

令和7年度産業保健研修会

～過重労働解消キャンペーン等について～

過重労働に伴う企業リスクと実務対応
～安全配慮義務違反を問われないための体制構築～

香川労働局 監督課

白川博章

2025年10月23日 木曜日

本日の研修の目的

- 過重労働を巡る最新の労災認定状況と、その背景にある社会的事情を把握する。
- 長時間労働が従業員の心身に与える影響と、企業の生産性に及ぼす負のスパイラルを理解する。
- 安全配慮義務違反が、労災認定とは別に、民事上の高額賠償リスクに直結することを認識する。
- 過重労働防止に向けた、労務担当者としての役割と具体的なアクションを明確化する。

11月は過労死等防止啓発月間です。

過労死等啓発月間には、**過重労働解消キャンペーン**を実施しています

1 労使の主体的な取組を促進します
使用者団体や労働組合に対し、長時間労働削減に向けた取組に関する周知・啓発等について、協力要請を行います。

2 労働局長によるベストプラクティス企業の職場訪問等を実施します
都道府県労働局長が管内の企業を訪問する等により、当該企業の長時間労働削減に向けた積極的な取組事例を収集し、広く紹介します。

3 長時間労働が疑われる事業場などへの重点監督を実施します
長時間労働が行われていると考えられる事業場等に対して、重点的に監督指導を行います。

4 労働相談を実施します
11月1日(土)を特別労働相談受付日として、「過重労働相談ダイヤル」(無料)を全国一斉に実施し、過重労働をはじめ労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に応じます。
相談無料
令和7年11月1日(土) 9:00~17:00 なくしましょう 長い残業
0120-794-713
11月1日~7日を過重労働相談受付集中期間とし、都道府県労働局・労働基準監督署のほか、「労働条件相談ホットライン」で相談をお受けしています。
相談窓口の詳細 ▶ <https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/soudan/>

5 過重労働解消のためのセミナーを開催します
事業主や人事労務担当者などを対象として、10月から1月を中心に、「過重労働解消のためのセミナー」(委託事業)を開催します(無料でご参加いただけます)。*詳細は専用ホームページをご覧ください。
参加費無料
専用ホームページ ▶ <https://shuugyou-seminar.mhlw.go.jp/kajyu-kaishou/>

11月を中心に「過労死等防止対策推進シンポジウム」を開催します
過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会の実現に向け、過労死等とその防止について考えるシンポジウムを、11月の過労死等防止啓発月間を中心に開催します。
*全国47都道府県で全48回開催(無料でご参加いただけます)。詳細は専用ホームページをご覧ください。
専用ホームページ ▶ <https://www.mhlw.go.jp/karoshi-symposium/>

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間でもあります
大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者への「しわ寄せ」を生じさせないように、適正なコスト負担を伴わない短期発注や急な仕様変更などはやめましょう。
「しわ寄せ」防止特設サイト ▶ <https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策 推進シンポジウム



**過労死をゼロにし、健康で充実して
働き続けることのできる社会へ**

近年、働き過ぎやパワー・ハラスメント等の労働問題によって多くの方の尊い命が失われ、
また心身の健康が損なわれ深刻な社会問題となっています。
本シンポジウムでは有識者や過労死で亡くなられた方のご遺族等にも
ご登壇をいただき、過労死等の現状や課題、防止対策について考えます。

参加無料
事前申込

日時

2025年11月4日(火)
14:00～16:30 (受付13:30～)

会場

かがわ国際会議場
(香川県高松市サンポート2-1 高松シンボルタワー タワー棟6F)

基調講演

「過労死の実情と
求められる防止策」



弁護士／八王子合同法律事務所
白神 優理子 氏

◎特設ホームページはこちら

過労死等防止対策推進シンポジウム



二次元バーコードを
読み込んで下さい。

主催：厚生労働省 後援：香川県、高松市

協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護士全国連絡会議、
連合香川、香川県労連、香川県臨床心理士会

第1部：過重労働の現状と定義

- 依然として深刻な日本の過重労働
- 過労死等の労災請求件数は高水準で推移しており、他人事ではない。
- 厚生労働省発表（2025年6月25日）の労災補償状況
 - 請求件数：4,810件（前年度比212件増）
 - 支給決定件数：1,304件（同196件増）
 - うち死亡・自殺（未遂含む）159件数（同21件増）
- 特に長時間労働が顕著な業種を強調：運輸業・郵便業、建設業など
- 令和6年度「過労死等の労災補償状況」を公表します 2025.6.25
[令和6年度「過労死等の労災補償状況」を公表します | 厚生労働省](#)

第1部：過重労働と「過労死ライン」の定義

- 「過労死ライン」を知っていますか？
- 過重労働とは、単に労働時間が長いだけでなく、心身に過度な負担がかかる働き方を指す。
- 過労死ライン（脳・心臓疾患のリスクが著しく高まる時間外労働）
 - 基準①：発症前1か月におおむね100時間を超える時間外・休日労働
 - 基準②：発症前2～6か月にわたり、月平均80時間を超える時間外・休日労働
- この水準を超える労働は、脳・心臓疾患や精神障害の発症と強い関連性がある。
- 表1-1 業務災害に係る脳・心臓疾患の労災補償状況 2025.6.25
[001508120.pdf](#)
- 脳・心臓疾患の労災認定
[001309213.pdf](#)

第2部：メンタルヘルス不調と労災請求

- 過去最多を更新し続けるメンタル疾患の労災請求
- 過重労働を背景とした精神障害（メンタルヘルス不調）による労災請求・認定件数が過去最多を更新し続けている。
- 精神障害の労災請求・支給決定件数の推移
 - 令和4年度：請求2,683件、決定710件（うち自殺（未遂含む）67件）
 - 令和5年度：請求3,575件、決定883件（うち自殺（未遂含む）79件）
 - 令和6年度：請求3,780件、決定1,055件（うち自殺（未遂含む）88件）
 - 請求件数は4年連続、支給決定件数は6年連続で増加
- メンタル不調への認知拡大に加え、改善されない過酷な労働環境の存在が指摘されている。
- 表2-1 業務災害に係る精神障害の労災補償状況 2025.6.25
[001508121.pdf](#)

第2部：労災認定の基準①：強い心理的負荷

- 何が「業務による強い心理的負荷」と判断されるのか？
- 認定の3要件：
 - 対象となる精神障害（うつ病など）を発病している。
 - 発病前6か月の間に「業務による強い心理的負荷」が認められる。
 - 業務外の要因や個体側要因のみによる発病ではない。
- 「業務による強い心理的負荷」があったかどうか、最も重要な判断基準となる。
- 精神障害の労災認定

[001309223.pdf](#)

第2部：労災認定の基準②：具体例

- 「強い心理的負荷」と判断される具体例
- 長時間労働：
 - 「過労死ライン」を超える時間外労働は、心理的負荷を判断する上で重要な要素
- ハラスメント：
 - パワーハラスメント：人格否定などが執拗に行われた場合。近年の認定原因で最多
 - セクシュアルハラスメント：本人の意に反する性的な言動
 - カスタマーハラスメント：顧客からの著しい迷惑行為も対象に（2023年9月改正）
- 仕事の量・質の変化：
 - 達成困難なノルマ、業務量の激増、重大なミスなど

第3部：企業の法的責任と高額賠償リスク

- 労災保険だけでは終わらない、企業の重い責任
- 労災保険で補償されれば、企業の責任は果たしたことになるのでしょうか？
 - 労災保険は最低限の補償であり、慰謝料等は対象外
- 企業は労働契約法第5条に基づき「安全配慮義務」を負っている。
- 安全配慮義務とは：労働者が生命・身体の安全を確保しつつ働けるよう配慮する義務
- この義務に違反すると、企業は民事上の損害賠償責任を負う。

第3部：高額化する民事賠償の現実

- 1億円超も。高額化する民事賠償の現実
- 過労死や重大事故において、企業の安全配慮義務違反を問い、数千万～1億円超の高額賠償が認められるケースが増加
- 高額賠償判例（実例）：
 - 【過労自殺】約1億6,800万円の和解（最高裁）
長時間労働によるうつ病発症・自殺で、会社の責任を認定
 - 【重大事故】2億6,700万円請求（1億5,000万円で和解）
転落事故による重い後遺障害。将来の介護費用などが高額化の要因に
- 企業の責任：長時間労働の放置や危険な作業環境の未改善などが、具体的な義務違反と認定されている。

第3部：高額賠償額の内訳

- なぜ賠償額は高額になるのか？その内訳
- 労災保険ではカバーされない損害が積み重なり、高額になる。
- 主な内訳：
 - 逸失利益：事故がなければ得られたはずの将来の収入。数千万～1億円以上になることも
※労災給付は、平均賃金を基に算定するため、逸失利益の計算方法が異なる。
 - 慰謝料：精神的・肉体的苦痛への補償。死亡・後遺障害で数百万～2,800万円
 - 将来介護費：重い後遺障害が残った場合の介護費用。総額で数千万円以上になることも
 - 弁護士費用など
- 損益相殺について：
 - 賠償額の全額がもらえるわけではなく、労災保険からの給付額は差し引かれる。

第4部：まとめ

- 過重労働を放置する企業のリスク
- 従業員への影響：
 - 心身の健康悪化、過労死・過労自殺のリスク増大
 - 生産性の低下、休職・離職の増加
- 企業への影響：
 - 法的リスク：労災認定、高額な民事賠償（1億円超のリスク）
 - 経済的損失：人材流出、採用コストの増大、生産性低下
 - 信用の失墜：企業イメージの悪化（ブラック企業の烙印）、株価下落、取引への悪影響
- 過重労働の放置は、もはや許されない重大な経営リスクである。

第4部：私たちが取り組むべきこと

- 管理職の役割：

- 部下の労働時間の正確な把握と管理
- 業務の偏りを見直し、適切な再配分を行う
- ハラスメントの防止と、相談しやすい職場風土の醸成

- 全従業員の役割：

- 自身の健康を守る意識を持つ（セルフケア）
- こころの耳（厚生労働省H.P.）

[5分でできる職場のストレスセルフチェック | こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト](#)

- 業務効率化への意識と協力
- 心身の不調を感じたら、一人で抱え込まずに相談する。

誰もが健康でいきいきと働ける職場を、全員で築いていきましょう！

ご清聴ありがとうございました。

資料 「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 2025.6.25

[「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 | 厚生労働省](#)

令和6年度「過労死等の労災補償状況」を公表します 2025.6.25

[令和6年度「過労死等の労災補償状況」を公表します | 厚生労働省](#)

脳・心臓疾患の労災認定

[001309213.pdf](#)

精神障害の労災認定

[001309223.pdf](#)