

2025 年度 学士論文

日本の過労死の現状と有効な対策

2025 年 12 月 12 日
早稲田大学商学部 4 年
1 F220883-5 山地沙映花

はしがき

卒業論文を書き終え、紆余曲折を経ながらも1年間で4万字超を超える論文を完成させることができた今、達成感とともに谷本ゼミでの活動は終わってしまう寂しさを感じています。テーマ選びでは、人権問題や女性の働く環境など、様々なトピックに向き合った末、最終的に「日本の過労死と労働環境」に焦点を当てました。このテーマは、学び深めるほどに自分自身の問題意識と強く結びつき、最後まで向き合う価値のある課題であると実感しました。

大学2年生の春、どのゼミを選ぶべきか悩んでいた頃、金融・マーケティング・会計・保険など多くのトラックに興味を持たず、正直ゼミに入るかどうかさえ迷っていました。そんな中で偶然目にした「サステナビリティ」という言葉が、谷本ゼミを選ぶ決め手となりました。サステナビリティのもとには、環境問題も労働問題も含まれており、「自分事として研究できるかもしれない」と感じたことを今でも覚えています。

実際にゼミに所属してみると、想像以上に大変な日々が待っていました。他ゼミに入った友人と比べ、文献量や議論の質は圧倒的で、途中でくじけそうになったこともあります。しかし、そんな私を支えてくれたのは、先輩方の優しさと、同期の存在でした。最初はなかなか輪にうまく入れず、戸惑った時期もありましたが、先輩方がいつも気にかけてくださり、次第にゼミが楽しくなりました。また、卒論のテーマ選びに迷い、何度も方向性を変えてしまった私に対しても、谷本先生は決して否定することなく、常に的確なアドバイスをくださり、自分の興味に正直に取り組める環境を与えてくださいました。そのおかげで、納得のいくテーマにたどり着き、本論文を書き上げることができたと感じています。もし最初に決めたテーマのまま進めていたら、ここまで深く掘り下げた内容にはならなかったと思います。

ゼミに入ったことで得た経験の中でも、特に忘れられないのが台湾合宿です。英語でのディスカッションは初めてで、不安で押しつぶされそうでしたが、「伝えたいと思う気持ち」が最も大事だ」ということを強く学びました。この経験のおかげで、英語への抵抗がなくなり、新しい挑戦を恐れなくなったと感じています。

また、同じ目標に向かって努力し合える大切な友人にも出会えました。就職活動では互いに面接練習をしたり、ESを見せ合って添削したり、辛い時期には支え合ったりと、多くの場面で励まし合い乗り越えてきました。卒論の進捗発表の場では、同期の発表に刺激を受け、私ももっと頑張ろうと奮起したのを覚えています。

卒業論文では、日本における過労死と労働環境の現状について検討しました。調査を進めるほど、この社会問題の根深さと改善の必要性を痛感し、研究を通じて得た学びを今後の人生に必ず活かしたいと考えています。

最後になりますが、1年間にわたり温かく、そして丁寧にご指導くださった谷本先生に心より感謝申し上げます。先生のメールの返信はいつも驚くほど早く、ゼミ生一人ひとりを大切に思ってくださっていることが伝わってきました。今年度でゼミが終了し後輩ができなかったことは寂しい限りですが、その分、先生と同期と共に過ごした時間はかけがえのないものになりました。

谷本ゼミで学んだこと、支えてくれた人々との出会いは、これからの私の原動力となると確信しています。本当にありがとうございました。

2025年12月12日
山地沙映花

目次

| | | |
|------|------------------------------|----|
| 第1章 | 日本の労働文化と過労死の現状 | 5 |
| 第1節 | 過労死の歴史的背景と日本社会における「勤勉」価値観の形成 | 5 |
| 第2節 | 本論文のテーマの選定理由 | 9 |
| 第3節 | 本論文の構成 | 10 |
| 第2章 | 過労死の制度的枠組み | 11 |
| 第1節 | 過労死防止対策推進法及び働き方改革の内容分析 | 11 |
| 第2節 | 制度導入前後の統計的变化 | 12 |
| 第3節 | 白書から見える傾向と成果 | 15 |
| 第4節 | 実際の企業での実施状況とその対応 | 20 |
| 第3章 | 特定業界における労働問題を解決するための有効な施策 | 24 |
| 第1節 | 運輸・郵便業界における現状と施策提案 | 24 |
| 第2節 | 宿泊業界・飲食サービス業における現状と施策提案 | 26 |
| 第3節 | 教育業界における現状と施策提案 | 29 |
| 第4節 | 特定業界における人員不足解消のための施策提案 | 32 |
| 第4章 | 精神障害発生率の増加要因 | 33 |
| 第1節 | 精神障害認定率の現状 | 33 |
| 第2節 | 有効な施策提案 | 35 |
| 第5章 | 実際の労働者の声の実態分析 | 37 |
| 第1節 | 現場における現状 | 37 |
| 第2節 | 現在の企業に求められる施策提案 | 42 |
| 第6章 | 日本国において過労死等労働問題を減らしていくための対策 | 44 |
| 第1節 | 各章の総括 | 44 |
| 第2節 | 本論文の課題点 | 46 |
| 文献一覧 | | 48 |

第1章 日本の労働文化と過労死の現状

第1節 過労死の歴史的背景と日本社会における「勤勉」価値観の形成

戦後の高度経済成長において、長時間労働と企業への忠誠を前提とする日本的雇用(終身雇用・年功序列・企業別組合)が多く広く定着した。オイルショック(1973年)後は、合理化・人員圧縮が進み、一部のホワイトカラーに業務負荷が集中し、心身負担の慢性化が進行した。これが「長時間+高ストレス」という慢性過労を背景に、脳・心疾患や自殺に至る事例を顕在化させる素地となった。こうした歴史的背景は、日本の「過労死」問題が1970年代に社会医学上の概念として認識され始めた事実と整合する。この時期、高度経済成長期こそが、特により顕著に過労死が注目されるようになったといえる。この時期の日本は、急速な産業化と都市化が進み、働き手は過剰な労働を強いられることが一般的であった。その結果、過労による健康被害や死にいたるケースが増加した。また、過労死という言葉が日本語として定着した背景には、労働環境の問題であると社会的に認識され、メディアや政府による啓蒙活動があったこともあげられる。1980年代には、過労死の事例が報道され、社会問題として取り上げられるようになったことが、言葉の普及に大きな影響を与えた。

ここで1970年代以降の日本における過労死件数の推移についてとりあげる。特に、高度経済期から1980年代は、長時間労働が常態化し労働者の健康を蝕む事例が続出してきた。そして、1980年代後半の状況としては、職場で突然倒れるケースが増え、社会的な注目を集めるようになった。1988年4月、大阪にて、「過労死110番」という電話相談窓口が開設され、1990年3月には、東京で110番事件初の労災認定が行われた。しかし、この頃は、全国的に不認定が続出していた。統計の整備状況は特に、当時は企業や行政の対応が不十分で、公式に把握された件数は実際の件数の一部にしか過ぎなかったのが現実である。1990年代からは、労働補償件数の増加と、多様化が進行する。経済状況においては、バブル崩壊後の不況下で、人員削減と業務負担の増大により、労働者への負荷がさらに増していった。そして、1990年6月には全国47か所に過労死110番が設置された。そのような状況下で過労死自殺という社会問題が注目を上げる。若手社員の自殺件数が増加し、従来の心筋梗塞や脳卒中だけではなく、メンタルヘルスケア面での問題が注目されるようになった。1990年に入社した社員が一年後に過労自殺した事件の最高裁判所の判決が、2000年3月に下され、原告の全面勝訴に至った。内容は、会社が遺族に1億6800万円の損害賠償を払うことで和解成立となった。そこから、2000年代に入り、認定基準の改訂と過労死件数のピークを迎えることになる。今までの曖昧となっていたケースが一掃され、細かく認定ができるようになっていったのである。

認定基準の改正(2001年12月)は、厚生労働省によって行われ、脳・心臓疾患の労災認定基準を改定し、長時間の過重労働による疲労蓄積も評価対象となった。この改訂は、1987年10月、1995年2月に続く、7年ぶりの改訂であった。以降、認定件数が急速に増加した。年間の全国の労基署での業務上認定の件数はそれまでの30件前後から80件前後に増加した。

その後の動向としては、2000年代半ばには、過労死認定件数はおよそ300件台で推移し、同時に精神障害に関連する過労自殺の労災請求も増加した。この流れを受け、多くの企業、特に大手企業はノー残業デーの導入や健康管理体制の強化が始まった。2010年代に

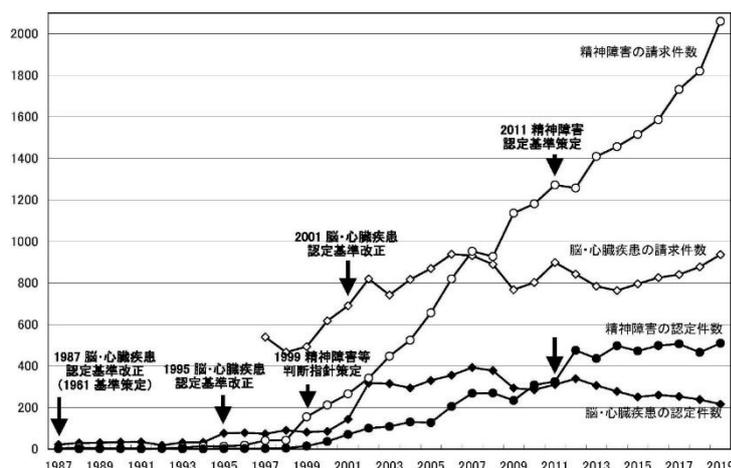
は、さらなる法規制の強化と統計上の減少傾向がみられるようになった。つまりは、法整備の進展が行われた。2014年には「過労死等防止対策推進法」が成立し、政府は過労死の実態把握と対策の強化に乗り出した。過労死以前にそもそもの働き方改革として働き方改革関連法が2018年6月29日に成立した。これは、2015年度の電通新人社員の過労自殺を契機に企業の働き方の見直しが進んだことによるものであった。2019年度以降は時間外労働の上制限が順次適用されるなどの動きがあった。2020年代に入ると、圧倒的に新型コロナウイルスの影響によって働き方が大きく変化した。新型コロナウイルス禍により、テレワークが普及する一方で、特定の業種は(医療・運輸・建設)ではさらなる過重労働のリスクが残った。図1-1より、近年の統計データによると、2022年度の脳・心臓疾患による労災認定件数は194件(うち、死亡率は54件)となっている。2023年度からはわずかに増加し、労災件数は216件(うち、死亡件数は58件)となっている。一方で、精神障害に関する労災請求は増加傾向にあり、以前として高い割合をしめている。

図1-1 過労死件数の推移(1970年代以降)

| 年度(期間) | 過労死労災認定件数 | うち死亡件数 | 補足 |
|----------|-----------|--------|---------------------------|
| 1978年 | 学会報告17件 | - | 初めて過労死が報告される |
| 1980年代後半 | - | - | 社会的注目増、電話相談窓口「過労死110番」が開設 |
| 1997年度 | 47件 | 約47件 | 過労自殺認定も含む(2件程度) |
| 2002年度 | 320件超 | 160件 | 認定基準改定により急増、過去最多 |
| 2011年度 | 300件台後半 | 約121件 | 減少傾向に転じる途中 |
| 2015年度 | 約251件 | 約96件 | 働き方改革前夜、過労自殺の労災認定も増加 |
| 2019年度 | 約200件 | 約76件 | 働き方改革関連法施行後の統計 |
| 2022年度 | 194件 | 54件 | 過去最少水準(脳・心臓疾患による労災認定) |
| 2023年度 | 216件 | 58件 | 僅かに増加(精神障害を含む労災請求は増加傾向) |

出所：[Deep Research] 1970年代以降における日本の過労死件数の推移より

図1-2 脳・心臓疾患及び精神障害の労災補償状況



出所 全国労働安全衛生センター(2023年8月号 p.3)

また、図1-2から読み取れることとしては、主に3つある。1つ目が、日本国において精神障害の労災請求件数は長期的に急増している点である。1987年頃はほぼゼロに近かつ

たにも関わらず、2000年以降急激に増加し、2019年にはおよそ2000件台を超えている。この要因として、精神障害認定基準の改定なども考えられるが、職場のメンタルヘルス問題が顕著に社会化したこと、長時間労働・ハラスメントなどの影響が背景にあると考えられる。2つ目が、法改正のタイミングと件数増加が強く連動しているところである。グラフにはたびたび法改正が示されているが、認定基準改正のたびに請求件数が増えていることが分かった。最後が脳・心臓疾患の認定件数は2000年代に入り、請求件数としては、800件から1000件を超えないあたりの範囲で、大きくは増加していない点である。認定件数は穏やかな増減を繰り返しながら、全体としては一定の範囲で推移していることが判明した。

さて、日本における過労死の歴史的背景と現状について認識したところで、なぜそもそも勤勉さ、長時間労働が美德とされてきたのか、日本的雇用の起源とその要因について調査する。

日本の長時間労働を美德とする価値観は、戦後の日本の状況に由来すると考えられる。もちろん、長年の国民性によるものも考えられるが、一因として今回は戦後を振り返る。日本の長時間労働文化は、第2次世界大戦後の経済復興の過程で芽生えた。戦後、日本は急速に復興を遂げる必要があり、そのためには大量の労働力が必要とされてきた。この時期、企業は労働者に対して長時間働くことを求め、労働者もそれに応じる形で働いた。戦時中の団結力も残っていたにちがいない。当時の企業文化としても、労働者に対して、忠誠心や勤勉さを求める傾向が強く、仕事に関しても献身的であることが評価される風潮が根付いていた。日本の企業文化には、その中でも、大きな役割と影響力を与えたのが、終身雇用制度である。企業が従業員を長期雇用し、安定した生活を提供する代わりに従業員は企業に対して、忠誠心を示すことが求められた。ギブ&テイクの関係であったといえる。そして、この忠誠心を示す1つの方法として、長時間労働、働くことが美德とされたのであった。企業に尽くすことが、社会的な評価を得る手段とされ、その結果、長時間労働が自己犠牲のようにとらえられるようになった。ここに、他に、社会的プレッシャーと長時間労働の関係もある。日本社会において、長時間労働をしている人が「働いている証」として評価される傾向にあった。これには、同僚との競争、または「休む暇がないほど働いている」という社会的なプレッシャーもあり、そこも大きく評価される価値観が存在していた。日本において、古来より、「空気を読む」ことが重要とされるため、周囲と同じように長時間働かないと、周りの期待に応えられないと感じることは多く、これがさらに長時間労働を促進する要因となっていたと考える。

ここで、日本人の勤勉さの価値観の起源について歴史的観点から3つ述べる。1つ目が、農村社会における労働観である。日本は、弥生時代から稲作農業中心の社会であり、水管理や共同作業が必要であり規律・勤勉・協力が重視されてきた。2つ目が、宗教・儒教による影響である。儒教は、勤労・忠誠心・秩序を重視する宗教であり、5世紀ごろに渡来人により伝わった以降、江戸時代になるとその倫理観は武士階級や庶民にまで浸透したと考えられる。また、仏教においても6世紀ごろから日本に伝わった以降、特に浄土真宗や禅において、「労働そのものを修行」とみなす思想が広まった。江戸時代の町人文化においても商人道が「勤勉・儉約・正直」を美德とした。3つ目が、近代以降の勤勉観である。明治期の富国強兵・殖産興業政策による教育勅語(1890年)などで「勤労・忠義」を

美德とした。戦後の高度経済成長期には、企業戦士的な働き方が美德とされ、「会社のために尽くす」ことが個人の価値観と結びついた。しかし、一方で日本人の勤勉さについて明治期以降に芽生えたものであるという考え方もある。

では、明治期以降に日本人の勤勉さが芽生えたとする場合、どのように解釈できるのか。パーソル総合研究所・小林祐児(2018)を参考に時代を解釈する。明治時代の時間感覚を示す例として、1901年(明治34年)に詠まれた歌には「交渉は日が一、ゆっくり慌てず、『すぐに』が一週間を意味する」というように、当時の時間感覚としてはゆっくりした風潮が表現されている。作者は不明だが、日本が「大雑把な国」と評価されていたことがわかる。実際、明治期に来日した外国人の記録の中には、「日本の労働者は動作がのろく、だらだらしている(1897年)」や「日本人の悠長さには驚かされる(1857年)」といった記述が見られ、当時の外国人から見ると、日本人には「怠惰」「時間感覚のルーズさ」といった特徴が強く印象付けられていたと考えられる。少なくとも近世末期の日本社会には、欧米で見られるような勤勉さがまだ広く浸透していなかったとみられる。しかし、明治後期に入ると、国力強化と欧米への追随を掲げた政府や啓蒙思想家によって、怠惰さを克服し、勤勉な国民となるべきだという価値観が積極的に広められた。その象徴的な存在が、薪を背負いながら読書をする姿で知られる二宮尊徳(1787-1856)であり、彼は国内外に向けて勤勉を体現する人物として提示された。では、日本において資本主義経済を支えるような「勤勉の芽」はどこにあったのか。その答えとされるのが、江戸後期に起きた「勤勉革命」であるという。17世紀末から19世紀にかけて人口と戸数が増加する中、土地が限られていた日本では、イギリスのように大規模な家畜利用による生産性向上はできなかった。代わりに農民たちは家族単位で土地を細かく耕し、労働時間を増やして収穫を上げるという方法をとった。これにより、「勤勉さ」に基づく生産性向上の仕組みが社会全体に浸透していった。この動きこそが、日本人の「勤勉」の原点であったという説である。(小林2018)

一方、内閣府(令和6年)の調査結果において「あなたは、日本の国や国民について誇りに思うことはどんなことですか」という質問に対し、「国民の勤勉さ、才能」と回答した人の割合は、昭和56年(1981年)11月調査においては、30.5%であったのに対し、令和2年(2020年)1月調査では37.8%であり、増加していることが分かった。果たして、ここまで議論してきた勤勉性は「勉強をする」という面における話であるのかということに対し、確かに戦後の大学進学率は一貫して上昇してきたものの、国際的に見ると特段高い水準ではない。また、社会人になってからの学び直しや自己研鑽の状況をみても、他国に比べて活発とは言いがたいのが現状である。むしろ、他国と比較するときわめて自己啓発・学習の頻度は低いことが図1-3より判明した。図1-3は、連合総研によってまとめられた各国のカップルたちがいかに時間を使うのかという調査をまとめたものであり、この図は、余暇活動の頻度についてまとめている。表の通り、日本は、「習い事、学校に通うなどの学習活動、自己啓発」をだいたい毎日行う割合は、他国と比較しても幾分低い割合である。特に、妻に関しては、割合が1%を切っている。このような点から、日本人の「勤勉」というイメージは、勉強よりもむしろ「仕事」に結びついていると考えられる。

図 1-3 余暇活動の頻度 (一部省略)

単位 (%)

| | | だいたい毎日 | 週に3-4回程度 | 週に1-2回程度 | 月に2-3回程度 | 月に1回程度 | 年に数回程度 | ほとんどやっていない | 該当する子どもはない |
|-------------------------------|---|--------|----------|----------|----------|--------|--------|------------|------------|
| C 習い事、学校に通うなど学習活動、自己啓発 | | | | | | | | | |
| 日本 | 夫 | 1.4 | 1.0 | 6.2 | 3.1 | 2.6 | 6.7 | 78.9 | |
| | 妻 | 0.5 | 1.2 | 9.6 | 5.3 | 7.2 | 8.6 | 67.7 | |
| アメリカ | 夫 | 5.8 | 7.5 | 6.5 | 11.5 | 7.3 | 13.0 | 48.5 | |
| | 妻 | 7.5 | 6.3 | 10.8 | 9.8 | 7.8 | 11.8 | 46.3 | |
| フランス | 夫 | 7.0 | 4.9 | 6.6 | 8.5 | 5.3 | 12.1 | 55.6 | |
| | 妻 | 14.1 | 3.4 | 10.0 | 6.3 | 9.7 | 11.9 | 44.7 | |
| 韓国 | 夫 | 3.0 | 3.3 | 11.3 | 9.8 | 15.5 | 22.0 | 35.3 | |
| | 妻 | 2.8 | 4.5 | 11.3 | 10.3 | 13.8 | 18.5 | 39.0 | |

出所 財団法人 連合総合生活開発研究所(2009) 生活時間の国際比較より p 192

以上より、日本の労働文化における過労問題は、他国には見えない独自の背景があると分かった。比べて、例えば、欧米諸国では、仕事と私生活の分離が重視され、労働時間の上限が法律で厳格に定められている。オーストラリアでは、「退勤後の連絡禁止 (Right to Disconnect)」が2025年8月26日から法律として導入され、フランスでも2017年の労働法改正で、勤務時間外のメール対応を拒否する権利が法的に認められた (OECD, 2021)。北欧諸国では家族との時間や余暇の確保が社会的責任とされ、長時間労働をむしろ非効率とみなす風潮がある。一方で日本では、上記に記載されている通り、「長時間働くこと＝誠実で責任感のある社会人」という価値観が根強く残っている。戦後の高度経済成長期に形成された「会社への忠誠心」や「集団への献身」といった倫理観が、長時間労働を当然とする組織文化を支えてきた。また、上司より先に帰らない、休暇を取りにくいといった同調圧力が職場内に存在し、これが過剰な労働を常態化させた。こうした文化的背景の中で「過労死 (Karoshi)」という言葉が生まれ、1980年代以降、社会問題として定着していったのである。ローマ字表記である「karoshi」は世界共通語にもなっている。

その後、過労死事件の増加を背景に、政府や企業は労働環境の見直しを進めた。2014年には「過労死等防止対策推進法」が制定され、長時間労働是正や勤務間インターバル制度の導入が推進されるようになった。しかし依然として、労働時間の削減よりも「成果のための自己犠牲」を重視する文化は根強く残る。欧米が制度を通じて労働時間の「削減」に成功しているのに対し、日本は文化的価値観の転換を伴う「意識改革」という、より根源的な課題に直面しているのである。

第2節 本論文のテーマの選定理由

本論文で「日本の過労死と労働環境」をテーマとして取り上げた背景には、私自身の中で長年積み重なってきた問題意識がある。過労死という言葉は初めて強く意識したのは、祖父から電通の高橋まつりさんの過労自殺事件について聞いたことがきっかけであった。社会に出る前の段階で、「働くことが命を奪う」という現実が日本に存在することを知り、深い衝撃と疑問を抱いた。この出来事は、過労死を「遠い場所で起きる特別な悲劇」ではなく、自分の身近で起こりうる社会課題として認識する原点となった。

卒論のテーマに悩んでいた頃の、通学の途中で目にした地下鉄の広告「しごとより、い

のち。」(厚生労働省)が、その問題意識をさらに強くした。国が公共空間で大々的に啓発を行うほど、現在でも過労死が深刻な社会問題であるという事実を実感し、より一層このテーマを学びたいという思いが強まった。

また、私自身のアルバイト経験もテーマ選定の契機となった。飲食業界で働く中で、社員の方々が休憩を十分にとれず、長時間勤務を続けている姿を何度も目にした。また、社員の方の週5の深夜勤務など、慢性的な人手不足の中で、心身ともに疲弊していく現場のリアルは、過労につながる構造的課題の存在を強く感じさせるものであった。この身近な経験を通じて、「過労」は決して特別な人だけに起こるものではなく、日常の中に潜むものなのだ痛感した。

さらに、「過労死 (karoshi)」という言葉がローマ字表記のまま国際語として定着している事実を知り、日本の労働文化が世界からも異質な現象として注目されていることに衝撃を受けた。戦後の労働慣行や文化的背景が複雑に絡み合い、過労死が日本社会に固有の問題として続いているという点に、より深い学問的関心を抱くようになった。

こうした個人的経験、公共空間での気づき、現場での実感、そして国際的な問題意識が重なったことから、日本における過労死の歴史的背景、制度的枠組み、業界別の現状、そして改善に向けた施策を総合的に検討する必要があると考え、本テーマを選定した。

第3節 本論文の構成

本論文は6つの章によって構成される。第1章では、本論文の過労死の歴史的背景とテーマの選定理由と論文構成について記述する。第2章では、過労死の制度的枠組みについて確認し、客観的な数値を明らかにする。第3章では、特定業界における労働環境の現状と施策を提案する。第4章では、近年増加傾向にある精神障害発生率の増加要因と有効な施策の提案を検討する。第5章では、実際の労働者の声を聞き、より具体的な現場の実態を調査する。第6章では本論文の総括と、本論文における課題点を取り上げる。

第2章 過労死の制度的枠組み

2014年に施行された「過労死防止対策推進法」を中心として、または2019年に施行された「働き方改革関連法」を通して、それぞれの制度内容、背景、目的、構造を詳細に整理することで、日本における過労死防止政策の制度的枠組みを明らかにする。制度の制定経緯や構造を読み解き、両法がどのような理念に基づいて構築されたかを考察する。

第1節 過労死防止対策推進法及び働き方改革の内容分析

最初に「過労死防止対策推進法」について、この法律は2014年6月20日に国会で成立し、同年11月1日に施行された。本法は、1990年代から顕在化してきた長時間労働や過労死をめぐる社会問題に対し、国として対応を明文化し、体系的な対策を講じることを目的として、2014年6月に国会で成立した。特に、背景には、電通の新社員過労自殺事件(1991年)など深刻な労災の多発があり、遺族や市民団体の強い運動が成立の原動力となった。この法律の正式名称は「過労死等の防止のための対策に関する法律」である。本法の目的は、過労死等の防止のために、国の責務を明確化し、必要な施策を総合的かつ計画的に推進することである。ここでいう「過労死等」とは、業務による過重な負荷を背景とする脳血管疾患、心疾患、うつ病などの精神疾患、精神障害による自殺などを指す。本法では、まず国の責務として、調査研究の推進、統計の把握、啓発活動の実施などが掲げられている。さらに、地方公共団体や事業主も国と連携し、啓発活動や労働環境の整備に取り組む責務があるとされている。遺族等の意見を反映させる場の設置や、国民の理解促進のための施策も明記されており、厚生労働省には毎年「過労死等防止対策白書」を作成し、国会に報告することが義務付けられている。この法律の特徴は、罰則を伴わず、啓発と実態把握、政策推進を軸としたいわゆるソフトローである点にある。行政による強制力ではなく、社会全体の啓発と合意形成を通じた過労死の抑止を目指している。つまり、過労死の実態把握と意識改革を通じて労働環境の長期改善を図ることを目的としている。施行以降、11月は「過労死等防止啓発月間」として全国で講演会やシンポジウムなどが実施されている。また、毎年発行される「過労死等防止対策白書」では、過労死の認定件数や事例、調査結果が公表されており、制度の根拠資料として重要な役割を果たしている。

一方で、「働き方改革関連法」(2019年)について、この法律は安倍政権下で掲げられた「一億総活躍社会」構想の一環として制定されたものである。2016年秋に働き方改革担当大臣を新設し、働き方改革実現会議を設置したのがはじまりである。働き方改革とは、労働者が自分の生活の状況や希望に合わせて、多様で柔軟な働き方を選べるようにするための取り組みである。長時間労働の是正や、雇用形態に左右されない公平な待遇の実現、そして多様な働き方の推進を目的としている。少子高齢化の進行や、育児・介護と仕事の両立といった社会的課題に対応するために関連する労働法が改正され、2019年4月から順次施行された。

ここで働き方改革の変化の中で特に私たちの生活に大きな影響力を与えるものを紹介する。まず一つ目が、残業時間の罰則付き上限規則である。働き方改革前は、「特別条項付き36協定」と呼ばれる労使協定を締結して、労働基準監督署に届け出をしていれば、実質無限に残業させることができた。しかし、この改正によって、36協定を締結している場合、残業は月45時間以内、年360時間以内、残業と休日労働の合計が月100時間未満、

残業と休日労働の合計が2～6カ月平均80時間以内と定められ、特別条項付きの36協定を締結している場合、残業が年720時間以内、残業が月45時間を超える月が年6回以内、残業と休日労働の合計が月100時間未満、残業と休日の合計が2～6カ月平均80時間以内と定められた。また、違反した場合は、6カ月以下または懲役30万円以下の罰金の可能性がある。労働基準法には「両罰規定」と呼ばれる仕組みがあり、違反があった場合には会社だけではなく、その責任を負う使用者も処罰の対象となる。つまり、企業だけではなく、対象労働者の直属の上司など個人も罰せられる可能性がある。2つ目に大きく変わったのが、有給休暇取得の義務化である。年次有給休暇の取得義務化とは、年10日以上の有給休暇が付与される労働者に対し、企業が付与日から1年以内に少なくとも5日を確実に取得させなければならないと定めた制度である。対象となるのが、入社6カ月を経過した正社員、入社後3年6カ月で週4日勤務のパート・アルバイトなど細かい規定がある。企業がこの義務を怠った場合、労働者1人に付き30万円以下の罰金が科される可能性がある。次に勤務間インターバルである。この制度は、1日の勤務が終わってから翌日の始業までに、一定以上の休息时间（インターバル）を確保することを目的とした仕組みである。労働者の健康維持や過労防止を図るためのもので、企業には導入に向けた取り組みが努力義務として求められている。その他の改革要素としては、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の待遇差を是正するための同一労働同一賃金の原則が導入され、特定の高収入専門職に対しては労働時間規制を適用除外とする高度プロフェッショナル制度も新設された。働き方改革関連法は、過労死防止対策推進法とは異なり、企業に対して明確な義務と罰則を伴うハードローとしての性質を持っている。特に、制度の適用対象が大企業から中小企業へと段階的に広がることで、社会全体への影響力が大きいと評価されている。制度の施行時期については、大企業に対しては2019年4月から、中小企業に対しては2020年4月に時間外労働の上限規制が、2021年4月には同一労働同一賃金の規定がそれぞれ適用されている。

このように、過労死等防止対策推進法が「啓発・実態把握・国民理解の促進」に重きを置いたソフトローであるのに対し、働き方改革関連法は「強制力ある規制・義務付け」を中核とするハードローであり、両者は異なる性質を持ちながらも、過労死という共通課題に対して補完的に機能していることがわかった。それぞれの制度は、発生予防の観点と、労働環境そのものの構造改革という観点から、重層的に過労死リスクの低減を目指している点において、日本の労働政策の転換点を示すものであると考える。

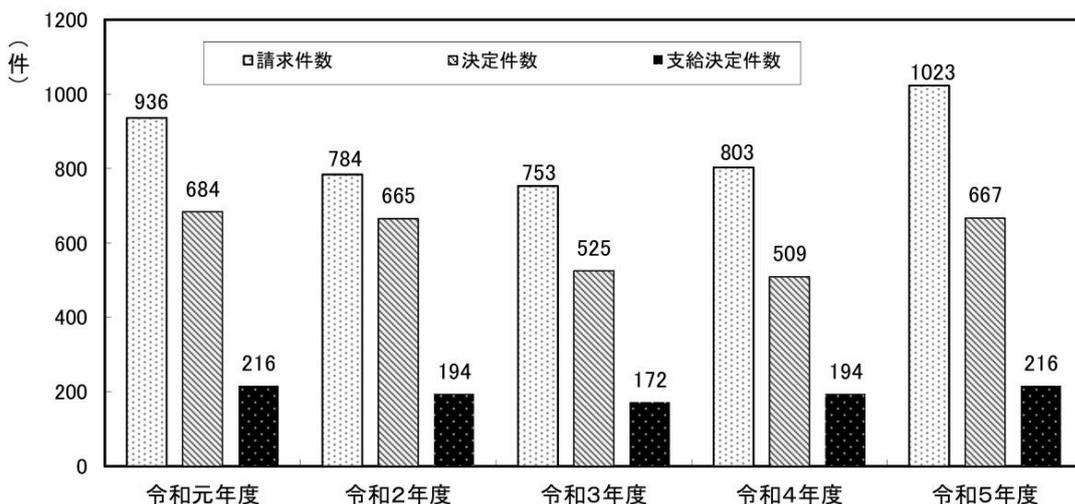
第2節 制度導入前後の統計的比較

2014年の「過労死防止対策推進法」及び2019年から順次施行された「働き方改革関連法」は、日本における長時間労働の是正と過労死の予防を目的として制定された。これらの制度が導入されたことにより、果たして日本社会の労働実態には実質的な変化が生じたのか。その実効性を客観的に把握するため、これから、労災認定件数、精神疾患に関する労災申請数、長時間労働者の割合などの統計指標に注目し、制度導入前後の推移をみる。主に、厚生労働省「過労死等防止対策白書」の政府統計をもとに、2010年から2023年までのデータを中心にみる。

最初に注目するのが、労災認定件数である。図2-1にある厚生労働省の統計によれ

ば、脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移としては、令和元年から請求件数は一時落ち着くものの、令和5年度には1023件と1000件を超えている。(元年度936件 令和2年度784件 令和3年度753件 令和4年度803件) 令和5年度における請求件数1023件のうち、死亡件数は前年比29件増の247件であった。

図2-1 脳・心臓疾患の請求、決定及び支給決定件数の推移



出所 厚生労働省 令和5年度「過労死等の労災補償状況」を公表します。別添資料 脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況 p3

一方で、精神疾患について厚生労働省の統計によれば、精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移について、請求件数に関して特に、令和元年以降大きく伸びている。(令和元年度2060件 令和2年度2051件 令和3年度2346件 令和4年度2683件 令和5年度3575件であった。)

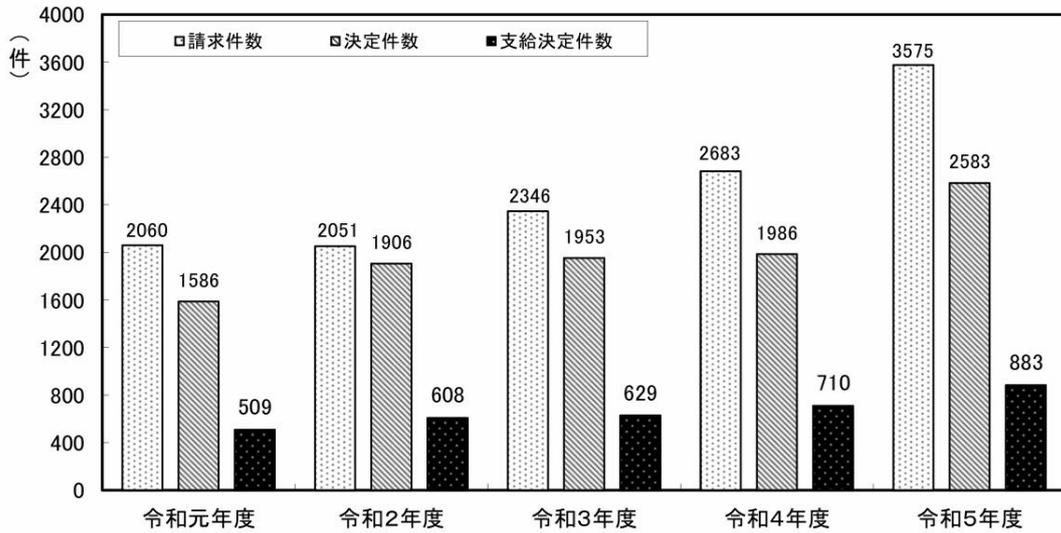
また、図2-2の通り、制度導入(2019年働き方改革関連法)によって即座に請求件数が減少したとは言いがたい結果である。平成21年度(2009年度)の精神障害等事案の労災補償状況は、請求件数は1136件であり、前年比に比べ209件の増加であったのに対し、現在はより深刻になっている。図2-3より、令和元年には請求件数は2060件であり、令和5年度には3575件まで上昇している。

図2-2 精神障害の労災補償状況

| 区分 | | 年度 | | | | |
|-------|-------------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | | 平成17年度 | 平成18年度 | 平成19年度 | 平成20年度 | 平成21年度 |
| 精神障害等 | 請求件数 | 656 | 819 | 952 | 927 | 1136 |
| | 決定件数 | 449 | 607 | 812 | 862 | 852 |
| | うち支給決定件数 (認定率) | 127 (28.3%) | 205 (33.8%) | 268 (33.0%) | 269 (31.2%) | 234 (27.5%) |
| うち自殺 | 請求件数 | 147 | 176 | 164 | 148 | 157 |
| | 決定件数 | 106 | 156 | 178 | 161 | 140 |
| | うち支給決定件数 (認定率) | 42 (39.6%) | 66 (42.3%) | 81 (45.5%) | 66 (41.0%) | 63 (45.0%) |

出所 厚生労働省 平成21年度における脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状

図 2-3 精神障害の請求、決定及び支給決定件数の推移

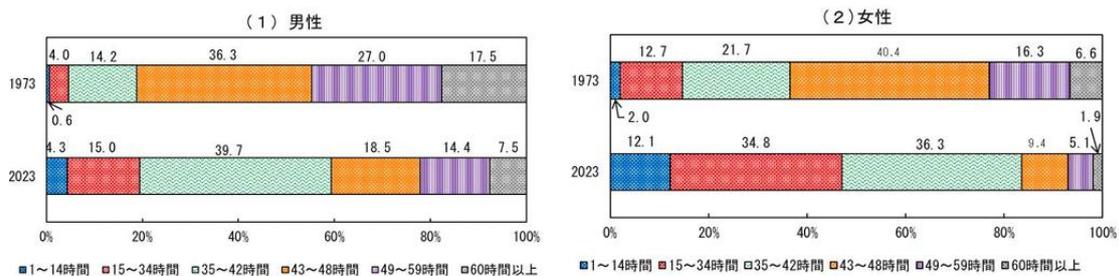


出所 厚生労働省 令和5年度「過労死等の労災補償状況」を公表します。別添資料 精神障害に関する事案の労災補償状況 p15

この急増の背景には、職場でのパワーハラスメント、メンタルヘルス対策の不十分さ、そして社会全体での精神疾患への認識変化があると考えられる。制度によって労働者の精神的健康に関する申請が促進される一方で、企業側の対応体制が不十分であることが依然として課題として残っている。また、制度の整備により労災認定基準の明確化や申請意欲の向上が促され、結果として認定件数が増加した可能性もある。したがって、認定数の単純な増減だけで効果を測るのではなく、背景要因を総合的にみる必要があると考える。次の指標として、長時間労働者の割合に注目する。

図 2-4 男女別週間就業時間数の割合の変化(1973年→2023年)

図 1 男女別週間就業時間数の割合の変化 (1973年→2023年)



出所 厚生労働省(2024) 我が国の過去50年間(1973年～2023年)の労働時間の推移についての考察 p4より

図2-4は、厚生労働省(2024)による、1973年と2023年における雇用者の週間就業時間分布を男女別に比較したものである。全体として長時間労働者の割合は減少し、労働時間が短くなる傾向がみられるが、その変化の仕方は男女で異なる。つまり、1973年以降の労働時間分布と平均労働時間の推移をみると、男女ともに長時間労働者が減少し、2000年以降は短時間労働者の割合が増加している。特に女性でその傾向が顕著である。平均労働時間は常に男性が長いものの、男女とも減少している。

背景として、女性では1990年以降に非製造業を中心としたパート比率の上昇が進み、男性では同時期にフルタイム労働時間の短縮が見られた。1973～1990年は男性の長時間労働が景気に左右されていたが、1990年以降は男女とも長時間労働が一貫して減少している。また、景気変動との関係では、男性フルタイム労働者の労働時間とGDPの相関が弱まる一方、女性雇用者数とGDPの相関が高まっている。これにより、企業の労働投入は1990年頃を境に、男性の長時間労働による調整から、女性パートなどを含む雇用者数の調整へと移行したのではないかと考察される。(厚生労働省 2024)

これらの統計データが示す通り、形式的な労働時間の削減、長時間労働者の減少といった点では、働き方改革関連法による制度的介入が一定の成果をあげていることが読み取れる。しかし一方で、精神障害を原因とする労災申請の増加、また過労死認定件数の上昇傾向といった点からは、制度によってカバーしきれていない「見えない労働負荷」や「職場環境の質的側面」の課題が浮かび上がってくる。特に、職場での心理的ストレス、上司からの圧力、同僚との関係性、リモートワークによる孤立感など、制度が直接的にアプローチしづらい部分が、メンタル不調の根源となっている可能性が高い。したがって、制度の強化だけでなく、企業文化の変革やメンタルヘルス研修の強化、早期介入の体制整備など、ソフト面の対応が不可欠であると考えられる。

第3節 白書から見える傾向と成果

次に、日本における労災認定件数、精神障害認定件数、労働時間の推移が判明したところで、実際の過労死防止等対策推進法の施行に基づき、毎年国会に提出されるようになった白書の実際の内容を確認しながら、過労死等のさらなる現状と職種別についてまとめる。過労死防止対策白書は2014年に過労死等防止対策推進法が、成立・施行されたことをうけて、翌年2015年度から国会に毎年提出されるようになった白書である。

厚生労働省による「過労死防止対策白書 平成27年度年次報告 初年度報告」によると、実際の白書の構成としては、最初に過労死の現状、過労死等防止対策推進法の制定、大綱の制定、そして実施状況の4章であり、この年こそが、過労死防止対策推進法が制定されてから初めて国会に提出された白書である。

過労死等の現状としては、日本における一般労働者の年間総実労働時間は依然として約2,000時間と高止まりの状態にある。特に、30代および40代の男性では週60時間以上働

く者の割合が高く、長時間労働が常態化している状況がみられる。図2-5より、業種別にみると、1週間あたりの就業時間が60時間を超える雇用者の割合は、運送業が18%と最も高く、次いで建設業が11.5%、教育・学習支援業が11.2%と続いている。これらの業界では依然として長時間労働が深刻な課題となっており、過労死等のリスクが高い実態が明らかである。

図 2-5 一週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合



出所 平成28年版 過労死防止対策白書（厚生労働省）概要 p6

また、年次有給休暇の付与日数が長期的に微増傾向にあるものの、実際の取得率は依然として5割を下回っており、休暇取得の促進が十分に進んでいない現状がある。また、メンタルヘルスクエアに取り組む企業は全体の約6割に達しているものの、従業員の半数以上が依然として不安を抱えていることが報告されており、職場における精神的負担の軽減にはさらなる課題が残る。

さらに、図2-6より脳・心臓疾患に関する労災請求件数は平成26年度、平成27年度においては、700件後半からおおよそ800件で推移している。業種別に見ると、特に「運送業・郵便業」において請求件数が最も多く、過重労働による健康被害のリスクが高い業界であることが示唆される。

図 2-6 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

第1-12表 脳・心臓疾患の業種別請求、決定及び支給決定件数

| 業種(大分類) | 年度 | 平成26年度 | | | 平成27年度 | | |
|----------------------------|----|------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| | | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 |
| 農業, 林業, 漁業, 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | | 5 (1) | 10 (1) | 5 (1) | 12 (0) | 6 (0) | 1 (0) |
| 製造業 | | 77 (4) | 70 (5) | 31 (2) | 109 (6) | 92 (3) | 34 (2) |
| 建設業 | | 97 (1) | 88 (0) | 28 (0) | 111 (0) | 103 (0) | 28 (0) |
| 運輸業, 郵便業 | | 168 (3) | 143 (2) | 92 (1) | 181 (3) | 161 (5) | 96 (3) |
| 卸売業, 小売業 | | 126 (21) | 88 (19) | 35 (5) | 116 (23) | 98 (20) | 35 (3) |
| 金融業, 保険業 | | 7 (2) | 7 (1) | 2 (0) | 12 (2) | 4 (0) | 2 (0) |
| 教育, 学習支援業 | | 11 (2) | 13 (4) | 6 (1) | 9 (1) | 7 (1) | 0 (0) |
| 医療, 福祉 | | 43 (20) | 27 (11) | 6 (1) | 42 (21) | 33 (14) | 5 (2) |
| 情報通信業 | | 21 (1) | 22 (2) | 9 (1) | 31 (2) | 23 (2) | 11 (0) |
| 宿泊業, 飲食サービス業 | | 59 (15) | 44 (9) | 24 (2) | 55 (9) | 51 (9) | 22 (0) |
| その他の事業(上記以外の事業) | | 149 (22) | 125 (13) | 39 (1) | 117 (16) | 93 (14) | 17 (1) |
| 合 計 | | 763 (92) | 637 (67) | 277 (15) | 795 (83) | 671 (68) | 251 (11) |

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度『過労死等の労災補償状況』」

(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

3. ()内は女性の件数で、内数である。

出所 平成 28 年版 過労死防止対策白書 概要 p9

精神障害については、精神障害に係る請求件数は平成 21 年に 1000 件超(1136 件)であった。平成 26 年度には、1456 件と 1000 件をゆうに超えるようになった。請求最多業種は「製造業」(245 件)であり、次いで、「医療・保険業」(236 件)であった。

図 2-7 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

第1-15表 精神障害の業種別請求、決定及び支給決定件数

| 業種(大分類) | 年度 | 平成26年度 | | | 平成27年度 | | |
|----------------------------|----|--------------|--------------|-------------|--------------|--------------|-------------|
| | | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 | 請求件数 | 決定件数 | うち支給決定件数 |
| 農業, 林業, 漁業, 鉱業, 採石業, 砂利採取業 | | 11 (1) | 10 (2) | 6 (1) | 11 (0) | 8 (0) | 6 (0) |
| 製造業 | | 245 (58) | 228 (51) | 81 (17) | 262 (85) | 238 (60) | 71 (18) |
| 建設業 | | 74 (3) | 76 (4) | 37 (3) | 85 (11) | 65 (6) | 36 (2) |
| 運輸業, 郵便業 | | 144 (25) | 138 (27) | 63 (13) | 144 (32) | 134 (25) | 57 (11) |
| 卸売業, 小売業 | | 213 (90) | 197 (71) | 71 (17) | 223 (85) | 191 (80) | 65 (26) |
| 金融業, 保険業 | | 54 (24) | 38 (19) | 7 (3) | 52 (30) | 52 (28) | 14 (8) |
| 教育, 学習支援業 | | 60 (32) | 38 (18) | 10 (4) | 37 (21) | 52 (30) | 19 (11) |
| 医療, 福祉 | | 236 (163) | 202 (139) | 60 (44) | 254 (172) | 194 (128) | 47 (30) |
| 情報通信業 | | 73 (20) | 80 (20) | 32 (5) | 84 (29) | 70 (21) | 30 (5) |
| 宿泊業, 飲食サービス業 | | 55 (24) | 60 (27) | 38 (13) | 71 (30) | 59 (25) | 29 (11) |
| その他の事業(上記以外の事業) | | 291 (113) | 240 (84) | 92 (30) | 272 (98) | 242 (89) | 98 (24) |
| 合 計 | | 1456 (551) | 1307 (462) | 497 (150) | 1515 (574) | 1306 (492) | 472 (146) |

(資料出所) 厚生労働省「平成27年度『過労死等の労災補償状況』」

(注) 1. 業種については、「日本標準産業分類」により分類している。

2. 「その他の事業(上記以外の事業)」に分類されているのは、不動産業、他に分類されないサービス業などである。

3. ()内は女性の件数で、内数である。

出所 平成 28 年版 過労死防止対策白書 概要 p10

時間外労働の実態をみると、平均的な時間外労働が月 45 時間を超えると回答した企業の割合は、運送業・郵便業で 14%と最も高く、次いで宿泊業・飲食サービス業が 3.7%、小売業が 3.4%となっている。これらの業界では慢性的な人手不足や需要変動の影響により、長時間労働が常態化している傾向がうかがえる。

さらに、時間外労働時間が最も長かった月において 80 時間を超えたと回答した企業の割

合を見ると、情報通信業が44.4%と突出して高く、学術研究・専門技術サービス業が40%、運送業・郵便業が38%と続いている。これらの結果から、知的労働や物流業を中心に依然として過重労働が深刻な課題となっていることが明らかである。

次に注目するのが残業発生理由についてである。残業発生理由として、企業調査・労働者調査ともに、「業務量が多い」「人員が不足している」「業務に繁閑の差が大きい」などの理由があげられている。特に人員が不足していると回答する企業は宿泊業・飲食サービス業であった。次に疲労の蓄積に関して、ストレスチェックの回答内容より、疲労の蓄積が高いとされる業種は最も高い業種で宿泊業(40%超)と報告されている。また、比較的残業時間が長いほど、疲労の蓄積、ストレスが高いという相関関係も判明した。最後に、過労死等の防止のための対策の実施状況についてというテーマにおいて、白書によると、3つの方面からのアプローチを行うようだ。1つ目が、啓蒙である。まずは、国民に対しての啓蒙である。ポスターやパンフレット、新聞広告を通しての周知、11月の「過労死等防止啓蒙月間」を中心に周知を実施する。次に教育機関に対しての啓蒙である。全体的に、周知を目的とするものが多い。セミナーでの周知やメンタルヘルスケアに関する周知である。2つ目が、相談窓口の実施状況である。労働条件に関する相談窓口の設置や、健康障害に関する相談窓口の設置、産業医等相談に応じるものの研修である。3つ目が、民間団体の活動である。過労死防止対策推進シンポジウムの開催である。

翌年に発表された平成28年度年次報告書過労死防止対策白書の内容についてインパクトの大きいものをまとめる。前年と比較すると、1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合において、業種別順位にわずかな変化がみられた。最も割合が高いのは依然として運輸業・郵便業であり、2位が教育・学習支援業、3位が建設業と前年から順位が入れ替わったものの、その差は誤差の範囲にとどまっている。また、本年の報告では初めて教職員の労働時間にも言及されており、教育現場の長時間労働が注目されつつあることが示されている。

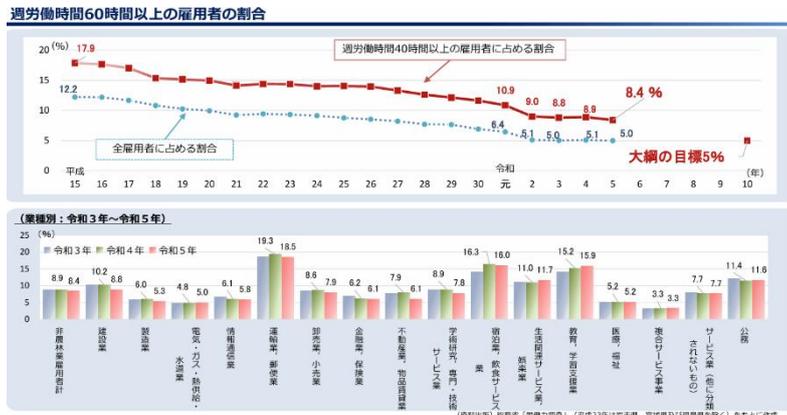
さらに、脳・心臓疾患に関する労災請求件数は前年よりも数十件増加傾向にあり、依然として深刻な状況が続いている。一方で、精神障害に関する請求件数はほぼ横ばいで推移しており、業種別では製造業が最も多い。しかし、実際の報告件数では医療・福祉分野が最多となっており、現場の心理的負担や人員不足が依然として大きな課題となっていることがうかがえる。

業種別の調査報告も2回目の白書では提出されるようになった。目的としては、過労死等の防止のための対策に関する大綱で「過労死等が多く発生しているとの指摘がある」ものとして挙げられている5業種「自動車運転事業者・教職員・IT産業・外食産業・医療等」について過労死の全体像を明らかにするためである。まず、自動車運転事業者の過労死防止のためには自動車運転従事者を適切に配置することが必要である。所定外労働が発生する理由が人員不足のためであるという回答が6割弱であった。ただ、人員不足の解決方法として、繁閑の差を緩和することが過労死等の防止に有効的であるという報告がされていたが、いかに企業が人員不足にアプローチしていくかが詳細に書いておらず、表面的な解決に過ぎないを考える。同じように、外食産業においても、人員の不足によって過労死等が発生すると考えられており、その防止のためには本部からの店舗運営面などの支援が必要であると考えられている。また、過労死等の防止のための対策の実施状況として

も、去年と大きく変わらず、政府による新たなガイドラインによる労働時間の適正把握の徹底、相談窓口の開設など去年と比べて充実しているような印象をうけた。ただ、この相談窓口がどのくらい機能しているのかははっきりわからず、どれくらいの相談が来ていて、効果はあるのかを見極める必要があると考える。働き方改革実行計画を踏まえて、上限規制の基本的枠組み、健康確保対策なども組み込まれた内容となっていた。

最後に令和6年版過労死防止対策白書の概要の内容を調査する。令和6年度の報告(厚生労働省)によると、平成26年6月に過労死等防止対策推進法が成立して以降、政府は働き方改革に基づき、長時間労働の是正や労働環境の改善に向けた取り組みを進めてきた。その結果、長時間労働を行う雇用者の割合は減少し、年次有給休暇の取得率(62.1%)も上昇するなど、一定の成果が見られている。さらに、令和6年4月からは建設業、自動車運転業務、医師などにも時間外労働の上限規制が適用されるようになり、過労死等防止への社会的機運が高まりつつある。一方で、過労死や過労自殺などの労災請求・支給決定件数は依然として増加傾向にあり、長時間労働対策だけでなく、メンタルヘルス対策や職場におけるハラスメント防止への対応が一層重要になっている。また、働き方の多様化が進展する中で、フリーランスなど雇用によらない働き方を選択する人々の就労実態や健康確保、ハラスメントの防止といった新たな課題にも目を向け、包括的な労働環境整備を進めていくことが求められている。この効果は、図2-8からも読み取れる。図の2-8によると、平成15年から令和5年にかけて週労働時間60時間以上の雇用者の割合は徐々に減少傾向にあることが見てとれる。一方で、業種別にみると運輸業・郵便業、宿泊業・飲食サービス業、教育・学習支援業が他業界と比較して高い割合であることが判明した。

図2-8 週労働時間60時間以上の雇用者の割合と業種別



出所 令和6年版 過労死等防止対策白書 概要 p2

図2-9より、過労死の現状については脳・心臓疾患は前年度より増加し4年ぶりに200件を超えた。死亡件数も58件と前年よりも増加した。精神障害に関しては、令和元年以降、増加傾向である。

図 2-9 民間雇用労働者の労災補償状況



現状と課題について、過去10年間ほどの励みの結果、長時間労働の雇用者割合、つまりは平成15年における17%から令和5年には8.4%へと減少し、年次有給休暇の取得率としても、平成15年における46%から令和5年には62%に、増加するなど一定の良い影響は見られた。令和6年からは、建設業、自動車運転業務、医師などにも時間外労働の上限規制が適用されるなど、過労死防止の機運は高まっている。また、過労死防止等事案による労災請求・支給決定件数は増加傾向にあり、長時間労働に加え、メンタルヘルスケアやハラスメントの対策も重要な課題である。また、働き方の多様化が進む中、フリーランス等の就労実態や健康確保、ハラスメントの状況にも目をむける必要がある。

以上より、2014年に施行された過労死等防止対策推進法のもと、政府は毎年「過労死等防止対策白書」を国会に提出し公表し、長時間労働やメンタルヘルスなどの実態を継続的に監視・分析してきた。白書では、運輸業・建設業・教育業・宿泊業・外食サービス業といった長時間労働が常態化する産業に焦点が当てられ、過労死の主因として人員不足・業務量の多さ・繁閑差が指摘された。制度面では啓発活動や相談体制の整備が進められたものの、実効性には課題が残っていた。その後、年次を重ねるにつれ、白書は単なる統計報告から、重点業種別の詳細分析や民間の取組事例の可視化へと発展した。長時間労働者の割合は2014年の約12%から近年は8%前後へ減少、有給休暇取得率も改善傾向にある。一方で、精神障害やメンタルヘルス関連の労災請求は増加しており、量的な労働時間削減だけでは防げない「質的な働き方」の問題が浮き彫りになった。特に、ハラスメント、睡眠不足、心理的負荷といった要因が新たな焦点となっている。

この10年間の白書の推移から、日本の過労死対策は「実態把握から構造改革への転換期」にあるといえる。制度整備や啓発活動は一定の成果を上げたが、依然として文化的・組織的な長時間労働の容認意識が根強く残る。今後は、単なる労働時間規制の強化や、さらなる法制度の強化だけではなく、組織文化や管理職の意識改革、メンタルケア体制の実質的運用を進めることが、より進んだ過労死防止につながると考えられた。

第4節 実際の企業での実施状況とその対応

過労死等防止対策推進法（2014年）および働き方改革関連法（2019年）に基づく制度が、実際に企業現場でどのように運用されているかを明らかにする。具体的には、就業規則の改訂状況、有給休暇の取得率の推移、ストレスチェックの浸透度を分析し、さらにホワイト500認定企業を通じて、企業の制度対応の質を評価する。

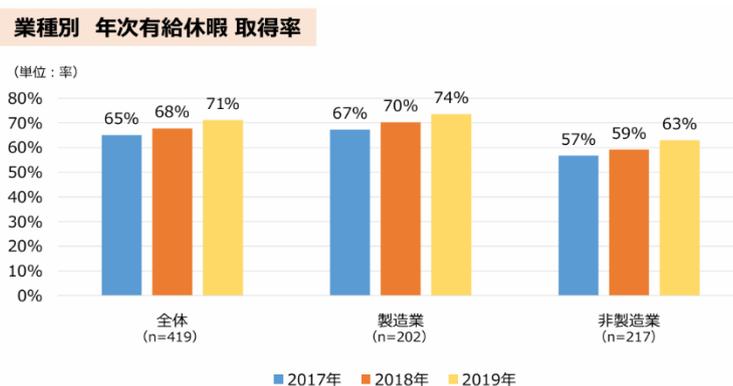
働き方改革関連法を契機に、多くの大企業が就業規則を見直し、労働時間管理体制を強化した。具体的には、36協定届出の上限時間を明文化し、時間外勤務・休日労働のルールを明記した企業が増加している。図2-10にある通り、2020年の日本経済団体連合協会の調査では、2017年から2019年までに2年間で総実労働時間も大幅に減少し、年次有給所得率も年々上昇していることが分かった。

図 2-10 調査結果 総労働時間(一般労働者)【一般労働者】従業員数別 総労働時間
年間平均



出所 一般社団法人 日本経済団体連合会 2020年9月15日 2020年 労働時間等実態
調査 p4

図 2-11 <調査結果> 年次有給休暇 業種別年次有給休暇 取得率



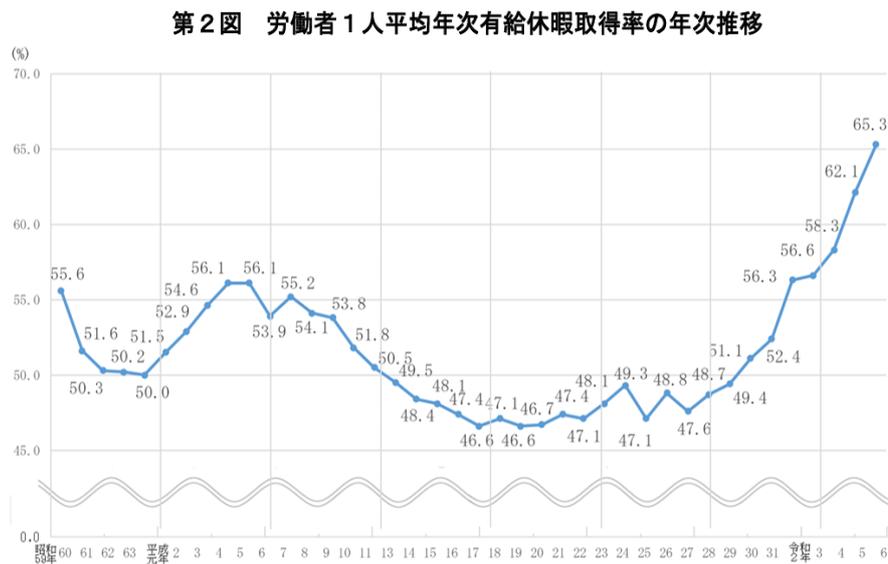
出所 一般社団法人 日本経済団体連合会 2020年9月15日 2020年 労働時間等実態
調査 p11

企業における実際の制度の実施状況はその企業の規模に大きく影響をうけることが図2-10から判明した。特に100人から300人未満の企業における総実労働時間が他の従業員規模と比較して長い。ただ従業員規模5000人以上の大企業となるとその総実労働時間は極端に減少していることから、労働時間に関しては企業の規模に依存することが分かる。中小企業では、制度の認知不足やリソース不足から対応に遅れがみられる。2025年中小企業庁の報告によると、中小企業においては、人手不足問題は、以前として深刻であること、コロナ禍以降、人手不足感が強まっていることが分かった。2024年の春季労使交渉ではおよそ30年ぶりに賃上げ率を達成するものの、大企業と比較すると差は拡大しており、人材が流出する危険性がある。図2-11から、年次有給休暇取得率について全体として増加傾向にあることが見て取れる。特に、製造業に関しては、全体の割合よりも高い割合であり、今後ますますその割合が増加するであろうと推測できる。

また、図2-12は労働者1人平均年次有給取得率の年次推移である。年10日以上の有給休暇が付与されるすべての労働者に対して年5日の有給休暇取得義務化（2019年労働基準法の改正によるもの）になった以降は、有給取得率は顕著に向上している。2018年の平均取得率は約50%台であったが、2021年には約60%、2023年には65%にまで上昇している。この傾向は、定時退社や有給消化の推奨といった企業の労務施策、休暇取得を評価指標に組み込む評価制度の見直しが寄与していると考えられる。

しかしこれも、企業の従業員規模や、業界によってもばらつきがある。

図 2-12 労働者1人平均年次有給取得率の年次推移



出所 令和6年就労条件総合調査の概況 厚生労働省より p8

ストレスチェックは2015年施行の改正労働安全衛生法に基づいて導入され、従業員50名以上の事業所では実施が義務化された。厚生労働省(労働安全衛生調査)によると、令和5年時点で、従業員規模50人以上(ストレスチェックが義務化されている)の事業場においては、実施率は81.7%であり、50人未満の企業は、34.6%であった。また、ストレスチェックを実施した企業のうち、ストレスチェックの結果の集団(部、課ごと)の分析を実施した事業場の割合は、従業員数50人未満で65.3%、50人以上で78.9%であった。ここでいう、集団分析とは、個人のストレスチェックの結果を一定の集団ごとに、集計・分析し、職場ごとのストレス状況を把握することである。ストレスチェックを実施した場合は、集団分析の結果を、業務内容や労働時間など他の情報と併せて評価し、職場環境改善に取り組むことが事業者の努力義務になっている。そして、ストレスチェックの結果の集合ごとの分析を実施し、かつその結果を活用した事業場の割合は、従業員50人未満で50.0%であり、50人以上で、63.8%であった。つまり、制度の導入段階から中小企業での実施が進んでいないことは明らかである。ストレスチェック制度は制度上の普及は進んでいるが、実効性という点ではいまだに不十分である。特に、中小企業(従業員50人未満)において、実施率の低さや、分析結果を職場改善に繋げる体制整備の遅れが大きな課題として残っている。

次に、健康経営優良認定制度について調査した。経済産業省によると、「健康経営優良

法人認定制度とは、特に優良な健康経営を実践している大企業や中小企業等の法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから社会的な評価を受けることのできる環境を整備することを目的に、日本健康会議が認定する顕彰制度です。」と定義されている。この制度では、企業の規模に応じて「大規模法人部門」と「中小規模法人部門」の2つに区分される。「健康経営優良法人」として認定を受けた企業は、専用のロゴマークを使用できるほか、自治体や金融機関などから様々な優遇措置や支援を受けることができる。2016年に始まった健康経営優良法人認定制度は、申請数は年々増加しており、2023年には約1万5000社にのぼる。

以上より、日本の労働環境において考えられる課題について、1つ目が、特定業界(運輸業・郵便業、宿泊業・飲食サービス業、教育・学習支援業)における労働時間が比較して長いという点である。その根拠は、第2章の図2-8より、週労働時間60時間以上の雇用者の割合と業種別より、目立って、運輸業・郵便業、宿泊業・飲食サービス業、教育・学習支援業の割合が高かったことがあげられる。また、厚生労働省によりまとめられた令和6年度過労死等防止対策白書より、1カ月あたりの拘束時間の平均値としても、320時間以上の割合が40%超、運輸業・郵便業と、宿泊業・飲食サービス業であったこと、勤務間インターバルの平均値としても、9時間未満であったのは、運輸業・郵便業(11.2%)、宿泊業・飲食サービス業(5.4%)であり、他の業界と比較しても特出していることを根拠とする。2つ目が、図2-9からも明白であるが、民間雇用労働者の労災補償の状況において、脳・心臓疾患の労災補償の状況は平成26年度から20後半から現在までゆるやかに減少しているにも関わらず、また、働く環境としても、全体としては労働時間の短縮や有休取得率向上といった量的成果は出ているにも関わらず、精神障害においては高い割合で増加していることである。

図2-9 民間雇用労働者の労災補償状況



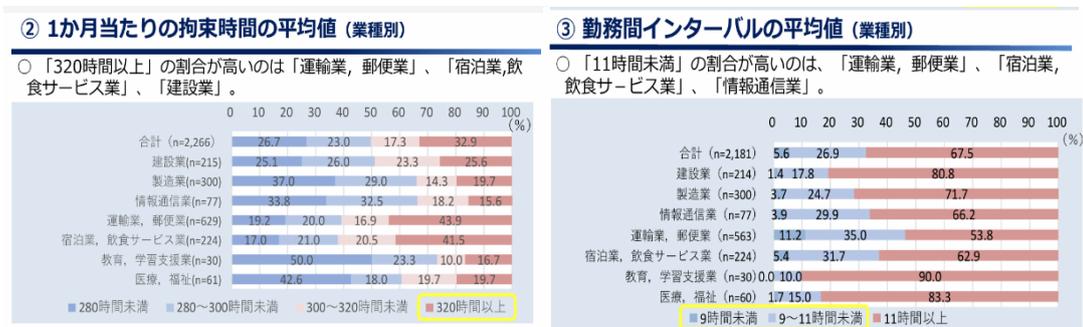
2 国家公務員の公務災害の補償状況

(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第3章 特定業界における労働環境問題を解決するための有効な施策

ここでいう特定業界とは、過去9年間によって国会に提出された過労死等防止対策白書において、長年問題となっている、他業界と比べてなかなか労働時間の減少がみられない運輸・郵便業、宿泊業・飲食サービス業、教育・学習支援の特に3つの業界のことを指している。特定業界として定めた根拠は、厚生労働省が発表した令和6年版過労死防止白書に起因する。運輸業に関しては、週労働時間60以上の雇用者の割合が20%弱、宿泊業に関しては週労働時間60時間以上の割合が16%、教育業界に関しては、週労働時間60時間以上の割合15.9%という割合の高さである。また、これらの業界は、1カ月あたりの拘束時間の平均値も他業界と比べて高く、運輸業に関しては、43%以上が320時間以上の拘束時間、宿泊業に関しては41%以上が320時間以上の拘束時間となっているのが現状である。(一方で、教育業界は320以上と拘束時間の割合は16.7%と特に高いとは言えない。)

図 3-1 1カ月当たりの拘束時間の平均値(業種別)と勤務間インターバルの平均値(業種別) (一部改正)



出所 厚生労働省令和6年版 過労死等防止対策白書 概要 p7

ここで特に問題視できるのがこれら特定業界における労働時間の長さである。労働時間が長い現状と労働環境改善のための施策についてそれぞれの業界を分けながら調査し、有効な施策について提案する。

第1節 運輸・郵便業界における現状と施策提案

最初に取り上げる業界は、運輸業・郵便業の中でも特にトラック運転手の労働環境を中心に分析する。EUにおいては、道路輸送労働指令(Road Transport Working Time Directive)という枠組みが存在する。これらは、「運転時間・休息・休憩時間」の制限を設けていて、ドライバーの安全と労働者保護と道路安全を両立させるためのものである。ちなみに、日本も厚生労働省によって定められている「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」があるが、その内容は多少異なっている。

図 3-2 トラックに関する各国に法規制の概要

| 項目 | 日本 (改善基準告示) | ILO (ILO条約第153号) | アメリカ (Hours of Service Rules: HOS § 395) | EU (Regulation (EC) No561/2006) | イギリス (Regulation (EC) No561/2006) | スイス (ARV1) | フィンランド (Regulation (EC) No561/2006) | オランダ (Working time decree transport) | |
|-----------|---|---|---|--|---|---|---|---|--|
| 拘束時間 | <ul style="list-style-type: none"> 1日(原則): 13時間 1日(最大): 16時間 (15時間超は週2回まで) 1ヶ月: 293時間 1年間: 3,516時間 | (規定なし) | <ul style="list-style-type: none"> 1日: 14時間(運転可能な時間枠) 8日間の勤務時間: 70時間(会社が毎日稼働の場合) 7日間の勤務時間: 60時間(会社が毎日稼働ではない場合) | <ul style="list-style-type: none"> 1日: 13時間(休息期間が11時間) | | | | | |
| 運転時間 | <ul style="list-style-type: none"> 1日: 9時間(2日平均) 1週: 44時間(2週平均) | <ul style="list-style-type: none"> 1日: 9時間 1週: 48時間 | <ul style="list-style-type: none"> 1日: 11時間 | <ul style="list-style-type: none"> 1日: 9時間(週2回まで10時間に延長可) 1週: 56時間(EU指令: 1週48時間(最大60時間)) 2週: 90時間 | | | | | |
| 連続運転時間 | <ul style="list-style-type: none"> 連続運転時間4時間に対して30分の中断(10分以上/回で分割可) | <ul style="list-style-type: none"> 連続運転時間4時間 | <ul style="list-style-type: none"> 連続8時間運転した場合30分の中断 | <ul style="list-style-type: none"> 連続運転時間4時間30分に対して45分の中断(15分以上/回で分割可) | | | | | |
| 休息期間 | <ul style="list-style-type: none"> 連続8時間以上 | <ul style="list-style-type: none"> 連続10時間 いかなる場合も8時間を下回ること、かつ、1週間に2回以上8時間に短縮することは不可 | <ul style="list-style-type: none"> 連続10時間 | <ul style="list-style-type: none"> 11時間(24時間に対して)(週3日までは9時間に短縮可) | <ul style="list-style-type: none"> EU規則に準ず | <ul style="list-style-type: none"> EU規則と同様 | <ul style="list-style-type: none"> EU規則に準ず | <ul style="list-style-type: none"> EU規則に準ず | |
| 休息期間分割の特例 | <ul style="list-style-type: none"> 休息期間合計: 10時間以上(連続4時間以上/回)(一定期間における全勤務回数の2分の1) | (規定なし) | <ul style="list-style-type: none"> 最低2時間、7時間で分割可 合計10時間 | <ul style="list-style-type: none"> 休息期間を2分割可 分割取得する休息期間は1つが連続3時間以上、もう1つが連続9時間以上 休息期間合計12時間 | | | | | |
| 2人乗務の特例 | <ul style="list-style-type: none"> 1日拘束時間(最大): 20時間 休息期間(最短): 4時間 | (規定なし) | (規定なし) | <ul style="list-style-type: none"> 前の休息が終了した後30時間以内に9時間以上の休息 | | | | | |
| 隔日勤務の特例 | <ul style="list-style-type: none"> 2日目の拘束時間: 21時間 2日目の拘束時間(最大): 24時間(夜間の夜間4時間以上)(2週間のうち3回まで) | (規定なし) | (規定なし) | (規定なし) | | | | | |
| フェリー乗船の特例 | <ul style="list-style-type: none"> 勤務途中でフェリーに乗船する場合、乗船時間は原則休息期間 下船後に勤務につく場合には別途制限あり | (規定なし) | (規定なし) | <ul style="list-style-type: none"> フェリー乗船時間に休息をとる場合、休息期間は1時間を超えない範囲で中断可 | | | | | |

4

© 2021. For information, contact Deloitte Tohmatsu Group.

出所 厚生労働省 自動車運転者の労働時間等に係る海外調査結果(概要) p4

各国のトラック等の現状を踏まえたうえで、日本の運輸・輸送業界で労働環境を改善するために導入すべき制度を提案する。

1つ目の提案が、告示ベースから法律+罰則へと移行していくべきである。日本の拘束時間・運転時間・休息の上限を法律に明文化し、監査・是正命令・過料までの罰則体系を一体化する必要がある。2つ目の提案が、トラック運転手に関して、拘束時間が一日原則13時間であるにも関わらず、最大1日16時間まで可能とされている。この曖昧さを改訂する必要がある。制限として、1日15時間以上の拘束は週に2回までとされているが、例えば、拘束時間16時間×2日+拘束時間13時間×3日=71時間という計算になり、まさに過労死防止対策推進法による週60時間以上の労働時間を簡単に超えてしまう。また、運輸業・輸送業に従事する方の週60時間以上の勤務は18.5%(令和5年)とおよそ5人に1人の割合である。原則の拘束時間13時間×5日=65時間となり、原則の時間でも簡単に週60時間以上を超えてしまう現状である。他国は、最大拘束時間はなく、アメリカだったら14時間と決まっており、日本もそのように一日13時間以上は認めない、または、天候や交通渋滞により長引いてしまうことも予想しながらなるべく原則は超えないように時間をシビアに設定すべきであると考えられる。3つ目の提案が休息時間を延長することである。日本は、国際労働機関、アメリカ、EUと比べて非常に休息期間が短いように考える。ILOが休息期間は連続10時間、つまりは、いかなる場合も8時間以上を下回ること、かつ、1週間に2回以上8時間に短縮することは不可と規定しているに対し、日本は連続8時間以上と短い。そもそも連続であるため、途切れながら休憩をとるなど疲労蓄積リスクは高い。努力義務として11時間を休息期間に努めることが求められているが、現状は最低ラインが8時間である。これを、11時間、そして連続にすることが重要である。

以上の3つの施策、企業への罰則を規定する、拘束時間を曖昧にせず厳密化する、休息時間を延長することによって労働時間削減と労働環境の改善に大きく貢献できると考える。しかしながら、脳・心臓疾患による労災支給決定件数において、運輸業・郵便業が全職種において最も支給決定件数の多い業種となっている現状から、令和4年12月に自動車運転者の健康確保等の観点により見直しが行われ、拘束時間の上限や休息期間等の改定が行われた。この改訂の施行は令和6年4月1日に施行されている。これに伴い、自動車運転者の時間外労働の上限は令和6年4月から、原則月45時間・年360時間、臨時的特別な事情がある場合でも年960時間となった。大きく労働環境が変わるきっかけとなっている。

第2節 宿泊業界・飲食サービスにおける現状と施策提案

厚生労働省が発表した「外食産業における労働時間と働き方に関する調査」より、外食産業では、賃金が増加傾向にあると回答した企業が全体の約50%を占めており、賃金水準の改善が進みつつあることが判明した。一方で、労働時間の実態をみると、正規雇用者のうち週所定労働時間が35時間超40時間以下である割合が7割弱に上るものの、40時間を超える労働を行う者も全体の1割強存在し、特に酒場業態では2割を超えている。休日労働に関する労使協定については、66%以上の企業が締結していない状況にあり、労使間での労働条件整備が十分に進んでいないことがうかがえる。時間外労働に関しては、正規雇用者の33%が月10時間以下、20%が10～20時間、10%以上が20～30時間の残業を行っている。また、労働時間の把握は行われているものの、店舗や時期によってばらつきがある。さらに、若年層の離職率の高さも課題であり、新卒3年以内の離職率が40%を超える企業が多数を占めている。所定外労働の主な要因としては、人員不足を回答として挙げるのが店長クラスで3割以上、店舗従業員では5割以上に達している。人材確保や離職防止に向けた取り組みを実施している企業は全体の半数に満たず、組織的対応が進んでいない現状が浮き彫りになった。賃金面では、正規雇用者の平均年収が200～400万円の層に5割以上が集中しており、決して高水準とは言えない。また、労働組合や従業員組織の存在についても、「どちらも存在しない」と回答した割合が5割を超えており、労働者の声を代弁する仕組みが弱いことが示されている。労働時間の実態をみると、正規雇用者の53%が週40～60時間、11%が60～80時間働いており、長時間労働の傾向が依然として強い。深夜勤務の平均回数は月7.8回であり、繁閑の差が非常に大きいことが分かった。また、12月の深夜勤務回数は全体の65.7%を占めている。これは、年末の忘年会シーズンだと想定される。加えて、サービス残業があると回答した正規雇用者が30%に上るなど、労働負担の偏り、労働時間の徹底した管理が問題となっている。

次に宿泊業界の現状について調査する。厚生労働省の「令和5年労働安全衛生調査」によると、宿泊業の月間平均労働時間は173.6時間と全業種平均を上回り、時間外労働も月平均28.4時間と高い水準にある。さらに、労働基準監査署の調査では、宿泊業界における労働時間管理に関する法令違反率は、31.7%と、全業種平均(24.8%)を大きく上回っている現状である。宿泊業界の労働時間管理が困難になる主な理由として、24時間365日の営業体制、季節・曜日による繁閑の波、夜勤を含む不規則なシフト勤務、そして、多様な職種の混在があげられる。フロントスタッフから、客室清掃、レストラン、調理師、施設

管理など、それぞれの部門で勤務時間帯が異なり、人員配置の困難さも要因にある。また、観光需要も大きな影響を及ぼしている。図3-3より、インバウンド増加による、人手不足が構造的課題となっている。国交省(2025)の実態調査においても、「宿泊業の人手不足解消が急務」と明示されている。また、離職率の高さも問題に上げられる。厚生労働省に発表によると、宿泊業界の離職率は、26.6%と他業種と比べて、高く、大きく上回っている。全産業でみると離職率はおおよそ15%であるからだ。また、新卒の場合、就職から3年以内に離職する割合はおおよそ5割にも達していて、非常に高い。その要因としてやはり24時間365日営業が基本で勤務形態が不規則であることに要因する。また、顧客対応・クレームの対応など、サービス業特有の対人ストレスも多く、就業時間が計画よりも延びやすいことも要因である。精神障害の具体的な出来事としても「いやがらせ」が多い。今、現状として、インバウンド効果による需要拡大がもっとも大きな課題であると考えられる。2024年には訪日外国人旅行客数は3687万人といわれており、コロナ以降急速に伸びていると考えられる。

図3-3 国内全体の旅行消費

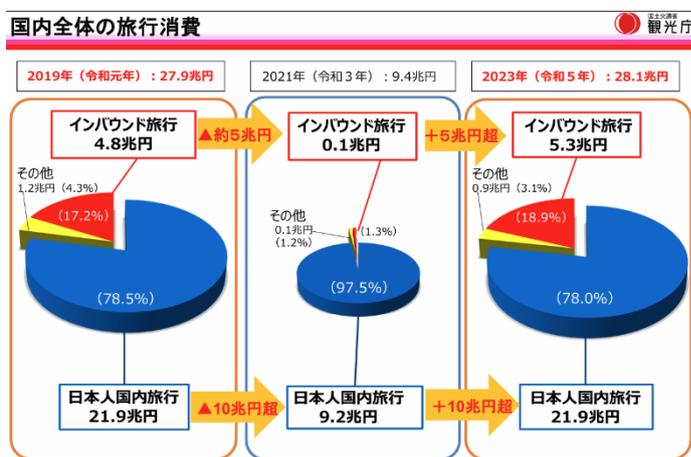
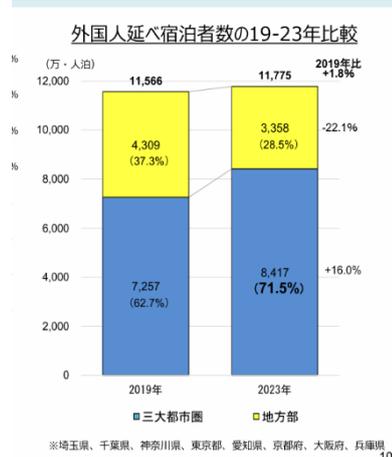


図3-4 外国人延べ宿泊数の19-23年比較



出所 我が国観光産業の現状と今後の展望(国土交通省令和6年) 左p7 右p10

図3-4より2019年度から2023年度までに外国人観光客は微増しており、特に7割強が都市部への観光に集中している。

以上の外食サービス産業と宿泊業界の現状より、これら2つの業界における労働環境改善のための有効な施策についてそれぞれ4つ提案する。まず、外食サービス産業においての有効な施策の1つ目が、労働組合・従業員代表組織の設立することである。その有効性として労使協定(休日・残業)の未提携率が高く、現在5割以上が未連携であり、個々人任せになっているため、労使組合があれば、残業や休日出勤のルールを体系的に交渉できると考える。また、サービス残業や過重労働などの「声を上げにくい」とされる問題を可視化することにもつながると考える。しかし、難しさとして考えられるのが、外食は特に、中小・フランチャイズ店舗が多く、従業員が分散してしまっている点にある。従業員が少ない単位では組合成立が難しい。労働組合は2人以上集まれば組めるものの、会社との交渉力という点では、会社の従業員の過半数が加入することが求められるからである。そし

て、なにより、アルバイト・非正規率が高く、短期で辞める人が多いため、組織基盤が弱いこと、会社側に「組織を嫌う文化」や、「人材流動性が高く交渉しても長続きしない」という諦めもあると考える。

2つ目の施策が、深夜勤務・繁閑差への対応である。正規雇用者は、月に7.6回深夜勤務、また12月は他の月と比べて圧倒的に深夜勤務率(65.7%)が高い。夜間回数や連勤の上限を設けることが疲労リスクの改善につながると考える。繁忙期には、短期アルバイトや派遣を導入するなど、柔軟なシフト補強が重要である。月による料金改定も有効であると考えられる。

3つ目の施策が、人員確保と離職防止策を行うことである。人員不足が「所定外労働の発生の理由」の過半数を占めている。新卒等の定着率を向上させることが重要であり、採用拡大も有効であると考えられる。現に、「ガスト」「しゃぶ葉」「ジョナサン」などの外食チェーンを手掛けるスカイラクグループは店長クラスの従業員に対し、年収1000万円超を目指せる新人事制度を導入している。

4つ目の施策が、サービス残業の管理の徹底である。現在、正規雇用者の3割が「サービス残業がある」と回答している。監督強化や罰則制度を強化することで企業にコストを意識させる必要があると考える。難しさとして、個人が企業側を告発するにはリスクが大きく、監督官庁が十分に調査できない、零細店舗によっては、罰金でつぶれる懸念もあり、行政指導とのバランスが難しいことである。人員不足のため、サービス残業を黙認する文化がある。

以上より、外食産業においては、組合整備による労働ルールの明確化、深夜勤務や繁閑差への対応、人員確保と新卒定着率の上昇、サービス残業是正が重要である。しかしながら、構造上、非正規雇用者が中心であること、小規模店舗の多さから運営には課題が残ると考えられる。

次に宿泊業界において労働環境改善のための有効な施策として5つ提案する。1つ目が、労働時間管理の徹底である。現状として「過労防止対策白書」より、宿泊業界の1カ月あたりの拘束時間の平均値は4割以上が320時間以上であり、そのほかにもサービス残業や長時間労働を可視化するために必要な措置であると考えられる。勤務間インターバルの導入を徹底し、それを制度化する必要がある。

2つ目の施策が、夜勤・繁閑差対応を制度化することが重要であると考えられる。具体的には、夜勤回数や連続勤務の上限などを設けて疲労を抑制することである。24時間営業・インバウンド需要により、夜勤0は現実的ではない。シフト補完のために外部人材や短期派遣の導入が重要である。

3つ目の施策が、オートメーション化を推奨していくことである。例えば、チェックイン・チェックアウトの自動化や、清掃ロボットの導入、スマートキーの導入である。スマホで簡単にチェックイン・チェックアウトができ、鍵の受け渡しもなく、スマホがカードキー代わりになるなどである。訪日外国人観光客においても、パスポート・本人確認を機械にかざして管理するホテルの導入も現在進んでいる。

4つ目が、人材確保と離職防止の対策を行うことである。賃金の引上げや福利厚生改善はもちろん、キャリア形成を行うことで、「将来性のある職業」という認知になる。今現在、都内では特に、訪日外国人によるインバウンド効果が大きく、語学力や観光資格の

活用が期待される。また、人材確保に対して、学生アルバイトも有効な手立てであると考えられる。都内は特に、訪日外国人が多いため、ワーカーホリデーのような疑似体験ができる宿泊施設も現在多い。ワーホリ目的に海外に出る人材が年間2万人強であること、海外志向が強くなっていることから、需要は高くなっていると考えられる。

5つ目が、クレーム対応・メンタルヘルスケア体制の強化であると考えられる。日本における宿泊業界は、特に他の業界と比べて、顧客満足度 KPI (重要業績評価指標) が強調されすぎていていることから、従業員の心理的安全性確保が弱い。顧客第一文化が強く、おもてなし文化も強いいため、従業員ケアが後回しになりやすい現状があると考えられる。相談窓口の徹底、メンタル研修、パワハラ・カスハラ防止対策を徹底することが重要である。

以上が、宿泊業界の労働環境を改善するための有効な施策として機能すると考えられる。「労働時間の適正化」「夜勤・繁忙差対応」「自動化推奨」「人材確保と定着」「従業員の心身ケア」の5本柱が重要施策になると考えられる。

第3節 教育業界における現状と施策提案

文部科学省「教員勤務実態調査（令和4年度・確定値）」によると、公立校教諭の1日あたり在校時間等は小学校10時間45分(教諭)、中学校で11時間1分、所定の38時間45分(週あたり)を大きく上回っている。さらに同調査では、授業以外に朝の業務、校務・保護者対応・部活動等へ相当時間が割かれていることが示され、総労働を押し上げる構図が確認される。国際的にも、OECD TALIS 2018 で日本の教員の週総労働時間は参加国最長(中学校約56時間 小学校54.4時間)と報告され、各国平均(約41時間前後)を大きく上回る。

図3-5 TALIS 2018における教員の仕事時間(中学校)

表1 TALIS 2018における教員の仕事時間(中学校)

| | 仕事時間の合計 | 指導(授業) | 生徒に対する教育相談(例:生徒の監督指導、インターネットによるカウンセリング、進路指導、非行防止指導) | 課外活動の指導(例:放課後のスポーツ活動や文化活動) | 学校内外で個人で行う授業の計画や準備 | 学校内での同僚との話し合い | 学校運営業務への参画 | 一般的な事務業務(教員として行う連絡事務、書類作成その他の事務業務を含む) | 職能開発 |
|--------------|---------|--------|---|----------------------------|--------------------|---------------|------------|---------------------------------------|------|
| 日本 | 56.0 | 18.0 | 2.3 | 7.5 | 8.5 | 3.6 | 2.9 | 5.6 | 0.6 |
| 上海(中国) | 45.3 | - | 5.3 | 1.9 | 8.5 | 4.1 | 3.2 | 2.8 | 3.2 |
| 韓国 | 34.0 | 18.1 | 3.7 | 2.0 | 6.3 | 2.5 | 1.7 | 5.4 | 2.6 |
| シンガポール | 45.7 | 17.9 | 2.4 | 2.7 | 7.2 | 3.1 | 1.4 | 3.8 | 1.8 |
| アメリカ | 46.2 | 28.1 | 3.4 | 3.0 | 7.2 | 3.5 | 1.7 | 2.6 | 1.7 |
| イングランド(イギリス) | 46.9 | 20.1 | 2.5 | 1.7 | 7.4 | 3.0 | 2.0 | 3.8 | 1.0 |
| フランス | 37.3 | 18.3 | 1.2 | 1.0 | 7.0 | 2.1 | 0.7 | 1.4 | 0.8 |

出所 教員の職場環境の国際比較 杉浦健太郎(2018)p73

図3-5より、日本国における教員(中学校)の仕事時間が特出して長いことがうかがえる。日本の教員の業務量が多い背景には、他国と比べて担当範囲が広いことがある。杉浦健太郎(2021)によると、日本では「教材や備品の発注」「事務処理」「校内の巡回・安全点検」「行政機関への調査回答」「学納金の徴収」「学校広報」など、本来、他国においては事務職員が担う業務まで教員が行っているという。OECDの国際教員指導環境調査

(TALIS 2018)でも、日本の教員には次のような特徴が見られる。まず、授業内容の決定などに関する自律性が低く、また多忙のため職能開発に充てる時間が世界的に見ても少ない。さらに、多くの国と同様に「事務作業の多さ」を最大のストレス要因として挙げている。TALISでは、教員の業務を「指導」「授業準備」「同僚との協働」「児童生徒の課題の採点」「生徒に対する教育相談」「学校運営」「一般事務」「職能開発」「保護者対応」「課外

活動」「その他」の11に分類している。このうち、教員が児童生徒と直接関わるのは「指導」「生徒に対する教育相談」「課外活動」の3項目である。その他の業務は児童生徒と直接関わらない時間である。直接児童と関わる時間である3項目について詳しく見ると、日本の中学校教員の場合、「指導」に費やす時間は週18時間で、参加国平均の20時間を下回る。「児童に対する教育相談」は2.3時間で、平均2.4時間とほぼ同水準である。一方、中学校教員においては「課外活動の指導」は7.5時間と、参加国平均1.9時間を大きく上回っており、部活動などが教員の負担を増やしていることが分かる。これらを総合すると、日本の教員が児童と過ごす時間は国際的に見て標準的だが、課外活動が際立って多いことが特徴である。また、保護者との関わりに費やす時間（「保護者との連絡や連携」）は、中学校教員で週1.2時間と参加国平均1.6時間より短く、小学校教員も同様に1.2時間で参加国の中で3番目に短い。一方で、児童と接しない業務、すなわち授業準備や学校運営、事務作業などにかかる時間は他国よりも明らかに長い。具体的には、「一般的な事務作業」が週5.6時間（参加国平均2.7時間）、「授業準備」が8.5時間（参加国平均6.8時間）、「同僚との話し合い」が3.6時間（参加国平均2.8時間）と、いずれも国際平均を上回っている。これらの結果から、日本の教員の長時間労働の主な要因は、児童生徒と直接関わらない周辺業務の多さにあることが明らかになっている。（杉浦 2021p73）

では、なぜ他国では日本と比べて児童と直接関わらない業務に費やす時間が短いのだろうか。その背景にある学校組織の仕組みや教員の役割を、杉浦健太郎(2021)をもとに調査する。日本、韓国、中国、アメリカ、イギリス、シンガポール、フランス、ドイツの8か国を比較したところ、多くの国では、日本では教員が担うことの多い教科書の購入や、事務処理、校内巡視、行政調査対応、文書受付、学校広報、学納金徴収、転入転出手続きといった業務を教員ではなく事務職員が担当していることが明らかになった。また、日本では教員が日常的に行う登下校時の見守り・指導についても諸外国では、そもそも学校の業務と位置づけられておらず、教員が担当することはない。さらに、アメリカ・イギリス・シンガポール・フランスの4か国では、日本では教員が指導することの多い校内清掃も学校の責務としてみなされていない。加えて、アメリカ・イギリス・フランスの3か国では、日本では学級担任が行う欠席児童への連絡が教員の業務とされており、事務職員やサポートスタッフが対応している。さらに、給食・昼食時間の食育指導については8か国のうち教員が担当しているのは日本と韓国のみで、その他の国では専任スタッフが担当していることが示されている。（杉浦 2021p74）

メンタルヘルスの観点から見ると、精神疾患を理由とした病気休職者は令和5年度に7,119人（教職員全体の0.77%）に達し、過去最多を記録した。その主な要因として、「児童生徒への指導」「職場の人間関係」「事務的業務の多さ」などが挙げられている。制度面では、いわゆる「給特法」により教職調整額（給与月額4%）が支給される一方で、時間外勤務や休日勤務に対する手当が原則として支給されない仕組みが続いており、結果として時間外労働を抑制する経済的インセンティブが働きにくい構造になっている。また、過労死や精神障害に関する労災補償の状況をみると、時間外労働が月80～100時間（2～6か月平均）または100～120時間（1か月）に達するケースで支給が集中していることが明らかになっている。教育・学習支援業における精神障害の労災事案についても、その構成や傾向が把握されている。

以上のことから、教育現場における労働問題の核心は、長時間の在校時間や授業外業務の過多、制度上の残業代不支給、そしてメンタルヘルス不調による休職者の増加にあるといえる。近年、部活動の地域移行などを通じて教員の負担軽減が試みられるものの、現場の人員体制や予算、役割分担の再設計が追いついておらず、以前として「過労死ライン」に達し得る水準の時間外労働リスクが残存していることが実情である。TALIS 2018 の調査結果によると、日本の教員が感じる主要なストレスの要因の1つは、「事務的な業務の多さ」であり、この項目に「非常に感じる」または「かなり感じる」と回答した割合は、中学校教員で52.5%、小学校教員で61.9%に達した。次に多かったのは「保護者対応への負担」であり、それぞれ中学校教員で43.5%、小学校教員で47.6%であった。これらの結果から、事務作業の削減が教員の職場環境改善に向けた最も効果的な手段であることが示唆される。さらに、同調査における「私生活の時間を確保できているか」という質問に対して、「全く確保できていない」と回答した中学校教員の割合は16.1%であり、参加国平均の8.2%を大きく上回っている。この結果は、日本の中学校教員が私生活を犠牲にして勤務している実態を示すものであり、教育現場の長時間労働の深刻さを裏付けている。(杉浦 2021p79)

以上より、日本における教育業界（小中学校の教職員に注目した場合）の現状の課題点として、「指導」「生徒に対する教育相談」に対してはTALISの参加国の中で標準的であり、最も問題なのが、中学校教員における「課外活動の指導」であった。また、「一般的な事務作業」の時間も他国平均と比べて極端に長く、この2つの時間を削ることにより、教員の労働時間を削減できると考える。他にも、日本においては教員が担当する役割が多く、役割を他に任せる必要があると考える。以上の課題点より提案する。1つ目の提案が、課外活動の削減である。そのため、部活動を地域スポーツクラブ・文化団体へ段階的に移行し、教員が顧問として関与しない仕組みを整える必要があると考える。教育委員会が定める学校管理運営規則の多くは校長が職員に部活動指導業務を公務として分掌できると規定されている。だからこそ、必要なのは、学校側の「顧問を断る権利」を保障することである。現在、国としても、令和5年度から7年度を「改革推進期間」と位置づけ、移行を加速させようとしている。

2つ目の提案が、一般的事務作業の削減と、役割分担の徹底と増員である。他国同様に、教材発注・調査回答・文書受付・広報・会計処理などを教員業務から分離する必要があると考える。日本の教員については特に事務的な業務や学校運営に関する様々な業務のサポートスタッフを充実させることやテクノロジーの活用により、教員の負担を軽減することが重要である。諸外国と比べて日本の教員は子供と接しない時間や給食・清掃時間・中学校の課外活動における部活動関連の業務に従事するサポートスタッフを充実させていくことにより、教員の負担を軽減することが重要である。つまりは、登下校指導・給食指導・清掃・欠席連絡などを教員以外へ業務の移行を行うことである。具体的には、スクールサポートスタッフ制度(非常勤職員・地域人材)の恒常雇用化をすることや、欠席連絡のオンライン入力化、見守りの自治体委任である。

3つ目の提案が、国による増員のテコ入れである。国の力で推し進める必要がある。増員にしる、ICT/DXを活用した業務効率化なども、地域や県単位の連携が必要であると考え。実際に、愛知県や広島県においては、校務支援システム導入により年間約100時間の

労働削減効果が確認されている。

教員の労働時間削減には三つの施策が有効である。第一に、部活動を地域クラブへ段階的に移行し、教員が顧問を務めない体制を整えることである。第二に、教材発注や会計処理などの事務作業を教員業務から分離し、サポートスタッフの恒常雇用化である。第三に、国が主導して教職員とサポートスタッフの増員とDX推進を行うことである。以上の3つの施策が教員の職場環境改善に有効な施策であると考えられる。

第4節 特定業界における人員不足解消のための施策提案

特定業界の人手不足を解消するためには、まず働き手の母集団そのものを広げることが重要である。具体的には、シニア層や主婦層の活用、留学生の受け入れを積極的に行うべきであると考えられる。多様な層が働きやすい環境を整えるために、夜勤や繁忙期のみ受け入れる短時間契約を導入することも効果的である。実際に、学生は長期休みになるとリゾートバイトといって遠くの観光地に住み込みで長期間働きに行くシステムもある。繁忙期が限定されるからこそ、補助的な業務を短期間で担える仕組みを作ることによって新たな労働力の獲得につながると考える。

2つ目が必要人員そのものを下げることである。デジタル勤怠の導入や、ロボット化、自動化の推進が必須である。実際に現在のアルバイト先でのシフトは社員が作成している。私は先日頃、シフト作成が自動化すればより効率になると考える。希望やスキル、労働時間規制を自動で反映してシフトを作成する機能を搭載するなど、自動化できることを積極的に行うことでそもそもの必要人員を削減することに成功すると考える。

3つ目が、国の支援によって人員を増やす事である。単に労働者数を補うのではなく、過労死防止・労働環境の底上げ・地域経済の持続性を支える「社会投資」として極めて有効であると考えられる。以上が人員増加策を具体化で示したものである。だからこそ、「人材確保等支援助成金」の増加とさらなる認知が鍵になると考える。この「人材確保等支援助成金」は魅力ある職場づくりのために労働環境の向上等を図る事業主や事業協同組合等に対して、助成するものであり、人材の確保・定着を目的としていると厚生労働省は明記している。この制度には、様々なコースがあり、そのコースによって助成される金額は変化する。助成金の活用によって、企業は、人手不足の解消、離職防止、労働環境の改善といった具体的な効果を期待できる。また、助成金を活用する企業が増えれば、業界全体としての「最低限の労働環境水準」が引き上がり、長時間労働や人材流出といった構造的課題の是正にもつながる。特定業界は、このような国の支援を存分に使いながら労働環境の改善を行うことが特に求められると考える。

第4章 精神障害発生率の増加要因

これまで日本における労働環境について調査してきたが、全体として労働時間の短縮、有給休暇の取得率向上などの量的成果が出ていることが判明した。しかし、令和6年版過労死防止対策白書によると、現在、民間雇用者の労災補償の状況は、精神障害の支給決定件数でいうと、883件であり、平成26年の497件から大幅に増加している。毎年、過去最低記録を更新し続ける精神障害の認定率についてその原因について探る。

第1節 精神障害認定率の現状

主要な「直接要因」として考えられるのがパワハラ・顧客等からの迷惑行為(カスハラ)など出来事型が増えている、または、認定されやすくなったということであろう。厚生労働省(令和4年度)によると、精神障害に関する労災補償状況のうち、業種別にみると、請求件数で多いのが、「医療・福祉」(624件)、次に「製造業」(392件)、次に「卸売り・小売り」(383件)の順であった。また、令和5年度は、図4-1より「医療・福祉」のうち、「社会保険・社会福祉・介護事業」の請求件数(494件)、支給決定件数(112件)と最多であった。より介護職への負担が大きくなると想定される未来、具体的な対応が急務であると考えられる。年齢別でいうと、体感は、若者の方が多いイメージではあったが、請求件数「40～49歳」が953件、「30～39歳」847件、「50から59歳」が795件で想定以上に年齢層の高い方の方が請求申請は多かった。

図4-1 精神障害の請求件数の多い業種(一部修正)

表2-2-1 精神障害の請求件数の多い業種(中分類の上位15業種)

| | | | 令和5年度 |
|---|---------|----------------|-----------------------------|
| | 業種(大分類) | 業種(中分類) | 請求件数 |
| 1 | 医療、福祉 | 社会保険・社会福祉・介護事業 | 494 (366) < 12 (4) > |
| 2 | 医療、福祉 | 医療業 | 390 (303) < 10 (3) > |
| 3 | 運輸業、郵便業 | 道路貨物運送業 | 152 (39) < 7 (1) > |

出所 厚生労働省 令和5年度「過労死等の労災補償状況」を公表します。別添資料 p17
p17

精神障害の出来事として、令和5年度厚生労働省の調査によると、最も多かったのが、「上司とのトラブルがあった」(599件)であり、次に多いのが「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」(289件)であり、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」(265件)、「セクシュアルハラスメントを受けた」(156件)という現状であった。これより、出来事型ストレスが認定の中核になっていると分かる。この背景には、令和2年に厚生労働省によって行われた心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改定があった。この改訂によって、①「具体的出来事」等に、

「パワーハラスメント」を追加されたこと、②「上司等からの、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」を「具体的出来事」に追加、③パワーハラスメントに該当しない優越性のない同僚間の暴行やいじめ、いやがらせなどを評価する項目として位置付けるなどの改訂が行われた。また、令和5年に行われた改訂により、①業務による心理的負荷評価表の見直し、具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者などから著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）を追加、具体的出来事「感染症などの病気や事故の危険性が高い業務に従事した。」を追加、心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充②精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲の見直し、悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」のない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化した時には、悪化した部分について業務起因性を認める、③医学意見の収集方法を効率化、これまで専門医3人の合議により決定していた事案について、特に困難なものを除き、1名の意見で決定できるように変更になった。つまりは、2020年に「パワハラ」を心理的負荷評価表への明示追加、2023年には評価表の見直し・カスタマーハラスメントの明示などで、業務起因性の判断を明示化・円滑化を経て、結果として「業務による強い心理的負荷」を立証・判断しやすくなったといえるだろう。相談行動の側面としても、令和5年度の総合労働相談は121万件以上と高止まり、「いじめ・いやがらせ」は12年連続で最多となっていた。職場ハラスメントが可視化・申告されやすい環境が整い、請求母集団が拡充しているのが分かる。

ここで、現在における精神障害が認定された場合の政府・企業のアプローチについて調査する。まず、企業が法律として対応している実務の一般的な処置として、7つのステップがある。1つ目が、原因調査である。企業は、労災認定された場合に行う処置として、最初に原因調査が行われる。これは、労働安全衛生法(労働安全衛生法70条-2)で定められるもので、発生原因(長時間労働・ハラスメント・人間関係等)を分析し報告書を作成する。2つ目が、再発防止計画策定・再発防止報告書を作成し提出することである。勤務時間の最適化・パワハラ防止・相談体制などを明文化したものを作成する。これも労働安全衛生法、第70条-2、労働安全衛生規則、第97条-2に定められているものである。3つ目が、衛生委員会での審議である。原因・再発防止等を産業医・労使代表で審議・記録をする。これは、労働安全衛生法-第18条によるものである。4つ目のステップが、労働基準監督者への報告である。「労働者死傷病報告書(様式第23号)」と「再発防止報告書」を提出する。これは、労働安全衛生法-第100条/労働安全衛生規則-第97条によるものである。5つ目が、労働者教育である。管理者向けのメンタルヘルス教育・ハラスメント研修を行うことである。これは、労働安全衛生法第59条に、または、労働安全衛生法第66条-10にも記載されている。6つ目が、ストレスチェックの再評価である。高ストレス部署の分析や、面接指導、組織改善を行う。これは、労働安全衛生法第66条-10によるものである。7つ目が、再発防止のための進捗管理である。産業医による職場巡視・再発防止の検証が行われる。このステップは、厚生労働省の「職場における心の健康づくりのための指針」によるものである。以上の7つのステップが、精神障害が認定された場合、企業が現在行うべきアプローチである。

次に、精神障害認定後に政府が義務的に行うアプローチについて調査する。精神障害が労災として認定された場合、政府は労働者の救済と再発防止のために、労災保険法や労働

安全衛生法、過労死等防止対策推進法に基づき、以下のような義務的処置を行う。まず、最初のステップが、労災認定決定である。これは労働基準監督署長が主体となり、勤務実態や業務内容、上司への聴取、医師の意見などを総合的に調査したうえで、労災保険法第12条に基づき支給の可否を決定する。次に、被災労働者への給付である。政府主導のもと、医療費、休業補償、障害補償などが労災保険法第13条から第15条に基づいて支給され、被災者およびその家族の生活保障が図られる。続いて、企業への報告・指導が行われる。労働基準監督署が中心となり、労働安全衛生法第97条に基づき、企業に対して再発防止策の実施や職場環境改善を求める行政指導を行う。また、重大事案の記録・分析も重要な政府の役割の1つである。厚生労働省は、認定された事案を全国的に集約し、業種別・職種別の傾向を分析する。この取組みは、過労死等防止対策推進法（2014年施行）第7条に基づいて行われるものである。さらに、結果の公表と統計反映である。厚生労働省は毎年「過労死等防止対策白書」を作成し、認定件数や発生要因、事例分析などを公表する。最後に、再発防止の普及活動として、厚生労働省がセミナーの開催や相談ダイヤルの運営、企業への啓発活動などを実施し、社会全体での理解促進と防止意識の向上を図っている。つまり、政府は労災認定から、給付、企業指導、再発防止までを一連の行政責任として担い、精神障害を含む労働災害への包括的対応を行っていることが分かった。

第2節 有効な施策提案

以上の現状を踏まえ、今後いかなるアプローチが有効的であるかについて提案する。まず、1つ目に提案するのが、企業による賠償責任の「自動発生」制度である。内容としては、労災認定（業務起因性確定）と判定されれば、自動的に企業への過失認定を課し、精神障害について一定額の慰謝料・和解金を支払うことを義務化する。つまり、精神障害過労死認定＝企業責任の自動発生を強制化する。この施策によって、期待できる効果は2つあると考える。1つ目が、企業のコスト意識が直接高まることである。また、経営層が安全配慮を経営リスクとして扱うようになると考えられる。最後に、「隠すよりも、早く対策する」という行動転換を促すことに効果的であると考えられる。

2つ目の提案が、精神障害・過労死認定企業の公表制度である。内容としては、労働基準監督署または、厚生労働省が過労死・精神障害の認定件数、そして業種・企業名（一定規模以上とする）、改善措置の有無とその内容を年次で公表するという施策である。目的としては、レピュテーション・リスク（社会的信頼・採用への影響）を通じて、行動変化を促すこと、ESG・サステナビリティ評価指標としても活用可能であると考えられる。働いている環境や、実際に働いている社員の方々の企業に対する評価は、採用においても非常に大きな影響を及ぼすと考えられる。実現可能性に関して、個人情報保護法の制約はあるものの、厚生労働省は、すでに「重大労災」「長時間労働是正指導」等で、企業名公表を実施済みでもあり、精神障害労災も同様に扱えると推定される。

3つ目の提案は、罰金・保険料の割増し制度の導入である。1つ目と似ているが、ここで提案するのが、労災認定数（精神障害認定数のみ）の多い企業に対して、翌年度の労災保険料を加重することを提案する。今現在の日本においては、現行の日本の労災保険料率は「原則：業種別固定」であり、それを、企業ごとにスコアに流動性をつけることに変更することを提案する。これによって、企業に対して、経済的ペナルティを明示化し、「未

然防止への投資」を促すことにつながると考える。

4つ目の提案が、企業に対しての透明性とデータ公開の拡大である。内容としては、精神障害の労災認定数を業種・規模・性別・年齢層別に公開し、企業単位の「メンタルヘルス KPI(重要業績評価指標)」を ESG 開示に統合することが重要であると考え。その目的として、健康経営の目標や方向性を定めて会社における現状の課題を明確にするためである。外部ステークホルダーが企業選別を行い、結果として労働環境の良好な企業が評価される市場構造へ向かっていく必要がある。

以上の提案が、精神障害の認定件数を減らすために企業責任を強化し、抑止力を高める4つの制度改革である。第一に、労災認定時に企業の過失を自動的に推定し、慰謝料支払いを義務化する「企業責任の自動発生制度」である。これにより、企業は安全配慮を経営リスクとして認識し、隠ぺいよりも早期対策へと行動を変えることが期待される。第二に、精神障害が認定された企業名を公表し、社会的評価や採用面での圧力を通じて改善を流す仕組みを導入する。第三に、仕事が原因で発症したと考えられる精神障害に対しても、労災保険料を業種別固定から、企業ごとのスコア制に改め、労災多発企業に経済的ペナルティを与える制度を提案する。第四に、精神障害労災のデータを業種・性別・年齢層別に公開し、企業のメンタルヘルス指標を ESG 開示に組みこむことで、外部評価を通じた企業行動の健全化を図るものである。

第5章 実際の労働者の声の実態分析

実際の現場ではどのくらい労働問題に対して声をあげやすくなったのであろうか。これまでに、様々な法制度の整備により、多くの人が精神障害や過労問題として認定されやすくなってきた。しかし、どこまで法整備が進もうが実際の現場において声を上げられない文化があれば法整備の意味はなくなってしまうと考える。そこで、日本の労働環境において、どれほど労働問題に対して労働者が声をあげやすくなったのかをここで捉えたい。

第1節 現場における現状

実際の相談所はどのくらい活用されているのか。図5-1にある厚生労働省の「総合労働相談コーナー」への相談は令和6年の発表によると、総合労働相談件数は高止まりしており、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数は前年度より増加していることが判明した。実際の数値としては、121万412件が相談されている。

図 5-1 総合労働相談件数 令和6年8月21日

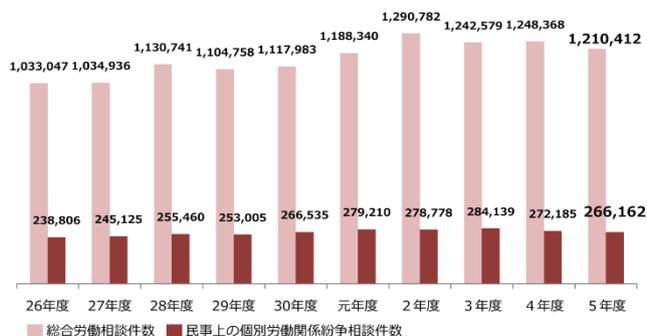
| 内 容 | | 件 数 | 前年度比 |
|------------|-------------------|-----------|-------|
| 総合労働相談 | | 121万412件 | 3.0%減 |
| 内 訳 延べ数 | 法制度の問い合わせ | 83万4,829件 | 3.1%減 |
| | 労働基準法等の違反の疑いがあるもの | 19万2,961件 | 2.4%増 |
| | 民事上の個別労働関係紛争相談 | 26万6,162件 | 2.2%減 |
| 助言・指導申出 | | 8,372件 | 4.8%増 |
| あっせん申請 | | 3,687件 | 5.6%増 |

出所 厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します。P1

図5-2より、総合労働相談件数の推移も把握できる。これらの相談件数は、過去10年間に於いて全て高止まりしており、微増・微減を繰り返している。

図 5-2 総合労働相談 相談件数の推移

(1) 相談件数の推移 (10年間)



出所 厚生労働省「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表します。p4

特に、令和2年からは4年連続で120万件を超えており、特に過重労働相談受付集中期間(11月1日～11月7日まで)においては、1週間だけで、14,395件の相談が寄せられている。

また、常設の「労働条件相談ホットライン」(電話)においては、平日夜・土日祝日も対応し、多言語にも対応しているため、制度の入り口は大きく広がっている。以上より、相談件数は高水準という事実は、「声は出ている」ということであり、つまりは、ニーズは非常に高いといえる。しかし、一方で現場での是正や内部的解決が追いついていないからこそ、外部相談に頼るのが現状であるといえる。

ここで、実際の内部通報制度の認知・設置・運用状況について調査する。消費者庁によって、令和6年度に行われた内部通報制度の目的としては、「就労者を対象に、公益通報者保護法が従業員301人以上の事業者に体制整備を義務づけている内部通報制度についての理解度や勤務先における窓口設置の認知状況、通報に対する意識を把握し、事業者の内部通報制度の実効性向上に向けた施策の参考とする」である。調査時期としては、2023年11月である。

この調査で分かったことは、内部通報制度を理解していない人は、従業員が「300人超1000人以下」の場合、57.6%、「5000人超」の場合、47.7%であり、勤務先で通報を理由とする解雇などの不利益取り扱いが禁止されていることを知っている人は、各39.5%、53.5%であり、制度を「よく知っている」と回答した人が知ったきっかけは、「勤務先などにおける研修・周知」が最多であった。内部通報制度の理解度が高いほど、勤務先で重大な法令違反を目撃した場合の通報意欲が高くなることが分かった。

勤め先の内部通報窓口について、従業員が「300人以上1000人以下」の場合、65.4%、「5000人超」の場合、45.7%が未設置または認知していなかった。窓口の設置を認知した人のきっかけは、「社内研修・説明会」が最多であった。また、どこにも相談・通報しない理由の多くが、「誰に相談・通報したら良いのかわからない」という回答であった。

内部通報制度を「よく知っている」と回答した人は、法令違反行為等を「相談・通報したこと」や「目撃したこと」が多い。相談・通報した人のうち、69.5%が「よかった」、17.2%の人が、「後悔している」、13.2%が「良かったことも後悔したこともある」と回答しており、後悔の理由として、「調査や是正が行われなかった」が最多、次に「不利益な取り扱いを受けた」という理由が多かった。勤務先の通報時の意向として匿名希望が62.6%と過半数を超えていた。

勤務先の重大な法令違反を一番相談・通報しやすい先は、年代が若いほど行政機関との回答割合が減少し、「インターネット・SNS」との回答が上昇する傾向にある。

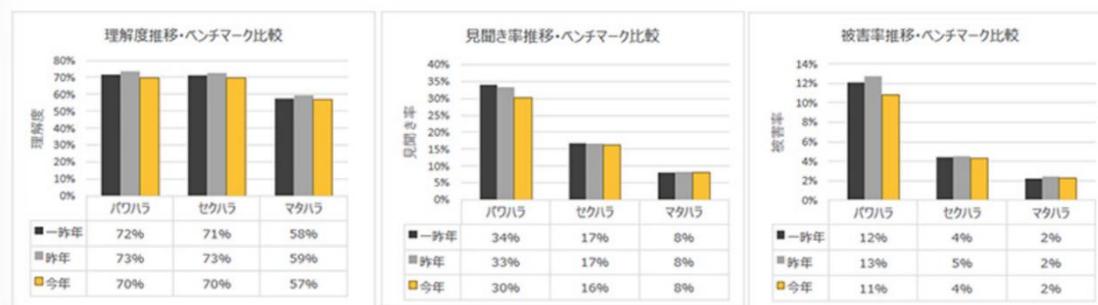
次に消費者庁が発表した「民間事業者等における内部通報制度の実態調査報告書」によって判明した現状を以下に述べる。まず、現状として、導入率は、内部通報制度を「導入している」事業者は全体の71.9%、導入していない事業者は、28.1%である。そのうち上場企業の99.1%は導入している一方で、非上場企業では15.4%にとどまる。従業員規模が小さい企業ほど導入率が低く、「5人以下」の企業では93.3%が未導入であった。導入時期に関しては、「2004年6月～2022年5月」に導入した企業が78.6%と最多である。2022年6月の改正公益通報者保護法以降に導入したのは、7.3%に過ぎない。導入の理由としては、「違法行為やリスクの未然防止・早期発見のため」が66.7%であり、「法律上求

められているから。」が21.4%であった。通報窓口の形態としては、「内部」及び外部に設置している」のは、73.4%であり、外部委託先は「顧問弁護士」44.0%で、「通報専門会社」が22.3%であった。この調査から日本企業における内部通報制度は形式的には普及しているが、実質的には大きな格差と課題を抱えていることが分かった。全体では普及しているものの、その普及は企業規模・上場/非上場で深刻な格差がある。

次に現場がいかにか声を上げやすい状況になったのかわかる資料として、2025年7月23日に株式会社アスマークのHumap事業グループ榛澤桃香さんの内容を参考にしながら調査する。ここで取り上げる内容が、ハラスメントの現状と企業への影響についてである。まず、図5-3より、最初にハラスメントの現状について、ハラスメントの理解率は2023年から2025年までで横ばいであり、見聞き率はパワハラが下がるものの、セクハラ、マタハラともに横ばいであった。被害率も3年間横ばいで、3年間大きな変化が見られていないことが分かった。理解度に関しては、ニュースや社内研修を通して増加するかと思いきや内容を正しく理解している人の割合が年々、微小に低下していることが判明した。

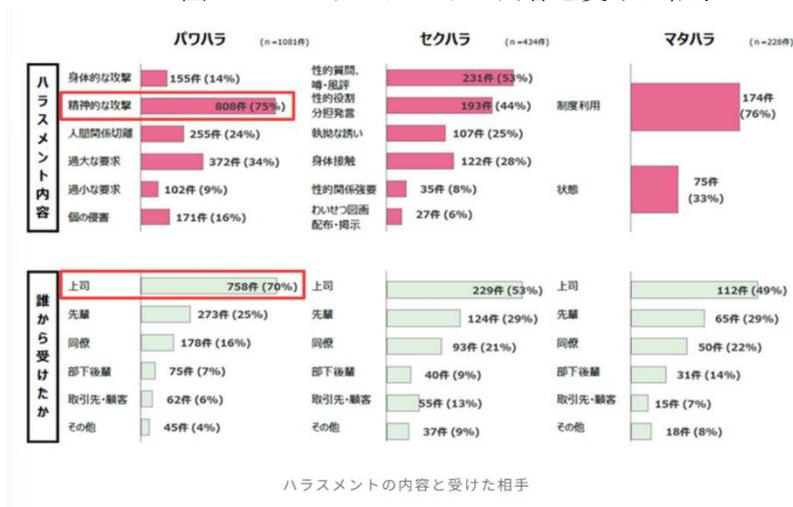
図5-3 ハラスメントに関する理解度、見聞き率、被害者の経年比較(2023年～2025年)

ハラスメントに関する理解度、見聞き率、被害率の経年比較 (2023年～2025年)



出所 セミナーレポート ハラスメント被害者の4割が「声を上げない」理由～1万人調査データから学ぶ器用の取るべき対策とは～

図5-4 ハラスメントの内容と受けた相手



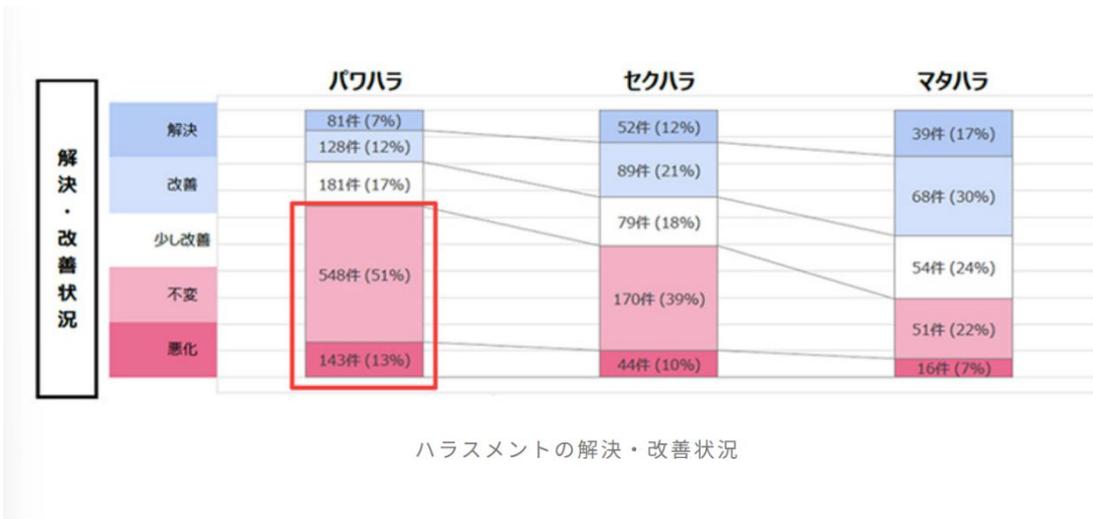
出所 セミナーレポート ハラスメント被害者の4割が「声を上げない」理由～1万人調

査データから学ぶ器用の取るべき対策とは～

図5-4より、被害の内容から見ると、「精神的な攻撃」が最も多くを占めていることが明らかになった。また、加害者の立場に着目すると、「上司による被害」が最多であり、こうした上下関係が相談や通報をためらわせる要因となっている。これらの結果から、ハラスメントへの対応は、従業員の心身の健康確保や離職リスクの抑制にとどまらず企業の社会的評価や信頼性を守るうえでも極めて重要な課題であるといえる。被害を放置した場合、休職や離職の増加を招き、結果として企業にとって深刻な損失につながる可能性が高いことが示唆される。(榛澤 2025)

被害を受けた際の対応を見ると、「特に何もしなかった」と回答した人が最も多く、全体の約4割を占めていた。次いで多かったのは、「上司に相談した」という対応である。しかし、加害者が上司であるケースが最も多いことを踏まえると相談相手と加害者が一致してしまうという問題が生じる。また、社内外の相談窓口を利用した人は約1割にとどまっており、制度として設けられている正式なルートが十分に活用されていない実態がうかがえる。ハラスメントの被害者の多くは、被害を表に出さず、沈黙するか、非公式な形で相談にとどまっていることが明らかになった。(榛澤 2025)

図5-5 ハラスメントの解決・改善状況



出所 セミナーレポート ハラスメント被害者の4割が「声を上げない」理由～1万人調査データから学ぶ器用の取るべき対策とは～

図5-5の表は、解決・改善の状況である。解決できたものは、パワハラで1割未満、セクハラとマタハラも2割に達していないことが判明した。特に、パワハラに関しては、「解決していない」「変わらない」「悪化した」と答えた割合が高く、状況が改善しにくいことが分かった。被害者が行動を起こさなかった理由として最も多かったのは、「何をしても解決しない、無駄だと感じたから」であった。そこには被害者の間に諦めや無気力感

が広がり、問題を訴える意欲を失っている実態がうかがえる。次に多かった理由は、「仕事上の不利益を被るのではないかという不安」である。とりわけ、上司に相談した場合、人事評価や人間関係に悪影響が及ぶのではないかと懸念するケースが目立つ。被害者が訴えても意味がないと感じる背景には、企業への不信感や職場環境そのものが抱える構造的な問題が存在していると榛澤(2025)は考える。つまり、企業が真摯に対応してくれると信頼できる職場環境が整っていれば、被害者が相談に踏み出す余地は十分にあるといえる。(榛澤 2025)

ここで、企業がとるべき実践的な対策、データに基づいた効果的なアプローチについて調査データから、社員が望んでいるものは、「ハラスメントの通報・相談があった場合、速やかに調査し、適切に対応されること」「相談窓口があり、気軽に相談できる環境が整っていること」であった。(榛澤 2025)この結果より、社員が求めているものは、制度の有無ではなく、実際に機能し、信頼できる対応であるという点である。完璧な制度というよりかは、声を上げたときに、きちんと向き合ってくれる職場が重要視されていることが分かった。

また、エン株式会社/エン転職がユーザー1955名に対する「ハラスメントに関する実態調査」(2025年8月実施)によると、実に63%の人が「職場でのハラスメントを受けたことがある。」と回答している。特に、年代が上がるにつれてその割合は高まり、40代以上では68%に達し、20代の44%を上回りっている。男女別では、男性が65%、女性が59%と、男性の方がやや高い結果となっていることが判明した。一方で、ハラスメントを受けたことがないと回答した人にその理由を尋ねたところ、「職場の人間関係が良好だから」が53%と最多となった。この結果は、風通し良いコミュニケーションと良好な人間関係が、ハラスメントの発生を抑制する重要な土壌であることが分かった。

ハラスメント経験者が受けた被害で最も多かったのは「パワーハラスメント」で実に9割を占めている。具体的には、「上司から「残業が多いのはお前の能力不足だ」と全員の前で叱責された」「経営者の意に沿わない発言をしたことで怒鳴られた。」「作成した資料が上司の意向と異なったため大声で長時間叱責され、学歴を侮辱された。」など人格や尊厳を傷つける言動が日常的に行われている実態が浮き彫りになった。また「上司に意見を述べたら後から急に態度が冷たくなり、業務上必要な会話すら困難になった。」など、業務遂行そのものに支障を及ぼすケースも見受けられた。

榛澤(2025)と比べて、エン株式会社の調査によると、実にハラスメントを受けた経験のある人の3割以上が「誰にも相談しなかった」と回答をしている。その理由は、「相談しても解決にならないと思ったから」が最多であり、68%であった。榛澤(2025)においても、報告・相談しない主な要因が「相談しても無駄」という回答が最多であった。その調査数値は多少異なるものの、この比較から、調査主体が異なってもハラスメント被害者が「声を上げない理由」は一貫して共通していることが判明した。

ハラスメントの種類については男女で顕著な差も確認された。男性では、「パワハラ」の回答が96%に達した一方で、女性では84%にとどまっている。その反面「セクシュアルハラスメント」の回答率は、女性が41%であるのに対し、男性はわずか5%にとどまっている。女性からは「ショートカットだとモテないから髪を伸ばしたほうがいいなど外見について言及される」「飲み会で上司や異性の幹部の隣に座るように強要される、お酌を

求められる」といった声が寄せられた。これらの職場内における性別を理由とした不適切な発言や慣行が依然として残存していることを示していることが分かった。

さらに妊娠や出産に関する嫌がらせ、いわゆる「マタニティハラスメント」についても深刻な事例が報告されている。「上司から「妊娠はまだしないよね？」と発言された。」

「育児による時短勤務中に業務改善を提案したところ「残業もしないくせに」といわれた」など、制度利用者への理解と配慮を欠く言動が依然として存在している。

近年、社会問題化している顧客からの迷惑行為「カスタマーハラスメント」も無視できない。「こんな不良品を売りつけやがって」「電話で怒鳴られる」など、従業員の身体的・心理的安全を脅かす悪質な事例も確認されている。

第2節 現在の企業に求められる施策提案

これらの結果から、パワハラを中心に多様なハラスメントが依然として職場に根強く残っており、被害者の多く日常的な脅威や萎縮を感じていることが明らかになった。特に、女性労働者では、セクハラやマタハラなど性別やライフイベントに関連する被害も多く、「声を上げにくい職場文化」が問題の温床になっている可能性があることが分かった。

従業員が意見を表明しないことによる組織への損失は非常に大きいと考えられる。従業員の意見や懸念、提案といった「声」はイノベーションを生み出し、組織の生産性を高める重要な原動力となるためである。逆に、沈黙が広がる職場は、組織内部に潜在的な課題を抱える可能性を示唆している。従業員の声を真摯に受け止めることは、トラブルを未然に防ぎ、損失を最小化するための第一歩である。

ここでなぜ従業員が意見を述べないのかについて4つの要因を提示する。一つ目が、匿名報告制度の欠如である。発言によって評価や今日に悪影響が及ぶ可能性があると感じた場合、従業員が沈黙を選ぶのは自然なことである。この問題を防ぐために、匿名で報告できる仕組みの導入が有効である。匿名制度は雇用主と従業員の信頼を橋渡しし、安心して意見を共有できる環境をつくることが重要である。二つ目が、発言力・自己表現の不足である。人は生まれながらに高いコミュニケーションを持つわけではない。自分の考えを理解していても、それを建設的かつ効果的に伝える力が不足している従業員もいる。どんなに優れた提案も表現力が伴わなければ受け入れられないこともある。自己主張スキルは重要である。三つ目がアジア特有の企業文化である。多くのアジア企業では、階層構造や家父的な指示文化が根強く残っている。そのため、マネジメントが強い決定権を握り、従業員の意見が軽視される傾向がある。こうした風土が、組織構造・業務プロセス・人間関係にも影響を及ぼし、閉鎖的な職場文化を形成する。四つ目が、「どうせ変わらない」という諦めである。先ほどの榛澤(2025)やエン株式会社の調査からも判明したように声を上げない多くの要因が「言っても無駄である」ということが分かった。過去に意見を述べても改善されなかった経験を重ねると、従業員は「何を言っても無駄だ」と感じるようになる。せっかく勇気を出して提案してもそれ無視されれば、次第に意欲を失い、やがて沈黙が状態化する。特に改善提案が軽視される環境では、イノベーションの芽が摘み取られ、組織全体の活力が失われる。以上の4つが、従業員が意見を述べない要因である。従業員が声を上げない背景には、制度的・文化的・心理的要因が複合的に存在している。しかし、これらの要因が放置されれば、組織は従業員の沈黙を常態として内在化してしまい、改善や

イノベーションの機会を自ら手放すことになる。では、この沈黙の連鎖を断ち切り、従業員が安心して意見を表明できる職場をつくるためには、企業はいかなる視点を持つべきなのだろうか。その鍵となる概念こそが、近年注目を集める心理的安全性である。

果たして、従業員の心理的安全性の確保のためにはいかなる対応が重要であろうか。近年、職場のウェルビーイングが注目されるなかで「心理的安全性」という概念が広く知られるようになった。Intellect の行動コーチである Nishita Singh 氏によれば、心理的安全性とは「職場において対人関係上のリスクを安心して取れる共通認識」を指す。ここでいうリスクとは、意見を述べる、建設的な批判を行う、助けを求めるといった行為があり、これらは自己開示を伴うため、時に脆さを感じる行動でもある。「心理的に安全な職場とは、従業員が安心して自信を持って意見を表明できる環境を指します」と Singh 氏は述べている。心理的安全性は4段階モデルである。心理的安全性は単一概念ではなく、4つの段階的要素によって構成される。最下層から「インクルージョン安全性」「学習者安全性」「貢献者安全性」「挑戦者安全性」が積みあがっている状態である。ただし、これらは固定的なステップではなく、チームや状況に応じて前進・後退・飛躍的進展がありうる動的プロセスである。「インクルージョンの安全性」とはメンバーが自分らしさを受け入れられていると感じ、安心してチームに属せる状態のことを言う。仕事上と私生活で自分を分ける必要がなく、自然体で関わる環境では従業員は「自分は必要とされている」と実感することができる。「学習者安全性」においては、自分がすべてを知っているわけではないと認め、質問や思考錯誤を通して学べる環境をいう。この段階が確立されると、メンバーは恐れずに疑問を共有し建設的なフィードバックを交わせることが可能になる。「貢献者安全性」について、自分のスキルやアイデアを安心して発揮できる状態をいう。アイデアの発信は心理的なリスクを伴うため、この段階では「自分の価値が認められている」という感覚が不可欠である。「挑戦者安全性」については、組織や上司の方針に対して異論や提案を述べられる状態のことを言う。最も難易度が高い職場状態であると考えられる。職場において心理的安全性を高めるための鍵は「共感」であると、Singh 氏は述べる。(intellect japan2025) 共感とは、相手の気持ちや立場を理解し、その思いに寄り添おうとする姿勢のことである。職場に共感が根付くと、助け合いが生まれやすくなり、自然と心理的な安心感が醸成される。そのため、管理職やチームを率いる立場の人は、「自分は部下の味方であり、本音を安心して話してもらえる存在である」という意識を持つことが重要である。共感とは、安心して意見を共有できる雰囲気づくりの第一歩である。つまり、現代の企業においては、より高い心理的安全性を生み出す環境を整えることが不可欠であるといえる。

第6章 日本国において過労死等労働問題を減らしていくための対策

第1節 各章の総括

第1章では、日本社会における過労死の問題が、単に労働時間の長さや制度の未整備といった現在の労働環境だけに由来するものではなく、より深い歴史的・文化的背景に根付いているという点を明らかにした。本章で示されたように、日本では高度経済成長期以降、「勤勉」「自己犠牲」「組織への忠誠」といった価値観が国民意識として強固に形成され、長時間労働が美德として扱われた歴史を持つ。この文化的基盤は、過労死が社会的問題化した1990年代以降、根強く残り続け、制度改革が進んだ後も、なお実務的・心理的な慣習としては働く人々に影響を与えている。さらに本章では、働く個人が「会社のために頑張ること」を当然視し、休息や健康よりも成果を優先する価値観が、業界を問わず広範に浸透してきたことを指摘した。この背景には、男性正社員を中心とした長時間労働前提の雇用慣行、年功序列型のキャリア構造、そして「頑張りが当たり前」という無形の規範が存在する。こうした文化は、制度整備が進んだ現代においても労働者自身の行動選択に影響を与え続けており、結果として過労死問題を構造的に再生産してしまう要因となっている。第1章で明らかになった最も重要な点は、日本の過労問題が、単なる法制度の不備ではなく、社会全体の価値観・文化的背景と深く結びついた構造問題であるということである。この認識は後続の章における制度分析、現状把握、施策提案の基盤となっており、本論文全体の問題意識を形作る重要な位置づけを果たしている。

第2章では、2014年の「過労死等防止対策推進法」および「働き方改革関連法」を中心に、日本の過労死対策の制度的枠組みがどのように整備されてきたのかを整理した。本章の大きな貢献は、これらの制度が持つ理念や目的を体系的に把握し、制度成立の背景にある過労死事件（例：電通事件など）が、いかに政策転換の契機となったかを明確に示した点である。過労死防止対策推進法は、国の責務として、実態調査・啓発活動・白書作成などを明確に定めたソフトローであり、過労死問題の「見える化」を進める役割を果たした。一方で罰則を伴わないという特徴から、制度自体が労働現場に直接的な強制力を持つわけではないことも本章で明らかになった。また働き方改革関連法では、時間外労働の上限規制、同一労働同一賃金、有給休暇取得義務化など、具体的な行動変容を促す仕組みが導入され、従来の努力義務中心の制度から、より強制力を備えた制度への移行が進んだ。これらの改革は、過労死をめぐる社会的関心の高まりと、政府による働き方改革推進が重なり合って生まれたものであり、制度面では一定の前進が見られる。しかしながら、本章で指摘したように制度が整備されてもなお、日本の労働時間は長期的に高止まりの状態であり、特定業界においては、週60時間超の労働が常態化している。このことから、制度整備は一定の成果をもたらしているものの、文化的・組織的な変革にはまだ大きな課題が残されていることが分かった。本章では、制度の理念と現実の乖離を浮き彫りにし、後続の章で分析される職種別の実態と精神障害の増加、現場での声を理解するための政策的基盤を提供した。

第3章では、過労死や精神障害の発生率が特に高い業界（運輸業・宿泊業・教育業など）に焦点を当て、職種別に労働実態を比較した。そして、働く環境の現状が判明したところで、有効な施策を提案した。重要な発見は業界ごとに過重負荷の構造が異なるという点であった。運輸業では慢性的な人員不足と需要増により長時間労働が常態化しているこ

とが明らかになった。施策として法律の明確化、休息時間の延長などの提案をした。宿泊業や飲食業では労働密度が高く、拘束時間の長さが問題となっている。離職率の高さも大きな課題になっていることが分かった。飲食業界においては、労働組合の結成や繁忙期間の対策、サービス残業の管理の徹底などが対策として挙げた。宿泊業界に関しては、インバウンド効果による需要の増大、最近ではカスハラなどの問題も多く発生している。また、外食産業業界と同様に、離職率の高さも極めて目立つ。宿泊業界における提案としては、労働時間管理の徹底、夜勤・繁忙期間の制度化、自動化、人材確保と離職率防止のための対策が有効な施策として提示した。一方、教育業では授業外業務や部活動指導など、公式の労働時間に反映されない隠れ残業が多いという特徴がある。教育業界においては、一般事務作業と課外活動時間の削減、国による増員が重要な施策となると考える。第4節では、いかに特定業界における人材不足を解消するかについて論じた。対策としては、採用母集団の拡大、必要人員を減らし自動化を推奨する、国の支援によって人材を増やすことが重要であると述べた。

第4章では、精神障害発生率の増加要因について論じた。日本において労働時間が大きく減少したとしても、精神障害の労災認定件数は、大きく増加している。主な要因は、パワハラ・カスハラなどの出来事型ストレスの増加と、認定基準の改定により、認定されやすくなったことがあげられる。精神障害認定件数を削減するためには、企業責任の自動発生制度や、認定企業の公表、労災保険料の割増、精神障害データの公開拡大と ESG 統合を提案した。

第5章には、法制度が整備され相談窓口も拡充しているにもかかわらず、労働者が実際に職場で声を上げやすくなっているとは言い難い現状を明らかにした。現状を踏まえると、企業に求められるのは、従業員が安心して意見や懸念を表明できる「心理的安全性」をいかに確保するかである。だからこそ、形式的な制度整備だけでは不十分であり、労働者が声を上げて大丈夫と実感できる職場文化を構築することこそが、ハラスメント防止や精神障害の未然防止に向けた最も重要な鍵であることを明らかにした。企業側も、労働者の声がいかに企業の価値となるのか、労働者が安心して働ける環境作り、ワークライフバランスが調和し合う職場を整えていくことが、どれほど企業の価値を上げ、そして企業の利益となるのかを認識し、労働者の声を逃さないように成長していくことが望ましいと考える。やはり、働きやすい職場、自分の声を逃さない職場で働くことは何よりも離職率の低下につながると考えられる。転職が、当たり前となり、転職をすることのハードルが下がった現在、いかに労働者をつなぎとめるかは中小企業の課題点でもあり、国としても支援していくべきである。本論文を通して、日本社会における労働問題、いかに、特定産業だけでなく、多くの業種において労働時間の長さが問題になっていることを認識した。今後の日本は、上司よりも長くいなくてはいけない、定時には帰れないではなく、いかに効率よく任務を達成できるかという点を評価していくべきであると考え。精神障害における労災においても、現在は多くのハラスメントが存在する。ネットで調べるだけで、多くの種類があげられる。昭和時代から令和時代まで、広い層が働いているからこそ、何がハラスメントに当たるのかを会社を巻き込んで、大々的な研修を行うことは重要である。ハラスメントのつもりではなかった等、当事者同士でのすれ違いを防ぐために、研修は大きな意味を持つと考えられ、また知らなかったでは済まされなくなるだろう。より人間の

多様化が進む中、様々な意見を受け入れながら、企業としても柔軟性が重要視されるようになった今、労働問題について再度考え直す必要があると考える。労働者全員が働きやすい環境と安心できる環境をつくりだすことが企業に強く現在求められている。

第2節 本論文の課題点

本論文では、日本における過労死問題に歴史的背景、制度的枠組み、特定業界の労働環境、精神障害認定件数の増加要因など日本における過労死の現状を多角的に調査し、分析した。しかし、その研究過程においていくつかの限界および課題が明らかになった。その主な課題は以下の通りである。

まず、本論文においては、厚生労働省の白書、政府統計、企業調査など信頼性の高い二次データに基づく分析を主に踏まえた内容であった。しかし、私自身による独自の一次調査(アンケートやインタビュー等)を実施できないかった点は大きな制約となったと考える。本来であれば、過労死のリスクが高い運輸業界・外食サービス業界・宿泊業界・教育業界に従事する労働者へのヒアリングや管理職を対象とした意識調査を行うことで、制度の実効性や現場の声をより具体的に把握できたはずである。しかし、対象者の確保が難しく、独自調査の実施には至らなかった。また、実際に精神障害・労災に認定された方のインタビューは倫理的にも困難である。そのため、本論文の議論は政府統計の範囲に依存し、現場の実態に関する定性的な深堀が十分に行えなかったという課題が残った。

次に、特定業界の施策提案における汎用性の限界である。本論文においては、運輸・宿泊飲食・教育の3業界を対象に改善策を提案したが、これらの業界は構造も文化も全く異なる。本論文では各業界に応じた施策を記述したものの、根拠としたデータの多くは業界全体の平均値であり、規模別・地域別・雇用形態別の違いなど、より細かい粒度での課題分析には踏み込めなかった。また、白書は業界別の傾向を提示するものの、具体的な施策の実効性を検証するデータは限られており、「提案の妥当性」を強固に裏付ける定量的証拠が不足している点も課題である。将来的には、中小企業・大企業の比較や、成功事例の体系的分析を行うことで、提案の精緻化が求められる。

さらに、制度分析の範囲が広く、議論が分散した点である。本論文は、過労死の歴史、日本的雇用、制度改革、白書分析、特定産業、精神障害認定、現場の声と、多様な領域を包括的に扱った。その結果、1つ1つの章では深く分析できたものの、論文全体としては扱う範囲が広く、「焦点の絞り込み」に課題が残った。本来、過労死問題は制度・文化・産業構造・心理的要因など多角的であり、多層的な問題であるが、それらを完全に網羅し、達成することはできなかった。特に、働き方改革と過労死防止法の比較や相互作用の部分には、より詳細に掘り下げる余地があった。本論文では、主に、過労死等防止対策白書が中心となり、働き方改革関連法をうまく融合させて調査・分析することができなかったことは至らない点であった。

以上の課題点を踏まえると、本論文は日本の過労死問題の全体像をとらえる第一歩として一定の意義を持つ一方で、インタビューなどの不足から、実証データの不足、分析対象の精密化、研究範囲の明確化など、今後の研究へ向けた改善点を多く残している。過労死問題は制度改革だけでなく、企業文化や個々の働き方意識にも深く関わる複合的課題である。本論文で得られた知見を出発点として、より具体的で実証的な調査や、現場の声に基

づく研究を積み重ねることで、過労死をなくすためのより実効的なアプローチを追求していくことが必要である。

文献一覧

1. 朝日新聞 (2024) 「そもそも解説 過労死防止法ってどんな法律？制定から10年」
(朝日新聞 2024/6/19)
2. 朝日新聞 (2024) 「過労死等の労災認定、過去最多1097件 昨年度、ハラスメント深刻」
(朝日新聞 2024/6/28)
3. 朝日新聞 SDGs ACTION 緒方瑛利(2025) 「働き方改革とは？全体像や具体的な変更点、影響や推進される背景を解説」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://www.asahi.com/sdgs/article/15581559>
4. 一般社団法人 日本ワーキング・ホリデー協会 「ワーキング・ホリデーとは」
(最終閲覧日 2025/12/12) <https://www.jawhm.or.jp/about.html>
5. 一般社団法人 日本経済団体連合会(2020/9/15) 「2020年 労働時間等実態調査」
6. 上本町社会保険労務士事務所(2025) 「宿泊業における労働時間管理と就業規則【宿泊業と就業規則②】」(最終閲覧日 2025/12/12) <https://uehonmachi-sr.com/>
7. ウェルネスの空 (2022) 「ホワイト500の認定要件と認定企業の取り組み事例とは？」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://www.wellness-sora.jp/blog/white-500-certified-companies>
8. エン株式会社(2025) 「ハラスメントに関する実態調査 ハラスメントを受けた経験がある方の3割が誰にも相談しなかった。職場のハラスメント対策、進展の一方で31%が未実施。」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/43338.html>
9. 過労死110番全国ネットワーク 「運動の歩み」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://karoshi.jp/actionhl/history.html>
10. 観光庁観光地域振興課(令和6年) 「わが国観光産業の現状と今後の展望」
11. グラフシェア(2025) 「宿泊業・飲食サービス業の労働時間の現状 男女別雇用形態別の課題と展望」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://data-graph-list.com/宿泊・飲食サービスにおける労働時間/>
12. 経済産業省(令和4年度) 「健康経営優良法人の申請について」(最終閲覧日 2025/12/12)
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhou_zin_shinsei.html
13. 経済産業省(2025) 「健康経営優良法人認定制度 1.健康経営優良法人認定制度とは」
(最終閲覧日 2025/12/12)
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenkoukeiei_yuryouhou_zin.html
14. 経済産業省 中小企業庁調査室(2025年4月) 「2025年版 中小企業白書・小規模企業白書の概要」
15. 契約ウォッチ (2023) 「働き方改革関連法とは？9つの対策ポイントをわかりやすい解説」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://keiyaku-watch.jp/media/hourei/work-style-reform/>
16. 健康経営 (2023) 「過労死ラインとは？基準や罰則を解説 過労による疾患を防止

するために企業にできること」(最終閲覧日 2025/12/12)

<https://dr-hpm.co.jp/column/3355/>

17. 厚生労働省「EU主要国の労働時間規制(上限規制)について」
18. 厚生労働省(2014) 「過労死等防止のための対策に関する法律(概要)」
19. 厚生労働省(平成28年)「過労死防止対策白書 平成27年度年次報告 概要」
20. 厚生労働省(平成29年)「過労死等防止対策白書 平成28年度年次報告 概要」
21. 厚生労働省(平成30年)「過労死等防止対策推進法 平成29年度年次報告 概要」
22. 厚生労働省(令和元年)「過労死等防止対策推進法 平成30年度報告書 概要」
23. 厚生労働省(令和2年)「過労死等防止対策推進法 令和元年年次報告書 概要」
24. 厚生労働省(令和3年)「過労死等防止対策推進法 令和2年度報告書 概要」
25. 厚生労働省(令和4年)「過労死等防止対策推進法 令和3年度報告書 概要」
26. 厚生労働省(令和5年)「過労死等防止対策推進法 令和4年度報告書 概要」
27. 厚生労働省(令和5年)「心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改定しました。心理的負荷による精神障害の労災認定基準の改正概要」
28. 厚生労働省(令和2年)「心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正しました 「心理的負荷評価表」に「パワーハラスメント」の出来事を追加します」
29. 厚生労働省 (令和5年) 「ストレスチェック制度の実施状況(令和5年)」
30. 厚生労働省(2021) 「自動車運転者の労働時間等に係る海外調査結果(概要)」
31. 厚生労働省(2023)「11月は過労死等防止啓発月間です。」(最終閲覧日 2025/12/12)
https://www.mhlw.go.jp/stf/web_magazine/closeup/26.html
32. 厚生労働省「人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース)」
(最終閲覧日 2025/12/12) https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07843.html
33. 厚生労働省(2024)「専業主の方のための雇用関係助成金」
(最終閲覧日 2025/12/12)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html
34. 厚生労働省(平成28年)「第4章 外食産業における労働時間と働き方に関する調査」
35. 厚生労働省(令和5年)「特別労働相談受付日における相談結果を公表します。」
36. 厚生労働省(平成22年)「平成21年度における脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況について～精神障害に係る労災請求件数が前年比2割超の増加～別添資料」
37. 厚生労働省(2019) 「働き方改革関連法の実現に向けて」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
38. 厚生労働省(2024)「令和5年度 過労死等の労災補償状況 別添資料1 脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況」
39. 厚生労働省(2024)「令和5年度 過労死等の労災補償状況 別添資料2 精神障害に関する事案の労災補償状況」
40. 厚生労働省(令和6年)「令和5年度「過労死等の労災補償状況」を公表します。」
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59039.html
41. 厚生労働省(令和6年)「令和5年度個別労働紛争解決制度の施行状況を公表しま

す。」

41. 厚生労働省(2022)「令和5年 労働経済の分析 持続的な賃上げに向けて 3章 年次有給休暇の取得率の推移 p49」
42. 厚生労働省(2025年)「令和6年度個別労働紛争解決制度の施行状況を公表します。総合労働相談件数は、5年連続で120万件を超え、高止まり」
43. 厚生労働省(令和6年)「令和6年就労条件調査の概況」
44. 厚生労働省「労働条件相談「ほっとライン」に相談してみよう」(最終閲覧日2025/12/12) <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/lp/hotline/>
45. 厚生労働省(2024)「わが国の過去50年間(1973年～2023年)の労働時間の推移についての考察」
46. 厚生労働省富山労働局 (令和6年11月27日) 「しごとより、いのち 過労死の現状と労働協の取組」
47. 厚生労働省独立行政法人労働者健康安全機構(2025)「職場における心の健康づくり」
48. 財団法人 連合総合生活開発研究所(2009) 「生活時間の国際比較 日・米・仏・韓のカップル調査」 調査結果の概要 11 余暇活動の頻度 p192」
49. 資産形成ゴールドオンライン(2025)「「通報したら犯人捜しが始まった」ハラスメント相談者の7割が解決せず。悪化する職場の闇、6割が被害経験」(最終閲覧日2025/12/12)
<https://gentosha-go.com/articles/-/72405>
50. 自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト(厚生労働省運営)「トラック運手者の改善基準告示」(最終閲覧日2025/12/12)
<https://driver-roudou-jikan.mhlw.go.jp/truck/notice>
51. 消費者庁(令和6年)「内部通報制度の関する就労者1万人アンケート調査の結果について」
52. 消費者庁(令和6年)「令和5年度民間事業者等における内部通報制度の実態調査報告書」
53. 杉浦健太郎(2020)「教員の職場環境の国際比較—OECD・TALISから見えてくるもの」日本労働研究雑誌
54. 全国労働安全センター連絡会議 JOSHRC(2023)「特集/脳・心臓疾患、精神障害請求・認定件数と認定率がともに増加 精神障害労災認定基準に直ちに注目」安全センター情報2023年8月号 全国労働安全衛生センター連絡会議 通巻第517号 2023年7月15日発行
55. 中小企業庁 (2022)「中小企業白書 第1部 令和3年度(2021年度)の中小企業の動向 第一章中小企業・小規模事業者の動向 第三節雇用の動向 p I - 36」
56. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2025 2月号)「ストレスチェック実施義務対象を50人未満の事業所にも拡大するように提言」(最終閲覧日 2025/12/12)
https://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2025/01_02/special_01.html
57. 独立行政法人 労働政策研究・研修機構(2025年9月)「図1 労働災害における死傷者数・死亡者数(1965年～2024年)」
58. 内閣官邸 働き方改革実現会議決定(平成29年3月28日) 「働き方改革 実行計画

(概要)」

59. 内閣府政府広報室(令和7年)「社会意識に関する世論調査の概要 p32」
60. 日経リサーチ健康経営優良法人認定事務所(2023/8) 「令和5年度 健康経営度調査今年度の概要と主な変更点」
61. ニュースジャグ(2025)「日本における長時間労働が美德とされた背景とは。」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://news.awaisora.com/2025/09/21/3c060dc1-2d85-4b2f-abf1-728b1d799f51>
62. パーソル総合研究所・小林裕児(2018)「日本人の勤勉説は本当か、二宮尊徳と勤勉革命の歴史」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/thinktank-column/201807061938/>
63. 文化庁「文化庁活動改革 部活動の地域連携や地域クラブ活動への移行に向けた環境の一体的な整備 学校部活動及び新たな地域クラブ活動の在り方等に関する総合的なガイドライン(概要)」
64. 勉強パイオニア(2025)「過労死という言葉の背景と日本における定着の理由」(採取閲覧日 2025/12/12)
<https://knowledge.awaisora.com/2025/06/19/9892958f-f5d5-4f2e-8472-202095113a44/>
65. 民主法律(249号 2002/2/1)「過労死問題について知る 過労死の労災認定基準、7年ぶりに改訂 過労死の救済の飛躍台に 弁護士 岩城穰」
<https://www.osaka-karoshi.jp/know/approach/2002/02/433/>
66. 文部科学省(2024)「教員勤務実態調査(令和4年・確定値)」
67. 文部科学省(2024)「公立学校教職員の人事行政状況調査について(概要)(令和5年度)」
68. 労働安全衛生総合研究所 (令和5年) 「令和4年度 過労死に関する実態把握のための労働・社会面の調査 調査報告書」
69. 労働者健康安全機構 (産業保健21 2019年1月 第95号)岩崎明夫 「ストレスチェックの現状とその対策」
70. eurostat (2025)「6.6% of employed people worked 49 hours or more weekly」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20250821-1#>
71. e-GOV法令検索 「労働安全衛生法」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://laws.e-gov.go.jp/law/347AC0000000057>
72. Humap(2025)(榛澤桃香)「セミナーレポート ハラスメント被害者の4割が「声を上げない」理由 一万人調査データから学ぶ企業の取るべき対策とは」(最終閲覧日 2025/12/12) <https://humap.asmarq.co.jp/column/harassment-seminar-2507/>
73. intellect(2022)「メンタル不調が手遅れになるまで従業員が声を上げない理由」(最終閲覧日 2025/12/12) <https://jp.intellect.co/read/why-employees-dont-speak-up/>
74. intellect(2025)「マネジャー必見! 心理的安全性の4つの段階—あなたのチームがレベルアップするには?」(最終閲覧日 2025/12/12)
<https://jp.intellect.co/read/psychological-safety-four-stages/>
75. mediment (2022) 「企業がやるべき「過労死対策」とは? 具体策や事例も含めて紹

介」(最終閲覧日 2025/12/12)

<https://mediment.jp/blog/measures-against-karoshi>

76. NIRA 総合研究開発機構(2025)「働き方改革 その成果と行方」(最終閲覧日 2025/12/12) <https://nira.or.jp/paper/policy-co-creation/2025/05.html>

77. No+E (2025) 「deep research 1970 年代以降の日本における過労死の推移」(最終閲覧日 2025/12/12) <https://note.com/maemukiringo/n/ne3204ba3d2ba>

78. NTT 東日本(2021)「いまさら聞けない働き方改革のイロハ(第4回)働き方改革がどのような経緯で成立したかを解説」(最終閲覧日 2025/12/12)

<https://business.ntt-east.co.jp/bizdrive/column/dr00099-004.html>

79. proactive (2024)「いまさら人に聞けない ホホワイト500とは?健康経営有料法人の認定基準や評価ポイント・取り組みを解説」(最終閲覧日 2025/12/12)

<https://proactive.jp/resources/columns/about-white500/>