

令和 7 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)

精神障害の過労死等認定事案における職場の支援に関する分析

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】精神障害の労災認定では「業務による心理的負荷評価表」に基づく判断が中核であるが、職場の支援・協力が欠如した状況であることは、総合評価を強める要素となることが明確化された。本研究は、認定事案における職場支援の評価実態を探索的に把握し、併せて被災者の相談行動と職場の認知状況を検討することを目的とした。

【方法】令和 4 年度の精神障害認定事案 710 件の調査復命書をコード化し、相談行動、相談先、出来事、職場の認知、発症前後の支援を集計した。

【結果】相談行動の記載は 204 件(28.7%)で、相談割合は 20 代まで 34.4%、50 代 22.7%であった。相談先は延べ 223 件で、管理職・上司 73 件(同僚経由含め 76 件)が最多、次いで事業場 31 件(取締役以上の者、相談窓口、人事総務担当者、労働組合、関連会社等含め 74 件)であった。パワハラでは他者の面前における叱責等 46 件、他者も目撃・経験 36 件、目撃した他者の心理的負担 18 件が認められた。発症前支援の記載は 142 件で、「相談しても適切な対応がなく改善せず」60 件(対応せず 5 件を加え 65 件)が最多であった一方、業務環境調整 12 件、加害者処分 10 件、口頭注意 7 件等もあった。発症後支援は 78 件で、処分に関する記載が 43 件(懲戒解雇等 7 件、降格・減給等 36 件)を占め、業務環境整備 7 件もみられた。

【考察】①相談は 3 割弱にとどまり、声を上げにくい職場では支援が得られにくい可能性が示唆された。②対人関係・ハラスメントは周囲も認知・負担を受け得るため、目撃者を含む早期介入が必要であることが確認された。③「相談しても改善しない」記載が多く、相談受付からは是正までの組織手続きの実効性が対策の要であることが推測された。

【この研究から分かったこと】発症前の被災者が職場関係者に対し相談行動を行っていたこと、被災者以外の他の者も、事象に関して心理的負担を感じていた可能性があること、そして、事業場は一定の支援を試みたにもかかわらず、被災してしまったケースが存在したことが明らかになった。

【キーワード】職場支援、精神障害、労災認定、調査復命書

研究分担者:

佐々木毅(労働安全衛生総合研究所産業保健研究グループ・部長)

研究協力者:

落合由子(同研究所過労死等防止調査研究センター・研究員)

A. 目的

精神障害の労災認定件数は近年増加しており、その発生要因を踏まえた実効性ある対策の検討は喫緊の課題である¹⁾。とりわけ、職

場における支援の在り方は、精神障害の予防及び重症化防止の観点から重要である。事業場における使用者の安全配慮義務は労働契約法第 5 条及び労働安全衛生法第 3 条第 1 項でそれぞれ「使用者は、労働契約に伴い、労働者がその生命、身体等の安全を確保しつつ労働することができるよう、必要な配慮をするものとする」、「事業者は快適な職場環境の実現と労働条件の改善を通じて職場における労働者の安全と健康を確保するようにしなければならない」とされている。安全配慮義務の例

としては「長時間労働の抑止」、「ハラスメントやいじめの防止」、「第三者による行為」への対策が含まれ、労働者が安心して安全に労働できる環境づくりをすることが求められる。なかでも、それらの環境づくりにおいて、職場の上司、同僚からの支援や、組織内での公正な手続きを経た労働者支援の有無は、安全配慮義務を履行する上で鍵となる。

精神障害の労災認定においては、「業務による心理的負荷評価表」に基づく評価が中核をなしている。評価表では出来事の内容に加え、総合評価の留意事項として、職場における仕事の支援・協力の状況が考慮される。令和2年5月の認定基準改正により、職場の支援が欠如している場合には、出来事の心理的負荷が「中」であっても「強」と評価され得ることが明確化された^{2,3)}。具体的には、精神障害の労働災害としての認定時には、医学モデル等を参照して策定された「業務による心理的負荷評価表」を用いた評価における支援の有無の判断と共に、総合評価の留意事項には、「労働者が職場において仕事の支援・協力が欠如した状況であることは、評価を強める要素となる」ことが明記されている^{2,3)}。

精神障害の労災認定における心理的負荷の客観的評価においては、業務によるストレス（職業性ストレス）について理解するための代表的なモデルが参照されている⁴⁻⁸⁾。特に、職場の支援が心理的負荷の評価に影響するという考え方は、KarasekらのDemand-Control-Support(DCS)モデルと整合的である⁵⁾。同モデルでは、仕事の要求度や裁量度に加え、上司・同僚からの支援が労働者の健康に重要な役割を果たすとされている。すなわち、出来事そのものだけでなく、職場がどのように関与したかが健康影響に関係する。実際に認定されている精神障害の事案において、認定基準に従った判断内容やDCSモデルを参照した、心理的負荷の状況を明らかにすることで、その予防策の検討に資することができる。

そこで本研究では、労災認定の業務上判断の情報が記載された調査復命書を利用して、職場の支援が客観的な視点からどのように評価されているかについて探索的に検討することを目的とした。さらに、労働者が困難に陥っていることに関し、職場で声を上げることができない(他者に相談できない)ことは、心理的安全性が低い状態であり⁹⁾、支援の可能性を低

下させると考えられることから、困難な状況に陥った労働者の状態を評価した。具体的には、職場の誰に対し、相談行動を行っていたか、他者が被災者の置かれている状況に関し、気づいていたか、についても探索的に検討した。また、事案の具体的な理解のために、典型的な事例をまとめた。

B. 方法

1. 対象データの抽出方法

令和4年度の精神障害の労災認定の調査復命書(事案データベース)を使用し、出来事別に以下①～⑨の内容をコード化したデータを作成した。コード化は、2名が行い、内容的妥当性を担保した。

- ① (被災者申述による)職場関係者に対する相談行動の有無
- ② (被災者申述による)相談相手(複数の相談先もあり)
- ③ (被災者申述による)何の出来事についての相談であったか
- ④ (認定時の客観的記載による)職場関係者による状況の認知の有無
- ⑤ (認定時の客観的記載による)職場関係者による認知した内容
- ⑥ (認定時の客観的記載による)何の出来事について認知していたか
- ⑦ (認定時の客観的記載による)支援の有無(事前支援・事後支援、(必ずしも認定の強度にかかわったものだけではない)
- ⑧ 認定時の客観的記載による)支援内容(必ずしも認定の強度にかかわったものだけではない)
- ⑨ (認定時の客観的記載による)何の出来事の認定に関する支援であるか(必ずしも認定の強度にかかわったものだけではない)

2. 解析方法

作成したデータについて以下のクロス集計を行った。

- 相談行動について
- [(被災者本人申述による)職場関係者に対する相談行動の有無と被災者の年代]
- 心理的負荷となった出来事と相談相手
- 心理的負荷となった出来事と職場関係者による出来事に関する認知
- 心理的負荷となった出来事と(発症前

及び発症後の)事業場による支援

また、令和 4 年度認定事案 710 件のうち、支援に関する記載のあった事例の中から典型的な 3 例の概要を提示した。

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. 対象件数

令和 4 年度の事案データは 710 件であった。

2. クロス集計結果

1) 相談行動があった件数と年代

図 1 に、被災者が職場での問題に関して相談行動を行った件数と年代を示した。710 件のうち、被災者自身が職場関係者に相談をしていたと語られたものは 3 割弱(204 件、28.7%)であった。相談行動をした割合としては相談した人の中で 20 代までが 34.4%で最も高く、50 代では 22.7%で最も低かった。

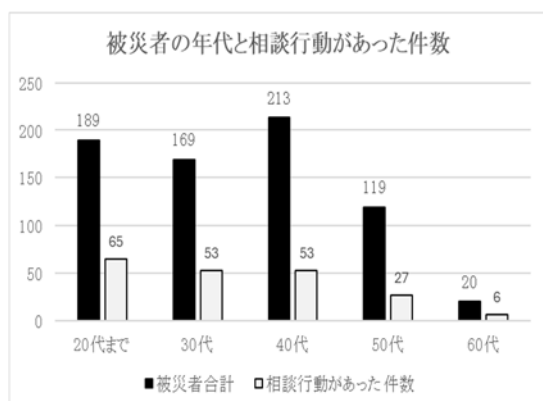


図 1 相談行動の年代別の集計

2) 心理的負荷となった出来事と相談相手

表 1 に、心理的負荷となった出来事と本人申述の相談先を示した。1 人の者が複数の相談先をもっていたケースもあるため、全体では 223 件の相談相手先が挙げられた。相談先として最も多かったのは管理職・上司(73 件)で、同僚への相談が上司に繋がったもの(3 件)を含めると 76 件であった。次に多かったものは事業場(組織)で 31 件あり、取締役以上の者(14 件)、社内相談窓口(11 件)、人事・総務担当者(9 名)、労働組合(4 件)、事業主(3 件)、同僚や家族(職場と関連のある事業場で働く家族)への相談が事業場につながったもの(2

件)を加えると、組織が相談を受けていたものは 74 件であった。

3) 心理的負荷となった出来事と職場関係者による出来事に関する認知

表 2 に、心理的負荷について検討された項目と、職場関係者がそのことを認知していたかどうかについての集計を示した。調査復命書には、上司からのパワーハラスメントに関し、職場の他の者の面前において威圧的な叱責などが行われた(46 件)、他の関係者も経験したり、目撃したりしていた(36 件)、パワーハラスメントの目撃自体が他の労働者にとっても心理的負担となった(18 名)ことが記載されていた。また、出来事(ひどい)嫌がらせ、いじめ、または暴行を受けた(会社以外)に対し、「対策なく情報共有」という内容の支援(対応)が 10 件記載されていたが、これらは例えば施設利用者や入院患者など、問題行動があることが職場で共有されていたものの、具体的な対策を立てられずに被災に至ったものが含まれていた。

4) 心理的負荷となった出来事と(発症前及び発症後の)事業場による支援

表 3 に、発症前の組織による支援(対応)、表 4 に発症後の組織による支援(対応)に関する記述の集計を示した。調査復命書に発症前の支援に関する記載があったものは 142 件で、最も多かった記述は、「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」との内容(60 件)で、対応せず(5 件)を加えると 65 件であった。一方、「仕事の失敗・過重な責任の発生等」、「仕事の量・質」、「役割・地位の変化等」、「対人関係」、「セクシュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」及び「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた(顧客や取引先、施設利用者等)」では、被災者の業務環境の整備を行ったもの(12 件)や、セクシュアルハラスメント及びパワーハラスメントでは加害者を処分する(合わせて 10 件)、「パワーハラスメント」及び「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」では加害者に対する口頭注意(合わせて 7 件)、「セクシュアルハラスメント」、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」及び「長時間労働関連」については上司がフォローする(合わせて 3 件)等のなんらかの支援を試みているケースも認められた。

発症後の組織による支援(対応)については、78 件の記載が認められた。中でも、「セク

シュアルハラスメント」、「パワーハラスメント」及び「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」については、加害者への懲戒解雇等の重い処分(7 件)、降格・減給等の処分(36 件)を合わせると処分に関する記載が 43 件で半数以上を占めた。また、「仕事の失敗・過重な責任の発生等」、「対人関係」、「心理的負荷が極度のもの」及び「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた(顧客や取引先、施設利用者等)」については、発症後に業務環境を整備し、被災者が復帰しやすい環境づくりを行ったケース(7 件)も認められた。

3. 事例

令和 4 年度認定事案のうち、支援に関する記載のあった事例の中から典型的な 3 例を提示した。

表 事例 1

【事例 1】製造業 40 歳 男性「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」

被災者の課長が X 年 8 月に交代した後、新しい課長の作業員に対する態度が急変し、恫喝などが行われるようになった。請求人は X 年 9 月より体調不良に陥り、他の同僚も精神的な苦痛を与えられていた。X 年 12 月、被災者は直接労働組合委員長に課長のパワハラについて相談した。会社側はこれらの事実を踏まえ、課長職を解任する(降格)処分を行った。被災者は X+1 年 1 月、軽症うつ病エピソードを発症した。

表 事例 2

【事例 2】看護助手 30 代 女性「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた(入院患者)」

被災者は入院患者の対応において、日々の業務を妨げるような「触るな」「出て行け」「入ってくるな」「お前はくるな」「喋るな」「声がうるさい」などの暴言を受け、その発言は廊下にまで響くほどであった。患者の請求人に対する嫌がらせの意図があり、迷惑行為であると判断された。被災者は当該患者の発言について上司に相談し、主治医や看護師長が患者に対して何度も注意するも状況の改善は無く、うつ病を発症した。この間、職場環境を害する発言が継続的に執拗に行われていたため、職場の適切な対応がなく改善されなかったものと判断された。

表 事例 3

【事例 3】福祉職 20 代 女性「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた(生徒)」

被災者は障がい児通所事業を営む事業場の児童指導員として発達障がい等を持つ児童に対する直接支援業務に従事していた。X 年 Y 月に男児から頭突きをされ、頭部打撲傷／頸椎捻挫の診断を受けるなど、男児は以前から注意喚起行動が多く、身体的な意思表示が見られていた。事業場として当該男児が他害傾向にあることを認識しつつも、障がい児の特性を踏まえて児童に対する支援は基本的に支援員一人ですべて対応する体制をとっており、児童の行為による支援員のけがを予防する具体的な対策がなく、適応障害を発症した。この件では事業場の認識、予防策の有無を総合評価した結果、心理的負荷の強度が「強」とされた。

D. 考察

本研究では、過労死等に関わる出来事についての職場の支援について検討するために、被災者が職場で誰に相談行動をとり、職場の他者が職場の出来事をどのように認知し、被

災者が発症する前後に職場でどのような支援が行われていたかについて、令和4年度の調査復命書の内容からデータを作成し、探索的な検討を行った。その結果、被災者の相談行動については全件数の3割弱について記載があったこと、相談先には職場内資源(管理職、人事担当者、社内相談窓口、労働組合等)が半数を占めていたこと、パワーハラスメントは多くのケースで職場の他者が認知していたことが指摘されていること、職場の支援は発症前の記述では適切ではなかったとの記述が多く、発症後には事業場が調査を行い、処分を行った事実等が記載されていたことが明らかとなった。

過労死等(精神障害)に関する認定基準では、総合評価の留意事項に「職場の支援」が欠如した状況であることは総合評価を強める要素となることが明記されている(令和2年基準²⁾、令和5年基準³⁾)が、まず、労働者自身がどの程度職場で声を上げ、支援を要請していたかによっても、支援や協力が速やかに行われるかどうかは変わると考えられる。本研究では、家族や友人に対する相談行動ではなく、職場での支援につながり得る職場関係者に対する相談行動に関しての検討を行った。その結果、相談行動を行っていた割合は20代までが最も多く、年齢が上がるにつれて50代まで割合が低くなっていた。このことは、年代が上がると相談を受ける立場となり、自らが相談できる相手が限られてくることが要因の一つと推察される。また、全体の3割弱という数値に関しては、突発的な出来事に遭遇し、相談する時間がなかった場合や、本人の具体的な行動スキル(相談スキル)の問題も関連すると考えられるが¹⁰⁾、まずは誰もが職場サポートを受けることにためらう必要がなく、協力的な職場環境であることが求められると推察された。

被災者が発症前に相談した相談先のうち、職場内資源(管理職や事業場、社内相談窓口、人事担当者、労働組合等)が半数を占めていたことが明らかとなった。警察や弁護士、裁判所等の外部に支援を求めたものは、より事件性をはらむようなケースに限られていた。また、出来事を上司等からのパワーハラスメントに絞ると、合計74件が職場関係者に相談をしていたことが明らかとなった。このことについては、令和元年労働施策総合推進法に基づく「パワーハラスメント防止措置(パワハラ防止法)」の

改正¹¹⁾で、令和2年より、パワーハラスメント防止措置が強化・施行されたことにより、事業場がハラスメントに関する教育・周知等を行った結果、労働者の相談行動に関する心的障壁が低くなった可能性があると考えられる。しかし、中にはパワーハラスメント対応窓口の者がハラスメント加害者であるようなケースも1件認められた。本研究の対象となった認定年度はパワハラ防止法改正のすぐあとの令和4年度であるため、今後、より直近のケースで、社内ハラスメント相談窓口等の活用が増加しているかどうかや、相談行動によって組織が支援することにより労働者の心理的負荷がどの程度軽減するか、または声を上げることで不利益を負うことのない職場環境の醸成に関しても、今後検討する必要があると考えられる^{9, 12)}。

精神障害事案が発生した職場で職場関係者が出来事を認知していた割合は、特に対人関係の項目で多かった。調査復命書では、職場での人間関係のトラブル(ハラスメントやいじめ)の目撃自体が、他の労働者にとっても心理的負担となったとの記述も26件認められ、ハラスメントの心理的な悪影響が被害者だけに及ぶものではない危険性があることが示唆された¹³⁾。また、他の者が認知しているということは、労働災害の予測可能性があることとも考えられるため、すべての労働者がハラスメントを災害リスクとしてとらえ、出来事を認知したときには、積極的に声を上げ、支援・協力して災害発生を防止しようとする認知と行動の変容が望まれる¹³⁾。さらに、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた(顧客や取引先、施設利用者等)」では、入院患者や施設利用者による問題行動の認識と、職員間での共有があったにも関わらず、対応策がなく被災に至ったケースが10件認められた。このことはカスタマーハラスメントに関する対策が強化された¹⁴⁾令和7年以前のデータを使用したため、顧客との間で起こった出来事に対し事業場がどのように対応するかを模索していた時期であった可能性もある。カスタマーハラスメント対策の強化が精神障害発生に与える影響に関しても、引き続き検討する必要がある。

事業場による発症前の支援に関しては、本研究の分析対象を業務上認定があったケースに限定したこともあり、「会社に相談しても適切な対応がなく、改善されなかった」との記述が最も多く認められた。しかし、件数は少ないな

がら、事業場が発症前に問題を認識し、業務環境の整備を試みる、口頭注意を行うなどの予防的な対応が認められたことから、今後、どのような支援・対応が被災者の心理的負荷を軽減し、精神障害の発生を最小限にとどめることができるかについて、好事例を含め広く検討する必要がある¹²⁾。

事業場による発症後の対応に関しては、災害再発の防止のための調査や処分が多かった。中でも、発症前では行われたとの記述がない、懲戒解雇や諭旨解雇などの重い処分が行われたものもあった。しかし、このような重い処分は警察が関与するような暴力的なケースや、長期にわたるハラスメント事案において記述が多かった。被災者が発症した後は退職に至るケースがあることは否定できないが、事業場が職場復帰をより不安なく行えるような業務環境の整備が7件記述されていたことは、今後の被災者への支援を考える上で参考になると考えられる。

最後に本研究の限界を述べる。第一に、本研究は労働災害認定に関する情報を収集したものであるため、職場による支援の現状を定量的にみるものではないこと、第二に、本研究は単年度のみデータを対象として分析したため、現在の状況としてあてはめて検討することには限界があること、そして、第三に、労働者の申述による相談行動に関しては、あくまで主観的な申述であることが挙げられる。本研究は労働災害の事案を職場支援の視点からとらえることで、過労死等の予防に関する探索的な検討を行ったものである。

E. 結論

本研究では、精神障害事案における職場の支援について検討する目的で、令和4年度精神障害認定事案を対象として、探索的な検討を行った。その結果、被災者の3割弱が発症前に職場関係者に相談行動を行い、相談先は事業場資源が多く認められたこと、被災者だけでなく職場の他の者にも一定の心理的負担がかかっていたこと、事業場の支援としては適切な支援がなかったとの記述が多いことが明らかとなった。今後、事業場における使用者の安全配慮義務を果たすために労働者に対するどのような支援や対策が有効であるか、より多角的に検討を行う必要がある。

F. 健康危機情報

該当せず。

G. 研究発表

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7年版過労死等防止対策白書〔概要版〕」(Accessed at: <https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001586368.pdf>) 令和7年10月.
- 2) 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, 令和2年5月29日, 別表1.
- 3) 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0901第2号, 令和5年9月1日, 別表1.
- 4) 厚生労働省「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」報告書〔1.5MB〕(Accessed at: <https://www.mhlw.go.jp/content/11201000/001117056.pdf>) 令和5年7月
- 5) Karasek R. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implication for job redesign. *Administrative Science Quarterly*. 1979; 24: 285-308.
- 6) Johnson JV, Hall EM. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*. 1988; 78(10): 1336-1342.
- 7) Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*. 1996; 1(1): 27-41.
- 8) Hurrell JJ, McLaney MA. Exposure to job stress—a new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*. 1988; 14(Suppl 1): 27-28.

- 9) 大塚泰正・落合由子. 心理的安全性と産業保健における意義. 産業医学レビュー. 2025; 38(1): 53-77.
- 10) 田中健吾・美奈悠. 管理職・非管理職のソーシャルスキルと職場ストレス・コーピングの特徴. 大阪経大論集. 2012; 62: 65-73.
- 11) 厚生労働省 告示第五号. 令和 2 年 1 月 15 日 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針. (Accessed at: <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>)
- 12) 吉川徹, 他. 科学的根拠に基づくメンタルヘルス対策ガイドライン 職場のメンタルヘルスのための職場環境改善の評価と 改善に関するガイドライン. 産業ストレス研究. 2013; 20: 134-45.
- 13) Nielsen MB, Einarsen SV, Parveen S et al. Witnessing workplace bullying-a systematic review and meta-analysis of individual health and well-being outcomes. Aggression and violent behavior. 2024; 75, 101908.
- 14) 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律(令和 7 年法律第 63 号). (Accessed at: <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000584512.pdf>)

表 1 心理的負荷となった出来事と被災者が相談した相手

本人申述の相談先																													
心理的負荷となった出来事	参考・令和4年度の認定件数	管理職・上司	事業場（組織）	人事・総務担当者	社内相談窓口	社外相談窓口	事業主	取締役以上の者	スタッフ・上司*	労働組合	派遣元アドバイザー	派遣元の上司・派遣先総務部長	家族（会社関係者）・会社	同僚・事業場	先輩	同僚	後輩	産業医	管理職・産業医	管理職・警察	社労士・基準監督署	労働基準監督署	職場のハラスメント防止部会・弁護士	弁護士	会社関係者（関連会社等）	役所	警察	労働審判（裁判所）	合計（％）
心理的負荷表による出来事（検討された項目）**																													
長時間労働関連***	215	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	9（4.0）
心理的負荷が極度のもの	73	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	0	0	0	1	0	0	3	0	12（5.4）
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	113	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	5（2.2）
業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	9	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3（1.3）
会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした	24	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1（0.4）
会社で起きた事故・事件について、責任を問われた	11	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2（0.9）
業務に関連し、違法行為を強要された	9	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	5（2.2）
達成困難なノルマが課された	18	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1（0.4）
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	11	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1（0.4）
顧客や取引先から無理な注文を受けた	5	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2（0.9）
顧客や取引先からクレームを受けた	19	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4（1.8）
上司が不在になることにより、その代行を任された	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0（0.0）
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	139	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5（2.2）
退職を強要された	16	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	4（1.8）
配置転換があった	31	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2（0.9）
非正規社員である自分の契約満了が迫った	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1（0.4）
上司とのトラブルがあった	90	6	1	2	1	0	0	2	0	1	0	0	0	0	1	3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	19（8.5）
同僚とのトラブルがあった	20	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1（0.4）
部下とのトラブルがあった	9	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2（0.9）
セクシュアルハラスメントを受けた	73	12	5	1	2	0	1	1	0	0	1	1	1	0	1	8	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	4	0	41（18.4）
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	(180) 25	9	3	6	1	1	8	2	3	0	0	0	1	0	4	1	0	1	0	0	2	1	1	1	0	2	2	74（33.2）	
同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた****	4	3	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	2	0	13（5.8）	
同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた（顧客や取引先、施設利用者等）****	(80) 5	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	16（7.2）	
合計	73	31	9	11	1	3	14	3	4	1	1	1	1	2	17	1	4	2	10	1	2	1	7	4	1	15	3	223（100）	

*→は本人が相談した者が他者に伝えたもの。

**心理的負荷表による出来事は一部を除き令和2年業務による心理的負荷評価表（別表1）の内容に準ずる。調査復命書中で検討された項目であり、認定された項目とは限らない。

***業務による心理的負荷評価表（別表1）の労働時間に関する項目（「極度の長時間労働」、「恒常的な長時間」、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」）を合わせて「長時間労働関連」とした。

****令和2年業務による心理的負荷評価表（別表1）での「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ、嫌がらせ、暴行を受けた」は、令和5年業務による心理的負荷評価表（別表1）で「同僚等から暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」と「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」に分けられたことに合わせ、「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた」と「同僚等から、暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせを受けた（顧客や取引先、施設利用者等）」で分類した。

表2 調査復命書に記載された職場関係者による職場の出来事に関する認知

	参考・令和4年度の認定件数	職場関係者による職場の出来事に関する認知										合計(%)
		事業場関係者も目撃、経験、あるいは聞いていた	他の労働者の面前における威圧的な叱責等	他の労働者にとつても心理的負担となつた	対応策なく情報共有	他者からも認識されるような対立が継続	公然とセクハラを行っていた	無断でプライバシーを公表	不適切な自己購入、時間外労働、違法行為の存在	人員不足	コロナ禍の業務量増加	
心理的負荷表による出来事*												
長時間労働関連**	215	1	0	0	0	0	0	0	2	3	0	6 (2.6)
悲惨な事故や災害の体験、目撃をした	113	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	3 (1.3)
業務に関連し、重大な人身事故、重大事故を起こした	9	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	2 (0.9)
会社の経営に影響する等の重大な仕事上のミスをした	24	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1 (0.4)
会社で起きた事故・事件について、責任を問われた	11	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1 (0.4)
業務に関連し、違法行為を強要された	9	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2 (0.9)
達成困難なノルマが課された	18	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1 (0.4)
顧客や取引先からクレームを受けた	19	5	0	0	0	0	0	0	0	0	0	5 (2.2)
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	139	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	3 (1.3)
配置転換があった	31	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1 (0.4)
上司とのトラブルがあった	90	12	7	2	1	11	0	1	0	0	0	34 (14.8)
同僚とのトラブルがあった	20	2	0	0	1	3	0	0	0	0	0	6 (2.6)
部下とのトラブルがあった	9	1	0	1	1	3	0	0	0	0	0	6 (2.6)
セクシュアルハラスメントを受けた	73	1	1	1	2	0	9	0	0	0	0	14 (6.1)
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	(180)	36	46	18	2	3	1	7	0	0	0	113 (49.1)
同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた***	] (80)	10	1	1	4	2	0	0	1	0	0	19 (8.3)
同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた (顧客や取引先、施設利用者等)***		2	1	0	10	0	0	0	0	0	0	13 (5.7)
合計		71	57	26	22	22	10	10	7	3	2	230 (100)

*心理的負荷表による出来事は一部を除き令和2年業務による心理的負荷評価表(別表1)の内容に準ずる。調査復命書中で検討された項目であり、認定された項目とは限らない。

**業務による心理的負荷評価表(別表1)の労働時間に関する項目(「極度の長時間労働」、「恒常的な長時間」、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」)を合わせて「長時間労働関連」とした。

***令和2年業務による心理的負荷評価表(別表1)での「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせ、暴行を受けた」は、令和5年業務による心理的負荷評価表(別表1)で「同僚等から暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」と「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」に分けられたことに合わせ、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」と「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた(顧客や取引先、施設利用者等)」で分類した。

表 3 発症前の被災者に対する支援(対応)

調査復命書に記載された被災者が発症する前の職場の支援に関する記述の概要																												
	参考・令和4年度の認定件数	会社になく、改善されなかつたが	対応せず	業務環境整備	遺留	外部施設から応援派遣	上司フォローあり	危険を伝えず	危険予知せず	口頭注意	調査	処分（降格、減給、謹慎、出動停止、戒告）	話し合いの場の設定	謝罪させた	上司のフォローなし	同僚フォローなし	マニュアル不備	迅速な対応	顧客への申し入れ	顧客との示談、顧客との契約終了	被災者にペナルティを課した	被災者にペナルティを課した	被災者にペナルティを課した	人員不足	育し	セクシアルハラスメント加害者が	合計（％）	
心理的負荷表による出来事*																												
①事故や災害の体験	174	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	(2.1)
②仕事の失敗・過重な責任の発生等	120	3	0	3	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	1	0	4	5	1	0	0	0	20	(14.1)
③仕事の量・質（長時間労働を除く）	156	5	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	10	(7.0)	
④役割・地位の変化等	86	4	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	8	(5.6)	
⑤パワーハラスメント	(180)	22	2	1	1	0	0	0	0	6	0	7	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	41	(28.9)
⑥対人関係																												
・上司とのトラブル、同僚とのトラブル、部下とのトラブルがあった**	131	3	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	8	(5.6)	
・同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた*	3	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	9	(6.3)	
・同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた（顧客や取引先、施設利用者等）**	4	1	1	0	0	0	1	0	0	0	0	2	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	13	(9.2)	
⑦セクシアルハラスメントを受けた	73	11	1	1	0	1	0	0	0	0	0	3	0	1		0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	20	(14.1)	
長時間労働関連**	215	2	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	8	(5.6)	
心理的負荷が極度のもの	42	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	(1.4)	
合計	60	5	12	2	3	1	1	1	7	2	10	5	1	5	1	2	2	2	2	1	4	6	7	1	1	142	(100)	

*心理的負荷表による出来事は一部を除き令和2年業務による心理的負荷評価表(別表1)の内容に準ずる。調査復命書中で検討された項目であり、認定された項目とは限らない。

**令和2年業務による心理的負荷評価表(別表1)での⑥対人関係「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」は、令和5年業務による心理的負荷評価表(別表1)で⑥対人関係「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」と「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」に分けられたことに合わせ、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」と「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた(顧客や取引先、施設利用者等)」で分類した。

***業務による心理的負荷評価表(別表1)の労働時間に関する項目(「極度の長時間労働」、「恒常的な長時間」、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」)を合わせて「長時間労働関連」とした。

表 4 発症後の被災者に対する支援(対応)

調査復命書に記載された被災者が発症した後の職場の支援に関する記述の概要																		
	参考・令和4年度の認定件数	メンタルヘルス対策指導	業務環境整備	処分（懲戒解雇・諭旨解雇、辞任）	処分（降格、減給、出勤停止、譴責、戒告）	話し合いの場の設定	口頭注意	謝罪させた	顧客への申し入れ	顧客との示談、顧客との契約終了	合意書作成（解決金）	事後調査	迅速対応	労災を認める	会社になく相談、改善されなかったが	対応せず	違法な対応	合計（％）
心理的負荷表による出来事*																		
①事故や災害の体験	174	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0 (0.0)
②仕事の失敗・過重な責任の発生等	120	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	4 (5.1)
③仕事の量・質(長時間労働を除く)	156	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1 (1.3)
④役割・地位の変化等	86	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	2 (2.6)
⑤パワーハラスメント	(180)	1	0	2	19	1	2	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	28 (35.9)
⑥対人関係																		
・上司とのトラブル、同僚とのトラブル、部下とのトラブルがあった	131	0	1	0	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4 (5.1)
・同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた**	] (80)	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	5 (6.4)
・同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた（顧客や取引先、施設利用者等）**		0	2	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	5 (6.4)
⑦セクシュアルハラスメントを受けた	73	0	0	2	16	1	0	1	0	2	1	0	1	0	1	0	0	25 (32.1)
長時間労働関連***	215	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1 (1.3)
心理的負荷が極度のもの	42	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	3 (3.8)
合計		1	7	7	36	2	4	2	1	2	1	2	1	1	7	3	1	78 (100)

*心理的負荷表による出来事は一部を除き令和2年業務による心理的負荷評価表(別表1)の内容に準ずる。調査復命書中で検討された項目であり、認定された項目とは限らない。

**令和2年業務による心理的負荷評価表(別表1)での⑥対人関係「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」は、令和5年業務による心理的負荷評価表(別表1)で⑥対人関係「同僚等から、暴行又はひどいいじめ・嫌がらせを受けた」と「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」に分けられたことに合わせ、「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた」と「同僚等から、暴行又は(ひどい)いじめ・嫌がらせを受けた(顧客や取引先、施設利用者等)」で分類した。

***業務による心理的負荷評価表(別表1)の労働時間に関する項目(「極度の長時間労働」、「恒常的な長時間」、「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」)を合わせて「長時間労働関連」とした。