

令和 6 年度

我が国における過労死等の概要及び政府が
過労死等の防止のために講じた施策の状況

厚 生 労 働 省

この文書は、過労死等防止対策推進法（平成 26 年法律第 100 号）第 6 条の規定に基づき、我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況について報告を行うものである。

令和 6 年度

我が国における過労死等の概要及び政府が
過労死等の防止のために講じた施策の状況

厚 生 労 働 省

目 次

はじめに.....	1
-----------	---

第1章 過労死等の概況

1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

(1) 労働時間等の状況.....	2
(2) 職場におけるメンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策の状況.....	19
(3) 自殺の状況.....	28

2 過労死等の状況

(1) 民間雇用労働者の労災補償の状況.....	32
(2) 国家公務員の公務災害の補償状況.....	83
(3) 地方公務員の公務災害の補償状況.....	90

3 過労死等に係る調査・研究

(1) 取組経過.....	98
(2) 労災事案の傾向の分析.....	100
(3) 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）.....	117
(4) 公務災害の事案の分析.....	147
(5) 予防研究等.....	155
(6) 公立学校における働き方改革に係る調査.....	159

第2章 過労死等の防止のための対策の実施状況

1 労働行政機関等における対策.....	167
(1) 時間外労働の上限規制の遵守徹底.....	168
(2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底.....	168
〈コラム1〉労働基準監督官の指導を契機に労働環境を改善.....	171
(3) 過重労働による健康障害の防止対策.....	172
(4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策.....	172
(5) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策.....	176

2 調査研究等	177
（1）過労死等事案の分析	177
（2）予防研究・支援ツールの開発	178
（3）過労死等の労働・社会分野の調査・分析	182
（4）結果の発信	182
〈コラム2〉過労死等防止調査研究センターポータルサイト（健康な働き方に向けて） に掲載しているインフォグラフィックの紹介	183
〈コラム3〉過労死等防止調査研究センターメンバーによる関係学会における成果発表 の紹介	185
3 啓発	187
（1）国民に向けた周知・啓発の実施	187
〈コラム4〉連合の「過労死等ゼロ」の取組	188
〈コラム5〉働き方改革の継続・深化に向けた経団連の取組	193
（2）大学・高等学校等の学生等への労働関係法令等に関する啓発の実施	196
〈コラム6〉過労死の遺族や労働問題の専門家を講師として学校へ派遣	197
（3）長時間労働の削減のための周知・啓発の実施	200
（4）過重労働による健康障害の防止に関する周知・啓発の実施	201
（5）勤務間インターバル制度の導入促進	201
（6）働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施 及び年次有給休暇の取得促進	203
（7）メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施	205
（8）職場のハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施	207
（9）多様な働き方への対応	209
（10）商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進	210
〈コラム7〉【企業の取組】物流業界の魅力向上につながる 老舗運送会社の働き方改革取組事例	214
〈コラム8〉【自治体の取組】多様な教育現場でのアクションプラン推進 による教職員の働き方改革事例	219
〈コラム9〉【企業の取組】ICTの活用による労働効率化と 医療サービス向上の取組事例	225
〈コラム10〉【企業の取組】若手活躍の環境整備とICT活用による 建設業の働き方改革取組事例	230
〈コラム11〉【企業の取組】トップの決断と現場の意識改革による 飲食業界の働き方改革事例	234
（11）若年労働者、高年齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進	237
（12）公務員に対する周知・啓発等の実施	238

4 相談体制の整備等	2 4 3
（１）労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置	2 4 3
（２）産業医等相談に応じる者に対する研修の実施	2 4 3
（３）労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施	2 4 3
（４）公務員に対する相談体制の整備等	2 4 4
（５）過労死の遺児等のための相談対応	2 4 5
5 民間団体の活動に対する支援	2 4 6
（１）過労死等防止対策推進シンポジウムにおける連携	2 4 6
〈コラム 1 2〉令和 6 年度の過労死等防止対策推進シンポジウム	2 4 7
（２）シンポジウム以外の活動に対する支援	2 4 9
〈コラム 1 3〉過労死遺児交流会のご報告	2 4 9
（３）民間団体の活動の周知	2 5 1
〈コラム 1 4〉みんなの願いを大綱に託して	2 5 1
〈コラム 1 5〉職場の改善へ向けて一層の取組を	2 5 2
〈コラム 1 6〉各分野・各地の家族の会	2 5 3
〈コラム 1 7〉過労死防止学会「第10回大会」報告	2 5 5

- 本文書は、原則として令和 7 年 9 月 30 日までに入手した各府省等の施策に関する実績やデータに基づいて記載している。
- 本文書公表後にデータの表記や数値が変更される場合がある。

(参考) 和暦表記と西暦表記の対照表

和暦	西暦	和暦	西暦
昭和 51 年	1976 年	平成 16 年	2004 年
昭和 52 年	1977 年	平成 17 年	2005 年
昭和 53 年	1978 年	平成 18 年	2006 年
昭和 54 年	1979 年	平成 19 年	2007 年
昭和 55 年	1980 年	平成 20 年	2008 年
昭和 56 年	1981 年	平成 21 年	2009 年
昭和 57 年	1982 年	平成 22 年	2010 年
昭和 58 年	1983 年	平成 23 年	2011 年
昭和 59 年	1984 年	平成 24 年	2012 年
昭和 60 年	1985 年	平成 25 年	2013 年
昭和 61 年	1986 年	平成 26 年	2014 年
昭和 62 年	1987 年	平成 27 年	2015 年
昭和 63 年	1988 年	平成 28 年	2016 年
平成元年	1989 年	平成 29 年	2017 年
平成 2 年	1990 年	平成 30 年	2018 年
平成 3 年	1991 年	平成 31 年	2019 年
平成 4 年	1992 年	令和元年	2019 年
平成 5 年	1993 年	令和 2 年	2020 年
平成 6 年	1994 年	令和 3 年	2021 年
平成 7 年	1995 年	令和 4 年	2022 年
平成 8 年	1996 年	令和 5 年	2023 年
平成 9 年	1997 年	令和 6 年	2024 年
平成 10 年	1998 年	令和 7 年	2025 年
平成 11 年	1999 年	令和 8 年	2026 年
平成 12 年	2000 年	令和 9 年	2027 年
平成 13 年	2001 年	令和 10 年	2028 年
平成 14 年	2002 年	令和 11 年	2029 年
平成 15 年	2003 年	令和 12 年	2030 年

※本文中の年度（年）の表記は原則として和暦を使用している

はじめに

平成 26 年 6 月に過労死等防止対策推進法（平成 26 年 6 月 27 日法律第 100 号）が成立し、同年 11 月に施行されてから 10 年が経過した。この間、関係者による取組の結果、長時間労働が減少傾向となるなど一定の成果が見られたが、我が国においては依然として過労死等が増加するなど、大きな社会問題となっている。

《過労死等について》

過労死等防止対策推進法第 2 条で以下のとおり定義されている。

この法律において「過労死等」とは、業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。

過労死等は本人はもとより、その家族や遺族にとってはかりしれない苦痛であるとともに、社会にとっても大きな損失である。政府は、過労死等の防止のための対策を効果的に推進するため、過労死等防止対策推進法第 7 条に基づき、過労死等の防止のための対策に関する大綱（令和 6 年 8 月 2 日閣議決定。以下「過労死等防止対策大綱」という。）を定め、施策を実施している。

また、過労死等防止対策推進法第 6 条では、政府は、毎年、国会に、我が国の過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況に関して報告書を提出することとされており、本文書はこれに基づき行う報告であり、今年で 10 回目となる。

第1章

過労死等の概況

第1章では、労働時間やメンタルヘルス対策等の状況のほか、過労死等の状況やその調査・研究結果として、これまでの状況を概観する。

1 ▶ 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況

(1) 労働時間等の状況

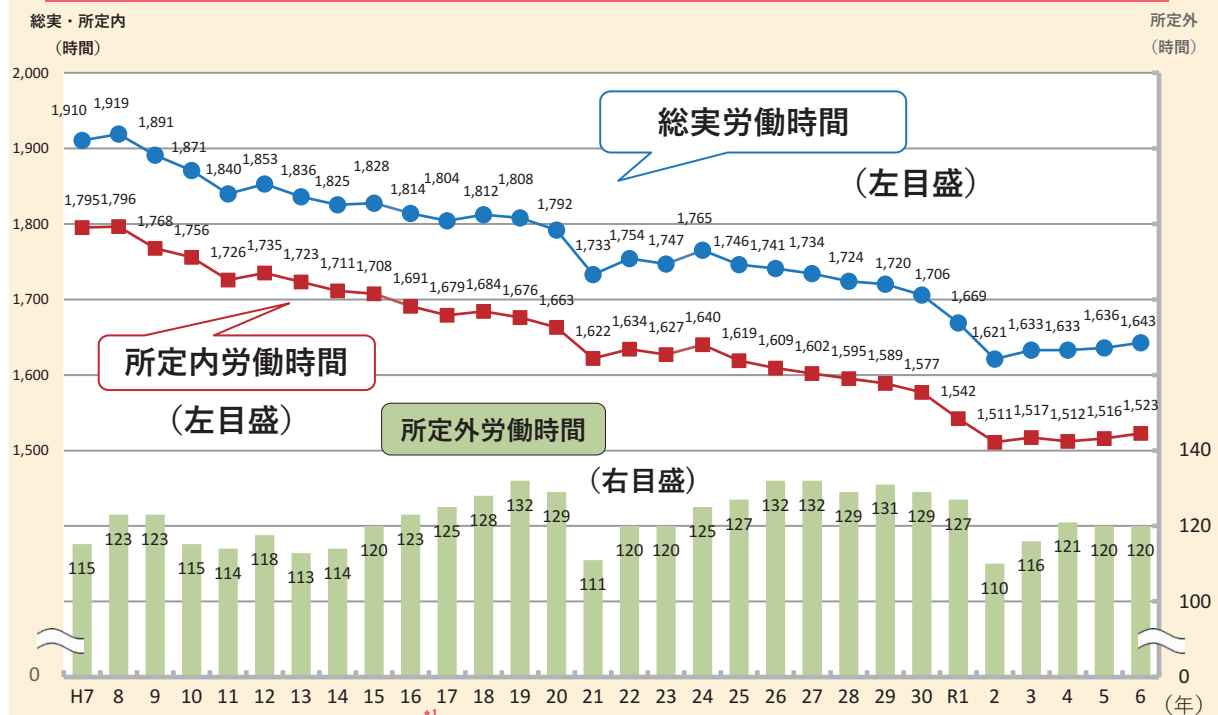
① 労働時間

我が国の労働者の1人当たりの年間総実労働時間については、長期的に緩やかに減少していったが、令和3年からはおおむね横ばいとなっている。

令和6年は、年間総実労働時間は1,643時間と、令和5年から7時間増加した。

総実労働時間を所定内労働時間と所定外労働時間ごとに見ると、所定内労働時間は1,523時間と令和5年から7時間増加した。所定外労働時間は令和3年、4年は増加したが、令和6年は120時間と令和5年と同じであった（第1-1-1-1図）。

第1-1-1-1図 年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



(資料出所) 厚生労働省「毎月勤労統計調査」^{*1}を基に作成

(注) 1. 事業所規模5人以上、調査産業計。

2. 総実労働時間及び所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

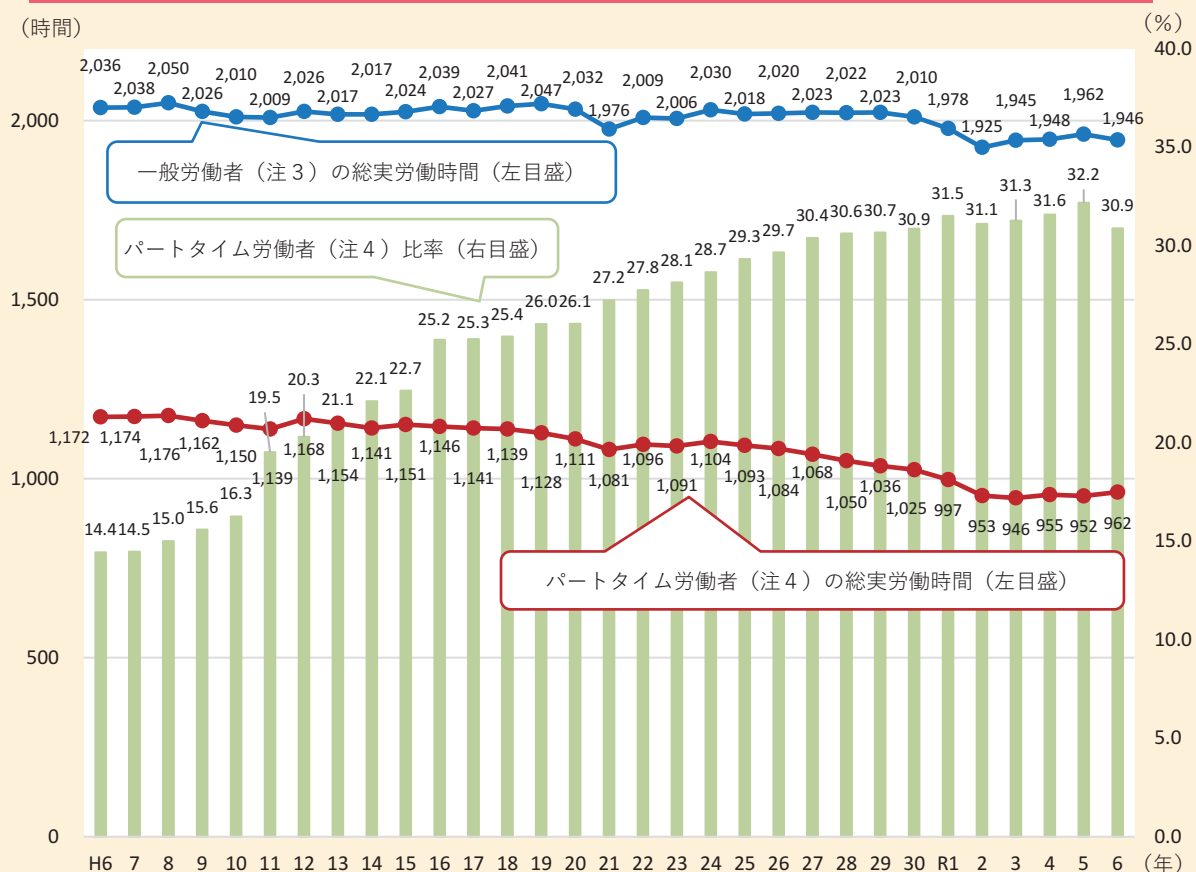
所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出。

3. 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

*1 第1-1-1-1図等の資料出所である「毎月勤労統計調査」、第1-1-1-4図等の資料出所である「労働力調査」は、いずれも労働時間（就業時間）を調査しているが、「毎月勤労統計調査」は事業所を対象に調査しているのに対し、「労働力調査」は世帯を対象に調査している。

一般労働者とパートタイム労働者の別に見ると、令和6年の一般労働者の総実労働時間は6年連続で2,000時間を下回り1,946時間となった。パートタイム労働者の総実労働時間も6年連続で1,000時間を下回り962時間となった。パートタイム労働者の割合が長期的には増加傾向にあることから、労働者1人当たりの総実労働時間の長期的な減少はパートタイム労働者比率の増加も寄与しているものと考えられる（第1-1-1-2図）。

第1-1-1-2図 就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に作成

（注）1. 事業所規模5人以上、調査産業計。

2. 就業形態別総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3. 一般労働者：「常用労働者」のうち、「パートタイム労働者」以外の者。なお、「常用労働者」とは、事業所に使用され給与を支払われる労働者（船員法の船員を除く）のうち、

①期間を定めずに雇われている者

②1か月以上の期間を定めて雇われている者

のいずれかに該当する者のことをいう。（平成30年1月分調査から定義が変更になっていることに留意が必要）

4. パートタイム労働者：「常用労働者」のうち、

①1日の所定労働時間が一般の労働者より短い者

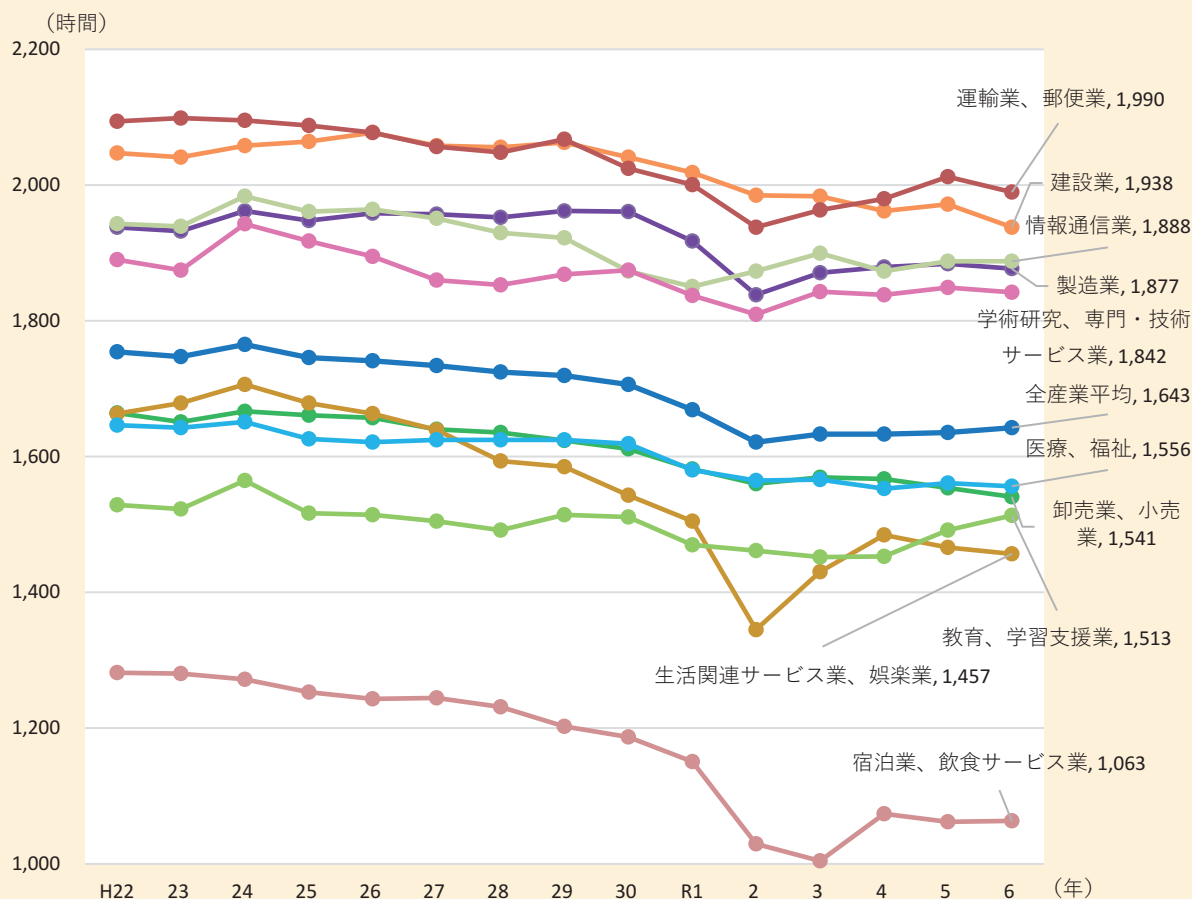
②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者

のいずれかに該当する者のことをいう。

5. 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

主な産業の年間総実労働時間の推移を見ると、令和6年は「運輸業、郵便業」、「建設業」、「情報通信業」、「製造業」、「学術研究、専門・技術サービス業」で全産業平均を上回った。「教育、学習支援業」、「宿泊業、飲食サービス業」は前年を上回った（第1-1-1-3図）。

第1-1-1-3図 主要産業別年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に作成

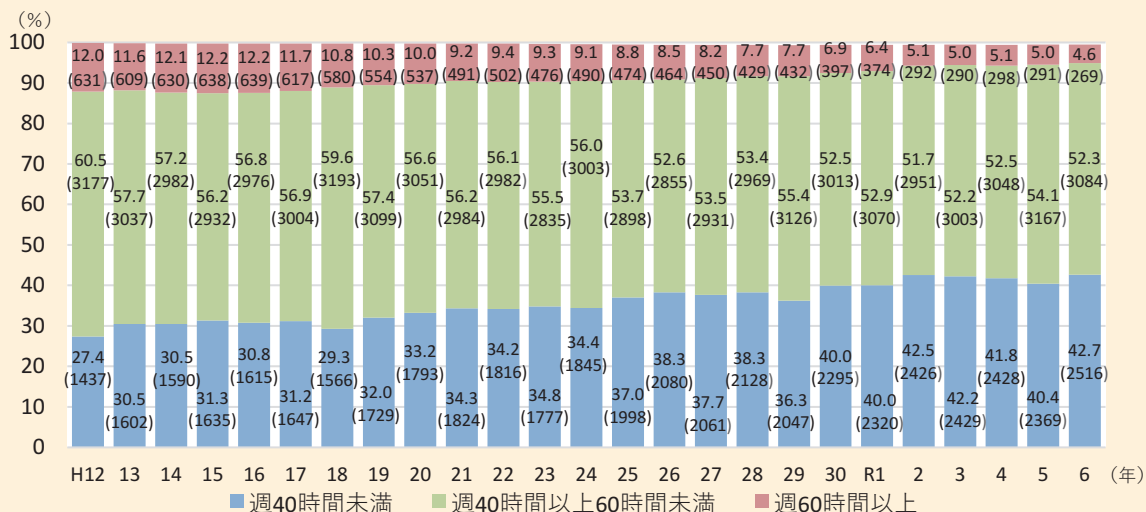
（注）1. 事業所規模5人以上。

2. 総実労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したもの。

3. 平成22年及び平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

月末1週間の就業時間別の雇用者の割合の推移を見ると、1週間の就業時間が60時間以上である雇用者の割合は、平成17年以降減少傾向にあり、令和6年は4.6%と令和5年より0.4ポイント減少した。月末1週間の就業時間が60時間以上である雇用者数は269万人と22万人減少した（第1-1-1-4図）。

第1-1-1-4 図 月末1週間の就業時間別の雇用者の割合及び雇用者数



(資料出所) 総務省「労働力調査^{*1}」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)を基に作成

(注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの。

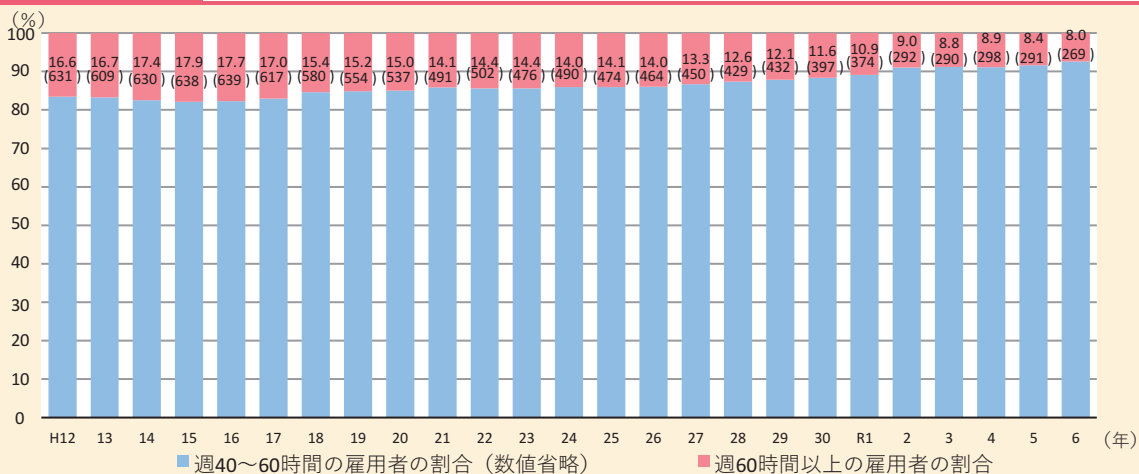
2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない。

3. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人。

月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうち就業時間が60時間以上である雇用者の割合を見ると、長期的に減少傾向となっている。令和6年は8.0%と、令和5年から0.4ポイント減少した。

過労死等防止対策大綱では、令和10年までに週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下とすることを目標としている(第1-1-1-5図)。

第1-1-1-5 図 月末1週間の就業時間が週60時間以上の雇用者の割合(週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合)と雇用者数



(※) 大綱に基づく数値目標

⇒週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下(令和10年まで)。

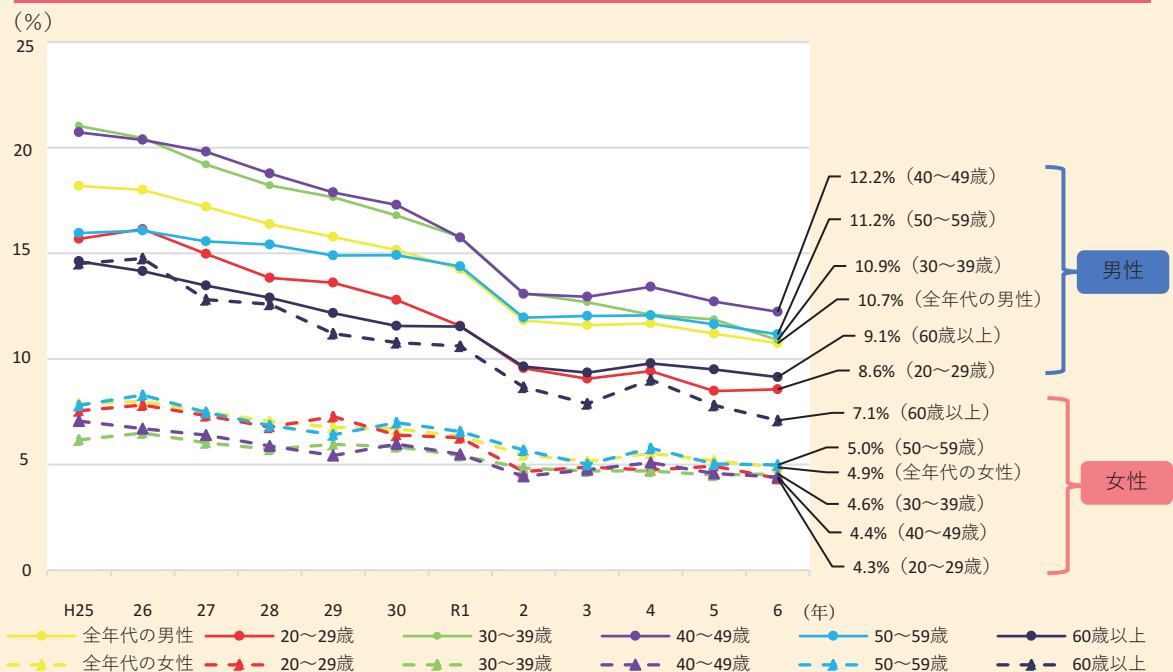
(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)を基に作成

(注) 1. 非農林業雇用者について作成したもの。

2. 括弧内の数字は雇用者数を表しており、単位は万人。

月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者のうちその就業時間が60時間以上である就業者の割合の推移を性別、年齢層別に見ると、男性については、平成27年以降40～49歳の割合が最も高くなっている。女性については、60歳以上の割合が最も高くなっている（第1-1-1-6図）。雇用者に占める割合を見ても、男性は40～49歳で、女性は60歳以上でその割合が最も高い（第1-1-1-7図）。

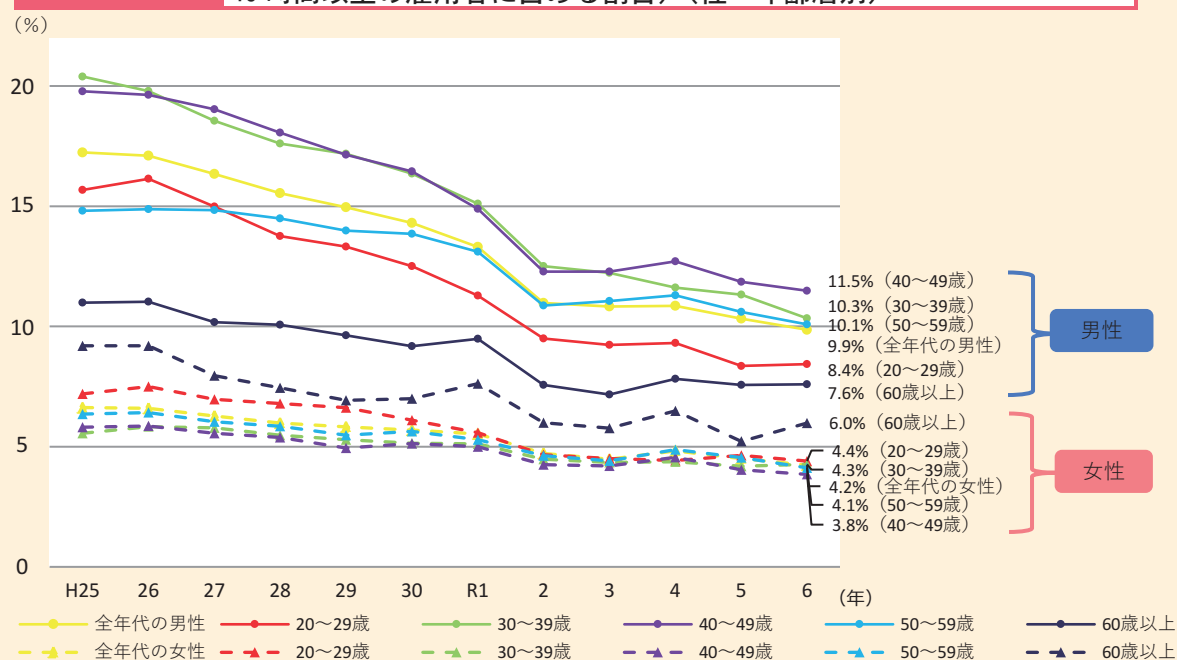
第1-1-1-6図 月末1週間の就業時間が週60時間以上の就業者の割合（週間就業時間40時間以上の就業者に占める割合）（性・年齢層別）



（資料出所）総務省「労働力調査」を基に作成

（注）非農林業就業者数について作成したもの。

第1-1-1-7図 月末1週間の就業時間が週60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（性・年齢層別）



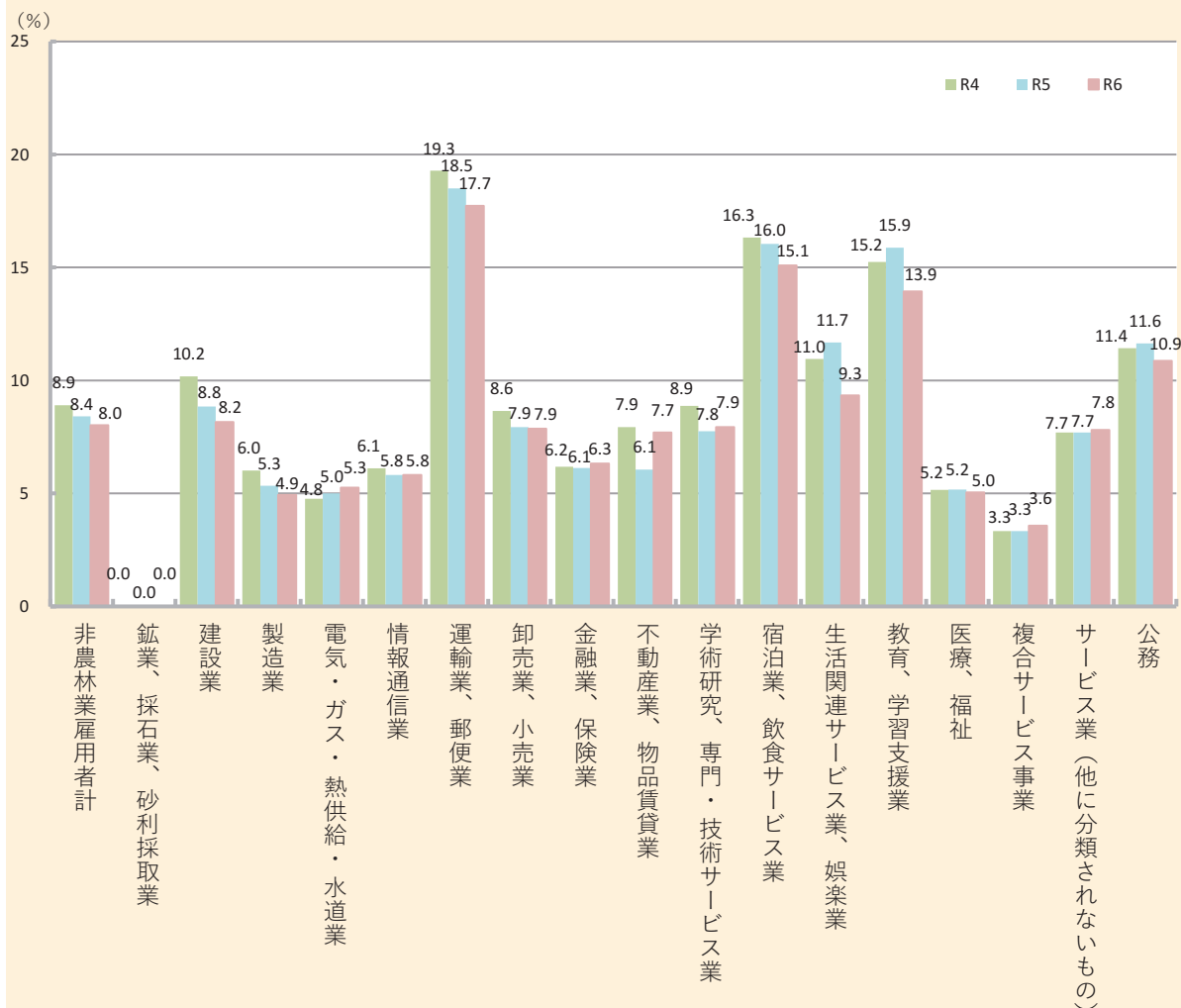
（資料出所）総務省「労働力調査」を基に作成

（注）非農林業雇用者について作成したもの。

月末1週間の就業時間が40時間以上である雇用者のうちその就業時間が60時間以上である雇用者の割合の推移を業種別に見ると、令和6年は「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「教育、学習支援業」の順にその割合が高かった。また、「複合サービス事業」、「製造業」、「医療、福祉」の順にその割合が低かった（ただし「鉱業、採石業、砂利採取業」を除く。）。令和6年の割合を令和5年と比較すると、多くの業種で横ばい又は減少であった。前年より0.5ポイント以上増加している業種は「不動産業、物品賃貸業」であった（第1-1-1-8図）。

第1-1-1-8図

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（業種別）

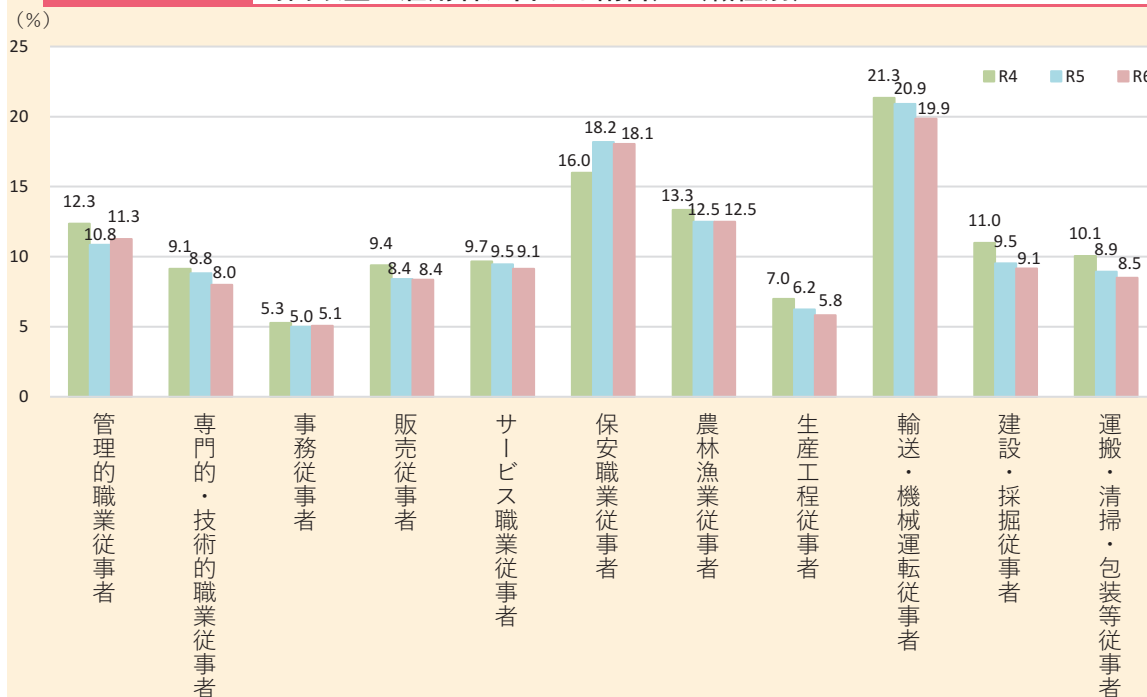


（資料出所）総務省「労働力調査」を基に作成

（注）非農林業雇用者について作成したもの。

月末1週間の就業時間が40時間以上である就業者のうちその就業時間が60時間以上である就業者の割合の推移を職種別に見ると、令和6年は「輸送・機械運転従事者」、「保安職業従事者」、「農林漁業従事者」の順にその割合が高く、「事務従事者」、「生産工程従事者」、「専門的・技術的職業従事者」の順にその割合が低かった。令和6年の割合を令和5年と比較すると、多くの職種で減少又は横ばいであったが、「管理的職業従事者」、「事務従事者」では増加している（第1-1-1-9図）。

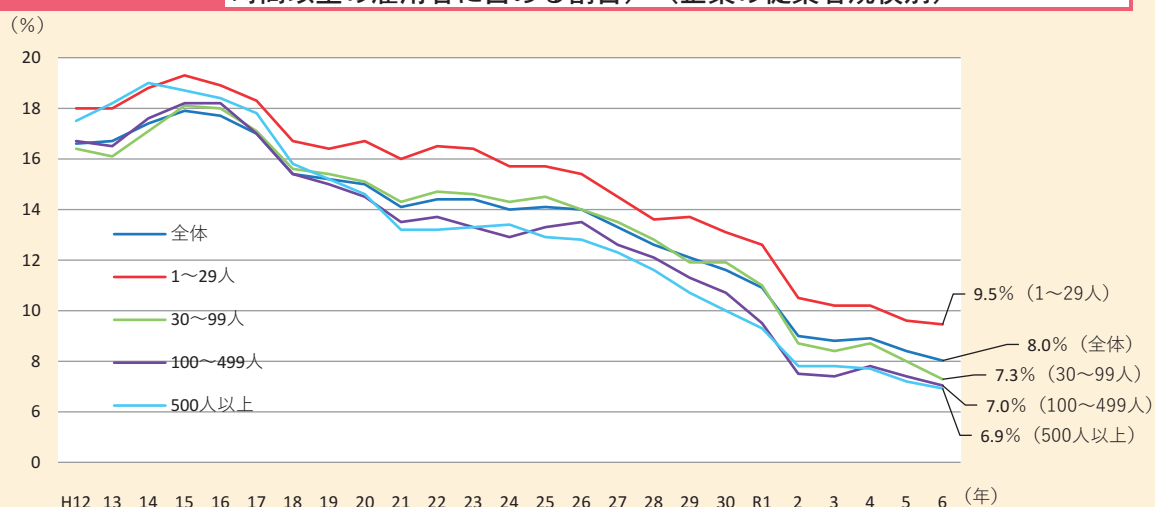
第1-1-1-9図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（職種別）



（資料出所）総務省「労働力調査」を基に作成

月末1週間の就業時間が40時間以上の雇用者に占める60時間以上の雇用者の割合を企業の従業者規模別に見ると、おおむね規模が小さいほど、その割合が高い（第1-1-1-10図）。

第1-1-1-10図 月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（企業の従業者規模別）

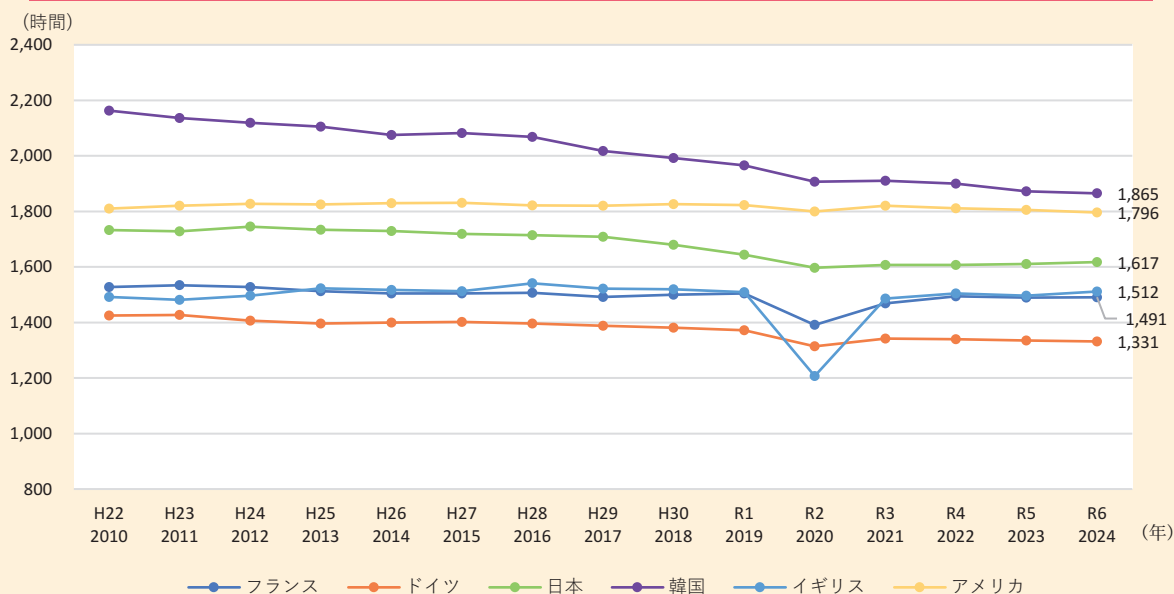


（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）を基に作成

（注）非農林業雇用者について作成したもの。

年平均労働時間を国際比較すると、我が国は、欧州諸国より長く、また、週 49 時間以上働いている労働者の割合が高い。男性については、特にその割合が高い（第 1-1-1-11 図、第 1-1-1-12 図）。

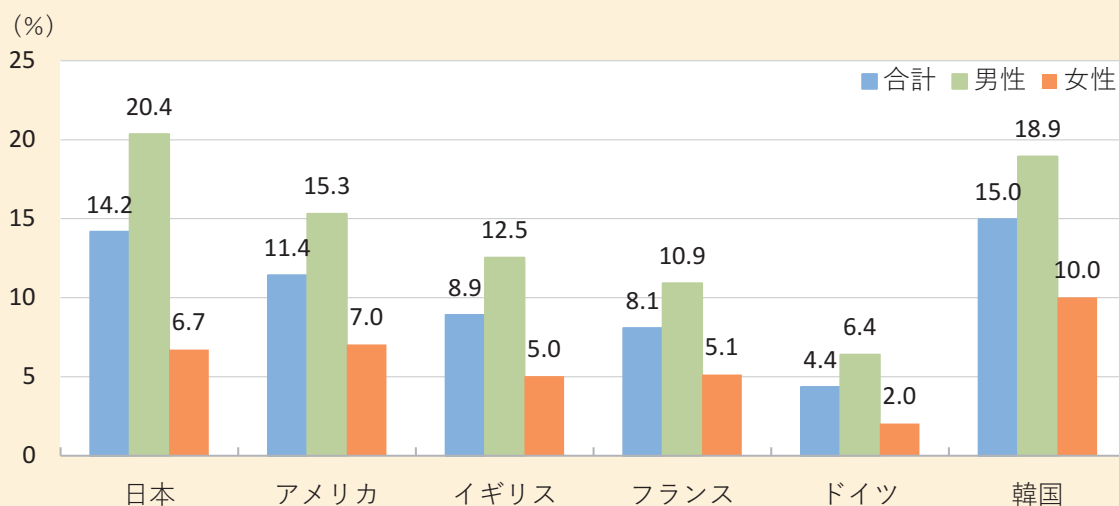
第 1-1-1-11 図 諸外国における年平均労働時間の推移



(資料出所) OECD Data Explorer 2025 年 8 月現在

(注) 平均年間労働時間は、各国雇用者 1 人当たりにおける年間労働時間の平均を示す。

第 1-1-1-12 図 諸外国における「週労働時間が 49 時間以上の者」の割合（令和 6 年）



(資料出所) 以下の資料を基に作成

日 本：総務省「労働力調査」

その他：ILOSTAT Database (<https://www.ilo.org/ilostat/>) (2025 年 8 月現在)

(注) 令和 6 年における週労働時間が 49 時間以上の者の割合を示したものの。

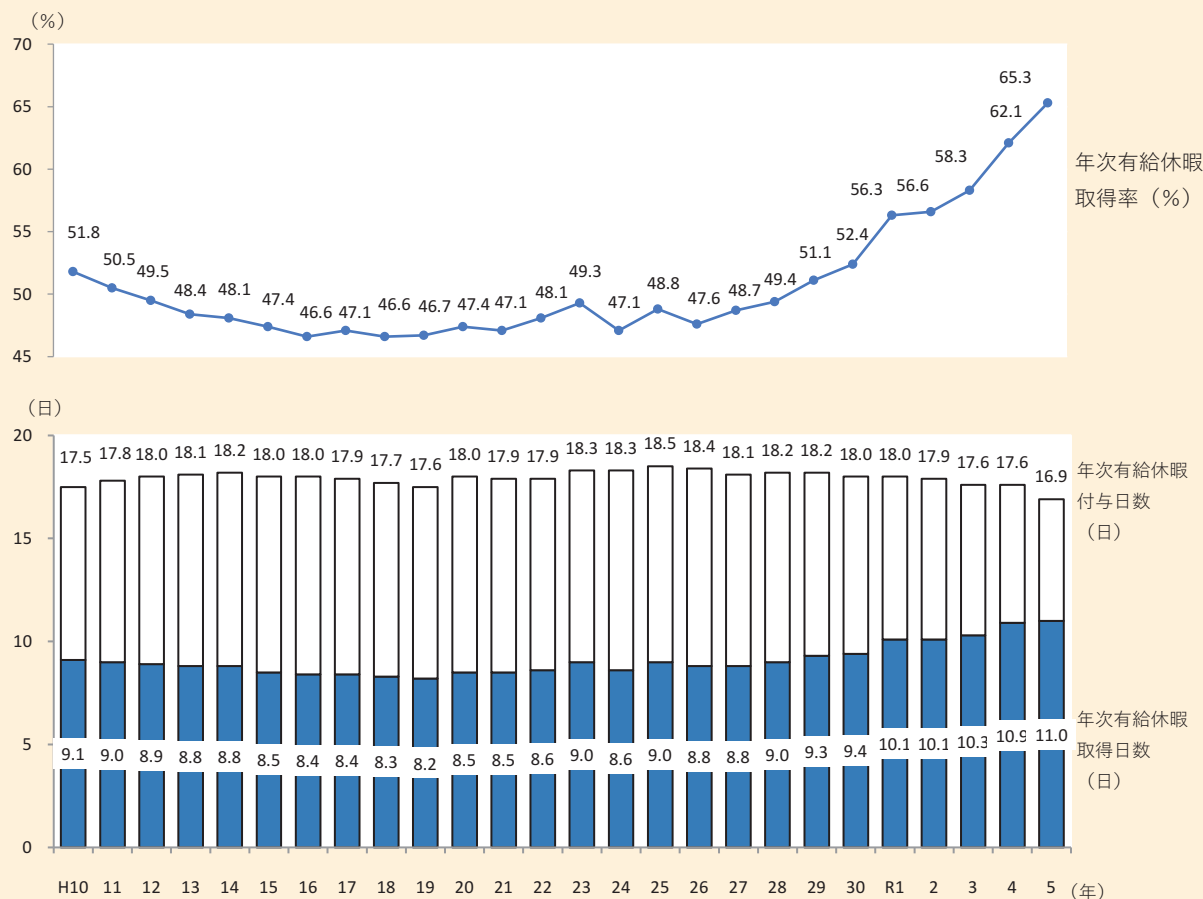
② 年次有給休暇

年次有給休暇の付与日数は横ばいで推移しており、取得日数は平成 28 年以降 8 年連続で増加し、令和 5 年は 11.0 日と令和 4 年より 0.1 日増加した。

取得率は平成 27 年以降増加しており、平成 29 年に 50%を超えた後、令和 5 年は 65.3%と令和 4 年より 3.2 ポイント増加した。

過労死等防止対策大綱では、令和 10 年までに年次有給休暇取得率を 70%以上とすることを目標としている（第 1-1-1-13 図）。

第 1-1-1-13 図 年次有給休暇の取得率、付与日数、取得日数の推移



(※) 大綱に基づく数値目標

⇒年次有給休暇取得率を 70%以上（令和 10 年まで）。

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」（平成 11 年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）を基に作成

(注) 1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。

2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、取得日数／付与日数×100（%）である。

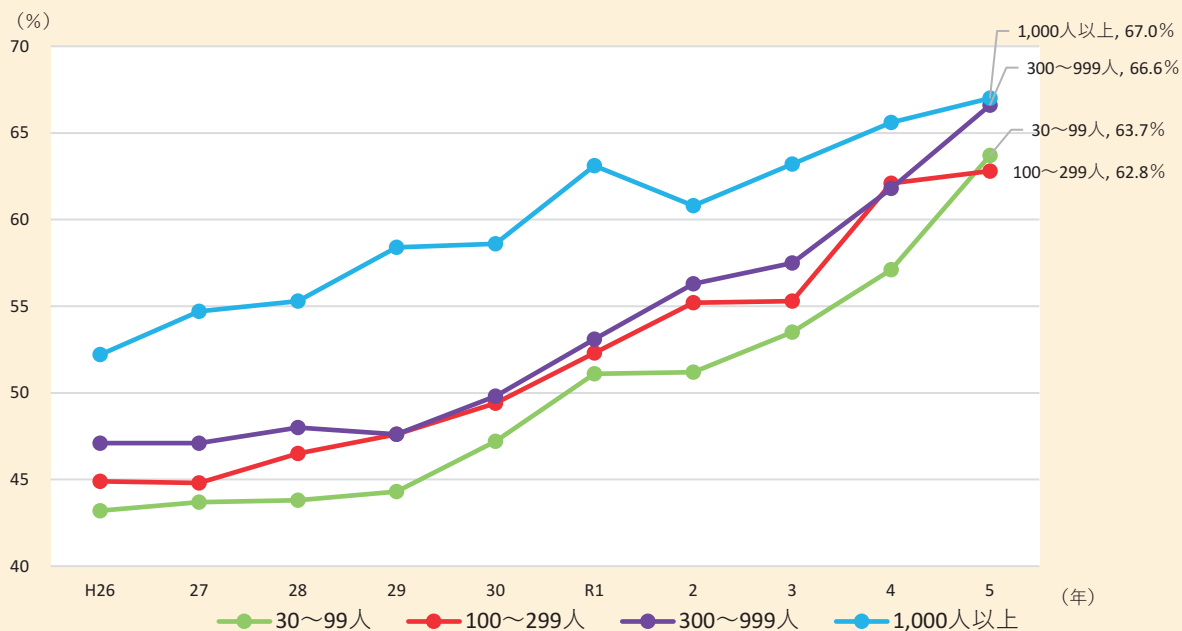
3. 各調査対象年（又は前会計年度）1 年間の状況を示している。例えば、令和 5 年は、令和 5 年 1 月 1 日～令和 5 年 12 月 31 日（又は令和 4 会計年度）の 1 年間の状況を調査対象としている。

4. 平成 18 年以前の調査対象：「本社の常用労働者が 30 人以上の会社組織の民営企業」→平成 19 年以降の調査対象：「常用労働者が 30 人以上の会社組織の民営企業」。

5. 平成 25 年以前の調査対象：「常用労働者が 30 人以上の会社組織の民営企業」→平成 26 年以降の調査対象：「常用労働者が 30 人以上の民営法人（複合サービス事業を含む）」（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）。

労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率を企業規模別に見ると、すべての企業規模で増加傾向となっており、令和5年では初めてすべての企業規模で60%を上回った（第1-1-1-14図）。

第1-1-1-14図 労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率の推移（企業規模別）



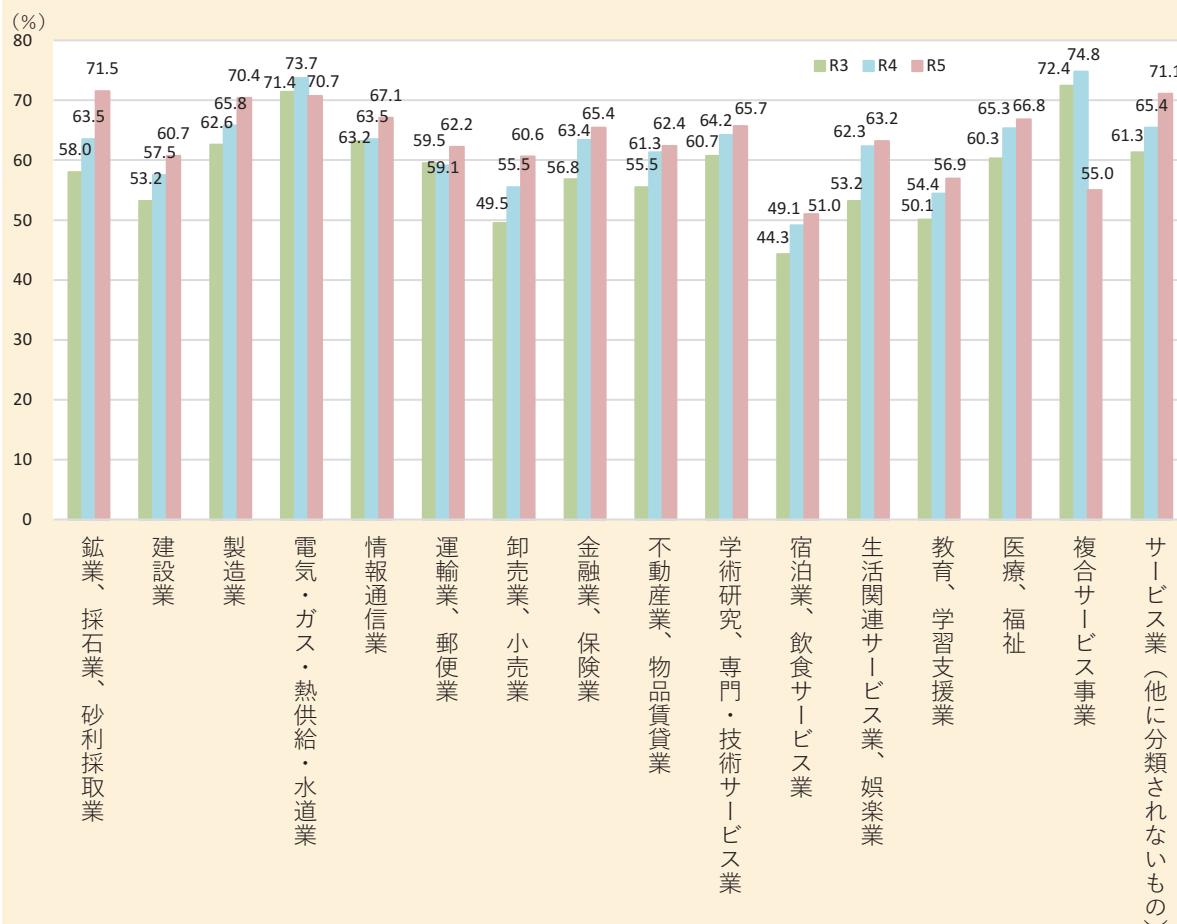
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

- （注）1. 「対象労働者」は「全常用労働者のうち、期間を定めずに雇われている労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
2. 各調査対象年（又は前会計年度）1年間の状況を示している。例えば、令和5年は、令和5年1月1日～令和5年12月31日（又は令和4会計年度）の1年間の状況を調査対象としている。

令和5年の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率を産業別に見ると、「鉱業、採石業、砂利採取業」が71.5%で最も高く、次いで「サービス業（他に分類されないもの）」が71.1%、「電気・ガス・熱供給・水道業」が70.7%となっている。また、令和5年の割合について前年と比較すると、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「卸売業、小売業」、「サービス業（他に分類されないもの）」において5ポイント以上の増加がみられた。一方「複合サービス事業」は19.8ポイントの減少となった（第1-1-1-15図）。

第1-1-1-15図

産業別の労働者1人当たりの平均年次有給休暇取得率（令和3～5年）



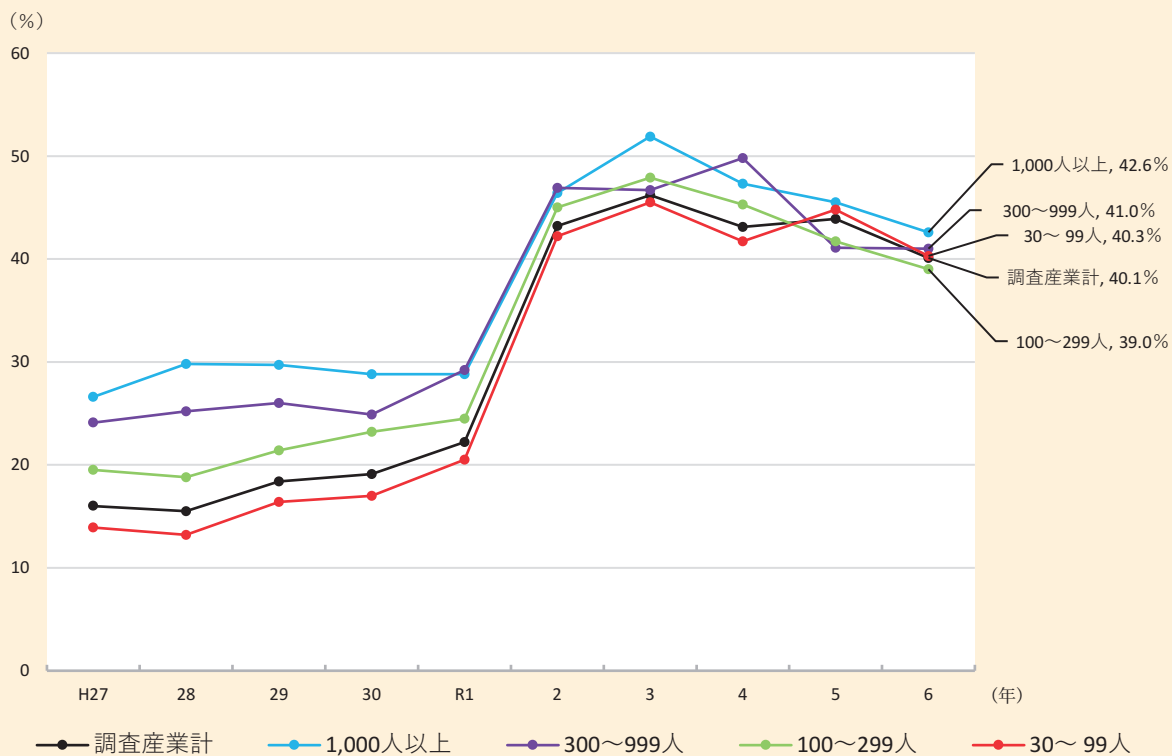
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

（注）1. 「取得率」は、取得日数／付与日数×100（％）である。

2. 「付与日数」には、繰越日数を含まない。

年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合を見ると、令和元年から令和2年にかけて大きく増加していたが、令和6年においては調査産業計で40.1%と前年よりも3.8ポイント減少し、ほとんどの企業規模で前年より減少している（第1-1-1-16図）。

第1-1-1-16図 年次有給休暇の計画的付与制度がある企業の割合の推移（企業規模別）



年次有給休暇の計画的付与制度について

・使用者は、年次有給休暇を与える時季に関して労使協定で定めたときは、年次有給休暇のうち5日を超える部分については、その定めによって労働者に与えることができる。（労働基準法第39条第6項）

（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

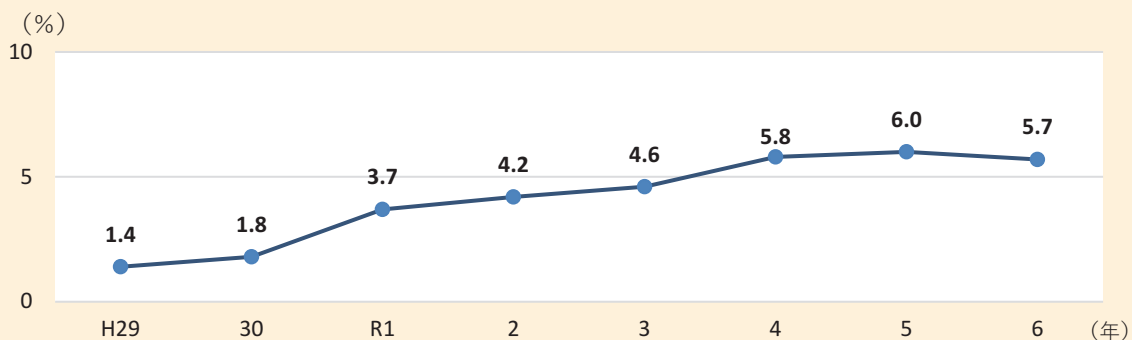
（注）各年1月1日時点の状況を示している。

③ 勤務間インターバル制度

勤務間インターバル制度（終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設けること）について、制度を導入している企業（就業規則又は労使協定等で定めているもの）の割合は、令和6年では5.7%と前年から0.3ポイント減少した。「制度を知らない」と回答した企業は全体で14.7%と前年から4.5ポイント減少した。

過労死等防止対策大綱では、労働者数30人以上の企業のうち、令和10年までに勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上とすること、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満とすることを目標としている（第1-1-1-17図、第1-1-1-18図）。

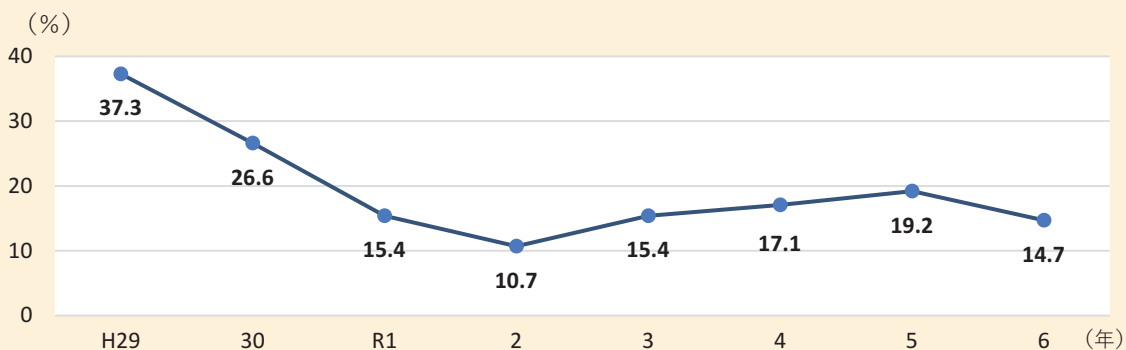
第1-1-1-17図 勤務間インターバル制度の導入企業割合の推移



(※) 大綱に基づく数値目標

⇒労働者数30人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上（令和10年まで）。

第1-1-1-18図 勤務間インターバル制度を知らないと回答する企業割合の推移



(※) 大綱に基づく数値目標

⇒労働者数30人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を知らなかった企業割合を5%未満（令和10年まで）。

(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

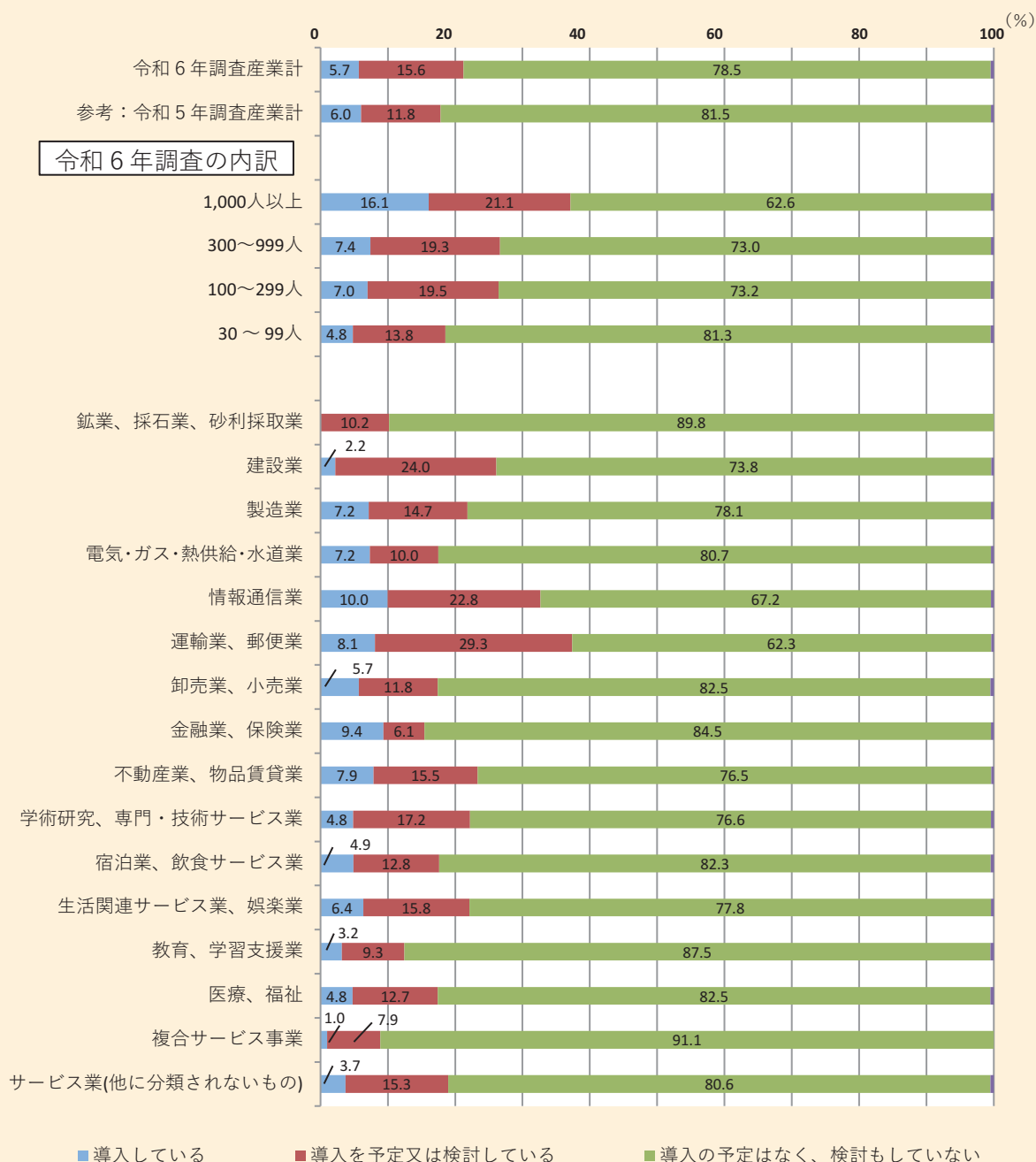
(注) 1. 各年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象：常用労働者が30人以上の民間企業（複合サービス事業を含む）。

制度の導入状況については、企業規模が大きいほど「導入している」と「導入を予定又は検討している」を合わせた割合が高い。産業別では、「導入している」の割合は、「情報通信業」が10.0%と最も高く、次いで、「金融業、保険業」が9.4%、「運輸業、郵便業」が8.1%となっている。「導入を予定又は検討している」の割合は、「運輸業、郵便業」が29.3%と最も高く、次いで「建設業」が24.0%であった。「制度の導入の予定はなく、検討もしていない」の割合は、「複合サービス事業」が91.1%と最も高く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」が89.8%、「教育、学習支援業」が87.5%であった（第1-1-1-19図）。

第1-1-1-19図

勤務間インターバル制度の導入意向に関する企業等の割合（企業規模別、産業別）



（資料出所）厚生労働省「令和6年就労条件総合調査」を基に作成

（注）1. 令和6年1月1日時点の状況を示している。

2. 調査対象：常用労働者が30人以上の民間企業（複合サービス事業を含む）。

3. 数値は「不明」を含まないため、合計が100%にならない場合がある。

制度の導入の予定はなく、検討もしていない企業において、導入していない理由は、「超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため」が 57.6%と最も多く、次いで「当該制度を知らなかったため」が 18.7%、「人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため」が 10.4%であった（第 1-1-1-20 図）。

第 1-1-1-20 図 勤務間インターバル制度を導入していない企業の導入していない理由（企業規模別）

（単位：％）

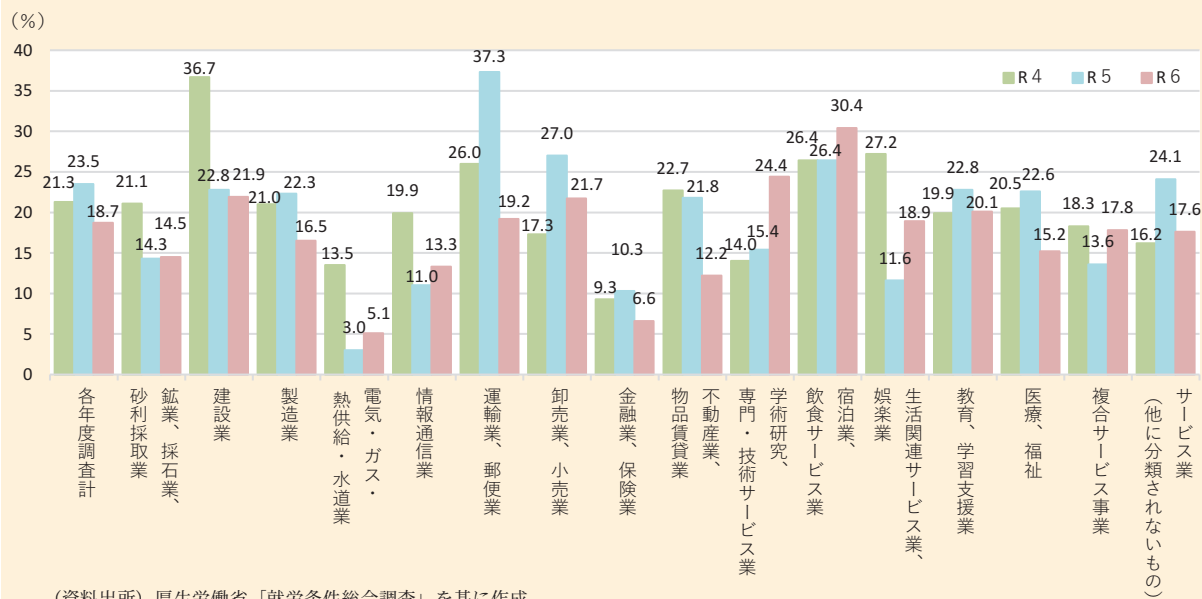
	夜間も含め、常時顧客や取引相手の対応が必要なたため	人員不足や仕事量が多いことから、当該制度を導入すると業務に支障が生じるため	当該制度を導入すると労働時間管理が煩雑になるため	超過勤務の機会が少なく、当該制度を導入する必要性を感じないため	当該制度を知らなかったため	その他
令和 6 年調査産業計	9.2	10.4	8.7	57.6	18.7	5.5
参考：令和 5 年調査産業計	9.6	10.9	6.2	51.9	23.5	6.3

令和 6 年調査の内訳						
1,000人以上	20.7	18.6	23.6	40.9	4.6	14.0
300～999人	18.6	18.8	13.1	48.4	10.1	9.7
100～299人	10.7	14.1	13.7	55.8	14.3	7.9
30～99人	7.6	8.3	6.5	59.4	21.1	4.2

（資料出所）厚生労働省「令和 6 年就労条件総合調査」を基に作成
（注） 1. 令和 6 年 1 月 1 日時点の状況を示している。
2. 調査対象：常用労働者が 30 人以上の民間企業（複合サービス事業を含む）。

「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合を産業別に見ると、令和 6 年では、「宿泊業、飲食サービス業」（30.4%）、「学術研究、専門・技術サービス業」（24.4%）、「建設業」（21.9%）の順となっている（第 1-1-1-21 図）。

第 1-1-1-21 図 勤務間インターバル制度を導入していない企業の導入していない理由のうち「制度を知らなかったため」と回答した企業の割合（産業別）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成
（注） 1. 各年 1 月 1 日時点の状況を示している。
2. 調査対象：常用労働者が 30 人以上の民間企業（複合サービス事業を含む）。

④ 国家公務員の超過勤務等の状況

一般職の国家公務員の令和5年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で230時間であった。これを組織区分別に見ると、本府省では382時間、本府省以外では194時間であった（第1-1-1-22表）。

第1-1-1-22表 国家公務員の年間超過勤務時間数（1人当たり平均）

(単位：時間)

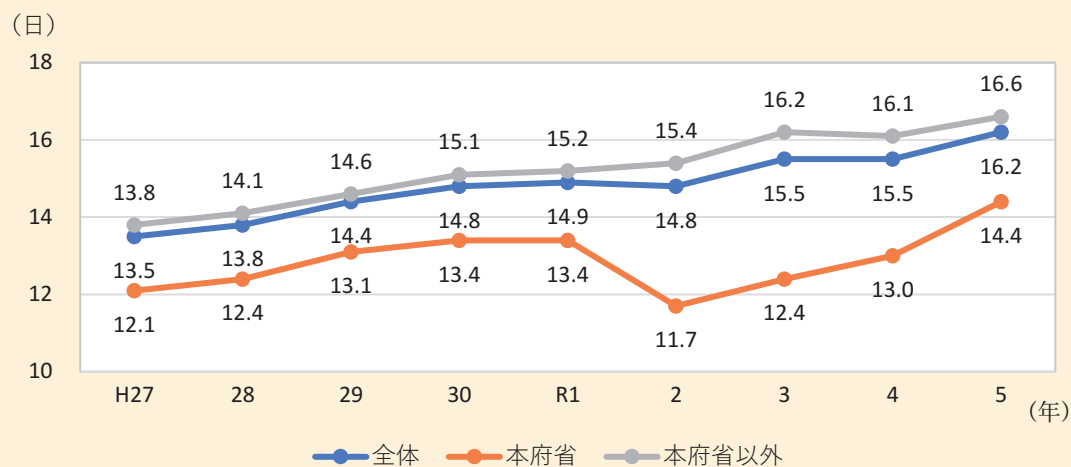
区分	全組織		
		本府省	本府省以外
平均年間超過勤務時間数	230	382	194

(資料出所) 人事院「令和6年国家公務員給与等実態調査」

(注) 平均年間超過勤務時間数は、令和6年1月15日の国家公務員在職者のうち、令和5年中の全期間において超過勤務手当の対象となった者1人当たりの同年1年間の超過勤務時間数である。

一般職の国家公務員の年次休暇は、原則として1年につき20日とされ、令和5年の年次休暇の年間使用日数は、全府省平均で16.2日であり、組織区分別に見ると、本府省では14.4日、本府省以外では16.6日であった（第1-1-1-23図）。

第1-1-1-23図 国家公務員の年次休暇の年間使用日数（1人当たり平均）



(資料出所) 各年の人事院「国家公務員給与等実態調査」を基に作成

(注) 平均年間年次休暇使用日数は、各年1月15日の国家公務員在職者のうち、各年中の全期間について在職していた者（定員外職員等であった期間のある職員を除く。）1人当たりの年次休暇の使用日数である。

⑤ 地方公務員の時間外勤務等の状況

地方公務員の時間外勤務時間については、総務省が令和6年12月に公表した「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」によると、令和5年度は全国平均で年間141.1時間であった（第1-1-1-24表）。

第1-1-1-24表 地方公務員の時間外勤務の状況（1人当たり平均）

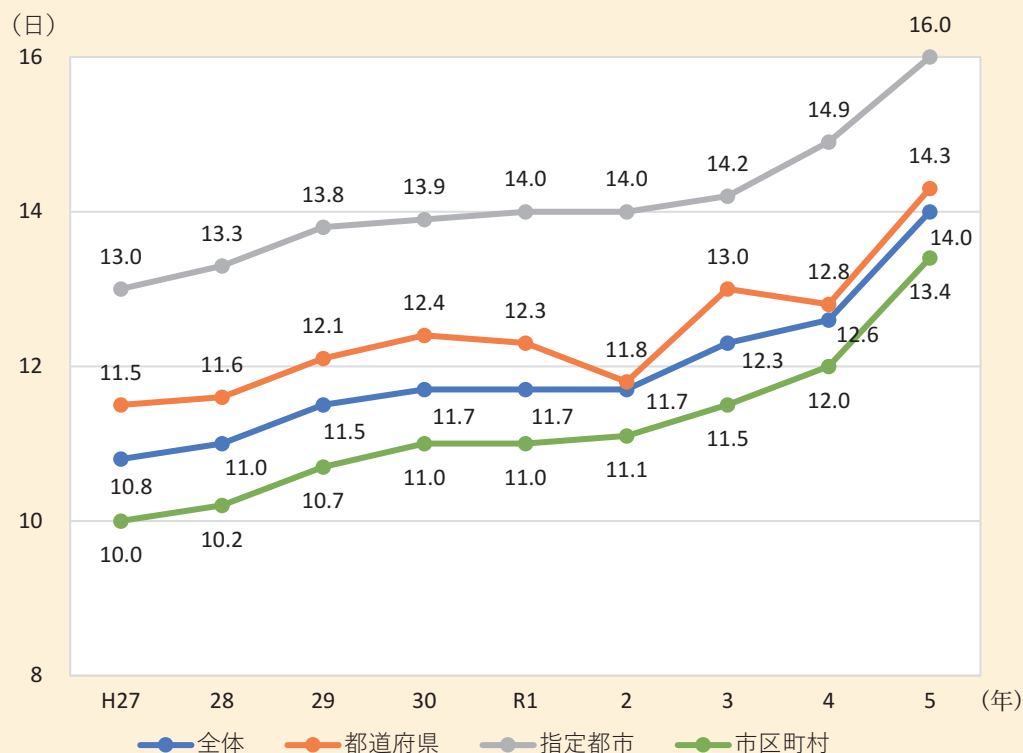
		(単位：時間)			
区分	都道府県	指定都市	市区町村	全体	
平均年間時間外勤務時間数	162.3	151.5	130.0	141.1	

(資料出所) 総務省「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成

(注) 都道府県、指定都市及び市区町村の一般職に属する地方公務員（会計年度任用職員を除く。）のうち、警察部門、消防部門及び教育委員会以外の部門に属する職員（管理監督職員を除く。）を対象。

地方公務員の年次有給休暇の取得日数は、同調査によると、令和5年は全国平均で14.0日であった（第1-1-1-25図）。

第1-1-1-25図 地方公務員の年次有給休暇の取得状況（1人当たり平均）



(資料出所) 各年度の総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成

(注) 1. 首長部局に勤務する非現業の一般職に属する職員のうち、調査対象の全期間在職した者を対象。

2. 年度単位で年次有給休暇を付与している団体については、当該年の4月1日から翌3月31日の期間を集計。

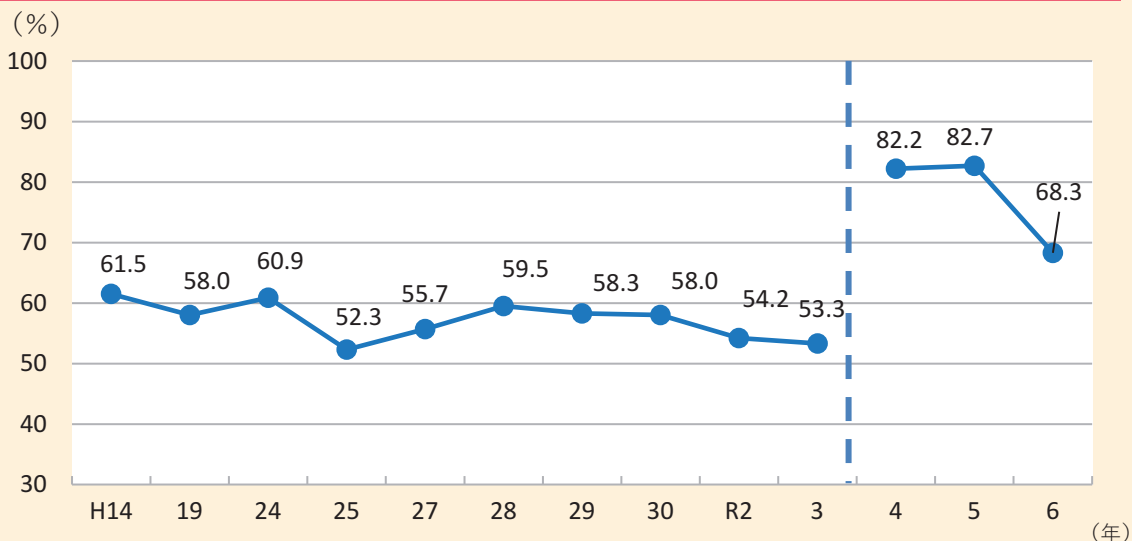
(2) 職場におけるメンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策の状況

① メンタルヘルス対策の状況

仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスを感じている労働者の割合は、令和6年は68.3%であった。

過労死等防止対策大綱では、令和9年までに自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満とすることを目標としている(第1-1-2-1図)。

第1-1-2-1図 仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる労働者の割合



(※) 大綱に基づく数値目標

⇒自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合を50%未満(令和9年まで)。

(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査(実態調査)」を基に作成

ただし、平成14年、19年、24年は厚生労働省「労働者健康状況調査」

- (注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象。
 2. 平成26年及び令和元年は「労働安全衛生調査(労働環境調査)」を行っており、本事項については調査していない。
 3. 令和4年調査および令和6年調査において本設問の形式を変更した。

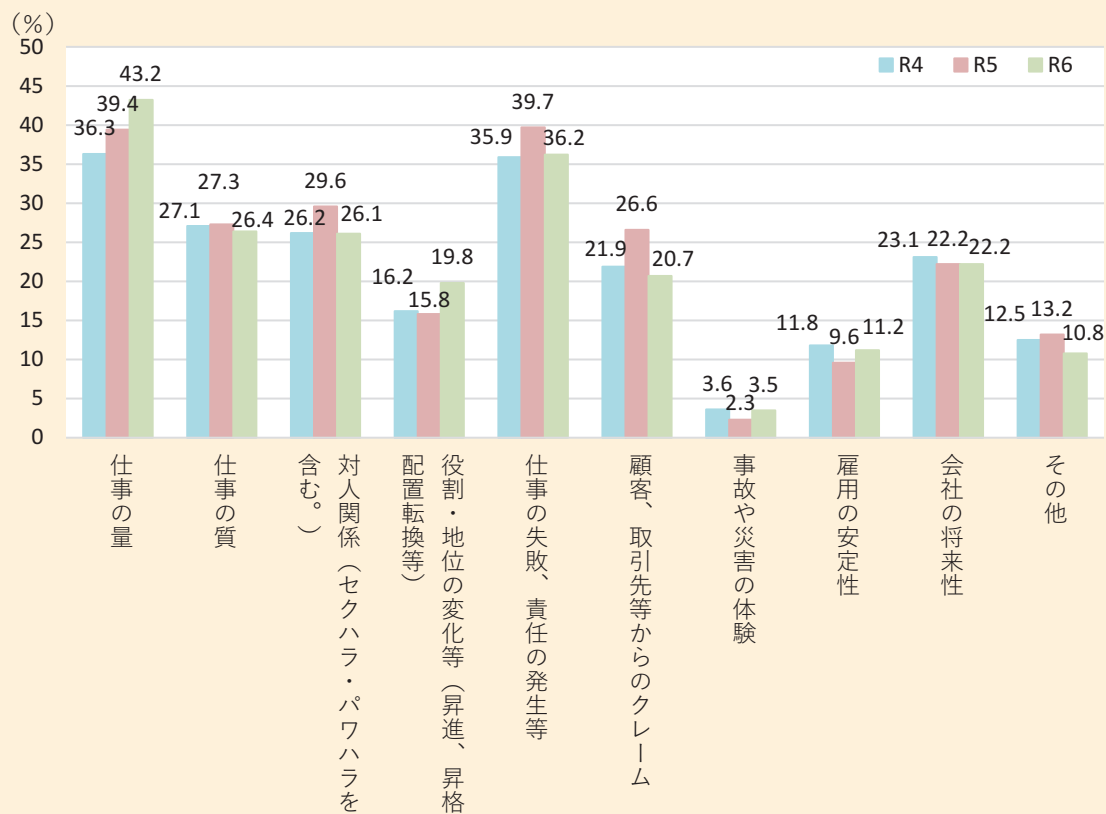
令和3年調査までは、最初にストレスの有無を選択させ、「ある」を選択した場合にストレスを感じる事柄(10項目)から3項目以内を選択させる設問形式としていたが、令和4年調査及び令和5年調査は、ストレスの有無の選択を前置せず、ストレスを感じる事柄(10項目)から3項目以内で選択する設問形式としており、1つでも選択した場合に、ストレスが「ある」に該当するものとしている。そのため、令和3年以前との単純比較はできない。

また、令和6年調査は、設問文において、「強い不安・悩み・ストレス」の「強い」を太字下線にする等により強調する、「該当するものがない場合は、「11 強いストレスを感じる事柄がない」を選んでください」の一文を設問文に追加する、等の変更を行っている。

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者について、その内容を見ると、「仕事の量」(43.2%)が最も多く、次いで「仕事の失敗、責任の発生等」(36.2%)、「仕事の質」(26.4%)、「対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)」(26.1%)となっている。令和6年を令和5年と比べると、「仕事の量」、「役割・地位の変化等(昇進、昇格、配置転換等)」、「事故や災害の体験」、「雇用の安定性」が増加している(第1-1-2-2図)。

第1-1-2-2図

「仕事や職業生活に関する強い不安、悩み、ストレスを感じる」とした労働者のうち、その内容(令和6年)



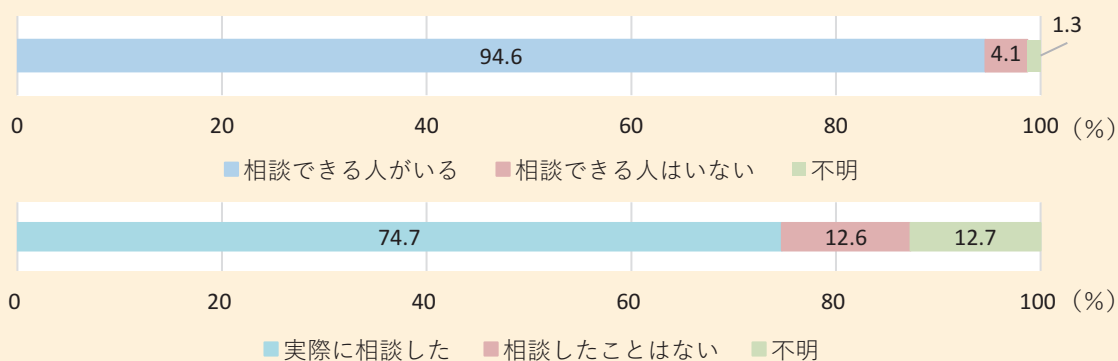
(資料出所) 厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査(実態調査)」を基に作成

(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象。

2. 主なもの3つ以内の複数回答。

現在の自分の仕事や職業生活でのストレスについて「相談できる人がいる」労働者の割合は94.6%となっており、そのうち、実際に相談したことがある労働者の割合は74.7%であった(第1-1-2-3図)。

第1-1-2-3 図 ストレスを相談できる人の有無（令和6年）

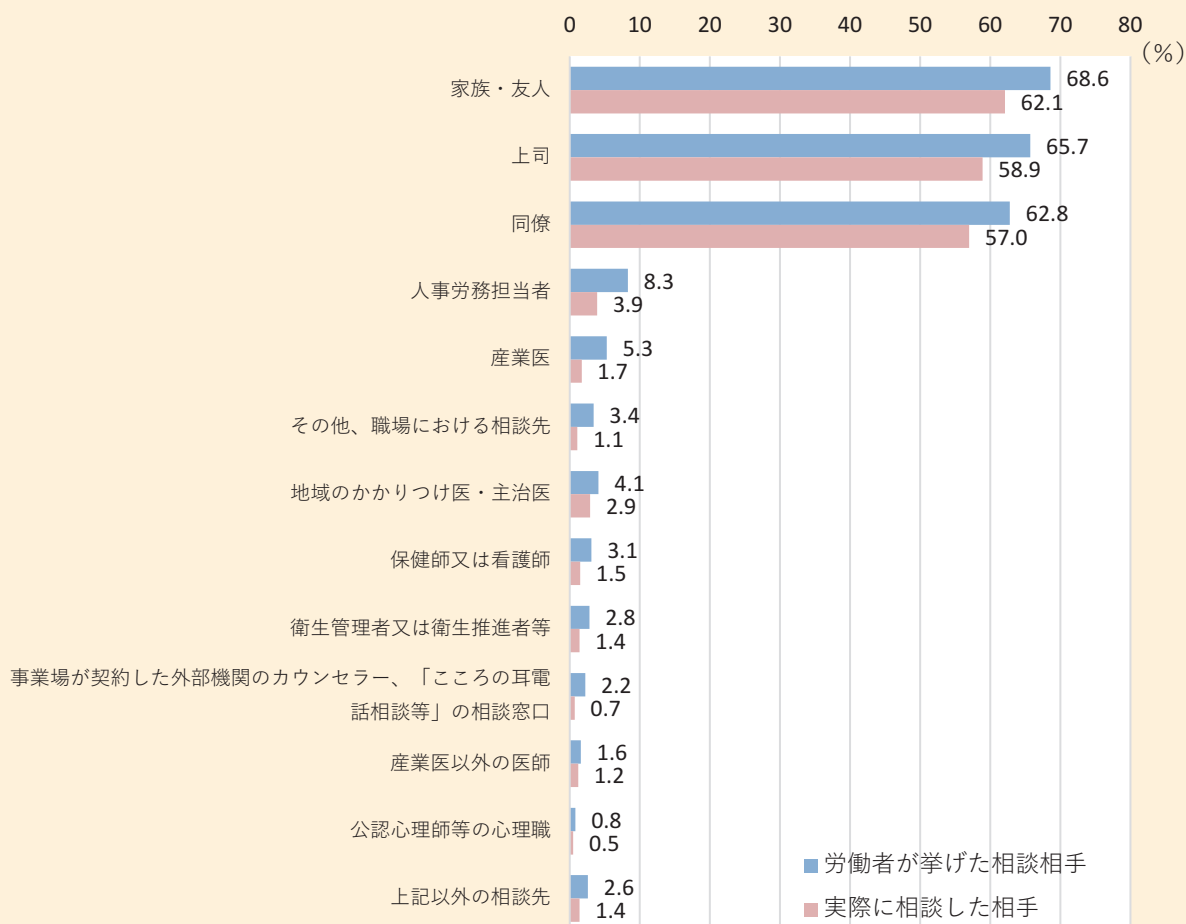


（資料出所）厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

（注）常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象。

「相談できる人がいる」労働者が挙げた相談相手は、「家族・友人」（68.6％）が最も多く、次いで「上司」（65.7％）、「同僚」（62.8％）となっている。また、実際に相談した相手についても、「家族・友人」（62.1％）、「上司」（58.9％）、「同僚」（57.0％）となっている（第1-1-2-4 図）。

第1-1-2-4 図 「相談できる人がいる」とした労働者のうち、労働者が挙げた相談相手（令和6年）



（資料出所）厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

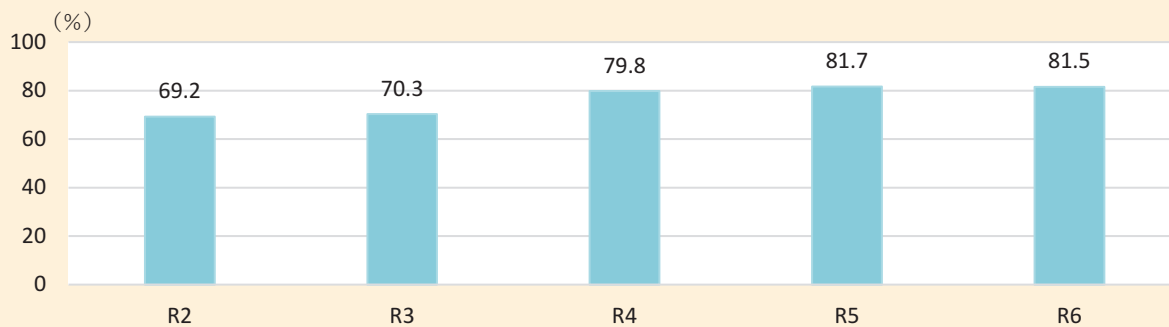
（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象。

2. 複数回答。

事業場外資源（事業場でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家）を含め、職場における相談先がある労働者の割合は81.5%となっている（第1-1-2-5図）。

過労死等防止対策大綱では、仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者の割合についても継続的に注視することとしている。

第1-1-2-5図 職場における相談先（事業場でメンタルヘルス対策の支援を行う機関及び専門家を含む）がある労働者の割合（令和6年）



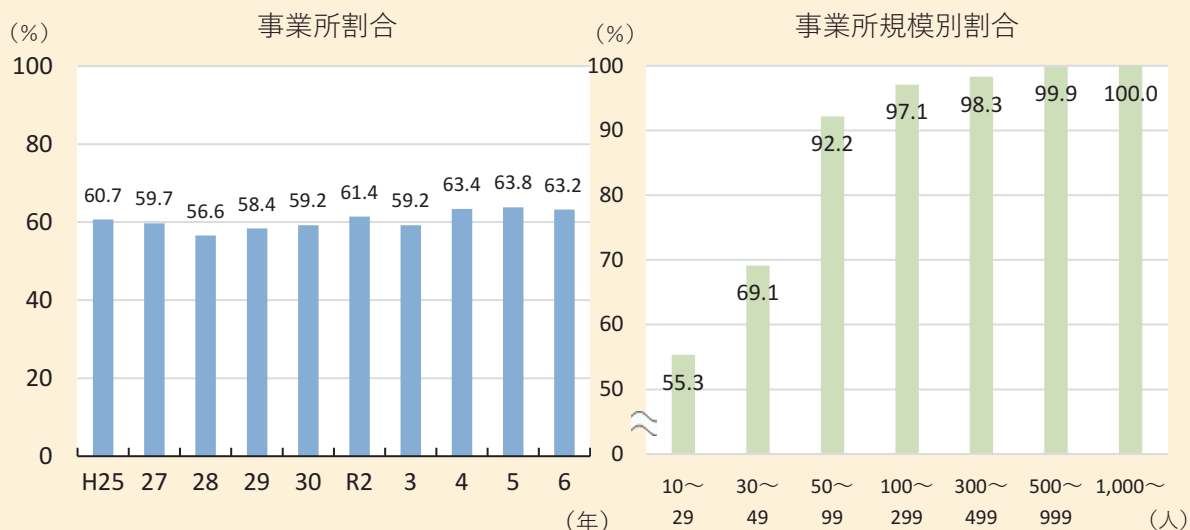
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

（注）常用労働者10人以上を雇用する民営事業所で雇用されている常用労働者及び受け入れた派遣労働者を対象。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は、令和6年は63.2%となっている。また、事業所の規模別に見ると、50人以上の事業所はいずれも9割を超えている一方、10人～29人の事業所は55.3%となっている。

過労死等防止対策大綱では、令和9年までにメンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上とすることを目標としている（第1-1-2-6図）。

第1-1-2-6図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合及び事業所規模別割合（令和6年）



（※）大綱に基づく数値目標

⇒メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を80%以上（令和9年まで）。

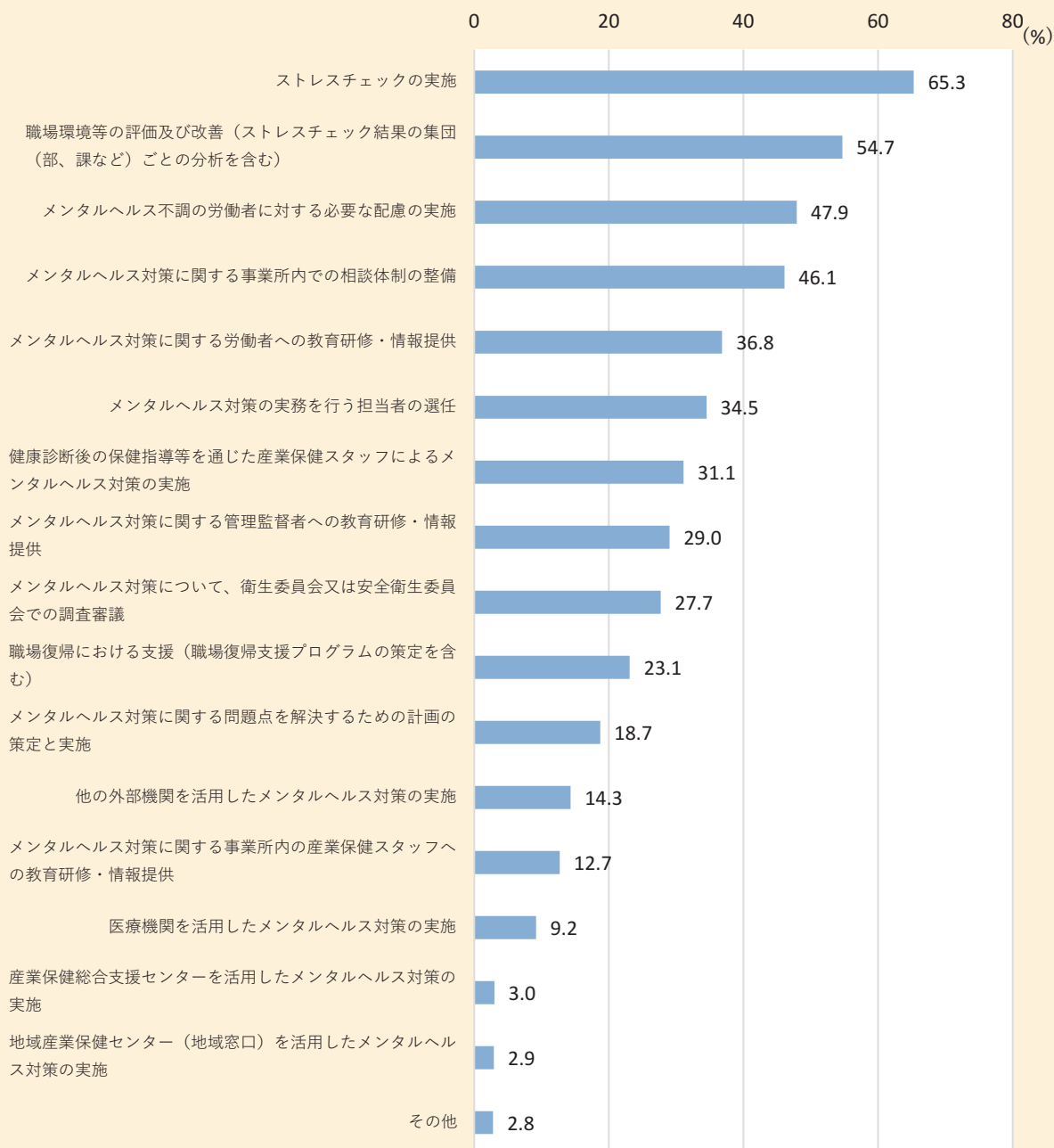
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象。

2. 平成26年及び令和元年は「労働安全衛生調査（労働環境調査）」を行っており、本事項については調査していない。

メンタルヘルス対策の取組内容を見ると、「ストレスチェックの実施」(65.3%)が最も多く、次いで「職場環境等の評価及び改善(ストレスチェック結果の集団(部、課など)ごとの分析を含む)」(54.7%)となっている(第1-1-2-7図)。

第1-1-2-7図 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所における取組内容(令和6年)



(資料出所) 厚生労働省「令和6年労働安全衛生調査(実態調査)」を基に作成

(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象。

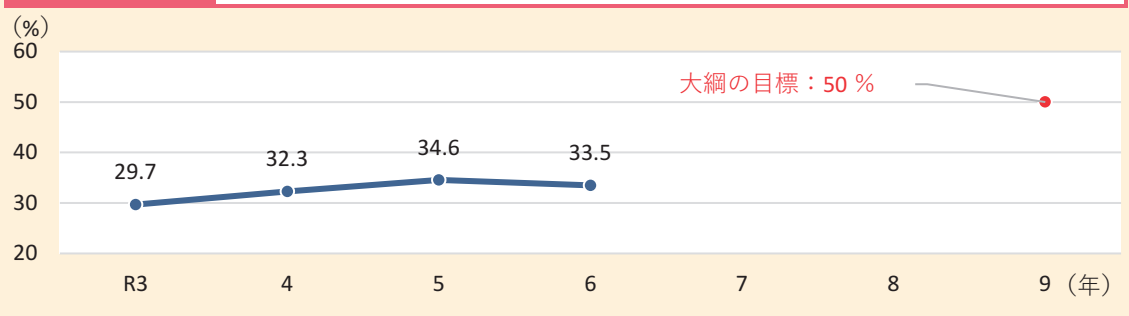
2. 複数回答。

3. 「他の外部機関」とは、精神保健福祉センター、中央労働災害防止協会などの心の健康づくり対策を支援する活動を行っている機関、メンタルヘルス支援機関などをいう。

ストレスチェックの実施割合については、50人未満の事業場では33.5%であった。

過労死等防止対策大綱では、令和9年までに使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を50%以上とすることを目標としている(第1-1-2-8図)。

第 1-1-2-8 図 労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合



(※) 大綱に基づく数値目標
⇒使用する労働者数 50 人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を 50% 以上（令和 9 年まで）。

(資料出所) 厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成
(注) 1. 常用労働者 10 人以上を雇用する民営事業所を対象。

国家公務員については、各府省において、「職員の心の健康づくりのための指針」（平成 16 年 3 月 30 日付け勤職—75、平成 29 年 8 月改正）、「心の健康づくりのための職場環境改善」について」（平成 28 年 11 月 22 日付け職職—266）等に基づき、職員の心の健康づくりのための取組を行っている。心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）については、人事院規則 10—4（職員の保健及び安全保持）第 22 条の 4 に基づき、全ての府省で実施されており、令和 5 年度におけるストレスチェックの受検率は 85.8%であった。また、当該ストレスチェックにおいて高ストレス者とされ、面接指導の対象となった職員の割合は受検者の 8.5%であった。

地方公共団体においてメンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合は、令和 5 年度は 92.9%であった。団体区分で見ると、都道府県及び指定都市では 100.0%、市区では 99.96%、町村では 97.1%、一部事務組合等（専任の職員が所属する団体のみ）では 71.6%であった（第 1-1-2-9 表）。その取組内容を見ると、「地方公務員共済組合事業等の公的な相談窓口の周知」（66.3%）が最も多く、次いで、「事業場内での相談体制の整備」（65.4%）であった（第 1-1-2-10 図）。

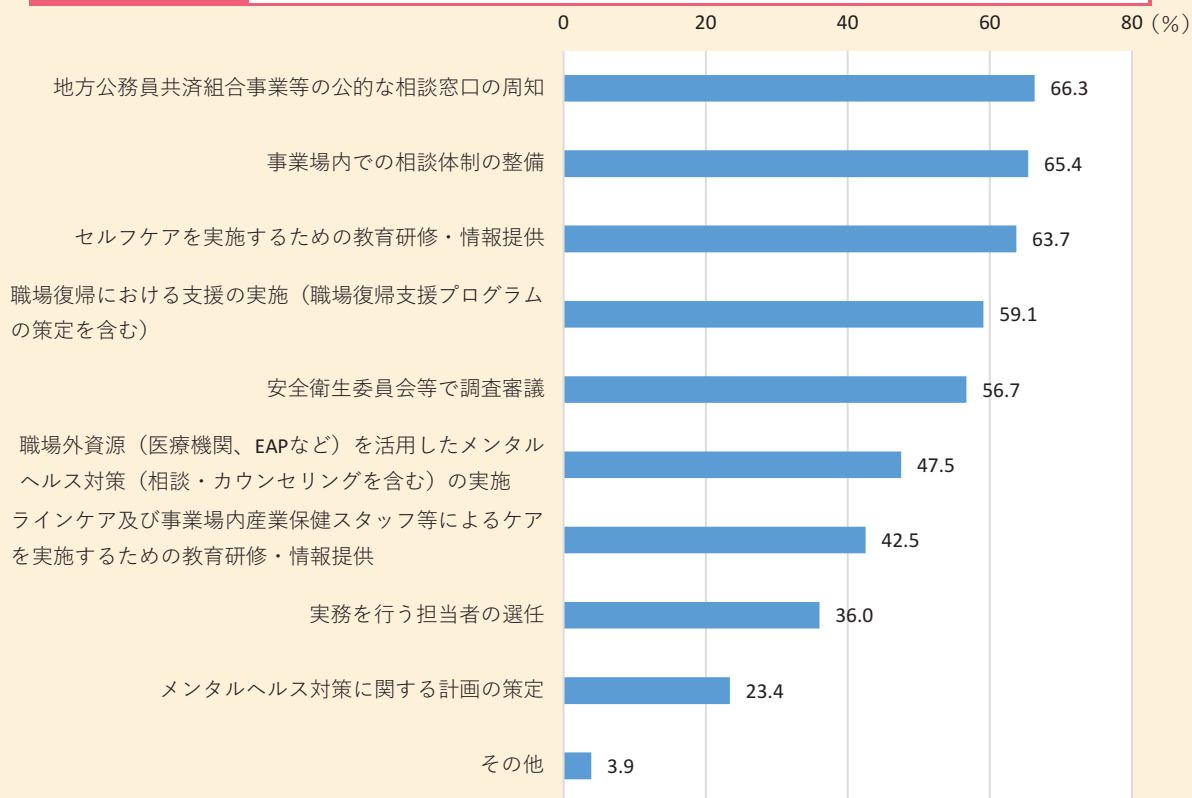
また、地方公共団体において事業場の規模にかかわらずストレスチェックを実施した団体のうち、ストレスチェック結果の集団（部、課など）ごとの分析を行い、その結果を活用した事業場の割合は、令和 5 年度は 77.1%であり、ストレスチェックを受けた地方公務員のうち、高ストレス者に該当した職員の割合は 10.6%であった。

第 1-1-2-9 表 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組状況

区分	都道府県	指定都市	市区	町村	一部事務組合等	全体
メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局の割合 (%)	100.0	100.0	99.96	97.1	71.6	92.9

(資料出所) 総務省「令和 5 年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成
(注) 一部事務組合等については、専任の職員が所属する団体のみ調査対象としている。

第 1-1-2-10 図 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組内容



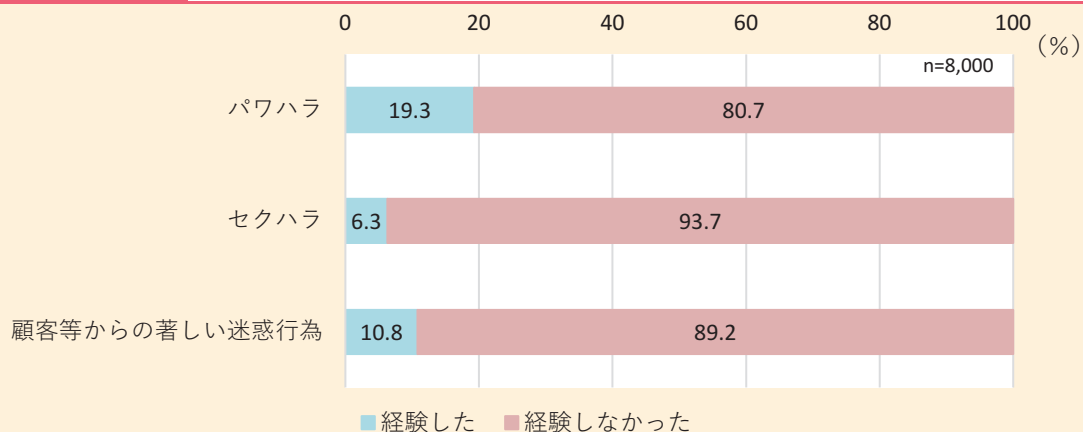
（資料出所）総務省「令和5年度地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成

（注）1. 各取組内容における割合は、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局に占める割合である。
2. 複数回答。

② ハラスメント防止対策の状況

過去3年間に勤務先で受けたハラスメントとして、経験したと回答した労働者の割合は、パワハラが19.3%、セクハラが6.3%、顧客等からの著しい迷惑行為が10.8%であった（第1-1-2-11図）。

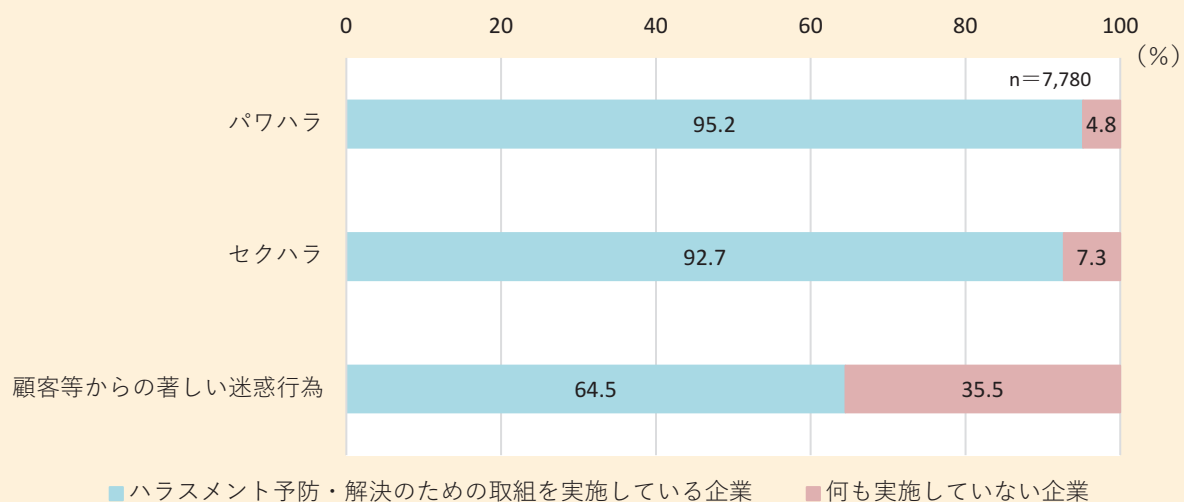
第 1-1-2-11 図 過去3年間に勤務先でハラスメントを受けた経験（令和5年度）



（資料出所）厚生労働省「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」を基に作成

ハラスメントの予防・解決のための取組の実施有無について、「取組を実施している」と回答した企業の割合は、パワハラは95.2%、セクハラは92.7%、顧客等からの著しい迷惑行為は64.5%であった（第1-1-2-12図）。

第1-1-2-12図 ハラスメントの予防・解決のための取組の実施有無（令和5年度）

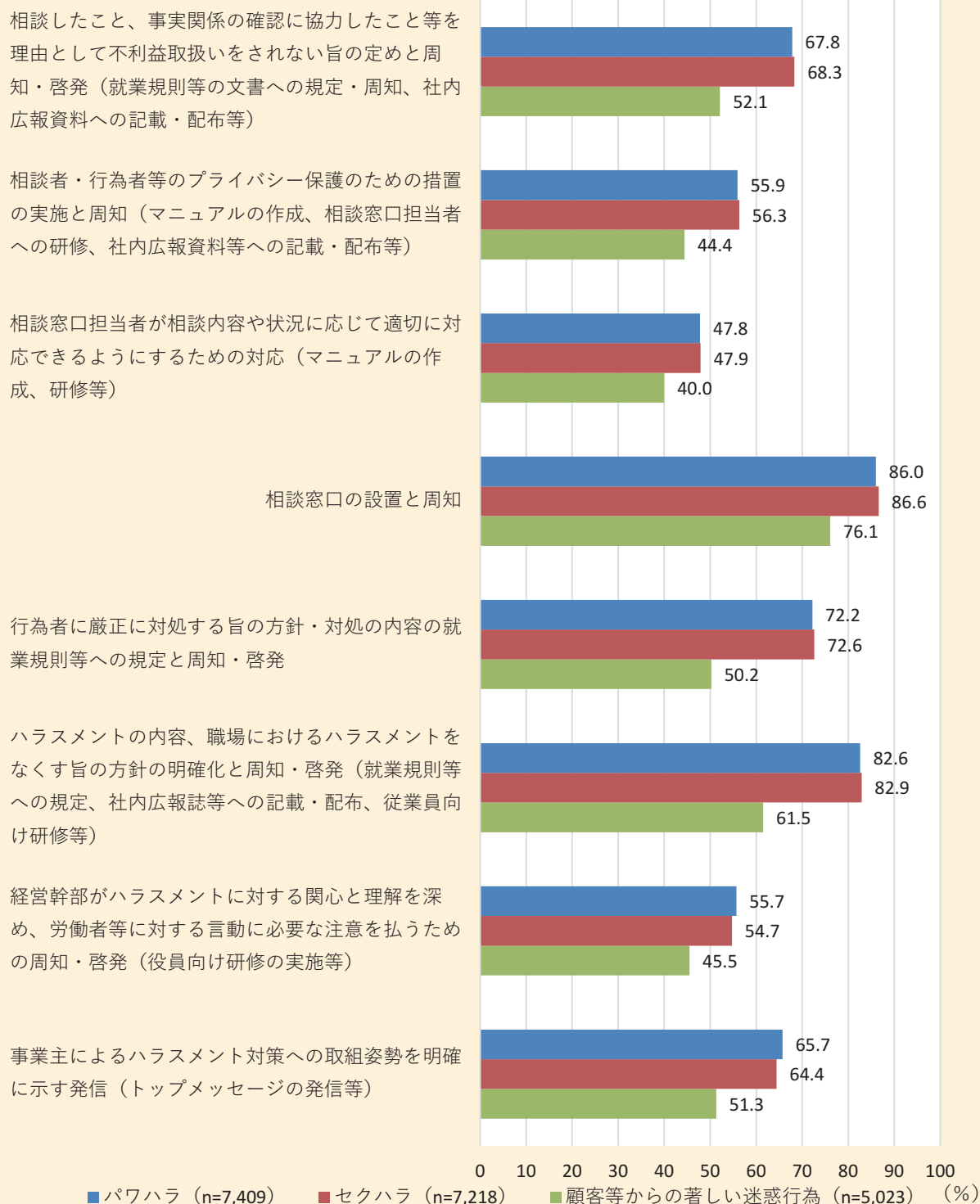


（資料出所）厚生労働省「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」を基に作成

企業がハラスメントの予防・解決のために実施している取組については、「相談窓口の設置と周知」が最も高く、パワハラは86.0%、セクハラは86.6%、顧客等からの著しい迷惑行為は76.1%であった（第1-1-2-13図）。

第1-1-2-13図

企業がハラスメントの予防・解決のために実施している取組（ハラスメントの種類別）

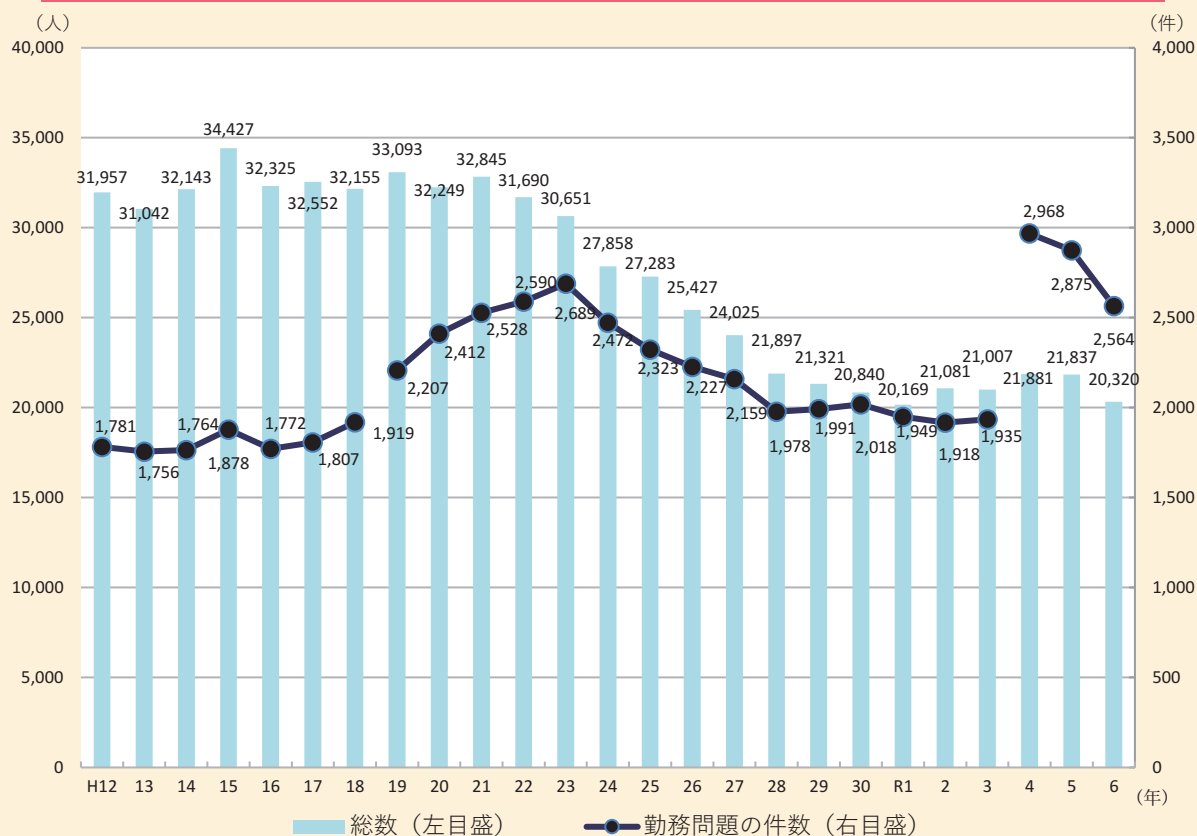


（資料出所）厚生労働省「令和5年度職場のハラスメントに関する実態調査報告書」を基に作成

(3) 自殺の状況

我が国の自殺者数は、平成10年代以降3万人を超えていたが、平成22年以降は減少に転じ、令和6年は20,320人と令和5年より1,517人減少した。自殺の原因・動機における「勤務問題」の件数は、令和6年は2,564件と令和5年より311件減少した（第1-1-3-1図）。

第1-1-3-1図 自殺者数及び自殺の原因・動機における「勤務問題」の件数の推移



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

(注) 原因・動機の計上方法については下記のとおり変更されているため、原因・動機の件数について、各年の数値を単純に比較することはできない。

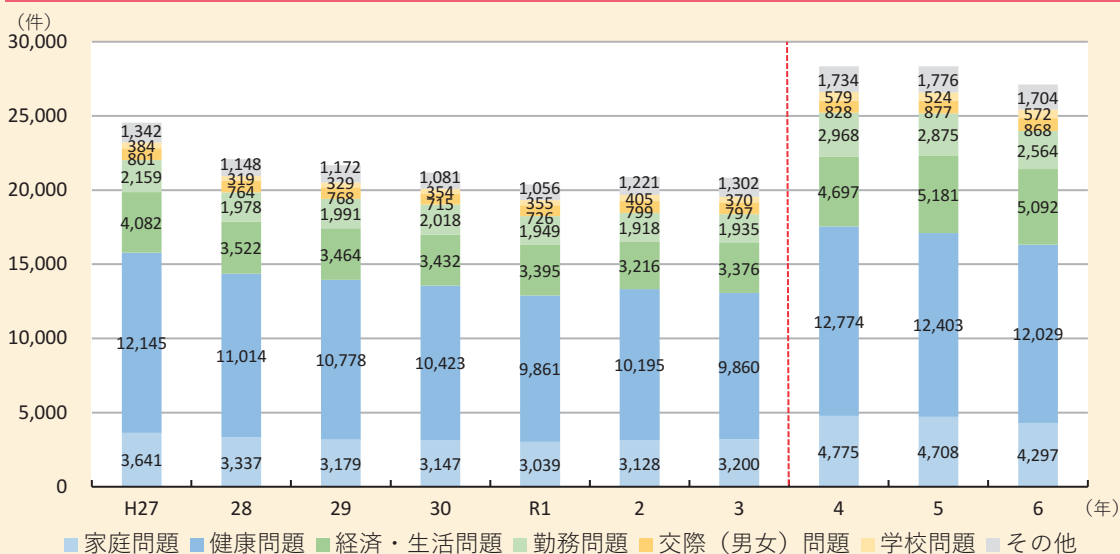
平成18年以前…自殺者1人につき、関係が深いものを1つ計上。

平成19年～令和3年…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者1人につき最大3つまで計上。

令和4年以降…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考え得る場合も含め、自殺者1人につき最大4つまで計上。

また、自殺の原因・動機は、令和6年は「健康問題」が12,029件と最も多く、「経済・生活問題」が5,092件、「家庭問題」が4,297件であり、「勤務問題」はこれに次ぐ2,564件であった（第1-1-3-2図）。

第1-1-3-2図 自殺の原因・動機の年次推移



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

（注）原因・動機の計上方法については下記のとおり変更されているため、原因・動機の件数について、各年の数値を単純に比較することはできない。

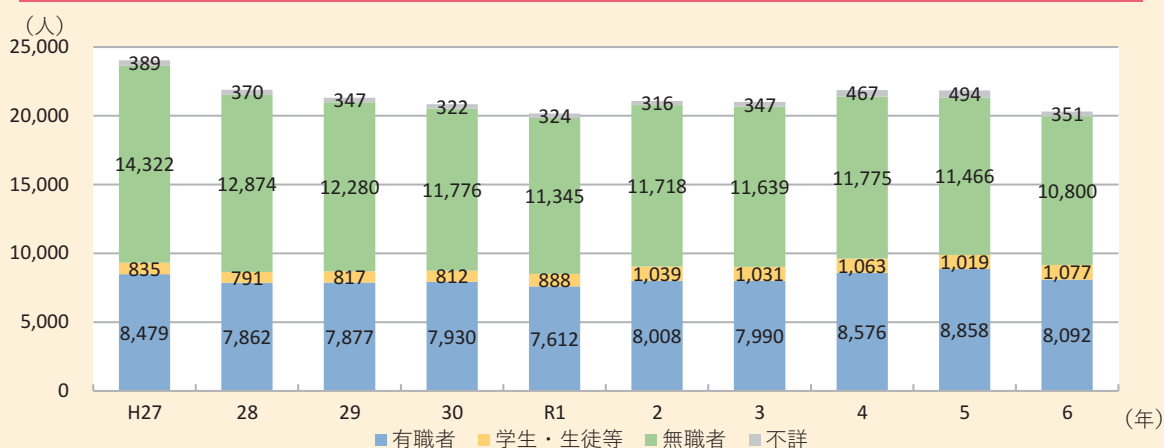
平成27年～令和3年…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者1人につき最大3つまで計上。

令和4年以降…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考え得る場合も含め、自殺者1人につき最大4つまで計上。

また、「交際（男女）問題」について、令和3年以前の「男女問題」を、令和4年以降の「交際問題」におおむね相当する扱いとしている。

職業別に見ると、有職者の自殺者数は、令和6年では8,092人と令和5年より766人減少した（第1-1-3-3図）。

第1-1-3-3図 職業別自殺者数の年次推移



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

（注）無職者には、主婦・主夫、失業者、年金受給者、その他の無職者等が含まれる。

自殺の原因・動機における「勤務問題」の詳細項目を見ると、令和6年は、「職場の人間関係」の701件（27.3%）が最も多く、次いで「仕事疲れ」の627件（24.5%）、「職場環境の変化」の501件（19.5%）、「仕事の失敗」の323件（12.6%）の順となっている（第1-1-3-4図）。「職場の人間関係」のうち192件（全体の7.5%）は「職場の人間関係（上司とのトラブル）」、また、「仕事疲れ」のうち117件（全体の4.6%）は「仕事疲れ（長時間労働）」である。

第1-1-3-4図 自殺の原因・動機における「勤務問題」の詳細項目の推移



（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

（注）原因・動機の計上方法については下記のとおり変更されているため、原因・動機の件数について、各年の数値を単純に比較することはできない。

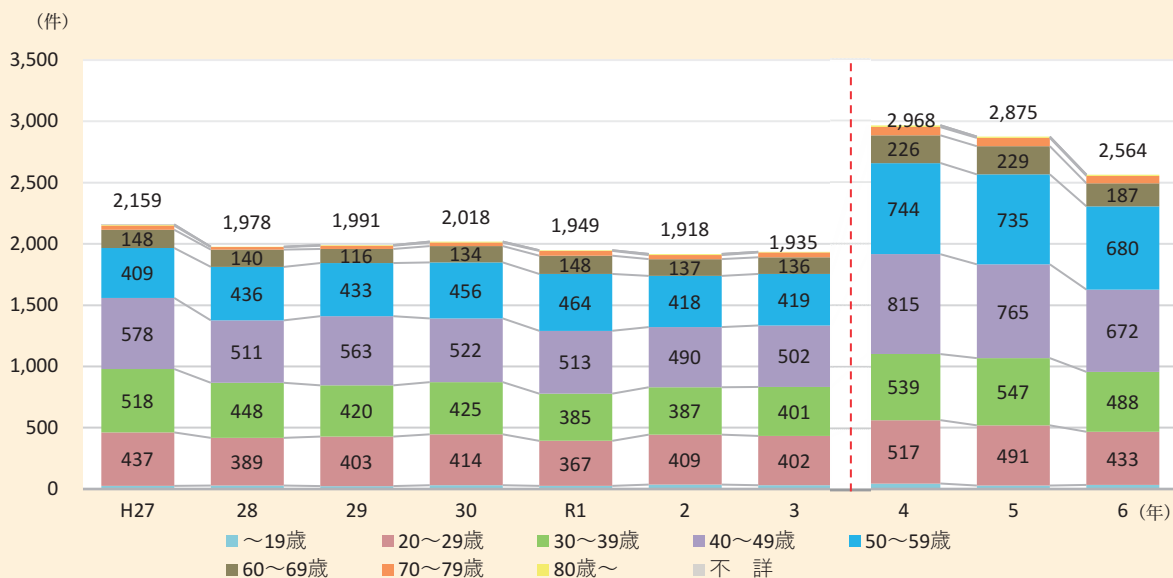
平成27年～令和3年…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者1人につき最大3つまで計上。

令和4年以降…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考え得る場合も含め、自殺者1人につき最大4つまで計上。

令和4年以降の「仕事疲れ」は「仕事疲れ（長時間労働）」と「仕事疲れ（その他）」を、「職場の人間関係」は「職場の人間関係（上司とのトラブル）」と「職場の人間関係（その他）」を、「職場環境の変化」は「職場環境の変化（役割・地位の変化等）」と「職場環境の変化（その他）」を、「その他」は「解雇・雇い止め」、「取引先等とのトラブル」、「過重なノルマ・ノルマの不成」、「性別による差別」、「その他」をそれぞれ合計したもの。

自殺の原因・動機における「勤務問題」の件数を年齢層別に見ると、令和6年は、「50～59歳」の680件（26.5%）が最も多く、次いで「40～49歳」の672件（26.2%）、「30～39歳」の488件（19.0%）、「20～29歳」の433件（16.9%）の順となっている（第1-1-3-5図）。

第1-1-3-5図 自殺の原因・動機における「勤務問題」の件数の推移（年齢層別）



(資料出所) 警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

(注) 原因・動機の計上方法については下記のとおり変更されているため、原因・動機の件数について、各年の数値を単純に比較することはできない。

平成27年～令和3年…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者1人につき最大3つまで計上。

令和4年以降…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に加え、家族等の証言から考え得る場合も含め、自殺者1人につき最大4つまで計上。

2 ▶ 過労死等の状況

(1) 民間雇用労働者の労災補償の状況

① 概要

第2節では、過労死等の現状について概観する。

仕事が主な原因で発症した心筋梗塞などの「心疾患」、脳梗塞などの「脳血管疾患」、仕事によるストレスが関係した精神障害については「業務上疾病」として認められるが、認定に当たっての基準は通達で定められている。

脳・心臓疾患の労災認定基準の概要と精神障害の労災認定基準の概要は次のとおりである（第1-2-1-1図、第1-2-1-2図）。

〈労災認定基準〉

- ・ 令和3年9月14日付け基発 0914 第1号「血管病変等を著しく増悪させる業務による脳血管疾患及び虚血性心疾患等の認定基準について」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001157873.pdf>)



- ・ 令和5年9月1日付け基発 0901 第2号「心理的負荷による精神障害の認定基準について」
(<https://www.mhlw.go.jp/content/001140931.pdf>)



○対象疾病

脳血管疾患：脳出血、くも膜下出血、
脳梗塞、高血圧性脳症
心臓疾患：心筋梗塞、狭心症、
心停止、重篤な心不全、
大動脈解離

業務による明らかな過重負荷

長期間の
過重業務

発症前の長期間にわたって、著しい疲労の蓄積をもたらす特に過重な業務に就労したこと

- (1) 評価期間
発症前おおむね 6 か月間
- (2) 過重負荷の有無の判断
次のいずれかの場合には、業務と発症との関連性が強いと評価
 - ① 発症前 1 か月間に時間外労働が概ね100時間超
 - ② 発症前 2 ～ 6 か月間の月平均時間外労働が概ね80時間超
 - ③ 上記①/②には至らないがこれに近い時間外労働に加えて一定の労働時間以外の負荷要因（※）が認められる場合

※勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）、事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務、その他事業場外における移動を伴う業務）、心理的負担を伴う業務、身体的負担を伴う業務、作業環境（温度環境、騒音）を検討

短期間の
過重業務

発症に近接した時期（発症前おおむね 1 週間）において、特に過重な業務に就労したこと

- ・発症直前から前日までの間に特に過度の長時間労働が認められる場合
- ・発症前おおむね 1 週間継続して深夜時間帯に及ぶ時間外労働を行うなど過度の長時間労働が認められる場合 等

異常な出来事

発症直前から前日までの間において、発生状態を時間的及び場所的に明確にし得る異常な出来事に遭遇したこと

- ・極度の緊張、興奮、恐怖、驚がく等の強度の精神的負荷を引き起こす事態
- ・急激で著しい身体的負荷を強いられる事態
- ・急激で著しい作業環境の変化

（資料出所）厚生労働省作成資料

（注）過労死等防止対策推進法第 2 条に定義づけられている過労死等のうち以下に該当するもの。

- ・業務における過重な負荷による脳血管疾患、心臓疾患を原因とする死亡
- ・死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患

第1-2-1-2 図 精神障害^(注)の労災認定基準の概要

次のいずれの要件も満たすこと

- (1) 認定基準の対象となる精神障害を発症していること
- (2) 認定基準の対象となる精神障害の発症前おおむね6か月の間に、業務による強い心理的負荷 **(※)** が認められること
- (3) 業務以外の心理的負荷や個体側要因により発病したとは認められないこと。

(※) 「強い心理的負荷」と認められる出来事の実例

「特別な出来事」

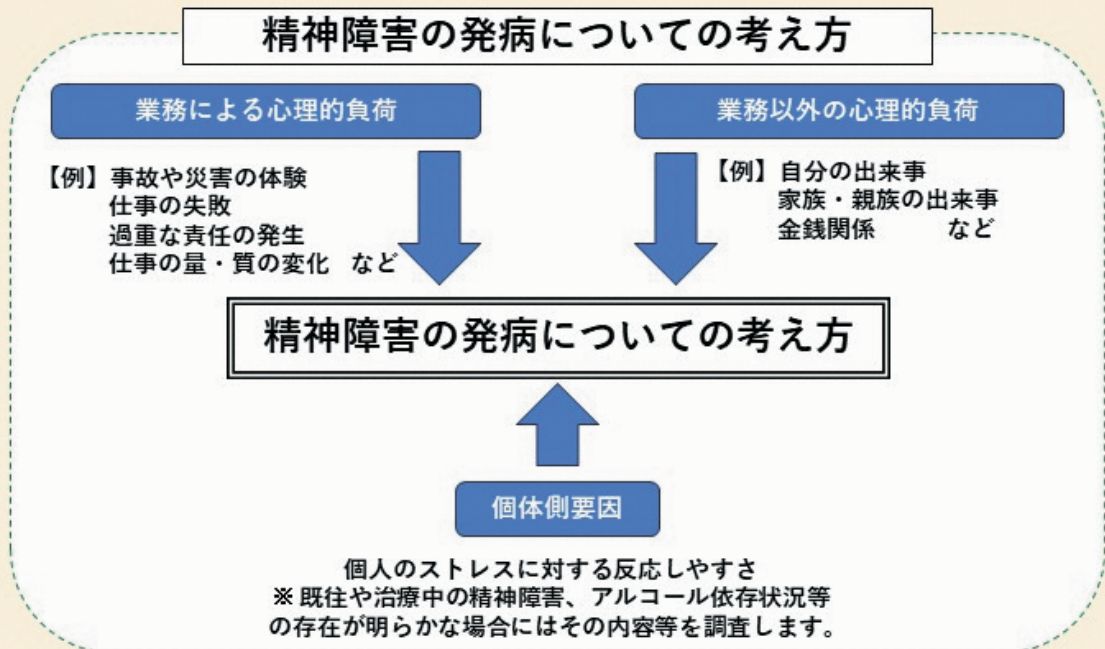
- 強姦や、本人の意思を抑圧して行われたわいせつ行為などのセクシュアルハラスメントを受けた場合など、「心理的負荷が極度のもの」と認められた場合
- 発病直前の1か月におおむね160時間を超えるような、又はこれと同程度の（例えば3週間におおむね120時間以上の）時間外労働を行うなど、「極度の長時間労働」が認められた場合

「出来事」 **(*)**

- 自らの死を予感させる程度の事故等を体験した場合
- 長時間労働がある場合、
 - ① 発病直前の2か月連続して1か月当たりおおむね120時間以上の時間外労働を行った場合
 - ② 発病直前の3か月連続して1か月当たりおおむね100時間以上の時間外労働を行った場合

(*) 業務による出来事及び出来事後の状況の全体を検討して総合評価を行い、心理的負荷の強度を「強」、「中」、「弱」と評価する。複数の出来事がある場合には、その全体を評価する。これにより心理的負荷が「強」と評価された場合に「業務による強い心理的負荷が認められる」との要件を満たす。

精神障害の発病についての考え方



(資料出所) 厚生労働省作成資料

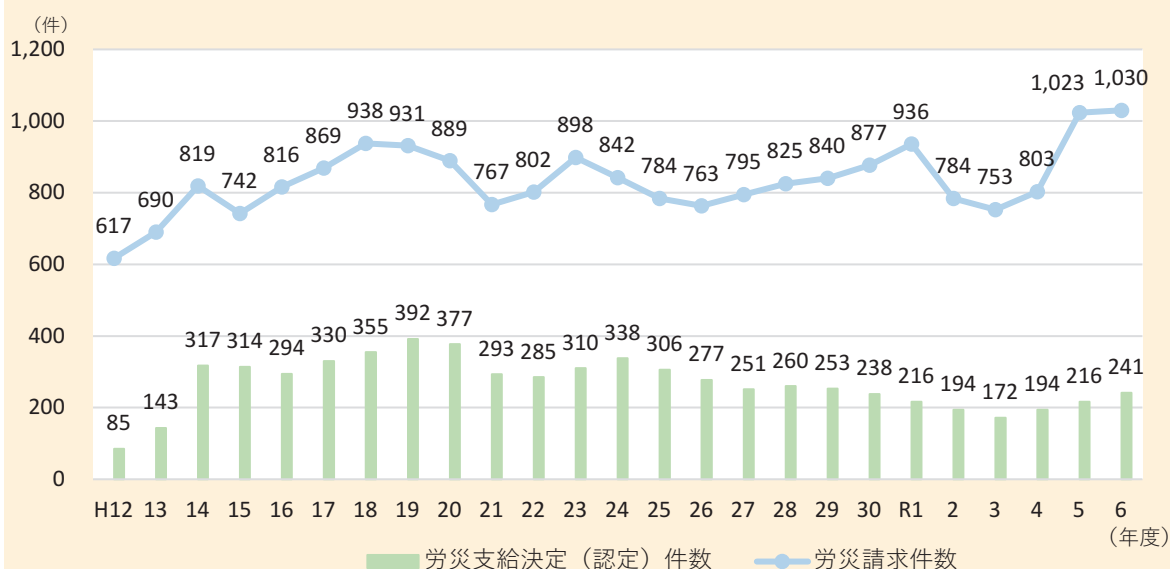
(注) 過労死等防止対策推進法第2条に定義づけられている過労死等のうち以下に該当するもの。

- ・業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- ・死亡には至らないが、これらの精神障害

② 脳・心臓疾患の労災補償状況

業務における過重な負荷により脳血管疾患又は虚血性心疾患等（以下「脳・心臓疾患」という。）を発症したとする労災請求件数は、令和2年度から令和4年度において減少したが、令和5年度に大きく増加し、令和6年度は1,030件と令和5年度より7件増加した。業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数は、令和4年度以降増加傾向にあり、令和6年度は241件と、令和5年度より25件増加した（第1-2-1-3図）。

第1-2-1-3図 脳・心臓疾患の労災請求件数及び業務災害に係る労災支給決定（認定）件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

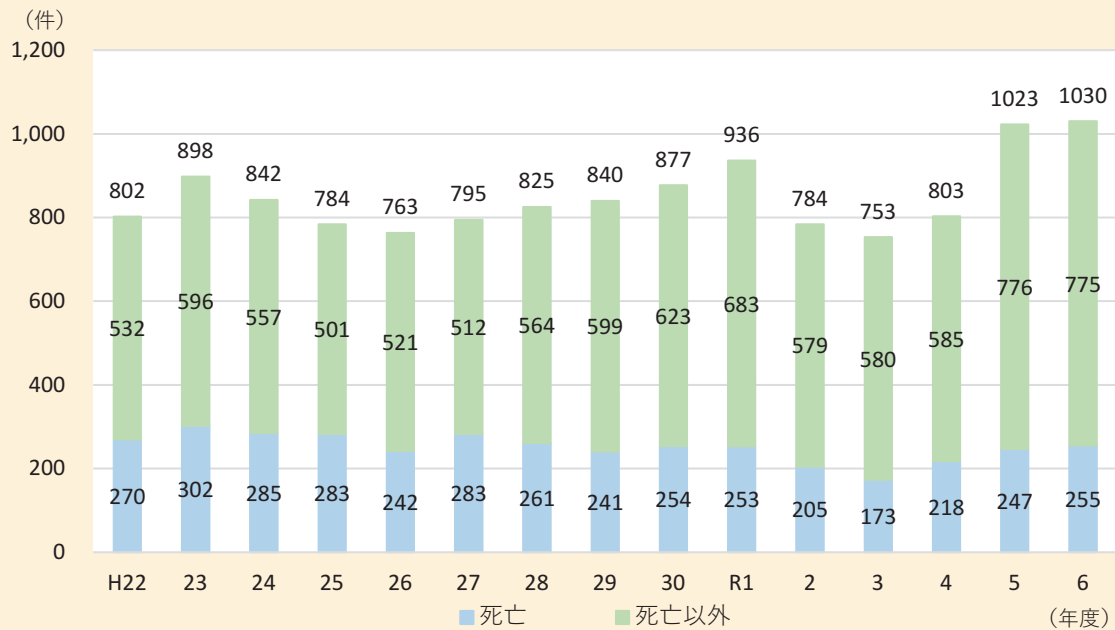
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数であるが、必ずしも同年度中に決定（支給・不支給）されているものではない。

2. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

労災請求件数 1,030 件のうち死亡事案は、令和6年度は255件（24.8%）と令和5年度より8件増加した。死亡以外の事案は775件（75.2%）と1件減少した（第1-2-1-4図）。

平成22年度の労災請求件数を100とした場合の推移を見ると、死亡事案は長期的に見れば横ばい又は減少であり、平成28年度以降100を下回り、令和2年度75.9、令和3年度は64.1となったが、その後増加に転じ、令和6年度は94.4となった。死亡以外の事案は平成28年度以降100を上回り、令和元年度には128.4まで上昇した。その後令和2年度から令和4年度までは110前後で推移したのちに、令和5年度には145.9まで上昇し、令和6年度は前年度と同水準の145.7で、平成22年度に比べて約1.5倍となっている（第1-2-1-5図）。

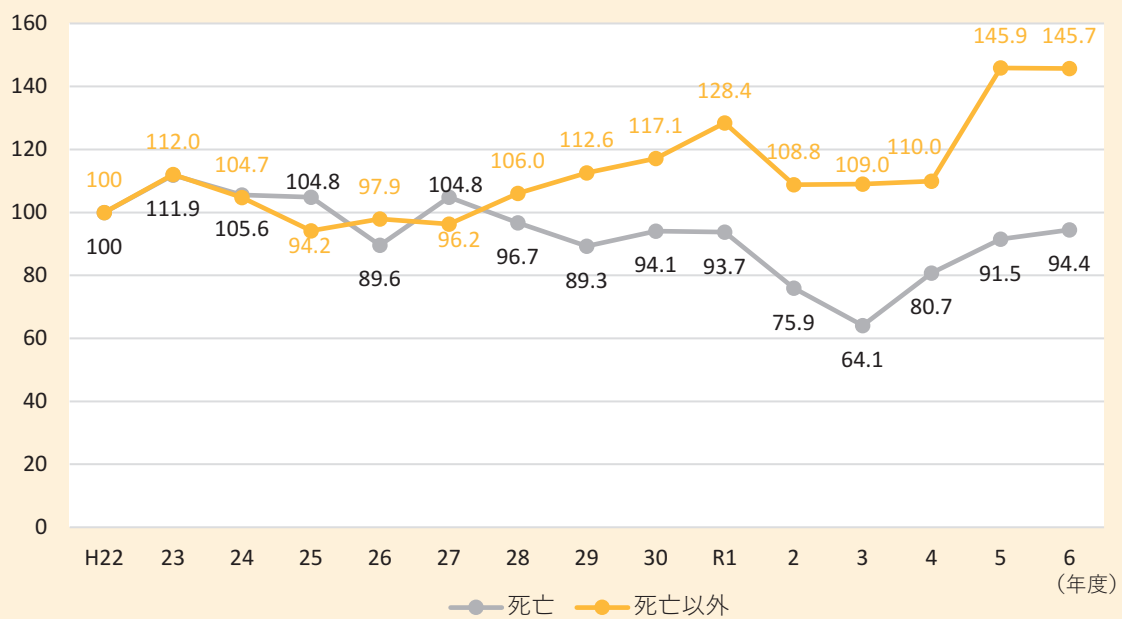
第 1-2-1-4 図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（死亡・死亡以外別）



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

第 1-2-1-5 図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の指数推移（死亡・死亡以外別）

＜平成 22 年度の件数を 100 とした場合＞

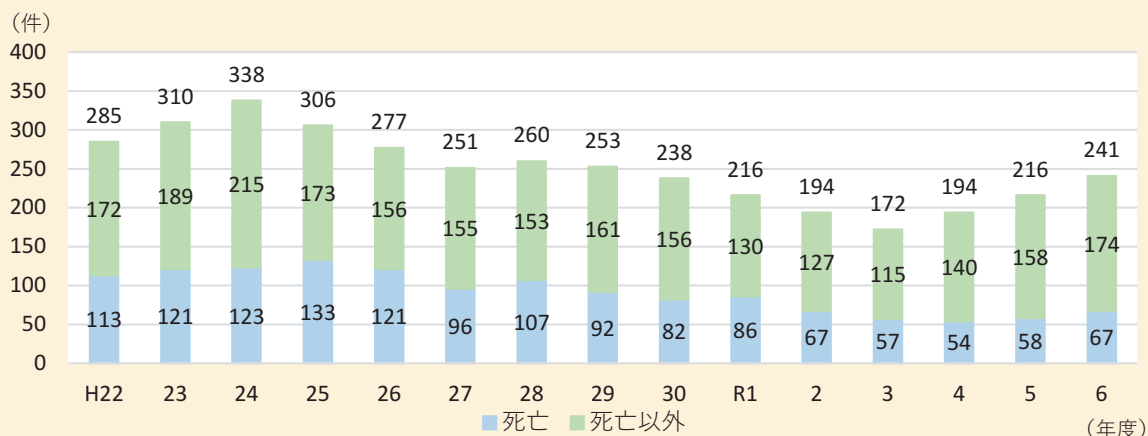


(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

労災支給決定（認定）件数のうち死亡事案は、令和6年度は67件（27.8％）と令和5年度より9件増加した。死亡以外の事案は174件（72.2％）と16件増加した（第1-2-1-6図）。

平成22年度の労災支給決定（認定）件数を100とした場合の推移を見ると、死亡事案は平成27年度以降100を下回り、令和4年度は47.8となったが、令和5年度は51.3、令和6年度は59.3と増加している。死亡以外の事案は平成26年度以降100を下回っていたが、令和4年度以降増加しており、令和6年度は101.2となった（第1-2-1-7図）。

第1-2-1-6図 業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の推移（死亡・死亡以外別）

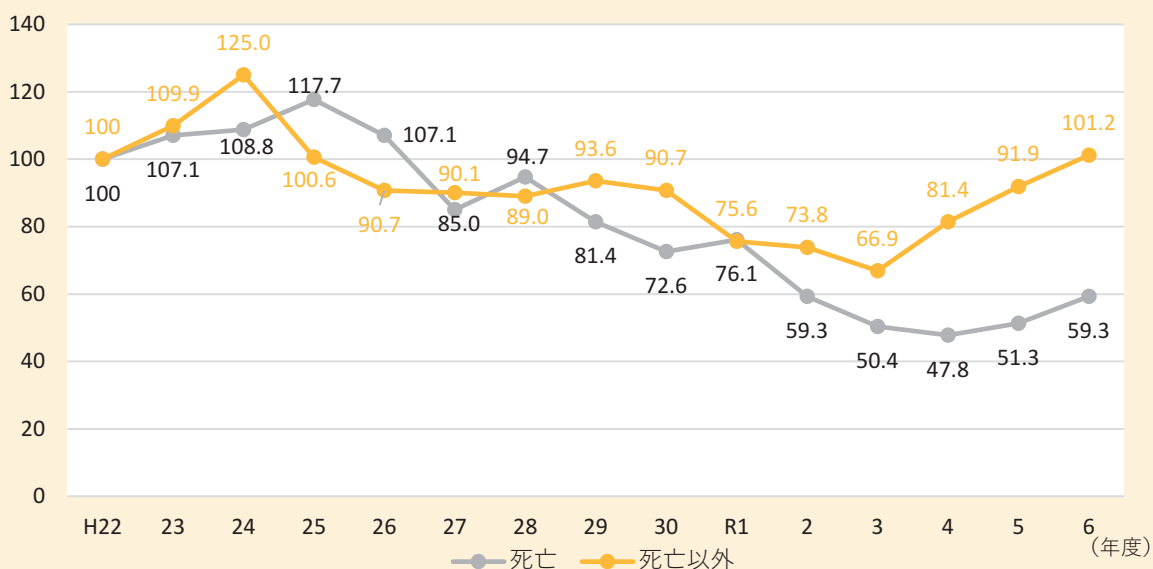


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

第1-2-1-7図 業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の指数推移（死亡・死亡以外別）

＜平成22年度の件数を100とした場合＞



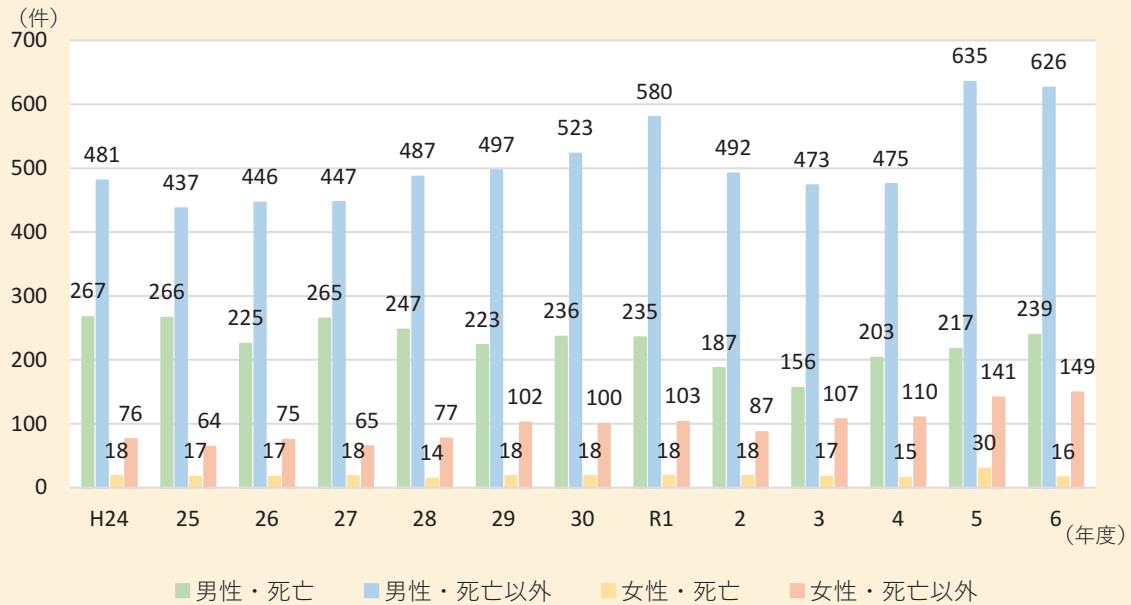
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

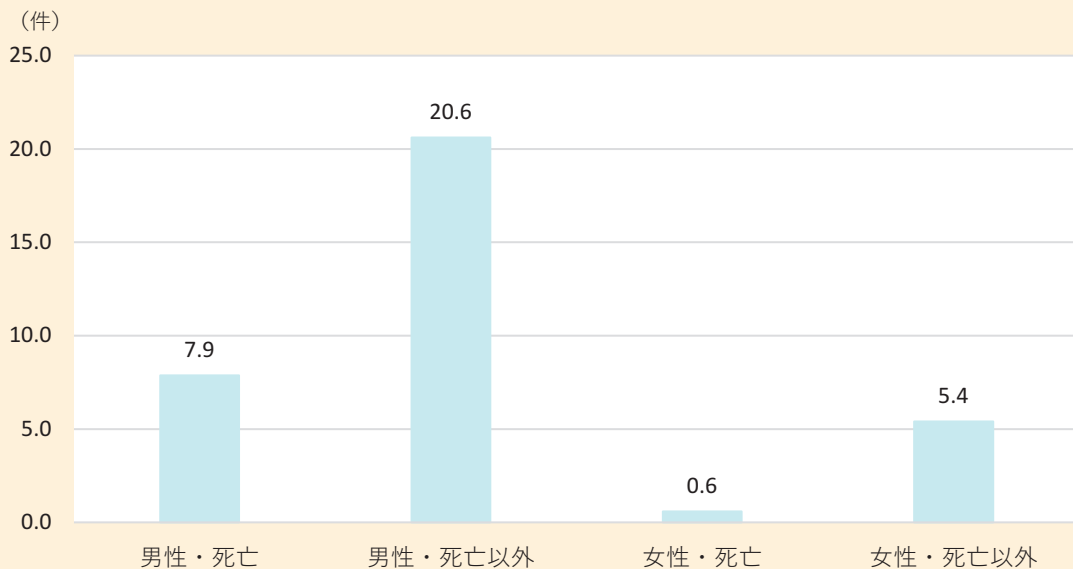
令和6年度の労災請求件数 1,030 件を男女別に見ると、男性は 865 件（84.0%）、女性は 165 件（16.0%）であった。男性の総数 865 件のうち、死亡事案は 239 件（27.6%）、死亡以外の事案は 626 件（72.4%）、女性の総数 165 件のうち、死亡事案は 16 件（9.7%）、死亡以外の事案は 149 件（90.3%）であった。また、雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、労災請求件数は男性の死亡以外の事案が 20.6 件、次いで男性の死亡事案が 7.9 件となっている（第 1-2-1-8 図）。

第 1-2-1-8 図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（男女別、死亡・死亡以外別）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 6 年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

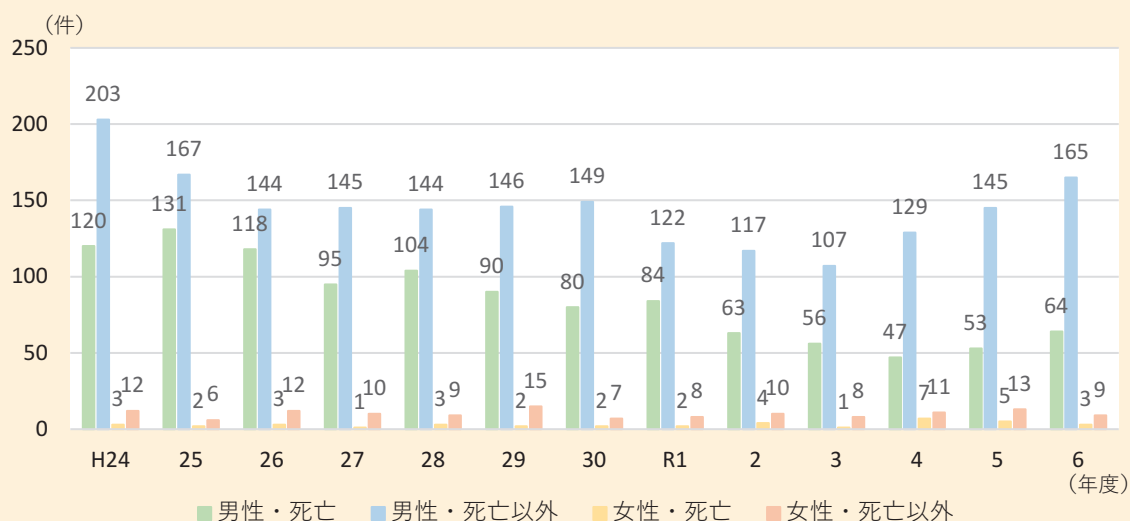
（注）1. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

2. 男性・女性の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

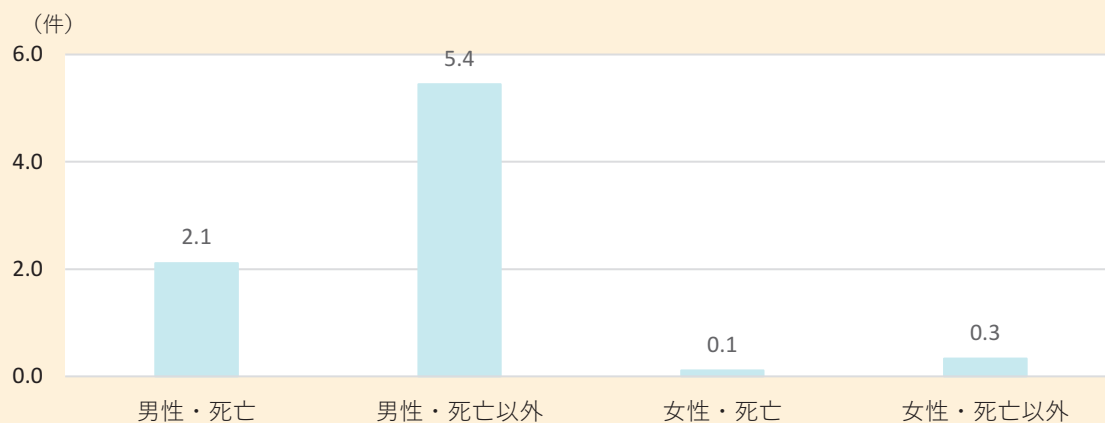
令和6年度の労災支給決定（認定）件数 241 件のうち、男性は 229 件（95.0%）、女性は 12 件（5.0%）であった。男性の総数 229 件のうち、死亡事案は 64 件（27.9%）、死亡以外の事案は 165 件（72.1%）、女性の総数 12 件のうち、死亡事案は 3 件（25.0%）、死亡以外の事案は 9 件（75.0%）であった。また、雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、労災支給決定（認定）件数は、男性の死亡以外の事案が 5.4 件、次いで男性の死亡事案が 2.1 件となっている（第 1-2-1-9 図）。

第 1-2-1-9 図 業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の推移（男女別、死亡・死亡以外別）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 6 年度）



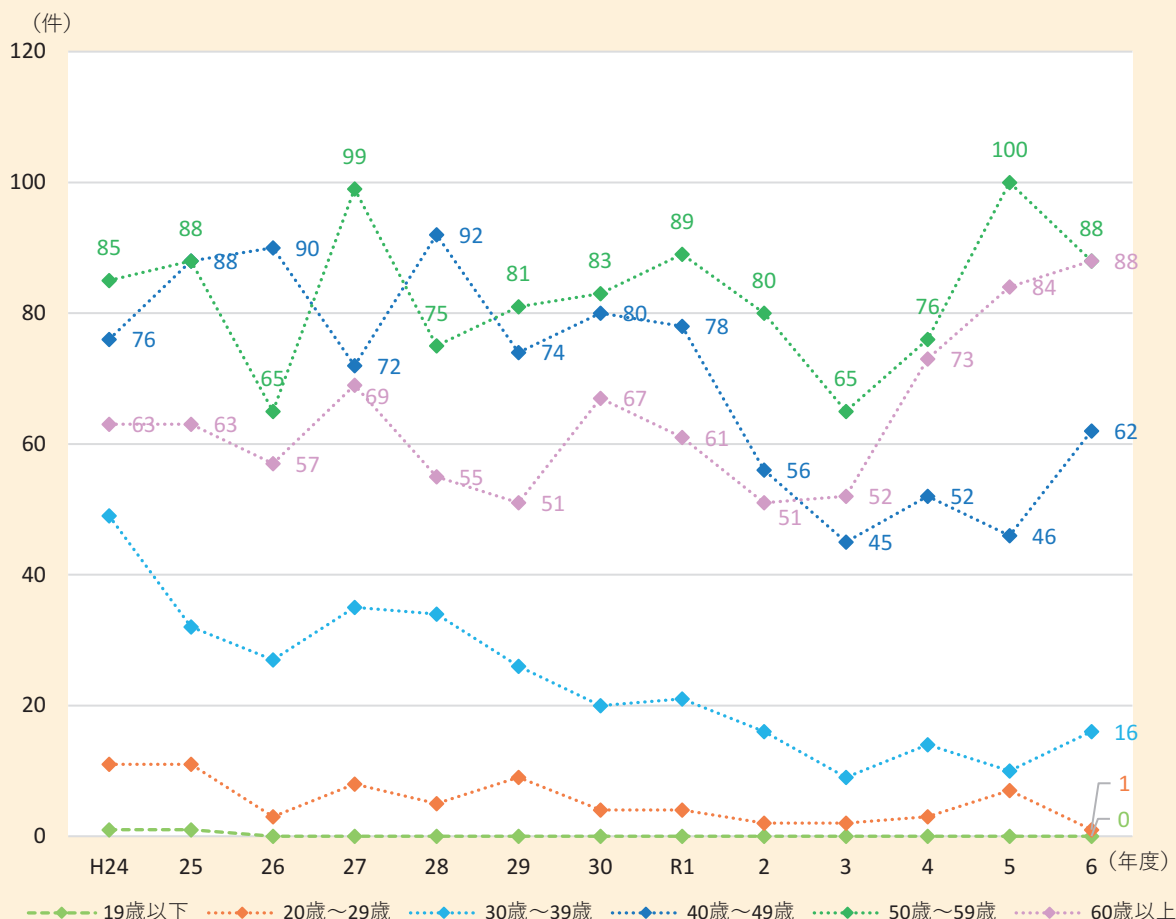
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 2. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
 3. 男性・女性の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

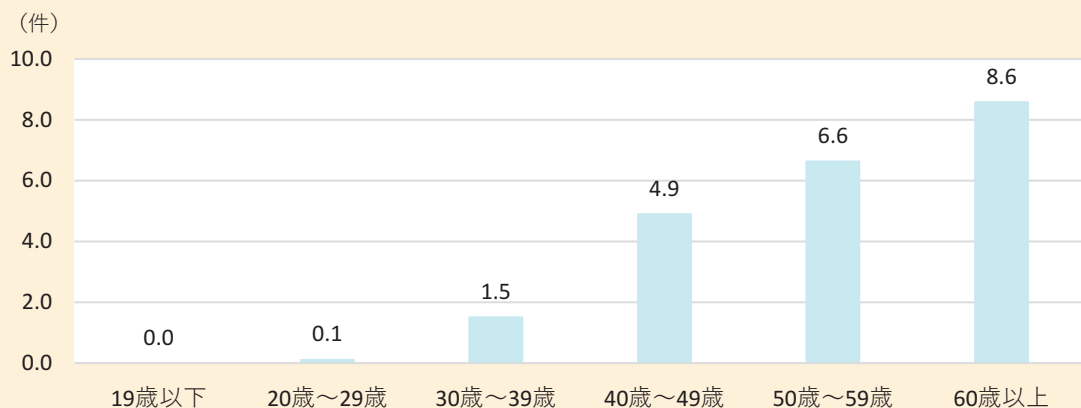
年齢階層別の令和6年度の労災請求件数は、死亡事案については、「50歳～59歳」及び「60歳以上」がそれぞれ88件（8.5%）で最も多かった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「60歳以上」が8.6件で最も多く、次いで「50歳～59歳」が6.6件であった（第1-2-1-10図）。

第1-2-1-10図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（年齢階層別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

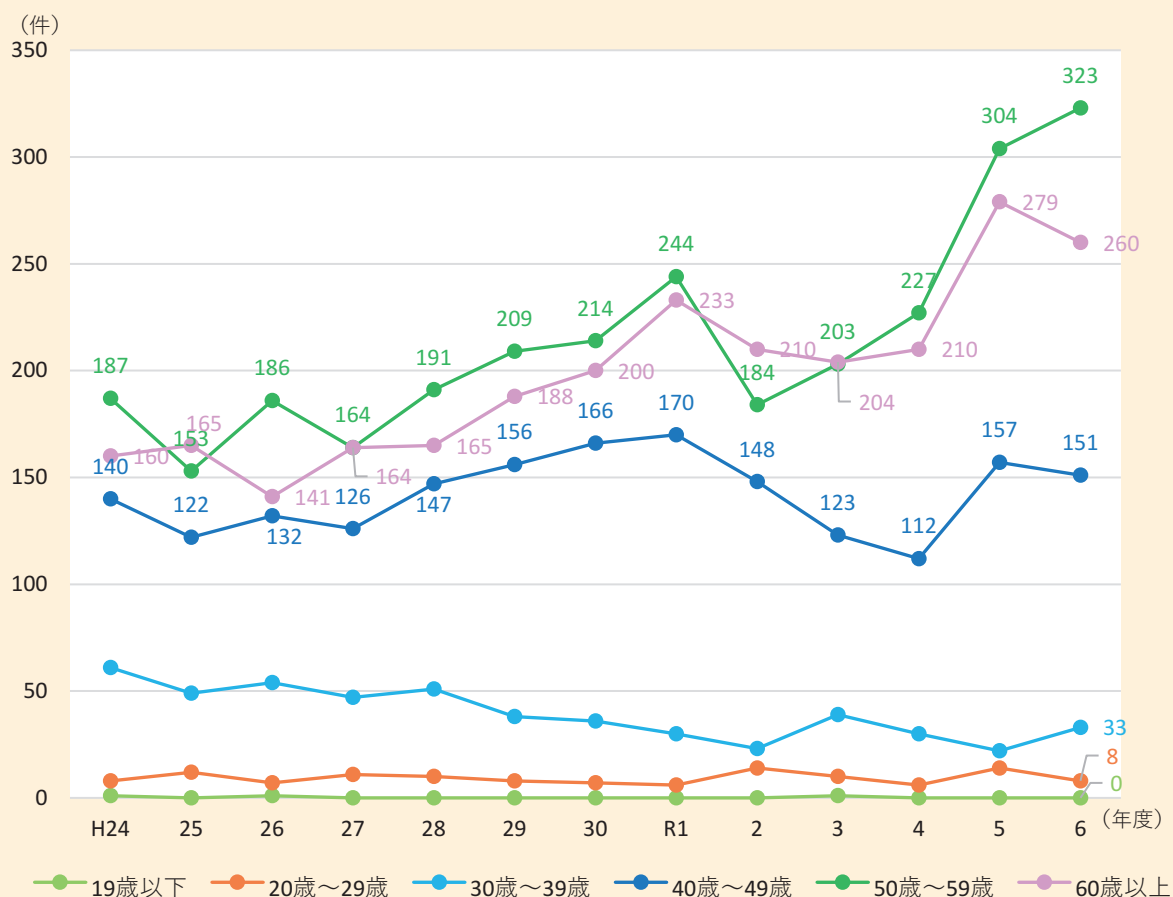
（注）1. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

2. 各年齢階層の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

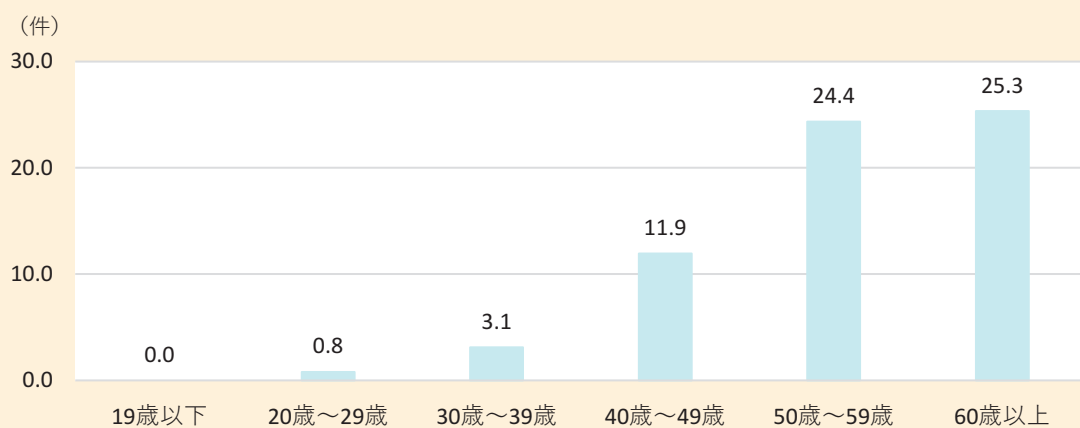
また、死亡以外の事案については、「50歳～59歳」が323件（31.4%）で最も多く、次いで「60歳以上」が260件（25.2%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「60歳以上」が25.3件で最も多く、次いで「50歳～59歳」が24.4件であった（第1-2-1-11図）。

第1-2-1-11図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（年齢階層別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

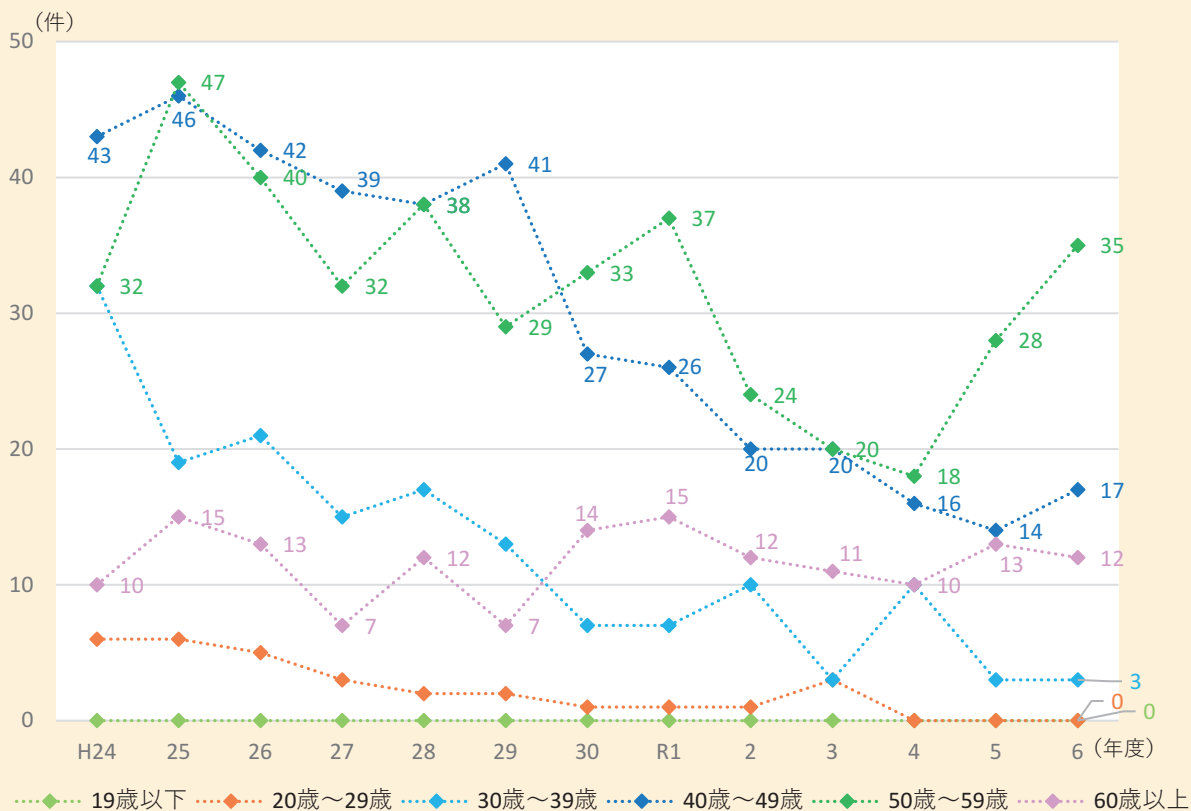
（注）1. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

2. 各年齢階層の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

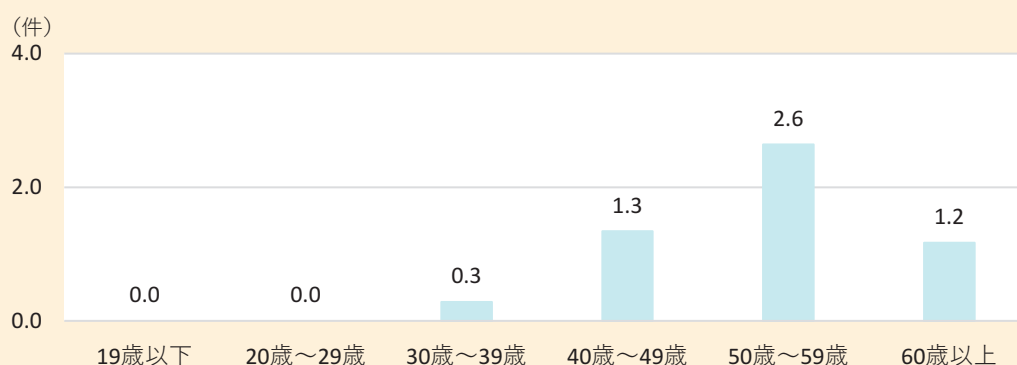
年齢階層別の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、死亡事案については、「50 歳～59 歳」が 35 件（14.5％）で最も多く、次いで「40 歳～49 歳」の 17 件（7.1％）であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「50 歳～59 歳」が 2.6 件で最も多く、次いで「40 歳～49 歳」の 1.3 件であった（第 1-2-1-12 図）。

第 1-2-1-12 図 業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の推移（年齢階層別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 6 年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

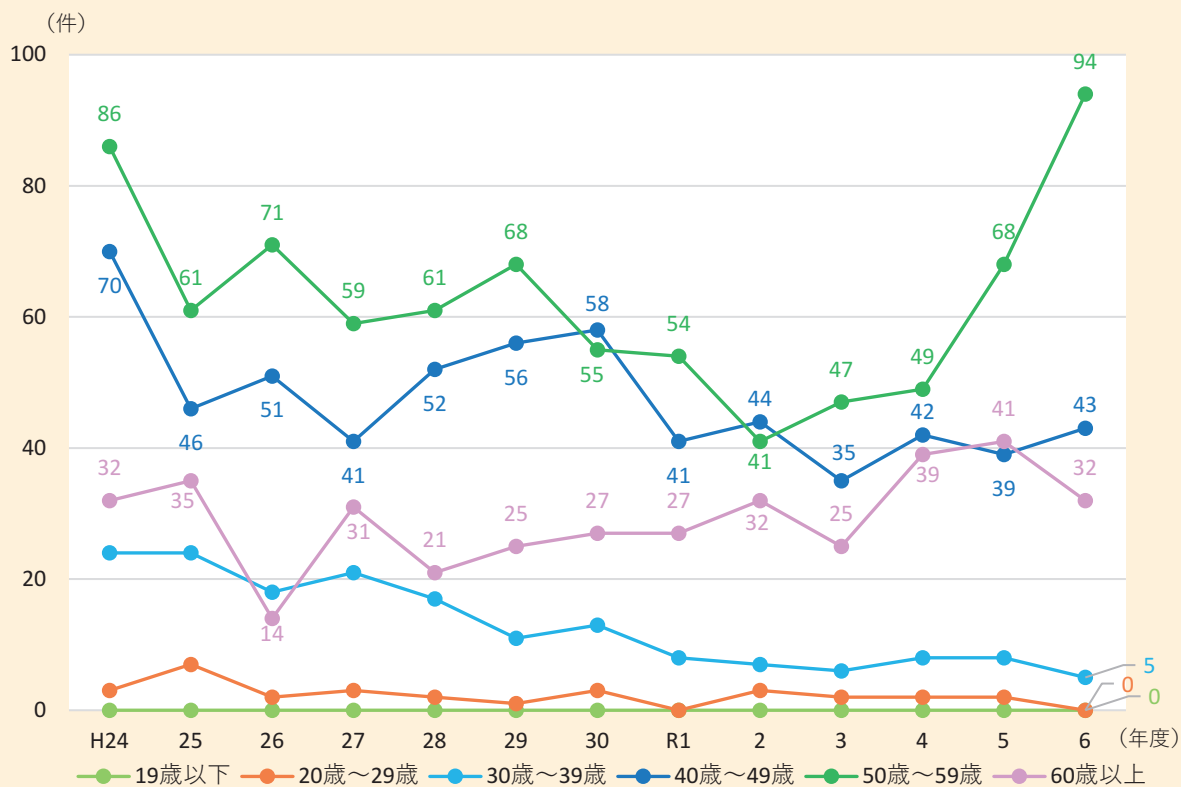
2. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

3. 各年齢階層の労災支給決定（認定）は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

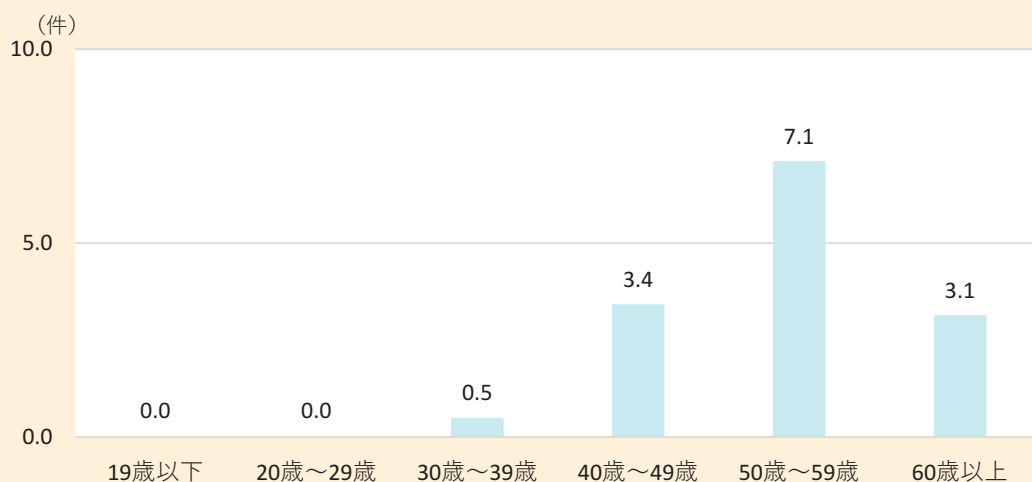
また、死亡以外の事案については、「50 歳～59 歳」が 94 件（39.0％）で最も多く、次いで「40 歳～49 歳」が 43 件（17.8％）であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「50 歳～59 歳」が 7.1 件で最も多く、次いで「40 歳～49 歳」が 3.4 件であった（第 1-2-1-13 図）。

第 1-2-1-13 図 業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の推移（年齢階層別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 6 年度）



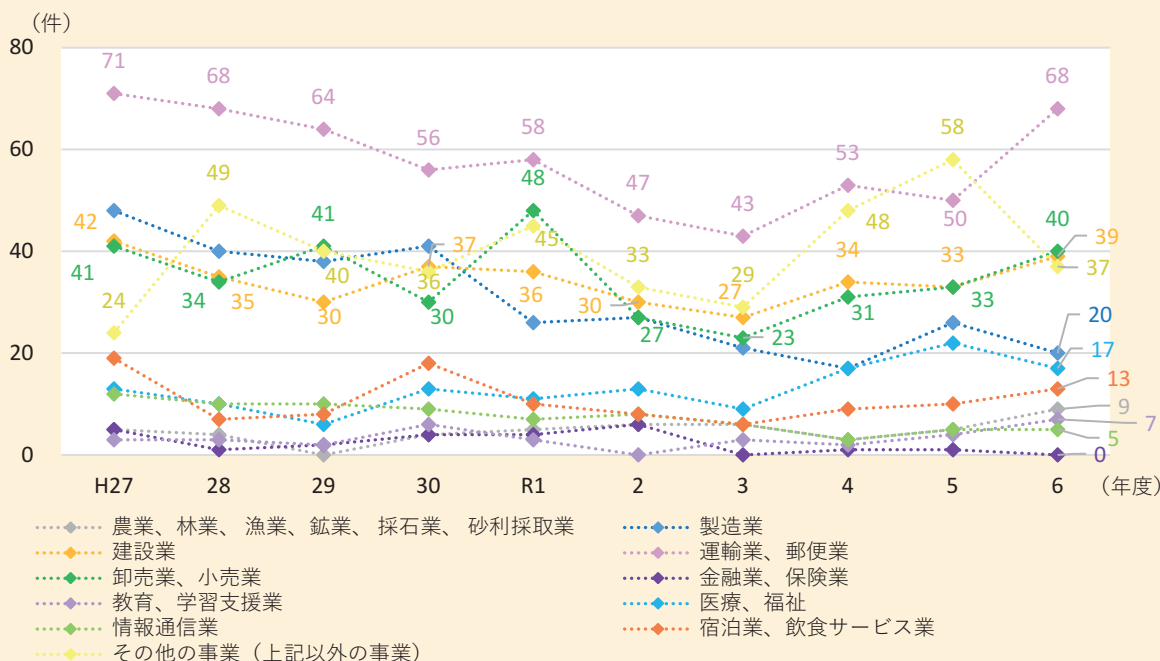
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 2. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
 3. 各年齢階層の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

業種別（大分類）の令和6年度の労災請求件数は、死亡事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「運輸業、郵便業」が68件（6.6%）、「卸売業、小売業」が40件（3.9%）、「建設業」が39件（3.8%）、「製造業」が20件（1.9%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が21.5件で他と比べても多くなっている（第1-2-1-14図）。

第1-2-1-14図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（業種別、死亡）

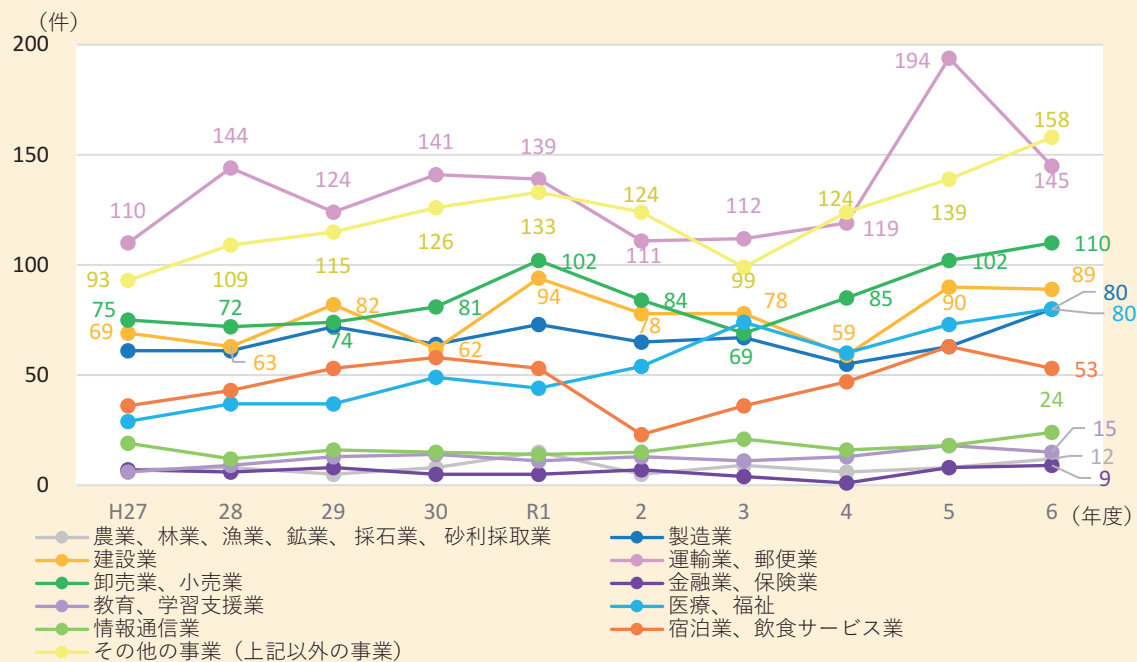
＜件数の推移＞



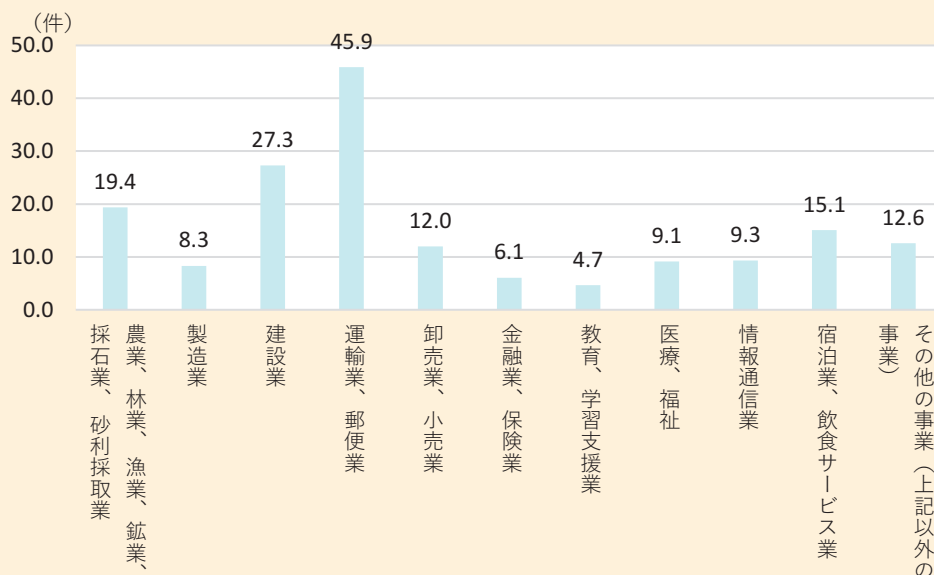
また、死亡以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「運輸業、郵便業」が145件（14.1%）、「卸売業、小売業」が110件（10.7%）、「建設業」が89件（8.6%）、「製造業」及び「医療、福祉」がそれぞれ80件（7.8%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が45.9件で最も多く、次の「建設業」の27.3件の約1.7倍となっている（第1-2-1-15図）。

第1-2-1-15図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（業種別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。

2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

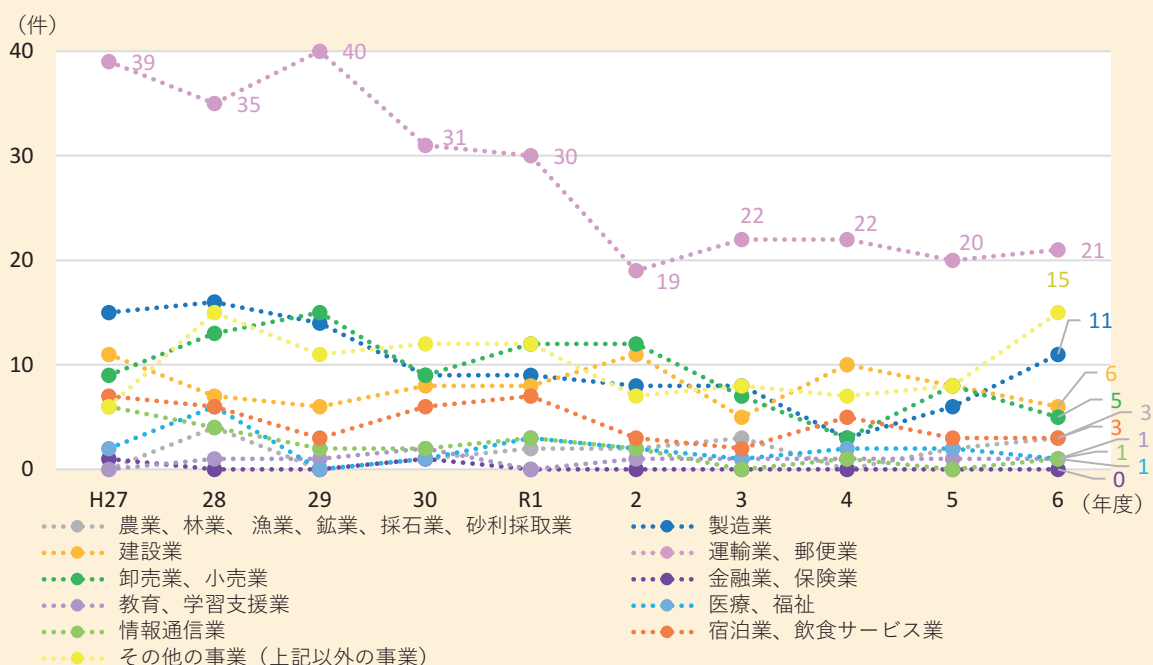
3. 各業種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

業種別（大分類）の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、死亡事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「運輸業、郵便業」が21件（8.7%）、次いで「製造業」が11件（4.6%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、こちらも「運輸業、郵便業」が6.6件で他と比べて多くなっている（第1-2-1-16図）。

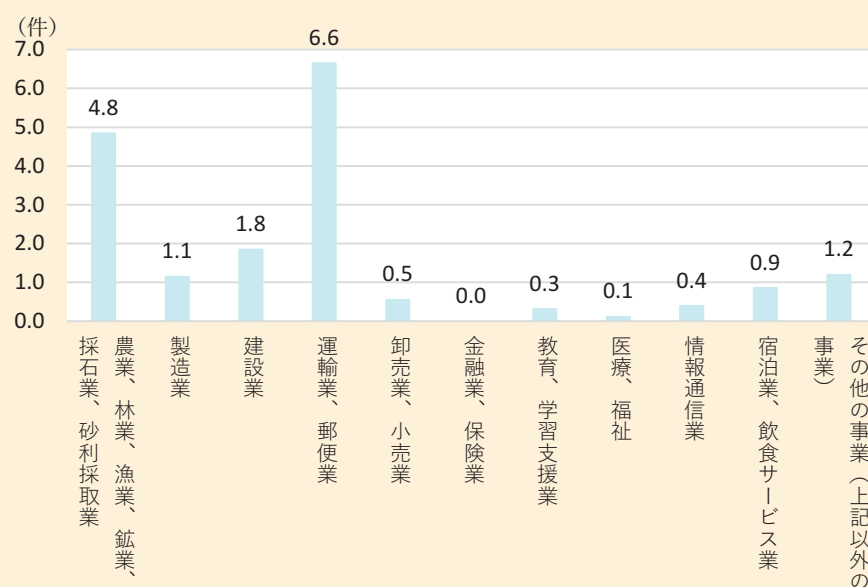
第1-2-1-16図

業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の推移（業種別、死亡）

<件数の推移>



<雇用者100万人当たりの件数>（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。

3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

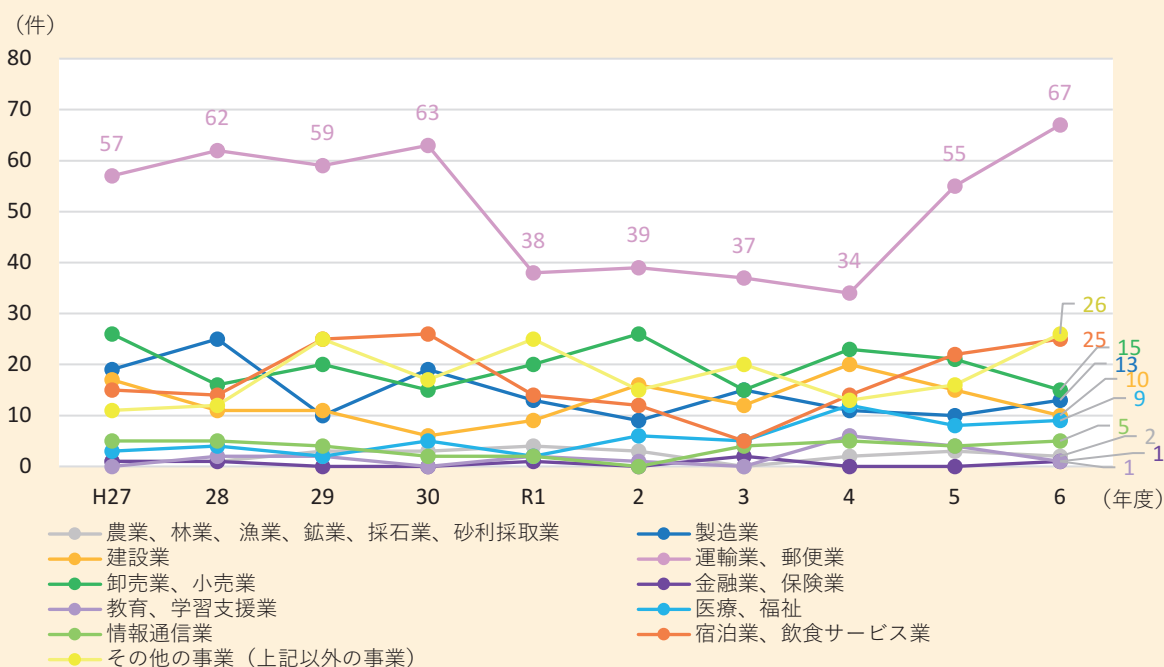
4. 各業種の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

また、死亡以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、「運輸業、郵便業」が67件（27.8%）、次いで「宿泊業、飲食サービス業」が25件（10.4%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が21.2件と他と比べて多くなっている（第1-2-1-17図）。

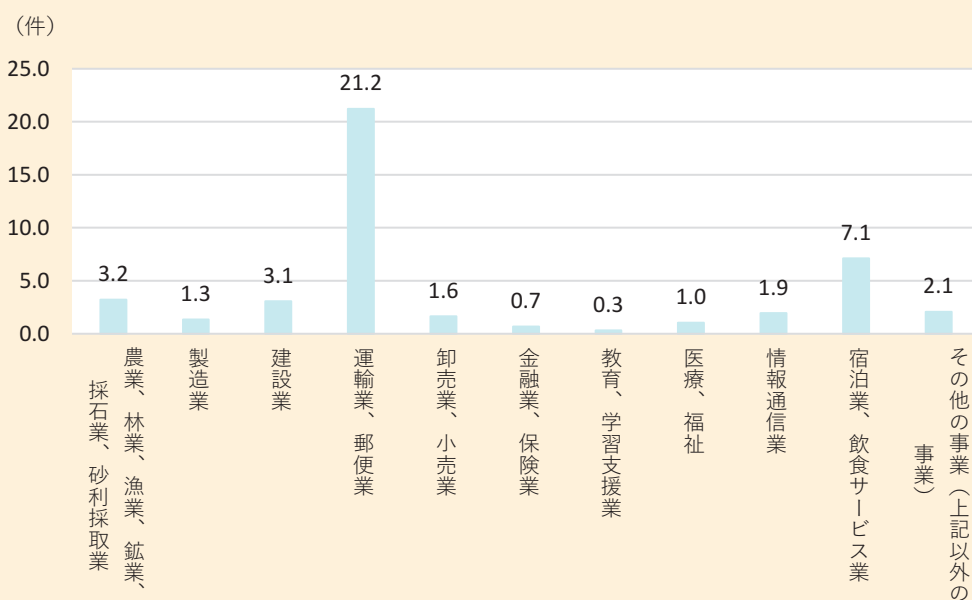
第1-2-1-17図

業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の推移
（業種別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 2. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。
 3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
 4. 各業種の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

業種別（中分類）の令和6年度の労災請求件数と労災支給決定（認定）件数の上位5業種を見ると、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに最も多いのは「運輸業、郵便業」の「道路貨物運送業」であった（第1-2-1-18表、第1-2-1-19表）。

第1-2-1-18表 脳・心臓疾患の業種別（中分類）の労災請求件数上位5業種

(件)				
	業種（大分類）	業種（中分類）	件数	
				うち死亡
1	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	155（2）	52（0）
2	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	81（10）	14（1）
3	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	58（35）	9（3）
4	建設業	総合工事業	57（2）	20（0）
5	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	43（13）	10（2）

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）（ ）内は女性の件数で、内数である。

第1-2-1-19表 業務災害に係る脳・心臓疾患の業種別（中分類）の労災支給決定（認定）件数上位5業種

(件)				
	業種（大分類）	業種（中分類）	件数	
				うち死亡
1	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	76（0）	21（0）
2	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	19（1）	3（1）
3	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	12（1）	4（0）
4	建設業	総合工事業	8（0）	3（0）
4	宿泊業、飲食サービス業	宿泊業	8（1）	0（0）

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

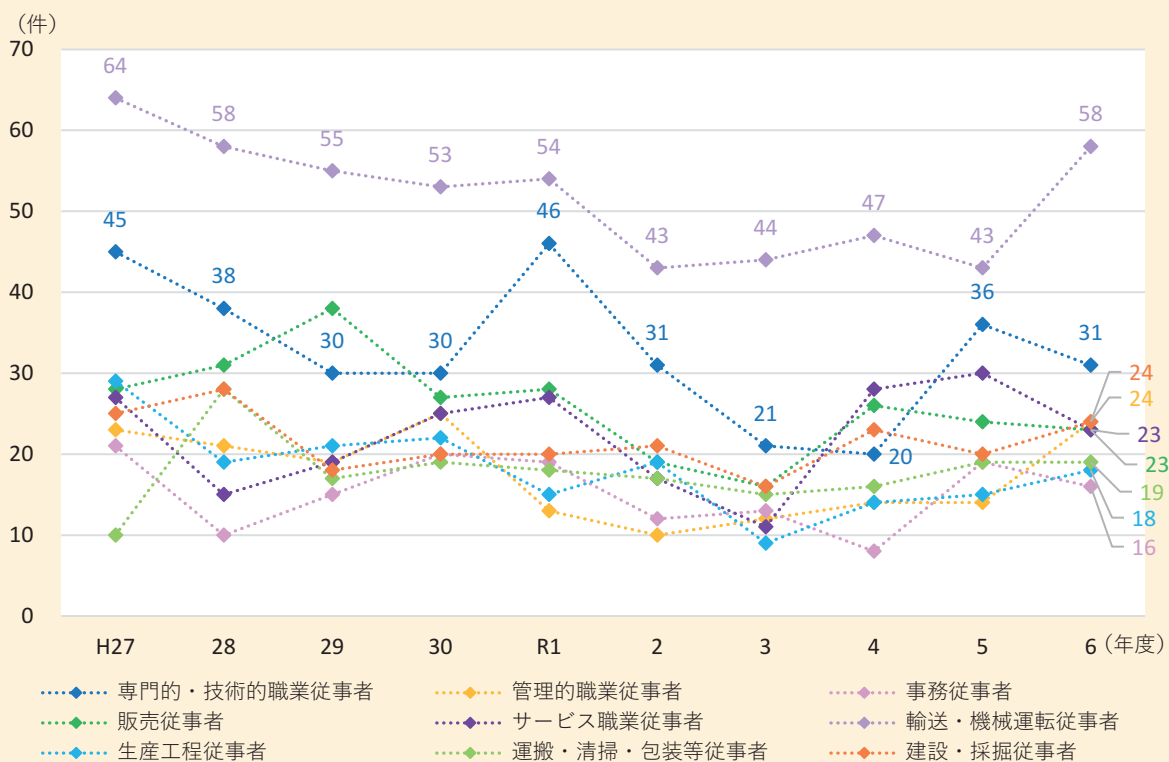
（注）（ ）内は女性の件数で、内数である。

職種別（大分類）の令和6年度の労災請求件数は、死亡事案については、「輸送・機械運転従事者」が58件（5.6％）で最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が31件（3.0％）、「管理的職業従事者」及び「建設・採掘従事者」がそれぞれ24件（2.3％）となった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が100.0件で最も多かった（第1-2-1-20図）。

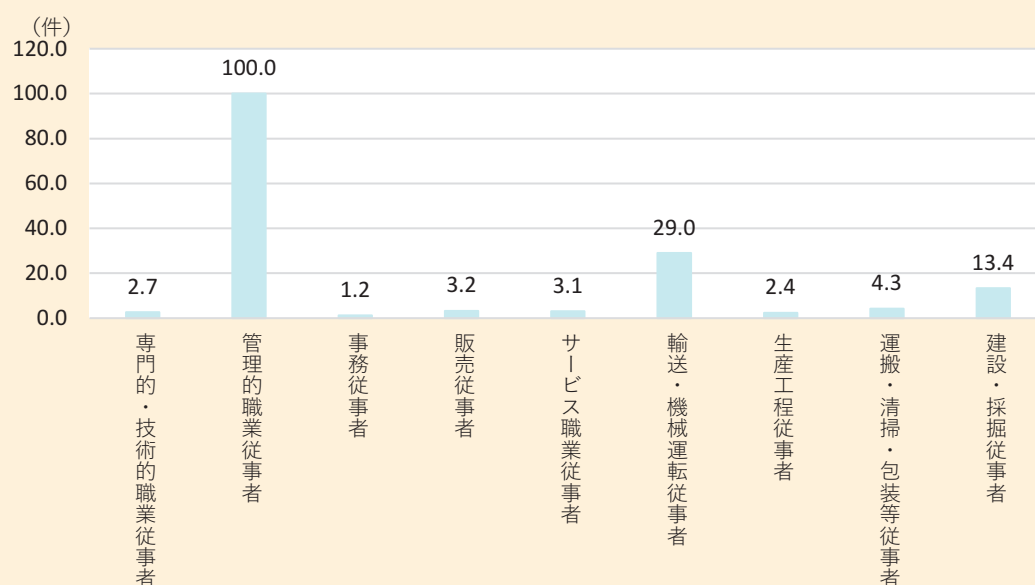
第1-2-1-20図

脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（職種別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

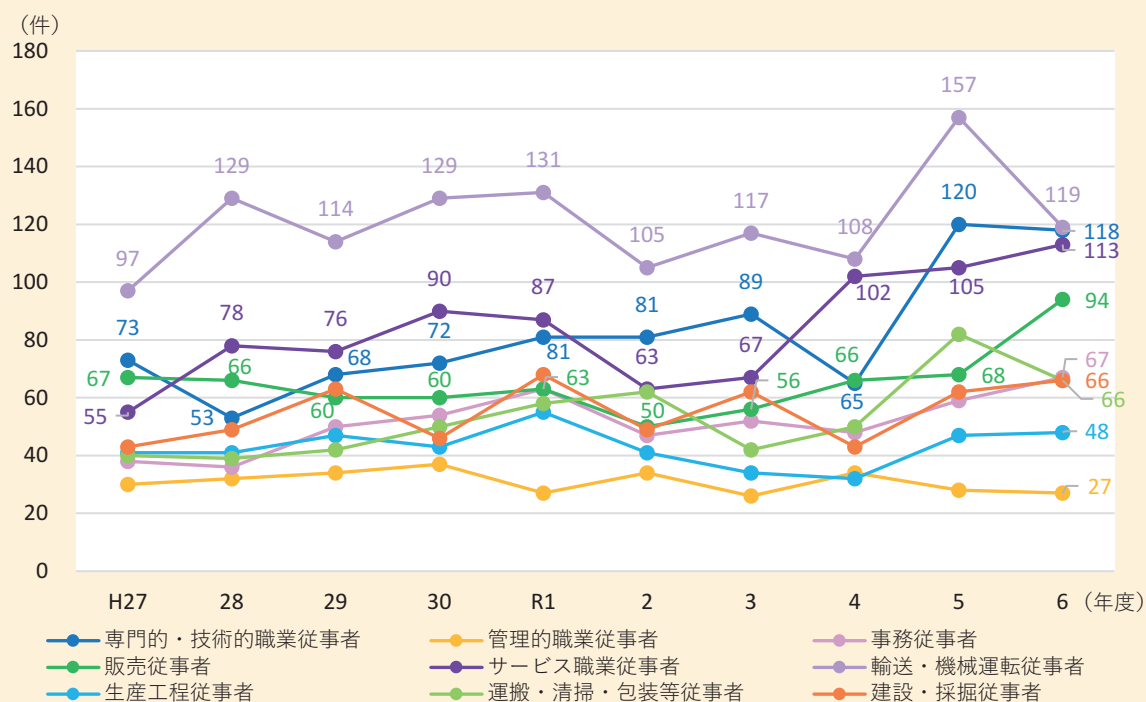
（注）1. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

2. 各職種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

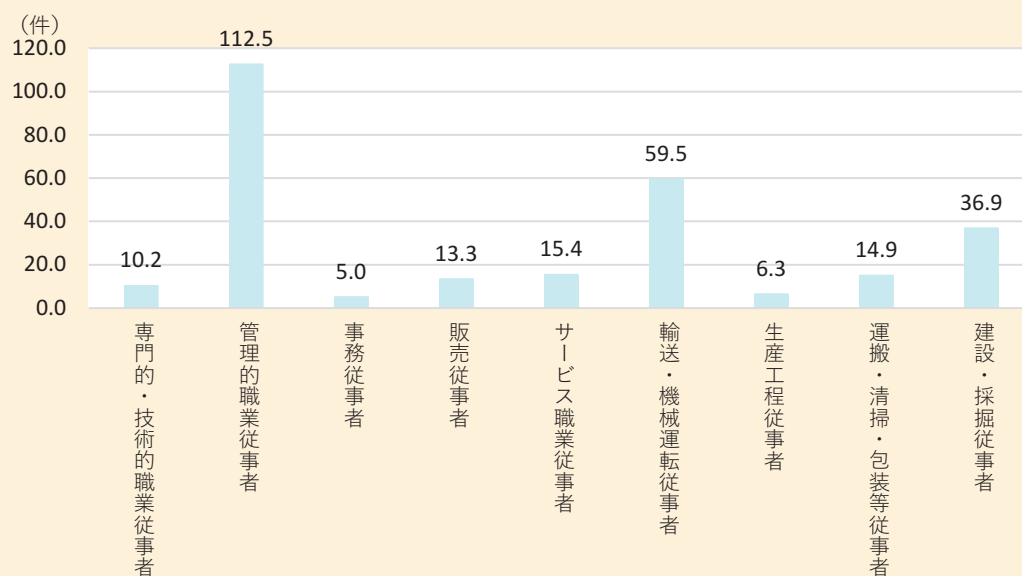
また、死亡以外の事案については、「輸送・機械運転従事者」が119件（11.6％）で最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が118件（11.5％）、「サービス職業従事者」が113件（11.0％）の順となった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が112.5件で最も多かった（第1-2-1-21図）。

第1-2-1-21図 脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移（職種別、死亡以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

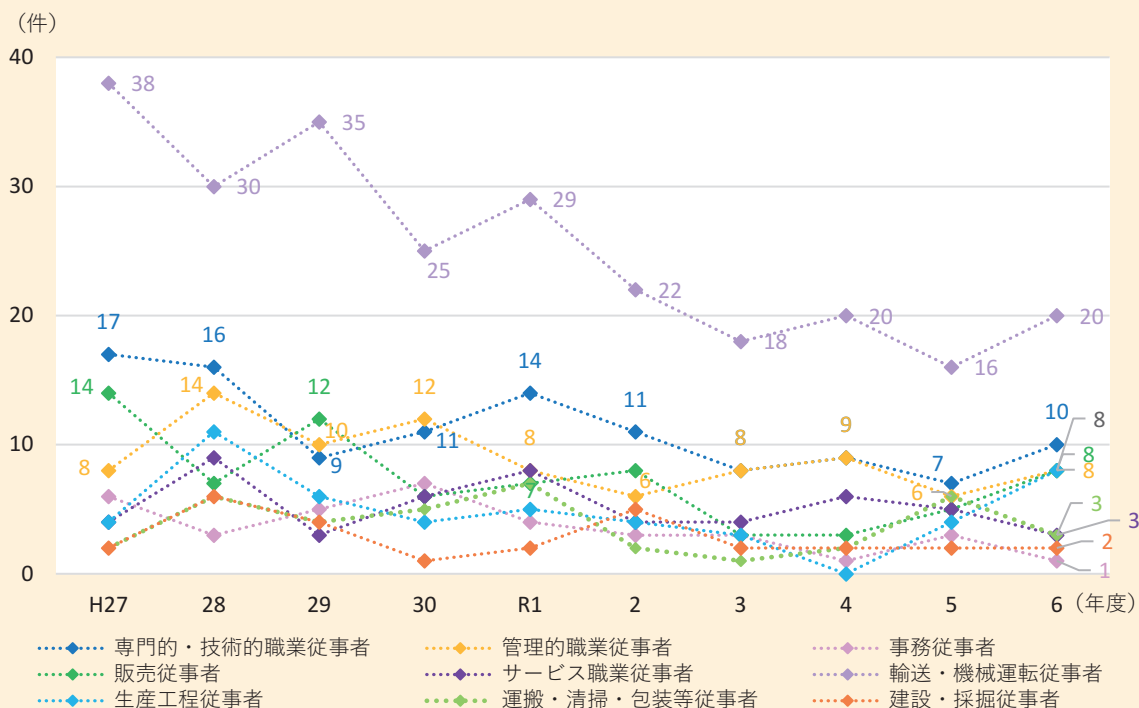
2. 各職種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

職種別（大分類）の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、死亡事案については、「輸送・機械運転従事者」が20件（8.3%）、「専門的・技術的職業従事者」が10件（4.1%）、「管理的職業従事者」、「販売従事者」及び「生産工程従事者」がそれぞれ8件（3.3%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が33.3件で最も多かった（第1-2-1-22図）。

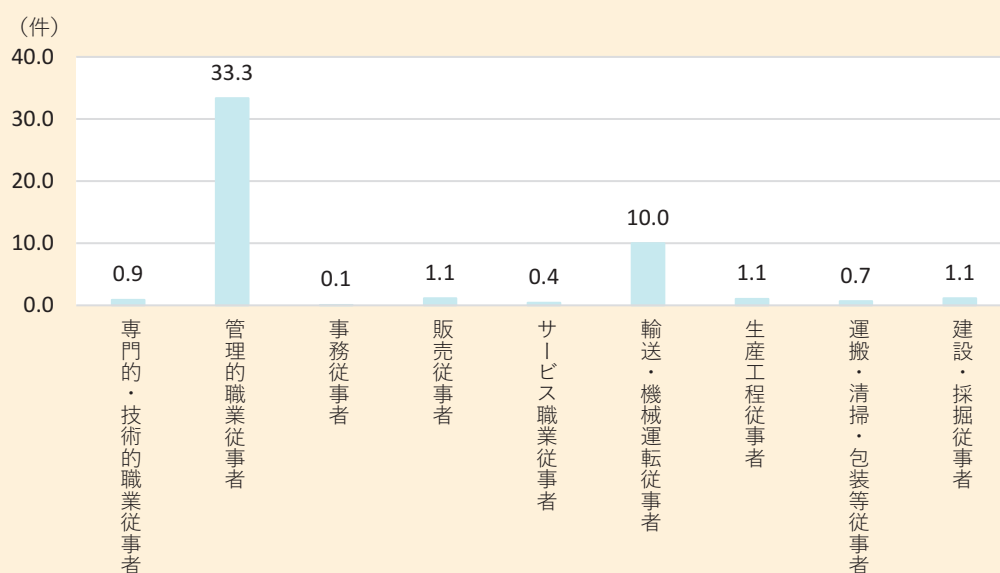
第1-2-1-22図

業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の推移（職種別、死亡）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

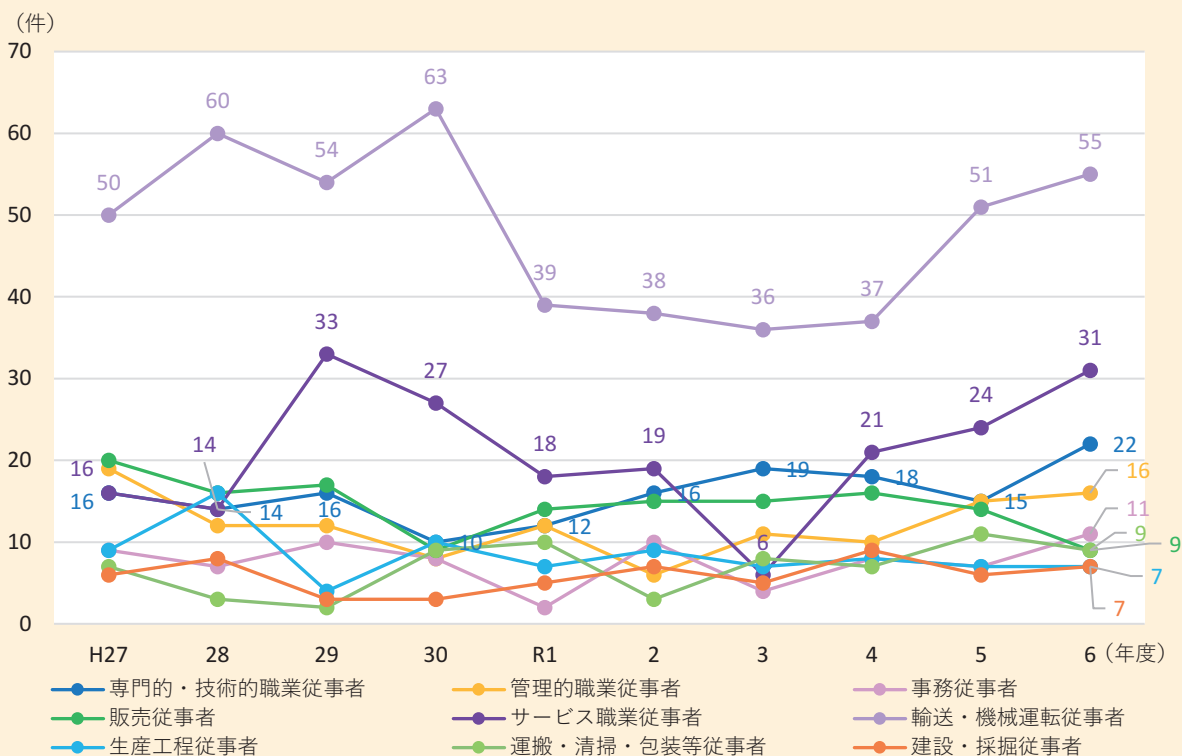
- （注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
 3. 各職種の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

また、死亡以外の事案については、「輸送・機械運転従事者」が55件（22.8%）、「サービス職業従事者」が31件（12.9%）、「専門的・技術的職業従事者」が22件（9.1%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が66.7件で最も多かった（第1-2-1-23図）。

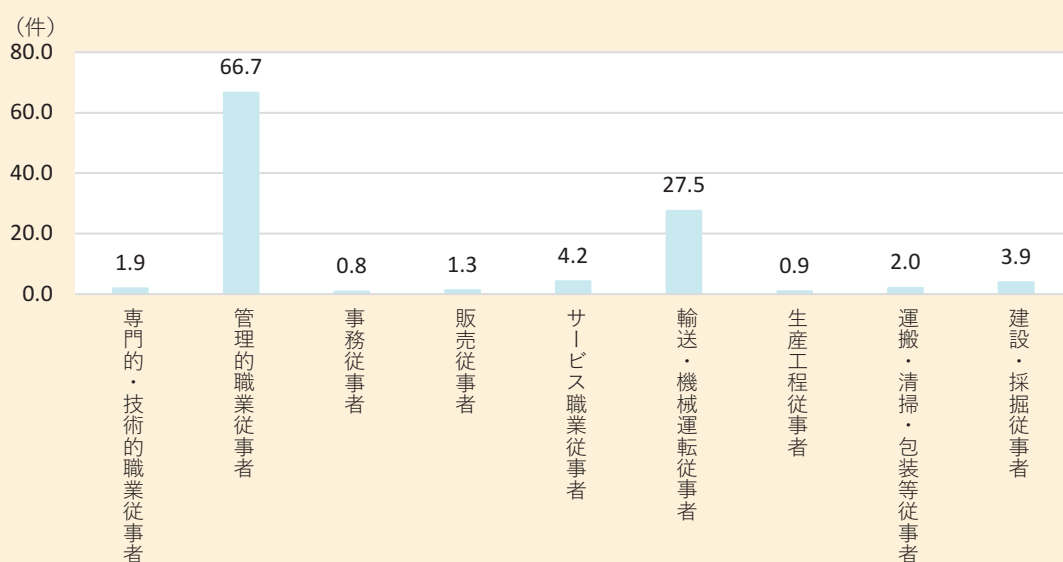
第1-2-1-23図

業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数の推移（職種別、死亡以外）

<件数の推移>



<雇用者100万人当たりの件数>（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

3. 各職種の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

職種別（中分類）の令和6年度の労災請求件数と労災支給決定（認定）件数の上位5職種を見ると、ともに「輸送・機械運転従事者」の「自動車運転従事者」が最も多かった（第1-2-1-24表、第1-2-1-25表）。

第1-2-1-24表 脳・心臓疾患の職種別（中分類）の労災請求件数上位5職種

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数	
			(件)	
				うち死亡
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	163 (1)	54 (0)
2	販売従事者	商品販売従事者	66 (25)	13 (3)
3	事務従事者	一般事務従事者	58 (19)	10 (1)
4	運搬・清掃・包装等従事者	運搬従事者	56 (8)	12 (1)
5	建設・採掘従事者	建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）	55 (0)	14 (0)

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）（ ）内は女性の件数で、内数である。

第1-2-1-25表 業務災害に係る脳・心臓疾患の職種別（中分類）の労災支給決定（認定）件数上位5職種

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数	
			(件)	
				うち死亡
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	72 (0)	19 (0)
2	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	15 (1)	1 (0)
3	サービス職業従事者	接客・給仕職業従事者	14 (0)	2 (0)
3	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	14 (1)	5 (1)
5	生産工程従事者	製品製造・加工処理従事者（金属製品を除く）	10 (0)	4 (0)

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）（ ）内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、評価期間が1か月の場合、多いものから順に「100時間以上120時間未満」18件、「80時間以上100時間未満」17件となっている。評価期間が2～6か月の1か月平均では、「80時間以上100時間未満」63件、「60時間以上80時間未満」35件となっている（第1-2-1-26表）。

第 1-2-1-26 表 業務災害に係る脳・心臓疾患の時間外労働時間別（1 か月又は 2～6 か月における 1 か月平均）の労災支給決定（認定）件数

(件)

区分	令和 5 年度						令和 6 年度					
	評価期間						評価期間					
	評価期間 1 か月		評価期間 2～6 か月 (1 か月平均)		合計		評価期間 1 か月		評価期間 2～6 か月 (1 か月平均)		合計	
	うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡		うち 死亡	
45 時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
45 時間以上	0 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	2 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
60 時間未満												
60 時間以上	4 (0)	3 (0)	37 (1)	8 (0)	41 (1)	11 (0)	11 (1)	5 (0)	35 (2)	10 (2)	46 (3)	15 (2)
80 時間未満												
80 時間以上	6 (0)	4 (0)	54 (7)	11 (2)	60 (7)	15 (2)	17 (1)	7 (1)	63 (3)	19 (0)	80 (4)	26 (1)
100 時間未満												
100 時間以上	24 (3)	6 (0)	21 (2)	6 (2)	45 (5)	12 (2)	18 (1)	2 (0)	22 (0)	3 (0)	40 (1)	5 (0)
120 時間未満												
120 時間以上	10 (1)	1 (0)	8 (1)	1 (0)	18 (2)	2 (0)	9 (0)	1 (0)	12 (0)	4 (0)	21 (0)	5 (0)
140 時間未満												
140 時間以上	8 (0)	2 (0)	8 (0)	3 (0)	16 (0)	5 (0)	3 (0)	1 (0)	7 (0)	2 (0)	10 (0)	3 (0)
160 時間未満												
160 時間以上	6 (1)	4 (1)	2 (0)	0 (0)	8 (1)	4 (1)	10 (0)	0 (0)	6 (0)	3 (0)	16 (0)	3 (0)
その他（短期間の過重 業務・異常な出来事）	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	26 (2)	8 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	27 (4)	10 (0)
合計	58 (5)	20 (1)	132 (11)	30 (4)	216 (18)	58 (5)	68 (3)	16 (1)	146 (5)	41 (2)	241 (12)	67 (3)

(資料出所) 厚生労働省「令和 6 年度過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 「評価期間 1 か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前 1 か月間の時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
2. 「評価期間 2～6 か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前 2 か月間ないし 6 か月間における 1 か月平均時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
3. () 内は女性の件数で内数である。
4. 「評価期間 1 か月」については 100 時間未満、「評価期間 2～6 か月」については 80 時間未満で支給決定した事案は、以下の労働時間以外の負荷要因を認め、客観的かつ総合的に判断したものを含む。
- ・勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）
 - ・事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務、その他事業場外における移動を伴う業務）
 - ・心理的負荷を伴う業務
 - ・身体的負荷を伴う業務
 - ・作業環境（温度環境、騒音）

就労形態別の令和6年度の労災支給決定（認定）件数では、「正規職員・従業員」が最多で217件と全体の90.0%を占めている（第1-2-1-27表）。

第1-2-1-27表

業務災害に係る脳・心臓疾患の就労形態別の労災決定件数及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 区分		令和5年度				令和6年度			
		決定件数				決定件数			
		うち支給決定（認定）件数				うち支給決定（認定）件数			
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
正規職員・従業員		443(31)	134(2)	176(6)	48(0)	561(56)	178(13)	217(10)	63(3)
契約社員		57(9)	15(1)	11(3)	1(1)	61(13)	13(1)	7(1)	1(0)
派遣労働者		17(4)	4(0)	1(0)	0(0)	8(2)	2(1)	0(0)	0(0)
パート・アルバイト		90(40)	18(5)	15(8)	5(3)	96(41)	25(8)	8(1)	1(0)
特別加入	中小事業主等	27(2)	7(1)	9(1)	3(1)	26(0)	6(0)	6(0)	1(0)
	一人親方等・特定作業従事者	18(0)	4(0)	3(0)	1(0)	18(0)	2(0)	2(0)	0(0)
	海外派遣者	1(0)	0(0)	1(0)	0(0)	2(0)	1(0)	1(0)	1(0)
その他		14(2)	5(1)	0(0)	0(0)	11(0)	5(0)	0(0)	0(0)
合計		667(88)	187(10)	216(18)	58(5)	783(112)	232(23)	241(12)	67(3)

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 就労形態の区分は以下のとおりである。

- ・正規職員・従業員：一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。
- ・契約社員：専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。
- ・派遣労働者：労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。
- ・パート・アルバイト：就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。

2. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

3. () 内は女性の件数で、内数である。

脳・心臓疾患のうち裁量労働制対象者に係る労災決定件数は、令和6年度については10件と令和5年度より7件増加、労災支給決定（認定）件数は4件と1件増加した（第1-2-1-28表）。

第1-2-1-28表

業務災害に係る脳・心臓疾患のうち裁量労働制対象者に係る労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

区分 \ 年度	年度					
	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
労災決定件数	3 (1)	6 (1)	4 (1)	5 (1)	3 (2)	10 (3)
専門業務型	3 (1)	6 (1)	4 (1)	5 (1)	2 (1)	9 (3)
企画業務型	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (0)
うち労災支給決定（認定）件数	2 (1)	1 (1)	2 (0)	3 (0)	3 (2)	4 (1)
専門業務型	2 (1)	1 (1)	2 (0)	3 (0)	2 (1)	3 (1)
企画業務型	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (0)

(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 裁量労働制として働いていたが法定要件を満たしていない事案も含めて集計している。

2. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

3. 労災支給決定件数は、決定件数のうち「業務災害」と認定した件数である。

4. () 内は死亡の件数で、内数である。

複数業務要因災害（事業主が同一でない二以上の事業に同時に使用されている労働者について、全ての就業先での業務上の負荷を総合的に評価することにより傷病等との間に因果関係が認められる災害）に係る脳・心臓疾患の労災支給決定（認定）件数は、令和6年度は6件と令和5年度より1件増加した（第1-2-1-29表）。年齢別の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、「40歳～49歳」及び「50歳～59歳」がそれぞれ2件と最も多かった（第1-2-1-30表）。時間外労働時間別の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、評価期間1か月については「80時間以上100時間未満」及び「120時間以上140時間未満」がそれぞれ1件、評価期間2～6か月については「80時間以上100時間未満」が2件と最も多かった（第1-2-1-31表）。

第 1-2-1-29 表 複数業務要因災害に係る脳・心臓疾患の労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

区分	年度	令和 2 年度	令和 3 年度	令和 4 年度	令和 5 年度	令和 6 年度
労災決定件数		0 (0)	8 (6)	12 (3)	18 (8)	20 (7)
うち労災支給決定（認定）件数		0 (0)	2 (1)	4 (0)	5 (1)	6 (2)
うち死亡		0 (0)	3 (1)	3 (0)	5 (1)	8 (3)
労災支給決定（認定）件数		0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	3 (1)

(資料出所) 厚生労働省「令和 6 年度過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 複数業務要因災害の請求は業務災害の請求と区別されずに行われることから、請求件数は区分して集計していない。
 2. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
 3. 労災支給決定件数は、決定件数のうち「複数業務要因災害」と認定した件数である。
 4. () 内は女性の件数で、内数である。

第 1-2-1-30 表 複数業務要因災害に係る脳・心臓疾患の年齢別労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 年齢	令和 5 年度				令和 6 年度			
	決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19 歳以下	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20 歳~29 歳	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)
30 歳~39 歳	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)
40 歳~49 歳	3 (2)	0 (0)	2 (1)	0 (0)	5 (3)	2 (2)	2 (2)	1 (1)
50 歳~59 歳	10 (4)	4 (1)	2 (0)	1 (0)	5 (2)	2 (0)	2 (0)	1 (0)
60 歳以上	5 (2)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	7 (2)	1 (1)	1 (0)	0 (0)
合計	18 (8)	5 (1)	5 (1)	1 (0)	20 (7)	8 (3)	6 (2)	3 (1)

(資料出所) 厚生労働省「令和 6 年度過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。
 2. () 内は女性の件数で、内数である。

第 1-2-1-31 表 複数業務要因災害に係る脳・心臓疾患の時間外労働時間別（1 か月又は 2 ～ 6 か月における 1 か月平均）労災支給決定（認定）件数

(件)

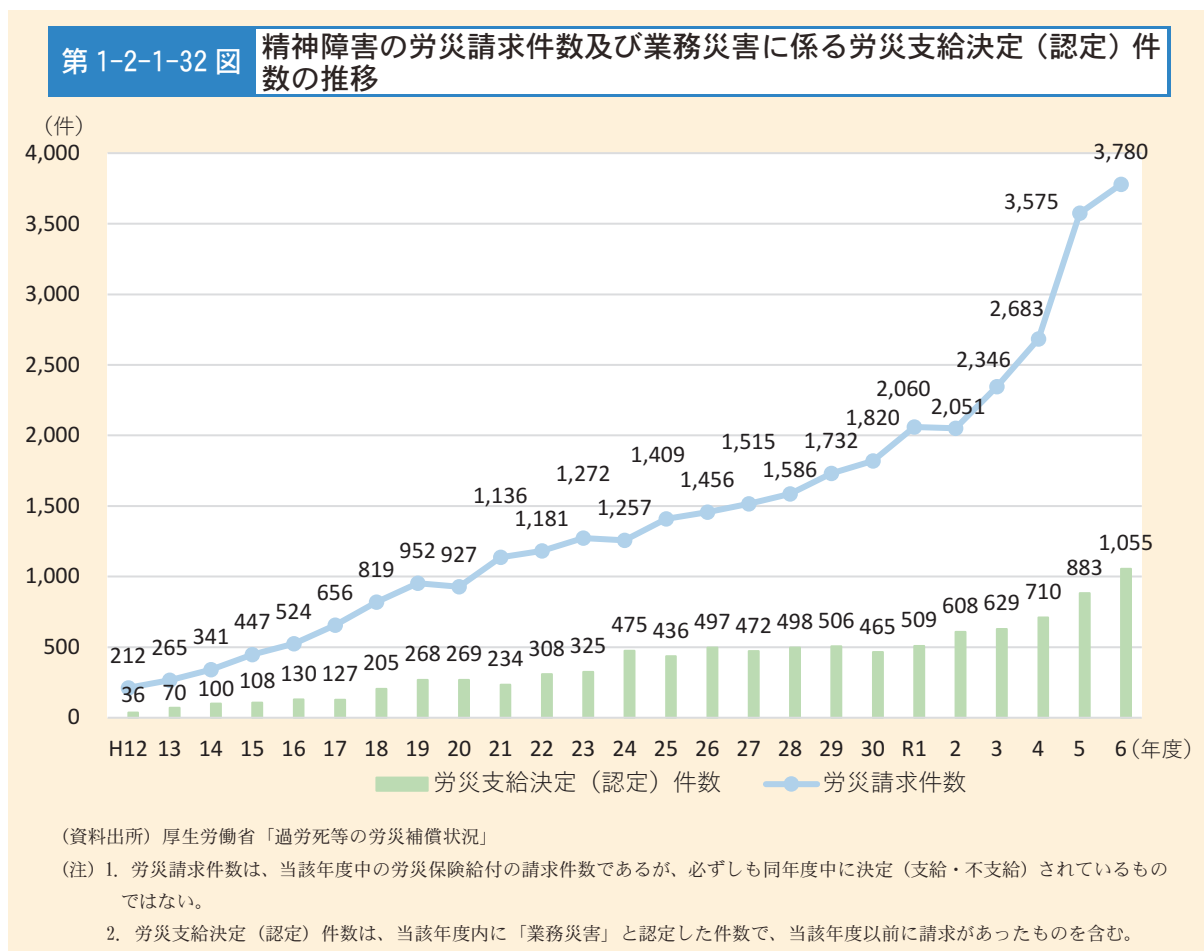
評価 期間 区分	令和 5 年度						令和 6 年度					
	評価期間 1 か月		評価期間 2 ～ 6 か月 (1 か月平均)		合計		評価期間 1 か月		評価期間 2 ～ 6 か月 (1 か月平均)		合計	
	うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
45 時間 未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
45 時間以上 60 時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
60 時間以上 80 時間未満	0 (0)	0 (0)	3 (1)	0 (0)	3 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (1)	1 (1)	1 (1)
80 時間以上 100 時間未満	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	2 (0)	2 (0)	3 (0)	2 (0)
100 時間以上 120 時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
120 時間以上 140 時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	0 (0)
140 時間以上 160 時間未満	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
160 時間 以上	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
その他 (短期間の過重業務)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	0 (0)	0 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	0 (0)	0 (0)
合計	1 (0)	1 (0)	4 (1)	0 (0)	5 (1)	1 (0)	2 (1)	0 (0)	4 (1)	3 (1)	6 (2)	3 (1)

(資料出所) 厚生労働省「令和 6 年度過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 「評価期間 1 か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前 1 か月間の時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
2. 「評価期間 2 ～ 6 か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前 2 か月間ないし 6 か月間における 1 か月平均時間外労働時間を評価して支給決定された件数である。
3. () 内は女性の件数で内数である。
4. 「評価期間 1 か月」については 100 時間未満、「評価期間 2 ～ 6 か月」については 80 時間未満で支給決定した事案は、以下の労働時間以外の負荷要因を認め、客観的かつ総合的に判断したものも含む。
- ・勤務時間の不規則性（拘束時間の長い勤務、休日のない連続勤務、勤務間インターバルが短い勤務、不規則な勤務・交替制勤務・深夜勤務）
 - ・事業場外における移動を伴う業務（出張の多い業務、その他事業場外における移動を伴う業務）
 - ・心理的負荷を伴う業務
 - ・身体的負荷を伴う業務
 - ・作業環境（温度環境、騒音）

③ 精神障害の労災補償状況

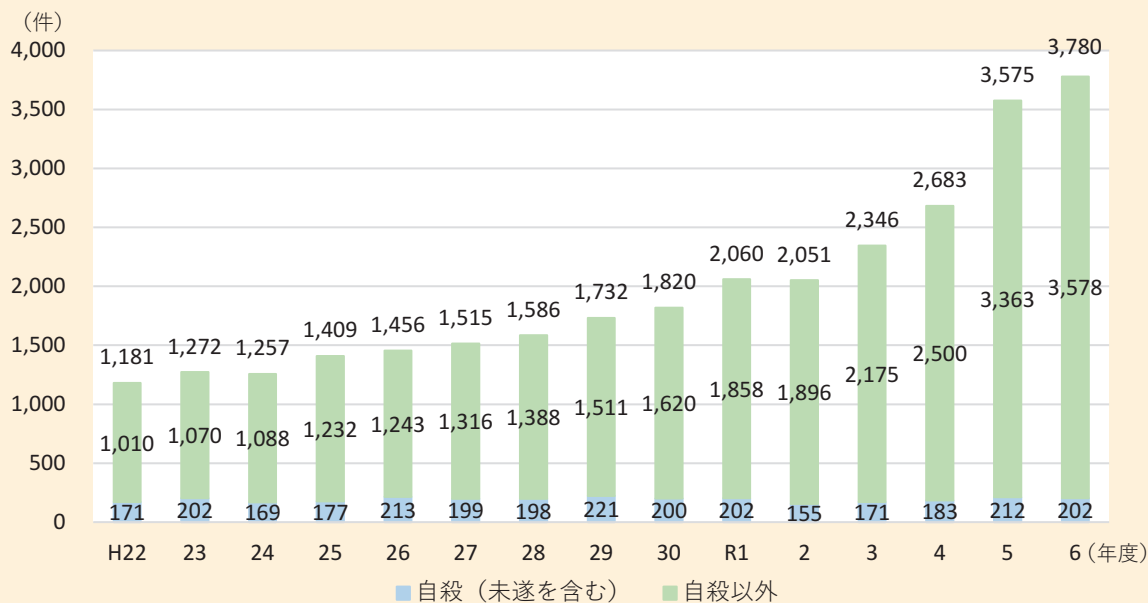
業務における強い心理的負荷による精神障害を発病したとする労災請求件数は年々増加し続けており、特に令和5年度に大きく増加した後、令和6年度は3,780件と、令和5年度より205件増加した。業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数は、令和元年度以降増加傾向にあり、令和6年度は1,055件と、令和5年度より172件増加した。172件の増加は、令和4年度から令和5年度の173件の増加に次ぐ増加件数である（第1-2-1-32図）。



令和6年度の労災請求件数3,780件のうち、自殺（未遂を含む）事案は202件（5.3%）と令和5年度より10件減少した。自殺以外の事案は3,578件（94.7%）と215件増加した（第1-2-1-33図）。

平成22年度の労災請求件数を100とした場合の推移を見ると、自殺（未遂を含む）事案は平成29年度に129.2まで上昇したが、全体的におおむね横ばいないし微増となっており、令和6年度は118.1であった。自殺以外の事案は年々増加し、令和6年度は354.3と平成22年度の約3.5倍となっている（第1-2-1-34図）。

第 1-2-1-33 図 精神障害に係る労災請求件数の推移（自殺・自殺以外別）

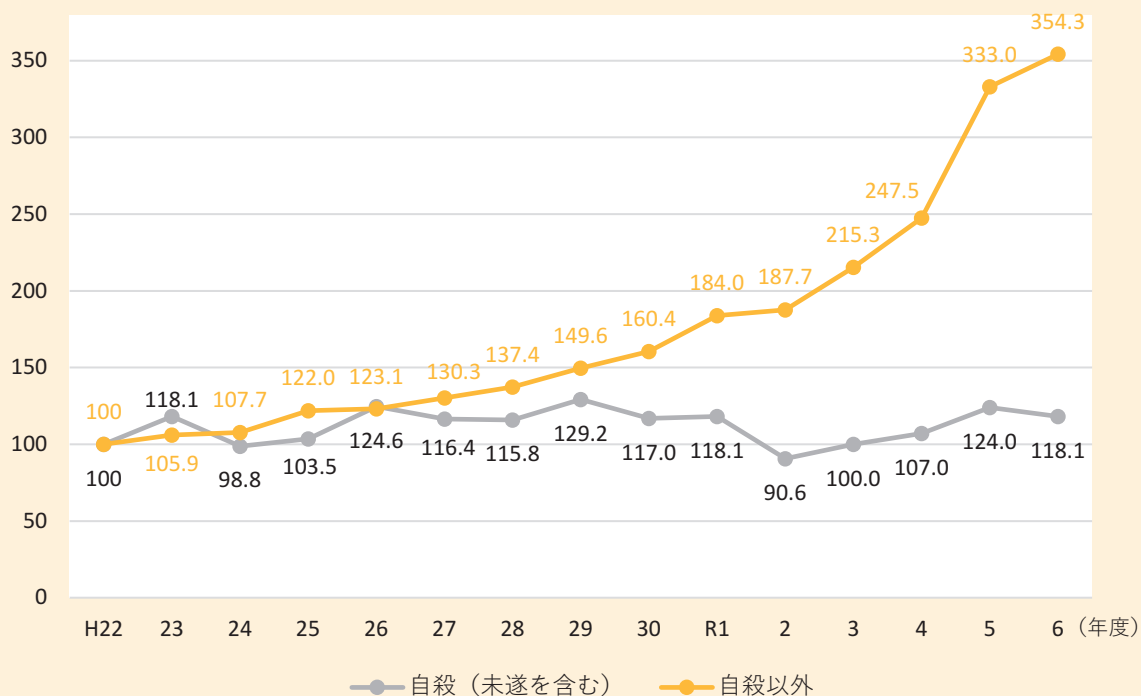


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）自殺は、未遂を含む件数である。

第 1-2-1-34 図 精神障害に係る労災請求件数の指数推移（自殺・自殺以外別）

＜平成 22 年度の件数を 100 とした場合＞



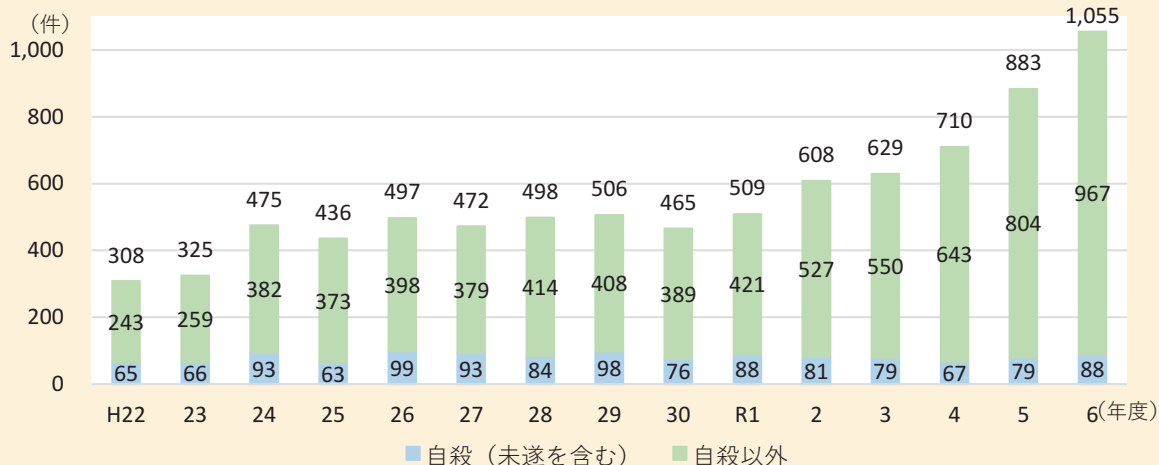
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）自殺は、未遂を含む件数である。

令和6年度の労災支給決定（認定）件数1,055件のうち、自殺（未遂を含む）事案は88件（8.3%）と令和5年度より9件増加した。自殺以外の事案は967件（91.7%）と令和5年度より163件増加した（第1-2-1-35図）。

平成22年度の労災支給決定（認定）件数を100とした場合の推移を見ると、自殺（未遂を含む）事案は、平成26年度に152.3まで上昇した後、やや減少傾向であったが、令和5年度は121.5、令和6年度は135.4と上昇している。自殺以外の事案は増加傾向であり、令和6年度は397.9と平成22年度の約4倍となった（第1-2-1-36図）。

第1-2-1-35図 業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数の推移（自殺・自殺以外別）



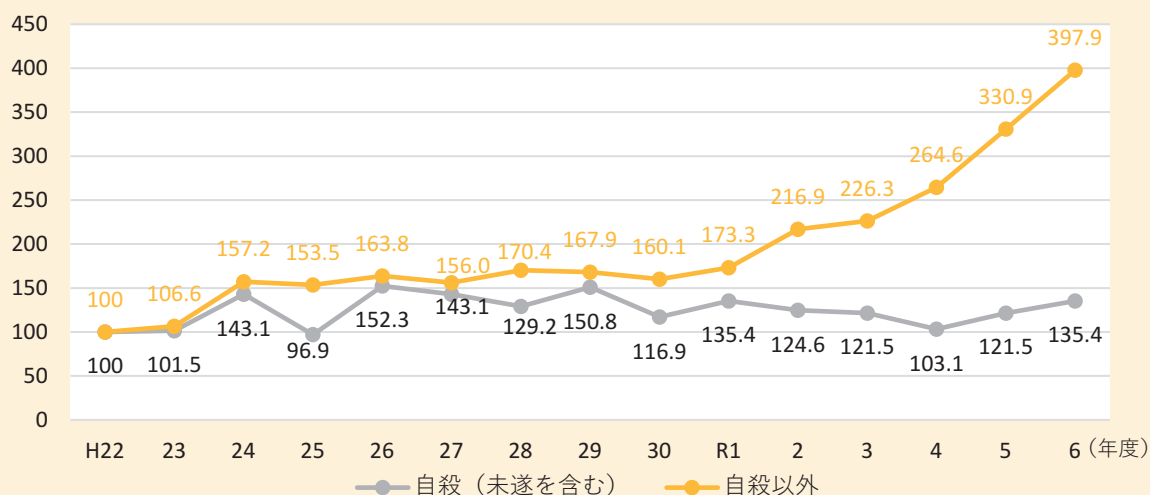
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

第1-2-1-36図 業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数の指数推移（自殺・自殺以外別）

＜平成22年度の件数を100とした場合＞



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

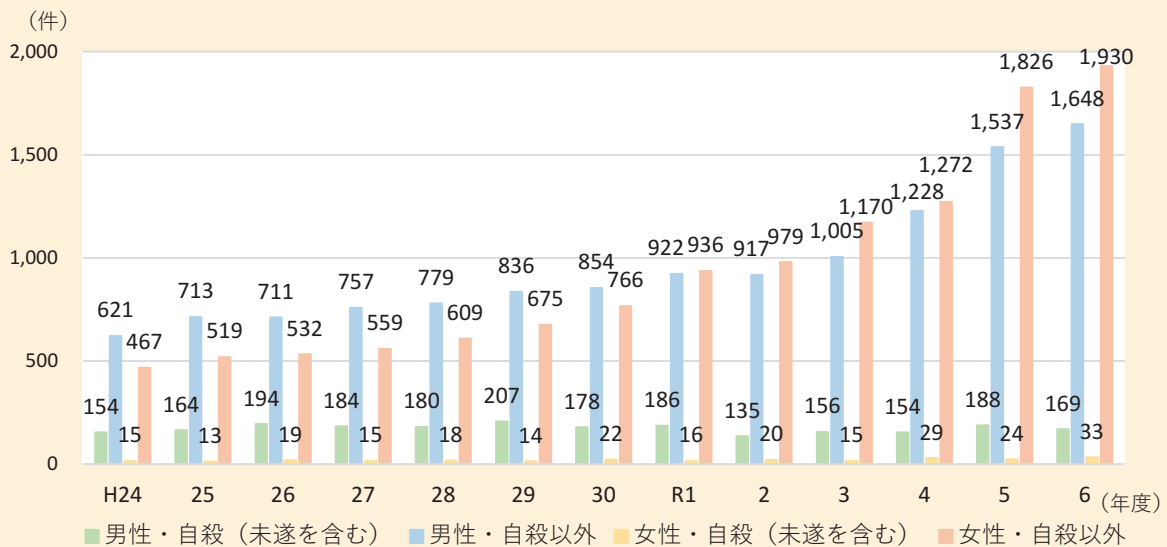
（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

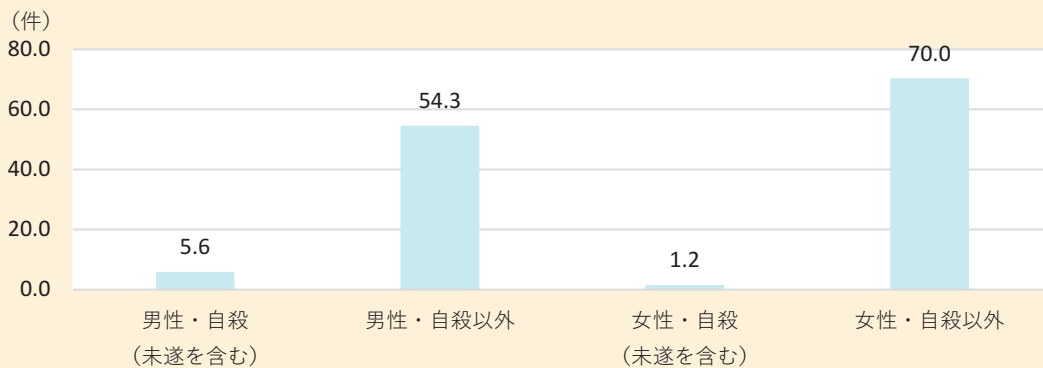
令和6年度の労災請求件数3,780件を男女別に見ると、男性は1,817件（48.1%）、女性は1,963件（51.9%）であった。男性の総数1,817件のうち、自殺（未遂を含む）事案は169件（9.3%）、自殺以外の事案は1,648件（90.7%）。女性の総数1,963件のうち、自殺（未遂を含む）事案は33件（1.7%）、自殺以外の事案は1,930件（98.3%）であった。自殺以外の労災請求事案について、男女別の推移を見ると、男女とも年々増加し続けており、近年、女性が男性を上回る水準となっている。雇用者100万人当たりの件数を見ると、女性の自殺以外が70.0件で最も多く、次いで男性の自殺以外の事案が54.3件であった（第1-2-1-37図）。

第1-2-1-37図 精神障害に係る労災請求件数の推移（男女別、自殺・自殺以外別）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

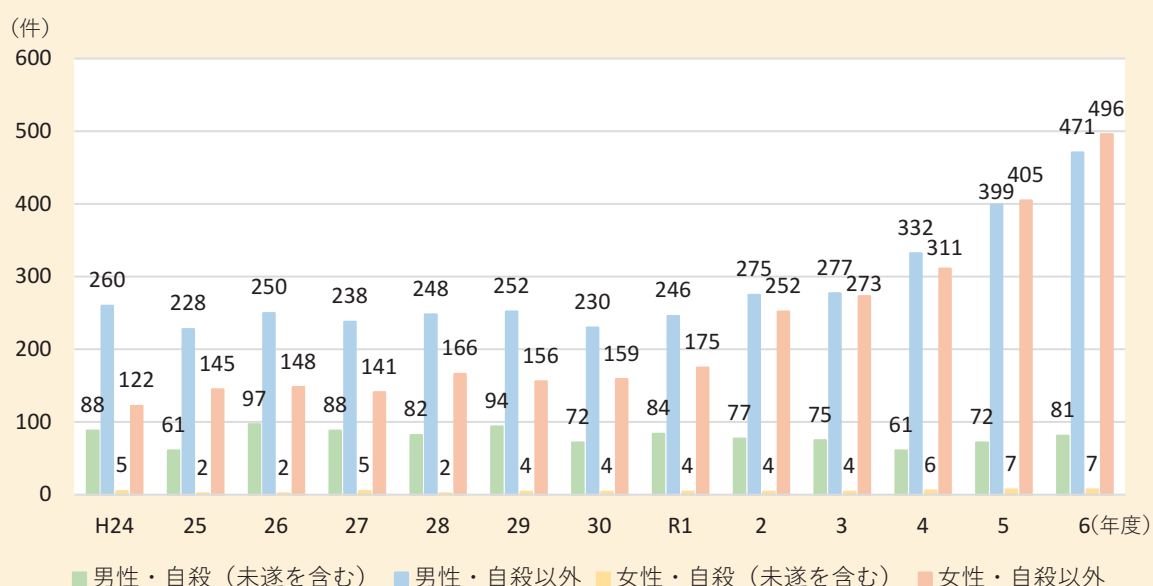
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

3. 男性・女性の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

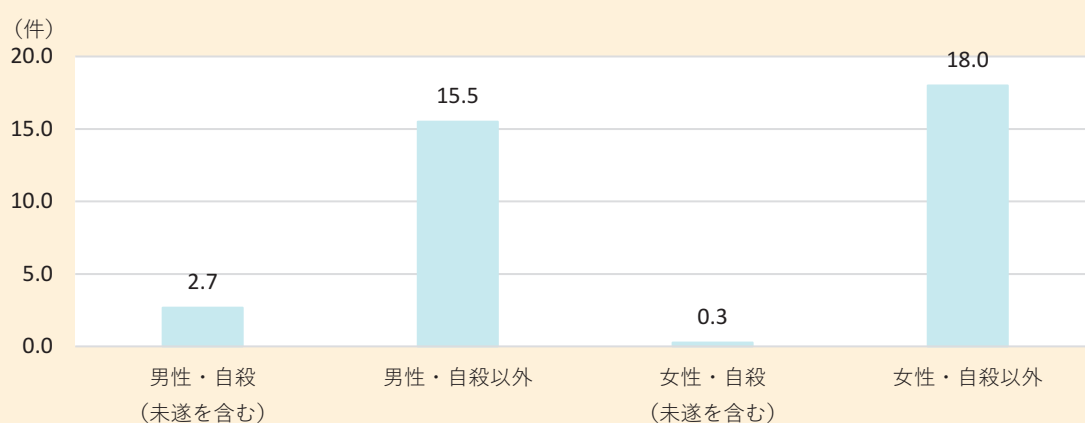
令和6年度の労災支給決定（認定）件数 1,055 件のうち、男性は 552 件（52.3%）、女性は 503 件（47.7%）であった。男性の総数 552 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 81 件（14.7%）、自殺以外の事案は 471 件（85.3%）。女性の総数 503 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 7 件（1.4%）、自殺以外の事案は 496 件（98.6%）であった。自殺以外の労災支給決定（認定）事案について、男女別の推移を見ると、近年、男女とも増加し続けており、令和5年度以降、女性が男性を上回る水準となっている。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、女性の自殺以外の事案が 18.0 件で最も多く、次いで男性の自殺以外の事案が 15.5 件であった（第 1-2-1-38 図）。

第 1-2-1-38 図 業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数の推移（男女別、自殺・自殺以外別）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 6 年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

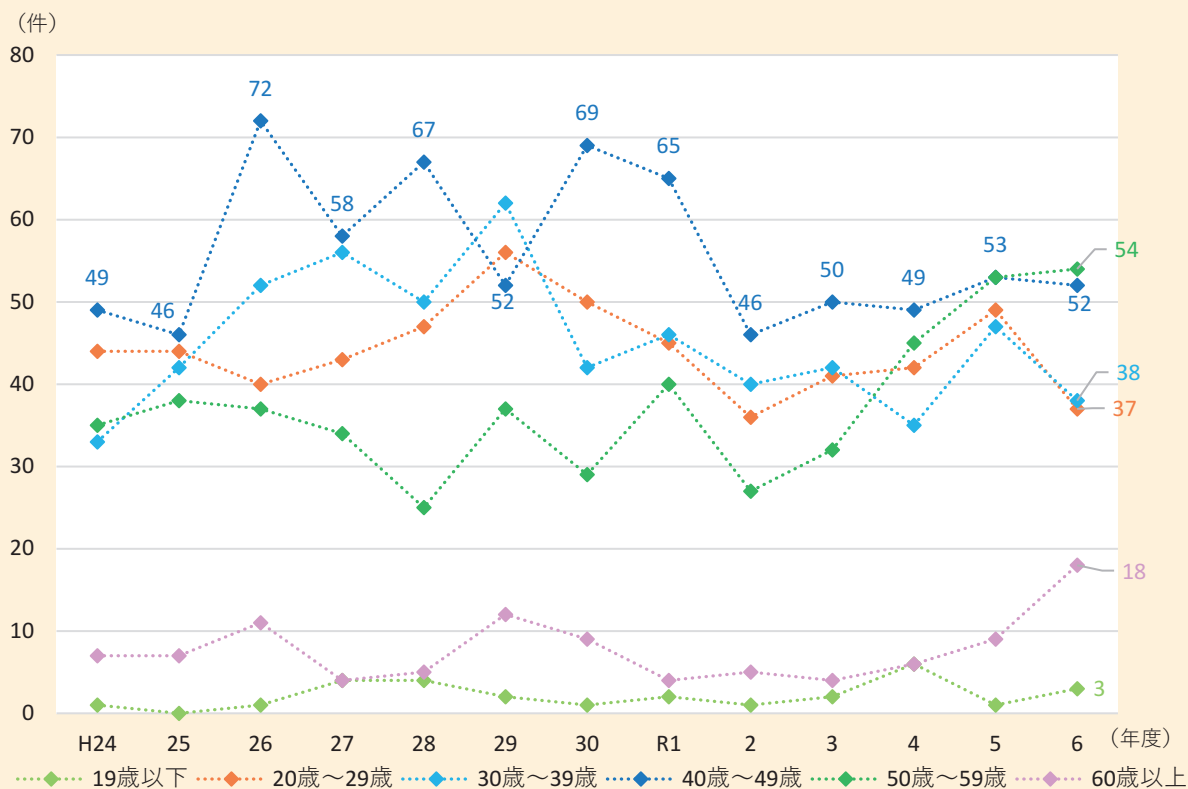
3. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

4. 男性・女性の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

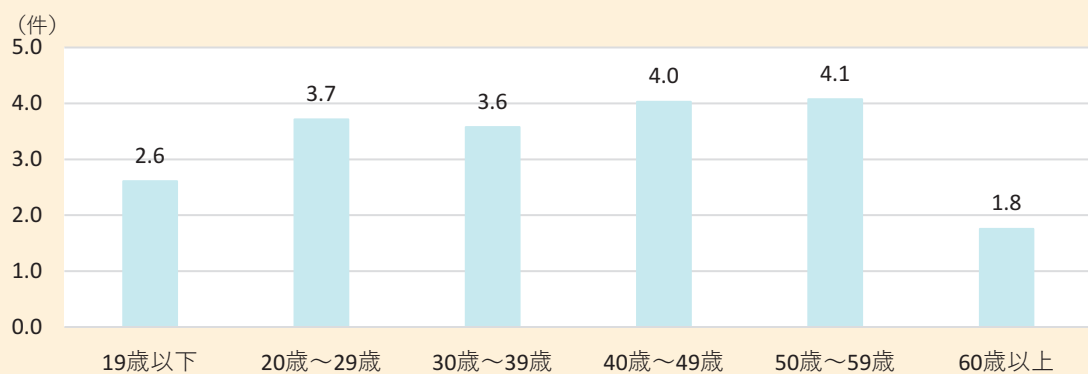
年齢階層別の令和6年度の労災請求件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「50 歳～59 歳」が 54 件（1.4%）で最も多く、次いで「40 歳～49 歳」が 52 件（1.4%）であった。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、「50 歳～59 歳」が 4.1 件で最も多く、次いで「40 歳～49 歳」が 4.0 件であった（第 1-2-1-39 図）。

第 1-2-1-39 図 精神障害に係る労災請求件数の推移（年齢階層別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者 100 万人当たりの件数＞（令和 6 年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

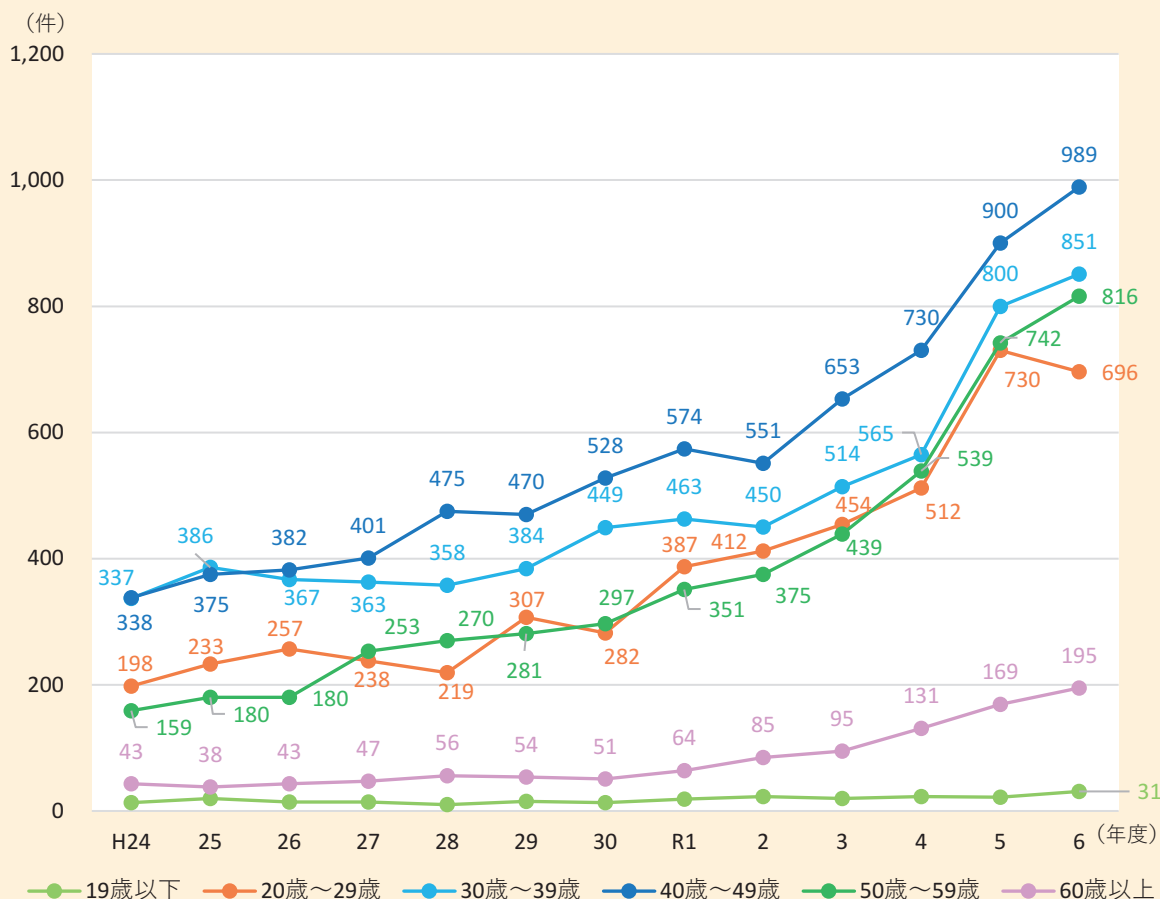
2. 雇用者 100 万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

3. 各年齢階層の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

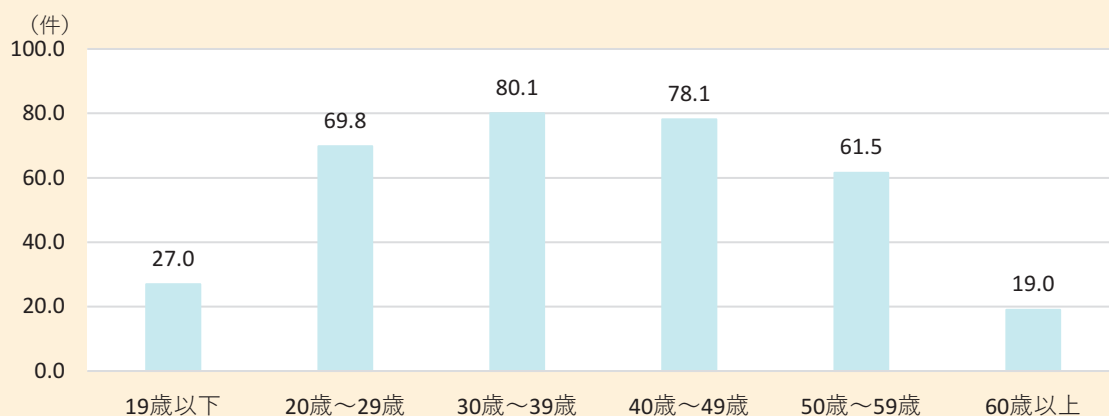
また、自殺以外の事案については、「40歳～49歳」が989件（26.2％）で最も多く、次いで「30歳～39歳」が851件（22.5％）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「30歳～39歳」が80.1件で最も多く、次いで「40歳～49歳」が78.1件、「20歳～29歳」が69.8件であった（第1-2-1-40図）。

第1-2-1-40図 精神障害に係る労災請求件数の推移（年齢階層別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

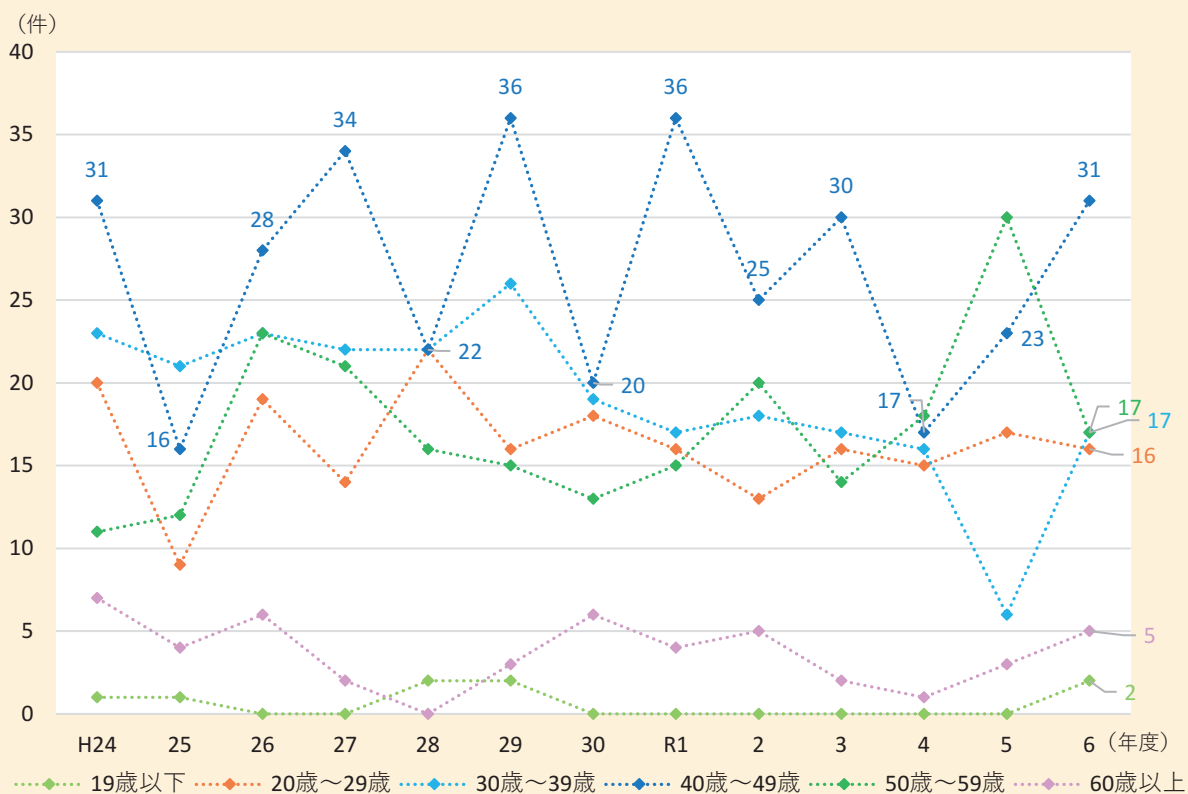
（注）1. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

2. 各年齢階層の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

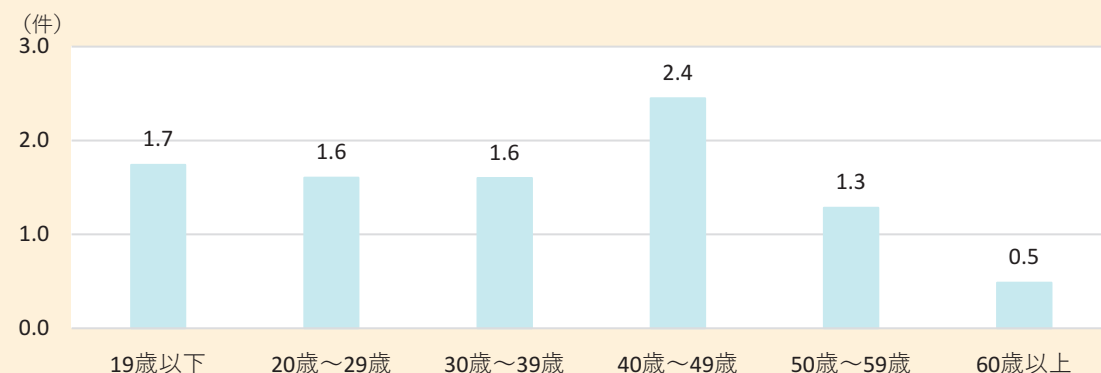
年齢階層別の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「40歳～49歳」が31件（2.9%）と最も多く、次いで「50歳～59歳」及び「30歳～39歳」がそれぞれ17件（1.6%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「40歳～49歳」が2.4件と最も多く、次いで「19歳以下」が1.7件であった（第1-2-1-41図）。

第1-2-1-41図 業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数の推移（年齢階層別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

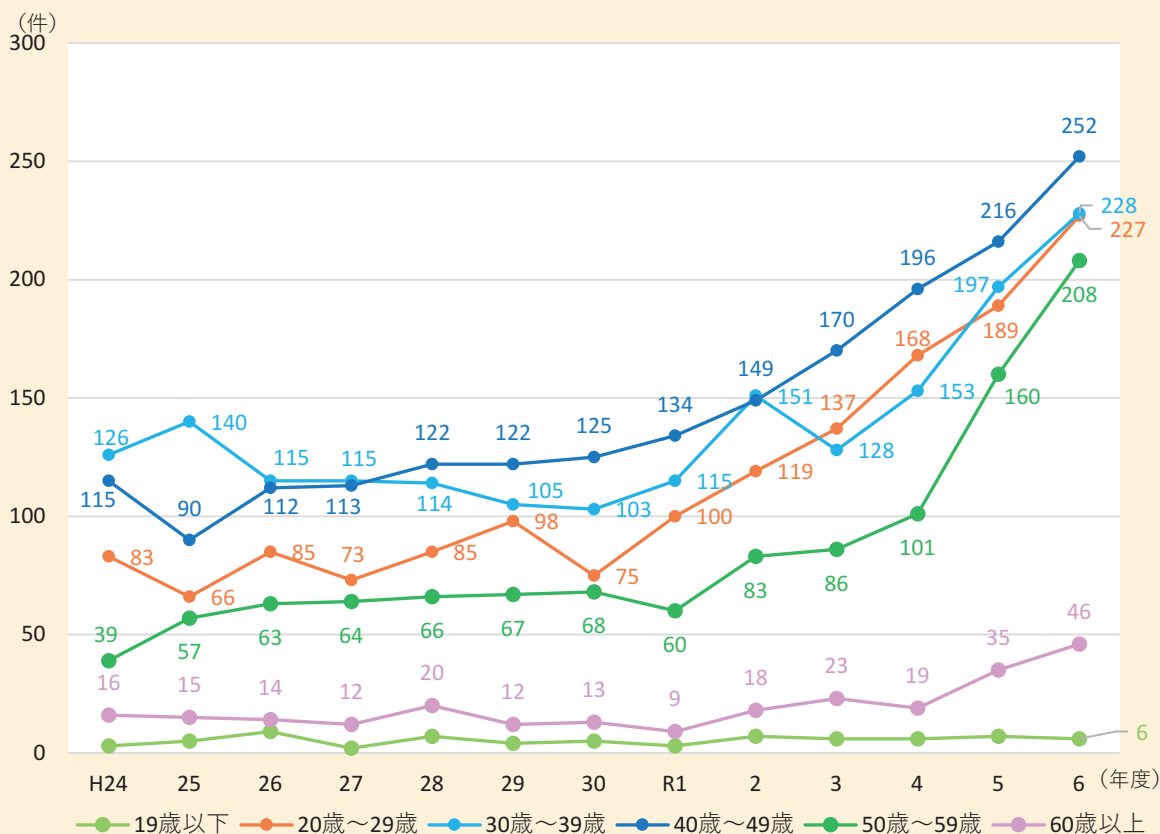
4. 各年齢階層の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

また、自殺以外の事案については、「40歳～49歳」が252件（23.9％）で最も多く、次いで「30歳～39歳」が228件（21.6％）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「20歳～29歳」が22.8件、次いで「30歳～39歳」が21.4件、「40歳～49歳」が19.9件であった（第1-2-1-42図）。

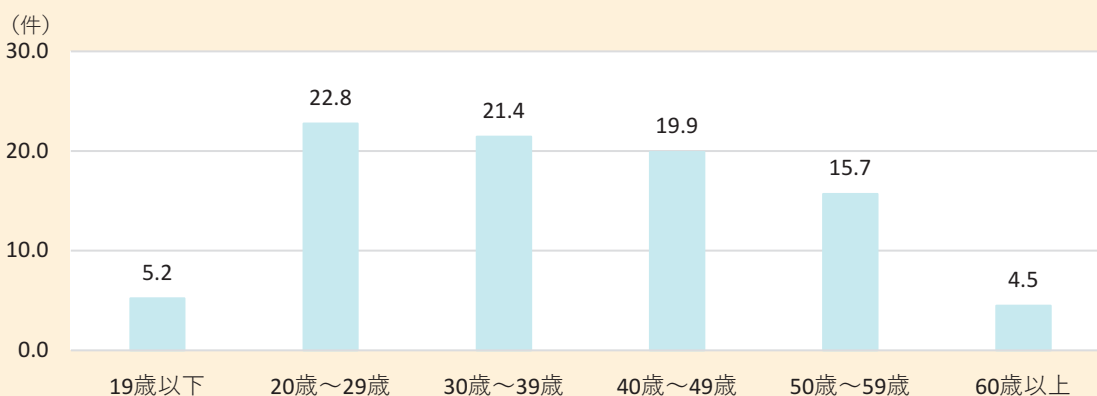
第1-2-1-42図

業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数の推移（年齢階層別、自殺以外）

<件数の推移>



<雇用者100万人当たりの件数>（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

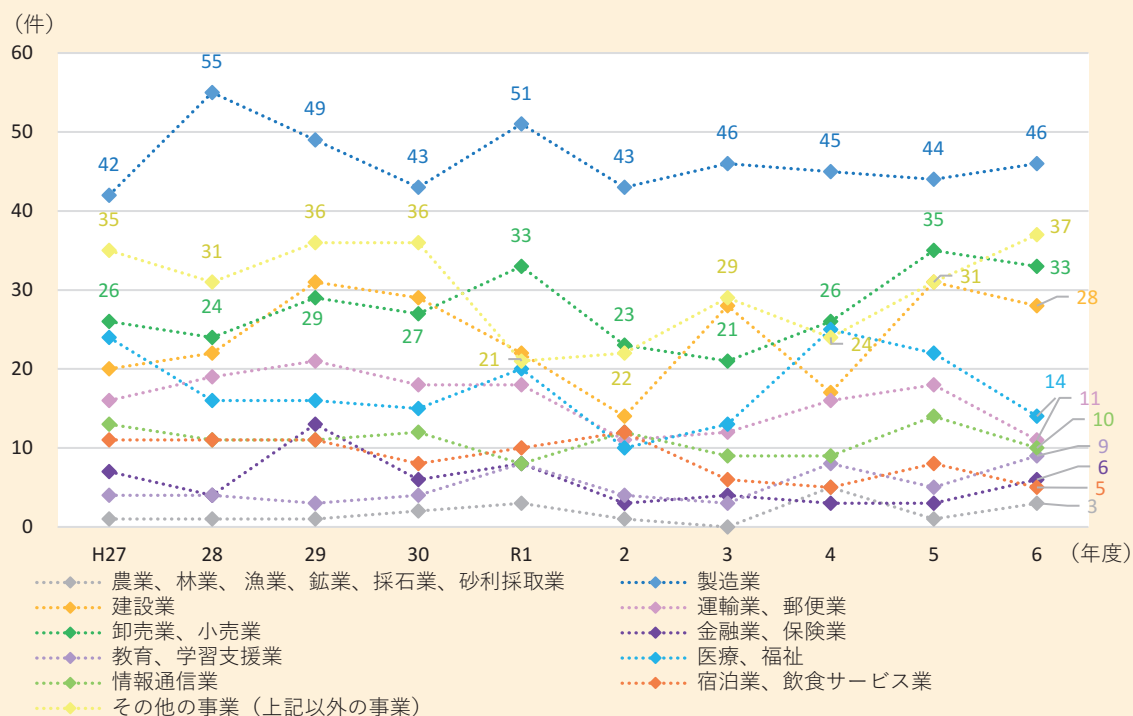
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

3. 各年齢階層の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

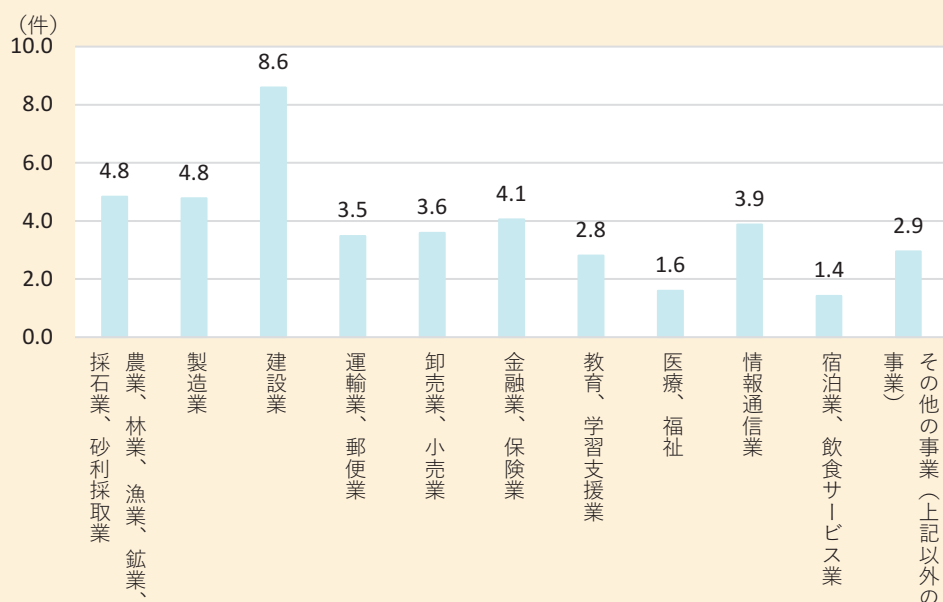
業種別（大分類）の令和6年度の労災請求件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「製造業」が46件（1.2%）、「卸売業、小売業」が33件（0.9%）、「建設業」が28件（0.7%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「建設業」が8.6件で最も多かった（第1-2-1-43図）。

第1-2-1-43図 精神障害に係る労災請求件数の推移（業種別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

2. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。

3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

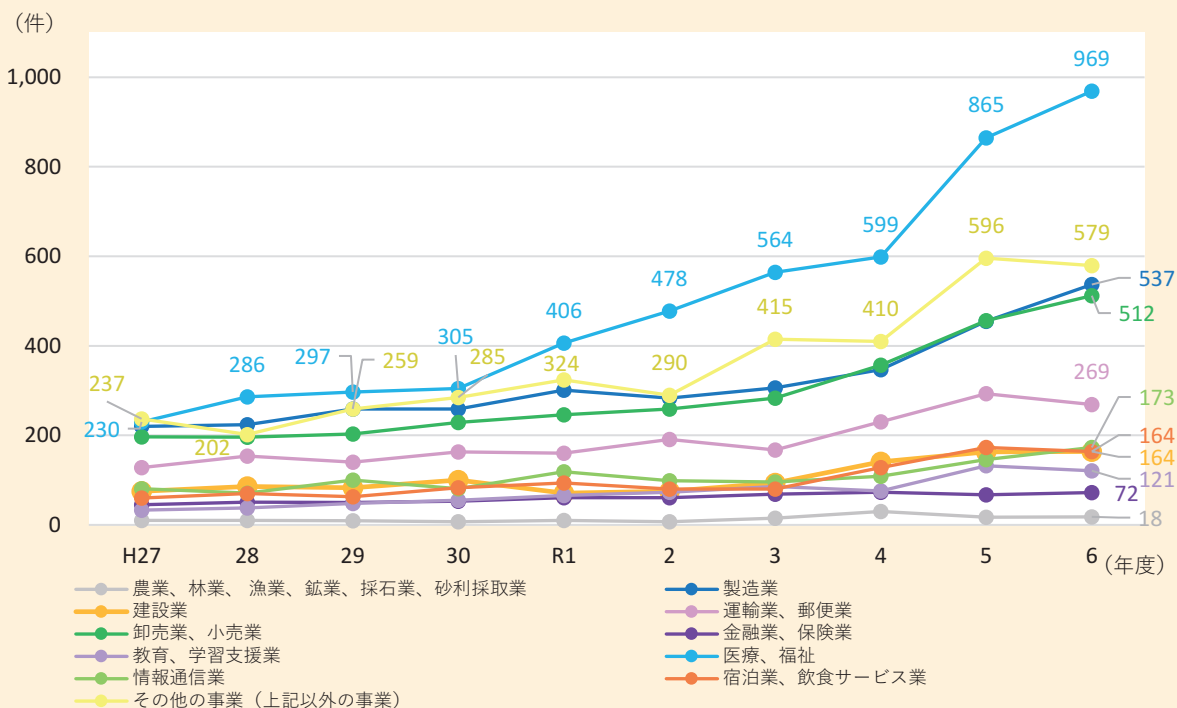
4. 各業種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

また、自殺以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「医療、福祉」が969件（25.6%）、「製造業」が537件（14.2%）、「卸売業、小売業」が512件（13.5%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「医療、福祉」が110.7件、「運輸業、郵便業」が85.1件の順に多かった（第1-2-1-44図）。

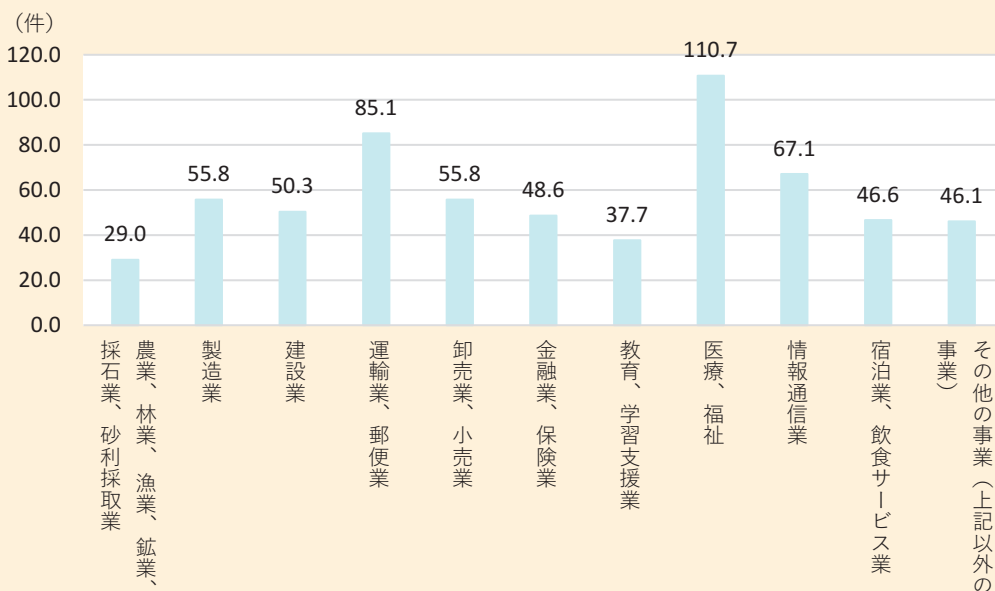
第1-2-1-44 図

精神障害に係る労災請求件数の推移（業種別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。

2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

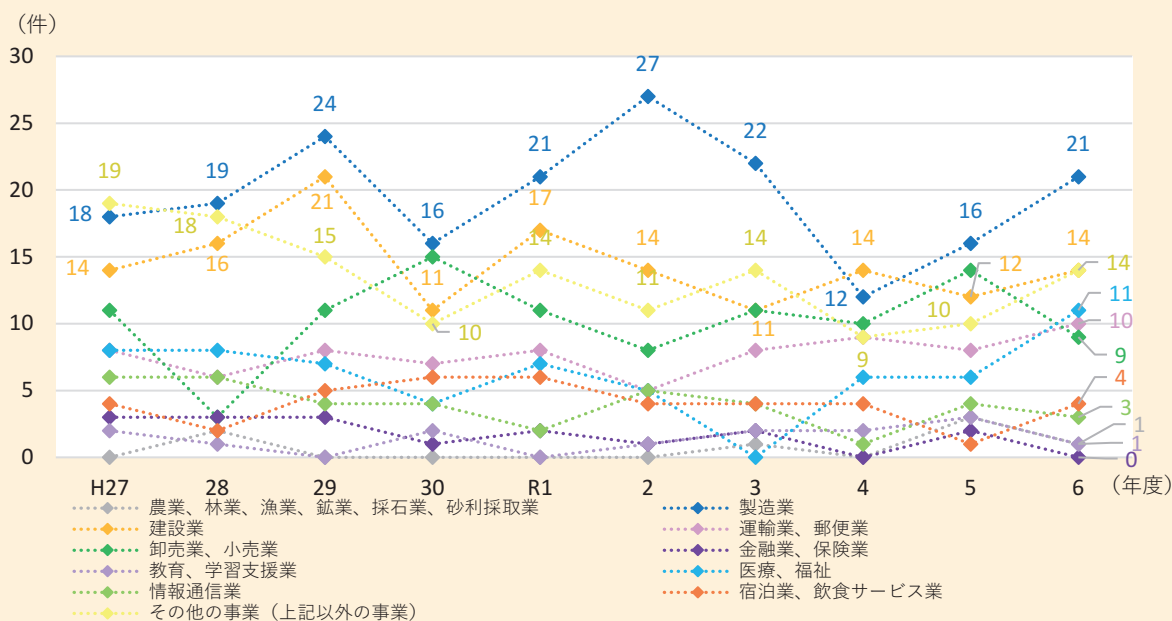
3. 各業種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

業種別（大分類）の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「製造業」が21件（2.0%）、「建設業」が14件（1.3%）、「医療、福祉」が11件（1.0%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると「建設業」が4.3件、「運輸業、郵便業」が3.2件の順であった（第1-2-1-45図）。

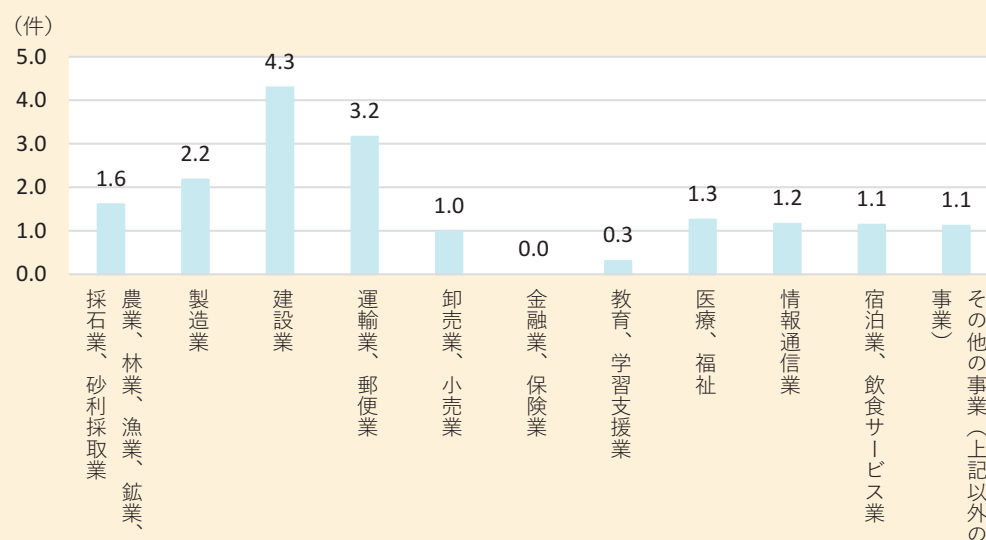
第1-2-1-45図

業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数の推移（業種別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

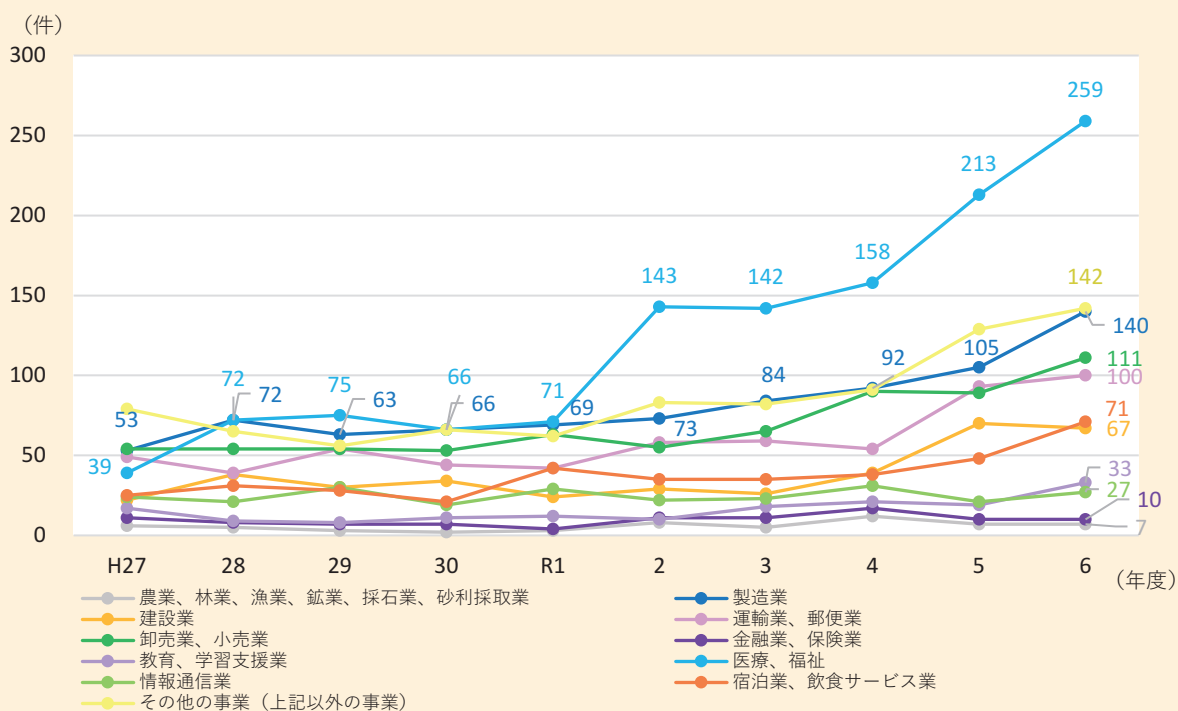
- （注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 2. 自殺は、未遂を含む件数である。
 3. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。
 4. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
 5. 各業種の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

また、自殺以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「医療、福祉」が259件（24.5%）、「製造業」が140件（13.3%）、「卸売業、小売業」が111件（10.5%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が31.6件、「医療、福祉」が29.6件の順であった（第1-2-1-46図）。

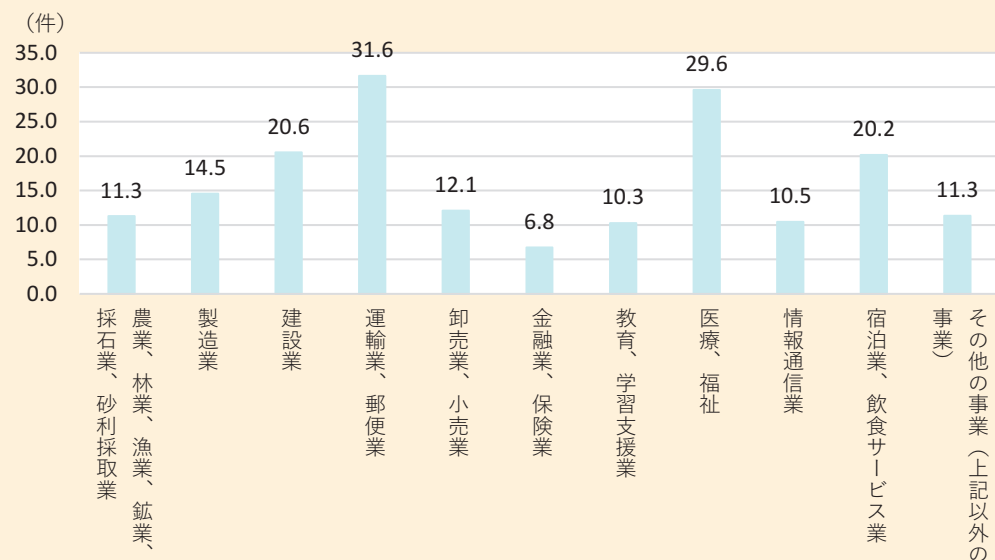
第1-2-1-46図

業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数の推移（業種別、自殺以外）

<件数の推移>



<雇用者100万人当たりの件数>（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 「その他の事業（上記以外の事業）」は「過労死等の労災補償状況」の「サービス業（他に分類されないもの）」を含む数値である。

3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

4. 各業種の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

業種別（中分類）の令和6年度の労災請求件数と労災支給決定（認定）件数の上位5業種を見ると、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数ともに、「医療、福祉」の「社会保険・社会福祉・介護事業」が最も多かった（第1-2-1-47表、第1-2-1-48表）。

第1-2-1-47表 業務災害に係る精神障害の業種別（中分類）の労災請求件数上位5業種

(件)				
	業種（大分類）	業種（中分類）	件数	
				うち自殺
1	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	589(433)	6(3)
2	医療、福祉	医療業	389(292)	8(3)
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	145(44)	7(1)
4	サービス業（他に分類されないもの）	その他の事業サービス業	127(58)	8(2)
4	情報通信業	情報サービス業	127(61)	7(1)

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

第1-2-1-48表 業務災害に係る精神障害の業種別（中分類）の労災支給決定（認定）件数上位5業種

(件)				
	業種（大分類）	業種（中分類）	件数	
				うち自殺
1	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	152(120)	3(1)
2	医療、福祉	医療業	118(84)	8(4)
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	69(11)	6(0)
4	建設業	総合工事業	46(8)	9(0)
5	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	44(15)	4(0)

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

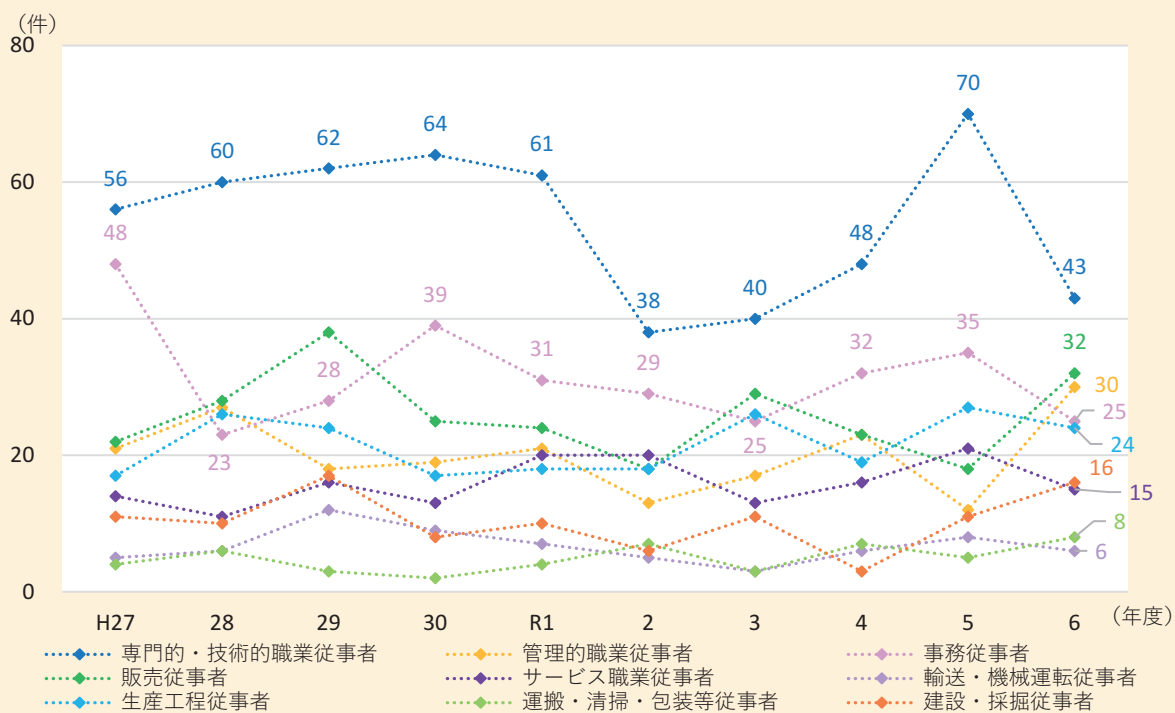
2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

職種別（大分類）の令和6年度の労災請求件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「専門的・技術的職業従事者」が43件（1.1%）で最も多く、次いで「販売従事者」が32件（0.8%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が125.0件で最も多かった（第1-2-1-49図）。

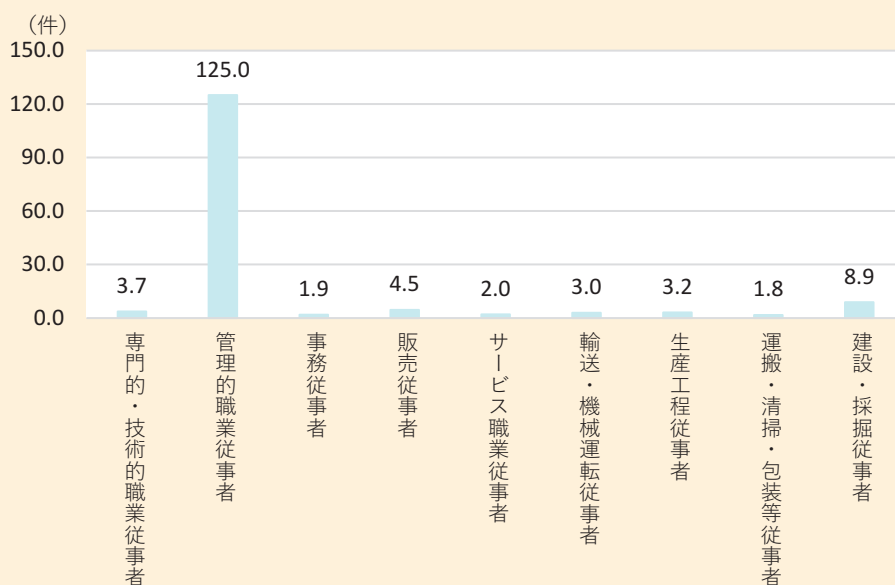
第1-2-1-49図

精神障害に係る労災請求件数の推移（職種別、自殺）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

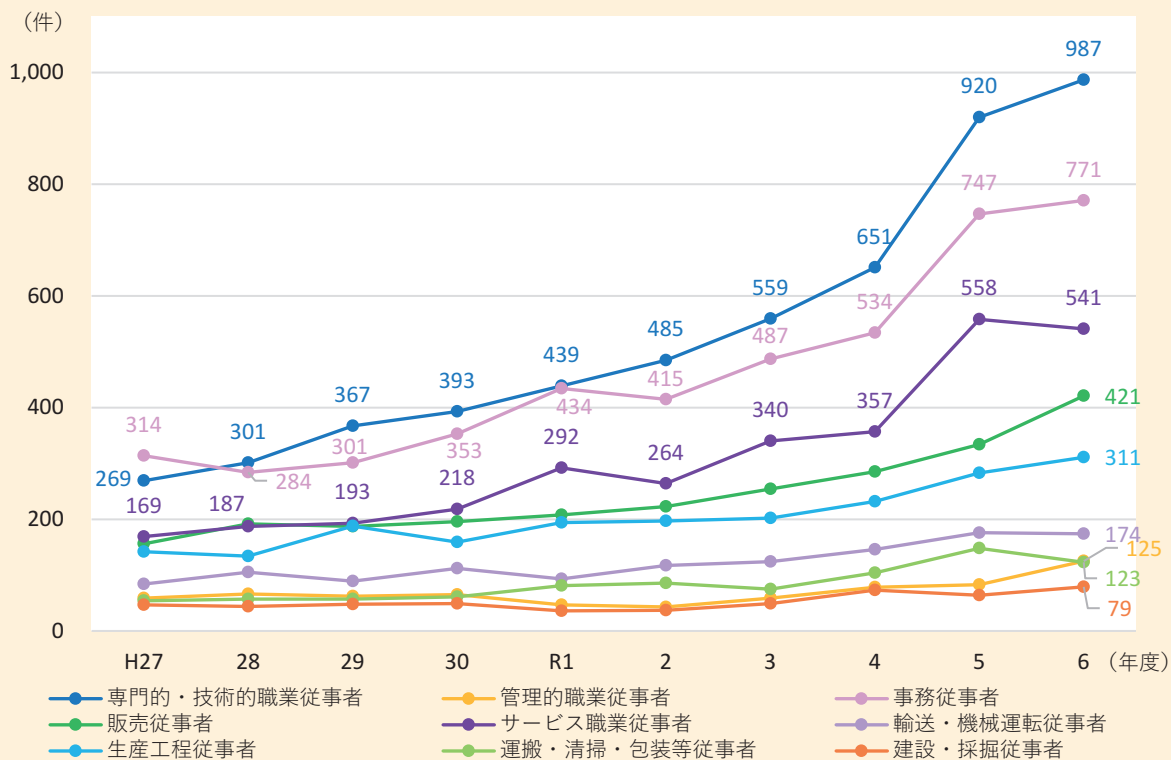
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

3. 各職種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

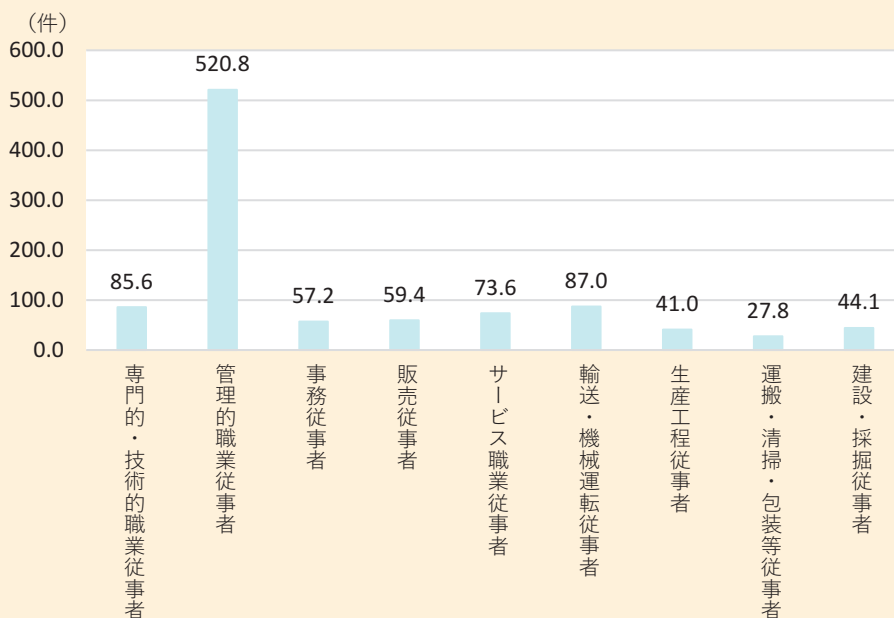
また、自殺以外の事案については、「専門的・技術的職業従事者」が987件（26.1％）と最も多く、次いで「事務従事者」が771件（20.4％）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が520.8件で最も多かった（第1-2-1-50図）。

第1-2-1-50図 精神障害に係る労災請求件数の推移（職種別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

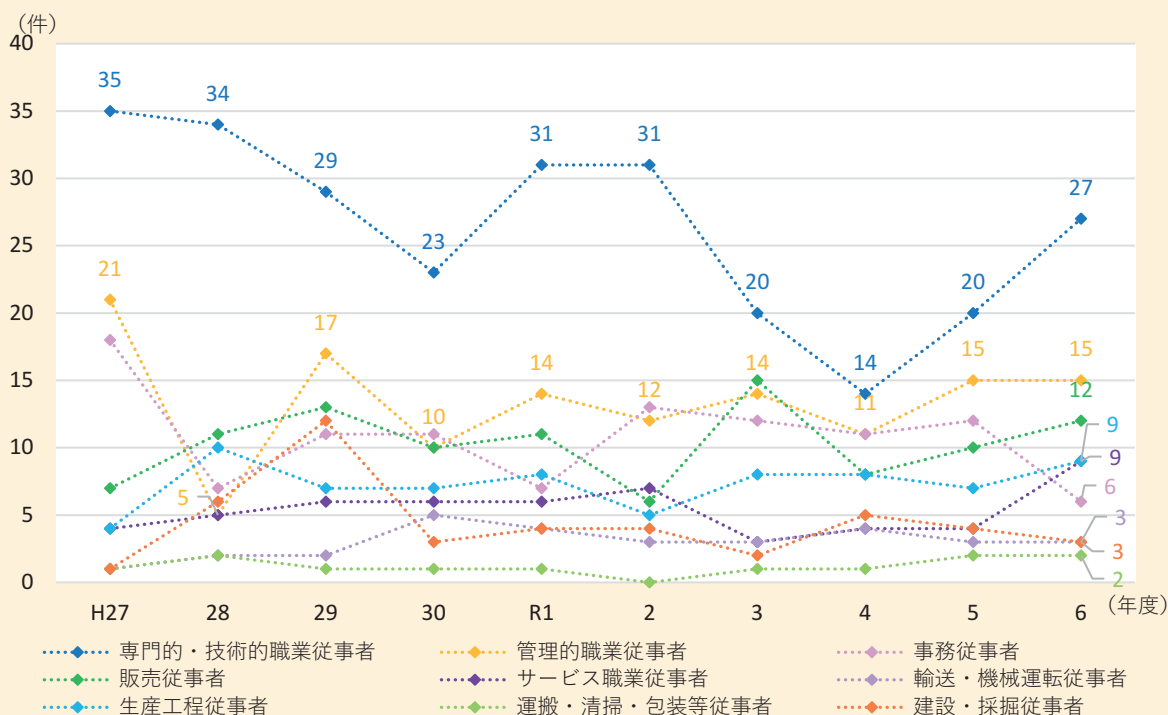
2. 各職種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

職種別（大分類）の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「専門的・技術的職業従事者」が27件（2.6%）、次いで「管理的職業従事者」が15件（1.4%）の順であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、労災支給決定（認定）件数でも「管理的職業従事者」が62.5件で最も多かった（第1-2-1-51図）。

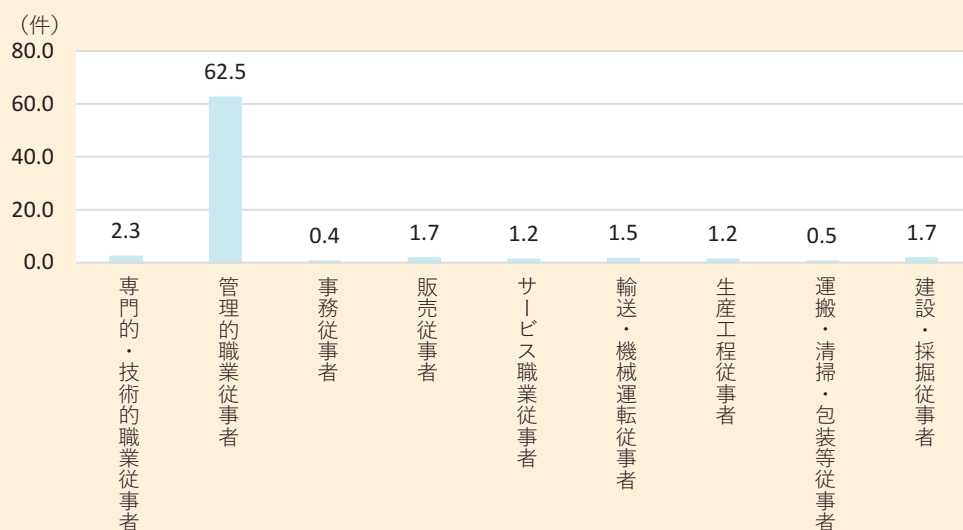
第1-2-1-51図

業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数の推移（職種別、自殺）

<件数の推移>



<雇用者100万人当たりの件数>（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

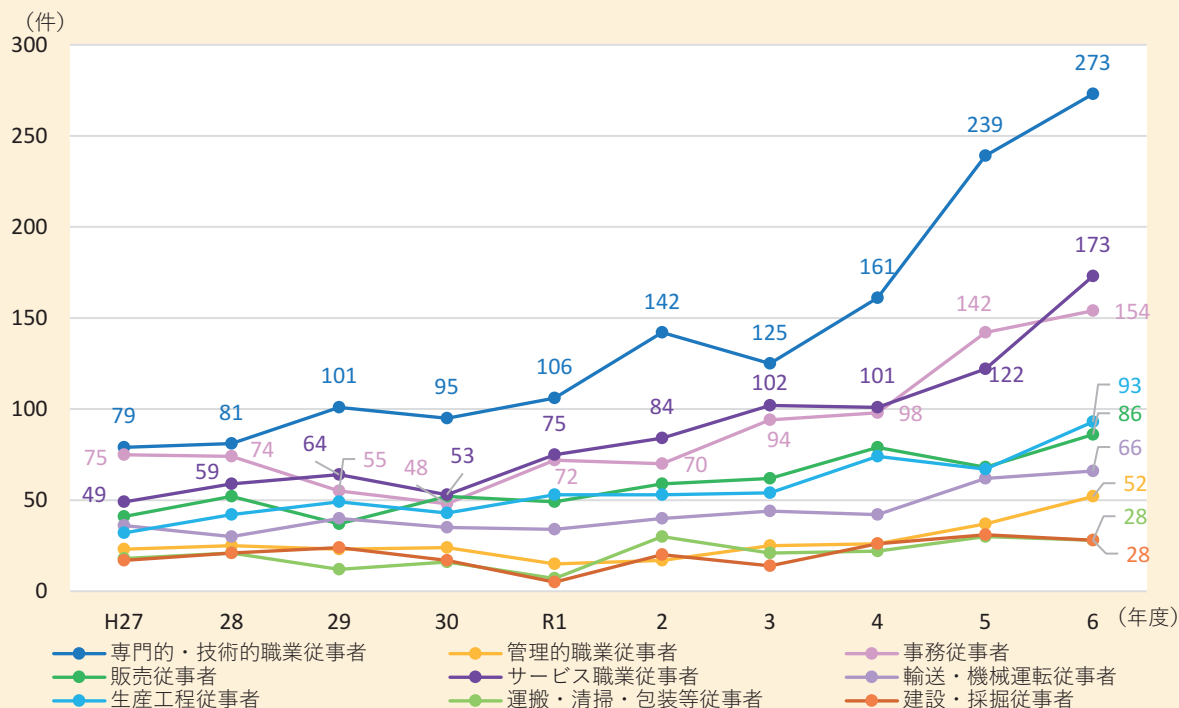
4. 各職種の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

また、自殺以外の事案については、「専門的・技術的職業従事者」が273件（25.9%）、次いで「サービス職業従事者」が173件（16.4%）の順であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が216.7件で最も多かった（第1-2-1-52図）。

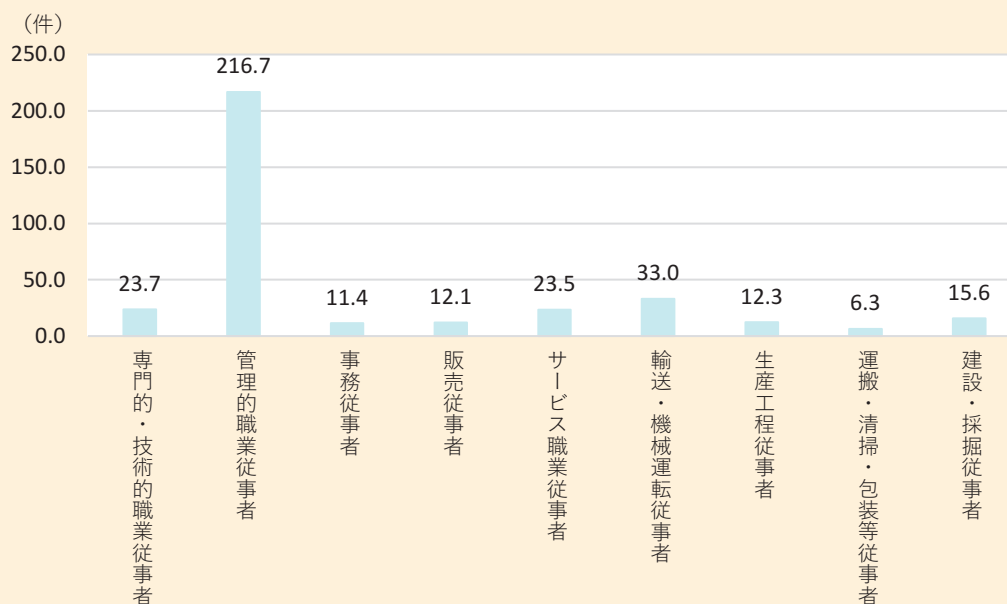
第1-2-1-52図

業務災害に係る精神障害の労災支給決定（認定）件数の推移（職種別、自殺以外）

＜件数の推移＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和6年度）



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定（認定）件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

3. 各職種の労災支給決定（認定）件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

職種別（中分類）の令和6年度の労災請求件数と労災支給決定（認定）件数の上位5職種を見ると、労災請求件数、労災支給決定（認定）件数のいずれも「事務従事者」の「一般事務従事者」が最も多かった（第1-2-1-53表、第1-2-1-54表）。

第1-2-1-53表 精神障害に係る職種別（中分類）の労災請求件数上位5職種

(件)

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数	
				うち自殺
1	事務従事者	一般事務従事者	577(406)	15(7)
2	専門的・技術的職業従事者	保健師，助産師，看護師	242(215)	4(2)
3	販売従事者	商品販売従事者	232(150)	7(5)
4	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	230(174)	0(0)
5	販売従事者	営業職業従事者	211(81)	24(0)

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

第1-2-1-54表 業務災害に係る精神障害の職種別（中分類）の労災支給決定（認定）件数上位5職種

(件)

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数	
				うち自殺
1	事務従事者	一般事務従事者	97(64)	1(1)
2	専門的・技術的職業従事者	保健師，助産師，看護師	70(60)	1(1)
3	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	62(11)	3(0)
3	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	62(46)	2(0)
5	販売従事者	営業職業従事者	51(18)	8(1)

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 自殺は、未遂を含む件数である。

2. （ ）内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別（1 か月平均）の令和 6 年度の労災支給決定（認定）件数は、「その他」を除くと「100 時間以上 120 時間未満」が 74 件で最も多く、次いで「40 時間以上 60 時間未満」が 70 件であった（第 1-2-1-55 表）。

第 1-2-1-55 表 業務災害に係る精神障害の時間外労働時間別（1 か月平均）の労災支給決定（認定）件数

(件)

区分 \ 年度	令和 5 年度		令和 6 年度	
		うち自殺		うち自殺
20 時間未満	63(38)	4(1)	49(30)	4(1)
20 時間以上 40 時間未満	42(20)	5(0)	43(15)	3(0)
40 時間以上 60 時間未満	35(11)	7(0)	70(20)	13(0)
60 時間以上 80 時間未満	41(9)	14(2)	52(13)	8(0)
80 時間以上 100 時間未満	33(8)	6(0)	48(8)	9(0)
100 時間以上 120 時間未満	55(10)	7(0)	74(14)	19(1)
120 時間以上 140 時間未満	32(7)	5(0)	35(11)	5(1)
140 時間以上 160 時間未満	20(7)	3(0)	24(8)	2(0)
160 時間以上	34(6)	6(0)	45(7)	8(1)
その他	528(296)	22(4)	615(377)	17(3)
合計	883(412)	79(7)	1,055(503)	88(7)

(資料出所) 厚生労働省「令和 6 年度過労死等の労災補償状況」

- (注) 1. 本表は、支給決定事案ごとに心理的負荷の評価期間における 1 か月平均の時間外労働時間数を算出し、区分したものである。
 2. その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに「業務災害」と認定した事案の件数である。
 3. 自殺は、未遂を含む件数である。
 4. () 内は女性の件数で、内数である。

就労形態別の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、「正規職員・従業員」が最多で881件と全体の83.5%を占めている（第1-2-1-56表）。

第1-2-1-56表

業務災害に係る精神障害の就労形態別の労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 区分		令和 5 年度				令和 6 年度			
		決定件数				決定件数			
				支給決定（認定）件数				支給決定（認定）件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
正規職員・従業員		2,053(939)	152(19)	752(320)	71(6)	2,710(1,272)	191(17)	881(380)	80(5)
契約社員		135(77)	2(1)	28(13)	0(0)	223(131)	9(5)	48(28)	3(1)
派遣労働者		73(34)	2(0)	16(10)	2(0)	158(94)	3(1)	19(9)	1(0)
パート・アルバイト		290(222)	8(2)	77(65)	3(1)	333(256)	6(4)	86(72)	2(1)
特別加入	中小事業主等	7(2)	2(0)	2(1)	1(0)	13(5)	3(0)	5(2)	2(0)
	一人親方等・特定 作業従事者	5(0)	1(0)	2(0)	1(0)	8(1)	0(0)	2(0)	0(0)
	海外派遣者	2(0)	1(0)	2(0)	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
その他		18(9)	2(1)	4(3)	0(0)	49(25)	3(0)	14(12)	0(0)
合計		2,583(1,283)	170(23)	883(412)	79(7)	3,494(1,784)	215(27)	1,055(503)	88(7)

(資料出所) 厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 自殺は、未遂を含む件数である。

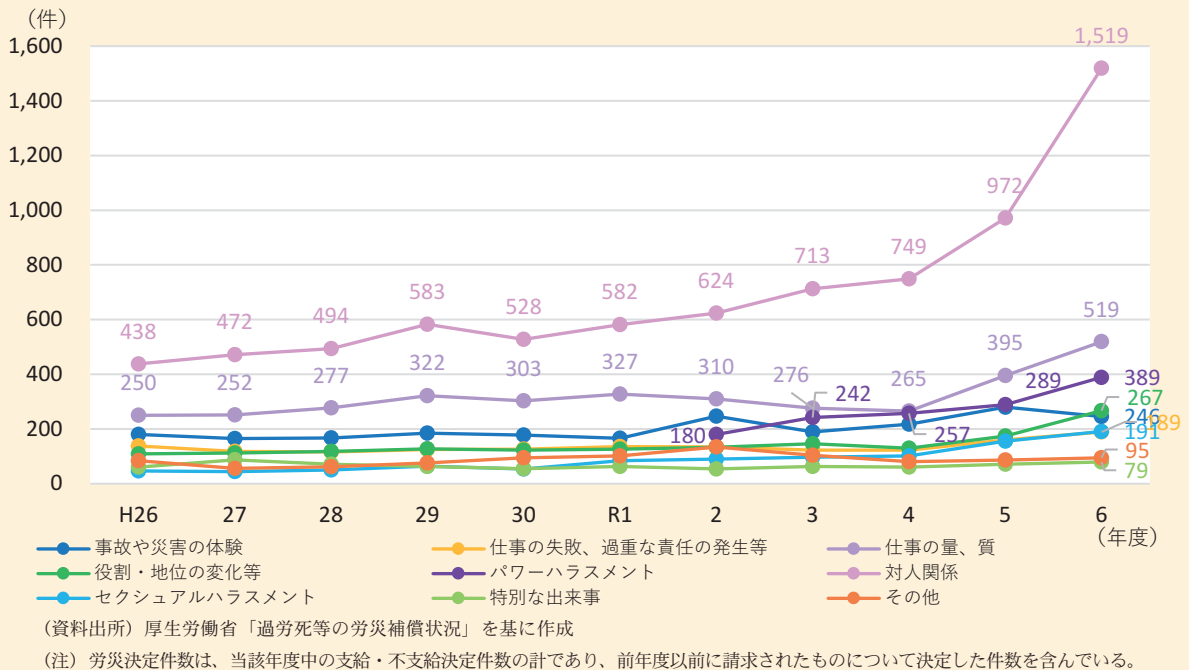
2. 就労形態の区分は以下のとおりである。

- ・正規職員・従業員：一般職員又は正社員などと呼ばれているフルタイムで雇用されている労働者。
- ・契約社員：専門的職種に従事させることを目的に雇用され、雇用期間の定めのある労働者。
- ・派遣労働者：労働者派遣法に基づく労働者派遣事業所に雇用され、そこから派遣されて働いている労働者。
- ・パート・アルバイト：就業の時間や日数に関係なく、勤め先で「パートタイマー」、「アルバイト」又はそれらに近い名称で呼ばれている労働者。

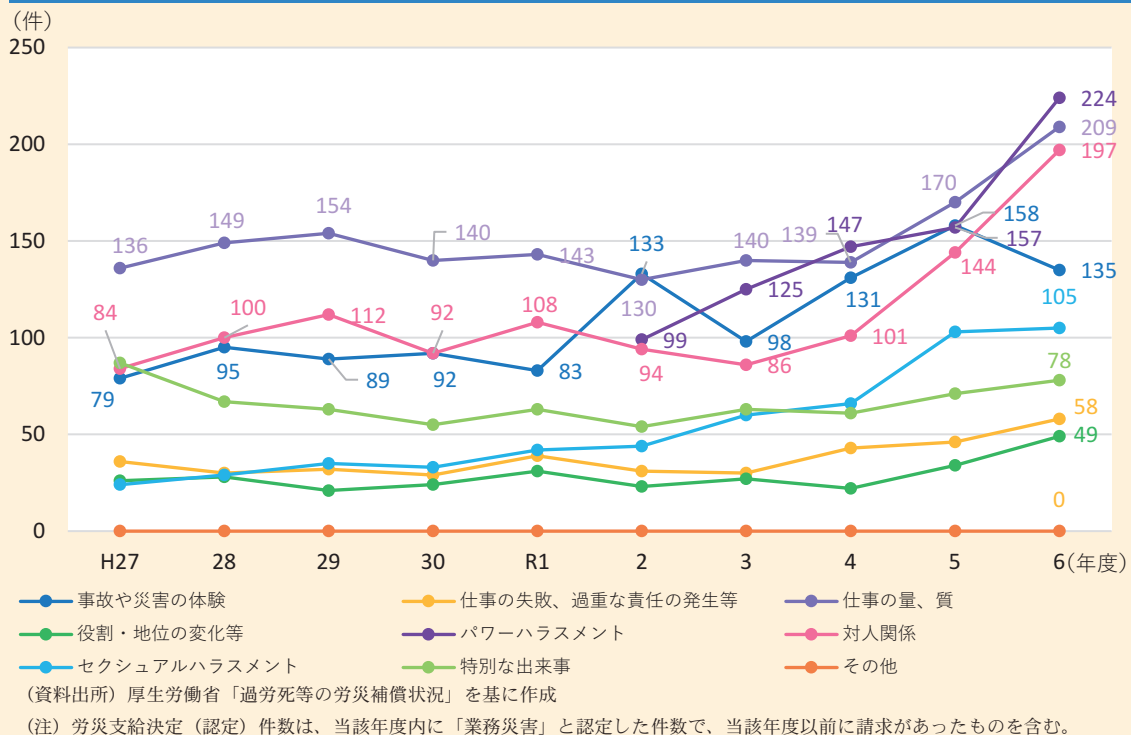
3. () 内は女性の件数で、内数である。

出来事別の労災決定件数を見ると、令和6年度は多い順に「対人関係」が1,519件、「仕事の量、質」が519件、「仕事の量、質」が519件、「パワーハラスメント」が389件となっている。「対人関係」は他に比べて非常に多く、特に令和5年度、6年度に大きく増加している（第1-2-1-57図）。また、労災支給決定（認定）件数を見ると、令和6年度は多い順に「パワーハラスメント」が224件、「仕事の量、質」が209件、「対人関係」が197件となっている（第1-2-1-58図）。

第1-2-1-57図 業務災害に係る精神障害の出来事別の労災決定件数の推移



第1-2-1-58図 業務災害に係る精神障害の出来事別の労災支給決定（認定）件数の推移



裁量労働制対象者に係る労災支給決定（認定）件数は、令和6年度は4件と令和5年度より2件減少した（第1-2-1-59表）。

第1-2-1-59表

業務災害に係る精神障害のうち裁量労働制対象者に係る労災決定及び労災支給決定（認定）件数

		(件)					
区分	年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	区分						
労災決定件数		24(3)	18(3)	16(3)	14(0)	10(2)	23(1)
	専門業務型	23(3)	18(3)	14(2)	13(0)	10(2)	20(1)
	企画業務型	1(0)	0(0)	2(1)	1(0)	0(0)	3(0)
うち労災支給決定（認定）件数		7(0)	5(2)	7(2)	8(0)	6(1)	4(1)
	専門業務型	7(0)	5(2)	6(1)	8(0)	6(1)	4(1)
	企画業務型	0(0)	0(0)	1(1)	0(0)	0(0)	0(0)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）1. 裁量労働制として働いていたが法定要件を満たしていない事案も含めて集計している。

2. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

3. 労災支給決定件数は、決定件数のうち「業務災害」と認定した件数である。

4. （ ）内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

複数業務要因災害の労災支給決定（認定）件数は、令和6年度は2件と令和5年度より2件減少した（第1-2-1-60表）。年齢別の令和6年度の労災支給決定（認定）件数は、「30歳～39歳」及び「60歳以上」がそれぞれ1件であった（第1-2-1-61表）。時間外労働時間別では「40時間以上60時間未満」が1件であった（第1-2-1-62表）。

第1-2-1-60表

複数業務要因災害に係る精神障害の労災決定及び労災支給決定（認定）件数

		(件)				
区分	年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
	区分					
労災決定件数		0(0)	0(0)	10(5)	11(5)	15(9)
	うち労災支給決定（認定）件数	0(0)	0(0)	2(0)	4(0)	2(0)
	うち自殺（未遂を含む）	0(0)	0(0)	1(0)	1(0)	1(0)
	労災支給決定（認定）件数	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	1(0)

（資料出所）厚生労働省「令和6年度過労死等の労災補償状況」

（注）1. 複数業務要因災害の請求は業務災害の請求と区別されずに行われることから、請求件数は区分して集計していない。

2. 労災決定件数は、当該年度中の支給・不支給決定件数の計であり、前年度以前に請求されたものについて決定した件数を含んでいる。

3. 労災支給決定件数は、決定件数のうち「複数業務要因災害」と認定した件数である。

4. 自殺は、未遂を含む件数である。

5. （ ）内は女性の件数で、内数である。

第 1-2-1-61 表 複数業務要因災害に係る精神障害の年齢別労災決定及び労災支給決定（認定）件数

(件)

年度 年齢	令和 5 年度				令和 6 年度			
	決定件数		うち支給決定件数		決定件数		うち支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺
19 歳以下	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
20 歳~29 歳	2(1)	0(0)	1(0)	0(0)	3(2)	0(0)	0(0)	0(0)
30 歳~39 歳	2(2)	0(0)	0(0)	0(0)	6(3)	0(0)	1(0)	0(0)
40 歳~49 歳	6(2)	1(0)	3(0)	0(0)	3(3)	0(0)	0(0)	0(0)
50 歳~59 歳	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
60 歳以上	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	3(1)	1(0)	1(0)	1(0)
合計	11(5)	1(0)	4(0)	0(0)	15(9)	1(0)	2(0)	1(0)

(資料出所) 厚生労働省「令和 6 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 自殺は、未遂を含む件数である。

2. () 内は女性の件数で、内数である。

第 1-2-1-62 表 複数業務要因災害に係る精神障害の時間外労働時間別（1 か月平均）労災支給決定（認定）件数

(件)

区分 年度	令和 5 年度		令和 6 年度	
		うち自殺		うち自殺
20 時間未満	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
20 時間以上 40 時間未満	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
40 時間以上 60 時間未満	0(0)	0(0)	1(0)	0(0)
60 時間以上 80 時間未満	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
80 時間以上 100 時間未満	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)
100 時間以上 120 時間未満	2(0)	0(0)	0(0)	0(0)
120 時間以上 140 時間未満	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)
140 時間以上 160 時間未満	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
160 時間以上	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
その他	0(0)	0(0)	1(0)	1(0)
合計	4(0)	0(0)	2(0)	1(0)

(資料出所) 厚生労働省「令和 6 年度過労死等の労災補償状況」

(注) 1. 本表は、支給決定事案ごとに心理的負荷の評価期間における 1 か月平均の時間外労働時間数を算出し、区分したものである。

2. その他の件数は、出来事による心理的負荷が極度であると認められる事案等、労働時間を調査するまでもなく明らかに「複数業務要因災害」と認定した事案の件数である。

3. 自殺は、未遂を含む件数である。

4. () 内は女性の件数で、内数である。

(まとめ)

過労死等の状況について、脳・心臓疾患事案の労災請求件数の推移を見ると、令和2年度から令和4年度において減少していたが、令和5年度に大きく増加している。一方、精神障害事案の労災請求件数は年々増加しており、平成22年度に比べて3倍以上となっている。自殺・自殺以外別では、自殺事案はおおむね横ばいないし微増であるが、自殺以外の事案が大幅に増加している。また、自殺以外の事案について、近年、女性の事案が増加し、男性を上回る水準となっている。業種別では、「医療、福祉」が、他の業種に比べ最も高く、令和4年度から令和6年度にかけて大幅に増加している。出来事別の労災決定件数では、「対人関係」や「パワーハラスメント」といった職場環境に関する出来事が令和4年度から令和6年度にかけて大きく増加している。

近時の労災請求件数の増加、とりわけ精神障害事案の件数増加の要因については、さらに分析を深める必要があるが、上記の状況を踏まえ、長時間・過重労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進といった過重労働対策について引き続き取組を推進していくとともに、より良い職場環境にしていくための取組も積極的に推進していく必要がある。

(2) 国家公務員の公務災害の補償状況

国家公務員の公務災害については、以下の基準を基に認定されている。

〈国家公務員についての公務災害認定指針〉

- ・ 令和3年9月15日付け職補—266「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上災害の認定について」

(https://www.jinji.go.jp/seisaku/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1610000_R3shokuho_266.html)



- ・ 平成20年4月1日付け職補—114「精神疾患等の公務上災害の認定について」

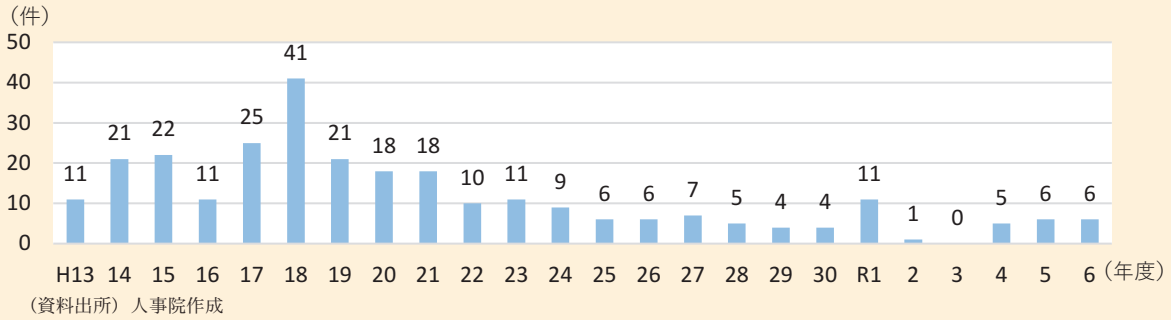
(https://www.jinji.go.jp/seisaku/kisoku/tsuuchi/16_saigaihoshou/1611000_H20shokuho114.html)



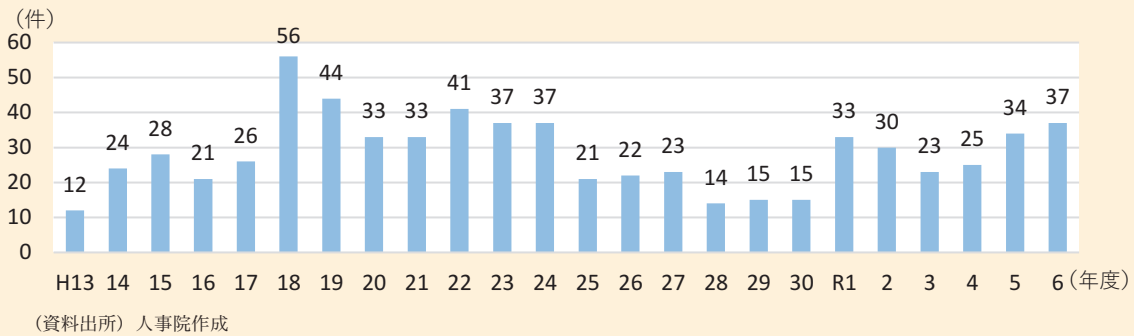
過去10年間ににおける一般職の国家公務員の公務災害認定に係る協議件数（各府省等は、脳・心臓疾患、精神疾患等^{*1}に係る公務上外の認定を行うに当たっては、事前に人事院に協議を行うこととされており、その協議件数）を見ると、脳・心臓疾患は年間0件から11件の間で、精神疾患等は14件から37件の間で推移している。このうち公務災害の認定件数は、脳・心臓疾患は0件から3件の間で、精神疾患等は4件から13件の間で推移している（第1-2-2-1図～第1-2-2-4図）。

^{*1} 精神疾患又は精神疾患に起因する自殺等の自損行為による負傷、疾病若しくは死亡をいう。

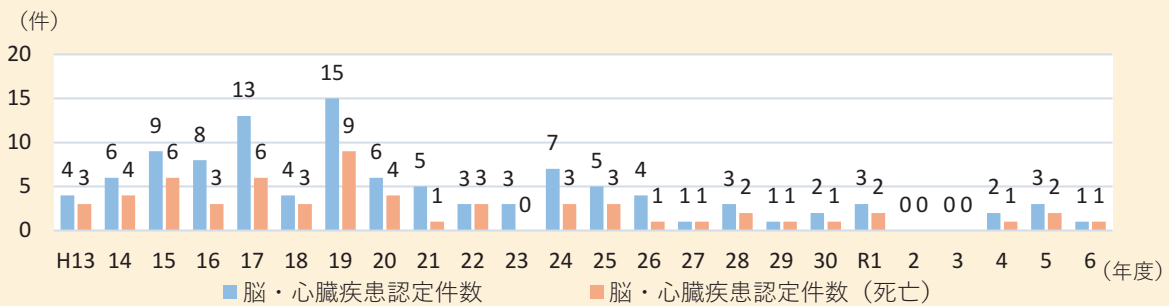
第1-2-2-1 図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の協議件数の推移



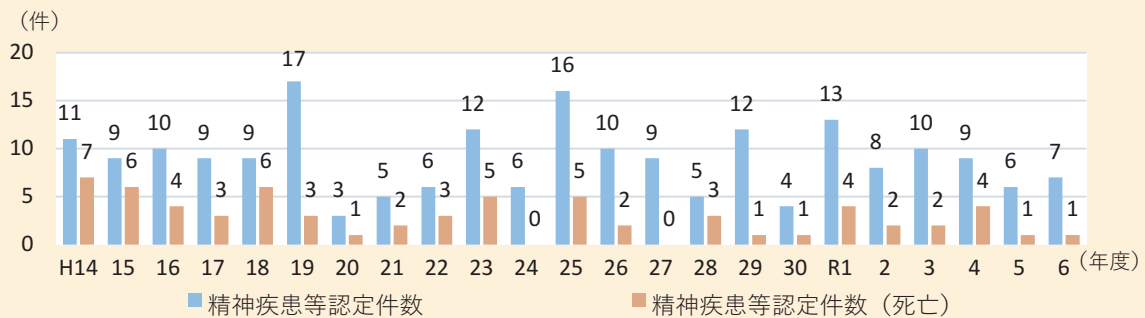
第1-2-2-2 図 一般職の国家公務員に係る精神疾患等の協議件数の推移



第1-2-2-3 図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の認定件数の推移



第1-2-2-4 図 一般職の国家公務員に係る精神疾患等の認定件数の推移



脳・心臓疾患の令和6年度の状況を見ると、判断件数は2件であり、認定件数は1件となっている。判断件数及び認定件数を職種別に見ると、判断件数では「一般行政職」及び「その他」がそれぞれ1件となっており、認定件数では「一般行政職」が1件となっている。判断件数及び認定件数を年齢別に見ると、判断件数では40歳代及び50歳代がそれぞれ1件となっており、認定件数では50歳代が1件となっている（第1-2-2-5表、第1-2-2-6表）。超過勤務時間数別認定件数を見ると、「100時間以上」が1件となっている（第1-2-2-7表）。常勤・非常勤別判断及び認定件数を見ると、判断件数では「常勤職員」が2件となっており、認定件数では「常勤職員」が1件となっている（第1-2-2-8表）。

第1-2-2-5表 脳・心臓疾患の職種別判断及び認定件数

(件)

年 度 職 種	令和5年度		令和6年度	
	判断件数	うち認定件数	判断件数	うち認定件数
一般行政職	2	2	1	1
専門行政職	0	0	0	0
公 安 職	3	1	0	0
教 育 職	0	0	0	0
研 究 職	0	0	0	0
医 療 職	0	0	0	0
福 祉 職	0	0	0	0
指 定 職	0	0	0	0
そ の 他	0	0	1	0
合 計	5	3	2	1

(資料出所) 人事院「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 職種ごとの具体例は次のとおりである。

- ① 一般行政職：②～⑨以外の一般行政従事職員
- ② 専門行政職：航空管制官、特許庁審査官等
- ③ 公 安 職：刑務官、海上保安官等
- ④ 教 育 職：海上保安大学校等の教授、准教授等
- ⑤ 研 究 職：研究所研究員等
- ⑥ 医 療 職：医師、看護師等
- ⑦ 福 祉 職：児童福祉施設児童指導員等
- ⑧ 指 定 職：事務次官、局長等
- ⑨ そ の 他：検察官等

第 1-2-2-6 表 脳・心臓疾患の年齢別判断及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	令和 5 年度				令和 6 年度			
	判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
20歳～29歳	0	0	0	0	0	0	0	0
30歳～39歳	2	2	2	2	0	0	0	0
40歳～49歳	2	1	1	0	1	1	0	0
50歳～59歳	0	0	0	0	1	1	1	1
60歳以上	1	0	0	0	0	0	0	0
合 計	5	3	3	2	2	2	1	1

(資料出所) 人事院「令和 6 年度過労死等の公務災害補償状況について」

第 1-2-2-7 表 脳・心臓疾患の超過勤務時間数（1 か月平均）別認定件数

(件)

年 度 区 分	令和 5 年度		令和 6 年度	
		うち死亡		うち死亡
45時間未満	0	0	0	0
45時間以上～60時間未満	0	0	0	0
60時間以上～80時間未満	1	0	0	0
80時間以上～100時間未満	2	2	0	0
100時間以上	0	0	1	1
そ の 他	0	0	0	0
合 計	3	2	1	1

(資料出所) 人事院「令和 6 年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 上記の超過勤務時間数は、発症前 1 か月間の超過勤務時間数又は発症前 2 か月間、3 か月間、4 か月間、5 か月間若しくは 6 か月間の 1 か月当たり平均の超過勤務時間数のうち、最も多いものである。

2. 「その他」の件数は、超過勤務時間以外の要素を主な負荷要因として、公務上の災害と認定されたものである。

第 1-2-2-8 表 脳・心臓疾患の常勤・非常勤別判断及び認定件数

(件)

年 度 区 分	令和 5 年度				令和 6 年度			
	判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員	5	3	3	2	2	2	1	1
非 常 勤 職 員	0	0	0	0	0	0	0	0
合 計	5	3	3	2	2	2	1	1

(資料出所) 人事院「令和 6 年度過労死等の公務災害補償状況について」

精神疾患等の令和6年度の状況を見ると、判断件数は20件であり、認定件数は7件となっている。判断件数及び認定件数を職種別に見ると、判断件数では「一般行政職」が12件、次いで「公安職」が5件などとなっており、認定件数では「一般行政職」が5件、次いで「公安職」及び「医療職」がそれぞれ1件となっている。判断件数及び認定件数を年齢別に見ると、判断件数では20歳代及び40歳代がそれぞれ7件、次いで30歳代が3件などとなっており、認定件数では20歳代及び40歳代がそれぞれ2件、次いで30歳代、50歳代及び60歳以上がそれぞれ1件となっている。認定件数について業務負荷の類型別に見ると、「対人関係等の職場環境」が4件、次いで「仕事の質・量」が3件となっている（第1-2-2-9表～第1-2-2-11表）。超過勤務時間数別認定件数を見ると、「60時間以上～80時間未満」、「80時間以上～100時間未満」及び「100時間以上～120時間未満」がそれぞれ1件となっている（第1-2-2-12表）。常勤・非常勤別判断及び認定件数を見ると、判断件数では「常勤職員」が17件、「非常勤職員」が3件となっており、認定件数では「常勤職員」が5件、「非常勤職員」が2件となっている（第1-2-2-13表）。

第1-2-2-9表 精神疾患等の職種別判断及び認定件数

(件)

職 種 \ 年 度	令 和 5 年 度		令 和 6 年 度	
	判断件数	うち認定件数	判断件数	うち認定件数
一 般 行 政 職	6	2	12	5
専 門 行 政 職	0	0	0	0
公 安 職	3	3	5	1
教 育 職	0	0	0	0
研 究 職	0	0	1	0
医 療 職	0	0	1	1
福 祉 職	0	0	0	0
指 定 職	0	0	0	0
そ の 他	1	1	1	0
合 計	10	6	20	7

（資料出所）人事院「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

（注）職種ごとの具体例は次のとおりである。

- ① 一般行政職：②～⑨以外の一般行政従事職員
- ② 専門行政職：航空管制官、特許庁審査官等
- ③ 公安職：刑務官、海上保安官等
- ④ 教育職：海上保安大学校等の教授、准教授等
- ⑤ 研究職：研究所研究員等
- ⑥ 医療職：医師、看護師等
- ⑦ 福祉職：児童福祉施設児童指導員等
- ⑧ 指定職：事務次官、局長等
- ⑨ その他：検察官等

第 1-2-2-10 表 精神疾患等の年齢別判断及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	令和 5 年度				令和 6 年度			
	判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
19歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
20歳～29歳	4	1	3	1	7	1	2	0
30歳～39歳	4	1	1	0	3	0	1	0
40歳～49歳	1	0	1	0	7	1	2	0
50歳～59歳	1	0	1	0	2	1	1	1
60歳以上	0	0	0	0	1	0	1	0
合 計	10	2	6	1	20	3	7	1

(資料出所) 人事院「令和 6 年度過労死等の公務災害補償状況について」

第 1-2-2-11 表 精神疾患等の業務負荷の類型別判断及び認定件数

(件)

業 務 負 荷 の 類 型		令和 5 年度				令和 6 年度			
		判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡	うち死亡
1 仕事の質・量	仕 事 の 内 容	1	1	0	0	0	0	0	0
	仕 事 の 量 (勤務時間の長さ)	2	1	2	1	5	2	3	1
	勤 務 形 態	0	0	0	0	0	0	0	0
2 役割・地位等 の変化	配 置 転 換	0	0	0	0	0	0	0	0
	転 勤	0	0	0	0	0	0	0	0
	昇 任	0	0	0	0	0	0	0	0
3 業務の執行体制		0	0	0	0	1	0	0	0
4 仕事の失敗、 責任問題の 発生・対処	仕 事 の 失 敗	0	0	0	0	0	0	0	0
	不祥事の発生と対処	1	0	1	0	0	0	0	0
5 対人関係等の 職場環境	パワー・ハラスメント	2	0	0	0	6	0	1	0
	職場でのトラブル	0	0	0	0	6	1	1	0
	セクシュアル・ ハラスメント	2	0	1	0	2	0	2	0
6 公務に関連する異常な出来事への 遭遇		2	0	2	0	0	0	0	0
7 そ の 他		0	0	0	0	0	0	0	0
合 計		10	2	6	1	20	3	7	1

(資料出所) 人事院「令和 6 年度過労死等の公務災害補償状況について」

(注) 1. 「業務負荷の類型」は、「精神疾患等の公務上災害の認定について」(平成 20 年 4 月 1 日付け職補一114 人事院事務総局職員福祉局長)の「別紙 精神疾患等の公務上災害の認定指針」の「別表 公務に関連する負荷の分析表」による。

2. 「業務負荷の類型」別の件数は、各事案における主な負荷要因を基に分類。判断件数に含まれる公務外の事案については、被災職員等の申立てによる主な負荷要因により分類した。

3. 「7 その他」には、業務負荷の類型 1～6 に分類することが困難であった事案を分類した。

第1-2-2-12表 精神疾患等の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区 分 \ 年 度	令和5年度		令和6年度	
		うち死亡		うち死亡
20時間未満	0	0	0	0
20時間以上～40時間未満	0	0	0	0
40時間以上～60時間未満	0	0	0	0
60時間以上～80時間未満	1	0	1	0
80時間以上～100時間未満	1	1	1	1
100時間以上～120時間未満	0	0	1	0
120時間以上～140時間未満	0	0	0	0
140時間以上	0	0	0	0
そ の 他	4	0	4	0
合 計	6	1	7	1

(資料出所) 人事院「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 上記の超過勤務時間数は、発症前1か月間の超過勤務時間数又は発症前2か月間、3か月間、4か月間、5か月間若しくは6か月間の1か月当たり平均の超過勤務時間数のうち、最も多いものである。
2. 「その他」の件数は、超過勤務時間以外の要素を主な負荷要因として、公務上の災害と認定されたものである。

第1-2-2-13表 精神疾患等の常勤・非常勤別判断及び認定件数

(件)

区 分 \ 年 度	令和5年度				令和6年度			
	判断件数		うち認定件数		判断件数		うち認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員	8	2	5	1	17	3	5	1
非 常 勤 職 員	2	0	1	0	3	0	2	0
合 計	10	2	6	1	20	3	7	1

(資料出所) 人事院「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

(3) 地方公務員の公務災害の補償状況

地方公務員の公務災害については、以下の基準を基に認定されている。

〈地方公務員についての公務災害認定基準〉

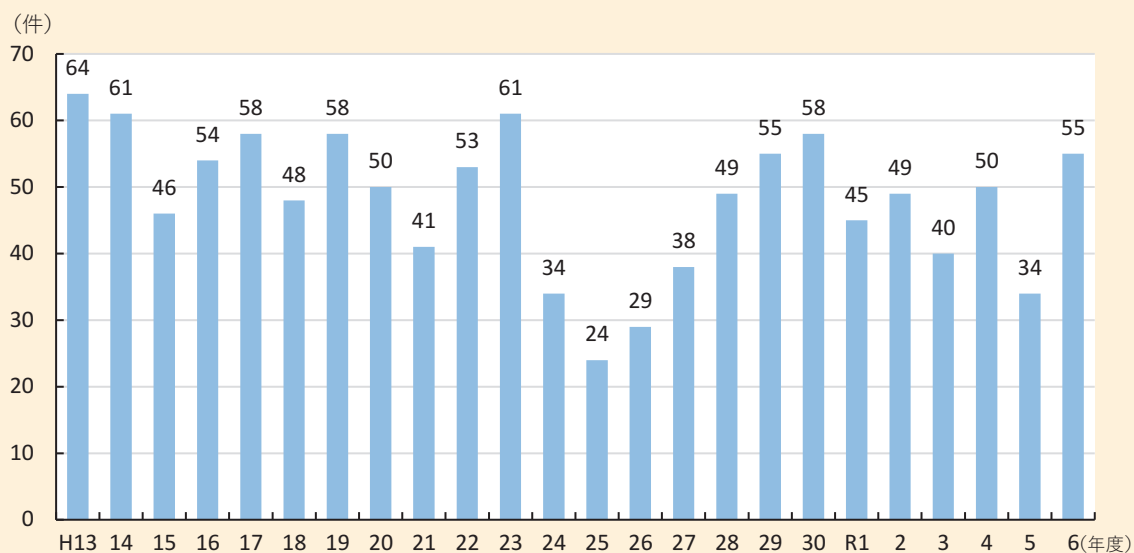
- ・ 令和3年9月15日付け地基補第260号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上の災害の認定について」
(<https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/r3ho260.pdf>)
- ・ 令和3年9月15日付け地基補第261号「心・血管疾患及び脳血管疾患の公務上の災害の認定について」の実施及び公務起因性の判断のための調査事項について」
(<https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/r3ho261.pdf>)
- ・ 平成24年3月16日付け地基補第61号「精神疾患等の公務災害の認定について」
(<https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/h24ho61.pdf>)
- ・ 平成24年3月16日付け地基補第62号「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」
(<https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/h24ho62.pdf>)



過去10年間において、地方公務員の公務災害の受理件数については、脳・心臓疾患は平成30年度まで増加傾向にあり、その後は34件から55件の間で増減する一方で、精神疾患等^{*2}については年度によって増減しながらも増加傾向にあり、令和6年度では249件となっている（第1-2-3-1図、第1-2-3-2図）。認定件数については、脳・心臓疾患は8件から32件の間で、精神疾患等は13件から75件の間で増減している（第1-2-3-3図、第1-2-3-4図）。

^{*2} 精神疾患及び自殺をいう。

第1-2-3-1 図 地方公務員に係る脳・心臓疾患の受理件数の推移

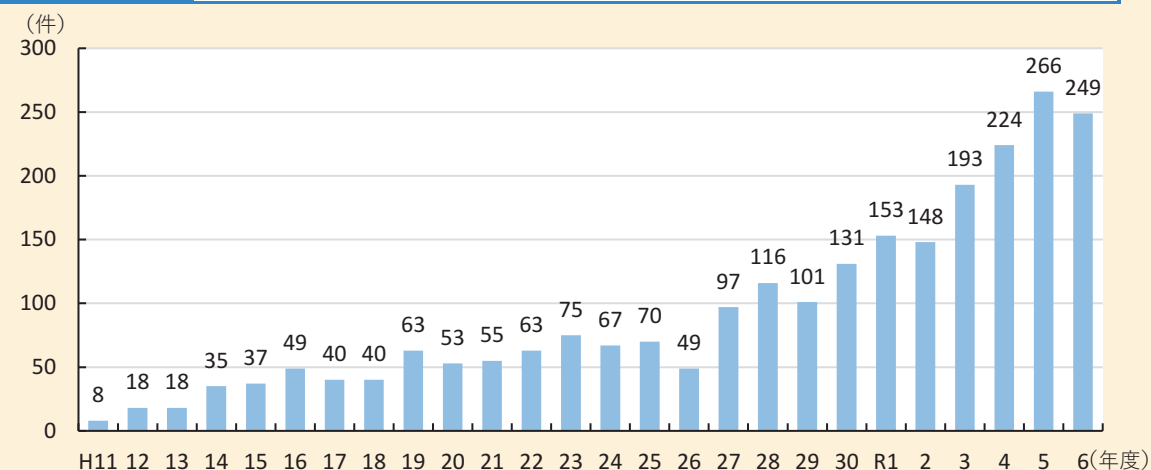


(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地方公務員災害補償法(昭和42年法律第121号。以下「地公災法」という。)第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

第1-2-3-2 図 地方公務員に係る精神疾患等の受理件数の推移

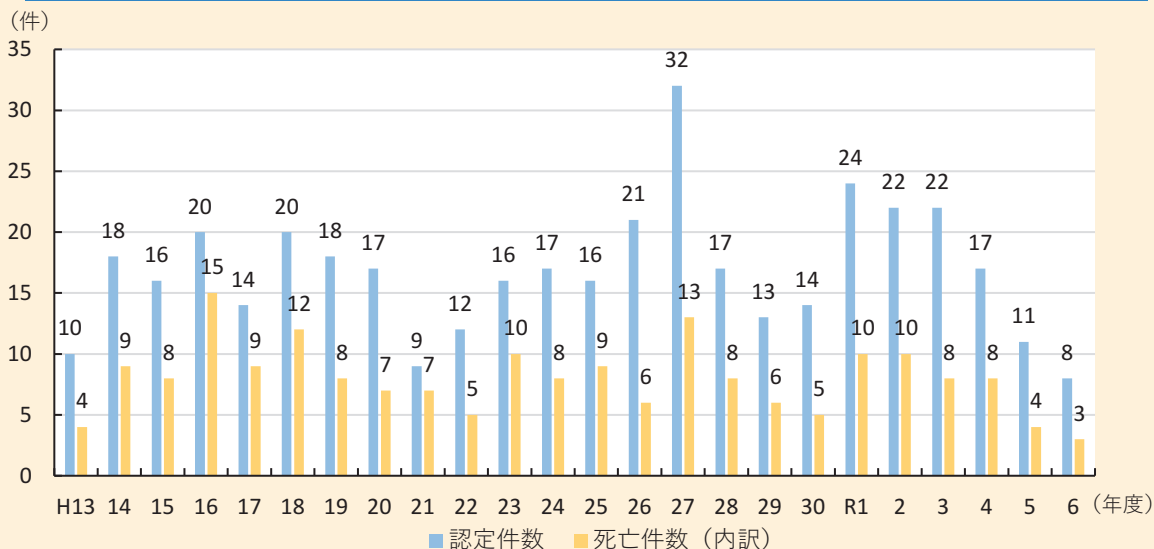


(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

(注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

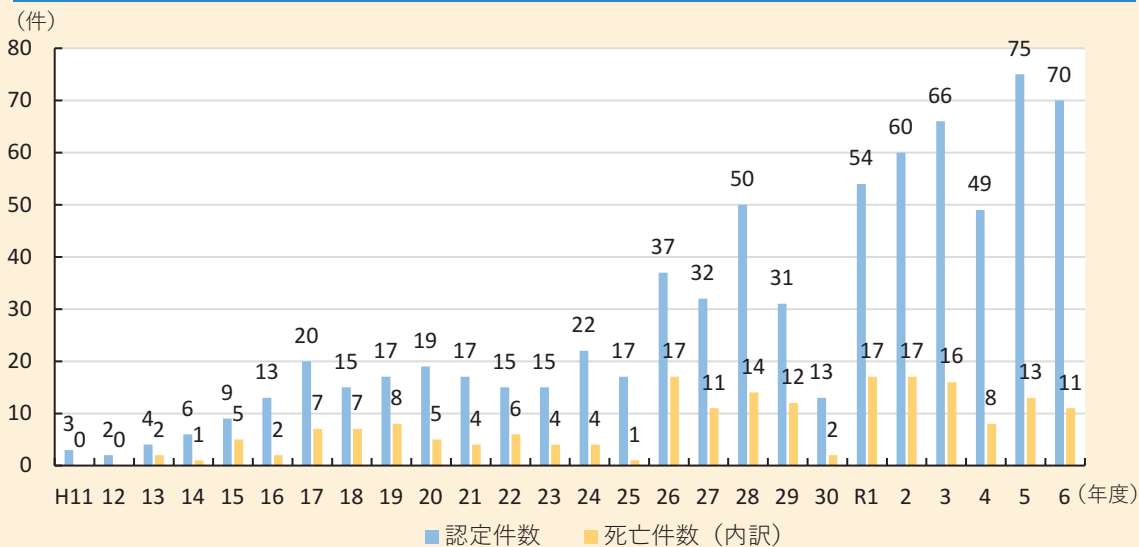
第1-2-3-3 図 地方公務員に係る脳・心臓疾患の公務上認定件数の推移



(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数で、当該年度以前に受理したものを含む。

第1-2-3-4 図 地方公務員に係る精神疾患等の公務上認定件数の推移



(資料出所) 地方公務員災害補償基金作成

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数で、当該年度以前に受理したものを含む。

脳・心臓疾患の令和6年度の状況を見ると、受理件数は55件（令和5年度34件）であり、認定件数は8件（同11件）となっている。職種別では、受理件数について、「義務教育学校職員」が19件（同7件）、次いで「その他の職員（一般職員等）」が13件（同15件）などとなっており、認定件数について、「義務教育学校職員以外の教育職員」が3件（同1件）、次いで「義務教育学校職員」及び「警察職員」がそれぞれ2件（同7件及び0件）などとなっている（第1-2-3-5表）。年齢別では、受理件数について、50歳代が25件（同15件）、次いで40歳代が10件（同10件）などとなっており、認定件数について、50歳代が5件（同7件）、次いで30歳代が2件（同1件）などとなっている（第1-2-3-6表）。1か月平均の超過勤務時間数別認定件数を見ると、「40時間以上～60時間未満」、「80時間以上～100時間未満」及び「100時間以上」がそれぞれ2件（同0件、3件及び4件）で、うち死亡は「20時間未満」、「80時間以上～100時間未満」及び「100時間以上」がそれぞれ1件（同0件、2件及び2件）などとなっている（第1-2-3-7表）。常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員等別認定件数は、第1-2-3-8表のとおりである。

第1-2-3-5表 脳・心臓疾患の職種別受理及び認定件数

(件)

年 度 職 種	令 和 5 年 度				令 和 6 年 度			
	受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
義務教育学校職員	7	0	7	2	19	5	2	0
義務教育学校職員 以外の教育職員	3	2	1	0	2	0	3	1
警 察 職 員	4	0	0	0	9	4	2	1
消 防 職 員	4	1	0	0	8	1	1	1
電気・ガス・水道事業職員	0	0	0	0	1	0	0	0
運 輸 事 業 職 員	1	0	0	0	1	0	0	0
清 掃 事 業 職 員	0	0	0	0	2	1	0	0
船 員	0	0	0	0	0	0	0	0
そ の 他 の 職 員 （ 一 般 職 員 等 ）	15	2	3	2	13	5	0	0
合 計	34	5	11	4	55	16	8	3

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。

3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。

4. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

第1-2-3-6表 脳・心臓疾患の年齢別受理及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	令和5年度				令和6年度			
	受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
20歳～29歳	2	1	0	0	6	0	1	1
30歳～39歳	1	0	1	0	7	2	2	1
40歳～49歳	10	1	3	1	10	4	0	0
50歳～59歳	15	3	7	3	25	9	5	1
60歳以上	6	0	0	0	7	1	0	0
合 計	34	5	11	4	55	16	8	3

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
 3. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

第1-2-3-7表 脳・心臓疾患の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区 分	令和5年度		令和6年度	
		うち死亡		うち死亡
20時間未満	1	0	1	1
20時間以上～40時間未満	0	0	0	0
40時間以上～60時間未満	0	0	2	0
60時間以上～80時間未満	3	0	0	0
80時間以上～100時間未満	3	2	2	1
100時間以上	4	2	2	1
そ の 他	0	0	1	0
合 計	11	4	8	3

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 上記の超過勤務時間数は、発症前1か月の超過勤務時間数又は発症前1か月から6か月までの間における1か月当たり平均の超過勤務時間数のうち、最も多いものである。
 3. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。
 4. 「その他」の件数は、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められたことにより、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第1-2-3-8表 脳・心臓疾患の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員等別認定件数

(件)

区 分	令和5年度		令和6年度	
		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員	11	4	8	3
常 勤 的 非 常 勤 職 員	0	0	0	0
再 任 用 短 時 間 勤 務 職 員 等	0	0	0	0
合 計	11	4	8	3

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 「常勤的非常勤職員」は、地方公務員災害補償法施行令（昭和42年政令第274号）第1条第1項第2号及び同条第2項に定める職員である。
 3. 「再任用短時間勤務職員等」は、同条第1項第1号に定める職員である。

また、精神疾患等の令和6年度の状況を見ると、受理件数は249件（令和5年度266件）であり、認定件数は70件（同75件）となっている。職種別では、受理件数について、「その他の職員（一般職員等）」が124件（同138件）、次いで「義務教育学校職員」が53件（同56件）などとなっており、認定件数について、「その他の職員（一般職員等）」が38件（同47件）、次いで「消防職員」が10件（同5件）などとなっている（第1-2-3-9表）。年齢別では、受理件数について、40歳代が71件（同65件）、次いで50歳代が67件（同77件）などとなっており、認定件数について、30歳代が24件（同20件）、次いで40歳代が15件（同24件）などとなっている（第1-2-3-10表）。業務負荷の類型別の認定件数を見ると、「対人関係等の職場環境」が29件（同25件）、次いで「仕事の量（勤務時間の長さ）」が20件（同27件）などとなっている（第1-2-3-11表）。1か月平均の超過勤務時間数別認定件数を見ると、「20時間未満」が9件（同7件）、うち死亡は2件（同0件）、次いで「140時間以上」が6件（同10件）で、うち死亡は3件（同1件）などとなっている（第1-2-3-12表）。常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員等別認定件数は、第1-2-3-13表のとおりである。

第1-2-3-9表 精神疾患等の職種別受理及び認定件数

(件)

年 度 職 種	令和5年度				令和6年度			
	受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
義務教育学校職員	56	6	10	2	53	3	9	0
義務教育学校職員 以外の教育職員	36	2	5	2	35	1	9	3
警察職員	7	2	5	1	10	3	3	1
消防職員	17	4	5	0	15	4	10	0
電気・ガス・水道事業職員	5	1	0	0	4	0	1	1
運輸事業職員	3	0	1	0	7	0	0	0
清掃事業職員	3	0	2	0	1	0	0	0
船 員	1	1	0	0	0	0	0	0
その他の職員 (一般職員等)	138	18	47	8	124	10	38	6
合 計	266	34	75	13	249	21	70	11

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 職種は、地方公務員災害補償基金定款別表第二に定める職員の区分による。
 3. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
 4. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

第1-2-3-10表 精神疾患等の年齢別受理及び認定件数

(件)

年 度 年 齢	令和5年度				令和6年度			
	受理件数		認定件数		受理件数		認定件数	
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡
19歳以下	0	0	0	0	0	0	0	0
20歳～29歳	59	9	20	3	49	6	14	2
30歳～39歳	56	6	20	4	58	4	24	2
40歳～49歳	65	10	24	2	71	5	15	4
50歳～59歳	77	9	11	4	67	6	14	2
60歳以上	9	0	0	0	4	0	3	1
合 計	266	34	75	13	249	21	70	11

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 受理件数は、当該年度内に基金支部にて該当事案を受理した件数である。
 3. 認定件数は、当該年度内に「公務上」と認定した件数であり、当該年度以前に受理したものを含むため、当該年度内に受理した件数（受理件数）を超える場合がある。

第1-2-3-11表 精神疾患等の業務負荷の類型別認定件数一覧

(件)

業 務 負 荷 の 類 型		令和 5 年度		令和 6 年度	
			うち死亡		うち死亡
1 異常な出来事への遭遇		12	0	12	0
2 仕事の量・質	仕 事 の 内 容	2	0	0	0
	仕 事 の 量 （勤 務 時 間 の 長 さ）	27	7	20	8
	勤 務 形 態	0	0	0	0
3 役割・地位等の 変化	異 動	1	1	0	0
	昇 任	0	0	0	0
4 業務の執行体制		0	0	4	0
5 仕事の失敗、責任 問題の発生・対処	仕 事 の 失 敗	1	1	0	0
	不祥事の発生と対処	2	1	1	1
6 対人関係等の職場環境		25	3	29	2
7 住民等との公務上での関係		5	0	4	0
合 計		75	13	70	11

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
 2. 「業務負荷の類型」は、「「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」の別表「業務負荷の分析表」による。
 3. 分類は、各事案の主要な業務負荷により行った。
 4. 「異常な出来事への遭遇」は、業務に関連して、異常な出来事（通常起こり得る事態として想定できるものを著しく超えた突発的な出来事で驚愕、恐怖、混乱等強度の精神的負荷を起こす可能性のあるもの）に遭遇したものの件数である。

第1-2-3-12表 精神疾患等の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数

(件)

区 分 \ 年 度	令 和 5 年 度		令 和 6 年 度	
		うち死亡		うち死亡
20時間未満	7	0	9	2
20時間以上～40時間未満	5	2	3	0
40時間以上～60時間未満	1	1	2	0
60時間以上～80時間未満	3	2	2	0
80時間以上～100時間未満	4	1	5	3
100時間以上～120時間未満	8	2	4	0
120時間以上～140時間未満	5	3	5	3
140時間以上	10	1	6	3
そ の 他	32	1	34	0
合 計	75	13	70	11

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 上記の超過勤務時間数は、発症前1か月の超過勤務時間数又は発症前1か月から6か月までの間における1か月当たり平均の超過勤務時間数のうち、最も多いものである。
3. 上記件数には、超過勤務時間以外の過重負荷要素も総合的にみて公務上の災害と判断されたものを含む。
4. 「その他」の件数は、異常な出来事等により極度の心理的負荷が認められたことにより、公務上の災害となると判断された事案等の件数である。

第1-2-3-13表 精神疾患等の常勤・常勤的非常勤・再任用短時間勤務職員等別認定件数

(件)

区 分 \ 年 度	令 和 5 年 度		令 和 6 年 度	
		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員	75	13	70	11
常 勤 的 非 常 勤 職 員	0	0	0	0
再任用短時間勤務職員等	0	0	0	0
合 計	75	13	70	11

(資料出所) 地方公務員災害補償基金「令和6年度過労死等の公務災害補償状況について」

- (注) 1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。
2. 「常勤的非常勤職員」は、地方公務員災害補償法施行令第1条第1項第2号及び同条第2項に定める職員である。
3. 「再任用短時間勤務職員等」は、同条第1項第1号に定める職員である。

3 ▶ 過労死等に係る調査・研究

(1) 取組経過

過労死等防止対策推進法において、国は、過労死等に関する実態の調査、過労死等の効果的な防止に関する研究その他の過労死等に関する調査研究並びに過労死等に関する情報の収集、整理、分析及び提供を行うこととされている。

過労死等防止対策大綱においては、過労死等が多く発生している又は長時間労働等の実態があるとの指摘がある職種・業種である、自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野を重点業種等^{*1}として、調査研究を進めることとしている。

これらを踏まえ、過労死等の実態を多角的に把握するため、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の過労死等防止調査研究センター等において、平成22年1月以降、過労死等に係る労災支給決定（認定）事案等の調査資料を全国の労働局・労働基準監督署から収集し、分析を行っている（国家公務員については平成22年4月以降）。

また、労働・社会分野の調査・分析として、労働安全衛生総合研究所において、企業や労働者等に対するアンケート調査を実施し、その結果を分析するとともに、過労死等防止調査研究センターでは疫学研究^{*2}を継続して実施している。

令和6年度は、令和4年度までの労災支給決定（認定）事案及び公務災害認定事案（国家公務員は令和5年度）の分析を行うとともに、事業場や就業者に対するアンケート調査を実施したので、その結果を報告する。

^{*1} 重点業種等については、日本標準産業分類のうち以下の区分に係るデータを用いて分析している。

自動車運転従事者：職業別大分類「輸送・機械運転従事者」のうち中分類「自動車運転従事者」

教職員：産業別大分類「教育・学習支援業」のうち教員と教員以外（公務災害は含まず）

IT産業：産業別大分類「情報通信業」のうち中分類「情報サービス業」

外食産業：産業別大分類「宿泊業、飲食サービス業」のうち中分類「飲食店」

医療：医師（業種非限定）、産業大分類「医療、福祉」の看護師

建設業：産業別大分類「建設業」

メディア業界：産業別大分類「情報通信業」のうち中分類「放送業」

産業別大分類「情報通信業」のうち中分類「映像・音声・文字情報制作業」のうち小分類「新聞業」、「出版業」、「広告制作業」

産業別大分類「学術研究、専門・技術サービス業」のうち中分類「広告業」

上記に加え、映像業に関連した業務等、メディア業界に関連した職種を抽出

芸術・芸能分野：職業別小分類「彫刻家」、「画家・書家」、「工芸美術家」、「デザイナー」、「写真家・映像撮影者」、「音楽家」、「舞踏家」、「俳優」、「演出家」、「演芸家」

^{*2} 地域社会や特定の人間集団を対象として、病気の罹患や病気の発生状況などの健康に関する事象の頻度や分布を調査し、その要因を明らかにする医学研究。

年度	労災事案・公務災害事案分析	アンケート調査等
平成 27 年度	労災支給決定（認定）された事案	企業及び労働者
平成 28 年度	労災支給決定（認定）されなかった事案、自動車運転従事者及び外食産業の労災支給決定（認定）された事案、一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案	自動車運転従事者及び外食産業 法人役員・自営業者
平成 29 年度	自動車運転従事者及び外食産業の労災支給決定（認定）された事案（長時間労働と関連すると考えられる業務等の追加分析）、教職員、IT 産業及び医療の労災支給決定（認定）された事案、一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定されなかった事案	教職員、IT 産業及び医療の企業及び労働者
平成 30 年度	全業種及び建設業、メディア業界の労災支給決定（認定）された事案、一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案	建設業及びメディア業界の企業及び労働者等
令和 元年度	労災支給決定（認定）された事案、一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案	企業、労働者、法人役員及び自営業者
令和 2 年度	全業種及び自動車運転従事者、外食産業の労災支給決定（認定）された事案、一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案	自動車運転従事者及び外食産業の企業及び労働者
令和 3 年度	全業種及び建設業、IT 産業の労災支給決定（認定）された事案、一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案	全業種の自営業者、会社役員を含む就業者及び事業場（建設業及び IT 産業に対しては詳細な項目及びヒアリング調査を追加実施）
令和 4 年度	全業種の労災支給決定（認定）された事案及び労災支給決定（認定）されなかった事案、メディア業界及び教育・学習支援業の労災支給決定（認定）された事案、一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案	全業種の自営業者、会社役員を含む就業者及び事業場、メディア業界、芸術・芸能従事者（実演家）

令和 5年度	全業種の労災支給決定（認定）された事案（脳・心臓疾患の労災認定事案における拘束時間、勤務間インターバルの分析を含む）、医療（医師・看護師）における労災支給決定（認定）事案、一般の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案及び認定されなかった事案、地方公務員（教職員）の公務上の災害と認定された事案	全業種の自営業者、会社役員を含む就業者及び事業場、DX等先端技術担当者、芸術・芸能従事者（スタッフ）
令和 6年度	全業種の労災支給決定（認定）された事案、一般職の国家公務員及び地方公務員の公務上の災害として認定された事案	全業種の自営業者、会社役員を含む就業者及び事業場、外食産業、公立学校における働き方改革に係る調査

（2）労災事案の傾向の分析

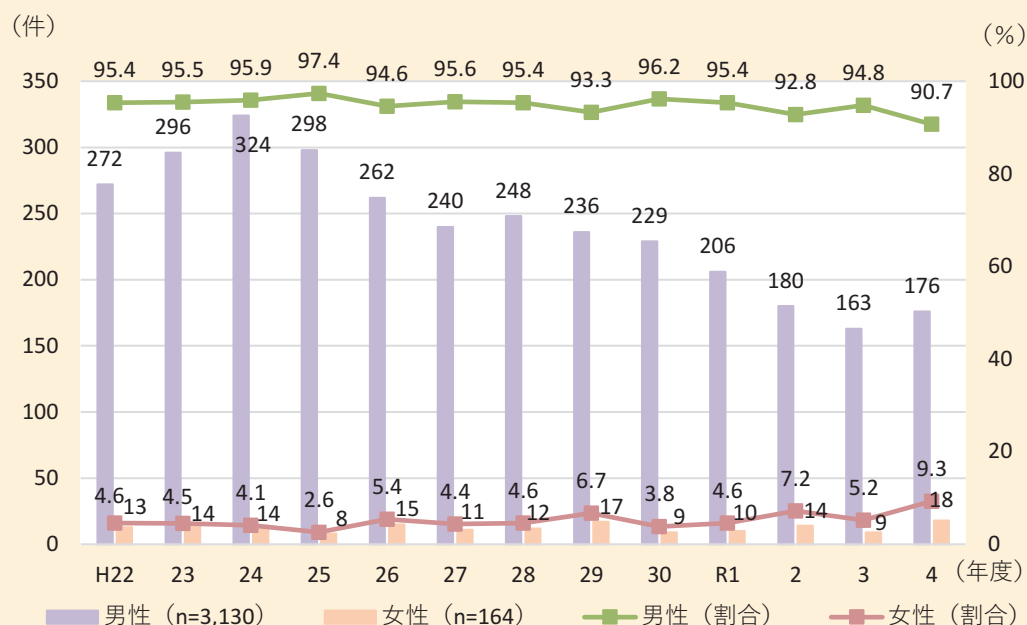
労災の請求件数、決定件数、支給決定（認定）件数の状況は2で示したとおりである。

ここでは、過労死等防止調査研究センターで行った平成22年度から令和4年度までの13年分の労災支給決定（認定）事案（脳・心臓疾患事案3,294件、精神障害事案6,438件）についての分析を紹介する。

① 脳・心臓疾患事案

分析対象の労災支給決定（認定）された脳・心臓疾患事案3,294件のうち、男性は3,130件（95.0%）、女性は164件（5.0%）であった。令和4年度は、男性は176件（90.7%）、女性は18件（9.3%）となった。平成22年度以降、女性の数は最小が8件、最大が18件であり、増減を繰り返している状況であるが、男性の件数が減少してきていることから、女性の比率がやや高まっている（第1-3-2-1図）。

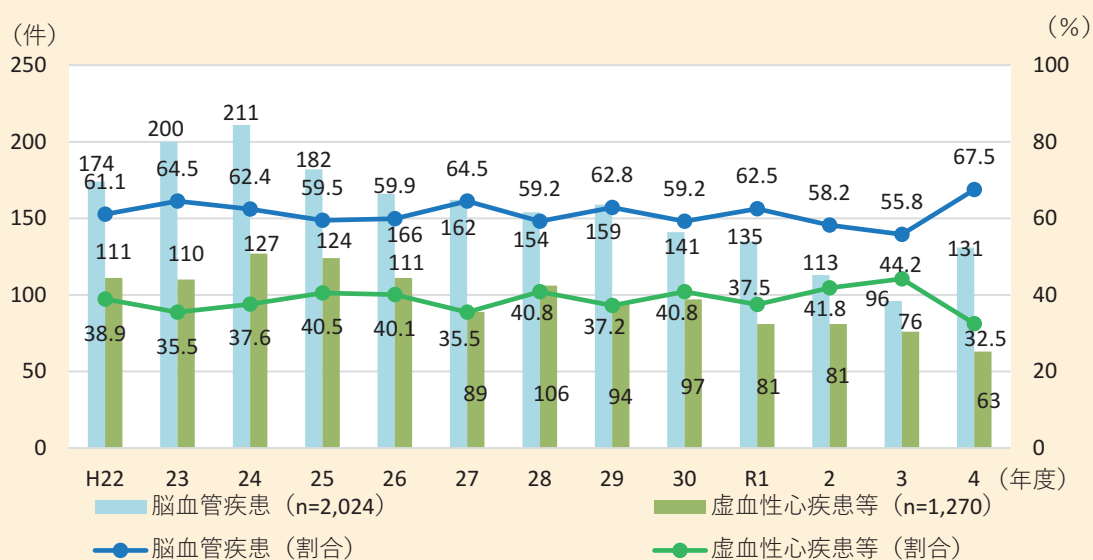
第1-3-2-1 図 男女別の事案数の推移（脳・心臓疾患）



（資料出所）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「令和5年度 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」及び「令和6年度 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」を基に作成

労災決定（労災支給決定及び不支給決定）における疾患を見ると、割合に大きな変化はなく、平成22年度から令和4年度までの合計は、「脳血管疾患」が2,024件（61.4%）、「虚血性心疾患等」が1,270件（38.6%）となっている。令和4年度は「脳血管疾患」が131件（67.5%）、「虚血性心疾患等」は63件（32.5%）であった（第1-3-2-2図）。

第1-3-2-2 図 労災決定における疾患別の事案数の推移（脳・心臓疾患）



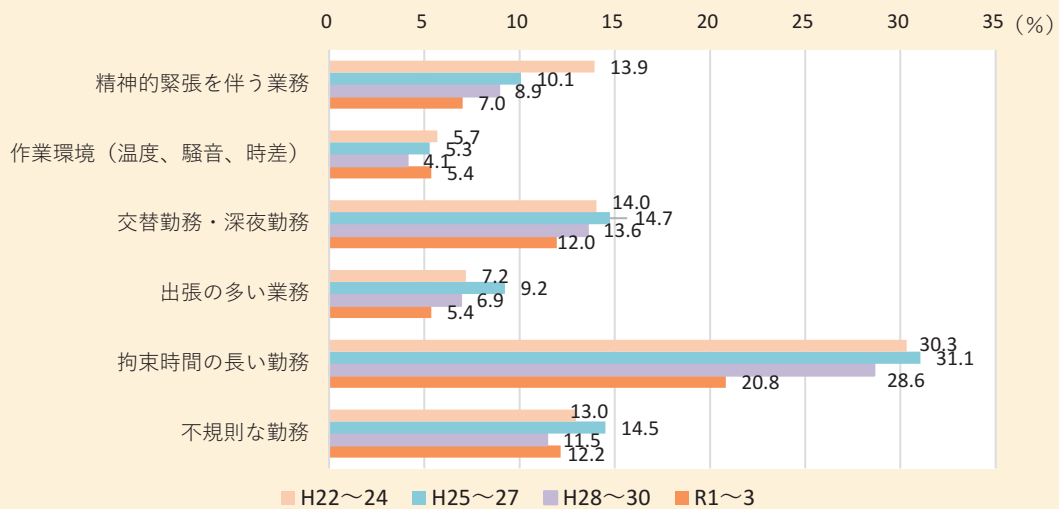
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和5年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」及び「令和6年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を基に作成

令和3年の労災認定基準の改正前の分類による労働時間以外の負荷要因について、平成22年度から令和3年度までの3年ごとの平均で見ると、どの時期も「拘束時間の長い勤務」が最も多くなっている（第1-3-2-3図）。

労災認定基準の改正後の分類による労働時間以外の負荷要因について令和3年度及び令和4年度の2年度分の平均で見ると、「不規則な勤務・交替勤務・深夜勤務」と「勤務間インターバルが短い勤務」が39.0件と最も多く、次いで「拘束時間の長い勤務」が37.5件となっている（第1-3-2-4図）。

第1-3-2-3図

労働時間以外の負荷要因別の平成22年度から令和3年度までの3年ごとの平均事案割合の推移＜労災認定基準の改正前の分類＞（脳・心臓疾患）

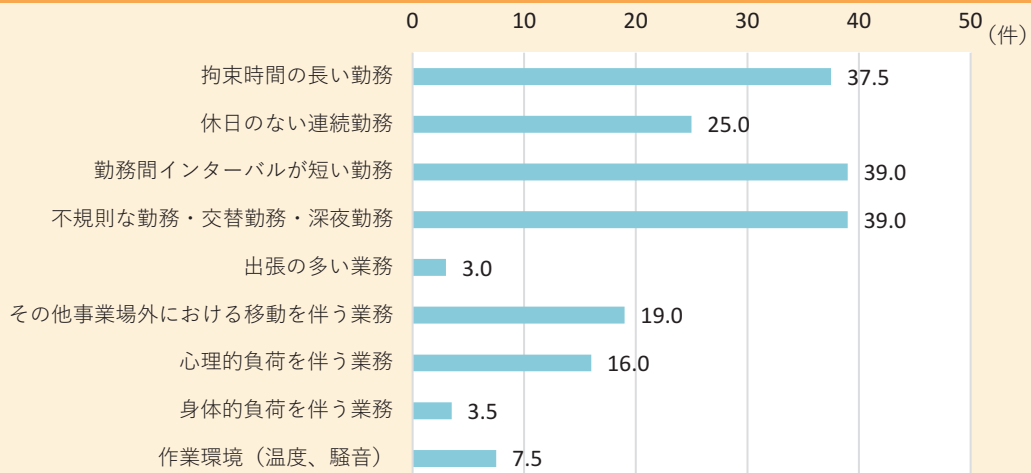


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和5年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」及び「令和6年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を基に作成

（注）「労働時間以外の負荷要因」は調査資料により特定できたものを集計。

第1-3-2-4図

労働時間以外の負荷要因別の令和3年度及び令和4年度の2年分の平均＜労災認定基準の改正後の分類＞（脳・心臓疾患）



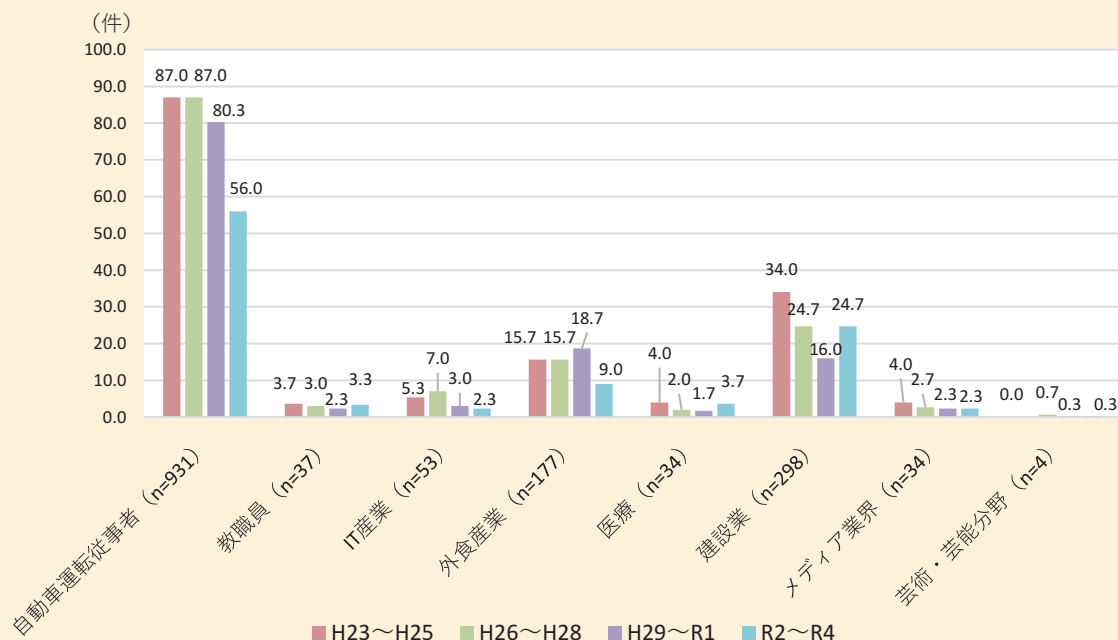
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和6年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を基に作成

（注）「労働時間以外の負荷要因」は調査資料により特定できたものを集計。

次に、重点業種等の労災支給決定（認定）事案について見るが、事案数が数件のものもあることに注意が必要である。

平成 23 年度から令和 4 年度までの 3 年ごとの平均事案数の推移は、「自動車運転従事者」は令和 2 年度から令和 4 年度の 3 年間は減少したが、依然として他に比べ件数が多い。「建設業」は一旦減少していたが、直近では再び増加している（第 1-3-2-5 図）。

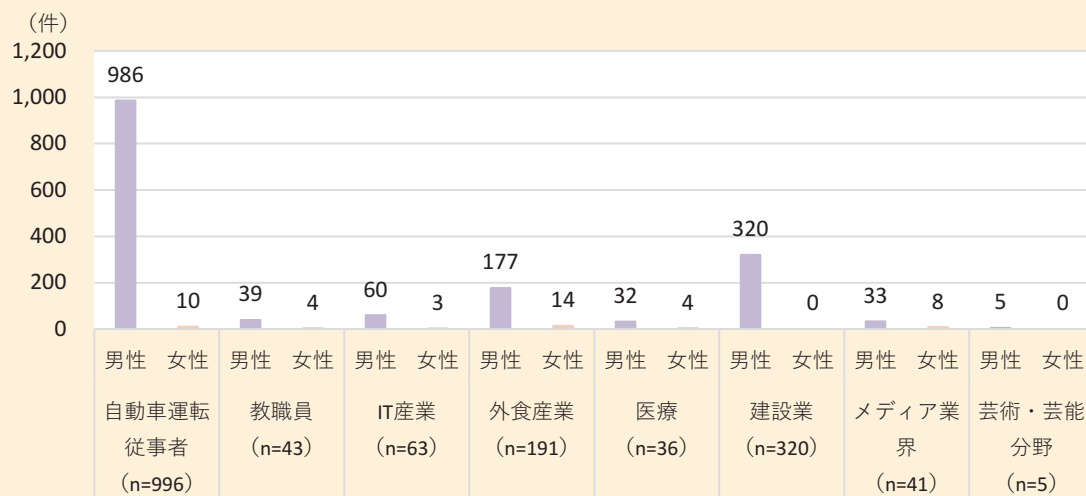
第 1-3-2-5 図 重点業種等の 3 年ごとの平均事案数の推移（脳・心臓疾患）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

平成 22 年度から令和 4 年度までの重点業種等の事案数を男女別に見ると、どの重点業種等も男性の事案数が多く、「医療」及び「メディア業界」を除き、男性の事案が 9 割を超えている（第 1-3-2-6 図）。

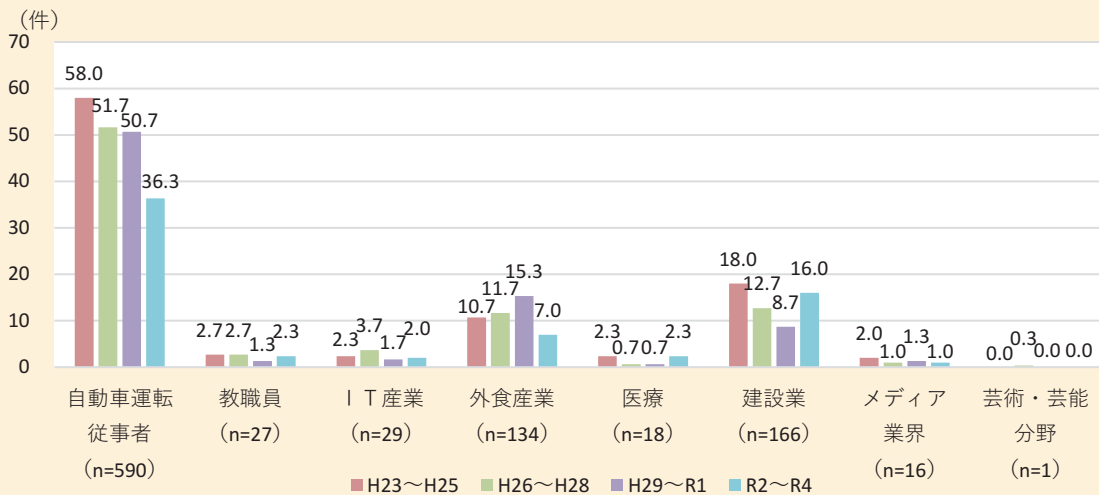
第 1-3-2-6 図 重点業種等の男女別の事案数（脳・心臓疾患）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

死亡以外事案について3年ごとの平均値を見ると、多くの重点業種等は横ばいであったが、「自動車運転従事者」は平成23年度～平成25年度が58.0件であったのが令和2年度～令和4年度は36.3件まで減少した。「外食産業」は平成23年度～平成25年度の10.7件から平成29年度～令和元年度の15.3件まで上昇したが、令和2年度～令和4年度は7.0件に減少した。「建設業」は平成23年度～平成25年度の18.0件から平成29年度～令和元年度は8.7件まで減少したが、令和2年度～令和4年度は16.0件と再び増加した（第1-3-2-7図）。

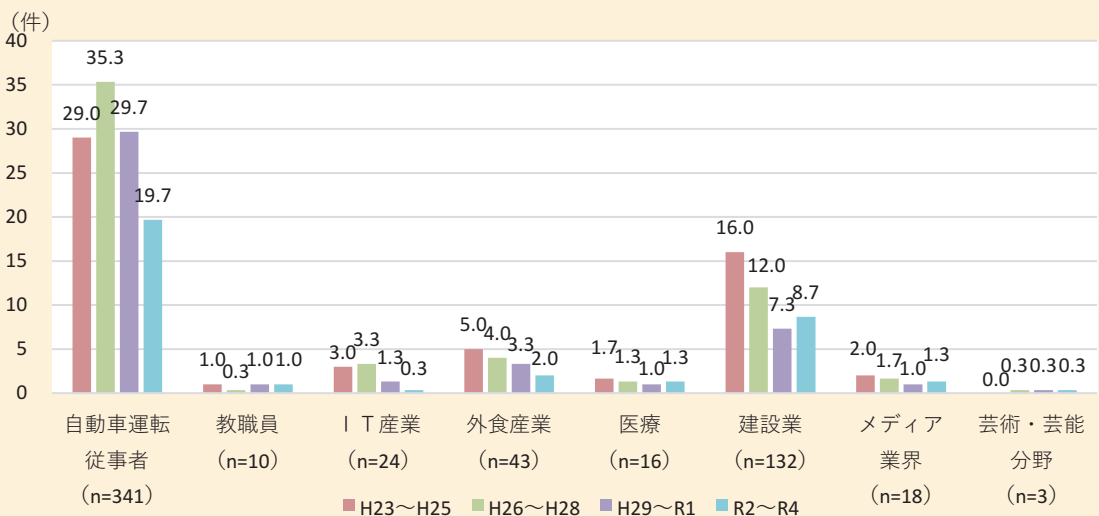
第1-3-2-7図 重点業種等の死亡以外事案数の3年ごとの平均の推移（脳・心臓疾患）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

死亡事案については、「自動車運転従事者」は平成23年度～平成25年度の29.0件からいったん増加したが、令和2年度～令和4年度は19.7件まで減少した。「外食産業」は平成23年度～平成25年度の5.0件から令和2年度～令和4年度は2.0件に、「建設業」は平成23年度～平成25年度の16.0件から令和2年度～令和4年度は8.7件まで減少した（第1-3-2-8図）。

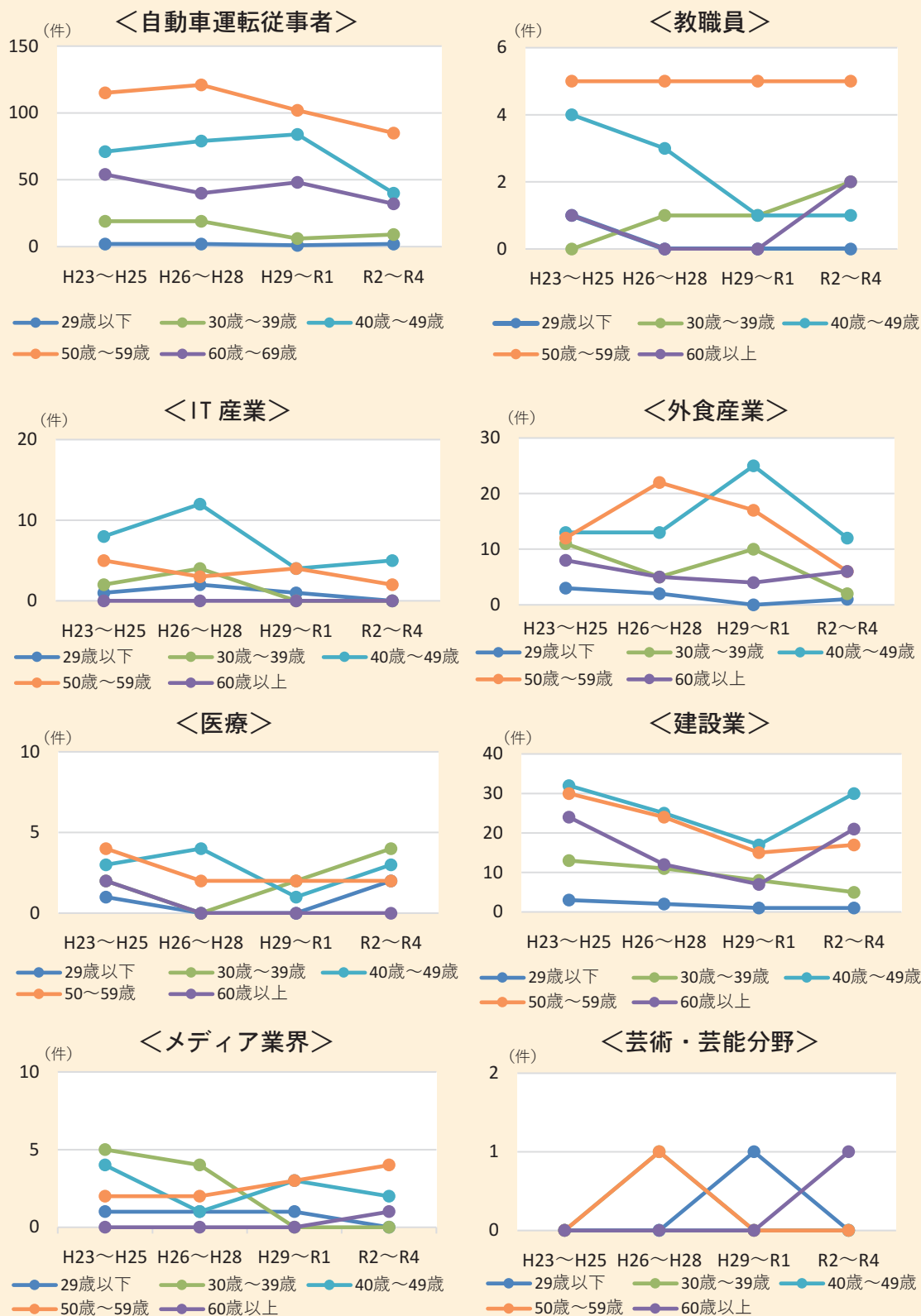
第1-3-2-8図 重点業種等の死亡事案数の3年ごとの平均の推移（脳・心臓疾患）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

発症時の年齢階層別に3年ごとの事案数を見ると、いずれの期間も「自動車運転従事者」と「教職員」は「50歳～59歳」が多く、「建設業」と「IT産業」は「40歳～49歳」が多くなっている。また、3年ごとの推移を見ると、「医療」では、平成26年度～平成28年度を境に「30歳～39歳」が増加している（第1-3-2-9図）。

第1-3-2-9図 重点業種等の年齢階層別の3年ごとの事案数（脳・心臓疾患）



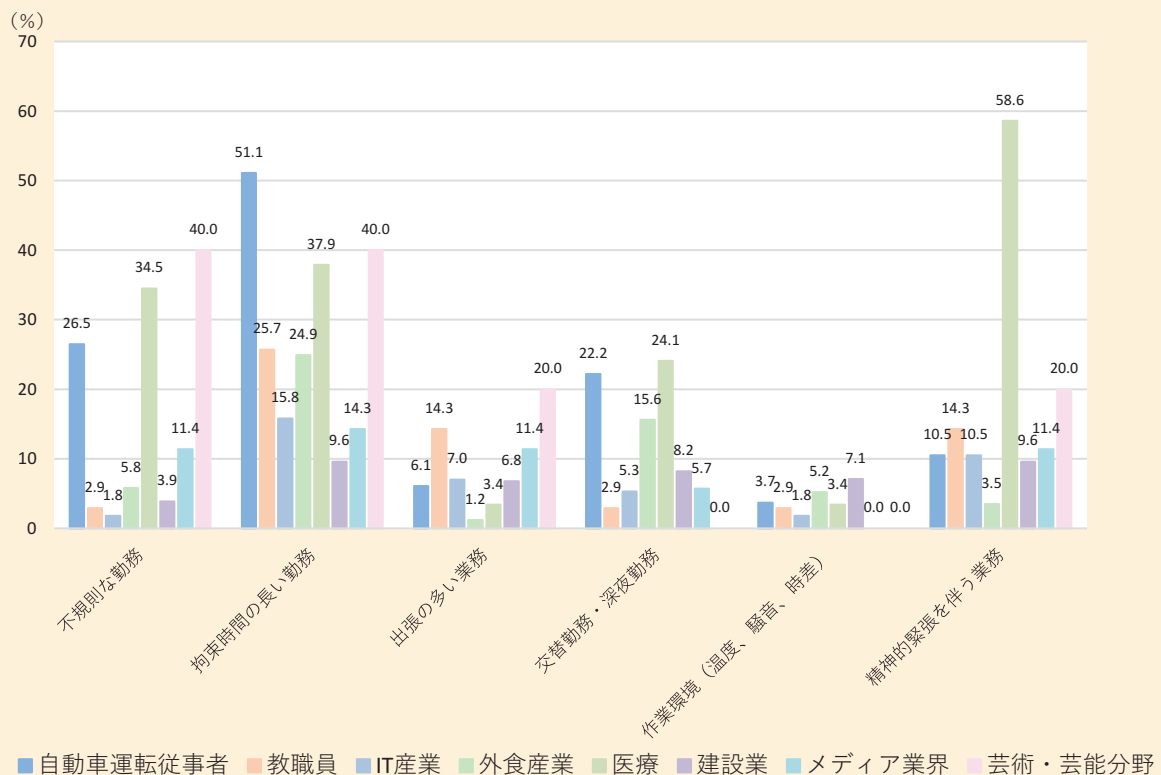
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

労働時間以外の負荷要因で見ると、令和3年度に行われた労災認定基準の改定以前は、「拘束時間の長い勤務」では、「自動車運転従事者」、「芸術・芸能分野」、「医療」の順に高く、「精神的緊張を伴う業務」では「医療」が特に高くなっている。また、「交替勤務・深夜勤務」では「医療」、「自動車運転従事者」の順に高く、「不規則な勤務」では「芸術・芸能分野」、「医療」、「自動車運転従事者」の順に高く、「出張の多い業務」では「芸術・芸能分野」、「教職員」の順に高くなっている（第1-3-2-10図）。

認定基準改定後は、「不規則な勤務・交替勤務・深夜勤務」では「医療」が特に高く、「心理的負荷を伴う業務」では「医療」、「教職員」の順に高く、「勤務間インターバルが短い勤務」では「医療」、「自動車運転従事者」、「メディア業界」の順に高く、「拘束時間の長い勤務」では「医療」、「自動車運転従事者」の順に高くなっている（第1-3-2-11図）。

第1-3-2-10図

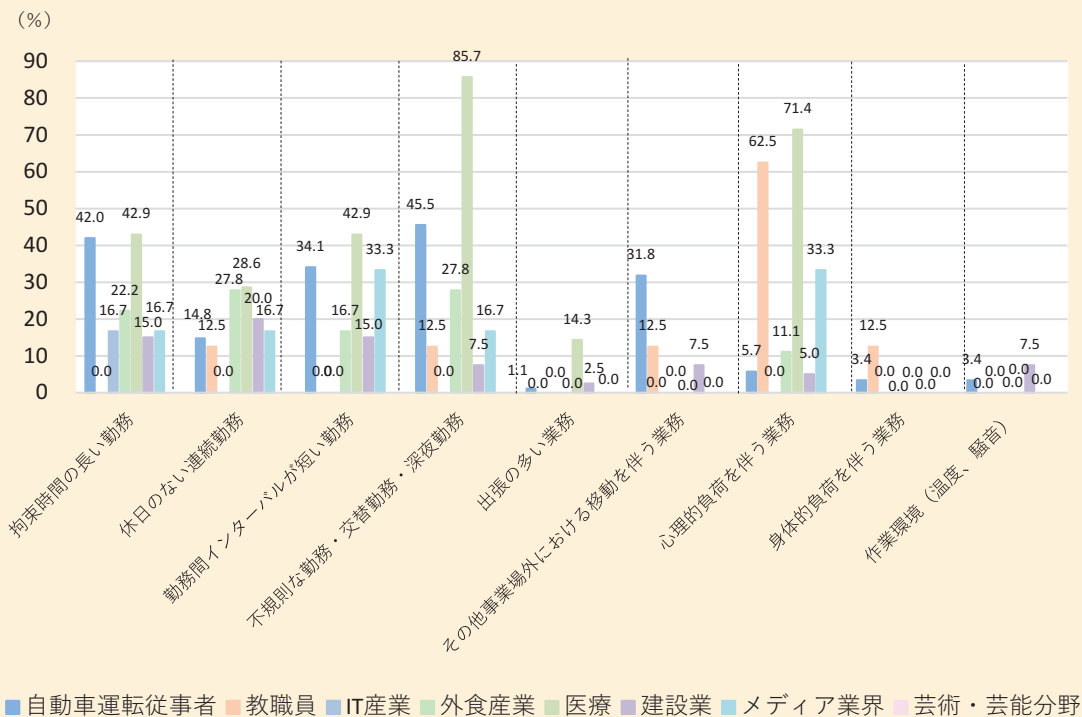
重点業種等の労働時間以外の負荷要因別事案数に占める割合
＜改正前の分類：平成22年度～令和3年度＞（脳・心臓疾患）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

（注）「労働時間以外の負荷要因」は調査資料により特定できたものを集計。

第1-3-2-11 図 重点業種等の労働時間以外の負荷要因別事案数に占める割合
 ＜改正後の分類：令和3年度～令和4年度＞（脳・心臓疾患）

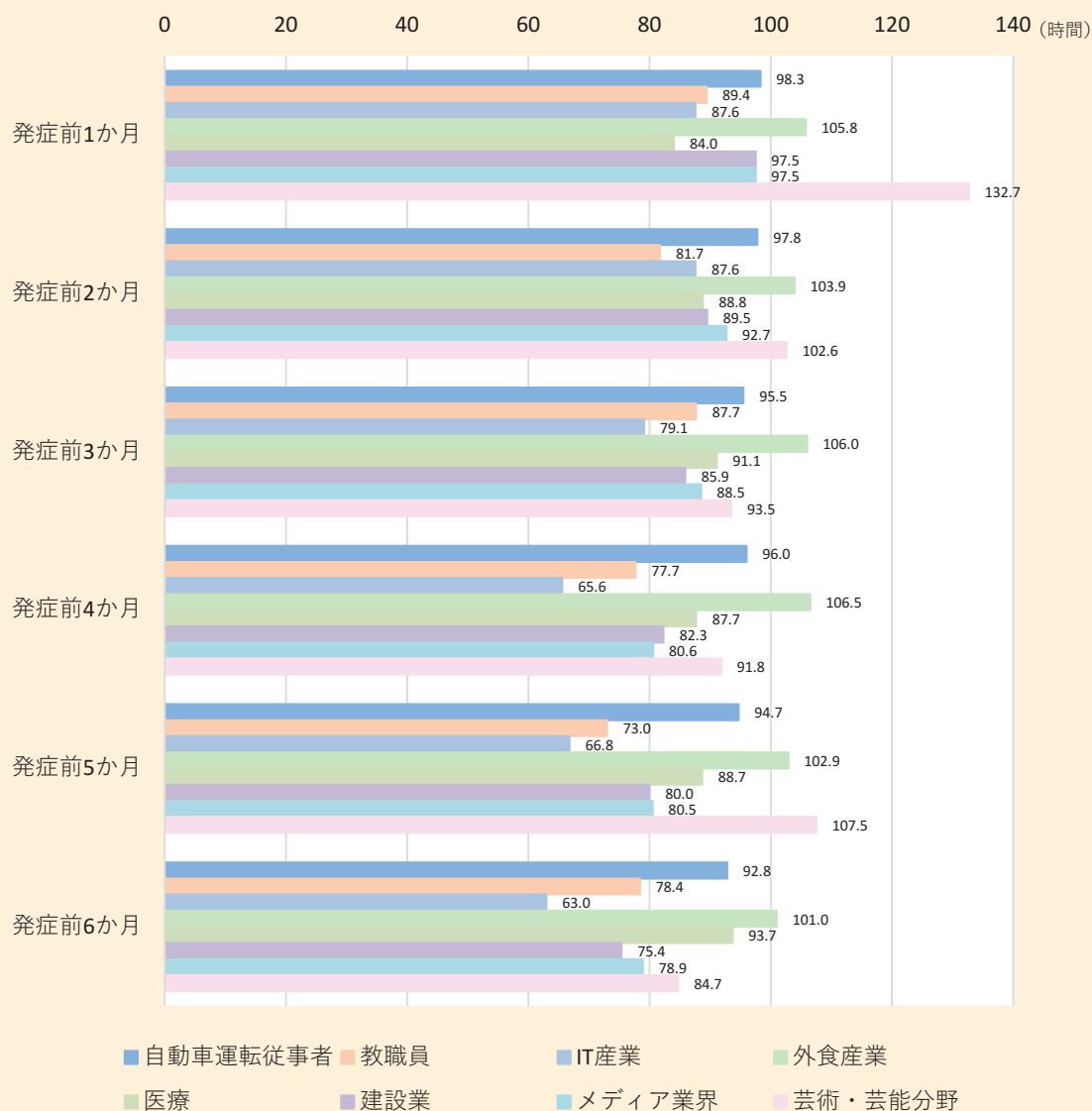


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

（注）「労働時間以外の負荷要因」は調査資料により特定できたものを集計。

発症前の時間外労働時間数について、発症前1か月は「芸術・芸能分野」、「外食産業」が多く、発症前2か月から6か月では、発症前5か月を除き、いずれも「外食産業」が多くなっている（第1-3-2-12図）。

第1-3-2-12図 重点業種等の発症前の時間外労働時間数（脳・心臓疾患）



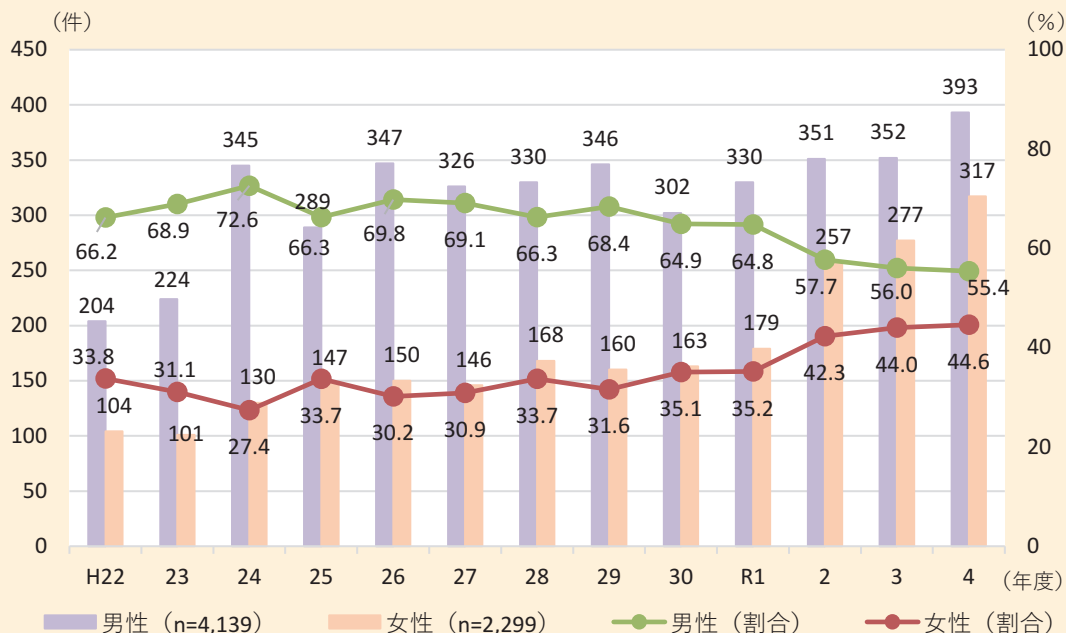
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

（注）「発症前の時間外労働時間数」は確認できた事案を集計し平均して計算。

② 精神障害事案

分析対象の労災支給決定（認定）された精神障害事案 6,438 件のうち、男性が 4,139 件（64.3%）、女性が 2,299 件（35.7%）であった。令和 4 年度は 710 件で、そのうち男性が 393 件（55.4%）、女性が 317 件（44.6%）であった。精神障害事案では女性比率は増加傾向にあり、5 割に近づいている（第 1-3-2-13 図）。

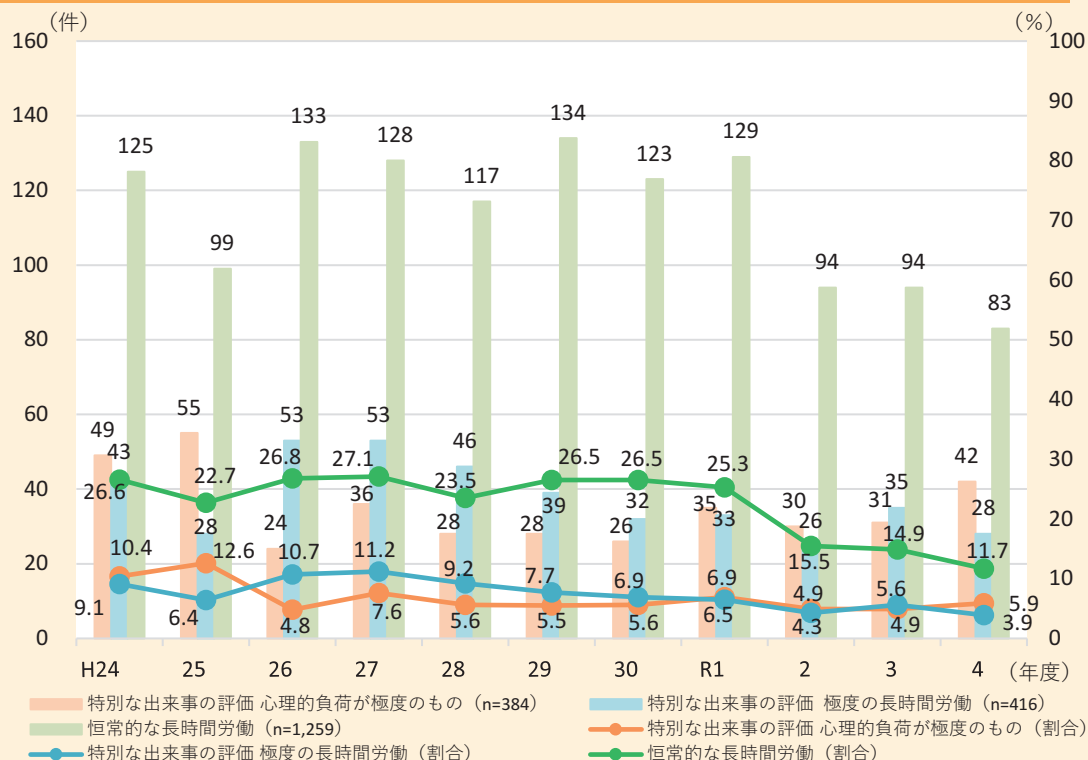
第 1-3-2-13 図 男女別の事案数の推移（精神障害）



（資料出所）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「令和 5 年度 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」及び「令和 6 年度 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」を基に作成

特別な出来事（精神障害事案に係る労災決定件数の要因となった出来事のうち心理的負荷が極度な出来事）を見ると、「極度の長時間労働」、「心理的負荷が極度なもの」の全事案数に占める割合はともに平成 24 年度と比較すると令和 4 年度は減少している。「恒常的な長時間労働」も平成 24 年度との比較で令和 4 年度は大きく減少している（第 1-3-2-14 図）。

第 1-3-2-14 図 特別な出来事等別の事案数の推移（精神障害）

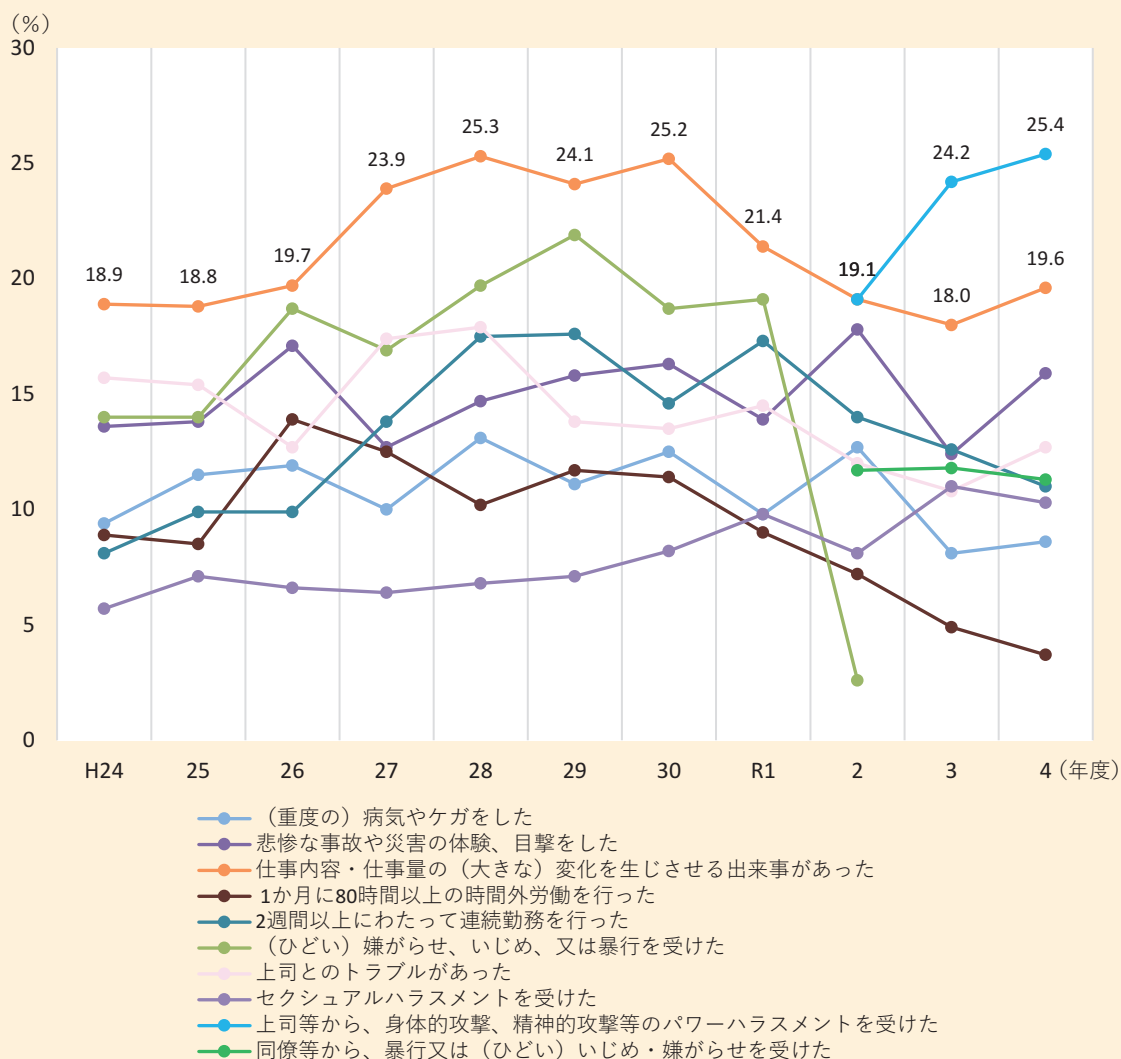


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「令和 5 年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」及び「令和 6 年度 過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を基に作成

具体的出来事では、事案の総数に占める割合として、令和 2 年の認定基準改正までは「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」が最も高かった。認定基準改正により、「上等等から、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」が新たに追加されて以降、この割合が最も高くなっている。次いで「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」、「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」、「上司とのトラブルがあった」の順となっている。なお、このデータでは、収集した復命書^{*3}において確認されたすべての具体的出来事を算定しているため、厚生労働省が公表している「過労死等の労災補償状況」とは数値が異なっている（第 1-3-2-15 図）。

*3 独立行政法人労働者健康安全機構では労働安全衛生総合研究所に過労死等防止調査研究センターを設置しており、そこで平成 22 年 1 月以降に過労死等の労災支給決定（認定）された事案の労災復命書等の調査資料を全国の労働局・労働基準監督署より収集し、分析している。

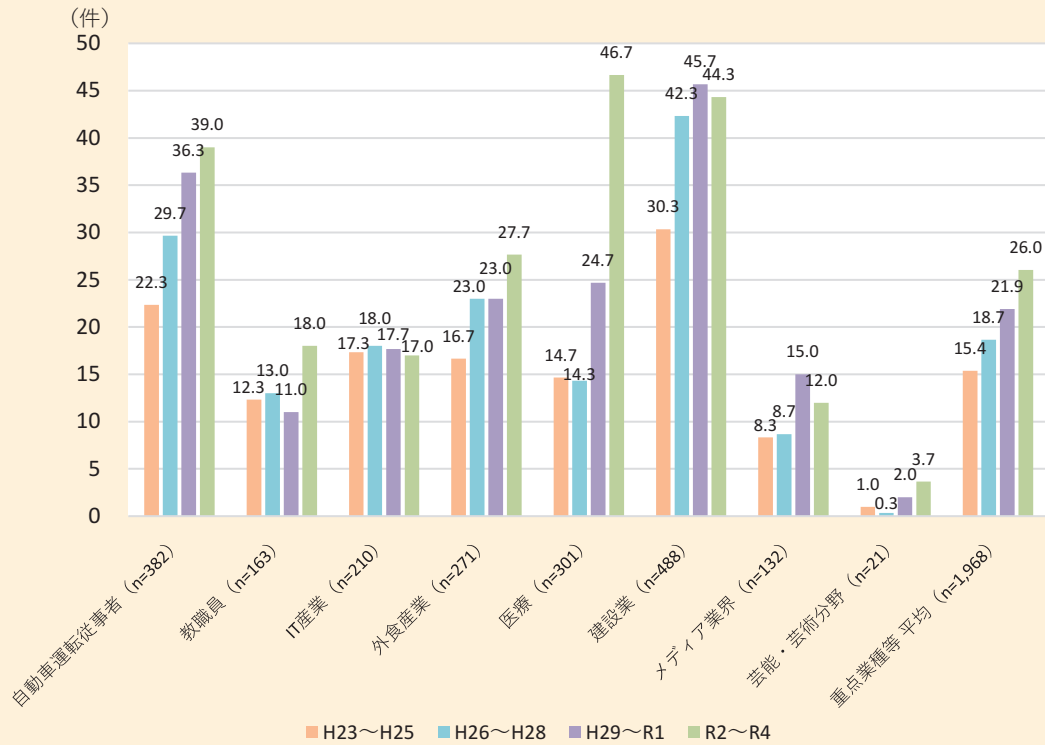
第1-3-2-15 図 具体的出来事別の事案数の割合の推移（精神障害）



（資料出所）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「令和5年度 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」及び「令和6年度 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」を基に作成

次に、重点業種等の労災支給決定（認定）事案について、平成23年度から令和4年度までの3年ごとの平均事案数の推移は、「IT産業」以外は増加傾向にある。特に「医療」は平成23年度～平成25年度が14.7件であったが、令和2年度～令和4年度では46.7件と約3倍となっており、「自動車運転従事者」でも平成23年度～平成25年度が22.3件であったが、令和2年度～令和4年度では39.0件と大幅に増加し、「建設業」は高止まりしている（第1-3-2-16図）。

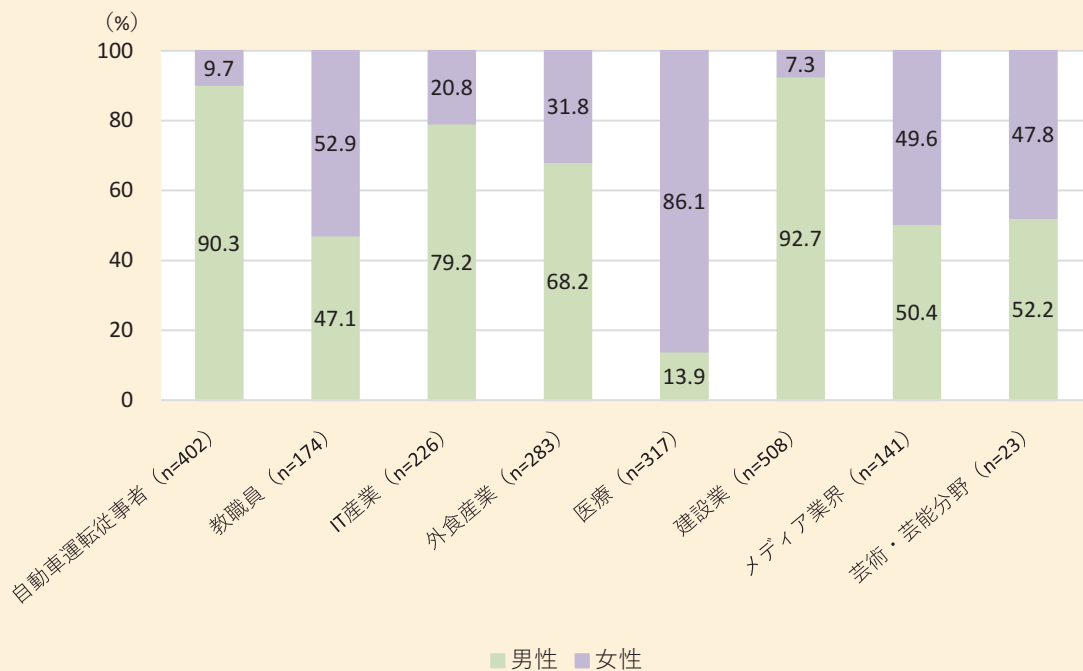
第1-3-2-16 図 重点業種等の3年ごとの平均事案数の推移（精神障害）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

男女別では、「建設業」や「自動車運転従事者」では9割以上が男性であり、「IT 産業」でも約8割が男性であったが、「医療」の86.1%、「教職員」の52.9%は女性であった（第1-3-2-17 図）。

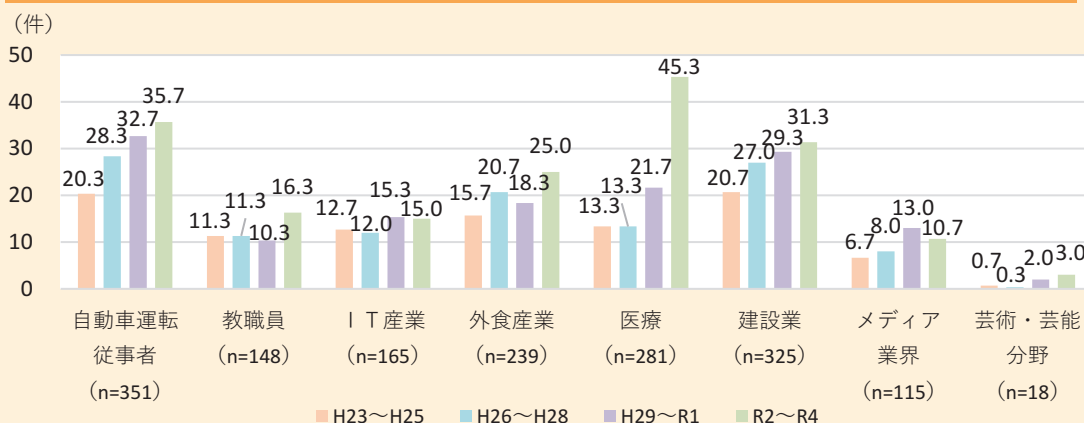
第1-3-2-17 図 重点業種等の男女別事案数の割合（精神障害）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

自殺以外の事案について平成 23 年度から令和 4 年度までの 3 年ごとの平均値を見ると、ほとんどの重点業種等で増加している。特に、「医療」では平成 23 年度～平成 25 年度が 13.3 件であったが、令和 2 年度～令和 4 年度は 45.3 件に、「自動車運転従事者」では平成 23 年度～平成 25 年度が 20.3 件であったが、令和 2 年度～令和 4 年度では 35.7 件に、「外食産業」は平成 23 年度～平成 25 年度が 15.7 件であったが、令和 2 年度～令和 4 年度では 25.0 件に増加している（第 1-3-2-18 図）。

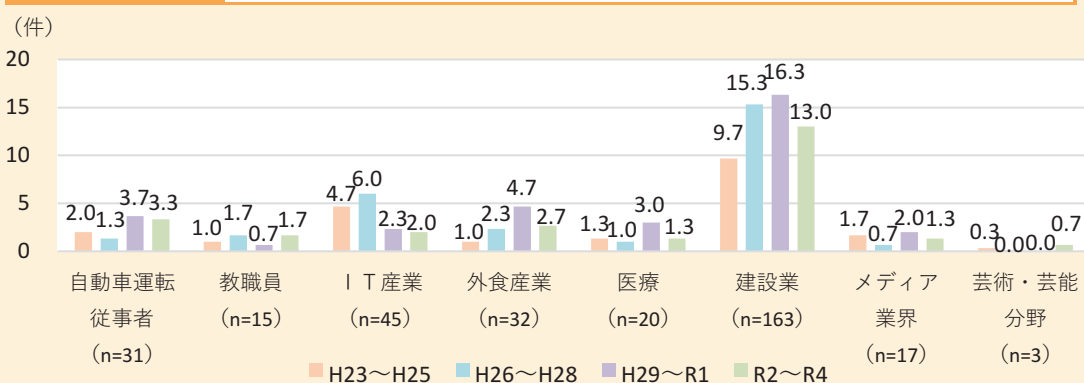
第 1-3-2-18 図 重点業種等の自殺以外事案数の 3 年ごとの平均の推移（精神障害）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

自殺（未遂を含む）事案については、「建設業」が 9.7 件から 13.0 件に、「自動車運転従事者」が 2.0 件から 3.3 件に、「外食産業」が 1.0 件から 2.7 件に増加するなど、一部の重点業種等では増加している（第 1-3-2-19 図）。

第 1-3-2-19 図 重点業種等の自殺事案数の 3 年ごとの平均の推移（精神障害）

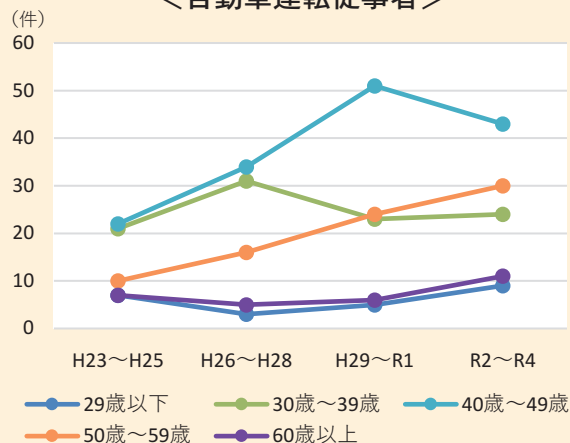


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

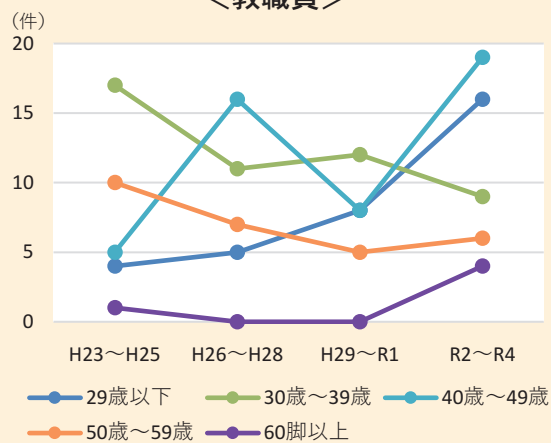
発症時の年齢階層別の平成 23 年度から令和 4 年度までの 3 年ごとの事案数の推移を見ると、「自動車運転従事者」はいずれの期間も「40 歳～49 歳」が多くなっている。令和 2 年度～令和 4 年度では、「IT 産業」では「29 歳以下」と「40 歳～49 歳」が、「外食産業」、「医療」、「建設業」、「メディア業界」、「芸術・芸能分野」では「29 歳以下」が最も多くなっている。また、「医療」の「29 歳以下」、「50 歳～59 歳」、「教職員」の「29 歳以下」、「40 歳～49 歳」、「外食産業」の「29 歳以下」、「建設業」の「50 歳～59 歳」については、平成 29 年度～令和元年度から令和 2 年度～令和 4 年度にかけて大きく増加している（第 1-3-2-20 図）。

第1-3-2-20 図 重点業種等の年齢階層別事案数の3年ごとの推移（精神障害）

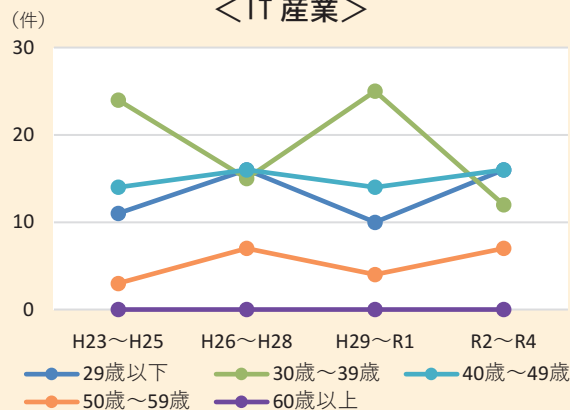
＜自動車運転従事者＞



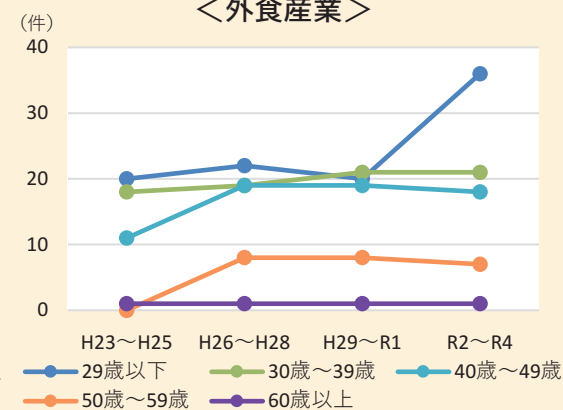
＜教職員＞



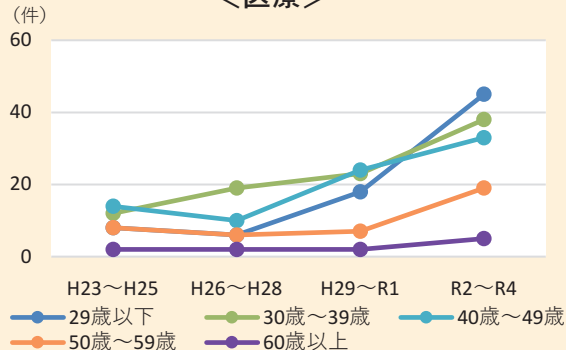
＜IT産業＞



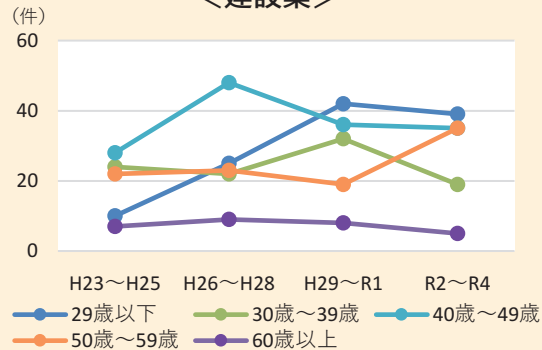
＜外食産業＞



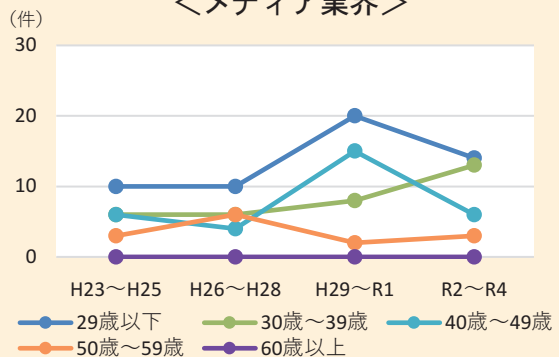
＜医療＞



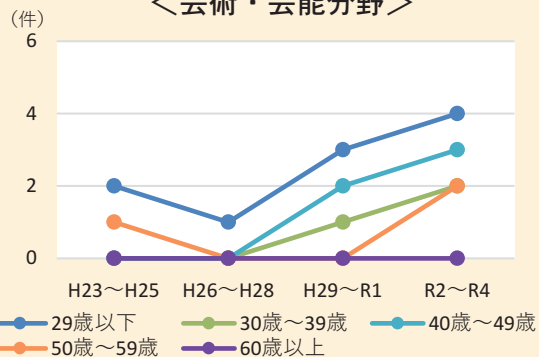
＜建設業＞



＜メディア業界＞



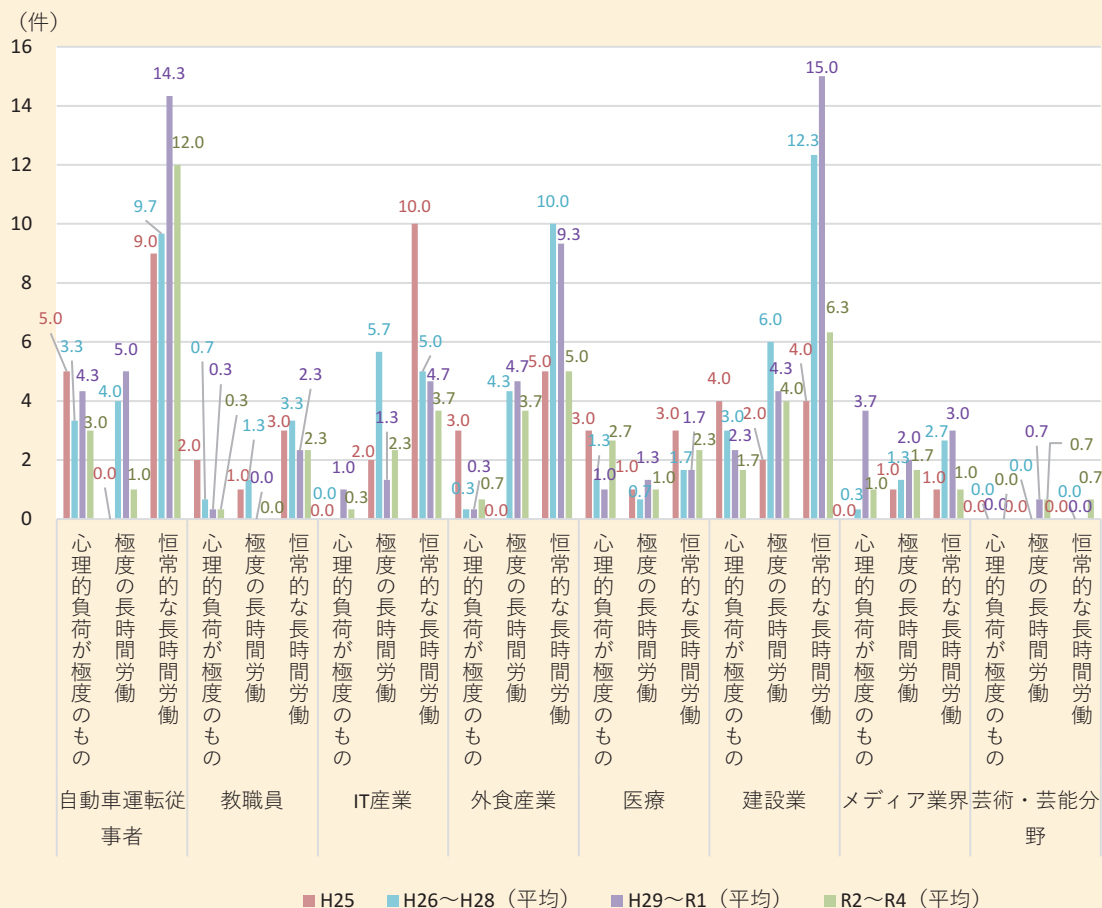
＜芸術・芸能分野＞



（資料出所）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の調査結果データをもとに作成

特別な出来事等別事案数を見ると、「恒常的な長時間労働」は、「自動車運転従事者」では平成29年度～令和元年度及び令和2年度～令和4年度の数が、「建設業」及び「外食産業」では平成26年度～平成28年度及び平成29年度～令和元年度の数がそれぞれ多くなっている（第1-3-2-21図）。

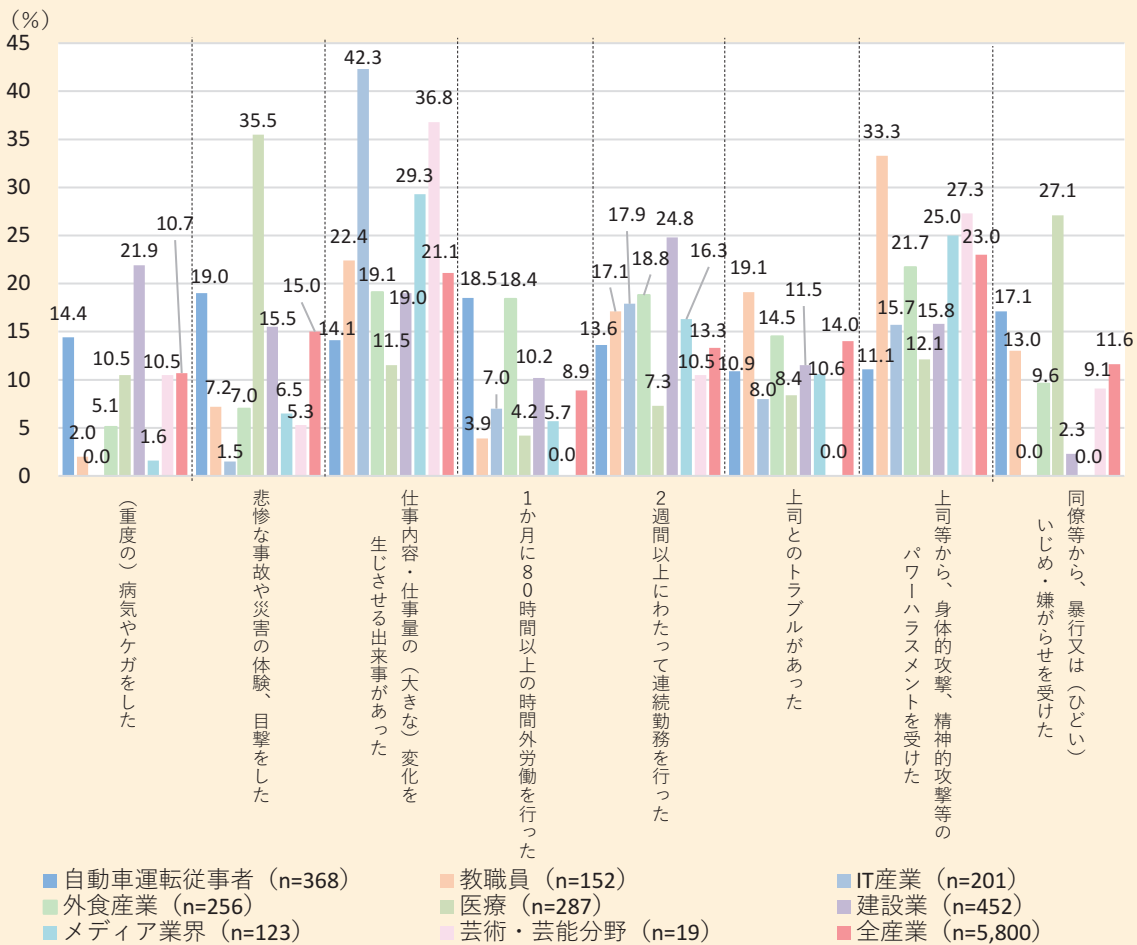
第1-3-2-21図 重点業種等の特別な出来事等別事案数の推移（精神障害）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

具体的な出来事では、「（重度の）病気やケガをした」は建設業の割合が高い。「悲惨な事故や災害の体験、目撃をした」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」は「医療」が特に高い。「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「IT産業」や「芸術・芸能分野」が特に高い。「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」は「自動車運転従事者」や「外食産業」が、「2週間以上にわたって連続勤務を行った」は「建設業」が高い。「上司とのトラブルがあった」及び「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」は「教職員」が高くなっている（第1-3-2-22図）。

第1-3-2-22 図 重点業種等の具体的な出来事別の割合（平成24年度～令和4年度の事案数）（精神障害）



（資料出所）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の調査結果データを基に作成

（注）1. 調査資料により特定できたものを集計しており、また、複数該当している事案もあるため、各数値の合計が必ずしも100%とはならない。

2. 具体的な出来事のうち、一部項目のみ記載。

（まとめ）

重点業種等における脳・心臓疾患事案の3年ごとの事案数の平均値の推移を見ると、自動車運転従事者は、令和2年度から令和4年度の3年間は減少したが、依然として他に比べて件数が多くなっている。重点業種等における精神障害事案の3年ごとの事案数の平均値の推移を見ると、医療と自動車運転従事者は大幅に増加しており、建設業は高止まりしている状況にある。また、脳・心臓疾患事案における負荷要因別の事案数や精神障害事案における出来事別の事案数についてみても、重点業種等ごとに異なる傾向がみられる。このため、例えば、1か月に80時間以上の時間外労働を行った割合が高い業種等に対しては、長時間労働削減の取組を強化するなど、それぞれの重点業種等ごとに、その特徴を踏まえた対応を検討し、取組を行うことが必要である。

(3) 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）

① 全業種の調査

ア 調査の概要

過労死等の背景要因や良好な職場環境を形成する要因を分析するため、労働・社会分野に関するアンケート調査を実施した。具体的には、事業場調査として、全国の2,776事業場に対し、労働時間の実態や各種取組の状況、従業員の満足度等に関し、おおむね令和6年11月から令和7年1月までの状況について調査を行った。また、就業者調査として、全国の自営業者、会社役員を含む就業者20,000人に対し、働き方の状況等に関し、おおむね令和6年11月の状況について調査を行った。就業者のうち、労働者は17,237人（86.2%）、自営業主は2,064人（10.3%）、会社役員は415人（2.1%）、その他284人（1.4%）であり、性別では、男性は10,903人（54.5%）、女性は9,097人（45.5%）であった。

イ 調査結果

（労働時間の状況等）

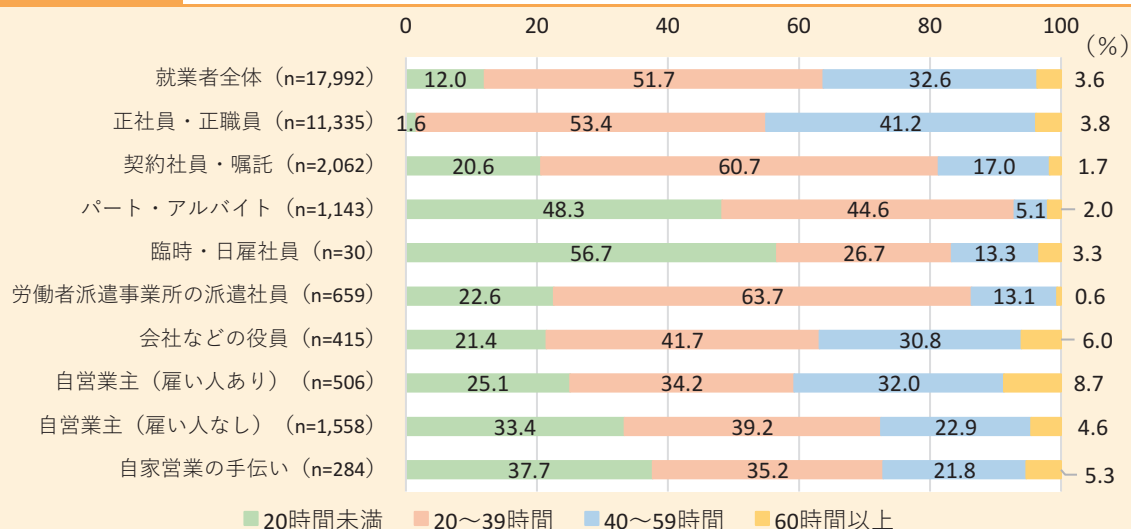
過去1か月における平均的な1週間当たりの労働時間を就業者調査で見ると、実労働時間60時間以上の割合は、就業者全体では3.6%であった。「自営業主（雇い人あり）」が8.7%と最も高く、次いで「会社などの役員」が6.0%、「自家営業の手伝い」は5.3%であり、「正社員・正職員」は3.8%であった（第1-3-3-1図）。

週の平均労働時間が60時間以上の割合について、年齢階層別では、「40歳～49歳」が4.2%と最も高く、次いで「30歳～39歳」が3.9%であった（第1-3-3-2図）。

業種別では、「宿泊業、飲食サービス業」が7.7%、「運輸業、郵便業」が6.5%の順に高かった（第1-3-3-3図）。

職種別では、「輸送・機械運転従事者」が9.2%と最も高く、次いで「保安職業従事者」が6.3%、「管理的職業従事者」が5.3%の順で高くなっている（第1-3-3-4図）。

第1-3-3-1図 就業形態別1週間当たりの平均労働時間（就業者調査）



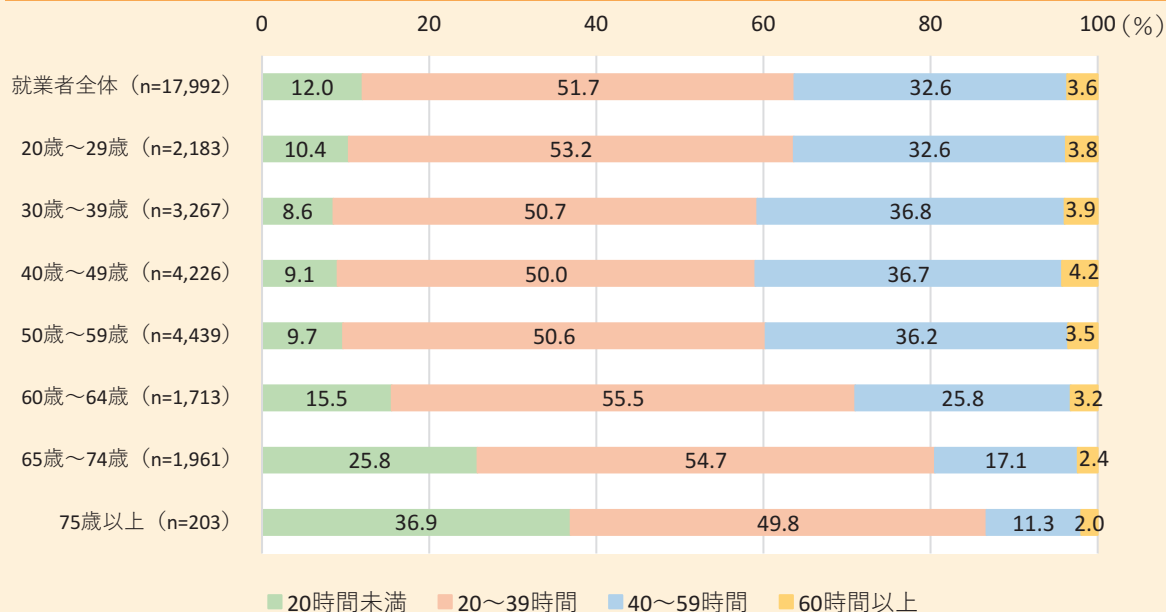
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. 自営業主や会社役員は、就業時間を労働時間として算出。

2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。

3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

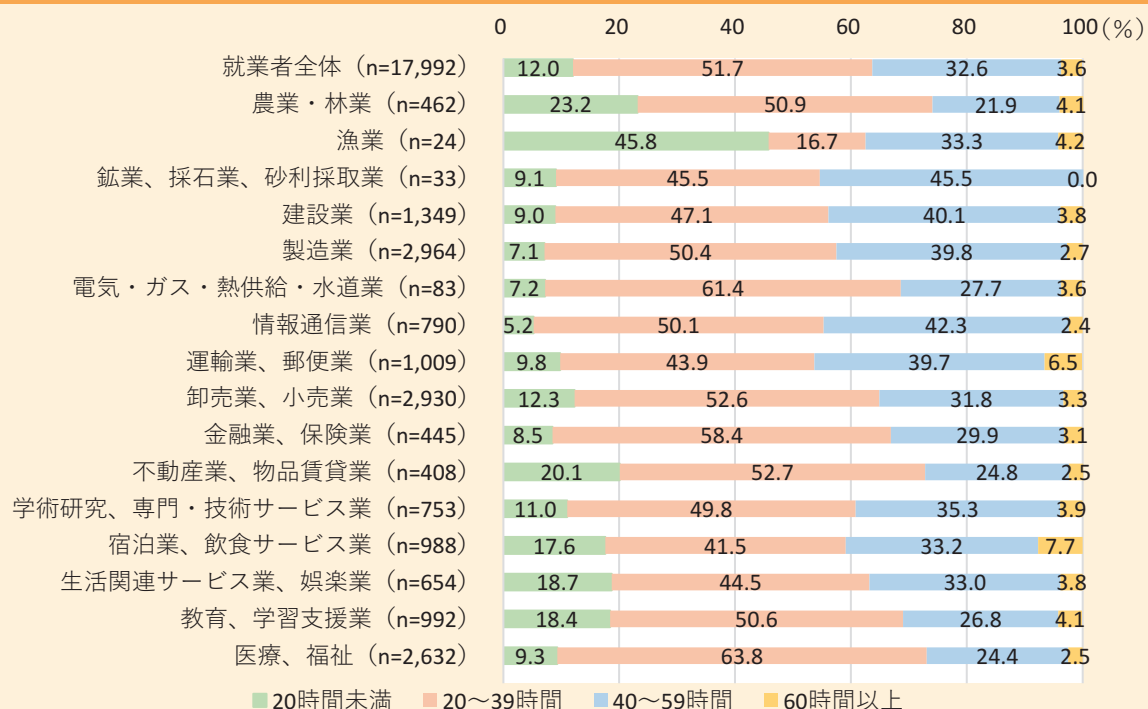
第1-3-3-2 図 年齢階層別 1 週間当たりの平均労働時間（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- （注）1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

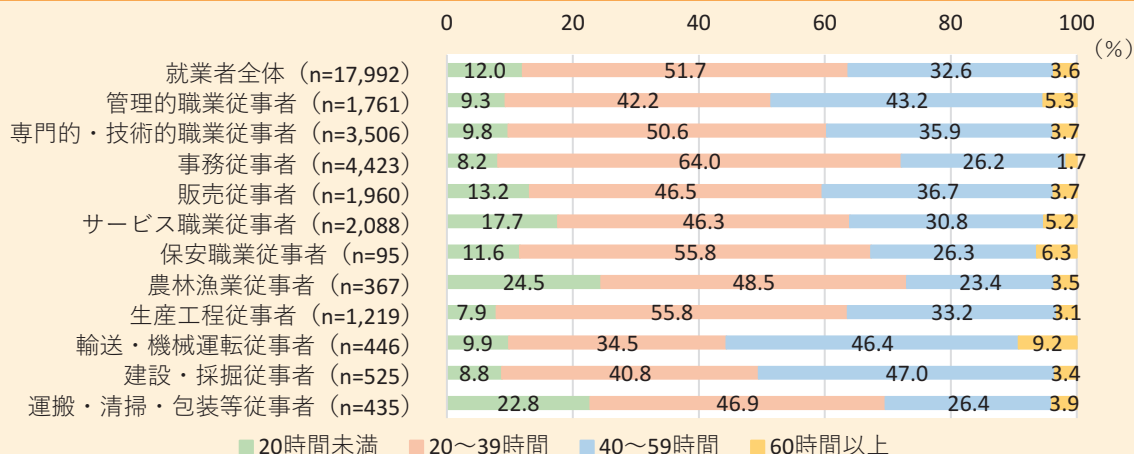
第1-3-3-3 図 業種別 1 週間当たりの平均労働時間（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- （注）1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。
 4. 就業者全体の n 数には上記の業種以外の業種も含まれる。

第1-3-3-4 図 職種別 1 週間当たりの平均労働時間（就業者調査）



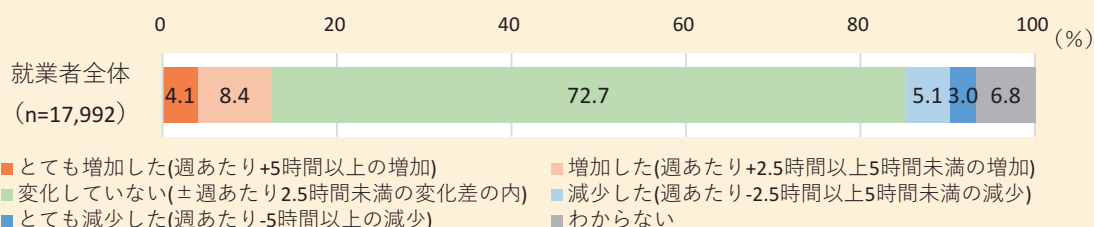
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- (注) 1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。
 4. 就業者全体のn数には上記の職種以外の職種も含まれる。

1年前と比較した実労働時間については、「変化していない」が72.7%であり、「とても増加した」と「増加した」の合計が12.5%、「とても減少した」と「減少した」の合計が8.1%となっている（第1-3-3-5 図）。

実労働時間の状況を事業場調査で見ると、「45 時間超 80 時間以下」、「80 時間超 100 時間以下」、「100 時間超」の所定外労働を行った正社員・正職員の割合について、「いない」との回答はそれぞれ79.6%、94.0%、95.6%であった（第1-3-3-6 図）。

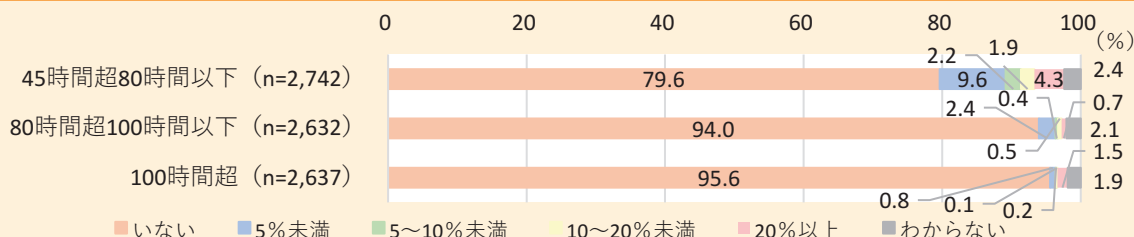
第1-3-3-5 図 1 年前と比較した平均労働時間（就業者調査）



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- (注) 1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

第1-3-3-6 図 長時間の所定外労働を行った正社員・正職員の割合（事業場調査）



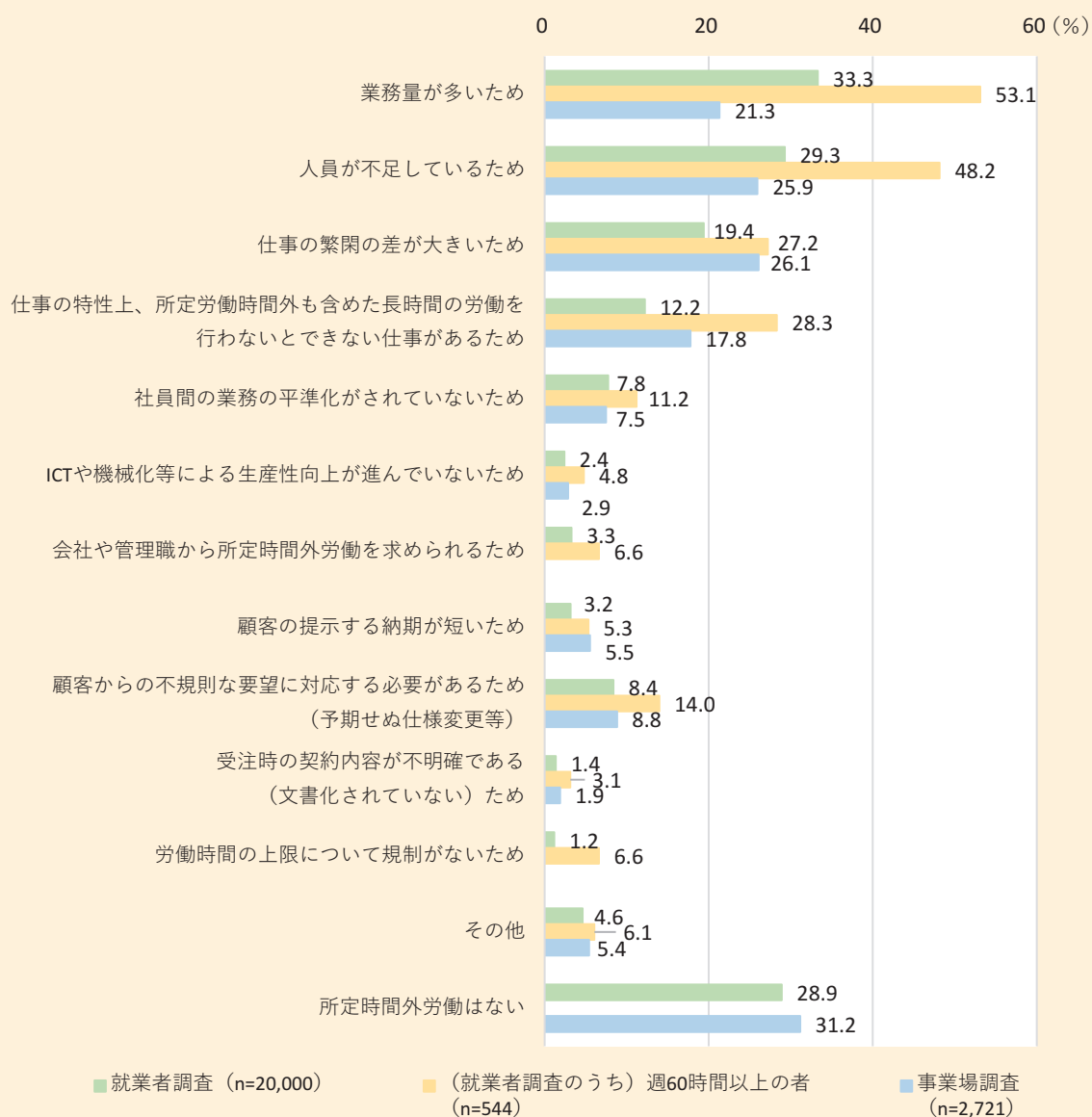
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(所定外労働が生じる理由)

所定外労働が生じる理由について、就業者調査では、「業務量が多いため」(33.3%)、「人員が不足しているため」(29.3%)、「仕事の繁閑の差が大きいため」(19.4%)の順に多かった。また、週の実労働時間 60 時間以上の者では「業務量が多いため」が 53.1%、「人員が不足しているため」が 48.2%と就業者全体を上回っており、次いで「仕事の特性上、所定労働時間外も含めた長時間の労働を行わないとできない仕事があるため」が 28.3%であった。

事業場調査では、「仕事の繁閑の差が大きいため」(26.1%)、「人員が不足しているため」(25.9%)、「業務量が多いため」(21.3%)の順に多かった(第 1-3-3-7 図)。

第 1-3-3-7 図 所定外労働が生じる理由（就業者調査・事業場調査）



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 6 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

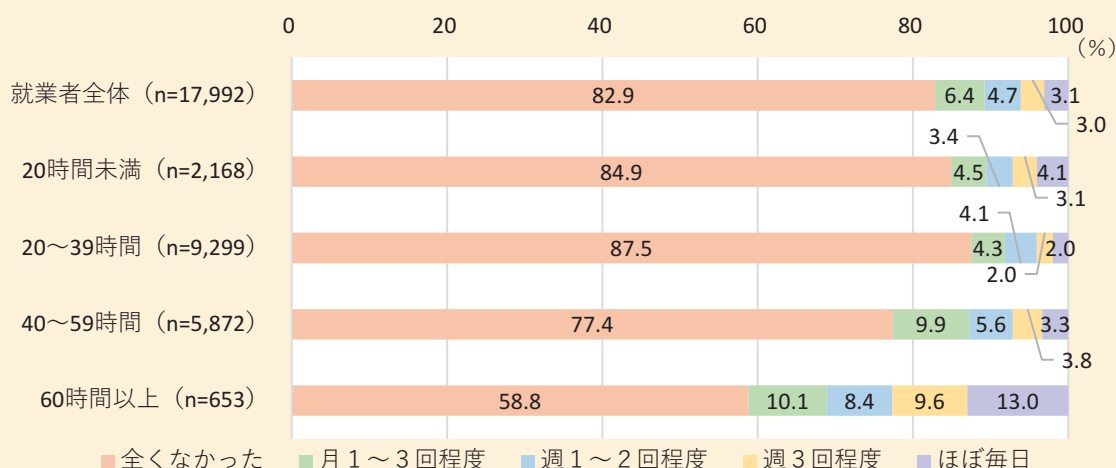
(注) 複数回答。

(勤務時間帯・休日勤務)

就業者の過去1か月の勤務状況を見ると、働く時間帯で深夜(22:00～5:00)になることの頻度について、就業者全体では「全くなかった」が82.9%であり、「月1～3回程度」が6.4%、「週1～2回程度」が4.7%、「週3回程度」が3.0%、「ほぼ毎日」が3.1%であった。実労働時間別に見ると、週60時間以上の者は、「週3回程度」が9.6%、「ほぼ毎日」が13.0%であった(第1-3-3-8図)。

休日勤務の頻度については、就業者全体では「全くなかった」が75.6%であり、「月1～2回」が18.1%、「月3回」が2.5%、「月4回以上」が3.8%であった。実労働時間が週60時間以上の者は、「月4回以上」の割合は16.2%であった(第1-3-3-9図)。

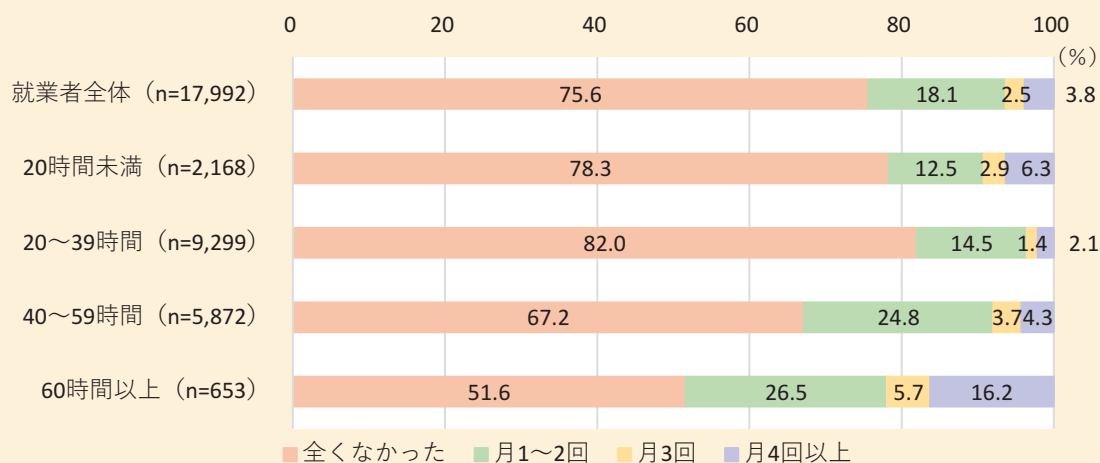
第1-3-3-8図 週の実労働時間別の過去1か月の深夜勤務の頻度(就業者調査)



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- (注) 1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

第1-3-3-9図 週の実労働時間別の過去1か月の休日勤務の頻度(就業者調査)



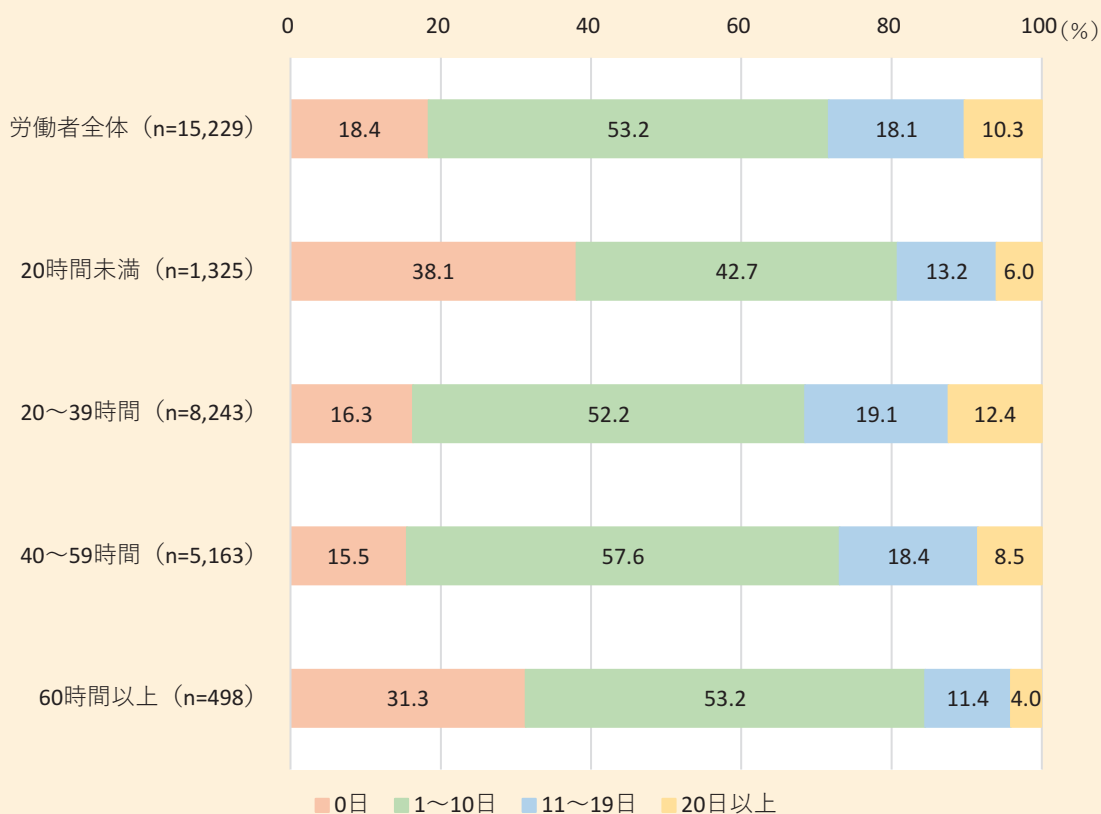
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- (注) 1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

(休暇の取得状況)

年次有給休暇の取得日数について、実労働時間別に見ると、労働者全体では「1～10 日」が最も多く、特に週の実労働時間が「40～59 時間」の者は 57.6%と最も多くなっていた。「20 日以上」は「20～39 時間」が 12.4%と最も多かったが、「0 日」は、「20 時間未満」が 38.1%、「60 時間以上」が 31.3%と多くなっていた (第 1-3-3-10 図)。

第 1-3-3-10 図 週の実労働時間別の年次有給休暇取得日数 (就業者調査)



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 6 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(注) 1. 労働者以外を除いている。

2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が 10 時間未満の回答者は集計対象外として算出。

3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

（睡眠時間）

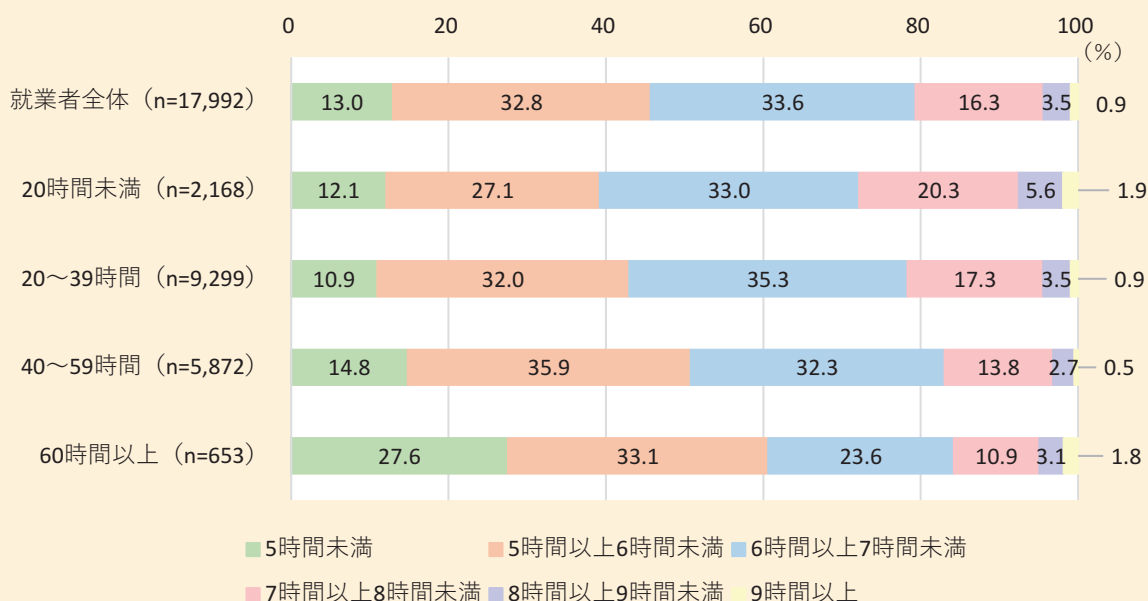
仕事のある日の睡眠時間を見ると、就業者全体では「6時間以上7時間未満」（33.6%）と「5時間以上6時間未満」（32.8%）が多くなっている。実労働時間別に見ると、労働時間が長くなるにつれて、睡眠時間が減少する傾向にある。普段の睡眠で休養がとれているかについては、実労働時間が週60時間以上では、「全く取れていない」と「あまり取れていない」の合計が61.7%となっている（第1-3-3-11図）。

重点業種等に関連する業種別の状況を見ると、仕事がある日の睡眠時間が「5時間未満」の割合は、「運輸業、郵便業」と「宿泊業、飲食サービス業」が16.6%と最も高くなっている（第1-3-3-12図）。

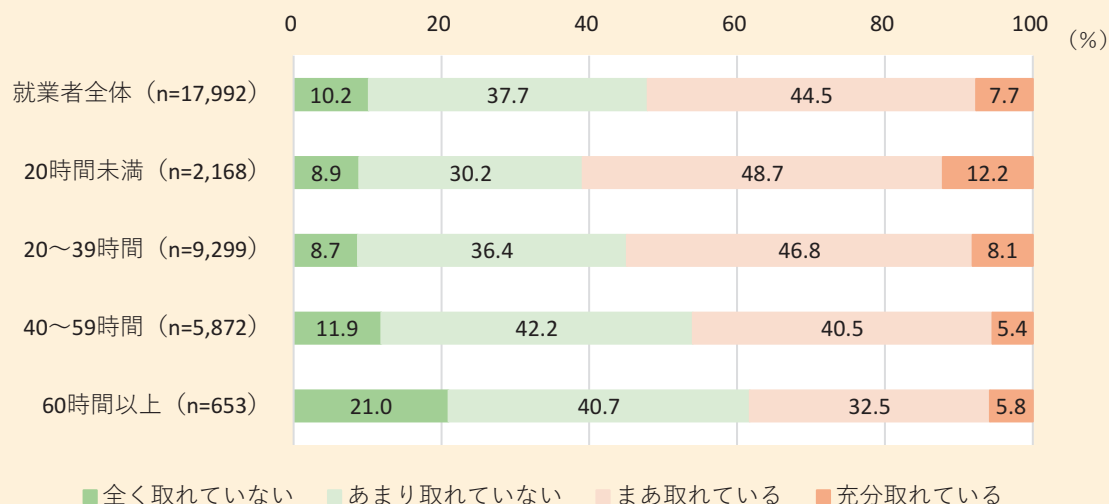
第1-3-3-11図

週の実労働時間別の睡眠時間の状況／
週の実労働時間別の睡眠での休養状況（就業者調査）

＜週の実労働時間別の睡眠時間の状況＞



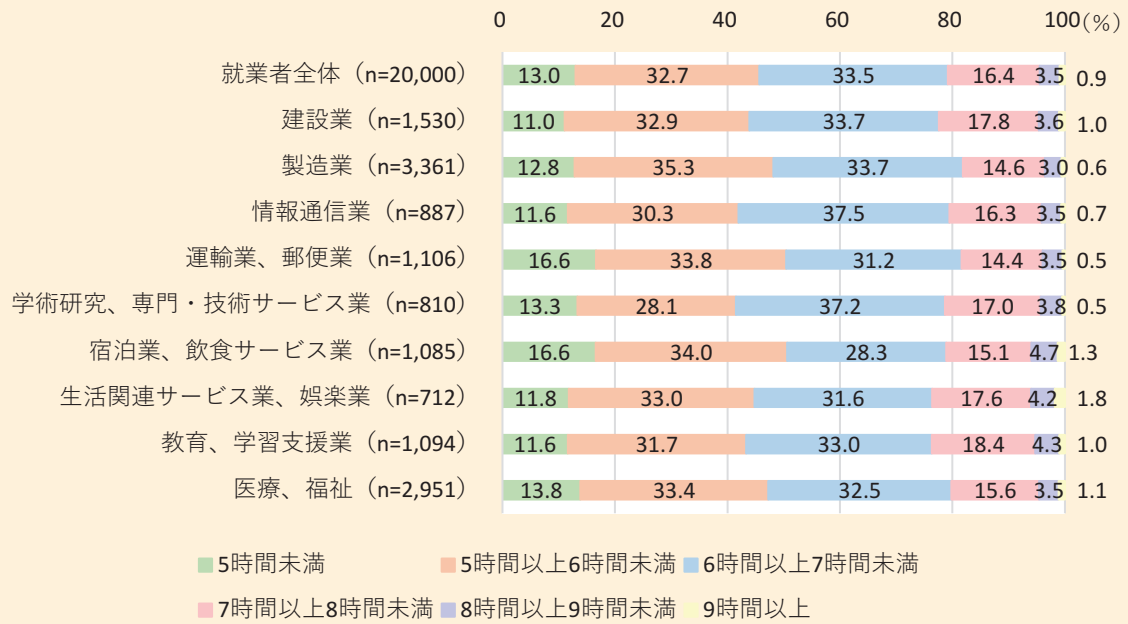
＜週の実労働時間別の睡眠での休養状況＞



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- （注）1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

第1-3-3-12図 業種別の睡眠時間の状況（就業者調査）

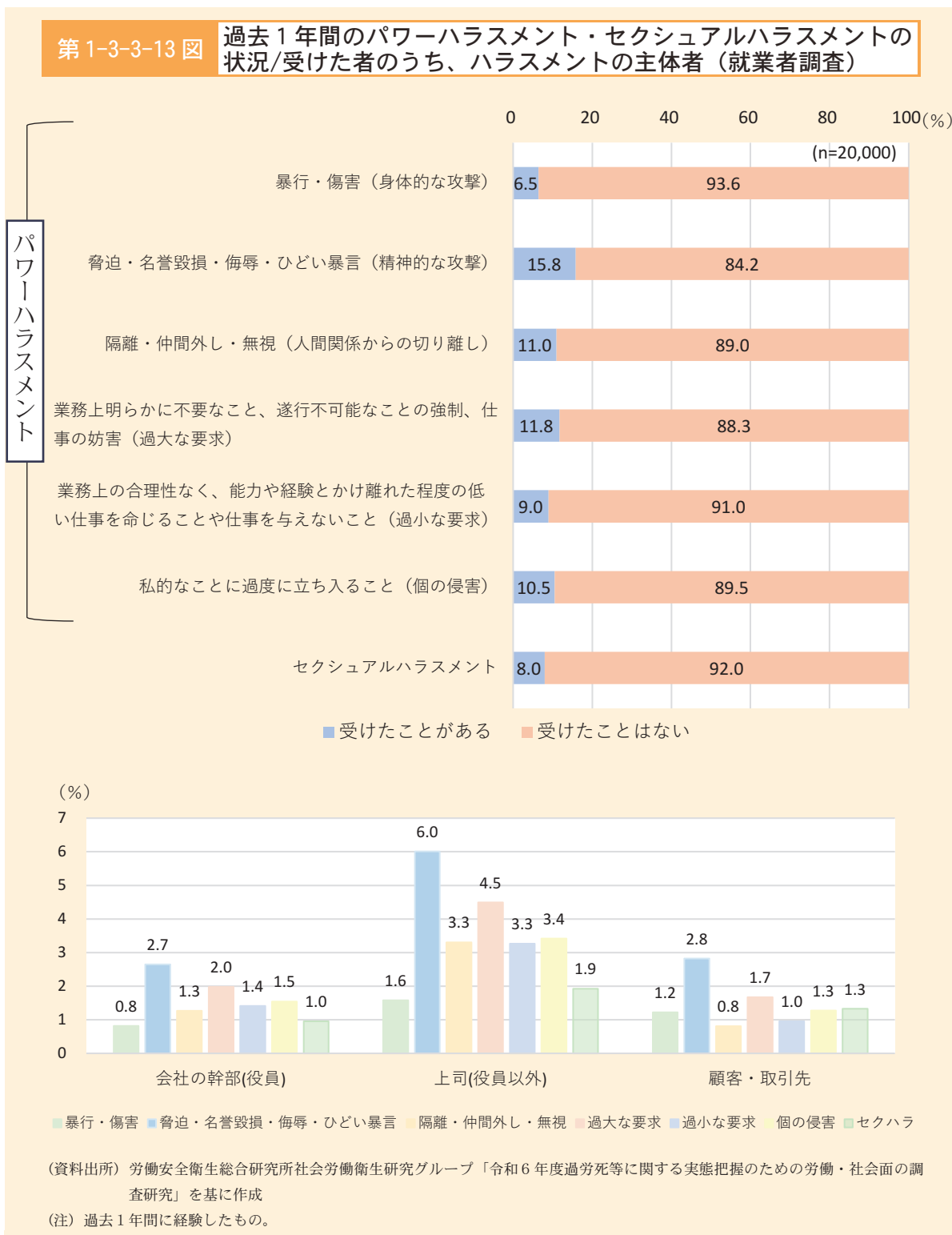


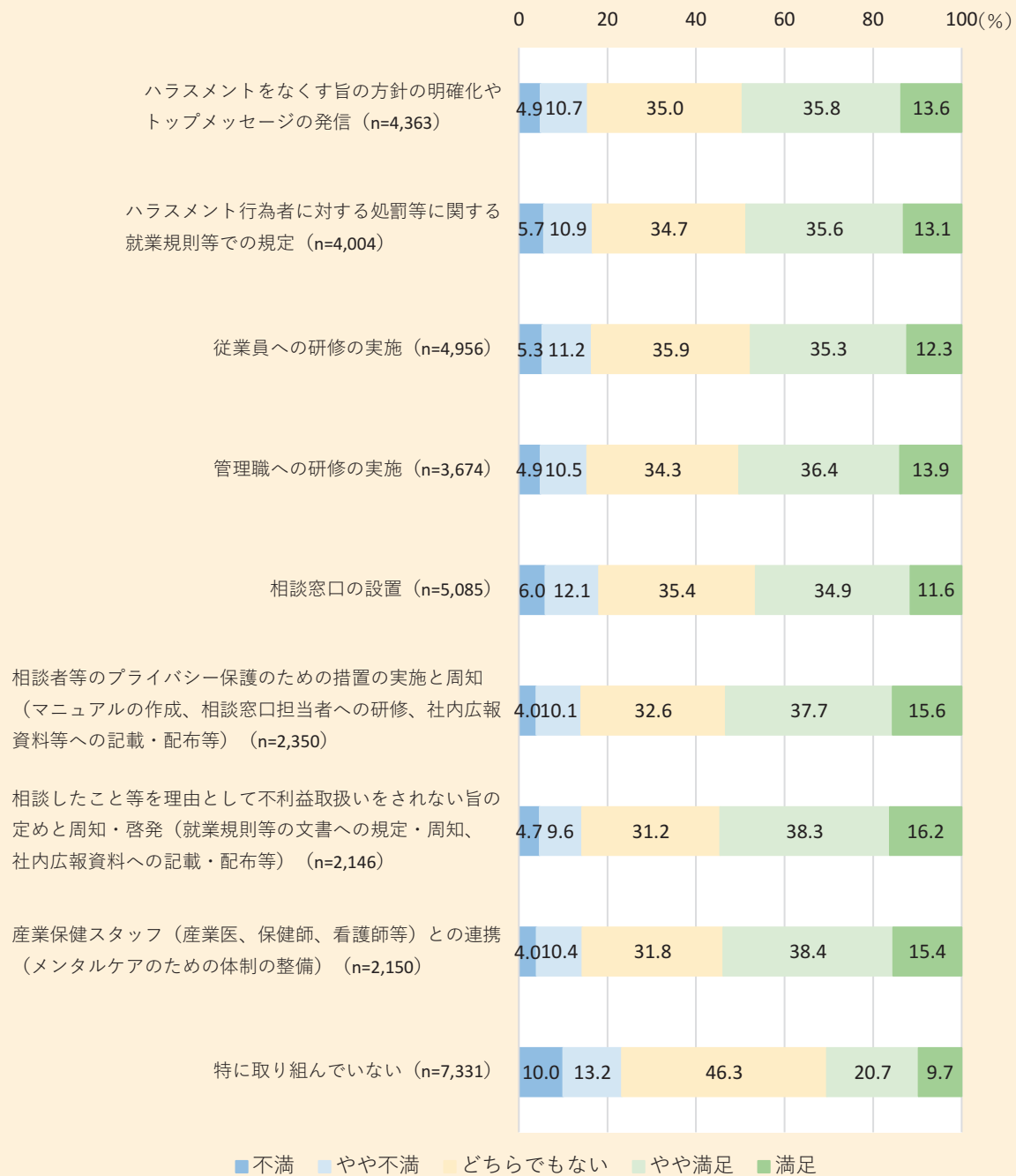
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(ハラスメントの状況)

過去1年間のパワーハラスメント、セクシュアルハラスメントの状況において、ハラスメントを行った主体者については、総体的に「上司（役員以外）」が多く、「脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言（精神的な攻撃）」は6.0%と最も高い。次いで、「業務上明らかに不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害（過大な要求）」が4.5%、「私的なことに過度に立ち入ること（個の侵害）」が3.4%となっている（第1-3-3-13図）。

就業者の「職業生活全体」に対する満足度は、勤務先でハラスメントに関する取組を実施している方が総じて高い（第1-3-3-14図）。





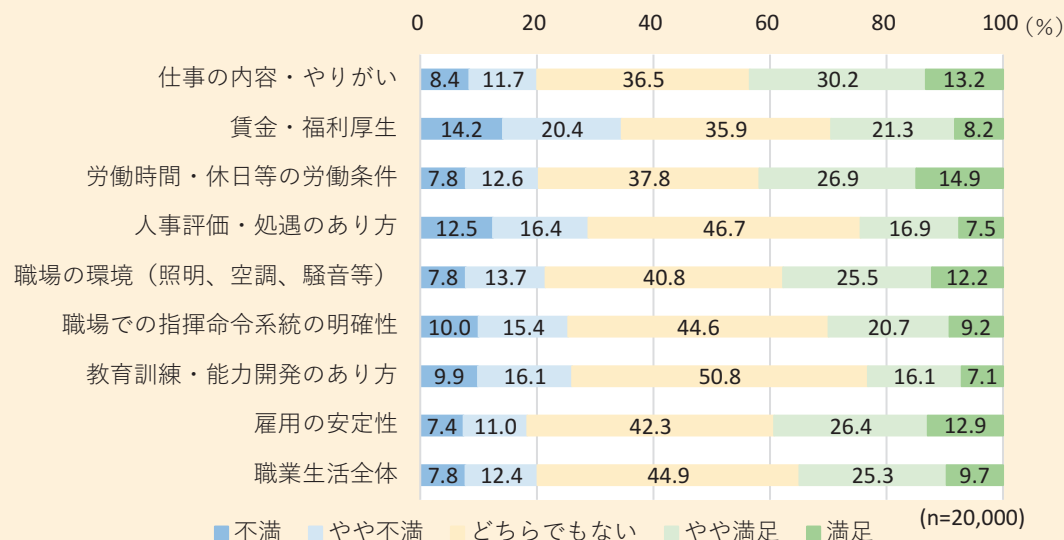
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(仕事の満足度)

就業者の仕事の満足度については、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、「仕事の内容・やりがい」の43.4%が最も高く、次いで、「労働時間・休日等の労働条件」の41.8%、「雇用の安定性」の39.3%であった。

「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、「賃金・福利厚生」の34.6%が最も高く、次いで、「人事評価・処遇のあり方」の28.9%、「教育訓練・能力開発のあり方」の26.0%であった（第1-3-3-15図）。

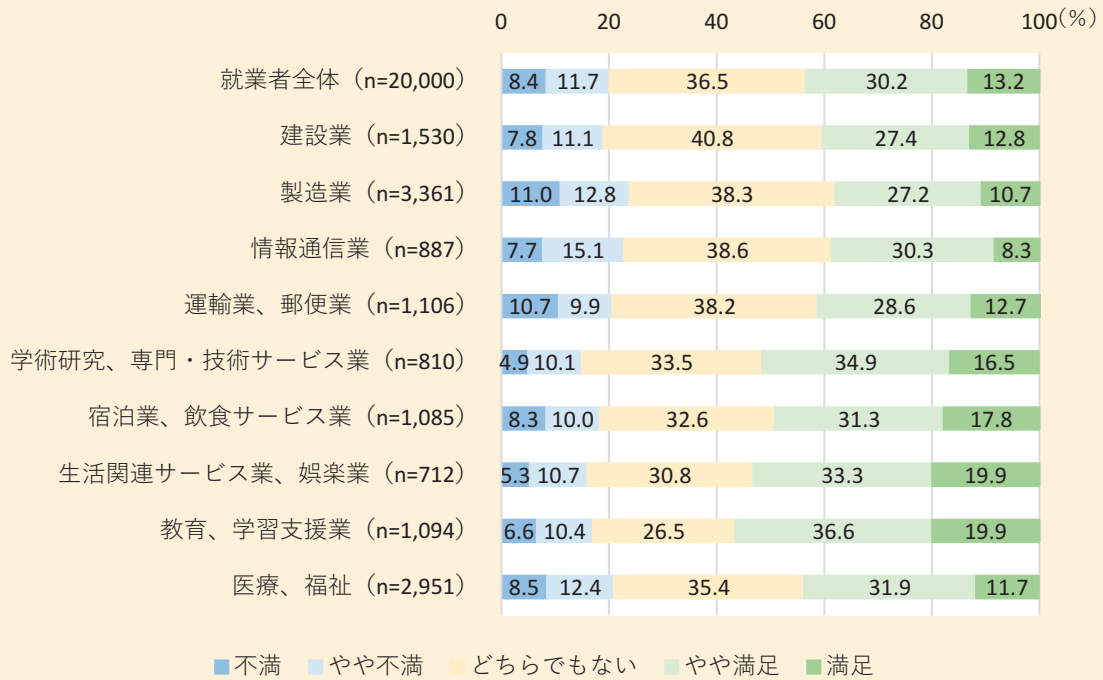
第1-3-3-15図 就業者の仕事の満足度（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

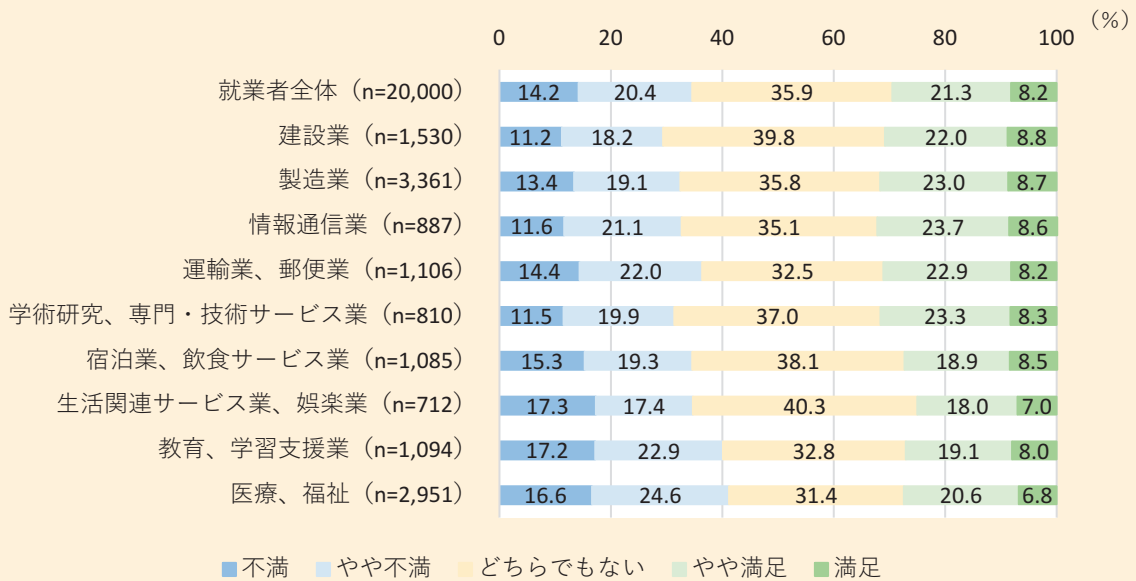
業種別の仕事の満足度のうち、「仕事の内容・やりがい」について見ると、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、就業者全体と比べ、「教育、学習支援業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「学術研究、専門・技術サービス業」の順で高かった（第1-3-3-16図）。他方、「賃金・福利厚生」における「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、「教育、学習支援業」や「医療、福祉」で高かった（第1-3-3-17図）。「労働時間・休日等の労働条件」における「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、「宿泊業、飲食サービス業」や「医療、福祉」で高く、「満足」と「やや満足」を合わせた割合は、「情報通信業」や「学術研究、専門・技術サービス業」で高かった（第1-3-3-18図）。「人事評価・処遇のあり方」における「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、「医療、福祉」、「製造業」、「運輸業、郵便業」において高かった（第1-3-3-19図）。

第1-3-3-16図 業種別「仕事の内容・やりがい」に対する満足度（就業者調査）



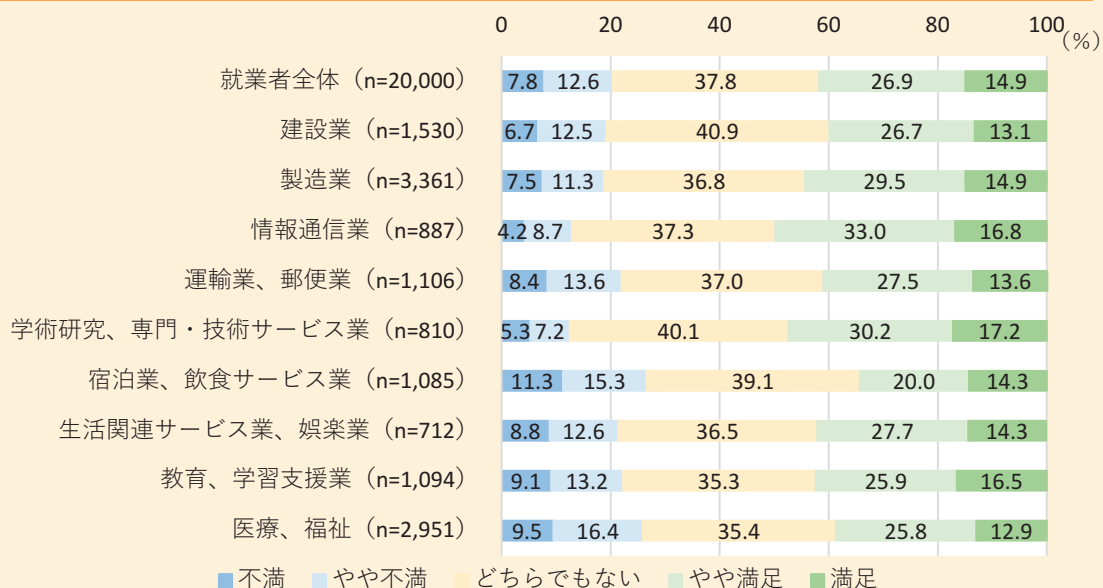
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

第1-3-3-17図 業種別「賃金・福利厚生」に対する満足度（就業者調査）



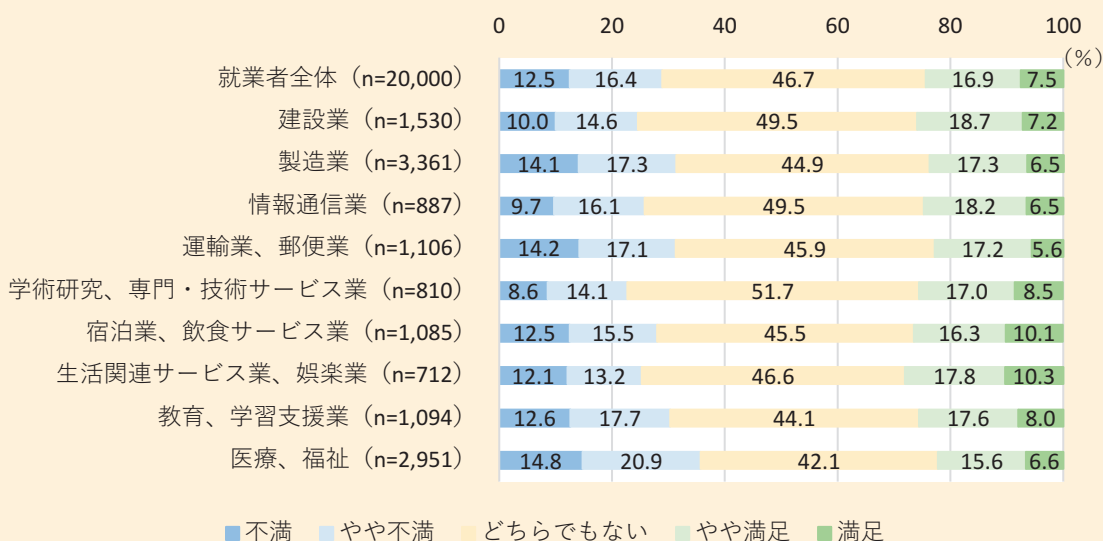
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

第1-3-3-18 図 業種別「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

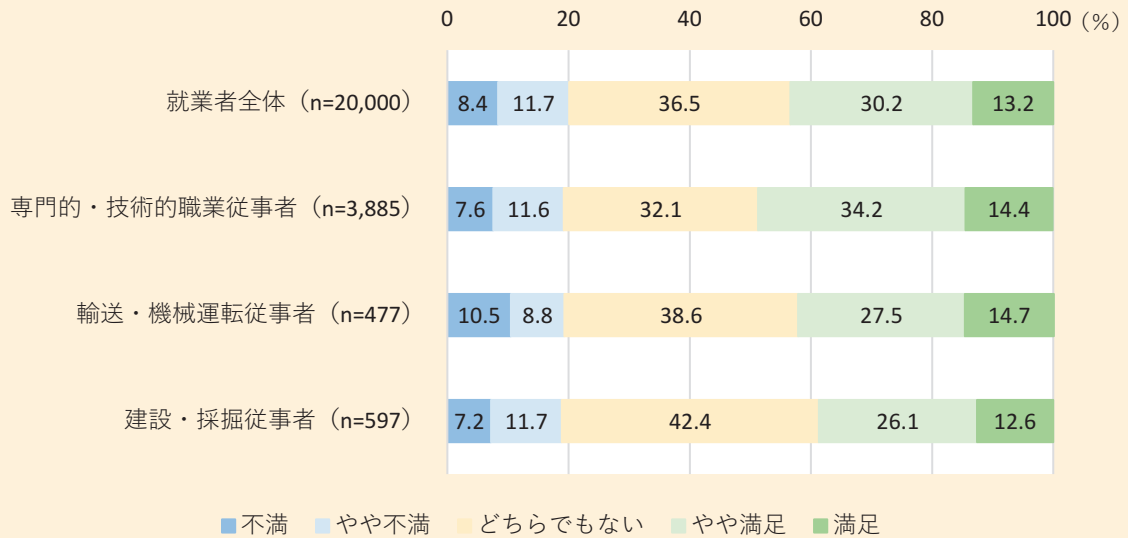
第1-3-3-19 図 業種別「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

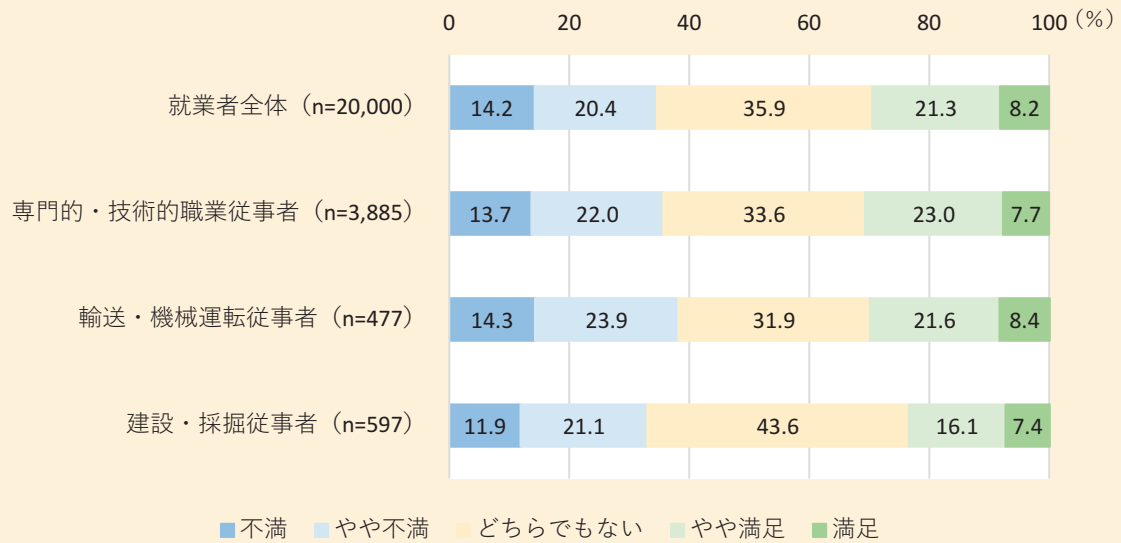
また、重点業種等と関連が強い職種別に仕事の満足度を見ると、「仕事の内容・やりがい」における「満足」と「やや満足」を合わせた割合については、いずれも「専門的・技術的職業従事者」が高くなっている。また、「賃金・福利厚生」、「労働時間・休日等の労働条件」、「人事評価・処遇のあり方」における「不満」と「やや不満」を合わせた割合については、いずれも「輸送・機械運転従事者」が高くなっている（第1-3-3-20 図～第1-3-3-23 図）。

第1-3-3-20 図 職種別「仕事の内容・やりがい」に対する満足度（就業者調査）



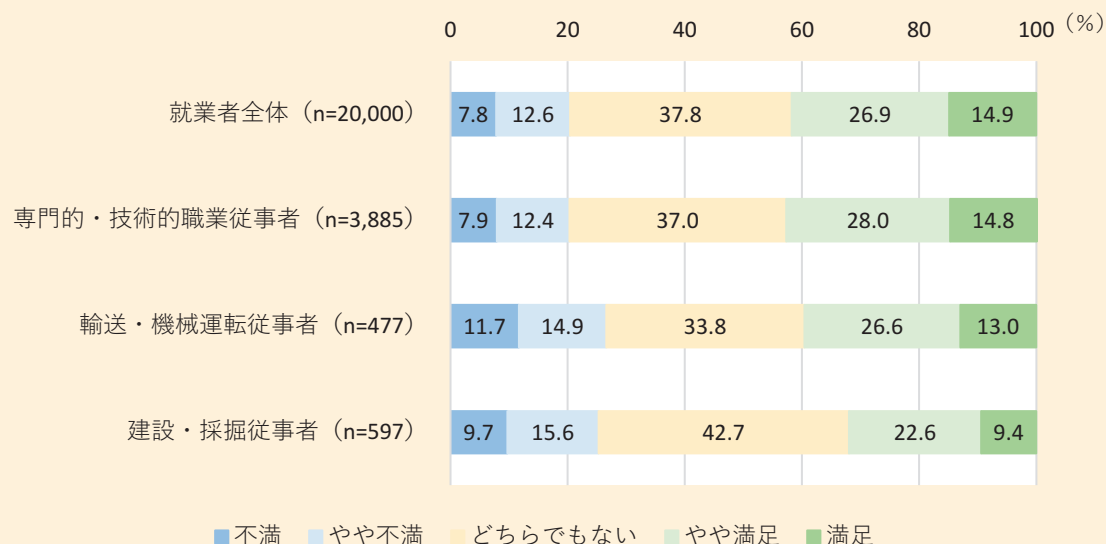
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

第1-3-3-21 図 職種別「賃金・福利厚生」に対する満足度（就業者調査）



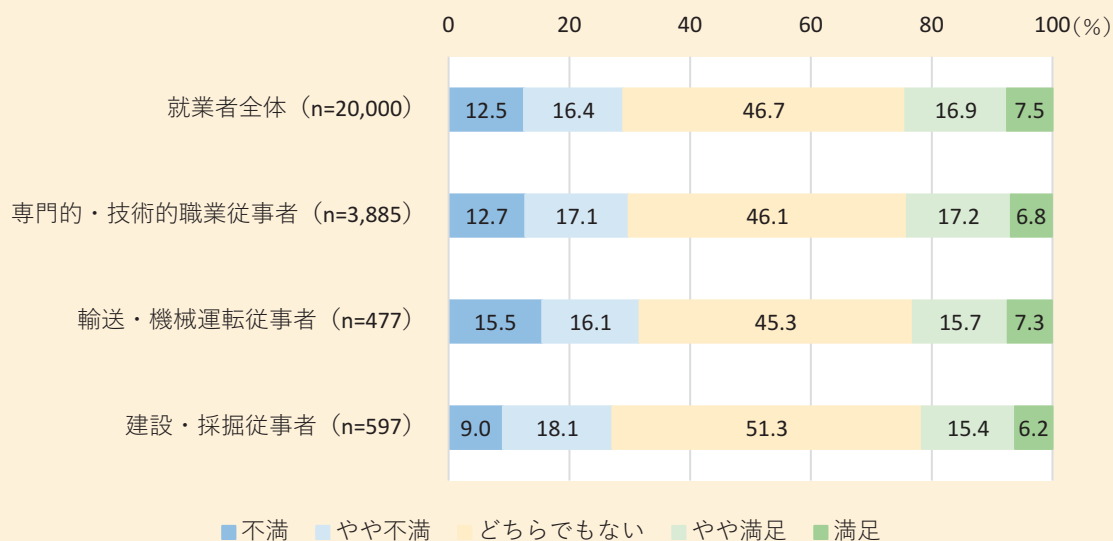
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

第1-3-3-22 図 職種別「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

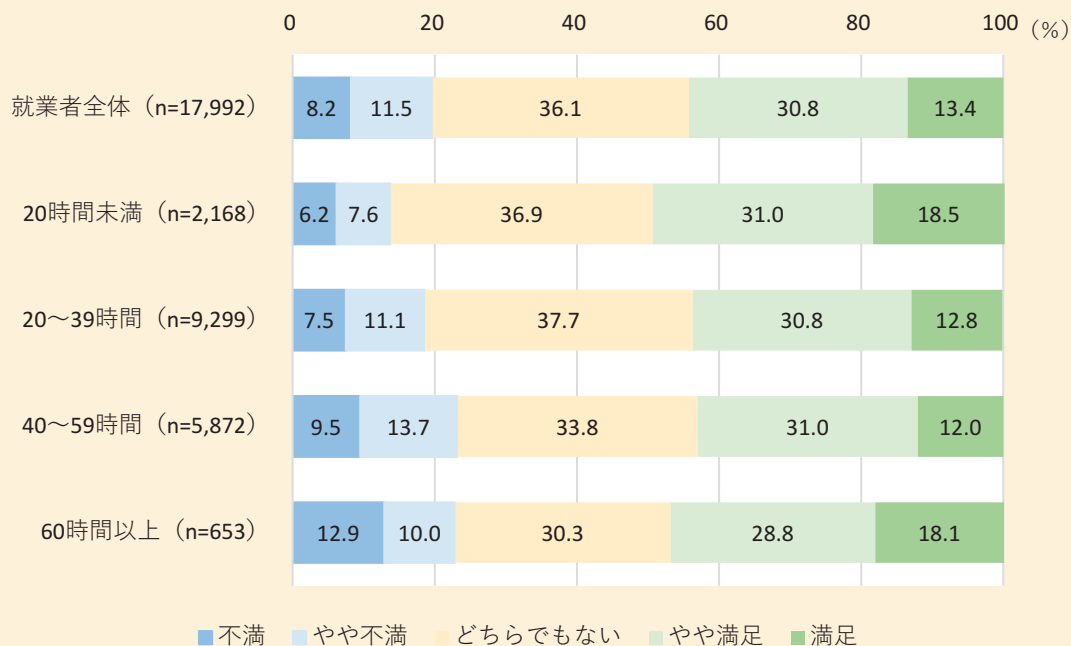
第1-3-3-23 図 職種別「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

実労働時間と満足度の関係を見ると、「仕事の内容・やりがい」、「賃金・福利厚生」、「労働時間・休日等の労働条件」、「人事評価・処遇のあり方」における「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、実労働時間が増えるに従い総じて増加している。特に、週の実労働時間60時間以上における「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、「賃金・福利厚生」、「労働時間・休日等の労働条件」、「人事評価・処遇のあり方」においておおむね3割から4割近くにのぼっていた（第1-3-3-24 図～第1-3-3-27 図）。

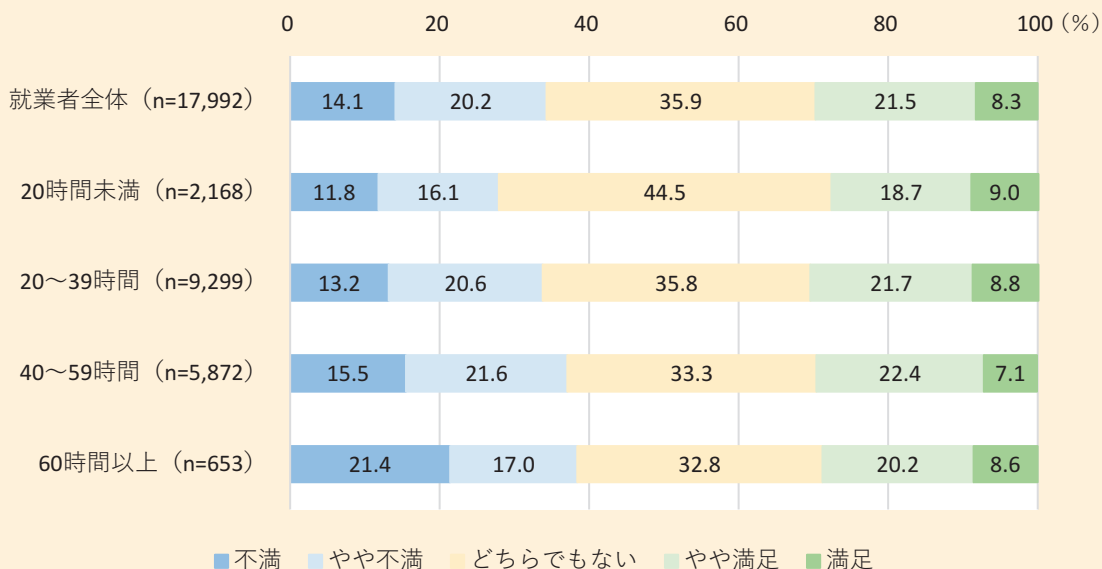
第 1-3-3-24 図 週の実労働時間別「仕事の内容・やりがい」に対する満足度（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- （注）1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

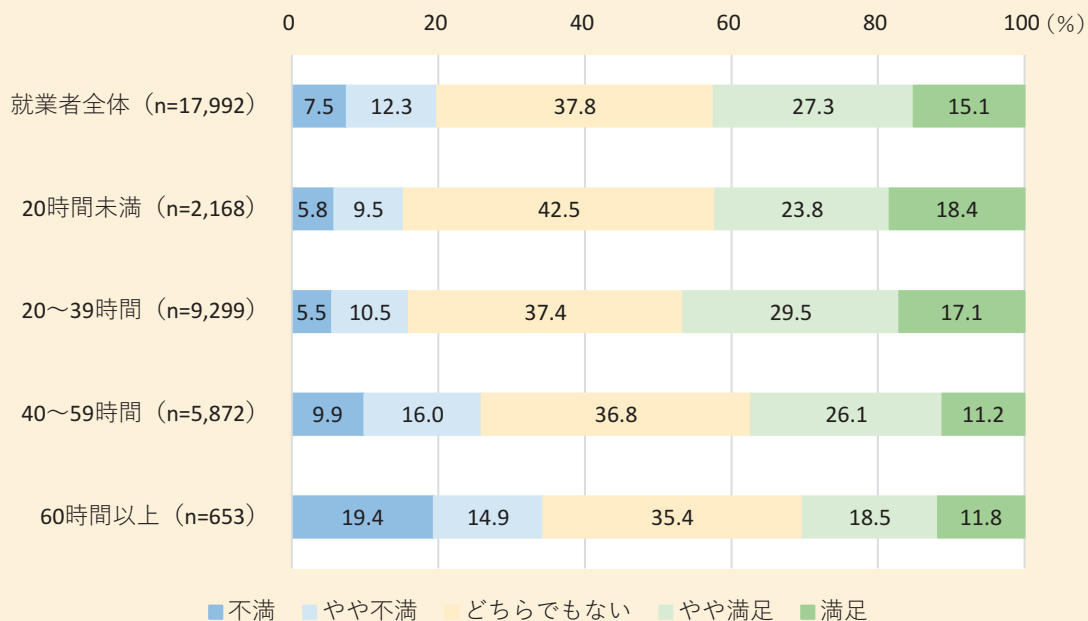
第 1-3-3-25 図 週の実労働時間別「賃金・福利厚生」に対する満足度（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- （注）1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

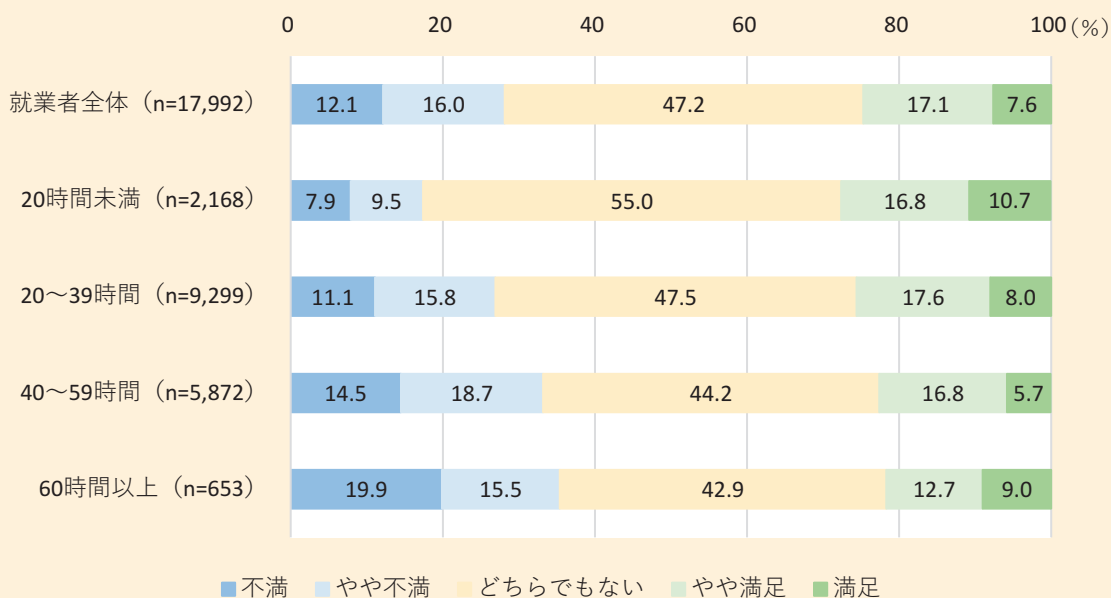
第1-3-3-26 図 週の実労働時間別「労働時間・休日等の労働条件」に対する満足度（就業者調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- （注）1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

第1-3-3-27 図 週の実労働時間別「人事評価・処遇のあり方」に対する満足度（就業者調査）



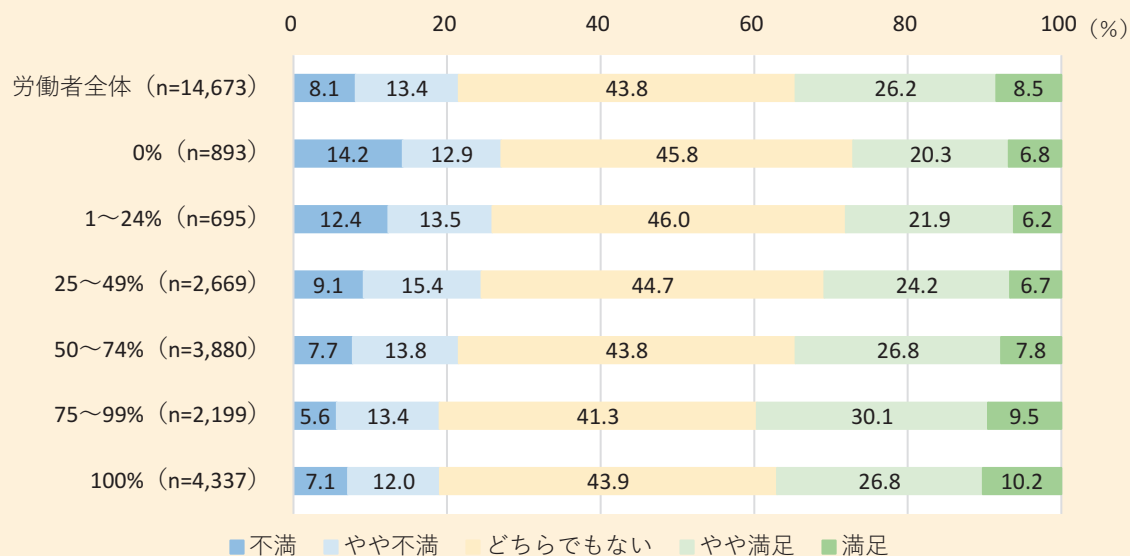
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- （注）1. 自営業主及び会社役員は、就業時間を労働時間として算出。
 2. 就業形態を「正社員・正職員」と回答し、総労働時間が10時間未満の回答者は集計対象外として算出。
 3. 副業者は副業と本業を合計した総労働時間を算出。

年次有給休暇の取得率と満足度の関係を見ると、おおむね取得率が高くなるほど「不満」と「やや不満」を合わせた割合は低くなっている（第1-3-3-28図）。

第1-3-3-28図

年次有給休暇取得率別「職業生活全体」に対する満足度（就業者調査）



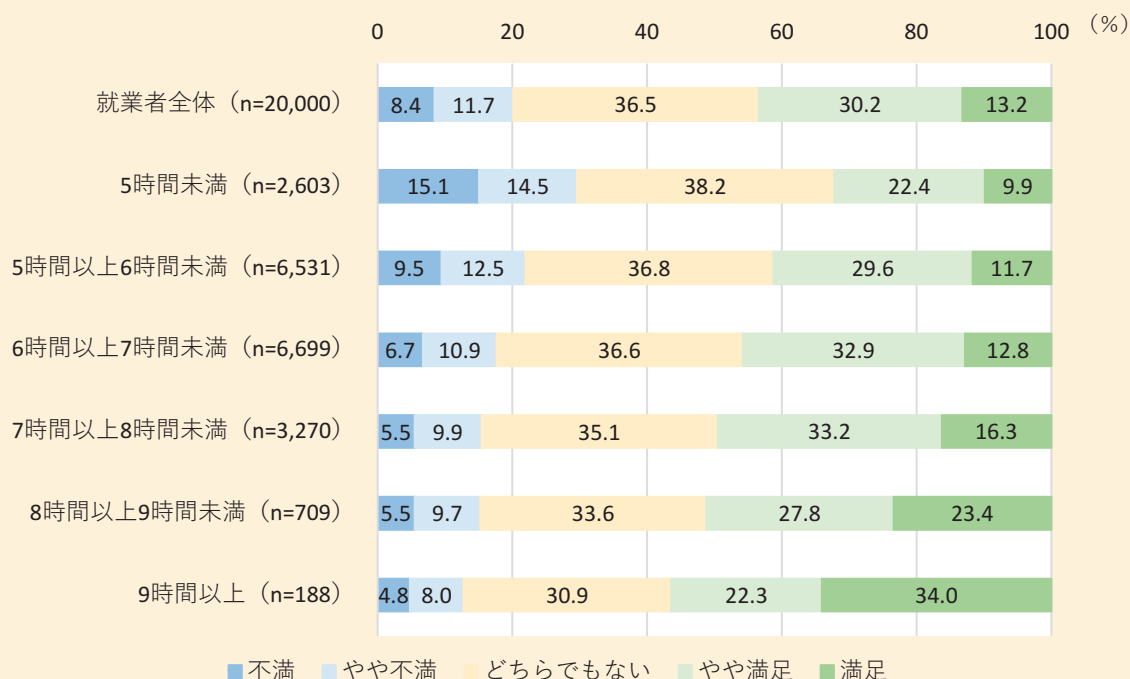
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）労働者以外を除く。

睡眠時間と「仕事の内容・やりがい」の満足度の関係を見ると、総じて睡眠時間が長くなるほど「満足」と「やや満足」を合わせた割合は高くなっている（第1-3-3-29図）。

第1-3-3-29図

睡眠時間別「仕事の内容・やりがい」に対する満足度（就業者調査）



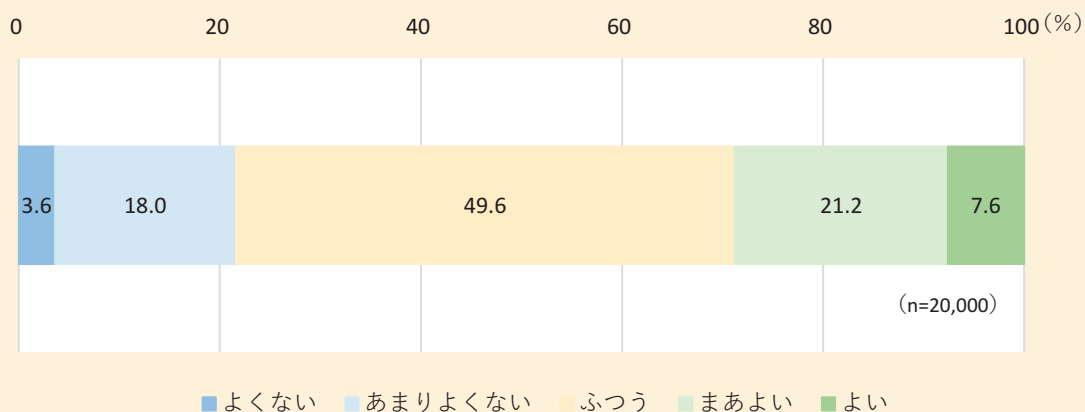
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(健康になるための必要な取組)

現在の健康状態の主観的な評価については、「よくない」と「あまりよくない」を合わせた割合は 21.6%、「ふつう」は 49.6%、「まあよい」と「よい」を合わせた割合は 28.8%であった (第 1-3-3-30 図)。

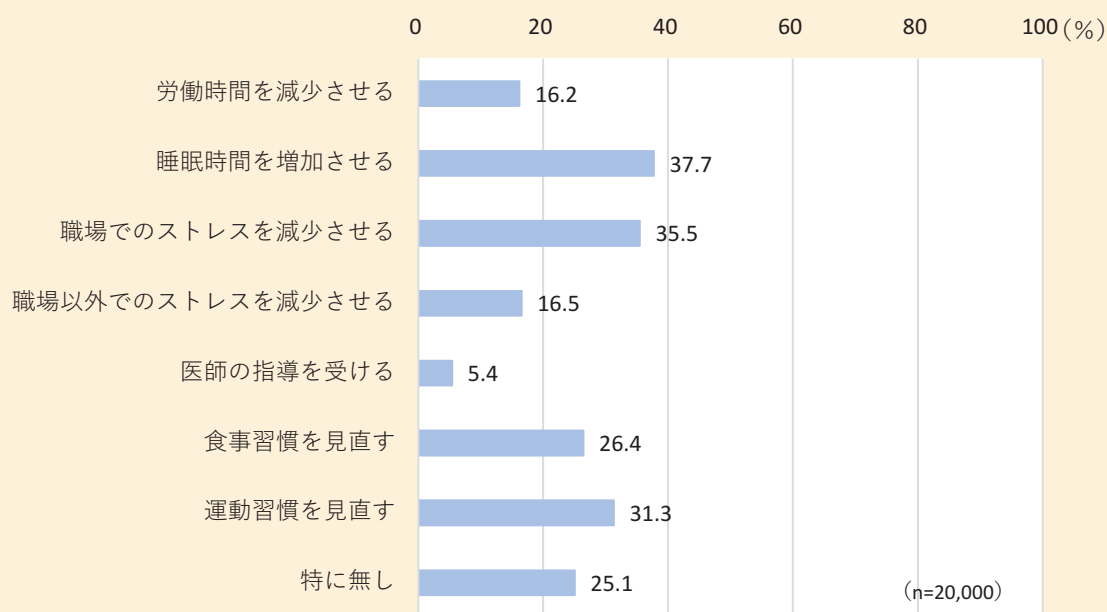
健康になるための必要な取組について尋ねたところ、最も多いのが「睡眠時間を増加させる」(37.7%)であり、次いで「職場でのストレスを減少させる」(35.5%)、「運動習慣を見直す」(31.3%)であった (第 1-3-3-31 図)。

第 1-3-3-30 図 現在の健康状態の主観的な評価 (就業者調査)



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

第 1-3-3-31 図 健康になるための必要な取組 (就業者調査)



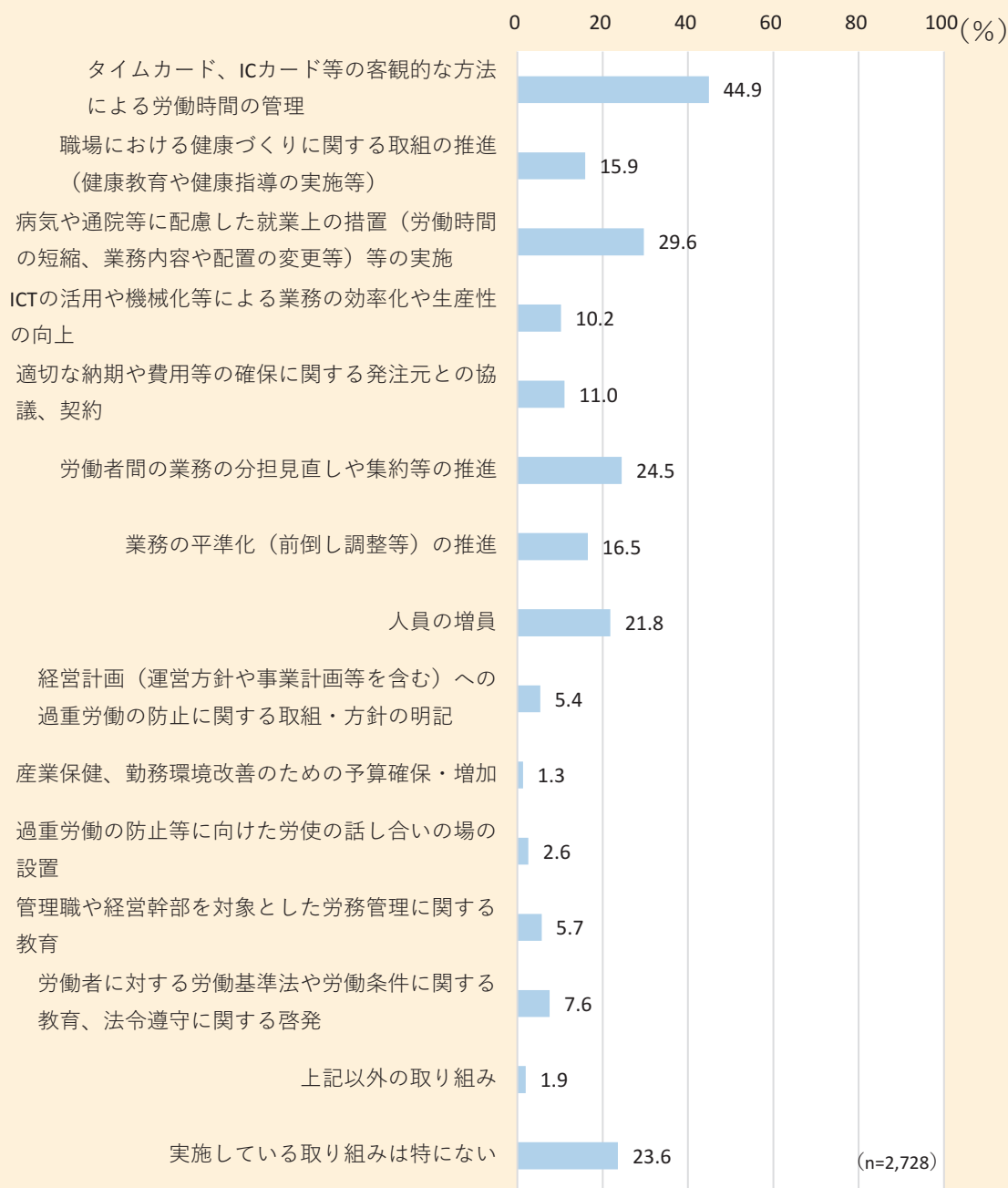
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(注) 複数回答。

(過重労働防止に向けた取組)

事業場調査によると、過重労働防止のために実施した取組で最も多かったのは「タイムカード、ICカード等の客観的な方法による労働時間の管理」(44.9%)で、次いで「病気や通院等に配慮した就業上の措置(労働時間の短縮、業務内容や配置の変更等)等の実施」(29.6%)、「労働者間の業務の分担見直しや集約等の推進」(24.5%)の順となっている(第1-3-3-32図)。

第1-3-3-32図 過重労働防止のために実施した取組(事業場調査)



(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(注) 複数回答。

（まとめ）

所定外労働が生じる理由として、就業者のアンケート調査では業務量の多さ、人員の不足とともに、仕事の繁閑の差が生じていることがあげられている。また、働く時間が長いほど休暇が取得しにくい、睡眠が十分にとれないといった状況も確認されている。健康になるための取組として、就業者は睡眠時間の増加や職場でのストレスを減少させることをあげている。仕事の満足度については、実労働時間と満足度の関係を見ると、「仕事の内容・やりがい」等の項目で、実労働時間が増えるに従い不満と回答する割合が増えている。

こうした状況を踏まえて、労働時間の削減、休日の確保、休暇の取得促進等といった取組を引き続き推進していく必要があるが、これに加え、メンタルヘルス対策やハラスメント対策、そして働きがいのある職場作りといった職場環境をより良くするための取組も重要である。

② 外食産業の調査

ア 調査の概要

調査会社のモニターとして登録している外食産業の労働者を対象に自記式調査票を用いたウェブ調査（調査期間：令和6年12月6日～令和6年12月12日）を行い、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」100人、「店長」200人、「店舗従業員（接客）」400人、「店舗従業員（調理）」400人、「その他」100人のデータを得た。性別では男性696人（58.0%）、女性504人（42.0%）であった。

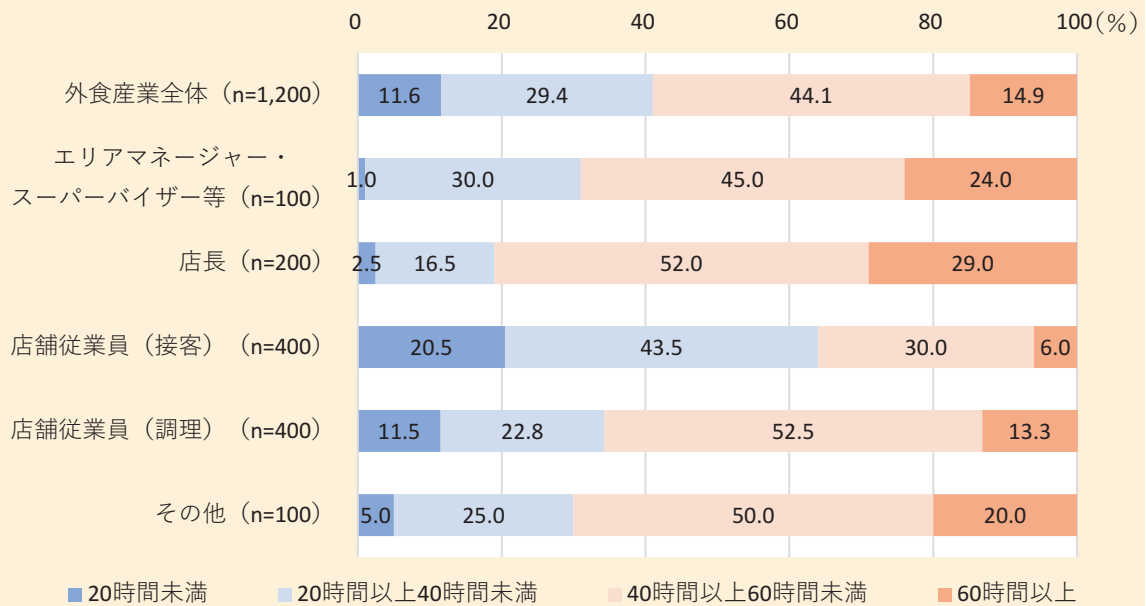
分析に当たっては、労働者の職種（店長、接客、調理等）、所属事業場の業態（ファーストフード、ファミリーレストラン等）別等で、労働時間、ハラスメントの状況、仕事の満足度等の特徴の整理を行った。

イ 調査結果

（労働時間関係）

過去1か月における平均的な1週間当たりの労働時間を見ると、「60時間以上」の割合は全体で14.9%であった。また、職種別に見ると、「60時間以上」の割合が高いのは、「店長」の29.0%、次いで「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」の24.0%となっており、店舗の責任者において長時間労働の傾向が認められた（第1-3-3-33図）。

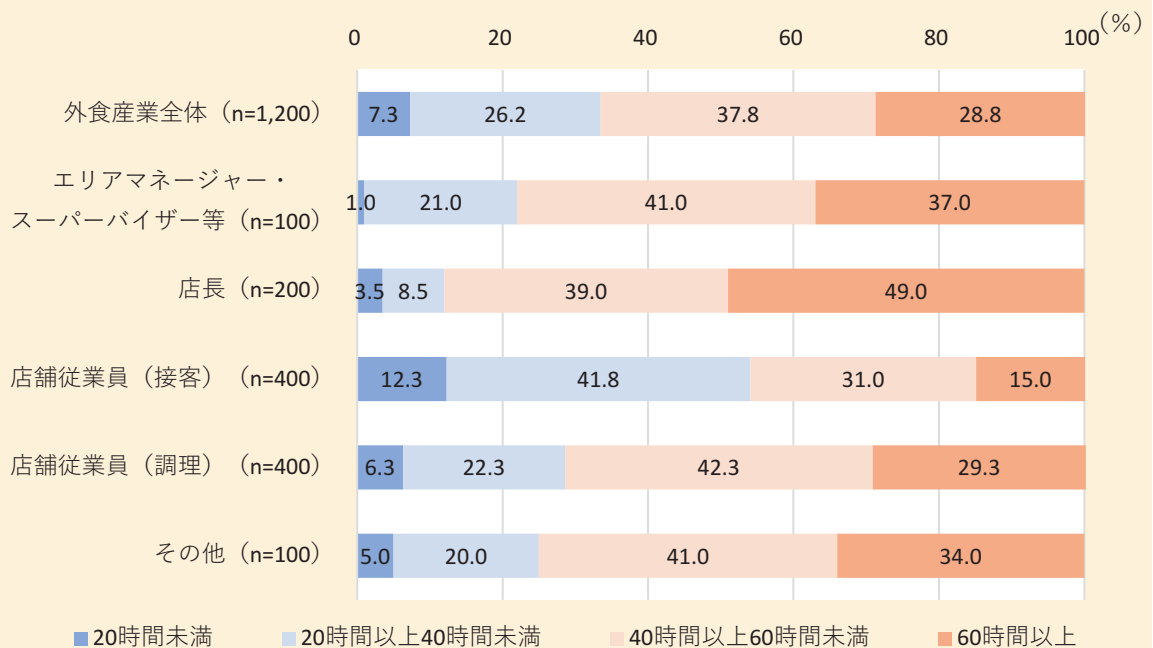
第1-3-3-33 図 職種別1週間当たりの平均労働時間（外食産業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

過去1年間における最も忙しかった1週間当たりの労働時間を見ると、全体の3割近くが「60時間以上」であった。また、職種別に見ると、「60時間以上」の割合は、「店長」の49.0%が最も高く、次いで「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」の37.0%と、こちらも同様に店舗の責任者において長時間労働の傾向が認められた（第1-3-3-34図）。

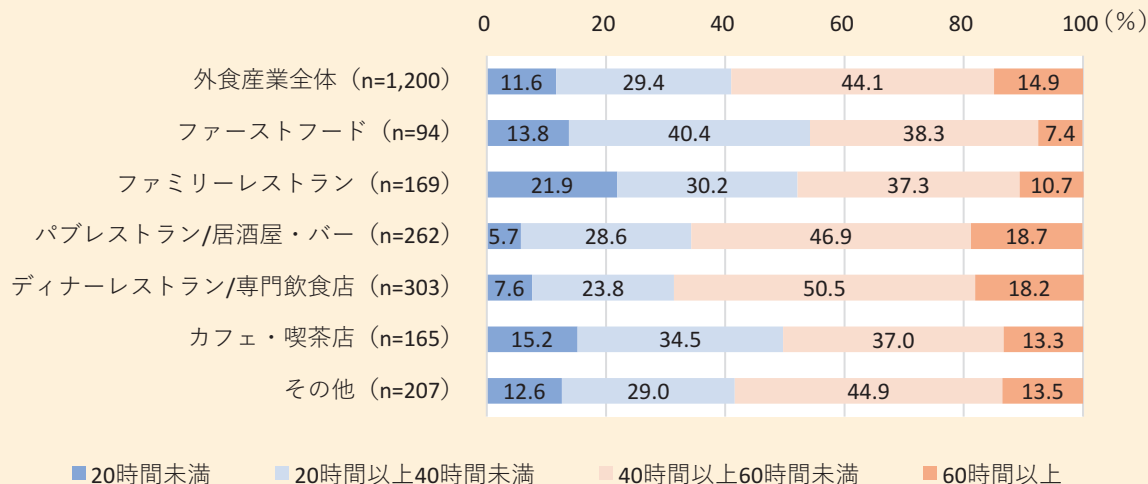
第1-3-3-34 図 職種別過去1年間における最も忙しかった1週間当たりの労働時間（外食産業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

業態別に過去1か月における平均的な1週間当たりの労働時間を見ると、「60 時間以上」の割合が高いのは、「パブレストラン/居酒屋・バー」の18.7%、次いで「ディナーレストラン/専門飲食店」の18.2%となっており、夜の時間帯を中心に営業している業態において長時間労働の傾向が認められた（第1-3-3-35 図）。

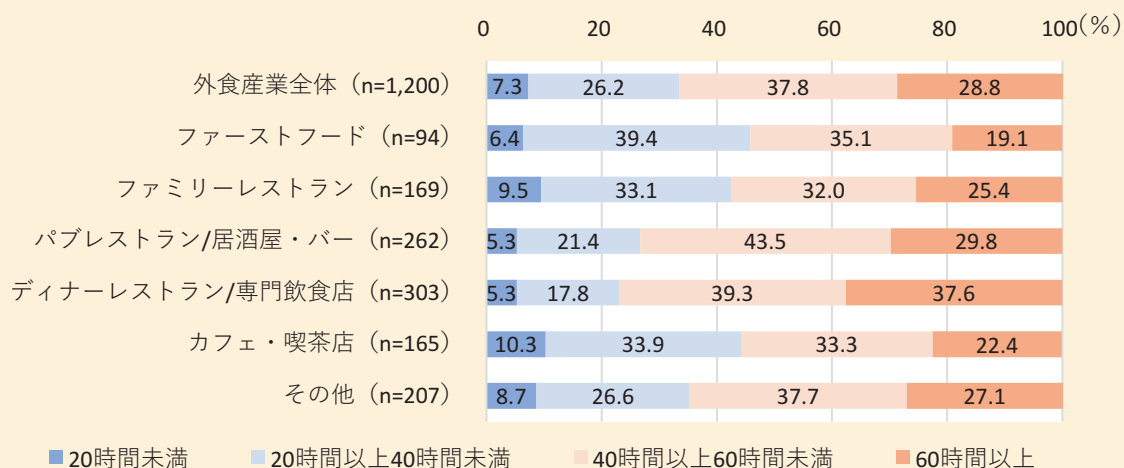
第1-3-3-35 図 業態別1週間当たりの平均労働時間（外食産業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

業態別に過去1年間における最も忙しかった1週間当たりの労働時間を見ると、「60 時間以上」の割合が高いのは、「ディナーレストラン/専門飲食店」の37.6%、次いで「パブレストラン/居酒屋・バー」の29.8%と、こちらも同様に夜の時間帯を中心に営業している業態において長時間労働の傾向が認められた（第1-3-3-36 図）。

第1-3-3-36 図 業態別過去1年間における最も忙しかった1週間当たりの労働時間（外食産業調査）

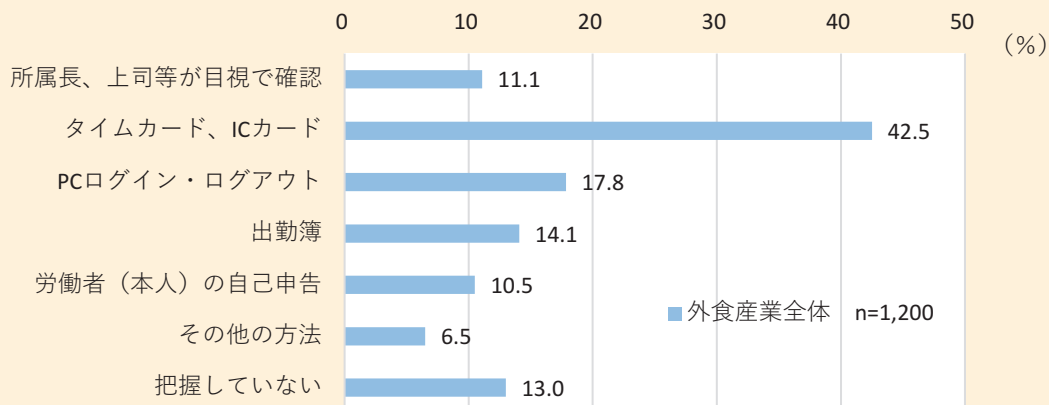


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(労働時間の把握方法)

労働時間の把握方法を見ると、「タイムカード、ICカード」が42.5%、次いで、「PC ログイン・ログアウト」の17.8%、「出勤簿」の14.1%の順に多い（第1-3-3-37図）。

第1-3-3-37図 労働時間の把握方法（外食産業調査）



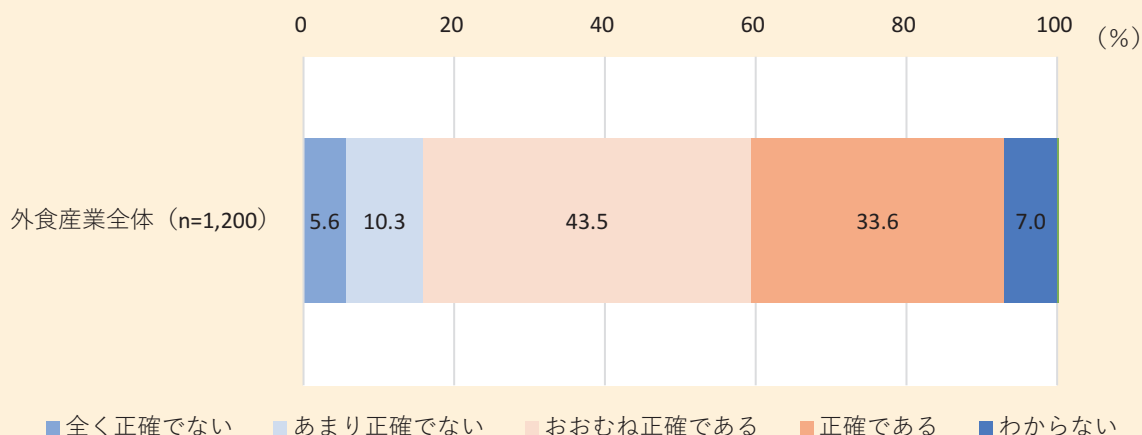
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）複数回答。

(労働時間の把握の正確性)

労働時間の把握の正確性についての認識を見ると、「正確である」及び「おおむね正確である」を合わせた割合は77.1%であり、総じて労働時間の把握が比較的正確に行われていると考える労働者が多くいることが分かった。一方で、「全く正確でない」及び「あまり正確でない」を合わせた割合も15.9%となっており、正確に把握されていないと考える者も一定数いることが認められた（第1-3-3-38図）。

第1-3-3-38図 労働時間の正確性についての認識（外食産業調査）



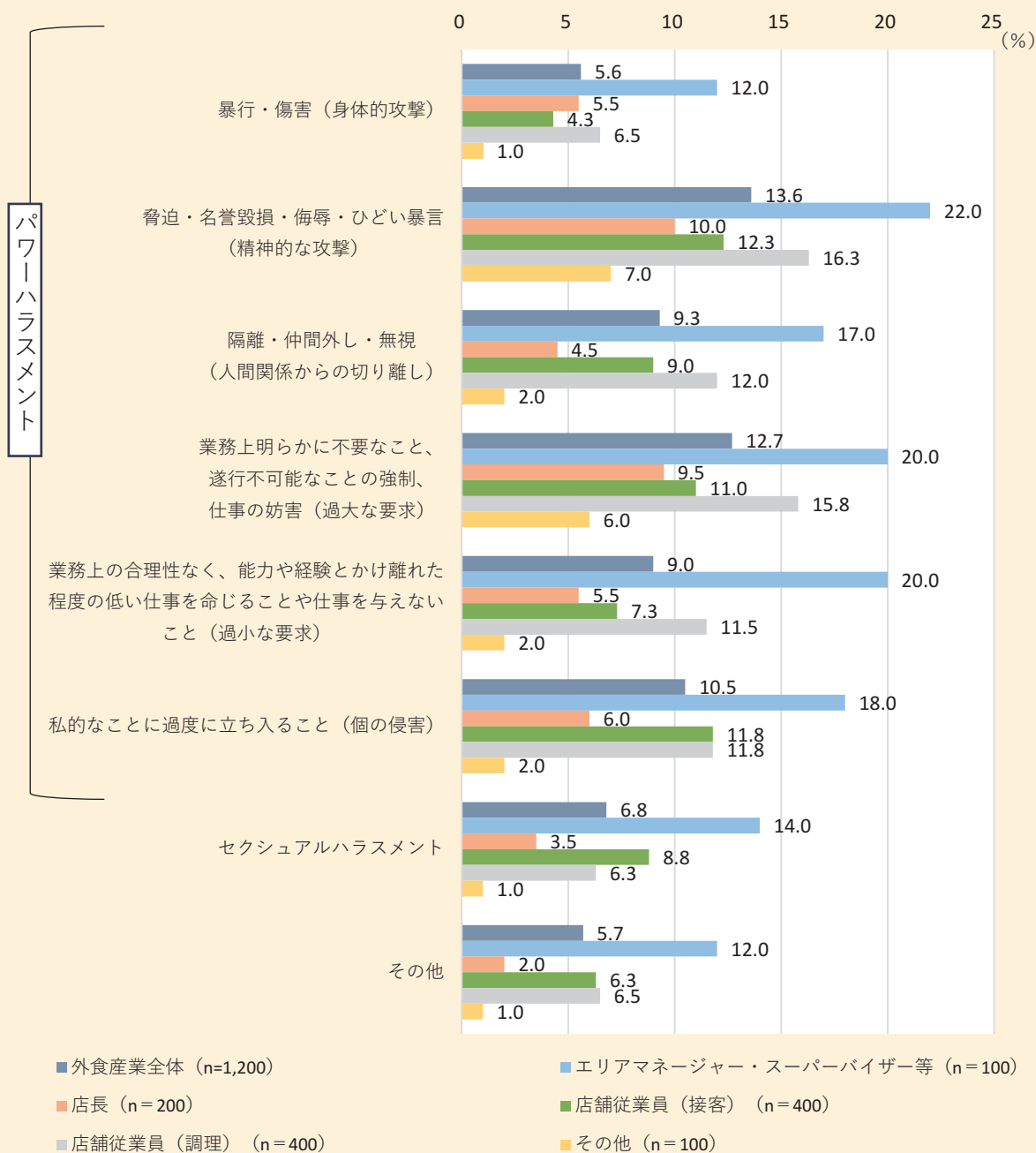
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(パワーハラスメント・セクシュアルハラスメントの経験)

職種別にパワーハラスメント・セクシュアルハラスメントの経験を見ると、全ての項目で、他の職種と比べて「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」の割合が最も高くなっており、次いで、「店舗従業員（調理）」の割合が、「セクシュアルハラスメント」を除き総じて高くなっていた（第1-3-3-39図）。

第1-3-3-39図

職種別パワーハラスメント・セクシュアルハラスメントの経験（外食産業調査）



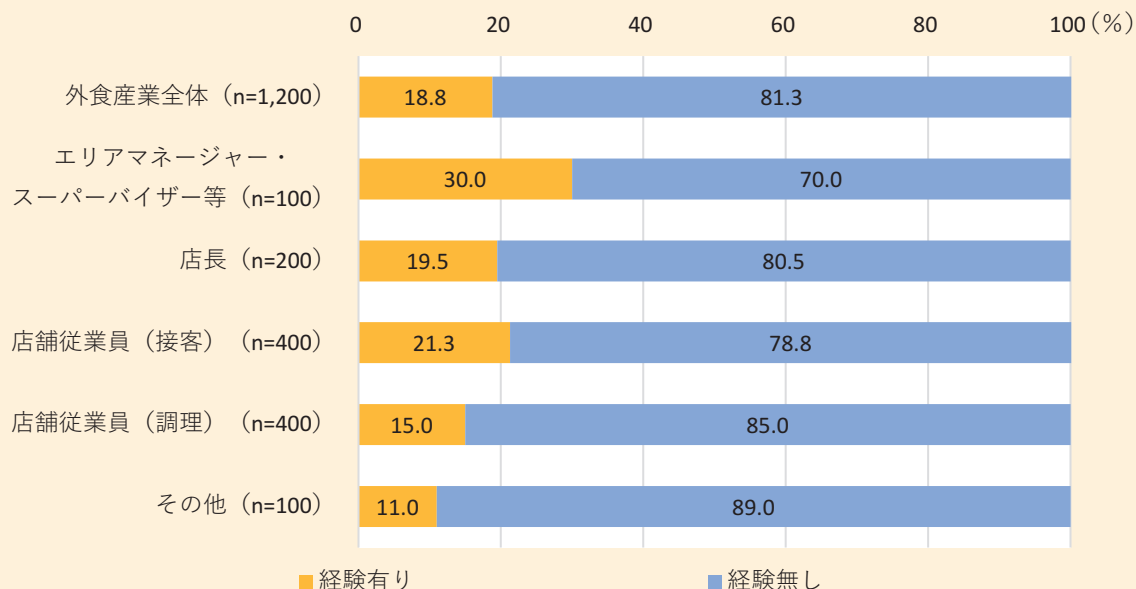
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）複数回答。

(カスタマーハラスメントの経験)

カスタマーハラスメントの経験を見ると、カスタマーハラスメントの経験ありと回答した者の割合は全体の約2割であり、職種別に見ると、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」の30.0%が最も高く、次いで、「店舗従業員（接客）」の21.3%、「店長」の19.5%となっていた（第1-3-3-40図）。

第1-3-3-40図 職種別カスタマーハラスメントの経験（外食産業調査）

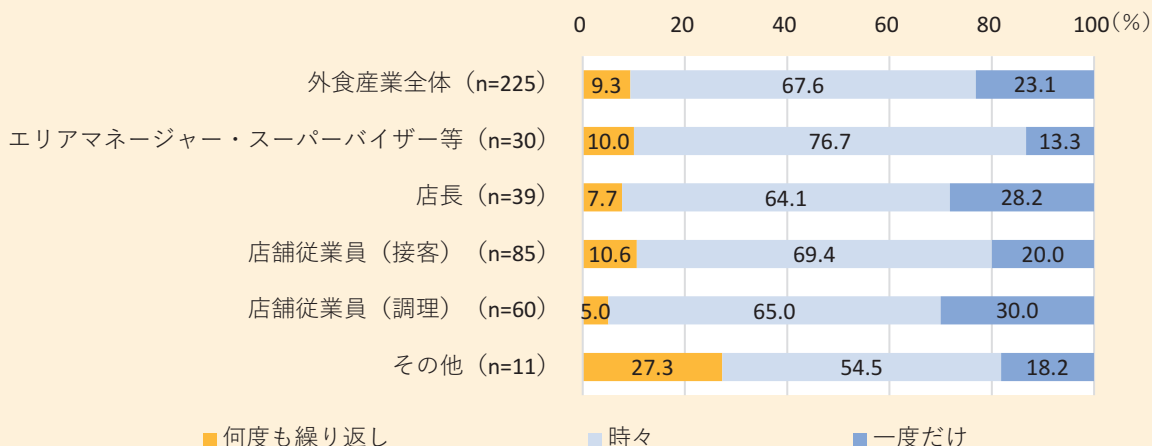


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(カスタマーハラスメントの経験頻度)

カスタマーハラスメントについて「経験あり」と回答した者に経験頻度を尋ねたところ、全体では、経験ありのうち「時々」の67.6%が最も多く、次いで、「一度だけ」の23.1%、「何度も繰り返す」の9.3%の順であった（第1-3-3-41図）。

第1-3-3-41図 職種別カスタマーハラスメントの経験頻度（外食産業調査）

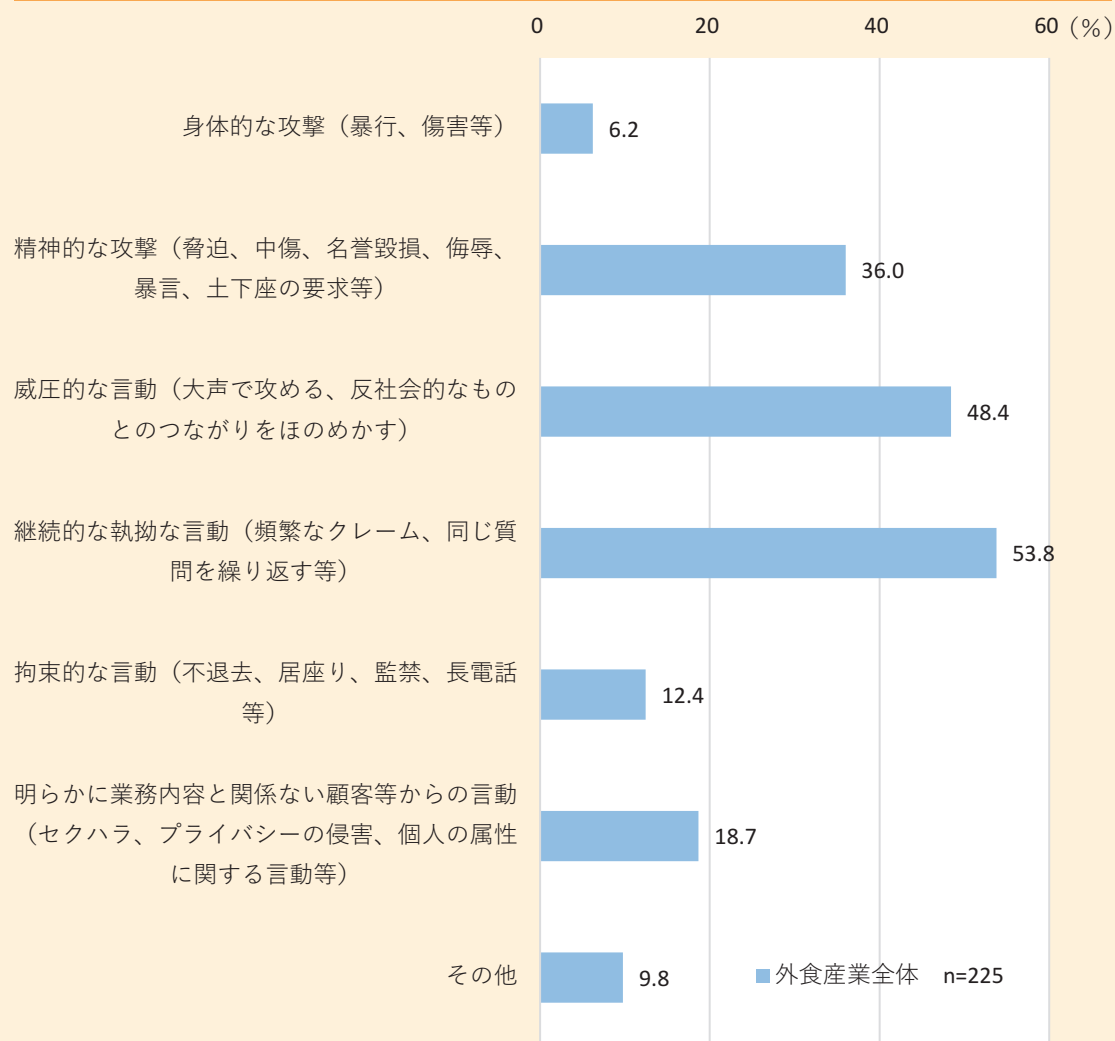


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（経験したカスタマーハラスメントの種類）

経験したカスタマーハラスメントの種類を見ると、「継続的な執拗な言動」、「威圧的な言動」、「精神的な攻撃」の順に多い（第1-3-3-42図）。

第1-3-3-42図 経験したカスタマーハラスメントの種類（外食産業調査）



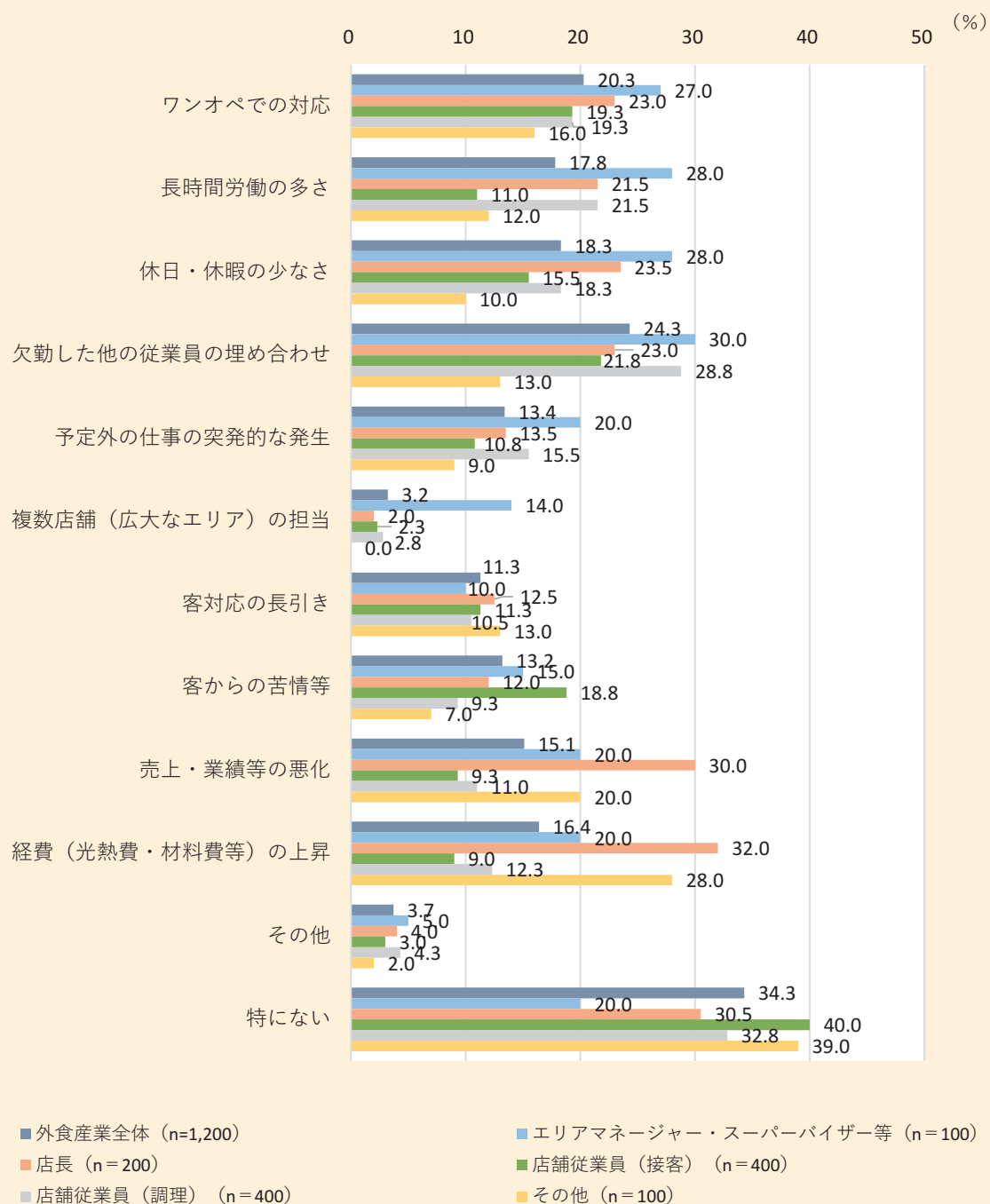
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）複数回答。

（ストレスや悩み）

職種別に業務に関連するストレスや悩みを見ると、「店長」については、他の職種と比べて「経費（光熱費・材料費等）の上昇」及び「売上・業績等の悪化」の割合が最も高かった。「店舗従業員（接客）」については、「客からの苦情等」の割合が他の職種に比べて最も高かった。また、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」は、「欠勤した他の従業員の埋め合わせ」等の割合で最も高かった（第1-3-3-43図）。

第1-3-3-43 図 職種別業務に関連するストレスや悩みの内容（外食産業調査）



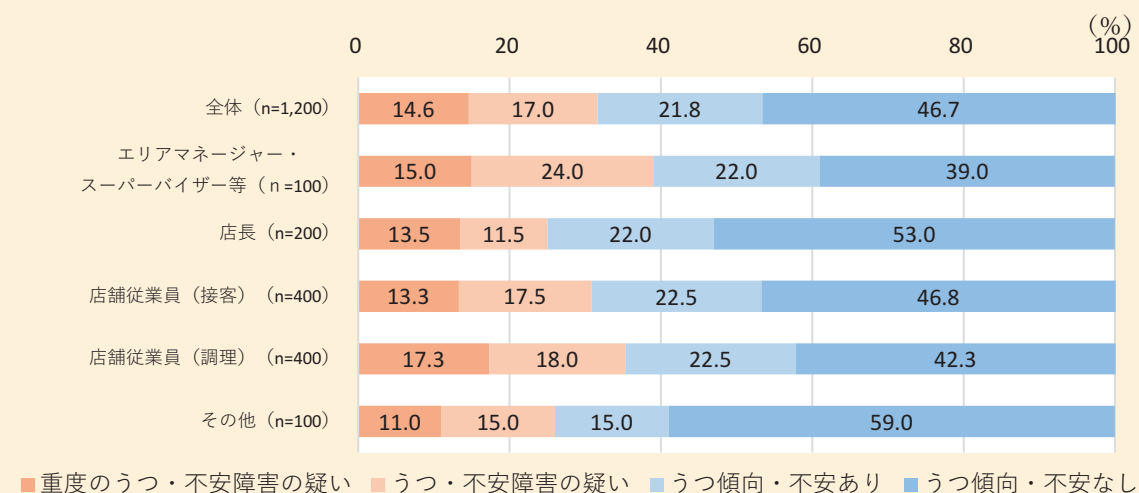
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成
（注）複数回答。

（うつ傾向・不安）

職種別にうつ傾向・不安（K6）を見ると、「重度のうつ・不安障害の疑い」及び「うつ・不安障害の疑い」を合わせた割合は、全体で31.6%であり、職種別で見ると、「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」が39.0%で最も高く、次いで、「店舗従業員（調理）」の35.3%であった。

一方、「店長」の「重度のうつ・不安障害の疑い」及び「うつ・不安障害の疑い」を合わせた割合は25.0%と最も低く、「うつ傾向・不安なし」の割合は「その他」を除き最も高くなっていた（第1-3-3-44 図）。

第1-3-3-44 図 職種別うつ傾向・不安（外食産業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

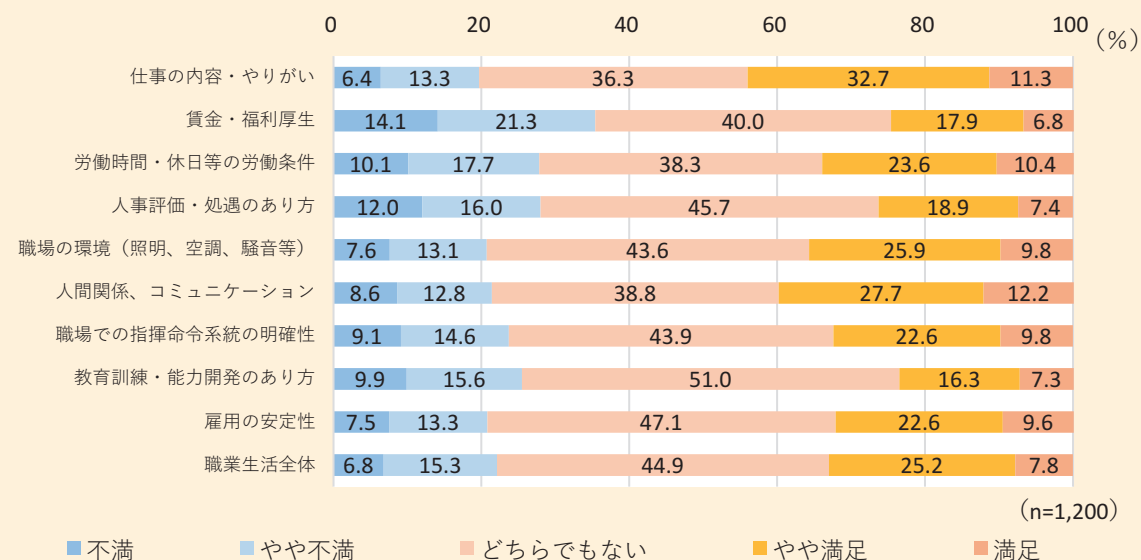
（注）K 6 は、米国の Kessler らによって、うつ病・不安障害などの精神疾患をスクリーニングすることを目的として開発され、一般住民を対象とした調査で心理的ストレスを含む何らかの精神的な問題の程度を表す指標として広く利用されている。6つの質問について5段階（「まったくない」（0点）、「少しだけ」（1点）、「ときどき」（2点）、「たいてい」（3点）、「いつも」（4点））で点数化し、合計点数が高いほど、精神的な問題がより重い可能性があると考えられている。

（仕事の満足度）

各項目の満足度を見ると、「満足」及び「やや満足」を合わせた割合は、「仕事の内容・やりがい」の44.0%が最も高く、次いで、「人間関係、コミュニケーション」の39.9%となっており、外食産業においては仕事そのものに対する満足度が高いことが認められた。

一方、「不満」及び「やや不満」を合わせた割合は、「賃金・福利厚生」の35.4%が最も高く、次いで、「人事評価・処遇のあり方」の28.0%、「労働時間・休日等の労働条件」の27.8%となっており、総じて待遇面や労働環境に関する不満が多い結果となった（第1-3-3-45 図）。

第1-3-3-45 図 仕事の満足度（外食産業調査）



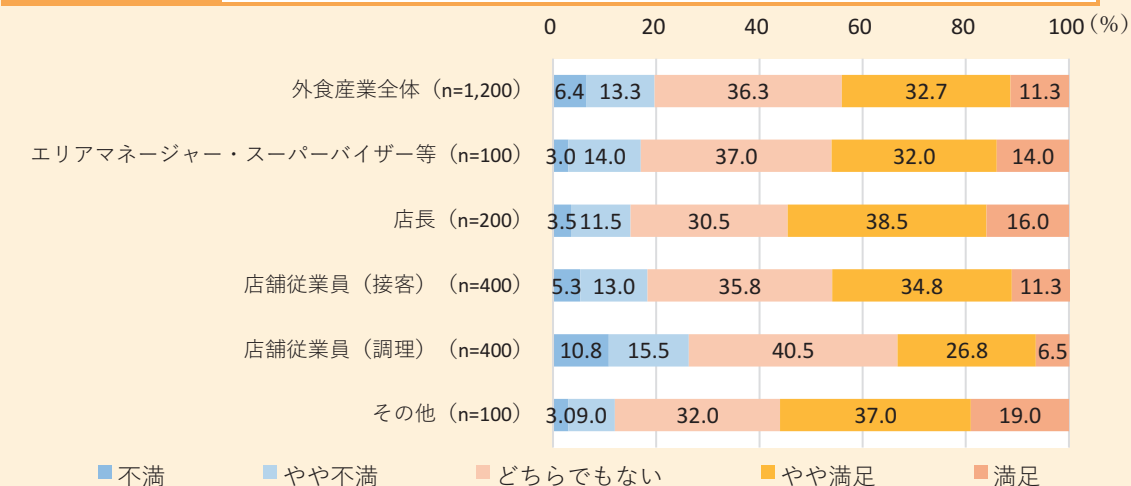
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（「仕事の内容・やりがい」の満足度）

「仕事の内容・やりがい」の満足度を職種別に見ると、「満足」及び「やや満足」を合わせた割合は、「その他」を除き、「店長」の 54.5%が最も高く、次いで、「店舗従業員（接客）」が 46.1%と高くなっていた。

一方、「店舗従業員（調理）」の「満足」及び「やや満足」を合わせた割合は 33.3%と最も低く、「不満」及び「やや不満」を合わせた割合は 26.3%と最も高くなっていた（第 1-3-3-46 図）。

第 1-3-3-46 図 職種別「仕事の内容・やりがい」に対する満足度（外食産業調査）

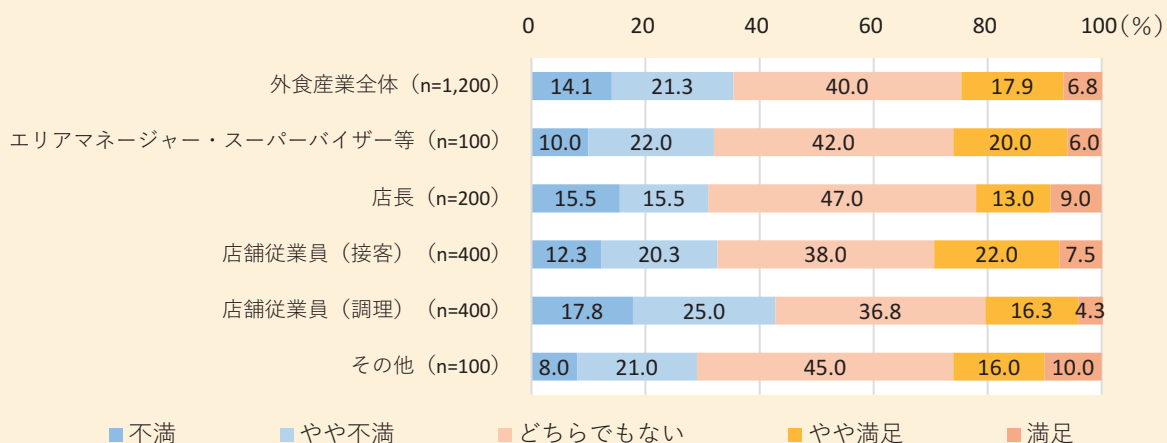


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 6 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（「賃金・福利厚生」の満足度）

「賃金・福利厚生」の満足度を職種別に見ると、「不満」及び「やや不満」を合わせた割合は「店舗従業員（調理）」の 42.8%が最も高く、次いで「店舗従業員（接客）」の 32.6%となっており、「店舗従業員（調理）」は「仕事の内容・やりがい」、「賃金・福利厚生」のいずれも不満等の割合が最も高くなっていた（第 1-3-3-47 図）。

第 1-3-3-47 図 職種別「賃金・福利厚生」に対する満足度（外食産業調査）



（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 6 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(まとめ)

外食産業については、カスタマーハラスメントを経験した労働者の割合は全体の約2割であった。「エリアマネージャー・スーパーバイザー等」及び「店長」は長時間労働の傾向があり、ストレスや悩みを抱えている割合も高い。また、仕事の満足度について、「仕事の内容・やりがい」や「人間関係・コミュニケーション」の満足度が高くなっており、外食産業においては仕事そのものに対する満足度が高いことが認められた。

このような各職種の置かれた立場や状況を踏まえ、ハラスメント防止対策に加え、長時間労働対策についても引き続きしっかり取り組む必要がある。また、「店舗従業員（調理）」は、「職業生活全体」や「賃金・福利厚生」について、他の職種に比べ、不満と回答した者が多いことから、人材確保の観点からも改善が重要である。

(4) 公務災害の事案の分析

① 国家公務員の公務災害認定事案の分析

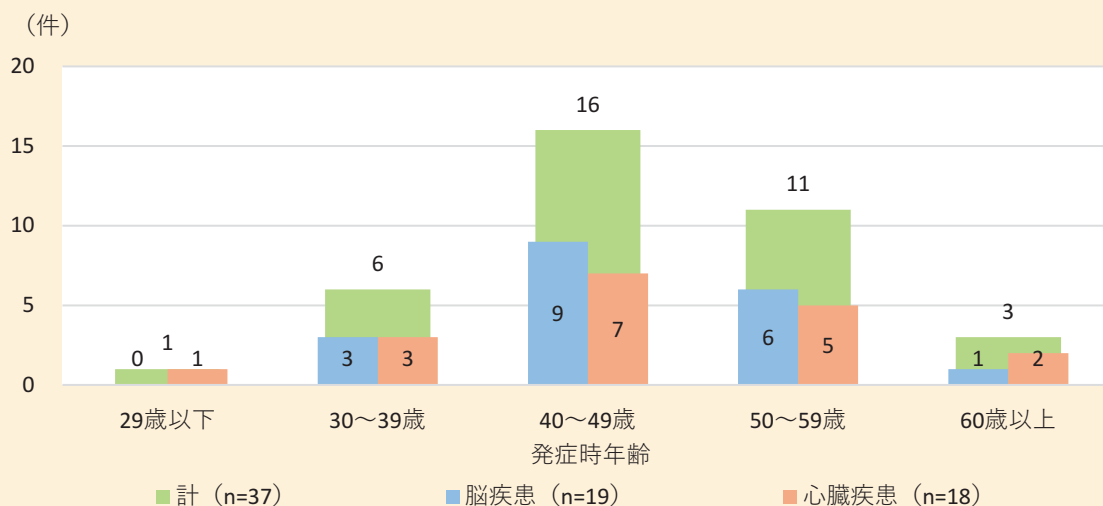
人事院では、一般職の国家公務員について、各府省等から脳・心臓疾患事案及び精神疾患・自殺（以下「精神疾患等」という。）事案として協議されたもののうち、平成22年度から令和5年度までの14年間に公務災害として認定された事案（脳・心臓疾患事案37件と精神疾患等事案126件）を取りまとめ、分析を行った。

ア 脳・心臓疾患事案

(ア) 発症時年齢階層別の事案数

脳・心臓疾患事案について、発症時年齢階層別に見ると、「40～49歳」の事案が16件、「50～59歳」の事案が11件で、これらの年齢層で全事案の約73.0%を占めた（第1-3-4-1図）。男女別割合では、男性が35人（94.6%）、女性が2人（5.4%）であった。また、死亡事案は19件（51.4%）であった。

第1-3-4-1図 発症時年齢階層別の事案数（脳・心臓疾患）

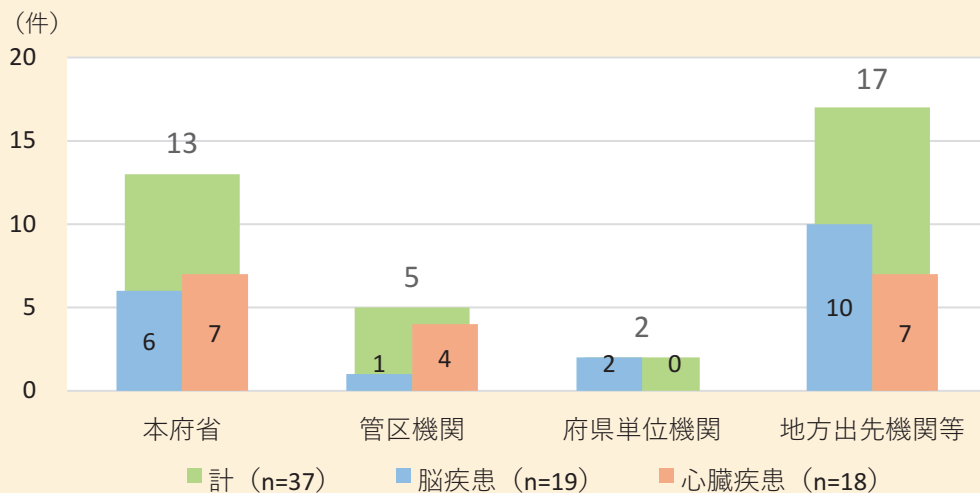


(資料出所) 人事院調べ

(イ) 組織区分別の事案数

組織区分別で見ると、「脳疾患」では「地方出先機関等」が10件（52.6%）で最も多く、「心臓疾患」では「本府省」、「地方出先機関等」がいずれも7件（38.9%）で最も多かった（第1-3-4-2図）。

第1-3-4-2図 組織区分別の事案数（脳・心臓疾患）



（資料出所）人事院調べ

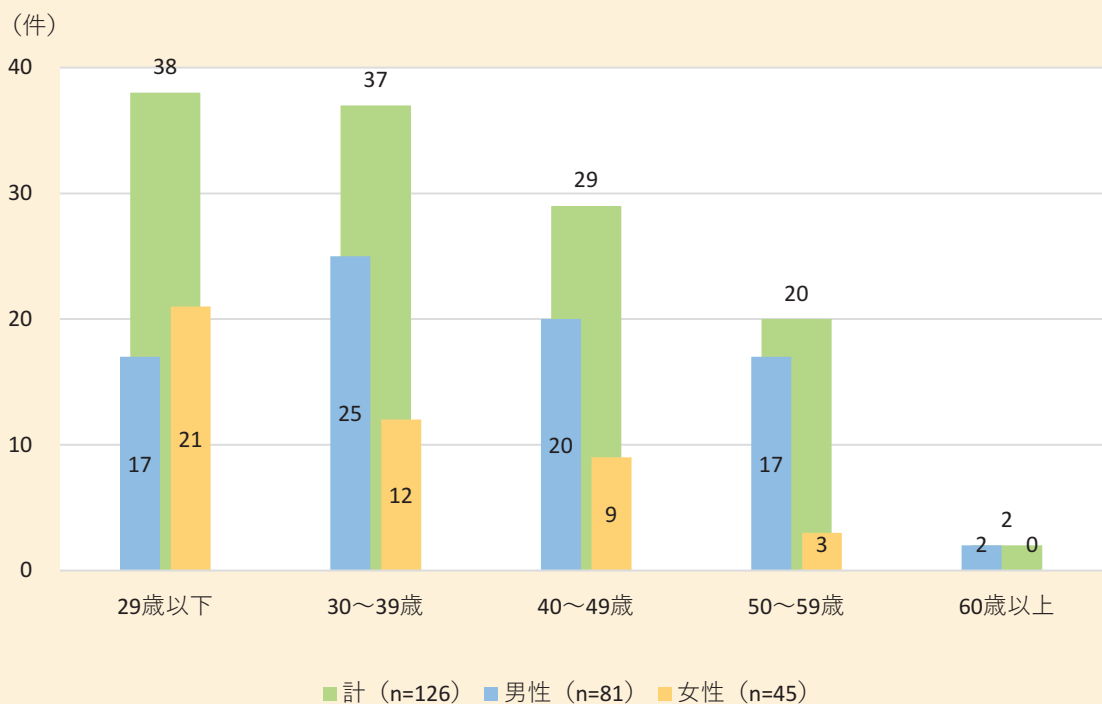
イ 精神疾患等事案

（ア）性別・発症時年齢階層別の事案数

精神疾患等事案について、性別・発症時年齢階層別に見ると、年齢階層別では「29 歳以下」の事案が 38 件（30.2%）、「30～39 歳」の事案が 37 件（29.4%）、「40～49 歳」の事案が 29 件（23.0%）であった。男女別割合では、男性が 81 人（64.3%）、女性が 45 人（35.7%）であった（第1-3-4-3図）。

また、精神疾患等事案のうち自殺事案は 33 件（26.2%）であった。

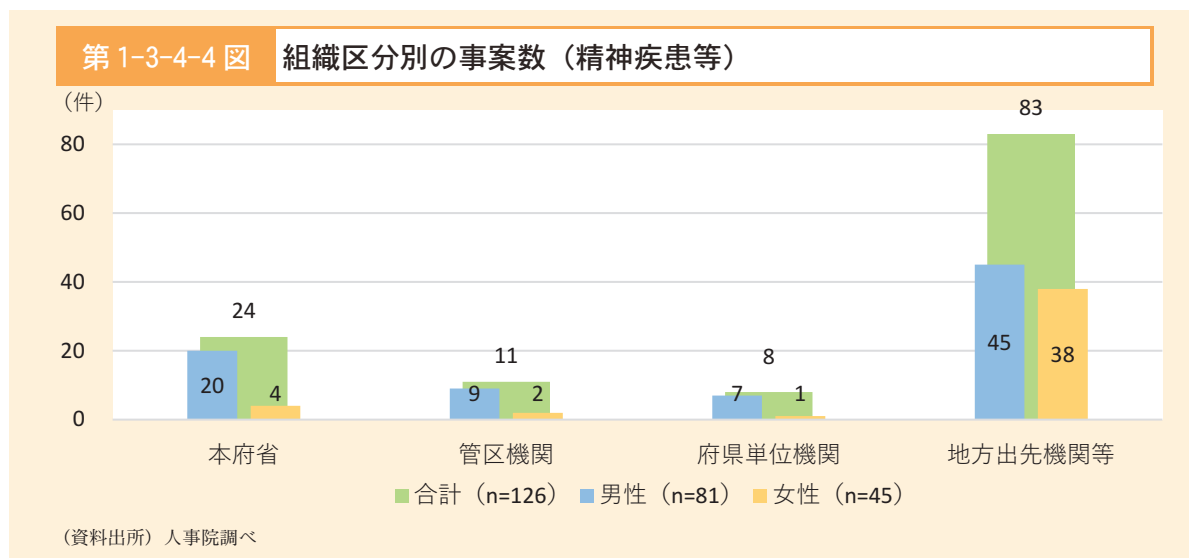
第1-3-4-3図 性別・発症時年齢階層別の事案数（精神疾患等）



（資料出所）人事院調べ

(イ) 組織区分別の事案数

組織区分別で見ると、「地方出先機関等」が 83 件（65.9％）で最も多かった（第 1-3-4-4 図）。

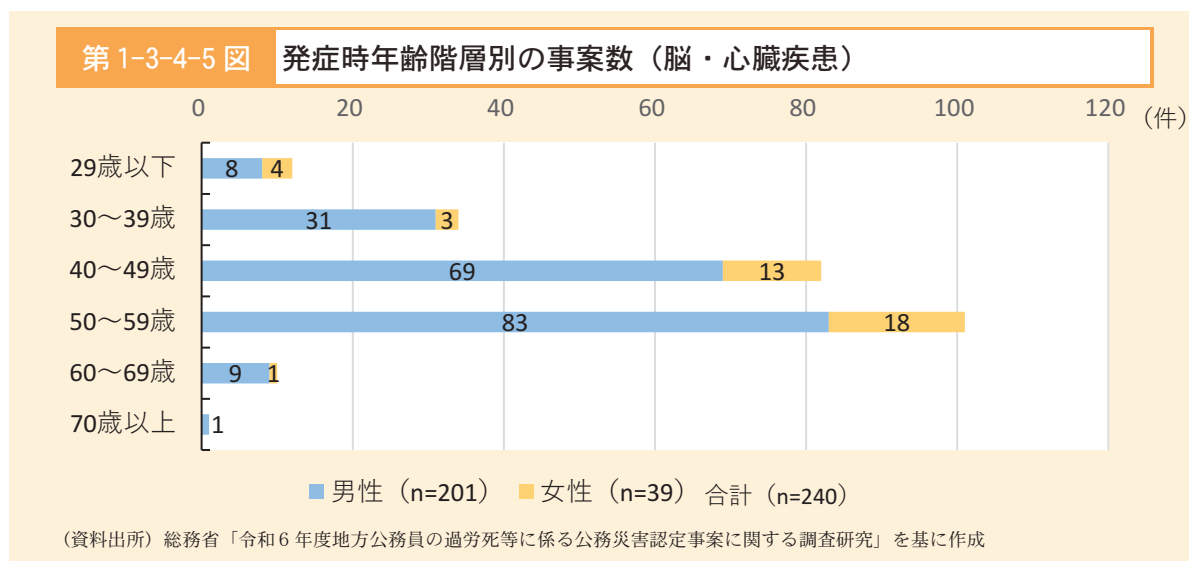


② 地方公務員の公務災害認定事案の分析

令和 6 年度、総務省では、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に調査を委託し、地方公務員災害補償基金が平成 22 年 4 月から令和 5 年 3 月までの期間に公務災害として認定した脳・心臓疾患事案及び精神疾患等事案について、同基金から提供された公務災害認定理由書などの関連資料を基に事案のデータベース構築・集計（クロス集計）・分析を行った。

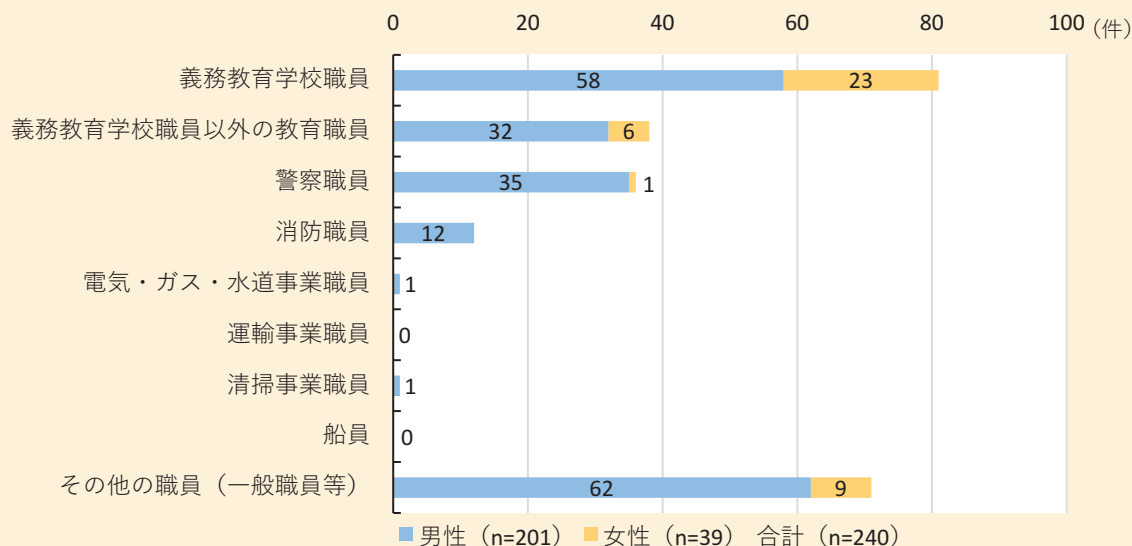
ア 脳・心臓疾患事案

脳・心臓疾患事案 240 件中、男女別割合では、男性が 201 件（83.8％）、女性が 39 件（16.3％）であった。発症時年齢階層別に見ると、「50～59 歳」の事案が最も多く 101 件（42.1％）、次に多いのは「40～49 歳」の事案で 82 件（34.2％）であった（第 1-3-4-5 図）。



公務災害として認定された事案の職員区分別の内訳は、「義務教育学校職員」が81件、「その他の職員（一般職員等）」が71件、「義務教育学校職員以外の教育職員」が38件、「警察職員」が36件、「消防職員」が12件、「電気・ガス・水道事業職員」が1件、「清掃事業職員」が1件であった（第1-3-4-6図）。

第1-3-4-6図 職員区分別の事案数（脳・心臓疾患）



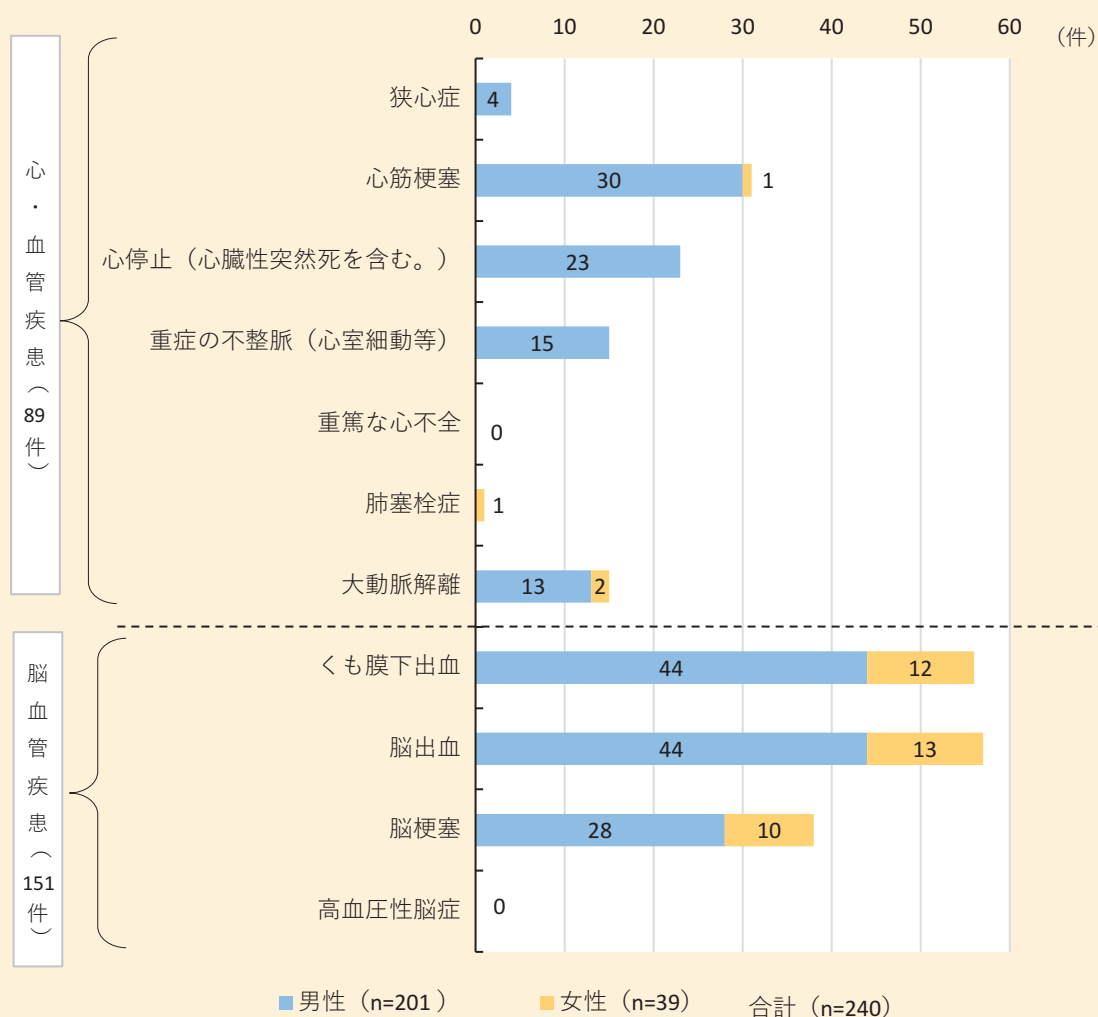
（資料出所）総務省「令和6年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

決定時疾患別に見ると、「心・血管疾患」は89件、「脳血管疾患」は151件であった。

「心・血管疾患」の内訳は、「心筋梗塞」が31件、「心停止（心臓性突然死を含む）」が23件、「重症の不整脈（心室細動等）」及び「大動脈解離」がそれぞれ15件、「狭心症」が4件、「肺塞栓症」が1件であった。

「脳血管疾患」の内訳は、「脳出血」が57件、「くも膜下出血」が56件、「脳梗塞」が38件であった（第1-3-4-7図）。

第1-3-4-7 図 決定時疾患別の事案数（脳・心臓疾患）



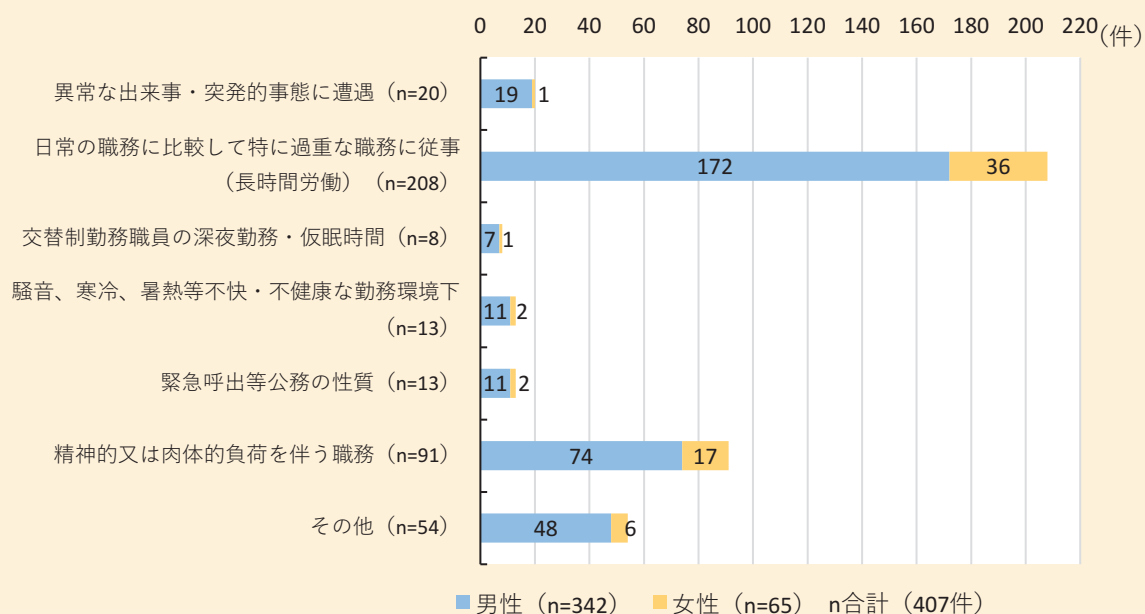
(資料出所) 総務省「令和6年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

職務従事状況（重複回答）の主な内訳（「その他」を除く。）は、「日常の職務に比較して特に過重な職務に従事（長時間労働）」が208件、「精神的又は肉体的負荷を伴う職務」が91件、「異常な出来事・突発的事態に遭遇」が20件などであった。

「日常の職務に比較して特に過重な職務に従事（長時間労働）」は男女ともに最も多く、男性は172件、女性は36件となっている（第1-3-4-8図の上）。

時間外勤務時間の状況については、発症前1か月の平均が91.5時間、発症前2か月の平均が77.7時間であった（第1-3-4-8図の下）。

第 1-3-4-8 図 職務従事状況と時間外勤務の状況（脳・心臓疾患）

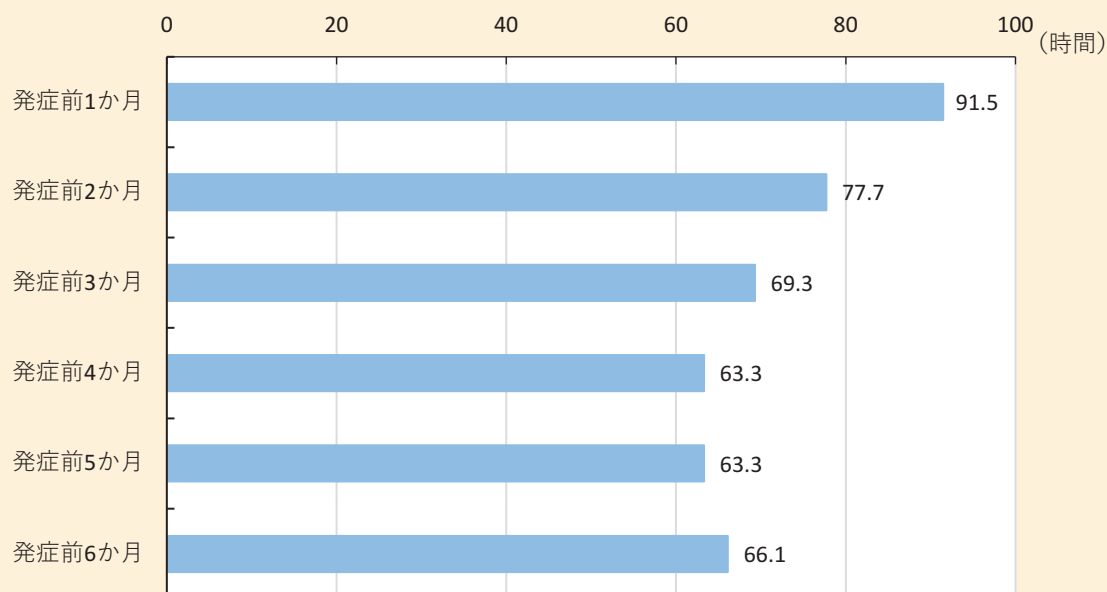


(資料出所) 総務省「令和 6 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

(注) 1. 脳・心臓疾患事案 240 件 (男 201 件、女 39 件) を分類したもの。

2. 1 件の事案に複数の職務従事状況 (n) がある場合は、それぞれ 1 件としてカウントしている。

〈時間外勤務時間の状況〉



(資料出所) 総務省「令和 6 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

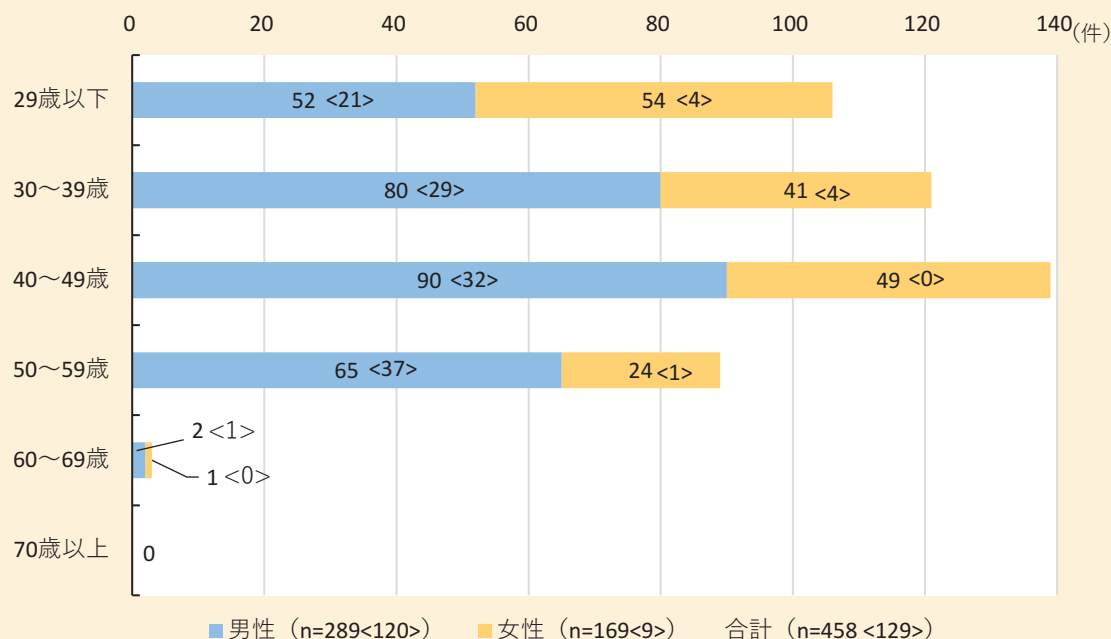
(注) 発症前各月の時間外勤務時間の状況について、確認できた事案を集計し平均したもの。

イ 精神疾患等事案

精神疾患等事案 458 件について、男女別割合は、男性が 289 件 (63.1%)、女性が 169 件 (36.9%) であった。発症時年齢階層別に見ると、「40～49 歳」の事案が最も多く 139 件 (30.3%)、次に多いのは「30～39 歳」の事案で 121 件 (26.4%) であった。

精神疾患等事案 458 件のうち、自殺事案は 129 件あり、男性が 120 件 (93.0%)、女性が 9 件 (7.0%) であった (第 1-3-4-9 図)。

第1-3-4-9 図 発症時年齢階層別の事案数（精神疾患等）

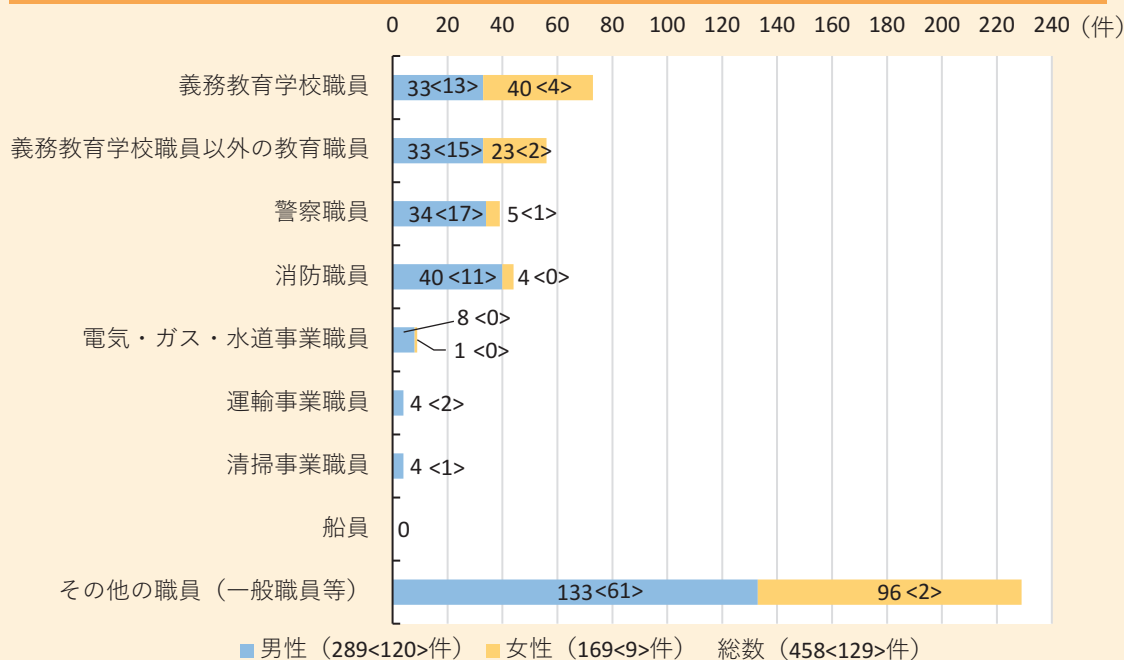


（資料出所）総務省「令和6年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

（注）〈 〉は、自殺事案の数で内数。

公務災害として認定された事案の職員区分別の内訳は、「その他の職員（一般職員等）」が229件、「義務教育学校職員」が73件、「義務教育学校職員以外の教育職員」が56件、「消防職員」が44件、「警察職員」が39件、「電気・ガス・水道事業職員」が9件、「運輸事業職員」及び「清掃事業職員」がそれぞれ4件であった（第1-3-4-10図）。

第1-3-4-10 図 職員区分別の事案数（精神疾患等）

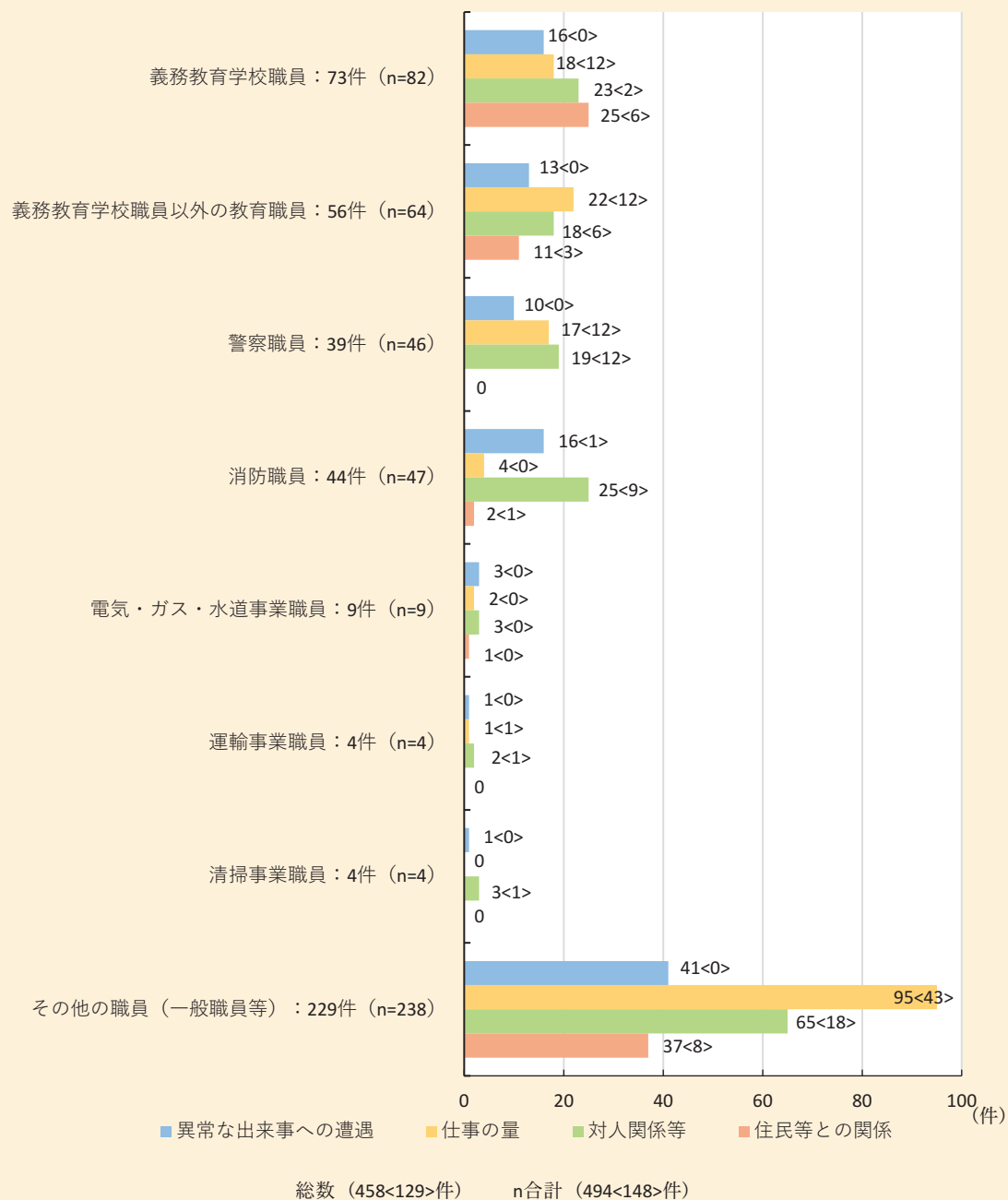


（資料出所）総務省「令和6年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

（注）〈 〉は、自殺事案の数で内数。

職員区分別の主な出来事（業務負荷）については、義務教育学校職員では「住民等との関係」、義務教育学校職員以外の教育職員では「仕事の量」、警察職員及び消防職員では「対人関係等」、その他の職員（一般職員等）では「仕事の量」がそれぞれ最も多くなっている（第1-3-4-11図）。

第1-3-4-11図 職員区分別の主な出来事（業務負荷）（精神疾患等）



（資料出所）総務省「令和6年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

（注）1. 精神疾患等事案458件の内訳を職員区分別、業務負荷状況別に分類したもの。

2. 1件の事案に複数の業務負荷状況（n）がある場合は、それぞれ1件としてカウントしている。

3. 主な業務負荷状況のみを抽出して記載している。

4. 〈 〉は、自殺事案の数で内数。

(5) 予防研究等

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では、令和6年度から、過労死等防止対策づくりを強化するため、疫学研究、実験研究、対策実装研究を予防研究として統合し、各研究間の相互補完を目指している。本稿では、予防研究のうち、主な研究内容について概観する。

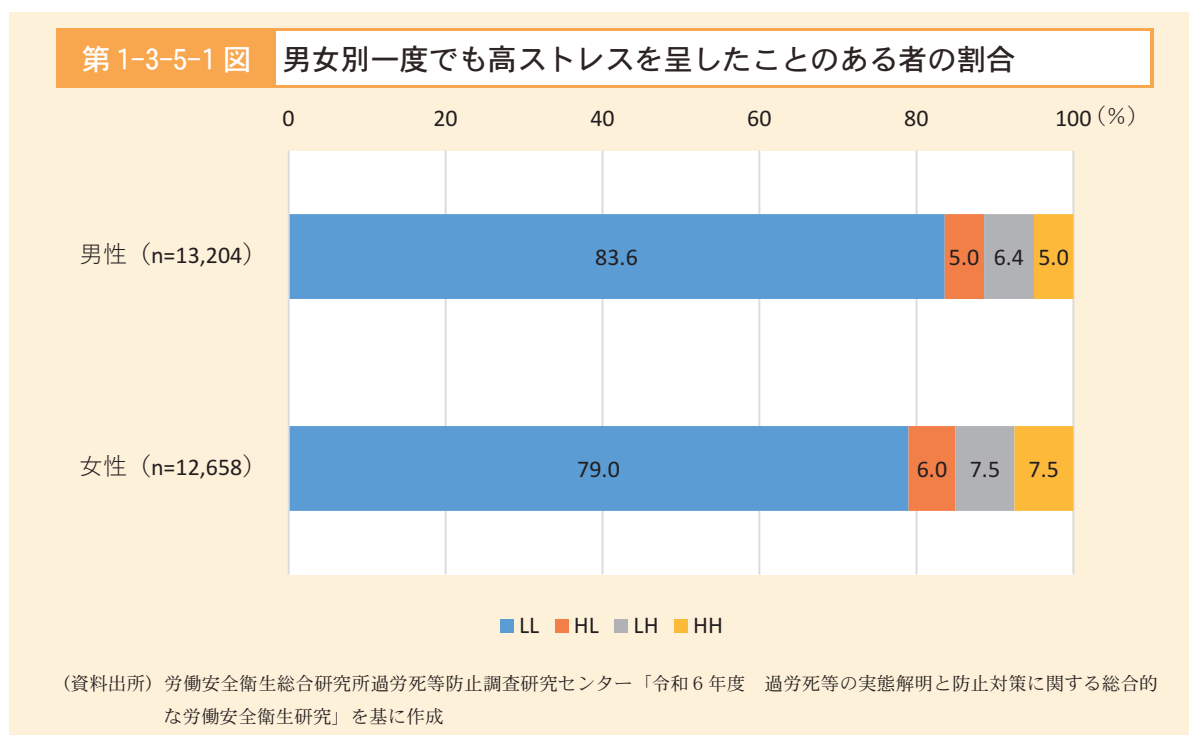
① 職域コホート研究

過労死等防止調査研究センターでは、過労死等の実態解明を進めるため、どのような要因が過労死等の発生と関連するかを明らかにすることを目的に職域コホート研究を行っている。

本研究に参加同意が得られた企業で働く労働者の個別同意を得た上で、勤怠記録、ストレスチェック結果、健康診断結果、勤務形態等の情報を得るためのアンケートの回答を平成30年度から収集している。

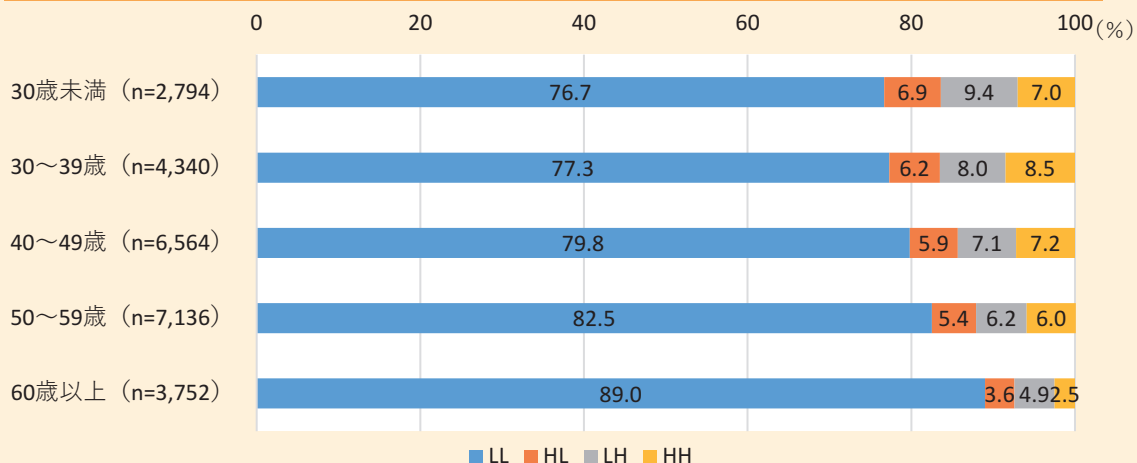
令和6年度は、令和2年度と令和3年度調査の継続参加者（対象人数 n=25,862）を解析対象者とし、職業性ストレスの経年変化について2年間のストレス状態で分類した（LL：低ストレス状態が継続、HL：高ストレスから低ストレス状態に変化、LH：低ストレスから高ストレス状態に変化、HH：高ストレス状態が継続）。状態の分類別に性別、年齢、雇用形態、職種、勤務形態、労働時間の変化などの特徴を比較した。

背景要因別に主な特徴を見ると、性別では、一度でも高ストレスを呈したことがある者（HL+LH+HH）の割合は女性で高く、また、低ストレスから高ストレス状態に変化した（LH）割合や高ストレス状態が継続している（HH）割合も女性が高かった（第1-3-5-1図）。



年齢別では、一度でも高ストレスを呈したことがある者（HL+LH+HH）の割合は若い年代ほど高く、30歳未満で最も高かった。また、低ストレスから高ストレス状態に変化した（LH）割合は30歳未満が最も高く、高ストレス状態の継続（HH）割合は30～39歳で最も高かった（第1-3-5-2図）。

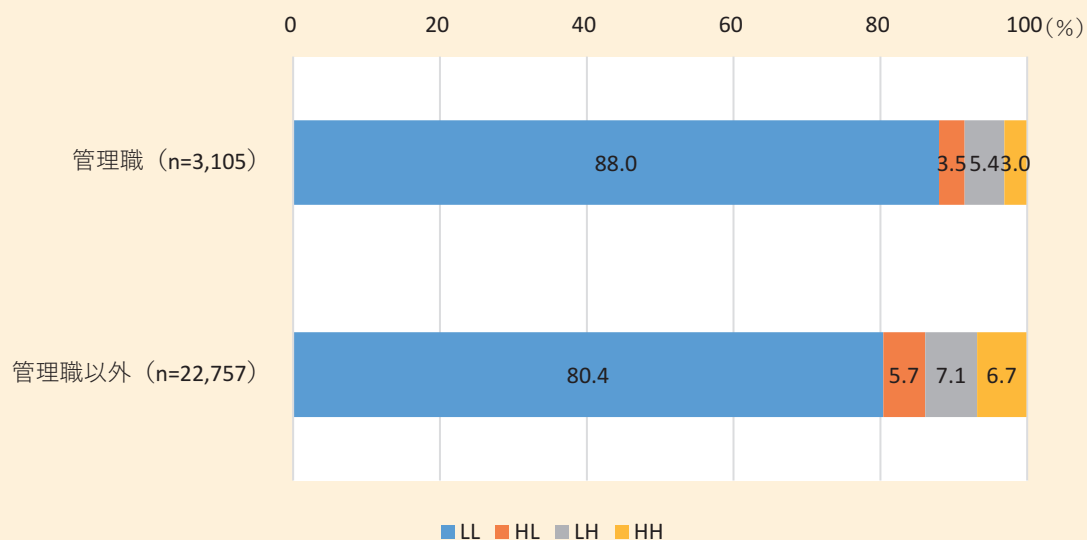
第1-3-5-2図 年齢別一度でも高ストレスを呈したことがある者の割合



(資料出所) 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「令和6年度 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」を基に作成

職種別では、「管理職」と「管理職以外」で比べると「管理職以外」で、一度でも高ストレスを呈したことがある者 (HL+LH+HH) の割合が高く、また、低ストレスから高ストレス状態に変化した (LH) 割合や高ストレス状態が継続している (HH) 割合も高かった (第1-3-5-3図)。

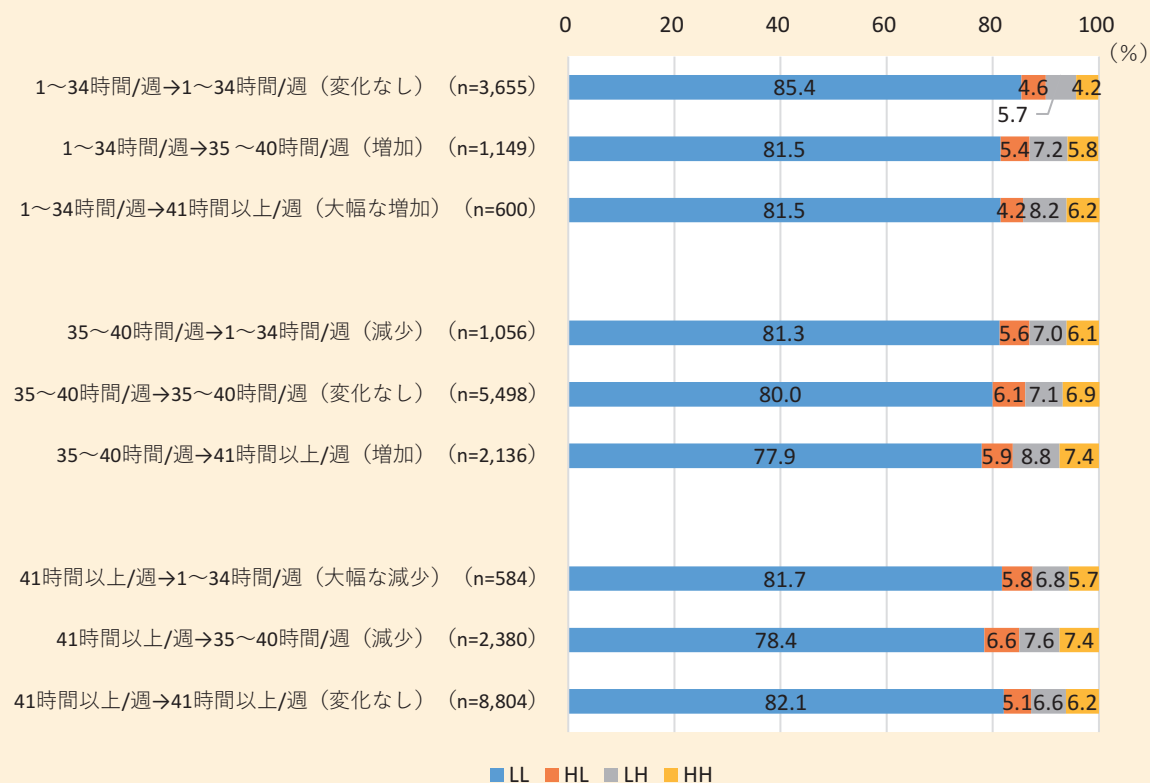
第1-3-5-3図 職種別一度でも高ストレスを呈したことがある者の割合



(資料出所) 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「令和6年度 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」を基に作成

労働時間の変化について主な特徴としては、労働時間が「1～34 時間/週」でそのまま変化していない場合が、低ストレス状態の継続 (LL) 割合が最も高く、「1～34 時間/週」から「41 時間以上/週」への増加や「35～40 時間/週」から「41 時間以上/週」への増加といった労働時間が 41 時間以上/週に増加する場合において、低ストレスから高ストレス状態に変化 (LH) する割合が高くなっていた (第1-3-5-4図)。

第1-3-5-4 図 令和2年度から令和3年度にかけての労働時間の変化



(資料出所) 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「令和6年度 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」を基に作成

これらの特徴に該当する場合は、高ストレスを呈する傾向が高いことから職場において注意が必要な可能性がある。

今後データがさらに蓄積されることで詳細な解析が可能となり、背景要因や特徴がより明らかになることが期待される。

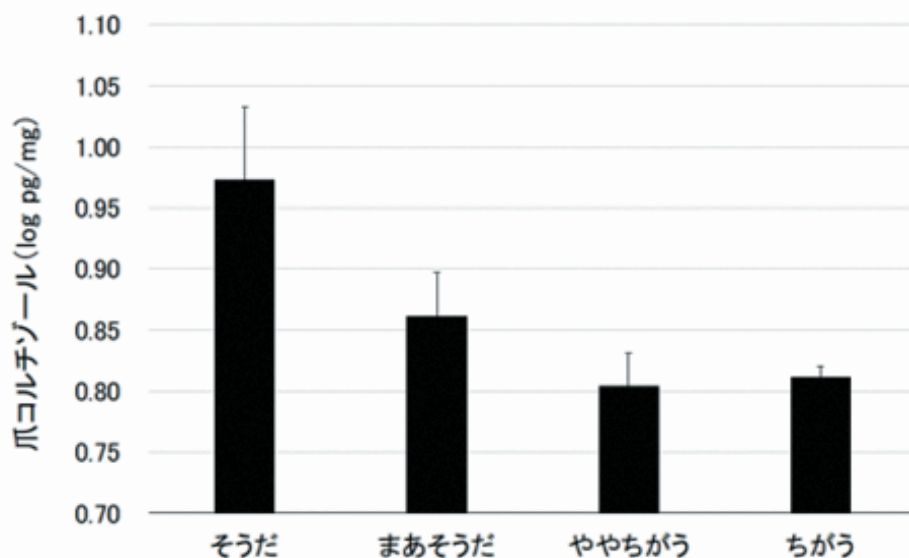
② 心理社会的ストレスを評価するバイオマーカーの検討：情報通信業の労働者のいじめの体験と爪コルチゾールの関連

爪には過去数か月にわたって体内で分泌されたコルチゾールが蓄積されており、慢性的なストレス評価指標として注目されている。重点業種等の一つである情報通信業の労働者を対象に、心理社会的なストレスとしていじめの体験をとりあげ、爪に含まれるコルチゾールとの関連を横断的に検討した。

本研究は、オンライン調査と4週間にわたる爪の採取から構成されており、令和4年10月から令和6年5月までの期間で実施した。対象者は20歳から49歳の情報通信業の労働者であり、725名のデータが解析の対象となった。オンライン調査では、「職場で自分がいじめにあっている（セクハラ、パワハラを含む）」という設問に対して、「そうだ」「まあそうだ」「ややちがう」「ちがう」の選択肢で回答を求めた。

いじめの体験の設問に対して、「そうだ」と回答した労働者は12名（1.7%）であった。「そうだ」を選択した人は、「ややちがう」、「ちがう」を選択した人よりも爪コルチゾールの値が高いことが示された（第1-3-5-5図）。

第 1-3-5-5 図 いじめ体験の設問への回答別爪コルチゾール値



いじめの体験(そうだ、まあそうだ、ややちがう、ちがう)と爪コルチゾールの関連(年齢、性別、石鹸で手を洗う頻度、爪検体保管期間を調整した推定値と標準誤差)

(資料出所) 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「令和 6 年度 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」を基に作成

いじめによる心理社会的ストレスの生体負担が爪コルチゾールに反映されたと解釈でき、心理社会的ストレスによる慢性的な生体負担を評価するバイオマーカーとして、またストレスチェック以外のストレス傾向把握ツール（又はこれを補完するツール）として、爪コルチゾールが有望であることが示唆された。

(6) 公立学校における働き方改革に係る調査

① 教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況の把握

文部科学省では、教育委員会における学校の働き方改革の進捗状況を明確にするとともに、取組事例の展開等を通じて、働き方改革の取組を更に促していくことを目的として、毎年度、教師の在校等時間（※1）の状況や、教育委員会等における「学校・教師が担う業務に係る3分類」（詳細は④を参照。）の取組状況等の把握（※2）を行っている。

（※1）「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」（令和2年文部科学省告示第1号）において定める、教育職員が学校教育活動に関する業務を行っている時間として外形的に把握することができる時間

（※2）令和6年度の取組状況は以下の文部科学省ホームページに掲載されている。

https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/uneishien/detail/1407520_00015.htm

② 客観的な方法による在校等時間の把握の状況

学校における働き方改革の取組を進めることは重要であり、そのような取組を進めていく上で、客観的な在校等時間の把握は必要不可欠なスタートラインである。

このため、「公立学校の教育職員の業務量の適切な管理その他教育職員の服務を監督する教育委員会が教育職員の健康及び福祉の確保を図るために講ずべき措置に関する指針」においては、教師の服務を監督する教育委員会における、ICTの活用やタイムカードなどの客観的な方法による在校等時間の計測を求めているところである。

令和6年度の調査結果によると、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校のいずれの学校種も、すべての都道府県及び政令市において、域内のすべての学校で、客観的な方法による在校等時間の把握が行われている。政令市を除く市区町村については、小学校及び中学校は99.0%、高等学校は97.6%、特別支援学校は98.0%の実施率となっている。

令和元年度には、域内の学校で在校等時間の客観把握が行われている教育委員会の割合が48.2%であったことを踏まえると、客観把握のための取組が着実に実施されてきたと言える。

③ 一月当たりの在校等時間の分布状況

校長、副校長・教頭、教諭それぞれにおける、令和5年度の年間を通した月当たり時間外在校等時間の時間区分別の平均人数の割合は次のようになっている。

校長については、小学校では23.6%、中学校では23.9%、高等学校では12.4%、特別支援学校では13.4%が、月当たり時間外在校等時間が45時間を超過している状況にある。

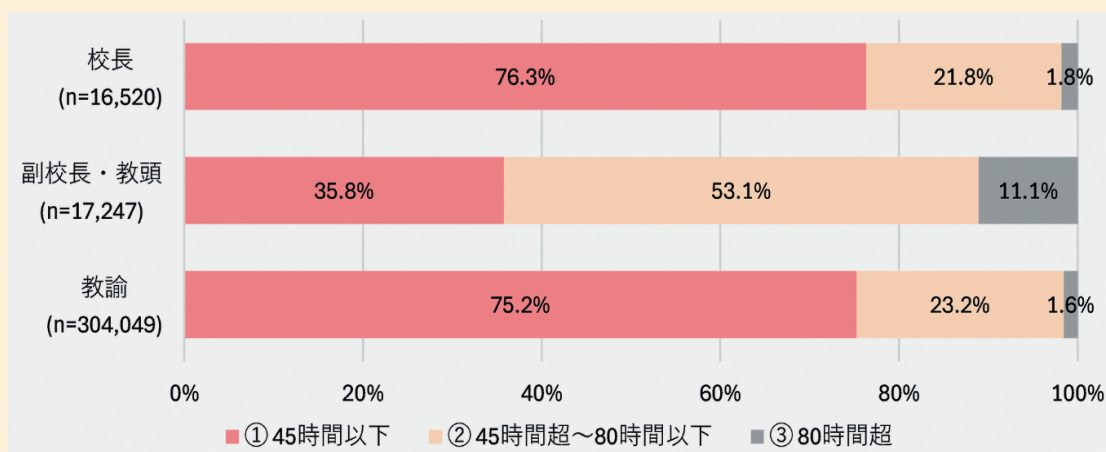
また、副校長・教頭については、小学校では64.2%、中学校では64.7%、高等学校では39.7%、特別支援学校では48.9%が、月当たり時間外在校等時間が45時間を超過している状況にあることに加え、月当たり時間外在校等時間が80時間を超過している割合が、小学校・中学校で1割強となっている。

さらに、教諭については、小学校では24.8%、中学校では42.5%、高等学校では28.2%、特別支援学校では8.4%が、月当たり時間外在校等時間が45時間を超過している状況にある

（第1-3-6-1図～第1-3-6-4図）。

第1-3-6-1 図

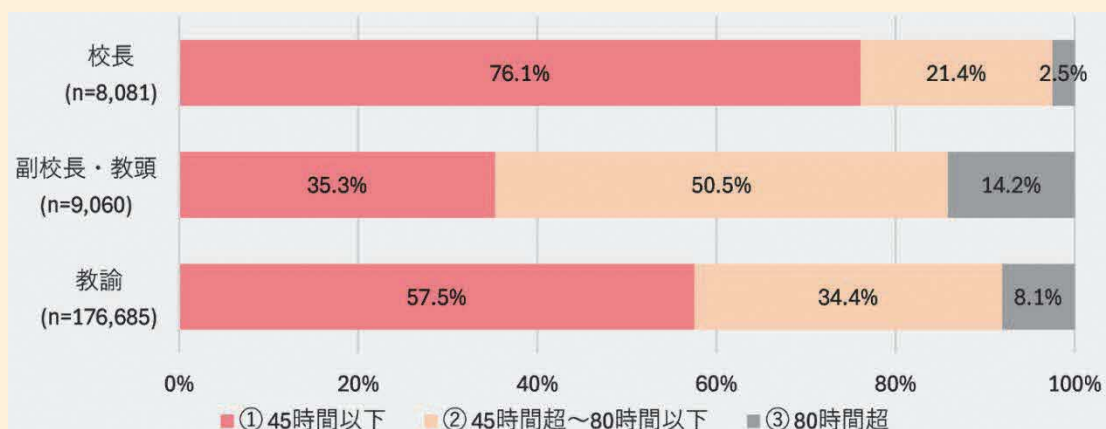
令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）における各月の時間外
 在校等時間の時間区分別の平均人数の割合（小学校（義務教育学校
 前期課程を含む））



（資料出所）文部科学省「令和6年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

第1-3-6-2 図

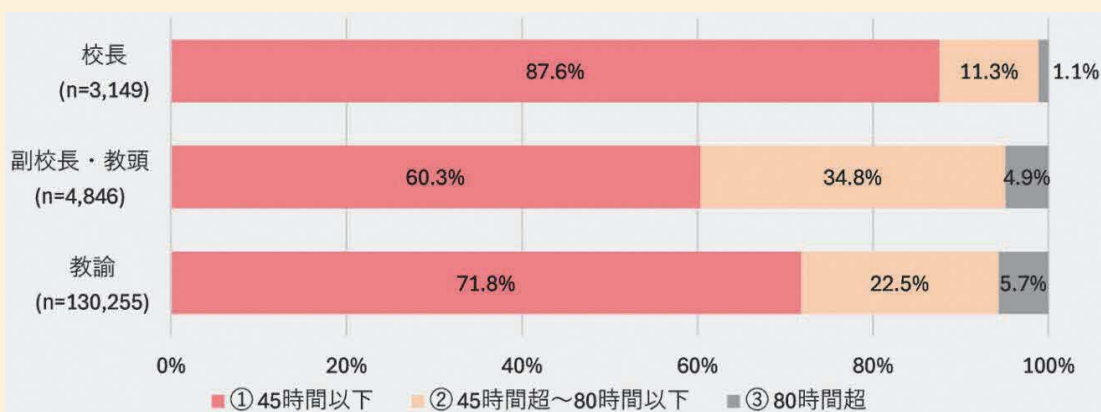
令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）における各月の時間外
 在校等時間の時間区分別の平均人数の割合（中学校（義務教育学校
 後期課程、中等教育学校前期課程を含む））



（資料出所）文部科学省「令和6年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

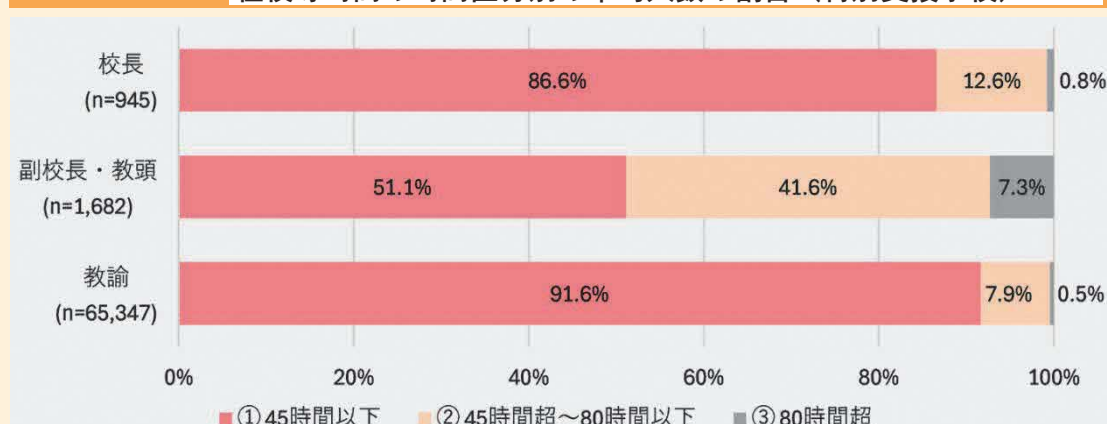
第1-3-6-3 図

令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）における各月の時間外
 在校等時間の時間区分別の平均人数の割合（高等学校（中等教育学
 校後期課程を含む））



（資料出所）文部科学省「令和6年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

第1-3-6-4 図 令和5年度（令和5年4月～令和6年3月）における各月の時間外
 在校等時間の時間区分別の平均人数の割合（特別支援学校）



（資料出所）文部科学省「令和6年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

④ 「学校・教師が担う業務に係る3分類」に係る取組状況

教師の厳しい勤務の実態を改善し、教師が教師でなければできないことに集中できるようにするためには、業務の削減・見直しや適正化を図っていくことが必要である。平成31年1月の中央教育審議会答申（※）で示された「学校・教師が担う業務に係る3分類」では、これまで学校・教師が担ってきた業務を「基本的には学校以外が担うべき業務」、「学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務」、「教師の業務だが、負担軽減が可能な業務」に分類・整理し、各教育委員会における業務の役割分担・適正化を促している。

これらの業務に関して、令和6年度には、「学校以外の主体が中心となった登下校時の対応」、「部活動への部活動指導員等の参画」、「授業準備における支援スタッフの参画」、「支援が必要な児童生徒等・家庭への対応に係る専門的な人材等の参画」について、全国の教育委員会における実施率が7割を超えているほか、その他の業務についても、近年、取組が進んでいる状況がみられる（第1-3-6-5図～第1-3-6-9図）。

（※）「新しい時代の教育に向けた持続可能な学校指導・運営体制の構築のための学校における働き方改革に関する総合的な方策について（答申）（213号）（平成31年1月25日）」

第1-3-6-5 図 学校・教師が担う業務に係る3分類

基本的には学校以外が担うべき業務	学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務	教師の業務だが、負担軽減が可能な業務
①登下校に関する対応	⑤調査・統計等への回答等 （事務職員等）	⑨給食時の対応 （学級担任と栄養教諭等との連携等）
②放課後から夜間などにおける見回り、児童生徒が補導された時の対応	⑥児童生徒の休み時間における対応 （輪番、地域ボランティア等）	⑩授業準備（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
③学校徴収金の徴収・管理	⑦校内清掃 （輪番、地域ボランティア等）	⑪学習評価や成績処理（補助的業務へのサポートスタッフの参画等）
④地域ボランティアとの連絡調整	⑧部活動（部活動指導員等）	⑫学校行事の準備・運営 （事務職員等との連携、一部外部委託等）
		⑬進路指導 （事務職員や外部人材との連携・協力等）
		⑭支援が必要な児童生徒・家庭への対応（専門スタッフとの連携・協力等）

（資料出所）文部科学省「令和6年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

第1-3-6-6図 基本的には学校以外が担うべき業務の取組状況

基本的には学校以外が担うべき業務				
取組内容	都道府県 (n=47)	政令市 (n=20)	市区町村 (n=1,731)	総計 (n=1,798)
①登下校時の対応は、 学校以外の主体 （地方公共団体、教育委員会、保護者、スクールガード・リーダー、地域人材等）が中心に対応している	47.4%▲	★85.0%	73.0%▲	72.6%▲
②放課後から夜間等における見回り、児童生徒が補導された時の対応は、 学校以外の主体 （地方公共団体、教育委員会、保護者、地域人材等）が中心に対応している	38.3%▲	45.0%▲	44.9%▲	44.7%▲
③ 学校徴収金（給食費を含む）の徴収・管理は、公会計化または教師が関与しない方法 （地方公共団体や教育委員会による徴収・管理を含む）で徴収・管理を行っている	68.1%	70.0%▲	45.9%	46.7%
④ 地域人材等との連絡調整は、窓口となる学校職員が直接行うのではなく、地域学校協働活動推進員（社会教育法第9条の7）等の学校以外の主体が中心 に行うよう、地方公共団体や教育委員会等において必要な取組を実施している	38.3%▲	70.0%▲	50.7%	50.6%

※1 各取組について、【a:既に実施した又は実施中】【b:実施に向けて検討中】【c:特に取り組んでいない、取り組む予定はない】のうち、【a:既に実施した又は実施中】を選んだ自治体の割合を「実施率」としている。
 ※2 問①は、所管する全ての学校において、該当する業務がない教育委員会数を対象から除いた上で実施率を算出している。

（資料出所）文部科学省「令和6年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

第1-3-6-7図 学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務の取組状況

学校の業務だが、必ずしも教師が担う必要のない業務				
取組内容	都道府県 (n=47)	政令市 (n=20)	市区町村 (n=1,731)	総計 (n=1,798)
⑤ 学校における調査・統計への回答等は、教育課程の編成・実施や生徒指導など教師の専門性に関わるもの以外の調査については、事務職員等が中心 となって回答するよう各学校に促している	38.3%	65.0%	41.1%	41.3%
⑥ 児童生徒の休み時間における対応は、地域人材等の協力を得ている	8.5%	45.0%▲	7.6%	8.0%
⑦ 校内清掃は、地域人材の協力を得ることや民間委託等 をしている	31.9%	70.0%▲	18.5%	19.4%
⑧ 部活動について、部活動指導員をはじめとした外部の人材の参画を図っている	★100%	★100%	73.4%	74.4%

※1 各取組について、【a:既に実施した又は実施中】【b:実施に向けて検討中】【c:特に取り組んでいない、取り組む予定はない】のうち【a:既に実施した又は実施中】を選んだ自治体の割合を「実施率」としている。
 ※2 問⑧は、所管する全ての学校において、従前から部活動が設置されていない教育委員会数を対象から除いた上で実施率を算出している。

（資料出所）文部科学省「令和6年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

第1-3-6-8 図 教師の業務だが、負担軽減が可能な業務の取組状況

教師の業務だが、負担軽減が可能な業務

取組内容	都道府県 (n=47)	政令市 (n=20)	市区町村 (n=1,731)	総計 (n=1,798)
⑨給食時は、栄養教諭等と連携するほか、地域人材の協力を得ている	40.4%▲	60.0%▲	23.9%	24.7%
⑩授業準備について、教師をサポートする支援スタッフの参画を図っている	★85.1%▲	★100%	79.7%▲	★80.0%▲
⑪-1 学習評価や成績処理の補助的業務について、教師をサポートする支援スタッフの参画を図っている	57.4%▲	★85.0%▲	48.6%▲	49.3%▲
⑪-2 学習評価や成績処理の補助的業務について、採点ソフトを導入するなどICTの活用を図っている	★93.6%▲	70.0%▲	47.9%▲	49.4%▲
⑫学校行事等の準備・運営について、地域人材の協力を得たり、外部委託を図ったりするなど、負担軽減を図るよう学校に促している	72.3%▲	★95.0%▲	55.2%	56.1%
⑬進路指導のうち、就職先の情報収集等について、事務職員や支援スタッフ等の参画・協力を進めている	★93.6%	60.0%	11.1%	13.8%
⑭支援が必要な児童生徒等・家庭への対応について、スクールカウンセラー、スクールソーシャルワーカー、特別支援教育支援員等の専門人材、日本語指導ができる支援員等の専門的な人材等の参画を図っている	★100%	★100%	★98.4%	★98.4%

※ 各取組について、【a:既に実施した又は実施中】【b:実施に向けて検討中】【c:特に取り組んでいない、取り組む予定はない】のうち、【a:既に実施した又は実施中】を選んだ自治体の割合を「実施率」としている。

(資料出所) 文部科学省「令和6年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

第1-3-6-9 図 学校徴収金の徴収・管理に係る取組事例

取組事例

ー学校徴収金の徴収・管理に係る取組事例ー

県全体での給食費公会計化に向けた支援

(熊本県教育委員会)

県立学校について令和5年度より学校給食費を公会計化。学校徴収金に係るシステムや分掌も見直し、適正化・効率化を行った。また、市町村においても給食費の公会計化が進むよう、ノウハウ共有をはじめとした必要な支援を県教委が行っている。

取組実施の背景は何でしょうか？

学校・教育委員会

- 学校徴収金に係る徴収・管理等の会計事務について、学校毎に運営方法・担当する教職員が異なることで異動のたびに学校のやり方に慣れる必要があるとの声があり、課題を感じていました。

どのように学校徴収金業務を見直しましたか？

教育委員会

- 給食費公会計化とともに学校徴収金に係る徴収・管理を一括管理できるシステムを導入し、県立学校の学校徴収金取扱要項(マニュアル)を見直すことで、運営方法を一元化しました。
- 教師が担っていた学校徴収金業務を、事務職員がまとめて引き受けるよう、事務を移管しました。

市町村にはどのように支援していますか？

教育委員会

- 市町村向けの各種会議等で県立学校における給食費公会計化の説明やQ&Aを提供し、県全体として公会計化を推進しています。
- 市町村に給食費公会計化に向けた意向調査を行った上で、導入段階に応じた個別支援を行っています。

学校徴収金の公会計化

(岐阜県下呂市教育委員会)

補助・学習用教材等の購入のために徴収・管理していた学校徴収金を公会計化し、学校で徴収・督促等の事務を行わないようにした。

取組実施の背景は何でしょうか？

学校・教育委員会

- 学校徴収金に係る徴収・管理等の会計事務については、教職員の負担感が非常に高い状態でした。
- 令和4年度に学校給食費が公会計化されたことをきっかけに学校における会計事務の一元化に向け、教材費等の学校徴収金に関しても、学校の事務負担・保護者の振込手数料の軽減等を目的に公会計化しました。

公会計化により学校はどのように変化しましたか？

教育委員会

- 学校徴収金事務について教育委員会が一括して行うようになり、学校では補助・学習用教材等に係る現金徴収や購入に係る会計事務がなくなりました。
- 教師の事務負担軽減に繋がり、本来業務に専念できる時間が増えました。また、現金を取り扱う不安も軽減され、負担感も解消されました。

事務負担軽減以外に公会計化の効果はありましたか？

教育委員会

- 債権者が明確(下呂市)となり、公金振替が可能になることで、就学援助費等の扶助費の充当ができるようになりました。
- 金融機関への振替手数料の保護者負担分が軽減されました。

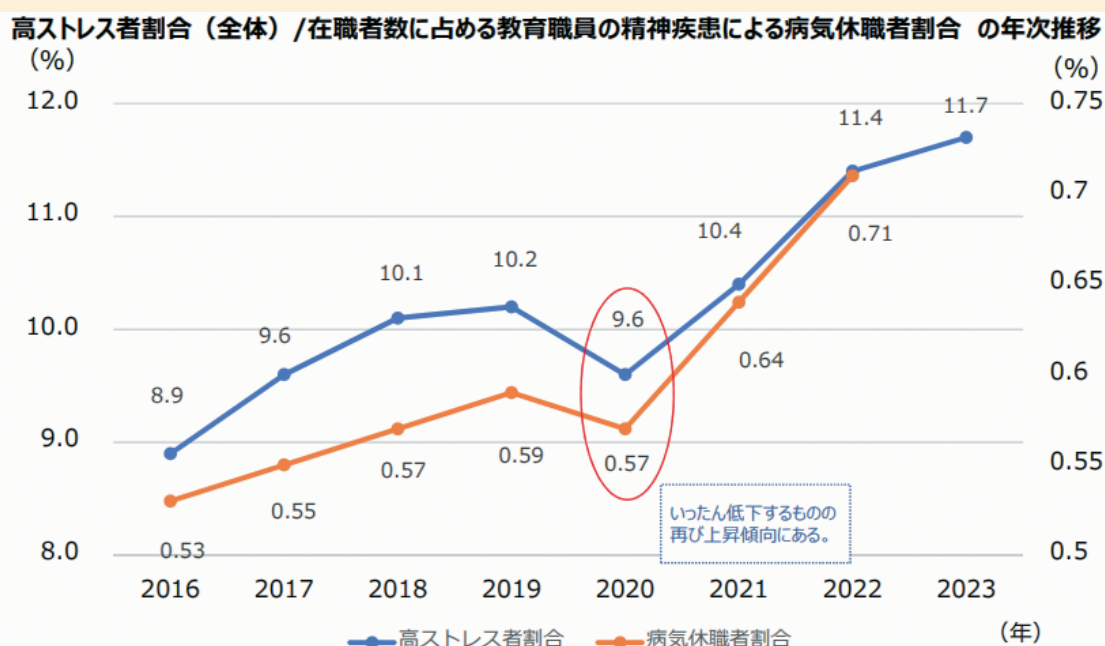
(資料出所) 文部科学省「令和5年度教育委員会における学校の働き方改革のための取組状況調査結果」

⑤ 高ストレス者割合の状況

公立学校共済組合において、2016年度から2022年度までの7年度分のストレスチェックの結果データを分析した「ストレスチェックデータ分析結果報告書」（以下「報告書」という。）によると、ストレスチェックを受検した教職員のうち、高ストレス者として判定されたものの割合については、コロナ禍で社会・経済活動が大きく制限され、学校の臨時休校もあった2020年度にいったん低下したものの、全体的には上昇傾向にある。

また、高ストレス者割合の増減は、精神疾患による病気休職者の割合の増減と類似の傾向もみられる（第1-3-6-10図）。

第1-3-6-10図 高ストレス者割合及び精神疾患による病気休職者割合の年次推移



	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
高ストレス者割合	8.9	9.6	10.1	10.2	9.6	10.4	11.4	11.7
病気休職者割合	0.53	0.55	0.57	0.59	0.57	0.64	0.71	

※在職者数に占める教育職員の精神疾患による病気休職者割合については、文部科学省「公立学校教職員の人事行政状況調査」より引用。各年の全教育職員数に占める割合。

（資料出所）公立学校共済組合「公立学校共済組合のストレスチェックデータ分析結果報告書」

⑥ ストレス要因の状況

報告書によると、ストレスチェックを受検した教職員のアンケートの回答のうち、「現在のストレス要因があれば選択してください」（選択肢から1人2個まで選択可能）の回答を集計し、ストレス要因を分析した結果、集団全体、高ストレス者ともに、7年度間を通して、「事務的な業務量」をストレス要因として挙げる者の割合が最も高かった。

また、全体として、近年は「対処困難な児童生徒への対応」、「保護者対応」、「校務分掌」が上昇傾向にある。

特に高ストレス者については、「事務的な業務量」、「対処困難な児童生徒への対応」、「校務分掌」、「保護者対応」が上位であることは集団全体と同様であるものの、その割合が集団全体よりも高くなっており、また、「人間関係（同僚・上司）」を挙げる者の割合が、集団全体と比較して大幅に高くなっている（第1-3-6-11図）。

第 1-3-6-11 図 具体的なストレス要因上位 5 位

具体的なストレス要因上位5位（全体）														
	集 団 全 体							高 ス ト レ ス 者						
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
1位	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量	事務的な業務量
選択割合	20.0	21.1	21.0	21.5	18.6	19.8	21.4	25.1	26.4	26.1	26.7	24.2	25.4	27.0
2位	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応
選択割合	16.8	17.1	17.8	17.9	17.9	18.1	19.0	23.9	22.8	23.5	23.6	24.0	23.5	24.8
3位	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	対処困難な児童生徒への対応	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）
選択割合	13.8	13.2	12.8	12.8	12.0	13.4	13.7	22.4	22.0	23.2	23.1	23.5	22.7	21.5
4位	人間関係（同僚）	校務分掌	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	保護者対応	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌	校務分掌
選択割合	12.1	12.5	12.6	12.4	11.9	11.4	12.4	18.6	19.1	18.7	18.6	18.5	20.1	20.2
5位	校務分掌	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	人間関係（同僚）	家庭やプライベートの問題	家庭やプライベートの問題	人間関係（同僚）	人間関係（上司）	人間関係（上司）	人間関係（上司）	保護者対応	人間関係（上司）	人間関係（上司）	保護者対応
選択割合	12.0	11.7	11.9	11.8	11.9	11.4	11.3	15.1	14.9	14.9	14.6	16.3	15.4	16.0

(資料出所) 公立学校共済組合「公立学校共済組合のストレスチェックデータ分析結果報告書」

(まとめ)

客観的な方法による在校等時間の把握については、所管する全ての小学校、中学校、高等学校及び特別支援学校において客観把握を実施している教育委員会はほぼ 100%となっており、令和 7 年度中には、全ての教育委員会において実施される予定である。

こうした客観的に把握された月当たり時間外在校等時間の状況について、校長とともに学校のマネジメントの中核を担う副校長・教頭は、小学校、中学校、高等学校、特別支援学校のいずれの学校種においても、45 時間を超過している割合が高くなっている。

こうしたことを踏まえ、文部科学省では、副校長・教頭の学校マネジメント等に係る業務を専門的に支援する「副校長・教頭マネジメント支援員」の配置支援を行っているところであり、教育委員会や学校においては、こうした外部人材も活用し、学校全体の運営改善を図っていく必要がある。

「学校・教師が担う業務に係る 3 分類」に係る取組については、全体的に進捗している一方で、「学校徴収金の公会計化」、「給食時における学級担任と栄養教諭等の連携」など、一部の取組では、教育委員会間で取組状況に差がみられている。文部科学省では、この「3 分類」に基づく取組をはじめとした様々な取組事例の周知を行っているところであり、引き続き、各教育委員会における業務の役割分担・適正化に向けた取組を推進していくことが求められる。

メンタルヘルス対策は、未然防止・早期発見・早期対応が極めて重要である。ストレスチェックデータの分析結果等も踏まえ、

- ・メンタルヘルス対策に関する教師への周知・理解促進を含め、適切な方法によるセルフケアの促進や、
- ・教師が一人で悩みや負担を抱え込まないようにするために、校長等の管理職が所属の教職員について、日常的に健康状況等を把握して支援や相談対応等を行うラインによるケアの充実、
- ・校長のリーダーシップによる業務の縮減・効率化、同僚同士が普段から相談しやすい良好な職場環境・雰囲気醸成等の取組を推進するとともに、これらを学校運営等のマネジメントと紐付けて、教育委員会及び学校全体で効果的・効率的にメンタルヘルス対策の推進を図ることなどが求められる。

上記の点や、令和 7 年 6 月 11 日に成立した、学校における働き方改革の更なる加速化の内容を含む、公立の義務教育諸学校等の教育職員の給与等に関する特別措置法等の一部を改正する法律（令和 7 年法律第 68 号）も踏まえ、文部科学省では、教師が心身ともに充実した状態で、日々、生き活きと子供たちと接することができるよう、引き続き、学校における働き方改革に向けた取組を進めていくこととしている。

※学校における働き方改革に関する具体的な取組内容等については、p. 217～222 参照。