

令和 2 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)

精神障害の労災認定事案におけるいじめ・暴力・ハラスメント並びに関連して  
生じた出来事の組み合わせに関する研究

研究分担者 木内敬太 独立行政法人労働者健康安全機構労働安全衛生総合研究所  
過労死等防止調査研究センター・研究員

**【研究要旨】**

精神障害に関する事案の労災補償状況によれば支給決定件数は増加傾向が続いており、特に「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」や「セクシュアルハラスメントを受けた」は、出来事別の認定件数で多くを占めている。また、労災認定基準にパワーハラスメントが加えられたこともあり、いじめ、暴行(暴力)、ハラスメントに着目して、防止策を検討することの意義は大きい。精神障害の発症プロセスには、特定の出来事が単独で負荷要因となることもあれば、複数の出来事が複合的に負荷要因となることもある。そこで本研究では、労災認定事案を分類し、いじめ・暴力・ハラスメントが、単独並びに複合的に生じた事案の特徴を検討した。対象は平成 23 年度～平成 29 年度に支給決定された精神障害事案の内、平成 23 年度策定の認定基準によって審査された 2,923 件であり、単一項目認定事案についてはその頻度を集計した。複数項目認定事案については潜在クラス分析により、評価された出来事の組み合わせを分類した。

単一項目認定は 1,339 件認められた。複数項目認定は 1,584 件認められ、潜在クラス分析の結果、「人間関係の問題関連」、「仕事内容・量の変化や連勤関連」、「恒常的な長時間労働関連」、「傷病と惨事関連」、「複合的な問題」の 5 つに分類された。さらに、「人間関係の問題関連」について、潜在クラス分析を再度行い、次の 3 つの下位分類が得られた。下位分類 1 の「嫌がらせ、いじめ、暴行関連」は、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「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」、「配置転換があった」、「上司とのトラブルがあった」を中心とする組み合わせであった。下位分類 2 の「配置転換や上司とのトラブル関連」は、「配置転換があった」と「上司とのトラブルがあった」を中心とする組み合わせであった。下位分類 3 の「上司や同僚とのトラブル関連」は、「セクシュアルハラスメントを受けた」、「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」、「退職を強要された」、「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」を中心とする組み合わせであった。

いじめ・暴力・ハラスメントに関する事案のうち、複数項目の組み合わせによる認定が約半数を占めていた。本研究により、いじめ・暴力・ハラスメントと関連の深い他の出来事が明らかになった。複数の出来事が組み合わさった場合、それぞれの心理的負荷の程度が中程度であっても精神疾患を発症し、労災となる可能性がある。日ごろから中程度の心理的負荷を意識した対策が求められる。今後は、心理的負荷の強度を踏まえた分析や分類された事案の定性的な分析により、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した事案に関してより有益な知見が得られる可能性がある。

研究分担者:

吉川 徹(労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター・統括研究員)

**A. 目的**

令和元年度の精神障害に関する事案の労災補償状況によれば支給決定件数は 509 件で前年度比 44 件の増となり、うち未遂を含む

自殺の件数は前年度比 12 件増の 88 件で、増加傾向が続いている。出来事別の支給決定件数は、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が 79 件と最も多くを占めている。一方、「セクシュアルハラスメントを受けた」(42 件)は、「2 週間以上にわたって連続勤務を行った」(42 件)と同数で、「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」(68 件)、「特別な出来事」(63 件)、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(55 件)に次いで多く、被災労働者のほとんどが女性という特徴がある。いずれも、その防止策について社会の関心も高い。また、令和 2 年 6 月から、「心理的負荷による精神障害の認定基準」(以下「認定基準」という。)に、新たな出来事の項目として「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」が設けられた。このような時代背景にあり、いじめ、暴行(暴力)、ハラスメントに着目して、防止策を検討することの意義は大きい。

精神障害の発症プロセスには、いじめ・暴力・ハラスメント等の心理的負荷が単独で負荷要因として発生している場合もあれば、長時間労働や仕事の失敗やミス、その他の人間関係のトラブル等が複合して心理的負荷となって発症している事案もある。そこで、本件研究では、精神障害に係る労災認定事案を分類し、いじめ・暴力・ハラスメントが、単独並びに他の出来事と複合的に生じた事案の特徴を検討する。

## B. 方法

### 1. 分析対象

平成 23 年度～平成 29 年度に支給決定された精神障害事案のうち、平成 23 年 12 月に策定された認定基準によって審査された 2,923 件を対象とした。

### 2. 分析方法

#### 1) 情報収集

過労死等防止調査研究センターで構築されたデータベース及び調査復命書等の資料から情報を収集した。

#### 2) 単一項目で認定された事案の分析

単一項目で労災認定された事案(つまり、特別な出来事が認められたもの若しくはそれ以外の出来事の心理的負荷が「強」であったもの)を抽出し、項目ごとに頻度と割合を算出した。

#### 3) 複数項目の組み合わせで認定された

## 事案の分析

複数項目の組み合わせで労災認定された事案を、潜在クラス分析を用いて分類した。潜在クラス分析とは、個人の反応パターンを分類する統計解析法であり、各項目への反応が、クラス構成比(特定の分類に属する個人の人数の全体に対する割合)と条件付き応答確率(特定の分類に属する個人が特定の項目に該当する確率)で決まると仮定した数理モデルを作成し、パラメータ推定により、データを最もよく説明するモデル(分類)を決定する手法である<sup>1)</sup>。本研究では、特別な出来事 2 項目、恒常的な長時間労働、特別な出来事以外の出来事 36 項目の計 39 項目について、評価された組み合わせのパターンを分類した。

1 回目の分類において、「人間関係の問題関連」という「いじめ・暴力・ハラスメント」に特に関連する分類が抽出されたため、この分類に属する事案について、再度潜在クラス分析を行い、「人間関係の問題関連」の下位分類を検討した。

### 4) 典型事例の抽出

単一項目で認定された事案、複数項目で認定された事案のうち「人間関係の問題関連」に分類された事案、複数項目で認定された事案のうち、「人間関係の問題関連」以外に分類された事案で、「いじめ、暴力、ハラスメント」に関連する事案の、それぞれについて、年齢、性別、生死、業種ごとの認定頻度などの平均的な特徴に基づいて、典型事例を抽出した。

## 3. 倫理面での配慮

本研究は、労働安全衛生総合研究所研究倫理審査委員会において審査され、承認を得たうえで行った(通知番号:H3009, 2019N20, 2020N04)。

## C. 結果

### 1. 単一項目で認定された事案

単一項目で認定された事案は 1,339 件(45.8%)であった(表 1)。単一項目で認定された事案のうち、件数が多かったのは、「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」233 件(17.4%)、「2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」221(16.5%)、「特別な出来事(心理的負荷)」205 件(15.3%)、「特別な出来事(極度の長時間労働)」198 件(14.8%)、「1. (重度の)病気やケガをした」137 件(10.2%)、

「36. セクシュアルハラスメントを受けた」100 件 (7.5%)であった。

各分類の特徴を表 2 に示した。「29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」単独で認定された事案の特徴として、生存事案の割合が多く(93%)、製造業、卸売業・小売業、不動産業・物品賃貸業、生活関連サービス業・娯楽業、公務(他に分類されるものを除く)で、他の分類よりも多く認定されていた。

「36. セクシュアルハラスメントを受けた」単独で認定された事案の特徴として、平均年齢が低く(33 歳)、女性の割合が高く(98%)、死亡事案の割合が低く(0%)、公務(他に分類されるものを除く)、不動産業、物品賃貸業、金融業・保険業、教育、学習支援業で、比較的多く認定されていた(業種内の認定事案のうち 10%以上)。

## 2. 複数項目の組み合わせで認定された事案

複数項目の組み合わせで認定された事案は 1,584 件(54.2%)であった。潜在クラス分析の結果、組み合わせのパターンは 5 つに分類された(表 3)。

分類 1 は、「29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「30. 上司とのトラブルがあった」、「31. 同僚とのトラブルがあった」、「36. セクシュアルハラスメントを受けた」を中心とする組み合わせで、「人間関係の問題関連」とした。分類 2 は、「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」、「30. 上司とのトラブルがあった」を中心とする組み合わせで、「仕事内容・量の変化や連勤関連」とした。分類 3 は、「恒常的な長時間労働」を伴う組み合わせで、「恒常的な長時間労働関連」とした。分類 4 は、「1. (重度の) 病気やケガをした」、「2. 悲惨な出来事や災害の体験、目撃をした」を中心とする組み合わせで、「傷病と惨事関連」とした。分類 5 は、他に分類されない、多数の項目が評価された分類で、「複合的な問題」とした。

いじめ・暴力・ハラスメントの関連として、「29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が認められた事案は主に「人間関係の問題関連」に分類されたが(162 件)、「傷病と惨事関連」(3 件)、「恒常的な長時間労働関連」(64 件)、「仕事内容・量の変化や連勤関連」(48 件)、「複合的な問題」(7 件)に分類された事案もあった。「36. セクシュアルハラスメントを受けた」は、主に「人間関係の問題関連」に分類

されたが(85 件)、「恒常的な長時間労働関連」(4 件)、「複合的な問題」(4 件)にも分類された。

各分類の特徴を表 4 に示した。「人間関係の問題関連」の特徴として、女性の割合が高く(51%)、死亡事案の割合が低かった(10%)。全業種では、「人間関係の問題関連」は、327 件(20.6%)で、「恒常的な長時間労働関連」(598 件、37.8%)、「仕事内容・量の変化や連勤関連」(465 件、29.4%)に次いで多かった。しかし、業種別では、医療・福祉(25%)、教育・学習支援業(41%)、金融業・保険業(37%)、漁業(25%)、公務(他に分類されるものを除く)(43%)で、「人間関係の問題関連」が、最も認定事案数の多い分類であった(医療・福祉、金融業・保険業、漁業は他の分類と同値)。

## 3. 「人間関係の問題関連」の下位分類

「人間関係の問題関連」に分類された 327 件について、さらに潜在クラス分析を行った結果、3 つの下位分類が抽出された(表 5)。分類 1 は、「29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を中心とする組み合わせで、「嫌がらせ、いじめ、暴行関連」とした。分類 2 は、「21. 配置転換があった」と「30. 上司とのトラブルがあった」を中心とする組み合わせで、「配置転換や上司トラブル関連」とした。分類 3 は、「36. セクシュアルハラスメントを受けた」、「30. 上司とのトラブルがあった」、「31. 同僚とのトラブルがあった」を中心とする組み合わせで、「上司や同僚とのトラブル関連」とした。

いじめ・暴力・ハラスメントの関連として、「29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が認められた事案は主に「嫌がらせ、いじめ、暴行関連」(160 件)に分類されたが、「上司や同僚とのトラブル関連」(2 件)にも分類されていた。「36. セクシュアルハラスメントを受けた」は、主に「上司や同僚とのトラブル関連」(64 件)に分類されたが、「嫌がらせ、いじめ、暴行関連」(20 件)、「配置転換や上司トラブル関連」(1 件)にも分類された。

各分類の特徴を表 6 に示した。平均年齢は「嫌がらせ、いじめ、暴行関連」(36 歳)でやや低かった。女性の割合は、「嫌がらせ、いじめ、暴行関連」(45%)と「上司や同僚とのトラブル関連」(79%)で高く、男性の割合は、「配置転換や上司トラブル関連」(74%)で高かった。死亡事案の割合は、「嫌がらせ、いじめ、暴行関

連」(10%)と「上司や同僚とのトラブル関連」(6.2%)で低かった。全体として「嫌がらせ、いじめ、暴行関連」の割合が高く、業種別では、特に、卸売業・小売業(53%)、建設業(76%)、サービス業(他に分類されないもの)(52%)、宿泊業・飲食サービス業(56%)、不動産業、物品賃貸業(56%)、複合サービス業(50%)が多かった。「配置転換や上司トラブル関連」の割合が多かったのは、農業・林業(100%)、複合サービス業(50%)、電気・ガス・熱供給・水道業(100%)、漁業(100%)であった。「上司や同僚とのトラブル関連」の割合が多かったのは、情報通信業(43%)、教育・学習支援業(50%)、生活関連サービス業・娯楽業(67%)、公務(他に分類されるものを除く)(67%)であった。

#### 4. 典型事例

以下の3つの分類ごとの、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した典型事例として、次の7事例を示す。

##### 1) 単一項目で認定された事案

① 「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に関する事例【事例1】

30代男性、卸売業・小売業、 運搬・清掃・包装等従事者
重度ストレスへの反応及び適応障害 (下位分類不明)
「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(強)
入社2年目、上長の休業中に上長代理から人格を否定する内容を含む叱責を受けた。具体的には、「頭はからっぽか」、「ふざけるなこの野郎」などの発言があった。このような状況が1か月ほど続き、精神障害を発症した。上長代理は、日ごろから、他の労働者にも、「お前歳いくつだ」、「何年働いてるんだ」などと、非難の言葉を発していた。

② 「36. セクシュアルハラスメントを受けた」に関する事例【事例2】

30代女性、製造業、事務従事者
適応障害
「36. セクシュアルハラスメントを受けた」 (強)
入社後数か月ののち、事業主から外出の際の運転手を指示され、車内で婚姻関係や異性関係について聞かれた。また、性的な発

言や膝を軽く叩くなどの身体接触があった。業務時間外に執拗に電話をかけ、電話が長時間に及ぶこともあった。業務をさせないことや、無意味な配置転換などもあった。入社後2年ほどで、精神障害の発症に至った。

##### 2) 複数項目で認定された事案のうち「人間関係の問題関連」に分類された事案

① 下位分類「嫌がらせ、いじめ、暴行関連」の事例【事例3】

30代女性、医療・福祉、 専門的・技術的職業従事者
適応障害
「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(中)、「30. 上司とのトラブルがあった」(強)
入職後15年ほどたってから、事業主から、「後輩の指導に関わらないこと」、「具合の悪い時は休暇を取って病院を受診してなどと余計なことを他の労働者に言わないこと」など、不合理な指導を執拗に受けるようになった。また、社外業務において、会社の信用を傷つける発言をしたと一方的に決めつけられて、事業主から長時間にわたり叱責され、始末書を書かされた。この出来事について社内の会議で報告され、他の労働者にも周知された。その後、休暇中に、事業主から嫌がらせとも受け取れる手紙での業務連絡が届き、精神的に不安定になり、自傷行為を行い、救急搬送されて、精神障害の診断を受けた。

② 下位分類「配置転換や上司トラブル関連」の事例【事例4】

40代男性、卸売業・小売業、 管理的職業従事者
うつ病エピソード
「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」(中)、「21. 配置転換があった」(中)
19年ほど勤めた会社が合併することになり、勤務地は移転し、社内システムが大きく変更になった。管理監督者が変わったため、被災労働者が業務手続の変更に関する対応の中心的な役割を担った。そんな中、合併の翌月、翌々月と被災労働者のミスが続

き、数十万円の損害を発生させ、事後対応にも追われ、精神障害を発症した。それぞれの出来事が近接して発生していることを考慮し、心理的負荷の総合評価は「強」と判断された。

③ 下位分類「上司や同僚とのトラブル関連」の事例【事例5】

30代女性、教育、学習支援業、専門的・技術的職業従事者

適応障害

「12. 顧客や取引先からクレームを受けた」(弱)、「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(中)、「31. 同僚とのトラブルがあった」(弱)、「33. 理解してくれていた人の異動があった」(弱)、「36. セクシュアルハラスメントを受けた」(中)

入社直後から事業場の副代表が、婚姻、年齢、出産に関する発言を複数回行った。また、同一の人物から頭を叩かれることもあった。さらに、入社から半年ほど経って、発症時の職場に配属され、事業場の副代表や職場の同僚から髪型について揶揄されることが複数回あった。また、同僚がそっけない態度をとったことや、他の同性の同僚や学生の体の性的な部分を触っているところを目撃して不快に感じるがあった。ただし、これらは、客観的には嫌がらせ、いじめ、暴行、トラブルとは考えられず、周囲から認識されるほどの対立でもなかった。副代表と同僚によるセクシュアルハラスメントについては、上司への申告により、注意・指導がなされ、以降行われなくなった。配置転換の後、1年ほど経ってから、精神障害を発症した。発症の2か月前には、理解者である同僚の退職があった。また、発症直前には、取引業者とのトラブルが生じていたが、主たる対応は別の労働者が行っていた。以上の出来事について、時期的な近接の程度や関連性を考慮して評価が行われ、業務による心理的負荷の強度の全体評価は「強」と判断された。

3) 複数項目で認定された事案のうち「人間関係の問題関連」以外に分類された事案で、いじめ・暴力・ハラスメントに関連するもの

① 「仕事内容・量の変化や連勤関連」に分類

された事案のうち「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、暴行を受けた」を伴う事例【事例6】

40代男性、運輸業、郵便業、管理的職業従事者、自殺事案

適応障害

「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」(中)、「17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った」(中)、「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(中)

被災労働者は、入社十数年目から2年ほど、特定の上司から業務の範囲を逸脱した言動が含まれた指導・叱責を受けていた。その後一旦は離れたが、5年以上経ち、再びその上司の下で働くことになった。今度は、被災労働者の部下に厳しく当たるなど、間接的な嫌がらせを受けた。それは2年ほど続いた。その間、部下の指導や研修が重なり、12日間にわたって時間外労働を伴う連続勤務をした。さらに、その5か月後、季節性の業務に担当者として従事したため、時間外労働が月35時間ほど増加して70時間ほどとなった。そして精神障害を発症した。診療所に通院しながら業務を続けていたが、上司に対する恐怖感は持続していた。発症から1年後、希死念慮が出現して自傷行為を行ったことで、病院を受診。1週間ほどの入院となった。その後、1か月の休業を経て、部署異動(出向)をして復職。出向先でも業務内容を人に聞くことができない辛さがあったようで、症状は一進一退であった。復職から数か月後、自殺に至った。発症前おおむね6か月間の心理的負荷全体を踏まえ、総合評価は「強」とされた。

② 「恒常的な長時間労働関連」に分類された事案のうち「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を伴う事例【事例7】

30代男性、医療、福祉、サービス職業従事者、自殺事案

うつ病エピソード

「恒常的な長時間労働」、「17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った」(中)、「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」(中)

入社後半年ほど経ってから、事業主から繰り返し叱責を受けるようになった。事業主か

らは、人格や人間性を否定する発言はなかったが、椅子を蹴ることがあった。また、叱責は、感情的な厳しい口調を伴い、長時間に及ぶこともあった。入社から1年ほど経った頃、事業主の休業と利用者の増加が重なり、12日間の連続勤務を行った。その間、時間外労働が深夜に及んだのは1日のみであった。その後、1か月間、118時間程度の時間外労働を行い、その1か月後に精神障害を発症した。発症前1か月から6か月の月の時間外労働時間は、85時間、89時間、109時間、82時間、63時間、75時間ほどであった。精神障害の発症後は、家族と食事をとらなくなり、電話やメールにも応じず、休日も自宅にこもるようになった。食事に手を付けないこともあった。発症後1か月は、職場では、熱心に仕事に取り組んでいるように見られていた。しかし、発症後2か月経った頃、家族に近いうちにこの家を出ると話すようになり、ほとんど食事もとらず、自殺に至った。受診歴無し。発症前6か月間の出来事とそれ以前から続く「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた」を踏まえ、心理的負荷の総合評価は「強」とされた。

## D. 考察

### 1. 結果について

本研究では、精神障害に関する労災認定事案を分類し、いじめ・暴力・ハラスメントが、単独並びに他の出来事と関連して生じた事案の特徴を検討した。その結果、精神障害の発症に対するいじめ・暴力・ハラスメントの影響に関して、いくつか有益な知見が得られた。

まず、いじめ・暴力・ハラスメントを伴う事案に関して、約半数が、いじめ・暴力・ハラスメントの出来事が単独で精神障害発症の契機となっており、もう半数が、他の出来事との複合的な心理的負荷により、精神障害を発症していた。特に、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」については、単一項目での認定数が最も多く(233件)、複数項目の組み合わせでの認定も、284件と、「恒常的な長時間労働」(740件)、「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」(564件)、「上司とのトラブルがあった」(434件)、「2週間にわたって連続勤務を行った」(352件)に次ぐ多さであった。「セクシュアルハラスメントを受け

た」についても、単独で100件、組み合わせで93件と、一定数認められていた。いじめ・暴力・ハラスメントをはじめとした、心理的負荷を生じさせる出来事については、各々を単体で見ただけではなく、他の出来事と関連して生じた複合的な出来事として捉える視点も重要と言える。

複数項目の組み合わせの分類からは、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した事案が多く含まれる「人間関係の問題関連」という群が抽出された。これは、いじめ・暴力・ハラスメントを含む人間関係の問題が、「仕事内容・量の変化や連勤関連」、「恒常的な長時間労働関連」、「傷病と惨事関連」とともに、精神障害に関する労災認定事案の中で、一定の共通性を持った事案の集まりと捉えられることを示唆している。それぞれの割合では、恒常的な長時間労働関連(598件)や、仕事内容・量の変化や連勤関連(465件)など、仕事の量的・質的負担に関連した心理的負荷による認定事案が多かったが、人間関係の問題関連(327件)はそれに次ぐ多さであった。病気やケガと悲惨な事故や災害の体験が同時に起こるような出来事を中心とした傷病と惨事関連(181件)と比べると、約1.8倍の件数であった。精神障害に係る労災認定事案の約半数を占める複数項目での認定事案の中で、いじめ・暴力・ハラスメントを含む人間関係の問題は、過重労働と同様に、重大な問題であると考えられる。

人間関係の問題関連に分類された事案は、さらに、3つの下位分類に分けられた。そのうち、「嫌がらせ、いじめ、暴行関連」は、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」を中心とする組み合わせであり、人間関係の問題関連(327件)のうち、約半数を占めていた(160件、48.9%)。この下位分類の特徴として、「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」(36件、22.5%)、「配置転換があった」(31件、19.4%)、「上司とのトラブルがあった」(36件、22.5%)との組み合わせで比較的多く認定されていた。

人間関係の問題関連の下位分類のうち「上司や同僚とのトラブル関連」は、97件(29.7%)であり、「セクシュアルハラスメントを受けた」のうちの一部(20件)は、嫌がらせ、いじめ、暴行関連に分類されたが、多くは(64件)、上司や同僚とのトラブル関連に分類された。この下位分類は、「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」(36 件、37.1%)、「退職を強要された」(16 件、16.5%)、「上司とのトラブルがあった」(49 件、50.5%)、「同僚とのトラブルがあった」(34 件、35.1%)、「セクシュアルハラスメントを受けた」(64 件、66.0%)を中心とした組み合わせであり、セクシュアルハラスメントは、これらの出来事と関連して生じる傾向があることが示唆された。

もう1つの人間関係の問題関連の下位分類は、「配置転換や上司トラブル関連」(70 件、21.4%)であり、一定の割合を占めている。いじめ・暴力・ハラスメントには至らないまでも、「(重度の)病気やけがをした」(19 件、27.1%)、「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」(24 件、34.3%)、「退職を強要された」(20 件、28.6%)に伴って、配置転換や上司とのトラブルが生じて、精神障害の発症に至っている事案があることがうかがわれる。実際この分類に含まれる、いじめ・暴力・ハラスメント関連の事案もあり、対策としてこれらの出来事を防止する取り組みを行うことは、有益と考えられる。

人間関係の問題関連以外に分類された事案においても、いじめ・暴力・ハラスメントを伴うものもあるという点については、留意が必要である。「セクシュアルハラスメントを受けた」については、複数項目での認定件数 93 件のうち、そのほとんどが人間関係の問題関連に分類されている(85 件、91.4%)。一方、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」については、複数項目での認定件数 284 件のうち、人間関係の問題関連に分類されたのは 162 件(57.0%)であり、48 件(16.9%)は、仕事内容・量の変化や通勤関連、64 件(22.5%)は、恒常的な長時間労働関連に分類されている。このように、いじめ・暴力・ハラスメントの中でも、特に「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」に関連する出来事の一部は、仕事内容・量の変化や通勤や、恒常的な長時間労働と関連して生じていると考えることができる。

## 2. 典型事例について

典型事例からは、上記の点について、実際の事案を通して理解することができる。事例 1 と事例 2 は、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」並びに「セクシュアルハラスメントを受けた」のそれぞれについて、単独で認定された事案である。事例に示されているように、「業務指導の範囲を逸脱し、かつ、執拗に行

われる」、「身体接触を含むセクシュアルハラスメントが継続して行われる」、「身体接触のないセクシュアルハラスメントが継続してなされ、かつ、会社が把握していても適切な対応がない」など、認定基準に挙げられているような具体例に沿って、心理的負荷の判断がなされる。このように明らかに強い心理的負荷が起りうる出来事の防止対策は、事業場においてまず講じられるべきだろう。

事例 3 から事例 5 は、人間関係の問題関連に分類された事案の一例である。複数の出来事が評価されている場合には、出来事の数、出来事の内容、時間的な近接の程度を考慮して全体評価がなされる。一部、心理的負荷の評価が「強」となっている出来事も含まれているが、基本的には、中程度以下の心理的負荷の出来事であっても、全体評価が「強」となれば、労災が認められうる。逆に言えば、中程度の心理的負荷であっても、それが重なることで、精神障害を発症する可能性があるということである。例えば、日頃からの上司や同僚との不和があり、突発的にいじめ・暴力・ハラスメントが発生してしまった場合や、配置転換と上司とのトラブルや、会社の経営に影響を与える程度でない重大なミスなどが重なった場合、身体接触を伴わないセクシュアルハラスメントと多人数が結託して行ったとまでは言えないまでのいじめや嫌がらせが重なった場合などでも、精神障害の発症につながってしまうことが考えられる。

事例 6 と 7 は、人間関係の問題関連以外に分類された事案で、いじめ・暴力・ハラスメントを伴う事案である。そのほとんどが自殺事案であるわけではないが、相対的に、自殺事案の割合が多い分類であるために、自殺事案を典型事例として示している。人間関係の問題が重なることや、人間関係の問題と配置転換や仕事の量や内容の変化が重なるだけでなく、時間外労働や連続勤務といじめ・暴力・ハラスメントが重なることでも、精神障害が発症することがあり、特にこのような事例では、自殺に至る割合が相対的に多い。繁忙期で時間外労働が増える時期、恒常的な長時間労働(月 100 時間程度となる時間外労働で、これ自体が出来事として評価されることはないが、全体評価に影響を与える)、2 週間以上にわたる連続勤務などがあり、そこに、心理的負荷の程度が「強」とならない程度はいじめ・暴力・ハラスメン

トが重なることで、精神障害の発症に至ることがある。

### 3. 労災防止策への示唆

いじめ・暴力・ハラスメントに関して、本研究の結果から言える最も重要なことは、中程度の心理的負荷を防止するための施策を適切に講じる必要があるということだろう。強い心理的負荷を生じさせる出来事を防止する必要があるのは当然ながら、それに至らない程度はいじめ・暴力・ハラスメントを無くすために、積極的に対応する必要がある。例えば、いじめ・暴力・ハラスメントというと、過度なものをイメージしがちだということに配慮して、それに至らない程度の出来事でも相談に行きやすい環境の整備を行うことが考えられる。

また、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した出来事に注意を払うことも、重要である。このような関連した出来事は、いじめ・暴力・ハラスメントと重なることで、強い心理的負荷を生じさせる可能性がある。また、関連した出来事が、いじめ・暴力・ハラスメントに発展する可能性もある。例えば、日頃から、仕事内容や量の変化、配置転換を注視し、これらの出来事によって、心理的負荷が生じないように、対応する必要がある。また、上司や同僚とのトラブルが生じていないかどうかを調査するとともに、それが起こった場合の相談窓口や解決策を準備しておくことができるだろう。1 か月に 80 時間以上の時間外労働や 100 時間程度の時間外労働（恒常的な長時間労働）、達成困難なノルマ、顧客からのクレーム、2 週間以上の連続勤務も、数は少ないながら、いじめ・暴力・ハラスメントに関連することが示唆された。これらの出来事についても、日頃から発生を予防する取り組みと、発生した後の対応方法を準備しておく必要があるだろう。

### 4. 研究の限界点と今後の課題

本研究の結果の解釈にはいくつか注意を要する点がある。まず、本研究では、複数の出来事の組み合わせによる労災認定に着目したが、各項目が評価されたかどうかに基づく分析であり、各項目の心理的負荷の強度の評価については、分析に反映されていない。その為、複数項目認定として扱われた事案にも、個別の出来事の心理的負荷の評価が「強」であるものが含まれている。今後は、心理的負荷の強度を踏まえた分析を行うことでより正確な分類が可能になると考えられる。一方、単一項目で認

定された事案においても、実際は複数の出来事が生じていたが、その事実確認が困難なために、出来事の認定には至らなかった事案が含まれている可能性がある。考察の内容は、あくまで、調査復命書等の資料から読み取れる結果に表れた特徴であり、個々の事案には、全体の特徴とは矛盾する点がありうることに留意する必要がある。同様に、潜在クラス分析は所定の手続きに基づいて行われたもので、統計学的には十分な妥当性を有していると考えられるが、分類の実用性を保証するものではない。実際に本研究によって得られた分類に基づいて事案を分類して理解することが有益かどうかを明らかにするためには、分類された事案の中身をすべて丁寧に精査して、分類の特徴をより詳しく記述する必要がある。このような検討を通して、より具体性の高い労災防止策についての知見が得られる可能性がある。

### E. 結論

本研究では、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した精神障害に関する労災認定事案の特徴を検討する目的で、平成 23 年 12 月～平成 30 年 3 月に業務上認定された事案を対象として、単一項目認定事案と複数項目認定事案の分類を行った。その結果、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した事案の特徴が明らかになった。今後、心理的負荷の強度を踏まえた分析や、分類された事案の定性的な特徴の抽出により、さらにいじめ・暴力・ハラスメントに関連した事案の特徴の詳細が明らかになる可能性がある。

### F. 健康危機情報

該当せず。

### G. 研究発表

#### 1. 論文発表

なし

#### 2. 学会発表

なし

### H. 知的財産権の出願・登録状況（予定を含む）

なし

### I. 文献

- 1) Asparouhov, Tihomir, and Bengt Muthén. Using Mplus TECH11 and

TECH14 to test the number of latent classes. Mplus Web Notes. 2012; 14: 1-17.

表 1 特別な出来事若しくは具体的な出来事の単一項目で認定された事案・死亡事案

内容	事案数	合計に 対する%	死亡 事案数	事案数に 対する%
特別な出来事（極度の長時間労働）	198	(14.8)	62	(31.3)
特別な出来事（心理的負荷）	205	(15.3)	4	(2.0)
恒常的な長時間労働	0	-	0	-
1.（重度の）病気やケガをした	137	(10.2)	12	(8.8)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	221	(16.5)	2	(0.9)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	10	(0.7)	1	(10.0)
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	9	(0.7)	6	(66.7)
5. 会社で起きた事故・事件について、責任を問われた	8	(0.6)	2	(25.0)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	0	-	0	-
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	3	(0.2)	0	-
8. 達成困難なノルマが課された	3	(0.2)	3	(100.0)
9. ノルマが達成できなかった	2	(0.1)	0	-
10. 新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	2	(0.1)	0	-
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	1	(0.1)	0	-
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	17	(1.3)	3	(17.6)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	0	-	0	-
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	0	-	0	-
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	76	(5.7)	22	(28.9)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	41	(3.1)	6	(14.6)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を行った	20	(1.5)	4	(20.0)
18. 勤務形態に変化があった	0	-	0	-
19. 仕事のペース、活動の変化があった	0	-	0	-
20. 退職を強要された	18	(1.3)	0	-
21. 配置転換があった	8	(0.6)	3	(37.5)
22. 転勤をした	4	(0.3)	3	(75.0)
23. 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	3	(0.2)	0	-
24. 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	2	(0.1)	0	-
25. 自分の昇格・昇進があった	0	-	0	-
26. 部下が減った	0	-	0	-
27. 早期退職制度の対象となった	0	-	0	-
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	0	-	0	-
29.（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	233	(17.4)	16	(6.9)
30. 上司とのトラブルがあった	17	(1.3)	2	(11.8)
31. 同僚とのトラブルがあった	1	(0.1)	0	-
32. 部下とのトラブルがあった	0	-	0	-
33. 理解してくれていた人の異動があった	0	-	0	-
34. 上司が替わった	0	-	0	-
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0	-	0	-
36. セクシュアルハラスメントを受けた	100	(7.5)	0	-
合計	1339	(100.0)	151	(11.3)

表 2. 単一項目で認定された事案の特徴

	全事案 2,923件	単一認定主要6項目及びその他								
		単一認定計 1,339件	特別 (長時間) 198件, 14.8%	特別 (心理負荷) 205件, 15.3%	病気・ケガ 137件, 10.2%	事故・災害 221件, 16.5%	嫌がらせ等 233件, 17.4%	セクハラ 100件, 7.5%	その他 245件, 18.3%	
年齢	平均 標準 偏差	39 11	39 12	41 10	39 14	45 14	38 12	37 11	33 9	40 10
性別										
女性	件数 %	912 (31.0)	498 (37.0)	27 (14.0)	102 (50.0)	19 (14.0)	132 (60.0)	73 (31.0)	98 (98.0)	47 (19.0)
男性	件数 %	2011 (69.0)	841 (63.0)	171 (86.0)	103 (50.0)	118 (86.0)	89 (40.0)	160 (69.0)	2 (2.0)	198 (81.0)
生死										
死亡	件数 %	518 (18.0)	151 (11.0)	62 (31.0)	4 (2.0)	12 (8.8)	2 (0.9)	16 (6.9)	0	55 (22.0)
生存	件数 %	2405 (82.0)	1,188 (89.0)	136 (69.0)	201 (98.0)	125 (91.0)	219 (99.0)	217 (93.0)	100 (100.0)	190 (78.0)
業種										
製造業	件数 %	512 -	236 (100.0)	26 (11.0)	31 (13.0)	43 (18.0)	26 (11.0)	48 (20.0)	22 (9.3)	40 (17.0)
卸売業・小売業	件数 %	393 -	170 (100.0)	18 (11.0)	26 (15.0)	10 (5.9)	29 (17.0)	39 (23.0)	13 (7.6)	35 (21.0)
医療、福祉	件数 %	379 -	216 (100.0)	14 (6.5)	43 (20.0)	4 (1.9)	83 (38.0)	30 (14.0)	17 (7.9)	25 (12.0)
運輸業、郵便業	件数 %	327 -	148 (100.0)	30 (20.0)	32 (22.0)	14 (9.5)	21 (14.0)	19 (13.0)	8 (5.4)	24 (16.0)
建設業	件数 %	241 -	105 (100.0)	21 (20.0)	15 (14.0)	32 (30.0)	8 (7.6)	12 (11.0)	3 (2.9)	14 (13.0)
サービス業 (他に分類されないもの)	件数 %	201 -	88 (100.0)	12 (14.0)	16 (18.0)	15 (17.0)	12 (14.0)	10 (11.0)	6 (6.8)	17 (19.0)
宿泊業、 飲食サービス業	件数 %	187 -	79 (100.0)	19 (24.0)	10 (13.0)	1 (1.3)	5 (6.3)	17 (22.0)	6 (7.6)	21 (27.0)
情報通信業	件数 %	182 -	82 (100.0)	31 (38.0)	2 (2.4)	0	4 (4.9)	12 (15.0)	5 (6.1)	28 (34.0)
学術研究、 専門・技術サービス業	件数 %	130 -	49 (100.0)	15 (31.0)	5 (10.0)	4 (8.2)	5 (10.0)	7 (14.0)	2 (4.1)	11 (22.0)
教育、学習支援業	件数 %	75 -	36 (100.0)	4 (11.0)	5 (14.0)	0	4 (11.0)	8 (22.0)	5 (14.0)	10 (28.0)
金融業・保険業	件数 %	69 -	34 (100.0)	2 (5.9)	10 (29.0)	1 (2.9)	2 (5.9)	9 (26.0)	5 (15.0)	5 (15.0)
不動産業、物品賃貸業	件数 %	73 -	28 (100.0)	3 (11.0)	1 (3.6)	2 (7.1)	4 (14.0)	7 (25.0)	5 (18.0)	6 (21.0)
生活関連サービス業、 娯楽業	件数 %	68 -	29 (100.0)	2 (6.9)	3 (10.0)	1 (3.4)	5 (17.0)	9 (31.0)	2 (6.9)	7 (24.0)
農業、林業	件数 %	21 -	7 (100.0)	0	1 (14.0)	3 (43.0)	2 (29.0)	1 (14.0)	0	0
複合サービス事業	件数 %	24 -	9 (100.0)	0	2 (22.0)	1 (11.0)	5 (56.0)	1 (11.0)	0	0
電気・ガス・ 熱供給・水道業	件数 %	14 -	7 (100.0)	1 (14.0)	0	0	3 (43.0)	2 (29.0)	0	1 (14.0)
漁業	件数 %	9 -	5 (100.0)	0	3 (60.0)	1 (20.0)	1 (20.0)	0	0	0
鉱業、採石業、 砂利採取業	件数 %	6 -	6 (100.0)	0	0	4 (67.0)	1 (17.0)	0	0	1 (17.0)
公務 (他に分類される ものを除く)	件数 %	12 -	5 (100.0)	0	0	1 (20.0)	1 (20.0)	2 (40.0)	1 (20.0)	0

年齢、性別、生死は各項目ごとの平均(標準偏差)及び割合。業種は業種ごとの割合。

表 3. 複数項目の組み合わせにより認定されていた事案の分類結果と  
分類ごとの各出来事の頻度(全 1584 件)

	組み合わせ 認定計		人間関係の 問題関連		仕事内容・量の 変化や運動関連		恒常的な 長時間労働関連		傷病と惨事 関連		複合的な問題	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
	1,584件		327件, 20.6%		465件, 29.4%		598件, 37.8%		181件, 11.4%		13件, 0.8%	
特別な出来事(極度の長時間労働)	69	(4.4)	0	-	40	(8.6)	27	(4.5)	1	(0.6)	1	(7.7)
特別な出来事(心理的負荷)	21	(1.3)	8	(2.4)	2	(0.4)	0	-	10	(5.5)	1	(7.7)
恒常的な長時間労働	740	<b>(46.7)</b>	13	(4.0)	115	<b>(24.7)</b>	598	<b>(100.0)</b>	10	(5.5)	4	<b>(30.8)</b>
1. (重度の) 病気やケガをした	192	(12.1)	26	(8.0)	1	(0.2)	14	(2.3)	148	<b>(81.8)</b>	3	<b>(23.1)</b>
2. 悲惨な事故や災害の体験、 目撃をした	214	(13.5)	12	(3.7)	0	-	27	(4.5)	174	<b>(96.1)</b>	1	(7.7)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、 重大事故を起こした	21	(1.3)	2	(0.6)	1	(0.2)	7	(1.2)	10	(5.5)	1	(7.7)
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	121	(7.6)	17	(5.2)	51	(11.0)	44	(7.4)	7	(3.9)	2	<b>(15.4)</b>
5. 会社で起きた事故・事件につい て、責任を問われた	61	(3.9)	6	(1.8)	30	(6.5)	17	(2.8)	6	(3.3)	2	<b>(15.4)</b>
6. 自分の関係する仕事で多額の 損失等が生じた	17	(1.1)	1	(0.3)	12	(2.6)	2	(0.3)	2	(1.1)	0	-
7. 業務に関連し、違法行為を 強要された	41	(2.6)	18	(5.5)	12	(2.6)	1	(0.2)	3	(1.7)	7	<b>(53.8)</b>
8. 達成困難なノルマが課された	101	(6.4)	13	(4.0)	78	<b>(16.8)</b>	2	(0.3)	0	-	8	<b>(61.5)</b>
9. ノルマが達成できなかった	64	(4.0)	7	(2.1)	49	(10.5)	2	(0.3)	2	(1.1)	4	<b>(30.8)</b>
10. 新規事業の担当になった、会社 の建て直しの担当になった	38	(2.4)	1	(0.3)	33	(7.1)	2	(0.3)	0	-	2	<b>(15.4)</b>
11. 顧客や取引先から無理な注文を 受けた	39	(2.5)	0	-	36	(7.7)	0	-	0	-	3	<b>(23.1)</b>
12. 顧客や取引先からクレームを 受けた	126	(8.0)	12	(3.7)	83	<b>(17.8)</b>	26	(4.3)	1	(0.6)	4	<b>(30.8)</b>
13. 大きな説明会や公式の場での 発表を強いられた	10	(0.6)	3	(0.9)	5	(1.1)	1	(0.2)	0	-	1	(7.7)
14. 上司が不在になることにより、 その代行を任せられた	26	(1.6)	5	(1.5)	10	(2.2)	2	(0.3)	2	(1.1)	7	<b>(53.8)</b>
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	564	<b>(35.6)</b>	96	<b>(29.4)</b>	244	<b>(52.5)</b>	201	<b>(33.6)</b>	10	(5.5)	13	<b>(100.0)</b>
16. 1か月に80時間以上の時間外 労働を行った	281	<b>(17.7)</b>	24	(7.3)	75	<b>(16.1)</b>	170	<b>(28.4)</b>	4	(2.2)	8	<b>(61.5)</b>
17. 2週間以上にわたって連続勤務を 行った	352	<b>(22.2)</b>	7	(2.1)	178	<b>(38.3)</b>	146	<b>(24.4)</b>	13	(7.2)	8	<b>(61.5)</b>
18. 勤務形態に変化があった	17	(1.1)	5	(1.5)	1	(0.2)	8	(1.3)	1	(0.6)	2	<b>(15.4)</b>
19. 仕事のベース、活動の変化が あった	13	(0.8)	8	(2.4)	0	-	1	(0.2)	0	-	4	<b>(30.8)</b>
20. 退職を強要された	85	(5.4)	58	<b>(17.7)</b>	10	(2.2)	13	(2.2)	0	-	4	<b>(30.8)</b>
21. 配置転換があった	181	(11.4)	78	<b>(23.9)</b>	40	(8.6)	58	(9.7)	3	(1.7)	2	<b>(15.4)</b>
22. 転勤をした	46	(2.9)	1	(0.3)	41	(8.8)	4	(0.7)	0	-	0	-
23. 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	46	(2.9)	10	(3.1)	20	(4.3)	8	(1.3)	0	-	8	<b>(61.5)</b>
24. 非正規社員であるとの理由等に より、仕事上の差別、不利益取扱 いを受けた	8	(0.5)	6	(1.8)	2	(0.4)	0	-	0	-	0	-
25. 自分の昇格・昇進があった	47	(3.0)	11	(3.4)	28	(6.0)	6	(1.0)	0	-	2	<b>(15.4)</b>
26. 部下が減った	30	(1.9)	0	-	27	(5.8)	0	-	0	-	3	<b>(23.1)</b>
27. 早期退職制度の対象となった	1	(0.1)	1	(0.3)	0	-	0	-	0	-	0	-
28. 非正規社員である自分の契約 満了が迫った	6	(0.4)	0	-	4	(0.9)	0	-	1	(0.6)	1	(7.7)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は 暴行を受けた	284	<b>(17.9)</b>	162	<b>(49.5)</b>	48	(10.3)	64	(10.7)	3	(1.7)	7	<b>(53.8)</b>
30. 上司とのトラブルがあった	434	<b>(27.4)</b>	118	<b>(36.1)</b>	175	<b>(37.6)</b>	120	<b>(20.1)</b>	9	(5.0)	12	<b>(92.3)</b>
31. 同僚とのトラブルがあった	75	(4.7)	44	(13.5)	17	(3.7)	8	(1.3)	2	(1.1)	4	<b>(30.8)</b>
32. 部下とのトラブルがあった	42	(2.7)	0	-	36	(7.7)	5	(0.8)	0	-	1	(7.7)
33. 理解してくれていた人の異動が あった	26	(1.6)	17	(5.2)	7	(1.5)	0	-	0	-	2	<b>(15.4)</b>
34. 上司が替わった	23	(1.5)	6	(1.8)	9	(1.9)	4	(0.7)	0	-	4	<b>(30.8)</b>
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進 で先を越された	3	(0.2)	1	(0.3)	1	(0.2)	0	-	0	-	1	(7.7)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	93	(5.9)	85	<b>(26.0)</b>	0	-	4	(0.7)	0	-	4	<b>(30.8)</b>

件数(%).%は各分類内の割合。15%以上を太字下線で示す。

表 4. 複数項目の組み合わせで認定された事案の特徴

	全事案 2,923件	組み合わせ認定の下位分類						
		組み合わせ 認定計 1,584件	人間関係の問題 関連 327件, 20.6%	仕事内容・量の 変化や連動関連 465件, 29.4%	恒常的な 長時間労働関連 598件, 37.8%	傷病と惨事 関連 181件, 11.4%	複合的な問題 13件, 0.8%	
年齢	平均 標準 偏差	39 11	40 11	38 11	40 10	40 10	41 12	43 11
性別								
女性	件数 %	912 (31.0)	414 (26.0)	167 (51.0)	82 (18.0)	94 (16.0)	67 (37.0)	4 (31.0)
男性	件数 %	2011 (69.0)	1170 (74.0)	160 (49.0)	383 (82.0)	504 (84.0)	114 (63.0)	9 (69.0)
生死								
死亡	件数 %	518 (18.0)	367 (23.0)	33 (10.0)	171 (37.0)	158 (26.0)	3 (1.7)	2 (15.0)
生存	件数 %	2405 (82.0)	1,217 (77.0)	294 (90.0)	294 (63.0)	440 (74.0)	178 (98.0)	11 (85.0)
業種								
製造業	件数 %	512 -	276 (100.0)	56 (20.0)	89 (32.0)	93 (34.0)	37 (13.0)	1 (0.4)
卸売業・小売業	件数 %	393 -	223 (100.0)	62 (28.0)	74 (33.0)	79 (35.0)	7 (3.1)	1 (0.4)
医療、福祉	件数 %	379 -	163 (100.0)	41 (25.0)	40 (25.0)	39 (24.0)	40 (25.0)	3 (1.8)
運輸業、郵便業	件数 %	327 -	179 (100.0)	24 (13.0)	38 (21.0)	86 (48.0)	29 (16.0)	2 (1.1)
建設業	件数 %	241 -	136 (100.0)	17 (12.0)	40 (29.0)	52 (38.0)	27 (20.0)	0 -
サービス業 (他に分類されないもの)	件数 %	201 -	113 (100.0)	29 (26.0)	30 (27.0)	42 (37.0)	12 (11.0)	0 -
宿泊業、 飲食サービス業	件数 %	187 -	108 (100.0)	18 (17.0)	25 (23.0)	58 (54.0)	7 (6.5)	0 -
情報通信業	件数 %	182 -	100 (100.0)	14 (14.0)	32 (32.0)	54 (54.0)	0 -	0 -
学術研究、 専門・技術サービス業	件数 %	130 -	81 (100.0)	10 (12.0)	31 (38.0)	33 (41.0)	6 (7.4)	1 (1.2)
教育、学習支援業	件数 %	75 -	39 (100.0)	16 (41.0)	12 (31.0)	9 (23.0)	0 -	2 (5.1)
金融業・保険業	件数 %	69 -	35 (100.0)	13 (37.0)	13 (37.0)	7 (20.0)	2 (5.7)	0 -
不動産業、物品賃貸業	件数 %	73 -	45 (100.0)	9 (20.0)	14 (31.0)	18 (40.0)	2 (4.4)	2 (4.4)
生活関連サービス業、 娯楽業	件数 %	68 -	39 (100.0)	9 (23.0)	11 (28.0)	16 (41.0)	2 (5.1)	1 (2.6)
農業、林業	件数 %	21 -	14 (100.0)	1 (7.1)	4 (29.0)	5 (36.0)	4 (29.0)	0 -
複合サービス事業	件数 %	24 -	15 (100.0)	2 (13.0)	7 (47.0)	3 (20.0)	3 (20.0)	0 -
電気・ガス・ 熱供給・水道業	件数 %	14 -	7 (100.0)	2 (29.0)	3 (43.0)	2 (29.0)	0 -	0 -
漁業	件数 %	9 -	4 (100.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	1 (25.0)	0 -
鉱業、採石業、 砂利採取業	件数 %	6 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -	0 -
公務(他に分類される ものを除く)	件数 %	12 -	7 (100.0)	3 (43.0)	1 (14.0)	1 (14.0)	2 (29.0)	0 -

年齢、性別、生死は各項目ごとの平均(標準偏差)及び割合。業種は業種ごとの割合。

表 5. 複数項目の組み合わせのうち「人間関係の問題関連」の下位分類の結果と  
分類ごとの各出来事の頻度(全 327 件)

	人間関係の問題関連計		嫌がらせ、いじめ、暴行関連		配置転換や上司トラブル関連		上司や同僚とのトラブル関連	
	327件		160件, 48.9%		70件, 21.4%		97件, 29.7%	
	件数	%	件数	%	件数	%	件数	%
特別な出来事(心理的負荷)	8	(2.4)	1	(0.6)	4	(5.7)	3	(3.1)
恒常的な長時間労働	13	(4.0)	3	(1.9)	1	(1.4)	9	(9.3)
1. (重度の)病気やケガをした	26	(8.0)	7	(4.4)	19	<b>(27.1)</b>	0	-
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	12	(3.7)	3	(1.9)	0	-	9	(9.3)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	2	(0.6)	1	(0.6)	0	-	1	(1.0)
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	17	(5.2)	11	(6.9)	5	(7.1)	1	(1.0)
5. 会社で起きた事故・事件について、責任を問われた	6	(1.8)	4	(2.5)	2	(2.9)	0	-
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	1	(0.3)	1	(0.6)	0	-	0	-
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	18	(5.5)	5	(3.1)	2	(2.9)	11	(11.3)
8. 達成困難なノルマが課された	13	(4.0)	9	(5.6)	1	(1.4)	3	(3.1)
9. ノルマが達成できなかった	7	(2.1)	5	(3.1)	0	-	2	(2.1)
10. 新規事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	1	(0.3)	0	-	0	-	1	(1.0)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	12	(3.7)	3	(1.9)	4	(5.7)	5	(5.2)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	3	(0.9)	0	-	0	-	3	(3.1)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	5	(1.5)	4	(2.5)	0	-	1	(1.0)
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	96	<b>(29.4)</b>	36	<b>(22.5)</b>	24	<b>(34.3)</b>	36	<b>(37.1)</b>
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	24	(7.3)	13	(8.1)	0	-	11	(11.3)
17. 2週間以上にわたって連続勤務を	7	(2.1)	3	(1.9)	2	(2.9)	2	(2.1)
18. 勤務形態に変化があった	5	(1.5)	1	(0.6)	4	(5.7)	0	-
19. 仕事のペース、活動の変化があった	8	(2.4)	1	(0.6)	5	(7.1)	2	(2.1)
20. 退職を強要された	58	<b>(17.7)</b>	22	(13.8)	20	<b>(28.6)</b>	16	<b>(16.5)</b>
21. 配置転換があった	78	<b>(23.9)</b>	31	<b>(19.4)</b>	38	<b>(54.3)</b>	9	(9.3)
22. 転勤をした	1	(0.3)	0	-	1	(1.4)	0	-
23. 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	10	(3.1)	8	(5.0)	1	(1.4)	1	(1.0)
24. 非正規社員であるとの理由等により、仕事上の差別、不利益取扱いを受けた	6	(1.8)	1	(0.6)	3	(4.3)	2	(2.1)
25. 自分の昇格・昇進があった	11	(3.4)	6	(3.8)	4	(5.7)	1	(1.0)
27. 早期退職制度の対象となった	1	(0.3)	0	-	1	(1.4)	0	-
29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	162	<b>(49.5)</b>	160	<b>(100.0)</b>	0	-	2	(2.1)
30. 上司とのトラブルがあった	118	<b>(36.1)</b>	36	<b>(22.5)</b>	33	<b>(47.1)</b>	49	<b>(50.5)</b>
31. 同僚とのトラブルがあった	44	(13.5)	10	(6.3)	0	-	34	<b>(35.1)</b>
33. 理解してくれていた人の異動があった	17	(5.2)	8	(5.0)	0	-	9	(9.3)
34. 上司が変わった	6	(1.8)	2	(1.3)	0	-	4	(4.1)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1	(0.3)	0	-	1	(1.4)	0	-
36. セクシュアルハラスメントを受けた	85	<b>(26.0)</b>	20	(12.5)	1	(1.4)	64	<b>(66.0)</b>

件数(%).%は各分類内の割合。15%以上を太字下線で示す。

表 6. 「人間関係の問題関連」の下位分類の特徴

	平均 標準 偏差	全事案 2,923件	単一認定計 1,339件	組み合わせ 認定計 1,584件	組み合わせのうち:対人関係の問題(327件)		
					嫌がらせ、 いじめ、暴行 160件, 48.9%	配置転換や 上司トラブル 70件, 21.4%	上司や同僚との トラブル 97件, 29.7%
年齢		39	39	40	36	43	37
		11	12	11	11	11	11
性別							
女性	n	912	498	414	72	18	77
	%	(31.0)	(37.0)	(26.0)	(45.0)	(26.0)	(79.0)
男性	n	2011	841	1170	88	52	20
	%	(69.0)	(63.0)	(74.0)	(55.0)	(74.0)	(21.0)
生死							
死亡	n	518	151	367	16	11	6
	%	(18.0)	(11.0)	(23.0)	(10.0)	(16.0)	(6.2)
生存	n	2405	1188	1217	144	59	91
	%	(82.0)	(89.0)	(77.0)	(90.0)	(84.0)	(94.0)
業種	n						
製造業	n	512	236	276	27	15	14
	%	-	-	-	(48.0)	(27.0)	(25.0)
卸売業・小売業	n	393	170	223	33	17	12
	%	-	-	-	(53.0)	(27.0)	(19.0)
医療、福祉	n	379	216	163	20	9	12
	%	-	-	-	(49.0)	(22.0)	(29.0)
運輸業、郵便業	n	327	148	179	10	5	9
	%	-	-	-	(42.0)	(21.0)	(38.0)
建設業	n	241	105	136	13	1	3
	%	-	-	-	(76.0)	(5.9)	(18.0)
サービス業 (他に分類されないもの)	n	201	88	113	15	5	9
	%	-	-	-	(52.0)	(17.0)	(31.0)
宿泊業、 飲食サービス業	n	187	79	108	10	1	7
	%	-	-	-	(56.0)	(5.6)	(39.0)
情報通信業	n	182	82	100	5	3	6
	%	-	-	-	(36.0)	(21.0)	(43.0)
学術研究、 専門・技術サービス業	n	130	49	81	4	3	3
	%	-	-	-	(40.0)	(30.0)	(30.0)
教育、学習支援業	n	75	36	39	7	1	8
	%	-	-	-	(44.0)	(6.2)	(50.0)
金融業・保険業	n	69	34	35	6	3	4
	%	-	-	-	(46.0)	(23.0)	(31.0)
不動産業、物品賃貸業	n	73	28	45	5	2	2
	%	-	-	-	(56.0)	(22.0)	(22.0)
生活関連サービス業、 娯楽業	n	68	29	39	3	0	6
	%	-	-	-	(33.0)	-	(67.0)
農業、林業	n	21	7	14	0	1	0
	%	-	-	-	-	(100.0)	-
複合サービス事業	n	24	9	15	1	1	0
	%	-	-	-	(50.0)	(50.0)	-
電気・ガス・ 熱供給・水道業	n	14	7	7	0	2	0
	%	-	-	-	-	(100.0)	-
漁業	n	9	5	4	0	1	0
	%	-	-	-	-	(100.0)	-
鉱業、採石業、 砂利採取業	n	6	6	0	0	0	0
	%	-	-	-	-	-	-
公務(他に分類される ものを除く)	n	12	5	7	1	0	2
	%	-	-	-	(33.0)	-	(67.0)

年齢、性別、生死は各項目ごとの平均(標準偏差)及び割合。業種は業種ごとの割合。