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

過労死ゼロ実現のために

- 仕事上の不安や悩みを抱えていませんか？
- 週の労働時間が60時間を超えていませんか？
- 年次有給休暇の取得はきちんとできていますか？
- 勤務間インターバル制度をご存知ですか？

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

厚生労働省ホームページ
http://www.mhlw.go.jp

◎詳しい情報や相談窓口はこちら

厚労省　過労死防止　検索

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用紙へ
リサイクルできます。

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】

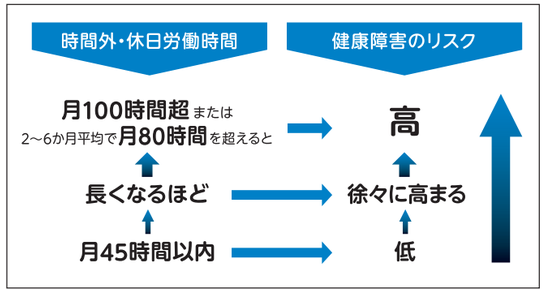
◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

【長時間労働と過労死等】

長時間にわたる過重な労働は、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・心臓疾患との関連性が強いという医学的知見が得られています。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。

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

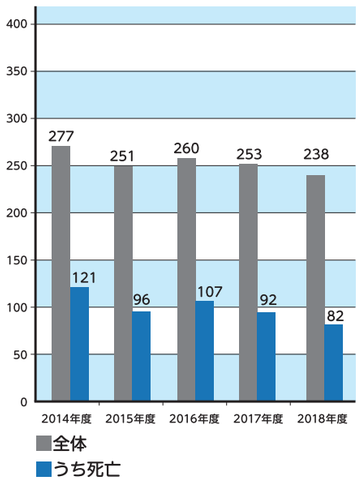


《 注意 》
①上の図は、労災補償に係る脳・心臓疾患の労災認定基準の考え方の基礎となった医学的検討結果を踏まえたものです。
②業務の過重性は、労働時間のみによって評価されるものではなく、就労態様の諸要因も含めて総合的に評価されるべきものです。
③「時間外・休日労働」とは、休憩時間を除き1週間当たり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間のことです。
④2～6か月平均で月80時間を超える時間外・休日労働時間とは、過去2か月間、3か月間、4か月間、5か月間、6か月間のいずれかの月平均の時間外・休日労働時間が80時間を超えるという意味です。

【過労死等防止は喫緊の課題】

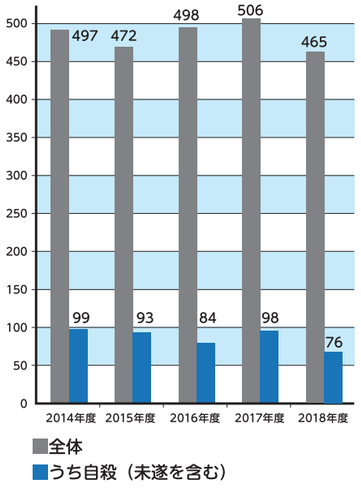
過労死等の原因の一つである長時間労働を削減し、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）を図るとともに、労働者の健康管理に係る措置を徹底し、良好な職場環境（職場風土を含む）を形成の上、労働者の心理的負荷を軽減していくことは急務となっています。

■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

■精神障害に係る労災認定件数の推移

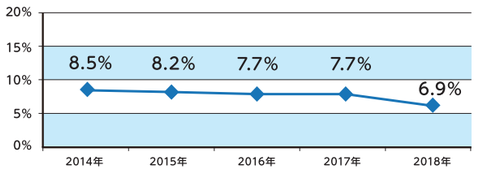


注）労災認定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む

【過労死等防止に関連する国の目標】

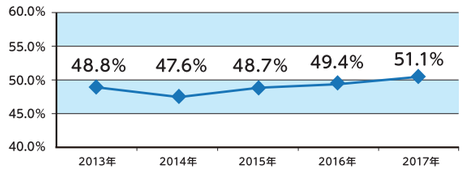
将来的に過労死をゼロとすることを目指し、
◎週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（2020年まで）
◎勤務間インターバル制度について、労働者数30人以上の企業のうち、
（1）制度を知らなかった企業割合を20%未満（2020年まで）
（2）制度を導入している企業割合を10%以上（2020年まで）
◎年次有給休暇の取得率を70%以上（2020年まで）
◎メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上（2022年まで）
◎仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合を90%以上（2022年まで）
◎ストレスチェック結果を集団分析し、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」

事業主の取組

Q 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。（P.4参照）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」で詳しく解説しています。

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うる労働者）に対しても、周知等を行うことが重要です。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。

【「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

！関連する国の目標

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）

原則として、時間外労働は月45時間、年360時間の上限の範囲内とする必要があります。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。

参考 長時間労働の削減には、適正な労働時間の把握が必要であり、使用者にはその責務があります。

◎労働時間とは

労働時間に該当するか否かは、使用者から業務指示（指揮命令）を受けた状態にあるかどうかで判断されます。

《労働時間に該当する例》

- ▼使用者の指示による業務に必要な準備作業
- ▼使用者の指示による業務終了後の後始末（清掃等）
- ▼客待ちなどによる待機等の時間（手待時間）
- ▼参加が義務付けられている研修等の受講　など

◎労働時間の適正な把握

労働時間については、客観的な方法等により適正に把握する必要があります。

《原則的な把握方法の例》

- ▼使用者自らの現認による確認
- ▼タイムカード、ICカードによる客観的な記録
- ▼パソコンのログインからログアウトまでの時間の記録

※原則的な方法によることができず、自己申告で労働時間を把握せざるを得ない場合には、自己申告の時間数を制限するなど、適正な自己申告を阻害してはいけません。

◎時間外・休日労働が必要な場合の36協定の留意点について

- ▼36協定で定める労働時間の延長・休日労働は必要最小限にする必要があります。
- ▼使用者は、36協定の範囲内の時間外労働であっても安全配慮義務があります。
- ▼労働時間が長くなるほど過労死との関連性が強まるとされています。
- ▼原則として、時間外労働の延長時間の上限は、月45時間・年360時間以内とされています。
- ▼臨時的に延長時間が、月45時間・年360時間を超えて労働させる者には、医師による面接指導などの健康確保に努めることが望ましい。

事業主の取組
労働者の取組

Q 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 事業者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、労働安全衛生法令に基づき、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、高年齢労働者、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、事業者は、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ぶ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。

事業主の取組
労働者の取組

Q 働き方はどのように見直せばよいですか？

A 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ことが必要です。長時間労働や休日出勤、休暇が取得できない状態などが続くと、労働者の健康状態や精神状態だけでなく、仕事への意欲や効率の低下にもつながります。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（2020年まで）

年次有給休暇（以下「年休」という）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日以上の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。

事業主の取組
労働者の取組

Q 勤務間インターバル制度とは？

A

勤務間インターバル制度は、終業時刻から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。

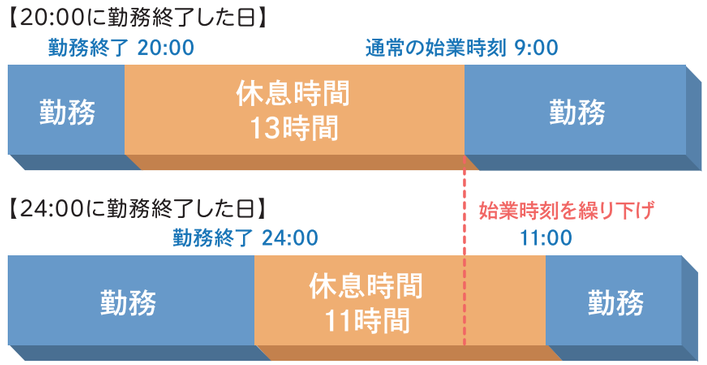
2019年4月から、勤務間インターバル制度の導入が事業主の努力義務になりました。

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20％未満に、
(2) 制度を導入している企業割合を10％以上
とする（2020年まで）

■勤務間インターバル制度
（例）11時間以上の休息時間を確保するために始業時刻を繰下げにする場合



勤務終了時刻にかかわらず、設定した時間以上の休息時間を確保

事業主の取組
労働者の取組

Q 心の健康を保つために取り組むべきことは？

A

事業主はメンタルヘルス対策を積極的に推進し、労働者はストレスチェックにより、自身のストレス状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

【メンタルヘルスケアが重要】

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、依然として5割を超えています。心の健康を保つためには労働者自身がストレスに気づき、これに対処することが必要です。

また、メンタルヘルス不調等の場合、職場の上司・同僚が不調のサインに気づき、必要に応じて専門家等につなげることが重要です。

そのためには、事業主がメンタルヘルスケアのための体制づくりや労働者等への教育・情報提供を計画的に実施することが重要です。

【ストレスチェックの実施を】

毎年1回労働者を対象にストレスの程度について検査（ストレスチェック）を実施し、高ストレス者で必要な者に対して医師による面接指導を行うことが必要です（労働者数50人未満の事業場は努力義務）。

労働者はストレスチェック結果により、自身のストレス状況に気づき、セルフケアに努めましょう。

関連する国の目標

- 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％以上とする（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％以上とする（2022年まで）

「ストレスチェック実施プログラム（無料）」
https://stresscheck.mhlw.go.jp/

ストレスチェックの企業向けの相談窓口
「ストレスチェック制度サポートダイヤル」
0570-031050（平日10時～17時 土・日・祝日、12月29日～1月3日を除く）

事業主の取組
労働者の取組

Q 職場のハラスメントの予防・解決に向けて取り組むべきことは？

A 事業主はトップによるメッセージの打ち出しや職場内のルールづくりに取り組み、労働者は悩みを共有するなどしましょう。

【職場のハラスメント予防・解決のためのポイント】

予防するために

- ① **方針の明確化**
  - 組織のトップが、職場のハラスメントは職場からなくすべきであることを明確に示す
- ② **ルールを決める**
  - 就業規則に関連規定を設ける、労使協定を締結する
  - 予防・解決についての方針やガイドラインを作成する
- ③ **実態を把握する**
  - 従業員アンケートを実施する
- ④ **教育する**
  - 研修を実施する
- ⑤ **周知する**
  - 組織の方針や取組、関係法令について周知・啓発を実施する

解決するために

- ⑥ **相談や解決の場を設置する**
  - 企業内・外に相談窓口を設置する。職場の対応責任者を決める
  - 相談があった場合、迅速かつ適正に対応する
  - 外部専門家と連携する
- ⑦ **再発防止のための取組**
  - 行為者に対する再発防止研修等を行う

ハラスメント対策について厚生労働省HPで詳しく解説しています
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/seisaku06/index.html

「パワーハラスメント対策導入マニュアル」で詳しく解説しています。
※パワーハラスメントに関する情報を掲載しているポータルサイト「あかるい職場応援団」から無料でダウンロードできます。
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

【予防対策と相談・解決の場づくりで職場のハラスメントを防止】

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、いわゆるマタニティハラスメントは、うつ病などのメンタルヘルス不調の原因となることもあります。ハラスメントはいったん事案が発生すれば、その解決に時間と労力を要するため、まずは問題が発生しないよう予防対策を講じましょう。労働者は自身がハラスメントをしないように気を付けるのはもちろん、ハラスメントを受けた場合は1人で悩みを抱え込まないことが重要です。

事業主の取組
労働者の取組

Q 労働者が過労死等の危険を感じた場合に備えて取り組むべき対策は？

A 労働者は自身の不調に気がついたら、早めに周囲の人や医師などの専門家に相談しましょう。事業主は労働者が相談に行きやすい環境づくりが必要です。上司・同僚等も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

【相談しやすい環境の整備を】

現在、国や民間団体により相談窓口が多く設置されています。事業主はこうした窓口の周知に協力しましょう。また、職場において労使双方が過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、労働者が過重労働や心理的負荷による自らの身体面、精神面の不調に気づくことができるようにしていくとともに、上司、同僚も労働者の不調の兆候に気づき、産業保健スタッフ等につなぐことができるようにしていくことが重要です。

さらに、職場以外においては、家族・友人等も過労死等の防止のための対策の重要性を認識し、過重労働による労働者の不調に気づき、相談に行くことを勧めるなど適切に対処できるようにすることが必要です。労働者も自身の不調に気がついたら、ためらわずに周囲の人や専門家に相談することを心がけましょう。

相談窓口は、P13・P14へ

! 関連する国の目標

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％以上とする（2022年まで）

労働者の疲労蓄積度自己診断チェックリスト

疲労が蓄積すると心身の健康状態の低下を招き、健康障害を引き起こすことがあります。
下記のチェックリストを活用して、あなたの仕事による疲労蓄積度を把握し、改善に役立ててください。

このチェックリストは、
労働者の仕事による疲労蓄積を、
自覚症状と勤務の状況から判定するものです。

記入年月日	年	月	日

1.最近1か月間の自覚症状について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. イライラする	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
2. 不安だ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
3. 落ち着かない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
4. ゆううつだ	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
5. よく眠れない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
6. 体の調子が悪い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
7. 物事に集中できない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
8. することに間違いが多い	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
9. 仕事中、強い眠気に襲われる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
10. やる気が出ない	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
11. へとへとだ（運動後を除く）	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
12. 朝、起きた時、ぐったりした疲れを感じる	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）
13. 以前とくらべて、疲れやすい	□ ほとんどない（0）	□ 時々ある（1）	□ よくある（3）

【自覚症状の評価】各々の答えの（　）内の数字を全て加算してください。　合計　　点

Ⅰ	0~4点	Ⅱ	5~10点	Ⅲ	11~20点	Ⅳ	21点以上

2.最近1か月間の勤務の状況について、各質問に対し最も当てはまる項目の□に✓を付けてください。

1. 1か月の時間外労働	□ ない又は適当（0）	□ 多い（1）	□ 非常に多い（3）
2. 不規則な勤務（予定の変更、突然の仕事）	□ 少ない（0）	□ 多い（1）	
3. 出張に伴う負担（頻度・拘束時間・時差など）	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	
4. 深夜勤務に伴う負担（※1）	□ ない又は小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
5. 休憩・仮眠の時間数及び施設	□ 適切である（0）	□ 不適切である（1）	
6. 仕事についての精神的負担	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）
7. 仕事についての身体的負担（※2）	□ 小さい（0）	□ 大きい（1）	□ 非常に大きい（3）

※1：深夜勤務の頻度や時間数などから総合的に判断して下さい。深夜勤務は、深夜時間帯（午後10時ー午前5時）の一部または全部を含む勤務を言います。
※2：肉体的作業や寒冷・暑熱作業などの身体的な面での負担

【勤務の状況の評価】各々の答えの（ ）内の数字を全て加算してください。　合計　　点

A	0点	B	1~2点	C	3~5点	D	6点以上

総合判定

1.2の結果を次の表を用い、自覚症状、勤務の状況の評価から、
あなたの仕事による負担度の点数（0～7）を求めてください。

【仕事による負担度点数表】

		勤務の状況			
		A	B	C	D
自覚症状	Ⅰ	0	0	2	4
	Ⅱ	0	1	3	5
	Ⅲ	0	2	4	6
	Ⅳ	1	3	5	7

判定	点　数	仕事による負担度
	0~1	低いと考えられる
	2~3	やや高いと考えられる
	4~5	高いと考えられる
	6~7	非常に高いと考えられる

※ 糖尿病や高血圧症等の疾病がある方の場合は判定が正しく行われない可能性があります。

あなたの仕事による負担度の点数は　　点（0～7）

疲労蓄積予防のための対策

あなたの仕事による負担度はいかがでしたか？本チェックリストでは、健康障害防止の視点から、これまでの医学研究の結果などに基づいて、仕事による負担度が判定できます。負担度の点数が2～7の人は、疲労が蓄積されている可能性があり、チェックリストの2.に掲載されている“勤務の状況”の項目（点数が1または3である項目）の改善が必要です。個人の裁量で改善可能な項目については自分でそれらの項目の改善を行ってください。

個人の裁量で改善不可能な項目については、上司や産業医等に相談して、勤務の状況を改善するように努力してください。

なお、仕事以外のライフスタイルに原因があって自覚症状が多い場合も見受けられますので、睡眠や休養などを見直すことも大切なことです。疲労を蓄積させないためには、負担を減らし、一方で睡眠・休養をしっかり取る必要があります。

◎労働条件や健康管理に関する相談窓口等一覧

労働条件等に関するご相談は・・・

お近くの都道府県労働局労働基準部監督課、労働基準監督署、
総合労働相談コーナーにご相談ください。(開庁時間　平日8:30～17:15)

●労働条件相談ほっとライン(電話相談)

労働条件に関することについて無料で相談に応じています。
0120-811-610　平日 17:00～22:00／土・日・祝日 9:00～21:00(12/29～1/3を除く)

●確かめよう労働条件(ポータルサイト)

労働条件や労働管理に関するQ&Aを、労働者やそのご家族向け、
事業主や人事労務担当者向けにその内容を分けて掲載しています。
https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/

パワハラ、セクハラ、いわゆるマタハラに関するご相談は・・・

●総合労働相談コーナーのご案内

パワーハラスメントについての相談はこちら。
http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html

●都道府県労働局雇用環境・均等部(室)一覧

セクシュアルハラスメントや、いわゆるマタニティハラスメントなどの相談はこちら。
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

●職場でのハラスメントにお悩みの方へ

ハラスメント悩み相談室
https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/

あかるい職場応援団
https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/

働き方・休み方の見直しに関する取組支援を希望する場合は・・・

●働き方・休み方改善コンサルタント

労働時間、休暇・休日などに関するご相談に対し、電話のほか、個別訪問により、改善に向けた
アドバイスを無料で行っています。
お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。
http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/

●働き方・休み方改善ポータルサイト

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、
自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイトです。
https://work-holiday.mhlw.go.jp/

職場における健康管理やメンタルヘルス対策に関するご相談は・・・

●産業保健総合支援センター

全国で、事業者、産業保健スタッフ(産業医、衛生管理者など)に向けた、健康管理や
メンタルヘルス対策のための個別訪問支援や専門的な相談などの対応を無料で行っています。
また、産業保健スタッフへの研修や、事業者・労働者向けの啓発セミナーを開催しています。
https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx

●こころの耳電話相談、こころの耳メール相談

メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害に関することについて無料で相談に応じています。
電話相談:0120-565-455　月・火 17:00−22:00／土・日 10:00−16:00(祝日、年末年始を除く)
メール相談:http://kokoro.mhlw.go.jp/mail-soudan/

●こころの耳(ポータルサイト)

こころの不調や不安に悩む働く方や職場のメンタルヘルス対策に取り組む事業者の方などの
支援や、役立つ情報の提供を行っています。
https://kokoro.mhlw.go.jp/

◎過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口

●過労死等防止対策推進全国センター

http://karoshi-boushi.net/

●全国過労死を考える家族の会

http://karoshi-kazoku.net/

●過労死弁護団全国連絡会議(過労死110番全国ネットワーク)

http://karoshi.jp/