

教職員、IT産業、医療等の調査・分析結果を公表——過労死等防止対策白書

政府は10月30日、「過労死等防止対策白書」を閣議決定した。過労死等防止対策推進法（平成26（2014）年法律第100号）に基づき、国会に年次報告される法定白書で、3回目になる。平成30（2018）年版では、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の見直し（7月24日閣議決定）の概要（図）等を説明したほか、旧大綱で示された5つの重点業種・職種に係る、独自の調査・分析結果等を盛り込んだ。

教職員

1日の実勤務は「10時間超12時間以下」が約半数

今回の白書では、旧大綱が掲げた5つの重点業種・職種のうち、「教職員」「IT産業」「医療」に係る労働・社会分野の調査や、労災認定事案の分析等を行った。また昨年、調査結果等を明らかにした「自動車運転従事者」や「外食産業」についても、労災認定事案の追加分析を行うなどした。

それによると、「教職員」については、全国における国公私立の小学校中学校、高等学校など計5,600校とそこで働く教職員約5万6,500人を対象にアンケート調査を実施した。3,762校・3万5,640人の有効回答を集計した結果を見ると、教職員に尋ねた通常期の平日1日の実勤務時間は、「10時間超12時間以下」（50.2%）

が最も多く、次いで「12時間超14時間以下」（24.1%）、「8時間超10時間以下」（20.9%）等となっている（平均11時間17分）。

学校の設置者別に見ると、「私立」（平均10時間58分）より、「国立」（平均11時間44分）等で長い。また、学校種別では、「義務教育学校」（平均11時間40分）や「中学校」（平均11時間37分）等で長くなっている。職名別では、特に「副校長・教頭」（平均12時間33分）が長い。これに「主幹教諭」（平均11時間47分）や「教諭（指導教諭を含む）」（平均11時間30分）等が続いている。

業務関連のストレスありが8割超

教職員が挙げた、所定勤務時間を超

えて業務が発生する理由は（複数回答）、「自身が行わなければならない業務量が多いため」（69.6%）が最も多い。これに「予定外の業務が突発的に発生するため」（53.7%）や「業務の特性上、その時間帯でないと行えない業務があるため」（48.9%）等が続く。

業務に関連するストレスや悩みが「ある（あった）」割合は約8割（80.7%）にのぼった。学校種別に見ると、「義務教育学校」（84.1%）で高く、これに「中等教育学校」（83.3%）や「中学校」（82.7%）等が続いている。職名別では、「副校長・教頭」（83.2%）が高く、次いで「教諭（指導教諭含む）」（83.1%）、「主幹教諭」（82.7%）等となっている。

業務に関連するストレスや悩みの内

図 3項目を新規に柱立てした新大綱の数値目標

旧大綱	新大綱
1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合5%以下(2020年まで) 【状況】2014年:8.5% ⇒ 2017年:7.7% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出))	1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(2020年まで) 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。 *2017年:週40時間の雇用者のうち週60時間以上労働した者の割合は12.1% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出))
(新規)	2 勤務間インターバル制度(2020年まで) 労働者30人以上の企業のうち、 【目標1】「制度を知らない」と回答する企業比率を20%未満とする。(2017年:制度を導入していない企業(全体の92.9%)のうち40.2% ⇒ 全体の37.3%) 【目標2】制度を導入企業割合を10%以上とする。(2017年:1.4%) (厚生労働省「平成29年就業条件総合調査」より算出)
2 年次有給休暇取得率70%以上(2020年まで) 【状況】2014年:47.6% ⇒ 2016年:49.4% (厚生労働省「就業条件総合調査」)	3 年次有給休暇取得率を70%以上とする(2020年まで)。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。 *正社員の年次取得日数0日:16.1%(2011年)(独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」)
3 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(2017年まで) 【状況】2013年:60.7% ⇒ 2016年:56.6% (厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」)	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%以上とする(2022年まで)。 (厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」)
(新規)	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%以上とする(2022年まで)。 *2016年:71.2%(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)
(新規)	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割合を60%以上とする(2022年まで)。 *2016年:37.1%(厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」特別集計による)

資料出所:「平成30年版過労死等防止対策白書」の概要より

容は（複数回答）、「長時間勤務の多さ」（43.4%）が最も多い。次いで、「職場の人間関係」（40.2%）や「保護者・PTA等への対応」（38.3%）等が挙げられた。

3 / 4 超が「教員の増員」が必要と回答

こうしたなか、教職員が、学校における過重勤務の防止に向けて必要だと感じる取り組みについては（複数回答）、「教員（専科教員含む）の増員」が最も多く3 / 4 を超えた（78.5%）。これに「学校行事の見直し」（54.4%）や「教員同士のコミュニケーション円滑化」（43.1%）、「校内会議時間の短縮」（38.8%）、「管理職から教員への積極的な声掛け」（37.9%）、「授業時数の削減」（37.7%）、「支援スタッフ（部活動指導員など）の活用」（36.3%）、「土日出勤の振替日の完全取得」（33.2%）等が続いた。

こうした結果を踏まえ、白書では、「新しい時代の教育に向けた、持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に向け、中央教育審議会における検討が進められている中で、まずは『学校における働き方改革に関する緊急対策』（平成29（2017）年12月26日文科科学大臣決定）に基づき、ICTの活用やタイムカード等により、勤務時間を客観的に把握し集計する等の勤務時間管理の徹底、業務の役割分担や適正化、必要な環境整備等、教職員の長時間勤務是正に向けた取組を着実に実施していくことが重要である」等と強調した。

IT産業

残業は「トラブル対応」が最多

一方、IT産業についても、「情報サー

ビス業」に分類される企業4,000社とそこで働くITエンジニア（SE、PG等）約4万人を対象に、アンケート調査を実施した。その結果、423社・2,465人より寄せられた有効回答によると、過去1年間で一番忙しかったのは「3月」（20.1%）や「10月」（11.3%）、「12月」（10.1%）等。そうした繁忙月における1週間の実労働時間は「45時間超50時間以下」（25.6%）が最も多く、これに「55時間超60時間以下」（16.2%）や「50時間超55時間以下」（15.4%）等が続いた。

ITエンジニアに尋ねた、所定外労働が発生する理由（複数回答）としては、「トラブル等の緊急対応のため」（59.1%）が最も多く、次いで「顧客の問題に対応するため」（47.9%）や「仕様変更に対応するため」（42.6%）、「納期・予算に無理があるため」（40.1%）等が挙げられた。一方、企業にも同様に尋ねると、最多は「ITエンジニア間の業務の平準化ができないため」で6割を超え（65.3%）、これに「顧客の問題に対応するため」（59.4%）や「顧客等との連絡調整のため」（59.0%）、「仕様等変更に対応するため」（44.2%）等が続いた。

業務に関連したストレスや悩みについては、約3 / 4（75.2%）のITエンジニアが「ある（あった）」と回答。具体的な内容としては（複数回答）、多かった順に「納期厳守等のプレッシャー」（48.5%）、「職場の人間関係」（36.8%）、「上司からの指導や部下・後輩への指導」（33.5%）等となった。

半数超の企業が「顧客の理解・協力」が必要と回答

ITエンジニアに対し、過重労働の防止に向けて必要だと感じる取り組みを尋ねると（複数回答）、「帰りやすい職

場環境整備の推進を行う」（44.9%）や「生産性の向上、業務効率化の推進を行う」（42.9%）が多く、これに「柔軟な働き方の整備を進める（短時間正社員制度等）」（40.4%）等が続いた。

一方、企業にも過重労働の防止に向けた取り組みを実施するうえでの課題を尋ねると（複数回答）、「顧客の理解・協力が必要である」が最も多く、半数超（56.1%）が指摘した。次いで、「ITエンジニア自身の理解・協力が必要である」（45.8%）や「業務負担をITエンジニア間で平準化することが難しい」（37.3%）等が挙げられた。

こうしたなか、白書では、事業者団体や学識経験者、労使団体、行政で構成する検討委員会が、『働き方改革ハンドブック』を平成30（2018）年3月に作成したところであり、その「周知や企業向けの長時間労働対策セミナーの開催を通じてIT産業の長時間労働削減対策を推進していくとともに、引き続き重層的な取引構造の下での厳しい納期等の実態を踏まえた検討を行い、その進捗状況に合わせた取組を進めていく必要がある」等と指摘した。

医療

「書類作成」や「緊急対応」等で多い医師の残業

「医療」分野を巡っては、全国の病院4,000カ所とそこに勤務する医師と看護職員それぞれ約2万人を対象に、アンケート調査を実施した。有効回答は病院が1,078カ所で、医師が3,697人、看護職員が5,692人となった。

集計結果によると、医師に尋ねた、通常期における1週間の平均的な勤務時間は「40時間以上50時間未満」（34.1%）や「50時間以上60時間未満」（20.5%）が多く、平均48.0時間と算

出された。

所定外労働が発生する理由としては（複数回答）、「診断書やカルテ等の書類作成のため」（57.1%）や「救急や入院患者の緊急対応のため」（57.0%）が多い。これに「患者（家族）への説明対応のため」（51.8%）や「手術や外来の診療時間の延長のため」（47.5%）等が続く。こうした回答は、病院側に尋ねた医師の所定外労働が発生する理由でも上位に挙げられており、医師側の認識と概ね一致している様子が窺える。

看護職員は「書類作成」や「人員不足」等を指摘

一方、看護職員にも、通常期の1カ月の平均的な時間外労働時間を尋ねると「10時間未満」（34.6%）が多く、これに「10時間以上20時間未満」（14.8%）等が続き、平均では16.3時間と算出された。

所定外労働が発生する理由を見ると（複数回答）、「看護記録等の書類作成のため」（57.9%）、「人員が足りないため」（48.5%）、「院内の研修会・勉強会に出席するため」（47.9%）、「救急や入院患者の緊急対応のため」（45.0%）等の順に多く挙げられている。

これに対し、病院側にも看護職員の所定外労働が発生する理由を尋ねると（複数回答）、最多は「救急や入院患者の緊急対応のため」（73.6%）で、これに「看護記録等の書類作成のため」（62.4%）や「手術や外来の診療時間の延長のため」（58.0%）、「院内の研修会・勉強会に出席するため」（52.9%）等が続く。これらを照合すると、看護職員側に尋ねた結果と一致している項目もあるが、看護職員の回答では4番目の「緊急対応」が病院側では最上位に挙がり、また、看護職員が2番目に

挙げた「人員不足」が病院側では8番目に留まるなど、両者間の認識の相違が浮き彫りになっている。

医師は「患者の様子」等、看護職員は「人間関係」等がストレスに

業務関連のストレスや悩みが「ある（あった）」割合は、医師で75.5%、看護職員で88.6%にのぼった。その内容として（複数回答）、医師では「個別患者の様子（容体、経過等）」（39.9%）が最も多く、これに「患者（家族）からのクレーム対応・訴訟リスク」と「休日・休暇の少なさ」（ともに34.0%）等が続いた。

一方、看護職員では「職場の人間関係」（41.8%）が最多で、次いで「夜勤（宿直勤務含む）の負担の大きさ」（37.8%）や「時間外労働の多さ」（36.7%）等が挙げられている。

医師・看護職員とも「増員」が必要と回答

過重労働の防止に向けて必要だと感じる取り組みについては（複数回答）、医師で最も多いのは「医師を増員する」で半数を超えた（57.6%）。次いで多かった順に、「当直・夜勤明けの休みを確保する」（52.0%）、「医療クラークを増員する」（49.0%）、「医師の『労働時間』として認める職務内容等を明文化し、医療従事者へ周知する」（40.2%）、「経営計画（運営方針や事業計画等を含む）に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込む」（35.8%）等となった。

これに対し、看護職員でも「看護職員を増員する」が最も多く、3/4を超えている（78.4%）。これに「看護補助者を増員する」（60.0%）や「夜勤可能な看護職員を増員する」（53.2%）、「他職種との分担を推進する」（41.3%）、「経営計画（運営方針や事

業計画等を含む）に過重労働の防止に関する取組・方針を盛り込む」（38.1%）、「会議開催回数の減少、会議時間の短縮等の業務の見直し・効率化を進める」（35.5%）等が続いた。

病院側は「職員自身の理解・協力」も必要と回答

こうしたなか、病院側が過重労働の防止に向けて実施している取り組みとしては（複数回答）、「医療事務作業補助者や看護補助者を増員している」（59.5%）が最も多い。次いで、「健康相談又はメンタルヘルスに関する相談の窓口または担当者を設置している、専門職（リエゾンナース等）を設置している」（55.2%）や「院内保育施設を設置・充実させている」（52.8%）、「産業医等による保健指導を実施している」（49.8%）、「当直・夜勤明けの休みを確保している」（47.2%）等となっている。

また、過重労働の防止に向けた取り組みを実施するうえでの課題を尋ねると（複数回答）、「職員自身の理解・協力が必要である」が最多で半数を超えた（56.9%）。これに「人員を採用したいが、募集しても応募がない」（49.2%）や「求められる医療機能を提供できなくなる恐れがある」（38.1%）、「医療従事者の勤務環境改善について国民や患者（家族）の理解・協力が必要である」（35.5%）等が続いた。

「緊急的な取組」の推進を

こうした結果を受け、白書では「医療従事者の勤務環境改善については、これまで医療法を始めとする関係法令に基づく取組を進めてきたが、特に医師の働き方の見直しについては、厚生労働省に『医師の働き方改革に関する

検討会』を開催し、現在検討を進めている」等と指摘。そこで「当面は『医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組』（平成30年2月27日医師の働き方改革に関する検討会取りまとめ）に示された医師の労働時間管理の適正化に向けた取組、36協定等の自己点検、産業保健の仕組みの活用等の周知徹底を図るとともに、医療機関の状況に応じた労働時間短縮に向けて取組を進めていく必要がある」等と強調した。

また、看護職員については、精神障害の労災支給決定（認定）事案の分析も踏まえて、「暴力等を受けたことや患者の自殺等の悲惨な事故や災害の体験等が精神障害と関連していた事案が約8割を占めて」いたことから、「こうした危険に対する日頃の通報体制の整備、被害を受けた労働者に対する就業上の配慮や適切なメンタルヘルスケアの実施や医療機関への受診の勧奨等の事後対応を実施することが、職場におけるメンタルヘルス対策として重要であると考えられる」等と提起した。

自動車運転従事者

「早朝出庫型」等で多い、トラック運転手等の脳・心臓疾患事案

一方、白書は「自動車運転従事者」の労災支給決定（認定）事案の追加分析も行っている。

トラック等運転手の脳・心臓疾患事案（341件）の労働時間の状況を巡る分析によると、出庫時刻が原則7時以前の早朝で、日々の出庫時刻のばらつきが大きい「早朝出庫型・不規則タイプ」が最も多く（53件）、次いで運行時間は日勤帯だが、出庫時刻が原則2時位～7時の早朝で、帰庫時刻が概ね14時～20時までの「早朝出庫型・通常タイプ」が多かった（44件）という。

タクシーやバスの精神障害事案は暴力など「乗客関連」も多い

また、「運輸業・郵便業」の精神障害事案（214件）のうち、事務職等を除く「トラック運転手」（70件）と「タクシー運転手」（25件）、「バス運転手」（7件）の被災要因を調べると、トラック運転手は「恒常的長時間労働」（43件）が最も多く、これに配達ミス、荷崩れ等の「仕事上の問題」（18件）や、上司による叱責等の「上司に関連した問題（上司関連）」（15件）等が続いたという。

なお、タクシー運転手とバス運転手については、乗客からの暴力等の「乗客に関連した問題（乗客関連）」がともに多い（タクシー運転手で18件、バス運転手で3件）といった特徴も見られた。

時間外労働の上限規制の適用までに集中的な取組を

白書では、「特に労災支給決定（認定）事案の多くを占めているトラック運転手については、学識経験者、荷主、トラック運送事業者、労使団体及び行政から構成される『トラック輸送における取引環境・労働時間改善協議会』において、取引環境の改善及び長時間労働の抑制に向けた議論を進めており、その進捗状況に合わせた取組を進めていく」等と指摘。そのうえで、「平成30（2018）年5月に策定された『自動車運送事業の働き方改革の実現に向けた政府行動計画』に基づき、自動車運転者への時間外労働の上限規制が適用される2024年4月1日までに、長時間労働是正の環境整備や長時間労働是正のためのインセンティブ・抑止力の強化に向けた取組を集中的に進めていくことが必要である」等と強調した。

外食産業

「調理人」や「店長」等で多い

同様に、「外食産業」の労災支給決定（認定）事案を追加分析した結果によると、脳・心臓疾患事案（79件）、精神障害事案（58件）とも「調理人」や「店長」が多かったという。

発症時の業務等を分類すると、「調理人」の脳・心臓疾患事案（35件）については、「開店前・閉店後の準備や片づけ」（23件）が多く、これに接客等の「複数の業務」（18件）や「休憩の取得不足」（13件）、「人手不足」（12件）等が続く。また、「店長」（30件）については「複数の業務」（28件）が最も多く、次いで「休日の取得不足」（17件）や「開店前・閉店後の準備や片づけ」（16件）、「人手不足」（13件）等が挙げられた。

一方、「調理人」の精神障害事案（平成23（2011）年12月に策定された「精神障害の認定基準」を満たす19件）は、暴行・暴力、上司とのトラブル等の「対人関係」（9件）が最多となっている。また、「店長」（同16件）では「仕事の量・質」（8件）や「役割・地域の変化等」（7件）等が多かったという。

長時間労働の是正に加え法定労働条件確保も

白書では、過労死等を防止するためには、「人員不足の状況下で他の従業員が担当する業務の埋め合わせのために所定外労働や休日労働を行っているような状況を改善することが重要」等と指摘。また、「健康診断の実施率も低いことから、長時間労働の是正に加えて、法定労働条件の確保が必要である」等と強調している。

（調査部）