

働くすべての人、そのご家族の皆さまへ
過労死等を
防止するための
対策BOOK

しごとにより、 いのち。

新しい時代の新しい働き方、みんなで一緒に考えてみませんか。



毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

Q

過労死等とは？

A

業務における過重な負荷による脳・心臓疾患や業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする死亡やこれらの疾患のことです。



「過労死等の定義」

- ◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

「長時間労働と過労死等」

長期間にわたる特に過重な労働は、著しい疲労の蓄積をもたらす最も重要な要因と考えられ、さらには脳・心臓疾患の発症に影響を及ぼすと言われています。脳・心臓疾患に係る労災認定基準においては、週40時間を超える時間外・休日労働がおおむね月45時間を超えて長くなるほど、業務と発症との関連性が徐々に強まり、発症前1か月間におおむね100時間又は発症前2か月間ないし6か月間にわたって1か月当たりおおむね80時間を超える時間外・休日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とされています。

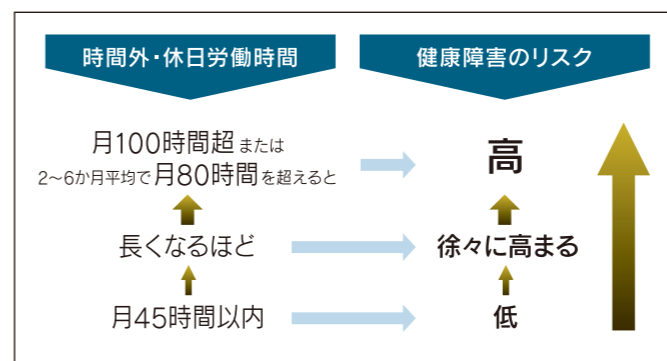
「過労死等防止は喫緊の課題」

過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境(職場風土を含む)を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

「過労死等防止に関連する国の目標」

また、業務における強い心理的負荷による精神障害で、正常な認識、行為選択能力や自殺行為を思いとどまる精神的抑制力が著しく阻害され、自殺に至る場合があるとされています。

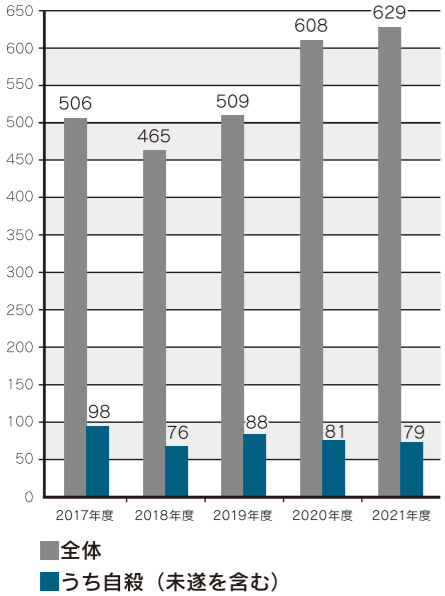
■時間外・休日労働時間と健康障害リスクの関係



- 《注意》
- ①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
 - ②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就業態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
 - ③「時間外・休日労働時間」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
 - ④2~6か月平均でおおむね月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が、おおむね80時間を超えるという意味です。

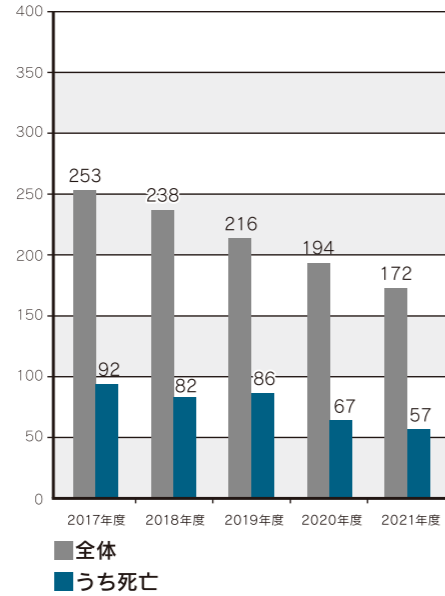


■精神障害に係る労災認定件数の推移



注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

■脳・心臓疾患に係る労災認定件数の推移

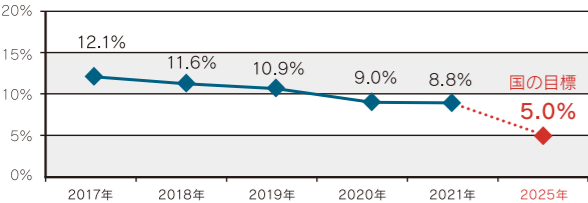


注) 労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

過労死等防止のための対策に関する大綱の数値目標 (R3.7月変更)

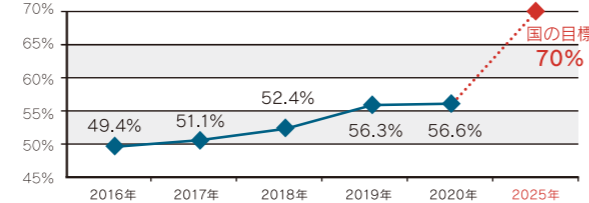
- 過労死をゼロとすることを目指し、以下の目標を設定しています。
- ◎週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2025年まで)
 - ◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
 - (1)制度を知らなかった企業割合を5%未満(2025年まで)
 - (2)制度を導入している企業割合を15%以上(2025年まで)
 特に、勤務間インターバル制度の導入率が低い中小企業への導入に向けた取組を推進する。
 - ◎年次有給休暇の取得率を70%以上(2025年まで)
 - ◎メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上(2022年まで)
 - ◎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)
 - ◎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(2022年まで)

■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の推移



※資料出所: 総務省「労働力調査」 ※資料は非農林業雇用者数により作成。

■年次有給休暇の取得率の推移



※資料出所: 厚生労働省「就労条件総合調査」



長時間労働の削減に向けて、 事業主が取り組むべきことは？



A 労働者の労働時間を正確に把握しましょう。
時間外・休日労働協定(36協定)の内容を労働者に周知し、
週労働時間が60時間以上の労働者をなくすよう努めましょう。

「適正な労働時間の把握」

使用者は労働基準法及び労働安全衛生法により、労働者の労働時間を適切に管理し、労働時間の状況を適正に把握する責務があります。現状では割増賃金の未払いや過重な長時間労働といった問題など、使用者が労働時間を適切に管理できていないケースも見られます。

「労働時間適正把握ガイドライン」で

詳しく解説しています。



「時間外・休日労働協定(36協定)」の周知を

使用者が法定労働時間(原則、1日8時間、週40時間)を超えて時間外労働をさせる場合、または休日労働をさせる場合には、労働基準法36条に基づき、36協定を過半数労働組合(無い場合には過半数代表者)と締結し、労働基準

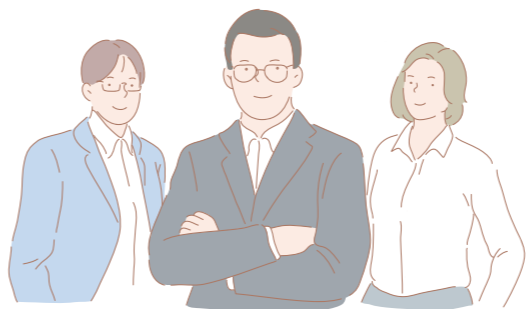
監督署に届け出ることが義務づけられています。労働者に対して、労働基準法を周知することはもとより、36協定が適切に結ばれるよう過半数代表者(過半数代表者)に選出される労働者)に対しても、周知等を行うことが重要です。また、届け出られた協定は見やすい場所へ掲示するなどの方法により、労働者に周知することが必要です。

！関連する国の目標

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%以下とする(2025年まで)

働き方改革関連法により、時間外労働の上限規制が、大企業には2019年4月から、中小企業には2020年4月から適用されました。

時間外労働の上限は、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ができません。また、長時間労働を削減するためには、労働時間等設定改善指針に規定された勤務間インターバル制度の導入等、各取組を行うことが効果的です。



働きすぎによる健康障害を 防止するために必要なことは？



A 事業主は労働者の健康づくりに向け
積極的に支援すること、
労働者は自らの健康管理に努めることが必要です。

「睡眠時間の確保および健康づくりを」

過重労働による健康障害の防止のために、時間外・休日労働時間の削減、労働者の健康管理に係る措置の徹底を図りましょう。労働者の必要な睡眠時間を確保し、生活習慣病の予防などの健康づくりに取り組むことも重要です。また、裁量労働制対象労働者、高度プロフェッショナル制度対象労働者や管理・監督者についても、事業主に健康確保の責務があることから、労働安全衛生法に基づき、医師による面接指導等の必要な措置を講じなければなりません。

労働者も睡眠時間の確保や健康管理などを意識しましょう。

「若年労働者などにも配慮した対策を」

若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者などについては、心身ともに充実した状態で意欲と能力が発揮できるよう、事業主は、各々の特性に応じた過重労働防止のための配慮を行う必要があります。

例えば、入社間もない若年労働者が長時間に及び時間外労働を強いられることがないように、ワーク・ライフ・バランスのとれた働き方の促進や、メンタルヘルス不調の発生防止のための対策などを講じましょう。

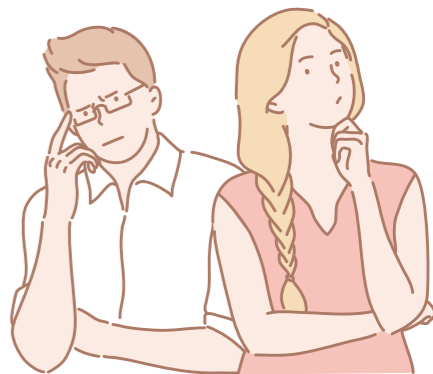


高齢労働者への取り組みは「高齢労働者の安全衛生対策について」で詳しく解説しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/anzen/newpage_00007.html





働き方はどのように見直せばよいですか？



事業主はワーク・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推進しましょう。使用者と労働者で話し合って計画的な年次有給休暇の取得などに取り組みましょう。

「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を」

過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけではなく、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必要があります。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態が続くと、労働者の仕事への意欲や効率の低下だけでなく、健康状態や精神状態の悪化にもつながります。仕事にやりがい・充実感を得ながら責任を果たすためには、適切な労働時間で効率的に働き、しっかりと休暇を取得できる職場環境・業務体制の構築が不可欠です。

！関連する国の目標

年次有給休暇の取得率を70%以上とする(2025年まで)

年次有給休暇(年休)は、法律で定められた、労働者に与えられた権利です。労働基準法において①6か月間の継続勤務②全労働日の8割以上の出勤の条件を満たした労働者(パート・アルバイトも同様)は、取得することができます。労使で話し合って、年休の計画的な取得を推進しましょう。

2019年4月から、全ての企業において、法定の年休付与日数が10日以上全ての労働者に対して、年休の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。



勤務間インターバル制度とは？



勤務間インターバル制度は、終業時刻から翌日の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度で、働く人の生活時間や睡眠時間を確保し、健康な生活を送るため有効なものです。労使で話し合い、制度の導入に努めましょう。

2019年4月から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

勤務間インターバル制度の導入・運用する際のポイント等をとりとまとめたマニュアル、導入事例があります。

↓制度を導入する中小企業への助成金があります。

！関連する国の目標

勤務間インターバル制度について、労働者数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5%未満に、
- (2) 制度を導入している企業割合を15%以上とする(2025年まで)

勤務間インターバル制度導入がもたらすメリット

勤務間インターバル制度を導入することによって、事業主、従業員双方に以下のようなメリットが期待されます。

<p>メリット1 従業員の健康の維持・向上につながります。</p> <p>インターバル時間が短くなるにつれてストレス反応が高くなるほか、起床時疲労感が残ることが研究結果から明らかになっています。十分なインターバル時間の確保が、従業員の健康の維持・向上につながります。</p>	<p>メリット2 従業員の定着や確保が期待できます。</p> <p>労働力人口が減少するなか、人材の確保・定着は、重要な経営課題になっています。十分なインターバル時間の確保により、ワーク・ライフ・バランスの充実を図ることは、職場環境の改善等の魅力ある職場づくりの実現につながり、人材の確保・定着、さらには、離職者の減少も期待されます。</p>	<p>メリット3 生産性の向上につながります。</p> <p>十分なインターバル時間の確保は、仕事に集中する時間とプライベートに集中する時間のメリハリをつけることができるようになります。このため、仕事への集中度が高まり、製品・サービスの品質水準が向上するのみならず、生産性の向上にも期待できます。</p>
--	--	---

導入・運用マニュアル、導入事例を紹介しています。
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/interval/>



働き方改革推進支援助成金
(勤務間インターバル導入コース)について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000150891.html>

