



福岡医発第 1567 号 (地)
令和 6 年 8 月 30 日

各 医 師 会 長 殿

福 岡 県 医 師 会
会 長 蓮 澤 浩 明
(公 印 省 略)

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更にあたっての
周知・啓発に向けたお願いについて

時下 貴職ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

今般、別紙のとおり、厚生労働省労働基準局総務課長より日本医師会を通じて周知依頼がありましたので、ご連絡申し上げます。

厚生労働省においては、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法に基づき、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の策定がなされており、社会的情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね3年を目途に見直すこととされております。

本年4月から建設、自動車運転、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運が高まっていることや、過労死等事案による労災請求・支給決定件数が増加傾向にあることなどをふまえ、本年8月2日に、変更された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されました。

今回の変更のポイントは、①大綱策定10年を振り返り更なる取組を推進、②時間外労働の上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策の強化、③業種やハラスメントに着目した調査・分析の充実、④国以外も含めた関係者による取組の推進の4点となっております。

また、同大綱においては、過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務時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、数値目標を別添のとおり設定されております。

つきましては、貴会におかれましても本大綱の趣旨をご理解いただきますとともに、貴会会員への周知方よろしくお願い申し上げます。

小郡三井医師会より

産業保健担当理事 橋本朋也
会 長 島田昇二郎

日医発第 860 号（健 ）

令和 6 年 8 月 9 日

都道府県医師会

産業保健担当理事 殿

日本医師会常任理事

松 岡 か お り

（公印省略）

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更に当たっての
周知・啓発に向けたお願いについて（協力依頼）

本年 4 月から建設、自動車運転、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運が高まっていることや、過労死等事案による労災請求・支給決定件数が増加傾向にあることなどをふまえ、本年 8 月 2 日に、変更された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定されました。

今回の変更のポイントは、大綱策定 10 年を振り返り更なる取組を推進、時間外労働の上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策の強化、業種やハラスメントに着目した調査・分析の充実、国以外も含めた関係者による取組の推進の 4 点となっています。

この中で については、トラック運送業、教職員、医療従事者、情報通信業、建設業において商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進が記載されています。

医療従事者については、医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進、都道府県医療勤務環境改善支援センターによる支援及び同センターにおけるアドバイザーの支援力強化等を進めていくこととされています。

教職員については、学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改

善、学校の指導・運営体制の充実を一体的・総合的に推進することとされています。また、各教育委員会における学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施や面接指導体制の整備、衛生管理者等の選任等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進することも掲げられています。

については、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、芸術・芸能分野が重点分野に追加されています。

については、事業主は労働者を雇用する者として責任を持って過労死等の防止のための対策に取り組む必要があることから、企業の経営幹部等は労働者の生命を守り、健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策を行うことや、事業主は産業保健スタッフ等の活用を図るように努めることが掲げられています。

つきましては、本大綱の趣旨を御理解いただき、貴会関係郡市区医師会等への周知方につきまして、ご高配を賜わりますようお願い申し上げます。

令和6年8月2日
事務連絡

(公社) 日本医師会 御中

厚生労働省労働基準局総務課長

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更に当たっての
周知・啓発に向けたお願いについて（協力依頼）

日頃より、労働行政に格別のご配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

本日、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）第7条第5項により準用する同条第2項の規定に基づき、変更された「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定され、同条第5項により準用する同条第4項の規定に基づき、国会への報告及び下記1のとおり厚生労働省ホームページにおける公表を行ったところです。

同大綱は、同法第8条から第11条までに規定されている「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」の各対策を効果的に推進するため、政府における取組とともに、下記2のとおり事業主等における取組についても同大綱第4「国以外の主体が取り組む重点対策」に定めています。

同大綱の趣旨を御理解いただき、関係団体・会員企業等に対する同大綱の周知・啓発に御協力をいただきますよう、よろしくお願いいたします。

また、同大綱においては、過労死をゼロにすることを目指し、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（別添）を設定し、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の下、早期に達成することを目指すこととしていますので、この点についての御協力も賜りますよう、よろしくお願いいたします。

記

- 1 過労死等防止対策大綱（以下のサイトより本文をご覧ください）

URL : https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41932.html



- 2 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和6年8月2日閣議決定）
（事業主等の取組部分抜粋）

第4 国以外の主体が取り組む重点対策

地方公共団体、労使、民間団体、国民は、法の趣旨を踏まえ、国を含め相互に協力及び連携し、以下の視点から、過労死等の防止のための対策に取り組むものとする。

2 事業主等

事業主は、法第4条において、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第5条において、使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとするとして規定されており、労働安全衛生法第3条第1項において、事業者は、職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならないと規定されている。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の積極的な取組は企業価値を高めること、また、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることから、企業の規模にかかわらず取組を進める必要がある。

これらのことから、事業主は、国が行う第3に掲げる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過労死等の防止のための対策に取り組む。

また、事業主団体・経済団体は、個々の事業主では改善が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を推進していくとともに、会員企業等に対し過労死等防止のための必要な支援や情報提供に努める。

なお、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、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の

確保等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律において、職場におけるハラスメントについて、事業主は、雇用管理上の措置を講じなければならないことや事業主の責務が規定されている。

(1) 経営幹部等の取組

過労死等の裁判例においては、法人としての安全配慮義務違反や法令の遵守が徹底されていなかったことが指摘されていることに加え、過労死等を発生させた場合には、企業価値の観点から企業の信用を失うことにもつながるものであり、企業の経営幹部等はこうしたことを十分に認識し、過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、労働者の生命を守り、健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策を行う。具体的な対策として、近年、過労死等は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも発生していることを踏まえ、自社の労働時間管理の制度や運用を含めた人事・労務の点検・見直しに取り組むほか、労働者に対する労働関係法令の周知は事業主の責務であることを踏まえ、管理職等の上司はもとより、若年労働者自身に対する労働関係法令に関する研修等を通じて、過労死等の未然防止に努める。また、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、メンタルヘルス対策等の取組を実情に応じて進めるとともに、ハラスメント防止対策について義務化されていることを踏まえ、パワーハラスメントの防止等に資するアンガーマネジメント研修やコーチング研修を行うなど確実に取り組む。さらに、事業場において過労死等が発生した場合には、経営幹部や現場の長が自ら、必要な全社研修の実施、シンポジウムや各種研修会への参加、職場の上司や同僚との関係等の調査による原因究明を図り、再発防止の徹底に努める。

(2) 産業保健スタッフ等の活用

事業主は、過労死等の防止のため、労働者が産業保健スタッフ等に相談できるようにする等、その専門的知見の活用を図るよう努める。

これらのスタッフがいる事業場では、相談や職場環境の改善の助言等、適切な役割を果たすよう事業主が環境整備を図るとともに、これらのスタッフ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。

なお、産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深めるとともに、職場環境の確認状況も踏まえて、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。したがって、産業保健スタッフ等は、産業保健総合

支援センターにおいて研修を受講するほか、シンポジウム等に参加し、過労死事例等を学ぶよう努める。

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の数値目標

別添

- 過労死をゼロとすることを目指し、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、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

数値目標	最新の数値
1 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10年まで） 特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。	8.4% (令和 5 年)
2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を 5 %未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 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。	① 19.2% ② 6.0% (令和 5 年)
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）	62.1% (令和 4 年)
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和 9 年まで）	63.4% (令和 4 年)
5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和 9 年まで）	32.3% (令和 4 年)
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和 9 年まで） なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。	82.2% (令和 4 年) 相談先がある労働者割合 79.8% (令和 4 年)

過労死等防止対策推進法について

総則

目 的 近年、我が国において過労死等が多発し大きな社会問題となっていること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、仕事と生活を調和させ、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に寄与することを目的とすること。

定 義 過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

基本理念 過労死等の防止のための対策は、

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

国の責務等 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

過労死等防止啓発月間 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を規定

年次報告 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定（平成27年7月24日策定（閣議決定）、平成30年7月24日変更（閣議決定）、令和3年7月30日変更（閣議決定）、令和6年8月2日変更（閣議決定））

過労死等の防止のための対策

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

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

過労死等防止対策推進協議会

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

過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

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

※施行期日：平成26年11月1日

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

厚生労働省 労働基準局 総務課
過労死等防止対策推進室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更について

過労死等の防止のための対策に関する大綱

- ▶ 過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定
- ▶ 大綱は社会経済情勢の変化、過労死等をめぐる諸情勢の変化、大綱に基づく対策の推進状況等を踏まえ、おおむね3年を目途に見直し

（経緯：平成27年7月24日策定、平成30年7月24日変更、令和3年7月30日変更）

- ▶ 大綱の策定及び見直しに当たっては、過労死等の当事者代表者、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者を委員とする過労死等防止対策推進協議会の意見を聴く

今回の変更の経過、今後のスケジュール

令和5年11月14日	第25回過労死等防止対策推進協議会（議論）
令和6年1月23日	第26回過労死等防止対策推進協議会（議論）
3月19日	第27回過労死等防止対策推進協議会（素案協議）
6月4日	第28回過労死等防止対策推進協議会（大綱案協議）
6月25日	過労死等防止について考える議員連盟総会
8月上旬	閣議決定、国会報告、公表

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更案のポイント

現状と課題

- 平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、働き方改革関連法に基づく働き方改革等の取組が進められてきた。その結果、長時間労働の雇用者割合は減少し、年次有給休暇の取得率は増加するなど一定の成果がみられ、令和6年4月からは、建設、自動車運転、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死等防止の機運も高まってきている。
- 一方、過労死等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働対策に加え、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策の重要性が一層増している。
- また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況等にも目を向ける必要がある。

変更のポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ・ 令和7年には大綱策定から10年の節目を迎えるため、この間の調査研究や取組の成果を振り返り、それらも踏まえ今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

- ・ 令和6年4月から全面適用された時間外労働の上限規制の遵守を徹底、過労死等を繰り返し発生させた企業に改善計画を策定させるなど再発防止の指導を強化
- ・ フリーランス・事業者間取引適正化等法の施行後の履行確保、個人事業者等の安全衛生対策・健康管理の強化、労災保険の特別加入制度の対象拡大等の取組を推進

3 業種やハラスメントに着目した調査・分析を充実

- ・ 芸術・芸能分野を重点業種等に追加
- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

- ・ 業種別のカスタマーハラスメント対策の取組を支援
- ・ 事業主は、管理職や上司、若年労働者に対し、労働関係法令の研修等を実施
- ・ 労働組合は、職場で労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認

ポイント

1 大綱策定10年を振り返り、更なる取組を推進

- ▶ 平成26年 6 月 過労死等防止対策推進法が成立、同年11月施行
- ▶ 平成27年 7 月 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定（平成30年 7 月及び令和 3 年 7 月に変更）

【主な制度改正】

- ▶ 平成30年 6 月 働き方改革関連法が成立
 - ・ 時間外労働の上限規制（令和 6 年 4 月全面施行）、年 5 日の年次有給休暇の時季指定義務、勤務間インターバル制度の導入の努力義務等
- ▶ 令和 3 年 9 月 脳・心臓疾患の労災認定基準改正
- ▶ 令和 5 年 9 月 精神障害の労災認定基準改正

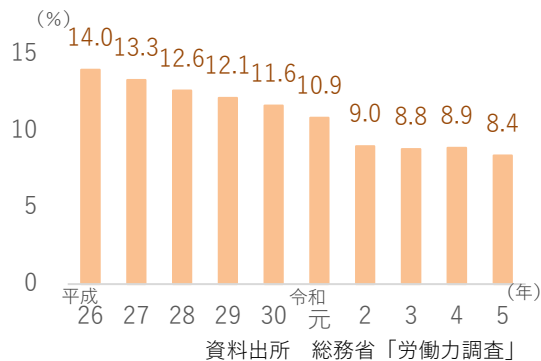
【調査研究】

- ▶ 平成26年11月 過労死等防止調査研究センターが設置
- ▶ 過労死等事案の分析結果、労働・社会分野からみた過労死等の調査・分析結果等について、毎年の過労死等防止対策白書で公表

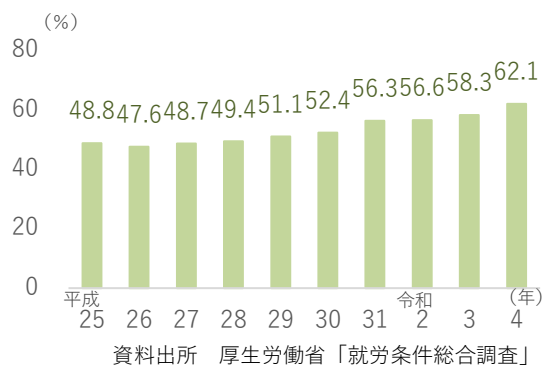
【周知啓発】

- ▶ 11月の過労死等防止啓発月間に、全国47都道府県で過労死等防止対策推進シンポジウムを開催
- ▶ 中学・高校等において、過労死された方の遺族等を講師として「働くことについて考える授業」を実施

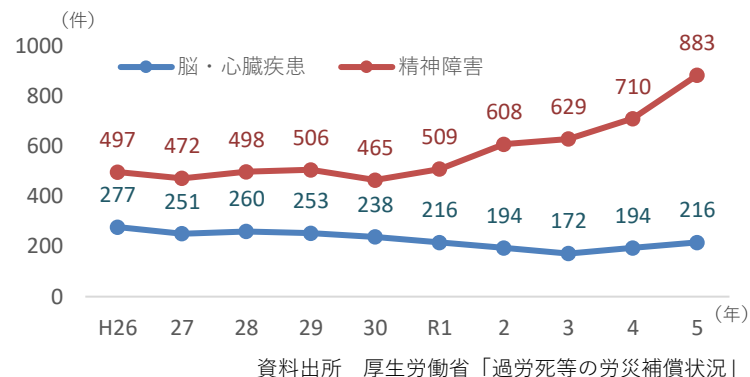
週労働時間40時間以上の雇用者のうち
週労働時間60時間以上の雇用者の割合



年次有給休暇の取得率



過労死等の労災支給決定件数



- ▶ 令和 7 年 7 月 最初の大綱策定から10年の節目

- ▶ 10年間の取組の成果等を振り返り、今後の対策を更に検討し推進

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

① 時間外労働の上限規制の遵守徹底等

- ・ 令和6年4月から、工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、その遵守徹底を図るとともに、商慣行・勤務環境等を踏まえた取組を推進する。

商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

【トラック運送業】

- ▶ 緊急増員したトラックGメンによる是正指導の大幅強化や「標準的運賃」の8%引き上げ改定により、取引環境の適正化に向けた取組を推進する。
- ▶ 令和6年4月に、構造的な対策として、物流効率化や賃上げ原資確保のための適正な運賃導入を進める法律が成立したことを受け、同法の施行に向けて政省令等の整備を進める。

【医療従事者】

- ▶ 医療機関の取組事例の周知や医療勤務環境改善マネジメントシステムの普及促進、都道府県医療勤務環境改善支援センター等による支援及び支援力強化等を進める。
- ▶ 看護師に対するハラスメントを防止するとともに、夜勤負担を軽減し、働きやすい職場づくりを進める。

【建設業】

- ▶ 令和6年通常国会に、処遇改善に向けた賃金原資の確保と下請事業者までの行き渡り、資材価格転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、更には、働き方改革や現場の生産性向上を図ることを内容とする法律が成立したことを受け、それに基づく取組を推進する。

【教職員】

- ▶ 公立学校における働き方改革の更なる加速化、教師の処遇改善、公立学校の指導・運営体制の充実、教師の育成支援を一体的に進める。
- ▶ 各教育委員会における公立学校の業務の適正化を図る取組の推進や、勤務時間管理の徹底、ストレスチェックの実施等の労働安全衛生管理を一層充実するとともに、予防的取組や相談体制の充実、復職支援等のメンタルヘルス対策、ハラスメント対策等を推進する。

【情報通信業】

- ▶ IT業界の働き方・休み方の推進に関するサイトにおいて、対応策や事例集等を周知し、職場環境の改善の促進を図る

2 上限規制の遵守徹底、過労死等の再発防止指導、フリーランス等対策を強化

② 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

- ・ 過労死等を発生させた事業場に対する従来の監督指導又は個別指導とともに、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施する。
- ・ 一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対しては、企業の本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導（過労死等防止計画指導）を実施する。

③ フリーランス等が安心して働ける環境の整備

- ・ 令和6年11月に施行される「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知・広報及び法施行後の履行確保に取り組む。
- ・ 令和6年5月に策定した「個人事業者等の健康管理に関するガイドライン」に基づき、個人事業者等自身による健康管理や、個人事業者等が過度な長時間就業とならないよう注文者等による期日設定等に関する配慮等の取組を促進する。
- ・ 令和6年1月にフリーランスに対象を拡大した労災保険の特別加入制度により、安心して業務に従事できる環境整備を図る。

④ 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・ 時間外労働が長い企業に対し、長時間労働の是正、年次有給休暇の取得促進とともに、勤務間インターバル制度の趣旨を説明し導入を促す。
- ・ 企業における取組を波及させることを念頭に、産業医等に対する勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を図る。
- ・ 勤務間インターバル制度の導入の必要性を感じていない企業に対し、同制度の導入が労働者の健康の確保に資することに加え、人材確保にもつながるなどのメリットがあること等、同制度の意義を訴求するコンテンツを作成し周知を図る。

ポイント

3 業務やハラスメントに着目した調査・分析を充実

① 芸術・芸能分野を重点業種等に追加

- ・ 過労死等が多く発生している又は長時間労働等の実態があるとの指摘がある職種・業種（重点業種等）に、芸術・芸能分野を追加し、過労死等事案の分析や労働・社会分野の調査・分析を実施する。

※ これまでの重点業種等：自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界

② 働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査の実施

- ・ 重点業種等に加え、フリーランス、高年齢労働者、労働時間把握が自己申告制である労働者など、働き方や就労環境、属性等に焦点を当てた調査を行う。
- ・ 工作物の建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等に関して、時間外労働の上限規制を遵守するための労働時間制度の運用状況、労働の実態、商慣行の変化も把握可能な調査を行う。

③ ハラスメントに関する調査・分析

- ・ 過労死等事案について、事業主に義務付けられているハラスメント防止措置の状況についても収集・分析を実施する。
- ・ カスタマーハラスメントによる心理的負荷に関する調査を行う。

④ 過労死等の予防研究と支援ツール開発の一体的実施

- ・ 過労死等のリスク要因とそれぞれの疾患、健康影響との関連性の解明、効果的な予防対策に資する予防研究と、事業場の規模にも着目した過労死等防止対策の定着を支援するツールの開発と効果検証等を一体的に実施する。

⑤ 調査・分析結果の発信

- ・ 調査研究の成果やその他の過労死等に関する国内外の最新情報について、専用ポータルサイト「健康な働き方に向けて」を通じて公表するとともに、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」においても、同専用ポータルサイトの情報を掲載し、情報発信を行う。



4 国以外も含めた関係者による取組を推進

① メンタルヘルス対策

- ・ 中小企業におけるストレスチェック制度を含めたメンタルヘルス対策の推進のため、事業主団体等を通じて、メンタルヘルス対策等の産業保健活動に要する費用を助成する助成金の活用を促進する。

② 職場のハラスメントの防止・解決

- ・ カスタマーハラスメントについて、「職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」を踏まえ、企業の対策事例等の周知とともに、業種別のカスタマーハラスメント対策の取組支援を行う。
- ・ 職場におけるハラスメント対策として、ポータルサイト「あかるい職場応援団」において、事業主等向けのハラスメント対策研修動画等のコンテンツを公開するなど周知・啓発を図る。

③ 公務員に対する取組

- ・ 国家公務員について、令和6年4月から適用された勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定に基づき取組を推進する。
- ・ 各府省におけるテレワークの適正かつ公平な運用の確保を図るため、令和6年3月に策定した「国家公務員におけるテレワークの適切な実施の推進のためのガイドライン」の周知徹底を行う。
- ・ 地方公務員について、国家公務員を参考に、勤務間のインターバル確保に向けた取組を推進するよう、総務省から地方公共団体に対して助言する。

④ 相談体制の整備等

- ・ 都道府県労働局において、過労死等に結び付きかねない職場におけるハラスメントやカスタマーハラスメントについて、労働者等からの相談への迅速な対応を行う。
- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」の中で、メンタルヘルス等の相談窓口について、令和5年度から相談の対象者を労災保険の特別加入者に拡大しており、労災保険の特別加入者を含めた働く方への相談対応を行う。

4 国以外も含めた関係者による取組を推進

⑤ 周知・啓発

- ・ 過労死等の現状やその防止に向けた取組状況について、国際社会に向けても積極的に発信する。
- ・ 過労死の遺族等を講師として学校に派遣する啓発授業について、受講する学校数や生徒数が増加するよう努める。

⑥ 過労死の遺児等の支援

- ・ 遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うとともに、遺児が随時相談できる環境を整える。
- ・ 遺児のニーズを踏まえ必要な対応を検討する。

⑦ 事業主等の取組

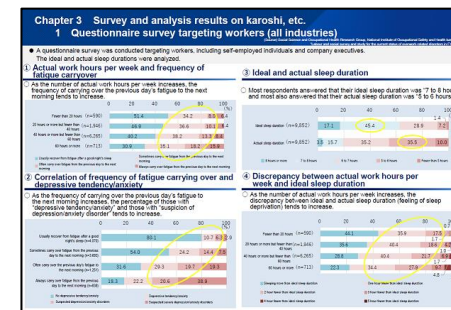
- ・ 事業主団体・経済団体は、会員企業等に対し過労死等防止のための必要な支援や情報提供に努める。
- ・ 労働者に対する労働関係法令の周知やハラスメント防止対策は事業主の責務であることを踏まえ、管理職等の上司や若年労働者自身に対する労働関係法令に関する研修等を通じて、過労死等やハラスメントの未然防止に努める。

⑧ 労働組合等の取組

- ・ 相談体制の整備や組合員に対し労働関係法令の周知・啓発を行う。
- ・ 労働時間の過少申告を行っていないか等を含め労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認する。

⑨ 国民の取組

- ・ 睡眠状況を始めとした生活スタイルを見直すなど、主体的に過労死等の防止のための対策に取り組むよう努める。
- ・ 発注者や消費者の立場として、働く方の長時間労働やメンタルヘルス不調等による過労死等を防止することについて理解と協力に努める。



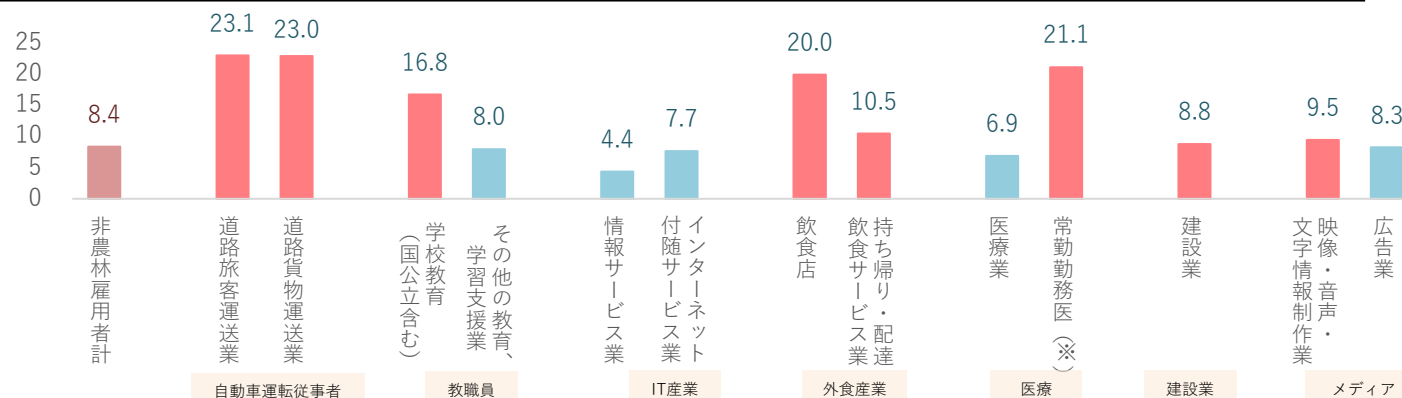
数値目標

○ 過労死をゼロとすることを目指し、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、数値目標を設定する。

○ 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

変更案	最新の数値
1 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10年まで） 特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。（※）	8.4%（令和5年）
2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 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。	① 19.2% ② 6.0% （令和5年）
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）	62.1%（令和4年）
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）	63.4%（令和4年）
5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）	32.3%（令和4年）
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで） なお、前大綱の数値目標であった「仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視する。	82.2%（令和4年） 79.8%（令和4年）

（※）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（令和5年）



（出典）
総務省「労働力調査」をもとに作成

※常勤勤務医は、厚生労働行政推進調査事業費補助金 政策科学推進研究事業「医師の勤務環境把握に関する研究」の研究成果を一部改変したもの

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2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) 時間外労働の上限規制の遵守徹底
 - (2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底
 - (3) 過重労働による健康障害の防止対策
 - (4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策
 - (5) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策
- 2 調査研究等
 - (1) 過労死等事案の分析
 - (2) 予防研究・支援ツールの開発
 - (3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析
 - (4) 結果の発信
- 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) 多様な働き方への対応
- (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
 - (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムにおける連携
 - (2) シンポジウム以外の活動に対する支援
 - (3) 民間団体の活動の周知

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

※従来の数値目標に加え

- ① 重点業種等について長時間労働削減の取組を重点的に推進
- ② 公務員についても各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進
- ③ 前大綱の数値目標であった「仕事の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合」についても継続的に注視

第6 推進上の留意事項

- 1 推進状況のフォローアップ
- 2 対策の見直し
- 3 大綱の見直し

注）下線は追加・変更のあった項目