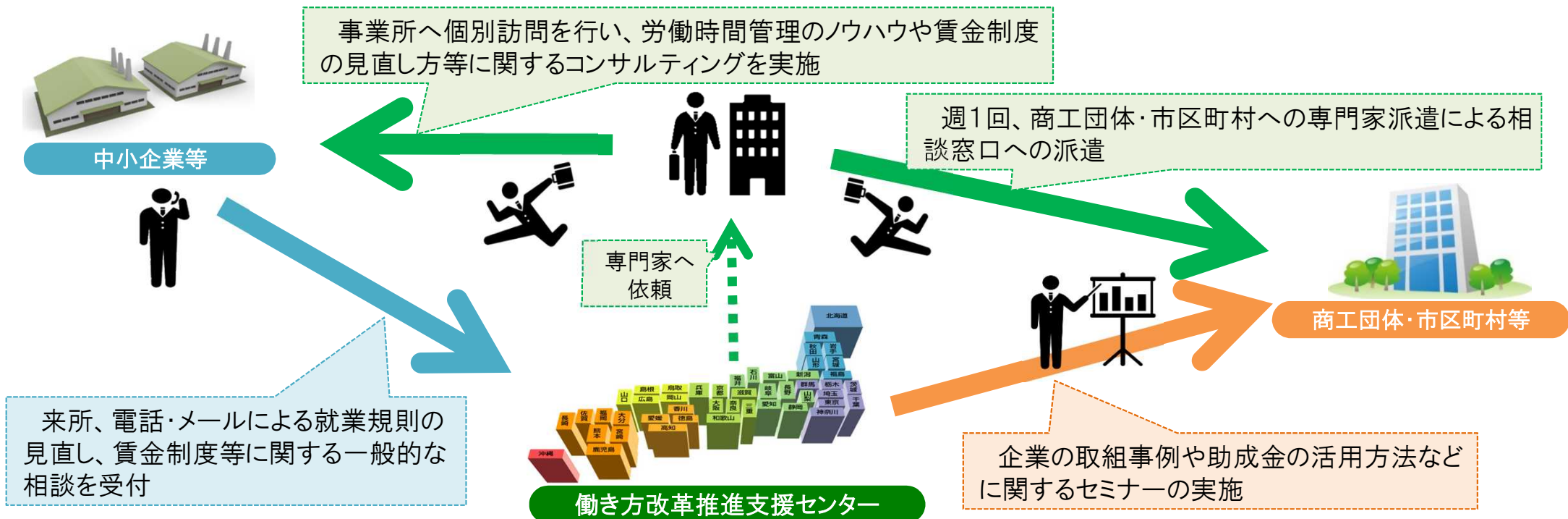
## 1 都道府県労働局・労働基準監督署等における対応

- ① 全ての労働基準監督署に労働時間相談・支援コーナーを設置するとともに、特別チームを編成し、労働時間相談・支援班により、改正労基法等の周知を中心とした説明会や個別訪問などのきめ細やかな相談・支援等を実施している。
- ② 特に、36協定に関する改正労基法、改正規則及び指針については、その円滑な施行に向けて、36協定等の各種届出が届けられた際の労働基準監督署の窓口における周知のほか、あらゆる機会を通じて事業主等に対して周知を図っている。

## 2 働き方改革推進支援センターによる取組

平成30年4月から順次、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置。社会保険労務士など労務管理の専門家を配置し、商工団体と連携を図りながら、中小・小規模事業者をはじめとする様々な相談にワンストップで対応している。

### 働き方改革推進支援センター



# 長時間労働の是正等のための取組

## 「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」（平成30年12月21日）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

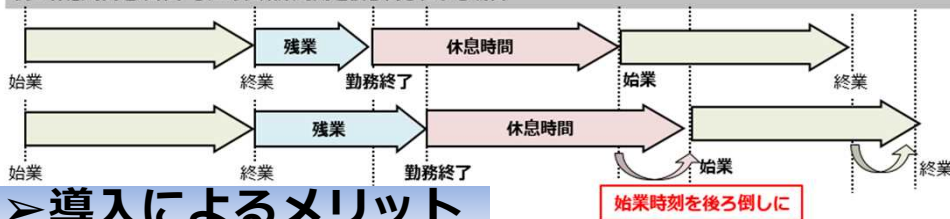
勤務間インターバル制度は、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間の休息を設定するもの

- ・ 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年就労条件総合調査」（厚生労働省））

「働き方改革実行計画」（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）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とされた。

例：休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合



### ➤ 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

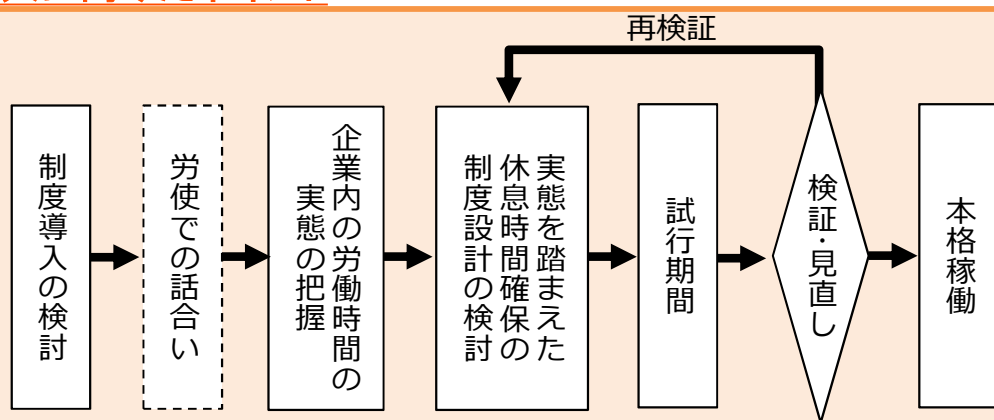
- ・ 制度の認知度が低い
- ・ 制度導入の手順が分からない
- ・ 就業規則の整備等に係る経費負担
- ・ 突発的な業務が発生した際の代替要員の確保

### ➤ 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
- ・ 制度導入の手順をまとめた「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、取引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

導入までのプロセス



制度導入に当たっては、導入事例（20の導入企業例を掲載）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みましょ。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い、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

# ハラスメント対策の強化①

## 男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法※の改正について

※女性活躍推進法等の一部を改正する法律案を第198回通常国会に提出している。

### (1) 国の施策にハラスメント対策を明記（労働施策総合推進法）

- 国の施策に「職場における労働者の就業環境を害する言動に起因する問題の解決の促進」(ハラスメント対策)を明記する。

### (2) パワーハラスメント防止対策の法制化（労働施策総合推進法）

- パワーハラスメントとは、「①優越的な関係を背景とした」、「②業務上必要かつ相当な範囲を超えた言動により」  
「③就業環境を害すること」(身体的若しくは精神的な苦痛を与えること)をいうことを明記する。
- 事業主に、パワーハラスメント防止のため、相談体制の整備等の雇用管理上の措置を講じることを義務付ける。
- パワーハラスメントの具体的な定義や事業主が講じる雇用管理上の措置の具体的な内容を定めるため、厚生労働大臣が「指針」を策定することとする。

#### 〔指針で規定する内容〕

##### ・パワハラの具体的な定義

- ▶ 3つの要素の具体的な内容
- ▶ パワハラに該当する／しない行為例
- ▶ 適正な範囲の業務指示や指導についてはパワハラに当たらないこと 等

##### ・雇用管理上の措置の具体的な内容（現行のセクハラ防止の措置義務と同様）

- ▶ 事業主によるパワハラ防止の社内方針の明確化と周知・啓発
- ▶ 苦情などに対する相談体制の整備
- ▶ 被害を受けた労働者へのケアや再発防止 等

※ 取引先や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)については、法律上の措置義務の対象とはしないが、指針において労働者からの相談体制の整備や被害者への適切な配慮等を行うことが望ましい旨を記載。

- パワーハラスメントに関する労使紛争について、都道府県労働局長による紛争解決援助、紛争調整委員会による調停(行政ADR)の対象とするとともに、措置義務等について履行確保(助言、指導、勧告等)のための規定を整備する。
- 中小事業主に対する配慮等  
パワーハラスメント防止対策の措置義務は、中小事業主の施行日に配慮(公布日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日までの間は、努力義務とする。)  
※その他、事業主による防止措置の実施に関するコンサルティング、セミナー開催等の公的支援を実施する。

# ハラスメント対策の強化②

## (3) セクシュアルハラスメント等の防止対策の強化（男女雇用機会均等法、育児・介護休業法、労働施策総合推進法）

### ① セクシュアルハラスメント等に関する国、事業主及び労働者の責務の明確化

セクシュアルハラスメント等を行ってはならないこと等に対する関心と理解を深めることや、他の労働者に対する言動に注意を払うこと等を関係者の責務として明記する。

※パワーハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントについても同様(②④も同じ)

### ② 事業主に相談等をした労働者に対する不利益取扱いの禁止

労働者が相談等を行うことに躊躇することがないように、労働者がセクシュアルハラスメント等に関して事業主に相談したこと等を理由とした不利益取扱いを禁止する。

### ③ 自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の協力対応

事業主に対し、他社から雇用管理上の措置の実施(事実確認等)に関して必要な協力を求められた場合に、これに応じる努力義務を設ける。

※ あわせて、自社の労働者が他社の労働者等からセクシュアルハラスメントを受けた場合も、相談に応じる等の措置義務の対象となることを指針で明確化する。

### ④ 調停の出頭・意見聴取の対象者の拡大

セクシュアルハラスメント等の調停制度について、紛争調整委員会が必要を認めた場合には、関係当事者の同意の有無に関わらず、職場の同僚等も参考人として出頭の求めや意見聴取が行えるよう、対象者を拡大する。

# 平成30年度業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策事業

## 背景

- ・情報通信業は、長時間労働等を原因とする精神障害の労災補償の支給決定においても多い業種の一つである。
- ・IT需要の拡大にも関わらず、国内の人材供給力が低下することから、IT人材の不足は今後より一層深刻化する可能性が高い。
- ・ニッポン一億総活躍プランや働き方改革実行計画等においてもIT業界の長時間労働削減の対策を推進することが求められている。厚生労働省としても働き方・休み方の見直し、職業能力開発、職場定着率の向上、適正な取引の推進を図り、IT業界の健全な発展を進めるため、長時間労働対策事業を実施している。

### 働き方改革実行計画（工程表）

（長時間労働の是正に向けた業種ごとの取組等）

情報サービス業（IT業界）については、官民共同で、**実態把握、改善方策の推進等**を行う。

業界団体等による平均残業時間1日1時間以内、テレワーカー50%以上といった数値目標をフォローアップし、働き方改革の取組を促す。ウェアラブル端末等最新の技術を活用した好事例の収集等を通じ、健康確保の在り方を検討する。

## 事業内容

### 1. 検討委員会の設置

長時間労働削減対策に向けた課題の抽出や支援策等について検討。

事業者団体、学識経験者、経営者団体、労働組合、関係省庁により構成。

### 2. IT企業へのアンケートによる実態調査

アンケートを通じた実態調査により、IT業界の長時間労働の実態等について調査・分析を実施。

### 3. 企業向けセミナーの開催

長時間労働削減対策に関するセミナーを開催。

### 4. 企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング

希望する企業に対して個別訪問による働き方改革に関するコンサルティングを実施。

### 5. 周知広報

IT業界で働く労働者の長時間労働削減対策等について、Webサイト、記事広告、動画広告等により周知広報を実施。

※例 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物語としてまとめた「日本現代話」を配信（平成31年1月11日）



Webサイトトップページ例



動画トップ例：第1巻「受注に関する問題」



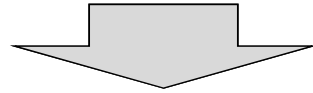
# 「自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画」の概要

## －「運び方改革」と安全・安心・安定(3A)の職業運転者の実現－

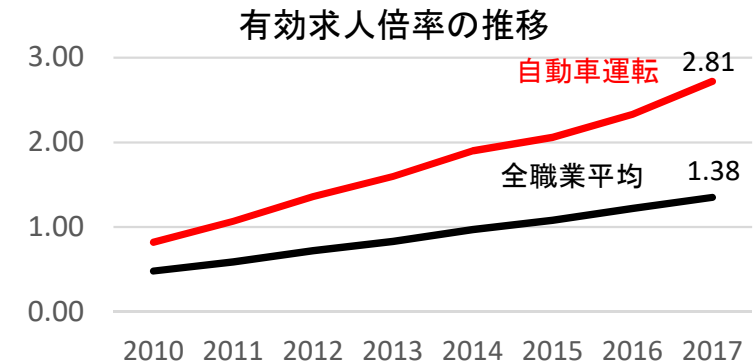
2018年5月  
30日関係省  
庁連絡会議  
決定

### 背景・現状

- ・トラック・バス・タクシーの運転者は、全職業平均に比べ、年間労働時間が1～2割長いにも関わらず、年間賃金は1～3割低い状況。
- ・2017年度の「自動車運転の職業」の有効求人倍率は、2.81倍と運転者不足が深刻。（「職業計」は1.38倍）



物流の停滞や、生活交通路線の廃止・減便、観光客輸送への支障など、生じる恐れ。



### 政府行動計画の内容

#### ○計画期間

計画の策定の日から自動車の運転業務に対する罰則付きの時間外労働の上限規制の適用開始（2024年4月1日予定）までの期間。

#### ○数値目標

（目標1）2023年度末までのできるだけ早い時期に全ての事業者が一箇月の拘束時間の限度及び休日労働の限度に関する基準を遵守している状態。

（目標2）2024年度末までのできるだけ早い時期に全ての事業者の全ての運転者の時間外労働が年960時間以内となっている状態。

#### ○取り組む施策の概要

以下のような観点から88施策を記載（別紙参照）

##### I. 長時間労働是正の環境整備

- (1) 労働生産性の向上
- (2) 多様な人材の確保・育成
- (3) 取引環境の適正化

##### II. 長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化

#### ○計画の実効性の確保

主に以下の指標をモニタリングしていく。  
労働時間、賃金、運転者の需給、運転者の構成

### 働き方改革の実現に向けた方針

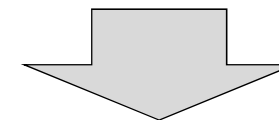
自動車運送事業の働き方改革の実現と運転者不足の解消には、**荷主企業**や**国民**などの様々な**関係者の理解と協力**が必要不可欠。

#### ○荷主企業に対しては

- 以下の視点から改めて確認・点検を要請。
  - ・自社の業務運営が**運転者に過度の負担**を与えてしまっていないか。
  - ・**出荷量の偏りを平準化、入出荷を集約化**するなど、必要となるトラックの稼働台数を**節減**できないか。
  - ・運送事業者からの具体的な改善提案に対し、協議に応じているか。

#### ○国民や企業には

- 宅配便の**再配達**の削減や**引越し時期の分散**について協力を要請。



我が国の自動車運送の現場を、**女性**や**高齢の運転者**も活躍しやすい、より**ホワイトな労働環境**に変えていき、**必要な運送サービスを安定的に確保**。

# 「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」の概要

## ー長時間労働にブレーキ、生産性向上にアクセルー

～「運び方改革」と3 A（安全・安心・安定）労働の実現に向けた88施策～

2018年5月  
30日関係省  
庁連絡会議  
決定

自動車の運転業務への罰則付きの時間外労働の上限規制の導入（2024年4月予定）に向け、政府を挙げて以下の取組を強力に推進。

## I. 長時間労働是正の環境整備

「★」を付した施策は、「直ちに取組む施策」  
(2017年8月)以降の追加施策

### (1) 労働生産性の向上

- ①輸送効率の向上【警・農・経・国・環】
  - ・輸送分野別の取組の強化★
  - ・長時間労働を是正するためのガイドラインの作成・見直し
  - ・トラック予約受付システムの導入促進（荷待ち時間短縮）
  - ・機械荷役への転換促進（荷役時間短縮）
  - ・高速道路の有効活用（走行時間短縮）
  - ・宅配ボックスの普及促進（再配達削減）
  - ・ダブル連結トラックの導入促進（車両の大型化）
- ②潜在需要の喚起による収入増加【国】
  - ・インバウンド需要の取り込み★
  - ・タクシーの配車アプリを活用した新サービス導入
- ③運転以外の業務も効率化【国】
  - ・IT点呼の更なる導入拡大★

### (2) 多様な人材の確保・育成

- ①働きやすい環境の整備【厚・農・国】
  - ・女性ドライバー等が運転しやすいトラックのあり方の検討★
  - ・中継輸送の普及促進（泊まり勤務を日帰り勤務に）
  - ・機械荷役への転換促進（力仕事からの解放）（再掲）
- ②運転者の確保【警・厚・国】
  - ・第二種免許制度の在り方についての検討
  - ・大型一種免許取得の職業訓練の実施

### (3) 取引環境の適正化

- ①荷主・元請等の協力の確保【厚・農・経・国】
  - ・「ホワイト物流」推進運動の推進★
  - ・輸送分野別の取組の強化★（再掲）
  - ・引越運送における人手不足対策の推進★
- ②運賃・料金の適正収受【国】
  - ・標準運送約款の改正趣旨の浸透促進★
  - ・トラック事業者・荷主のコスト構成等への共通理解の形成促進★

## II. 長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化

- ①「働き方改革の実現に向けたアクションプラン」の実現支援【国】  
事業者団体による取組を支援
- ②ホワイト経営の「見える化」【国】  
ホワイト経営に取り組む事業者の  
認証制度の創設
- ③労働時間管理の適正化の促進【国】  
ICTを活用した運行管理の普及方策の  
検討・実施★
- ④行政処分の強化【国】  
新処分基準による行政処分の実施

# 「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」について

## 1. 趣旨・経緯

- 長時間労働の実態が見られるトラック運送業について、トラック運送事業者、荷主、行政等の関係者が一体となり、当該業界における取引環境の改善及び長時間労働の抑制を実現するための具体的な環境整備等を図ることを目的とする。
- 平成27年に国会に提出した労働基準法改正法案（※平成29年9月28日の衆議院解散により廃案）において、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の中小企業への猶予措置を廃止（25%→50%）することに対応するもの。  
※厚生労働省、国土交通省、全日本トラック協会が共同して協議会の運営に関する事務を行う。  
※働き方改革関連法の成立により、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率の中小企業への猶予措置の廃止は令和5年4月1日適用

## 2. メンバー

- ・野尻 俊明（流通経済大学学長）
- ・齊藤 実（神奈川大学教授）
- ・高岡 美佳（立教大学経営学部教授）
- ・一般社団法人 日本経済団体連合会
- ・日本商工会議所
- ・全国中小企業団体中央会
- ・公益社団法人 日本ロジスティクスシステム協会
- ・全国農業協同組合連合会
- ・日本農業法人協会
- ・トヨタ自動車株式会社
- ・三菱商事株式会社
- ・一般社団法人 全国消費者団体連絡会
- ・日本機械輸出組合
- ・公益社団法人 全日本トラック協会
- ・日本物流団体連合会
- ・日本通運株式会社
- ・日本労働組合総連合会
- ・全日本運輸産業労働組合連合会
- ・全国交通運輸労働組合総連合
- ・国土交通省
- ・厚生労働省
- ・消費者庁
- ・経済産業省
- ・中小企業庁
- ・農林水産省
- ・環境省

- なお、地方協議会については、中央協議会に準じた体制とし、各都道府県の実情に応じたものとする。

## 3. 取組状況

- 中央協議会（平成27年5月20日に立ち上げ、平成31年2月20日に第10回を開催。）、地方協議会（平成27年8月までにすべての都道府県で立ち上げ、各地で随時開催。）
- 平成28～29年度にかけて長時間労働是正のための実証実験（パイロット事業）を実施し、その結果を踏まえて平成30年度にガイドラインを策定した（平成30年11月6日公表）。

# 「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」について

- ▶ トラック運送事業における取引環境の改善及び長時間労働の抑制に取り組むため、厚生労働省、国土交通省、学識経験者、荷主、トラック運送事業者等により構成される「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を設置。
- ▶ 荷待ち時間の削減や荷役作業の効率化など長時間労働の抑制を図るためのパイロット事業について、平成28年度及び29年度の2か年度にわたって47都道府県で102事業を実施。
- ▶ パイロット事業で得られた長時間労働改善等の知見をガイドラインとして取りまとめ。
- ▶ 関係省庁と連携し、ガイドラインの横展開を図る。

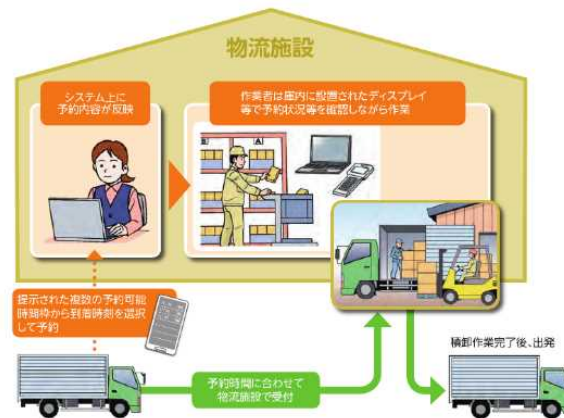
## 長時間労働改善等に向けた対応例

- 【対応例1】 予約受付システムの導入
- 【対応例2】 パレット等の活用
- 【対応例3】 荷主からの入出荷情報等の事前提供
- 【対応例4】 幹線輸送部分と集荷配送部分の分離
- 【対応例5】 集荷先や配送先の集約
- 【対応例6】 運転以外の作業部分の分離
- 【対応例7】 出荷に合わせた生産・荷造り等
- 【対応例8】 荷主側の施設面の改善
- 【対応例9】 十分なリードタイムの確保による安定した輸送の確保
- 【対応例10】 高速道路の利用
- 【対応例11】 混雑時を避けた配送
- 【対応例12】 発注量の平準化
- 【対応例13】 モーダルシフト

## 【ガイドラインのイメージ(予約受付システム導入の例)】

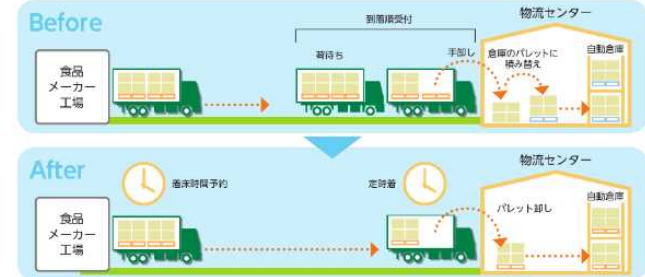
### 対応例1 予約受付システムの導入

- 先に到着したトラックから順番に荷積み・荷卸しが行われる場合には、早い順番を取るために多くのトラックが集荷先・配送先に必要以上に早く到着する場合がありますが、荷出し・荷受けについては処理能力の制約があるため一定のペースでしか行えず、結果として、長時間の荷待ちが発生する可能性が高くなります。
- こうしたケースでは、予約受付システム等を導入・活用して、パース毎での荷役予定時間をあらかじめ決めることにより、
  - ①トラック運送事業者による到着時間を見越した運行計画の策定
  - ②荷主側による庫内作業の準備
 が可能になり、荷待ち時間を減らすことができます。
- 荷主にとっては、あらかじめ庫内作業の準備を進めることにより、荷受け作業を効率化することが可能になります。



### 参考事例① 一貫パレチゼーションと受付予約システムで荷主滞在時間を短縮 山梨県 事例集 119p

- 成功のポイント
- 同一のパレットを共同利用するパレットプールシステムを採用した
  - 発・着荷主、トラック運送事業者の三者で話し合うことにより、方向性と課題を共有化できた



### 参考事例② 外部倉庫と情報システム活用による荷待ち時間の削減 福井県 事例集 78p

- 成功のポイント
- 発荷主が外部倉庫活用を前提とした生産計画の組み換えを行った
  - 元請事業者が入退場・進捗管理システムを構築し、トラック運送事業者に公開した
  - 実運送事業者がシステムを活用して、ドライバーの出動時刻の調整を行った



# 医師の働き方改革に関する検討会 報告書の概要

- 医師の働き方改革に関する検討会（座長：岩村正彦東京大学大学院法学政治学研究科教授）において、医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等についてとりまとめを行った（平成31年3月28日）。

## 1. 医師の働き方改革に当たっての基本的な考え方

### 医師の働き方改革を進める基本認識

- 我が国の医療は、医師の自己犠牲的な長時間労働により支えられており危機的な状況。昼夜を問わず患者への対応を求められる仕事で、他職種と比較しても抜きん出た長時間労働の実態。
- 健康への影響や過労死の懸念、仕事と生活の調和への関心の高まり、女性医師割合の上昇等も踏まえ、改革を進める必要。
- 医師の長時間労働の背景には、個々の医療機関における業務・組織のマネジメントの課題のみならず、医師の需給や偏在、医師の養成のあり方、地域医療提供体制における機能分化・連携が不十分な地域の存在、国民の医療のかかり方等の様々な課題が存在。これらに関連する各施策と医師の働き方改革が総合的に進められるべきであり、規制内容を遵守できる条件整備の観点からも推進する必要。

### 医師の診療業務の特殊性

（応召義務について）

- 医療機関としては労働基準法等の関係法令を遵守した上で医師等が適切に業務遂行できる体制・環境整備を行う必要。応召義務を理由に、違法な診療指示等に従うなど、際限のない長時間労働を求められていると解することは正当ではない。

（医師の診療業務の特殊性）

- 公共性（国民の生命を守るものであり、国民の求める日常的なアクセス、質等の確保が必要）
- 不確実性（疾病発生が予見不可能である等）
- 高度の専門性（業務独占、養成に約10年要する）
- 技術革新と水準向上（新しい診断・治療法の追求と活用・普及の両方が必要）

## 2. 働き方改革の議論を契機とした、今後目指していく医療提供の姿

- 労働時間管理の適正化が必要。その際、宿日直許可基準における夜間に従事する業務の例示等の現代化、医師の研鑽の労働時間の取扱いについての考え方等を示す必要。
  - 医師の労働時間短縮のために、医療機関のマネジメント改革（意識改革、チーム医療の推進（特定行為研修制度のパッケージ化等）、ICT等による効率化）、地域医療提供体制における機能分化・連携や医師偏在対策の推
- 進、上手な医療のかかり方の周知を全体として徹底して取り組んでいく必要。また、働き方と保育環境等の面から、医師が働きやすい勤務環境の整備が重要。
- 個々の医療機関に対するノウハウ提供も含めた実効的な支援策、第三者の立場からの助言等が重要。
  - 上手な医療のかかり方を広めるための懇談会でとりまとめた方策を国が速やかに具体的施策として実行。

### 3. 医師の働き方に関する制度上の論点

#### 時間外労働の上限規制の構成 ※具体的な内容はP24・25

診療従事勤務医の時間外労働の上限水準として、脳・心臓疾患の労災認定基準を考慮した(A)水準を設定。このほかに、2つの水準を設定。

- 地域医療提供体制の確保の観点（①2024年時点ではまだ約1万人の需給ギャップが存在し、さらに医師偏在解消の目標は2036年、②医療計画に基づき改革に取り組む必要性、③医療ニーズへの影響に配慮した段階的改革の必要性）から、やむを得ず(A)水準を超えざるを得ない場合を想定し、地域医療確保暫定特例水準（(B)水準）を設定。

※「臨時的な必要がある場合」の1年あたり延長することができる時間数の上限（1,860時間）については、過重労働を懸念する声があがっており、本検討会においても、医師の健康確保や労働時間短縮を求める立場から賛同できないとの意見があった。

- 地域医療の観点から必須とされる機能を果たすためにやむなく長時間労働となる医療機関として、その機能については具体的に以下のとおり。

◆「救急医療提供体制及び在宅医療提供体制のうち、特に予見不可能で緊急性の高い医療ニーズに対応するために整備しているもの」・「政策的に医療の確保が必要であるとして都道府県医療計画において計画的な確保を図っている「5疾病・5事業」」双方の観点から、

- i 三次救急医療機関
- ii 二次救急医療機関 かつ 「年間救急車受入台数1,000台以上又は年間での夜間・休日・時間外入院件数500件以上」 かつ 「医療計画において5疾病5事業の確保のために必要な役割を担うと位置付けられた医療機関」
- iii 在宅医療において特に積極的な役割を担う医療機関
- iv 公共性と不確実性が強く働くものとして、都道府県知事が地域医療の確保のために必要と認める医療機関  
(例) 精神科救急に対応する医療機関（特に患者が集中するもの）、小児救急のみを提供する医療機関、へき地において中核的な役割を果たす医療機関

以上について、時間外労働の実態も踏まえると、あわせて約1,500程度と見込まれる。

◆特に専門的な知識・技術や高度かつ継続的な疾病治療・管理が求められ、代替することが困難な医療を提供する医療機関  
(例) 高度のがん治療、移植医療等極めて高度な手術・病棟管理、児童精神科等

- ①臨床研修医・専門研修中の医師の研鑽意欲に応じて一定期間集中的に知識・手技を身につけられるようにすること、②高度な技能を有する医師を育成する必要がある分野において新しい診断・治療法の活用・普及等が図られるようにすること、が必要であり、集中的技能向上水準（(C)－1水準（①に対応）、(C)－2水準（②に対応））を設定。

## B・C水準の適用の対象、手順等

### (B) 水準

医療機関機能、労働時間短縮の取組等の国が定める客観的要件を踏まえ都道府県が対象医療機関を特定⇒特定された機能にかかる業務につき（A）水準超での36協定が可能に。新たに設ける「評価機能」が医療機関ごとの長時間労働の実態や取組状況の分析・評価を実施。結果を医療機関・都道府県に通知・住民に公表し、当該医療機関と地域医療提供体制の双方から労働時間短縮に向けて取り組む。

### (C) - 1 水準 (研修医)

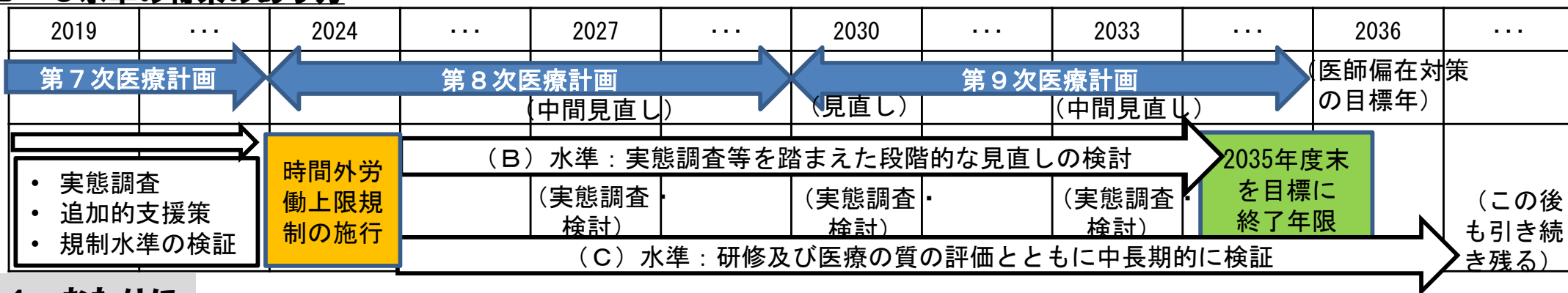
臨床研修・専門研修プログラムにおいて想定最大時間外労働（実績）を明示。これが（A）水準を超える医療機関を都道府県が特定（※超えない場合は（A）水準の適用）⇒「臨床研修・専門研修に係る業務」につき（A）水準超での36協定が可能に。医師は明示時間数を踏まえ自らプログラムを選択・応募。

### (C) - 2 水準 (高度特定技能)

高度技能育成を要する分野を審査組織（※高度な医学的見地からの審査を行う）が特定。必要な設備・体制を整備している医療機関を都道府県が特定⇒「高度特定技能育成に係る業務」につき（A）水準超での36協定が可能に。医師が自由な意欲により計画を作成し、審査組織の個別承認を経たのちに実際の適用となる。

※現在、一般労働者の副業・兼業に係る労働時間管理の取扱いについては「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」において検討されている。このため、兼業（複数勤務）を行う医師に対する労働時間管理等の在り方については、改めて検討。

## B・C水準の将来のあり方



## 4. おわりに

- とりまとめ内容の制度化・実施の際には、追加的健康確保措置が実効性をもって運用され、医師の健康を確実に担保するとともに、（B）水準の解消等に向けて労働時間短縮を着実に推進することが最重要。
- 個々の医療機関が労働時間短縮・医師の健康確保を進めた上で、労使で十分に話し合い、時間外労働について36協定を締結することが重要。さらに、地域医療確保のためにも、医療機関に対する実効的な支援等について確実に実行に移していけるよう、厚生労働省を始めとした行政の速やかな具体的対応を強く求める。
- 医師と国民が受ける医療の双方を社会全体で守っていき、と強く決意する。

# 医師の時間外労働規制について①

## 一般則

- 【時間外労働の上限】
- (例外)
    - ・年720時間
    - ・複数月平均80時間 (休日労働含む)
    - ・月100時間未満 (休日労働含む)
  - 年間6か月まで

(原則)  
1か月45時間  
1年360時間

※この(原則)については医師も同様。

## 2024年4月～

年1,860時間／  
月100時間 (例外あり)  
※いずれも休日労働含む

年1,860時間／月100時間 (例外あり)  
※いずれも休日労働含む  
⇒将来に向けて縮減方向

年960時間／  
月100時間 (例外あり)  
※いずれも休日労働含む

**A : 診療従事勤務  
医に2024年度以降  
適用される水準**

**B : 地域医療  
確保暫定  
特例水準  
(医療機関を特定)**

**C-1 C-2**  
**集中的技能  
向上水準  
(医療機関を特定)**

C-1 : 初期・後期研修医が、研修プログラムに沿って基礎的な技能や能力を修得する際に適用  
※本人がプログラムを選択  
C-2 : 医籍登録後の臨床従事6年目以降の者が、高度技能の育成が公益上必要な分野について、特定の医療機関で診療に従事する際に適用  
※本人の発意により計画を作成し、医療機関が審査組織に承認申請

将来  
(暫定特例水準の解消  
(=2035年度末) 後)

将来に向けて  
縮減方向

年960時間／  
月100時間 (例外あり)  
※いずれも休日労働含む

**A**

**C-1**

**C-2**

## 月の上限を超える場合の面接指導と就業上の措置 (いわゆるドクターストップ)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※初期研修医については連続勤務時間制限を強化して徹底 (代償休息不要)

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (努力義務)

※実際に定める36協定の上限時間数が一般則を超えない場合を除く。

連続勤務時間制限28時間・勤務間インターバル9時間の確保・代償休息のセット (義務)

※あわせて月155時間を超える場合には労働時間短縮の具体的取組を講ずる。



## 医師の時間外労働規制について②

(A) 水準      (B) 水準      (C) 水準

の 上 限 の 時 間 数 締 結 可 能 な 3 6 協 定 で 可 能 な 時 間 数	①通常の時間外労働（休日労働を含まない）	月45時間以下・年360時間以下	
	②「臨時的な必要がある場合」 （休日労働を含む）	月100時間未満 年960時間以下	（ただし下表の面接指導等を行った場合には例外あり） 年1,860時間以下
③36協定によっても超えられない時間外労働の上限時間（休日労働を含む）	月100時間未満（例外につき同上）		
	年960時間以下	年1,860時間以下	
適正な労務管理（労働時間管理等）		一般労働者と同様の義務（労働基準法、労働安全衛生法）	
医師労働時間短縮計画の作成によるPDCAの実施		現行どおり （勤務環境改善の努力義務）	義務
追 加 的 健 康 確 保 措 置	連続勤務時間制限28時間※1（宿日直許可なしの場合）	※ 2	努力義務 （②が年720時間等を超える場合のみ）
	勤務間インターバル9時間		
	面接指導（睡眠・疲労の状況の確認を含む）・必要に応じ就業上の措置（就業制限、配慮、禁止）	時間外労働が月100時間以上となる場合は義務 （月100時間以上となる前に実施※3）	

※さらに、時間外労働月155時間超の場合には労働時間短縮の措置を講ずる。

- 追加的健康確保措置については医事法制・医療政策における義務付け、実施状況確認等を行う方向で検討（36協定にも記載）。面接指導については労働安全衛生法上の義務付けがある面接指導としても位置づける方向で検討。

※1 (C) - 1水準が適用される初期研修医の連続勤務時間制限については、28時間ではなく1日ごとに確実に疲労回復させるため15時間（その後の勤務間インターバル9時間）又は24時間（同24時間）とする。

※2 長時間の手術や急患の対応等のやむを得ない事情によって例外的に実施できなかった場合には、代償休息によることも可能（(C) - 1水準が適用される初期研修医を除く）。

※3 時間外労働実績が月80時間超となった段階で睡眠及び疲労の状況についての確認を行い、(A)水準適用対象者の場合は疲労の蓄積が確認された者について、(B)・(C)水準適用対象者の場合は全ての者について、時間外労働が月100時間以上となる前に面接指導を実施。

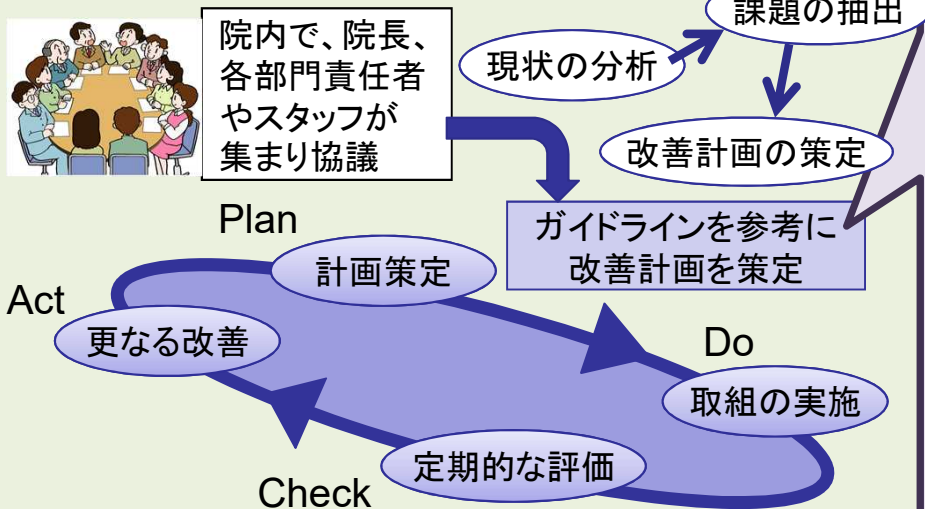
# 医療従事者の勤務環境改善の促進

医療従事者の離職防止や医療安全の確保等を図るため、改正医療法（平成26年10月1日施行）に基づき、

- ▶ 医療機関がPDCAサイクルを活用して計画的に医療従事者の勤務環境改善に取り組む仕組み（勤務環境改善マネジメントシステム）を創設。医療機関の自主的な取組を支援するガイドラインを国で策定。
- ▶ 医療機関のニーズに応じた総合的・専門的な支援を行う体制（医療勤務環境改善支援センター）を各都道府県で整備。センターの運営には「地域医療介護総合確保基金」を活用。
- ▶ 医療従事者の勤務環境改善に向けた各医療機関の取組（現状分析、改善計画の策定等）を促進。

## 勤務環境改善に取り組む医療機関

### 勤務環境改善マネジメントシステム



- ▶ **医療勤務環境改善マネジメントシステムに関する指針（厚労省告示）**
- ▶ **勤務環境改善マネジメントシステム導入の手引き（厚労省研究班）**

#### 「医療従事者の働き方・休み方の改善」の取組例

- ✓ 多職種の役割分担・連携、チーム医療の推進
- ✓ 医師事務作業補助者や看護補助者の配置
- ✓ 勤務シフトの工夫、休暇取得の促進 など

#### 「働きやすさ確保のための環境整備」の取組例

- ✓ 院内保育所・休憩スペース等の整備
- ✓ 短時間正職員制度の導入
- ✓ 子育て中・介護中の者に対する残業の免除
- ✓ 暴力・ハラスメントへの組織的対応
- ✓ 医療スタッフのキャリア形成の支援 など

マネジメントシステムの普及（研修会等）・導入支援、勤務環境改善に関する相談対応、情報提供等



## 都道府県 医療勤務環境改善支援センター

（平成29年3月現在 全都道府県においてセンター設置済み）

- ▶ **医療労務管理アドバイザー**（社会保険労務士等）と **医業経営アドバイザー**（医業経営コンサルタント等）が連携して医療機関を支援
- ▶ **センターの運営協議会**等を通じ、地域の関係機関・団体（都道府県、都道府県労働局、医師会、歯科医師会、薬剤師会、看護協会、病院団体、社会保険労務士会、医業経営コンサルタント協会等）が連携して医療機関を支援

# 長時間労働の削減に向けた取組の支援

## 時間外労働等改善助成金（拡充）

令和元年度予算額 6,261,208（3,501,528）千円

時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース 予算額 2,053,963千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成  ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①令和元年度又は令和2年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円 等 ② 更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※4週当たり4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル導入コース 予算額 1,104,767千円 (1,027,974千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満：80(40)万円 ・11時間以上：100(50)万円	
職場意識改善コース 予算額 97,997千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 予算額 3,004,481千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

平成30年度及び令和元年度における一般職の国家公務員の過労死等防止対策の推進に係る人事院の取組として、主なものは以下のとおり。

## 長時間労働の是正等

- 超過勤務命令を行うことができる上限を、人事院規則で次のように規定（平成31年2月1日公布、同年4月1日施行）

原則	他律的な業務の比重の高い部署
月45時間以下	月100時間未満
年360時間以下	年720時間以下
	2～6箇月平均で80時間以下
	月45時間超は年6箇月以内

- 1月100時間以上の超過勤務を行った職員等に対して、本人の申出がなくとも医師による面接指導を実施することとし、職員から申出があった場合の面接指導についても、その対象となる基準を1月100時間超から80時間超に引き下げ（平成31年2月1日公布、同年4月1日施行）
- 各省各庁の長は、一の年において10日以上 of 年次休暇を使用可能な職員に対して、年間の休暇使用計画表を作成し、年5日以上を使用することができるよう、配慮（平成30年12月7日公布、平成31年1月1日施行）

## 過労死等事案の分析、公務災害相談窓口の周知

- 平成30年度は、平成27年4月から平成30年3月までの期間に公務災害と認定された事案及び公務災害と認定されなかった事案について、取りまとめ等を行った。令和元年度は、平成30年度に公務災害と認定された事案及び公務災害と認定されなかった事案について、取りまとめ等を行う。
- 各府省の公務災害相談窓口について人事院及び各府省のホームページやイントラネット等で周知することとし、併せて職員等から各府省に相談があった場合においてとるべき対応について通知

## こころの健康づくり対策、パワー・ハラスメント防止対策

- **パワー・ハラスメント防止対策の検討**  
「公務職場におけるパワー・ハラスメント防止対策検討会」を開催
- **研修**
  - ・「健康管理制度説明会」等により、各府省の担当者に対し、制度等を周知
  - ・「心の健康づくりの研修」により、各府省において行われる研修の講師養成
  - ・eラーニングによる自習用教材を活用した研修
  - ・「心の健康づくりのための職場環境改善ファシリテータ研修」による職場環境改善に係る実習
- **周知**  
啓発資料の作成・配布
- **相談体制の運営**  
【本院及び各地方事務局(所)(全国10カ所)】

### 【職場復帰相談室】

- ・各府省が共同で活用できる専門医を確保
- ・職場復帰、再発防止のための助言を行う

### 【苦情相談】

- ・職員本人が利用(匿名可)
- ・人事院職員(職員相談員)が対応

### 【こころの健康相談室】

- ・職員やその家族、上司が利用(匿名可)
- ・専門家が対応

相談件数	平成27年度	平成28年度	平成29年度
職場復帰相談室	187件	170件	178件
こころの健康相談室	148件	151件	180件
苦情相談 [パワー・ハラスメント]	252件	264件	261件

国家公務員に対する啓発、相談体制の整備のため、以下の取組を実施

I ワークライフバランス(WLB)の推進

「国家公務員の女性活躍とワークライフバランス推進のための取組指針」等に基づく取組の推進、周知・啓発により、超過勤務の縮減、年次休暇の取得を促進、WLBを推進

① WLB推進強化月間(7・8月)の実施

- ・平成27～29年度に引き続き、長時間労働を打破し、生活スタイル変革を促す「ゆう活」の実施をはじめとした取組を推進
- ・期間中の第1・第3水曜日の本府省等の退庁状況  
「ゆう活」実施者の定時退庁割合:76%、  
職員全体の20時までの退庁割合:79%  
(参考) 推進強化月間前(6/27(水))における20時までの退庁割合:73%

② 超過勤務の縮減と休暇取得促進、WLB推進のためのマネジメントの向上

ア 管理職による超過勤務予定の事前把握の徹底、年次休暇の取得促進

- ・超過勤務の理由・見込時間を管理職が事前に把握
- ・年次休暇の取得促進のため、連続休暇の取得の奨励、計画表の活用

イ 働き方改革と女性活躍、WLB推進に係る管理職員向けeラーニングの実施

- ・管理職員の意識改革を加速し、取組を率先して行う管理職員を増加させるため、全管理職を対象としたeラーニングを実施

ウ 女性活躍・WLB推進マネジメントセミナーの開催

- ・本府省及び全国の8ブロックで合計約280名が参加
- ・全ての職員のWLBに資する取組を率先して行えるよう、管理職として求められる行動・役割につき講義・グループ討議



<平成30年度WLB推進強化月間「ゆう活」のポスター>

令和元年度は計32.5百万円を計上

## Ⅱ 心身の健康の保持増進

国家公務員法(昭和22年法律第120号)第73条に基づく「国家公務員健康増進等基本計画」(平成3年3月20日内閣総理大臣決定。平成28年3月2日最終改正)に沿って、管理職員等による健康マネジメントを推進

<公務員に対する周知・啓発等の実施>

### ① 管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー

- ・全国6ブロックで管理職員等を対象に実施し、合計約300名が参加
- ・メンタルヘルスの基礎知識や不調者への実際の対応方法を習得

### ② eラーニングを用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習

- ・新任の管理職員・課長補佐・係長を対象(約1万人)に実施
  - ※メンタルヘルスやセクシュアル・ハラスメント、パワー・ハラスメント、マタニティ・ハラスメントの基礎知識や部下との相談対応方法を習得
- ・幹部職員及び課長級職員を対象(約2,400人)に実施(令和元年度は新任の幹部職員及び課長級職員(約1,500人)を対象に実施予定)
  - ※セクシュアル・ハラスメントを始めとするハラスメントの防止や問題が生じた場合の対処に関して、新任の幹部職員等が果たすべき役割と責任に対する理解を習得

### ③生活習慣病対策等の健康増進対策の推進

- ・過労死等の原因となる脳血管疾患や心臓疾患を予防する観点から、健康診断等の結果、要医療・二次健診の対象となった職員への確実な受診等の指導、健康診断の結果データを活用した健康増進対策を推進

<公務員に対する相談体制の整備等>

### ○各府省等カウンセラー講習会

- ・全国6ブロックで各府省等に配置されているカウンセラーを対象に実施し、合計約180名が参加
- ・カウンセリング能力の向上を図る実践的講義

令和元年度は計17.0百万円を計上

# 総務省における 過労死等の防止対策の実施状況



総 務 省

令和元年5月9日

# 地方公共団体における時間外勤務縮減の取組

## 労働時間の適正な把握及び時間外勤務縮減への要請

### 1 労働時間の適正な把握について

- (1) 厚生労働省策定の「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」を地方公共団体に周知し、  
ガイドラインに基づく適切な対応を要請（H29.2.8公務員課長通知）

《ガイドラインの示す労働時間把握のための方法》

- ・使用者による現認、タイムカード・ICカード等の客観的な記録
- ・自己申告による場合は、勤務時間管理者及び労働者に対する十分な説明を実施

- (2) 働き方改革法の施行に伴う対応について地方公共団体に周知し、職員の健康確保に適切な対応を要請  
（H30.9.14安全厚生推進室長通知）

### 2 時間外勤務縮減等の取組について

- (1) 引き続き、年間を通じた全庁的な時間外勤務の縮減に取り組むこと。特に、職員の心身の健康や士気を確保する観点から、時間外勤務が多い部署や職員、時期等について、その要因を的確に把握し、重点的に縮減方策を講じることが重要であること。

また、平成29年2月8日付総行公第19号により通知したガイドラインを踏まえ、勤務時間を適正に把握すること。特に、始業・終業時刻の確認及び記録を職員の申告により行っている団体にあつては、原則的な方法により行うよう努めるとともに、職員の申告により行わざる得ない場合は、ガイドライン4（3）に掲げる措置を講じること。（H29.4.28公務員部長通知）

- (2) 時間外勤務縮減は、職員の心身の健康維持や過労死等の防止はもとより、質の高い行政サービスを提供するためにも重要であること。時間外勤務縮減や年次休暇取得促進の観点を踏まえた各団体独自の取組についても、「ゆう活」と併せて積極的に取り組むこと。

（H30.4.27公務員部長通知）

- (3) 働き方改革法の施行に伴う対応について地方公共団体に周知し、時間外労働の上限規制等に適切な対応を要請  
（H30.11.12公務員課長等通知）

- (4) 人事院規則の改正に伴う対応について地方公共団体に周知し、時間外勤務命令の上限設定等の措置を講じるよう要請  
（H31.2.1公務員課長通知）

### 3 地方公共団体の人事担当課長等が出席する各種全国会議等において要請

- 全国都道府県財政課長・市町村担当課長合同会議（H30.4.25開催、H31.1.25開催）
- 地方財政連絡会議（H30.5～開催）
- 勤務条件等調査ヒアリング（H30.7実施）
- 全国人事委員会事務局長会議（H30.8.22開催）
- 全国人事担当課長・市町村担当課長会議（H30.8.23開催）
- 人事委員会ブロック会議（全7ブロック）（H30.5～開催）



## 女性活躍・働き方改革推進協議会の取組

### 女性活躍・働き方改革推進協議会

地方公共団体と総務省の女性職員活躍・働き方改革の担当者が、各団体に共通する課題の解決に向けた具体的・実践的な取組手法について意見交換・情報交換を行う場を平成29年度より設置。令和元年度も引き続き実施予定。

➤ 分科会（都道府県及び政令指定都市の担当者が出席）

<29年度>

北海道・東北ブロック分科会（H29.9.15開催）、関東ブロック分科会（H29.9.1開催）

東海・北陸ブロック分科会（H29.9.4開催）、近畿ブロック分科会（H29.9.5開催）

中国・四国ブロック分科会（H29.9.6開催）、九州ブロック分科会（H29.9.1開催）

<30年度>

北海道・東北ブロック分科会（H30.9.5開催）、関東ブロック分科会（H30.9.4開催）

東海・北陸ブロック分科会（H30.9.3開催）、近畿ブロック分科会（H30.9.7開催）

中国・四国ブロック分科会（H30.9.11開催）、九州ブロック分科会（台風のため中止）

➤ 分科会市町村部会（開催県内の市町村担当者が出席）

<29年度>

北海道市町村部会（H29.11.6開催）、山形県市町村部会（H29.10.31開催）

埼玉県市町村部会（H29.11.16開催）、静岡県市町村部会（H29.8.30開催）

和歌山市町村部会（H29.10.12開催）、香川県市町村部会（H29.7.12開催）

長崎県市町村部会（H29.9.8開催）、大分県市町村部会（H29.9.6開催）

<30年度>

岐阜県市町村部会（H30.11.8開催）、愛知県市町村部会（H30.8.31開催）

滋賀県市町村部会（H30.12.25開催）、岡山県市町村部会（H30.9.6開催）

## 地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック

- 地方公共団体における女性活躍・働き方改革の推進を支援することを目的として策定。
- ① 女性活躍・働き方改革の推進が求められる背景及び現状と課題を掲載。  
 ② 取組の進め方及び各施策ごとの取組内容やポイント、手順、留意点等を説明し、先進的な地方公共団体の取組事例も掲載。

### 事 例

#### 東京都八王子市：時間外勤務状況の把握・共有（職員数2,884名）

実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 職員の年間の時間外勤務時間数を360時間以内にすることを目標として設定。</li> <li>● 出退勤時間の管理はICカード等で実施。</li> <li>● 時間外勤務時間数は、3か月に1回の安全衛生委員会で課毎に報告。安全衛生委員会には、副市長も出席。</li> <li>● 報告する資料には、職場毎（課単位）の毎月の平均時間数と合計時間数だけではなく、月30時間×3か月間分を超えた職員の個人別の時間数も掲載し、個人による差も見えるようにしている。ただし、資料では、個人名は伏せている。</li> </ul>
特 徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 時間外勤務時間の平均を全体的に減らすことだけではなく、突出して時間外勤務が多い職員の数も減らす視点から、時間外勤務年間360時間超の職員の数も集計し、時間外勤務の平準化が図れているかも確認している。</li> <li>● 時間外勤務の潜在化を防ぐため、時間外勤務が多い職員を責めないように徹底している。</li> </ul>

#### 京都府京都市：モデル職場の時間外勤務削減の取組（職員数12,693名）

実施事項	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成28年度より、外部専門家に働き方見直しに関するコンサルティングを委託し、モデル職場において、生産性の向上や時間外勤務の縮減に向けた取組を実施。モデル部署は、平成28年度は希望のあった5部署、平成29年度は指名制で12部署を選定。</li> <li>● 具体的な取組は、モデル部署の状況を踏まえて個々に検討している。例えば会議ルールの設定や、時間外勤務の事前申請・命令の徹底、データ保存先フォルダの整理、重複業務・作業の見直し等である。</li> </ul>
特 徴	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 平成28年度は全庁での最終報告会を実施し、モデル部署での取組結果の横展開や、ノウハウ共有を図っている。</li> </ul>

# 地方公共団体における「ゆう活」の取組 ①

## 平成30年における「ゆう活」実施の要請等

- 1 「地方公務員における女性活躍・働き方改革推進のためのガイドブック」にて事例を紹介** (H30.3 地方公共団体に周知)  
(例) ●朝型勤務の実施  
●係を超えた人員配置及び応援体制の構築
- 2 「ゆう活」及び「ゆう活」の趣旨に即した取組を行うよう依頼** (H30.4.27公務員部長通知)
  - 「ゆう活」は、多くの団体から時間外勤務の縮減に効果があるとの評価がなされている
  - 時間外勤務縮減は、職員の心身の健康維持や過労死等の防止はもとより、質の高い行政サービスを提供するためにも重要
  - 長時間労働の是正を始めとする働き方改革について地域社会をリードする役割をご認識いただきたい
  - 未実施の団体にあつては、地域の実情に即しつつ、まずは実践していただきたい
- 3 地方公共団体の人事担当課長等が出席する各種会議等において、積極的な取組を要請**
  - 全国都道府県財政課長・市区町村担当課長合同会議 (H30.4.25開催)
  - 平成30年度地方財政連絡会議 (H30.5～開催)
  - 勤務条件等調査ヒアリング (H30.7実施)
  - 全国人事委員会事務局長会議 (H30.8.22開催)
  - 全国人事担当課長・市町村担当課長会議 (H30.8.23開催)

## 平成30年の実施結果

- **都道府県**： 47団体 (朝型勤務 40団体、定時退庁促進 6団体、※その他取組 1)
- **政令指定都市**： 20団体 (朝型勤務 11団体、定時退庁促進 7団体、※その他取組 2)
- **その他の市区町村**： 572団体 (朝型勤務 138団体、定時退庁促進 392団体、※その他取組 42)

※その他取組 (ゆう活の趣旨に即した取組) 例

- ・時差出勤制度の実施
- ・超過勤務を朝に実施
- ・20時一斉消灯の実施
- ・幹部職員による巡回
- ・所属別の時間外勤務縮減目標の設定 等

## 「平成30年度の「ゆう活（夏の生活スタイル変革）」の実施について」の概要

（平成30年4月27日付け総務省自治行政局公務員部長通知）

- 長時間労働の是正を始めとする働き方改革は、官民や国地方を問わず、我が国の重要な政策課題。
- 時間外勤務縮減は、職員の心身の健康維持や過労死等の防止はもとより、質の高い行政サービスを提供するためにも重要。
- 「ゆう活」や「ゆう活」の趣旨に即した取組に積極的に取り組んでいただきたい。

（略） 長時間労働の是正を始めとする働き方改革は、官民や国地方を問わず、我が国の重要な政策課題となっておりますが、「ゆう活」は、昨年3月29日に公表した「地方公務員の時間外勤務に関する実態調査結果」においても、回答のあった団体のうち約7割が時間外勤務縮減に「効果あり」と回答するなど、多くの団体から時間外勤務の縮減に効果があるとの評価がなされています。

こうした時間外勤務縮減は、職員の心身の健康維持や過労死等の防止はもとより、質の高い行政サービスを提供するためにも重要なものであります。

このため、各団体におかれては、職員の長時間労働の是正やワークライフバランスの推進について地域社会をリードする役割を果たしていただくため、下記の事項に留意のうえ、「ゆう活」や「ゆう活」の趣旨に即した取組に積極的に取り組んでいただきますよう、お願いいたします。併せて、職員の時間外勤務縮減に向けた取組をより一層推進していただくようお願いいたします。（略）

1. （略）

### 2. 「ゆう活」を契機とする職員の時間外勤務縮減及び年次休暇の取得促進について

「ゆう活」は職員の時間外勤務縮減に効果があるとの評価がなされていることから、時間外勤務縮減や年次休暇取得促進の観点を踏まえた各団体独自の取組についても、「ゆう活」と併せて積極的に取り組んでいただきたいこと。

### 3. 職員の心身の健康維持について

時間外勤務の縮減は、職員一人ひとりが心身ともに健康な状態で職務に従事することや過労死等の防止にも繋がるものであることから、職員が家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持ち、健康で豊かな生活ができるよう積極的に取り組んでいただきたいこと。

4、5 （略）

# 地方公務員の過労死等をめぐる調査・分析の取組

## 地方公務員の過労死等調査分析

平成28年度より地方公務員の過労死等をめぐる調査研究事業を実施し、公務災害として認定された事案についてのデータベース等を構築。同年度以降も引き続き調査研究事業を実施。

### 〔平成28年度〕

#### 1 公務災害認定事案に関する調査研究事業

- ・ 事業費 : 6, 307, 957円
- ・ 調査内容 : 平成22年1月から平成27年3月までに公務災害と認定された事案190件について被災者の個人属性や被災傷病等の項目に係るデータベースを構築し、それを基に分析。

### 〔平成29年度〕

#### 1 公務外認定事案に関する調査研究事業

- ・ 事業費 : 8, 324, 668円
- ・ 調査内容 : 平成22年1月から平成27年3月までに公務災害と認定されなかった事案386件について被災者の個人属性や被災傷病等の項目に係るデータベースを構築し、それを基に分析。

#### 2 労働・社会分野（教職員）に関する調査研究事業

- ・ 事業費 : 408, 924円
- ・ 調査内容 : 平成28年度調査研究事業のうち教職員の公務災害認定事案63件について、地方公務員に係る労働条件の特徴及び典型事例を抽出し分析。

### 〔平成30年度〕

#### 1 公務災害認定事案に関する調査研究事業

- ・ 事業費 : 8, 493, 365円
- ・ 調査内容 : 平成22年1月から平成29年3月までに公務災害と認定された事案321件について被災者の個人属性や被災傷病等の項目に係るデータベースを構築し、それを基に分析。

# 地方公共団体における安全衛生体制の整備状況・ストレスチェックの実施状況

## 安全衛生体制の整備状況

### 1 都道府県へ未だに整備等がされていない市区町村等に対して助言を要請 (H31.4.24 安全厚生推進室長通知)

〔文面〕 各種管理者等について、未だに整備等がされていない事業場を有する市区町村（教育委員会を含む。）及び一部事務組合等に対しては適切に対応するよう、また選任等されている事業場に対してもその活用に向けて助言をお願いします。

平成30年3月31日現在

	年度	衛生管理者			衛生委員会			産業医		
		事業場	選任している事業場	選任率(%)	事業場	設置している事業場	選任率(%)	事業場	選任している事業場	選任率(%)
地方公共団体計	H29	12,129	11,974	98.7	12,129	11,833	97.5	12,129	12,034	99.2

## ストレスチェックの実施状況

### 1 50人未満の事業場を含め、全ての職員にストレスチェックを実施するよう依頼 (H31.4.16 安全厚生推進室長通知)

〔文面〕 制度の趣旨を踏まえ事業場の規模に関わらず、メンタルヘルス不調で治療中のため受検の負担が大きいなどの特別な理由が無い限り全ての職員に対してストレスチェックを実施し、高ストレス者に対する面接指導の実施はもとより、集団分析の実施及びその活用による職場環境の改善に取り組み、メンタルヘルス対策を推進していただきますようお願いいたします。

### 2 平成29年度地方公共団体におけるストレスチェック制度の実施状況

平成30年3月31日現在

	年度	常時50人以上の職員を使用する事業場			常時50人未満の職員を使用する事業場		
		事業場	検査を実施した事業場	検査実施事業場率(%)	事業場	検査を実施した事業場	検査実施事業場率(%)
地方公共団体計	H29	12,115	12,068	99.6	72,128	66,148	91.7

## 地方公務員に対する講義・研修

	実施数	参加人数
<b>(1) 平成30年度 総務省自治大学校における講義</b> (令和元年度も引き続き実施予定) 「メンタルヘルスにおけるリーダーシップ」、「女性が活躍する社会づくり」、「女性活躍推進と働き方改革」、「ワークライフバランス」		
市区町村等幹部候補対象 第2部課程第182期、183期、184期、185期	4(各1)	307人
都道府県・市区町村等女性職員対象 第1部・第2部特別課程第35期、36期	4(各2)	202人
市区町村等幹部対象 第3部第109期	2	124人
<b>(2) 地方公務員安全衛生推進協会におけるメンタルヘルス・マネジメント実践研修会</b>		
平成30年度 (実績)	19	2,468人
令和元年度 (予定) 東京会場及び大阪会場のほか、全国17会場で開催予定	19	約2,400人

# 地方公務員に対する相談の取組

## (1) 苦情・相談窓口について

### 1 人事委員会に対して苦情・相談窓口についての要請。

- ・北海道・東北 人事委員会ブロック会議（H30.5.8開催）
- ・関東甲信越 人事委員会ブロック会議（H30.5.11開催）
- ・近畿・東海・北陸 人事委員会ブロック会議（H30.5.31開催）
- ・中国 人事委員会ブロック会議（H30.5.7開催）
- ・四国 人事委員会ブロック会議（H30.5.15開催）
- ・九州 人事委員会ブロック会議（H30.5.15開催）
- ・大都市 人事委員会ブロック会議（H30.8.20開催）

## (2) メンタルヘルス相談について

### 1 地方公務員共済組合におけるメンタルヘルス相談として無料相談・面談を実施

### 2 平成31年度における地方公務員共済組合の事業運営について (H31.1.30福利課長通知)

#### 第4 保健事業に関する事項

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）において、国及び地方公共団体は、過労死等のおそれがある者及びその親族等が過労死等に関し相談することができる機会の確保等、過労死のおそれがある者に早期に対応し、過労死等を防止するための適切な対処を行うものとされていることを踏まえ、電話による健康相談や、臨床心理士・カウンセラーの面談によるメンタルヘルス相談など、組合員等の利用推奨を図るとともに相談体制の充実に努めること。

## (3) 地方公務員災害補償に係る相談について

### 1 地方公務員災害補償基金等におけるメンタルヘルス対策窓口として無料の電話（Eメール）相談を実施

### 2 基金のホームページを改修し、基金本部及び67支部の相談先を明示

基金各支部又は[基金本部](#)へご相談下さい。' (When making requests for recognition of public service accidents, commuting accidents, or compensation from the fund, if you have any questions, please consult with the [fund branches](#) or the [fund headquarters](#).)"/>

### 3 補償の請求書等の様式に基金へ相談できる旨を明示 (H29.11.27地方公務員災害補償基金通知)

- ・ 所属部局の長において災害の発生状況等についての把握が困難であり、公務災害認定請求書等の記載内容について証明ができない場合等は、「基金へ相談できる旨」補償の請求書等の様式に明示。
- ・ 上記改正等について、地方公共団体に対し各所属部局長並びに職員等に対して周知するよう要請。  
(H29.12.7安全厚生推進室長通知)



# 学校における働き方改革の 取組状況について

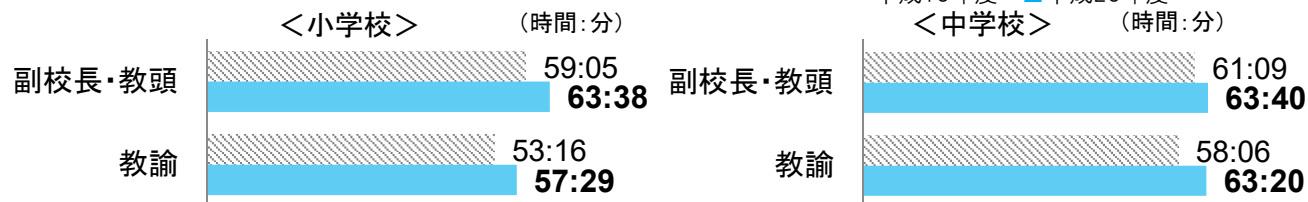
文部科学省



文部科学省

# 勤務実態の現状と分析①

○教員の1週間当たりの学内勤務時間(※持ち帰り時間は含まない)



→ いずれの職種でも平成18年度の調査と比べて、勤務時間が増加している

平成18年度調査に比べて学内勤務時間が増加した理由

- ▶ 若手教師の増加
- ▶ 総授業時数の増加  
(小学校:1.3コマ増、中学校:1コマ増)
- ▶ 中学校における部活動時間の増加  
(平日:7分、土日:1時間3分)

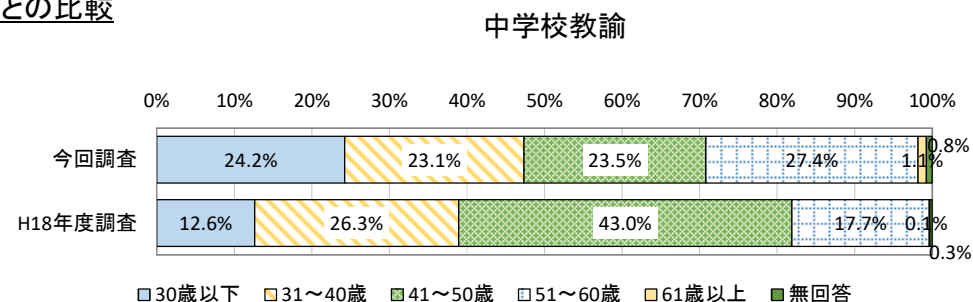
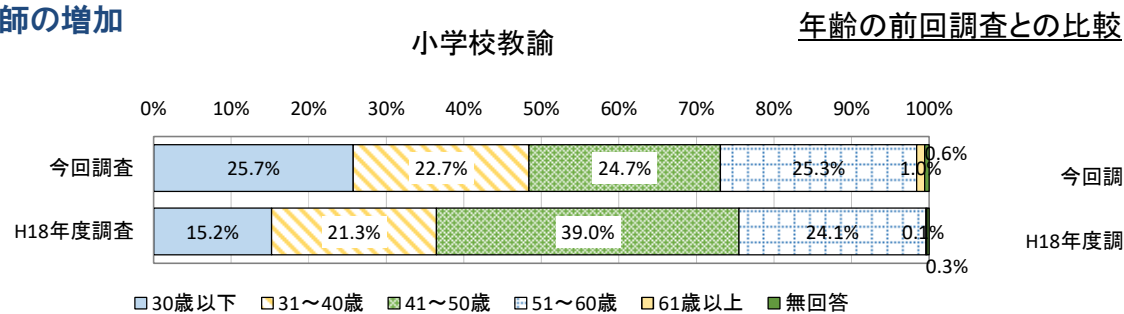
○業務内容別の学内勤務時間(1日当たり)

平日(教諭のみ)	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
朝の業務	0:35	0:33	+0:02	0:37	0:34	+0:03
授業(主担当)	4:06	3:58	+0:27	3:05	3:11	+0:15
授業(補助)	0:19			0:21		
授業準備	1:17	1:09	+0:08	1:26	1:11	+0:15
学習指導	0:15	0:08	+0:07	0:09	0:05	+0:04
成績処理	0:33	0:33	±0:00	0:38	0:25	+0:13
生徒指導(集団)	1:00	1:17	-0:17	1:02	1:06	-0:04
生徒指導(個別)	0:05	0:04	+0:01	0:18	0:22	-0:04
部活動・クラブ活動	0:07	0:06	+0:01	0:41	0:34	+0:07
児童会・生徒会指導	0:03	0:03	±0:00	0:06	0:06	±0:00
学校行事	0:26	0:29	-0:03	0:27	0:53	-0:26
学年・学級経営	0:23	0:14	+0:09	0:37	0:27	+0:10
学校経営	0:22	0:15	+0:07	0:21	0:18	+0:03
職員会議等	0:20	0:31	-0:07	0:19	0:29	-0:04
個別打ち合わせ	0:04			0:06		
事務(調査回答)	0:01			0:01		
事務(学納金)	0:01	0:11	+0:06	0:01	0:19	±0:00
事務(その他)	0:15			0:17		
校内研修	0:13	0:15	-0:02	0:06	0:04	+0:02
保護者・PTA対応	0:07	0:06	+0:01	0:10	0:10	±0:00
地域対応	0:01	0:00	+0:01	0:01	0:01	±0:00
行政・関係団体対応	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:01	±0:00
校務としての研修	0:13	0:13	±0:00	0:12	0:11	+0:01
校外での会議等	0:05	0:05	±0:00	0:07	0:08	-0:01
その他校務	0:09	0:14	-0:05	0:09	0:17	-0:08

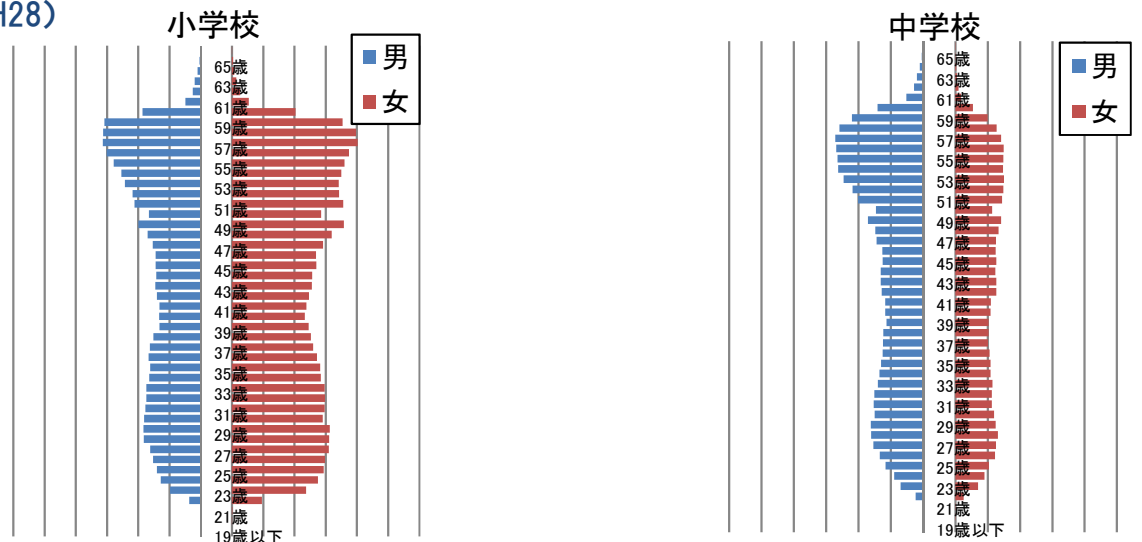
土日(教諭のみ)	小学校			中学校		
	28年度	18年度	増減	28年度	18年度	増減
朝の業務	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:00	+0:01
授業(主担当)	0:07			0:03		
授業(補助)	0:01	0:00	+0:08	0:00	0:00	+0:03
授業準備	0:13	0:04	+0:09	0:13	0:05	+0:08
学習指導	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
成績処理	0:05	0:01	+0:04	0:13	0:03	+0:10
生徒指導(集団)	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:00	+0:01
生徒指導(個別)	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
部活動・クラブ活動	0:04	0:02	+0:02	2:09	1:06	+1:03
児童会・生徒会指導	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
学校行事	0:09	0:01	+0:08	0:11	0:02	+0:09
学年・学級経営	0:03	0:00	+0:03	0:04	0:01	+0:03
学校経営	0:03	0:01	+0:02	0:03	0:01	+0:02
職員会議等	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
個別打ち合わせ	0:00			0:00		
事務(調査回答)	0:00			0:00		
事務(学納金)	0:00	0:00	+0:02	0:00	0:02	±0:00
事務(その他)	0:02			0:02		
校内研修	0:01	0:00	+0:01	0:00	0:00	±0:00
保護者・PTA対応	0:03	0:02	+0:01	0:03	0:02	+0:01
地域対応	0:02	0:00	+0:02	0:01	0:01	±0:00
行政・関係団体対応	0:00	0:00	±0:00	0:00	0:00	±0:00
校務としての研修	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
校外での会議等	0:00	0:00	±0:00	0:01	0:00	+0:01
その他校務	0:01	0:01	±0:00	0:04	0:03	+0:01

# 勤務実態の現状と分析②

## ○若手教師の増加



## ○教師の年齢構成(H28)



出典：平成28年学校教員統計

平成29年6月 中央教育審議会へ諮問

平成31年1月 中央教育審議会において「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）」をとりまとめ

第1章 学校における働き方改革の目的	第5章 学校の組織運営体制の在り方
第2章 教員の勤務の長時間化の現状と要因	第6章 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度
第3章 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を 意識した働き方の促進	第7章 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備
第4章 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化	第8章 改革の確実な実施のための仕組みの確立 とフォローアップ

# 答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について①

## 学校における働き方改革の目的<第1章>

- 学校における働き方改革の目的は、教師のこれまでの働き方を見直し、教師が我が国の学校教育の蓄積と向かい合って自らの授業を磨くとともに日々の生活の質や教職人生を豊かにすることで、自らの人間性や創造性を高め、子供たちに対して効果的な教育活動を行うことができるようになること
- 志ある教師の過労死等が社会問題になっているが、子供のためと必死になって文字通り昼夜、休日を問わず教育活動に従事していた志ある教師が、適切な勤務時間管理がなされていなかった中で勤務の長時間化を止めることが誰もできず、ついに過労死等に至ってしまう事態は、本人はもとより、その遺族又は家族にとって計り知れない苦痛であるとともに、児童生徒や学校にとっても大きな損失である。さらに、不幸にも過労死等が生じてしまった場合に、勤務実態が把握されていなかったことをもって、公務災害の認定に非常に多くの時間がかかり、遺族又は家族を一層苦しめてしまうような事例も報告されている。この点については、第3章で述べる勤務時間管理の徹底や「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」(以下「上限ガイドライン」という。)(別添1参照)を踏まえた各地方公共団体の規則等に基づく勤務時間管理の徹底、学校や教師の業務の明確化・適正化による勤務の縮減を図り、一刻も早く改善しなければならない。こうした志ある教師の過労死等の事態は決してあってはならないものであり、我々は、学校における働き方改革を実現し、根絶を目指して以下に述べる必要な対策を総合的に実施していく必要がある。

## 勤務時間管理の徹底と勤務時間・健康管理を意識した働き方の促進<第3章>

- 労働安全衛生法の改正を踏まえ、勤務時間管理を徹底。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を策定、その実効性を高めるための制度的工夫を行い改革の始点とする。
- ストレスチェックや産業医への相談等、労働安全衛生管理体制の整備を徹底。人事評価や学校評価を通じ、教職員一人一人の意識改革を進める。

### 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(平成31年1月25日文部科学省策定)

#### ○本ガイドラインにおける「勤務時間」の考え方

「超勤4項目」以外の自主的・自発的な勤務も含め、外形的に把握することができる **在校時間**を対象とすることを基本とする(所定の勤務時間外に自発的に行う自己研鑽の時間その他業務外の時間については、自己申告に基づき除く)。

校外での勤務についても、職務として行う研修や児童生徒の引率等の職務に従事している時間について外形的に把握し、これらを合わせて「**在校等時間**」として、本ガイドラインにおける「勤務時間」とする(休憩時間を除く)。

#### ○上限の目安時間

- ① **1か月の在校等時間について、超過勤務45時間以内**
- ② **1年間の在校等時間について、超過勤務360時間以内**

※児童生徒等に係る臨時的な特別の事情により勤務せざるを得ない場合は、1か月の超過勤務100時間未満、1年間の超過勤務720時間以内(連続する複数月の平均超過勤務80時間以内、かつ、超過勤務45時間超の月は年間6カ月まで)

# 答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について②

## 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化<第4章>

- これまで学校が担ってきた業務について、仕分けを実施。(右表の通り)
- 業務の明確化・適正化は、学校を閉ざしたり、内容を問わず一律に業務削減することではなく、学校として子供たちの成長のために何を重視し、重要なリソースである「時間」をどのように配分するかの決断。

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応 ②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応 ③学校徴収金の徴収・管理 ④地域ボランティアとの連絡調整 ※その業務の内容に応じて、地方公共団体や教育委員会、保護者、地域学校協働活動推進員や地域ボランティア等が担うべき。	⑤調査・統計等への回答等(事務職員等) ⑥児童生徒の休み時間における対応(輪番、地域ボランティア等) ⑦校内清掃(輪番、地域ボランティア等) ⑧部活動(部活動指導員等) ※部活動の設置・運営は法令上の義務ではないが、ほとんどの中学・高校で設置。多くの教師が顧問を担わざるを得ない実態。	⑨給食時の対応(学級担任と栄養教諭等との連携等) ⑩授業準備(補助的業務へのサポートスタッフの参画等) ⑪学習評価や成績処理(補助的業務へのサポートスタッフの参画等) ⑫学校行事の準備・運営(事務職員等との連携、一部外部委託等) ⑬進路指導(事務職員や外部人材との連携・協力等) ⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応(専門スタッフとの連携・協力等)

## 学校における働き方改革の諸施策の実施による在校等時間の縮減の目安の例

### 【小学校】

#### ○登校時間等の見直しによる出勤時刻の適正化

→ 平日45分 × 約200日(長期休業を除く平日) : **年間約150時間**

(※)小学校における一般的な正規の勤務開始時刻 8:15

教員勤務実態調査(平成28年度)の平均出勤時刻 7:30 → 差:45分

### 【中学校】

#### ○中学校の部活動指導の適正化

##### ①部活動ガイドラインで示された活動時間等の遵守

(学期中:平日1日・休日1日の休養日)

→ 平日41分 × 43週(52週－長期休業9週) : 年間約30時間

休日2時間9分 × 43週(52週－長期休業9週) : 年間約90時間

**合計:年間約120時間**

#### ○統合型校務支援システムの活用による成績処理等に係る負担軽減

→ 平日30分 × 約245日(勤務日) : **年間約120時間**

(※)北海道の事例によると、年間平均換算116.9時間 1日あたり29分の軽減

##### ②部活動指導員等の外部人材の活用

(学期中:平日1日・休日1日,長期休業中:20日)

→ 学期中:年間約120時間 + 長期休業中:20日 × 2時間9分

**:年間約160時間**

(※)長期休業中の時間を教員勤務実態調査(平成28年度)の土日の中学校の部活動2時間9分と仮定

# 答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について③

## 学校及び教師が担う業務の明確化・適正化<第4章>

- 業務の明確化・適正化を確実に推進するため、
  - ・ 文部科学省は、条件整備とともに、
    - ①学校における働き方改革の趣旨等をわかりやすくまとめた明確で力強いメッセージの発出、
    - ②関係機関や社会全体に対して何が学校や教師の役割か明確にメッセージを発出するなど、社会と学校との連携の起点・つなぎ役としての役割を前面に立って果たすことを徹底、
    - ③市町村単位の在校等時間の公表など業務改善が自走する仕組みの確立、
    - ④学校に新たに業務を求める場合のスクラップ・アンド・ビルドの徹底、などの責任を確実に果たす。
    - ・ 教育委員会は、新たに学校に業務が生じる場合について、スクラップ・アンド・ビルドの観点から仕分けを実施。
    - ・ 校長は校内の分担を見直すとともに、自らの権限と責任で学校の伝統として続いているが、必ずしも適切といえない又は本来は家庭や地域社会が担うべき業務を大胆に削減
- (例)夏休み期間のプール指導、勝利至上主義の早朝練習の指導、内発的な研究意欲がない形式的な研究指定校としての業務、運動会等の過剰な準備等
  - ・ 学校が担ってきた業務の見直しに当たっては、安全配慮義務など学校の責任についての法的な整理を踏まえる必要。



○答申を踏まえ、学校における働き方改革を強力に推進するため、平成31年1月25日に大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置。

推進本部において、文部科学大臣メッセージを公表。

○学校関係者や保護者・地域の方々など社会全体に向けて、「学校の働き方改革」の趣旨・目的等を広く知って頂くため、公式プロモーション動画を制作し、平成31年3月8日に公開。

(公開後5日間で1万回以上、公開後1か月で1.8万回以上、視聴)

○また、校長等が適切に勤務時間管理を行えるよう、その基本となる関係法令や「上限ガイドライン」等について、文部科学省担当職員が分かりやすく解説する動画を公開。

○その他、政府広報を活用し、学校における働き方改革に関する学校の取組等を紹介。



# 答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について④

## 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備<第7章>

○ 上記の方策の実施のためには環境整備が必要。教職員定数の改善や専門・外部スタッフ等の確保等の条件整備を行う。



### 文部科学省として、以下の通り環境整備を推進【令和元年度予算】

#### ◆学校指導・運営体制の効果的な強化・充実

##### ● 学校の指導体制の充実－教師の持ちコマ数軽減による教育の質の向上－

- ▶ 小学校専科指導の充実（英語教育の早期化・教科化に伴う、一定の英語力を有し、質の高い英語教育を行う専科指導教員の充実（新学習指導要領への対応）） . . . +1,000人
- ▶ 中学校生徒指導体制の強化 . . . +50人

##### ● 学校の運営体制の強化－校長・副校長・教頭等の事務関係業務の軽減－

- ▶ 学校総務・財務業務の軽減のための共同学校事務体制強化（事務職員） . . . +30人
- ▶ 主幹教諭の配置充実による学校マネジメント機能強化 . . . +30人

※ 教職員定数については、複雑化・困難化する教育課題への対応分を含め、合計で+1,456人の改善。

※ 平成29年3月の義務標準法改正により、通級指導や外国人児童生徒に対する日本語指導教育等のための加配定数について、基礎定数化。

通級による指導に係る教員定数 児童生徒13人に対し教員1人（現状16.5対1）  
外国人児童生徒等教育に係る教員定数 児童生徒18人に対し教員1人（現状21.5対1）

#### ◆教員以外の専門スタッフ・外部人材の活用

- スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカーの配置拡充 . . . 64.6億円【SC:27,500校(+800校)】【SSW:10,000人(+2,500人)】
- スクール・サポート・スタッフの配置 . . . 14.4億円【3,600人(+600人)】  
※ 学習プリント等の印刷業務、授業準備の補助等、教師のサポート
- 中学校における部活動指導員の配置 . . . 10.1億円【9,000人(+4,500人)】
- 学力向上を目的とした学校教育活動を支援する人材の配置促進 . . . 31億円【7,700人】
- いじめ防止等対策のためのスクールロイヤー活用に関する調査研究 . . . 0.1億円

# 答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について⑤

## 学校における働き方改革の実現に向けた環境整備<第7章>

- 今後引き続き、教育課程の在り方、教員免許制度の改善、新時代の学びにおける先端技術の活用、小規模校の在り方等について検討が必要。



- こうした提言も踏まえ、平成31年4月17日に中央教育審議会に対し、「新しい時代の初等中等教育の在り方について」諮問。

## 中央教育審議会において審議をお願いしたい事項(概要)

### 1. 新時代に対応した義務教育の在り方

- 基礎的読解力などの基盤的な学力の確実な定着に向けた方策
- 義務教育9年間を見通した児童生徒の発達の段階に応じた学級担任制と教科担任制の在り方や、習熟度別指導の在り方など今後の指導体制の在り方
- 年間授業時数や標準的な授業時間等の在り方を含む教育課程の在り方
- 障害のある者を含む特別な配慮を要する児童生徒に対する指導及び支援の在り方など、児童生徒一人一人の能力、適性等に応じた指導の在り方等

### 2. 新時代に対応した高等学校教育の在り方

- 普通科改革など各学科の在り方
- 文系・理系にかかわらず様々な科目を学ぶことや、STEAM教育の推進
- 時代の変化・役割の変化に応じた定時制・通信制課程の在り方
- 地域社会や高等教育機関との協働による教育の在り方等

### 3. 増加する外国人児童生徒等への教育の在り方

- 外国人児童生徒等の就学機会の確保、教育相談等の包括的支援の在り方
- 公立学校における外国人児童生徒等に対する指導体制の確保
- 日本の生活や文化に関する教育、母語の指導、異文化理解や多文化共生の考え方に基づく教育の在り方等

### 4. これからの時代に応じた教師の在り方や教育環境の整備等

- 児童生徒等に求められる資質・能力を育成することができる教師の在り方
- 義務教育9年間で学級担任制を重視する段階と教科担任制を重視する段階に捉え直すことのできる教職員配置や教員免許制度の在り方
- 教員養成・免許・採用・研修・勤務環境・人事計画等の在り方
- 免許更新講習と研修等の位置付けの在り方など教員免許更新制の実質化
- 多様な背景を持つ人材によって教職員組織を構成できるようにするための免許制度や教員の養成・採用・研修・勤務環境の在り方
- 特別な配慮を要する児童生徒等への指導など特定の課題に関する教師の専門性向上のための仕組みの構築
- 幼児教育の無償化を踏まえた幼児教育の質の向上
- 義務教育をすべての児童生徒等に実質的に保障するための方策
- いじめの重大事態、虐待事案に適切に対応するための方策
- 学校の小規模化を踏まえた自治体間の連携等を含めた学校運営の在り方
- 教職員や専門的人材の配置、ICT環境や先端技術の活用を含む条件整備の在り方



# 答申の主なポイントと答申を踏まえた文部科学省における取組について⑥

## 改革の確実な実施のための仕組みの確立とフォローアップ<第8章>

- 文部科学省は、業務改善状況調査等を通じて、学校における働き方改革の進展状況を市区町村ごとに把握し、公表することで、各地域の取組を促すべき。
- また、教員勤務実態調査(平成28年度)と比較できる形で、3年後を目途に勤務実態の調査を行うべき。

## 教師の勤務の在り方を踏まえた勤務時間制度の改革<第6章>

### ○ 給特法の今後の在り方

- ・ 教師の専門性や職務の特徴を認識した上で検討した場合、超勤4項目の廃止や36協定を要するとすることは、現状を追認する結果になり、働き方の改善につながらない、また、学校において現実的に対応可能ではない。
- ・ したがって、給特法の基本的な枠組みを前提に、働き方改革を確実に実施する仕組みを確立し成果を出すことが求められる。
- ・ なお、教職調整額が「4%」とされていることについては、在校等時間縮減のための施策を総合的に実施することを優先すべきであり、必要に応じ中長期的な課題として検討すべき。

### ○ 一年単位の変形労働時間制の導入

- ・ かつて行われていた「休日のまとめ取り」のような一定期間に集中した休日の確保は、教職の魅力を高める制度として有効であり、週休日の振替や年次有給休暇に加え、選択肢の一つとして検討。
- ・ 教師の勤務態様として、授業等を行う期間と長期休業期間とで繁閑の差が実際に存在していることから、地方公共団体の条例やそれに基づく規則等に基づき、適用できるよう法制度上措置すべき。
- ・ 導入の前提として、文部科学省等は①長期休業期間中の部活動指導時間の縮減や大会の在り方の見直しの検討要請、研修の精選等に取り組むべき、②学期中の勤務が現在より長時間化しないようにすることが必要であり、所定の勤務時間を延長した日に授業時間や児童生徒の活動時間を延長することがあってはならない、③育児や介護等の事情により配慮が必要な教師には適用しない選択も確保できるよう措置すべき。

- 労働法制や教師の専門性の在り方、公務員法制の動向も踏まえつつ、教師に関する労働環境について、給特法や教育公務員特例法、地方教育行政の組織及び運営に関する法律といった法制的な枠組みを含め、必要に応じて中長期的に検討。

…我々の社会が、子供たちを最前線で支える教師たちがこれからも自らの時間を犠牲にして長時間勤務を続けていくことを望むのか、心身ともに健康にその専門性を十二分に発揮して質の高い授業や教育活動を担っていくことを望むのか、その選択が問われている。

# 過労死等防止対策の推進

過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）および過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月24日閣議決定）に基づき、過労死等に関する調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援など、過労死等防止対策の一層の推進を図る。

令和元年度予算額 270.2（155.5）億円

## 調査研究等

3.7（3.1）億円

### ○ 過労死等事案の分析

- ▶ 労災事案等行政の保有する情報の調査及び応用研究（実施主体：（独）労働者健康安全機構）
- ▶ 過労による事故事例の原因調査・分析（実施主体：一般公募）
- ▶ 過労死等に係る調査研究（\*1）（実施主体：一般公募）
- ▶ 公務上及び公務外災害についての分析（\*2）（実施主体：人事院）

### ○ 疫学研究等

- ▶ 過労死等の予防に係る調査研究（実施主体：独立行政法人労働者健康安全機構）
- ▶ 作業関連疾患の発症等に寄与する勤務状況の因子とその影響度合いに関する研究（実施主体：一般公募）
- ▶ ストレス関連疾患の発症等に寄与する勤務状況の因子とその影響度合いに関する研究（実施主体：一般公募）

### ○ 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

- ▶ 全業種について企業及び労働者を対象としたアンケート調査及び研究（実施主体：一般公募）
- ▶ 会社役員及び自営業者を対象としたアンケート調査及び研究（実施主体：一般公募）

## 啓発

210.3（102.0）億円

### ○ 国民に向けた周知・啓発

- ▶ ポスター、リーフレット等多様な媒体を活用した過労死等防止に関する周知・啓発
- ▶ 安全衛生対策に積極的に取り組む企業を公表する安全衛生優良公表制度の周知啓発等を実施

### ○ 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

- ▶ 労働法教育に関する学習教材及び指導マニュアルの作成、教職員を対象とした授業の進め方に関するセミナーの実施
- ▶ 大学・高等学校等の学生等を対象とした労働関係法令に係る知識を付与するセミナー及び講師派遣の実施
- ▶ 中学生・高校生に対する過労死等の労働問題や労働条件の改善等の啓発のための講師派遣の実施

### ○ 長時間労働の削減のための周知・啓発

- ▶ 月80時間超の残業が疑われる事業場に対する監督指導等の強化等、長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化等の取組を実施
- ▶ 長時間労働が疑われる事業場等に対する自主点検や戸別訪問指導の実施
- ▶ 時間外及び休日労働協定届が法令・指針に沿ったものになるよう点検及び窓口指導を実施
- ▶ 「自動車運転者の労働時間等の改善のため基準」に関するパンフレット作成、周知・啓発

### ○ 過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発

- ▶ 事業主、労務担当者等を対象とした過重労働対策に必要な知識を付与するためのセミナーの開催や、全国一斉の「無料電話相談」など、過重労働解消キャンペーンを実施
- ▶ 労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイトを運営

### ○ 勤務間インターバル制度の推進

- ▶ 勤務間インターバル制度を導入した中小事業主に対する助成金の支給
- ▶ 勤務間インターバル制度の普及促進のための広報事業を実施

### ○ 「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

- ▶ 働き方・休み方改善指標の効果的な活用・普及事業の実施及び生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催、働き方・休み方改善コンサルタントによる助言等
- ▶ 年次有給休暇を取得しやすい時季を捉えた休暇取得促進等に係る広報事業の実施や地域の特性（地域のイベント等）を活かした休暇取得促進事業等の実施
- ▶ 所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進その他労働間等の設定の改善に取り組んだ中小企業主に対する助成金の支給（勤務間インターバル助成金を除く）
- ▶ 働き方・休み方の改善に向けた労使の自主的な取組を促進するため、その前提となる労働時間や労働契約等に関するルールに係るセミナーを開催
- ▶ 過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けて、弾力的な労働時間制度等の労務管理に資する技術的な相談支援を行うため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し専門家による個別相談支援等を実施
- ▶ 働き方改革を周知・啓発するため、中小企業・小規模事業主に対する国の支援事業等について、メディアを活用した周知広報を実施

### ○ メンタルヘルス対策に関する周知・啓発

- ▶ 事業主に対する啓発セミナー、若年労働者や管理監督者に対するメンタルヘルス啓発教育の実施
- ▶ ストレスチェック及び面接指導を行う医師・保健師等に対する研修の実施
- ▶ 産業保健スタッフ及び管理監督者に対するメンタルヘルス研修の実施

### ○ 職場のハラスメントの予防・解決のための周知・啓発

- ▶ ハラスメントの予防・解決のために、ポータルサイトの運営、ポスター等の作成配布、パワーハラスメント対策導入マニュアルの周知

### ○ 商慣行・勤務環境を踏まえた取組の推進

- ▶ 業界団体等と連携したIT業界の長時間労働対策の実施
- ▶ トラック運転者の労働時間改善に向けた、改善ハンドブックの作成や、専門家による荷主及びトラック事業者に対するコンサルティングの実施
- ▶ 医療従事者の確保・定着に向けた勤務環境改善のため、労務管理等の専門家による医療機関の訪問支援の実施。
- ▶ タスクシフティング等の先進的な取組を行う医療機関に対する補助を行うとともに、医療関係団体による好事例の普及等の支援を実施
- ▶ 医師の働き方改革に向けた地域リーダー育成や病院長研修の実施、医療機関への適切なかかり方等の国民への周知啓発を実施

### ○ 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

- ▶ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実及び過重労働による健康障害に関する電話相談・メール相談及びSNSを活用した相談の実施
- ▶ 治療と職業生活の両立支援に係る疾患別サポートマニュアル・企業連携マニュアルの作成

## ○ 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ▶ 働き方改革に係る各地方公共団体に共通の課題について、具体的・実践的な取組手法を検討する女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会の実施(\*1)
- ▶ 地方公共団体における働き方改革に関する先進的な取組事例の紹介(\*1)
- ▶ 勤務時間・休暇制度の適正な運用の確保を図るため、担当者に対して説明会等を実施(\*2)
- ▶ 一般職の国家公務員への周知・啓発のため、ガイドブック・eラーニング教材を作成・配布(\*2)
- ▶ 職員の心の健康づくり対策として、担当者に対して研修等を実施(\*2)
- ▶ 長時間勤務を行った職員に対する健康確保措置の支援(\*2)
- ▶ ワークライフバランス推進強化月間、管理職の意識の変革のための「女性活躍・ワークライフバランス推進マネジメントセミナー」、「働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職員向けeラーニング」等を実施(\*3)
- ▶ メンタルヘルスの基礎知識や不調者への実際の対応方法を習得させる「管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー」を実施(\*3)
- ▶ 新任管理者等へのeラーニングを用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習(\*3)
- ▶ 業務改善に集中的に取り組むモデル自治体等において、各学校における勤務時間管理の徹底をはじめ、教員の業務の見直し、意識改革のための研修等、業務改善の取組を推進する実践研究事業を実施し、業務改善の実践等を全国に発信。(\*4)

## 相談体制の整備等

54.8 (49.0) 億円

### ○ 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置

- ▶ 小規模事業場におけるメンタルヘルス対策等の産業保健活動への支援事業の実施
- ▶ 夜間・休日の相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」の実施
- ▶ メンタルヘルス・ポータルサイトの充実並びに過重労働等による健康障害に関する電話相談、メール相談及びSNSを活用した相談の実施

### ○ 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

- ▶ 過労死等防止対策に係る産業医等人材育成事業の実施（実施主体：産業医科大学）
- ▶ ストレスチェック及び面接指導を行う医師、保健師等に対する専門的研修の実施

### ○ 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

- ▶ 産業保健スタッフ及び管理監督者に対するメンタルヘルス研修の実施

### ○ 公務員に対する相談体制の整備等

- ▶ 一般職の国家公務員に対して、専門の医師等が相談に応じる「こころの健康相談室」を開設(\*2)
- ▶ 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(\*2)
- ▶ 各府省等に配置されているカウンセラーの能力向上を図る「各府省等カウンセラー講習会」の実施(\*3)

## 民間団体の支援

1.3 (1.3) 億円

### ○ 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

- ▶ 過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連動したシンポジウムを全ての都道府県で開催

### ○ シンポジウム以外の活動に対する支援

- ▶ 過労死遺児等を対象とした交流会の開催

(注1) 平成31年度予算額の後の( )内の数値は平成30年度予算額。

(注2) 各事項の決定額等はそれぞれ四捨五入によっているので、端数において合計と一致しない。

(注3) 事項名に付した(\*)について、(\*)1は総務省所管、(\*)2は人事院所管、(\*)3は内閣官房内閣人事局所管、(\*)4は文部科学省所管で、(\*)を付していない事項は厚生労働省所管のものである。

(注4) 大綱の「労働行政機関等における対策」に関する予算については、別途計上

## 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 12 月 17 日現在

### (専門家委員)

いわき 岩城	ゆたか 穰	いわき総合法律事務所弁護士
かわひと 川人	ひろし 博	川人法律事務所弁護士
きのした 木下	しおね 潮音	第一芙蓉法律事務所弁護士
くろだ 黒田	けんいち 兼一	過労死防止学会代表幹事 (元明治大学経営学部専任教授)
つつみ 堤	あきずみ 明純	北里大学医学部教授
なかくぼ 中窪	ひろや 裕也	一橋大学大学院法学研究科教授
みやもと 宮本	としあき 俊明	日本製鉄株式会社君津製鉄所総括産業医
やまざき 山崎	よしひこ 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)

くどう 工藤	さちこ 祥子	神奈川県過労死等を考える家族の会代表
たかはし 高橋	ゆきみ 幸美	過労死等防止対策推進全国センター
てらにし 寺西	えみこ 笑子	全国過労死を考える家族の会代表世話人
わたなべ 渡辺	しのぶ	東京過労死等を考える家族の会代表

### (労働者代表委員)

しらい 白井	けいこ 桂子	全日本自治団体労働組合法対労安局長
なかがわ 中川	よしあき 義明	全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
はちの 八野	しょういち 正一	U Aゼンセン副会長
むらかみ 村上	ようこ 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)

こばやし 小林	はるひこ 治彦	日本商工会議所理事・産業政策第二部長
さくま 佐久間	かずひろ 一浩	全国中小企業団体中央会事務局次長・労働政策部長
やまはな 山鼻	けいこ 恵子	一般社団法人東京経営者協会事業局長
わじま 輪島	しのぶ 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)

過労死等防止対策推進協議会令  
(平成二十六年政令第三百四十号)

内閣は、過労死等防止対策推進法（平成二十六年法律第百号）第十三条第四項の規定に基づき、この政令を制定する。

（委員の任期等）

第一条 過労死等防止対策推進協議会（以下「協議会」という。）の委員の任期は、二年とする。ただし、補欠の委員の任期は、前任者の残任期間とする。

- 2 委員は、再任されることができる。
- 3 委員のうち、労働者を代表するもの及び使用者を代表するものは、各同数とする。
- 4 委員の任期が満了したときは、当該委員は、後任者が任命されるまで、その職務を行うものとする。

（会長）

第二条 協議会に会長を置き、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから、委員が選挙する。

- 2 会長は、会務を総理し、協議会を代表する。
- 3 会長に事故があるときは、過労死等に関する専門的知識を有する委員のうちから会長があらかじめ指名する委員が、その職務を代理する。

（専門委員）

第三条 協議会に、専門の事項を調査させるため必要があるときは、専門委員を置くことができる。

- 2 専門委員は、過労死等に関する専門的知識を有する者のうちから、厚生労働大臣が任命する。
- 3 専門委員は、その者の任命に係る当該専門の事項に関する調査が終了したときは、解任されるものとする。
- 4 専門委員は、非常勤とする。

（議事）

第四条 協議会は、委員の三分の二以上又は次に掲げる委員の各三分の一以上が出席しなければ、会議を開き、議決することができない。

- 一 業務における過重な負荷により脳血管疾患若しくは心臓疾患にかかった者又は業務における強い心理的負荷による精神障害を有するに至った者及びこれらの者の家族又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因として死亡した者若しくは当該精神障害を原因とする自殺により死亡した者の遺族を代表する委員
- 二 労働者を代表する委員
- 三 使用者を代表する委員
- 四 過労死等に関する専門的知識を有する委員

2 協議会の議事は、出席した委員の過半数で決し、可否同数のときは、会長の決するところによる。

(庶務)

第五条 協議会の庶務は、厚生労働省労働基準局総務課において処理する。

(協議会の運営)

第六条 この政令に定めるもののほか、議事の手続その他協議会の運営に関し必要な事項は、会長が協議会に諮って定める。

附 則

この政令は、過労死等防止対策推進法の施行の日（平成二十六年十一月一日）から施行する。

## 過労死等防止対策推進協議会運営規程

過労死等防止対策推進協議会令（平成二十六年政令第三百四十号）第六条の規定に基づき、この規程を制定する。

## （会議）

第一条 過労死等防止対策推進協議会（以下「協議会」という。）は、会長が招集する。

- 2 会長は、協議会を招集しようとするときは、あらかじめ、期日、場所及び議題を委員及び議事に関係のある専門委員に通知するものとする。
- 3 会長は、議長として協議会の議事を整理する。

## （会議の公開）

第二条 協議会の会議は、公開とする。ただし、会長は、公開することにより公平かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、会議を非公開とすることができる。

- 2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

## （議事録）

第三条 協議会における議事は、次の事項を含め、議事録に記載するものとする。

- 一 会議の日時及び場所
  - 二 出席した委員及び専門委員の氏名
  - 三 議事となった事項
- 2 議事録は、公開とする。ただし、会長は、公開することにより公平かつ中立な審議に著しい支障を及ぼすおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、議事録の全部又は一部を非公開とすることができる。
  - 3 前項の規定により議事録の全部又は一部を非公開とする場合には、会長は、非公開とした部分について議事要旨を作成し、これを公開するものとする。

## （雑則）

第四条 この規程に定めるもののほか、協議会の運営に関し必要な事項は、会長が定める。



# 労働時間法制の見直しについて

(労働基準法、労働安全衛生法、労働時間等設定改善法の改正)

## 見直しの目的

### 「働き過ぎ」を防ぎながら、「ワーク・ライフ・バランス」と 「多様で柔軟な働き方」を実現します

- ⇒ 長時間労働をなくし、年次有給休暇を取得しやすくする、等によって、個々の事情にあった多様なワーク・ライフ・バランスの実現を目指します。
- ⇒ 働き過ぎを防いで健康を守る措置をしたうえで、自律的で創造的な働き方を希望する方々のための、新たな制度をつくります。

## 見直しの内容

(解説ページ)

- |   |                         |    |
|---|-------------------------|----|
| ① | 残業時間の上限規制               | 8  |
| ② | 「勤務間インターバル」制度の導入促進      | 10 |
| ③ | 年5日間の年次有給休暇の取得(企業に義務づけ) | 10 |
| ④ | 月60時間超の残業の、割増賃金率引上げ     | 11 |
| ⑤ | 労働時間の客観的な把握(企業に義務づけ)    | 11 |
| ⑥ | 「フレックスタイム制」の拡充          | 12 |
| ⑦ | 「高度プロフェッショナル制度」を創設      | 13 |
| ⑧ | 産業医・産業保健機能の強化           | 15 |

## 施行期日

2019年4月1日

※中小企業における残業時間の上限規制の適用は2020年4月1日

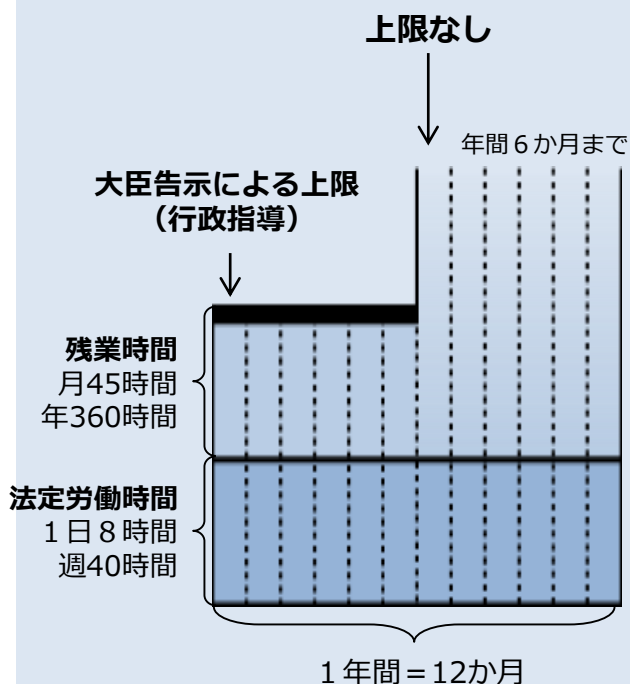
※中小企業における月60時間超の残業の、割増賃金率引上げの適用は2023年4月1日

# ① 残業時間の上限を規制します

残業時間の上限を法律で規制することは、70年前（1947年）に制定された「労働基準法」において、初めての大改革となります。

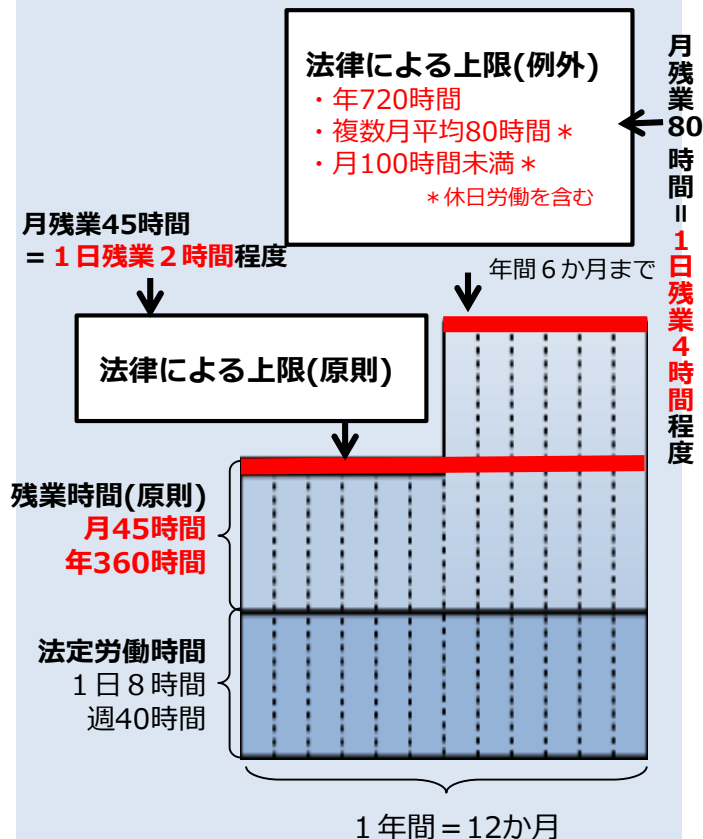
(現在)

法律上は、残業時間の上限がありませんでした（行政指導のみ）。



(改正後)

法律で残業時間の上限を定め、これを超える残業はできなくなります。



◎ 残業時間の上限は、原則として月45時間・年360時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできません。（月45時間は、1日当たり2時間程度の残業に相当します。）

◎ 臨時的な特別の事情があって労使が合意する場合でも、

- ・年720時間以内
- ・複数月平均80時間以内（休日労働を含む）
- ・月100時間未満（休日労働を含む）

を超えることはできません。

（月80時間は、1日当たり4時間程度の残業に相当します。）

また、原則である月45時間を超えることができるのは、年間6か月までです。

※ただし、上限規制には適用を猶予・除外する事業・業務があります。

【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	<b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b> (ただし、 <b>適用後の上限時間は、年960時間</b> とし、将来的な一般則の適用については引き続き検討します。)
建設事業	<b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b> (ただし、災害時における復旧・復興の事業については、複数月平均80時間以内・1か月100時間未満の要件は適用しません。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討します。)
医師	<b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b> (具体的な上限時間等については、今後省令で定めることとしています。)
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	<b>改正法施行5年後に、上限規制を適用します。</b>
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導(※)、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、 <b>時間外労働の上限規制は適用しません。</b> ※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととします。

～中小企業の事情に配慮しながら助言指導を行います～

時間外労働の上限は、月45時間、かつ、年360時間が原則です。特例による場合であっても、できる限りこの水準に近づける努力が求められます。このため、新たに労働時間の延長や休日労働を適正なものとするための指針を厚生労働大臣が定め、必要な助言・指導を行うこととしています。

その際、当分の間、中小事業主に対しこの助言・指導を行うに当たっては、中小企業における労働時間の動向、人材確保の状況、取引の実態等を踏まえて行うよう配慮することとしています。

～取引環境の改善も重要です～

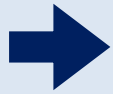
長時間労働の是正には取引環境の改善も重要です。

労働時間等設定改善法では、事業主の責務として、短納期発注や発注の内容の頻繁な変更を行わないよう配慮するよう努めることと規定されました。

## ② 「勤務間インターバル」制度の導入を促します

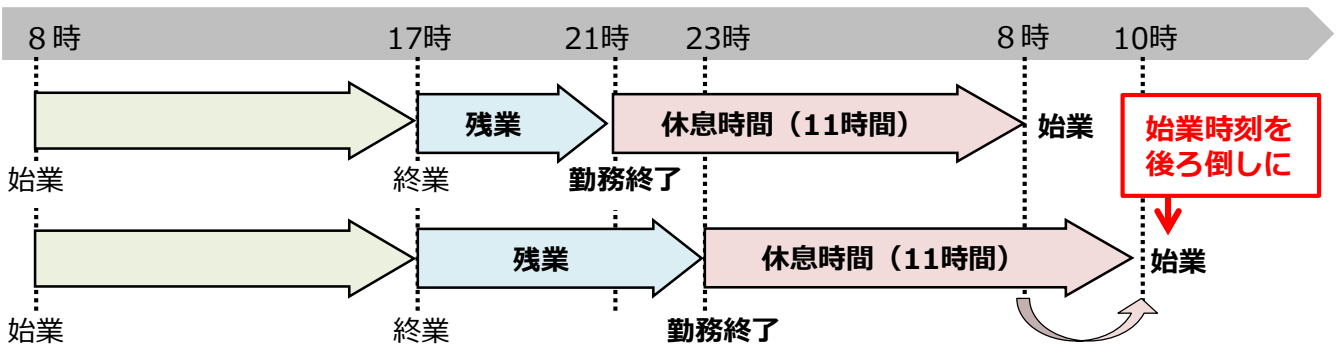
「勤務間インターバル」制度とは？

1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）を確保する仕組みです。



この仕組みを企業の努力義務とすることで、働く方々の十分な生活時間や睡眠時間を確保します。

【例：11時間の休息時間を確保するために始業時刻を後ろ倒しにする場合】

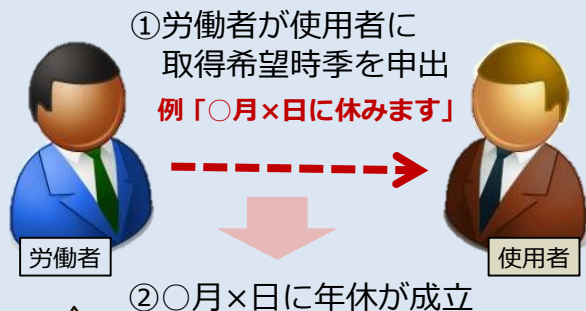


※「8時～10時」までを「働いたものとみなす」方法などもあります。

## ③ 年5日の年次有給休暇の取得を、企業に義務づけます

(現在)

労働者が自ら申し出なければ、年休を取得できませんでした。

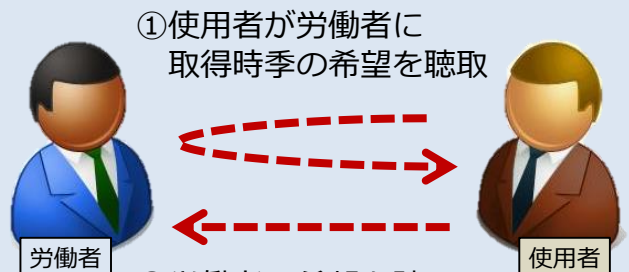


そもそも、①の希望申出がしにくいという状況がありました。

→ 我が国の年休取得率：51.1%

(改正後)

使用者が労働者の希望を聴き、希望を踏まえて時季を指定。年5日は取得していただきます。



③〇月〇日に年休が成立

## ④ 月60時間を超える残業は、割増賃金率を上げます

(現在)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業は 50%  
中小企業は 25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(改正後)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業、中小企業ともに50%  
※中小企業の割増賃金率を上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

## ⑤ 労働時間の状況を客観的に把握するよう、企業に義務づけます

(現在)

- 割増賃金を適正に支払うため、労働時間を客観的に把握することを通達で規定  
→ 裁量労働制が適用される人などは、この通達の対象外でした。

【理由】

- ・ 裁量労働制の適用者は、みなし時間※に基づき割増賃金の算定をするため、通達の対象としない。
- ・ 管理監督者は、時間外・休日労働の割増賃金の支払義務がかからないため、通達の対象としない。

※「みなし(労働)時間」とは、実際の労働時間にかかわらず、あらかじめ定められた時間労働したものとみなすことをいいます。

(改正後)

健康管理の観点から、裁量労働制が適用される人や管理監督者も含め、すべての人の労働時間の状況が客観的な方法その他適切な方法で把握されるよう法律で義務づけます。

労働時間の状況を客観的に把握することで、長時間働いた労働者に対する、医師による面接指導※を確実に実施します。

※「労働安全衛生法」に基づいて、残業が一定時間を超えた労働者から申出があった場合、使用者は医師による面接指導を実施する義務があります。

## ⑥ 「フレックスタイム制」を拡充します

(現在)

労働時間の清算期間：1か月

(改正後)

労働時間の清算期間：3か月

清算期間が3か月になると・・・  
6月に働いた時間分を、  
8月の休んだ分に振り替えることができます。

① 1か月単位で清算するため、  
この分の割増賃金を支払う  
必要がありました。

① 3か月の平均で法定労働時間以内にすれば、  
割増賃金の支払いは必要ありません。

② 所定労働時間※ 働いて  
いない場合、欠勤扱い  
となっていました。  
※通常は法定労働時間以内で設定

② 6月に働いた時間分があるので、8月は  
働かなくても欠勤扱いとはなりません。

例えば、こんなメリットがあります！

「6・7・8月の3か月」の中で労働時間の調整が可能となるため、子育て中の親が8月の労働時間を短くすることで、**夏休み中の子どもと過ごす時間を確保しやすくなります。**



★ 子育てや介護といった生活上のニーズに合わせて労働時間が決められ、より柔軟な働き方が可能になります。

## ⑦「高度プロフェッショナル制度」を新設します

「高度プロフェッショナル制度」とは、高度の専門的知識等を有し、職務の範囲が明確で一定の年収要件を満たす労働者を対象として、労使委員会の決議及び労働者本人の同意を前提として、年間104日以上の日確保措置や健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置等を講ずることにより、労働基準法に定められた労働時間、休憩、休日及び深夜の割増賃金に関する規定を適用しない制度です。

### 要点 1

## 高度プロフェッショナル制度の対象となる範囲

### 対象労働者

- (1) 使用者との間の合意に基づき職務が明確に定められていること
- (2) 使用者から確実に支払われると見込まれる1年間当たりの賃金の額が少なくとも1,075万円以上であること
- (3) 対象労働者は、対象業務に常態として従事していることが原則であり、対象業務以外の業務にも常態として従事している者は対象労働者とはならないこと

- (1) 対象業務に従事する時間に関し使用者から具体的な指示を受けて行うものではないことが必要です。
- (2) 具体的な対象業務は以下のとおりです。(対象業務となり得る業務の例、なり得ない業務の例についてはパンフレット「高度プロフェッショナル制度 わかりやすい解説」をご参照ください)

URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000497408.pdf>



### 対象業務

#### ①金融工学等の知識を用いて行う金融商品の開発の業務

金融取引のリスクを減らしてより効率的に利益を得るため、金融工学のほか、統計学、数学、経済学等の知識をもって確率モデル等の作成、更新を行い、これによるシミュレーションの実施、その結果の検証等の技法を駆使した新たな金融商品の開発の業務をいいます。

#### ②資産運用（指図を含む。以下同じ。）の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務のうち、投資判断に基づく資産運用の業務、投資判断に基づく資産運用として行う有価証券の売買その他の取引の業務又は投資判断に基づき自己の計算において行う有価証券の売買その他の取引の業務

金融知識等を活用した自らの投資判断に基づく資産運用の業務又は有価証券の売買その他の取引の業務をいいます。

#### ③有価証券市場における相場等の動向又は有価証券の価値等の分析、評価又はこれに基づく投資に関する助言の業務

有価証券等に関する高度の専門知識と分析技術を応用して分析し、当該分析の結果を踏まえて評価を行い、これら自らの分析又は評価結果に基づいて運用担当者等に対し有価証券の投資に関する助言を行う業務をいいます。

#### ④顧客の事業の運営に関する重要な事項についての調査又は分析及びこれに基づく当該事項に関する考案又は助言の業務

企業の事業運営についての調査又は分析を行い、企業に対して事業・業務の再編、人事等社内制度の改革など経営戦略に直結する業務改革案等を提案し、その実現に向けてアドバイスや支援をしていく業務をいいます。

#### ⑤新たな技術、商品又は役務の研究開発の業務

新たな技術の研究開発、新たな技術を導入して行う管理方法の構築、新素材や新型モデル・サービスの研究開発等の業務をいい、専門的、科学的な知識、技術を有する者によって、新たな知見を得ること又は技術的改善を通じて新たな価値を生み出すことを目的として行われるものをいいます。

要点  
2

## 高度プロフェSSIONAL制度の導入の流れ



要点  
3

## 高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者の健康確保措置

使用者は、高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者に対して、次の①～④の措置を実施しなければなりません。

①健康管理時間の把握	健康管理時間（事業場内にいた時間＋事業場で労働した時間）をタイムカードやパソコンの使用時間等により客観的に把握しなければなりません。
②休日の確保	年間104日以上、かつ、4週間を通じ4日以上の日を与えなければなりません。
③選択的措置	次のいずれかに該当する措置を決議で定め、実施しなければなりません。 1. 勤務間インターバルの確保（11時間以上）＋深夜業の回数制限（1か月に4回以内） 2. 健康管理時間の上限措置（1週間当たり40時間を超えた時間について、1か月について100時間以内又は3か月について240時間以内とすること） 3. 1年に1回以上の連続2週間の休日を与えること（本人が請求した場合は連続1週間×2回以上） 4. 臨時の健康診断（1週間当たり40時間を超えた健康管理時間が1か月当たり80時間を超えた労働者又は申出があった労働者が対象）
④健康管理時間の状況に応じた健康・福祉確保措置	次の措置のうちから決議で定め、実施しなければなりません。 1. 「③選択的措置」のいずれかの措置（上記③において決議で定めたもの以外） 2. 医師による面接指導 3. 代償休日又は特別な休暇の付与 4. 心とからだの健康問題についての相談窓口の設置 5. 適切な部署への配置転換 6. 産業医等による助言指導又は保健指導



高度プロフェSSIONAL制度の対象労働者の適正な労働条件を確保するために、「指針」が定められています。労使委員会の決議をする委員は、決議の内容がこの指針に適合したものとなるようにしなければなりません。制度の導入に当たっては、「指針」をご参照ください。

(URL : <https://www.mhlw.go.jp/content/000491677.pdf>)





## ⑧ 「産業医・産業保健機能」を強化します

### (1) 産業医の活動環境の整備

(現在)

産業医は、労働者の健康を確保するために必要があると認めるときは、事業者に対して勧告することができます。

事業者は、産業医から勧告を受けた場合は、その勧告を尊重する義務があります。

(改正後)

事業者から産業医への情報提供を充実・強化します。

事業者は、長時間労働者の状況や労働者の業務の状況など産業医が労働者の健康管理等を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととします。

産業医の活動と衛生委員会との関係を強化します。

事業者は、産業医から受けた勧告の内容を事業場の労使や産業医で構成する衛生委員会に報告することとしなければならないこととし、衛生委員会での実効性のある健康確保対策の検討に役立てます。

### (2) 労働者に対する健康相談の体制整備、労働者の健康情報の適正な取扱いの推進

(現在)

事業者は、労働者の健康相談等を継続的かつ計画的に行う必要があります（努力義務）。

(改正後)

産業医等による労働者の健康相談を強化します。

事業者は、産業医等が労働者からの健康相談に応じるための体制整備に努めなければならないこととします。

事業者による労働者の健康情報の適正な取扱いを推進します。

事業者による労働者の健康情報の収集、保管、使用及び適正な管理について、指針を定め、労働者が安心して事業場における健康相談や健康診断を受けられるようにします。

#### ○産業医とは？

- 産業医とは、労働者の健康管理等について、専門的な立場から指導や助言を行う医師のことです。労働安全衛生法では、労働者数50以上の事業場においては、産業医の選任が事業者の義務となっています。また、小規模事業場（労働者数50人未満の事業場）においては、産業医の選任義務はありませんが、労働者の健康管理を医師等に行わせるように努めなければなりません。

#### ○衛生委員会とは？

- 衛生委員会とは、労働者の健康管理等について、労使が協力して効果的な対策を進めるために、事業場に設置する協議の場です。衛生委員会のメンバーは、総括安全衛生管理者、産業医、衛生管理者、衛生に関する経験を有する労働者で構成されます。労働者数50以上の事業場においては、衛生委員会の設置が事業者の義務となっています。

**「過労死等防止対策推進法」  
及び  
「過労死等の防止のための対策に関する大綱」  
に基づく施策の実施状況  
(第4 国が取り組む重点対策部分)**

# 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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①過重労働が疑われる企業等への監督指導の徹底	<p>○監督指導関係 (平成27年度) ・月100時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等(以下「月100時間超事業場」という。)に対する監督指導を実施【実績 10,185事業場に重点監督、5,775事業場(56.7%)に違法な時間外労働について是正指導】</p> <p>(平成28年度) ・月80時間超の残業が行われていると考えられるすべての事業場等(以下「月80時間超事業場」)に対する監督指導を実施【実績 23,915事業場に重点監督、10,272事業場(43.0%)に違法な時間外労働について是正指導】</p> <p>(平成29年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施 【実績 25,676事業場に重点監督、11,592事業場(45.1%)に違法な時間外労働について是正指導】</p> <p>(平成30年度) ・月80時間超事業場に対する監督指導を実施</p> <p>○企業名公表関係 (平成27年度) ・平成27年5月に、是正指導段階での企業名公表制度(月残業100時間超等を複数の事業場で行っている場合に企業名を公表。以下「企業名公表制度」という。)を創設</p> <p>(平成28年度) ・企業名公表制度に基づき、平成28年5月に1件の企業名公表 ・企業名公表制度について、平成29年1月より、過労死等事案を追加するとともに、「違法な長時間労働」を月残業100時間超から月80時間超とするなど要件を拡大し、強化</p> <p>(平成29年度) ・平成29年1月より強化された企業名公表制度のもとで、平成29年9月に1件の企業名を公表 ・労働基準法等の法令違反で公表した事案のホームページへの掲載(平成29年5月より実施)</p> <p>(平成30年度) ・企業名公表制度に基づき、平成30年12月に1件の企業名を公表。</p>

# 1 労働行政機関等における対策

## (2) 過重労働による健康障害の防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
<p>①「過重労働による健康障害を防止するための事業者が講ずべき措置」の事業者等への周知・指導</p>	<p>平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(最終改正:平成28年4月1日)に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</p> <p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・月100時間超事業場に対する監督指導を実施した10,185事業場のうち、1,515事業場(14.9%)に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施については是正指導、8,322事業場(81.7%)に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導</li> </ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した23,915事業場のうち、2,355事業場(9.8%)に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施については是正指導、20,515事業場(85.8%)に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・月80時間超事業場に対する監督指導を実施した25,676事業場のうち、2,773事業場(10.8%)に対し過重労働による健康障害防止措置の未実施については是正指導、20,986事業場(81.7%)に対し医師による面接指導の実施など過重労働による健康障害防止措置について指導</li> </ul>
<p>②裁量労働制対象労働者や管理・監督者に係る事業者の責務等についての指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(最終改正:平成28年4月1日)に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</li> </ul>
<p>③産業医による面接指導や健康相談等の確実な実施</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成18年3月17日付け基発第0317008号「過重労働による健康障害防止のための総合対策について」(最終改正:平成31年4月1日)に基づき、都道府県労働局、労働基準監督署が、集団指導、監督指導、個別指導等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施</li> </ul>

# 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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
<p>②「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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「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」を周知している。 (平成28年度)</li> <li>・「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」について、以下の取組等を実施。 (1月)・経団連への説明会(91社参加)を開催、主要業種別団体への説明会を開催。 (2月)・使用者団体約220社に対して、ガイドラインを含めた長時間労働の抑制等に向けて、厚生労働大臣名による緊急要請を実施(一部団体は、直接訪問して要請を実施)             <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方団体連絡協議会等で説明会を実施</li> <li>・都道府県労働局において、管内の商工会議所、中小企業団体中央会等に対して、傘下の事業主への周知を依頼</li> <li>・リーフレットを作成、厚生労働省ホームページに掲載し、都道府県労働局や監督署で各種の相談や集団指導時に配布</li> </ul> </li> <li>(平成30年度)</li> <li>・働き方改革法の施行に伴う対応について地方公共団体に周知し、時間外労働の上限規制等に適切な対応を要請。</li> <li>・人事院規則の改正に伴う対応について地方公共団体に周知し、時間外勤務命令の上限設定等の措置を講じるよう要請。</li> </ul>
<p>③36協定(特別条項含む)の適正な締結の周知・指導</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・36協定が届け出られた場合には、法定の要件に適合しているか確認するとともに、当該協定内容の適正化を図っている。</li> <li>・労働基準監督署の窓口において、36協定における特別延長時間の短縮に努めるよう指導(平成28年10月以降は、監督指導においても同様に指導するよう、改めて指示)</li> <li>・36協定未締結事業場に対する監督指導の徹底(平成28年度第4四半期に実施) 【実績】平成29年1～3月:15,413事業場において、労働基準法第32条等の労働時間関係の違反が認められた5,915事業場の36協定未締結事業場に対し、是正指導。</li> </ul>

# 1 労働行政機関等における対策

## (3)メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①メンタルヘルス対策に係る指導	<ul style="list-style-type: none"> <li>・メンタルヘルス対策に係る企業本社に対する特別指導(平成29年4月1日より実施) 複数の精神障害の労災認定があった場合には、企業本社に対して、個別指導を実施。</li> <li>・労働安全衛生規則の改正によりハイリスクな方を見逃さない取組の徹底(平成29年6月1日より実施) 医師による面接指導の対象となる労働者の要件を見直すとともに、事業者が産業医及び長時間労働者本人に対し労働時間等の情報を提供する仕組みを新設。</li> </ul>
②ハラスメント防止対策に関する指導等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パワハラ防止に向けた周知啓発の徹底(平成29年4月1日より実施) メンタルヘルス対策に係る企業や事業場への個別指導等の際に、「パワハラ対策導入マニュアル」等を活用し、パワハラ対策の必要性、予防・解決のために必要な取組等も含め指導。</li> <li>・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、助言・指導等により適切な履行確保を実施。また、これらのハラスメント事案が生じた事業所に対しては、適切な事後の対応及び再発防止のための取組が行われるよう指導を実施。</li> </ul>

## 2 調査研究等

### (1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
<p>①過労死等に係る労災認定事案、公務災害認定事案の集約、分析。(特別加入の自営業者等を含む)</p> <p>②分析に当たっては、労災認定事案の多い職種・業種等を中心に年齢階層の状況を踏まえつつ、労働時間以外の業務の過重性、また、疾患発症後の職場の事後対応等の状況に留意。</p>	<p>平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労災認定事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施。</li> <li>・運輸業の脳心認定事案から抽出した81事例について試行的解析。</li> </ul> <p>平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・雇用者100万人当たりの認定率を算出し、業種横断的な解析を実施。</li> <li>・重点5業種・職種のうち自動車運転従事者、外食産業について解析。</li> </ul> <p>平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・重点5業種・職種のうち教職員、IT産業、医療について解析。 → 平成30年版白書へ掲載</li> </ul> <p>平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・追加の重点業種・職種として建設業、メディアについて解析。 → 令和元年版白書へ掲載予定</li> </ul> <p>＜国家公務員＞</p> <p>平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を実施</li> </ul> <p>平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・収集データを基にデータベースを構築、分析。 → 平成29年版白書へ掲載</li> </ul> <p>平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・データベースを基に分析。 → 平成30年版白書へ掲載</li> </ul> <p>平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・データベースを基に分析。 → 令和元年版白書へ掲載予定</li> </ul> <p>＜地方公務員＞</p> <p>平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められた事案のデータ収集を準備。</li> </ul> <p>平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施。 → 平成29年版白書へ掲載</li> </ul> <p>平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員について解析。 → 平成30年版白書へ掲載</li> </ul> <p>平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成22年1月から平成29年度までの7年間分の公務上認定事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施。</li> </ul>

## 2 調査研究等

### (1) 過労死等事案の分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
③ 労災又は公務災害として認定されなかった事案についての分析。	<p>&lt; 労災 &gt; (平成28年度) ・ 労災不支給事案に係る調査復命書の収集、データベース構築、基礎集計の実施。 → 平成29年版白書へ掲載 (平成29年度) ・ 業種横断的な解析を実施。認定事案との比較解析。 (平成30年度) ・ データベースを基に分析。 → 令和元年版白書へ掲載予定</p> <p>&lt; 国家公務員 &gt; (平成28年度) ・ 平成22年度から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を実施。 (平成29年度) ・ 収集データを基にデータベースを構築。 → 平成30年版白書へ掲載 (平成30年度) ・ データベースを基に分析。 → 令和元年版白書へ掲載予定</p> <p>&lt; 地方公務員 &gt; (平成28年度) ・ 平成22年1月から平成26年度までの5年間に公務上の災害と認められなかった事案のデータ収集を準備。 (平成29年度) ・ 公務外事案に係るデータベース構築、基礎集計の実施。 → 平成30年版白書へ掲載</p>



## 2 調査研究等

### (2)疫学研究等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
<p>①職域コホート研究(過労死等のリスク要因と疾患、健康影響との関連性を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態、生活習慣、勤務状況とその後の循環器疾患、精神疾患のほか、気管支喘息等のストレス関連疾患を含めた疾患の発症状況について長期的な追跡調査。)</p>	<p>(平成27年度) ・調査項目、調査集団の検討等コホート調査(調査期間:10年間)の準備作業を実施。 (平成28年度) ・WEB調査(約1万人)で試行的調査。約2万人のコホート集団の構築に向けた作業を実施。 (平成29年度) ・第1回の調査(ベースライン調査)を実施。 (平成30年度) ・第2回の追跡調査を実施。</p>
<p>②介入研究(職場環境対策について、職種・業種等の特性も踏まえた上で、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析。また、深夜勤務、交替制勤務の勤務形態が過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響についての調査分析。)</p>	<p>(平成27年度) ・職場環境改善に向けた介入研究について、調査項目、調査集団の検討等準備作業を実施。 (平成28年度) ・対象事業場の選定、職場環境改善前(介入前)の調査を実施。 (平成29年度) ・介入調査の実施、対象事業場の拡充、結果の解析。 (平成30年度) ・トラック運転者、看護師について、介入調査(健康管理等)の実施による検証。</p>
<p>③実験研究(循環器疾患による死亡との関連性が指摘されている事項について、安全、かつ、簡便に検査する手法の研究を進めつつ、データの収集、脳・心臓疾患との関係の分析。)</p>	<p>(平成27年度) ・少人数を対象に予備実験を実施。 (平成28年度) ・長時間労働の作業中・作業後の血圧、疲労度等を測定する実験等の実施(約50人)。 (平成29年度) ・実験の継続と実験結果の解析。 (平成30年度) ・労働者の体力を簡便に測定する指標の開発等のための実験の継続。</p>

## 2 調査研究等

### (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
<p>労働・社会分野の調査・分析(アンケート調査)            (重点業種等について実態調査を実施し、過重労働が業務上の災害のみならず、通勤状況等労働者の生活に与えている影響についても把握しつつ、分析を実施。当該調査については、一定期間経過後に繰り返し調査を実施し、経年変化等の比較検証を踏まえた分析を実施。)</p>	<p>(平成27年度)            ・全業種の企業及び労働者へのアンケート調査の実施。            →平成28年版白書に掲載</p> <p>(平成28年度)            ・自営業者、会社役員及び重点5業種のうちの自動車運転従事者、外食産業に対してアンケート調査を実施。            ・平成27年度調査結果の再集計・分析の実施。            →平成29年版白書に掲載</p> <p>(平成29年度)            ・重点5業種のうち、教職員、IT産業、医療に対してアンケート調査を実施。            →平成30年版白書に掲載</p> <p>(平成30年度)            ・建設業、メディア業界に対してアンケート調査を実施。            →令和元年版白書に掲載予定</p>

### (4) 結果の発信

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
<p>過労死等に関する情報提供</p>	<p>①平成28年度から、毎年白書を閣議決定の上国会報告。各都道府県立図書館への寄贈や都道府県等への配布を行い、各都道府県で開催される過労死等防止対策シンポジウムで概要を説明するなど、白書を活用した情報の発信を実施。</p> <p>②厚生労働省における過労死等防止対策に係る専用HP  <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html</a></p> <p>③過労死等防止調査研究センターにおける情報発信  <a href="https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html">https://www.jniosh.johas.go.jp/groups/overwork.html</a></p>

### 3 啓発

#### (1) 国民に向けた周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①インターネット、リーフレット、ポスター等通じた周知・啓発	<p>過労死等防止啓発月間(毎年11月)を中心に周知啓発</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポスター、パンフレット、リーフレットの配布、駅等にポスター掲示。</li> <li>・新聞広告を掲載(30年度:65紙、3,834,207部)</li> <li>・Web広告の掲載(30年度:107,553,695imp※) ※imp:広告が表示された回数</li> </ul>
②過労死等防止啓発月間における集中的な取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・国主催の「過労死等防止対策推進シンポジウム」の開催</li> </ul> <p>【実績】(5(1)再掲)</p> <p>平成27年度:全国29会場で参加者数は3,075人(全国延べ)</p> <p>平成28年度:全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人(全国延べ)</p> <p>平成29年度:全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人(全国延べ)</p> <p>平成30年度:全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人(全国延べ)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポスター、パンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発の実施</li> </ul>
③安全衛生優良企業公表制度による周知	<ul style="list-style-type: none"> <li>・安全衛生優良企業公表制度の申請受付開始(平成27年6月～)</li> <li>・安全衛生優良企業公表制度のポスター及びリーフレットの配布</li> <li>・各種説明会を利用した制度の説明及び関係団体・企業への説明・要請(合計226回)</li> <li>・認定企業数</li> </ul> <p>【実績】平成31年3月末時点:30社</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・企業等に対するセミナー及び認定企業等による事例発表会の実施(平成28年度から)</li> </ul> <p>【実績 平成28年度:全国延べ3回 平成29年度:全国延べ10回 平成30年度:全国延べ6回】</p>

### 3 啓発

#### (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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
<p>都道府県労働局が行う労働関係法規等の授業の講師派遣の周知、大学生、高校生等を対象とする労働条件に関するセミナーの実施、指導者用資料の作成</p>	<p>(1)都道府県労働局等における中学校、高等学校等への講師派遣  <b>【実績】</b> 平成27年度:156回 平成28年度:178回            平成29年度:192回 平成30年度:集計中</p> <p>(2)都道府県労働局等における大学等への労働局幹部職員派遣  <b>【実績】</b> 平成27年度:426校、575回 参加者数:約56,000人(いずれも延べ数)            平成28年度:469校、596回 参加者数:約49,000人(いずれも延べ数)            平成29年度:415校、604回 参加人数:約56,000人(いずれも延べ数)            平成30年度:集計中</p> <p>(3)大学・高等学校等における労働条件に関するセミナーの開催  <b>【実績】</b> 平成27年度:セミナー 48回、高等学校への講師派遣 88回            平成28年度:セミナー 47回、高等学校への講師派遣 91回            平成29年度:セミナー 84回、高等学校への講師派遣 115回            平成30年度:セミナー 77回、高等学校への講師派遣 131回</p> <p>(4)若者雇用促進法第26条に基づく中学校、高等学校への講師派遣  <b>【実績】</b> 平成27年度:227回(平成27年10月1日～平成28年3月31日)            平成28年度:238回            平成29年度:221回            平成30年度:118回(平成30年4月1日～平成30年9月30日)</p> <p>(5)過労死等防止対策等労働条件に関する啓発事業(平成28年度から開始)  <b>【実績】</b> 平成28年度:87回 参加者数 約6,450人            平成29年度:120回 参加者数 10,866人            平成30年度:190回 参加者数 16,562人</p> <p>(6)労働法教育のための指導者用資料の作成・配布  <b>【配布実績</b> 平成28年度:高校等 5,557ヶ所 平成29年度:大学等 5,218ヶ所  <b>【セミナー実施</b> 平成29年度:10回 参加者数342人 平成30年度:20回 参加者数705人】</p>

### 3 啓発

#### (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①「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・啓発	・長時間労働を是正するためには、労働時間を適正に把握することが前提となることから、あらゆる機会を通じて、「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」を周知している。
②脳・心疾患の発症が80時間を超える時間外労働が認められる場合は、業務と発症との関連性が強いと評価できることの周知	・過重労働防止等の各種パンフレット等を用いてあらゆる機会に周知・啓発
③36協定の過半数代表者に対する適正な締結の周知・啓発	・過半数代表者の要件について、窓口での協定受理時、監督指導時等のあらゆる機会を通じて、リーフレット等を活用した周知を実施(平成29年12月以降は、過半数組合の要件含めて周知するよう、改めて指示)

#### (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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①睡眠時間の確保の重要性や生活習慣病の予防等健康づくりに取り組むことの重要性について周知・啓発	・第13次労働災害防止計画(平成30年2月)において、「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」の見直しについて明記。
②事業主、労務担当者等への過重労働防止対策セミナーの実施	・事業主、労務担当者等を対象としたセミナーの実施 【実績 平成27年度:全国26都市、35回 平成28年度:全都道府県71回 平成29年度:全都道府県83回 平成30年度:全国88回】
③ポータルサイトの活用	・労働条件ポータルサイトの運営 【アクセス回数 平成27年度:約21.0万回 平成28年度:約27.1万回 平成29年度:約50.4万回】 ・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 【実績(アクセス件数) 平成27年度:478.6万件 平成28年度:370.0万件 平成29年度:270.5万件 平成30年度:792万件】

### 3 啓発

#### (5) 勤務間インターバル制度の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①勤務間インターバル制度の導入に向けた取組	<ul style="list-style-type: none"><li>・平成29年度に勤務間インターバル制度を導入する中小企業への助成金を新設【実績 平成29年度:1,580件 平成30年度:集計中】</li> <li>(平成28年度)</li><li>・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施</li><li>・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施</li> <li>(平成29年度)</li><li>・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において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討。</li> <li>(平成30年度)</li><li>・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の報告書を取りまとめ。</li><li>・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集(改訂版)の作成・配付</li></ul>

### 3 啓発

#### (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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①業界団体や企業への働きかけ	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「働き方」の見直しに向けた企業への働きかけを実施。 【実績 平成27年度:693社 平成28年度:811社 平成29年度:1,169社 平成30年度:1,106社】</li> <li>・中小企業事業主に助成金(時間外労働等改善助成金)を支給 【実績 平成27年度:157件 平成28年度:107件 平成29年度:1,704件 平成30年度:集計中】</li> <li>・働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導を実施</li> </ul>
②「働き方・休み方改善ポータルサイト」による情報発信	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「働き方・休み方改善ポータルサイト」により企業の取組事例や、企業が働き方・休み方の現状と課題を自己診断できる「働き方・休み方改善指標」を活用した自己診断機能等を紹介。 【サイト訪問人数 平成27年度:132,789件 平成28年度:305,071件 平成29年度:407,893件 平成30年度:478,508件】</li> </ul>
③働き方・休み方シンポジウムの開催	<p>【実績】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度:全国5都市、参加者数1,057名</li> <li>・平成28年度:全国7都市、参加者数1,137名</li> <li>・平成29年度:全国5都市、参加者数667名</li> <li>・平成30年度:全国7都市、参加者数1,237名</li> </ul>
④年次有給休暇の取得促進	<p>10月の「年次有給休暇取得促進期間」に加え、年次有給休暇を取得しやすい時季(夏季及び年末年始、平成28年度以降はゴールデンウィークも含む)に年次有給休暇の取得促進のための職場環境づくりについて、以下の広報を実施。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県、労使団体に対する周知依頼</li> <li>・専用Webサイトの開設</li> <li>・インターネット広告・ポスターの駅貼り広報(「年次有給休暇取得促進期間」は940か所、その他の時季は705か所)</li> <li>・厚労省人事労務マガジン、月刊誌「厚生労働」による広報 など</li> </ul> <p>※ポスター・リーフレット、専用Webサイト、インターネット広告等において、労働基準法の改正内容である年次有給休暇の年5日の確実な取得について、併せて周知。</p>
⑤地域の特性を活かした休暇取得促進のための環境整備	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域において、関係労使、地方自治体等の協働による協議会を設置し、地域のお祭り等に合わせた計画的な年次有給休暇の取得について、企業・住民等に働きかけを実施。 【実績 平成27年度:6地域 平成28年度:5地域 平成29年度:5地域 平成30年度:5地域】</li> </ul>

### 3 啓発

#### (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①「ストレスチェック制度」及び「労働者の心の健康の保持増進のための指針」の普及啓発・指導徹底	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ストレスチェック制度の創設、監督指導等による適切な履行確保</li> <li>・ストレスチェック実施者等に対するマニュアルの策定</li> <li>・産業保健総合支援センターにおける、事業場へのメンタルヘルス個別訪問支援 【実績 平成27年度：6,387件 平成28年度：5,919件 平成29年度：8,066件 平成30年度：12,870件（平成31年2月末時点）】</li> <li>・産業保健総合支援事業において、小規模事業場へのストレスチェックの実施やそれに伴う産業医活動等への助成</li> <li>・各種ポスター及びパンフレットを作成し、周知を実施</li> </ul>
②産業医等のいない規模の事業場に対する地域産業保健センターの利用促進	<ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県労働局、労働基準監督署がメンタルヘルス対策について事業場に対する指導を実施する際に、産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の利用を強力に勧奨</li> <li>・産業保健総合支援センター（地域産業保健センター）の案内パンフレットを活用して周知</li> </ul>
③産業保健総合支援センター等における、メンタルヘルスに関する知識の付与と能力の向上等を目的とした研修の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・産業保健関係者への専門的研修（メンタルヘルス対策関係） 【実績 平成27年度：1,865回 平成28年度：1,611回 平成29年度：1,361回 平成30年度：1,307】</li> <li>・管理監督者向けメンタルヘルス教育 【実績 平成27年度：4,701回 平成28年度：3,782回 平成29年度：3,522回 平成30年度：3,513回】</li> <li>・平成28年度から、若年労働者向けメンタルヘルス教育 【実績 平成28年度：585回 平成29年度：892回 平成30年度：1,151回】</li> <li>・事業者向けセミナー 【実績 平成27年度：516回 平成28年度：463回 平成29年度：660回 平成30年度：798回の内数】</li> </ul>
④働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」における総合的な情報提供、相談対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供 【実績（アクセス件数） 平成27年度：478.6万件 平成28年度：370.0万件 平成29年度：270.5万件 平成30年度：792.0万件】</li> <li>・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談 【実績 平成27年度：6,496件 平成28年度：6,974件 平成29年度：7,671件 平成30年度：8,820件】</li> <li>・メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する電話相談 【実績 平成27年度：2,896件（平成27年9月～） 平成28年度：5,910件 平成29年度：6,313件 平成30年度：6,513件】</li> </ul>



### 3 啓発

#### (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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
<p>①ポータルサイト、リーフレット、ポスター等を通じた周知・啓発</p>	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポータルサイト(あかるい職場応援団)の運営(スマートフォン用サイトの開設、動画作成など。アクセス数: 975, 434件)</li> <li>・ツイッターアカウント開設、プロモーション広告掲載</li> <li>・使用者向けリーフレット、労働者向けリーフレット配布、パンフレット、ポスター配布等</li> <li>・雑誌広告掲載</li> </ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポータルサイト(あかるい職場応援団)の運営(オンライン研修講座作成など。アクセス数: 1, 276, 611件)</li> <li>・ツイッターにプロモーション広告掲載</li> <li>・使用者向けパンフレット、労働者向けパンフレット、ポスター配布等</li> <li>・雑誌広告掲載</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポータルサイト(あかるい職場応援団)の運営(動画作成など。アクセス数:1, 679, 890件)</li> <li>・ツイッター</li> <li>・Facebookアカウント開設</li> <li>・使用者向けパンフレット、労働者向けパンフレット、ポスター配布等</li> <li>・インターネット広告掲載</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ポータルサイト(あかるい職場応援団)の運営(動画作成など。アクセス数:2, 103, 054件)</li> <li>・ツイッター、Facebookによる情報発信</li> <li>・使用者向けパンフレット、労働者向けパンフレット、ポスター配布等</li> <li>・インターネット広告掲載</li> </ul>
<p>②「パワハラ対策導入マニュアル」の周知・普及</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・全国に5～6万部配付し周知。</li> <li>・マニュアルの充実・改定</li> </ul>
<p>③人事労務担当者向けのセミナーの実施</p>	<p>【実績 平成27年度:63回 平成28年度:62回 平成29年度:62回 平成30年度:59回】</p>

### 3 啓発

#### (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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
④実態調査の実施とさらなる取組の促進策の検討	(平成28年度) ・職場のパワーハラスメントに関する実態調査の実施 (平成30年度) ・平成30年12月の労働政策審議会の建議を踏まえ、パワーハラスメントを防止するための措置義務を新設することなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出した。 ・同建議において、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)については、被害を受けた労働者からの相談に応じる等の望ましい取組を指針等で明確にすることが適当と明記。
⑤過労死等に結びつきかねないハラスメント対策としての関係法令の周知徹底	・男女雇用機会均等法や育児・介護休業法に基づく職場におけるセクシュアルハラスメントや妊娠・出産等に関するハラスメント防止対策等について、リーフレット等を用いて、あらゆる機会に周知。

### 3 啓発

#### (9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①トラック運送業に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方に設置。トラック運送事業者1,252社、ドライバー5,029名を対象にトラック輸送状況の実態調査を実施。</li> </ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。労働時間改善のため、荷主・事業者等が協力して労働時間の改善に取り組む実証実験(パイロット事業)を全国47都道府県で実施。</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」を中央及び地方で開催。平成28年度に引き続き、全国47都道府県でパイロット事業を実施。</li> <li>・「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を開催し、長時間労働是正のための環境整備に向けた「直ちにに取り組む施策」をとりまとめ。</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「自動車運送事業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「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」をとりまとめ。</li> <li>・「トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会」において、パイロット事業の成果を踏まえた「荷主と運送事業者の協力による取引環境と長時間労働の改善に向けたガイドライン」を策定。また、パイロット事業の成果を踏まえた新たな実証実験(コンサルティング事業)を17都道府県で実施。</li> </ul>
②教職員に係る取組	<p>(平成27年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進</li> </ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請</li> <li>・教員勤務実態調査を実施</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・文部科学大臣から中央教育審議会に対して「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」諮問</li> <li>・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成31年1月25日の中央教育審議会答申を踏まえ、「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」を策定</li> <li>・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発出するとともに、文部科学省として取り組むべき内容をまとめた工程表を作成</li> <li>・答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知</li> <li>・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成</li> </ul>

### 3 啓発

#### (9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
③医療従事者に係る取組	<ul style="list-style-type: none"> <li>・都道府県医療勤務環境改善支援センターによる医療機関への助言等支援(平成28年度以降:全都道府県において支援センターを設置)</li> <li>・医師の時間外労働規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討する「医師の働き方改革に関する検討会」を平成29年8月に設置。 医師の労働時間短縮・健康確保と必要な医療の確保の両立という観点から、医師の時間外労働規制の具体的な在り方、労働時間の短縮策等について議論し、平成30年度末に報告書を取りまとめた(平成31年3月28日)。</li> </ul>
④情報通信業に係る取組	<p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「平成28年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催(3回)、アンケートによる実態調査、企業への個別訪問等による実態調査を実施。</li> </ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「平成29年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催(4回)、取引関係に関するアンケートを通じた実態調査、企業への個別訪問等による実態調査、働き方・休み方改善ハンドブックの改訂を実施。</li> <li>・情報通信業の企業及び労働者に対し、労働・社会分野のアンケート調査を実施。(2(3)再掲)</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「平成30年度 業界団体と連携したIT業界の長時間労働対策事業」において、企業向けセミナーの開催(6回)、働き方改革の取組状況に関するアンケートを通じた実態調査、企業に対する個別訪問による働き方改革のコンサルティング、長時間労働是正に向けたポイントをまとめた動画「日本現代話」を作成し配信した。</li> </ul>
⑤建設業に係る取組	<p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」を設立(6月29日)し、「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」を策定(8月28日)。</li> <li>・ガイドラインの浸透に向けて、民間発注団体や労働組合等が参画する「建設業の働き方改革に関する協議会」の開催や、主要な民間発注分野(鉄道、住宅・不動産、電力、ガス)における特性を踏まえた議論を行うための分野別連絡会議を順次開催。(7～9月)</li> </ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・「建設業の働き方改革に関する関係省庁連絡会議」において、「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」を改訂(7月2日)。</li> </ul>

### 3 啓発

#### (10) 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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①若年労働者への取組	・就労して間もない若年層の自殺防止対策等のため、中小規模事業場の若年労働者に対してセルフケアを促進するための教育を実施 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、若年労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
②高齢労働者への取組	・高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(「エイジアクション100」)を取りまとめ(平成30年6月)、事業場等へ周知。 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、高齢労働者等への働き方の配慮を周知・啓発
③障害者である労働者や傷病を抱える労働者への取組	・事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドラインや、ガイドラインの参考資料として疾患別留意事項及び企業・医療機関連携マニュアルを作成し、シンポジウム等により、企業や医療機関等への普及啓発を実施。 ・過労死等防止啓発用のパンフレットを用いて、障害のある労働者等への働き方の配慮を周知・啓発

### 3 啓発

#### (11) 公務員に対する周知・啓発の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①国家公務員に対する周知・啓発等の実施	<ul style="list-style-type: none"> <li>・各府省人事担当者へこころの健康づくり対策、パワー・ハラスメント対策のための制度等の周知 【実績 平成27年度:5箇所403人 平成28年度:6箇所345人 平成29年度:6箇所415人 平成30年度:7箇所418人】</li> <li>・各府省人事担当者へ心の健康づくりに係る研修講師養成の研修 【実績 平成27年度:9箇所572人 平成28年度:10箇所534人 平成29年度:10箇所503人 平成30年度:10箇所477人】</li> <li>・メンタルヘルスに関する知識の習得、理解の徹底のためのe-ラーニング教材の配布</li> <li>・各府省人事担当者へ職場環境改善の手法に係る研修 【実績 平成27年度:1箇所34人 平成28年度:3箇所105人 平成29年度:3箇所124人 平成30年度:3箇所112人】</li> <li>・周知資料の作成・配布(ガイドブック「国家公務員とメンタルヘルス」(管理監督者用、職員用))</li>   <li>・ワークライフバランス推進強化月間(7. 8月)の実施 【実績】 ゆう活実施者 平成27年度:3.7万人 平成28年度:4.0万人 平成29年度:3.9万人 ゆう活実施者の定時退庁者割合 平成27年度:60.9% 平成28年度:73.3% 平成29年度:72.2% 平成30年度:3.7万人</li> <li>・(平成28年度からは働き方改革と)女性活躍・ワークライフバランス推進のセミナー等を実施 【実績】 平成28年度:本府省2回、全国6ブロック 参加者数 170名 平成29年度:本府省2回、全国9ブロック 参加者数 275名 平成30年度:本府省2回、全国8ブロック 参加者数 276名</li> <li>・働き方改革と女性活躍、ワークライフバランス推進に係る管理職向けeラーニングの実施 【実績】 平成29年度:約2万人 平成30年度:約2.1万人</li> <li>・管理監督者のためのメンタルヘルスセミナー 【実績 全国6ブロックで実施、参加者数 毎年300名以上】</li> <li>・e-ラーニングを用いたメンタルヘルス講習、ハラスメント防止講習を新任の管理職員・課長補佐・係長等に実施。 【実績 毎年約1万人】</li> <li>・各府省の公務災害相談窓口について人事院及び各府省のホームページやイントラネット等で周知することとし、併せて職員等から各府省に相談があった場合においてとるべき対応について通知(平成30年10月1日付け)</li> </ul>

### 3 啓発

#### (11) 公務員に対する周知・啓発の実施(つづき)

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
<p>②地方公務員に対する周知・啓発等の実施</p> <p>( ・一般職員等 ・教職員 ・警察職員</p>	<p>(一般職員等)</p> <p>(1) 自治大学校の研修課程においてメンタルヘルスやワークライフバランス等の講義を実施(定員580人)</p> <p>(2) 全国的な会議(年4回)や各種研修会(年19回)で過労死防止対策等を要請</p> <p>(3) ワークライフバランス推進に関する先進的な取組事例を紹介</p> <p>(4) 女性地方公務員活躍・働き方改革推進協議会を設置し、代表者会議、ブロック会議(6回)、市町村部会(8回)を開催(平成29年度開始)</p> <p>(教職員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・リーフレット等を活用した学校現場における労働安全衛生管理体制整備の周知・啓発等の実施</li> <li>・メンタルヘルスについて、教員本人のセルフケアの促進や、管理職によるケアなどの予防的取組の推進</li> <li>・「学校現場における業務改善のためのガイドライン」を公表し、本ガイドラインを活用した学校現場の業務改善を推進</li> <li>・学校現場の業務改善に向けたマネジメントフォーラム等を開催</li> </ul> <p>【実績 平成27年度:2回 平成28年度:2回 平成29年度:3回 平成30年度:2回】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・文部科学大臣政務官を座長とするタスクフォースにおいて、学校における業務の適正化に関する報告書を取りまとめ、各自治体に対して業務改善の推進を要請(平成28年度)</li> <li>・業務改善アドバイザーを各教育委員会等に派遣(平成28年度から)</li> <li>・時間外勤務の削減や創出した時間による教育面での効果などのエビデンスを蓄積し、その効果を全国的に発信することを目指す実践研究の実施(平成29年度から)</li> <li>・学校・教師の業務の役割分担や適正化を着実に実行するための方策等を盛り込んだ緊急対策を取りまとめ、学校における業務改善及び勤務時間管理等に係る取組の徹底とあわせて各教育委員会へ通知(平成29年度)</li> <li>・答申を踏まえ、文部科学大臣を本部長とする「学校における働き方改革推進本部」を省内に設置し、大臣メッセージを発信(平成30年度)</li> <li>・答申を踏まえ、勤務時間管理の徹底や業務の役割分担・適正化を含む学校における働き方改革に関する取組の徹底について各教育委員会等へ通知(平成30年度)</li> <li>・学校における働き方改革の趣旨・目的広く知ってもらうためのプロモーション動画や勤務時間制度について分かりやすく解説する動画を作成(平成30年度)</li> </ul> <p>(警察職員)</p> <p>平成26年2月に「組織的な健康管理対策の推進について」と題した通達を発出し、長時間勤務による健康障害防止対策を推進するよう指示。都道府県警察における過重勤務対策推進状況調査を実施。</p>

## 4 相談体制の整備等

### (1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①労働条件や長時間労働・過重労働に関する相談窓口の設置	<ul style="list-style-type: none"> <li>労働条件相談ほっとラインの設置</li> <li>【実績(相談件数)平成27年度:29,124件 平成28年度:30,929件 平成29年度:45,545件 平成30年度:54,453件】</li> </ul>
②メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害等について、電話やメール等を活用した相談窓口の設置	<ul style="list-style-type: none"> <li>働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においてメール相談を実施</li> <li>【実績 平成27年度:6,496件 平成28年度:6,974件 平成29年度:7,671件 平成30年度:8,073件(平成31年2月末時点)】</li> <li>「こころの耳電話相談」において電話相談を実施</li> <li>【実績 平成27年度:2,896件 平成28年度:5,910件 平成29年度:6,313件 平成30年度:5,882件(平成31年2月末時点)】</li> </ul>
③産業保健総合支援センター、地域産業保健センターでの相談体制の整備及び相談対応	<ul style="list-style-type: none"> <li>産業保健関係者からの専門的相談対応</li> <li>【実績】</li> <li>平成27年度:92,948件 (産業保健総合支援センター 36,665件、地域産業保健センター 56,283件)</li> <li>平成28年度:105,169件 (産業保健総合支援センター 40,554件、地域産業保健センター 64,615件)</li> <li>平成29年度:115,874件 (産業保健総合支援センター 42,325件、地域産業保健センター 73,549件)</li> <li>平成30年度:108,876件(平成31年1月末時点) (産業保健総合支援センター 39,960件、地域産業保健センター 68,916件)</li> </ul>



## 4 相談体制の整備等

### (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
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、産業保健関係者への専門的研修を実施 【実績 平成27年度:4,792件 平成28年度:4,381件 平成29年度:4,454件 平成30年度:4,151件】

### (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
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、産業保健関係者への専門的研修を実施 【実績 平成27年度:4,792件 平成28年度:4,381件 平成29年度:4,454件 平成30年度:4,151件】

## 4 相談体制の整備等

### (4) 公務員に対する相談体制の整備等

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
①国家公務員に対する相談体制の整備等	<ul style="list-style-type: none"> <li>・休職者の円滑な職場復帰、再発防止のための「職場復帰相談室」の開設・運営(全国10箇所)</li> <li>・職員等の心の悩みに関する相談を受ける「こころの健康相談室」の開設・運営(全国10箇所)</li> <li>・職員からの苦情相談窓口を開設・運営しパンフレットや人事院ホームページにより周知</li> <li>・各府省等カウンセラー講習会 全国6ブロックで各府省等に配置されているカウンセラーを対象に実施</li> </ul> <p>【実績 平成27年度:参加者数180名、平成28年度:参加者数160名、平成29年度:参加者数216名、平成30年度:参加者数177名】</p>
②地方公務員に対する相談体制の整備等 (一般職員等 ・教職員 ・警察職員)	<p>(一般職員)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・地方職員共済組合による無料の電話相談・WEB相談・面談を実施</li> <li>・地方公務員災害補償基金等による無料の電話相談・Eメール相談を実施</li> <li>・地方公務員災害補償基金等のメンタルヘルス対策支援事業を実施 職場のメンタルヘルス対策を実施する地方公共団体等の担当職員向けに臨床心理士等のメンタルヘルス相談員からメンタルヘルス対策のために必要な体制づくりや計画策定の方法やストレスチェックの実施方法等について、電話・Eメールによりアドバイス等を実施。</li> </ul> <p>(教職員)</p> <p>公立学校共済組合による健康相談事業を実施</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・教職員電話健康相談24:健康に関する相談に、保健師等の専門家が24時間体制で対応。</li> <li>・電話・面談メンタルヘルス相談:臨床心理士が電話・面談によるカウンセリングを実施。</li> <li>・介護電話相談:介護全般に関する相談にケアマネジャーや社会福祉士が対応。(平成29年11月から)</li> <li>・女性医師電話相談:女性医師による女性疾患についての相談を中心とした女性向けサービス。(平成29年11月から)</li> <li>・Web相談(こころの相談):電話でメンタルヘルスに関する相談をしづらい方のためにWeb上で24時間、相談を受け付け。(平成29年11月から)</li> </ul> <p>(警察職員)</p> <p>都道府県警察等のすべてに保健師又は看護師を配置。経済問題、家庭問題等に対し警察職員生活相談員による助言等の相談体制を整備</p>

## 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

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
過労死等防止対策推進シンポジウムの開催	<p>【実績】(3(1)②再掲)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・平成27年度: 全国29会場で参加者数は3,075人(全国延べ)</li> <li>・平成28年度: 全国42都道府県43会場で参加者数は4,802人(全国延べ)</li> <li>・平成29年度: 全国47都道府県48会場で参加者数は5,864人(全国延べ)</li> <li>・平成30年度: 全国47都道府県48会場で参加者数は5,646人(全国延べ)</li> </ul>

### (2) シンポジウム以外の活動に対する支援

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
① 過労死遺児交流会の開催	<ul style="list-style-type: none"> <li>・平成28年度: 12月26日に山梨県で開催し、41名(遺児27名、大人(保護者)14名)が参加</li> <li>・平成29年度: 8月9日に長野県で開催し、50名(遺児33名、大人(保護者)17名)が参加</li> <li>・平成30年度: 8月5日に滋賀県で開催し、57名(遺児37名、大人(保護者)20名)が参加</li> </ul>
② 民間団体主催のイベント等	民間団体の主催による「シンポジウム」や「つどい」が行われる際は、自治体、都道府県労働局等が後援等の支援を実施。

### (3) 民間団体の活動の周知

大綱に盛り込まれている内容	平成27年度～平成30年度
民間団体の活動の周知	<p>パンフレット及びWEB特設ページに、民間団体の相談窓口を掲載。 (特設ページ)</p> <p><a href="https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html">https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouki_jun/karoushizero/index.html</a></p>

## (参考)政府における取組

### 1 働き方改革実行計画

	平成27年度～平成30年度
(1) 時間外労働の上限規制等	<p>(平成27年度) 労働政策審議会において、平成25年9月27日以降22回にわたり検討を行った結果、平成27年2月に「今後の労働時間法制等の在り方について(報告)」がとりまとめられたが、時間外労働の上限規制の導入については結論を得るに至らなかった。</p> <p>(平成28年度) 平成28年6月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において「36協定における時間外労働規制の在り方について、再検討を開始する」とされたことを受けて、働き方改革実現会議において議論が行われた。働き方改革実現会議での議論を踏まえ平成29年3月に決定された「働き方改革実行計画」において、時間外労働の上限規制の導入が盛り込まれた。</p> <p>(平成29年度) 労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、時間外労働の上限規制の導入を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」と答申。</p> <p>(平成30年度) 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」を国会へ提出(平成30年4月6日)。 「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案」が成立(平成30年6月29日)。関係政省令及び告示を公布。</p>
(2) 労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化	<p>(平成29年度) 労働政策審議会において、働き方改革実行計画を踏まえた議論が行われ、産業医・産業保健機能の強化を盛り込んだ法律案要綱について、9月15日に「おおむね妥当と認める」との答申がなされた。</p> <p>(平成30年度) 安衛法及び関係政省令を改正し、産業医・産業保健機能の強化を図った(平成31年4月1日施行)。</p>
(3) パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策	<p>(平成29年度) 「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」において、実効性のある職場のパワーハラスメント防止対策について検討</p> <p>(平成30年度) ・労働政策審議会雇用環境・均等分科会において議論を行い、その結果を踏まえ、事業主に対して、パワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置を義務付けることなどを盛り込んだ法案を、第198回通常国会に提出。</p>

# 政府における取組

## 1 働き方改革実行計画

	平成27年度～平成30年度
(4) 勤務間インターバル制度	<ul style="list-style-type: none"><li>・平成29年度に勤務間インターバルを導入する中小企業への助成金を新設【実績 平成29年度:1,580件 平成30年度:(集計中)】</li></ul> <p>(平成28年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・勤務間インターバル制度普及のため、導入事例集の作成・配付、ポスターの作成・配付、セミナーの開催、専用Web作成、新聞広告、インターネット広告を実施</li><li>・助成金の利用促進のためのリーフレットの作成・配付、新聞広告、インターネット広告を実施</li></ul> <p>(平成29年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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において実態把握、導入促進を図るための方策などを検討</li></ul> <p>(平成30年度)</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・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の報告書を取りまとめ。</li><li>・勤務間インターバル制度普及のため、改正労働時間等設定改善法パンフレット及び導入事例集(改訂版)の作成・配付</li></ul>

## 2 自殺総合対策大綱

	平成27年度～平成30年度
自殺対策基本法の改正、自殺総合対策大綱の見直し	<ul style="list-style-type: none"><li>・自殺対策基本法の改正(平成28年4月1日施行)。</li><li>・自殺総合対策大綱を閣議決定(平成29年7月25日)。「勤務問題による自殺対策の更なる推進」を盛り込む。</li><li>・自殺総合対策の推進に関する有識者会議(第1回)の開催(平成31年3月15日)。</li></ul>

# 過労死等の防止のための対策に関する大綱（平成30年7月24日閣議決定）の概要

## ～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～

### 第1 はじめに

#### 1 これまでの取組

- ⇒ 過労死等防止対策推進法の成立、施行の背景。
- ⇒ 過労死等の防止のための対策に関する大綱の策定、見直しの経緯。

#### 2 現状と課題

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 労働時間等の状況</li> <li>(2) 年次有給休暇の状況</li> <li>(3) 職場におけるメンタルヘルス対策の状況</li> <li>(4) 職場におけるハラスメントの発生状況</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>(5) 就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況</li> <li>(6) 自殺の状況</li> <li>(7) 脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況</li> <li>(8) 課題</li> </ul> |
|--|---|

### 第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- ⇒ 大綱が策定されてから3年を迎えることを踏まえ、今後の過労死等防止のための対策について、都道府県労働局、労働基準監督署又は地方公共団体（労働行政機関等）における対策を推進するほか、調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援について、以下の考え方に基づき実施。

#### 1 調査研究等の基本的考え方

- ⇒ 過労死等の実態の解明のためには、医学分野や労働・社会分野のみならず、経済学等の関連分野も含め、多角的、学際的な視点から調査研究を進めていくことが必要。なお、労災補償状況等からは過労死等の実態を十分把握されない自営業者等も含めて広く対象。
- ⇒ 医学分野の調査研究については、過労死等の危険因子やそれと疾患との関連の解明、効果的な予防対策に資する研究を行うことが必要。その調査研究の成果を踏まえ、過労死等の防止のための健康管理の在り方について検討することが必要。
- ⇒ 労働・社会分野の調査研究については、過労死等の全体像を明らかにするため、一定期間を周期とした定期的な調査による経年的な比較が必要。また、過労死等が多く発生している職種・業種について、社会情勢の変化に応じて調査研究の対象に追加することが必要。
- ⇒ これらの調査研究を通じて、我が国の過労死等の状況や対策の効果を評価するために妥当かつ効果的な指標・方法についても早急に検討。なお、基礎データの取り方には客観性と専門性の担保が必要。

## 2 啓発の基本的考え方

### (1) 国民に対する啓発

⇒ 国民一人ひとりが過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるよう、広く継続的に広報・啓発活動に取り組んでいくことが必要。

### (2) 教育活動を通じた啓発

⇒ 若い頃から労働条件をはじめ、労働関係法令に関する理解を深めることも重要であり、学校教育を通じて啓発を行っていくことが必要。

### (3) 職場の関係者に対する啓発

⇒ 過労死等は主として職場において発生していることから、一般的な啓発に加えて職場の関係者に対する啓発が極めて重要。特に、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司に対する啓発や、若い年齢層の労働者が労働条件に関する理解を深めるための啓発も重要。

⇒ これまでの白書において「労働時間を適正に把握すること」等が「残業時間の減少」等に資することが示唆されており、職場における取組として、労働基準や労働安全衛生に関する法令等の内容及びその趣旨に対する理解の促進及びその遵守のための啓発指導を行うことが必要。

⇒ これまでの働き方を改め、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方ができる職場環境づくりを進めることが必要であり、労働慣行が長時間労働を前提としているのであれば、それを変える取組を働きかけていくことが必要。

⇒ 長時間労働が生じている背景に存在する様々な商慣行の諸要因について、関係者に対する問題提起等により改善に取り組む気運を社会的に醸成していくことが必要。

### 3 相談体制の整備等の基本的考え方

- ⇒ 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ようにするため、産業保健スタッフ等による健康相談等が確実に実施されるよう、事業場における相談体制整備等の促進が必要。
- ⇒ 健康管理に携わる産業医等の産業保健スタッフ等の人材育成、研修について、充実・強化を図るとともに、事業場において労働衛生管理を効果的に行うためには、産業保健のチームとして対応することも必要。
- ⇒ 労働者のプライバシーに配慮しつつ、必要な場合に労働者が躊躇なく相談に行くことができるよう環境を整備していくことが必要。
- ⇒ 職場において、労働者自らが身体面、精神面の不調に気付くようにし、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気付き、産業保健スタッフ等につなぐようにしていくなど、相談に行くことに対する共通理解の形成が必要。
- ⇒ 職場以外においては、家族・友人等が過重労働による労働者の不調に気付き、相談に行くことを勧める等適切な対処が必要。

### 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

- ⇒ 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少なくとも毎年1回開催するという大綱の目標が達成されており、引き続き、シンポジウムの開催等に取り組むことが必要。
- ⇒ 過労死等の防止のための活動を行う様々な民間団体が協力及び連携し、国民的な運動として取り組むことが必要。
- ⇒ 民間団体が行う過労死等の防止のための活動を、国及び地方公共団体が支援するとともに、民間団体の活動内容等の周知を進めることが必要。



### 第3 過労死等防止対策の数値目標

⇒ 第1の2「現状と課題」及び第2「過労死等の防止のための対策の基本的考え方」を踏まえ、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。数値目標は早期に達成することを目指す。

- 1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする（2020年まで）。  
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。
- 2 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) 制度を知らなかった企業割合を20%未満とする（2020年まで）。
  - (2) 制度の導入企業割合を10%以上とする（2020年まで）。
- 3 年次有給休暇の取得率を70%以上とする（2020年まで）。  
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。
- 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%以上とする（2022年まで）。
- 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%以上とする（2022年まで）。
- 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%以上とする（2022年まで）。

## 第4 国が取り組む重点対策

- ⇒ 労働行政機関等における対策とともに、法第3章に定める対策（調査研究等、啓発、相談体制の整備等、民間団体の活動に対する支援）について関係行政機関が緊密に連携して取り組む。
- ⇒ 国家公務員に係る対策も推進するとともに、地方公共団体に対し、地方公務員に係る対策の推進を働きかける。
- ⇒ 今後の調査研究の成果や諸外国の状況等を踏まえ、取り組むべき対策を検討し、逐次実施する。

### 1 労働行政機関等における対策

- ⇒ 長時間労働の削減、過重労働による健康障害防止、年次有給休暇の取得促進、メンタルヘルス不調の予防及びハラスメントの防止について、関係法令等に基づき強力で推進することとし、とりわけ、以下の対策に重点的に取り組む。

#### (1) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- ⇒ 過重労働の疑いがある企業等に対する監督指導を徹底。
- ⇒ 「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」を踏まえ、労働時間の把握について指導。
- ⇒ 地方公務員の勤務条件について、過重労働の疑いがある場合は人事委員会等が監督指導を徹底。

#### (2) 過重労働による健康障害の防止対策

- ⇒ 「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」について、周知・指導を徹底。
- ⇒ 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。

#### (3) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

- ⇒ 傘下事業場においておおむね3年程度の期間に精神障害に関する労災支給決定（認定）が2件以上行われた場合は、本社事業場に対しメンタルヘルス対策に係る指導を実施。
- ⇒ 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。

### 2 調査研究等

#### (1) 過労死等事案の分析

- ⇒ 過労死等に係る労災支給決定（認定）事案や公務災害認定事案を継続的に集約し分析。また、労災保険に特別加入している自営業者や法人の役員的事案についても分析。
- ⇒ 分析に当たっては、自動車運転者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界等過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種（重点業種等）を中心に、労働時間制度の状況や労働時間以外の業務の過重性等の状況の中から分析対象の事案資料より得られるものに留意。
- ⇒ 労災又は公務災害と認定されなかった事案については、分析方針の検討の上、必要な分析を実施。

## (2) 疫学研究等

- ⇒ 過労死等のリスク要因等を明らかにするため、特定の集団における個々の労働者の健康状態や生活習慣等のほか、過重労働に伴う健康障害へ及ぼす影響について長期的な追跡調査の実施。
- ⇒ 職場環境改善対策について、対策事例の収集や事業場間の比較等により分析し、過労死等の防止の効果を把握。

## (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

- ⇒ 重点業種等について、毎年2業種ずつ企業・労働者等に対する実態調査を実施。また、それぞれの業種等について、一定期間経過後に繰り返し調査を行うことにより、経年的な変化等の比較検証を踏まえた分析の実施。

## (4) 結果の発信

- ⇒ 白書や過労死等に関する情報をホームページ等により公表するとともに、過労死等防止対策推進協議会等において広く情報提供。

# 3 啓発

## (1) 国民に向けた周知・啓発の実施

- ⇒ 11月の過労死等防止啓発月間におけるシンポジウムの開催等による周知・啓発。

## (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

- ⇒ これから社会に出て行く若年者の過労死等防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発。労働問題等について理解を深めてもらうよう、労働問題に関する有識者及び過労死された方の遺族等を講師として学校に派遣する事業等を実施。

## (3) 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

- ⇒ 「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」等の周知・啓発。
- ⇒ 全ての労働者が働きやすい社会に変えていくため、原則として月45時間かつ年360時間とする時間外労働の限度について周知・啓発。

## (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」の周知に当たって、睡眠時間の確保や生活習慣病の予防等の重要性等についても周知・啓発。
- ⇒ 事業主や労務担当者等を対象としたセミナーの実施や、ポータルサイト「確かめよう労働条件」等の活用により広く周知・啓発。

## (5) 勤務間インターバル制度の推進

- ⇒ 助成金の活用や好事例の周知等を通じて、勤務間インターバル制度の普及、導入に向けた取組を推進。
- ⇒ 「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」における検討結果を踏まえた取組を推進。

## (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

- ⇒ 長時間労働の削減に向けた自主的な取組の促進のため、業界団体等に対し、働き方の見直しについて働きかけ。
- ⇒ 10月の年次有給休暇取得促進期間における集中的な広報等により、年次有給休暇の取得促進について企業や住民へ働きかけ。

## (7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

- ⇒ ストレスチェック制度の適切な実施の徹底や「こころの耳」において、メール・電話相談窓口を設置するとともに、メンタルヘルス対策について総合的な情報提供。

## (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

- ⇒ 過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントの対策として、パワーハラスメント対策の取組内容についてポータルサイト等により周知・啓発、セクシュアルハラスメント対策や妊娠・出産等に関するハラスメント対策として関係法令の周知徹底。

## (9) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

- ⇒ 長時間労働の背景には様々な取引上の制約が存在する場合があることから、業種・業態の特性に応じて発注条件等の適正化を促進する等、取引関係者に対する周知、働きかけの実施。
  - ア. トラック運送業
    - ⇒ 長時間労働の是正にはトラック運送事業者側のみの努力での解決が困難な面もあることから、発注者との取引関係の在り方も含めて取引環境の改善や長時間労働の抑制に向けた取組の実施。
    - ⇒ 「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」に基づき2024年4月1日までに長時間労働是正の環境整備等に向けた取組を集中的に実施。
  - イ. 教職員
    - ⇒ ICTの活用やタイムカード等による勤務時間の客観的な把握、業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等、教職員の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施。

#### ウ. 医療従事者

- ⇒ 患者やその家族も含めた国民の理解を得ながら医療提供体制を損なわない改革を進めるため、労働時間管理の適正化等とともに労働時間短縮に向けた取組を実施。
- ⇒ 夜勤対応を行う医療従事者の負担軽減のため、勤務間インターバルの確保等の配慮が図られるよう検討。

#### エ. 情報通信業

- ⇒ 各プロジェクトの現場での仕事の進め方や取引の在り方を見直すことに着目し作成した「働き方改革ハンドブック」の周知徹底や企業向けセミナーの開催等による長時間労働削減対策を促進。

#### オ. 建設業

- ⇒ 公共・民間工事を問わず建設工事に携わる全ての関係者が守るべきルールを定めた「建設業における適正な工期設定等のためのガイドライン」について引き続き周知・徹底。

#### カ. その他

- ⇒ 重層下請構造や長時間労働の傾向が見られるメディア業界について、実態把握を行った上での取組を実施。
- ⇒ 訪日外国人旅行者の増加や東京オリンピック・パラリンピックの開催に伴う宿泊施設利用者の増加が見込まれることにより労働時間の増加が懸念される宿泊業について、長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進の取組を実施。
- ⇒ サービス産業を中心に、一部の消費者及び生活者からの不当な要求への対応が労働者に大きなストレスを与えることも問題となりつつあることへの配慮が必要。

### (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

- ⇒ 若年労働者について、新規採用時の研修機会等で労働関係法令の基礎的な内容の周知、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）のとれた働き方の促進、メンタルヘルス対策の充実を図る等、若年労働者の職場環境を整備する取組を推進。
- ⇒ 高年齢労働者について、加齢に伴う身体機能の低下等高年齢労働者の特性に配慮した取組を推進。
- ⇒ 障害者である労働者について、雇用されている障害者への合理的配慮の提供が義務づけられていること等も踏まえた取組を推進。
- ⇒ 傷病を抱える労働者の中には脳・心臓疾患のリスクが高い者もいることから、治療と仕事の両立支援の取組を推進。

### (11) 公務員に対する周知・啓発等の実施

- ⇒ 国家公務員について、勤務時間制度の適正な運用の徹底とともに、超過勤務縮減に向けた取組を政府全体で連携して一層推進し、そのための周知・啓発。
- ⇒ 地方公務員について、地方公共団体に対し、超過勤務縮減・メンタルヘルス対策等の推進を働きかけ。

## 4 相談体制の整備等

### (1) 労働条件や健康管理等に関する相談窓口の設置

- ⇒ 労働条件や健康管理に関し、メール、電話等の相談窓口を設置しており、今後SNSを活用した相談窓口の設置も含めた相談体制の整備。
- ⇒ 都道府県労働局において、過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメントについて、労働者からの相談へ迅速に対応。

### (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施

- ⇒ 産業保健スタッフ等がメンタルヘルスに関して適切に助言・指導できるよう、産業保健総合支援センター等による研修等。

### (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、労働衛生・人事労務に携わっている者を対象に、好事例の周知や研修等を実施。
- ⇒ 事業主が設置するハラスメントに関する相談窓口の担当者が、労働者の相談に適切に対処できるよう支援。

### (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、人事院が主体で相談体制を整備するとともに、相談しやすい職場環境を形成。
- ⇒ 地方公務員について、地方公共団体に対して相談窓口の充実等を働きかけ。

## 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

- ⇒ 引き続き、全ての都道府県で少なくとも毎年1回シンポジウムを開催。

### (2) シンポジウム以外の活動に対する支援

- ⇒ 「過労死遺児交流会」を毎年開催。

### (3) 民間団体の活動の周知

- ⇒ 地方公共団体、労使、国民等が、民間団体が開設する窓口等の利用等を円滑に行えるよう、民間団体の活動内容等をパフレット等により周知。

## 第5 国以外の主体が取り組む重点対策

### 1 地方公共団体

- ⇒ 国が行う対策に協力するとともに、この対策を参考に、地域の産業の特性等の実情に応じた取組の推進に努める。対策に取り組むに当たっては、国と連携して地域における各主体との協力・連携に努める。
- ⇒ 地方公務員を任用する立場からの対策を推進し、それぞれの職種の職務の実態を踏まえた対策に努める。

#### (1) 啓発

- ⇒ 住民が過労死等に対する理解を深めるとともに、その防止の重要性を自覚し、関心と理解を深めるため、住民に対する啓発に努める。
- ⇒ 若年者に対する労働条件に関する知識の付与について、大学等での啓発とともに、中学校・高等学校等において、生徒に対して労働に関する指導の充実に努める。
- ⇒ 地域の産業構造や労働時間等の実態に合わせて、企業等に対する啓発を行うとともに、年次有給休暇の取得促進について、地域全体の気運の醸成に努める。

#### (2) 相談体制の整備等

- ⇒ 過労死等に関して相談を受け付けることができる窓口の設置や国等が設置する相談窓口との連携に努める。

#### (3) 民間団体の活動に対する支援

- ⇒ 民間団体に取り組むシンポジウムへの協力・後援等の支援に努める。

### 2 事業主等

- ⇒ 国が行う対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって対策に取り組むよう努める。

#### (1) 経営幹部等の取組

- ⇒ 最高責任者・経営幹部が先頭に立って取組等を推進するよう努める。また、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも過労死等が発生していることを踏まえて、取組の推進に努める。さらに、過労死等が発生した場合には、原因の究明、再発防止対策の徹底に努める。

#### (2) 産業保健スタッフ等の活用

- ⇒ 産業保健スタッフ等の専門的知見の活用を図るよう努める。
- ⇒ 常駐するスタッフが適切な役割を果たすよう環境整備を図るとともに、産業医がいない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用して体制の整備を図るよう努める。

### 3 労働組合等

- ⇒ 職場実態を最も把握しやすい立場にあることから、主体的な過労死等の防止の取組を実施。
- ⇒ 組合員に対する周知・啓発や良好な職場の雰囲気作り等に取り組むよう努める。また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた協定又は決議を行うよう努める。
- ⇒ 労働組合に加入していない労働者に対する周知・啓発等にも努める。

### 4 民間団体

- ⇒ 過労死等防止対策に対する国民の関心と理解を深める取組、過労死等に関する相談の対応等に取り組むよう努める。

### 5 国民

- ⇒ 国民一人ひとりが自身の健康に自覚を持ち、過重労働による自らの不調や周りの者の不調に気づき、適切に対処できるようにするなど、主体的に過労死等防止対策に取り組むよう努める。

## 第6 推進上の留意事項

### 1 推進状況のフォローアップ

- ⇒ 毎年の対策の推進状況を過労死等防止対策推進協議会へ報告。同協議会では報告内容を点検し、関係行政機関は点検の状況を踏まえ、その後の対策を推進。

### 2 対策の見直し

- ⇒ 調査研究結果等を踏まえ、この大綱に基づく対策について適宜見直し。

### 3 大綱の見直し

- ⇒ この大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、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。