

令和6年8月2日  
事務連絡

一般社団法人日本芸能従事者協会 御中

厚生労働省労働基準局総務課長

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更に当たっての  
周知・啓発に向けたお願いについて（協力依頼）

日頃より、労働行政に格別のご配意を賜り、厚く御礼申し上げます。

本日、過労死等防止対策推進法（平成26年法律第100号）第7条第5項により  
準用する同条第2項の規定に基づき、変更された「過労死等の防止のための対策  
に関する大綱」が閣議決定され、同条第5項により準用する同条第4項の規定に  
基づき、国会への報告及び下記1のとおり厚生労働省ホームページにおける公表  
を行ったところです。

同大綱は、同法第8条から第11条までに規定されている「調査研究等」、「啓発」、  
「相談体制の整備等」、「民間団体の活動に対する支援」の各対策を効果的に推進  
するため、政府における取組とともに、下記2のとおり事業主や労働組合等にお  
ける取組についても同大綱第4「国以外の主体が取り組む重点対策」に定めてい  
ます。

同大綱の趣旨を御理解いただき、関係団体・企業等に対する同大綱の周知・啓  
発に御協力をいただきますよう、よろしくお願いたします。

また、同大綱においては、過労死をゼロにすることを目指し、労働時間、勤務  
間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について数値目標  
（別添）を設定し、国、地方公共団体、事業主等の関係者の相互の密接な連携の  
下、早期に達成することを目指すこととしていますので、この点についての御協  
力も賜りますよう、お願いたします。



## 記

- 1 過労死等防止対策大綱（以下のサイトより本文をご覧ください）

URL : [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_41932.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41932.html)



- 2 過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和6年8月2日閣議決定）  
（関係部分抜粋）

### 第4 国以外の主体が取り組む重点対策

地方公共団体、労使、民間団体、国民は、法の趣旨を踏まえ、国を含め相互に協力及び連携し、以下の視点から、過労死等の防止のための対策に取り組むものとする。

#### 2 事業主等

事業主は、法第4条において、国及び地方公共団体を実施する過労死等の防止のための対策に協力するよう努めるものとされている。また、労働契約法第5条において、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して規定されており、労働安全衛生法第3条第1項において、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ないと規定されている。

長時間労働の削減や年次有給休暇の取得促進等の積極的な取組は企業価値を高めること、また、過労死等を発生させた場合にはその価値を下げることにつながり得ることから、企業の規模にかかわらず取組を進める必要がある。

これらのことから、事業主は、国が行う第3に掲げる対策に協力するとともに、労働者を雇用する者として責任をもって過労死等の防止のための対策に取り組む。

また、事業主団体・経済団体は、個々の事業主では改善が困難な長時間労働につながる商慣行の是正に向けた取組を推進していくとともに、会員企業等に対し過労死等防止のための必要な支援や情報提供に努める。

なお、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律、雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者



働者の福祉に関する法律において、職場におけるハラスメントについて、事業主は、雇用管理上の措置を講じなければならないことや事業主の責務が規定されている。

#### (1) 経営幹部等の取組

過労死等の裁判例においては、法人としての安全配慮義務違反や法令の遵守が徹底されていなかったことが指摘されていることに加え、過労死等を発生させた場合には、企業価値の観点から企業の信用を失うことにもつながるものであり、企業の経営幹部等はこうしたことを十分に認識し、過労死等は発生させないという決意を持って関与し、先頭に立って、労働者の生命を守り、健康を害するような働き過ぎを防ぐための対策を行う。具体的な対策として、近年、過労死等は、働き盛りの年齢層に加え、若い年齢層にも発生していることを踏まえ、自社の労働時間管理の制度や運用を含めた人事・労務の点検・見直しに取り組むほか、労働者に対する労働関係法令の周知は事業主の責務であることを踏まえ、管理職等の上司はもとより、若年労働者自身に対する労働関係法令に関する研修等を通じて、過労死等の未然防止に努める。また、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の導入、メンタルヘルス対策等の取組を実情に応じて進めるとともに、ハラスメント防止対策について義務化されていることを踏まえ、パワーハラスメントの防止等に資するアンガーマネジメント研修やコーチング研修を行うなど確実に取り組む。さらに、事業場において過労死等が発生した場合には、経営幹部や現場の長が自ら、必要な全社研修の実施、シンポジウムや各種研修会への参加、職場の上司や同僚との関係等の調査による原因究明を図り、再発防止の徹底に努める。

#### (2) 産業保健スタッフ等の活用

事業主は、過労死等の防止のため、労働者が産業保健スタッフ等に相談できるようにする等、その専門的知見の活用を図るよう努める。

これらのスタッフがいる事業場では、相談や職場環境の改善の助言等、適切な役割を果たすよう事業主が環境整備を図るとともに、これらのスタッフがいらない規模の事業場では、産業保健総合支援センターを活用して体制の整備を図るよう努める。

なお、産業保健スタッフ等は、過労死等に関する知見を深めるとともに、職場環境の確認状況も踏まえて、適切な相談対応等ができるようにすることが望まれる。したがって、産業保健スタッフ等は、産業保健総合支援センターにおいて研修を受講するほか、シンポジウム等に参加し、



過労死事例等を学ぶよう努める。

### 3 労働組合等

過労死等の防止のための対策は、職場においては第一義的に事業主が取り組むものであるが、労働組合も、職場の実態を最も把握しやすい立場にあることから、労働者保護の観点で主体的に取り組む必要がある。このため、労働時間の把握・管理、メンタルヘルス対策、事業主の義務であるハラスメント防止対策が適切に講じられるよう、職場点検等を実施するとともに、事業主への働きかけや労使が協力した取組を行うよう努めるほか、相談体制の整備や組合員に対し労働関係法令の周知・啓発を行うとともに、労働時間の過少申告を行っていないか等を含め労働関係法令が適切に運用されているか定期的に確認するなど良好な職場の雰囲気作り等に取り組み、組合員から相談があった場合には、迅速な対応をするように努める。さらに、シンポジウム等、国及び地方公共団体が実施する過労死等の防止のための対策に積極的に協力する。

また、労働組合及び過半数代表者は、この大綱の趣旨を踏まえた労使協定の締結や決議を行うなど、長時間労働を削減し、ワーク・ライフ・バランスの実現に努める。さらに、過労死等の防止のための対策に取り組むに当たって、労働組合は労働組合に加入していない労働者に対する周知・啓発等にも努める。



## 総則

**目的** 近年、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ること及び過労死等が、本人はもとより、その遺族又は家族のみならず社会にとっても大きな損失であることに鑑み、過労死等に関する調査研究等について定めることにより、過労死等の防止のための対策を推進し、もって過労死等がなく、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とすること。

**定義** 過労死等：業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは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又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害

**基本理念** 過労死等の防止のための対策は、

- 1 過労死等に関する実態が必ずしも十分に把握されていない現状を踏まえ、過労死等に関する調査研究を行うことにより過労死等に関する実態を明らかにし、その成果を過労死等の効果的な防止のための取組に生かすことができるようにするとともに、過労死等を防止することの重要性について国民の自覚を促し、これに対する国民の関心と理解を深めること等により、行われなければならないこと。
- 2 国、地方公共団体、事業主その他の関係する者の相互の密接な連携の下に行われなければならないこと。

**国の責務等** 国、地方公共団体、事業主及び国民の責務を規定

**過労死等防止啓発月間** 国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるため、過労死等防止啓発月間（11月）を規定

**年次報告** 政府は、毎年、国会に、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関する報告書を提出しなければならないことを規定

## 過労死等の防止のための対策に関する大綱

政府は、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めなければならないことを規定（平成27年7月24日策定（閣議決定）、平成30年7月24日変更（閣議決定）、令和3年7月30日変更（閣議決定）、令和6年8月2日変更（閣議決定））

## 過労死等の防止のための対策

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規定

※ 国は、過労死等に関する調査研究等を行うに当たっては、過労死等が生ずる背景等を総合的に把握する観点から、業務において過重な負荷又は強い心理的負荷を受けたことに関連する死亡又は傷病について、事業を営む個人や法人の役員等に係るものを含め、広く当該過労死等に関する調査研究等の対象とするものとするを規定

## 過労死等防止対策推進協議会

厚生労働省に、過労死等の防止のための対策に関する大綱を定めるに際して意見を聴く、当事者等、労働者代表者、使用者代表者及び専門的知識を有する者をもって構成される過労死等防止対策推進協議会を設置

## 過労死等に関する調査研究等を踏まえた法制上の措置等

政府は、過労死等に関する調査研究等の結果を踏まえ、必要があると認めるときは、過労死等の防止のために必要な法制上又は財政上の措置その他の措置を講ずるものとするを規定

※施行期日：平成26年11月1日



# 「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の数値目標

別添

- 過労死をゼロとすることを目指し、労働時間、勤務間インターバル制度、年次有給休暇及びメンタルヘルス対策について、数値目標を設定する。
- 公務員についても、目標の趣旨を踏まえ、各職種の勤務実態に応じた実効ある取組を推進する。

数値目標	最新の数値
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10年まで） 特に、重点業種等のうち週労働時間60時間以上の雇用者の割合が高いものについて重点的に取組を推進する。	8.4% (令和5年)
2 勤務間インターバル制度（令和10年まで） ① 労働者数30人以上の企業のうち、制度を知らなかった企業割合を5%未満 ② 労働者数30人以上の企業のうち、制度を導入している企業割合を15%以上 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。	① 19.2% ② 6.0% (令和5年)
3 年次有給休暇の取得率を70%以上（令和10年まで）	62.1% (令和4年)
4 メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）	63.4% (令和4年)
5 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上（令和9年まで）	32.3% (令和4年)
6 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満（令和9年まで） なお、前大綱の数値目標であった「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割合」についても継続的に注視する。	82.2% (令和4年)  相談先がある労働者割合 79.8% (令和4年)