

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)

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  
—心理的負荷の強度についての検討—

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＞

【目的】本研究の目的は、精神障害に関する労災認定事案について、平成23年度から平成29年度のデータに平成30年度と令和元年度のデータを追加して複数項目認定事案を分類し、心理的負荷の強度を踏まえた検証を行うことである。

【方法】平成23年度から令和元年度に支給決定された精神障害事案3,881件を分析対象とした。複数項目認定事案の出来事の組み合わせのパターンを潜在クラス分析によって分類した。心理的負荷の強度が、認定事案の分類や各出来事においてどのように分布しているのかを確認するために頻度と割合を集計した。分析結果に沿って典型事例を提示した。

【結果】複数項目認定事案の分類は、最近のデータを加えても、昨年度までの結果と同様の5分類が妥当と示された。複数項目認定事案のうち73.4%(1,549件)で、心理的負荷の評価が「強」の出来事が1つ以上認められた。心理的負荷の評価が「中」以下の出来事の組み合わせのみで認められた事案は560件(全対象事案の14.4%)であった。人間関係の問題関連の事案において、「(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、67.6%(323件)で認められていた。残りの155件は、主に「上司とのトラブルがあった」、「配置転換があった」、「退職を強要された」等の出来事の組み合わせにより認められていた。

【考察】心理的負荷の強度が「中」以下の出来事の組み合わせのみで認められた事案は少なかったが、複数項目認定事案が全体の54.3%(2,109件)を占めることを考えると、心理的負荷が「強」の出来事を生じさせないだけでなく、「中」以下の出来事もできる限り生じさせないことが重要であると考えられる。その為、いじめ・暴力・ハラスメントに関する労災を予防するためには、①暴行を起こさせない、②嫌がらせ、暴力的発言、セクシュアルハラスメントに対して迅速かつ適切に対応し、継続させない、③嫌がらせ、暴力的発言、セクシュアルハラスメントを起こさせない、④いじめ・暴力・ハラスメント以外の出来事についても「中」程度の心理的負荷の出来事も生じさせないような対策を講じることが重要だろう。

【この研究から分かったこと】精神障害の労災認定事案の85.6%は、心理的負荷「強」の出来事を伴っている。しかし、全体の半数以上が複数項目認定事案であることから、労災防止のためには、「中」程度の心理的負荷の出来事も生じさせないことが重要である。その為、事後に適切に対処するだけでなく、出来事の未然防止の取り組みが必要である。

【キーワード】いじめ・暴力・ハラスメント、過労自殺、人間関係の問題

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)  
高橋正也(同センター・センター長)

支給決定件数は増加傾向が続いている。出来事別の支給決定件数の上位は、「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」125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」71件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」66件、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじ

A. 目的

精神障害に関する労災補償状況によれば、

め・嫌がらせを受けた」61件、「セクシュアルハラスメントを受けた」60件であり<sup>1)</sup>、いじめ・暴行(暴力)・ハラスメントに関する出来事が主要な一角を占め、防止策の重要性は高い。

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。これまでの研究では、労災認定事案を分類し、いじめ・暴力・ハラスメントが、単独並びに他の出来事との組み合わせで生じた事案の特徴を検討した<sup>2)</sup>。さらに、出来事の組み合わせの類型と発症前6か月の時間外労働との関連を検討し、死亡事案の特徴を示した<sup>3)</sup>。本研究ではこれまでの解析に平成30年度と令和元年度のデータを加えた検証を行うとともに、心理的負荷の強度の評価に関する情報を加えた検討を行った。

## B. 方法

### 1. 分析対象

平成23年度から令和元年度までの9年間に支給決定された精神障害事案で、平成23年度策定の認定基準によって審査された3,881件を分析対象とした。

### 2. 分析方法

単一項目認定事案については頻度から、7つの主要項目とその他に、複数項目認定事案については潜在クラス分析を用いて分類した。潜在クラス分析はMplus 8.4を用いて行った。

心理的負荷の強度を踏まえた検証では、まず、単一項目認定と複数項目認定を合わせた出来事の13分類について、心理的負荷の評価が「強」とされた出来事の個数を集計した。特別な出来事については、「強」に含めた。単一項目認定については、1つの出来事の評価が「強」なので、1となる。複数項目認定については、各事案で認定された出来事の数異なり、「強」と評価された出来事を複数伴う場合もある。認定事案においては、「強」がゼロの場合は、「中」以下の心理的負荷の出来事の組み合わせによって、全体評価として強い心理的負荷が認められたと考えられる。

次に、いじめ・暴力・ハラスメントに最も関連すると思われる2つの出来事、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」について、認定された心理的負荷の強度の頻度と割合を、複数項目認定事案ごとに求めた。

さらに、複数項目認定事案のうち、人間関係の問題関連に分類されたもので、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」のどちらも含まない事案について、認定された出来事の頻度と割合を心理的負荷の強度別に集計した。

最後に、事例として、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」に関連した事案を提示した。それぞれの単一項目認定事案(心理的負荷の評価はそれぞれ「強」と、複数項目認定事案のうち、「強」を含むものと含まないもの、計6事案の概要を示した。

## 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:2022N10)。

## C. 結果

### 1. データの概要

分析対象としたデータ(3,881件)の概要を表1に示した。特に平成23年度の支給決定事案については、旧基準で審査されたものが多く、件数が少なくなっているが、それ以降は、精神障害の労災認定事案のほぼ全件が解析に含まれている。その為、女性よりも男性が多く、死亡事案よりも生存事案が多い、特に女性の死亡事案が少ないといった精神障害の労災認定事案の特徴が表れている。疾患については、主に、うつ病エピソード、急性ストレス反応、心的外傷後ストレス障害、適応障害が含まれる。

複数項目認定の出来事の分類について、平成30年度と令和元年度のデータを追加しても、これまでと同様に5分類が妥当であるという統計的な結果が得られた。単一項目認定の事案を含めた全体の頻度に関しても、これまで示してきた特徴と大きくは変わらないことが示された。いじめ・暴力・ハラスメントの関連では、単一項目認定の「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は、全体で314事案(8.1%)に認められていた。男女、生死の別では、男性の死亡事案での割合は3.4%と少ない傾向にあった。「セクシュアルハラスメントを受けた」は、ほとんどが女性の生存事案で認められており(155件中152件)、女性の生存事案の中でも、12%と、複数項目認定の「人間関係

の問題関連」(19%)と単一項目認定の「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」(14%)に次いで多くを占めていた。複数項目認定の「人間関係の問題関連」は、男性事案よりも女性事案において相対的な割合が高く、特に、女性の死亡事案では、29%と、3割近い部分を占めていた。

## 2. 出来事の種類別の経年的な推移

出来事の種類別の経年的な推移を図1に示した。平成24年度から平成27年度にかけては、単一項目認定事案の割合は減少傾向にあった。特に、特別な出来事の種類別の心理的負荷や、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「セクシュアルハラスメントを受けた」、その他の単一項目認定事案がこの間に減少している。一方、複数項目認定事案のうち、傷病や惨事関連と人間関係の問題関連の増加が大きかった。

平成27年度以降は、逆に、単一項目認定事案の割合が徐々に増えているようである。特別な出来事の種類別の長時間労働や「(重度の)病気やケガをした」は減っているにもかかわらず、それ以上に、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「セクシュアルハラスメントを受けた」が増加している。一方、複数項目認定については、「仕事内容・量の変化と通勤関連」と「人間関係の問題関連」の割合が減少傾向にあった。

## 3. 心理的負荷の評価が「強」の出来事の種類別の頻度

心理的負荷の評価が「強」の出来事の種類別の数について、複数項目認定の種類ごとに、表2に示した。複数項目認定事案においても、心理的負荷の評価が「強」の出来事を含む事案は多く認められた。恒常的長時間労働関連や、傷病や惨事関連では、80%以上の事案が1つ以上、心理的負荷の評価が「強」の出来事を含んでいた。

複合的な問題を除いて、心理的負荷の評価が「強」の出来事を含む事案の数が最も少なかったのは仕事内容・量の変化や通勤関連で、44%の事案は、心理的負荷の評価が「強」の出来事を含まず、「中」以下の出来事の種類別の組み合わせにより、全体評価として心理的負荷が「強」と認められていた。人間関係の問題関連は、仕事内容・量の変化や通勤関連の次に心理的負荷の強度が「強」の出来事を含む事案が少なく、131(27%)の事案は、「中」以下の出来事の種類別の組み合わせにより労災認定されていた。

## 4. 人間関係の問題関連における「中」以下の出来事の種類別の組み合わせ

複数項目認定事案の人間関係の問題関連において、「中」以下の出来事の種類別の組み合わせによって労災が認められた131件について、出来事の種類別の頻度と割合を心理的負荷の強度ごとに示した(表3)。高頻度で認められた出来事の種類別の上位5つは、「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」、「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」、「セクシュアルハラスメントを受けた」であった。心理的負荷の評価が「弱」の出来事では、「同僚とのトラブルがあった」、「退職を強要された」、「達成困難なノルマが課された」の割合も比較的大きかった。

## 5. いじめ・暴力・ハラスメントに関連した事案と心理的負荷の強度

いじめ・暴力・ハラスメントに最も関連すると思われる2つの出来事、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」について、認定された心理的負荷の強度の種類別の頻度と割合を、複数項目認定事案の種類ごとに示した(表4)。恒常的長時間労働関連、仕事内容・量の変化と通勤関連、傷病や惨事関連では、9割以上の事案では、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」のいずれも認められていなかった。

人間関係の問題関連では、323件(67.6%)の事案は「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」か「セクシュアルハラスメントを受けた」のいずれかを含んでいた。いずれかの「強」を含む事案は217件(45.4%)であり、いずれかの「中」もしくは「弱」を含んで「強」を含まない事案は106件(22.2%)であった。155件(32.4%)の事案は、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」のいずれも含まなかった。

複数項目認定の人間関係の問題関連で、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」のいずれも含まなかった155事案について、認定された出来事の種類別の頻度と割合を心理的負荷の強度ごとに示した(表5)。「上司とのトラブルがあった」、「配置転換があった」、「退職を強要された」が、多く認められた出来事の種類別の上位3つであった。いずれも心理的負荷は「中」として多く

認められていたが、「退職を強要された」は、中163件中9.8%に対して、強98件中12.2%を占めていた。

## 6. 典型事例

本研究に即して、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」に関連した事案を提示する。それぞれの単一項目認定事案(心理的負荷の評価はそれぞれ「強」と、複数項目認定事案のうち「強」を含むものと含まないもの、計6事案を抽出し、概要を示す。

### 1) 単一項目認定事案

① 「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が「強」と認められた事案

20代男性、卸売業、小売業、生産工程従事者
適応障害、死亡事案
単一項目認定: (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(強)
X-1か月入社後コンベアの整備や事務等の業務に従事。入社直後から注意しても直らない勤務態度や怠慢な仕事ぶり、気が抜けた様子などを理由に、事業主から、ほぼ毎日のように平手で頬を叩かれていた。日を追うごとに回数は数回から数十回に増加していった。小瓶で太ももを叩かれたり、拳で肩を叩かれたりすることもあった。X月下旬、月曜日の入社途中に自殺。X-1か月末頃から適応障害を発症していたものと診断を受ける。入社後から発病までの間に長時間労働は認められなかった。

② 「セクシュアルハラスメントを受けた」が「強」と認められた事案

10代女性、医療、福祉、サービス職業従事者
適応障害、生存事案
単一項目認定: セクシュアルハラスメントを受けた(強)
X-1年より、被災者は福祉施設に派遣社員として勤務し、介護業務に従事していた。X-9か月に正規職員となったが、業務内容は変わらなかった。被災者が正規職員になって以降、施設の管理者が被災者を特別視するようになった。X-8か月以降、被災者は

管理者より頻繁に食事やドライブに誘われるようになった。被災者は相手が管理者であったことから、誘いを断り辛い状況であった。また、管理者は、被災者に対して、「可愛い」、「好き」、「デートしよう」といった内容のメールを頻繁に送信し、被災者の髪や腹部に触れるなどの身体接触行為を継続的に行っていた。X-2か月頃、被災者は管理者からのセクシュアルハラスメントを他の所属職員に告白し、管理者の行為が公になったことで当該セクシュアルハラスメントは終息し、管理者は出勤停止1か月の懲戒処分を受けた。X月、突如歩行困難となり医療機関を受診するも異常所見は見られず、同月精神科系の医療機関で適応障害と診断された。

### 2) 複数項目認定事案

① 「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が「強」と認められた事案

40代男性、製造業、生産工程従事者
適応障害、死亡事案
人間関係の問題関連: (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(強)、配置転換があった(中)、会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした(中)

X-8年5か月、被災者は当該企業に入社した。X-6年6か月よりA工場の配属となり、生産業務に従事した。真面目に頑張っていたが、指示が守れない、ミス・失敗が多い、要領が悪い等の周囲の評価もあり、攻撃の対象となっていた。仕事上のミスが多いことや、上司との人間関係の問題を理由としてX-6か月、B工場に配置換えとなった。業務内容は変わらなかった。しかし、B工場においても、上司より強い口調で言われていた。さらに、X-2か月下旬に担当作業をミスし、X月上旬に納入先からのクレームを受けた。損害や被災者の処分は発生していないものの、会社では取引先との信用に関わる大きな問題と認識されていた。被災者は謝罪させられ、責任を負わされ、幹部より人格否定を含む暴言を浴びせられた。X月下旬、職場で自殺した状態で発見された。

② 「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が「中」と認められた事案

30代男性、情報通信業、 専門的・技術的職業従事者
適応障害、生存事案
人間関係の問題関連： (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた(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)
X-1年8か月入社、クラウド環境及びインターネット環境の維持・メンテナンス業務に従事していた。X-2か月の人事考課の面談中に上司から「営業支援しない技術は評価しない」、「代わりを連れて来ることできる」、「お前の仕事は私にもできる」等の発言を受けた。別の機会にも「失敗したら評価を下げる」、「お前のせいで何百万ものコストがかかる」等の言動があった。当該上司は一連の言動により懲戒処分を受けた。また、同月の被災者の時間外労働時間は、前月に比して20時間以上増加し、65時間となっていた。この間プロジェクトの工程で夜間作業が必要になり、5回の徹夜勤務が行われた。その後、X月にクリニックを受診し、適応障害と診断された。

③ 「セクシュアルハラスメントを受けた」が「強」と認められた事案

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、生存事案
人間関係の問題関連： セクシュアルハラスメントを受けた(強)、 上司が替わった(弱)
被災者は塾長として塾の講師と運営を担っていた。バイト講師からX-2か月に2回、X-1か月に1回、身体接触を含むセクシュアルハラスメントを受けた。加害者は、胸を触ったことは否定したが、抱きついたことは認めた。事業場関係者によると、いずれも2人きりの間で行われており、目撃者は存在していないが、加害者に事実確認を行い、身体接触が確認できたことから、口頭での注意が行われた。また、事後対応として、被災者を第一優先に考え、被災者と加害者が2人きりにならないように監視、被災者への自己防衛策の提案、2人の距離をあけるなどの措置を講じた。しかし、両者の関係は修復することなく悪化し、X月下旬、適応障害の

発病に至った。なお、X月には、被災者の上司が死去し、替わっている。

④ 「セクシュアルハラスメントを受けた」が「中」と認められた事案

20代女性、金融業、保険業、事務従事者
重度ストレスへの反応及び適応障害 (下位分類不明)、生存事案
人間関係の問題関連： セクシュアルハラスメントを受けた(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)
X-5か月からX-3か月にかけて、被災者は加害者である上司から、食事等に複数回誘われ、2回は実際に同席させられた。加害者は、私的なメールの中で、被災者を名前にちゃん付けで呼ぶなどした。被災者からの相談を受けて、X-3か月には、会社が当該事実を把握することとなり、管理者一般に対してセクシュアルハラスメントにかかる間接的注意が行われた。しかし、X-2か月からX月にかけて、被災者は加害者から帰宅途中の駅で呼び止められ、自宅最寄駅近くの飲食店でプレゼントを渡された。メールで休日の外出に誘われて断ったところ、被災者への好意と被災者と海外旅行に同行したい旨伝えるメールを複数受信した。また、X-1か月頃、被災者が所属する部署において業務が集中したことから発病前1か月における被災者の時間外労働時間は前月比で20時間以上増加し、71時間程度となった。X月メンタルクリニックを受診し、重度ストレス反応の診断を受けた。

D. 考察

1. 出来事の種類と経年変化

本研究では、これまで解析を行ってきた平成23年度から29年度に加えて、平成30年度と令和元年度のデータを含めた解析を行った。その結果、複数の出来事の組み合わせによって認定されている複数項目認定事案の分類は、新規のデータを加えてもこれまで通りの5分類が妥当であることが認められた。

複数の出来事の組み合わせは、恒常的長時間労働関連、仕事内容・量の変化と通勤関連、傷病や惨事関連、人間関係の問題関連、複合的な問題に分類でき、いじめ・暴力・ハラスメントに関する事案は主に人間関係の問題

関連に分類される。複合的な問題は複数項目認定の1%程度であり、非常に沢山の出来事が認められた例外的な分類である。これまでの研究で精神障害に関する7年間の支給決定事案という十分な量のデータを解析してきたこともあり、新規のデータを加えても、この分類が頑健であることが示された。

経年変化については、平成26、27年度までは単一項目認定事案の割合は減少傾向にあったが、それ以降、一定か、やや減少気味であった。前半の減少傾向については、平成23年より前のデータは収集できていないので確実なことは言えないが、もしかすると、平成23年度付近は特異的に単一項目認定事案が多く、平成27年までの期間をかけて通常の割合に戻ったということであったのかもしれない。

近年の変化については、特別な出来事の極度の長時間労働は減少し、その他の長時間労働に関する項目も増加は抑えられている。これは、平成26年11月の「過労死等防止対策推進法」の施行以降、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の策定(平成27年、30年、令和3年)やそれに基づく施策の実施などの取り組みが進められてきた成果が精神障害の労災認定状況にも表れてきている可能性がある。

一方で、単一項目認定事案では、いじめ・暴力・ハラスメント関連の出来事の割合は増加している。これは、対策の遅れの表れと解釈することもできるが、昨今の精神障害に関する労災の申請件数の増加を踏まえて考えると、ハラスメントが社会問題化し、認知度が上がったことで、申請の障壁が下がり、これまで潜在化していた問題が適切に明るみにされるようになってきたと理解することもできる。平成29年に男女雇用機会均等法が改正され、職場における妊娠・出産等に関するハラスメントの防止措置が義務付けられたことの効果も大きいと考えられる。実際に、事例として取り上げたセクシュアルハラスメントに関する事案でも、事業場に相談することで対策や加害者の懲戒につながったという経緯が確認された。ただし、少なくとも労災認定されたケースでは、対応により問題解決に至らなかった点も確認されたことから、未然防止や対応の質の向上は今後の課題と考えられる。

令和2年6月に精神障害に関する労災の認定基準が改正され<sup>4)</sup>、具体的出来事に「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」が追加された。また、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」は、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」に修正された。その後、非常に多くの事案において、「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」が認められている。この制度上の大きな変化を受けて、令和2年度以降のデータを加えた解析では、複数項目認定事案の分類が可能か、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」は同様の項目としてそれ以前のデータと連続的に扱っていいのかなど、検討が必要になる。

## 2. 心理的負荷の強度についての検討

今年度の研究では、初めて心理的負荷の強度を踏まえた検証を行った。その結果、複数項目認定事案の多くは、心理的負荷の評価が「強」の出来事を含むことが明らかとなった。心理的負荷の評価が「中」以下の出来事の組み合わせにより認定されていたのは、560件で、複数項目認定事案全体(2,109件)に対して、26.6%、対象事案全体(3,881件)に対して、14.4%であった。約7割の事案では、心理的負荷の強度が「強」の出来事が1つ以上認められていた。

このように、心理的負荷の強度が「中」以下の出来事が複数あり、全体評価として労災として認められた事案が少ないことは、厚生労働省の「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」でも確認されている。その資料によると、令和2年度の精神障害の労災認定事案608件において、①特別な出来事による認定54件(8.9%)、②心理的負荷が「強」の出来事を1つ以上含むもの447件(73.5%)、③心理的負荷が「中」の出来事が複数で全体評価として「強」とされたもの66件(10.9%)、④恒常的長時間労働と出来事の組み合わせにより「強」とされたもの41件(6.7%)であった<sup>5)</sup>。本研究では恒常的長時間労働と出来事の組み合わせも複数項目認定事案として扱っているため、③と④を合わせると、17.6%となり、本研究の14.4%と同等の数値となる。

心理的負荷の強度が「中」以下の出来事のみで労災認定されている事案の割合が少ないことから、対策においては、「強」の心理的負荷を生じさせないことを第1に考えるべきと言える

だろう。ただし、「強」が「中」に変われば十分かというそうではない。心理的負荷の強度が「中」の出来事が複数重なることで精神障害の発症や労災につながる可能性があることは明らかなので、心理的負荷の程度が「中」の出来事にも注意が必要である。

### 3. いじめ・暴力・ハラスメントと心理的負荷の強度

本研究の知見からは、人間関係の問題関連については、「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」、「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」、「セクシュアルハラスメントを受けた」、「同僚とのトラブルがあった」、「退職を強要された」などが心理的負荷の強度が「中」以下の出来事の組み合わせとして多く認定されていた。いじめ・暴力・ハラスメント関連では、特にこれらの出来事に注意し、心理的負荷が「中」程度の出来事も生じさせないように対策を講じる必要がある。

複数項目認定事案において、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「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の事案で認められていた。人間関係の問題関連の事案において、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」のいずれかもしくは両方の心理的負荷が「強」とされた事案は217件(45.4%)であった。このことから、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」の心理的負荷「強」の出来事を減らすだけでは、人間関係の問題関連の事案の半数程度にしか影響が及ばない可能性がある。単一認定事案が減らせるだけでも十分大きな影響はあるが、複数項目認定事案の対策も考慮し、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」の心理的負荷の程度が中程度も生じさせないことを目標にした対策を行うことが重要である。さらに、人間関係の問題関連の別の出来事を含めて対策を行うことで、より効果的に、広範囲に、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した労災を防止することができると考えられる。

具体的には、人間関係の問題関連の事案は、「(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」

が認められない場合でも、「(重度の)病気やケガをした」、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」、「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」、「会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした」、「退職を強要された」、「業務に関連し、違法行為を強要された」、「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」などの組み合わせで発生している。人間関係の問題関連の労災はそれ自体防止すべきことであるだけでなく、いじめ・暴力・ハラスメントの発生にもつながると考えられるので、十分な対策が必要である。

また、複数項目認定の事案において、恒常的長時間労働関連と仕事内容・量の変化と通勤関連の事案の10%程度、傷病や惨事関連の事案の2%程度で、「(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」が認められていた。いじめ・暴力・ハラスメントの対策を行うことが、一定程度は長時間労働や仕事量・内容の変化、傷病や惨事に関連した労災の防止にも効果を発揮することが期待できる。逆に、数は少ないが、長時間労働や仕事量・内容の変化、傷病や惨事に関する対策を行うことで、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した労災を減らすことができると考えられる。

### 4. 事例から読み取れること

本研究の結果を踏まえて、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」に関連した単一項目認定事案と複数項目認定事案を事例として提示した。複数項目認定事案では、それぞれの出来事の心理的負荷の評価が「強」のものと「中」のものをそれぞれ選定した。

「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」については、認定基準において<sup>6)</sup>、心理的負荷の評価が「強」となる例として、「言動が、業務指導の範囲を逸脱しており、その中に人格や人間性を否定するような言動が含まれ、かつ、これが執拗に行われた」、「多人数が結託しての人格や人間性を否定するような言動が執拗に行われた」、「治療を要する程度の暴行を受けた」などが挙げられている。一方、心理的負荷の評価が「中」となる例として、「業務指導の範囲を逸脱した発言があったが、これが継続していない」、「同僚等が結託して嫌が

らせを行ったが、これが継続していない」などがある。「セクシュアルハラスメントを受けた」では、「強」になる例として、「身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、継続して行われた場合」、「身体接触を含むセクシュアルハラスメントであって、行為は継続していないが、会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった又は会社への相談等の後に職場の人間関係が悪化した場合」、「身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言の中に人格を否定するようなものを含み、かつ継続してなされた場合」、「身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、性的な発言が継続してなされ、かつ会社がセクシュアルハラスメントがあると把握していても適切な対応がなく、改善がなされなかった場合」などがある。セクシュアルハラスメントの心理的負荷が「中」となる例としては、「身体接触を含むセクシュアルハラスメントであっても、行為が継続しておらず、会社が適切かつ迅速に対応し発病前に解決した場合」、「身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、発言が継続していない場合」、「身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントであって、複数回行われたものの、会社が適切かつ迅速に対応し発病前にそれが終了した場合」がある。

今回提示した事例でも、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が「強」とされた事案では、継続的で執拗な暴行(事例1-①)や、継続的な叱責、謝罪の強要と人格否定を含む暴言(事例2-①)が浴びせられている。一方、「中」とされた事案では(事例2-②)、業務指導の範囲を逸脱した上司の発言は認められるが、人格や人間性を否定するものとはまでは言えず、この出来事単体では、労災認定には至らないと考えられる。しかし、同時期の時間外労働が前月から20時間以上増加して65時間となっており(単体では心理的負荷「中」と評価する)、かつ、5回の深夜勤務を含んだことから、全体として心理的負荷は「強」と評価された。

「セクシュアルハラスメントを受けた」については、心理的負荷が「強」とされた事案では、継続的な身体接触を含む性的な言動(事例1-②)や、会社への相談等の後の悪化(事例2-③)が認められている。一方、「中」とされた事案では(事例2-④)、性的な発言は継続されているが、身体接触は伴っておらず、この出

来事のみでは、労災認定には至らないと考えられる。しかし、同時期の時間外労働が前月から20時間以上増加して71時間となっており(単体では心理的負荷「中」と評価する)、かつ、性的な言動がエスカレートしていたことから、全体評価として心理的負荷は「強」と判断されている。

複数項目認定の「強」の場合、基本的には各出来事は独立して生じたものであり、直接的には関連していない。その点で、単一項目認定とあまり変わらないかもしれない。ただし、複数項目認定の「強」以外の出来事も、職場の雰囲気を表しているなど、「強」の出来事の発生には直接関連しない職場の状況を伝えていることも考えられる。その為、複数項目認定事案の分類には一定の意味がある。一方で、「強」の出来事を含む複数項目認定事案と「中」以下の出来事の組み合わせの複数項目認定事案は状態が異なると考えられるため、区別して理解した方が良いだろう。重要なのは、心理的負荷の強度が「中」の出来事であっても、それが偶然に重なってしまえば、精神障害を発症し、労災認定に至る可能性があるということである。その為、日ごろから、中程度の心理的負荷を生じさせるような出来事に注意し、それが継続的に生じないような対応が求められる。

「セクシュアルハラスメントを受けた」については、事業場の対応の役割も大きい。事業場としては、未然防止が重要ではあるが、起こってしまった場合は、「適切かつ迅速に対応し発病前に解決/終了」させることで、被害者の負担を軽減させることができると考えられる。しかし、事例から、事後対応が容易ではないことがうかがわれる。事例1-②では、対応が遅かったために、セクシュアルハラスメントの継続は終了したものの、発症に至った。事例2-③では、事後対応の結果、逆に関係が悪化してしまい、発症に至った。事例2-④では、対応が不十分であったために、セクシュアルハラスメントが継続され、発症に至った。セクシュアルハラスメントへの対応は容易なことではないが、「職場のセクシュアルハラスメント妊娠・出産等ハラスメント防止のためのハンドブック」<sup>7)</sup>等を参考に、事業主及び事業場は、相談窓口の周知とアクセスの向上、被害者の安全を確保し、加害者に行為を継続させないために実効性のある措置とフォローアップに取り組む必要がある。

セクシュアルハラスメントの事例からは、加害



者はハラスメントを意図して行為に及んでいるわけではないように推察される。つまり、好意や恋愛感情に基づいて、被害者との私的な関係を構築する目的での関わり行動がセクシュアルハラスメントになってしまっているということである。このような事例を未然に防ぐためには、恋愛を進展させようとする行為自体がセクシュアルハラスメントになりうることを周知する必要がある。また、被害者側にも、セクシュアルハラスメントの被害を受けてからではなく、恋愛対象やあるいは友人としてでも、勤務外での外出など、私的な関係を求められて困った場合には気軽に、どう対応したらいいかを窓口相談できるような広報の仕方を検討すると良いだろう。

## 5. 対策についてのまとめ

以上をまとめると、本研究からは次のようないじめ・暴力・ハラスメントに関連した過労死等の防止策が考えられる。

### 1) 強い心理的負荷への対策

本研究の対象事案の多くは、心理的負荷の評価が「強」の出来事を伴っている(3,881件中3,321件、85.6%)。まずは、強い心理的負荷を生じさせない対応が求められる。

「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」については、業務指導の範囲の逸脱や人格や人間性の否定を含む言動の執拗な継続、多人数が結託して人格や人間性を否定するような言動の執拗な継続、そして、治療を要する程度の暴行が、心理的負荷「強」の例である。問題行動の継続を防ぐためには、相談窓口を設置し、いつ(何があったら)、どうやって、どこに相談し、その結果どうなるのかを明確に周知し、早期発見と早期対応に努める必要があるだろう。治療を要する程度の暴行については、事後対応では遅いので、未然に防ぐ必要がある。怒りや人間関係の不和<sup>8)</sup>、睡眠不足<sup>9)</sup>、人手不足や過重労働<sup>10)</sup>など、暴行のリスク要因を解消することは、1つの予防策として考えられる。また、標準化された報告システム、管理的施策(指針や対処マニュアルの作成)、従業員教育などを含む他成分介入の有効性も報告されている<sup>11)</sup>。

「セクシュアルハラスメントを受けた」については、①身体接触を伴うセクシュアルハラスメントの継続、②身体接触を伴うセクシュアルハラスメントがあり、継続はしていないが、事業場に相談しても適切な対応がないか人間関係が

悪化、③身体接触は伴わないが、人格否定を含む性的な言動の継続、④身体接触も人格否定も伴わない性的な言動の継続を事業場が把握し、かつ、適切な対応を行わないことが、心理的負荷「強」の例である。「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と同様に、相談窓口の体制を整備し、セクシュアルハラスメントが継続されないように、「適切かつ迅速に対応し発病前に解決/終了」させることが重要である。特にセクシュアルハラスメントについては、事業場が適切に対応することで、心理的負荷「強」の出来事は回避することができる。

### 2) 中程度の心理的負荷への対策

本研究の対象事案のうち、複数項目認定事案で心理的負荷の評価が「強」である出来事を含む事案は1,549件であり、全対象事案の39.9%であった。このすべてが心理的負荷の強度「中」の出来事を伴っているわけではないが、これらの事案では、心理的負荷の強度を「強」から「中」に減らしただけでは、結局、「中」程度の心理的負荷の出来事の組み合わせにより、精神障害の発生が生じてしまう可能性がある。また、本研究の対象事案のうち、560件(全事案の14.4%、複数項目認定事案の26.6%)は、心理的負荷の評価が「中」以下の出来事の組み合わせで認定されたものであった。こういった労災を防止するためには、心理的負荷の強度が「中」程度の出来事を放置せずに、減らす必要がある。

「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」では、叱責等に伴う業務指導の範囲を逸脱した発言や、結託して行われた嫌がらせが継続しない場合が心理的負荷「中」の例として挙げられている。また、「セクシュアルハラスメントを受けた」については、身体接触を含むセクシュアルハラスメントや複数回行われた身体接触のない性的な言動が事業場の適切かつ迅速な対応により継続せず、発症前に解決/終了した場合や、身体接触のない性的な発言のみのセクシュアルハラスメントが継続せずに行われた場合が、心理的負荷「中」の例として挙げられている。つまり、「中」程度の心理的負荷の出来事を生じさせないためには、適切な事後対応を迅速に行い、問題を継続させないこと以上の取り組みが求められる。

具体的な取り組みとしては、暴行の未然防止と同じように、嫌がらせ、暴力的発言、セクシュアルハラスメントのリスク要因を減らすことが、

対策の1つとして考えられる。例えば、職場での嫌がらせや暴力を包括した概念であるいじめ (bullying) については、職場で立場の弱い人 (若年者、女性、小さな子供の親、低所得者、時間給労働者) がいじめられやすいこと、勤続年数の長い人が加害者になりやすいこと、変化の激しさ、ストレスの多さ、サポート、公平性、心理的安全性の低さといじめの発生との関連が指摘されている<sup>12)</sup>。このような研究を参考に、立場が弱くなりがちな人へのサポート体制を強め、職場での地位を向上させること、勤続年数の長い人に対して、嫌がらせ、暴力的発言、セクシュアルハラスメントの防止の重要性についての研修を実施すること、過度な変化やストレスを減らし、公平で、助け合い、信頼し、協力し合う組織風土を作ることなどが、嫌がらせ、暴力的発言、セクシュアルハラスメントの未然防止に役立つ可能性がある。

セクシュアルハラスメントについては、先述のように、加害者にハラスメントの意図がないこともある。社内恋愛のリスクについて明確に伝えるとともに、被害者が、心理的負荷が「弱」の段階 (例えば、「～ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされる、社内に水着のポスターが掲示される) で、相談窓口にアクセスすることができるように広報等の活動を行うことが有益であると考えられる。

### 3) いじめ・暴力・ハラスメント以外の出来事への対策

複数項目認定事案の人間関係の問題関連において、心理的負荷の評価が「中」以下の出来事の組み合わせは、主に、「上司とのトラブルがあった」、「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」、「同僚とのトラブルがあった」、「退職を強要された」によって構成されていた。また、心理的負荷の評価が「強」のものも合わせると、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」、「会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした」、「(重度の) 病気やケガをした」が人間関係の問題関連の事案で認められていた。人間関係の問題関連の事案を全般に防止することは、いじめ・暴力・ハラスメントの予防にもつながると考えられる。具体的には人間関係の問題関連において、心理的負荷が「中」の出来事もできる限り生じさせないことが望ましい。その為の取り組みの一例を表6にまとめた。なお、災害の危険がある場合等

の強い指導は労務管理上必要なときもあり得るところである。

### 4) 人間関係の問題関連以外の複数項目認定事案への対策

数は少ないが、恒常的な長時間労働関連、仕事内容・量の変化と連勤関連、傷病や惨事関連の事案でも、「(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」が認められていた。このことから、いじめ・暴力・ハラスメントを減らすことが、長時間労働や仕事内容・量の変化、傷病や惨事に関連した労災を減らすことにもつながり、逆に、長時間労働や仕事内容・量の変化、傷病や惨事に関連した労災を減らすことが、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した労災を減らすことにもつながると考えられる。

具体的な取り組みとしては、表6にあるように、いじめ・暴力・ハラスメントへの対策だけでなく、長時間労働や仕事内容・量の変化、病気やケガに伴う「中」程度の心理的負荷も生じさせないように努めることが挙げられる。さらに、複数項目認定事案の分類として、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」と「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」も挙げられているので、これらについても、起こらないようにすることと、避けられないにしても、「中」程度の心理的負荷の出来事も生じさせないために、容易に対応でき、負荷が軽微になるような調整やサポートが提供されることが望ましいだろう。

### 6. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界点や結果の解釈における注意点についてまとめる。まず、労災認定の手続きは、心理的負荷をすべて洗い出す目的で行われるものではない。その為、明らかにそれだけで支給決定に値する出来事があれば、他の出来事について時間をかけて調査してその有無や心理的負荷の程度を明確にしないこともありうる。つまり、本研究の結果については、実際には複数の出来事が起こっていたとしても、手続き上、単一項目認定となっている事案が多々含まれている可能性がある。もしかすると、近年の単一項目認定事案の増加傾向には、申請件数の増加に伴う労災認定手続きの迅速化が影響しているかもしれない。本研究の結果は、このような手続き上の事情を考慮した上で理解されるべきである。しかし、全般的には、複数項目認定事案で、心理的負荷の評価が「強」の出来事を含む事案は多かった。この

ことから、少なくとも一定の事案に関しては、請求者の訴えに対して、きちんと網羅的に調査をして、事実を明らかにしようという試みがなされていると推察される。次に、考察で提案された取り組みについては、過労死等の防止効果が研究により示されたものではない。あくまで事案研究の結果を踏まえて、主に欧米で行われた研究内容を参考にしつつ提案したものである。個々の事業場で施策を実施する際には、それぞれの事業場の事情を勘案して、計画・遂行される必要がある。また、その効果についても随時確認し、検証される必要がある。最後に、本研究で実施した潜在クラス分析については、解析ごとにモデルを作成して分類を行う手法であり、今後新規のデータを追加した場合に、すべての事案が同じように分類されるとは限らない。また、新規のデータを今回の分析結果から得られたモデルを使って分類することもできるが、手続きが非常に煩雑になってしまう。複数項目認定事案の分類をより実用的にするためには、認定された出来事の組み合わせから簡易的に分類できる手法の開発が求められる。

その他の今後の研究課題として、まず、事業場の対応により労災の発生が未然に防げたケースの解析が有用と思われる。本研究で取り上げた出来事の中でも特に「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」、「セクシュアルハラスメントを受けた」、「配置転換があった」、「(重度の)病気やケガをした」は、事業場の対応によって心理的負荷の程度が変わり得るものである。労災認定事案は対応がうまくいかずに精神障害を発症した例であるので、そうではなく、対応がうまくいって、心理的負荷が抑えられて、精神障害の発症が未然に防げたケースの解析からはまた違った角度からの知見が得られると考えられる。

労災認定事案に関しては、一つ一つの出来事を取り上げて、どのような場合に心理的負荷が「強」になるのかを丁寧に洗い出すことが有益ではないかと考えられる。例えば、「会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした」について、調査復命書の記載内容を精査し、ミスの内容、事後対応、事業場のサポートやフォローによる心理的負荷の違いを検証することができるかもしれない。それにより、特に、心理的負荷の強度が「弱」の場合と、「中」の場合の境目が明確にできると、労災の発生の予

防に向けて何を目指すべきかを示すことができると考えられる。

複数項目認定事案の分類においては、令和2年度以降、「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」が追加され、分類がどのように変化するかが大きな課題である。今後も5分類を使用することができるのか、経年変化を令和元年度以前と合わせてどのように追うことができるのかは今後の重要な検討事項である。

## E. 結論

本研究では、精神障害に関する労災におけるいじめ・暴力・ハラスメントの特徴を明らかにするために、平成23年度から令和元年度に支給決定された精神障害事案3,881件を対象として研究を行った。複数項目認定事案の分類については、平成29年度までの事案を対象にした昨年度までの研究と同様に、5分類の妥当性が示された。心理的負荷の強度を踏まえた検証では、複数項目認定事案(2,109件)のうち73.4%(1,549件)は心理的負荷の評価が「強」の出来事を含むことがわかった。全対象事案に対して、心理的負荷の評価が「強」の出来事を1つ以上含んだ事案は85.6%(3,321件)であった。人間関係の問題関連の事案478件において、「中」以下の心理的負荷の出来事の組み合わせにより認定された事案は131件(27%)であった。これらは主に「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」、「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」の組み合わせにより認定されていた。

以上を踏まえて、いじめ・暴力・ハラスメントに関する労災を予防するためには、①暴行を起こさせない、②嫌がらせ、暴力的発言、セクシュアルハラスメントに対して迅速かつ適切に対応し、継続させない、③嫌がらせ、暴力的発言、セクシュアルハラスメントを起こさせない、④いじめ・暴力・ハラスメント以外の出来事についても「中」程度の心理的負荷の出来事も生じさせないような対策を講じることが重要である。これらにより、強い心理的負荷だけでなく、中程度の心理的負荷を減らすことで、いじめ・暴力・ハラスメントに伴う労災を効果的に防止することができると考えられる。

## 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) 厚生労働省. 令和3年度「過労死等の労災補償状況」別添資料2精神障害に関する事案の労災補償状況.
- 2) 木内敬太. 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. 高橋正也(研究代表者). 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; 128-142.
- 3) 木内敬太. 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出来事と発症前6か月の時間外労働の類型に関する研究. 高橋正也(研究代表者). 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; 145-163.
- 4) 厚生労働省. 心理的負荷による精神障害の認定基準の改正について. 基発0529第1号. 2020.
- 5) 厚生労働省. 資料2 論点に関する労災補償状況. 第5回「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」. 2022.
- 6) 厚生労働省. 心理的負荷による精神障害の認定基準について. 基発1226第1号. 2011.
- 7) 厚生労働省. 職場のセクシュアルハラスメント妊娠・出産等ハラスメント防止のためのハンドブック. 2018.
- 8) Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., LeBlanc, M. M., & Sivanathan, N. Predicting workplace aggression: a meta-analysis. *The Journal of applied psychology*. 2007; 92(1): 228-238.
- 9) Kamphuis, J., Meerlo, P., Koolhaas, J. M., & Lancel, M. Poor sleep as a potential causal factor in aggression and violence. *Sleep medicine*. 2012; 13(4): 327-334.
- 10) Lim, M. C., Jeffree, M. S., Giloi, N., & Lukman, K. A. Workplace violence in healthcare settings: The risk factors, implications and collaborative preventive measures. *Annals of Medicine and Surgery*. 2022; 103727.
- 11) Somani, R., Muntaner, C., Hillan, E., Velonis, A. J., & Smith, P. A systematic review: effectiveness of interventions to de-escalate workplace violence against nurses in healthcare settings. *Safety and health at work*. 2021; 12(3): 289-295.
- 12) Feijó, F. R., Gräf, D. D., Pearce, N., & Fassa, A. G. Risk factors for workplace bullying: a systematic review. *International journal of environmental research and public health*. 2019; 16(11): 1945.

表 1. 解析対象のデータの概要

	女性計 (1,246 件)		男性計 (2,635 件)		合計 (3,881 件)	
	生存事案 (1,218 件)	死亡事案 (28 件)	生存事案 (1,963 件)	死亡事案 (672 件)	生存事案 (1,218 件)	死亡事案 (28 件)
発症時年齢 (平均±標準偏差)	38±11	36±13	40±11	41±11	39±11	
	件数 (%)	件数 (%)	件数 (%)	件数 (%)	件数 (%)	件数 (%)
決定年度						
平成 23 年度	12 (1.0)	0 (0)	22 (1.1)	8 (1.2)	42 (1.1)	
平成 24 年度	119 (9.8)	5 (18)	254 (13)	87 (13)	465 (12)	
平成 25 年度	143 (12)	2 (7.1)	226 (12)	61 (9.1)	432 (11)	
平成 26 年度	148 (12)	2 (7.1)	249 (13)	97 (14)	496 (13)	
平成 27 年度	140 (11)	5 (18)	237 (12)	88 (13)	470 (12)	
平成 28 年度	166 (14)	2 (7.1)	247 (13)	82 (12)	497 (13)	
平成 29 年度	156 (13)	4 (14)	252 (13)	94 (14)	506 (13)	
平成 30 年度	159 (13)	4 (14)	230 (12)	72 (11)	465 (12)	
令和元年度	175 (14)	4 (14)	246 (13)	83 (12)	508 (13)	
疾患						
躁病エピソード	0 (0)	0 (0)	1 (<0.1)	0 (0)	1 (<0.1)	
双極性感情障害	8 (0.7)	1 (3.6)	46 (2.3)	6 (0.9)	61 (1.6)	
うつ病エピソード	303 (25)	19 (68)	800 (41)	496 (74)	1,618 (42)	
反復性うつ病性障害	6 (0.5)	1 (3.6)	28 (1.4)	19 (2.8)	54 (1.4)	
持続性気分 (感情) 障害	4 (0.3)	0 (0)	9 (0.5)	1 (0.1)	14 (0.4)	
その他の気分 (感情) 障害	0 (0)	0 (0)	1 (<0.1)	2 (0.3)	3 (<0.1)	
詳細不明の気分 (感情) 障害	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0.1)	1 (<0.1)	
気分 (感情) 障害 (下位分類不明)	19 (1.6)	3 (11)	29 (1.5)	66 (9.8)	117 (3.0)	
恐怖症性不安障害	9 (0.7)	0 (0)	5 (0.3)	0 (0)	14 (0.4)	
その他の不安障害	41 (3.4)	0 (0)	66 (3.4)	0 (0)	107 (2.8)	
強迫性障害	0 (0)	0 (0)	3 (0.2)	0 (0)	3 (<0.1)	
急性ストレス反応	114 (9.4)	0 (0)	73 (3.7)	2 (0.3)	189 (4.9)	
心的外傷後ストレス障害	241 (20)	0 (0)	247 (13)	2 (0.3)	490 (13)	
適応障害	351 (29)	2 (7.1)	476 (24)	59 (8.8)	888 (23)	
その他の重度 ストレス反応	6 (0.5)	1 (3.6)	3 (0.2)	1 (0.1)	11 (0.3)	

	女性生存		女性死亡		男性生存		男性死亡		合計	
	件数	(%)	件数	(%)	件数	(%)	件数	(%)	件数	(%)
重度ストレス反応、 詳細不明	6	(0.5)	0	(0)	3	(0.2)	0	(0)	9	(0.2)
重度ストレスへの 反応及び適応障害 (下位分類不明)	52	(4.3)	0	(0)	50	(2.5)	9	(1.3)	111	(2.9)
解離性(転換性) 障害	10	(0.8)	0	(0)	25	(1.3)	1	(0.1)	36	(0.9)
身体表現性障害	13	(1.1)	0	(0)	32	(1.6)	0	(0)	45	(1.2)
その他の神経症性 障害	3	(0.2)	0	(0)	1	(<0.1)	0	(0)	4	(0.1)
神経症性障害、 ストレス関連障害 及び身体表現性障害 (下位分類不明)	30	(2.5)	0	(0)	50	(2.5)	3	(0.4)	83	(2.1)
統合失調症、統合 失調症型障害及び 妄想性障害	1	(<0.1)	0	(0)	14	(0.7)	4	(0.6)	19	(0.5)
その他の疾患	1	(<0.1)	1	(3.6)	1	(<0.1)	0	(0)	3	(<0.1)
-----										
出来事の種類										
<単一項目認定事案>										
特別な出来事 (長時間労働)	34	(2.8)	1	(3.6)	144	(7.3)	77	(11)	256	(6.6)
特別な出来事 (心理的負荷)	126	(10)	0	(0)	128	(6.5)	6	(0.9)	260	(6.7)
(重度の)	27	(2.2)	0	(0)	126	(6.4)	16	(2.4)	169	(4.4)
病気やケガをした 悲惨な事故や災害の 体験、目撃をした	171	(14)	0	(0)	120	(6.1)	2	(0.3)	293	(7.5)
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	(1.3)	2	(7.1)	61	(3.1)	26	(3.9)	105	(2.7)
(ひどい)	105	(8.6)	2	(7.1)	184	(9.4)	23	(3.4)	314	(8.1)
嫌がらせ、いじめ、 又は暴行を受けた	152	(12)	0	(0)	3	(0.2)	0	(0)	155	(4.0)
セクシュアルハラス メントを受けた	49	(4.0)	2	(7.1)	128	(6.5)	41	(6.1)	220	(5.7)
その他	49	(4.0)	2	(7.1)	128	(6.5)	41	(6.1)	220	(5.7)
<複数項目認定事案>										
恒常的長時間労働 関連	114	(9.4)	6	(21)	471	(24)	201	(30)	792	(20)
仕事内容・量の変化 と連勤関連	99	(8.1)	7	(25)	248	(13)	221	(33)	575	(15)
傷病や惨事関連	87	(7.1)	0	(0)	142	(7.2)	5	(0.7)	234	(6.0)
人間関係の問題関連	230	(19)	8	(29)	193	(9.8)	47	(7.0)	478	(12)
複合的な問題	8	(0.7)	0	(0)	15	(0.8)	7	(1.0)	30	(0.8)

図1. 出来事の種類(単一項目認定8区分、複数項目認定5区分)の支給決定年度ごとの認定事案数の推移

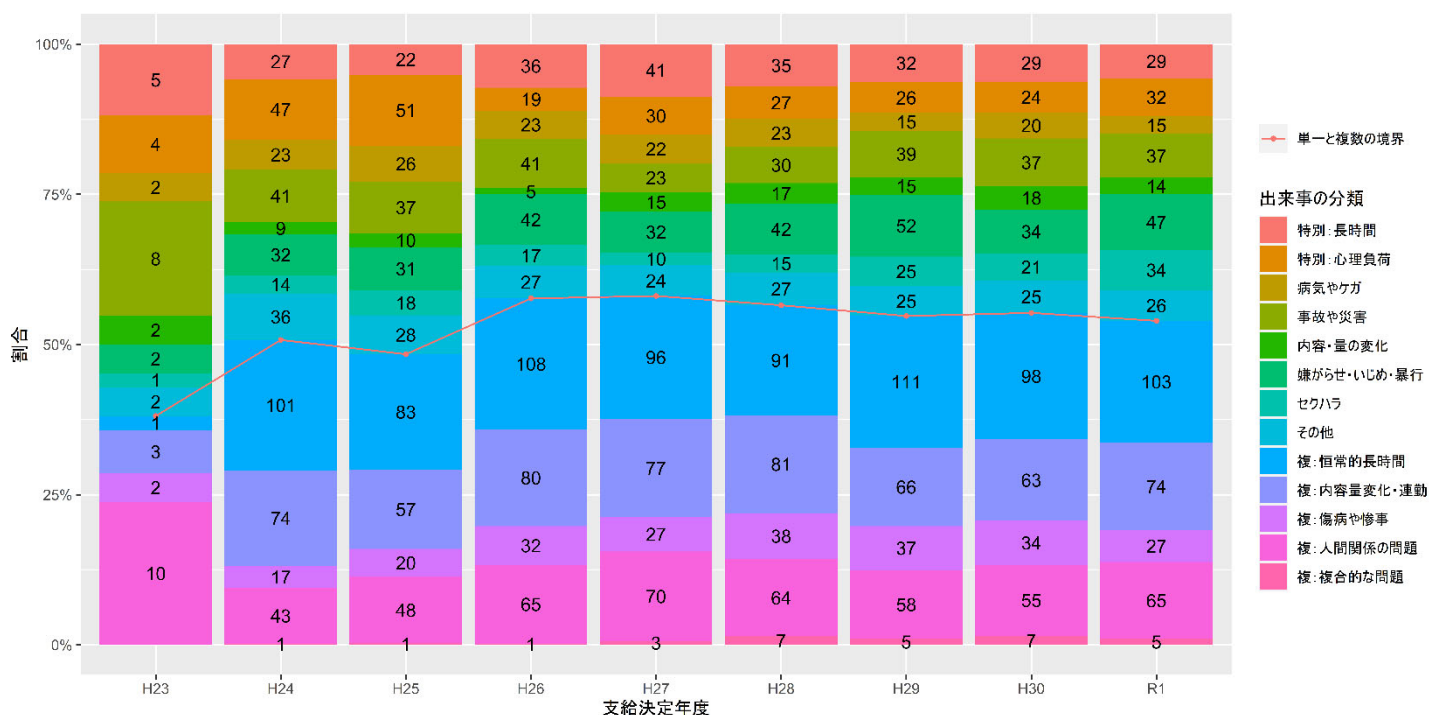


表2. 複数項目認定事案における心理的負荷の評価が「強」の出来事の数

心理的負荷の評価が「強」の出来事の数

	0		1つ		2つ		3つ		4つ		5つ	
	件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)
恒常的長時間労働関連 (792件)	121	(15)	577	(73)	83	(10)	10	(1.3)	1	(0.1)	0	(0)
仕事内容・量の変化と 通勤関連 (575件)	255	(44)	243	(42)	60	(10)	12	(2.1)	4	(0.7)	1	(0.2)
傷病や惨事関連 (234件)	38	(16)	150	(64)	44	(19)	1	(0.4)	1	(0.4)	0	(0)
人間関係の問題関連 (478件)	131	(27)	313	(65)	30	(6.3)	3	(0.6)	0	(0)	1	(0.2)
複合的な問題 (30件)	15	(50)	11	(37)	4	(13)	0	(0)	0	(0)	0	(0)

(%) は行に対する割合

表 3. 複数項目認定事案「人間関係の問題関連」において心理的負荷「強」の出来事が認められなかった 131 事案における認定された出来事とその心理的負荷の強度

	弱 (122 件)		中 (295 件)	
	件数	(%)	件数	(%)
上司とのトラブルがあった	12	(9.8)	58	(19.7)
（ひどい）嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	7	(5.7)	51	(17.3)
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	11	(9)	35	(11.9)
配置転換があった	6	(4.9)	28	(9.5)
セクシュアルハラスメントを受けた	4	(3.3)	25	(8.5)
同僚とのトラブルがあった	11	(9)	16	(5.4)
退職を強要された	11	(9)	14	(4.7)
業務に関連し、違法行為を強要された	4	(3.3)	10	(3.4)
達成困難なノルマが課された	9	(7.4)	5	(1.7)
会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした	5	(4.1)	8	(2.7)
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	3	(2.5)	7	(2.4)
（重度の）病気やケガをした	4	(3.3)	5	(1.7)
1 月に 80 時間以上の時間外労働を行った	4	(3.3)	5	(1.7)
会社で起きた事故・事件について、責任を問われた	1	(0.8)	8	(2.7)
理解してくれていた人の異動があった	7	(5.7)	0	(0)
自分の昇格・昇進があった	3	(2.5)	3	(1)
顧客や取引先からクレームを受けた	2	(1.6)	3	(1)
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	2	(1.6)	3	(1)
2 週間にわたって連続勤務を行った	1	(0.8)	3	(1)
勤務形態に変化があった	4	(3.3)	0	(0)
仕事のペース、活動の変化があった	3	(2.5)	1	(0.3)
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	2	(1.6)	2	(0.7)
転勤をした	0	(0)	2	(0.7)
非正規社員である自分の契約満了が迫った	2	(1.6)	0	(0)
ノルマが達成できなかった	2	(1.6)	0	(0)
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	0	(0)	1	(0.3)
業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	0	(0)	1	(0.3)
部下とのトラブルがあった	0	(0)	1	(0.3)
同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	1	(0.8)	0	(0)
自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	1	(0.8)	0	(0)



表 4. 複数項目認定事案における「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」の心理的負荷の強度

嫌がらせ・ いじめ・ 暴行	セクハラ	人間関係の 問題関連 (478 件)		恒常的長時間 労働関連 (792 件)		仕事内容・ 量の変化と 連勤関連 (575 件)		傷病や惨事 関連 (234 件)		複合的な問題 (30 件)	
		件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)	件	(%)
なし	なし	155	(32.4)	714	(90.2)	522	(90.8)	229	(97.9)	16	(53.3)
弱	なし	14	(2.9)	15	(1.9)	7	(1.2)	4	(1.7)	5	(16.7)
中	なし	53	(11.1)	21	(2.7)	20	(3.5)	0	(0)	2	(6.7)
強	なし	135	(28.2)	41	(5.2)	26	(4.5)	1	(0.4)	3	(10)
なし	弱	9	(1.9)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	1	(3.3)
弱	弱	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
中	弱	1	(0.2)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
強	弱	3	(0.6)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
なし	中	20	(4.2)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
弱	中	2	(0.4)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	1	(3.3)
中	中	7	(1.5)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
強	中	3	(0.6)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
なし	強	54	(11.3)	1	(0.1)	0	(0)	0	(0)	1	(3.3)
弱	強	5	(1)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	1	(3.3)
中	強	5	(1)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)
強	強	12	(2.5)	0	(0)	0	(0)	0	(0)	0	(0)

表 5. 複数項目認定事案「人間関係の問題関連」において「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」と「セクシュアルハラスメントを受けた」が認められなかった 155 事案における認定された出来事とその心理的負荷の強度

	弱 (130 件)		中 (163 件)		強 (98 件)	
	件数	(%)	件数	(%)	件数	(%)
上司とのトラブルがあった	25	(19.2)	40	(24.5)	9	(9.2)
配置転換があった	8	(6.2)	22	(13.5)	12	(12.2)
退職を強要された	11	(8.5)	16	(9.8)	12	(12.2)
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	9	(6.9)	20	(12.3)	4	(4.1)
同僚とのトラブルがあった	14	(10.8)	14	(8.6)	4	(4.1)
1 月に 80 時間以上の時間外労働を行った	6	(4.6)	1	(0.6)	21	(21.4)
会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした	9	(6.9)	10	(6.1)	7	(7.1)
(重度の) 病気やケガをした	6	(4.6)	6	(3.7)	11	(11.2)
業務に関連し、違法行為を強要された	5	(3.8)	7	(4.3)	5	(5.1)
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	1	(0.8)	6	(3.7)	5	(5.1)
会社で起きた事故・事件について、責任を問われた	1	(0.8)	5	(3.1)	2	(2)
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	3	(2.3)	2	(1.2)	2	(2)
達成困難なノルマが課された	3	(2.3)	3	(1.8)	1	(1)
顧客や取引先からクレームを受けた	3	(2.3)	1	(0.6)	1	(1)
仕事のペース、活動の変化があった	5	(3.8)	1	(0.6)	0	(0)
勤務形態に変化があった	4	(3.1)	1	(0.6)	0	(0)
理解してくれていた人の異動があった	5	(3.8)	0	(0)	0	(0)
2 週間にわたって連続勤務を行った	1	(0.8)	2	(1.2)	1	(1)
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	2	(1.5)	2	(1.2)	0	(0)
自分の昇格・昇進があった	2	(1.5)	2	(1.2)	0	(0)
非正規社員である自分の契約満了が迫った	3	(2.3)	0	(0)	0	(0)
ノルマが達成できなかった	1	(0.8)	1	(0.6)	0	(0)
同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	2	(1.5)	0	(0)	0	(0)
転勤をした	0	(0)	0	(0)	1	(1)
部下とのトラブルがあった	0	(0)	1	(0.6)	0	(0)
上司が替わった	1	(0.8)	0	(0)	0	(0)

表 6. 出来事別の心理的負荷に関する事業主、事業場、管理職の取り組みの例

具体的出来事	取り組みの例
(ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>嫌がらせ、いじめ、暴力的な言動が発生してから対処するのでは遅い（中程度以上の心理的負荷が生じてしまう）ことを周知する</li> <li>業務指導の範囲を逸脱した叱責や、客観的に見て嫌がらせやいじめと捉えられるような結託した言動を行わないように研修を行う</li> <li>嫌がらせや暴力のリスク要因を減らす（例えば、立場が弱くなりがちな人へのサポート体制を強めて職場での地位を向上させる、勤続年数の長い人に対して嫌がらせや暴力的発言の防止の重要性について研修を行う、過度な変化やストレスを減らし、公平で、助け合い、信頼し、協力し合う組織風土を作る）</li> </ul>
セクシュアルハラスメントを受けた	<ul style="list-style-type: none"> <li>セクシュアルハラスメントの被害が起こってから、迅速に適切な対処をしても遅い（中程度以上の心理的負荷が生じてしまう）ことを周知する</li> <li>被害者が、心理的負荷が「弱」の段階で（例えば、「～ちゃん」等のセクシュアルハラスメントに当たる発言をされる、社内に水着のポスターが掲示される）、相談窓口にアクセスすることができるように広報等の活動を行う</li> <li>社内恋愛のリスクについて啓発する</li> </ul>
上司とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> <li>部下に対して、業務指導の範囲内であっても「強い」指導・叱責を行わない</li> <li>業務をめぐる方針等に関して、部下との間で客観的にトラブルと認識されるような対立は避け、考え方の相違として部下が納得するように話し合う</li> </ul>
同僚とのトラブルがあった	<ul style="list-style-type: none"> <li>業務をめぐる方針等に関して、従業員間に客観的にトラブルと認識されるような対立が生じずに、互いの考え方の相違を認め、納得して業務に取り組めるようにサポートする</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事内容や量の変化が生じた際には、1か月当たりの時間外労働時間の増加は20時間未満、1か月当たり45時間を超えない範囲にとどめる</li> </ul>
配置転換があった	<ul style="list-style-type: none"> <li>配置転換（転居を伴わない所属部署や勤務場所の変更）の際には、配置転換後の業務が容易に対応でき、変化後の業務の負荷が軽微になるように、事前に十分な準備とそのための期間を設定する</li> </ul>
退職を強要された	<ul style="list-style-type: none"> <li>退職勧奨を行う際には、方法や頻度に注意し、強要と捉えられないようにする。具体的には、理由を告げずに突然解雇の通知をしたり、恐怖感を抱かせる方法を用いたり、退職の意思のないことを表明しているにもかかわらず、執拗に退職を求めたりしない。対話の場を設けて、丁寧に事情や理由を説明し、誠実に質問に回答し、本人の意思決定を尊重する</li> <li>指導や口論の際に、退職強要と受け取られるような発言をしないように注意喚起を行う</li> </ul>
1か月に80時間以上の時間外労働を行った	<ul style="list-style-type: none"> <li>時間外労働を行わせる際には、1か月に80時間未満とし、管理を徹底する</li> </ul>
会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員が仕事上のミスを行った場合、ミスの重大さと事後対応（後処理、懲戒処分、降格、月給額を超える賠償責任の追及等の重いペナルティ、職場の人間関係の悪化等）が心理的負荷となることを考慮し、それらが容易に対応可能で負担が軽微になるように調整・サポートを行う</li> <li>本人の意思を尊重せず事後対応から外すことが逆に心理的負荷を強める可能性に配慮し、ミスを行った従業員との対話や事後のサポートを適切に行い、心理的負荷の軽減に努める</li> </ul>
「（重度の）病気やケガをした」	<ul style="list-style-type: none"> <li>治療を要するような病気やケガの防止に努める</li> <li>病気やケガをした従業員に対しては、対応や負担が軽微になるようなサポートを行う</li> </ul>