

令和5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(事案研究)

## 道路貨物運送業における精神障害等の業務外事案の解析

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年度から令和元年度の10年間の労災不支給(業務外)決定された精神障害事案のデータベースを構築し、その事案について検討を行うことを目的とする。

【方法】労災不支給決定された8,614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315件、運輸に附帯するサービス業21件、合計336件(運転業務179件、非運転業務157件)を対象とした。分析項目は、基本属性、雇用形態、生存・死亡の件数、発症時・死亡時年齢、決定時疾患名、業務における心理的負荷(平成23年基準)、既往歴、入社日から疾患の発症・悪化(または継続)の日数、運行パターン、配送分類の記述統計を行った。また、業務外と業務上の結果(一部業務外間を含む)について $\chi^2$ 検定を行った。

【結果】業務における心理的負荷では、「上司とのトラブルがあった」が109件(40.7%)、「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63件(23.1%)の順で多かった。「上司とのトラブルがあった」の上司の役職は支店長/センター長/所長が27件(20.8%)、社長/会長が19件(14.6%)の順で多かった。既往歴は、有りが91件(27.9%)、無しが235件(72.1%)であり、既往歴の有無別に、入社日から発症・疾患の悪化(または継続)の日数の件数を見ると、1年以上3年未満は、有りが19件(20.9%)、無しが55件(23.4%)とそれぞれ最も多かった。

【考察】業務における心理的負荷では、「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」の順で多く、全業種(全件数)も同様の順であった。対人関係が最も多く、次いで、仕事量・質であり、業務外事案からもハラスメント対策と長時間労働対策の必要性が示唆された。既往歴では、業務外は既往歴有りが、業務上は既往歴無しがそれぞれ多く、入社30日未満の時期における上司からの注意・指導は、特に既往歴有りの人には大きな精神的ダメージになり休業となった可能性が考えられる。

【この研究から分かったこと】道路貨物運送業の労災不支給事案では、対人関係の「上司とのトラブル」の上司は管理職以上が多く、これらの管理職を対象としたハラスメント研修が必要と示唆された。また、既往歴が有りの場合、疾患(症状)の発症・悪化(または継続)が入社日から30日未満の時期に多いことが明らかになった。

【キーワード】労災不支給事案、ハラスメント、既往歴

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)

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」<sup>2)</sup>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

### A. 目的

令和2年度「運輸業における精神障害事案の解析」<sup>1)</sup>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

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。令和4年度「道路貨物運送業における精神障害等の事案の解析」<sup>3)</sup>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、10年間の認定事案を分析した。非運転業務の認定要因は長時間労働であったが、職種別での対策が必要なことが示唆された。今回、本研究では平成22年度から令和元年度の10年分の労災不支給(業務外)決定された精神障害事案のデータベースを構築し、その事案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年間に不支給決定(以下「業務外」という。)された8,614件の精神障害事案データベース<sup>4)</sup>を使用し、その内、日本標準産業分類における運輸業・郵便業(大分類)の中分類に該当する道路貨物運送業315件、運輸に附帯するサービス業21件、合計336件を分析対象とした。そのうち、既往歴の有無及び入社日から疾患の発症・悪化(または継続)の日数、及び雇用形態については、調査復命書に記載のある326件を対象とした。

### 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、職種別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<sup>5)</sup>(出来事:平成23年認定基準による268件)、出来事「30. 上司とのトラブルがあった」の上司の役職(請求者の所属企業での役職、1件あたり関係する役職の方が複数人いる場合あり)、既往歴の有無及び入社日から疾患の発症・悪化(または継続)の日数(326件:30日未満、30日以上90日未満、90日以上180日未満、180日以上1年未満、1年以上3年未満、3年以上5年未満、5年以上10年未満、10年以上に分類)、疾患の発症・悪化(または継続)及び不明・その他の件数及び疾患の悪化(または継続)を以下の4つに分類した。その4つは、『「特別な出来事」・「強」の出来事の該当なし』、『「特別な出来事」の該当なし』、『「強

の出来事が有り、「特別な出来事」の該当なし』、『悪化の申述だが、「特別な出来事」の該当なし』とした。加えて、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112件から作成された線分図と出来事から決定し、配送分類は調査復命書より行った。運行パターンは労働時間集計表のデータを基に、過労死等としての酒井ら<sup>6)</sup>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

### 1. 業務外事案の結果

事案対象の基本属性を表1に示した。運転業務が179件(男性152件、女性27件)、非運転業務が157件(男性104件、女性53件)で合計336件(男性256件、女性80件)であり、男性が全体の76.2%を占めた。また、非運転業務の内訳は、倉庫作業が56件(35.7%)、事務職が52件(33.1%)、管理職とその他が18件(11.5%)、運行管理が13件(8.3%)であった。雇用形態(326件)は正規労働者が259件(79.4%)、正規以外労働者は67件(20.6%)であった。正規以外労働者の内訳は、パート・アルバイトが26件(38.8%)、契約社員が22件

(32.8%)、派遣社員が10件(14.9%)、その他契約が9件(13.4%)であった。

職種別の件数及び生存・死亡、発症時・死亡時平均年齢(標準偏差:SD)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163件(91.1%)、死亡が16件(8.9%)、非運転業務では、生存が141件(89.8%)、死亡が16件(10.2%)であった。発症時の平均年齢(標準偏差)は運転業務が42.5(8.9)歳、非運転業務が41.4(9.8)歳であった。発症時の最も多い年代は、運転業務、非運転業務共に40-49歳で、それぞれ83件(46.4%)、56件(35.7%)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、F43.2 適応障害が57件(31.8%)、F32 うつ病エピソードが44件(24.6%)、F41 その他の不安障害が17件(9.5%)の順に多かった。非運転業務では、F32 うつ病エピソードが56件(35.7%)、F43.2 適応障害が53件(33.8%)、F41 その他の不安障害が6件(3.8%)の順で多かった。全体では、F43.2 適応障害が110件(32.7%)、F32 うつ病エピソードが100件(29.8%)、F41 その他の不安障害が23件(6.8%)の順であった。

職種別の業務における心理的負荷<sup>5)</sup>(平成23年基準、268件)を表4に示した。全体では、「30. 上司とのトラブルがあった」が109件(40.7%)で最も多く、判断された具体例として、上司から業務指導の範囲内である(または強い)指導・叱責を受けた、がほとんどであった。次いで、「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63件(23.1%)、「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」が51件(19.0%)の順であった。職種別においても、「30. 上司とのトラブルがあった」が全ての職種で最も多く、運転業務が45件(34.6%)、事務職が27件(60.0%)、倉庫職が19件(35.8%)、その他が7件(46.7%)、管理職が6件(35.3%)、運行管理が5件(45.5%)であった。運行管理については、「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」も5件(45.5%)であった。「30. 上司とのトラブルがあった」について上司の役職(請求者の所属企業での役職、1件あたり複数人の場合有り)を表5に示した。全体では、支店長/センター長/所長が27件(20.8%)、社長/会長が19件(14.6%)、リーダー/チーフ/役職記載なしが18件(13.8%)の

順であった。運転業務では、支店長/センター長/所長が16件(29.1%)、非運転業務では、リーダー/チーフ/役職記載なしが16件(21.3%)でそれぞれ最も多かった。上司の役職は様々であったが、そのほとんどが直接業務に関わる上司であった。

既往歴の有無別の入社日から発症・疾患の悪化(または継続)の日数の件数を表6に示した。既往歴は、有りが91件(27.9%)、無しが235件(72.1%)であり、日数の分類では、1年以上3年未満は、有りが19件(20.9%)、無しが55件(23.4%)とそれぞれ最も多かった。既往歴と日数は有意であり( $\chi^2_{(7)} = 21.2$ ,  $p = .003$ )、残差分析の結果、既往歴有りにおいて30日未満と90日以上180日未満において多かった。なお、30日未満の日数の内、最短の日数は2日であった。

疾患の発症、悪化(または継続)及び不明・その他の件数を表7に示した。発症が284件(84.5%)、疾患の発症・悪化(または継続)が26(7.7%)件、不明・その他が26(7.7%)件であった。疾患の悪化と継続の内訳は、悪化が19件(73.1%)、継続が7件(26.9%)であった。また、疾患の悪化(または継続)26件の内、入社時において通院中の件数は18件(69.2%)であった。

疾患の悪化(または継続)の分類を表8に示した。『「特別な出来事」・「強」の出来事の該当なし』が17件(65.4%)で最も多く、『「特別な出来事」の該当なし』が6件(23.1%)、『「強」の出来事があり、「特別な出来事」の該当なし』が2件(7.7%)、『悪化の申述だが、「特別な出来事」の該当なし』が1件(3.8%)であり、この事案は死亡事案であった。

運行パターンの件数を表9に示した。早朝出庫型・通常タイプが35件(31.3%)、日勤型・通常タイプと早朝出庫型・不規則タイプが21件(18.8%)の順であった。

配送分類を表10に示した。その他配送が30件(26.8%)、工場/現場が29件(25.9%)、宅配が17件(15.2%)の順であった。

## 2. 業務外・業務上のクロス集計結果

職種別・性別・雇用形態別と業務外・業務上のクロス集計を表11に示した。職種別では、運転業務は業務上が業務外より多く、非運転業務は業務外が業務上より多かった。職種と業務外・業務上は有意であり( $\chi^2_{(1)} = 10.1$ ,  $p = .002$ )、残差分析の結果、非運転業務は業



務外、運転業務は業務上がそれぞれ多かった。性別では、男性は業務上が業務外より多く、女性は業務外が業務上より多かった。性別と業務外・業務上は有意であり( $\chi^2_{(1)}=21.0$ ,  $p<.001$ )、残差分析の結果、女性は業務外、男性は業務上がそれぞれ多かった。雇用形態別では、正規労働者は業務上が業務外より多く、正規以外労働者は業務外が業務上より多かった。雇用形態と業務外・業務上は有意であり( $\chi^2_{(1)}=8.6$ ,  $p=.004$ )、残差分析の結果、正規以外労働者は業務外、正規労働者は業務上がそれぞれ多かった。

既往歴と業務外・業務上のクロス集計結果を表 12 に示した。既往歴無しは業務上が業務外より多く、既往歴有りは業務外が業務上より多かった。既往歴と業務外・業務上は有意であり( $\chi^2_{(1)}=17.2$ ,  $p<.001$ )、残差分析の結果、既往歴有りは業務外、既往歴無しは業務上がそれぞれ多かった。

入社日から発症・疾患の悪化(または継続)の日数と業務外・業務上のクロス集計結果を表 13 に示した。業務外は 1 年以上 3 年未満が 74 件(22.7%)、業務上は 10 年以上が 83 件(27.3%)とそれぞれ最も多かった。入社日から発症・疾患の悪化(または継続)の日数と業務外・業務上は有意であり( $\chi^2_{(7)}=15.6$ ,  $p=.029$ )、残差分析の結果、業務外では 30 日未満と 30 日以上 90 日未満、業務上では 10 年以上がそれぞれ多かった。

#### D. 考察

本研究では 10 年間(平成 22 年～令和元年度)の業務外の精神障害事案について検討を行うことを目的とした。

職種別の件数では、運転業務は非運転業務より 22 件多かった。非運転業務では倉庫作業、事務職が 50 件を超えていた。性別では、男性が約 80%、女性が約 20%であった。道路貨物運送業では業務外は業務上より、非運転業務、女性、正規以外労働者の件数が多いことが明らかになった。発症時年齢の平均値は 42 歳、多い年代は 40-49 歳であった。全業種(全件数)<sup>4)</sup>の平均値は 39.8 歳、多い年代は 40-49 歳であった。平均年齢が高いのは、産業別平均年齢<sup>7)</sup>においても貨物運送業が 43.5 歳、産業計が 41.0 歳、また、道路貨物運送業の年齢階級別就業者構成比<sup>8)</sup>においても 50 歳以上が 48.8%と約 50%を占めており、中高年

年齢層が多い業界であるためと考えられる。

全体の決定時疾患名は、F43.2 適応障害、F32 うつ病エピソード、F41 その他の不安障害の順であり、全業種(全件数)<sup>4)</sup>も同様の順であり、また、ほぼ同じ割合であった。また、業務上の上位であった心的外傷後ストレス障害<sup>3)</sup>は業務外では上位ではなかった。業務外では現職への復帰ができなくなる後遺障害を残すような業務上のケガや自らの死を予感させる程度の事故等の体験ではないことがひとつの要因と考えられる。

全体の業務における心理的負荷<sup>5)</sup>(平成 23 年基準)では、「30. 上司とのトラブルがあった」、「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」、「29. (ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた」の順であった。全業種(全件数)<sup>4)</sup>も同様の順であった。対人関係が最も多く、次いで、仕事量・質であり、業務外事案からもハラスメント対策と長時間労働対策の必要性が示唆された。ハラスメント対策として、社員の中に叱責されることの経験がない又は叱責に弱い人がいることを考慮すれば、上司はストレスを与えることは目的ではなく、どうしたらスキルアップできるかの教育が必要であると指摘があり<sup>9)</sup>、この教育に該当する研修の実施が必要と考えられる。また、表 5 にある上司の役職は支店長/センター長/所長、社長/会長の順であり、管理職・経営層のハラスメント研修の優先的な実施が必要と考えられる。

また、既往歴では、業務外は有りが、業務上は無しがそれぞれ多かった。入社日から発症・疾患の悪化(または継続)の日数において、表 12 の業務外・業務上間では、業務外の 30 日未満と 30 日以上 90 日未満に多く、表 6 より業務外での既往歴の有無別では、有りが入社日から 30 日未満と 90 日以上 180 日未満に多かった。特に、業務外では、既往歴が有りの場合、入社日から 30 日未満に疾患(症状)の発症・悪化(または継続)が多いことが明らかになった。これは、業務における心理的負荷<sup>5)</sup>で最も多かった「30. 上司とのトラブルがあった」では、入社早々、新しい上司からの 1 回または数回の指導・叱責により、特に既往歴有りの人には、大きな精神的ダメージとなり休業となった可能性が考えられる。また、既往歴有りかつ疾患の悪化(または継続)の約 70%は入社時に通院中であり、休業までの期間は最短で入社日か

ら 8 日であり、精神的な健康状態が十分でなかった可能性が考えられる。

疾患(症状)の悪化(または継続)については、業務上では該当がなく、業務外のみ的事案で該当があった。精神障害の認定基準は令和 5 年に改正された<sup>10)</sup>。疾患(症状)の悪化による労災認定は、今までの基準(平成 23 年基準)では、特別な出来事による事案が対象であったが、改正された基準<sup>10)</sup>では、特別な出来事がなくとも、悪化前の業務による強い心理的負荷が精神医学的な判断により認められた場合も労災認定とされた。今後、改正された基準<sup>10)</sup>による検討も必要と考えられる。

運行パターンでは、早朝出庫型・通常タイプ、日勤型・通常タイプと早朝出庫型・不規則タイプの順であった。夜勤型・通常タイプを除き業務上<sup>3)</sup>と同じであった。道路貨物運送業の運行パターンは早朝出庫型が多いことが明らかになった。また、業務外では連続勤務タイプ、短休息期間タイプはなかった。この 2 つのタイプは過労死等に結びつく過重労働になりやすい運行タイプと考えられる。

## E. 結論

本研究では平成 22 年度から令和元年度の 10 年間の労災不支給(業務外)決定された精神障害事案のデータベースを構築し、その事案について検討を行うことを目的とした。

その結果、業務における心理的負荷(平成 23 年基準)では、対人関係である「30. 上司とのトラブルがあった」、仕事量・質である「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」の順で多く、業務外事案からもハラスメント対策と長時間労働対策の必要性が示唆された。上司の役職は管理職・経営層が多いため、ハラスメント対策として、管理職以上を対象とした研修の優先的な実施が必要と考えられる。

既往歴は業務外が業務上より多く、特に業務外の既往歴有りについては、疾患(症状)の発症・悪化(または継続)が入社日から 30 日未満の場合に多いことが明らかになった。これは、入社早々に、上司からの注意・指導により、大きな精神的ダメージになり休業してしまった可能性があると考えられる。また、疾患の悪化(または継続)の約 70%は入社時に通院中であり、その影響があった可能性が示唆された。

運行パターンについては、業務上同様、早

朝出庫型が多く、道路貨物運送業の運行パターンは早朝出庫型が多いことが明らかになった。

## 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) 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 4 年度総括・分担研究報告書. 2023; 115-123.
- 4) 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 4 年度総括・分担研究報告書. 2023; 27-114.
- 5) 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. (平成 23 年 12 月 26 日基発 1226). 2011.
- 6) 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.
- 7) 厚生労働省. 令和2年賃金事情等総合調査. <https://www.e-stat.go.jp/dbview?sid=0003296360>
- 8) 全日本トラック協会. 日本のトラック輸送産業－現状と課題－2023.[https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta\\_theme/pdf/yusosangyo2023.pdf](https://jta.or.jp/wp-content/themes/jta_theme/pdf/yusosangyo2023.pdf).
- 9) 大塚泰正, 小島健一. 【日本産業ストレス学会】裁判所による産業ストレスの認定を検証する. 日本産業保健法学会誌. 2017;1:103-107.
- 10) 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. (令和5年9月1日基発 0901 第2号).2023.

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	179	(100)	157	(100)	336	(100)
男性	152	(84.9)	104	(66.2)	256	(76.2)
女性	27	(15.1)	53	(33.8)	80	(23.8)

  

	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	56	(100)	13	(100)	52	(100)	18	(100)	18	(100)
男性	48	(85.7)	10	(76.9)	19	(36.5)	16	(88.9)	11	(61.1)
女性	8	(14.3)	3	(23.1)	33	(63.5)	2	(11.1)	7	(38.9)

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	163	(91.1)	141	(89.8)	304	(90.5)
死亡	16	(8.9)	16	(10.2)	32	(9.5)
合計	179	(100)	157	(100)	336	(100)
発症時年齢(平均, SD)	(42.5, 8.9)		(41.4, 9.8)		(42.0, 9.3)	
20-29歳	15	(8.4)	22	(14.0)	37	(11.0)
30-39歳	42	(23.5)	44	(28.0)	86	(25.6)
40-49歳	83	(46.4)	56	(35.7)	139	(41.4)
50-59歳	35	(19.6)	32	(20.4)	67	(19.9)
60-69歳	4	(2.2)	3	(1.9)	7	(2.1)
合計	179	(100)	157	(100)	336	(100)
死亡時年齢(平均, SD)	(43.4, 11.3)		(42.4, 10.7)		(42.9, 10.8)	
20-29歳	3	(18.8)	2	(12.5)	5	(15.6)
30-39歳	2	(12.5)	4	(25.0)	6	(18.8)
40-49歳	5	(31.3)	4	(25.0)	9	(28.1)
50-59歳	6	(37.5)	6	(37.5)	12	(37.5)
60-69歳	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
合計	16	(100)	16	(100)	32	(100)

表 3. 職種別の決定時疾患名

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	7	(3.9)	6	(3.8)	13	(3.9)
F3: 気分[感情]障害	58	(32.4)	70	(44.6)	128	(38.1)
F4: 神経症性障害、ストレス関連障害 及び身体表現性障害	103	(57.5)	76	(48.4)	179	(53.3)
その他の疾患	11	(6.1)	5	(3.2)	16	(4.8)
合計	179	(100)	157	(100)	336	(100)
F31 双極性感情障害	8	(4.5)	4	(2.5)	12	(3.6)
F32 うつ病エピソード	44	(24.6)	56	(35.7)	100	(29.8)
F33 反復性うつ病性障害	2	(1.1)	3	(1.9)	5	(1.5)
F34 持続性気分(感情)障害	2	(1.1)	3	(1.9)	5	(1.5)
F3 下位分類不明	2	(1.1)	4	(2.5)	6	(1.8)
F40 恐怖症性不安障害	0	(0.0)	2	(1.3)	2	(0.6)
F41 その他の不安障害	17	(9.5)	6	(3.8)	23	(6.8)
F43.0 急性ストレス反応	3	(1.7)	1	(0.6)	4	(1.2)
F43.1 心的外傷後ストレス障害	5	(2.8)	3	(1.9)	8	(2.4)
F43.2 適応障害	57	(31.8)	53	(33.8)	110	(32.7)
F43.9 重度ストレス反応、詳細不明	1	(0.6)	0	(0.0)	1	(0.3)
F43以下の下位分類不明	8	(4.5)	3	(1.9)	11	(3.3)
F44 解離性(転換性)障害	2	(1.1)	3	(1.9)	5	(1.5)
F45 身体表現性障害	6	(3.4)	3	(1.9)	9	(2.7)
F4 下位分類不明	4	(2.2)	2	(1.3)	6	(1.8)



表 4. 職種別の業務における心理的負荷(出来事:平成 23 年基準)

	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	130		53		11		45		14		15		268	
特別な出来事の評価														
心理的負荷が極度のもの	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
極度の長時間労働	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)
恒常的な長時間	12	(9.2)	3	(5.7)	2	(18.2)	1	(2.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	18	(6.7)
具体的な出来事														
1. (重度の) 病気やケガをした	25	(19.2)	8	(15.1)	0	(0.0)	1	(2.2)	0	(0.0)	2	(13.3)	36	(13.4)
2. 悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	15	(11.5)	3	(5.7)	0	(0.0)	1	(2.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	19	(7.1)
3. 業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	5	(3.8)	1	(1.9)	1	(9.1)	0	(0.0)	1	(5.9)	1	(6.7)	9	(3.4)
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	13	(10.0)	2	(3.8)	0	(0.0)	3	(6.7)	1	(5.9)	2	(13.3)	21	(7.8)
5. 会社で起きた事故・事件について、責任を問われた	2	(1.5)	2	(3.8)	1	(9.1)	1	(2.2)	0	(5.9)	0	(0.0)	6	(2.2)
6. 自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	1	(0.8)	1	(1.9)	1	(9.1)	0	(0.0)	0	(5.9)	1	(6.7)	4	(1.5)
7. 業務に関連し、違法行為を強要された	8	(6.2)	3	(5.7)	0	(0.0)	3	(6.7)	1	(5.9)	2	(13.3)	17	(6.3)
8. 達成困難なノルマが課された	1	(0.8)	1	(1.9)	0	(0.0)	1	(2.2)	0	(0.0)	2	(13.3)	5	(1.9)
9. ノルマが達成できなかった	1	(0.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)	0	(0.0)	2	(0.7)
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	0	(0.0)	1	(1.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(5.9)	0	(0.0)	2	(0.7)
11. 顧客や取引先から無理な注文を受けた	1	(0.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.2)	1	(5.9)	0	(0.0)	3	(1.1)
12. 顧客や取引先からクレームを受けた	7	(5.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(6.7)	4	(23.5)	2	(13.3)	16	(6.0)
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	(1.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)
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	30	(23.1)	12	(22.6)	5	(45.5)	7	(15.6)	5	(29.4)	4	(26.7)	63	(23.1)
16. 1か月に80時間以上の時間外労働を行った	23	(17.7)	5	(9.4)	1	(9.1)	3	(6.7)	2	(11.8)	0	(0.0)	34	(12.7)
17. 2週間にわたって連続勤務を行った	12	(9.2)	3	(5.7)	1	(9.1)	0	(0.0)	2	(11.8)	0	(0.0)	18	(6.7)
18. 勤務形態に変化があった	2	(1.5)	1	(1.9)	1	(9.1)	4	(8.9)	0	(5.9)	0	(0.0)	8	(3.0)
19. 仕事のペース、活動の変化があった	1	(0.8)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(4.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	3	(1.1)
20. 退職を強要された	12	(9.2)	4	(7.5)	2	(18.2)	3	(6.7)	0	(0.0)	2	(13.3)	23	(8.6)
21. 配置転換があった	8	(6.2)	10	(18.9)	1	(9.1)	8	(17.8)	4	(23.5)	0	(0.0)	31	(11.6)
22. 転動をした	1	(0.8)	0	(0.0)	1	(9.1)	1	(2.2)	0	(0.0)	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)	0	(0.0)	1	(2.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(0.4)
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	2	(1.5)	2	(3.8)	0	(0.0)	2	(4.4)	1	(5.9)	0	(0.0)	7	(2.6)
25. 自分の昇格・昇進があった	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	1	(2.2)	2	(11.8)	0	(0.0)	3	(0.7)
26. 部下が減った	1	(0.8)	1	(1.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
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)	1	(5.9)	0	(0.0)	1	(0.4)
28. 非正規社員である自分の契約満了が迫った	1	(0.8)	1	(1.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	0	(0.0)	2	(0.7)
29. (ひどい) 嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた	25	(19.2)	11	(20.8)	3	(27.3)	8	(17.8)	2	(17.6)	2	(13.3)	51	(19.0)
30. 上司とのトラブルがあった	45	(34.6)	19	(35.8)	5	(45.5)	27	(60.0)	6	(35.3)	7	(46.7)	109	(40.7)
31. 同僚とのトラブルがあった	16	(12.3)	10	(18.9)	2	(18.2)	13	(28.9)	0	(0.0)	0	(0.0)	41	(15.3)
32. 部下とのトラブルがあった	1	(0.8)	1	(1.9)	1	(9.1)	0	(0.0)	1	(5.9)	0	(0.0)	4	(1.5)
33. 理解してくれていた人の異動があった	3	(2.3)	1	(1.9)	0	(0.0)	2	(4.4)	0	(0.0)	0	(0.0)	6	(2.2)
34. 上司が替わった	2	(1.5)	2	(3.8)	0	(0.0)	1	(2.2)	0	(0.0)	0	(0.0)	5	(1.9)
35. 同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された	0	(0.0)	1	(1.9)	0	(0.0)	1	(2.2)	0	(0.0)	1	(6.7)	3	(1.1)
36. セクシュアルハラスメントを受けた	6	(4.6)	1	(1.9)	0	(0.0)	4	(8.9)	1	(5.9)	1	(6.7)	13	(4.9)

※出来事が重複している事例もあるため、事案数と出来事の合計は一致しない。割合の算出は各事案数を分母としている。

表 5. 具体的な出来事「30.上司とのトラブルがあった」における上司の役職

役職	運転業務		非運転業務		合計	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
支店長/センター長/所長	16	(29.1)	11	(14.7)	27	(20.8)
社長/会長	12	(21.8)	7	(9.3)	19	(14.6)
リーダー/チーフ/役職記載なし	2	(3.6)	16	(21.3)	18	(13.8)
課長	5	(9.1)	12	(16.0)	17	(13.1)
主任/工長/指導長/アドバイザー等	5	(9.1)	7	(9.3)	12	(9.2)
専務/常務/取締役/理事	4	(7.3)	6	(8.0)	10	(7.7)
部長/次長	4	(7.3)	6	(8.0)	10	(7.7)
係長	1	(1.8)	9	(12.0)	10	(7.7)
配車係	5	(9.1)	0	(0.0)	5	(3.8)
関連会社社員	1	(1.8)	1	(1.3)	2	(1.5)
合計	55	(100)	75	(100)	130	(100)

※1件あたり関係する役職の方が複数人いる場合あり

表 6. 既往歴の有無別の入社日から疾患の発症・悪化(または継続)の日数の件数(n=326)

	既往歴有り(n=91)		既往歴無し(n=235)		p値
	n	(%)	n	(%)	
30日未満	9	(9.9) *	7	(3.0)	p=.003
30日以上90日未満	9	(9.9)	12	(5.1)	
90日以上180日未満	12	(13.2) *	12	(5.1)	
180日以上1年未満	10	(11.0)	18	(7.7)	
1年以上3年未満	19	(20.9)	55	(23.4)	
3年以上5年未満	9	(9.9)	39	(16.6)	
5年以上10年未満	10	(11.0)	41	(17.4)	
10年以上	13	(14.3)	51	(21.7)	

chi-square test

p=.003

\* 残差分析において調整済み標準残差(Z)の絶対値が1.96より大きかったもの

表 7. 疾患の発症、悪化(または継続)、不明・その他の件数

	件数	(%)
発症	284	(84.5)
悪化(または継続)	26	(7.7)
不明・その他	26	(7.7)
合計	336	(100)
悪化(または継続)の内訳	件数	(%)
悪化	19	(73.1)
継続	7	(26.9)
合計	26	(100.0)
悪化(または継続)における入社時の通院の有無	件数	(%)
有り	18	(69.2)
無し	8	(30.8)
合計	26	(100.0)

表 8. 疾患の発症・悪化(または継続)の分類(n=26)

分類の種類	件数	(%)
「特別な出来事」・「強」の出来事の該当なし	17	(65.4)
「特別な出来事」の該当なし	6	(23.1)
「強」の出来事が有り、「特別な出来事」の該当なし	2	(7.7)
悪化の申述だが、「特別な出来事」の該当なし	1	(3.8)

表 9. 運行パターンの件数

運行パターン	件数	(%)
早朝出庫型・通常タイプ	35	(31.3)
日勤型・通常タイプ	21	(18.8)
早朝出庫型・不規則タイプ	21	(18.8)
日勤と夜勤の混合と不規則勤務タイプ	14	(12.5)
夜勤型・通常タイプ	13	(11.6)
連続運行タイプ	8	(7.1)
連続勤務タイプ	0	(0.0)
短休息期間タイプ	0	(0.0)
	112	(100)

表 10. 配送分類の件数

配送分類	件数	(%)
その他配送	30	(26.8)
工場/現場	29	(25.9)
宅配	17	(15.2)
コンビニ/スーパー	14	(12.5)
コンテナ(海上・JR)輸送	9	(8.0)
複数(宅配、店、センター、工場など)	6	(5.4)
物流センター間	4	(3.6)
不明	3	(2.7)
合計	112	(100)

表 11. 職種別・性別・雇用形態別の業務外・業務上の件数

	業務外(n=336)		業務上(n=306)		p値
	n	(%)	n	(%)	
運転業務	179	(53.3)	198	(64.7) *	p=.004
非運転業務	157	(46.7) *	108	(35.3)	
chi-square test					p=.004
男性	256	(78.5)	275	(89.9) *	p<.001
女性	80	(24.5) *	31	(10.1)	
chi-square test					p<.001
	業務外(n=326)		業務上(n=306)		p値
	n	(%)	n	(%)	
正規	259	(79.4)	256	(88.9) *	p=.002
正規以外	67	(20.6) *	32	(11.1)	
chi-square test					p=.002

\* 残差分析において調整済み標準残差(Z)の絶対値が1.96より大きかったもの

表 12. 既往歴の業務外・業務上の件数

	業務外(n=326)		業務上(n=306)		p値
	n	(%)	n	(%)	
無し	235	(72.1)	262	(85.6) *	p<.001
有り	91	(27.9) *	44	(14.4)	
chi-square test					p<.001

\* 残差分析において調整済み標準残差(Z)の絶対値が1.96より大きかったもの

表 13. 入社日から疾患の発症・悪化(または継続)の日数による業務外・業務上の件数

	業務外(n=326)		業務上(n=304)		p値
	n	(%)	n	(%)	
30日未満	16	(4.9) *	6	(2.0)	p=.029
30日以上90日未満	21	(6.4) *	7	(2.3)	
90日以上180日未満	24	(7.4)	19	(6.3)	
180日以上1年未満	28	(8.6)	26	(8.6)	
1年以上3年未満	74	(22.7)	80	(26.3)	
3年以上5年未満	48	(14.7)	41	(13.5)	
5年以上10年未満	51	(15.6)	42	(13.8)	
10年以上	64	(19.6)	83	(27.3) *	
chi-square test					

\* 残差分析において調整済み標準残差(Z)の絶対値が1.96より大きかったもの