

過労死ゼロを目指すために

過労死の基礎知識

「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

過労死等防止対策推進法第2条



死亡ではない疾患も
過労死等の対象となります



過労死等防止対策推進法
(平成26年11月1日施行)

過労死遺族や弁護士により起案。
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



過労死等について初めて
法的な定義が定められました

過労死ラインとは？

健康障害のリスクが高まり、「業務と発
症との因果関係の判断に用いられる」時
間外労働時間の目安

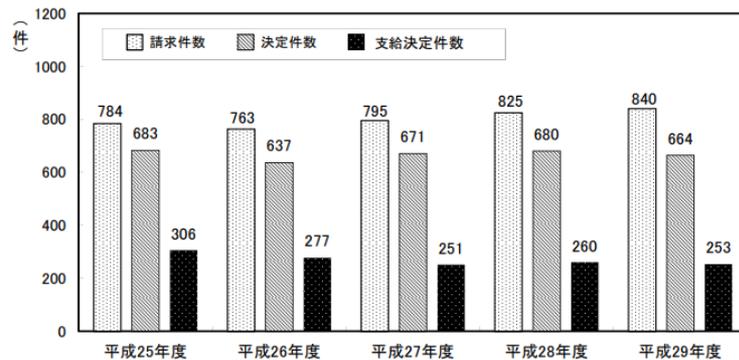
- 発症前1か月間におおむね100時間
- 発症前2～6か月間におおむね80時間

過労死等の労災補償状況

＜脳・心臓疾患、精神障害の労災補償状況は年々増加＞

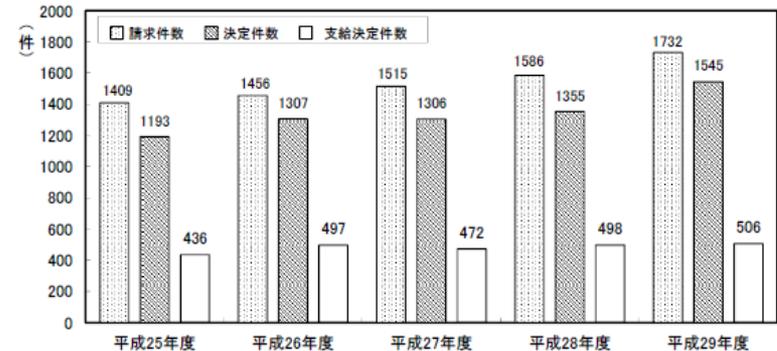
脳・心臓疾患の労災補償状況

図1-1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移



精神障害の労災補償状況

図2-1 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移



➤ 支給決定件数

20代	1%
30代	9%
40代	38%
50代	38%
60代	13%

死亡数の約98%が男性

➤ 支給決定件数

20代	23%
30代	26%
40代	31%
50代	16%
60代	3%

死亡数の約96%が男性

参考：厚生労働省「平成29年度 過労死等の労災補償状況」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00039.html

脳・心臓疾患の労災認定基準

＜労災認定には下記のような基準があります＞

異常な 出来事

- ①精神的負荷・・・極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等
- ②身体的負荷・・・緊急に強度の身体的負荷を強いられる
- ③作業環境の変化・・・急激で著しい作業環境の変化

短期間の 過重業務

発症前おおむね1週間に、
日常業務に比較して特に過重な負荷を生じた業務

長期間の 過重業務

発症前おおむね6か月間にわたって、
恒常的な長時間労働や著しい疲労の蓄積をもたらす特に
過重な業務

精神障害の労災認定基準

＜精神障害にも労災認定基準があります＞

精神障害 の発病

認定基準の対象となる精神障害かどうか
例：うつ病、急性ストレス反応、気分障害など

強い 心理的負荷

発病前おおむね6か月の間に起きた業務による出来事について「特別な出来事」もしくは強度「強」と評価※された場合
例：発病直前の1か月に160時間の時間外労働を行ったなど

業務による 要因

業務以外の心理的負荷による発病かどうか
例：離婚、親族の死亡、借金、犯罪、事故など
個体側要因による発病かどうか
例：精神障害の既往、アルコール依存症など

※ 厚生労働省「業務以外の心理的負荷評価表」
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000001z3zj.html>

個人が取り組むこと

<あなた自身は取り組めていますか？>

**労働者自身が
健康管理に努める**

- 睡眠時間の確保や健康管理などを意識する



**年次有給休暇の
取得促進**

- 労働者と使用者で話し合っ
て年次有給休暇の計画的な取得をしていく

**自身がストレスに
気づき、対処する**

- 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
ケアに努める



**悩みをひとりで
抱え込まずに
共有する**

- 自身の不調に気が付いたら早
めに周囲の人や医師などの専門
家に相談する



企業が取り組むこと（1）

＜社員の労働時間をきちんと把握しましょう＞

時間外・休日労働時間の削減

- 時間外労働時間が月45時間以下となるようにする（努力義務）
- 労働時間の適正な把握
- 過重労働の注意喚起
- 時間外・休日労働協定（36協定）の周知



年次有給休暇の取得促進

- 有給休暇を取得しやすい環境づくり
- 計画的付与制度の活用

労働時間などの設定改善

- 「労働時間の設定の改善に関する特別措置法」に基づき必要な措置を講ずる（努力義務）

労働者の健康管理に係る措置の徹底

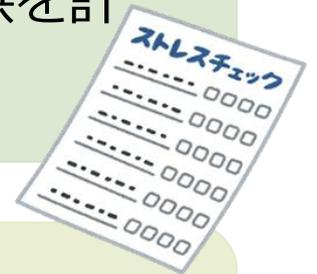
- 健康管理体制の整備、健康診断の実施等
- 長時間の時間外労働を行った労働者に対する面接指導
- 過重労働による業務上疾病発生時の措置等

企業が取り組むこと（2）

＜相談できる場所がありますか？＞

メンタルヘルス対策の積極的な推進

- 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



職場のハラスメントの予防・解決

- 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を実施

相談に行きやすい環境づくり

- 相談窓口の設置や周知



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、悩みまた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）

参考：厚生労働省「STOP！過労死」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html>



担当保健師のひとこと

過労の蓄積は病気や死にもつながってしまいます。
無理していらっしゃる方はいませんか？
労働者自身が気付き、個人で取り組むことは必要ですが、
企業全体で取り組むことにより、より良い職場環境となります。
健康な社員が多くいることは企業にとって大きなパワーとなるので
はないでしょうか。

保健師によるセミナー、ご好評いただいております！

- ・健康診断の事後措置について
- ・アンガーマネジメント
- ・睡眠から考える長時間労働
- ・VDT症候群予防について...など

健康経営に最適なセミナーを
保健師がリーズナブルに実施いたします！

無料セミナー毎月開催中！

詳しくは特設サイトへ！

<http://seminar.doctor-trust.co.jp/>

保健師 健康経営セミナー

検索