

週60時間以上の雇用者割合の算定方法を厳格化

——過労死防止対策大綱を改定して数値目標を更新

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が7月に閣議決定された。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年間における取り組みについて定めるもの。新たな大綱は、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴う対応や働き方の変化を踏まえた過労死等防止対策の取り組みを進めることや、新しい働き方であるテレワーク、副業・兼業、フリーランスについて、ガイドラインの周知などにより過重労働にならないよう啓発していくことを盛り込んだ。また、数値目標では、週労働時間が60時間以上の雇用者の割合を算定する際の分母を「40時間以上の雇用者」と狭めた。

過労死した労働者の遺族も協議会に参加して見直し

大綱は、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——の4つの対策を効果的に推進するための取り組みを規定。2015年に初めて策定されたあと、2018年に見直されており、今回の見直しが2回目になる。協議会では、労使の代表委員、学識経験者、医師らで構成される専門家委員のほか、過労死した労働者の遺族も当事者代表委員として参加した。

コロナ禍での過労死の発生防止を

大綱は新型コロナウイルス感染症への対応について、感染の拡大に伴い、人手不足の状態となった医療現場や一部の職場で過重労働が明らかとなったとし、働き方の変化による過労死等の発生防止が必要と指摘している。また、ウィズコロナ・ポストコロナの時代の新しい働き方であるテレワーク、副業・兼業、フリーランスについて、ガイドラインの周知や助成金等の支援を行うとしている。

重点業種等を中心に労働災害の事案を分析

大綱は過労死等の実態を多角的に把握するために、労働安全衛生総合研究所に設置されている過労死等防

止調査研究センター等において、過労死等にかかる労災支給決定（認定）事案、公務災害認定事案を継続的に集約し、その分析を行うとしている。また、過重労働と関連すると思われる

労働災害等の事案についても収集を進めるとしている。

分析にあたっては、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または長時間労働者が多いとの指摘がある職種・業種を「重点業種等」と位置づけたうえで、これらを中心に、裁量労働制や高度プロフェッショナル制度等労働時間制度の状況、労働時間の把握および健康確保措置の状況、休暇・休息の取得の状況、出張の頻度等の労働時間以外の業務の過重性、また、疾患等の発症後における各職場における事後対応等の状況——のなかから分析対象の事案資料より得られるものに留意している。

重点業種等で繰り返し調査を実施

大綱は、労働時間、労災・公務災害補償、自殺等の過労死等と関連性を有する統計について情報収集等を行い、過労死等に関する基本的なデータの整備を図っている。

また、重点業種等について、毎年2業種ずつ企業・労働者等に対する実態調査を実施することとし、過重労働が業務上の災害のみならず通勤状況等労働者の生活に与えている影響、新型コロナウイルス感染症の感染拡大を契機として活用が進んだテレワークやウェブ会議等のオンライン活用等における影響、先端技術の進展に伴う影響等にも目を向けて分析を行うとしている。

調査に際しては、それぞれの業種等について一定期間経過後に繰り返し調査を行うことで、経年的な変化等の比較検証を踏まえた分析を行うとする。

ストレスチェック制度の普及に助成金を活用

大綱はメンタルヘルス対策として、労働者自身のストレスへの気づきを促すために、ストレスチェック制度の適切な実施を徹底している。

具体的には、ストレスチェック制度の効果検証を実施するとともに、制度の実施が努力義務となっている

労働者数50人未満の小規模事業所に対しては、助成金の活用を促進するとしている。

長時間労働等で数値目標を更新

大綱は前回2018年に定めた数値目標のいくつかを更新した。長時間労働者の割合について、旧大綱は「週労働時間60時間以上の雇

用者の割合を5%以下」としていたが、基準を強化して「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」とした(図)。

また、終業から始業までの休息時間を確保する勤務間インターバルについて、従来の「勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を20%未満とする」(2020年実績は10.7%)、「勤務間インターバル制度を導入している企業割合を10%以上とする」(同4.2%)について、前者を5%未満、後者を15%以上に更新した。あわせて、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り組みを推進するとした。

勤務間インターバルの目標については、過労死した労働者の遺族である当事者代表委員からも、導入の必要性の啓発等について、意見が示されていた。

年次有給休暇の数値目標は更新せず

年次有給休暇の取得率については、引き続き目標として「70%以上(2019年実績は56.3%)」を目指す。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業者の割合についても、従来の「80%以上(2018年実績は59.2%)」を維持する。

そのほか、仕事上の不安や悩み、ストレスについて職場に相談先がある労働者の割合(90%以上)、およびストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活

図 新旧大綱の数値目標

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 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)
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5%未満(令和7年まで) (2)勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上(令和7年まで) 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。
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)

用した事業場の割合(60%以上)についても、従来の数値目標が引き継がれた。

カスタマーハラスメント対策も推進

大綱は、過労死等に結びつきかねない職場におけるハラスメント対策についても明記した。ハラスメント対策は、過労死した労働者の遺族である当事者代表委員からも意見が示されていた。

具体的には、リーフレット・ポスター等を活用して周知・啓発に務めるほか、来年4月よりパワーハラスメント防止措置が義務付けられる中小企業に対しては、専門家による訪問支援等を実施。いわゆるカスタマーハラスメントへの対策も新たに明記し、対応事例を含めた対策企業マニュアルを策定し、広く周知を行うとした。さらに、コロナ禍での対応として、テレワークやウェブ会議等のオンライン活用が進んでいることから、これらを利用した場合におけるハラスメントについても留意するとしている。

なお、大綱は日本が未批准のILO第190号条約(仕事の世界における暴力およびハラスメントの撤廃に関する条約)にも言及しており、世界の動向や国内諸制度との関係を考慮しつつ、締結する際に問題となり得る課題を整理する等、具体的な検討を行い、批准を追求するための継続的かつ持続的な努力を払うとした。