

# 過労死等防止対策推進法について



# 過労死等防止対策推進法とは

(平成 26年11 月1日施行)

## ■ 目的

- ・過労死、過労自殺の予防と救済
- ・過労死等の実態解明のための調査研究

## ■ 目標

- 将来的に、**過労死等をゼロにする。**
- 平成32年までに、**週60時間以上労働している者の割合を5%以下にする。**
- 平成32年までに、**年次有給休暇の取得率を70%以上にする。**
- 平成29年までに、**メンタルヘルス対策に取り組む事業所の割合を80%以上にする。**



# 過労死等とは

■ **定義**（今回の法施行に伴い、法律に以下が明記されるようになった）

- ・「業務における過重な負荷による脳血管疾患<sup>1)</sup>もしくは心臓疾患<sup>2)</sup>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<sup>3)</sup>を原因とする自殺による死亡」
- ・「死亡には至らないが、脳血管疾患・心臓疾患、精神障害」

1) 脳内出血・くも膜下出血・脳梗塞など 2) 心筋梗塞・狭心症など 3) うつ病など

要するに

仕事の影響を強く受けたことでおこる突然死、又は疾患のこと

実際には...

過労死等の発生要因や機序等は、明らかでない部分が多く  
実態解明の調査研究が求められています。

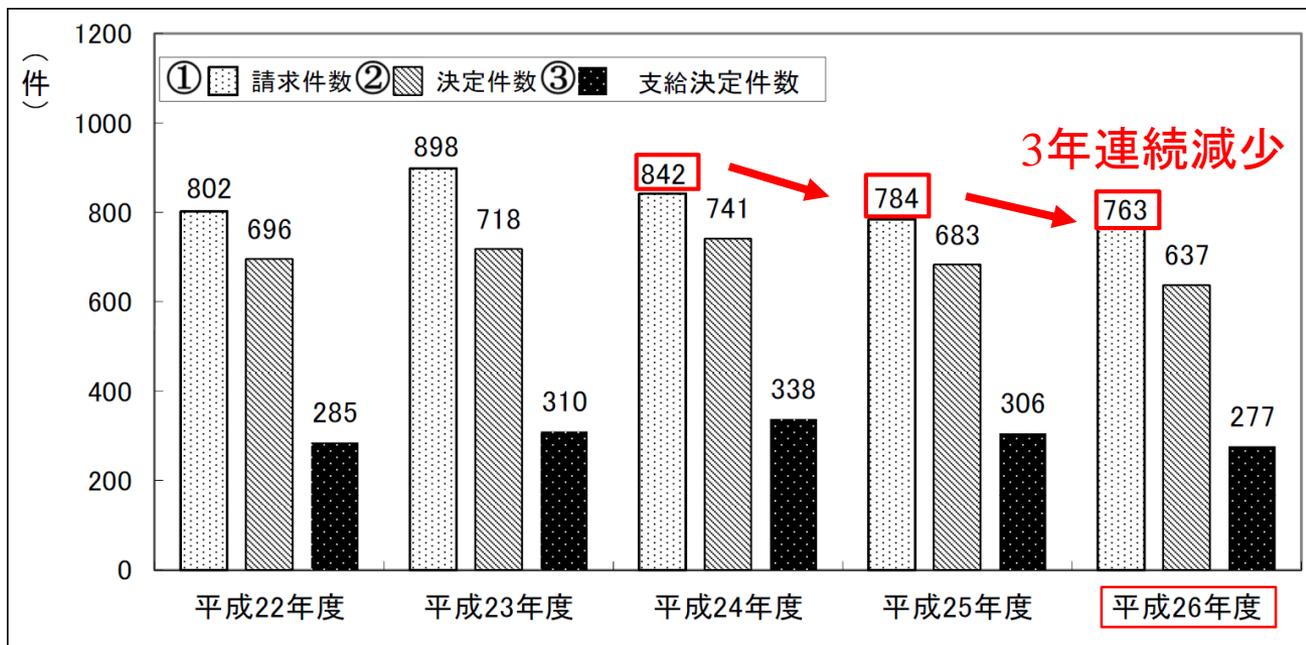


# 脳・心臓疾患に関する労働災害状況

(平成27年度 厚生労働省公表)

## ■全体的に減少傾向↓

- ・運輸業、郵便業の中でも、特に自動車運転従事者に多い。
- ・ほとんどが中年期(40～60代)となっている。



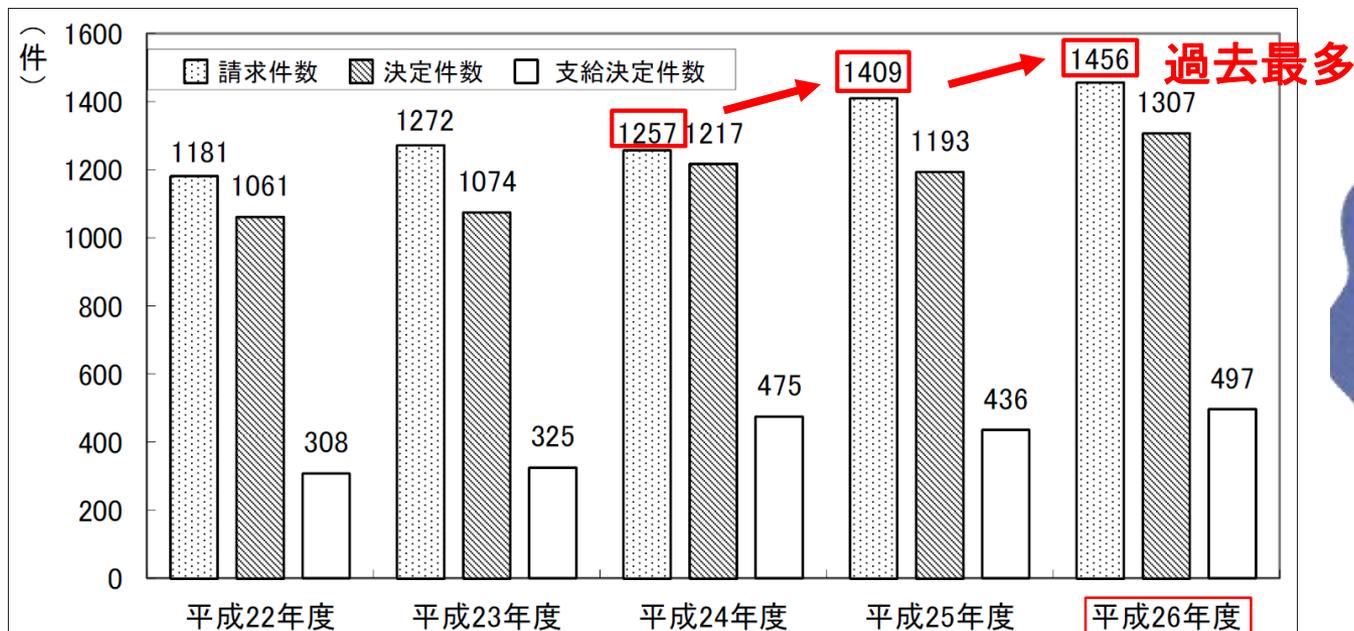
業種別	第1位 「運輸業・郵便業」	年齢別	第1位 50～59歳
	第2位 「卸売業・小売業」		第2位 40～49歳
	第3位 「建設業」		第3位 60歳以上

# 精神障害に関する労働災害状況

(平成27年度 厚生労働省公表)

## ■ 全体的に増加傾向 ↑

- ・職種別では、特に事務従事者に多い。
- ・脳、心臓疾患に比べ、20～40代と若く働き盛りの世代に多い。



【業種別】	第1位 「製造業」	【年齢別】	第1位 40～49歳
	第2位 「医療・福祉」		第2位 30～39歳
	第3位 「卸売業・小売業」		第3位 20～29歳

# 労働時間等の状況

(平成27年度 厚生労働省公表)

■労働時間	近年変化なし(平均7時間45分/日、39時間3分/週)
■週60h以上の労働者	減少傾向(全体の1割)
■年次有給休暇の取得率	近年変化なし(5割を下回る水準で推移)

企業規模が  
大きいほど  
高取得率!

## ■労働基準法における労働時間の規定

- ✓ 32条 週40時間、1日8時間を超えて労働させてはならない。
- ✓ 34条 労働時間が6時間を超える場合は45分間、8時間を超える場合は少なくとも1時間の休憩を与えなければならない。
- ✓ 35条 毎週少なくとも1日の休日を与えなければならない。
- ✓ 36条 法定の労働時間を超えて労働させる場合、法定の休日に労働させる場合あらかじめ労働組合(又は労働者代表)と使用者で書面による36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければならない。



# 職場におけるメンタルヘルス対策の状況

(平成25年 厚生労働省による労働安全衛生実態調査)

■ **仕事や職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者** ⇒ **半数** (52.8%)

要因

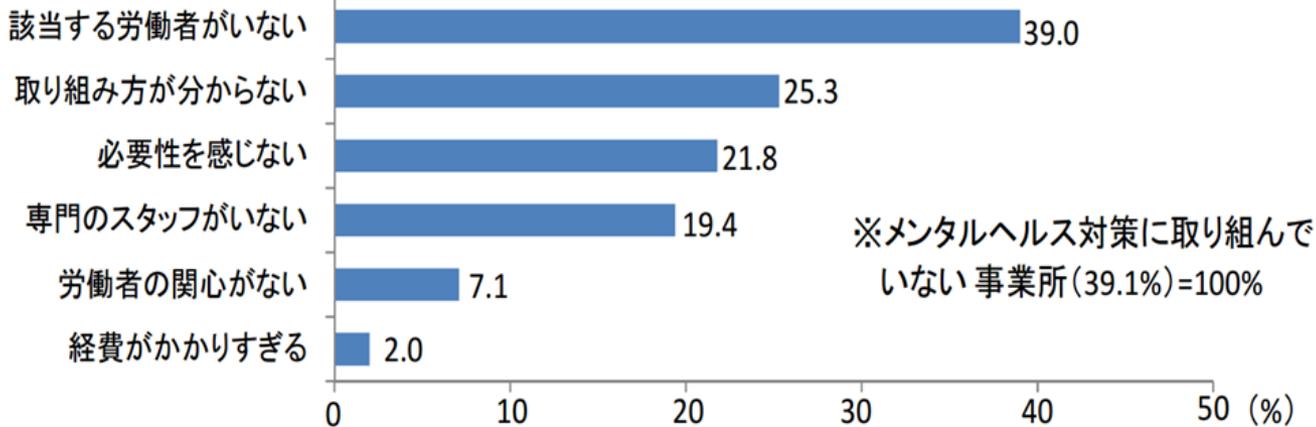
- 1位 仕事の質・量 (65.3%)
- 2位 仕事の失敗・責任の発生等 (36.6%)
- 3位 対人関係(セクハラ・パワハラを含む) (33.7%)



■ **対策している事業場** ⇒ **増加傾向** (前年47.2%⇒60.7%)

■ **対策していない事業場** ⇒ **実態把握 & 予防対策が重要!**

メンタルヘルス対策に取り組んでいない主な理由別事業所割合(複数回答)



# 過重労働が心身に及ぼす影響

- 以下の過程を経て、過重労働による健康障害が発生するといわれています。過労死等防止対策推進法により詳細な実態解明が期待されています。



- 過重労働による健康障害を防止するには...  
次項をもとに、調査・審議してみましょう。



# 過労死等防止対策 ～労務・健康管理～

## 労務管理

### ■ 出退社時刻の把握

- ・実際の労働時間はどうか。
- ・勤怠管理システムの整備はされているか。

### ■ 持ち帰り仕事の把握

- ・正確な実態はどうか。
- ・ノー残業日及び月間の推奨をしているか。
- ・管理職のマネジメント力はどうか。

### ■ 労働時間の超過者数の把握

- ・詳細な人数はどうか。
- ・対象への対策(労働時間の調整、産業医面接等)はしているか。

### ■ 年次有給休暇

- ・実際の取得率はどうか。
- ・取得に対して、促進をしているか。



## 健康管理

### ■ 健康診断の実施

- ・企業は、法律に基づき実施、結果通知・事後措置を行っているか。
- ・従業員は、自分の診断結果内容の把握ができているか。

### ■ 過重労働者への面接実施

- ・企業は、医師(産業医等)による面接指導の機会を提供しているか。
- ・従業員は、面接などの申出をし、指導を受けているか。



# 過労死等防止対策 ～教育・メンタルヘルス管理～

## 教育管理

### ■「過労死等」についての啓蒙

- ・発生防止についての注意喚起や教育機会を提供しているか。
- ・長時間業務と疾患発症(脳・心疾患のリスク向上など)の関連性が強いことを認識しているか。

## メンタルヘルス管理

### ■メンタルヘルス対策

- ・企業(特に管理職や人事・総務)は、現状把握を行っているか。
- ・不調サインに気づいた時、専門家等につなげられるような体制があるか。
- ・メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害(主に精神障害)等について相談窓口(対面、電話やメール等)を設置しているか。
- ・随時、現状や対策に関する周知をしているか。

### ■ストレスチェック制度

- ・情報共有や(主に実施者への)研修の推進などを行っているか。
- ・従業員へ制度の周知をしているか。従業員は理解しているか。

### ■産業保健スタッフ等の能力向上

- ・積極的な情報や技術の共有、人材育成をしているか。

### ■セクハラやパワハラ等の発生予防

- ・企業は、実態を把握しているか。相談できる場を設けているか。
- ・従業員(特に管理職)は、ハラスメントなどの知識があるか。
- ・不必要な心理的負荷が発生しない職場環境が整備されているか。

