

令和4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)

道路貨物運送業における精神障害等の事案の解析

研究分担者 茂木伸之 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>

【目的】本研究では平成 22 年度から平成 29 年度の 8 年間のデータに平成 30 年度及び令和元年度の 2 年分のデータを追加したデータベースを構築し、更に未着手である非運転業務の職種別について検討を行うことを目的とする。

【方法】平成 22 年度から令和元年度の 10 年間に支給決定された 4,491 件の精神障害事案データベースを使用し、道路貨物運送業 295 件、運輸に附帯するサービス業 11 件、合計 306 件(運転業務 198 件、非運転業務 108 件)を対象とした。分析項目は、基本属性、生存・死亡の件数、発症時・死亡時年齢、決定時疾患名、職種別の業務における心理的負荷(新基準)、労災認定事案の 3 つの出来事、長時間労働の要因、非運転業務の長時間労働関連の具体的出来事、運行パターン、配送分類とした。

【結果】労災認定事案の出来事では、「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」が 23.6%で最も多かった。労災認定事案の出来事は、運転業務では「他出来事」が「長時間」より約 2 倍多く、非運転業務では 3 つの出来事に大きな差はなく、倉庫職と管理職は「長時間」、事務職と運行管理は「長時間+他出来事」が多かったが、「他出来事」では、倉庫職の 75%が事故、事務職の 55.6%がセクシュアルハラスメントであった。長時間労働の要因で最も多かったのは、運転業務では「入社時から長時間」が 30.6%、非運転業務では「配置転換・転勤」が 22.8%であった。

【考察】本研究は、8 年間のデータに 2 年分のデータを追加し、データベースを構築した結果、過去 2 年分の報告と同様に長時間労働を要因とする事案が多い傾向であった。年度による差はあると考えられるが、精神障害等の防止においても長時間労働対策が必要であることが示唆された。非運転業務は長時間労働ではあるが、職種別に見ると、倉庫職は事故関連が見られ、安全対策が必要と示唆される。運行管理は、直接出来事の評価ではなかったが、運転業務者と上司との板挟みによる負担等があり、点呼など運転業務者と直接接する職種である運行管理の特徴のひとつと考えられる。事務職の約半数が女性であってセクシュアルハラスメント事案が多くその対策が必要と示唆される。管理職は、配置転換・転勤と業務拡大・増加や経験のない業務による影響が、長時間労働の要因のひとつとなったと考えられる。

【この研究から分かったこと】道路貨物運送業の長時間労働の要因は、運転業務では「入社時から長時間」、非運転業務では「配置転換・転勤」が多く、職種ごとの仕事内容に伴う危険要因を考慮した精神健康対策も必要と示唆された。

【キーワード】運転業務、非運転業務、長時間労働

研究分担者:

高橋正也(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・センター長)

A. 目的

令和 2 年度「運輸業における精神障害事案の解析」¹⁾では、長時間労働要因による認定が、トラックドライバー(運転業務従事者)では約 50%、非運転業務では約 70%が該当し、過労

死等の防止には精神障害等においても長時間労働対策が必要と示唆された。その内、トラックドライバーでは約 30%が「入社時から長時間労働」であることが明らかになった。令和 3 年度「道路貨物運送業における精神障害等の事案の解析」²⁾では、トラックドライバーの精神障害等の発症要因の特徴は交通事故等の対応における従業員の金銭負担によるもの、運行パターンは深夜・早朝時間帯の運行が多いことが明らかになった。そこで、本研究では平成 22 年度から平成 29 年度の 8 年間のデータに平成 30 年度及び令和元年度の 2 年分のデータを追加したデータベースを構築し、更に未着手である非運転業務の職種別について検討を行うことを目的とする。

B. 方法

1. 分析対象

平成 22 年度から令和元年度の 10 年間に支給決定された 4,491 件の精神障害事案(業務上)データベース(以下「精神 DB」という。)を使用し³⁾、その内、運輸業・郵便業(大分類)の中分類に該当する道路貨物運送業 295 件、運輸に附帯するサービス業 11 件、合計 306 件を分析対象とした。

2. 分析項目

分析項目は、基本属性(性別及び運転業務、非運転業務とその内訳)、生存・死亡の件数、発症時・死亡時年齢、疾病及び関連保健問題の国際統計分類(ICD-10)による決定時疾患、職種別の業務における心理的負荷(出来事:新基準、平成 24 年度から令和元年度:280 件)である。さらに、労災認定事案の出来事を 3 つに分類した。その 3 つとは「長時間労働(仕事の質と量)関連のみの認定(以下「長時間」という。))」、「長時間労働(仕事の質と量)関連と長時間労働以外の出来事による認定(以下「長時間+他出来事」という。))」、「長時間労働以外の出来事のみでの認定(以下「他出来事」という。))」とし、生死別と職種別に集計した。そして、どのような経緯・背景から長時間労働に結びついたかについて、調査復命書から 9 つに分類した。その要因は、①入社時から長時間、②業務拡大・増加、③配置転換・転勤、④繁忙期、⑤対人関係、⑥担当人員削減、⑦昇格・昇進、⑧事故、⑨不明(長時間労働による認定であるが、その要因の記載が見られないもの)とした。それに加えて、非運転業務の長時

間労働関連で認定された事案を認定された出来事、評価されたが認定には含まれない出来事及び申述したが評価されなかった出来事を集計した(1件当たり複数の出来事あり、出来事の種類の仕事の質と量を除く)。また、トラックドライバーの運行パターンを調査復命書に記載のあった労働時間集計表 137 件から作成された線分図と出来事から決定し、調査復命書より配送分類を行った。運行パターンは労働時間集計表データを基に、過労死等としての酒井ら⁴⁾の分類に従って、以下の 8 つに定義された。

- ①連続運行タイプ(3 日以上連続運行、車中泊を伴う、休息が設定されていない)
- ②連続勤務タイプ(休日がない状態で、10 日間以上の連続運行を複数回以上行っていたケース)
- ③短休息期間タイプ(休息期間が 8 時間を下回るケース)
- ④日勤と夜勤の混合と不規則勤務タイプ(出庫時刻と帰庫時刻が不規則で日勤と夜勤が混合)
- ⑤日勤型・通常タイプ(運行時間が 8 時から 22 時で安定)
- ⑥早朝出庫型・通常タイプ(運行時間帯は日勤、出庫時刻は深夜・早朝(概ね 2 時から 7 時)、帰庫時刻は夕刻(概ね 14 時から 20 時))
- ⑦早朝出庫型・不規則タイプ(早朝出庫が中心(7 時以前)、帰庫も出庫と連動して不規則)
- ⑧夜勤型・通常タイプ(深夜・早朝帯(0 時～5 時を含む))を中心とする運行、日々の変動は少ない)

3. 倫理的配慮

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て審査され、承認を得たうえで行った(通知番号 2022N10)。

C. 結果

事案対象の基本属性を表 1 に示した。運転業務が 198 件(男性 183 件、女性 15 件)、非運転業務が 108 件(男性 92 件、女性 16 件)で合計 306 件(男性 275 件、女性 31 件)であり、男性が全体の 89.9%を占めた。また、非運転業務の事務職は、25 件(男性 13 件、女性 12 件)と女性が 48%であった。

職種別の生存・死亡、発症時・死亡時平均年齢(標準偏差)を表 2 に示した。生存・死亡の件数(割合)は、運転業務では、生存が 180

件(90.9%)、死亡が18件(9.1%)件、非運転業務では、生存が83件(76.9%)、死亡が25件(23.1%)であった。発症時の平均年齢(標準偏差)は運転業務が42.3(8.4)歳、非運転業務が40.9(9.4)歳であった。

職種別の決定時疾患名を表3に示した。運転業務では、F32 うつ病エピソードが86件(43.4%)、F43.2 適応障害が46件(23.2%)、F43.1 心的外傷後ストレス障害が29件(14.6%)、非運転業務ではF32 うつ病エピソードが52件(48.1%)、F43.2 適応障害が32件(29.6%)の順で多かった。

職種別の業務における心理的負荷(出来事:新基準:平成24年度から令和元年度:280件)を表4に示した。具体的な出来事において、運転業務と管理職は「16.1か月に80時間以上の時間外労働を行った」がそれぞれ47件(25.8%)、6件(27.3%)、倉庫職は「17.2週間にわたって連続勤務を行った」が6件(27.3%)、運行管理は「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」と「16.1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が5件(31.3%)、事務職は「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」が7件(29.2%)、その他は「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」と「29.(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が3件(21.4%)でそれぞれの職種において最も多かった。

生存・死亡及び職種別の労災認定事案の出来事を表5に示した。生存・死亡の認定件数(割合)は生存では、他出来事が111件(41.9%)、死亡は、長時間+他出来事が22件(51.2%)と最も多かった。運転業務では他出来事が87件(43.9%)、非運転業務は、長時間+他出来事が43件(39.8%)と最も多かった。

非運転業務の職種別の労災認定事案の出来事及び長時間+他出来事と他出来事の類型を表6に示した。職種別では、管理職と倉庫職において長時間が多く、それぞれ14件(56.0%)、9件(40.9%)、事務職、運行管理、その他において長時間+出来事が多く、それぞれ12件(48.0%)、11件(57.9%)、8件(47.1%)であった。長時間+他出来事の類型等について、対人関連が20件(46.5%)であり、管理職を除いた職種で多かった。他出来事の類型等は、対人関連12件(41.4%)、事故や

災害の体験10件(34.5%)、セクシュアルハラスメント6件(20.7%)の順であった。セクシュアルハラスメントは事務職がほとんどであった。

職種別の長時間労働の要因を表7に示した。「入社時から長時間」が43件(22.6%)、「業務拡大・増加」が37件(19.5%)、「配置転換・転勤」が32件(16.8%)の順で多かった。運転業務では「入社時から長時間」が34件(30.6%)、非運転業務では「配置転換・転勤」が18件(22.8%)で最も多かった。

非運転業務の長時間労働関連の具体的な出来事を表8に示した。件数は98件あり、「30.上司とのトラブルがあった」が16件(16.3%)、「29.(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が13件(13.3%)の順で多かった。

運行パターンの全件数及び長時間労働と長時間労働以外に分類した出来事の件数を表9に示した。深夜・早朝出庫型・通常タイプが31件(22.6%)、夜勤型・通常タイプが26件(19.0%)の順であり、長時間労働では、深夜・早朝出庫型・通常タイプが27件(27.0%)、長時間労働以外の出来事では、夜勤型・通常タイプが9件(24.3%)で最も多かった。

配送分類を表10に示した。工場/現場が41件(29.9%)、コンビニ/スーパーが26件(19.0%)の順で多かった。今回、その他配送からコンテナ(海上・JR)輸送6件(4.4%)を単独の分類項目とした。

D. 考察

1. 運転業務と非運転業務の認定傾向及び運行パターンについて

職種別の件数は運転業務が約65%、非運転業務が約35%であった。疾患名はいずれもうつ病エピソード、適応障害、心的外傷後ストレス障害の順で多かったが、心的外傷後ストレス障害については、運転業務の件数が多かった。職種別の業務における心理的負荷では、「16.1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が全体として多かった。労災認定事案の出来事では、長時間労働関連が運転業務は56.0%、非運転業務は73.1%であった。

令和2年度の報告¹⁾と比較して、ほぼ同様に長時間労働を要因とする事案が多い傾向であった。このことから道路貨物運送業における精神障害の認定は、年度によっては多少の差はあると考えられるが、令和2年度の報告¹⁾と同様に精神障害等の防止においても長時間

労働対策が必要であることが示唆された。また、運転業務の長時間労働関連の割合が非運転業務より低いのは、事故やケガによる認定の多い心的外傷後ストレス障害が非運転業務より多いことが一因と考えられる。

表 8 の非運転業務の結果と運転業務²⁾の結果を比較すると「上司とのトラブル」が運転業務では 41.2%を占めていたが、非運転業務では 16.3%であり、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が 13.3%、「配置転換があった」が 9.2%の順で出来事が分散されていた。運転業務は、一般的には専属業務であり、管理職等ではないため、対人関係が「上司とのトラブル」になったことがひとつの要因と考えられる。非運転業務の場合、職種も様々で業務も多様であるため、具体的出来事が分散された結果であると考えられる。

運行パターンについては、早朝出庫型・通常タイプ、夜勤型・通常タイプが多く、深夜・早朝帯の運行が多く、令和 3 年度の報告²⁾と同様の結果になった。また、早朝出庫型・通常タイプは、長時間労働関連での認定が他の運行タイプより多いことから、より出庫が早くなる、より帰庫が遅くなるという要素があり、長時間労働の要因のひとつと考えられる。このタイプについて、調査復命書をより精査することで何らかの特徴が明らかになる可能性があると考えられる。

2. 非運転業務の職種別について

非運転業務を職種別に見ると、倉庫職は、表 6 より「他出来事」の 75%が事故や災害の体験であり、運転業務同様、作業中の安全対策が必要と示唆される。運行管理は、「長時間＋他出来事」が約 60%の内、4 件が上司とのトラブルであり、また、直接出来事としての評価は見られなかったが、運転業務者と上司との板挟みによる精神的負荷等が見られた。運行管理者は運転業務者に点呼や運行指示を行う、一方、運転業務者の運行等の意見などに対応し、また、上司からは運行等の指示が出るため、それが板挟みの要因で精神的負荷等になったと考えられる。他の職種では見られないため、運行管理の特徴のひとつと考えられる。事務職は、長時間労働が多い職種であるが、他の職種より女性の割合が多く、セクシュアルハラスメントが多かった。女性がいる職場ではセクシュアルハラスメント対策が必要と示唆される。管理職は、長時間労働単独の認定が他

の職種より多かった。配置転換・転勤と業務拡大・増加や経験のない業務による影響が、長時間労働のひとつの要因となったと考えられる。

E. 結論

本研究では平成 22 年度から平成 29 年度の 8 年間のデータに平成 30 年度及び令和元年度の 2 年分のデータを追加したデータベースを構築し、更に未着手である非運転業務の職種別について検討を行うことを目的とした。

その結果、長時間労働の要因は、運転業務では「入社時から長時間」、非運転業務では「配置転換・転勤」が多く、長時間労働対策が必要と示唆された。また、非運転業務の職種別については、どの職種も長時間労働であるが、倉庫職は事故等、運行管理は運転業務従事者と上司との板挟みによる精神的負荷等、事務職はセクシュアルハラスメント、管理職は配置転換・転勤と業務拡大・増加や経験のない業務による影響があることが明らかになった。職種ごとの仕事内容に伴う危険要因を考慮した精神健康対策も必要と示唆された。

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) 茂木伸之, 松元俊, 久保智英, 他. 運輸業における精神障害事案の解析－運転業務と非運転業務について－. 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－令和 2 年度総括・分担研究報告書. 2021;143-151.
- 2) 茂木伸之, 高橋正也. 道路貨物運送業における精神障害等の事案の解析. 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－令和3年度総括・分担研究報告書. 2022; 55-62.
- 3) 佐々木毅, 吉川徹, 高橋正也, 他. 脳・心臓疾患及び精神障害の労災認定事案の経年変化解析. 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－令和3年度総括・分担研究報告書. 2022; 26-54.
- 4) 酒井一博, 佐々木司. 運輸業・郵便業における過労死(脳・心臓疾患)の予測及び防止を目的とした資料解析に関する研究. 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－平成 29 年度総括・分担研究報告書. 2018; 102-129.
- 5) Schmitt G. Determination of principal stress fields from ultrasonic deflection patterns. Proceedings of 1st Symposium on Ultrasonic Inspection, Tokyo (1980), Jpn. J. Appl. Phys. 1981; 20(Suppl 10): 161-166.

表 1. 事案対象の基本属性

	職種									
	運転業務		非運転業務		合計					
	n	(%)	n	(%)	n	(%)				
全体	198	(100)	108	(100)	306	(100)				
男性	183	(92.4)	92	(85.2)	275	(89.9)				
女性	15	(7.6)	16	(14.8)	31	(10.1)				
	非運転業務内訳									
	倉庫作業		運行管理		事務職		管理職		その他	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
全体	22	(100)	19	(100)	25	(100)	25	(100)	17	(100)
男性	21	(95.5)	18	(94.7)	13	(52.0)	25	(100)	15	(88.2)
女性	1	(4.5)	1	(5.3)	12	(48.0)	0	(0.0)	2	(11.8)

表 2. 職種別の件数及び生存・死亡、発症時・死亡時年齢

	運転業務		非運転業務		合計	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
生存/死亡						
生存	180	(90.9)	83	(76.9)	263	(85.9)
死亡	18	(9.1)	25	(23.1)	43	(14.1)
合計	198	(100)	108	(100)	306	(100)
発症時年齢(平均, SD)	(42.3, 8.4)		(40.9, 9.4)		(41.8, 8.8)	
19歳以下	1	(0.5)	1	(0.9)	2	(0.7)
20-29歳	16	(8.1)	12	(11.1)	28	(9.2)
30-39歳	58	(29.3)	31	(28.7)	89	(29.1)
40-49歳	85	(42.9)	43	(39.8)	128	(41.8)
50-59歳	35	(17.7)	19	(17.6)	54	(17.6)
60-64歳	3	(1.5)	2	(1.9)	5	(1.6)
合計	198	(100)	108	(100)	306	(100)
死亡時年齢(平均, SD)	(44.6, 8.1)		(38.3, 10.1)		(40.9, 9.8)	
19歳以下	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
20-29歳	1	(5.6)	5	(20.0)	6	(14.0)
30-39歳	4	(22.2)	7	(28.0)	11	(25.6)
40-49歳	10	(55.6)	10	(40.0)	20	(46.5)
50-59歳	2	(11.1)	3	(12.0)	5	(11.6)
60-64歳	1	(5.6)	0	(0.0)	1	(2.3)
合計	18	(100)	25	(100)	43	(100)

表 3. 職種別の決定時疾患名

	運転業務		非運転業務		合計	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
F2: 統合失調症、統合失調症型障害 及び妄想性障害	2	(1.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
F3: 気分[感情]障害	96	(48.5)	60	(55.6)	156	(51.0)
F4: 神経症性障害、ストレス関連障害 及び身体表現性障害	100	(50.5)	48	(44.4)	148	(48.4)
合計	198	(100)	108	(100)	306	(100)
F31 双極性感情障害	4	(2.0)	6	(5.6)	10	(3.3)
F32 うつ病エピソード	86	(43.4)	52	(48.1)	138	(45.1)
F34 持続性気分(感情)障害	2	(1.0)	1	(0.9)	3	(1.0)
F39 詳細不明の気分(感情)障害	1	(0.5)	0	(0.0)	1	(0.3)
F3 下位分類不明	3	(1.5)	1	(0.9)	4	(1.3)
F40 恐怖症性不安障害	2	(1.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
F41 その他の不安障害	7	(3.5)	2	(1.9)	9	(2.9)
F42 強迫性障害	1	(0.5)	0	(0.0)	1	(0.3)
F43.0 急性ストレス反応	4	(2.0)	2	(1.9)	6	(2.0)
F43.1 心的外傷後ストレス障害	29	(14.6)	6	(5.6)	35	(11.4)
F43.2 適応障害	46	(23.2)	32	(29.6)	78	(25.5)
F43 以下の下位分類不明	4	(2.0)	2	(1.9)	6	(2.0)
F44 解離性(転換性)障害	3	(1.5)	0	(0.0)	3	(1.0)
F45 身体表現性障害	2	(1.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
F4 下位分類不明	2	(1.0)	4	(3.7)	6	(2.0)

表 4. 出来事(新基準)(平成 24 年～令和元年度業務上事案)

	運転業務		倉庫職		運行管理		事務職		管理職		その他		合計	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
事案数	182		22		16		24		22		14		280	
特別な出来事の評価														
心理的負荷が極度のもの	19	(10.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(4.2)	0	(0.0)	1	(7.1)	21	(7.5)
極度の長時間労働	23	(12.6)	3	(13.6)	2	(12.5)	0	(0.0)	6	(27.3)	3	(21.4)	37	(13.2)
恒常的な長時間	77	(42.3)	8	(36.4)	10	(62.5)	9	(37.5)	11	(50.0)	3	(21.4)	118	(42.1)
具体的な出来事														
1. (重度の) 病気やケガをした	31	(17.0)	4	(18.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(7.1)	36	(12.9)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	29	(15.9)	4	(18.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(14.3)	35	(12.5)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	7	(3.8)	1	(4.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(2.9)
4. 会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした	11	(6.0)	0	(0.0)	1	(6.3)	1	(4.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	13	(4.6)
5. 会社で起きた事故・事件について、責任を問われた	3	(1.6)	0	(0.0)	1	(6.3)	1	(4.2)	4	(18.2)	0	(0.0)	9	(3.2)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	2	(1.1)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	3	(1.6)	0	(0.0)	1	(6.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(1.4)
8. 達成困難なノルマが課された	1	(0.5)	0	(0.0)	1	(6.3)	0	(0.0)	1	(4.5)	0	(0.0)	3	(1.1)
9. ノルマが達成できなかった	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(12.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
10. 新期事業の担当になった、会社の建て直しの担当になった	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(18.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(1.1)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(12.5)	1	(4.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(1.1)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	4	(2.2)	0	(0.0)	1	(6.3)	2	(8.3)	2	(9.1)	0	(0.0)	9	(3.2)
13. 大きな説明会や公式の場での発表を強いられた	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(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	(0.0)	1	(4.5)	1	(6.3)	2	(8.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(1.4)
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	25	(13.7)	3	(13.6)	5	(31.3)	7	(29.2)	3	(13.6)	3	(21.4)	46	(16.4)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	47	(25.8)	4	(18.2)	5	(31.3)	2	(8.3)	6	(27.3)	2	(14.3)	66	(23.6)
17. 2週間にわたって連続勤務を行った	26	(14.3)	6	(27.3)	4	(25.0)	3	(12.5)	3	(13.6)	2	(14.3)	44	(15.7)
18. 勤務形態に変化があった	1	(0.5)	1	(4.5)	1	(6.3)	0	(0.0)	1	(4.5)	0	(0.0)	4	(1.4)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
20. 退職を強要された	8	(4.4)	1	(4.5)	1	(6.3)	1	(4.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	11	(3.9)
21. 配置転換があった	3	(1.6)	2	(9.1)	1	(6.3)	2	(8.3)	3	(13.6)	0	(0.0)	11	(3.9)
22. 転勤をした	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(13.6)	0	(0.0)	3	(1.1)
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	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(18.8)	1	(4.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(1.4)
24. 非正規社員であるとの理由により、仕事上の差別、不利益取り扱いを受けた	1	(0.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)
25. 自分の昇格・昇進があった	1	(0.5)	0	(0.0)	1	(6.3)	1	(4.2)	1	(4.5)	0	(0.0)	4	(1.4)
26. 部下が減った	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
27. 早期退職制度の対象となった	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	1	(0.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	16	(8.8)	3	(13.6)	3	(18.8)	5	(20.8)	3	(13.6)	3	(21.4)	33	(11.8)
30. 上司とのトラブルがあった	29	(15.9)	2	(9.1)	4	(25.0)	6	(25.0)	1	(4.5)	2	(14.3)	44	(15.7)
31. 同僚とのトラブルがあった	8	(4.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(8.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	10	(3.6)
32. 部下とのトラブルがあった	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(6.3)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)
33. 理解してくれていた人の異動があった	1	(0.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(4.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
34. 上司が替わった	1	(0.5)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(4.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	3	(1.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(20.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	8	(2.9)

表 5. 生存・死亡及び職種別の労災認定事案の出来事

生存・死亡	生存(n=263)		死亡・自殺(n=43)		合計(n=306)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
長時間(仕事の質・量)	54	(20.4)	14	(32.6)	68	(22.2)
長時間+他出来事	98	(37.0)	22	(51.2)	120	(39.2)
他出来事	111	(41.9)	7	(16.3)	118	(38.6)
職種	運転業務(n=198)		非運転業務(n=108)		合計(n=306)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
長時間(仕事の質・量)	42	(21.2)	36	(33.3)	78	(25.5)
長時間+他出来事	69	(34.8)	43	(39.8)	112	(36.6)
他出来事	87	(43.9)	29	(26.9)	116	(37.9)

表 6. 非運転業務の職種別の労災認定事案の出来事及び長時間+他出来事と他出来事の類型

職種	倉庫職(n=22)		運行管理(n=19)		事務職(n=25)		管理職(n=25)		その他(n=17)		合計(n=108)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
長時間(仕事の質・量)	9	(40.9)	5	(26.3)	4	(16.0)	14	(56.0)	4	(23.5)	36	(33.3)
長時間+他出来事	5	(22.7)	11	(57.9)	12	(48.0)	7	(28.0)	8	(47.1)	43	(39.8)
他出来事	8	(36.4)	3	(15.8)	9	(36.0)	4	(16.0)	5	(29.4)	29	(26.9)

長時間+他出来事	倉庫職(n=5)		運行管理(n=11)		事務職(n=12)		管理職(n=7)		その他(n=8)		合計(n=43)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
対人関連	3	(60.0)	5	(45.5)	6	(50.0)	1	(14.3)	5	(62.5)	20	(46.5)
仕事の失敗等	0	(0.0)	1	(9.1)	6	(50.0)	1	(14.3)	1	(12.5)	9	(20.9)
役割・地位の変化等	2	(40.0)	4	(36.4)	0	(0.0)	3	(42.9)	0	(0.0)	9	(20.9)
仕事の失敗等/役割・地位の変化等	0	(0.0)	1	(9.1)	0	(0.0)	2	(28.6)	0	(0.0)	3	(7.0)
事故と長時間	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(25.0)	2	(4.7)

他出来事	倉庫職(n=8)		運行管理(n=3)		事務職(n=9)		管理職(n=4)		その他(n=5)		合計(n=29)	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
対人関連	2	(25.0)	2	(66.7)	4	(44.4)	3	(75.0)	1	(20.0)	12	(41.4)
セクシュアルハラスメント	0	(0.0)	1	(33.3)	5	(55.6)	0	(0.0)	0	(0.0)	6	(20.7)
仕事の失敗等/役割・地位の変化等	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(25.0)	0	(0.0)	1	(3.4)
事故や災害の体験	6	(75.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	4	(80.0)	10	(34.5)

表 7. 職種別の長時間労働の要因

	運転業務		非運転業務		合計	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
入社時から長時間	34	(30.6)	9	(11.4)	43	(22.6)
業務拡大・増加	19	(17.1)	13	(16.5)	37	(19.5)
配置転換・転勤	19	(17.1)	18	(22.8)	32	(16.8)
不明	13	(11.7)	8	(10.1)	21	(11.1)
繁忙期	14	(12.6)	6	(7.6)	20	(10.5)
担当人員削減	4	(3.6)	12	(15.2)	16	(8.4)
対人関係	6	(5.4)	5	(6.3)	11	(5.8)
昇格・昇進	1	(0.9)	8	(10.1)	9	(4.7)
事故	1	(0.9)	0	(0.0)	1	(0.5)
合計	111	(100)	79	(100)	190	(100)

表 8. 非運転業務の長時間労働関連の具体的出来事

具体的出来事	件数	(%)
1. (重度の) 病気やケガをした	2	(2.0)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	1	(1.0)
4. 会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした	6	(6.1)
5. 会社で起きた事故・事件について、責任を問われた	6	(6.1)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	1	(1.0)
8. 達成困難なノルマが課された	2	(2.0)
9. ノルマが達成できなかった	2	(2.0)
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	3	(3.1)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	5	(5.1)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	6	(6.1)
14. 上司が不在になることにより、その代行を任された	4	(4.1)
20. 退職を強要された	4	(4.1)
21. 配置転換があった	9	(9.2)
22. 転勤をした	4	(4.1)
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	4	(4.1)
25. 自分の昇格・昇進があった	2	(2.0)
26. 部下が減った	1	(1.0)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	13	(13.3)
30. 上司とのトラブルがあった	16	(16.3)
31. 同僚とのトラブルがあった	3	(3.1)
32. 部下とのトラブルがあった	2	(2.0)
33. 理解してくれていた人の異動があった	1	(1.0)
34. 上司が替わった	1	(1.0)
合計	98	(100.0)

※1件当たりの複数の出来事あり

表 9. 運行パターンの全件数及び長時間労働と長時間労働以外に分類した出来事

運行パターン	出来事の数		長時間労働		長時間以外の出来事	
	件数	(%)	件数	(%)	件数	(%)
早朝出庫型・通常タイプ	31	(22.6)	27	(27.0)	4	(10.8)
夜勤型・通常タイプ	26	(19.0)	17	(17.0)	9	(24.3)
日勤型・通常タイプ	21	(15.3)	13	(13.0)	8	(21.6)
早朝出庫型・不規則タイプ	18	(13.1)	10	(10.0)	8	(21.6)
連続運行タイプ	15	(10.9)	11	(11.0)	4	(10.8)
日勤と夜勤の混合と不規則勤務タイプ	10	(7.3)	7	(7.0)	3	(8.1)
連続勤務タイプ	9	(6.6)	8	(8.0)	1	(2.7)
短休息期間タイプ	7	(5.1)	7	(7.0)	0	(0.0)
合計	137	(100)	100	(100)	37	(100)

表 10. 配送分類

配送分類	件数	(%)
工場/現場	41	(29.9)
コンビニ/スーパー	26	(19.0)
物流センター間	19	(13.9)
その他配送	18	(13.1)
宅配	11	(8.0)
複数(宅配、店、センター、工場など)	11	(8.0)
コンテナ(海上・JR)輸送	6	(4.4)
不明	5	(3.6)
合計	137	(100)