

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)

**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
—業務上及び業務外事案の出来事の特徴と自殺事案との関連—**

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、精神障害に関する業務上・業務外の労災認定事案におけるいじめ・暴力・ハラスメントの特徴と、自殺事案との関連を検討することである。

【方法】平成 22 年度から令和元年度に支給(不支給)決定された精神障害事案 12,511 件(業務上 3,897 件、業務外 8,614 件)を分析対象とした。業務上事案については出来事の認定なしを 0 点、心理的負荷の評価「弱」、「中」、「強」それぞれを 1 点、2 点、3 点として数値化して解析を行った。業務外事案については、出来事の記録があったものをすべて 1 点として解析した。

【結果】女性、事務従事者、専門的・技術的職業従事者の割合が業務外事案で多かった。「上司とのトラブルがあった」は、生存事案と自殺事案の両方、「同僚とのトラブルがあった」は、生存事案のみで、業務外事案の件数が多かった。いじめ・暴力・ハラスメントに関連する「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」、「退職を強要された」、「セクシュアルハラスメントを受けた」、「業務に関連し、違法行為を強要された」に加え、「(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」、特別な出来事の「心理的負荷が極度のもの」は、自殺事案との負の関連が認められた。

【考察】本研究の結果から、女性、事務従事者、専門的・技術的職業従事者、「上司とのトラブルがあった」の死亡・自殺事案、「同僚とのトラブルがあった」の生存事案で、精神障害の発症やメンタルヘルス不調で苦しんでいる方が多いことや、これらの方が適切に労災申請にアクセスできていることが示唆された。逆に、男性やオフィスワーク以外の労働者、「同僚とのトラブルがあった」の自殺事案では、労災申請が制限されている可能性がうかがわれた。いじめ・暴力・ハラスメントと自殺事案との負の関連については、1 つの可能性としては、これらの出来事を経験した場合には、サポートが受けられ、自責的になりにくいために、自殺に至ることが少ないことが考えられる。一方で、この結果は、自殺を伴ういじめ・暴力・ハラスメント事案において、労災申請が制限されている可能性を示唆するものでもある。

【結論】本研究は、労災申請された事案のみを扱っているという点で、サンプリングバイアスの影響は避けられないが、その範囲で、業務上・業務外のいじめ・暴力・ハラスメント事案の特徴を明らかにした。引き続き支援・相談体制の整備と、労災補償についての啓発を継続することが重要である。

【この研究から分かったこと】いじめ・暴力・ハラスメントに関連する事案の多くは、業務上と業務外の両方で同等に認められた。いじめ・暴力・ハラスメントに関連した事案では、自殺が起こりにくい可能性があるが、労災申請されにくい可能性もあり、引き続き、支援・相談体制の確保と、実態解明の研究が必要である。

【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)

A. 目的

精神障害に関する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いる。令和4年度の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」147件、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」89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」78件、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」73件、「セクシュアルハラスメントを受けた」66件であった¹⁾。いじめ・暴行(暴力)・ハラスメントは、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²⁾。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、自殺事案の特徴を示した³⁾。本研究では、業務外として不支給となった事案の情報を含めて、いじめ・暴力・ハラスメント等の心理的負荷がどの程度訴えられているかを検討すし、さらに、業務外のデータも含めて、自殺事案と関連のある出来事を明らかにすることを目的とする。

B. 方法

1. 分析対象

平成22～令和元年度に支給(不支給)決定された事案12,511件(業務上3,897件、業務外8,614件)の精神障害に関する事案を対象とした(業務上事案については、平成23年の認定基準で審査された事案のみ)。

2. 分析方法

心理的負荷について、業務上事案では、出来事が認められていないものは0、弱、中、強の心理的負荷が認められたものは、それぞれ1、2、3として得点化した。業務外事案の出来事は、申請者の申述に基づく記録であり、調査によって出来事が認められたとは限らず、心理的負荷の評価もなされていない。本研究では、便宜上、業務外事案の出来事はすべて1

点として、解析を行った。

出来事やその他の属性情報と自殺事案との関連を検討するために、ロジスティック回帰分析を行った。説明変数には、業務上・業務外、生死、支給決定年、発症時年齢、性別、業種、職種、疾病、特別な出来事、その他の出来事、恒常的長時間労働、出来事の数(弱、中、強)、出来事等の総数を使用した。カテゴリカル変数は、ダミー変数に変換して使用した。多重共線性の影響を回避するために、VIF (variance inflation factor) が10よりも高いことを基準に変数選択を行った。

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. 対象データの概要

分析対象としたデータの概要を表1に示した。業務上事案3,897件、業務外事案8,614件であり、それぞれ17%と12%の自殺事案を含んでいた。決定年度は、業務外事案は平成22～令和元年度にかけて漸増の傾向であったが、業務上事案は、平成23年12月に示された認定基準で審査されたもののみを対象にしたため、平成22年度0件、平成23年度44件が、他よりも少なかった。発症時年齢の平均は業務上事案で39歳、業務外事案で40歳であった。女性比率は業務上事案で32%、業務外事案で41%であった。業種は、業務上事案、業務外事案ともに、製造業、卸売業、小売業、医療、福祉が多かった。職種は、業務外事案の方がやや、事務従事者と専門的・技術的職業従事者に偏る傾向があった。発症疾患は、業務上事案ではうつ病エピソード、適応障害、心的外傷後ストレス障害(PTSD: posttraumatic stress disorder、以下「PTSD」という。)が多いのに対して、業務外事案では、PTSDの割合はそれほど多くはなかった。また、業務外事案では、発病なしや特定不能も若干含まれていた。恒常的長時間労働は、業務上事案の25%、業務外事案の1.5%で記録されていた。出来事の記載は、業務外事案では、1件当たり平均で2.25、恒常的長時間労働を含めると2.27程度見られた。業務上事案では、「弱」と「中」は2、「強」は1、特別な出来事と恒常的長時間労働を含めると、1件当たり2.03の出来事等が認め

られていた。

2. 出来事の件数

業務上と業務外、生存と自殺の別で、特別な出来事と恒常的長時間労働及びその他の出来事の心理的負荷の強度ごとの件数を表 2 に示した。業務上事案の特別な出来事では、自殺事案において、心理的負荷が極度のものの割合は少なく、極度の長時間労働の割合は多かった。恒常的長時間労働は、業務上・業務外のいずれにおいても、生存事案よりも自殺事案において、割合が多かった。

その他の出来事について、出来事「なし」の割合に 5 ポイントを超える差があるものを比較したところ、生存と自殺の全体では、「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」、「2 週間にわたって連続勤務を行った」が「なし」の事案は、業務外で多く、「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」が「なし」の事案は、業務上で多かった。この傾向は、生存事案でも同様であった。

一方、死亡事案では、「1 か月に 80 時間以上の時間外労働を行った」、「2 週間にわたって連続勤務を行った」が「なし」の割合は業務外で多かったが、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」の割合に 5 ポイントを超える差はなかった。また、死亡事案では、これらに加えて、「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」でも、「なし」の割合が業務外で多かったが、5 ポイントを超える差は、全体や生存事案では見られなかった。「上司とのトラブルがあった」が「なし」の割合は、業務外事案で少なかったが、「同僚とのトラブルがあった」の割合に 5 ポイントを超える差はなかった。

3. 自殺事案と出来事との関連

ロジスティック回帰分析の結果を表 3 に示した。「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」、「自分の昇格・昇進があった」、「会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした」、「理解してくれていた人の異動があった」、「勤務形態に変化があった」、「転勤をした」、「達成困難なノルマが課された」と自殺事案との正の関連が認められた。一方、「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」、「(重度の)病気やケガをした」、「退職を強要された」、「セクシュアルハラスメントを受けた」、「業務に関連し、

違法行為を強要された」、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「心理的負荷が極度のもの」と自殺事案との負の関連が認められた。

D. 考察

1. 精神障害の業務外事案の全体的な特徴

精神障害の業務外事案の特徴がいくつか見られた。まず、女性比率が若干ではあるが、業務外事案の方が多かった。基本的に、真の認定率(サンプリングバイアスが無い状態での認定率)に、男女差はないと考えられることから、業務外事案の女性比率が高いことは、何らかの理由で、女性の申請数が多いか、男性の申請数が少ないことを示唆していると考えられる。例えば、労働安全衛生調査において、「強い不安、悩み、ストレスを感じる事柄がある」と答える女性が多いことや⁴⁾、一般に、女性の方が、職場でストレスを感じ、メンタル不調を訴えやすいことから考えると⁵⁾、労働人口当たりの申請数が女性の方が多いことが、このような業務上・業務外事案の男女差につながっていることが推察される。一方で、男性の労災申請が抑制されている可能性も考慮する必要がある。例えば、労災申請に対する偏見や、役職者の労災申請の障壁が、女性に対する男性の労災の認定率の低さを生じさせている可能性もある。

次に職種については、業務外事案で、事務従事者と専門的・技術的職業従事者の割合がやや多かった。これらの職種においては、労災にならないものも含めて、メンタルヘルス不調の発生が多いのかもしれない。または、いじめ・暴力・ハラスメントなど、精神疾患の労災については、オフィスワークの文脈で啓発が行われることが多いので、これらの職種においては、労災についての知識が豊富で、申請率が高い可能性も考えられる。逆に言うと、オフィスワーク以外の文脈では、労災としての精神障害がイメージされにくい可能性もあるので、これらの点については、今後、啓発に力を入れていく必要があるかもしれない。

発症疾患については、業務外事案において、PTSD の割合が少なかった。PTSD は、疾患の特性上、発症に関わる特定のストレスフルな出来事が明らかな場合が多いと考えられる。

2. 出来事別の件数の比較

恒常的長時間労働は、業務上事案の 25%、業務外事案の 1.5% で記録されていた。恒常

的長時間労働は、出来事との組み合わせにより、労災の認定に関わることから、このような差は当然生じうるものと考えられる。

特別な出来事以外の出来事について、「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」、「2 週間にわたって連続勤務を行った」は、業務上事案で多く、「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」は、業務外事案が多かった。前者は、発生の事実認定が比較的容易であり、これらの出来事が認められると、労災認定になりやすいということがあるのかもしれない。一方で、後者は、労災に関わらず、一般に職場でよく起こる問題であり、労災申請は多くなされるけれども、実際に労災である事案が少ないことがうかがわれる。ただし、前者が労災申請されにくい可能性にも注意が必要である。例えば、事故や災害の体験、目撃については、それが原因で精神障害を発症したとしても、事故や災害の種類によっては、それを開示するのがはばかられ、労災申請がなされないこともあるかもしれない。また、月 80 時間以上の時間外労働と 2 週間以上の連続勤務については、これらが常態化している職場では、それが原因で精神障害を発症したとしても、労災申請という発想に至らないかもしれない。これらの理由から、結果として、業務外事案の割合が少なくなっている可能性も否定できない。

一方で、自殺事案については、若干異なる傾向が見られた。「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」と「同僚とのトラブルがあった」は、業務上と外で大きな差がなかった。また、「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」は、業務上の割合が多かった。「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」は、業務上事案で多いことが、サンプリングバイアスの影響のない真の状態に近いと考えると、自殺事案の場合は、何らかの理由で、業務上事案が少ないか、業務外事案が多い可能性がある。1 つの理由としては、自殺の場合は、被災者の死後に労災が申請されることが多く、事故や災害の体験、目撃についての情報が得られにくいために、労災認定されにくい可能性が考えられる。一方、生存事案に比べて、自殺事案において、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」に関わる業務外事案の割合が多い理由としては、死後であるために、当事者の反対や抵抗がなく、労災申請されやすい

可能性が考えられる。

「同僚とのトラブルがあった」は、業務外事案で多いことが、サンプリングバイアスの影響のない真の状態に近いと考えると、自殺事案の場合は、何らかの理由で、業務外事案が少ないか、業務上事案が多い可能性がある。現実的に考えられる理由としては、自殺事案の場合は、同僚とのトラブルは、遺族に知られることがないために、労災申請されないことが多く、結果として業務外事案が少なくなっていることがうかがわれる。

自殺事案でのみ、「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」の業務上の割合が業務外に比べて多かった。業務上と業務外のどちらも、生存事案に比べて自殺事案の割合が多いが、特に、業務上では、自殺事案の割合が多かった。このことから、生存事案では、「仕事内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」を心理的負荷として労災申請されることが少なく、労災認定も少ない。一方、自殺事案では、この出来事を心理的負荷として労災申請されることが生存事案よりは多く、かつ、労災認定されることも多いことが推察される。仕事内容・仕事量の(大きな)変化は、珍しい出来事ではないので、これが原因で精神障害を発症しても、生存事案では、労災申請がなされないことが多いのかもしれない。一方で、自殺事案に関しては、仕事内容・仕事量の(大きな)変化は、一般によくあることなので、労災申請時に訴えられやすく、かつ、繁忙期や人手不足など、事後の調査で事実が認められやすいために、このような件数の違いが生じている可能性がある。

3. 自殺事案と出来事との関連

ロジスティック回帰分析の結果、他の出来事、性別、年齢、業務上・業務外、支給決定年、都道府県、発症疾患、業種、職種で調整した後でも、いくつかの出来事と自殺事案との関連が認められた。自殺事案で発生頻度が高かった出来事には、「自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた」、「会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした」、「達成困難なノルマが課された」などの、自責や自己卑下を生じさせる可能性の高い出来事や、「自分の昇格・昇進があった」、「理解してくれていた人の異動があった」、「勤務形態に変化があった」、「転勤をした」などの、孤独感や疎外感を生じさせる可能性が高い出来事が含まれていた。

自殺の発生機序を説明する心理学理論に絶望理論と対人関係理論がある。絶望理論では、人生に対する絶望感や統制不可能感が自殺を引き起こすと考える⁶⁾。一方、対人関係理論では、自殺願望と自殺遂行能力により自殺関連行動が生じるが、自殺願望は、自分が他者にとってお荷物であるという「負担感の知覚」と、他者から疎外されているという「所属感の減弱」が同時に、持続的に起きる場合に生じると考えられている^{7),8)}。自殺事案との関連が示された出来事は、絶望感や、負担感の知覚、所属感の減弱を生じうる出来事であり、自殺の心理学理論との整合性が認められる。

一方、いじめ・暴力・ハラスメントに関連する「(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」、「上司とのトラブルがあった」、「退職を強要された」、「業務に関連し、違法行為を強要された」や、その他の「(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」、特別な出来事の「心理的負荷が極度のもの」は、自殺事案との負の関連が示された。一般に、いじめ・暴力・ハラスメントは、自殺リスクを高めると報告されている^{9),10),11)}。また、その他の、病気やケガ、事故や災害の体験・目撃、極度の心理的負荷も、一般的には、精神障害の発症を引き起こし、自殺のリスクを高めると考えられる。その為、本研究の結果を、特定の出来事を経験した場合に自殺の可能性が低下すると解釈すべきではないと言える。

本研究は、精神障害の発症が認められて労災認定された業務上事案と、労災認定はなされなかったものの、何らかの精神的な不調をきたし、中には精神障害を発症しているものも含まれると思われる業務外事案を対象にした検討である。いじめ・暴力・ハラスメントを含むいくつかの出来事は、何らかの理由で、自殺事案では少ないと考えられる。本研究は、業務外事案を含めた検討であることから、自殺事案で特定の出来事を伴う場合に、労災認定がなされにくいという可能性は否定できる。考えられる理由として、これらの出来事では、他の出来事と比較して、相対的に自殺が起こりにくいことや、相対的に自殺を伴った場合に、労災申請されにくいことなどが挙げられる。

これらの出来事において自殺が起こりにくい可能性は、対人関係理論の観点から説明できる。まず、いじめ・暴力・ハラスメントや、病気や

ケガ、事故や災害の体験・目撃、極度の心理的負荷は、その出来事の責任の所在が被災者自身にないことが明らかである場合が多く、支援が求めやすいために、所属感の減弱が起こりにくい可能性がある。また、これらの出来事を経験した場合は、自責になる可能性が低く、自分が他者にとっての負担であるという負担感の自覚も持ちにくい可能性がある。

これらの出来事を経験し、自殺で死亡された場合に、労災申請がなされにくいことについては、事実確認の難しさや、遺族の抵抗感があるかもしれない。いじめ・暴力・ハラスメントや、病気やケガ、事故や災害の体験・目撃、極度の心理的負荷については、出来事が起こってから発症し、仕事を辞めて、しばらくたってから自殺に至るといった経緯が想像できる。この場合、例えば、過重労働の中でも仕事を続け、在職したまま自殺がなされた場合と比べて、遺族が自殺と職場での出来事との関連を認識しにくく、労災申請されにくい可能性が推察される。また、セクシュアルハラスメントに代表されるような、いじめ・暴力・ハラスメントや、極度の心理的負荷が性加害によって発生したものなどについては、遺族がその事実を知りえないことが多く、知ったとしても、労災申請をして、その事実をあからさまにしたくないと考えることも想像できる。病気やケガ、事故や災害の体験・目撃については、場合によっては、そのことで被災者が自殺してしまったことを、遺族が恥ずかしく思い、労災申請を抵抗されることもあるかもしれない。想像の範囲を超えないものではあるが、特定の出来事と自殺事案の負の関連は、このような理由で、特定の出来事を伴った自殺の場合に、労災申請が抑制されることを示唆している可能性がある。

4. いじめ・暴力・ハラスメント事案の特徴と対策

本研究の結果から示唆されるいじめ・暴力・ハラスメント事案の特徴と対策は次の通りである。第1に、精神障害の業務外事案全体の特徴として、女性、事務従事者、専門的・技術的職業従事者の割合が多いことが示された。このことから、いじめ・暴力・ハラスメントについても、同様の傾向があることがうかがわれる。これらの傾向は、女性、事務従事者、専門的・技術的職業従事者で、精神障害の発症やメンタルヘルス不調で苦しんでいる方が多いことや、これらの方が適切に労災申請にアクセスできて

いることを示唆している。また、逆に、男性やオフィスワーク以外の労働者の労災申請が抑制されている可能性を示唆するものでもある。いじめ・暴力・ハラスメントに関しても、引き続き、女性やオフィスワークの方への支援体制を充実させるとともに、男性や、オフィスワーク以外の職種への精神障害に関する労災についての啓発や相談窓口の活用促進が求められる。

第2に、出来事の件数については、「上司とのトラブルがあった」の生存事案と自殺事案の両方、「同僚とのトラブルがあった」の生存事案で、業務上事案に対して、業務外事案での出来事の件数が多かった。業務外事案の件数が相対的に多いということは、この出来事に関して、職場で困っている方が多いということや、そのような方が適切に労災申請にアクセスできていることを示唆する。引き続き、上司や同僚とのトラブルに対する相談体制の確保に努めることが望まれる。同僚とのトラブルの自殺事案については、労災申請が抑制されている可能性があるため、一層の啓発が求められる。一方、「(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴力を受けた」や「セクシュアルハラスメントを受けた」については、業務上事案と業務外事案において発現した割合に大きな差はなかった。これは、これらの出来事については、適切に申請され、認定されていることを示唆する結果と言える。

第3に、自殺事案との関連について、いじめ・暴力・ハラスメントに関する出来事は、自殺事案と負の関連が認められた。1つの可能性としては、いじめ・暴力・ハラスメントを経験した場合には、サポートが受けられ、自責的になりにくいために、自殺に至ることが少ないことが考えられる。引き続き、いじめ・暴力・ハラスメントの相談体制の確保や、いじめ・暴力・ハラスメントに関して、悪いのは加害者であり、被害者に非があるわけではないという適切な啓発を継続することが、特に労働者の自殺対策として求められる。一方で、この結果は、自殺を伴ういじめ・暴力・ハラスメント事案において、労災申請が制限されている可能性を示唆するものでもある。まずは、いじめ・暴力・ハラスメントを受けて、精神障害を発症し、自殺に至ったケースで、労災申請が難しいことがどの程度あるのか、また、必要な補償を促進するために、何らかの対応が必要なのかどうかについての実態把握のための取り組みが求められる。

5. 本研究の限界と今後の研究課題

本研究は、いじめ・暴力・ハラスメントを含む出来事の観点から、精神障害に関する労災の業務上事案及び業務外事案の特徴を検討した。本研究は手続き上いくつかの限界点を含むものである。第1に、本研究は労災申請がなされた事案を対象としているために、労災申請の有無という大きなサンプリングバイアスの影響を受けている。考察では、労災申請が制限されている可能性について、最大限配慮した検討を行ったが、本研究の結果は、サンプリングバイアスの影響を考慮して解釈される必要がある。今後の研究課題としては、一般の労働者を対象とした長期の追跡調査や、労災申請を迷っている方を対象とした調査を通して、労災申請された後の、業務上・業務外事案のデータが、どのように、どの程度、労災申請の制限によるサンプリングバイアスの影響を受けているのかを、詳細に検討することが、解析結果の正確な解釈のために重要である。第2に、本研究の出来事と自殺事案の関連の検証は、1時点のデータを基に、統計モデルへの単純な当てはめにより行われている。このような手法では、因果の方向性や、因果関係の解明をすることはできない。出来事と自殺との因果関係の解明のためには、因果推論の手法や、経時的に複数回測定されたデータを用いた検証が求められる。

E. 結論

本研究では、平成22年度(業務上事案は平成23年度)から、令和元年度に支給(不支給)決定された、精神障害の業務上事案と業務外事案に関して、いじめ・暴力・ハラスメントを含む出来事の特徴と、自殺事案との関連を明らかにした。労災申請の制限というサンプリングバイアスの影響や、因果関係を解明したものではないという限界を伴いつつも、いじめ・暴力・ハラスメントに関する労災の防止と今後の研究に向けた重要な示唆を提供している。労災の防止に当たっては、女性、事務従事者、専門的・技術的職業従事者、「上司とのトラブルがあった」、「同僚とのトラブルがあった」に関連した支援・相談体制を引き続き充実させるとともに、男性、オフィスワーク以外の職種、同僚とのトラブルに関連した自殺に関して、一層の啓発や相談窓口活用の促進が求められる。また、労働者の自殺予防のために、いじめ・暴

力・ハラスメントの被害者に対する支援・相談体制と、被害者が自責と孤独を経験しないための啓発を継続する必要がある。さらに、いじめ・暴力・ハラスメントに伴う自殺事案の労災申請が制限されている可能性について、実態を解明するための取り組みが求められる。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

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4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. 令和4年 労働安全衛生調査(実態調査) 結果の概要. 2023; 13.

- 5) Cabezas-Rodríguez A, Utzet M, Bacigalupe A. Which are the intermediate determinants of gender inequalities in mental health?: A scoping review. *International Journal of Social Psychiatry*. 2021; 67(8): 1005-1025.
- 6) Beck A. T. (1986). Hopelessness as a predictor of eventual suicide. *Annals of the New York Academy of Sciences*, 487, 90-96.
- 7) Joiner, T. E., Van Orden, K. A., Witte, T. K., Selby, E. A., Ribeiro, J. D., Lewis, R., & Rudd, M. D. (2009). Main predictions of the interpersonal-psychological theory of suicidal behavior: empirical tests in two samples of young adults. *Journal of abnormal psychology*, 118(3), 634-646.
- 8) 松長麻美・北村俊則. 自殺予防と精神科臨床—臨床に活かす自殺対策-I 対人関係理論に基づく自殺のリスク評価. *精神科治療学*. 2015; 30(3): 333-338.
- 9) Nielsen, M. B., Einarsen, S., Notelaers, G., & Nielsen, G. H. Does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? A three-wave longitudinal study. *Scandinavian journal of work, environment & health*. 2016; 42(3): 246-250.
- 10) Hanson, L. L. M., Nyberg, A., Mittendorfer-Rutz, E., Bondestam, F., & Madsen, I. E. Work related sexual harassment and risk of suicide and suicide attempts: prospective cohort study. *bmj*. 2020; 370: m2984.
- 11) Howard, M. C., Follmer, K. B., Smith, M. B., Tucker, R. P., & Van Zandt, E. C. (2022). Work and suicide: An interdisciplinary systematic literature review. *Journal of Organizational Behavior*, 43(2), 260-285.

表 1. 分析対象のデータの概要

	全体 (12,511 件)	業務上事案 (3,897 件)	業務外事案 (8,614 件)
生死			
生存事案	10,790 (86.2%)	3,225 (82.8%)	7,565 (87.8%)
自殺事案	1,721 (13.8%)	672 (17.2%)	1,049 (12.2%)
決定年度			
平成 22 年度	753 (6.0%)	0 (0.0%)	753 (8.7%)
平成 23 年度	793 (6.3%)	44 (1.1%)	749 (8.7%)
平成 24 年度	1,212 (9.7%)	470 (12.1%)	742 (8.6%)
平成 25 年度	1,193 (9.5%)	436 (11.2%)	757 (8.8%)
平成 26 年度	1,307 (10.4%)	497 (12.8%)	810 (9.4%)
平成 27 年度	1,306 (10.4%)	472 (12.1%)	834 (9.7%)
平成 28 年度	1,355 (10.8%)	498 (12.8%)	857 (9.9%)
平成 29 年度	1,545 (12.3%)	506 (13.0%)	1,039 (12.1%)
平成 30 年度	1,461 (11.7%)	465 (11.9%)	996 (11.6%)
令和元年度	1,586 (12.7%)	509 (13.1%)	1,077 (12.5%)
発症時年齢	39.8±10.9	39.4±11.1	39.9±10.7
性別			
女性	4,765 (38.1%)	1,254 (32.2%)	3,511 (40.8%)
男性	7,746 (61.9%)	2,643 (67.8%)	5,103 (59.2%)
業種			
製造業	2,267 (18.1%)	684 (17.6%)	1,583 (18.4%)
卸売業, 小売業	1,856 (14.8%)	535 (13.7%)	1,321 (15.3%)
医療, 福祉	1,992 (15.9%)	527 (13.5%)	1,465 (17.0%)
運輸業, 郵便業	1,178 (9.4%)	428 (11.0%)	750 (8.7%)
建設業	756 (6.0%)	327 (8.4%)	429 (5.0%)
サービス業(他に分類されないもの)	949 (7.6%)	257 (6.6%)	692 (8.0%)
宿泊業, 飲食サービス業	572 (4.6%)	262 (6.7%)	310 (3.6%)
情報通信業	736 (5.9%)	236 (6.1%)	500 (5.8%)
学術研究, 専門・技術サービス業	470 (3.8%)	169 (4.3%)	301 (3.5%)
教育, 学習支援業	385 (3.1%)	100 (2.6%)	285 (3.3%)
金融業, 保険業	414 (3.3%)	83 (2.1%)	331 (3.8%)
不動産業, 物品賃貸業	280 (2.2%)	89 (2.3%)	191 (2.2%)
生活関連サービス業, 娯楽業	308 (2.5%)	97 (2.5%)	211 (2.4%)
農業, 林業	55 (0.4%)	26 (0.7%)	29 (0.3%)
複合サービス事業	146 (1.2%)	31 (0.8%)	115 (1.3%)
電気・ガス・熱供給・水道業	51 (0.4%)	16 (0.4%)	35 (0.4%)
漁業	14 (0.1%)	9 (0.2%)	5 (0.1%)
鉱業, 採石業, 砂利採取業	13 (0.1%)	6 (0.2%)	7 (0.1%)
公務(他に分類されるものを除く)	68 (0.5%)	15 (0.4%)	53 (0.6%)
分類不能の産業	1 (<0.1%)	0 (0.0%)	1 (<0.1%)
職種			
専門的・技術的職業従事者	2,915 (23.3%)	957 (24.6%)	1,958 (22.7%)
事務従事者	2,915 (23.3%)	671 (17.2%)	2,244 (26.1%)
販売従事者	1,510 (12.1%)	436 (11.2%)	1,074 (12.5%)
サービス職業従事者	1,477 (11.8%)	497 (12.8%)	980 (11.4%)
生産工程従事者	1,353 (10.8%)	423 (10.9%)	930 (10.8%)
管理的職業従事者	630 (5.0%)	273 (7.0%)	357 (4.1%)
輸送・機械運転従事者	736 (5.9%)	287 (7.4%)	449 (5.2%)

	全体	業務上事案	業務外事案
建設・採掘従事者	398 (3.2%)	166 (4.3%)	232 (2.7%)
運搬・清掃・包装等従事者	413 (3.3%)	123 (3.2%)	290 (3.4%)
農林漁業従事者	62 (0.5%)	31 (0.8%)	31 (0.4%)
保安職業従事者	99 (0.8%)	33 (0.8%)	66 (0.8%)
分類不能の職業	3 (<0.1%)	0 (0.0%)	3 (<0.1%)
発症疾患			
躁病エピソード	6 (<0.1%)	1 (<0.1%)	5 (0.1%)
双極性感情障害	355 (2.8%)	63 (1.6%)	292 (3.4%)
うつ病エピソード	4,134 (33.0%)	1,620 (41.6%)	2,514 (29.2%)
反復性うつ病性障害	265 (2.1%)	54 (1.4%)	211 (2.4%)
持続性気分(感情)障害	168 (1.3%)	14 (0.4%)	154 (1.8%)
他の気分(感情)障害	8 (0.1%)	3 (0.1%)	5 (0.1%)
特定不能の気分(感情)障害	5 (<0.1%)	2 (0.1%)	3 (<0.1%)
気分(感情)障害(下位分類不明)	412 (3.3%)	119 (3.1%)	293 (3.4%)
恐怖症性不安障害	51 (0.4%)	14 (0.4%)	37 (0.4%)
他の不安障害	575 (4.6%)	108 (2.8%)	467 (5.4%)
強迫性障害	15 (0.1%)	3 (0.1%)	12 (0.1%)
急性ストレス反応	310 (2.5%)	189 (4.8%)	121 (1.4%)
心的外傷後ストレス障害	611 (4.9%)	494 (12.7%)	117 (1.4%)
適応障害	3,806 (30.4%)	889 (22.8%)	2,917 (33.9%)
他の重度ストレス反応	16 (0.1%)	11 (0.3%)	5 (0.1%)
重度ストレス反応, 特定不能のもの	11 (0.1%)	9 (0.2%)	2 (<0.1%)
重度ストレスへの反応及び適応障害(下位分類不明)	319 (2.5%)	112 (2.9%)	207 (2.4%)
解離性(転換性)障害	136 (1.1%)	36 (0.9%)	100 (1.2%)
身体表現性障害	245 (2.0%)	46 (1.2%)	199 (2.3%)
他の神経症性障害	28 (0.2%)	4 (0.1%)	24 (0.3%)
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)	376 (3.0%)	83 (2.1%)	293 (3.4%)
統合失調症, 統合失調症型障害及び妄想性障害	327 (2.6%)	20 (0.5%)	307 (3.6%)
その他の疾患	71 (0.6%)	3 (0.1%)	68 (0.8%)
発病なし	163 (1.3%)	0 (0.0%)	163 (1.9%)
特定不能	98 (0.8%)	0 (0.0%)	98 (1.1%)
特別な出来事			
心理的負荷が極度のもの	287 (2.3%)	287 (7.4%)	-
極度の長時間労働	332 (2.7%)	332 (8.5%)	-
恒常的長時間労働	1,106 (8.8%)	977 (25.1%)	129 (1.5%)
出来事等の数			
「弱」の出来事の数	2.2±1.5	1.7±1.4	2.2±1.5
「中」の出来事の数	1.7±0.8	1.7±0.8	-
「強」の出来事の数	1.1±0.3	1.1±0.3	-
出来事等の総数	2.2±1.5	2.0±1.4	2.27±1.55

平均±標準偏差、件数(%)。業務外事案の発症無しの場合年齢は死亡時年齢を使用。「弱」の数、「中」の数、「強」の数、出来事等の総数は、出来事なしを除いた平均。業務外事案の出来事はすべて「弱」として集計。業務外事案のうち、2,189件(25.41%)は、いずれの出来事等もなし。出来事等の総数は、特別な出来事と恒常的長時間労働を含めた平均。

表 2. 特別な出来事と恒常的長時間労働及びその他の出来事の心理的負荷の強度ごとの件数

	業務上事案			業務外事案		
	全体 (3,897 件)	生存 (3,225 件)	自殺 (672 件)	全体 (8,614 件)	生存 (7,565 件)	自殺 (1,049 件)
特別な出来事						
心理的負荷が極度のもの	287 (7.4%)	278 (8.6%)	9 (1.3%)	-	-	-
極度の長時間労働	332 (8.5%)	230 (7.1%)	102 (15.2%)	-	-	-
恒常的長時間労働	977 (25.1%)	719 (22.3%)	258 (38.4%)	129 (1.5%)	107 (1.4%)	22 (2.1%)
その他の出来事						
(重度の)病気やケガをした						
なし	3,460 (88.8%)	2,815 (87.3%)	645 (96.0%)	7,944 (92.2%)	6,914 (91.4%)	1,030 (98.2%)
弱	88 (2.3%)	81 (2.5%)	7 (1.0%)	670 (7.8%)	651 (8.6%)	19 (1.8%)
中	104 (2.7%)	102 (3.2%)	2 (0.3%)	-	-	-
強	245 (6.3%)	227 (7.0%)	18 (2.7%)	-	-	-
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした						
なし	3,315 (85.1%)	2,648 (82.1%)	667 (99.3%)	8,087 (93.9%)	7,048 (93.2%)	1,039 (99.0%)
弱	31 (0.8%)	30 (0.9%)	1 (0.1%)	527 (6.1%)	517 (6.8%)	10 (1.0%)
中	69 (1.8%)	68 (2.1%)	1 (0.1%)	-	-	-
強	482 (12.4%)	479 (14.9%)	3 (0.4%)	-	-	-
業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした						
なし	3,859 (99.0%)	3,192 (99.0%)	667 (99.3%)	8,543 (99.2%)	7,502 (99.2%)	1,041 (99.2%)
弱	14 (0.4%)	12 (0.4%)	2 (0.3%)	71 (0.8%)	63 (0.8%)	8 (0.8%)
中	9 (0.2%)	8 (0.2%)	1 (0.1%)	-	-	-
強	15 (0.4%)	13 (0.4%)	2 (0.3%)	-	-	-
会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした						
なし	3,725 (95.6%)	3,125 (96.9%)	600 (89.3%)	8,200 (95.2%)	7,265 (96.0%)	935 (89.1%)
弱	61 (1.6%)	42 (1.3%)	19 (2.8%)	414 (4.8%)	300 (4.0%)	114 (10.9%)
中	62 (1.6%)	30 (0.9%)	32 (4.8%)	-	-	-
強	49 (1.3%)	28 (0.9%)	21 (3.1%)	-	-	-
会社で起きた事故・事件について、責任を問われた						
なし	3,805 (97.6%)	3,167 (98.2%)	638 (94.9%)	8,467 (98.3%)	7,437 (98.3%)	1,030 (98.2%)
弱	31 (0.8%)	16 (0.5%)	15 (2.2%)	147 (1.7%)	128 (1.7%)	19 (1.8%)
中	31 (0.8%)	22 (0.7%)	9 (1.3%)	-	-	-
強	30 (0.8%)	20 (0.6%)	10 (1.5%)	-	-	-
自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた						
なし	3,871 (99.3%)	3,212 (99.6%)	659 (98.1%)	8,568 (99.5%)	7,536 (99.6%)	1,032 (98.4%)
弱	14 (0.4%)	9 (0.3%)	5 (0.7%)	46 (0.5%)	29 (0.4%)	17 (1.6%)
中	12 (0.3%)	4 (0.1%)	8 (1.2%)	-	-	-
業務に関連し、違法行為を強要された						
なし	3,837 (98.5%)	3,172 (98.4%)	665 (99.0%)	8,396 (97.5%)	7,356 (97.2%)	1,040 (99.1%)
弱	26 (0.7%)	21 (0.7%)	5 (0.7%)	218 (2.5%)	209 (2.8%)	9 (0.9%)
中	19 (0.5%)	18 (0.6%)	1 (0.1%)	-	-	-
強	15 (0.4%)	14 (0.4%)	1 (0.1%)	-	-	-

	業務上事案			業務外事案		
	全体	生存	自殺	全体	生存	自殺
達成困難なノルマが課された						
なし	3,751 (96.3%)	3,138 (97.3%)	613 (91.2%)	8,245 (95.7%)	7,266 (96.0%)	979 (93.3%)
弱	73 (1.9%)	51 (1.6%)	22 (3.3%)	369 (4.3%)	299 (4.0%)	70 (6.7%)
中	50 (1.3%)	24 (0.7%)	26 (3.9%)	-	-	-
強	23 (0.6%)	12 (0.4%)	11 (1.6%)	-	-	-
ノルマが達成できなかった						
なし	3,813 (97.8%)	3,169 (98.3%)	644 (95.8%)	8,386 (97.4%)	7,380 (97.6%)	1,006 (95.9%)
弱	58 (1.5%)	38 (1.2%)	20 (3.0%)	228 (2.6%)	185 (2.4%)	43 (4.1%)
中	18 (0.5%)	11 (0.3%)	7 (1.0%)	-	-	-
強	8 (0.2%)	7 (0.2%)	1 (0.1%)	-	-	-
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						
なし	3,841 (98.6%)	3,194 (99.0%)	647 (96.3%)	8,536 (99.1%)	7,499 (99.1%)	1,037 (98.9%)
弱	12 (0.3%)	5 (0.2%)	7 (1.0%)	78 (0.9%)	66 (0.9%)	12 (1.1%)
中	32 (0.8%)	17 (0.5%)	15 (2.2%)	-	-	-
強	12 (0.3%)	9 (0.3%)	3 (0.4%)	-	-	-
顧客や取引先から無理な注文を受けた						
なし	3,843 (98.6%)	3,198 (99.2%)	645 (96.0%)	8,507 (98.8%)	7,473 (98.8%)	1,034 (98.6%)
弱	21 (0.5%)	14 (0.4%)	7 (1.0%)	107 (1.2%)	92 (1.2%)	15 (1.4%)
中	21 (0.5%)	7 (0.2%)	14 (2.1%)	-	-	-
強	12 (0.3%)	6 (0.2%)	6 (0.9%)	-	-	-
顧客や取引先からクレームを受けた						
なし	3,717 (95.4%)	3,101 (96.2%)	616 (91.7%)	8,218 (95.4%)	7,220 (95.4%)	998 (95.1%)
弱	59 (1.5%)	43 (1.3%)	16 (2.4%)	396 (4.6%)	345 (4.6%)	51 (4.9%)
中	76 (2.0%)	47 (1.5%)	29 (4.3%)	-	-	-
強	45 (1.2%)	34 (1.1%)	11 (1.6%)	-	-	-
大きな説明会や公式の場での発表を強いられた						
なし	3,883 (99.6%)	3,212 (99.6%)	671 (99.9%)	8,546 (99.2%)	7,511 (99.3%)	1,035 (98.7%)
弱	11 (0.3%)	10 (0.3%)	1 (0.1%)	68 (0.8%)	54 (0.7%)	14 (1.3%)
強	3 (0.1%)	3 (0.1%)	0 (0.0%)	-	-	-
上司が不在になることにより、その代行を任された						
なし	3,858 (99.0%)	3,193 (99.0%)	665 (99.0%)	8,520 (98.9%)	7,486 (99.0%)	1,034 (98.6%)
弱	31 (0.8%)	27 (0.8%)	4 (0.6%)	94 (1.1%)	79 (1.0%)	15 (1.4%)
中	5 (0.1%)	3 (0.1%)	2 (0.3%)	-	-	-
強	3 (0.1%)	2 (0.1%)	1 (0.1%)	-	-	-
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						
なし	3,031 (77.8%)	2,597 (80.5%)	434 (64.6%)	7,119 (82.6%)	6,324 (83.6%)	795 (75.8%)
弱	109 (2.8%)	88 (2.7%)	21 (3.1%)	1,495 (17.4%)	1,241 (16.4%)	254 (24.2%)
中	321 (8.2%)	222 (6.9%)	99 (14.7%)	-	-	-
強	436 (11.2%)	318 (9.9%)	118 (17.6%)	-	-	-
1か月に80時間以上の時間外労働を行った						
なし	3,476 (89.2%)	2,905 (90.1%)	571 (85.0%)	8,271 (96.0%)	7,306 (96.6%)	965 (92.0%)
弱	48 (1.2%)	38 (1.2%)	10 (1.5%)	343 (4.0%)	259 (3.4%)	84 (8.0%)
中	40 (1.0%)	24 (0.7%)	16 (2.4%)	-	-	-
強	333 (8.5%)	258 (8.0%)	75 (11.2%)	-	-	-

	業務上事案			業務外事案		
	全体	生存	自殺	全体	生存	自殺
2週間にわたって連続勤務を行った						
なし	3,370 (86.5%)	2,858 (88.6%)	512 (76.2%)	8,233 (95.6%)	7,261 (96.0%)	972 (92.7%)
弱	40 (1.0%)	20 (0.6%)	20 (3.0%)	381 (4.4%)	304 (4.0%)	77 (7.3%)
中	229 (5.9%)	149 (4.6%)	80 (11.9%)	-	-	-
強	258 (6.6%)	198 (6.1%)	60 (8.9%)	-	-	-
勤務形態に変化があった						
なし	3,874 (99.4%)	3,206 (99.4%)	668 (99.4%)	8,458 (98.2%)	7,443 (98.4%)	1,015 (96.8%)
弱	19 (0.5%)	15 (0.5%)	4 (0.6%)	156 (1.8%)	122 (1.6%)	34 (3.2%)
中	3 (0.1%)	3 (0.1%)	0 (0.0%)	-	-	-
強	1 (<0.1%)	1 (<0.1%)	0 (0.0%)	-	-	-
仕事のペース、活動の変化があった						
なし	3,875 (99.4%)	3,206 (99.4%)	669 (99.6%)	8,482 (98.5%)	7,450 (98.5%)	1,032 (98.4%)
弱	19 (0.5%)	16 (0.5%)	3 (0.4%)	132 (1.5%)	115 (1.5%)	17 (1.6%)
中	1 (<0.1%)	1 (<0.1%)	0 (0.0%)	-	-	-
強	2 (0.1%)	2 (0.1%)	0 (0.0%)	-	-	-
退職を強要された						
なし	3,769 (96.7%)	3,112 (96.5%)	657 (97.8%)	8,159 (94.7%)	7,129 (94.2%)	1,030 (98.2%)
弱	43 (1.1%)	36 (1.1%)	7 (1.0%)	455 (5.3%)	436 (5.8%)	19 (1.8%)
中	36 (0.9%)	31 (1.0%)	5 (0.7%)	-	-	-
強	49 (1.3%)	46 (1.4%)	3 (0.4%)	-	-	-
配置転換があった						
なし	3,653 (93.7%)	3,050 (94.6%)	603 (89.7%)	7,765 (90.1%)	6,835 (90.4%)	930 (88.7%)
弱	65 (1.7%)	55 (1.7%)	10 (1.5%)	849 (9.9%)	730 (9.6%)	119 (11.3%)
中	116 (3.0%)	81 (2.5%)	35 (5.2%)	-	-	-
強	63 (1.6%)	39 (1.2%)	24 (3.6%)	-	-	-
転勤をした						
なし	3,818 (98.0%)	3,185 (98.8%)	633 (94.2%)	8,460 (98.2%)	7,461 (98.6%)	999 (95.2%)
弱	9 (0.2%)	5 (0.2%)	4 (0.6%)	154 (1.8%)	104 (1.4%)	50 (4.8%)
中	50 (1.3%)	25 (0.8%)	25 (3.7%)	-	-	-
強	20 (0.5%)	10 (0.3%)	10 (1.5%)	-	-	-
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						
なし	3,826 (98.2%)	3,175 (98.4%)	651 (96.9%)	8,469 (98.3%)	7,431 (98.2%)	1,038 (99.0%)
弱	25 (0.6%)	18 (0.6%)	7 (1.0%)	145 (1.7%)	134 (1.8%)	11 (1.0%)
中	33 (0.8%)	23 (0.7%)	10 (1.5%)	-	-	-
強	13 (0.3%)	9 (0.3%)	4 (0.6%)	-	-	-
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						
なし	3,883 (99.6%)	3,214 (99.7%)	669 (99.6%)	8,490 (98.6%)	7,448 (98.5%)	1,042 (99.3%)
弱	6 (0.2%)	5 (0.2%)	1 (0.1%)	124 (1.4%)	117 (1.5%)	7 (0.7%)
中	3 (0.1%)	1 (<0.1%)	2 (0.3%)	-	-	-
強	5 (0.1%)	5 (0.2%)	0 (0.0%)	-	-	-
自分の昇格・昇進があった						
なし	3,839 (98.5%)	3,194 (99.0%)	645 (96.0%)	8,443 (98.0%)	7,440 (98.3%)	1,003 (95.6%)
弱	42 (1.1%)	24 (0.7%)	18 (2.7%)	171 (2.0%)	125 (1.7%)	46 (4.4%)
中	14 (0.4%)	6 (0.2%)	8 (1.2%)	-	-	-
強	2 (0.1%)	1 (<0.1%)	1 (0.1%)	-	-	-

	業務上事案			業務外事案		
	全体	生存	自殺	全体	生存	自殺
部下が減った						
なし	3,861 (99.1%)	3,198 (99.2%)	663 (98.7%)	8,541 (99.2%)	7,505 (99.2%)	1,036 (98.8%)
弱	32 (0.8%)	24 (0.7%)	8 (1.2%)	73 (0.8%)	60 (0.8%)	13 (1.2%)
中	4 (0.1%)	3 (0.1%)	1 (0.1%)	-	-	-
早期退職制度の対象となった						
なし	3,897 (10<0.1%)	3,225 (10<0.1%)	672 (10<0.1%)	8,603 (99.9%)	7,556 (99.9%)	1,047 (99.8%)
弱	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	11 (0.1%)	9 (0.1%)	2 (0.2%)
非正規社員である自分の契約満了が迫った						
なし	3,889 (99.8%)	3,219 (99.8%)	670 (99.7%)	8,543 (99.2%)	7,496 (99.1%)	1,047 (99.8%)
弱	8 (0.2%)	6 (0.2%)	2 (0.3%)	71 (0.8%)	69 (0.9%)	2 (0.2%)
(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた						
なし	3,196 (82.0%)	2,601 (80.7%)	595 (88.5%)	7,430 (86.3%)	6,469 (85.5%)	961 (91.6%)
弱	54 (1.4%)	43 (1.3%)	11 (1.6%)	1,184 (13.7%)	1,096 (14.5%)	88 (8.4%)
中	109 (2.8%)	93 (2.9%)	16 (2.4%)	-	-	-
強	538 (13.8%)	488 (15.1%)	50 (7.4%)	-	-	-
上司とのトラブルがあった						
なし	3,309 (84.9%)	2,772 (86.0%)	537 (79.9%)	5,321 (61.8%)	4,575 (60.5%)	746 (71.1%)
弱	229 (5.9%)	177 (5.5%)	52 (7.7%)	3,293 (38.2%)	2,990 (39.5%)	303 (28.9%)
中	258 (6.6%)	191 (5.9%)	67 (1<0.1%)	-	-	-
強	101 (2.6%)	85 (2.6%)	16 (2.4%)	-	-	-
同僚とのトラブルがあった						
なし	3,789 (97.2%)	3,140 (97.4%)	649 (96.6%)	7,620 (88.5%)	6,640 (87.8%)	980 (93.4%)
弱	57 (1.5%)	44 (1.4%)	13 (1.9%)	994 (11.5%)	925 (12.2%)	69 (6.6%)
中	41 (1.1%)	32 (1.0%)	9 (1.3%)	-	-	-
強	10 (0.3%)	9 (0.3%)	1 (0.1%)	-	-	-
部下とのトラブルがあった						
なし	3,832 (98.3%)	3,185 (98.8%)	647 (96.3%)	8,437 (97.9%)	7,421 (98.1%)	1,016 (96.9%)
弱	25 (0.6%)	19 (0.6%)	6 (0.9%)	177 (2.1%)	144 (1.9%)	33 (3.1%)
中	29 (0.7%)	14 (0.4%)	15 (2.2%)	-	-	-
強	11 (0.3%)	7 (0.2%)	4 (0.6%)	-	-	-
理解してくれていた人の異動があった						
なし	3,855 (98.9%)	3,191 (98.9%)	664 (98.8%)	8,417 (97.7%)	7,398 (97.8%)	1,019 (97.1%)
弱	42 (1.1%)	34 (1.1%)	8 (1.2%)	197 (2.3%)	167 (2.2%)	30 (2.9%)
上司が替わった						
なし	3,862 (99.1%)	3,196 (99.1%)	666 (99.1%)	8,436 (97.9%)	7,413 (98.0%)	1,023 (97.5%)
弱	34 (0.9%)	28 (0.9%)	6 (0.9%)	178 (2.1%)	152 (2.0%)	26 (2.5%)
強	1 (<0.1%)	1 (<0.1%)	0 (0.0%)	-	-	-
同僚等の昇進・昇格があり、昇進で先を越された						
なし	3,892 (99.9%)	3,221 (99.9%)	671 (99.9%)	8,560 (99.4%)	7,521 (99.4%)	1,039 (99.0%)
弱	5 (0.1%)	4 (0.1%)	1 (0.1%)	54 (0.6%)	44 (0.6%)	10 (1.0%)
セクシュアルハラスメントを受けた						
なし	3,616 (92.8%)	2,944 (91.3%)	672 (10<0.1%)	8,251 (95.8%)	7,214 (95.4%)	1,037 (98.9%)
弱	14 (0.4%)	14 (0.4%)	0 (0.0%)	363 (4.2%)	351 (4.6%)	12 (1.1%)
中	33 (0.8%)	33 (1.0%)	0 (0.0%)	-	-	-
強	234 (6.0%)	234 (7.3%)	0 (0.0%)	-	-	-

件数(%)

表 3. 自殺事案を目的変数としたロジスティック回帰分析の結果

出来事	調整オッズ比 (95%信頼区間)	p 値
自分の関係する仕事で多額の損失等が生じた	2.09 (1.30, 3.38)	0.003
自分の昇格・昇進があった	2.08 (1.53, 2.84)	< 0.001
会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした	1.83 (1.56, 2.14)	< 0.001
理解してくれていた人の異動があった	1.68 (1.11, 2.52)	0.014
勤務形態に変化があった	1.62 (1.08, 2.44)	0.021
転勤をした	1.46 (1.18, 1.80)	< 0.001
達成困難なノルマが課された	1.28 (1.06, 1.53)	0.009
<u>上司とのトラブルがあった</u>	0.71 (0.64, 0.79)	< 0.001
<u>(ひどい)嫌がらせ、いじめ、又は暴行を受けた</u>	0.69 (0.62, 0.77)	< 0.001
(重度の)病気やケガをした	0.68 (0.57, 0.81)	< 0.001
<u>退職を強要された</u>	0.55 (0.42, 0.73)	< 0.001
<u>セクシュアルハラスメントを受けた</u>	0.45 (0.28, 0.72)	< 0.001
<u>業務に関連し、違法行為を強要された</u>	0.44 (0.28, 0.70)	< 0.001
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	0.38 (0.26, 0.55)	< 0.001
心理的負荷が極度のもの	0.36 (0.17, 0.76)	0.008

自殺事案と出来事の間に関連が有意だったもののみ示した。**太字下線**は、いじめ・暴力・ハラスメントに関連した出来事。調整変数:他の出来事、性別、年齢、業務上外、決定年度、都道府県、発症疾患、業種、職種、「中」の出来事の数