

「過労死等の防止のための対策に関する大綱（改定案）」
に対する意見募集の結果等について

令和3年7月30日
厚生労働省労働基準局
総務課

「過労死等の防止のための対策に関する大綱（改定案）」について、令和3年6月11日から同年7月10日まで御意見を募集したところ、計200件の御意見をいただきました。

お寄せいただいた御意見とこれに対する考え方について、別紙のとおり取りまとめましたので、公表いたします。

取りまとめの都合上、お寄せいただいた御意見は、適宜要約しております。また、異なる複数の内容を含む御意見については、当該御意見を内容に応じて整理したものもあり、別紙に掲載している御意見の数と集計上の御意見の件数は一致しません。

なお、今回の意見募集の対象となる事項についてのみ別紙に掲載しておりますが、取り上げていない御意見についても、今後の職務の参考にさせていただきます。

また、大綱案は、よりわかりやすい表現とするなど技術的な修正や最新の統計データの反映を行い、別添「大綱（改定案）」のとおり修正を行いました。

御意見をお寄せいただきました皆様に御礼申し上げます。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
1	大綱の数値目標をもっと高く設定すべきではないか。(大綱の目標全体についての御意見)(同旨2件)	設定した目標にかかる現状及び過労死等防止対策推進協議会委員のご議論の結果を踏まえ、今般の目標を設定したため、目標は、原案どおりとさせていただきます。
2	大綱の数値目標のうち、「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)」について、現行の労働基準法の規定と同様に、年毎や月毎の残業時間数で記載した方がわかりやすく、効果的だと思うので、そのように定めるべきではないか。	御指摘の目標の進捗状況は、国の基幹統計である「労働力調査」の集計結果により把握しているものであるため、目標は、原案のとおりとさせていただきます。
3	大綱の数値目標のうち、勤務間インターバルの導入にかかる目標をもっと高く設定すべきではないか。(同旨7件)	設定した目標にかかる現状及び過労死等防止対策推進協議会委員のご議論の結果を踏まえ、今般の目標を設定したため、目標は、原案のとおりとさせていただきます。
4	大綱の数値目標の内容はよいが、勤務間インターバル制度の導入率が低い企業への啓発や年度ごとの進捗マネジメントにより、もっと目標の達成時期を前倒しすることが必要ではないか。また、労働者数30人未満の企業についても、対策を講じるべきではないか。	設定した目標にかかる現状及び過労死等防止対策推進協議会委員のご議論の結果を踏まえ、今般の目標を設定したため、目標は、原案のとおりとさせていただきますが、大綱案に記載しております各種取組を着実に推進していくことにより、できるだけ早期に目標を達成することを目指してまいります。また、大綱に記載している各種取組については、労働者30人未満の企業も対象としています。
5	勤務間インターバル制度を義務化にするべきではないか。(同旨47件)	勤務間インターバル制度については、長時間労働の是正を図るための有効な手段と考えており、まずは各企業における労使の話し合いの中で、同制度の趣旨に沿った形での運用を図っていた

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
		<p>だくことが大切であると考えています。厚生労働省としては、大綱案に記載している各種取組を着実に推進していくことにより、引き続き、制度の導入促進に努めてまいります。</p>
6	<p>過労死を防ぐためには、就職する前から若者・学生に労働者としての権利を学ぶ機会を提供する必要があると考えます。学校教育においてワークルールの知識の普及と自分自身が権利を持つ労働者であるという意識を育てる観点の取り組みが必要ではないか。(同旨4件)</p>	<p>若者・学生に対する取組は、大綱案第3 3 (2)に記載しております。これらの取組を着実に推進することにより、これから社会に出ていく若年者の過労死等の防止に役立つ労働関係法令等の普及・啓発を行ってまいります。</p>
7	<p>コロナ禍において、テレワークが促進されたことが書かれているが、テレワークは、労働時間のオンオフの区別を曖昧にし、長時間労働になり過労死につながる恐れがあるのではないか。</p>	<p>厚生労働省では、適切な労務管理下における良質なテレワークの導入・実施を進めていくことができるよう、令和3 (2021) 年3月に改定した「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」について、周知を図っています。良質なテレワークの導入・実施がなされるよう、引き続き同ガイドラインの周知を図ってまいります。</p>
8	<p>大綱案に音楽や映画、演劇等の芸術・芸能分野を調査研究の対象に追加すると記載された。これらの業種に従事するフリーランスである音楽家や俳優等はその立場が非常に弱く、また、事務所等に所属して活動する場合においても、契約等において不利な内容を提示される等の実態がある。実態調査を行うとともに、対策を講じていただきたい。(同旨5件)</p>	<p>御指摘の調査研究については、今後、独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所において、芸能関係の方の御意見も伺いながら、調査対象や調査項目等を検討し、実態調査を行っていくことを考えています。頂いた御意見は、今後の取組の参考にさせていただきます。</p>
9	<p>調査研究の対象にフリーランスのデザイナー、俳優、ダンサー、振付家、劇作家</p>	<p>御指摘の調査研究については、今後、独立行政法人労働者健康安全機構労働</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
	<p>などの芸能従事者や、フリーランスの研究者、伝統芸能の継承者なども対象とするべきである。</p>	<p>安全衛生総合研究所において、芸能関係の方の御意見も伺いながら、調査対象等を検討し、実態調査を行っていくことを考えています。いただいた御意見は、今後の取組の参考にさせていただきます。</p>
10	<p>医療従事者のうち、医師、看護師についてはよくコメントや記載がなされるが、その他コメディカルに対しても適切に調査、対応をお願いしたい。</p>	<p>病院常勤勤務医の約4割は年960時間超、約1割が年1860時間超の時間外・休日労働を行っており、他の職種と比較して、抜きんでた長時間労働の実態にあります。厚生労働省では、強い使命感の下に医の道を志し、地域の医療を支えている勤務医が、望まない形でその道を閉ざされることがないように、安心して働き続けられる環境を整備することが重要であると考えており、勤務医の労務管理の徹底や健康確保措置の適切な実施に向けた取組を進めてまいります。</p> <p>また、医師・看護師に限らず、その他の医療関係職種も含めた医療従事者の勤務環境改善にかかる医療機関の自主的な取り組みを支援するため、医療法に基づき各都道府県に設置されている医療勤務環境改善支援センターに対する支援を行っており、こうした支援を通じて医療関係職種の勤務環境改善に引き続き取り組んでまいります。</p>
11	<p>医師の働き方改革について、日本では特定医療研修等を受ける看護師はいるが、海外のナース・プラクティショナーのような明確な立場ではない。国として、明確にナース・プラクティショナーを新たな職業として認め、活用すべきではないか。</p>	<p>ナース・プラクティショナー制度については、「医師の働き方改革を進めるためのタスク・シフト/シェアの推進に関する検討会」においても、ナース・プラクティショナーのような新たな職種の創設を長期的に検討してほしいという意見がある一方、まずは特定行為研修制度を推進し、問題点を洗い出</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
		<p>してから議論すべきという意見もありました。厚生労働省としては、医師の判断を待たずに、手順書により、一定の診療の補助を行う看護師を養成する「特定行為研修制度」を推進することとしており、その上で更なるタスク・シフト/シェアについて御指摘のような御意見があることは承知しているため、今後の医師の働き方改革の進捗状況を踏まえ、全ての医療専門職それぞれが、自らの能力を活かし、より能動的に対応できるような観点から、引き続き検討を進めてまいりたい。</p>
12	<p>改定案に記載されている教職員の公務災害の件数を見ると、公務災害として認定されている事案は「氷山の一角」であり、教職員の公務災害の認定のハードルは高いのではないかと考える。 (同旨3件)</p>	<p>令和元年に改正された公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法に基づいて文部科学省が定めた指針において求められている、勤務時間管理が徹底されることで、公務災害認定手続の円滑化にも資するものと考えています。</p>
13	<p>大綱に教職員の勤務実態等に関して追記するべきではないか。 (同旨3件)</p>	<p>大綱案において、教員の勤務実態について検討した中央教育審議会答申に触れており、御指摘の趣旨は盛り込まれているものと考えており、原案のとおりとさせていただきます。なお、教職員の勤務実態等も踏まえ、大綱案に盛り込んだ施策を推進してまいります。</p>
14	<p>教職員の長時間過密労働を解消する抜本的対策の推進を求める。</p>	<p>教員の業務削減に繋がるよう、公立小学校における35人学級の実現をはじめとした教職員定数の改善、支援スタッフの活用や部活動改革、免許更新制度の検証・見直し、小学校高学年からの教科担任制、学校向けの調査の精選・削減などの様々な取組を組み合わせて、しっかり取り組んでまいります。</p>
15	<p>大綱案に「公立小学校に置ける35人学級</p>	<p>小学校35人学級を計画的に実施する中</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
	<p>の実現…」とあるが、「公立小・中学校における30人学級」の実現を目指すべき。また、「教職員定数の改善」をぜひ実現してほしい。</p>	<p>で、学力の育成やその他の教育活動に与える影響や、外部人材の活用の効果について実証的な研究等を行っていくこととしており、これらの検証等を行った上で、その結果も踏まえ、学校の望ましい指導体制の在り方について検討を進めてまいります。</p>
16	<p>教職員の過労死防止のため、教員の超勤抑制の仕組みとして、労基法37条適用除外規定を廃止し、教員にも時間外勤務手当を支給することを検討してほしい。</p>	<p>学校における働き方改革の進展や、令和4年度に予定している教師の勤務実態調査の結果などを踏まえながら、教師に関する勤務環境について、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法などの法制的な枠組みを含め検討を行ってまいります。</p>
17	<p>教職員に勤務間インターバル制度を導入するべきではないか。</p>	<p>公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法に基づく「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員のサービスを監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」において、「終業から始業までに一定時間以上の継続した休息時間を確保すること」に留意するよう求めています。この「指針」の趣旨を引き続き周知してまいります。</p>
18	<p>大綱案第3 3 (10) の教職員についての記載は、具体性が無いように思う。教員には、メンタルヘルスの知識があり、かつ事務能力も高い専門職を雑務補助者として各学年に複数名配置するなどについて盛り込むべきではないか。</p>	<p>大綱案は、原案のとおりとさせていただきますが、文部科学省では各教育委員会に対してメンタルヘルス対策を推進するよう指導助言しているほか、教諭等が本来の職務に集中できるような環境を整備するよう各教育委員会に対して周知しています。引き続き、これらの趣旨の周知を図ってまいります。</p>
19	<p>教員で忙しく働いている若い人ほど、この大綱案などを知らないと思うので、周知してほしい。</p>	<p>過労死防止対策の推進や働き方改革の推進について、しっかりと取り組むよう、文部科学省から各教育委員会に対</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
		して周知してまいります。
20	大綱案に特別支援学校に勤務する教職員の状況も含めた記述を盛り込むべきではないか。	この大綱案は特別支援学校の教職員も対象となっており、他の学校種同様特別支援学校の状況も踏まえつつ、この大綱案に盛り込んだ施策の推進に取り組んでまいります。
21	大綱案に記載されている公務災害の状況や昨今の新型コロナウイルス感染症の拡大により、国家公務員、地方公務員の公務災害の増加が懸念される。	大綱案第3 1 (1) 及び3 (12) に記載した取組等を着実に推進することにより、国家公務員、地方公務員の長時間労働削減に向けた対策を講じてまいります。
22	<p>地方公務員についてこれらの記載を盛り込んでほしい。</p> <p>1. 使用者である自治体を監督する労働基準監督機関としての役割・責任の発揮の明確化</p> <p>2. 経験の浅い若年労働者に対する過労死防止等に必要な対応を強化について</p> <p>3. ハラスメントに対する相談体制について、弁護士会などの第三者機関を活用する等により相談しやすい体制を整えること</p> <p>(同旨11件)</p>	<p>1. 大綱案第3 1 (1) に、地方公務員の勤務条件について、過重労働の疑いがある場合は人事委員会等による監督指導が適切に実施されるよう継続的な助言を行うことを記載しています。</p> <p>2. 今後の取組の参考にさせていただきます。</p> <p>3. 大綱案第3 4 (4) に、相談窓口の充実や関係団体が実施する各種相談事業の周知を図り活用を働きかけることを記載しています。</p>
23	地方公務員の過労死等防止のため、人員増を含む職場の体制拡充を行うこと、管理監督者に対して厚労省が出している時間外管理のガイドラインの徹底をすること、実質的に過労死ラインを越えた労働を容認する36協定や自治体における時間外上限規制の例外条項（他律的業務や特例業務）をはじめとする諸法制の不備を改めることについて、大綱案に盛り込んでほしい。(同旨2件)	大綱案第3 1 (3) に、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施による職場環境の改善に取り組むよう継続的な助言を行うことを記載しています。また、大綱案の第3 3 (12) に、地方公務員について、適切な勤務時間管理、時間外勤務の上限規制制度の適正な運用を徹底するとともに、長時間労働の要因の検証とその結果を踏まえた長時間労働の削減の取組等を働きかけることを記載しています。
24	地方公務員について、これらの記載を盛	1. 大綱案第3 3 (12) に、時間外

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
	<p>り込んでほしい。</p> <p>1. 時間外労働時間の上限を遵守する取組を強化すべき。</p> <p>2. 一般職部門の職場であっても時間外労働をする場合の労使合意が必要であると打ちだしていくべき。</p> <p>3. 職員のメンタルヘルス対策を行うとともに、業務上のトラブルやハラスメントに起因した公務災害が発生してしまった場合には、遺族等の意向に応じ、調査結果について正確に説明する等の対応をとるべき。</p>	<p>勤務の上限規制制度の適正な運用の徹底を働きかけることを記載しています。</p> <p>2. 今後の取組の参考にさせていただきます。</p> <p>3. 大綱案第3 3(12)に、地方公務員の公務災害の実態について職員等への情報提供を進めるとともに、補償制度や公務災害に関する相談窓口について周知を行うことを記載しています。</p>
25	<p>地方公務員について、</p> <p>1. 地方公務員の慢性的な人員不足を解消することを明記すべき。</p> <p>2. 長時間労働解消と心身の健康を守るため、勤務時間インターバル制度を導入・実施することを明記すべき。</p> <p>3. 監督権限の明確化と罰則制度・強化で実効性ある施策とするべき。</p>	<p>1. 大綱案第3 1(3)に、各地方公共団体においてストレスチェック等の実施による職場環境の改善に取り組むよう継続的な助言を行うことを記載しています。</p> <p>2. 大綱案第3 3(12)に、勤務時間インターバルの確保に取り組むことを記載しています。</p> <p>3. 第3 1(1)に、地方公務員の勤務条件について、過重労働の疑いがある場合は人事委員会等による監督指導が適切に実施されるよう継続的な助言を行うことを記載しています。</p>
26	<p>大綱案に過労死等を発生させることは、とりもなおさず当該企業の企業価値を下げることになることを大綱案の姿勢として、改定案の冒頭において、明示すべき。</p>	<p>御指摘の内容は、大綱案第2 2(3)、第4 2に盛り込んでおり、それぞれ前後の文脈の中で趣旨が適切に伝わるよう記載しておりますので、原案のとおりとさせていただきます。</p>
27	<p>第3 1 (1)の冒頭第1文に、「監督指導等を徹底し、また、それに必要な労働基準監督官の増員を図る。」と入れるべきである。</p>	<p>御指摘の内容は、大綱案第3 1の各項目において行政の体制整備及び指導の徹底について盛り込んでおり、それぞれ前後の文脈の中で趣旨が適切に伝わるように記載しておりますので、原案のとおりとさせていただきます。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
		監督指導については、引き続き徹底してまいります。
28	第3 1 (1) の「36協定については、労働基準監督署に届出があった際の助言、指導を強化することに加え、労働者に対して過半数代表者の選出について民主的に行われているかどうかの確認を行うこと等により、事業主に対し、労働者に36協定の内容を周知させることを徹底するとともに、適正な過半数代表者の選出に関わる調査活動を行い、この結果を公表する。」とするべきである。	適正な過半数代表者の選出に関わる調査活動・公表は独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）においてすでに実施されており、監督指導時における36協定の締結当事者に係る指導はこれまでも行ってきたところですので、原案のとおりとさせていただきます。指導については引き続き徹底してまいります。
29	第3 4と5の間に、「公契約の主体としての責任」の項を設け、「国もまた、国家公務員の使用者であるという前提で公務員の労働時間削減の責任を負うこと、公共事業の発注者として過労死等防止の責任を負うとの自覚に立って、使用者・いち事業主ならびに公契約の主体として、人事院等に完全に委ねることなく、長時間労働の削減に向けた取り組みを徹底する。」を盛り込むべきである。 また、事業主において、過労死等を発生させることが企業価値を損なうことの帰結として、国の立場を表明するべきである。具体的には、「公契約の入札への適正性を判断する要素として、過労死等の防止対策を採っているか否かを盛り込むこと、過労死防止措置を講じていない企業や、過去に過労死等を発生させた企業については消極的に評価すること、反対に、過労死防止シンポジウムへの参加や、管理職に対する過労死防止のための研修を実施した企業については積極的に評価するという基準を設けることを検討する。」を盛り込むべきである。	御指摘の内容のうち、国家公務員の長時間労働の削減については、大綱案第3 1 (1)、3 (12) に、また、国や地方公共団体等の行政機関と民間企業との取引等の商慣行については、第3 3 (10) にそれぞれ記載を盛り込んでおりますので、原案のとおりとさせていただきます。大綱案に盛り込んだ取組等を着実に推進してまいります。また、入札参加の適正性の判断については、客観的に評価できる指標とすべきであるところ、ご提案いただいた内容については客観的に評価することが難しく、入札参加の評価基準として一律に設定することは困難であると考えられます。そのため、原案のとおりとさせていただきます。

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
30	<p>本改定案では、昨年来の新型コロナウイルス感染拡大に伴うエッセンシャルワーカー（医療・介護・生活必需品販売業・公務員等）の働き方については、各論として整理されていない。</p> <p>新型コロナウイルス感染拡大の働き方への影響は、少なくとも後数年は継続する問題であり、また、エッセンシャルワーカーの長時間労働・衛生管理に関する質的過重については別段の項目を設けるべきである。</p>	<p>長期化する新型コロナウイルス感染症への対応やその影響は、様々な職種の労働環境へ及ぶものと認識しているため、原案のとおりとさせていただきます。なお、大綱案には、各所に同感染症が与える影響に配慮した過労死等防止のための対策を講じていくことを盛り込んでいます。</p>
31	<p>テレワーク等の新しい働き方についての記載をしているが、机上の空論にならないよう具体的目標なり指針なりが示されるべきである。本改定案の具体的な適用にあたり、職場にテレワークを導入しようとする事業主に対する助成金の助成要件に、テレワークガイドラインを十分に理解していることを入れるなど、特に中小企業に対する周知徹底に向けた強力な施策の実施について記載することを提案する。</p>	<p>テレワークについては、適切な労務管理下における導入・実施を進めることができるよう、令和3年3月に「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」（以下「ガイドライン」という。）の改定を行ったところです。</p> <p>また、厚生労働省においては、良質なテレワークを新規導入・実施することにより、労働者の人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主を支給対象とする人材確保等支援助成金（テレワークコース）を設けていますが、事業主がテレワーク勤務に係る労働協約または就業規則を検討する際にガイドライン等を十分に参照するようお示ししているほか、労務管理に係る内容についてコンサルティング・研修を行う場合の費用助成については、ガイドラインを踏まえた場合のみを支給対象としています。</p> <p>大綱の記載は原案のとおりとさせていただきますが、引き続き、中小企業を含め、ガイドラインの周知・啓発を行ってまいります。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
32	<p>第4に、「地方公務員を任用する立場からの対策を推進（する）」とのみ記載があるが、地方公共団体もまた、国と同様「公契約の主体としての責任」を負うべき地位にあることから、「地方公共団体もまた地方公務員の使用者であるという前提で公務員の労働時間削減の責任を負うこと、公共事業の発注者として受託者に対する発注者としての責任を負うことを自覚し、使用者・いち事業主ならびに公契約の主体として、人事委員会等に完全に委ねることなく、長時間労働の削減に向けた取り組みを徹底する。」と盛り込むべきである。</p>	<p>御指摘の内容のうち、地方公務員の長時間労働の削減については、大綱案第3の1（1）、3（12）に、また、地方公共団体と民間企業との取引等の商慣行については、第3の3（10）にそれぞれ記載を盛り込んでおりますので、原案のとおりとさせていただきます。大綱案に盛り込んだ取組等を着実に推進してまいりたいと考えております。</p>
33	<p>地方公共団体について、国と同様に「公契約の入札への適正性を判断する要素として、過労死防止措置を講じていない企業や、過去に過労死等を発生させた企業については消極的に評価すること、反対に、過労死防止シンポジウムへの参加や、管理職に対する過労死防止のための研修を実施した企業については積極的に評価するという基準を検討する。」と盛り込むべきである。</p>	<p>入札参加の適正性の判断については、客観的に評価できる指標とすべきであるところ、御提案いただいた内容については客観的に評価することが難しく、入札参加の評価基準として一律に設定することは困難であると考えられます。そのため、原案のとおりとさせていただきます。</p>
34	<p>過労死等防止対策推進シンポジウムの参加を数値目標として、例えば「年に1回以上管理職が過労死防止に関する研修（過労死等防止対策推進シンポジウムを含む）に参加した企業の割合を50パーセント以上とする（令和7年まで）」という目標を追加するべきではないか。</p>	<p>過労死等防止対策推進協議会委員のご議論の結果を踏まえ、必要な数値目標を設定しておりますので、原案のとおりとさせていただきます。</p>
35	<p>「公務員」の過労死対策に係る記述が多く取り上げられてよかった。</p>	<p>御意見ありがとうございます。</p>
36	<p>その他 ・大綱で設定した目標について、各企業の遵守状況についての監視体制や罰則規</p>	<p>頂いた御意見は、今後の取組の参考にさせていただきたいと考えております。</p>

番号	御意見の要旨	御意見に対する考え方
	<p>定の制定を求めるもの</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ 経営幹部に対する意識変革を求めるもの ・ 「パワハラ」を行った者、過重労働をさせた事業者への重い刑罰を求めるもの ・ 労災認定基準に関するもの ・ 芸能人に対する誹謗中傷対策等を求めるもの ・ 労働関係法令の取り締まりの強化を求めるもの ・ 芸能、芸術分野に従事する者の働き方についての法規制等を求めるもの ・ 特定の俳優の勤務実態に係る調査等を求めるもの ・ 自身や家族の過重労働等に関するご経験等に関するもの <p>等111件</p>	