

令和6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(対策実装研究)

対策実装研究: 過労死等としての精神障害の増加事由とその防止策に関する検討

研究分担者 吉川 徹 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・統括研究員

<研究要旨>

【目的】仕事による強いストレスが原因で発症した精神障害は、労災請求件数及び支給決定件数が近年増加し、大きな社会課題となっている。本研究では、増加し続ける精神障害による労災認定件数を削減するため、対策実装研究として取り組むべき課題を整理し、今後の方向性を検討した。

【方法】過労死等の労災補償状況及び過労死等防止研究で得られたこれまでの精神障害に関する研究成果をレビューし、防止策として重点を置くべき点を検討した。特に、「運輸業、郵便業」と「建設業」を対象に、過労死等における労災認定事案の特徴と、取り組むべき課題を実務者・専門家による予備的検討とステークホルダー会議等での検討を通じて整理した。

【結果及び考察】過去 30 年間、精神障害の労災請求件数は増加傾向にあり、特に 2020 年以降は請求件数が急増し、支給決定件数も増加している。背景としては、以下の要因が考えられる。①労災補償に関する認定基準等制度の変更、②過労死等防止対策推進法の成立、過労死等の定義の明確化、及び過労死等防止の啓発普及活動の影響、③社会環境の変化に伴う精神障害発生率の上昇、④仕事上のストレス(心理的負荷)の増加等。業種別に検討した結果、過労死等に関連する精神障害の全事案では、「製造業」「医療、福祉」「卸売業、小売業」「運輸業、郵便業」「建設業」の 5 業種が多く、全体の 65%を占めた。運輸業(道路貨物運送業)では、主な要因として「事故や災害の体験」と「長時間労働」が挙げられ、さらに「顧客関連問題」や「ハラスメント」も過労死等防止対策の観点から高い優先度を有していた。一方、建設業では、管理職や現場監督において精神障害事案が多く発生し、特に「事故や災害の体験」「長時間労働」「対人関係の問題」に注目すべきである。事案及び研究成果レビューから、精神障害の防止アプローチは、「A. 適応障害/疲弊性うつ病(過重労働による)」「B. 急性ストレス障害/PTSD(事故や災害の体験による)」の 2 つの疾患グループに大別される。これまで実施されてきた脳・心臓疾患に対する過重労働対策と同様に、心理的負荷要因の軽減策及び安全対策の観点から、災害・事故防止が重要であると考えられる。さらに、ステークホルダー会議では、過労死等が多発している労災補償状況と、現場の経営者や管理者による職場のメンタルヘルス対策への認識にギャップがあることが指摘された。これらを踏まえ、精神障害の労災請求・支給決定件数の増減による評価に注目するだけでなく、業態や業種、事業場規模、サプライチェーン、人事労務の人的資源及び産業保健体制の状況に合わせた、実施可能な精神障害防止策の検討が必要である。当面の対策として、運輸業における顧客ハラスメント(カスハラ)対策の検討と、建設業向けの「働きやすい職場づくり支援ツール」の作成が提案された。

【この研究から分かったこと】精神障害の防止には、主に「A. 適応障害/疲弊性うつ病(過重労働による)」と「B. 急性ストレス障害/PTSD(事故や災害の体験による)」という 2 つの病態に着目し、業種・業態、事業場の規模、サプライチェーン、人事労務における人的資源、産業保健体制の状況に応じた、実行可能な啓発・普及策および防止対策の実施が必要である。

【キーワード】精神障害、運輸業、建設業

#### 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)  
佐々木毅(同研究所産業保健研究グループ・部長)  
鈴木一弥(同研究所過労死等防止調査研究センター・研究員)  
木内敬太(同センター・研究員)  
茂木伸之(同センター・研究員)  
守田祐作(同センター・研究員)  
高橋有記(同センター・研究員)  
中辻めぐみ(同センター・研究員)  
田原裕之(同センター・研究員)  
池添弘邦(独立行政法人労働政策研究・研修機構・統括研究員)  
高見具弘(同機構・主任研究員)  
酒井一博(公益財団法人大原記念労働科学研究所・主管研究員)  
北島洋樹(同研究所・主任研究員)  
石井賢治(同研究所・主任研究員)  
深澤健二(株式会社アドバンテッジリスクマネジメント・メディカルアドバイザー)

#### 研究協力者:

中西麻由子(なかにしヘルスケアオフィス代表・産業医)  
野原理子(東京女子医科大学医学部・教授)  
仙波京子(公益財団法人大原記念労働科学研究所・研究員)

### A. 目的

仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害は、労災請求件数、支給決定件数とも近年増加の一途をたどっており、大きな社会課題である。

過労死等防止のため、本研究では第3期研究(令和3~令和5年度)より、過労死等研究に対策実装研究を導入することを提案し、3年間、ステークホルダー会議(以下「SH会議」という。)メンバーの協力のもと、過労死等実装研究のタスクフォース会議(以下「TF会議」という。)メンバーの多様な発案と実践力によって、一定の成果を得ることができた<sup>1)</sup>。一方、当初設定された対策実装研究の理念から見ると、本研究計画によって労働環境や働き方の実態、さらに働き方の仕組みなどを理解し、かつSH会議メンバーや支援者の協力によって、運輸業、建設業を中心に現場へアプロー

チには成功してきたが、それだけでは対策実装とは言えない課題が残っている<sup>2)</sup>。あくまでも、現場介入によって、現場の働き方が変わり、過重性の改善が進むことによって、そこで働く労働者の健康状態(疲労状態)がよくなることを実証することではじめて対策実装と言える。従って、第4期は、第3期の継続・発展のみに終わらずに、第3期の取組み経験を見直しながら、再度改めて過労死等防止研究が達成すべき課題に向けて、第4期の新たな目標と方法論を組み立て直す必要がある。

特に、急増する精神障害の労災防止に関する課題である<sup>3)</sup>。第3期での対策実装研究は、過労死等のうち脳・心臓疾患に重点をおいた取組みがすすめられてきたが、精神障害による労災認定件数が急増している背景を受け、精神障害・自殺による過労死等を少しでも減らすために対策実装研究として取り組むべき課題を整理し、今後の方向性を探る必要がある。

健康安全リスクに対処し予防的に取り組む職場は、効率的で、安全・安心で健康的で快適な職場とイコールである。精神障害の罹患による生産性の低下や職場離脱などは単に疾患へのアプローチにとどまらず、予防の視点から精神障害の事例性(メンタル不調による日常の困りごとや周囲への影響)に注目した、実装研究の整理が必要である。すなわち、業務に関連した心理的負荷による精神障害を発生させない(一次予防)、精神的不調に早期に気付く、見つけて早めに対処して重症化や損失を最小限にする(二次予防)、精神障害に罹患したり実際に事故・災害が発生したとしても安心して職場復帰でき、事故・災害の被害を最小限にして、次の対処への教訓とする(三次予防)の視点から、どのような対策が実装可能で効果的なのか、実践の中で検討する必要がある。

また、組織経営面の実装視点の検討も必要である。労働者個人へのアプローチだけでなく、職場のストレス、すなわち過労死等事案における心理的負荷要因に対して、経営面へのアプローチをより検討する必要がある。上司からの叱責によって休職した若年労働者について、その生育歴やストレス耐性の弱さ等の個人要因に注目するよりも、上司の叱責の定義や叱責の背景、叱責せざる得ない労働環境に

目を向けることによって、その予防が達成できるかもしれないというアプローチである。さらに、これまでの精神障害に関連した過労死等研究から、事故災害関連メンタル問題が多い職業では、事後対応(整備)が重要とされているが<sup>4)~9)</sup>、安全対策と平行して実施する発生前のケアや、再発防止に向けた支援も必要である<sup>10)</sup>。

そこで本研究では、増加し続ける精神障害による労災認定件数を減らすために、対策実装研究として取組む課題を整理し今後の方向性を検討する。最初に、事案を分析している研究者と実装研究に取組む研究者等による各研究の横糸を通す予防研究として、急増している過労死等の労災認定状況の背景について検討する。また、運輸業、建設業での精神障害事案の分析結果から、同業種における精神障害予防のための優先課題を検討する。最後に、ハラスメントの課題について取り上げ、研究の方向性を探索する。

## B. 方法

### 1. 精神障害認定事案の増加に関する検討

#### 1) 精神障害事案の実態

過労死等防止研究で得られた精神障害での傾向を分析し、重点を置くべき課題を整理した。特に、令和5年度過労死等の労災補償状況及び「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」における令和5年度分担研究報告書「脳・心臓疾患及び精神障害の過労死等事案の経年変化解析(佐々木毅ほか)」等から<sup>11)</sup>、精神障害の実態の全体的な状況进行评估した。

#### 2) 精神障害事案の増加に関する検討

令和6年6月末に公表された過労死等の労災補償統計の公表資料を参照して、事案研究チームによる検討を行った。具体的には令和6(2024)年7月に、過労死等事案研究に関連した研究者10名、過労死等事案研究のデータ入力などを行っている過労死センター所属の所員・企画調整専門の過労死センター所員の6名が3つのグループに別れ、オンラインで60分討議した。討議課題は表1に示した。

表1 精神障害事案の増加事由に関する検討課題

#リサーチクエスション
○請求件数、決定件数、支給決定件数が増

加しているのはなぜか

- ・業種、職種で特徴があるか
- ・死亡(自殺)件数から読み取れるものはあるか、ほか・年齢別統計
- ・都道府県別
- ・時間外労働時間別
- ・就労形態別
- ・出来事別など
- 解釈にあたって付き合わせる必要があるデータ、統計は何か
- 研究課題と研究方法等として考えられるものを列挙せよ

### 2. 運輸業・建設業での精神障害事案の分析

対策実装研究の優先業種である自動車運転従事者(運輸業、郵便業)、建設業での精神障害認定の傾向を整理した。具体的には、当該研究班で平成27年度報告から令和5年度報告までの報告書などを確認し、自動車運転従事者(運輸業、郵便業)、建設業での精神障害事案の分析結果を取り上げた研究要旨を整理した。2024年9月及び2025年2月に行われるSH会議において、精神障害の増加の背景や状況を示し、運輸業、建設業で取り上げるべき精神障害の防止策について、SH会議参加者に意見聴取した。

### 3. 「事故・災害の体験」「ハラスメント対策」の現状と課題

事故・災害の体験への対応や、ハラスメント対策の現状を踏まえ、社会情勢を勘案して対策の進め方を検討する。対策実装の視点から、職場でのカスハラ対策についてハンドサーチを中心に、公開されている情報を検索し、すでに実践されているパワハラ対策、カスハラ対策を含むハラスメント対策を検討した。また、運輸業、建設業ですでに取組まれている調査などの現状について探索的に関連情報を入手した。

### 4. 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. 過労死等研究による精神障害事案の傾向

#### 1) 精神障害事案の実態

佐々木らの報告から<sup>3), 11)</sup>、精神障害の傾向、実態を整理した。図1には、請求件数、認定件

数の増加の実態を示した。過去 30 年にわたり、精神障害の労災請求件数は増加傾向で、特に、2020 年以降、請求件数が急激に増加している。支給決定件数も増加件数が目立つ。



図 1 精神障害の労災申請件数、支給決定件数の増加

図 2 には、佐々木らの報告から、脳・心臓疾患と精神障害の業種別労災認定件数と発生率を図示した<sup>11)</sup>。脳・心臓疾患は件数の多い順に「運輸業、郵便業」「卸売業、小売業」「製造業」「建設業」となっている。精神障害は「製造業」が最も多く、次に「医療、福祉業」「卸売業、小売業」「運輸業、郵便業」「建設業」の順となっている。全事案では、「製造業」(全期間で 988 件)、「医療、福祉」(同 893 件)、「卸売業、小売業」(同 757 件)、「運輸業、郵便業」(同 615 件)、「建設業」が多く、この 5 業種で事案の 65%超を占めた。雇用者 100 万人対で算出すると、雇用者数が 12 年間で 100 万人に満たない「漁業」(13.3 件/100 万)の他では、「運輸業、郵便業」(15.5 件/100 万)、「情報通信業」(13.3 件/100 万)、「学術研究、専門・技術サービス業」(12.2 件/100 万)、「不動産業、物品賃貸業」(10.5 件/100 万)の順で多く、経年変化をみると特に「医療、福祉」は近年大幅に増加しており、その他の業種でも多くが増加傾向であった<sup>3)</sup>。

## 脳・心臓疾患、精神障害の労災認定事案の件数と発生率



- 脳疾患は3.7件/雇用者100万人、心臓疾患は2.3件/雇用者100万人  
運輸・郵便業が全事案の3分の1、発生率は漁業、運輸業・郵便業が突出、建設業、宿泊業・飲食サービス業と続く
- 精神障害は9.3件/雇用者100万人  
製造業、卸売・小売業、医療・福祉の順、発生率は「漁業」、運輸・郵便業、学術研究・専門技術サービスが高い

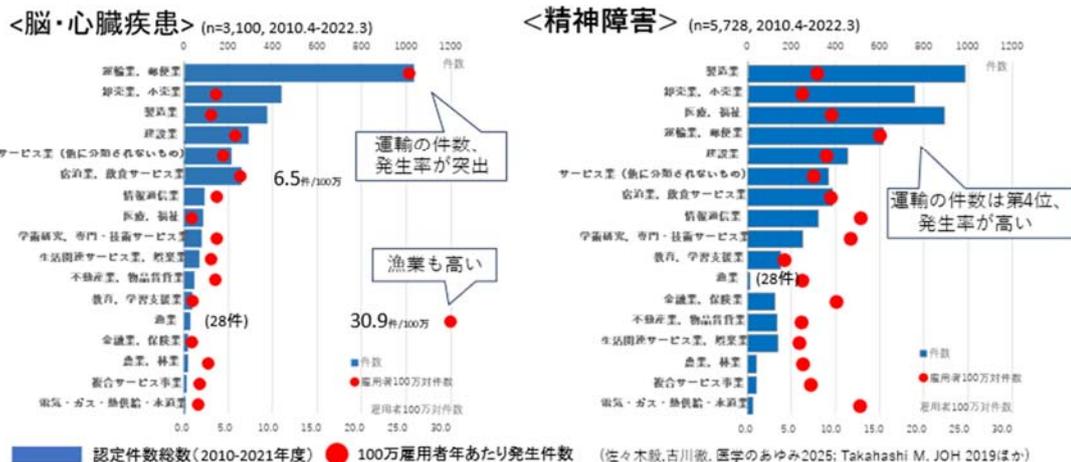


図 2 脳・心臓疾患と精神障害の業種別労災認定件数と発生率(佐々木ら)

## 2) 精神障害事案の増加に関する検討

表 2 には、厚生労働省の過労死等の労災補償状況の統計からみた、精神障害・自殺の労災認定事案の特徴について、主なものを抜粋したものを示した。

## 表 2 精神障害・自殺の労災認定事案の特徴

R5 年度精神障害事案の労災補償状況
・請求件数、支給決定件数増加。
・「製造業」「医療、福祉」「卸売業、小売業」が多い。
・職種別「専門的・技術的職業従事者」「事務

従事者」「サービス職業従事者」の順で多い。  
 ・疾患「気分障害 (F30～F39)」「神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害 (F40～F48)」で前者は減少傾向、後者は増加傾向。  
 ・出来事別「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」の該当件数の割合が最も高く「同僚等から暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」と合わせると1/3以上。  
 ・経年変化では、パワハラ・セクハラ・嫌がらせ増加、恒常的な長時間減少。  
 ・他の出来事では、悲惨な事故等の体験、仕事内容・質の大きな変化、2週間以上の連続勤務が変わらず多い。

過労死等防止対策実装研究に関連した研究者等による討議結果から、精神障害の認定件数増加として表3のような意見が出された。

件数の増加の背景として、①労災補償に関する認定基準等の制度の変更、②過労死等防止対策推進法の成立と過労死等の定義の明確化、過労死等防止の啓発普及活動の影響、③社会環境の変化に伴う精神障害の発生率の増加、④仕事上のストレス(心理的負荷)の増加等の影響などが考えられた。そのため、労働時間、患者調査、自殺統計、災害統計、警察統計、経済・景気、働き方の実態との突合を行うことや、労災補償の手続きを行っている行政官や人事労務管理担当者、産業保健スタッフなどへのヒアリング調査などを行い、増加の背景の研究を継続することで、防止に関する示唆が得られるのではないか等の意見が整理された。

表3 精神障害・自殺の労災認定件数増加の事由

○手続き、制度の変化  
 (労災請求の手順、申請ハードルの変化)  
 ・認定基準が改正され、申請しやすくなったのではないか。パワハラ基準(令和2年改正)、心理的負荷の整理と心理的負荷が「強」の例示数の増加等による、該当事項を探しやすくなり、申請しやすくなった。  
 ・職場に対する不満・怒りとして、労災申請という手段をとる労働者が増えた可能性はないか。  
 ○過労死等の防止に関する啓発普及

(過労死等の認知度の向上)  
 ・請求件数、決定件数、支給決定件数が増加しているのは、管理者層、中間層、労働者層の精神疾患への認識が広がり、申請してもよいという認識が浸透してきているのではないか。  
 ・過労死等防止対策推進法制定以降、セミナーや教育機会が増え、社会的に認知度が広がり、申請に関する意識向上が進んだ。  
 ○社会環境の変化に伴う精神障害の発生率の増加  
 (ハラスメントの認識増加)  
 ・ハラスメントの概念が昔はなかったが、概念が整理され、普及したのではないか。  
 ・若年層のストレス耐性の変化。例えば、LINEのコメントに句点「。」があると、威圧感を感じるなど、ハラスメント耐性の変化。  
 ・若い人が多い、怒られたことがなく、精神的な弱さなど個人要因が関係している可能性。  
 ・若者は怒られずに育っている、怒られても心が折れずに仕事ができるような環境でない。  
 (人口動態)  
 ・団塊ジュニア世代が50歳代となり、50歳代の労働者の人数が増加。  
 ○仕事上のストレス(心理的負荷)の増加  
 (働き方の変化、精神疾患の罹患率の増加)  
 ・精神50代の認定急増は、労働時間規制に伴い役職者にしわよせがあるのではないか。  
 ・技術専門職、管理者の働き方(playing manager化)が変化し業務上のストレスが増えたのではないか。  
 ・医療・介護の増加はコロナ禍の影響ではないか。  
 (個人の資質、ストレス対処能力の変化)  
 ・ここ最近の入力事案では、複数の心理的負荷要因の事案が目立つ、請求件数が激増していて、精神では請求件数と認定件数に差が大きい。  
 ○そのほか考慮すべきこと  
 (自殺増減について)  
 ・精神障害の自殺者は、請求数、認定数ともに増えていない。これは、認定基準の変更や申請しやすさの影響の証左ではない

か。

・コモン・ディジースとの関係(脳心、精神)、年齢との関係については別の統計と評価する必要がある。

・日本の自殺者数については近年減っていない。女性横ばい、男性はR2年から漸増。労災データでもR5年から男性自殺事案の増加傾向がみられる。今後増えていくことが想定される。コロナ後の不景気、2年以上連続での実質賃金低下はかなり深刻ではないか。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12201000/001232718.pdf>

○研究課題

(他の統計との突合の必要性)

・労働時間、患者調査、自殺統計、災害統計、警察統計、経済・景気、働き方の実態との突合は必要。

・労災補償の手続きを行っている行政官へのヒアリング調査などから増加の要因を調査してはどうか。

・人事労務管理担当者、産業保健スタッフなどへのヒアリング調査などを行い、増加の背景に迫ってはどうか。

## 2. 運輸業・建設業での精神障害事案の分析

### 1) 自動車運転従事者(運輸業)

これまでの過労死等研究班による運輸業(道路貨物運送業)の精神障害労災補償の分析より、「事故・怪我への遭遇」「長時間労働」が2大原因であり、「顧客関連問題」「ハラスメント」も過労死等防止対策として優先度が高いと確認された<sup>4), 6), 7), 9)</sup>。過労死等事案研究の第1期(平成27~29年度)において、高橋らは運輸業における精神疾患に注目し、精神障害事案214件を分析した。その結果、事案全体の50%が恒常的な長時間労働、31%が仕事上の問題、21%が上司関連問題、約10%が乗客関連問題、路上での事故(被害)、事業場内作業時の事故(被害)関連で、また恒常的な長時間労働を伴う事案が多いことなどを明らかにした<sup>4)</sup>。さらに、上司関連問題では業務指導範囲内ではあるが、被災労働者に対する罵声や叱責が多く認められること、労働時間の適正化はもとより、業務の進め方、上司のあり方、作業安全の確保など労働時間以外の要因を改善することが精神障害を予防する可能性につながることを指摘した<sup>4)</sup>。

第2期(平成30~令和2年度)から第3期(令和3~5年度)では、茂木らは運輸業における精神疾患に注目した解析を行った<sup>6), 9)</sup>。平成29年に実施された高橋らの研究に加えて、解析対象とする過労死等事案を増やして解析を行い、男性が9割であること、心的外傷後ストレス障害(PTSD)は、27件中24件がドライバーであることや、ドライバーの長時間労働は、運転労働以外に手待ち、荷役、付帯作業といった発着荷主の現場での作業の時間が含まれていて長時間労働となっている要因があり、発着荷主の現場での作業時間の実態を明らかにすることで、業務改善等が可能な過労死等防止視点を指摘した。また、運輸業における業務は運転業務だけでなく非運転業務が相当時間あることから、非運転業務の特徴に注目したところ「配置転換・転勤」や「業務拡大・増加」による長時間労働が多く、今後、ドライバーと非運転業務それぞれの検証及び対策が必要とした<sup>6)</sup>。さらに、交通事故等による手当カット、免責代、修理代等の負担による従業員の金銭負担は他の産業とは異なる道路貨物運送業の精神障害等の心理的負荷要因の特徴になっている状況を指摘し、ドライバー個人が抱える金銭的課題と精神障害の発症に関連した過労死等予防対策の必要性を指摘した<sup>9)</sup>。

令和3年度事案解析研究では、酒井らは、トラック運送業における運行パターン及び精神障害事案の特徴に注目し、労働時間集計表などを活用して各運行形式を8パターンに分類し、運行の大部分は短休息期間型や早朝出庫型であり、これらは朝起きて夜眠る働き方とは異なる勤務形態であって、サーカディアンリズムを障害する勤務パターンが多く存在することを指摘した<sup>7)</sup>。そして、業務の過重性と運行パターンの関連、健康管理データやヒヤリハット事例等との突合、ハイリスク運行の特徴抽出について検討すること、また、脳・心臓疾患事案と精神事案の共通性と相違点について分析を進め、運輸業・郵便業における脳・心臓疾患・精神障害事案の防止のための実行的な対策の立案に繋げることの必要性を指摘した<sup>7)</sup>。

上記から、図3に運輸業(道路貨物運送業)の精神障害の過労死等の労災補償実態と課題を整理した。運輸業(道路貨物運送業)では、「事故・怪我への遭遇」「長時間労働」が2大原因であり、「顧客関連問題」「ハラスメント」も過労死等防止対策として優先度が高いと確認さ

れた。長時間労働は単にドライバーの労働時間が長い、という状況の中に、①早朝勤務、不規則勤務などの勤務スケジュールに関連した労働時間の質の問題、②荷さばき、荷待ち時間など、運転をしている時間以外の労働時間の短縮の問題、③自動車運転業務以外のデスクワークや、人手が足りない時に運転業務を行う事務作業が重なった長時間労働の問題、④運行管理者の業務や配送の調整など、貨物輸送業全体の業務に関連した長時間労働などの問題などがあると考えられた。

## 2) 建設業

建設業では管理職等、現場監督等に精神障害事案が多く発生し、「事故や災害の体験」「長時間労働」「対人関係の問題」を注目すべき視点があると報告された<sup>5), 8), 12)</sup>。

第1期(平成27～29年度)において、菅らは建設業における脳・心臓疾患事案162件、精神障害事案149件を分析対象とし、職種が1)現場監督・技術者等、2)技能労働者等、3)管理職・事務・営業職等の3種類に分類できるとした<sup>12)</sup>。そして、それらの職種別の過労死等分析結果を示し、建設業については、①長時間労働対策とともに、②労働災害後の対応、③発注者や元請け側からの無理な業務依頼、及び④対人関係への配慮に対する対策強化が重要であること、現場監督、技術者等、技能労働者等や管理職、事務・営業職等の職種によって異なる業務による過重労働の負荷が挙げられるため、建設業内でも職種別に考慮した対策が必要であるとした<sup>12)</sup>。

## 精神障害の労災補償実態と課題（道路貨物運送業）



### ○道路貨物運送業は4番目

・うつ病等の精神障害を発症して労災認定された事例において、道路貨物運送業は4番目に多い業種。

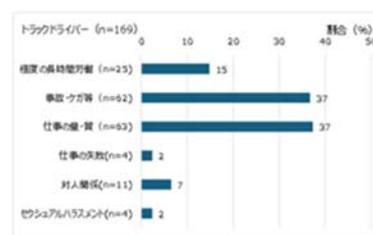
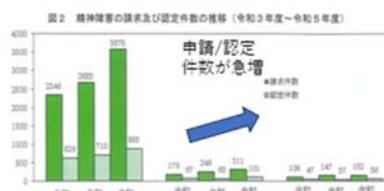
### ○事故・怪我、長時間労働が2大原因

・認定基準「特別な出来事」・「強」の分類では、認定された事由（出来事）の割合は

- 事故・ケガ等 37%
- 仕事の量・質 37%
- 極度の長時間労働 15%

### ○出来事とメンタルの関係

・事故・ケガ等は、路上または事業場内での事故・災害（加害・被害共に含む）によるものである。  
 ・事故・災害の経験では、急性ストレス障害や心的外傷後ストレス障害(PTSD)等の例がある。  
 ・事故・災害後の給与減額等による生活不安、勤務継続困難等から精神障害の発症が疑われた事例もある。  
 ・対人関係は上司（役職は様々）との関係がほとんどであり、罵声や叱責（ハラスメント）によるものが多い。



精神障害の労災認定事案（H22-R1）における認定基準「特別な出来事」・「強」の分類（JNIO SH-RECORDS調べ、茂木2024）

## 図3 精神障害の労災補償実態と課題（自動車運転従事者、特に道路貨物運送業）

平成30年度に高橋らは建設業の精神疾患に注目して解析を行い、①男女別、業種別の自殺割合の状況を整理し、②出来事は長時間労働28.9%、労災事故の被害24.2%、仕事内容・量の大きな変化18.1%が上位3位を占めたこと、③生存例における最多の出来事は労災事故の被害35.9%であり、技能労働者等では60.4%に及んだこと、④自殺例においては長時間労働が最多で51.9%に上り、どの職種も一貫

して多いこと、長時間労働や連続勤務を高率に伴った出来事は、仕事内容・量の大きな変化、重大な仕事上のミス、顧客・取引先からのクレームがあり、仕事内容・量の大きな変化の内容を検証すると管理職等では前任者や上司の休職に伴う残務処理、前任者からの引継不全、現場監督等では対応困難な現場、新たな業務、未経験の業務、頻繁な設計変更を経験していたことなどを指摘した<sup>5)</sup>。建設工事の

個々の過程を見直して労働時間の著しい延長を避けるとともに、建設安全をそれぞれの現場で確実に保証することが本業種で働く労働者の精神障害を予防するのに有効であるとした<sup>5)</sup>。

令和3年度に中辻らは労務管理の視点から過労死等事案を分析し、墜落災害を契機として発症した精神障害事案を取り上げ、過労死等防止視点を整理した。具体的には、災害発生前、発生時、発生後に分けて出来事と疾病の発生経過より精神障害発症防止の視点から検討した<sup>8)</sup>。その結果、事例を踏まえた建設業全体の過労死等の実態を踏まえて過労死等防止視点を整理すると、①元請、協力会社及び職長や一般労働者の労働安全衛生教育を徹底し、災害発生リスクを低減すること、②災害発生後の被災者へのメンタルヘルス対策が重要であること、③精神障害の発症防止においては、小規模事業場を含めたすべての建設業において、事故災害への遭遇を少なくする労働環境を維持するため、災害防止に係る法令順守の徹底や理解を深めるための適切な

取組みを構築することが実装には必要とした<sup>8)</sup>。

上記から、図4に建設業の精神障害の過労死等の労災補償実態と課題を整理した。建設業の労災補償の分析より、管理職等、現場監督等に精神障害事案が多く発生し、「事故や災害の体験」「長時間労働」「対人関係の問題」を注目すべき視点があると報告された。具体的な対策の検討では、職種ごとに心理的負荷が異なることから、例えば、管理職等、現場監督等では長時間労働対策のための労働時間短縮に関して、業務効率化、IT化、急激な業務量への対処のための弾力性をもった建設計画、天候の変化・自然災害時の納期変更可能など、建設計画そのものへの対応などが必要であることなども指摘できる。一方、直近では、職場の暴力を容認する職場風土に関連して、ハラスメントや暴力などを原因とした精神障害事案も労災補償されている実態があり、職場における暴力・ハラスメント対策について建設業の業態にあわせた検討が必要であることも確認された。

## 精神障害の労災補償実態と課題（建設業）



### ○建設業は5番目(R05)

- ・うつ病等の精神障害を発症して労災認定された事例において、建設業は5番目に多い業種。
- ・R04に比べR05は+29件増の82件
- 参考：医療219、製造業121、小売103、運輸101

### ○職種毎で心理的負荷が異なる

- ・認定基準「特別な出来事」・「強」の分類では、認定された事由（出来事）の割合は
  - 長時間労働 28.9%
  - 労災事故の被害 24.2%
  - 仕事内容・量の大きな変化 18.1%
- ・職種では、管理職等42.9%、現場監督等50.8%
- ・現場監督・技術者等は「仕事の量・質」「過重な責任、仕事の失敗」が多い。
- ・技能労働者等では「災害や事故の体験」が多い。



(平成30年度過労死白書より)

### ○パワハラ、職場暴力なども課題

- ・直近ではパワハラ、カスハラが増加

図4 精神障害の労災補償実態と課題(建設業)

### 3)SH 会議での検討

SH 会議では、図1から図4の運輸業、郵便業の過労死等の実態データを提示し、①事故後ケアの対応(2次予防)、②顧客からのカスハラ対策、③安全で安心な職場づくりプログラム、④メンタルヘルス対策の情報提供の強化

(メンタルヘルスに関する情報サイト「こころの耳」等の活用)の取組み案を示した。その結果、過労死等が多発する労災補償状況と、現場の経営者や管理者による職場のメンタルヘルス対策への認識にギャップがあることが指摘された。事故後の急性ストレス障害やカスハラなど

の存在は理解可能であるが、運輸業、郵便業は小規模の事業場が多く、そのような事例を実際に経験している経営者の数は必ずしも多くなく、改善の必要性を感じない可能性があるという指摘があった。誰向けに、どんなプログラムが必要であるのか、改めて検討が必要とされた。

### 3. ハラスメント対策の現状と課題

#### 1) ハラスメント対策

令和5年度に厚労省が実施した「職場のハラスメントに関する実態調査」(<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001256082.pdf>)では、①令和2年度に比べて、パワハラ/セクハラ/妊娠・出産・育児休業等ハラスメント/介護休業等ハラスメント・顧客等からの著しい迷惑行為/就活等セクハラ/のいずれのハラスメントも企業での相談は増加していた。②事業主に防止措置義務が課されていない顧客等からの著しい迷惑行為を除く、各ハラスメントにおいて、「件数は減少している」の割合が「件数が増加している」の割合よりも高くなっているが、顧客等からの著しい迷惑行為では「件数が増加している」(23.2%)が「件数は減少している」(11.4%)より大幅に高い、などの実態が報告されていた。

また、労働者からの相談や周囲の報告等により、ハラスメントを受けていることを認識した後の勤務先の対応については、労働者調査では、パワハラ、セクハラは「特に何もしなかった」(53.2%、42.5%)が最も高いが、顧客等からの著しい迷惑行為では「あなたの要望を聞いたり、問題を解決したりするために相談にのってくれた」(39.2%)が最も高い、などの報告があった。

職場でのハラスメント対策は、内外で関心が高まり、また多くのガイドラインなども発出されていることから、これらの取組みを職場でどのように展開してゆくか、過労死等防止対策の一環として取り上げてゆく必要がある。

#### 2) カスハラ対策

##### ①厚生労働省カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

対策実装の視点から、職場でのカスハラ対策についてハンドサーチを中心に検討した。厚生労働省は、関係省庁と連携の上、顧客等からの著しい迷惑行為(いわゆるカスタマーハラスメント)の防止対策の一環として、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」や、マニュアルの概要版であるリーフレット、周知・啓発ポスターを作成している。マニュアルやリーフレット

には、学識経験者等の議論や顧客と接することが多い企業へのヒアリングを踏まえ、カスタマーハラスメントを想定した事前の準備、実際に起こった際の対応など、カスタマーハラスメント対策の基本的な枠組みを記載している。いずれも厚生労働省ホームページからダウンロードでき、企業の担当者をはじめ、幅広く活用できる仕様として作成されている。

・令和4年「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」等を作成しました！

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_24067.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24067.html)

・カスタマーハラスメント対策企業マニュアル  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>

・カスハラ対策指針を公表した企業・団体一覧(2025/1/24更新) - カスハラ対策相談ナビ  
<https://customer-harassment.com/kasuhara-open-company-list/>

##### ②運輸業のカスハラ対策

旅客業ではカスハラ対策が進んでいる。例えば、タクシー業界、道路貨物輸送業、航空業などは、それぞれの取組みが公開されている。表4には代表的な取組みを示した。

表4 運輸業の企業、団体によるカスハラ対策の事例

<ul style="list-style-type: none"> <li>・日本交通株式会社「カスタマーハラスメントへの対応に関する基本方針」 <a href="https://www.nihon-kotsu.co.jp/clause/customer-harassment-policy/">https://www.nihon-kotsu.co.jp/clause/customer-harassment-policy/</a></li> <li>・ヤマト運輸「社員の健全な業務を守るため、カスハラ対策の取組を始動」 <a href="https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/customers-measures/customers-measures_08.pdf">https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/pdf/customers-measures/customers-measures_08.pdf</a></li> <li>・航空連合「カスタマーハラスメント撲滅に向けた労働組合の取り組み」 <a href="https://www.jstage.jst.go.jp/article/rengosokendio/36/9/36_26/_pdf/-char/en">https://www.jstage.jst.go.jp/article/rengosokendio/36/9/36_26/_pdf/-char/en</a></li> <li>・全日本交通運輸産業労働組合協議会「交通運輸観光サービス業におけるカスタマーハラスメント防止ガイドライン(2022年7月)」 <a href="http://www.kouinitf.jp/publics/index/1/detail=1/c_id=227/page227=1/type014_227_limit=1/">http://www.kouinitf.jp/publics/index/1/detail=1/c_id=227/page227=1/type014_227_limit=1/</a></li> </ul>
---

表 4 のうち、特に、全日本交通運輸産業労働組合協議会(交運労協)は「交通運輸観光サービス業におけるカスタマーハラスメント防止ガイドライン(2022年7月)」はデータに基づき、具体的な対策を提案している。

交運労協は、交通運輸・観光サービス産業で働く労働者に対する利用者からの暴力行為をはじめ、加害行為について強い問題意識を持ち対応してきている。利用者からの暴言や悪質クレームなど労働者に対する迷惑行為(カスタマーハラスメント)は日常的に発生しており、近年では、コロナ禍に伴い、家族への誹謗・中傷など新たな事象も発生している。2019年6月には、国際労働機関ILOにおいてハラスメントに特化した初の国際労働基準となる「仕事の世界における暴力とハラスメントの根絶」に関する条約と勧告が採択され、日本においても改正労働施策総合推進法が施行されたことをうけて、カスタマーハラスメントの防止に向けた取り組みとして、組合員に対するアンケート調査を実施している。

### ③先行事例～医療業界でのカスハラ対策～

医療業界では、医療現場における暴力・ハラスメント対策が、医療従事者の離職防止、勤務環境改善の観点からも近年重視されている。平成30年版過労死等防止対策白書では、医療分野における労災認定事案のなかで、患者からの暴言・暴力やハラスメントによるストレスが要因と考えられる看護職員の精神障害の事案が多くあげられていることなども受け、このような問題に対し、厚労科研などを利用して、医療従事者が患者やその家族からの暴力・ハラスメント対策について学習することができる教材等を作成し、公開している(医療現場及び訪問看護における暴力・ハラスメント対策 | 厚生労働省 医療現場における暴力・ハラスメント対策教材製作編集委員会(令和3年3月) [https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_38493.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_38493.html))。これらの先行的な取り組みは他の業界にも参考となる。

## D. 考察

### 1. 過労死等防止研究から見える今後の課題

仕事要因による精神障害の傾向としては、疾患別では「神経症性障害、ストレス関連障害および身体表現性障害(F4領域)」が増加傾

向であり、要因別ではパワハラ・セクハラ・嫌がらせが増加、恒常的な長時労働は減少傾向にあった。

図5には、過労死等防止(精神)取り組み方針を整理したものを示した。職域での職場のメンタルヘルス対策では、仕事が直接的に主な原因となっていないメンタル不調への対応も重要である。例えば、相談窓口の設置や、セルフケア、専門家による支援、復職支援や両立支援などである。過労死等防止対策としては、仕事に関係する精神的不調の優先度への対応が必要と考えられ、「仕事要因による心身の不調対策」に焦点をあてて検討する方針が望ましいかもしれない。

### 過労死等防止(精神)取り組み方針の整理

- ◆職場のメンタルヘルス  
⇒「仕事要因による心身の不調対策」に焦点を当てる
- ◆研究から見えること
  - ・疾患別「気分障害」「神経症性障害、ストレス関連障害及び身体表現性障害」で前者は減少傾向、後者は増加傾向
  - ・支給決定件数は、  
「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワハラを受けた」「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」「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」順に多い。
  - ・経年変化では、パワハラ・セクハラ・嫌がらせ増加、恒常的な長時間減少。
- ◆メンタルヘルス対策の基本  
ストレスチェックではなく「働きやすい職場・良好なコミュニケーション」
- ◆対策フィールド  
他の業界への展開を視野に入れつつ、当面は「運輸業界」「建設業界」での実践

### 図5 過労死等防止(精神)取り組み方針の整理

精神障害の過労死等防止において、今後F4領域の疾患への対応、また、F4領域の精神疾患の原因となる心理的負荷要因への対応が重要となる。支給決定件数分析では「ハラスメント」「悲惨な事故や災害の体験や目撃」が特に優先度の高い課題と考えられる。当面、今後ますます労災申請が増加する見込みである「ハラスメント」に着目した対策を講じる必要がある。

ハラスメントの中でも「パワハラ」については、人間関係や上下関係、労務管理などの他要因の取り組みが必要である一方、「カスハラ対策」については、外的要因への対処という形が中心であり、今後、カスハラ対策での対策実装研究を検討できるかもしれない。「カスハラ対策」は、今後企業で対策が義務化される方針が検討されていることもあり、時流に則した対策推進が可能である。またパワハラ等はハラスメントか否かを判断した上で対策がなされ、社員同士のトラブルにより解決に時間を要しやすいが、カスハラは従業員を守る意識があれば速やか

に対策の第一歩を踏み出しやすいと思われ、マニュアル策定に留まらず中小事業場でも可能な現場での実践的対策とは何かを探っていくことができるかもしれない。本研究グループでは、他の業界への展開を視野に入れつつ、当面は「運輸業界」「建設業界」での実践を検討したい。

## 2. 対策実装研究としての運輸業・建設業での業務上の精神障害防止対策

### 1) 運輸業

運輸業(道路貨物運送業)の精神障害労災補償の分析より、「事故・怪我への遭遇」「長時間労働」が2大原因であり、「顧客関連問題」「ハラスメント」も過労死等防止対策として優先度が高いと確認された<sup>4), 6), 7), 9)</sup>。対策実装研究の主な対策業種は運輸業・建設業であり、SH会議にて業界関係者とともに小規模事業場などでも実践できる有効な対策を検討している。

対策の一つの柱となる「ストレス障害関連への対策」を図6に示した。図7には運輸業でのカスハラ対策取り組み状況を示した。すでに取り組みが進んでいることから、これらの取り組みを促進する枠組みを検討してゆく。

### ストレス障害関連への対策

- ◆ハラスメント対策  
ハラスメント対策の基本は「相手を尊重する」\*\*ハラスメントは場面の違い
- ◆カスハラ対策を実践の場に落とし込む  
まずは現場への意識付け強化  
カスハラ認知を深め、自社内のリスクを社内で共有  
カスハラにあった時の社内対応ルールの作成と周知を優先させたい
- ◆カスハラ対策を優先させた理由  
内部のコミュニケーションを問題化するより、外部から受けたハラスメント対策を講じる方が構造的に仕組みやすいのではないか(メンバーを守る意識)「カスハラ対策を企業に義務づける」時代の流れ
- ◆発展系  
事故後対応など、心的障害を受けた後の社内フォローに生かす  
運輸・建設業界以外に展開する

図6 ストレス障害関連への対策

## 参考：運輸業でのカスハラ対策取り組み状況

### ◆全ト協 カスハラに関する実態調査の実施について 2024/11

カスハラに関する実態調査の実施について | 全日本トラック協会 | Japan Trucking Association

### ◆交運労協(全日本交通運輸産業労働組合協議会)調査

2021年5~8月 20,908名回答 全日本交通運輸産業労働組合協議会(公式ホームページ)



### ◆公開されている運輸業向けカスハラ対策例

- ・[動画で学ぼう「カスタマーハラスメント」](#) | [動画で学ぶハラスメント](#) | [あかるい職場応援団 - 職場のハラスメント\(パワハラ、セクハラ、マタハラ\)の予防・解決に向けたポータルサイト](#)
- ・[カスタマーハラスメント対策導入セミナー【事例紹介編：運輸業向け】福岡県庁](#)
- ・[交通運輸・観光サービス産業における カスタマーハラスメント防止ガイドライン](#)  
全日本交通運輸産業労働組合協議会(公式ホームページ)

図7 運輸業でのカスハラ対策取り組み状況

### 2) 建設業

建設業では管理職等、現場監督等に精神障害事案が多く発生し、「事故や災害の体験」「長時間労働」「対人関係の問題」に注目すべき視点があると報告された<sup>7), 8), 9)</sup>。建設業での安全衛生教育やコミュニケーション向上に寄与できることを目標に、運輸業で取り組んでいる「働きやすい職場づくり支援ツール」の建設業版作成を検討することができるかもしれない。

図8に、「建設版アクションチェックカードの作成」について示した。

## 建設版アクションチェックカードの作成

- ◆ 誰でもが働きやすい職場となるための「職場コミュニケーション」促進が大事！  
建設業版アクションチェックカード作成を目指す  
建設業界のメンタルヘルス課題と優先対策を整理  
・業務による負荷の違い  
現場監督・技術者・・長時間労働/業務量等の変化  
上司とのトラブルやクレーム対応  
技能労働者・・事故/いじめ・暴行等  
・それぞれに応じた有効な対策は何か・望ましい職場とは？

- ◆ どこをターゲット職場とするのか  
まずは現場監督・技術者 を優先させたい

図 8 建設版アクションチェックカードの作成

### 3. 「事故・災害の体験」「ハラスメント」への対策の方向性

図 9 には、運輸業、建設業を対象とした精神障害・自殺対策として、社会実装対策として取り上げる視点と対策案を示した。

現在分析を行っている過労死等の事案は、職場で課題となっている精神障害の一部をみているに過ぎないことに留意する必要がある。主に、A 適応障害/疲弊性のうつ病(過重労働

による)と、B 急性ストレス障害/PTSD(災害・事故の体験)の 2 つの疾患グループに対して、これまで行われてきた脳・心臓疾患と同様の過重労働対策と、心理的な負荷要因の軽減策及び安全対策の視点からの災害・事故防止が重要である。精神障害の場合には、ここに「職場の支援」という大きな重要な視点も加わる。そこには、事故・災害後のケア、顧客からのカスタム対策の対応、安全で安心な職場作りなどの視点が入る。職場のメンタルヘルスケアの 4 つの視点(セルフケア、ラインケア、事業場内スタッフによるケア、事業場外専門職によるケア)をふまえて、これらに複合的に取り組む必要がある。今後、「重大な災害の体験や目撃」「ハラスメント」などにより生じた心的外傷に対して災害医療の取組みなどを参考に、職域で対策可能なケアについて検討することや、また、自社のカスタム対策指針を策定する企業が増えているが、小規模事業場でも取組みやすい従業員を守るための具体的な取組み視点の整理が必要である。

## 運輸業、建設業を対象とした精神障害・自殺対策として、社会実装対策として取り上げる視点と対策案

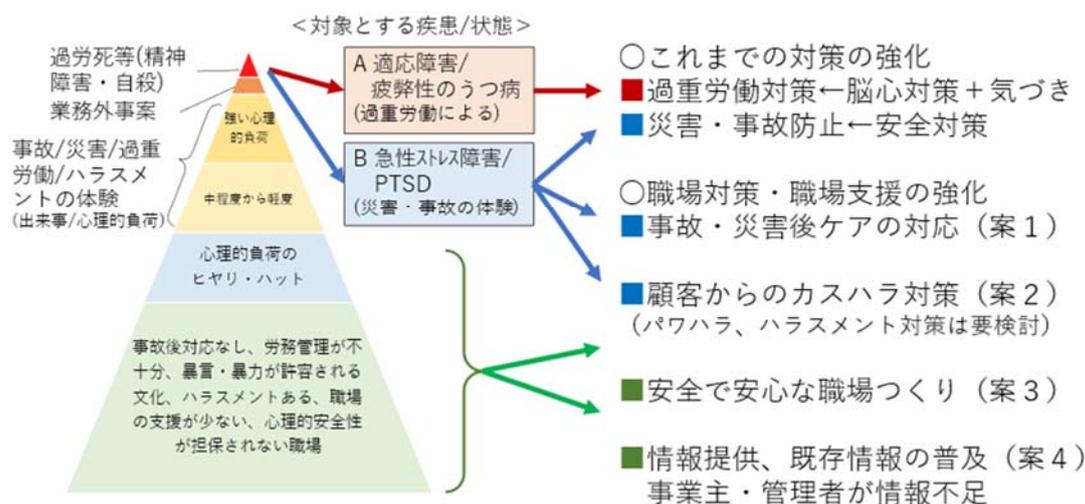


図 9 運輸業、建設業を対象とした精神障害・自殺対策として、社会実装対策として取り上げる視点と対策案

## E. 結論

本研究では、精神障害の労災請求件数、支給決定件数が増加している背景を受け、過労

死等防止研究として取り組む優先度を検討した。特に、「運輸業、郵便業」「建設業」を対象として、これまでの過労死等の労災認定事案の特徴を整理し、同業界にて取り組む課題を整理し

た。これまでの過労死等研究班による運輸業（道路貨物運送業）の精神障害労災補償の分析より、「事故・怪我への遭遇」「長時間労働」が2大原因であり、「顧客関連問題」「ハラスメント」も過労死等防止対策として優先度が高いと確認された。建設業では管理職等、現場監督等に精神障害事案が多く発生し、「事故や災害の体験」「長時間労働」「対人関係の問題」に注目すべきである。過労死等としての精神障害の防止アプローチは「A 適応障害/疲弊性のうつ病(過重労働による)」と、「B 急性ストレス障害/PTSD(災害・事故の体験)」の2つの疾患グループに大別され、これまで行われてきた脳・心臓疾患と同様の過重労働対策と、心理的な負荷要因の軽減策及び安全対策の視点からの災害・事故防止が重要である。

## F. 健康危機情報

該当せず。

## G. 研究発表

### 1. 論文発表

- 1) 吉川徹. 労災保険特別加入者（自営業者・中小事業主・一人親方等）における過労死等事案の特徴からみた過労死等防止視点. 産業保健法学会誌. 2024; 3(1): 52-9.
- 2) 吉川徹, 佐々木毅, 高橋正也. 東日本大震災に関連した脳・心臓疾患の過労死等労災認定事案の分析結果からみた災害時の過重労働対策の力点. 産業保健法学会誌. 2024; 3(1): 144-52.
- 3) 岩浅巧, 吉川徹, 高橋正也. 過労死等事案から探る船員の労働災害の実態と防止対策の検討. 産業衛生学雑誌. 2024; 66(6): 314-28.
- 4) Kiuchi K, Yoshikawa T, Takahashi M. Analyzing 11 Years of Workers' Compensation for Overwork-Related Health Issues in Japan (2010-2020): Current Trends and Future Strategies for Prevention. Journal of work health and safety regulation. 2024; 2(2): 171-201.
- 5) Takahashi Y, Yoshikawa T, Yamamoto K, Takahashi M. Characteristics of mental disorders among information technology workers in 238 compensated

cases in Japan. Industrial health. 2024; 62(1): 67-76.

- 6) 佐々木毅, 吉川徹. 過労死等労災事案の経年的特徴. 医学のあゆみ. 2025; 292(7): 538-42.
- 7) 石井賢治, 鈴木一弥, 吉川徹. 過労死等防止調査研究センター対策実装研究チームの成果. 医学のあゆみ. 2025; 292(7): 561-6.
- 8) 茂木伸之, 吉川徹. 地方公務員における過労死等の現状と課題. 医学のあゆみ. 2025; 292(7): 567-70.
- 9) 高橋正也, 吉川徹. 過労死等研究の今後の方向性. 医学のあゆみ. 2025; 292(7): 575-6.
- 10) 吉川徹. 土屋健三郎記念賞受賞者のその後 社会とつながる産業安全保健のフォアキャスト/バックキャスト. 健康開発 = Health development/健康開発科学研究会 編. 2024; 28(4): 81-9.

### 2. 学会発表

- 1) 吉川 徹, 佐々木毅, 高橋正也. 外食産業における過労死等の労災認定事案と自殺事案の特徴. 日本労働科学学会第5回年次大会, 講演集. 2024; 46-50.
- 2) 守田祐作, 吉川 徹, 高橋正也. 脳・心臓疾患の過労死等事案におけるラクナ梗塞と過重負荷の関連. 第97回日本産業衛生学会講演集, 産業衛生学雑誌. 2024; 66(Suppl.): 508.
- 3) 中西麻由子, 吉川 徹, 中辻めぐみ, 高橋正也, 鈴木一弥, 石井賢次他. 中小企業向けの過労死等防止のためのセルフチェックシートの開発続報. 産業衛生学雑誌. 2024; 66(Suppl.): 490.
- 4) 吉川 徹. シンポジウム10:S10-3 建設業における過労死・過労自殺の実態からみた産業保健チームへの期待. 第97回日本産業衛生学会講演集, 産業衛生学雑誌. 2024; 66(Suppl.): 216
- 5) 吉川 徹. シンポジウム「中小企業を支えるコミュニティ」:ステークホルダー会議を通じて取り組む運輸業・建設業の過労死等防止対策. 日本産業衛生学会中小企業安全衛生研究会第58回

- 全国集会, 抄録集. 2024; 7.
- 6) 吉川 徹. シンポジウム 3「過労死等防止対策はどこに進んでいくのか～労働時間対策、メンタルヘルス対策、ハラスメント対策～」: 過労死等事例分析からみえてきたもの. 第 34 回日本産業衛生学会全国協議会, 講演集. 2024; 83.
  - 7) 吉川 徹. 連携学会シンポジウム 3(日職災): 医師の働き方改革と法一研修医過労死事案をめぐって/医師の精神障害による過労死等の実態と医師の働き方改革への期待. 日本産業保健法学会第 4 回学術大会抄録集, 2024; 4(Suppl.): 102.
  - 8) 吉川 徹. シンポジウム 3: これからの労働時間法制のあり方と健康確保一労働のオンとオフの境界線: 本セッションの趣旨. 日本産業保健法学会第 4 回学術大会抄録集. 2024; 4(Suppl.): 56.

#### H. 知的財産権の出願・登録状況(予定を含む)

なし

#### I. 文献

- 1) 石井賢治, 鈴木一弥, 吉川徹. 過労死等防止調査研究センター対策実装研究チームの成果. 医学のあゆみ. 2025; 292(7): 561-6.
- 2) 高橋正也, 吉川徹. 過労死等研究の今後の方向性. 医学のあゆみ. 2025; 292(7): 575-6.
- 3) 佐々木毅, 吉川徹. 過労死等労災事案の経年的特徴. 医学のあゆみ. 2025; 292(7): 538-42.
- 4) 高橋正也, 吉川徹, 梅崎重夫, 山内貴史. 運輸業・郵便業における精神障害の労災認定事案の特徴に関する研究. 平成 29 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). 2018; 130-5.
- 5) 高橋正也, 吉川徹, 菅知絵美, 梅崎重夫, 山内貴史. 建設業における精神障害の労災認定事案の詳細分析に関する研究. 平成30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). 2019; 71-83.
- 6) 茂木伸之, 松元俊, 久保智英, 井澤修平, 池田大樹, 高橋正也. 運輸業における精神障害事案の解析一運転業務と非運転業務について一. 令和2年度労災疾病臨床研究事業費補助金「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」分担研究報告書(事案解析). 2021; 143-51.
- 7) 酒井一博, 佐々木司, 北島洋樹, 石井賢治. トラック運送業における運行パターン及び精神案件の特徴. 令和3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). 2022; 119-44.
- 8) 中辻めぐみ, 吉川徹, 高橋正也. 建設業における過労死等事案の労務管理視点からの分析～建設業における精神障害認定事案の社会保険労務士の視点に基づくケーススタディ研究～. 令和3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). 2022; 99-110.
- 9) 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. 令和3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). 2022; 55-62.
- 10) 吉川徹. 運輸業(物流業界、旅客運送)における新しい働き方と産業精神保健への期待一産業精神保健の近未来: ポストコロナ禍を見据えて. 産業精神保健. 2022; 30(特別号):96-9.
- 11) 佐々木毅, 吉川徹, 高橋正也, 山内貴史, 高田琢弘. 脳・心臓疾患及び精神障害の過労死等事案の経年変化解析. 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(事案解析). 2024; 27-71.

- 12) 菅知絵美、梅崎重夫、高橋正也、佐々木毅、山内貴史. 建設業における労災認定事案の特徴に関する研究. 平成30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). 2019; 53-71.