

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(令和3年7月30日閣議決定)の構成

第1 はじめに

- 1 これまでの取組
- 2 現状と課題
 - (1)労働時間等の状況
 - (2)年次有給休暇の状況
 - (3)職場におけるメンタルヘルス対策の状況
 - (4)職場におけるハラスメントの発生状況
 - (5)就業者の脳血管疾患、心疾患等の発生状況
 - (6)自殺の状況
 - (7)脳・心臓疾患及び精神障害に係る労災補償等の状況
 - (8)課題

第2 過労死等の防止のための対策の基本的考え方

- 1 調査研究等の基本的考え方
- 2 啓発の基本的考え方
 - (1)国民に対する啓発
 - (2)教育活動を通じた啓発
 - (3)職場の関係者に対する啓発
- 3 相談体制の整備等の基本的考え方
- 4 民間団体の活動に対する支援の基本的考え方

第3 国が取り組む重点対策

- 1 労働行政機関等における対策
 - (1)長時間労働の削減に向けた取組の徹底
 - (2)過重労働による健康障害の防止対策
 - (3)メンタルヘルス対策・ハラスメント対策
- 2 調査研究等
 - (1)過労死等事案の分析
 - (2)疫学研究等
 - (3)過労死等の労働・社会分野の調査・分析
 - (4)過労死等防止対策支援ツールの開発等
 - (5)結果の発信

※ 重点業種・職種である自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界に加え、社会情勢の変化に応じた対象を追加(第2の1で明記)

3 啓発

- (1)国民に向けた周知・啓発の実施
 - (2)大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施
 - (3)長時間労働の削減のための周知・啓発の実施
 - (4)過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施
 - (5)勤務間インターバル制度の導入促進
 - (6)働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進
 - (7)メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施
 - (8)職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施
 - (9)ウイズコロナ・ポストコロナの時代におけるテレワーク等の新しい働き方への対応
 - (10)商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
 - (11)若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
 - (12)公務員に対する周知・啓発等の実施
- ## 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
 - (2)産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
 - (3)労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施
 - (4)公務員に対する相談体制の整備等
 - (5)過労死の遺児のための相談対応
- ## 5 民間団体の活動に対する支援

第4 国以外の主体が取り組む重点対策

- 1 地方公共団体
 - (1)啓発
 - (2)相談体制の整備等
 - (3)民間団体の活動に対する支援
- 2 事業主等
 - (1)経営幹部等の取組
 - (2)産業保健スタッフ等の活用
- 3 労働組合等
- 4 民間団体
- 5 国民

第5 過労死等防止対策の数値目標

第6 推進上の留意事項

注)下線は新たに追加した項目

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント①

(課題と対策の方向性)

- **新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかとなるなど、新型コロナウイルス感染症への対応や働き方の変化による過労死等の発生防止が必要**であること。(本文P 2、7等関係)
- ウイズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方であるテレワーク、副業・兼業、フリーランスについて次のとおり取り組むほか、**調査研究等の対象とすること**。(本文P 7、23等関係)
 - テレワーク：労働者及び使用者が安心して取り組めるよう労務管理に関するルール等を明確化した**ガイドラインの周知**、テレワークに対応した**メンタルヘルス対策の手引きの作成等**を行う。
 - 副業・兼業：労働者及び使用者が安心して取り組めるよう労働時間の通算管理ルール等を明確化した**ガイドラインの周知**、一般健康診断等の健康確保に取り組む企業への**助成金等の支援**を行う。
 - フリーランス：労働関係法令の適用関係を明らかにした**ガイドラインの周知**を行う。
- 長時間労働の削減に向けた取組、過重労働による健康障害の防止対策、メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策等の**過労死等防止対策について、更なる推進を図っていくこと**。また、**国家公務員・地方公務員の過労死等防止対策**に関しても同様に**取り組むこととすること**。(本文P 8、14等関係)

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント②

(対策の主な取組例)

- 長時間労働の実態があり、勤務間**インターバル制度の導入**や**メンタルヘルス対策**の取組が進んでいない**中小規模の企業等に対する支援を行うこと**。(本文 P 14等関係)
- **調査研究等には、重点業種等に加え、社会情勢の変化に応じた対象を追加すること**。また新型コロナウイルス感染症の影響下における労働時間等の状況、テレワーク等の**オンライン活用や先端技術の進展に伴う影響等についても分析すること**。(本文 P 9、10等関係)
- 調査研究等の成果を活用した、事業場における過労死等防止対策の**チェックリスト等の開発等を行うこと**。(本文 P 18関係)
- 顧客や発注者からの取引上の都合により生じる長時間労働の削減のため、**B to BのほかG to Bについても、適正な納期・工期を設定する等商慣行改善に向けた取組について周知や協力依頼を行うこと**。(本文 P 24関係)
- 過労死で親を亡くした遺児の抱える様々な苦しみを軽減するための**過労死遺児交流会を引き続き開催**するとともに、**遺児の健全な成長をサポート**するための相談対応を行うこと。(本文 P 13、32関係)

(数値目標)

- 数値目標については、現状及び過労死等防止対策推進協議会のご議論を踏まえて、所要の見直しを行うこと。また、**公務員についても目標の趣旨を踏まえて取り組むこと**としたこと。(本文 P 36関係)

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更のポイント③

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

旧大綱（平成30年7月24日閣議決定）	新大綱（令和3年7月30日閣議決定）
<p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和2年まで）【令和2年：5.1%】 なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。【令和2年：9.0%】</p>	<p>1 <u>週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）</u></p>
<p>2 労働者数30人以上の企業のうち、 (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満（令和2年まで）【令和2年：10.7%】 (2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上（令和2年まで）【令和2年：4.2%】</p>	<p>2 労働者数30人以上の企業のうち、 (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を<u>5%未満（令和7年まで）</u> (2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を<u>15%以上（令和7年まで）</u> <u>特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。</u></p>
<p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和2年まで）。 【令和元年：56.3%】 特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。</p>	<p>3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7年まで）</p>
<p>4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）【平成30年：59.2%】</p>	<p>4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（令和4年まで）</p>
<p>5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで）【平成30年：73.3%】</p>	<p>5 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（令和4年まで）</p>
<p>6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（令和4年まで）【平成30年：63.7%】</p>	<p>6 ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場の割合を60%以上（令和4年まで）</p>

※数値目標の4～6については、第14次労働災害防止計画において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進。