

令和元年度労災疾病臨床研究事業費補助金
「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」
分担研究報告書(事案解析)

精神障害・長時間労働関連事案の特徴及び負荷認識に関する分析

研究分担者 高見具広 独立行政法人労働政策研究・研修機構
経済社会と労働部門 副主任研究員

【研究要旨】

本研究は、平成 22 年 1 月から平成 27 年 3 月までに支給決定された精神障害の労災認定事案のうち、長時間労働が心理的負荷に大きく関わるケースを対象に、その事案特性に関する集計と、調査復命書等の記述内容の分析を行うものである。まず、認定事実をもとに、長時間労働が心理的負荷に大きく関わる「長時間労働関連事案」の特徴を把握するための基礎集計を行った。生存事案で 302 件、自殺事案で 120 件、合計 422 件がこれに該当する(発病時年齢 59 歳以下、正社員、従業員規模 10 人以上事業場の事案において集計)。全体に占める長時間労働関連事案の割合は、生存事案において 40.0%、自殺事案において 66.3%である。長時間労働関連事案の内訳について、生存・自殺事案を比較すると、生存事案では、自殺事案と比べ、勤続年数の短い事案、勤め先経験数の多い事案の割合が高い。業種や職種においても、生存事案と自殺事案では分布の特徴が異なるなど、被災者属性に相違が見られる。

次に、長時間労働関連事案のうち生存事案について、長時間労働の環境下で、当事者におけるどのような認識・社会関係の下で精神障害発病がもたらされるのか、業務負荷に関する当事者の認識と事案経過に着目することで検討した。方法は、調査復命書等の記述内容に基づき、被災者の申述からうかがえる業務負荷の認識と、周囲(職場の上司・同僚等)の事実認識との比較対照から、事案を典型的に把握するものである。発病時年齢 50 代の長時間労働関連・生存事案 43 件を見ると、事案からは、「ムリが限界に」「業務・環境への適応」「厳しすぎる指導」「過度の追及」「不当な扱い」という類型が立ち上がる。長時間労働下での精神障害発病プロセスにおいては、被災者の負荷認識に関していくつかの特徴的な形があることがうかがえる。労働者の精神的健康を著しく阻害する長時間労働の是正が求められる。

研究分担者:

池添弘邦(労働政策研究・研修機構・主任研究員)

藤本隆史(同機構・アシスタントフェロー)

A. 目的

精神障害の労災認定件数は、2012 年度以降、年間 500 件前後で推移している。うち、自殺の件数も年に 80~100 件程度存在する。精神障害の労災請求件数は増加傾向を続けており、2009 年度には年 1,000 件を超え、2018 年度は 1,820 件にのぼる。こうした精神障害による労災請求・認定の数字は、現代日本の労働環境、職場風土に大きな問題があることを指し示している。何が過重な業務負荷となり、精神障害の発病にいたったのか。詳細な実態

解明と、予防策の考案が求められている。

過労死等防止にあたって真っ先には是正すべき問題は長時間労働であろう。労働時間に関しては、2019 年以降施行の働き方改革関連法で、時間外労働の上限が法制化され、違反企業には罰則も課せられるようになった。時間外労働の上限は、原則として月 45 時間・年 360 時間とし、臨時的な特別の事情がなければこれを超えることはできないとされる。また、臨時的な特別の事情があり労使が合意する場合でも、時間外労働は年 720 時間以内、時間外労働と休日労働の合計で、月 100 時間未満、2~6 か月平均 80 時間以内とすることが求められるようになった。いまや、過労死等を引き起こす水準の長時間労働は法違反とされるようになったのである。

身体的健康のみならず精神的健康に対しても、長時間労働は、その毀損に関わる大きな要因とされる。例えば、労働時間や睡眠時間と抑うつとの関係は、既存研究でも確認されてきた。精神障害の労災認定基準において、長時間労働は、発症直前における極度の長時間労働、特定の出来事をきっかけとした労働時間の大幅な増加、恒常的な長時間労働など、様々な観点から評価要素とされ、労災認定にあたって考慮すべき重要な指標となっている。

もともと、労災となりうる業務上の負荷要因は、長時間労働ばかりではなく、事故や災害の体験、仕事の失敗、過重な責任の発生、役割・地位の変化、対人関係、セクシュアルハラスメントなど、多岐にわたる。そうした出来事自体が強い心理的負荷となり精神障害を引き起こした場合、各出来事の実認定と心理的負荷の強度評価に基づいて、認定基準を満たすか否かが判断される。加えて、そうした出来事の処理に多大な労力(労働時間)がかかったことが強い心理的負荷を生じさせる場合もある(例えば、過重なノルマを課されて長時間労働になった場合や、長時間労働が続く中で事故を起こした場合など)。そうしたケースでは、長時間労働の存在を無視しては負荷の程度を測ることはできない。この例のように、長時間労働は、それ単独で健康阻害要因となるばかりでなく、特定の出来事と密接に関連しながら強い心理的負荷となる場合がある。こうしたケースを含めると、長時間労働が心理的負荷に大きく関わる事案は、精神障害の労災認定事案の中で相当なウェイトを占めていると考えられる。精神障害に対する長時間労働の影響を検証し、労働環境改善につなげるためには、こうした長時間労働が関連するケースを明確に対象化し、研究する必要がある。

まずは、長時間労働が心理的負荷に大きく関わる事案(本稿では「長時間労働関連事案」という)がどのくらいあるのか、事案総数の中でどのくらいのウェイトを占めているのか、確認することが研究の出発点となる。同時に、長時間労働関連事案の事案特性を明らかにするため属性分布を検討することも重要である。長時間労働がもとで精神障害を発病するケースは、どのような人に多いのか。例えば、年齢層、業種・職種、勤続年数にどのような特徴があるのか。予防策の考案のためには、属性との関係を整理し、被災者像を把握することが求められ

る。なお、その際、生存事案と自殺事案の違いを見る必要性もあるだろう。自殺事案については、一定の先行研究の蓄積があり(川人 2014、熊沢 2018 等)、被災事例と労働環境の問題に言及されているが、生存事案については未知の部分が多い。生存・自殺事案を比較対照することで、精神障害に係る長時間労働関連事案の全体像に対し、より正確な理解につながる。

さらに、なぜ長時間労働下で精神障害が引き起こされるのか、当事者の認識や社会関係においた詳細な検討も必要である。長時間労働・過重労働のような外形的な労働条件・状況とストレス反応については、疫学的なストレスモデル等に基づき、実証的に検討されてきた。例えば、仕事の要求度の高さ、コントロール(裁量性)の乏しさ、周囲によるサポートの乏しさ、努力水準に比した報酬の少なさなどが、高ストレス状況に関わることが計量的に検証されている(堤 2006 による整理を参照)。

ただ、労災認定の精神障害事案において、これらの職務ストレス要因・概念モデルで事象を十分説明できるかは、検討の余地が残されていよう。この点、社会学的研究においては、客観的な条件が機械的にストレス反応や精神障害をもたらすというより、その過程に、当事者の主観的な認識や、精神障害と位置づけられる社会関係的背景が関わる点を重視する(Wainwright and Calnan 2002、Weitz 2013、Cockerham 2017 参照)。例えば、長時間労働が認められる事案においても、外形的な労働条件のみでは、精神障害発病は十分説明できないと考えられる。

このように、精神障害の発病過程を分析するには、客観的な条件・状況と結果(発病事実)との関連を見るだけではなく、条件・状況が発病をもたらすプロセスにある、当事者の主観的な認識過程、当事者間の社会関係にも目を向けることが必要と考え、検討を行う。

その考察のためには、ひとつには、被災者の主観的な負荷認識に着目することが有用だろう。もちろん、本人が意識しないのに症状が出るなど、発病プロセスにおいて心理的負荷が意識されるとは限らない。ただ、主観的な負荷認識を把握することで、労働条件と発病との間の「ブラックボックス」の解明に一定の寄与をすることが可能となる。合わせて、被災者が、精神障害ではないかとして自身を認識する(あ

るいは周囲から認識される)過程での背景状況を整理することも重要である。その考察は、事案の経過を読み解くことで一定程度可能となる。

本研究では、生存事案を対象に、上記の観点から、長時間労働下での精神障害の発病プロセスを検討する。こうした研究は、既存の負荷概念・モデルの再検討、あるいは再構築にもつながりうるものと考えられる。

B. 方法

1. 分析対象

過労死等データベース(平成22年1月から平成27年3月までの間に支給決定された事案の情報をデータベース化したもの)を用いて抽出された精神障害に係る業務上認定事案を対象とする。今年度の研究では、そのうち、長時間労働が心理的負荷に大きく関わる「長時間労働関連事案」を、調査復命書に記載の認定事実(発病前6か月間に起きた精神障害の発病に関与したと考えられる業務による出来事、心理的負荷の強度)をもとに抽出し、対象とする。なお、本研究は、職場管理やキャリア段階の観点から検討を行う目的のため、発病時年齢が59歳以下で、雇用形態が正社員であり、勤務先の従業員規模10人以上の者に対象を限定している。従業員規模で対象を限定した理由は、従業員10人以上の事業場には労働基準法において就業規則の作成義務があることや、従業員10人未満の、商業、映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の事業(特例事業)においては、法定労働時間が週40時間ではなく、週44時間に緩和されているなど、組織形態・労働基準の面で相違が見られるからである。

「長時間労働関連事案」については、以下の方法で対象を選定する。

精神障害の労災認定において、労働時間の心理的負荷に及ぼす影響はいくつかの観点から評価されている。具体的には、次の3つの観点から、発病前おおむね6か月の間の時間外労働時間数が認定判断の考慮要素とされる(厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」(平成23年12月)、以下「認定基準」という)。すなわち、a. 特別な出来事「極度の長時間労働」への該当、b. 特別な出来事以外の出来事の類型③「仕事の量・質」(具体的出来事15~17)該当可否における労

働時間の考慮、c. 「恒常的長時間労働」に基づく総合評価である。本稿でも、この3つの認定事実に基づき「長時間労働関連事案」を定義し、対象を抽出する(表1参照)。以下で各基準の概要を説明しよう。

a. 「極度の長時間労働」該当事案

まず、特別な出来事「極度の長時間労働」に該当する事案である。ここでは、「発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った」ことを基準として、強い心理的負荷となりうる長時間労働が規定される。発病直前の短期間での長時間労働が評価されるものと言える。本研究で「長時間労働関連事案」のひとつとして扱うこととする。

b. 「仕事の量・質」で「強」認定の事案

次に、具体的出来事の出来事類型③「仕事の量・質」(具体的出来事15~17)で心理的負荷が「強」と認定された事案である。この類型で心理的負荷が「強」になりうるのは、「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」(具体的出来事15)、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(具体的出来事16)、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(具体的出来事17)である。この出来事類型③「仕事の量・質」には、他にも、「勤務形態に変化があった(具体的出来事18)」「仕事のペース、活動の変化があった(具体的出来事19)」という具体的出来事の項目があるが、いずれも平均的な心理的負荷の強度は「弱」であり、「強」になることはまれとされる(認定基準)。本研究の対象範囲で「強」の事案が存在しないこともあり、本稿では上記15~17の出来事について扱うものとする。以下で述べるように、どの出来事の認定においても、長時間労働が密接に関連している。

まず、「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」(具体的出来事15)において、その心理的負荷が「強」とされる場合は、「仕事量が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費やした(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となっ

た等を含む)」と例示される。この例にあるように、当項目は、労働時間の長さの変化の観点から仕事内容・仕事量の変化を評価するものといえる。そして、「強」事案は、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働が認められるものであることから、本稿で「長時間労働関連事案」のひとつとして扱うこととした。

なお、同出来事の認定基準では、「過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった」場合にも心理的負荷が「強」と認定される。これは、仕事の質の面から大きな変化を捉えるものであり、労働時間の長さが負荷評価の際に必ずしも考慮されるわけではない。対象とする事案の中には、この基準に基づき「強」と認定されている事案がごく少数ながら存在するが、こうした例は、(時間外労働時間数の調査がされていない等もあり)本稿の「長時間労働関連事案」の対象として扱わない。

次に、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(具体的出来事16)において、その心理的負荷が「強」とされる場合は、「発症直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった」「発症直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった」と例示される。これは長い労働時間それ自体を、強い心理的負荷にかかわるものとして評価するものであり、本稿で「長時間労働関連事案」のひとつとして扱うこととする。

次に、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(具体的出来事17)において、その心理的負荷が「強」とされる場合は、「1か月以上にわたって連続勤務を行った」「2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った」と例示される。連続勤務それ自体は、労働時間(時間外労働)の長さが直接の評価要素ではないが、心理的負荷の強度が「強」となるのは、1か月以上にわたる連続勤務の場合等であり、その場合、労働時間も極めて長いのが通例であることから、本稿で「長時間労働関連事案」に含めて扱うこととする。

c. 恒常的長時間労働が認められる事案

最後に、恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価によって負荷強度が「強」と認定された事案である。認定基準では、「出来事に対処するために生じた長時間労働は、心身の疲労を増加させ、ストレス対応能力を低下させる要因となることや、長時間労働が続く中で発生した出来事の心理的負荷はより強くなることから、出来事自体の心理的負荷と恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)を関連させて総合評価を行う」「具体的には、「中」程度と判断される出来事の後に恒常的な長時間労働が認められる場合等には、心理的負荷の総合評価を「強」とする」と記載される。つまり、出来事単独での評価は「強」に至らなくても、出来事前後の長時間労働が認められる場合に、評価が「強」に修正されるのである。事案を見ると、例えば、「転勤を機に長時間労働になった」「長時間労働が続く中で、上司から叱責を受けた」「顧客からのクレームを受け、その処理のため長時間労働になった」「長時間労働が続く中で事故を起こした」などのケースが散見される。このような場合、各出来事単独での負荷評価は「強」に該当しない場合でも、出来事前後の恒常的時間外労働を考慮して「強」と認定(出来事の負荷強度評価の修正、あるいは複数の出来事の総合評価の際に考慮されて決定)されたケースが多く見られる。こうした事案は、各出来事自体の心理的負荷もさることながら、「特定の出来事(転勤、クレーム等)による長時間労働化」、「特定の出来事(叱責や事故等)が起こった背景にある長時間労働」が心理的負荷の強度に大きくかかわるものであり、「長時間労働関連事案」として扱うことに妥当性がある。

なお、そうした点から見ると、出来事単体の評価で「強」と認定されている事案(負荷評価の際、恒常的長時間労働が考慮されていない事案)は、その出来事が長時間労働と関わりなく精神障害を引き起こしたものと推測できることから、「長時間労働関連事案」とは言い難い。そのため、それが時間外労働の長い事案か否かを問わず、本稿の「長時間労働関連事案」には含めないこととした。もともと、そうした事案でも、「極度の長時間労働」への該当や、「仕事の量・質の変化」(具体的出来事15~17)で「強」認定項目がある場合は対象に含める。

以上、本稿では、上記 a, b, c のいずれかの条件にあてはまる事案を「長時間労働関連事案」と定義し、分析対象とした。

2. 分析方法

(1) 長時間労働関連事案に関する基礎集計

まず、上記の基準から抽出した「長時間労働関連事案」はどのくらいあるのか、労災認定事案全体の中でどのくらいのウェイトを占めているのか、どのような人において多く存在するのかといった点を検証するため、「長時間労働関連事案」の基礎集計を行う。集計においては、生存・自殺の事案種別、年齢層別の数値の集計もあわせて行う。

次に、「長時間労働関連事案」の特徴を描くため、属性との関係から集計を行う。特に、性別、年齢、業種、職種、決定時疾患名のほか、勤め先経験数、勤続年数との関係に着目して集計する。その際、生存・自殺別に、年齢層別に分けて算出し、比較の観点から、生存事案・自殺事案の特徴、各年齢層の事案の特徴を把握する。

次に、長時間労働関連事案における、認定事実との関係での内訳を整理する。これも、生存・自殺事案種別、発病時年齢層別に、「極度の長時間労働」該当事案、「仕事の量・質」の負荷強度が「強」の事案、恒常的長時間労働によって負荷強度が「強」と認定された事案の件数について集計を行う。あわせて、恒常的長時間労働がかかわる事案については、どのような具体的出来事が多く認定されているかを、事案種別・発病時年齢層別に集計し、特徴を検討する。

(2) 業務負荷認識と事案経過に関する記述内容分析

次に、長時間労働関連事案のうち生存事案について、被災者の申述、周囲の人々（職場の上司・同僚等）の聴取結果等に基づき、精神障害の発病に関わる業務負荷の認識と事案の経過について詳細な検討を行う。具体的には、調査復命書・付属関連資料の記述内容に基づき、まず、被災者の申述内容から、被災者における業務負荷の認識を把握する。同時に、同じ過程について、周囲の人々（職場の上司・同僚等）がどのような事実認識をもって

いたのかを確認し、被災者の認識と照らし合わせる。さらには、被災者に表れた体調変化（兆候・症状）と医療機関受診までの経過、発病前後における勤め先との関係（休職、退職等）についても、資料から可能な限り情報をすくい上げ、事案の状況を整理する。

こうした方法から、長時間労働下で、当事者がどのような心理的負荷を感じることから精神障害発病に至ったのか、どのような社会関係の下で精神障害という位置づけにいたったのかを総合的に分析する。

本稿の分析では、まず、発病時年齢 50 代・生存事案の長時間労働関連事案 43 件（全数）を対象に、事案間の共通性を探索し、類型的把握を試みる。そして、他の年齢層での適用可能性を検討し、若年層（発病時年齢 30 代以下）の生存事案との比較から、年齢層による事案の特徴を検討する。

C. 結果

1. 長時間労働関連事案の集計

まず、認定事実（発病に関わるものと認定された出来事と、その心理的負荷の強度）をもとに、長時間労働が心理的負荷に大きく関わる「長時間労働関連事案」の特徴を把握した（表 2）。生存事案で 302 件、自殺事案で 120 件、合計 422 件がこれに該当する。

全体に占める長時間労働関連事案の割合を見ると、生存事案では 40.0%、自殺事案では 66.3%がこれに該当する。全体に占める長時間労働関連事案の割合は、自殺事案において、生存事案よりも高いといえる。

また、年齢層による特徴を見ると、生存・自殺計の長時間労働関連事案の件数では 30 代が 153 件と最も多い。全体に占める長時間労働関連事案の割合は、20 代以下で 37.2%と相対的にやや低いものの、ほかの年齢層では 40%代後半の割合を占めており、年齢層による相違は小さい。自殺事案に限って見ると、40 代（70.2%）、50 代（75.0%）において、30 代以下（60%程度）と比べて、全体に占める長時間労働時間の割合が高いという特徴が見られる。

長時間労働関連事案の年齢層分布を、生存・自殺事案で比較すると（掲表は省略）、生存事案では、20 代以下 17.5%、30 代 40.1%、40 代 28.1%、50 代 14.2%のように分布しており、自殺事案では、20 代以下 17.5%、30 代 26.7%、40 代 33.3%、50 代 22.5%と分布している。生存事

案で30代事案の占める割合がやや高く、自殺事案で40～50代の占める割合がやや高いという特徴が見られる。

2. 基本属性別の内訳

長時間労働関連事案の内訳について、年齢層別、事案の種別(生存・自殺事案別)に、性別、業種、職種、勤め先経験数、勤続年数の基本属性の特徴を集計した(表3-1)。

まず、生存事案と自殺事案を比較したときに、特徴の違いが大きいことがうかがえる。性別で見ると、生存事案では女性が16.6%含まれるが、自殺事案ではほぼすべてが男性である。

業種で見ると、「製造業」「卸売業・小売業」で件数が多いことは、生存事案・自殺事案で共通しているが、相違もある。生存事案(年齢計)では、「運輸業、郵便業」(15.9%)、「宿泊業、飲食サービス業」(10.6%)の占める割合が相対的に高く、自殺事案では、「製造業」(24.2%)、「建設業」(12.5%)の占める割合が相対的に高い。

職種で見ると、「専門的・技術的職業従事者」の占める割合が最も高い点は生存事案・自殺事案で共通しているものの、生存事案では「事務従事者」(21.9%)、「サービス職業従事者」(12.3%)の占める割合が相対的に高いのに対し、自殺事案では「専門的・技術的職業従事者」(39.2%)、「管理的職業従事者」(19.2%)の占める割合が相対的に高いという特徴が見られる。なお、「管理的職業従事者」の割合は、50代に限って見るといっそう顕著な違いが見られる、生存事案では16.3%であるのに対し、自殺事案では55.6%を占める。

勤め先経験数を見ると、生存事案と自殺事案では顕著な違いが見られる。年齢計で見ると、「1社のみ」の占める割合は生存事案で28.5%であるのに対し、自殺事案では60.0%である。生存事案では「3社以上」の割合が56.0%と、自殺事案に比べて大きな割合を占めている。事案の年齢構成の違いを考慮し、40代、あるいは50代事案における勤め先経験数を比較しても、生存事案では、自殺事案に比べて「1社のみ」の割合が低く、「3社以上」の割合が高い傾向に変わりはない。

勤続年数の結果にも、整合する傾向が見られる。年齢計で見ると、生存事案では「1～3年目」(38.4%)、「4～9年目」(31.5%)の占める割合が、自殺事案と比べて高く、自殺事案では

「20年以上」(33.3%)の割合が相対的に高い。40代、50代の事案に限って見ても、生存事案では「1～3年目」「4～9年目」の割合が高いという傾向が顕著である。

決定時疾患名に関する集計は、年齢計のものを表3-2に示した。生存事案、自殺事案とも、「うつ病エピソード」の割合が高いことが共通している。生存事案で55.6%、自殺事案で79.2%が「うつ病エピソード」である。生存事案ではほかに「適応障害」の割合も高いが(23.5%)、自殺事案では該当が少ない(3.3%)。

3. 認定事実別の内訳

次に、認定事実別の内訳を見る(表4)。特別な出来事「極度の長時間労働」の占める割合は、年齢計で見ると、生存事案で21.5%、自殺事案で28.3%である。「仕事の量・質」の負荷強度が「強」とされた事案の割合は、生存事案で54.0%、自殺事案で47.5%である。恒常的長時間労働によって負荷強度が「強」とされた事案の割合は、生存事案で27.2%、自殺事案で26.7%である。生存・自殺の事案種別、年齢層による違いを見ると、生存事案では、自殺事案に比べて、各年齢層とも「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」で認定されている割合が高いのに対し、自殺事案では、生存事案に比べて、若年層(39歳以下)において「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」の占める割合が高く、壮年層(40～59歳)において「極度の長時間労働」の占める割合が高いという傾向が見られる。

4. 恒常的長時間労働によって負荷強度が「強」とされた事案の認定事実内訳

恒常的長時間労働によって負荷強度が「強」とされた事案(114件)において、どのような具体的出来事が心理的負荷に関わる事実と認定されているのかを検討した(表5)。この表では、年齢層ごとに、該当する事案数が多い出来事(恒常的長時間労働事案のうち10%以上の事案で認定された出来事)のみ掲載している。

年齢計で見ると、生存事案では、「上司とのトラブルがあった」(24件)、「(ひどい)嫌がらせや、いじめ、又は暴行を受けた」(13件)、「配置転換があった」(11件)などが認定事実として多く挙げられる。自殺事案においては、「上

司とのトラブルがあった」(7 件)、「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(6 件)、「配置転換があった」(6 件)、「顧客や取引先からクレームを受けた」(5 件)などが多く挙げられる。

上司とのトラブルや、いじめ・嫌がらせといった対人関係の出来事、配置転換といった環境変化、重大なミス、顧客クレームといった特定の事象への対処に、恒常的長時間労働が伴い、強い心理的負荷を生じさせていることがうかがえる。

生存事案について、年齢層による特徴を見ると、「上司とのトラブルがあった」「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」「配置転換があった」は、各年齢層に共通して多く見られる。これらに加え、30 代以下の事案では、「顧客や取引先からクレームを受けた」(8 件)、「達成困難なノルマが課された」(7 件)の例が目立つのに対し、40～50 代の事案では、「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(6 件)の例が目立つという特徴がある。なお、自殺事案においては、年齢層別に見ると各出来事の該当件数がきわめて少ないため、ここで年齢層ごとの傾向を解釈することは控えたい。

なお、上記のほかに、「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」「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」「2 週間以上にわたって連続勤務を行った」も出来事として挙げられたが、これらの出来事は、先に分析対象の節で述べたように、労働時間の長さを評価要素に含むものであり、「恒常的長時間労働を生じさせた出来事」(もしくは「恒常的長時間労働によって生じた出来事」として、あらためて恒常的長時間労働と関連させて解釈することは難しい。例えば、「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」については、繁忙期などのため仕事量が増加し、時間外労働数が 100 時間以上となる場合などが考えられるが、これは、時間外労働時間数の変化から当出来事の心理的負荷強度が評価されている部分があり、それとは別に恒常的長時間労働による総合評価(評価の修正)の対象となる出来事とはみなしにくい。そのため、ここで出来事として挙げられているケースは、当出来事が既に「中」(もしくは「弱」)程度として評価済のものと考えられ、恒常的長時間労働と合わせて「強」となる出来事として

は認められにくい。「連続勤務」についても、恒常的長時間労働に関わる出来事としての因果関係を解釈しにくい。こうした理由から、これらの出来事に関わる集計数値は表 5 に挙げていない(注 3 に参考値として示した)。

5. 被災者の負荷認識から見た事案の類型—50 代・生存事案の例—

次に、精神障害の生存事案について、調査復命書等から読み取れる被災者の申述、周囲の人々(職場の上司・同僚など)の聴取結果等に基づき、精神障害の発病に関わる心理的負荷について詳細な検討を行った。

具体的には、長時間労働の環境下で、当事者におけるどのような認識・社会関係の下で精神障害発病がもたらされるのか、業務負荷に関わる当事者(被災者、周囲)の認識と、事案経過(体調変化、会社との関係)に着目して検討した。

まず、発病時年齢 50 代の長時間労働関連事案 43 件(全数)を対象に、被災者の負荷認識と背景事実に基づいて事案間の共通性を探索し、類型的把握を行った。表 6 に、対象とした 43 事案の概要を示す。分析の結果、業務負荷に関わる認識に基づけば、事案は大きく下記の 5 類型に分けられた。以下、見出された各類型について説明したい。

①ムリが限界に

まず、被災者において、過重な業務量、様々な担当業務を抱え、「無理をしてきた」認識があり、それが「限界に達した」ことが精神障害発病において大きな意味をもったと推察される例がある(事例 1～13)。50 代の対象事案のうち、13 件がこれにあたる。この類型における負荷の中心は、業務自体(特に業務量の多さ)にある。

「無理をしてきた」認識については、例えば、「生産能力を超える受注」(事例 2)、「通常の数倍に及ぶ業務量を 1 人で担当した」(事例 7)、「生産ラインの人事管理から加工の実務まで自身で行うようになり」(事例 1)、「コスト削減のため自身で修繕作業まで行い、手を抜かずにやっていたため、休憩や休日をとることができないほど忙しくなり、自分で自分の首を絞める結果になった」(事例 5)など、自身に通常以上の業務負荷がかかっていたことを示す申述で示される。「限界に達した」ことについては、

「負担の大きな公共工事を担当したこと」(事例 5)のように、その仕事上のきっかけが示される例もあれば、徐々に精神的に追い込まれ、自ら(精神的な)限界を認識したという例もある。例えば、「処理しきれないほど仕事がたまり、精神的に追い込まれた」(事例 4)、「家に帰っても仕事のことばかり考えるようになり、職場への不満や将来への不安が現れ、情緒が安定せず、同僚に勧められて医療機関を受診した」(事例 8)、「自分の感情をコントロールできなくなり、死んでしまうのではないかと思い、医療機関を受診した」(事例 11)などである。こうした例では、限界を感じた自身の判断や周囲の勧めで医療機関の受診に至っている。また、物理的な限界を課すような身体的症状として表れた例もある(事例 2)。

認定事実との関係では、発病直前の「極度の長時間労働」のほか、繁忙期等の事情を背景とした「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」も複数認められ、短期間でのものも含め膨大な業務量や長時間労働が「無理」「限界」という認識につながったものと推察される。なお、「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」「2 週間以上にわたって連続勤務を行った」が認定されている事案もあり、当類型において、労働時間の明確な傾向(例えば、短期間の急激な上昇など)が必ずしも認められるわけではない。

この類型の中には、上司や同僚との人間関係にも負荷を認識していた例もあるが(事例 8, 10, 12, 13)、こうした事案を含め、総じて、対人関係よりも業務(特に業務量)それ自体に、被災者の負荷の中心がある点で、他の類型との差異が見られる。周囲の事実認識を対照させて見ると、被災者が担っていた業務負担の重さについて、一定の認識の一致が見られる例も多くあるが(例えば、事例 2, 3, 5, 9)、一方で、忙しさの背景には、「1 人で仕事を抱え込むところがあった」(事例 10)、「早く帰るように言っても、当人が自分の意思で残業して書類作成などをしていた」(事例 12)、「休むように言っても、食中毒発生の危険などから、当人が責任者として周囲に仕事をまかせられないとして休まなかった」(事例 13)など、被災者の仕事の進め方にも原因の一端があったという認識も示される。

②業務・環境への適応

次に、配置転換などの環境変化があり、不慣れな業務に就いたこと、新しい環境への適応困難が大きな負荷となった例がある(事例 14~21)。50 代の対象事案のうち、8 件がこれに当てはまる。この類型における負荷の中心は、業務や環境への適応にある。

該当する事案では、異動・配置転換(事例 14, 15)、勤務場所の変更(事例 16)、日勤から夜勤への変更(事例 17, 18)、昇進・昇格(事例 19)、入職直後(事例 20, 21)というように、不慣れな業務や環境変化に言及される点に共通性がある。そうした中で、業務負担の重さが強い負荷と感じられた例(事例 14, 19, 21)のほか、そうした状況の中で上司から叱責があったこと(事例 15, 17)、サポートが不足していたこと(事例 20)が強い負荷として挙げられる。上司からの叱責・指導という点では、次の類型「厳しすぎる指導」と近接するが、環境変化と適応に負荷の焦点がある点に、この類型の特徴がある。

認定事実との関係では、「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」や、「配置転換があった」「自分の昇格・昇進があった」などの変化に関わる出来事が認定されている例も多い。10 年以上の長期勤続者でも、配置転換等によって不慣れな業務環境におかれたことで発病した例が多く含まれるなど(事例 14~19 の 6 件)、適応の問題は、年齢層・キャリア段階を問わず存在していることをうかがわせる。

③厳しすぎる指導

次に、上司からの厳しい指導が、被災者にとって心理的負荷の主要部分を占めたと推察される事案がある(事例 22~28)。50 代の対象事案のうち、7 件がこれにあたる。この類型における被災者の負荷の中心は、上司等による厳しい指導や叱責にある。

例えば、「上司より厳しい指導を受け、いてもいなくても同じ、などの感情的な叱責を受けた」(事例 24)、「何一つできていないと上司から怒鳴られた直後に、心が折れた感じになり、胸が苦しくなり、息ができない感じになった」(事例 27)、「料理長から叱責を受けるようになって以降、それが頭に残りミスを繰り返すようになり、同僚の目も冷たくなる中、自信を失って仕事を手につかなくなり、ある日職場から自宅

に逃げ帰った」(事例 22)などの負荷認識として示される。このように、若年層のみならず、50代の事案においても、上司との関係で、厳しい指導、度重なる叱責によって、精神障害発病にいたったと被災者が認識しているケースが少なからず見られた。

認定事実との関係では、労働時間の長さ(仕事の量・質の変化で「強」評価、もしくは恒常的長時間労働)をもって心理的負荷が認定されているが、同時に、「中」もしくは「弱」程度の「上司とのトラブルがあった」(事例 23, 24, 25, 26, 27, 28)や、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(事例 22)などが出来事として認められる(※事例 28 では「上司とのトラブルがあった」が「強」と認定されているが、これは恒常的長時間労働を加味した評価修正があったもので、出来事自体の評価は中程度である)。

こうした事例において、周囲の聴取(事実認識)を対照させると、上司の指導・叱責それ自体は、通常の業務指導の範囲を逸脱していない。ただ、かなりの程度の長時間労働が日常的にありながら、その中で上司から厳しい指導・叱責を受けたことで、被災者において「厳しすぎる」という受け止めとなり、発病を引き起こす事態になったものと考えられる。長時間労働は、そうした人間関係トラブルが被災者の精神状況を極度に悪化させる背景をなしていると言える。指導自体の適切性より、過酷な労働環境を当然視する管理のあり方が問われている。

④過度の追及

被災者が業務において重大なミスをしたことが、精神障害発病の過程で大きな意味をもったと推察される例がある(事例 29～35)。50代の対象事案のうち、7件がこれにあたる。認定事実との関係では、「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」もしくは「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」の出来事が認められ、その前後の恒常的長時間労働が考慮されて強い心理的負荷が認定されている。

こうした事案において負荷認識を見ると、被災者の申述においては、多くの場合、ミス自体が精神障害発病の要因としてあげられるわけではなく、職場内での人間関係に焦点が当たっている。例えば、上司による強い叱責、責任

追及、職場の同僚からの圧力、パワーハラスメントなどが負荷要因としてあげられる。その点では前の類型③と共通するが、被災者の特定のミスを経験した叱責等であることに、この類型の特徴がある。

事例を見ると、「自分が悪かったと思うが、追い打ちをかけるように上司から責められたのがつらかった」(事例 29)、「ミスから、論旨退職を迫られ、強制的に退職に追い込まれたことと、上司からのパワーハラスメントがあったことが発病要因」(事例 31)、「執拗な事情聴取、退職強要、パワーハラスメントが発病要因」(事例 33)と認識されている。つまり、被災者の申述に即せば、ミスに対する「過度な追及」こそが強い心理的負荷となっていると言える。また、ある事件をきっかけに懲戒処分になり、その処分が重すぎると感じたことが発病の大きなきっかけと推察される例もこれに類しよう(事例 35)。

こうした事案について周囲(職場の上司・同僚等)の事実認識を見ると、被災者の認識とのギャップが見出せる。つまり、周囲の事実認識に基づけば、被災者が仕事上で重大なミスをしたため、それに対して指導をしたものの、それは決して過度な追及ではない。こうした聴取結果から、認定事実では、被災者のミスが負荷要因とされているものの、被災者の負荷認識に即せば、ミスそれ自体というより、その後の「過度な追及」にこそ、精神障害発病に関わる大きなきっかけがあることがわかる。こうした事案では、長時間労働環境下で起こったミスに対し、被災者(ミスを犯した側)と周囲(叱責する側)でミスの捉え方に相違が生じがちであり、その認識ギャップの結果が被災者の負荷認識(過度に責められている)となって発病の背景になっているとも推察される。事例の記述からは、被災者は、「ぼろぼろになりながら、会社のために生きてきたのに」(事例 30)、「長期間会社に勤めてきたが、処分を受けるようなことは一度もなく」(事例 35)といった意識が背景にあるからこそ、特定のミス・事件に対する周囲の責任追及との温度差が際立ってしまうものとも読み取れる。

⑤不当な扱い

勤勉に勤めてきたが、職場において上司・事業主等と対立し、低評価・退職等につながったことが、精神障害発病の過程で大きな意味をもったと推察される例がある(事例 36～

43)。50 代の対象事案のうち、8 件がこれにあたる。この類型における負荷の中心は、上司・事業主等との対立及び、それと密接に関連する会社における「不当な扱い」にある。会社への不満が強く表出されるケースが多く、加えて、業務負荷の大きさ、精神障害の業務起因性に関する認識は、被災者と会社との間の相違が大きい場合も少なくない。

多くの事案では、上司・事業主等との明確な対立があったこと、その結果として被災者が職場において不当な扱い・評価を受けたことが、認識として示される(事例 36・37・40・41・42・43)。不当に低い評価を受けたと被災者に認識されている事案は、事例 36, 37 である。事例 37 は、意に反した配置転換があり、被災者においては、それ以前の会社との対立と結び付けられた降格人事と認識されている。事例 36 では、上司との対立が、人事評価で低評価となったことと関連付けられて認識されている。事例 40, 41, 42, 43 においても、被災者の申述において、上司・事業主との意見対立が負荷要因として挙げられ、発病過程において大きな意味をもったと推察される。また、事例 40・41・42 では、職場での対立を機とした退職が医療機関受診のきっかけとなっている。例えば、事例 42 は、事業主との口論が、解雇につながったと被災者に認識されている。事例 43 も、事業主との対立がもとで解雇されたことを訴えている。このように、解雇・退職等の雇用終了が絡む例も複数見られる。

事例 38 や 39 では、明確な対立こそないものの、職場への不満がにじむ。それまで休みなく働いてきたが、会社に要望を聞き入れてもらえなかったこと(事例 38)、仕事の仕方をめぐり派遣社員の人とトラブルになったこと(事例 39)が負荷として挙げられる。周囲との対立から、自分が職場で受け入れられなくなったという認識に至り、発病の事態を招いたものと推察される。

このように、当類型においては、上司・事業主等との対立から、被災者が職場において不当な扱い・評価を受けたと認識しているのが特徴であり、そうした一連の出来事が、精神障害発病あるいは労災申請において大きな意味をもったものと推測できる。そうした対立・不満には、長時間労働が重要な背景をなしている。ひとつには、被災者において、相当程度の努力をしたのにもかかわらず、それが報われず、

逆に不当に低い評価、不当な扱いを受けたという思いがあることが、発病において大きな意味をもった可能性が考えられる。もうひとつの可能性は、長時間職場にあり、心理的にも「過剰適応」の状態となっていたところに、周囲との対立による居場所の喪失が特段大きな意味をもったことも考えられる。もっとも、「過剰適応」の状態は、「ムリが限界に」類型に属する多くの事例においても読み取ることが可能だろう(例えば、事例 5, 9, 10, 11, 12, 13)。

6. 他の年齢層の事案との負荷認識の比較

上記では、長時間労働関連事案のうち 50 代の生存事案 43 件(全数)を対象に、長時間労働下での精神障害発病に関わる負荷認識について類型的把握を試み、5 つの類型を得た。

次に、他の年齢層でも当類型が適用可能か、年齢層ごとにどのような特徴があるのかの検討を行う。発病時年齢 39 歳以下の生存事案については、高見(2019)において検討した。そこで典型例として挙げた 20 事例は、全て、本稿の定義する「長時間労働関連事案」に該当するものである。そして、30 代以下の事例も、上記の負荷類型をもって説明可能であり、30 代以下の事案と 50 代事案に共通する傾向と相違点もうかがえた。

まず両方の年齢層に共通した類型(共通性)について見ると、「厳しすぎる指導」「業務・環境への適応」があげられる。同類型は、若年層では、勤続年数の短い初期キャリアの者を典型例とし、過酷な労働環境と適応困難に焦点がある事案として考察したものである。若年層では、長時間労働・過重労働の環境下において上司から厳しい叱責・指導があったことが強い心理的負荷をもたらした例が多く見られた。こうした負荷類型は、50 代の事案でも共通して存在している。

また、「ムリが限界に」という負荷類型も、若年層でも同様に広く存在している。これは、若年層の分析では、配置転換、新規業務への関わり、顧客対応・短納期などの事情があり、被災者が困難な業務に従事した、もしくは被災者に負荷が偏った状況として整理した。そして、職場の上司・同僚によっても、被災者の担っていた業務負担の重さ・困難性について一定の認識の一致が見られた類型として検討した(高見 2019 参照)。業務自体(特に業務量の多さ)

に負荷の焦点がある当類型も、年齢層に偏りなく存在していることがうかがえる。

次に、若年層に広くありながら、50代の事案には相対的に多く見られなかったものとして、ノルマや顧客クレームに関わる事案が挙げられる。若年層の事案では、過重なノルマを負荷認識として挙げる例が多く、恒常的長時間労働に関わる出来事(認定事実)としても比較的件数が多いことが、表5からうかがえる。また、顧客からのクレームに対処するために長時間労働になった事案も、若年層において、より顕著に存在していた。こうした例は、50代・生存事案では相対的に少なかった。

これに対し、50代事案で比較的顕著な類型は、「不当な扱い」「過度の追及」といえる。「不当な扱い」については、降格などの形で配置転換があった例や、解雇されたという例があり、本稿の検討範囲では、長時間労働下でその不当性が被災者に強く認識されている。もっとも、長時間労働関連事案に限らないならば、50代生存事案では、「退職を強要された」(具体的出来事20)が10件、「配置転換があった」(具体的出来事21)が15件あり、若年層より該当割合が高い(※正社員、従業員規模10人以上に限って集計。心理的負荷の強度は勘案せず)。低評価や解雇・退職、降格・左遷が絡んだ心理的負荷は、当年齢層特有の負荷類型をなしている可能性がある。

「過度の追及」も、若年層事案と比較して50代事案で顕著に見られた類型と言える。それは、恒常的長時間労働に関わる認定事実の「会社の経営に影響する重大な仕事上のミスをした」の件数(6件)にも表れている(表5参照)。ミスをもとにした負荷自体は、若年層事案でも広く確認されるが、若年層では、ミスと叱責による負荷は、日常的な業務の中にあり、「厳しすぎる指導」という負荷類型と遠くないところにあった。高見(2019)でも、職場適応の類型の中で扱っている。これに対し、50代では、若年層と比較して、会社の中で重要なポジションを担うことも多く、その中でミスがより重大性をもつことで、独自の類型を構成した可能性がうかがえる。

なお、本稿では発病時年齢40代の事例は取り上げていないが、長時間労働関連事案においては、業務量の問題、環境変化への適応、上司からの指導・叱責、クレーム対応、職場の人間関係などの負荷が申述から認められ、上

記の考察と整合する部分が多いことを付記したい。

D. 考察

1. 生存事案と自殺事案の属性的な相違

本稿では、精神障害の認定基準において様々な角度から評価の指標とされる長時間労働について、その精神障害発病に与えるインパクトを検討してきた。まず、認定事実在即して長時間労働関連事案を定義し、分析対象を抽出した。分析結果が示すように、事案全体に占める長時間労働関連事案の割合は、自殺事案において生存事案よりも高い。

業務による精神障害は、長時間労働によってもたらされるものばかりでなく、事故や災害の体験、仕事の失敗、過重な責任の発生、役割・地位の変化、対人関係、セクシュアルハラスメントなどによって発病する場合もある。本稿の中でも、これらの出来事が長時間労働を付随する(もしくは長時間労働が出来事を付随する)事案については、長時間労働関連事案として扱ったが、長時間労働と関わりなく出来事単独で強い心理的負荷が認定された(出来事それ自体が精神障害発病の要因となった)事案もあり、こうしたケースの占める割合が、自殺事案よりも生存事案において高いことがうかがえる。

また、長時間労働関連事案の属性も、生存事案と自殺事案で異なる。自殺事案では、1社での長期勤続者の割合が比較的高いのに対し、生存事案では、40代・50代の事案においても、長期勤続者、1社勤続者の割合が相対的に低い。また、自殺事案では、「製造業」「建設業」や、「管理的職業従事者」の割合が高いのに対し、生存事案では、「宿泊業、飲食サービス業」「運輸業、郵便業」や「サービス職業従事者」の割合が高い。年齢分布の相違もある。このような属性比較から、生存事案と自殺事案では、「被災者像」がやや異なることがうかがえる。

では、長時間労働関連事案における生存事案と自殺事案との被災者属性(業種、職種、勤め先企業数、勤続年数)の違いをどう考えたらよいか。まず、業種、職種、勤め先経験数、勤続年数といった被災者属性の相違は、精神障害の疾患の種類とは関係が薄い。例えば、自殺事案のほうが「うつ病エピソード」と認定され

た事案の割合が高いが、決定時疾患名が「うつ病エピソード」であるケースに限定して集計しても、生存事案と自殺事案で、勤め先経験数、勤続年数の違いに変化が見られない(掲表は省略)。また、男女比の違い、業種分布の違い、被災時点での年齢構成の違いが、勤続年数や勤め先経験数の違いに反映されているとも判断できない。

こうしたことから、生存事案と自殺事案の被災者像は、精神障害の労災認定事案という共通性を持ちながら、やや異質の性格をもっている可能性を否定できない。これまで、熊沢(2018)や川人(2014)などの文献から、過労自殺の事例が多く研究されてきた。そこでは、概ね、新卒からの勤続者で、滅私奉公型の意識をもつ「会社人間」的な被災者像が垣間見られる。それは、川人(2014)の言及する、会社に対するお詫びが書かれている遺書に、明確に刻印されている。負荷についても、過重なノルマ、責任感などに焦点が当たっている。こうした過労自殺の事例と比べたときに、生存事案は、一社勤続の人が少なく、勤続年数が短い人が多いなど、属性から見える被災者像がやや異なる。また、本稿後半や高見(2019)で見たように、被災者の負荷認識を見ても、先行研究で描かれる自殺事案の負荷認識と異質なところを含んでいる。こうした事案特性を鑑みるに、精神障害の生存事案について、「被災者が死亡に至らなかった事案」と見るだけでは、現象(精神障害発病と労災申請)を的確にとらえているとは言えないのではないかと。精神障害の生存事案を、自殺事案とは別個の独立した考察対象とする意義があると考えられる。

もちろん、長時間労働等の過重な業務負荷が背景にあることに、両者で違いはない。労災認定事案を見る限り、必ずしも、負荷の大小で相違を説明できるわけではない。表4で示した認定事実内訳を見る限り、40～50代の自殺事案で「極度の長時間労働」の割合がやや高いものの、全体として大きな違いは見出しにくい。自殺事案のほうが労働時間が極端に長いといった特徴は見られず、業務負荷の強さで両者を識別することは困難である。

では、生存事案における被災者像はどのようなものとして描けるのか。何が精神障害発病・労災申請の背景にあるのか。本稿後半の負荷認識の検討は、それに答えることを企図しているが、一方で、引き続き検討すべき課題も

残されている。例えば、生存事案においては、体調悪化を強く自覚し、自らの意思で心療内科等の医療機関を受診するケースが少なからず存在する。こうした現象(認識・行動)には、ストレスに対する社会認識の変化、身体・精神の脆弱性に関する認識の広がりといった社会的・文化的背景が大きくかかわろう。逆に、自殺事案においては、自殺以前に医療機関を受診しているケースばかりではなく、体調変化への対処の面で相違がうかがえる。また、労使関係の観点からは、生存事案では、会社との雇用関係終了に絡む事案が少なからず見られる。例えば、病気休職期間満了に伴う退職、もしくは解雇という事案経過が読み取れるものが少なからず存在する。こうした事案経過も、精神障害発病・労災申請の背景を読み解く際に必要不可欠な情報と考えられる。もちろん、家庭・ライフコース要因等、精神障害発病要因を検討する上では業務外の要素も無視できない。こうした点もふまえて事案を読み解き、精神障害の生存事案(その発病・労災申請という現象が指し示すもの)を丁寧に理解する研究が今後も必要になる。

2. 長時間労働下で生じる負荷認識の形

本稿の後半では、生存事案を対象に、長時間労働下で、当事者におけるどのような認識・社会関係の下に精神障害発病がもたらされるのか、業務負荷に関わる当事者の認識と事案経過に着目することで検討した。50代の生存事例43件の検討からは、「ムリが限界に」「業務・環境の変化」「厳しすぎる指導」「過度の追及」「不当な扱い」と負荷の形が類型化してきた。被災者の負荷認識を見ることで、精神障害発病プロセスにおける被災者の負荷の形にいくつかの特徴があることが示された。これは、既存研究の示す負荷要因と整合する部分もあるが、新たな点もうかがえる。

例えば、「ムリが限界に」という負荷類型は、業務自体の負荷に焦点がある。この点、仕事要求度の高さという理論的説明と整合的であり、同時に、負荷を抑制するためのコントロールが不足しているといえる。被災者の負荷認識を見ると、コントロール不足はあまり(意識的な)負荷の焦点になっていないが、自身の許容量を超えた業務量をこなさなければならない状況は、業務量のコントロールが十分でないこと

を意味していよう。また、「業務・環境への適応」類型も含め、人員補充など周囲からのサポート不足が指摘される事例も複数ある(事例 6, 10, 19, 20)。事例からうかがえる負荷内容をもとに、負荷概念の検証、再構築に資する部分がある。

また、「不当な扱い」類型の事例は、努力・報酬の不均衡という理論的説明と整合する部分がある。事案の検討からは、当事者の認識における「報酬」の範囲がかなり幅広いことがわかる。金銭的報酬(の低下)に直接言及されたことは今回の 50 代事案の限りでは 1 件のみであった。大きなウェイトを占めているのは、解雇・降格・低評価であった。これは、努力に対し職場で正当な評価が得られなかったことが発病に関わった事案が多いことを意味しよう。また、事業主との対立、上司との口論など、人間関係的なトラブルが同時に示される事例も多く、(それまでがんばってきたにもかかわらず)職場の中で居場所を喪失したことが、発病過程において大きな意味を持ったと推察される。なお、「過度の追及」類型も、がんばってきたにもかかわらず、それが、ミスへの過度の追及という形で、報われなかったという認識もうかがえ、「不当な評価」という観点から説明可能である。ストレス反応や精神障害発病に関わる「報酬」概念の更なる検討が求められる。

なお、50 代・生存事案においては、マネジメント層特有の負荷の事例があまり大きなウェイトを占めていなかったことも記しておきたい。被災者が管理的職業従事者に区分される事案(7 事例)の被災者申述からは、業務責任などマネジメント層に付随する負荷認識がうかがえた。例えば、事例 2,5,7,9 は一定の地位にともなう業務量・業務責任が負荷の主要部分を占めており、事例 35 は監督責任を問われている。ただ、件数を見ると、50 代事案に占める割合はそう多いものではない。基礎集計(表 3-1)で見たように、生存事案では自殺事案に比べて管理的職業従事者の割合が低い。50 代の精神障害・生存事案の特徴に関する、ひとつの事実発見であろう。

E. 結論

本研究では、精神障害の労災認定事案のうち、長時間労働が負荷の主要部分を占める「長時間労働関連事案」を対象に検討を行っ

た。具体的には、まず、その基礎集計を行い、事案全体に占める割合のほか、生存事案と自殺事案の比較、年齢層による比較などに基づいて被災者属性を検討した。次に、調査復命書等の記述内容の分析から、長時間労働の環境下で精神障害発病がどのように生じうるのか、被災者の負荷認識と周囲の事実認識を対照させ、事案経過を見ることで検討した。

本稿で検討したように、長時間労働関連事案においても、長時間労働それ自体が発病要因として被災者に認識されているとは限らない。むしろ、環境変化、対人関係、職場での出来事等に焦点があたっている場合も少なくない。長時間労働は、発病の重要な背景を成しているが、労働時間が機械的に精神障害発病をもたらすというより、被災者の認識過程、職場での社会関係が、発病プロセスの検討の際に重要な要素であることがわかる。ただ、長時間労働が、こうした精神障害発病のきっかけとなる事象・認識を生む「土壌」となっていることも見逃してはならない。

精神障害による労災申請・認定件数は、いまだ多くを数えている。労働時間に関しては、2018 年改正法において時間外労働の上限規制が法制化され、本稿で扱った水準の長時間労働は法違反とされ、監督・指導の対象となった。本稿で見たように、長時間労働は、様々な過程を経て労働者の精神的健康を著しく阻害しうる。企業における法令順守、行政による監督指導強化等によって、長時間労働の是正が強く求められる。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

- 1) 高見具広(2020) 労働環境・職場風土の「常識」を見つめ直す—精神障害の労災認定事案が指し示す問題— 労働の科学 75 巻 2 号.
- 2) 高見具広(2020) 精神障害の労災認定事案における記述内容の研究 労働政策研究・研修機構編『過重負荷による労災認定事案の研究 その 1』JILPT 資料シリーズ No.223、第 2 章.

2. 学会発表

- 1) 高見具広(2019) 現代日本における「働きすぎ」の所在—健康と家庭生活の観点から—. 第 17 回北東アジア労働フォーラム(ソウル、2019 年 11 月 29 日)

H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

I. 文献

- 1) Cockerham, William C. Sociology of Mental Disorder 10th Edition Routledge 2017.
- 2) 川人博. 過労自殺第二版 岩波書店 2014.
- 3) 熊沢誠. 過労死・過労自殺の現代史—働きすぎに斃れる人たち 岩波書店. 2018.
- 4) 高見具広. 精神障害の労災認定事案における記述内容の研究 高橋正也 研究代表『平成 30 年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」分担研究報告書』. 2019.
- 5) 堤明純. 職業階層と健康 川上憲人・小林廉毅・橋本秀樹編 社会階層と健康—社会疫学からのアプローチ 東京大学出版会 2006.
- 6) Wainwright, David, Michael Calnan. Work Stress: The making of a modern epidemic, 2002, Open University Press.
- 7) Weitz, Rose. The Sociology of Health, Illness, and Health Care: A Critical Approach Seventh Edition Cengage Learning 2013.

表1. 精神障害の労災認定事案のうち、本稿が対象とする「長時間労働関連事案」の概要

		心理的負荷が「強」と認定される場合 出典：厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」 (平成23年12月)
a. 特別な出来事「極度の長時間労働」該当事案		発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれに満たない期間にこれと同程度の(例えば3週間におおむね120時間以上の)時間外労働を行った(休憩時間は少ないが手待時間が多い場合等、労働密度が特に低い場合を除く)
b. 具体的出来事の類型 ③「仕事の量・質」の負荷強度が「強」の事案 (※注1、注2)	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(具体的出来事15)	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事が著しく増加して時間外労働も大幅に増える(倍以上に増加し、1月当たりおおむね100時間以上となる)などの状況になり、その後の業務に多大な労力を費やした(休憩・休日を確保するのが困難なほどの状態となった等を含む) ・過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった(※注3)
	1か月に80時間以上の時間外労働を行った(具体的出来事16)	<ul style="list-style-type: none"> ・発症直前の連続した2か月間に、1月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった ・発症直前の連続した3か月間に、1月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行い、その業務内容が通常その程度の労働時間を要するものであった
	2週間以上にわたって連続勤務を行った(具体的出来事17)	<ul style="list-style-type: none"> ・1か月以上にわたって連続勤務を行った ・2週間(12日)以上にわたって連続勤務を行い、その間、連日、深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行った(いずれも、1日あたりの労働時間が特に短い場合、手待時間が多い等の労働密度が特に低い場合を除く)
c. 恒常的長時間労働が認められる場合の総合評価によって負荷強度が「強」と認定された事案		<p>①具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の後に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする</p> <p>②具体的出来事の心理的負荷の強度が労働時間を加味せずに「中」程度と評価される場合であって、出来事の前に恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められ、出来事後すぐに(出来事後おおむね10日以内に)発病に至っている場合、又は、出来事後すぐに発病には至っていないが事後対応に多大な労力を費しその後発病した場合、総合評価は「強」とする</p> <p>③具体的出来事の心理的負荷の強度が、労働時間を加味せずに「弱」と評価される場合であって、出来事の前及び後にそれぞれ恒常的な長時間労働(月100時間程度となる時間外労働)が認められる場合には、総合評価は「強」とする</p>

注1. 「仕事の量・質」が「強」の事案抽出にあたっては、該当する出来事単独では「中」(もしくは「弱」)程度とされ、出来事前後の恒常的長時間労働を加味して「強」と修正されている事案があるため、それは、b類型に含まず、c類型として扱った。

注2. 「仕事の量・質」の出来事類型の中には、この3つの具体的出来事のほかに、「勤務形態に変化があった(具体的出来事18)」「仕事のペース、活動の変化があった(具体的出来事19)」という項目もあるが、いずれも平均的な心理的負荷の強度は「弱」であり、「強」になることはまれとされる(厚生労働省「心理的負荷による精神障害の認定基準」)。本研究の対象範囲で「強」の事案が存在しないこともあり、本稿では上記15～17の出来事について扱うものとする。

注3. 「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」においては、「過去に経験したことがない仕事内容に変更となり、常時緊張を強いられる状態となった」場合にも心理的負荷が「強」と認定されるが、これは、仕事の質の面から大きな変化を捉えるものであり、労働時間の長さが負荷評価の際に必ずしも考慮されるわけではない。対象とする事案の中には、この基準に基づき「強」と認定されている事案がごく少数ながら存在するが、こうした例は、(時間外労働時間数の調査がされていない等もあり)本稿の「長時間労働関連事案」の対象として扱わない。

表2. 長時間労働関連事案の件数及び労災認定事案全体に占める割合—発病時年齢層別、生存・自殺事案別—
 (業務上認定事案、発病時年齢59歳以下、正社員、事業場規模10人以上に限って集計 N=936)

	20代以下		30代		40代		50代		年齢計	
	長時間労働 関連事案	長時間労働関 連以外の事案								
生存	53 32.3%	111 67.7%	121 45.8%	143 54.2%	85 39.2%	132 60.8%	43 39.1%	67 60.9%	302 40.0%	453 60.0%
自殺	21 60.0%	14 40.0%	32 60.4%	21 39.6%	40 70.2%	17 29.8%	27 75.0%	9 25.0%	120 66.3%	61 33.7%
合計	74 37.2%	125 62.8%	153 48.3%	164 51.7%	125 45.6%	149 54.4%	70 47.9%	76 52.1%	422 45.1%	514 54.9%

表3-1. 精神障害・長時間労働関連事業の属性別集計(発病時年齢別、生存・自殺事案別) N=422

性別	生存事案												自殺事案																							
	20代以下				30代				40代				50代				20代以下				30代				40代				50代				年齢計			
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
男性	39	73.6%	103	85.1%	73	85.9%	37	86.0%	252	83.4%	19	90.5%	32	100.0%	40	100.0%	26	96.3%	117	97.5%	21	100.0%	32	100.0%	40	100.0%	27	100.0%	120	100.0%						
女性	14	26.4%	18	14.9%	12	14.1%	6	14.0%	50	16.6%	2	9.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.7%	3	2.5%	7	33.3%	3	9.4%	12	30.0%	7	25.9%	29	24.2%						
合計	53	100.0%	121	100.0%	85	100.0%	43	100.0%	302	100.0%	21	100.0%	32	100.0%	40	100.0%	27	100.0%	120	100.0%																
製造業	9	17.0%	21	17.4%	12	14.1%	6	14.0%	48	15.9%	2	9.5%	8	25.0%	4	10.0%	3	11.1%	17	14.2%																
卸売業・小売業	6	11.3%	13	10.7%	11	12.9%	4	9.3%	34	11.3%	2	9.5%	5	15.6%	4	10.0%	2	7.4%	5	4.2%																
医療、福祉	3	5.7%	7	5.8%	5	5.9%	3	7.0%	18	6.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%																
運輸業、郵便業	7	13.2%	23	19.0%	15	17.6%	3	7.0%	48	15.9%	0	0.0%	3	9.4%	7	17.5%	5	18.5%	15	12.5%																
建設業	1	1.9%	4	3.3%	3	3.5%	3	7.0%	11	3.6%	2	9.5%	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	4	3.3%																
サービス業(他に分類されないもの)	1	1.9%	9	7.4%	8	9.4%	5	11.6%	23	7.6%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%																
宿泊業、飲食サービス業	8	15.1%	11	9.1%	7	8.2%	2	4.7%	33	10.6%	3	14.3%	5	15.6%	4	10.0%	2	7.4%	14	11.7%																
情報通信業	6	11.3%	18	14.9%	7	8.2%	2	4.7%	32	10.6%	3	14.3%	2	6.3%	2	5.0%	3	11.1%	10	8.3%																
学術研究、専門・技術サービス業	7	13.2%	5	4.1%	4	4.7%	2	4.7%	18	6.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%																
教育、学習支援業	1	1.9%	2	1.7%	2	2.4%	3	7.0%	8	2.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.0%	2	1.7%	2	1.7%																
金融業・保険業	0	0.0%	0	0.0%	2	2.4%	2	4.7%	4	1.3%	0	0.0%	2	6.3%	1	2.5%	0	0.0%	5	4.2%																
不動産業、物品賃貸業	2	3.8%	3	2.5%	6	7.1%	0	0.0%	11	3.6%	1	4.8%	2	6.3%	1	2.5%	0	0.0%	4	3.3%																
生活関連サービス業、娯楽業	2	3.8%	4	3.3%	3	3.5%	1	2.3%	10	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%																
農業、林業	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%																
複合サービス業	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	2	4.7%	3	1.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%																
電気・ガス、熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%																
漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%																
鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%																
合計	53	100.0%	121	100.0%	85	100.0%	43	100.0%	302	100.0%	21	100.0%	32	100.0%	40	100.0%	27	100.0%	120	100.0%																
専門的・技術的職業従事者	16	30.2%	31	25.6%	20	23.5%	13	30.2%	80	26.5%	9	42.9%	13	40.6%	18	45.0%	7	25.9%	47	39.2%																
事務従事者	11	20.8%	28	23.1%	18	21.2%	9	20.9%	67	21.9%	2	9.5%	5	15.6%	3	7.5%	3	11.1%	19	15.8%																
販売従事者	4	7.5%	12	9.9%	10	11.8%	2	2.3%	27	8.9%	1	4.8%	6	18.8%	3	7.5%	1	3.7%	11	9.2%																
サービス職業従事者	9	17.0%	13	10.7%	7	8.2%	8	18.6%	37	12.3%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%																
生産工程従事者	7	13.2%	11	9.1%	9	10.6%	1	2.3%	28	9.3%	5	23.8%	3	9.4%	2	5.0%	0	0.0%	10	8.3%																
管理的職業従事者	0	0.0%	8	6.6%	8	9.4%	7	16.3%	23	7.6%	1	4.8%	1	3.1%	6	15.0%	15	55.6%	23	19.2%																
輸送・機械運転従事者	1	1.9%	12	9.9%	8	9.4%	1	2.3%	22	7.3%	0	0.0%	2	6.3%	1	2.5%	0	0.0%	3	2.5%																
建設・探掘従事者	1	1.9%	3	2.5%	1	1.2%	0	0.0%	5	1.7%	1	4.8%	1	3.1%	1	2.5%	1	3.7%	4	3.3%																
運搬・清掃・包装等従事者	4	7.5%	2	1.7%	3	3.5%	1	2.3%	10	3.3%	0	0.0%	1	3.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%																
農林漁業従事者	0	0.0%	0	0.0%	1	1.2%	0	0.0%	1	0.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%																
保安職業従事者	0	0.0%	1	0.8%	0	0.0%	2	4.7%	3	1.0%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.8%																
合計	53	100.0%	121	100.0%	85	100.0%	43	100.0%	302	100.0%	21	100.0%	32	100.0%	40	100.0%	27	100.0%	120	100.0%																
1社のみ	31	58.5%	31	25.6%	16	18.8%	8	18.6%	86	28.5%	17	81.0%	17	53.1%	24	60.0%	14	51.9%	72	60.0%																
勤め先 2社	10	18.9%	17	14.0%	8	9.4%	6	14.0%	41	13.6%	3	14.3%	6	18.8%	8	20.0%	7	25.9%	24	20.0%																
経験数 3社以上	12	22.6%	70	57.9%	61	71.8%	26	60.5%	169	56.0%	0	0.0%	7	21.9%	8	20.0%	6	22.2%	21	17.5%																
不詳	0	0.0%	3	2.5%	0	0.0%	3	7.0%	6	2.0%	1	4.8%	2	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	2.5%																
合計	53	100.0%	121	100.0%	85	100.0%	43	100.0%	302	100.0%	21	100.0%	32	100.0%	40	100.0%	27	100.0%	120	100.0%																
勤続年数 1~3年目	42	79.2%	45	37.2%	18	21.2%	11	25.6%	116	38.4%	14	66.7%	4	12.5%	2	5.0%	3	11.1%	23	19.2%																
4~9年目	11	20.8%	44	36.4%	29	34.1%	11	25.6%	95	31.5%	7	33.3%	12	37.5%	4	10.0%	2	7.4%	25	20.8%																
10~19年目	0	0.0%	31	25.6%	23	27.1%	9	20.9%	63	20.9%	0	0.0%	16	50.0%	13	32.5%	3	11.1%	32	26.7%																
20年以上	0	0.0%	0	0.0%	15	17.6%	12	27.9%	28	9.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	21	52.5%	19	15.8%																
合計	53	100.0%	121	100.0%	85	100.0%	43	100.0%	302	100.0%	21	100.0%	32	100.0%	40	100.0%	27	100.0%	120	100.0%																

注1. 生存事案・自殺事案とも、発症時年齢59歳以下、雇用形態が正社員であり、勤務先の従業員規模10人以上の事業に限定して集計している。
 注2. 勤続年数は、雇入年月日と発病年月日をもとに算出し、その期間が1年以下のケースを「1年目」、1年を超え2年以下のケースを「2年目」のようにカテゴリ化した。自殺事案について、発症年月日が調査復命書に明記されていない事案については、死亡年月日をもとに算出した。
 注3. 勤め先経験数については、発病時点の勤め先を含む数である。

表3-2. 精神障害・長時間労働関連事案の属性別集計(発病時年齢別、生存・自殺事案別) N=422

	生存事案		自殺事案	
	n	%	n	%
F31 双極性感情障害	7	2.3%	2	1.7%
F32 うつ病エピソード	168	55.6%	95	79.2%
F33 反復性うつ病性障害	7	2.3%	6	5.0%
F34 持続性気分(感情)障害	4	1.3%	0	0.0%
F38 その他の気分(感情)障害	0	0.0%	1	0.8%
F3 下位分類不明	3	1.0%	10	8.3%
F41 その他の不安障害	11	3.6%	0	0.0%
F43.0 急性ストレス反応	0	0.0%	1	0.8%
F43.1 心的外傷後ストレス障害	5	1.7%	0	0.0%
F43.2 適応障害	71	23.5%	4	3.3%
F43.8 その他の重度ストレス反応	2	0.7%	1	0.8%
F43以下の下位分類不明	3	1.0%	0	0.0%
F44 解離性(転換性)障害	5	1.7%	0	0.0%
F45 身体表現性障害	5	1.7%	0	0.0%
F4 下位分類不明	7	2.3%	0	0.0%
F2:統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害	4	1.3%	0	0.0%
合計	302	100.0%	120	100.0%

注. 生存事案・自殺事案とも、発病時年齢59歳以下、雇用形態が正社員であり、勤務先の従業員規模10人以上の事案に限定して集計している。

表4. 精神障害・長時間労働関連事案の認定事実内訳(発病時年齢別、生存・死亡別) N=422

	生存事案						自殺事案													
	20代以下		30代		40代		50代		年齢計		20代以下		30代		40代		50代		年齢計	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
a. 特別な出来事「極度の長時間労働」該当事案	11	20.8%	27	22.3%	17	20.0%	10	23.2%	65	21.5%	5	23.8%	8	25.0%	11	27.5%	10	37.0%	34	28.5%
b. 「仕事の量・質」の負荷強度が「強」の事案	30	56.6%	61	50.4%	46	54.1%	26	60.5%	163	54.0%	11	52.4%	16	50.0%	17	42.5%	13	48.1%	57	47.5%
*「強」と認定された「仕事の量・質」の出来事																				
15 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	16	30.2%	28	23.1%	26	30.6%	12	27.9%	82	27.2%	9	42.9%	11	34.4%	8	20.0%	6	22.2%	34	28.3%
16 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	14	26.4%	32	26.4%	14	16.5%	10	23.3%	70	23.2%	2	9.5%	5	15.6%	4	10.0%	4	14.8%	15	12.5%
17 2週間以上にわたって連続勤務を行った	3	5.7%	8	6.6%	8	9.4%	8	18.6%	27	8.9%	1	4.8%	2	6.3%	5	12.5%	3	11.1%	11	9.2%
c. 恒常的長時間労働によって負荷強度が「強」と認定された事案	13	24.5%	37	30.6%	25	29.4%	7	16.3%	82	27.2%	5	23.8%	9	28.1%	12	30.0%	6	22.2%	32	26.7%
合計	53	100.0%	121	100.0%	85	100.0%	43	100.0%	302	100.0%	21	100.0%	32	100.0%	40	100.0%	27	100.0%	120	100.0%

注1. 特別な出来事と具体的出来事が重複している事例もあるため、事案数と出来事の数計は一致しない。割合の算出は事案数を分母としている。

注2. 具体的出来事が複数該当している事例もある。

注3. 生存事案・自殺事案とも、雇用形態が正社員であり、勤務先の従業員規模10人以上の事案に限定して集計。

注4. 「仕事の量・質」の負荷強度が「強」の事案のうちには、「仕事の量・質」に関わる出来事以外にも「強」とされる出来事があったケースも含まれるが、本表にはその数値は記載しない。

表5. 「恒常的長時間労働によって負荷強度が「強」と認定された事案」において、認定された具体的出来事(発病時年齢別、生存・死亡別) N=114

生存事案			自殺事案								
30代以下 (N=50)		40～50代 (N=32)		年齢計 (N=82)		30代以下 (N=14)		40～50代 (N=18)		年齢計 (N=32)	
認定された出来事	件数	認定された出来事	件数	認定された出来事	件数	認定された出来事	件数	認定された出来事	件数	認定された出来事	件数
30: 上司とのトラブルがあった	17	30: 上司とのトラブルがあった	7	30: 上司とのトラブルがあった	24	4: 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	4	12: 顧客や取引先からクレームを受けた	4	30: 上司とのトラブルがあった	7
29: (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	9	4: 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	6	29: (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	13	30: 上司とのトラブルがあった	3	30: 上司とのトラブルがあった	4	4: 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	6
12: 顧客や取引先からクレームを受けた	8	21: 配置転換があった	5	21: 配置転換があった	11	21: 配置転換があった	3	21: 配置転換があった	3	21: 配置転換があった	6
8: 達成困難なノルマが課された	7	29: (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	4	12: 顧客や取引先からクレームを受けた	10	5: 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	2	4: 会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした	2	12: 顧客や取引先からクレームを受けた	5
21: 配置転換があった	6	21: 配置転換があった	6	8: 達成困難なノルマが課された	9			5: 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	2	5: 会社で起きた事故、事件について、責任を問われた	4

注1. 年齢層ごとに、該当する事案数が多い具体的出来事(恒常的長時間労働事案のうち10%以上の事案で認定された出来事)のみ掲載している。

注2. 具体的出来事が複数該当している事例もある。また、各出来事の負荷強度の識別はしていない。

注3. 恒常的長時間労働とともに認定された出来事として、「15: 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」「16: 1か月に80時間以上の時間外労働を行った」「17: 2週間以上にわたって連続勤務を行った」が挙げられるケースもあったが、これらは労働時間自体が評価要素となっている項目であり、「恒常的長時間労働によって生じた出来事」「恒常的長時間労働が引き起こされた出来事」という意味合いから離れることから、ここでは集計対象としない。なお、参考として、出来事15は生存事案14件、自殺事案14件、出来事16は生存事案3件、自殺事案0件、出来事17は生存事案13件、自殺事案4件が該当する。

事例番号	性別	業種	職種	勤め先 経歴数	勤続 年数	疾患名	出来事（認定事実）	時間外労働 時間数	事業の概要
6	男性	卸売業・ 小売業	事務従事 者	3社以上	10～19 年目	F32 うつ 病エビ ソード	「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」(強)	①108 ④71 ②90 ⑤79 ③80 ⑥95	菓子製造販売業の営業（課長）。組織変更に伴い担当する顧客数が増加し、事務処理が増えたこと、発注漏れがあり苦情対 応が必要だったことなどから長時間労働になったとする。業務量増加の負担に加え、人員補充などの会社のサポートが不足 していたことを訴える。気分の落ち込み、不眠などがあったため通院していたが、休職になった。会社は、当人が業務量の 増加や苦情対応に追われていたことを認めるが、課長の通常の業務はほとんど自己管理であるという。
7	男性	卸売業・ 小売業	管理的職 業従事者	2社	20年 以上	F32 うつ 病エビ ソード	「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」(強)、「(ひど い)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受け た」(中)	①156 ④4 ②83 ⑤95 ③27 ⑥22	営業所長。施工管理業務の増加で、通常の数倍に及ぶ業務量を1人で担当したことと、工期までに工事を完了させなければ ならないプレッシャーによって、長時間労働になり、発病したと述べる。実際、2つの現場を工期に合わせる間合わせなければな らないというプレッシャーの中、その施工管理等のために長時間労働を行った事実が認められる。加えて、できないなら役 職を降りろと上司から言われたことに我慢できず言葉を返し、その後、降格になった事実も認められる。
8	女性	生活関連 サービス 業、娯楽 業	サービ ス 職業従事 者	3社以上	10～19 年目	F41 その 他の不安 障害	「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」(強)、「2週間 以上にわたって連続勤務を行った」 (強)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又 は暴行を受けた」(中)	①6 ④7 ②8 ⑤57 ③13 ⑥110	観光施設の食堂責任者。上司からの継続的な嫌がらせ行為のほか、観光客増加にもなる業務量増加が要因と訴える。一時 期、1か月以上の連続勤務が認められる。上司による無視等の嫌がらせ行為については、当上司は否定も、同僚聴取から事 実と認められた。連続勤務の時期が過ぎた後、体調の悪化を自覚。家に帰っても仕事のことがばかり考えるようになり、職場 への不満や将来への不安が現れ、情緒が安定せず、同僚に勧められて医療機関を受診した。
9	男性	教育、学 習支援業	管理的職 業従事者	3社以上	4～9年 目	F32 うつ 病エビ ソード	「達成困難なノルマが課された」(弱)、 「顧客や取引先からクレームを受けた」 (中)、「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」(中)、 「2週間以上にわたって連続勤務を行っ た」(弱)	①101 ②- ③-	学校教諭（副校長）。生徒間のいじめ問題が発主し保護者対応を行ったこと、体制の変更による副校長への業務集中などを 発病要因と述べる。保護者会・面談などのクレーム対応、寮管理体制の変更が重なったことで、長時間労働になった事実が 認められる。休日も仕事のことが頭から離れず、当人の業務負担については同僚も認識を共有。他者配慮性、強い使命感、 自責感があり、職責を果たそうとする中で発病に至ったのではないかと、初診時の医師所見が認められる。受診経緯は 不明。
10	男性	宿泊業、 飲食サー ビス業	サービ ス 職業従事 者	3社以上	20年 以上	F31 双極 性感情障 害	「1か月に80時間以上の時間外労働を 行った」(強)、「2週間以上にわたって連 続勤務を行った」(中)、「複数名で担当 していた業務を1人で担当するようにな った」(中)	①131 ④107 ②101 ⑤56 ③112 ⑥63	ホテルの調理師。同僚が休職、退職し、人手不足となる中、和食調理の担当が自分1人のみで、多忙を極め、体調を崩して も休めなかったと述べる。急性胃炎、立ち眩み、包丁で指を切るなどがあったという。人員不足の職場で は、イライラして同僚とトラブルもあった。しだいに不眠、イライラ、「死にたい」という気持ちが強くなった。退職する ことになったが、その後医療機関を受診し、うつ病と診断された。周囲は、同僚休職で負担が増加したことは認めるが、当 人は1人で仕事を抱え込むところがあった、周囲との協力関係が築けず孤立していたとも指摘する。
11	男性	製造業	専門的・ 技術的職 業従事者	3社以上	1～3年 目	F32 うつ 病エビ ソード	「1か月に80時間以上の時間外労働を 行った」(強)、「上司このトラブルが あった」(弱)	①140 ④89 ②154 ⑤62 ③106 ⑥72	製菓業における品質管理の責任者。会社の方針で人員削減の中、別の課の業務責任者も兼務することに。仕事量が膨大で、 期限内に仕事を間に合わせるために休日返上で仕事をした結果、長時間残業になったと述べる。自分の感情をコントロール できなくなり、死んでしまおうのではないかと思ひ、医療機関を受診したという。職場の同僚も、当人が忙しかつた事実を認 めるが、休みを取るようによっても、後輩に仕事を教えて任せることをしていないかため、取れなかったものと認識して いた。業務上のミスから上司に叱られた事実も認められる。

事例番号	性別	業種	職種	勤め先経歴数	勤続年数	疾患名	出来事(認定事実)	時間外労働時間数	事業の概要
12	女性	医療、福祉	専門的・技術的職業従事者	3社以上	1~3年目	F32 うつ病エピソード	「極度の長時間労働」	①171 ④234 ②155 ⑤226 ③191 ⑥163	医療機関の看護師。様々な役割を兼務し、新事業の立ち上げ、準備作業で、長時間労働に、同時期に上司から、厳しい言葉によるプレッシャーもかけられていた。会社は、本人が毎日のように夜遅くまで残業していたことを認めるが、早く帰るよ、うに言っても、本人が自分の意思で残業して書類作成などをしていただけと述べる。血圧上昇、胸痛、不安感、恐怖心などの症状が出て、循環器科を受診するも異常なく、心療内科・精神科を勧められて受診。
13	男性	サービス業(他に分類されないもの)	サービス職業従事者	3社以上	4~9年目	F43.2 適応障害	「2週間以上におわたって連続勤務を行った」(強)、「上司とのトラブルがあった」(弱)	①127 ④77 ②29 ⑤228 ③85 ⑥24	食事・宿泊施設における調理責任者。長時間労働で休日もとれない過酷な働き方により、心身ともに限界を超えたこと、上司による意見の押し付けが発病要因と述べる。拘束時間は5時から19時頃まで及び、休日もなかった事実が認められる。同僚によると、休むように言っても、食中毒発生などの危険などから、本人が責任者として周囲に仕事をまかせられないとして休まなかったという。朝から疲れがあり、休憩時間を確保したいため職場に泊まり込むようになったが、よく眠れず、常時覚醒の状態になり、さらに疲れやすくなった。また、本人のパワハラに対し同僚から訴えがあり、上司から業務指導がなされた事実もある。病院に行かなければという思いが常にあり、イライラや独り言が伝わった同僚からも受診を勧められる。業務の都合がついた日に受診。
14	男性	製造業	専門的・技術的職業従事者	1社のみ	20年以上	F43.2 適応障害	「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせた出来事があった」(強)	①62 ④48 ②120 ⑤46 ③123 ⑥110	開発設計業務のグループリーダー。取引先において重要な設計業務を行わなければならないこと、東日本大震災による欠品対応業務に追われたことが負担になったと申述。頭痛、腹痛、下痢などの症状が続き、体調不良を上司に相談。産業医と面談。休職し、数ヶ月後に職場復帰した。被災者の業務負担の重さ、忙しさについて、職場の上司・同僚も認識を共有する。
15	男性	運輸業、郵便業	運搬・清掃・包装等従事者	1社のみ	20年以上	F43.2 適応障害	「極度の長時間労働」	①171 ④21 ②30 ⑤67 ③21 ⑥27	貨物運送事業の事務職。異動後に時間外労働が大幅に増加し、疲労の蓄積と睡眠不足が重なって発病したという。また、上司から業務に関して頻繁に叱責を受けていたこと、達成困難な営業目標を課せられていたことも精神的な重圧になったと述べる。会社は、営業目標について、未達成時のペナルティがないなどノルマとは言えず、叱責も業務に関する注意・指導で、業務の範囲を逸脱した言動はないとする。頭の重さ、手のしびれなどの症状から、内科を受診するも異常がなく、以前受診したことのある心療内科を受診。休職し、翌月に職場復帰も、症状悪化して再度休職に。後職を外してもらい職場復帰した。
16	男性	サービス業(他に分類されないもの)	保安職業従事者	2社	10~19年目	F43.2 適応障害	「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(強)、「配置転換があった」(弱)	①108 ④109 ②98 ⑤122 ③96 ⑥99	警備員。勤務場所(警備担当地区)の変更があった。長時間労働に加え、悪臭のなか出勤待機し咳などの体調不良が発生したこと、待機中に見知らぬ人からの脅迫といった体験もあったと述べた。会社は、社員の健康状態を把握し、待機時間短縮などの対応を講じた。会社は、社員の健康状態を把握し、待機時間短縮などの対応を講じた。会社は、社員の健康状態を把握し、待機時間短縮などの対応を講じた。
17	男性	サービス業(他に分類されないもの)	管理的職業従事者	3社以上	10~19年目	F43.2 適応障害	「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせた出来事があった」(強)	①21 ④24 ②23 ⑤45 ③135 ⑥31	警備業副部長。それまでの業務とは全く異なる業務を指示され、その中には入院していた会社幹部の付き添い対応も多く含まれた。勤務時間短縮も、それまでの日中勤務から、夜間勤務を含むシフトに変更になるなど、業務の時間帯、業務内容が大きく変わり、不慣れな業務のため、疲労が著しかったと述べる。当の会社幹部から暴言を浴びせられ続けたことも負荷になったと申述。不眠、気分の落ち込み等があり、自らメンタルクリニックを受診。その後休職となる。

事例番号	性別	業種	職種	勤め先経験数	勤続年数	疾患名	出来事(認定事実)	時間外労働時間数	事案の概要
18	女性	宿泊業、飲食サービス業	サービス職業従事者	3社以上	10~19年目	F32 うつ病エピソード	「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」(中)、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(強)	①72 ④33 ②80 ⑤44 ③57 ⑥35	保養所の管理責任者(常駐1人のみ)。日勤勤務から夜勤勤務に転属。夜間勤務が続いたり、日勤勤務も重ねてある日もあり業務もすることとなり、仕事量が増加した事実が認められる。めまい、吐き気などから内科を受診するも、内科医師から精神科受診を勧められ、そこでうつ病と診断される。
19	男性	サービス業(他に分類されないもの)	保安職業従事者	3社以上	10~19年目	F43.2 適応障害	「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(強)、「自分の昇格・昇進があった」(弱)	①17 ④124 ②18 ⑤35 ③96 ⑥77	警備員。連続勤務。警備課長に昇格し、職責にあたる一つ一つの業務に大きな負担。業務をできる人が他にいないので、精神的・肉体的に大きな負担を感じながら勤務していたと申述。就寝中に、不安、焦り、動悸に襲われ、体全体が震え、身体が動かなくなってしまうことから、医療機関を受診。会社の認識では、課長という職責に照らせば通常の業務内容で、特に過重という認識はない。また、本人にのみ負荷が偏っていたという認識もない。
20	男性	宿泊業、飲食サービス業	専門的・技術的職業従事者	3社以上	1~3年目	F32 うつ病エピソード	「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(強)、「上司とのトラブルがあった」(弱)	①135 ④153 ②129 ⑤76 ③170 ⑥114	ホテルの製菓部門責任者として採用されたが、上司の指示があいまいで、行事日程を一方的に決められた上に責任を押し付けられたことで、長時間労働になり、休暇を取れなかったという。朝御作業についての、上司からの教示・サポートが不足していたことも負荷だったと述べる。職場の上司は、職歴から見て本人がその業務をできるものと判断して採用しており、また、適宜サポートもなされていたという。頭痛、不眠、吐き気、不安感が強くなった末、自殺未遂を図り、警察に保護されたことをきっかけに精神科を受診。
21	男性	宿泊業、飲食サービス業	サービス職業従事者	3社以上	1~3年目	F32 うつ病エピソード	「種々の長時間労働」	①199 ④- ②- ⑤- ③- ⑥-	飲食業の調理。転職直後。拘束時間が長く、食事や睡眠が長く、同僚の症状が悪化したと述べる。同月に退職。6時から23時頃まで、ほぼ休みなく業務があった事実が認められる。前職在籍時にうつ病の診断を受けて、その後退職している。前職退職時は症状改善も、転職後、集中力や意欲の低下、睡眠障害が顕著になった。
22	男性	宿泊業、飲食サービス業	サービス職業従事者	3社以上	1~3年目	F32 うつ病エピソード	「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」(弱)、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(強)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(弱)	①156 ④156 ②161 ⑤183 ③110 ⑥162	旅館の副料理長。料理長の嫌がらせと長時間労働が発病要因と認識。料理長から叱責を受けるようになり、ある日職場から自宅に残りミスを繰り返すようになり、同僚の目も冷たくなる中、自信を失って仕事を手につかなくなり、ある日職場から自宅に逃げ帰ったと述べる。自ら医療機関を受診し、うつ病と診断される。なお、出勤日は朝7時から夜20時までの長い拘束時間で、休日は週1日のみの状態が続いていた事実が認められる。
23	女性	宿泊業、飲食サービス業	サービス職業従事者	不詳	1~3年目	F43.2 適応障害	「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(弱)、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(強)、「上司とのトラブルがあった」(弱)	①128 ④- ②134 ⑤- ③124 ⑥-	旅館の接客業務。事業主から激しく怒鳴られる事件があったことが発病のきっかけという。叱責の際に肘でつつかれたり、袖を引っ張られたりしたなどのセクハラ・パワハラ行為があったことと、長時間労働を発病要因と訴える。一日の拘束時間は朝6時から20時までと長く、加えて、勤務先の事情で休みが不規則であったと推察され、連続勤務が多い状況が認められる。上司とのトラブルについては、職場では事実関係を裏付ける証言は得られていないが、事業主の激しい性格は認められる。

事例番号	性別	業種	職種	勤め先経歴数	勤続年数	疾患名	出来事(認定事実)	時間外労働時間数	事業の概要
24	男性	製造業	専門的・技術的職業従事者	1社のみ	20年以上	F43.2 適応障害	「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」(強)、「配置転換があった」(中)、「上司とのトラブルがあった」(中)	①61 ④50 ②86 ⑤75 ③102 ⑥93	製造業の品質審査。配置転換後に、上司より厳しい指導を受け、いてもいなくても同じ、などの感情的な叱責を受けたことを業務説明をするも拒絶され、資料を承認しないなどの出来事があったと申述。それまで経験がない業務への配置転換が認められ、労働時間が増加するとともに、上司から業務指導の範囲内での強い指導・叱責を受けていた事実が認められる。なお、配置転換後の業務は、本人にとっては、困難な業務であったものの、支援体制がある程度あり、主要な負担とは認識されていない。集中力低下、焦燥感等の症状が出て、会社の医療機関を受診。数か月間休職し、復職した。
25	女性	情報通信業	事務従事者	3社以上	1~3年目	F43.2 適応障害	「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」(強)、「配置転換があった」(中)、「上司とのトラブルがあった」(弱)	①71 ④23 ②44 ⑤7 ③106 ⑥0	ソフトウェア開発の営業。上司からの理不尽な業務負荷・業務指導があったことが発病要因と述べる。不眠、下痢が数か月続き、耳鳴り、腰痛等の症状も出たため内科を受診したところ、メンタルクリニックを勧められ受診。休職に。なお、職場の職取からは、上司の指導は業務の範囲内のものと認められている。営業部への配置転換によって、スキル不足で作業が遅延したことや、予算決定業務において業務量増加が認められる。そうした中、上司との業務のやりとりで困難を抱えた状況が、事業経過から認められる。
26	男性	サービス業(他に分類されないもの)	サービス職業従事者	3社以上	4~9年目	F43.2 適応障害	「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」(強)、「上司とのトラブルがあった」(中)	①106 ④37 ②34 ⑤40 ③56 ⑥52	清掃・管理業務。上司による暴言・叱責と繁忙期の過重業務で発病したと申述。同僚の退職によって業務量が増えたことも負担として挙げる。嘔吐、頭痛などがあり、友人からメンタルクリニックを勧められ受診。その後休職が続く。上司は暴言・叱責について否定も、同僚は、当人と上司との間に対立があったこと、上司の厳しい対応があったことを認める。当人に限らず、上司・部下間で物言いや言葉遣いなどの人間関係トラブルが職場で日常的にあったことが認められる。
27	男性	学術研究・専門・技術サービス業	専門的・技術的職業従事者	2社	4~9年目	F41 その他不安障害	「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」(強)、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(強)、「上司とのトラブルがあった」(中)、「同僚とのトラブルがあった」(中)	①139 ④112 ②125 ⑤67 ③44 ⑥46	専門サービス系の事務所の室長。熱中症事故対応、防止対策などで業務量が増加し、時間外労働増加、連続勤務となる。そうした中、何一つできていないと上司から怒鳴られた直後に、心が折れた感じになり、胸が苦しくなり、息がでない感じになったと申述。その日に産業医を受診し、しばらく会社を休んだ。それまでも上司からたびたび叱責を受けていたという。業務量増加ではなく、上司叱責が発病の主要因と本人は認識。職場聴取の結果、叱責自体はいずれも業務指導の範囲内とされる。
28	男性	卸売業・小売業	販売従事者	1社のみ	20年以上	F34 持続性気分(感情)障害	「配置転換があった」(強)、「上司とのトラブルがあった」(強)	①96 ④69 ②92 ⑤70 ③94 ⑥84	家具販売。所属していた店舗閉鎖に伴い、配置転換になった。異動後、上司から、あなたを受け入れる部署はない、責任を持って仕事をしろ、などの暴言・叱責があったことが負荷になったと申述。上司は、本人にもっとしっかりしてほしい、自覚を持ってほしいという思いからの発言だったという(※「配置転換」「上司とのトラブル」は、恒常的長時間労働を考慮しての「強」評価で、出来事自体の評価としては「中」)。不眠、食欲不振などから出社拒否の状態になり、友人に勧められて受診。

事例番号		性別	業種	職種	勤め先 経験数	勤続 年数	疾患名	出来事（認定事実）	時間外労働 時間数	事案の概要
29	男性	運輸業、 郵便業	輸送・機 械運転従 事者	3社以上	1～3年 目	F43.2 適心 障害	「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(強)	①53 ④132 ②11 ⑤121 ③129 ⑥143	トラック運転手。運送業務において荷崩れを起こし、顧客クレームを受けた。荷崩れ自体は、当人の荷物固定の甘さや乱暴な運転等に原因があったと認められる。荷崩れ事故に対して、上司から叱責を受け、しばらく運送業務から外される。その後退職に。当人の申述では、職場の上司・同僚からの嫌がらせが発病要因とする。自分が悪かったと思うが、追い打ちをかけるように上司から責められたのがつらかったと述べる。早期からの業務が常態化し、荷崩れ事故の前後にも長時間労働が認められる(※「ミス」は、恒常的長時間労働を考慮しての「強」評価で、出来事自体の評価は「弱」と判断されている)。胃痛、不眠、倦怠感などの症状を抱え、体調不良が続く中で、内科に相談したら精神科を紹介されて受診した。	
30	男性	運輸業、 郵便業	事務従事 者	3社以上	4～9年 目	F32 うつ 病エビ ソード	「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(強)、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(強)、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(強)、「上司とのトラブルがあった」(中)、「部下とのトラブルがあった」(弱)	①137 ④158 ②139 ⑤154 ③165 ⑥160	運行管理者。営業車両の修理費が高額になったことで、社長から追及され、この件で降格・減給・役職定年を言い渡される(※なお、認定事実では、この一連の出来事(「仕事上のミス」)は発病後の出来事として扱われている)。申述では、休みなく毎日働いてきたこと、部下とのトラブルの積み重ね、上司からの叱責を発病要因と訴える。在籍期間中、休みがほぼ1日もなかった。ぼろぼろになりながら、会社のために生きてきたのに、罵倒や役職定年通達で、心の支えがなくなったと述べる。数年前から不眠、動悸、食欲不振等で通院していたが、役職定年のタイミングで、抑うつ気分、アルコール依存が強くなり、自殺企図などが出たことから、別の医療機関を受診し休養を勧められたが、休まず働き続ける。1か月後に治療と休養を主訴としてまた別の医療機関を受診することに。	
31	男性	宿泊業、 飲食サー ビス業	事務従事 者	3社以上	20年 以上	F32 うつ 病エビ ソード	「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(中)	①76 ④137 ②120 ⑤103 ③123 ⑥132	食料品の商品管理を担当。在庫管理のミスから、賞味期限切れの商品を出荷してしまっただけで論旨解雇。出来事前の長時間労働が考慮要素になっている。ミスから、論旨退職を迫られ、強制的に退職に追い込まれたことと、上司からのパワーハラスメントがあったことが発病要因と申述。職歴聴取からは、当人はミスを自分のせいではないと言いつづけ、上司が強く叱責し、言い合いの末、結果的に退職届を出すことになったという事実が認められる。同僚からは、当人はもともとミスが多く、間違いを指摘されても他人の事のような対応をするなど資質に問題があったとも述べられる。	
32	男性	教育、学 習支援業	専門的・ 技術的職 業従事者	2社	10～19 年目	F43以下の 下位分類 不明	「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(中)、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(中)	①43 ④114 ②128 ⑤87 ③128 ⑥108	塾講師。会議の機密資料を持ち帰ったことで、社内ネットワーク上で軌跡に追及されたこと、何時間にもわたって繰り返して尋問されたことが発病要因と申述。上司は、機密情報の外部流出があったことに対して、当人の書類持ち出しが疑われたにもかかわらず、行為を当初否定するなど説明が一貫しないことから、その理由など繰り返し事情聴取したと述べる。当人は書類の持ち帰りが重大なことで認識しておらず、会社と認識が異なる。社内ネットワーク上での追及もあって、次第に心理的に追い込まれた。数回の事情聴取を受けたのち、不眠、動悸、身体の震えが激しくなる。なんとかならないかと思ひ、弁護士事務所を訪れたところ、精神状態が悪いことから精神科を受診するよう勧められたという。	
33	男性	教育、学 習支援業	専門的・ 技術的職 業従事者	2社	20年 以上	F32 うつ 病エビ ソード	「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(中)	①109 ④140 ②132 ⑤146 ③102 ⑥91	高校教師。部活内で不適切な発言をしたことを上司から咎められ、事情聴取、指導停止などを言い渡された事実が認められる。当人においては、軌跡的な事情聴取、退職強要、パワーハラスメントが発病要因と認識している。複数回の事情聴取、指導停止処分を受ける中、食欲不振、気分不安定、不眠、頭痛などの症状が現れたため、有給休暇をとって心療内科を受診し、うつ病と診断された。学校による事情聴取自体は、業務内の適切なものであったことが認められている。	

事例番号	性別	業種	職種	勤め先経験数	勤続年数	疾患名	出来事(認定事実)	時間外労働時間数	事案の概要
34	男性	製造業	事務従事者	2社	4~9年 目	F31 双極性感情障害	「極度の長時間労働」(強)、「会社の経営に影響するなどの重大な仕事上のミスをした」(中)、「上司とのトラブルがあった」(弱)	①192 ④88 ②52 ⑤83 ③80 ⑥-	販売事業の取締役兼部長で、総務・経理を担当。会社の経営に影響するような在庫不照合問題が発見し、問題解決のため責任者として重責を尽くしたが、社長から、その言葉が頭から離れなくなったことが発病要因と述べた。長時間労働は吉にならず、責任者としてやり遂げるという使命感で動いていた。吐き気、頭痛などの症状が出て、最終未遂に至ったため、家族の勧めで医療機関を受診。社長は、在庫不照合の事態は問題と認識するが、会社経営に直結する重大問題とまでは認識しておらず、自分が責任者としてシヨックが大きかったのではないかと述べる。また、人格否定の発言もしていないという。
35	男性	複合サービス事業	管理的職業従事者	1社のみ	20年以上	F32 うつ病エピソード	「会社で起きた事故、事件について、責任を問われた」(中)、「配置転換があった」(弱)	①103 ④102 ②122 ⑤76 ③114 ⑥175	総務事務担当の室長。紛失事件で監督責任を問われ、停職の懲戒処分を受けた。その後、頭痛、不眠の症状が現れたため、産業医の紹介で神経内科を受診するも異常が見られず、心療内科を受診した。長期間会社に勤めてきたが、処分を受けようがないことは一度もなく、自分の存在が否定されたような気持ちになったという。また、自分が盗んだわけではないのに、責任者というだけで重い処分を受けたことも負担になったと述べる。
36	男性	医療、福祉	専門的・技術的職業従事者	不詳	10~19年 目	F32 うつ病エピソード	「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(強)	①130 ④82 ②215 ⑤75 ③135 ⑥81	医療サービス業の臨床検査部門管理者。新システム導入の責任者で、長時間労働、短時間睡眠時間の日が続き、注意力低下や不眠などの症状が出たため医療機関を受診し、うつ病と診断されたという。加えて、業務をめぐって上司や部下と対立し、上司から叱責を受けたこと、一生懸命動いても上司が変わって人事評価で低い評価になったこと、配置転換を希望するも適切な対応がなされなかったことも負担だったと述べる。
37	男性	医療、福祉	管理的職業従事者	3社以上	1~3年 目	F32 うつ病エピソード	「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」(強)	①51 ④37 ②61 ⑤38 ③101 ⑥59	法務関係事務の管理職。急な降格で、異議を申し立てたら現場業務への配置転換命令を受けるなどの出来事によって心身に変動をきたしたと申述。不眠、吐き気、めまい、発熱等の症状があったため、精神的な療養の可能性もあると思い、メンタルクリニックを受診した。その後休職となり、復職のめど立たず。本人は様々な仕事上の理由から長時間労働していたが、同僚から見ると、業務量が多いとは必ずしも認識されていない。逆に、要領が悪く必要のないことに時間をかけてしまうところがあった、やらなくてもいい仕事を自分で作っていた、仕事が早いほうではなかった、などの認識もみられる。会社は、当人の人事評価は良くないものの、配置転換は降格人事ではないという認識。
38	女性	金融業・保険業	専門的・技術的職業従事者	3社以上	4~9年 目	F32 うつ病エピソード	「2週間以上にわたって連続勤務を行った」(強)	①56 ④108 ②41 ⑤123 ③127 ⑥149	生命保険会社の営業職。長期にわたって長時間労働であったこと、上司が業務に非協力的だったこと、会社に不誠実な対応をされたことなどで、心身ともに不調に陥ったと述べる。新規契約獲得のための営業、契約獲得に係る事務処理、客先の都合で土日しか面談できない等の理由で連続勤務になった事実が認められる。上司のサポート不足で目標達成できなかったこと、会社に要望を聞き入れられなかったこと、仲の良かった同僚が退職したことなどで心が折れ、会社を休み、数週間後に再び出勤した。そのときに、1週間以上病休を取る場合は診断書が必要と言われ、自分では自律神経失調症だと思いい、受診した。不眠、焦燥感などの症状。休日がほぼほない働き方をしていたが、忙しくて休めなかったからだという。上司によると、当人は忙しそうにしていたが休日出勤の申請はなかったという。また、体調不良についての認識もなかった。

事例番号	性別	業種	職種	勤め先経験数	勤続年数	疾患名	出来事(認定事実)	時間外労働時間数	事業の概要
39	男性	複合サービス事業	専門的・技術的職業従事者	1社のみ	20年以上	F2:統合失調症、統合失調症型障害及び妄想性障害	「顧客や取引先からクレームを受けた」(中)、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(強)、「2週間以上にわたって連絡勤務を行った」(強)、「部下とのトラブルがあった」(弱)	①152 ④91 ⑤145 ⑥84 ③107 ⑥111	商品仕合の課長補佐。担当の仕事自体は嫌いではなかったが、忙しい時期は平日は每晚9～10時まで仕事があり、土日も出勤することがあった。毎日残業が続く中、派遣社員との人間関係から会社に行けなくなると申し、長年不振、不眠などの症状が現れた。職場の人間関係が精神状況に影響を与えたものという医師の所見、仕事の仕方を含めたり派遣社員の人とトラブルがあったこと、特定の顧客から執拗な連絡があった事実が認められる。
40	男性	建設業	事務従事者	3社以上	4～9年	F32 うつ病エピソード	「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」(強)、「上司とのトラブルがあった」(強)	①65 ④23 ⑤139 ⑥62 ③85 ⑥77	埼玉県警警務部警務課の現場管理業務。長時間労働、上司からの嫌がらせなどを主要原因と認識。繁忙期で仕事量が増加する中、部下の派遣社員の理解力が低く指導に苦しんだこと、早出残業を付けたら上司から強い叱責を受け口論になった事実が認められる(※「上司とのトラブル」は、出来事後の恒常的長時間労働を考慮しての「強」評価)。真欲低下、無気力、不眠などの症状が続く。退職することを決め、有給休暇を消化中に心療内科を受診した。周囲からは真面目という性格評価で、繁忙期のため仕事に忙しかったという認識は共有。退職するまで体調悪化には気が付かなかったという。
41	男性	建設業	事務従事者	3社以上	4～9年	F33 反復性うつ病性障害	「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(強)	①135 ④128 ②182 ⑤119 ③140 ⑥148	建設事務所。事業主に次ぐ役職。入社以降ずっと長時間労働を続けてきた。職歴として、人件費の抑制に努めてきたが、事業主の方針で増員されることになった。このことをめぐって会議の場で事業主と意見が対立し、退職することになった。退職を申し出た日の直後から睡眠障害、食欲不振等の体調悪化がみられ、医療機関を受診した。
42	男性	卸売業・小売業	生産工程従事者	3社以上	1～3年	F32 うつ病エピソード	「過度の長時間労働」	①164 ④171 ②168 ⑤198 ③165 ⑥200	スーパーマーケットの鮮魚加工担当。入社後から続く長時間労働と、不当な解雇が発病要因と申述する。あるとき社長から叱責され、その際、こんなにかんばって仕事をしているのがわからないのか、詰めさせたいなら辞めさせたいとせよといわれ、などそれまでの不満が爆発した。その数ヶ月後に解雇を言い渡され、前しとや生活の心配で寝込み。なお、その社長面談の前から、頭痛、動悸、作業効率の低下、情緒不安定などのため医療機関を受診し、自覚症状が明確な診断を得ている。解雇は発病後の出来事と認定されている。
43	男性	金融業・保険業	事務従事者	3社以上	1～3年	F32 うつ病エピソード	「過度の長時間労働」	①162 ④175 ②93 ⑤117 ③91 ⑥62	損害保険の業務責任者。不眠不休の長時間労働を強いられられた上に不当解雇を受けたことで多大な精神的苦痛を被ったと述べる。誘われて転職し、会社に尽くしたのに、社長と仲が良くなくなったばかりに解雇されたという。欠勤があった後に退職になった事実が認められる。会社を休んでいる期間中、不眠のための内科を受診したところ心療内科を勧められ受診。仕事が忙しい時期は長時間労働になったことは、同僚も同じ認識。ただ、会社側は、在職期間中は病気の訴げがなかったにもかかわらず、退職後になって、うつ病のため出勤できなかった期間があったと言われたことに対し、認識は異にする。

注1. 時間外労働時間数の①～⑥は、それぞれ発病前〇か月(各数字)の時間外労働時間数(単位:時間)をあらわす。なお、小数点・分以下を切り捨てて表示している。

注2. 勤め先経験数は、発病時点の勤め先を指す。