

令和3年版 過労死等防止対策白書について

(前) 厚生労働省 労働基準局 総務課 過労死等防止対策推進室 室長補佐 あきもと あつし 秋元 篤史



1 はじめに

過労死等防止対策については、平成26年に成立した「過労死等防止対策推進法」に基づき、①調査研究等、②啓発、③相談体制の整備等、④民間団体の活動に対する支援を主な柱として取り組んでいます。

また、国の取組等については、同法に基づき、毎年「過労死等防止対策白書」として、閣議決定の上、国会に報告されており、令和3年版の白書は令和3年10月26日に閣議決定・国会報告がされています。

本稿では、令和3年版の白書で報告された、労働時間等の状況、過労死等の現状、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（以下、「大綱」という）の変更、過労死等をめぐる調査・分析結果について説明します。



2 労働時間等の状況

総務省「労働力調査」で、非農林業における月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者のうち、その就業時間が60時間以上である者の割合をみると、平成15年をピークとして減少傾向にあり、令和2年は9.0%となっています。業種別にみると、「運輸業、郵便業」（19.2%）、「宿泊

業、飲食サービス業」（17.2%）、「教育、学習支援業」（14.9%）の順に割合が高く、「建設業」は10.5%と全体の平均よりも高くなっています。なお、大綱では、令和7年までに、その割合を5%以下にすることを目標にしています。

また、厚生労働省「就労条件総合調査」で、勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けることについて就業規則又は労使協定等で定めているもの）の状況をみると、制度を導入している企業の割合は、令和2年で4.2%と前年の3.7%から0.5ポイント増加していますが、依然として低調な状況にあります。また、制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業のうち、導入していない理由として「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合は、令和2年で13.7%（回答企業全体で10.7%）となっており、業種別にみると、「宿泊業、飲食サービス業」（25.1%）、「運輸業、郵便業」（24.4%）、「生活関連サービス業、娯楽業」（23.1%）、「建設業」（17.4%）の順に高くなっています。なお、大綱では、令和7年までに、制度を導入している企業の割合を15%以上、制度を知らなかった企業の割合を5%以下にすることを目標にしています。

3

過労死等の現状

業務における過重な負荷により脳血管疾患又は虚血性心疾患等を発症したとする労災支給決定（認定）件数は、近年は200件台で推移しており、令和2年度は194件と前年度比22件の減少となっています。業種別にみると、「運輸業、郵便業」が58件（全体の29.9%）、「卸売業、小売業」が38件（同19.6%）、「建設業」が27件（同13.9%）の順に多くなっています。

また、業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災支給決定（認定）件数は、平成24年度以降は500件前後で推移していましたが、令和2年度は608件と前年度比99件の増加となっています。業種別にみると、「医療、福祉」が148件（全体の24.3%）、「製造業」が100件（同16.4%）、「運輸業、郵便業」及び「卸売業、小売業」がそれぞれ63件（同10.4%）の

順に多くなっています。

4

大綱の変更

大綱は、「過労死等防止対策推進法」に基づき、おおむね今後3年間における取組について定めるものであり、平成27年7月に策定、平成30年7月に1回目の変更、令和3年7月に2回目の変更が行われました。

新たな大綱では、主に以下の取組等が定められました。

- ・新型コロナウイルス感染症の感染拡大に伴う対応やテレワーク等の新しい働き方を踏まえた過労死等防止対策の取組を進めること。
 - ・調査研究について、重点業種等（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）に加え、新しい働き方や社会情勢の変化に応じた対象を追加すること。
- また、これまでの調査研究成果を活用した過労

表－1 大綱の数値目標（新旧対照表）

旧大綱（平成30年7月24日閣議決定）	新大綱（令和3年7月30日閣議決定）
1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和2年まで）【令和2年：5.1%】 なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。【令和2年：9.0%】	1 <u>週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（令和7年まで）</u>
2 労働者数30人以上の企業のうち、 (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満（令和2年まで）【令和2年：10.7%】 (2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上（令和2年まで）【令和2年：4.2%】	2 労働者数30人以上の企業のうち、 (1) 勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を <u>5%未満（令和7年まで）</u> (2) 勤務間インターバル制度を導入している企業割合を <u>15%以上（令和7年まで）</u> <u>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。</u>
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和2年まで）【令和元年：56.3%】 特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。	3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和7年まで）
4 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（令和4年まで）【平成30年：59.2%】	4 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（令和4年まで）
5 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（令和4年まで）【平成30年：73.3%】	5 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（令和4年まで）
6 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（令和4年まで）【平成30年：63.7%】	6 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（令和4年まで）

※数値目標の4～6については、第14次労働災害防止計画において新たな数値目標が設定された場合には、その目標の達成に向けた取組を推進。

死等防止対策支援ツールの開発等のための研究を行うこと。更に、発注者等からの取引上の都合により生じる長時間労働削減のため、民間企業間や行政機関と民間企業の間取引について、適正な納期・工期の設定等の商慣行改善に向けた取組を行うこと。

- ・過労死で親を亡くした遺児の健全な成長をサポートするための相談対応を実施すること。
- ・大綱の数値目標について所要の見直しを行うとともに、公務員についても目標の趣旨を踏まえて取り組むこととしたこと（表－1）。

5 過労死等をめぐる調査・分析結果

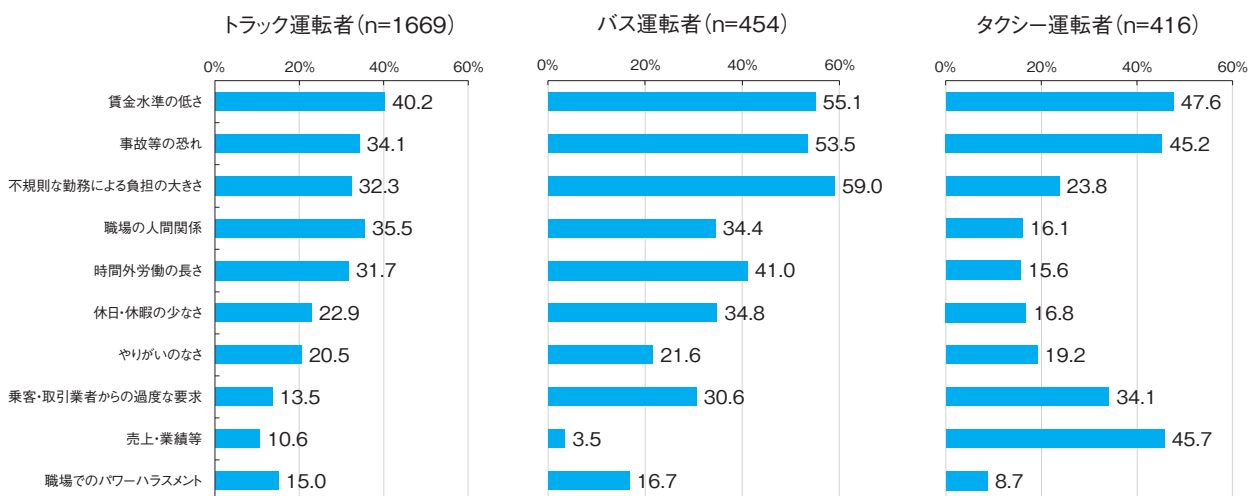
過労死等に関する調査研究については、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界等の過労死等が多く発生している又は長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種（重点業種等）を中心に行っており、令和3年版の白書では、自動車運転従事者と外食産業に関する調査・分析結果が報告されました。本章では、自動車運転従事者に関する調査・分析結果のみを取り上げます。

自動車運転従事者のうち、トラック運転者の精神障害事案を具体的出来事別にみると、「1か月

に80時間以上の時間外労働を行った」（事案全体の25.6%）、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」（同18.0%）、「上司とのトラブルがあった」（同18.0%）、「（重度の）病気やケガをした」（同17.3%）の順に多いことが確認されました。

労働者へのアンケート調査では、平時の業務に関連するストレスや悩みの内容については、トラック運転者やタクシー運転者では「賃金水準の低さ」、バス運転者では「不規則な勤務による負担の大きさ」が最も多いことが確認されました（図－1）。

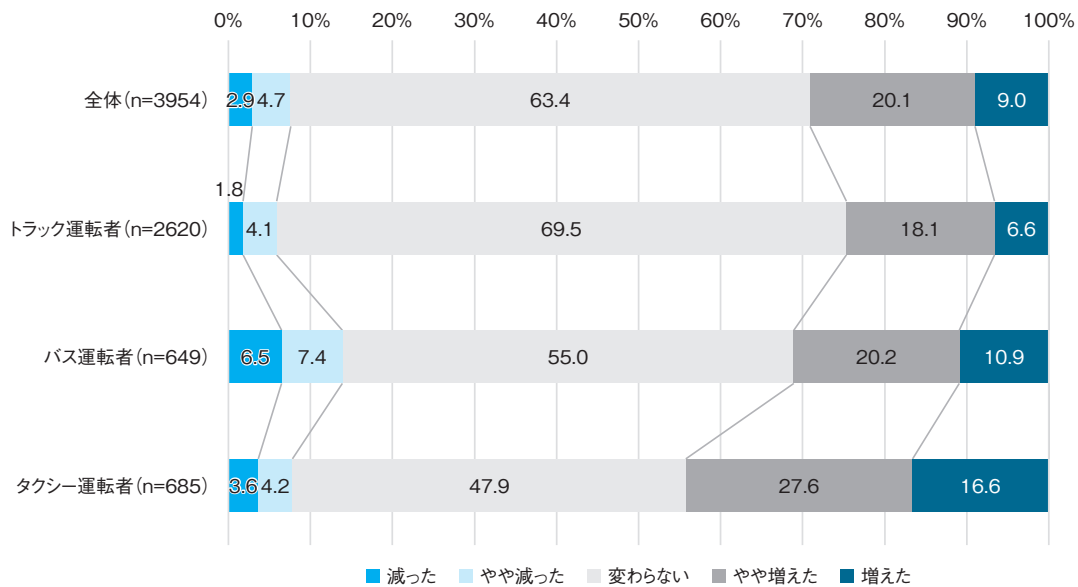
また、新型コロナウイルス感染症の影響については、従事している仕事は、トラック運転者、バス運転者、タクシー運転者のいずれも、労働時間が長くなった（「長くなった」と「やや長くなった」の計）よりも短くなった（「短くなった」と「やや短くなった」の計）の回答が多く、また、休日・休暇が取得しづらくなった（「取得しづらくなった」と「やや取得しづらくなった」の計）よりも取得しやすくなった（「取得しやすくなった」と「やや取得しやすくなった」の計）の回答が多いことが確認されました。その一方で、業務に関連するストレスや悩みが減った（「減った」と「やや減った」の計）よりも増えた（「増えた」と「やや増えた」の計）の回答が多いことが確認されまし



（資料出所）令和2年度厚生労働省委託（みずほ情報総研株式会社）「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」

（注）複数回答のため、内訳の合計（%）が100を超える。

図－1 平時の業務に関連するストレスや悩みの内容（運送業・労働者アンケート調査）



(資料出所) 令和2年度厚生労働省委託(みずほ情報総研株式会社)「過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究事業」

(注) 割合(%)については四捨五入しているため、合計が100にならない場合がある。

図-2 新型コロナウイルス感染症の業務に関連するストレスや悩みへの影響(運送業・労働者アンケート調査)

た(図-2)。

本調査では、業務に関連するストレスや悩みが増えた原因までは調査していませんが、いずれにしても、各企業においては、職場におけるメンタルヘルス対策を進める必要があると考えます。全国47都道府県にある「産業保健総合支援センター」では、専門スタッフ(産業カウンセラー、社労士、保健師等)が事業場に訪問し、心の健康づくり計画の作成やストレスチェック制度の導入・職場環境改善に関する実地相談、管理監督者や若年労働者を対象とするメンタルヘルス教育等の支援を無料で行っていますので、ご活用をお願いします(参考1)。

(参考1) 産業保健総合支援センター
<https://www.johas.go.jp/shisetsu/tabid/578/default.aspx>



加えて、働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」では、労働者からのメンタルヘルスに関する相談を、メール、電話又はSNSにより受け付けていますので、不安や悩みを一人で抱えず、お気軽にご相談ください(参考2)。

(参考2) こころの耳相談窓口

<https://kokoro.mhlw.go.jp/agency/>



6 おわりに

本稿では、令和3年版の白書について紹介させていただきましたが、本白書では、勤務間インターバル制度の導入事例やカスタマーハラスメント対策導入事例等の企業の取組事例についても、わかりやすくコラム形式で紹介しておりますので、厚生労働省のホームページからご確認をお願いします(参考3)。

(参考3) 過労死等防止対策白書

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000138529.html>



本白書が皆さまの過労死等防止に対する理解と関心を深める一助になることを強く願っております。