

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」を  
実現するために

国民一人ひとりが自身にも関わることとして  
過労死とその防止に対する理解を深めましょう。

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ます。  
過労死等は、本人はもとより、その御遺族又は御家族にとって  
計り知れない苦痛であるとともに社会にとっても大きな損失です。  
事業主はもちろん、労働者やその周囲の人など、  
国民一人ひとりが過労死等に対する理解を深めて「過労死ゼロ」の社会を実現しましょう。

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

## ◎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）

### ●都道府県労働局一覧

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

### ●全国労働基準監督署の所在案内

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/location.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html)

### ●総合労働相談コーナーのご案内

<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

### ●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。

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

### ●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 月・火・木・金 17：00～22：00 / 土・日 10：00～17：00（年末年始を除く）

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きます。

お近くの都道府県労働局監督課（東京、愛知、大阪労働局は労働時間課）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。

<http://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きます。  
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。

<http://www.rofuku.go.jp/shisetsu/tabid/578/Default.aspx>

### ●こころの耳（ポータルサイト）

働く人のメンタルヘルス対策と過重労働対策に関する

施策の各種情報を掲載するとともに、メールによる相談に応じています。

<http://kokoro.mhlw.go.jp/>

### ●こころほっとライン（電話相談）

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。

0120-565-455 月・火 17：00～22：00 / 土・日 10：00～16：00（祝日、年末年始を除く）

## ◎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://www.stopkaroshi.net/>

### ●全国過労死を考える家族の会

<http://www.geocities.jp/karousikazoku/ri-hu/ri-hu-kakuti.html>

### ●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/>

# 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の原因とする死亡やこれらの疾患のことは、**原因とする死亡やこれらの疾患のことは、**

## 【過労死等の定義】

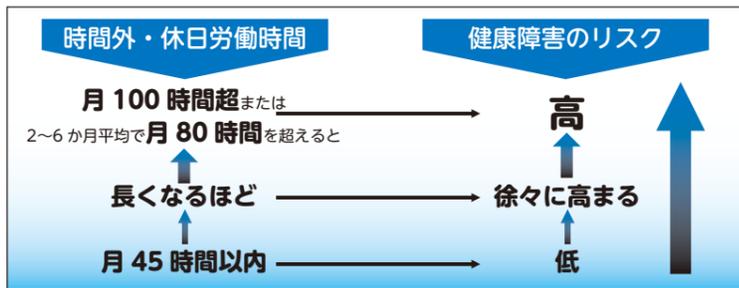
- ◎業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- ◎業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ◎死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

## 【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、通常の認識、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) 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。

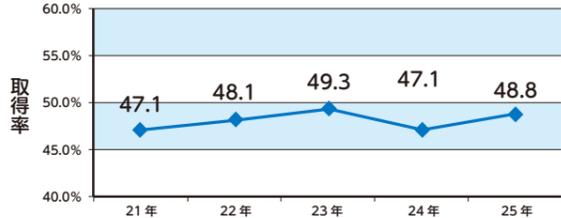
## 【過労死等防止は喫緊の課題】

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。

## 【過労死等防止に関連する国の目標】

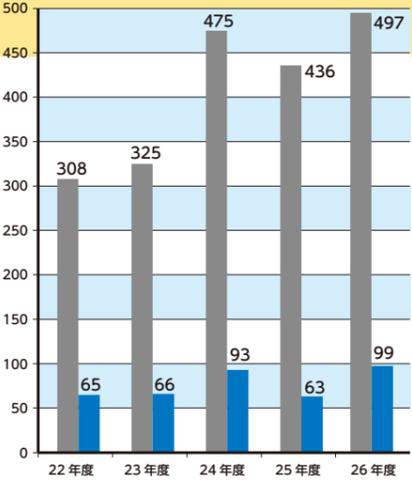
- ◎将来的に過労死等をゼロとすることを目指し、
- ◎週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下に（平成32年まで）
- ◎年次有給休暇取得率を70%以上に（平成32年まで）
- ◎メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上に（平成29年まで）

## ■年次有給休暇の取得率の推移



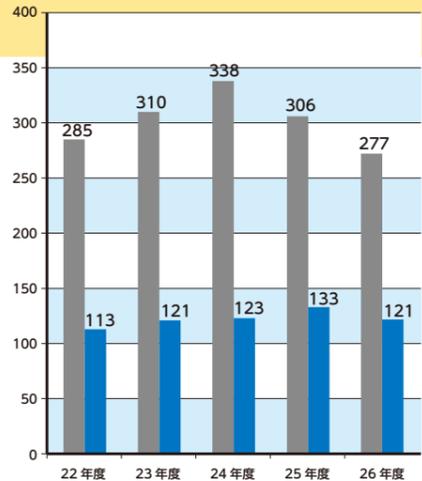
※資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」

## ■精神障害に係る労災支給決定件数の推移



注) 支給決定件数は、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

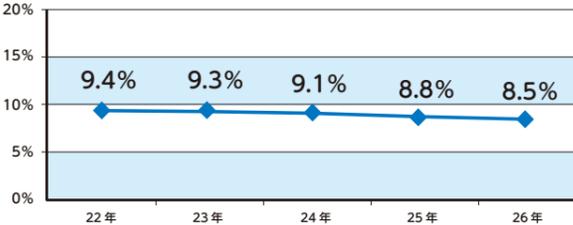
## ■脳・心臓疾患に係る労災支給決定件数の推移



注) 支給決定件数は、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

- ◎全ての都道府県でシンポジウムを開催するなど、全国で啓発活動が行われるようにする
- ◎身体面、精神面の不調を生じた労働者誰もが必要に応じて相談することができ体制を整備を図ることを目指す
- ◎ことごとくです。

## ■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。  
※平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く。

**Q** 過労死等を防止するために、  
事業主が取り組むべきことは？

**A** 労働基準や労働安全衛生に関する  
法令の遵守などです。

**【事業主が講ずべき措置】**

労働契約法第5条では、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規定されており、労働安全衛生法第3条第1項では、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ぬと規定されています。

職場における取組としては、労働基準や労働安全衛生に関する法令を、事業主が遵守することが重要です。

また、過労死等の主な原因の一つである長時間労働の削減や、賃金不払残業の解消、年次有給休暇の取得促進のためには、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。

さらに、働き過ぎによる健康障害を防止するため、メンタルヘルス対策や生活習慣病の予防などの健康づくりなどへの取組も重要です。そうした取組は企業価値を高めることにつながります。

一方、過労死等が発生させた場合には、その価値を下げ、企業経営に多大な影響を与えかねません。

過労死等の防止のためには、事業主はもちろん、それぞれの職場を実際に管理する立場にある上司も理解を深めることが重要です。

## 【過労死等防止のための取組】

過労死等の防止は喫緊の課題となっています。このため、長時間労働の削減をはじめとする取組を積極的に行っていくことが必要です。次のページからは過労死等防止のための取組について紹介します。

- ◎ 長時間労働の削減 ..... P 5
- ◎ 過重労働による健康障害の防止 ..... P 6
- ◎ 働き方の見直し ..... P 7
- ◎ 職場におけるメンタルヘルス対策の推進 ..... P 8
- ◎ 職場のパワーハラスメントの予防・解決 ..... P 9
- ◎ 相談体制の整備等 ..... P 10



**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** 時間外・休日労働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〕**

労働基準法により、使用者は労働時間を適切に管理する責務を有しています。まずは労働者の労働時間の適正な把握を徹底しましょう。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。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〕**

会社が法定労働時間（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。

**〔週労働時間が60時間以上の労働者をなくすように〕**

平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とする国の目標が定められています。この目標を踏まえて、長時間労働の削減に努めましょう。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各取組を行うことが効果的です。

**Q** 働き過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。



## 事業主の取組

## 労働者の取組

**Q** 働き方はどのような見直せばよいのですか？

**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」

「年次有給休暇の取得促進へ」

過労死等の防止のためには、単に法令を遵守するだけでなく、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、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。

年次有給休暇とは①6か月間の継続勤務②全年労働日の8割以上の出勤という条件を満たした労働者（パート・アルバイトも同様）が休暇を取得できる権利のことです。労使で話し合っ  
て、年次有給休暇の計画的な取得を推進しましょう。年次有給休暇取得率を70%以上（平成32年まで）とする国の目標が定められています。

## 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、自身のストレスの状況に気づき、セルフケアに努めましょう

「メンタルヘルスケアが重要」

「ストレスチェックの実施を」

仕事や職業生活に関する強い不安、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。

職場におけるメンタルヘルス対策を推進するため、平成27年12月から、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事業者の義務となります（労働者数50人未満の事業場は  
当分の間、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。

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。そつしたことから、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%（平成29年まで）とする国の目標が定められています。

当分の間、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。

職業性ストレス簡易調査票		合計	平均	標準偏差
■ 最近1か月の仕事での状態についてお答え下さい。最も当てはまるものを○で囲んでください。				
1. 非常にたくさん仕事をしたわけではない	1	2	3	4
2. 非常にたくさん仕事をした	1	2	3	4
3. 仕事に集中できない	1	2	3	4
4. 集中できる	1	2	3	4
5. 仕事に集中できない	1	2	3	4
6. 集中できる	1	2	3	4
7. 仕事に集中できない	1	2	3	4
8. 集中できる	1	2	3	4
9. 仕事に集中できない	1	2	3	4
10. 集中できる	1	2	3	4
11. 仕事に集中できない	1	2	3	4
12. 集中できる	1	2	3	4
13. 仕事に集中できない	1	2	3	4
14. 集中できる	1	2	3	4
15. 仕事に集中できない	1	2	3	4
16. 集中できる	1	2	3	4
17. 仕事に集中できない	1	2	3	4
18. 集中できる	1	2	3	4
19. 仕事に集中できない	1	2	3	4
20. 集中できる	1	2	3	4
21. 仕事に集中できない	1	2	3	4
22. 集中できる	1	2	3	4
23. 仕事に集中できない	1	2	3	4
24. 集中できる	1	2	3	4
25. 仕事に集中できない	1	2	3	4
26. 集中できる	1	2	3	4
27. 仕事に集中できない	1	2	3	4
28. 集中できる	1	2	3	4
29. 仕事に集中できない	1	2	3	4
30. 集中できる	1	2	3	4
31. 仕事に集中できない	1	2	3	4
32. 集中できる	1	2	3	4
33. 仕事に集中できない	1	2	3	4
34. 集中できる	1	2	3	4
35. 仕事に集中できない	1	2	3	4
36. 集中できる	1	2	3	4
37. 仕事に集中できない	1	2	3	4
38. 集中できる	1	2	3	4
39. 仕事に集中できない	1	2	3	4
40. 集中できる	1	2	3	4
41. 仕事に集中できない	1	2	3	4
42. 集中できる	1	2	3	4
43. 仕事に集中できない	1	2	3	4
44. 集中できる	1	2	3	4
45. 仕事に集中できない	1	2	3	4
46. 集中できる	1	2	3	4
47. 仕事に集中できない	1	2	3	4
48. 集中できる	1	2	3	4
49. 仕事に集中できない	1	2	3	4
50. 集中できる	1	2	3	4

■職業性ストレス簡易調査票

**Q** 職場のパワーハラスメントの  
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。

「予防対策と」

相談・解決の場づくりで職場の  
パワーハラスメントを防止

同じ職場で働く者に対して、職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為をパワーハラスメント（パワハラ）といいます。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。パワハラはいつ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。労働者は自身がパワハラをしてしまわないように気を付けるのはもちろん、パワハラを受けた場合は一人で悩みを抱え込まないことが重要です。

「職場のパワーハラスメント」

予防・解決のためのポイント

- 予防するために
- ① トップのメッセージ
    - ・組織のトップが、職場のパワー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
    - ・組織の方針や取組について周知・啓発を実施する
  - 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
    - ・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
- 解決するために

**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、  
周囲の人や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がることで  
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（裏表紙参照）。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担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がることで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。