

# 過労死等防止対策大綱について

厚生労働省労働基準局労働条件政策課過労死等防止対策企画官 野田直生

## 1. はじめに

令和6年8月に「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（過労死等防止対策大綱）が閣議決定された。これは、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）に基づき策定されるものであり、今回で3回目の見直しとなる。以下では見直し後の新たな大綱の内容について、今後の取組を中心に紹介する。（大綱の本文は[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_04739.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_04739.html)をご覧ください。）

## 2. 過労死等防止対策大綱策定および見直しの経過等

過労死は、本人はもとより、そのご家族にとっても計り知れない悲しみであり、社会にとっても大きな損失である。過労死はあってはならないことであり、社会全体として過労死ゼロに向けてしっかり取り組まなければならない重い課題である。

過労死は、1980年代後半から社会的に大きく注目され始め、その深刻さが広く認識されるようになった。こうした中、過労死された方の遺族やその方々を支援する弁護士などを中心に過労死を防止するための立法を目指す団体が結成され、被災者の実態と遺族等の実情を訴えて立法に向けた働きかけが行われた。このような動きに対応し、国会において法律の制定を目指す議員連盟が結成されるなど立法の気運が高まる中で、平成26年に議員提案によって過労死等防止対策推進法案が国会に提出され、全会一致による可決、成立に至った。

過労死等防止対策推進法では「過労死等」を以下のように定義し、その防止のための対策を推進することを求めている。

- ・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
- ・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、これらの脳血管疾

患・心臓疾患、精神障害

また、同法第7条では、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、大綱を定めることとされている。平成27年に最初の過労死等防止対策大綱が策定されて以降、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、3年ごとに見直しがなされ、令和6年8月2日に3回目の変更となる新たな過労死等防止対策大綱が閣議決定された。今回の大綱の見直しにあたっては、当事者代表委員、専門家委員、労働者代表委員、使用者代表委員から構成される過労死等防止対策推進協議会において4回にわたり議論が行われ、新たな大綱にはその結果が反映されている。

## 3. 過労死等防止対策大綱の見直しについて

### (1) 現状と課題

平成26年6月に過労死等防止対策推進法が制定され、同法に基づき、①過労死等に関する調査研究等、②過労死等の防止の重要性についての啓発、③過労死等防止のための相談体制の整備・充実、④民間団体による過労死等防止に関する活動への支援を行うとともに、過労死等防止対策大綱に基づき、さまざまな対策を推進してきた。一方、平成30年6月には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が成立し、時間外

労働の上限規制の導入、勤務間インターバル制度の努力義務化等の法整備が行われ、順次施行されている。こうした取組の結果、週労働時間60時間以上の雇用者の割合の減少、年次有給休暇の取得率の増加など一定の成果がみられるが、令和6年4月からは、5年間適用が猶予されてきた建設業、自動車運転業務、医師等についても時間外労働の上限規制が適用されたこと等も踏まえ、引きつづき上限規制等の遵守徹底を図る必要がある。

一方、そうした取組が進められている中でも、働き過ぎによって尊い生命が失われたり、特に、若年層の心身の健康が損なわれたりするなど痛ましい事態が今なお多く発生している状況が認められる。

過労死等の労災支給決定（認定）件数は、脳・心臓疾患については、近年は200件前後で推移しており、令和5年度は216件となっている。精神障害については、増加傾向が続き、令和5年度は883件と過去最多となっており、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といえる。

また、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として導入が急速に進んだテレワークや、副業・兼業、フリーランス等の多様な働き方の広がり、DX等の先端技術の導入に伴う負担の影響など、働き方の変化が就労環境や健康確保に与える影響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

図ー1 過労死等の防止のための対策に関する大綱（ポイント）

## (2)見直しのポイント

今回の過労死等防止対策大綱の変更のポイントは、図-1のとおりである。

## 4. 大綱の概要

### (1)国が取り組む重点対策

#### ①労働行政機関等における対策

ア 時間外労働の上限規制の遵守徹底

令和6年4月から建設業、自動車運転業務、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、長時間労働の背景に、短い工期の設定や荷積み・荷下ろしのため長時間の待機等の課題がみられるため、施主や荷主等へ理解と協力を呼びかける。

イ 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等を徹底するほか、過労死等を発生させた事業場に対して、当該疾病の原因の究明、再発防止対策の確立および対策の徹底を指導するとともに、労働時間として算定すべき時間を確実に把握し、記録するよう指導を行う。

ウ 過重労働による健康障害の防止対策

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等について、事業者への周知や指導の徹底を図る。また、裁量労働制対象労働者、管理監督者等についても事業者健康確保の責務があり、医師による面接指導等の必要な措置を講じなければならないこと等について指導を行う。

エ メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

精神障害に関する労災支給決定が行われた事業場に対して、メンタルヘルス対策を主眼とする指導を行う。また、職場におけるハラスメントについて、全ての事業主にハラスメント防止のための雇用管理上の措置が義務付けられており、ハラスメントがあってはならないという方針の明確化およびその周知、相談体制の整備等の措置が講じられるよう指導等を実施する。

オ 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しては、労働基準監督署による監督指導や個別指導とともに、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。また、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、改善計画を策定して企業全体に過労死等防止に向けた取組を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。

#### ②調査研究等

ア 過労死等事案の分析

過労死等の実態を多角的に把握するため、過労死等防止調査研究センター等において、労災支給決定（認定）事案等を継続的に収集・集約し、その分析を行う。分析に当たっては、過労死等が多く発生しているまたは長時間労働等の実態があるとの指摘が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、芸術・芸能分野（以下「重点業種等」という。）を中心に、労働時間の把握および健康確保措置の状況、労働時間以外の業務の過重性、ハラスメント防止措置の状況等について、収集・分析を行う。

また、労災保険に特別加入している自営業者、法人の役員、芸術・芸能従事者およびフリーランスの過労死等事案についても分析を行う。

イ 予防研究・支援ツールの開発

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を明らかにするため、長期的な追跡調査を進めるとともに、職場環境改善対策の過労死等防止効果の把握、深夜勤務、交替制勤務等の健康影響について調査の実施・分析や、脳・心臓疾患に関わる指標を安全かつ簡便に検査する手法の研究を進める。

過労死等事案の分析から得られる成果および国内外の最新知見に基づき、過労死等防止対策の定着を支援するチェックリスト等のツールの開発と効果検証等を行う。

ウ 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

過労死等の背景要因の分析、良好な職場環境を形成する要因に係る分析等を行うため、過労死等と関連する統計の情報収集、基本データの整備等を行う。調査の実施に当たっては、重点業種等に加え、フリーランス、高年齢労働者、自己申告による労働時間を把握する労働者等にも焦点を当て、また、令和6年4月から上限規制が適用された建設業、自動車運転業務、医師等に関して、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ものとする。

エ 結果の発信

調査研究の成果等については、過労死等防止対策白書、専用ポータルサイト「健康な働き方に向けて」等に掲載・公表するとともに、過労死等防止対策推進協議

会や過労死等防止対策推進シンポジウム等の場も活用し、広く情報提供していく。

#### ③啓発

ア 国民に向けた周知・啓発の実施

年間を通じて、インターネット、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用し、国民一人ひとりが自身にも関わることとして過労死等およびその防止に対する関心と理解を深めるよう、広く周知・啓発を行う。

特に、11月の過労死等防止啓発月間を中心として、過労死等の防止のための活動を行う民間団体と連携して、全ての都道府県で少なくとも毎年1回過労死等防止対策推進シンポジウムを開催すること等により、集中的な周知・啓発を行う。

イ 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

生徒・学生等に対して、労働問題に関する有識者およ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啓発授業や、労働関係法令等の講義・講話等を行う。また、大学生、高校生等の若年者を主な対象とする労働条件に関するセミナーにおいて、過重労働による健康障害防止を含めた労働関係法令に関する知識について説明を行う。

ウ 長時間労働の削減のための周知・啓発の実施

過重労働の疑いがある企業等に対して監督指導の徹底を図るとともに、労働時間適正把握ガイドライン等の周知・啓発を行う。また、脳・心臓疾患に係る労災認定基準において、労働時間が長くなるほど発症との関連性が強まるとされていることに留意するよう周知・啓発を行う。

エ 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

健康障害防止措置について事業者周知を行うとともに、必要な睡眠時間を確保することの重要性や、運動等による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および取組手法についても広く周知・啓発を行う。

オ 勤務間インターバル制度の導入促進

勤務間インターバル制度とは、終業時刻から次の始業時刻の間に、一定時間以上の休息時間を設けることで、従業員の生活時間や睡眠時間を確保しようとするものであり、「労働時間等設定改善法」（労働時間等の改善に関する特別措置法）により、その導入が事業主の努力義務となっている。

勤務間インターバル制度を導入・運用

する際のポイント等を取りまとめたマニュアルの作成および周知、シンポジウムの開催等を通じ、同制度の導入の機運を醸成する。特に、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ほか、産業医等に対して勤務間インターバル制度の内容・効果の周知を図る。

カ 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施および年次有給休暇の取得促進

働き方・休み方の改善に向け、「働き方・休み方改善ポータルサイト」において企業の先進的な取組事例や働き方・休み方の現状・課題を自己診断できるコンテンツを掲載するとともに、労使の意識高揚のためシンポジウムを開催する。

また、10月を「年次有給休暇取得促進期間」とし、全国の労使団体や個別企業の労使に対し、集中的な広報を実施する。

キ メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、労働者自身のストレスへの気付きを促すとともに、労働者のストレスの程度を把握し、集団ごとの分析結果を職場環境の改善につなげる「ストレスチェック制度」の適切な実施を徹底する。加えて、中小企業における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。また、産業医等のいない小規模事業場に対して地域産業保健センターの利用を促進するとともに、産業保健総合支援センター等において職場におけるメンタルヘルス対策を担う産業保健スタッフ等に対する研修を実施する。

ク 職場におけるハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施

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の防止・解決に向けた取組を進めるため、ポータルサイト「あかるい職場応援団」で動画等のコンテンツを掲載するほか、リーフレット、ポスター等、多様な媒体を活用した周知・啓発を行うほか、12月を「職場のハラスメント撲滅月間」と定め、集中的な周知・啓発を行う。

さらに、カスタマーハラスメントへの対策を推進するため、令和4年2月に公表した「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」について広く周知を行う

など具体的な取組の支援を行う。

ケ 多様な働き方への対応

テレワークを行う労働者について、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるよう「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等の周知を行うとともに、テレワーク相談センターにおける相談対応等の各種支援策を推進する。

副業・兼業については、企業も労働者も安心して取り組むことができるよう使用者による労働時間の通算管理に当たってのルール明確化等を行った「副業・兼業の促進に関するガイドライン」等の周知を行う。

フリーランス等については、フリーランスが安心して働ける環境の整備のため、令和6年11月から施行された「フリーランス・事業者間取引適正化等法」の周知・広報および履行確保に取り組む。また、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、個人事業者自身による健康管理や、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とともに、令和6年11月から労災保険の特別加入制度の対象を拡大し、特定フリーランス事業も加入できることとしている。

コ 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進

大企業・親事業者による長時間労働の削減等の取組が、下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更、人員派遣の要請および附帯作業の要請などの「しわ寄せ」を生じさせている場合がある。このため、「大企業・親事業者の働き方改革に伴う下請等中小事業者への『しわ寄せ』防止のための総合対策」に基づく各種取組のほか、11月を「『しわ寄せ』防止キャンペーン月間」と位置付け、関係省庁で連携を図りながら、「しわ寄せ」防止に向けた集中的・効果的な周知・啓発の取組を行う。

トラック運送業については、令和5年7月に「トラックGメン（令和6年11月から「トラック・物流Gメン」へ改組し、体制を拡充）」を発足させ、悪質荷主等への是正指導を大幅に強化し、令和6年3月には「標準的な運賃」について8%に引き上げる改定を行うとともに、荷役の対価等を加算した新たな運賃を告示した。また、令和6年4月に、「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を

改正する法律」（改正物流法）が成立し、新たに荷主・物流事業者に対する規制措置や、トラック事業者の取引に対する規制措置が設けられた（令和7年4月施行）。

教職員については、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。

医療従事者については、医師の働き方改革を推進し、更なる労働時間短縮および健康確保措置の適切な実施を図るため、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等を進めるほか、看護師等について、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。

情報通信業については、厳しい納期の設定や急な仕様変更等に起因して長時間労働が生じることから、関係者が一体となって取引環境の改善を推進できるよう、「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する。

建設業については、令和6年6月に、「建設業法及び公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律の一部を改正する法律」（改正建設業法）が成立し、労働者の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、資材高騰分の転嫁の円滑化による労務費へのしわ寄せ防止、さらには、著しく短い工期による契約締結を禁止することによる長時間労働の抑制等が規定された。なお、令和6年11月5日付で、国土交通省と厚生労働省の連名で、適正な工期、請負代金の設定について、民間工事、公共工事の発注者に対して要請を行ったところであり、取引慣行の改善を通じた建設労働者の長時間労働の是正と賃上げに努めている。

このほか、若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等について、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、各々の特性に応じたきめ細かな対応を行う。

#### ④相談体制の整備等

労働条件や長時間労働・過重労働に関

表－1 過労死等の防止のための対策に関する大綱（数値目標）

変更案	最新の数値
1 過労働時間40時間以上の雇用者のうち、過労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和10年まで） 特に、重点業種等のうち過労働時間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。	①19.2% ②6.0% （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）



図－2 「過労死等防止対策推進シンポジウム」チラシ

する相談について、都道府県労働局、労働基準監督署等のほか、電話相談窓口「労働条件相談ほっとライン」で平日夜間・土日祝日も労働者等からの相談を受け付ける。また、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、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において電話・メール・SNS相談窓口で相談を受け付ける。

健康管理に関しては、全国の産業保健総合支援センターにおいて、産業保健スタッフ、事業者等からの相談に対応するとともに、地域産業保健センターの地域窓口において、産業保健スタッフ等がいない小規模事業場への訪問等により、労働者からのメンタルヘルス等に関する相談に対応する。

また、都道府県労働局において、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。

加えて、フリーランスの方々が発注者等との間のハラスメントや契約等のトラブル等について相談できる相談窓口を設置し、相談対応や紛争解決の援助を行う。

#### ⑤民間団体の活動に対する支援

11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催する過労死等防止対策推進シンポジウムのプログラムは、家族を過労死で亡くされた遺族の方の体験談を聴く機会を設ける等、過労死等を防止することの重要性について、参加者の自覚を促すものとする（図－2）。

民間団体が過労死等防止のための研究会、イベント等を開催する場合、その内容に応じて、事前周知、後援等について支援する。また、過労死で親を亡くした

遺児の抱えるさまざまな苦しみを少しでも軽減できるよう、過労死遺児交流会を毎年開催するとともに、遺児のための相談対応を実施し、取組状況を白書等について積極的に発信する。

#### (2) 国以外の主体が取り組むべき対策

地方公共団体、事業主、労働組合、民間団体、国民は相互に協力、連携し、過労死等の防止のための対策に取り組む。

##### ①地方公共団体

国が行う啓発活動などについて協力するとともに、地域の産業特性等の実情に応じて取組を進めるよう努める。また、地方公務員を任用する立場から、それぞれの職種の職務の実態に応じた過労死等防止対策を講ずるよう努める。

##### ②事業主等

事業主は、国および地方公共団体が実施する啓発活動などに協力するよう努めるとともに、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、個々の企業では改善が困難な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。

##### ③労働組合

労働組合は職場の実態を最も把握しやすい立場にあることから、労働者保護の観点で過労死等防止対策に主体的に取り組む必要があり、長時間労働対策等の実施状況についての職場点検や、労働関係法令が適切に運用されているかの定期的な確認などに取り組むほか、この大綱の趣旨を踏まえた労使協定の締結などによるワーク・ライフ・バランスの実現に努める。

##### ④民間団体

過労死等の防止を目指す民間団体においては、国および地方公共団体等の支援も得ながら、過労死等の防止のための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対する自覚を持ち、過重労働による自らや周りの者の不調に気付き、適切に対処することができるようにするとともに、国民が、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・協力するよう努める。

#### (3) 数値目標

大綱では、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、年次有給休暇およびメンタルヘルス対策について数値目標を設定している（表－1）。また、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こととしている。

## 5. おわりに

新たな過労死等防止対策大綱の主な内容は上記のとおりである。なお、大綱に基づく対策の取組状況については、毎年度、「わ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」（過労死等防止対策白書）としてとりまとめ、公表している。

今後とも、大綱の副題となっている「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」を実現することを目指して、新たな過労死等防止対策大綱に基づき、取組を着実に進めていく。