

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

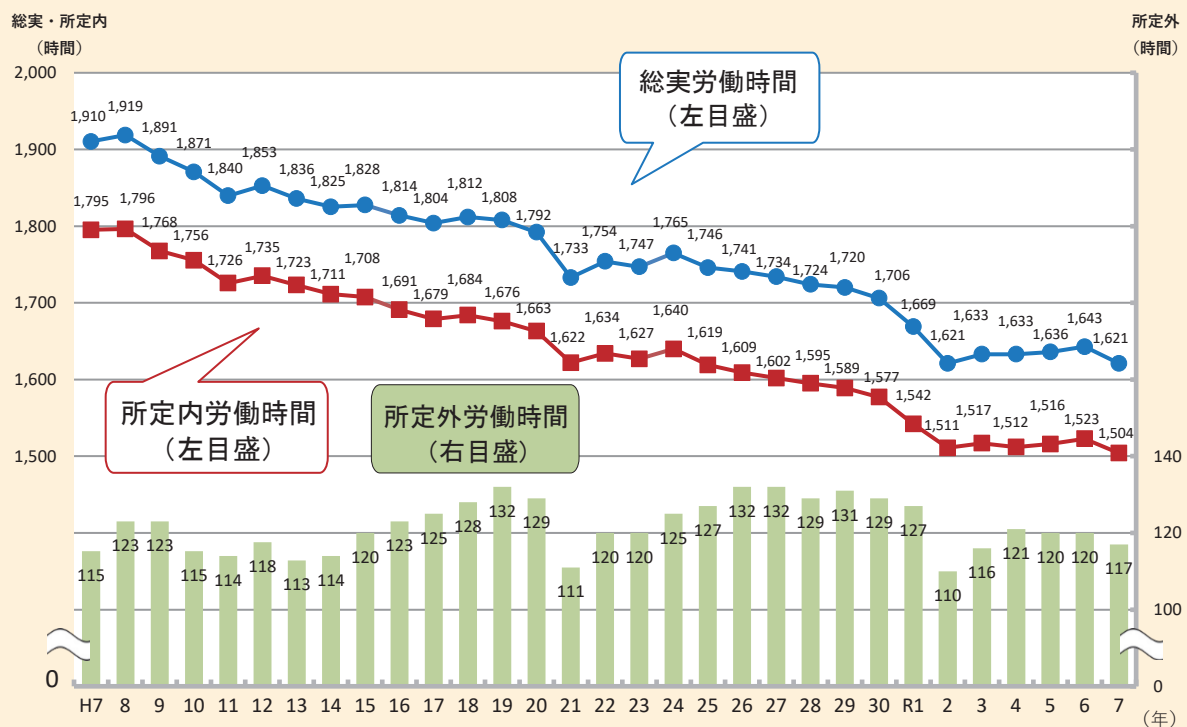
(1) 労働時間等の状況

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おり、令和7年の年間総実労働時間は1,621時間と、令和6年から22時間減少した。

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、所定内労働時間も長期的に緩やかに減少しており、令和7年は1,504時間と令和6年から19時間減少した。所定外労働時間は、平成21年と令和2年に大きく減少しており、令和7年は117時間と令和6年から3時間減少した（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であり、母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）の影響は取り除いていない。

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。

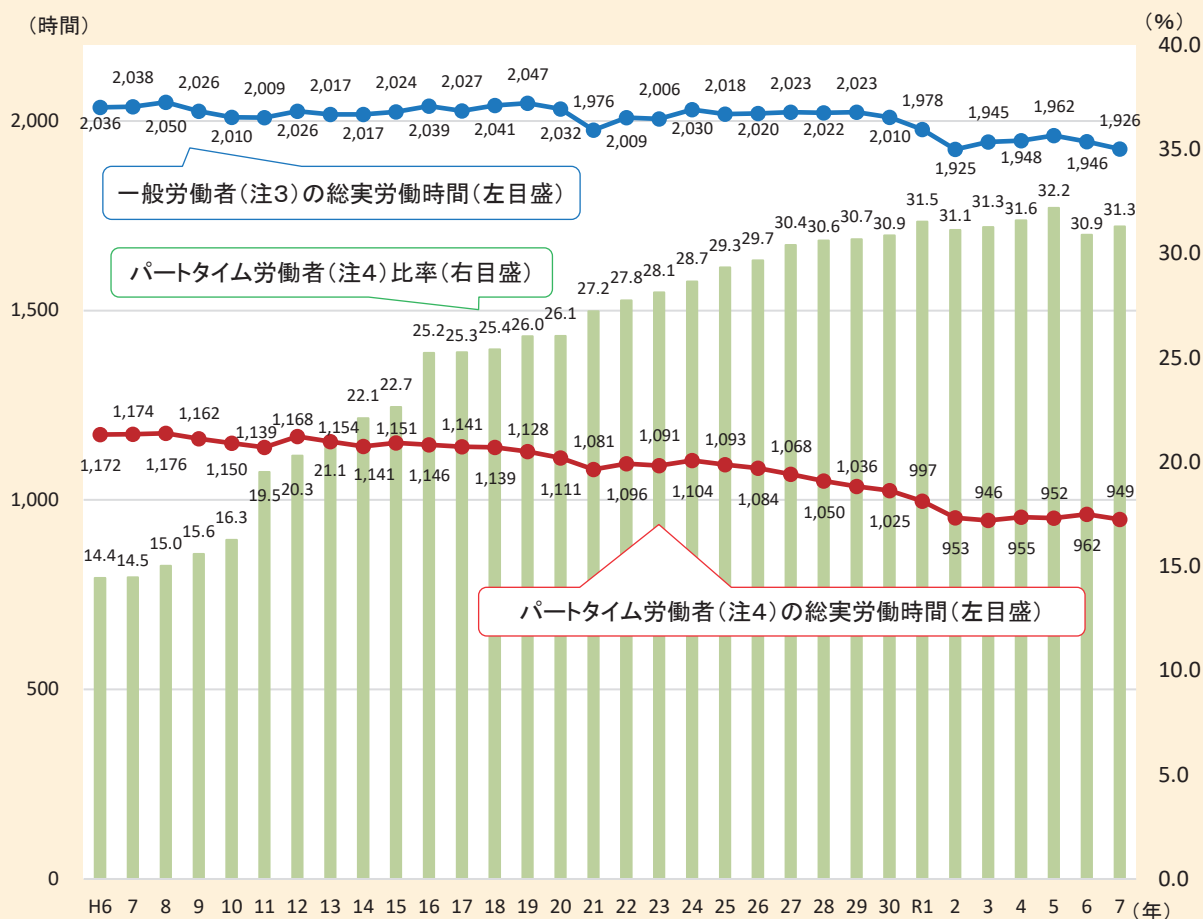
3. 平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」を用いている。

^{*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。

年間総実労働時間を一般労働者とパートタイム労働者の別に見ると、一般労働者は令和元年以降7年連続で2,000時間を下回り、令和7年は1,926時間となった。パートタイム労働者も令和元年以降7年連続で1,000時間を下回り、令和7年は949時間となった(第1-1-1-2図)。

総実労働時間は、働き方改革の取組みの進展や、高齢者の労働参加の進展に伴う短時間で働く者の増加等を背景に減少している。

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であり、母集団労働者数の更新作業(ベンチマーク更新)の影響は取り除いていない。

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

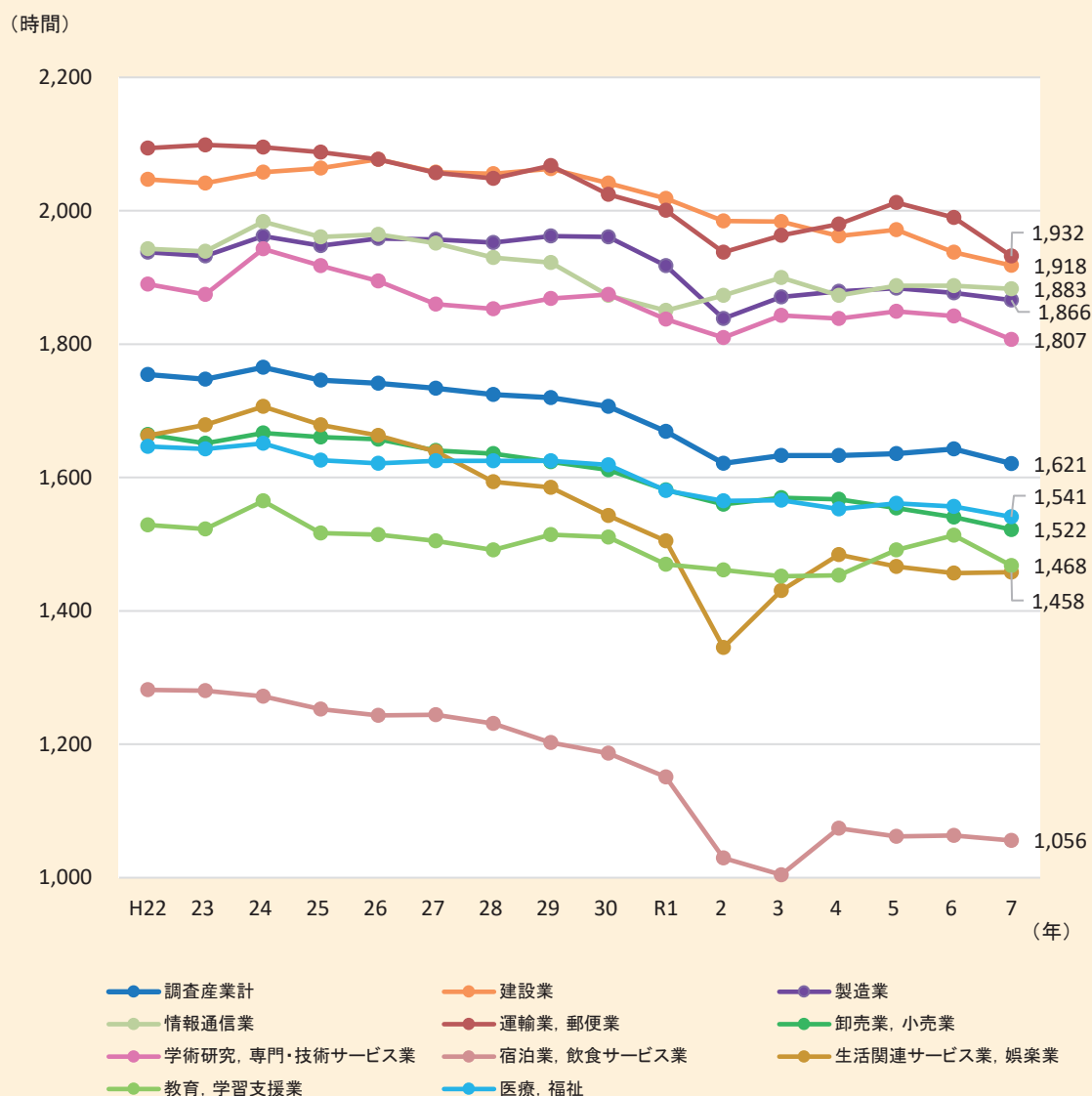
②1日の所定労働時間が一般の労働者と同じで1週の所定労働日数が一般の労働者よりも少ない者

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、全産業で長期的に緩やかに減少しており、調査産業計と比較すると、令和7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」が上回っていた（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

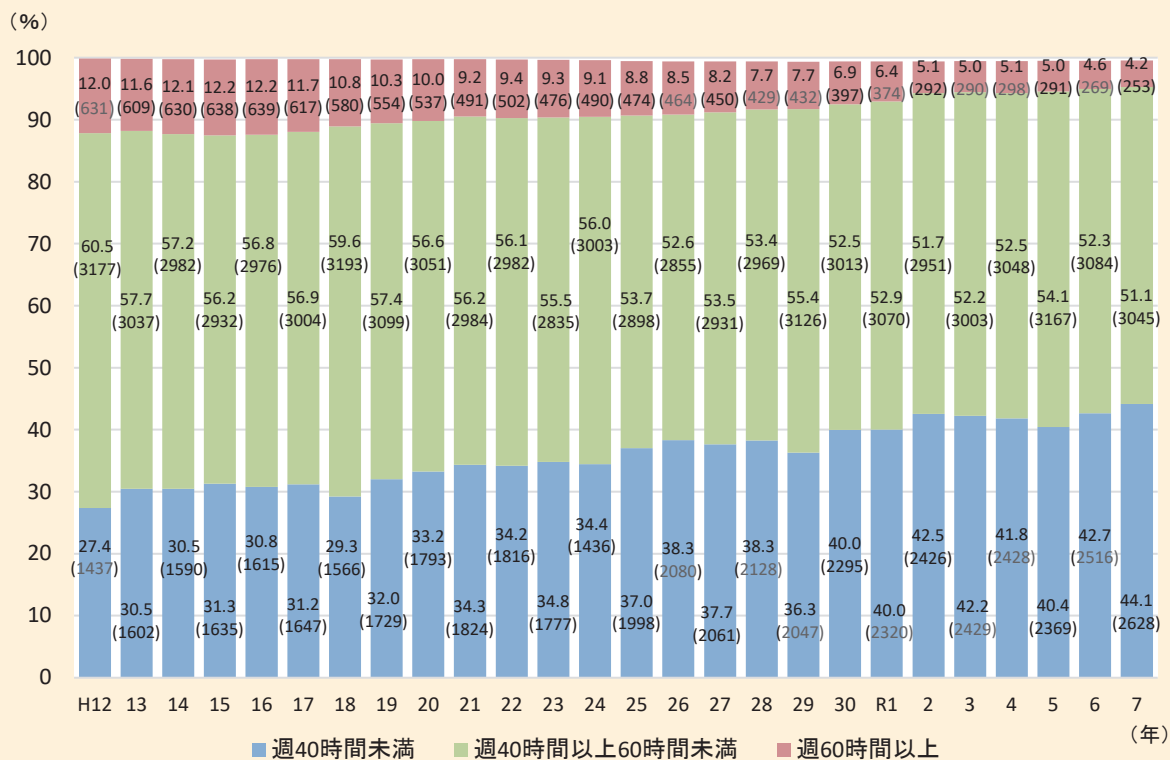
(注) 1. 事業所規模5人以上。

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であり、母集団労働者数の更新作業（ベンチマーク更新）の影響は取り除いていない。

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7年は4.2%（253万人）と令和6年より0.4ポイント（16万人）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。

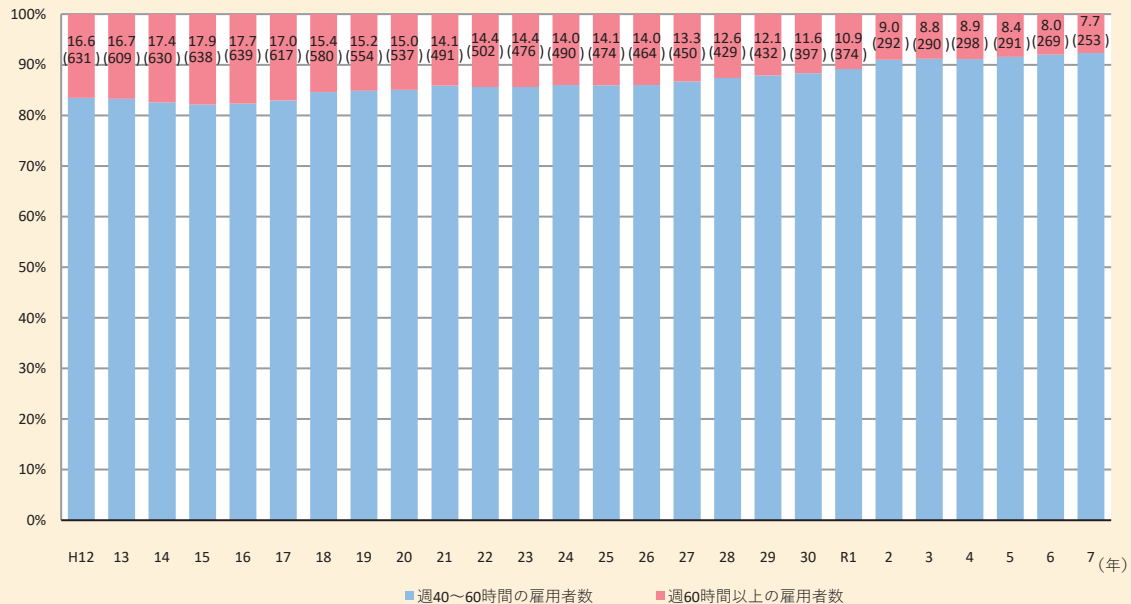
2. 就業時間不詳の者がいるため、計100%とならない。

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おり、令和7年は7.7%と令和6年から0.3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）。

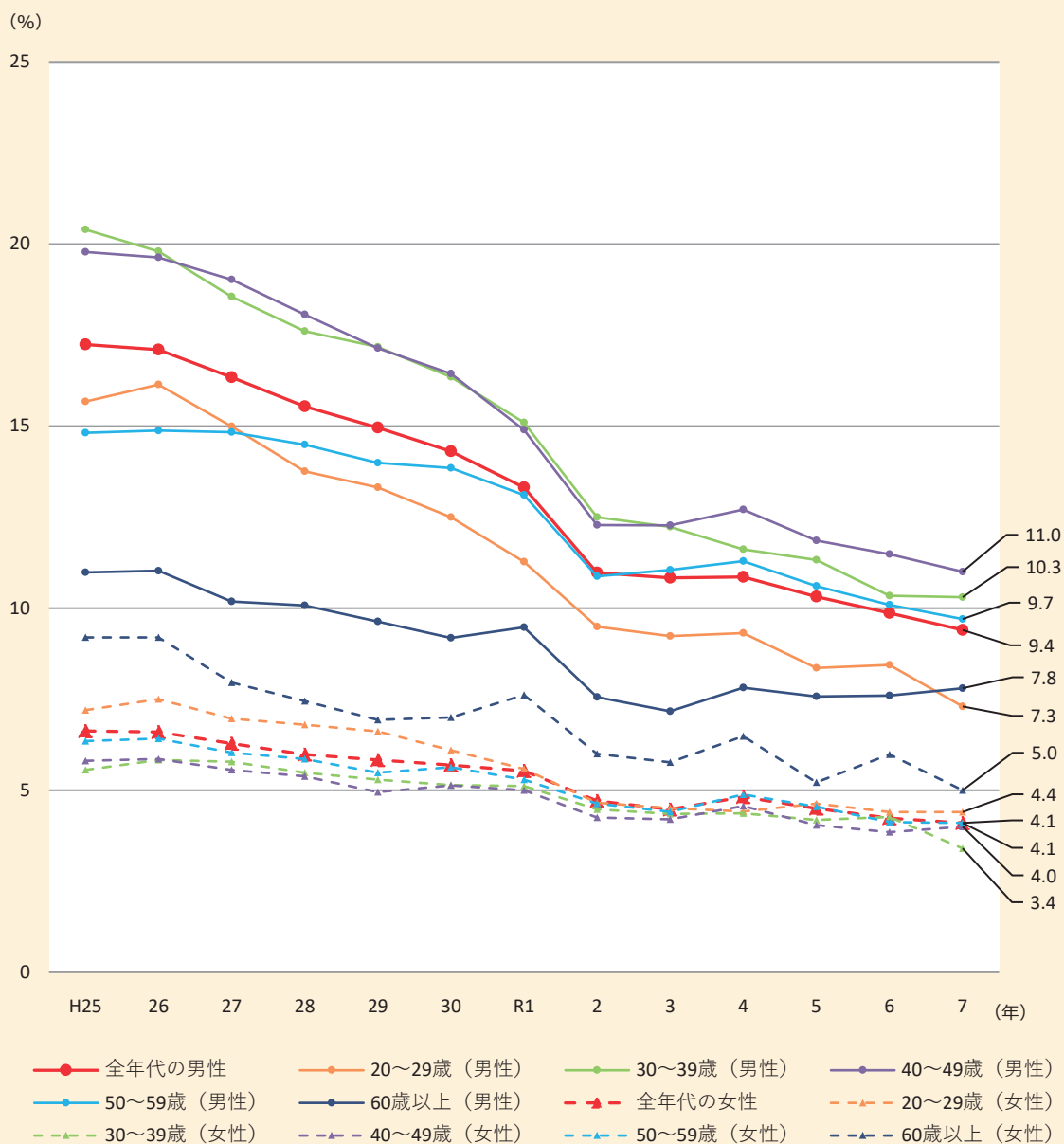
(資料出所) 総務省「労働力調査」（平成 23 年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）を基に作成

(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の推移を性別、年齢層別に見ると、男性については、全ての年で「30～39歳」と「40～49歳」の割合が高く、令和3年以降は「40～49歳」の割合が最も高くなっている。女性については、全ての年で「60歳以上」の割合が最も高くなっている（第1-1-1-6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）

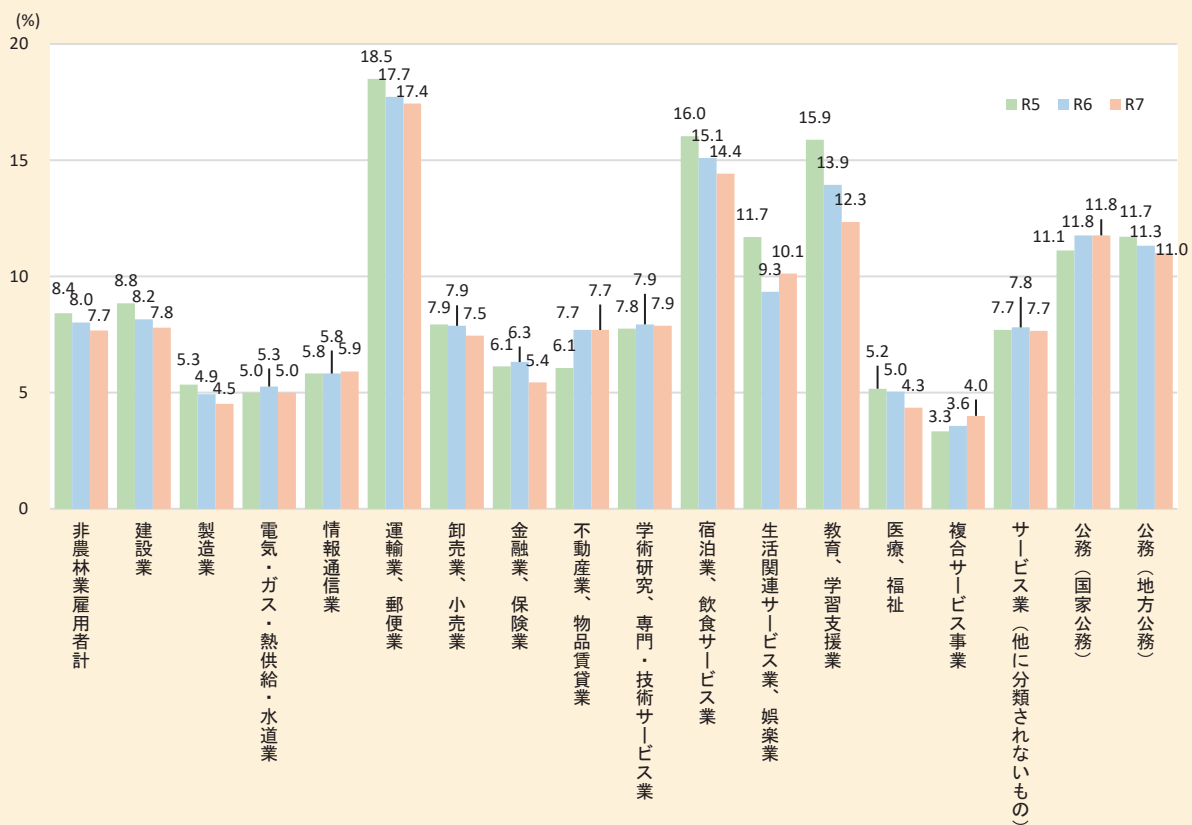


（資料出所）総務省「労働力調査」を基に作成

（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7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」、「医療、福祉」、「製造業」の順にその割合が低かった。令和7年の割合を令和6年と比較すると、多くの業種で減少していたが、「生活関連サービス業、娯楽業」、「複合サービス事業」、「情報通信業」は増加していた（第1-1-1-7図）。

第1-1-1-7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）



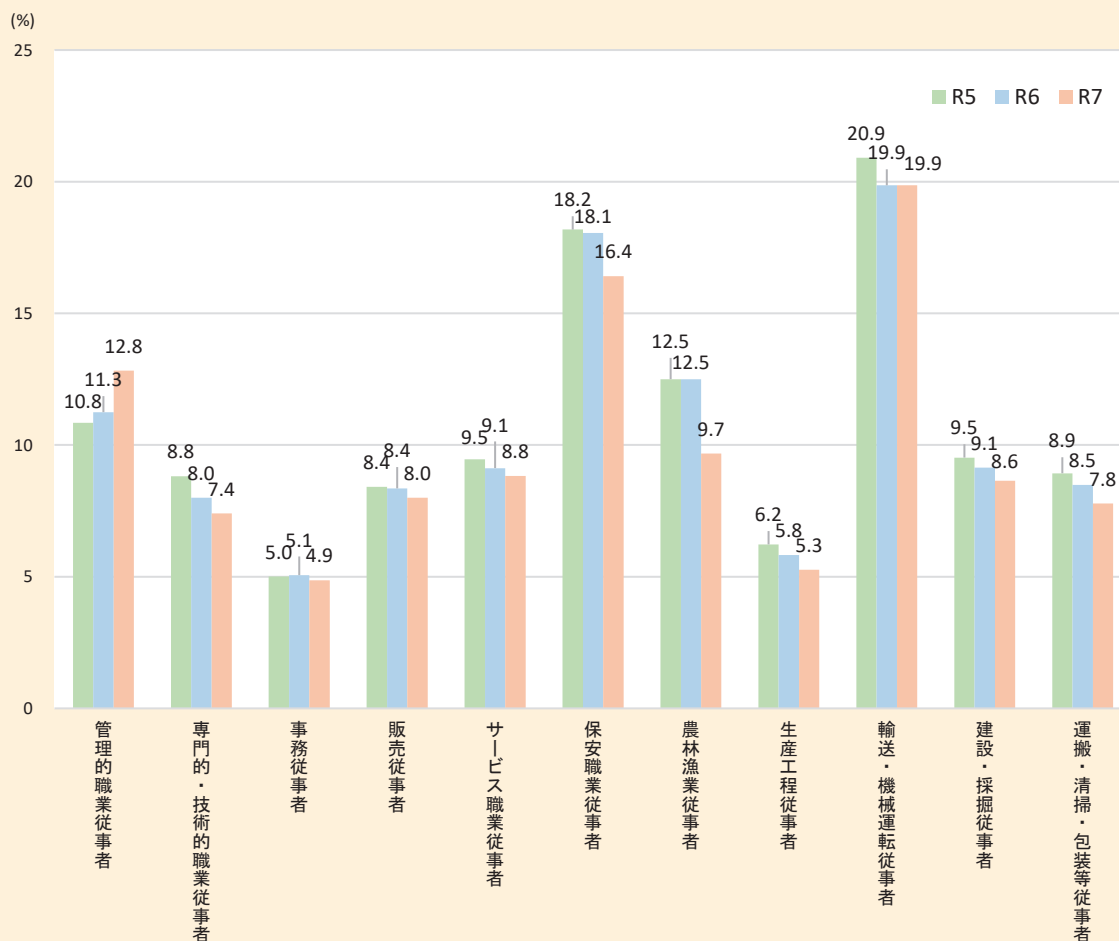
（資料出所）総務省「労働力調査」を基に作成

（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職種別に見ると、令和7年は「輸送・機械運転従事者」、「保安職業従事者」、「管理的職業従事者」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7年の割合を令和6年と比較すると、大半の職種で減少していたが、「管理的職業従事者」のみ増加していた（第1-1-1-8図）。

第1-1-1-8図

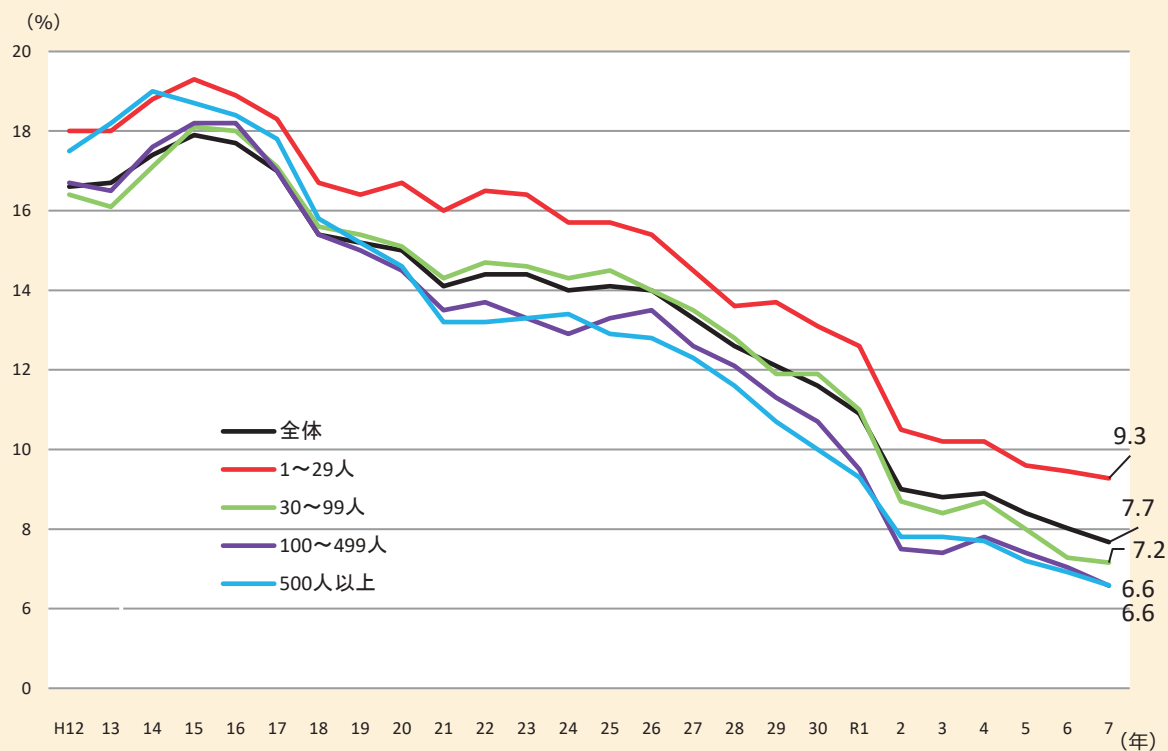
月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者の割合（週間就業時間40時間以上の雇用者に占める割合）（職種別）



（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1-1-1-9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)(企業の従業者規模別)

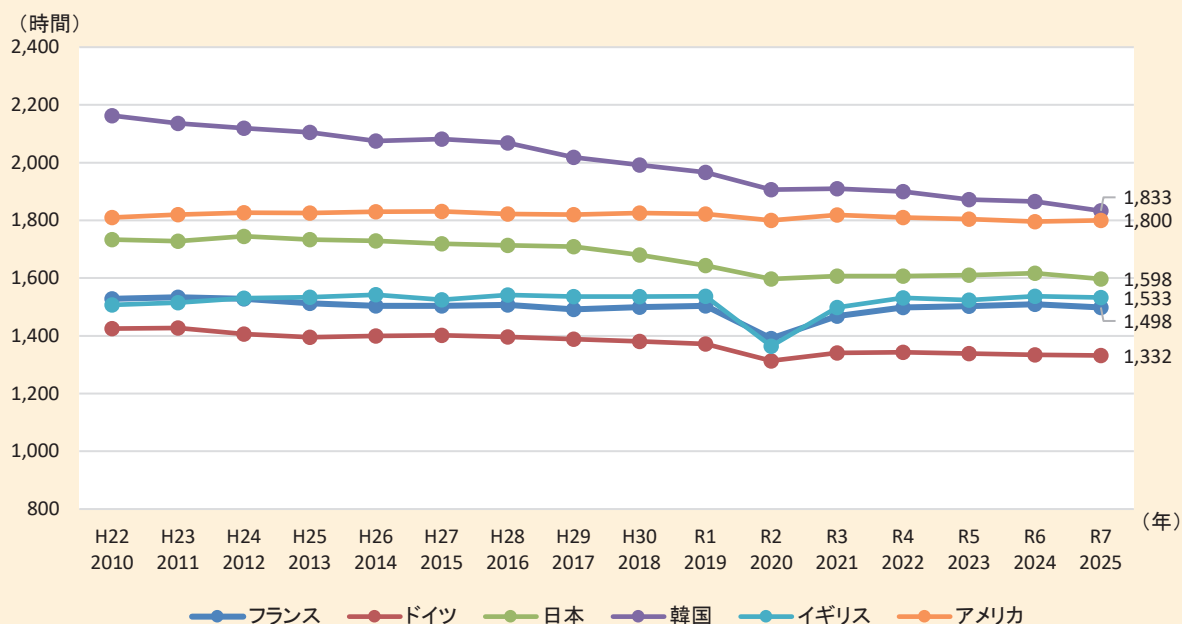


(資料出所) 総務省「労働力調査」(平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く)を基に作成

(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は韓国に続いて高い。男女別に見ると男性の割合が高い(第 1-1-1-10 図、第 1-1-1-11 図)。

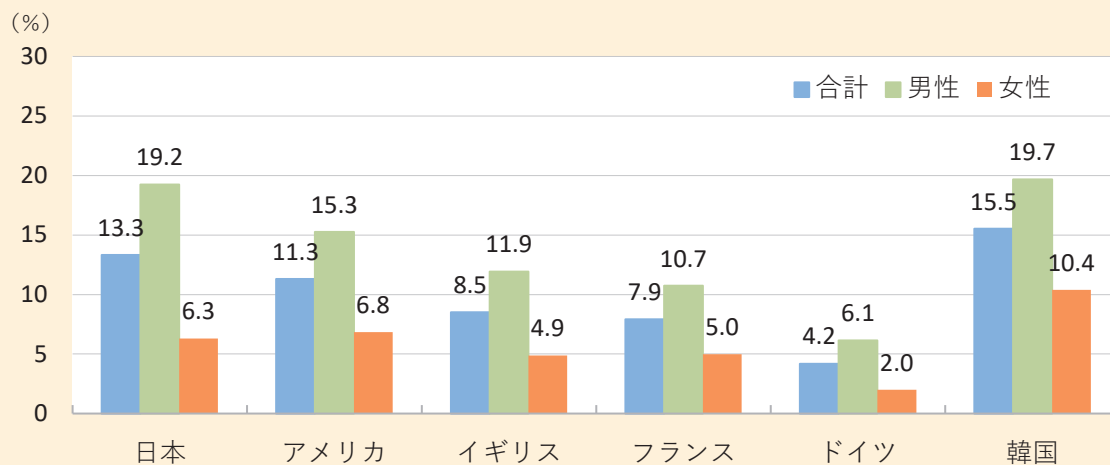
第 1-1-1-10 図 諸外国における年平均労働時間の推移



(資料出所) OECD Data Explorer 2026 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 1-1-1-11 図 諸外国における「週労働時間が 49 時間以上の者」の割合



(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/>) (2026 年 8 月現在)

(注) 令和 7 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。

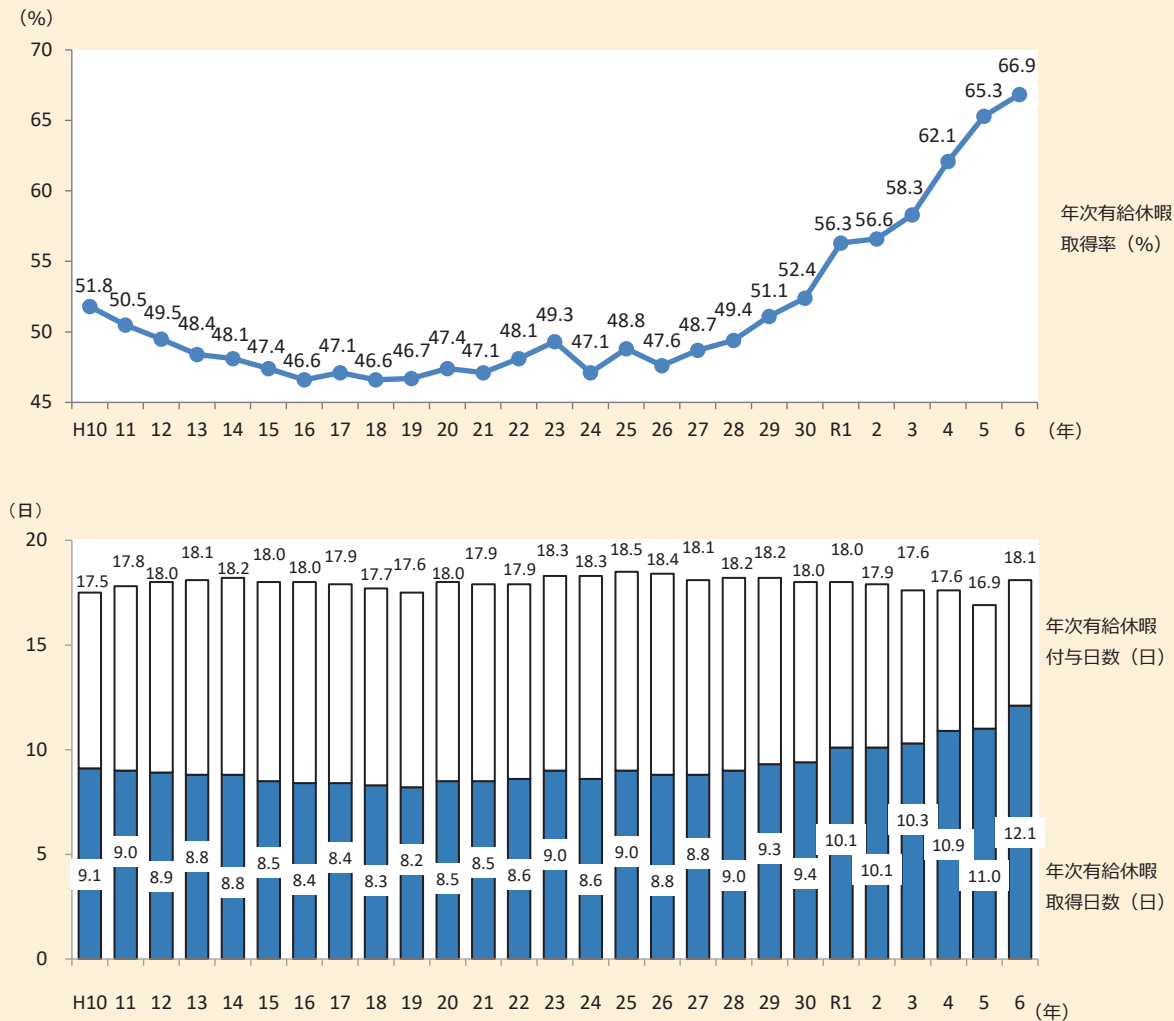
② 年次有給休暇

年次有給休暇の取得日数は平成 28 年以降 9 年連続で増加しており、令和 6 年は 12.1 日と令和 5 年より 1.1 日増加した。

取得率は平成 27 年以降 10 年連続で増加しており、平成 29 年に 50%を超え、令和 6 年は 66.9%と令和 5 年より 1.6 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 1-1-1-12 図）。

第 1-1-1-12 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

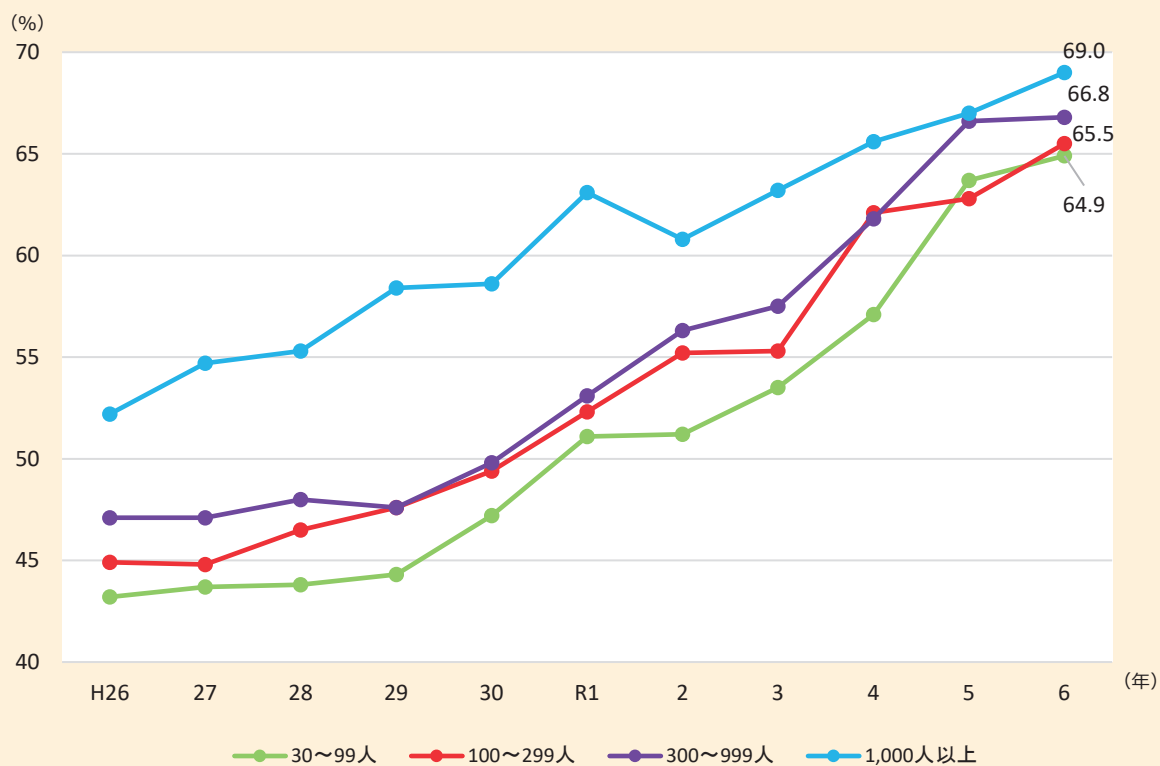
⇒年次有給休暇取得率を 70%以上（令和 10 年まで）。

(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 6 年は、令和 6 年 1 月 1 日～令和 6 年 12 月 31 日（又は令和 5 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、全ての企業規模で増加傾向となっており、令和6年の取得率は令和5年と比べて全ての企業規模で増加した（第1-1-13図）。

第1-1-13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）

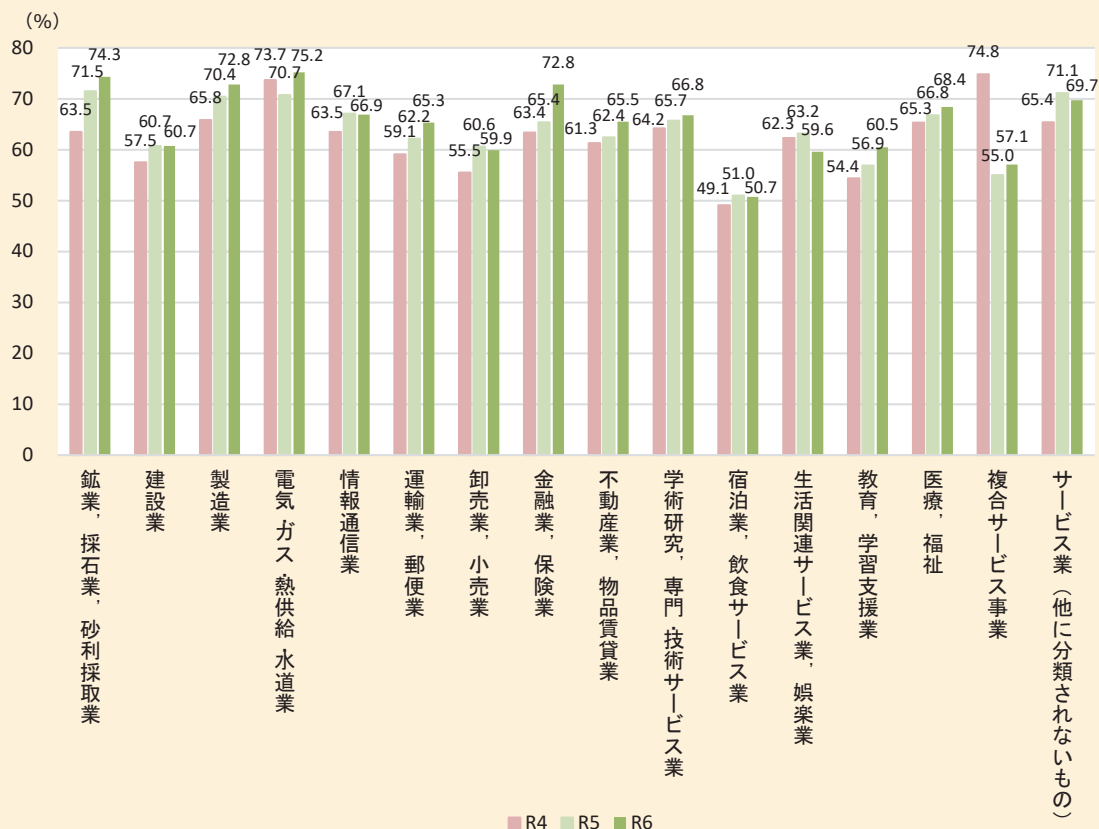


（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

- （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6年は、令和6年1月1日～令和6年12月31日（又は令和5会計年度）の1年間の状況を調査対象としている。

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、令和6年は「電気・ガス・熱供給・水道業」が75.2%で最も高く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」が74.3%、「製造業」と「金融業、保険業」が72.8%となっている。また、令和6年の割合について前年と比較すると、最も増加したのは「金融業、保険業」で7.4ポイント増。最も減少したのは「生活関連サービス業、娯楽業」で3.6ポイント減であった（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（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

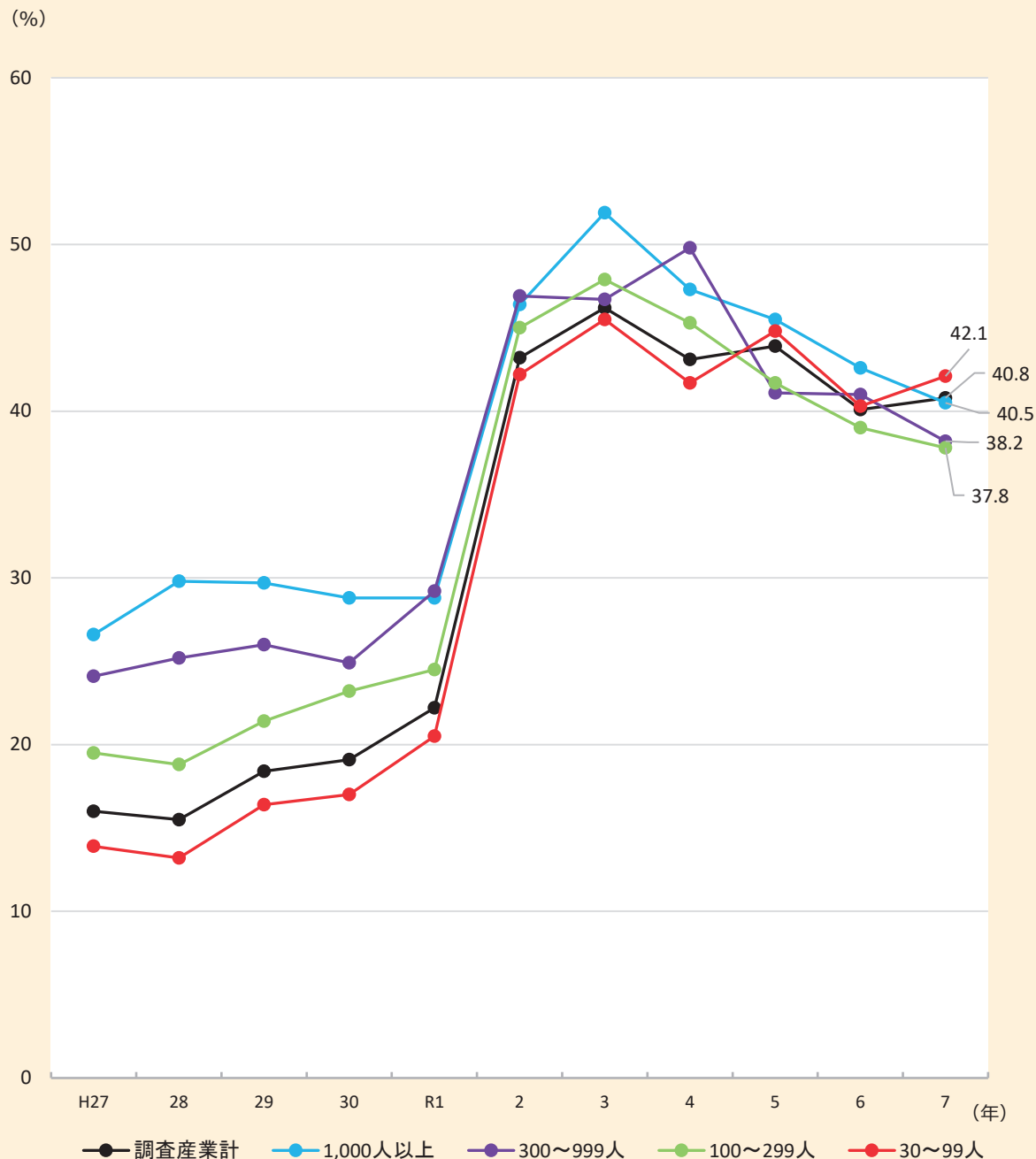
（注）1. 「取得率」は、取得日数／付与日数×100（％）である。

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たが、その後は緩やかな減少傾向となっている。令和7年の割合を前年と比べると、調査産業計と「30～99人」は若干増加した（第1-1-1-15図）。

第1-1-1-15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）

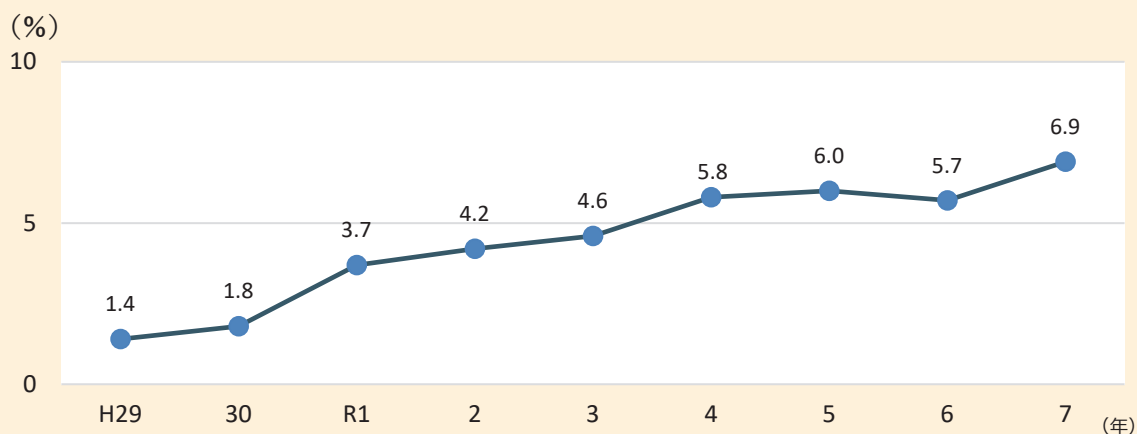
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

（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、労働者数 30 人以上の企業のうち、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 7 年では 6.9%と前年から 1.2 ポイント増加した。一方で、「制度を知らない」と回答した企業割合は 15.7%と前年から 1.0 ポイント増加した。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 1-1-1-16 図、第 1-1-1-17 図）。

第 1-1-1-16 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

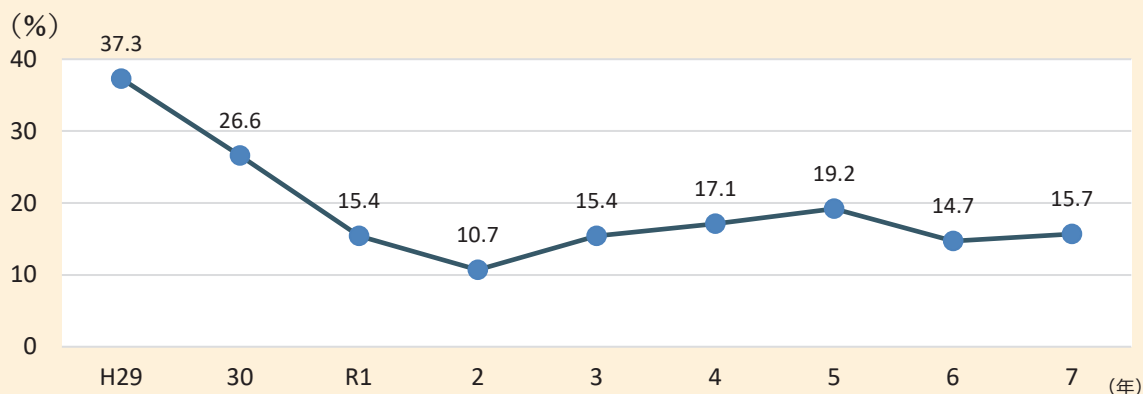
⇒労働者数 30 人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を 15%以上（令和 10 年まで）。

(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）

第 1-1-1-17 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）。

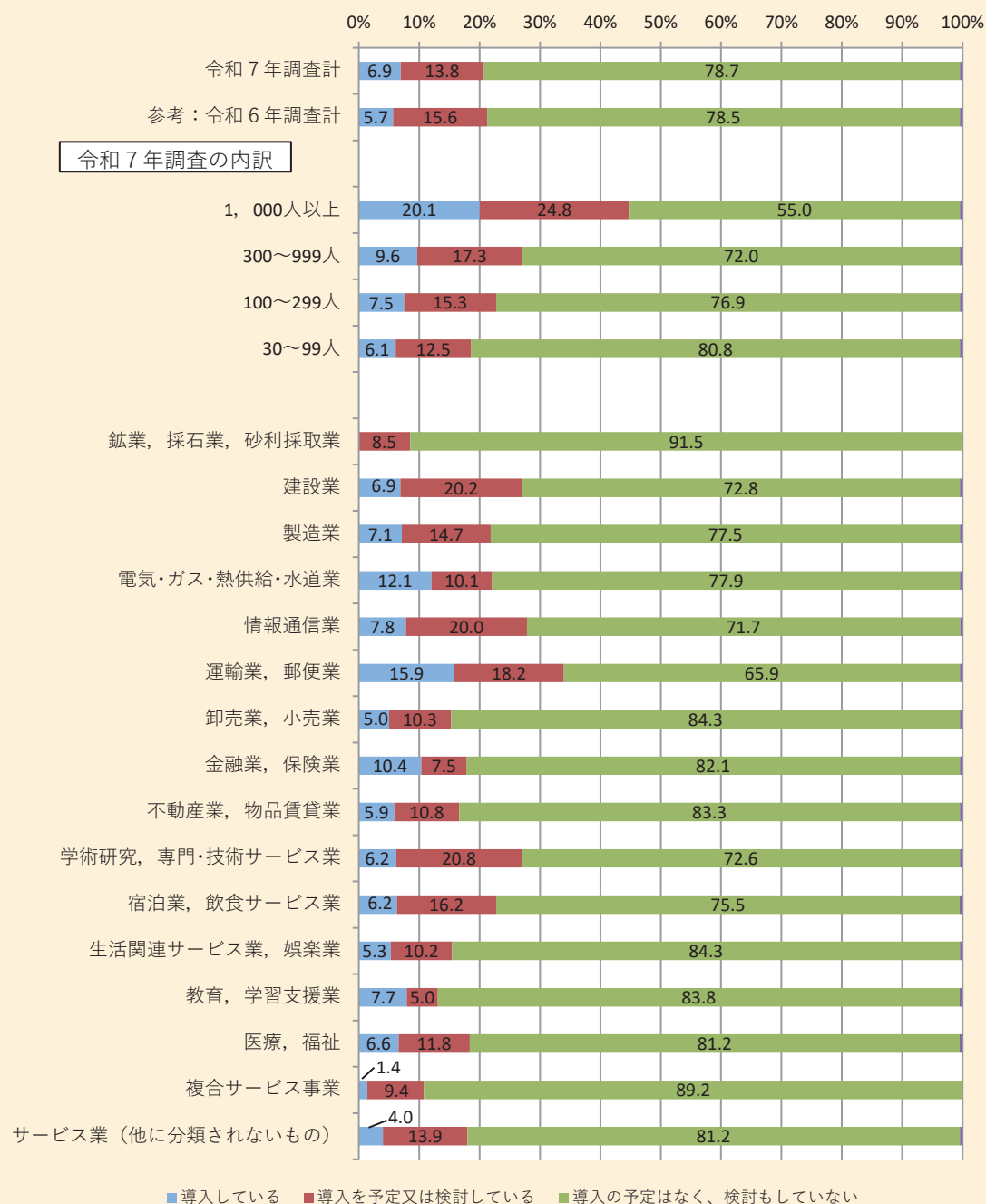
(資料出所) 厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

(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、令和7年では、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、「運輸業、郵便業」が15.9%と最も高く、次いで、「電気・ガス・熱供給・水道業」が12.1%、「金融業、保険業」が10.4%となっている。「導入を予定又は検討している」の割合は、「学術研究、専門・技術サービス業」が20.8%と最も高く、次いで「建設業」が20.2%、「情報通信業」が20.0%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、「鉱業、採石業、砂利採取業」が91.5%と最も高く、次いで「複合サービス事業」が89.2%であった（第1-1-1-18図）。

第1-1-1-18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7年就労条件総合調査」を基に作成

（注）1. 令和7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人以上の民営企業（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」の導入していない理由について、令和7年の調査産業計を見ると、「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57.3%と最も多く、次いで「当該制度を知らなかったため」が19.9%、「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9.4%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のため	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7年調査計	8.5	9.4	8.7	57.3	19.9	5.6
参考：令和6年調査計	9.2	10.4	8.7	57.6	18.7	5.5

令和7年調査の内訳						
1,000人以上	20.3	21.0	23.2	42.2	4.6	16.6
300～999人	16.3	15.9	17.1	50.7	11.1	8.4
100～299人	13.4	13.7	13.4	59.1	10.3	5.0
30～99人	6.1	7.2	6.2	57.8	23.9	5.3

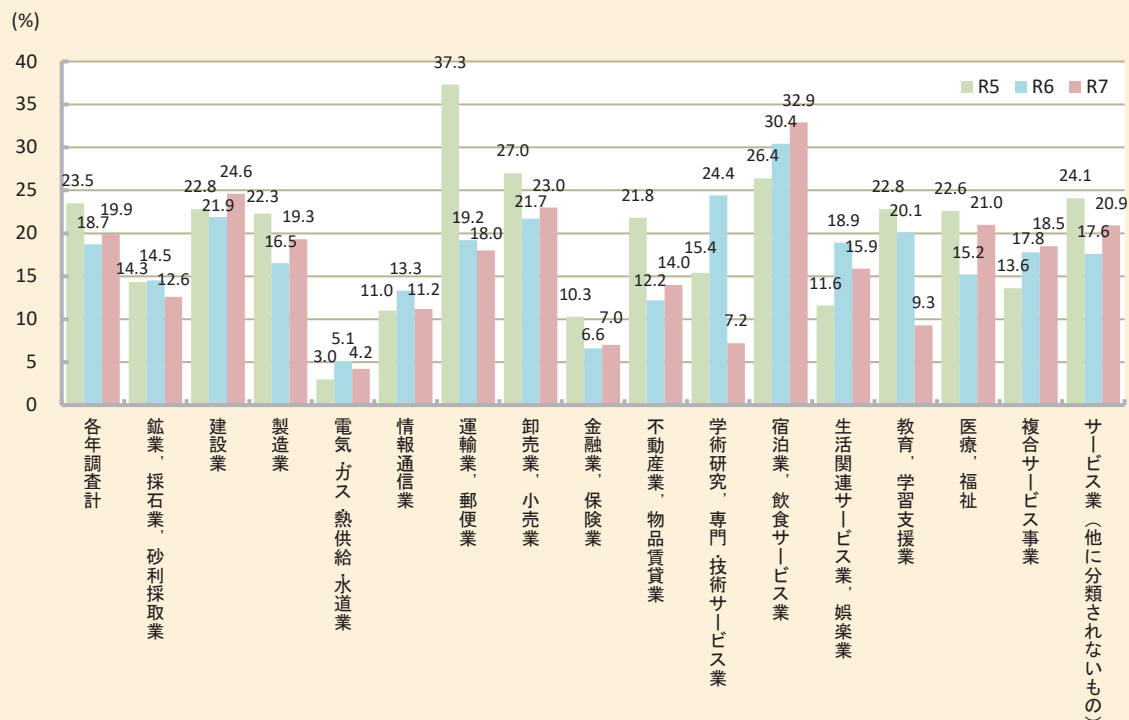
（資料出所）厚生労働省「令和7年就労条件総合調査」を基に作成

- （注）1. 令和7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人以上の民営企業（複合サービス事業を含む）。

勤務間インターバル制度を導入していない企業のうち、導入していない理由として「制度を知らなかったため」と回答した企業を産業別に見ると、令和7年においては、「宿泊業、飲食サービス業」が32.9%と最も高く、次いで「建設業」が24.6%、「卸売業、小売業」が23.0%となっていた（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うち、導入していない理由として「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6年の超過勤務の年間総時間数は、全府省平均で219時間であった。これを組織区分別に見ると、本府省では376時間、本府省以外では181時間であった（第1-1-1-21表）。

第1-1-1-21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）

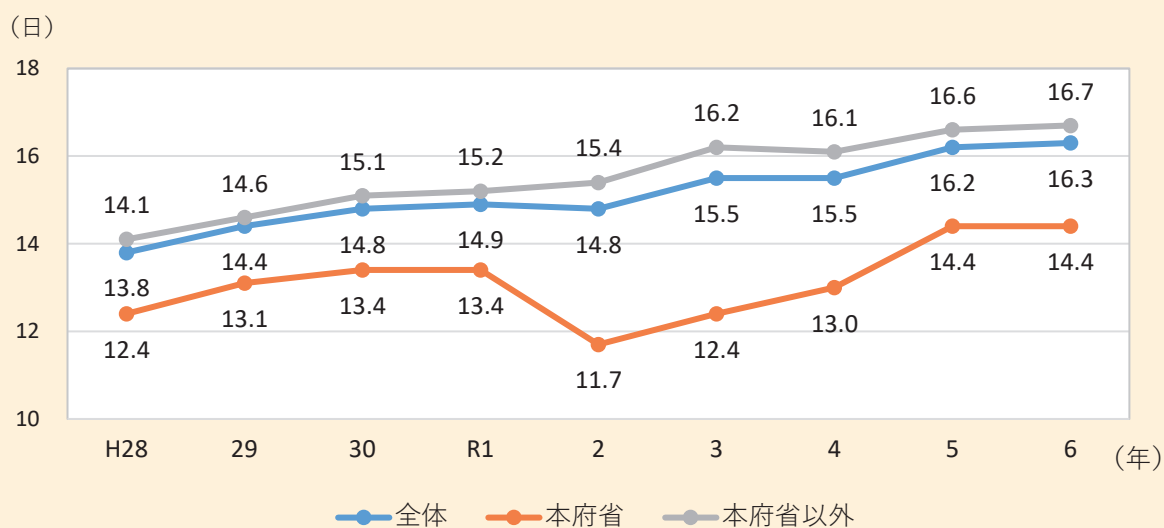
区分	全組織		
		本府省	本府省以外
平均年間超過勤務時間数	219	376	181

（資料出所）人事院「令和7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7年1月15日の国家公務員在職者のうち、令和6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6年の年次休暇の年間使用日数は、全府省平均で16.3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16.7日であった（第1-1-1-22図）。

第1-1-1-22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7年12月に公表した「令和6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6年度は全国平均で年間140.0時間であった（第1-1-1-23表）。

第1-1-1-23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）

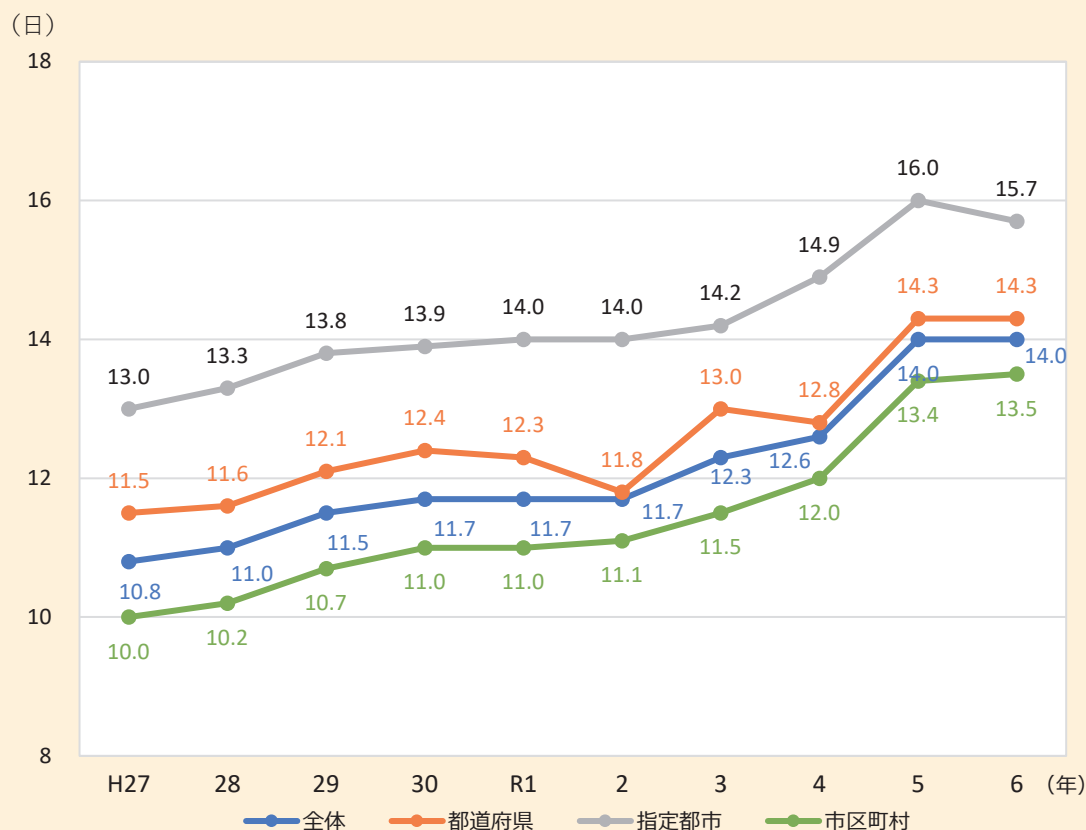
区分	都道府県	指定都市	市区町村	全体
平均年間時間外勤務時間数	161.2	152.3	128.4	140.0

（資料出所）総務省「令和6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6年は全国平均で14.0日であった（第1-1-1-24図）。

第1-1-1-24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。

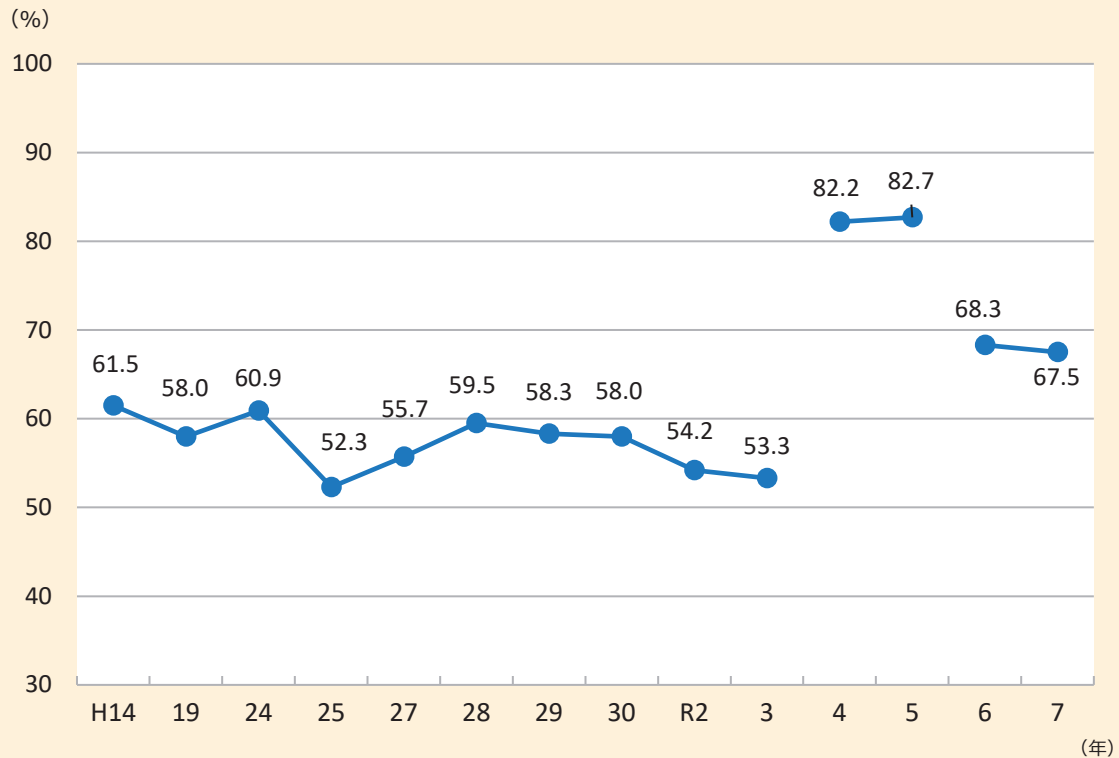
2. 年度単位で年次有給休暇を付与している団体については、当該年の4月1日から翌3月31日の期間を集計。

(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7年は67.5%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. 本設問の形式については下記のとおり変更されているため、各年の数値を単純に比較することはできない。

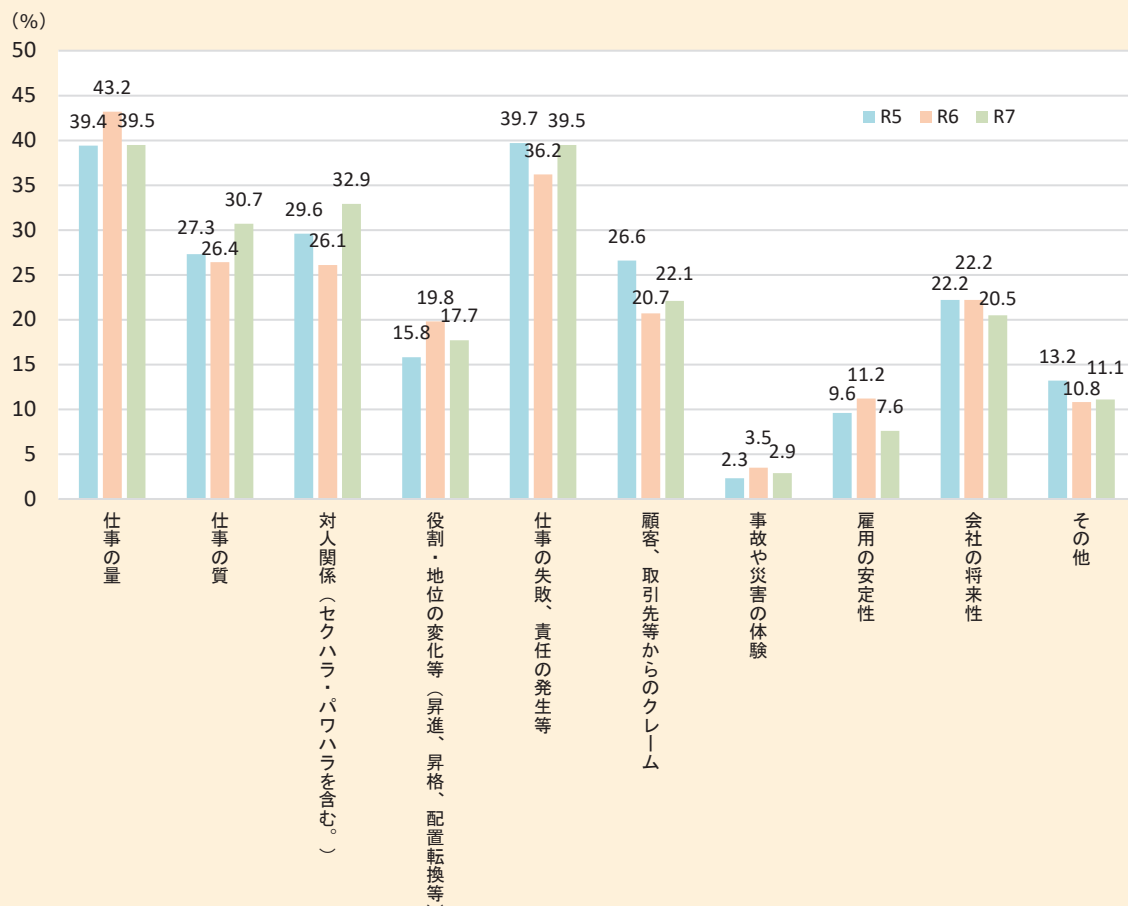
令和3年調査以前…最初にストレスの有無を選択させ、「ある」を選択した場合にストレスと感ずる事柄(10項目)から3項目以内を選択させる設問形式。

令和4年～5年調査…ストレスの有無の選択を前置せず、ストレスと感ずる事柄(10項目)から3項目以内で選択する設問形式。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。

令和6年調査以降…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 強いストレスと感ずる事柄がない」を選んでください」の一文を設問文に追加。

「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」及び「仕事の失敗、責任の発生等」（いずれも 39.5%）が最も多く、次いで「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（32.9%）、「仕事の質」（30.7%）となっていた。令和7年を令和6年と比べると、「仕事の質」、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」、「仕事の失敗、責任の発生等」、「顧客、取引先等からのクレーム」、「その他」が増加していた（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、ストレスを感じる内容



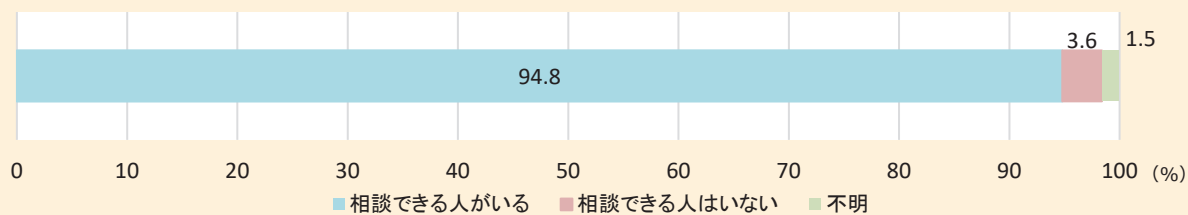
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

（注）1. 各項目における割合は、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のうち、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回答した労働者の内容別割合である。

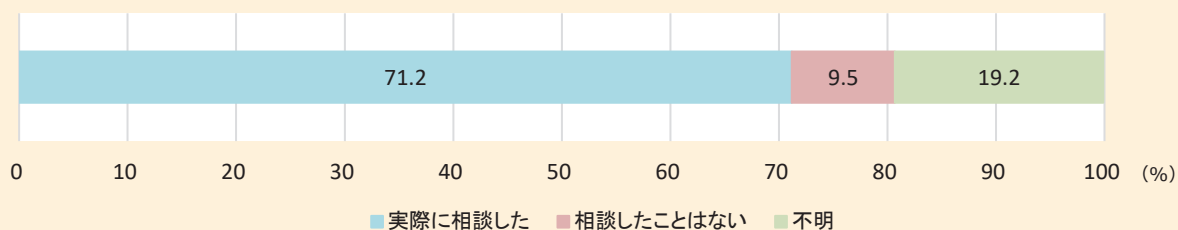
2. 複数回答。

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」とした労働者の割合は94.8%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71.2%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7年）



＜「相談できる人がいる」と回答した労働者のうち実際に相談したことがある労働者の割合＞

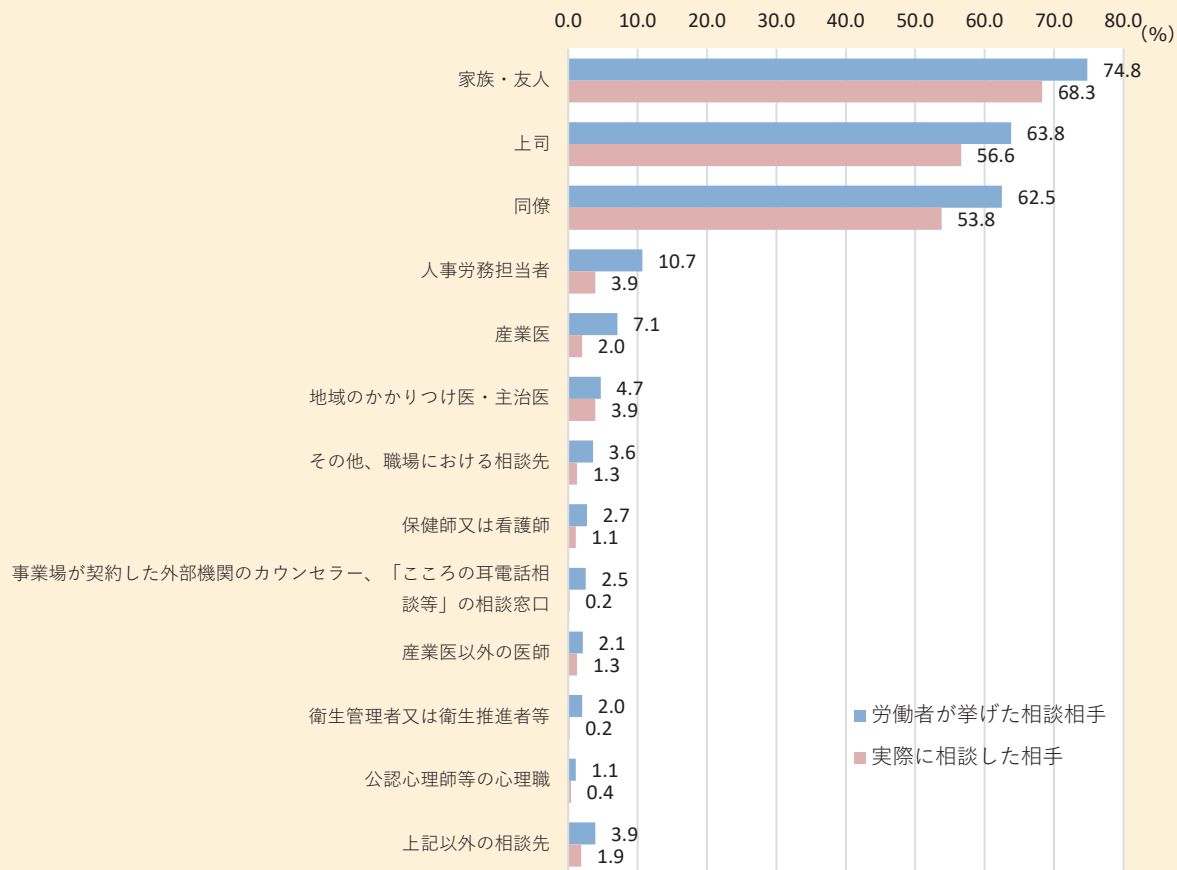


（資料出所）厚生労働省「令和7年労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

（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」と回答した労働者が挙げた相談相手は、「家族・友人」(74.8%)が最も多く、次いで「上司」(63.8%)、「同僚」(62.5%)となっていた。また、実際に相談した相手についても、「家族・友人」(68.3%)、「上司」(56.6%)、「同僚」(53.8%)であった(第1-1-2-4図)。

第1-1-2-4図 ストレスの相談相手及び実際に相談した相手



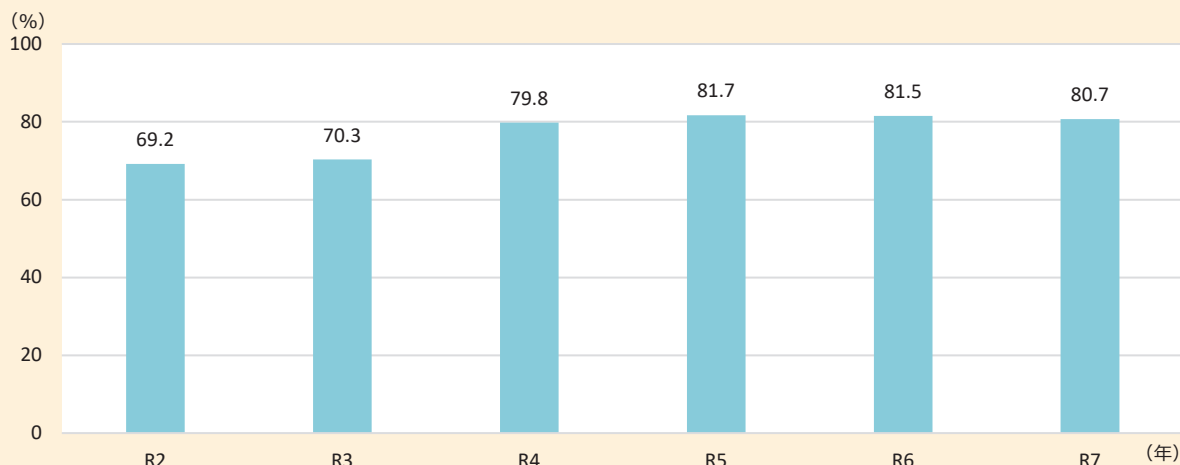
(資料出所) 厚生労働省「令和7年労働安全衛生調査(実態調査)」を基に作成

(注) 1. 各項目における割合は、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のうち、労働者が挙げた相談相手については、「ストレスを相談できる人がいる」と回答した労働者の相談相手別の割合、実際に相談した相手については、「ストレスについて相談できる人がいる」と回答した労働者のうち、実際に相談したことがある労働者の相談相手別の割合である。

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、令和7年は80.7%であった（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

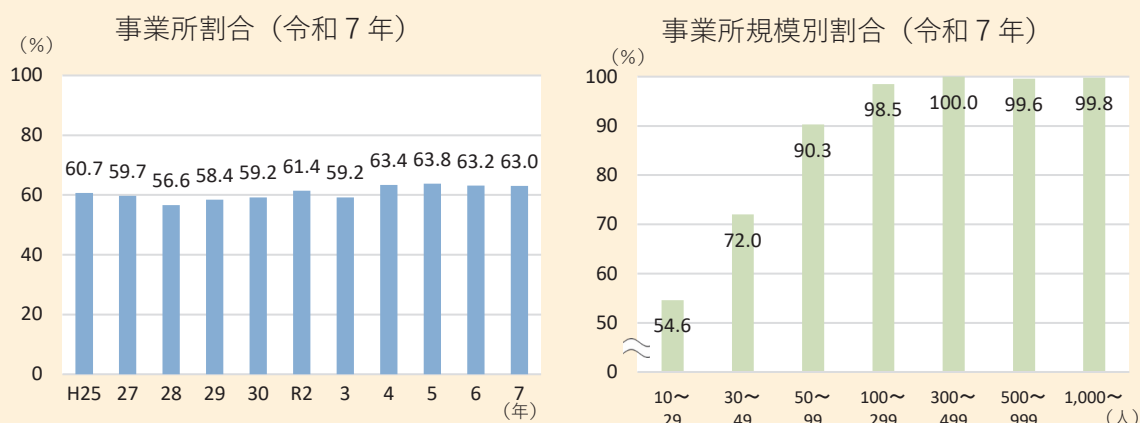


（資料出所）厚生労働省「令和7年労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

（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。

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7年は63.0%であった。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54.6%であった。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の推移及び事業所規模別割合（令和7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

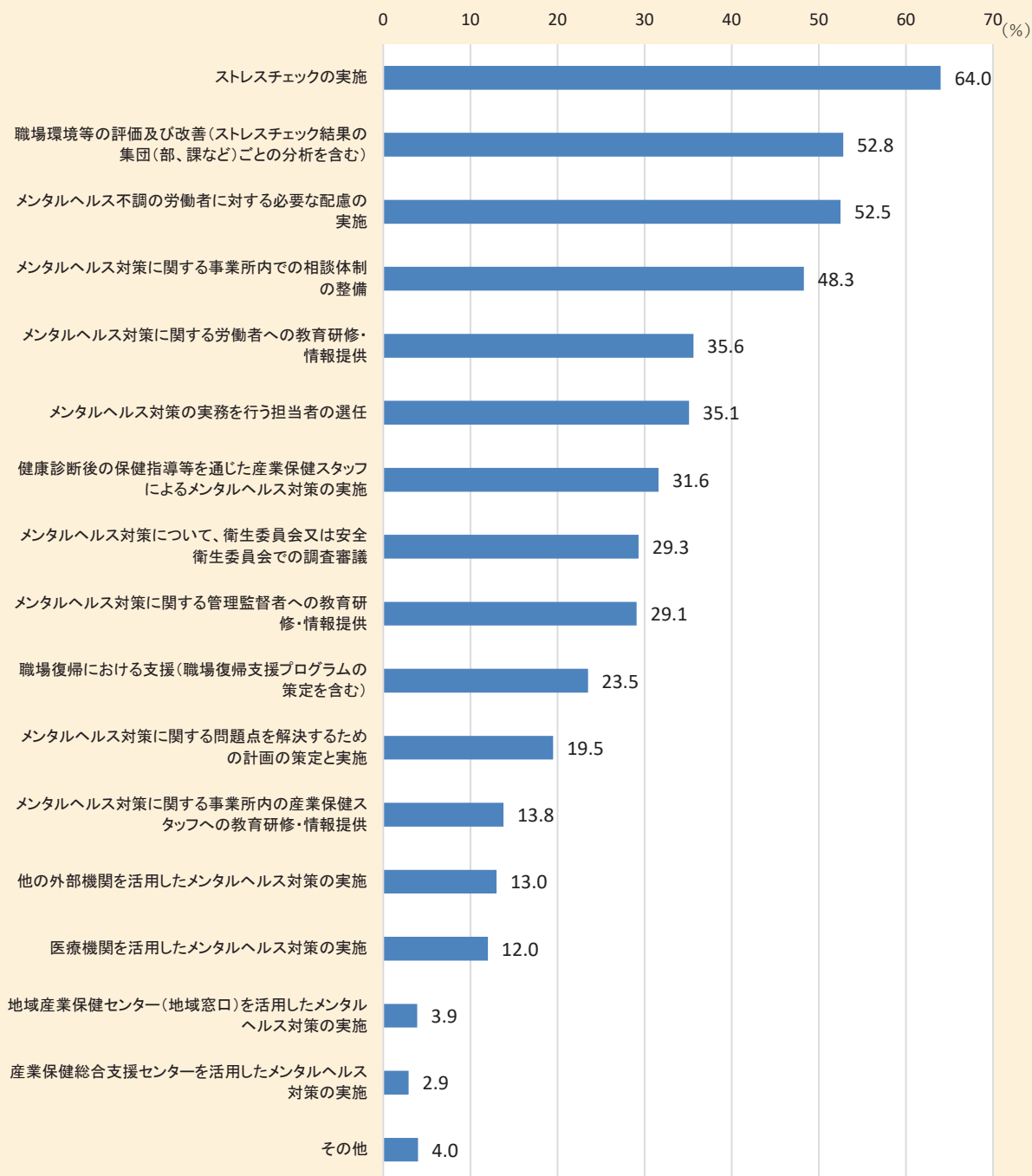
（注）1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象。

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」(64.0%)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)」(52.8%)となっていた(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7年)



(資料出所) 厚生労働省「令和7年労働安全衛生調査(実態調査)」を基に作成

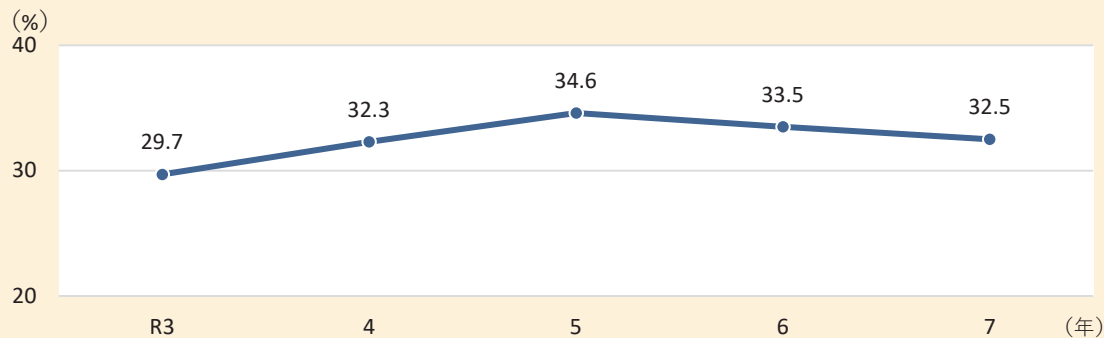
(注) 1. 常用労働者10人以上を雇用する民営事業所を対象。

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。

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の実施割合は、令和 7 年は 32.5%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所におけるストレスチェック実施の割合の推移



(※) 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）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みを行っている。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 6 年度におけるストレスチェックの受検率は 86.2%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 5.7%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 6 年度は 93.6%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 97.6%、一部事務組合等（専任の職員が所属する団体のみ）では 73.7%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」（68.4%）が最も多く、次いで、「事業場内での相談体制の整備」（66.6%）であった（第 1-1-2-10 図）。

また、地方公共団体において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 6 年度は 77.2%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 10.3%であった。

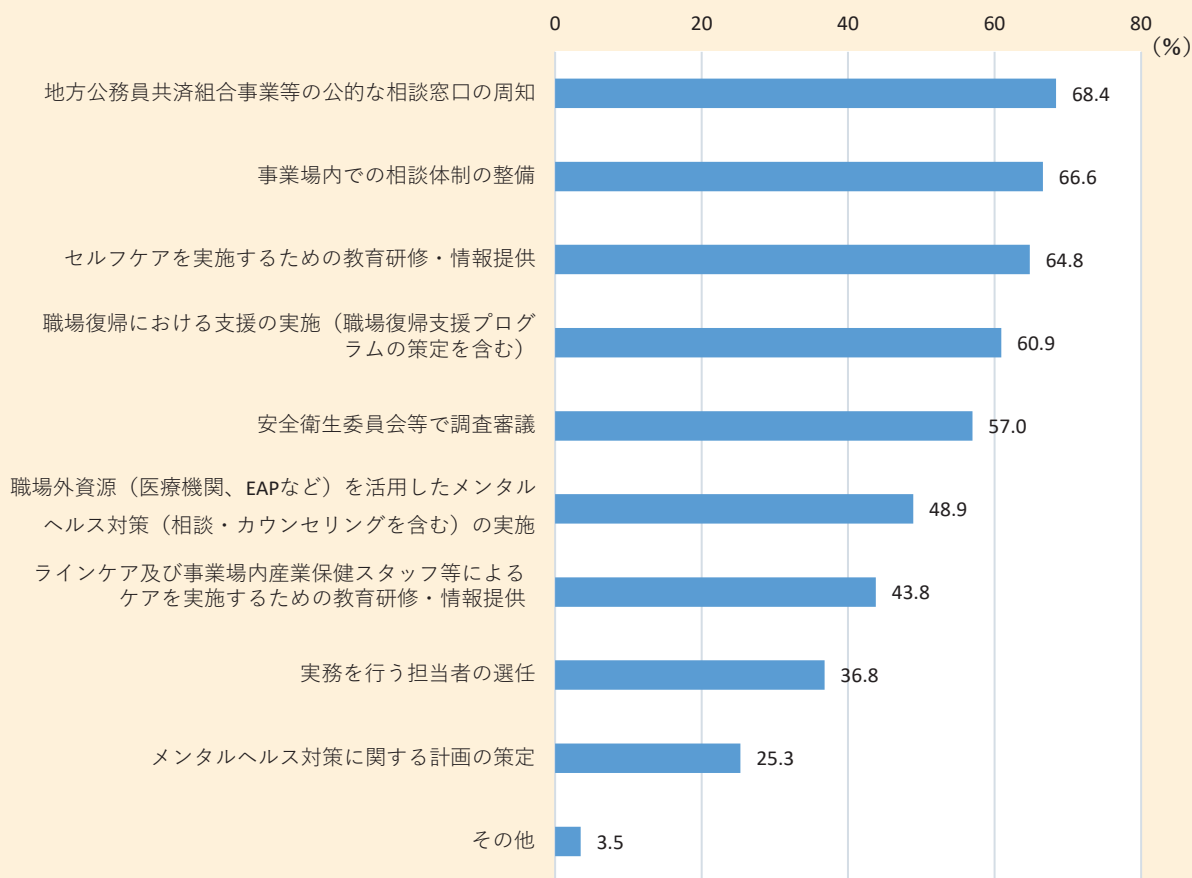
第 1-1-2-9 表 地方公共団体におけるメンタルヘルス対策の取組状況

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	97.6	73.7	93.6

(資料出所) 総務省「令和6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6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

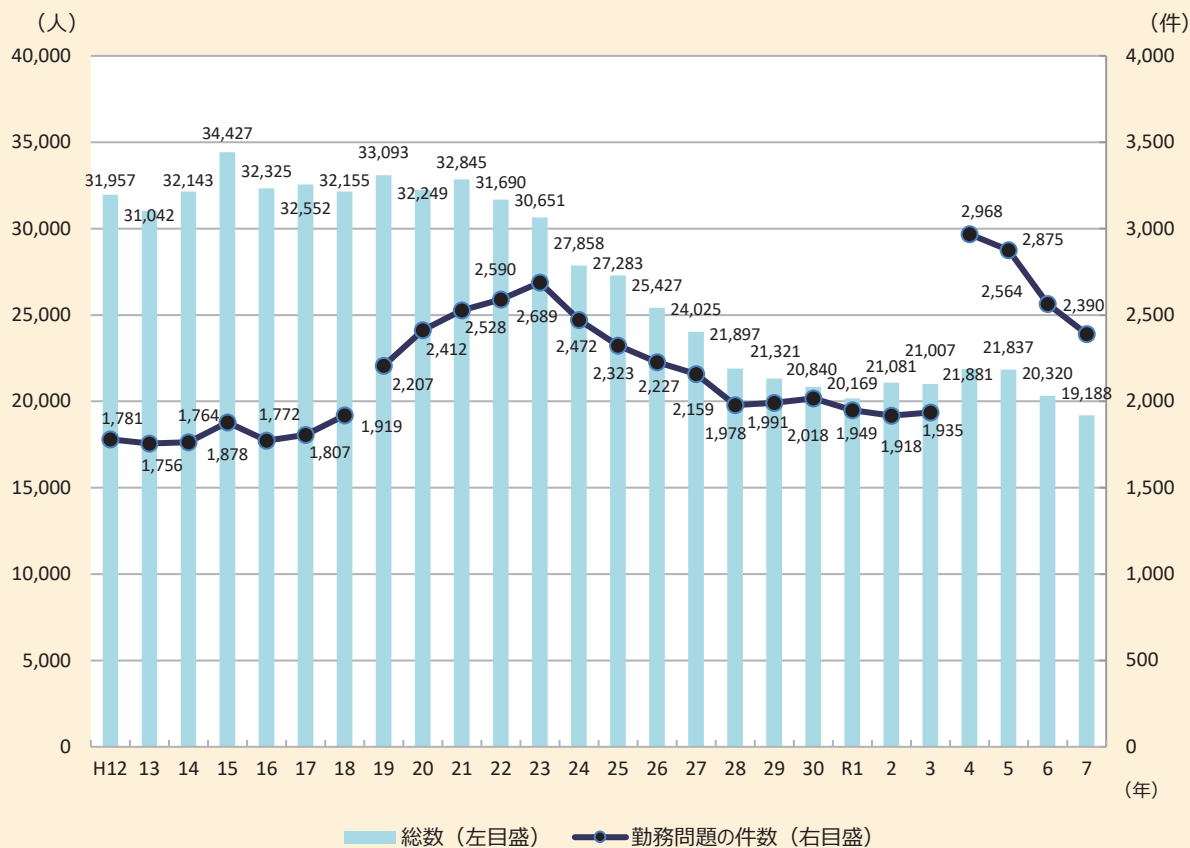
(注) 1. 各取組内容における割合は、メンタルヘルス対策に取り組んでいる部局に占める割合である。

2. 複数回答。

(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7年は19,188人と令和6年より1,132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7年は2,390件と令和6年より174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。

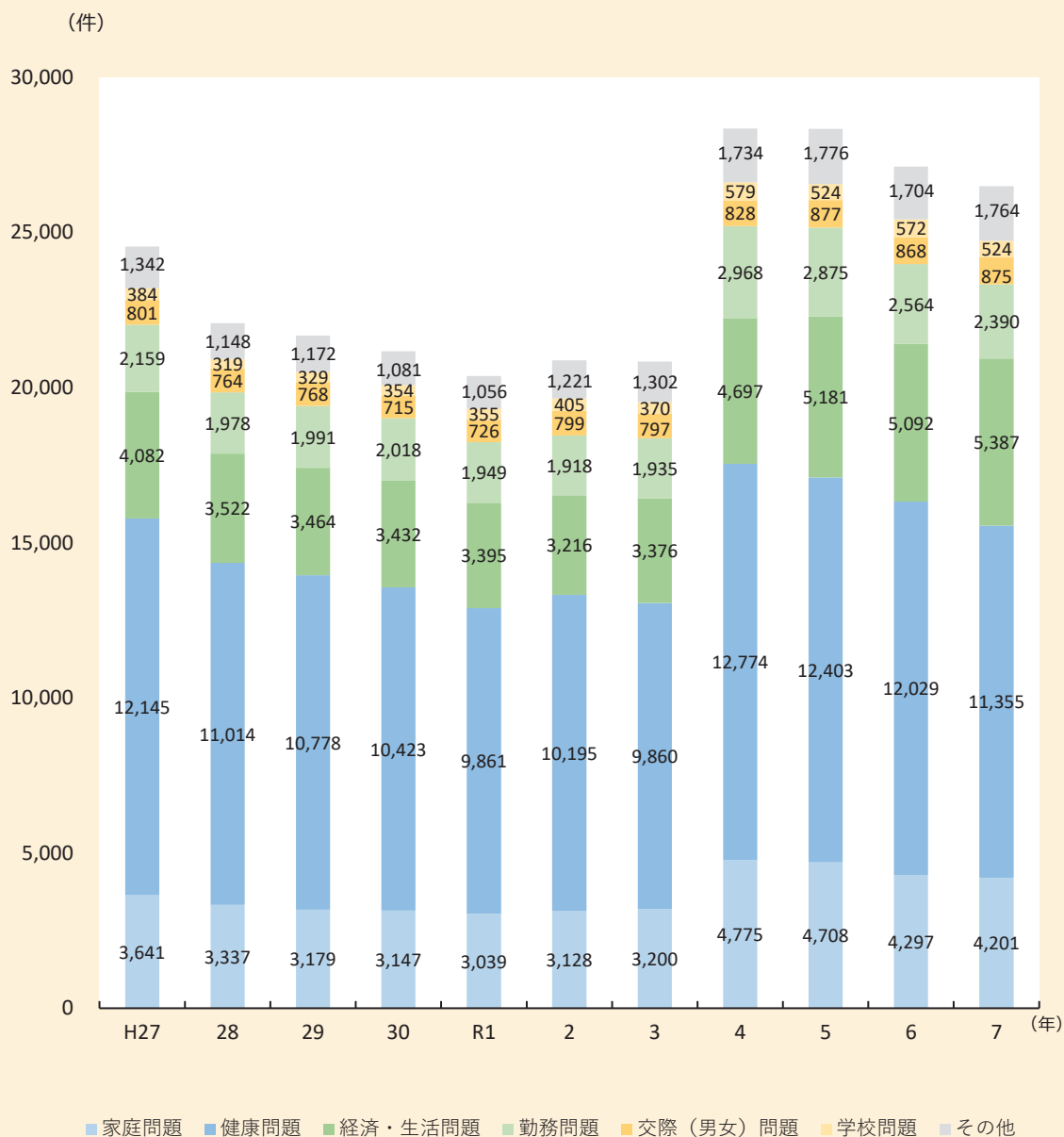
平成18年以前…自殺者1人につき、関係が深いものを1つ計上。

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7年は、「健康問題」が11,355件と最も多く、次いで「経済・生活問題」が5,387件、「家庭問題」が4,201件であり、「勤務問題」の2,390件がこれに次いでいる（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。

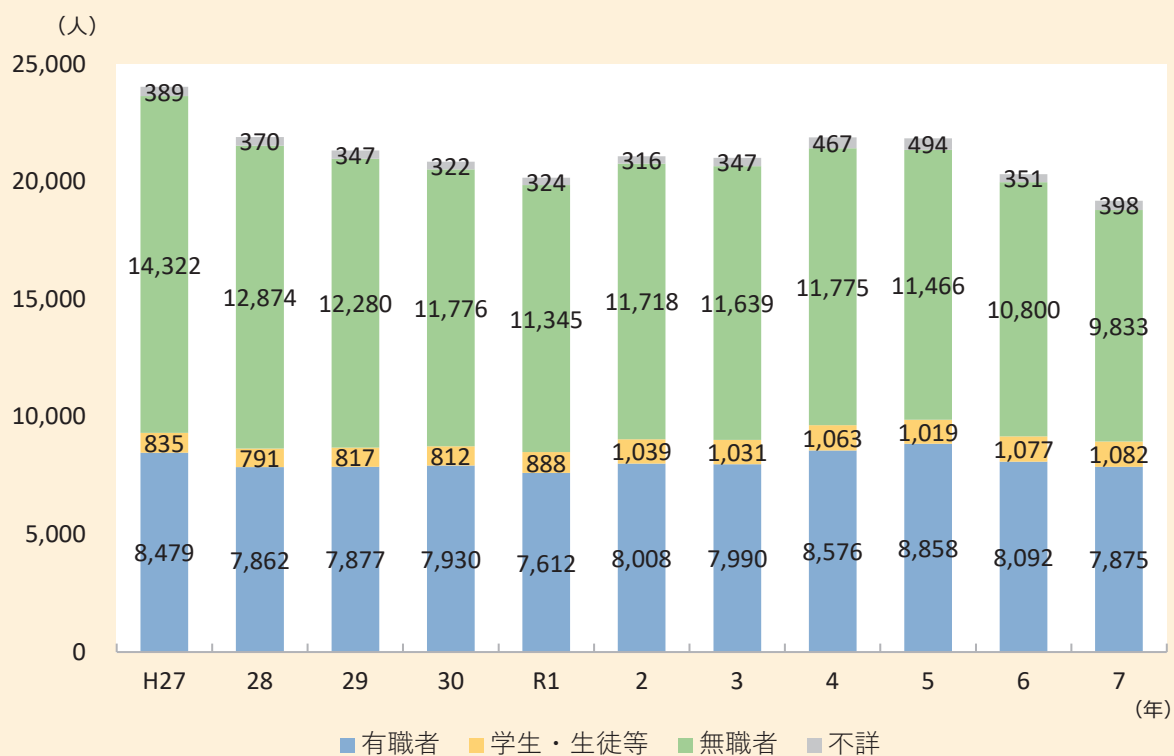
平成27年～令和3年…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者1人につき最大3つまで計上。

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、令和7年は、無職者の自殺者数が9,833人と最も多く、有職者の自殺者数はこれに次ぐ7,875人で令和6年より217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

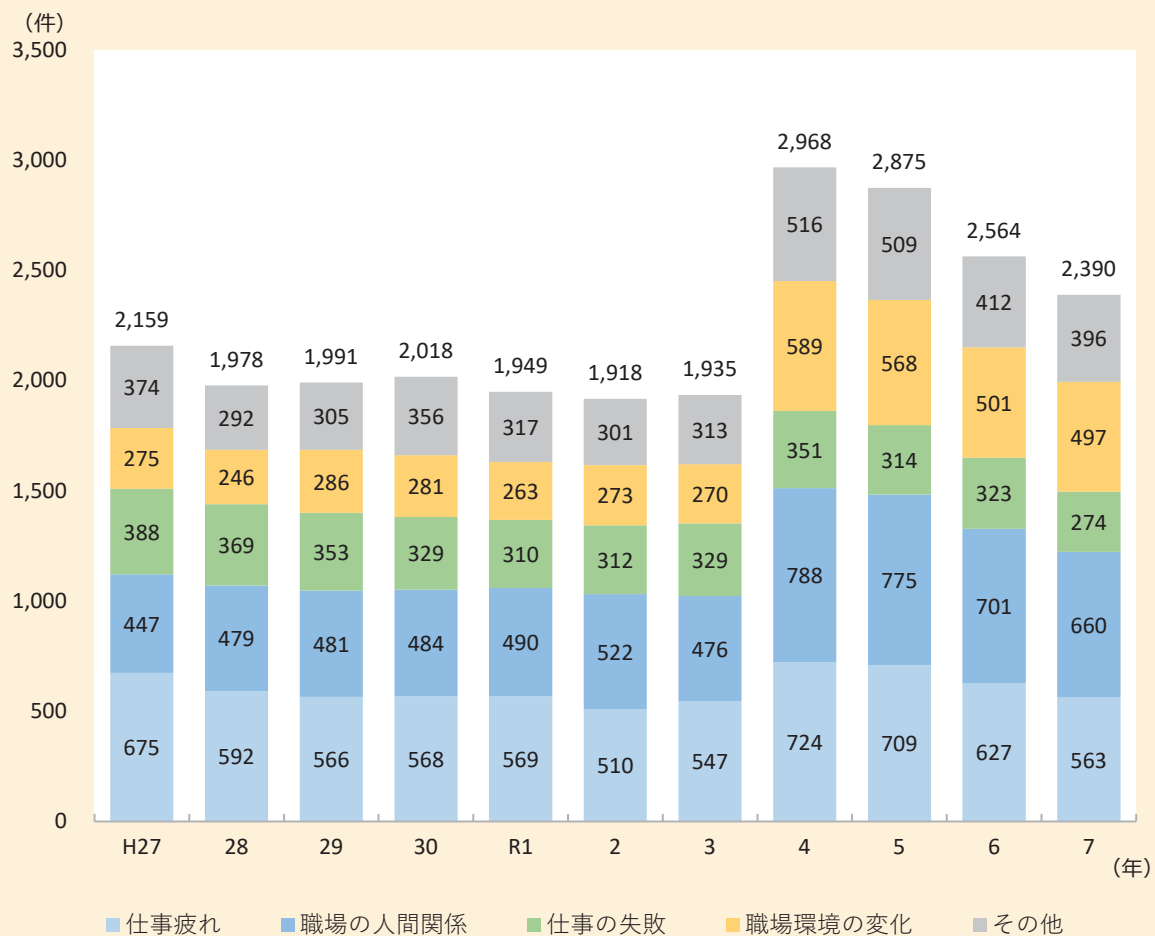


（資料出所）警察庁の自殺統計原票データに基づき厚生労働省作成

（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7年は、「職場の人間関係」の660件（27.6%）が最も多く、次いで「仕事疲れ」の563件（23.6%）、「職場環境の変化」の497件（20.8%）、「仕事の失敗」の274件（11.5%）の順となっていた（第1-1-3-4図）。

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。

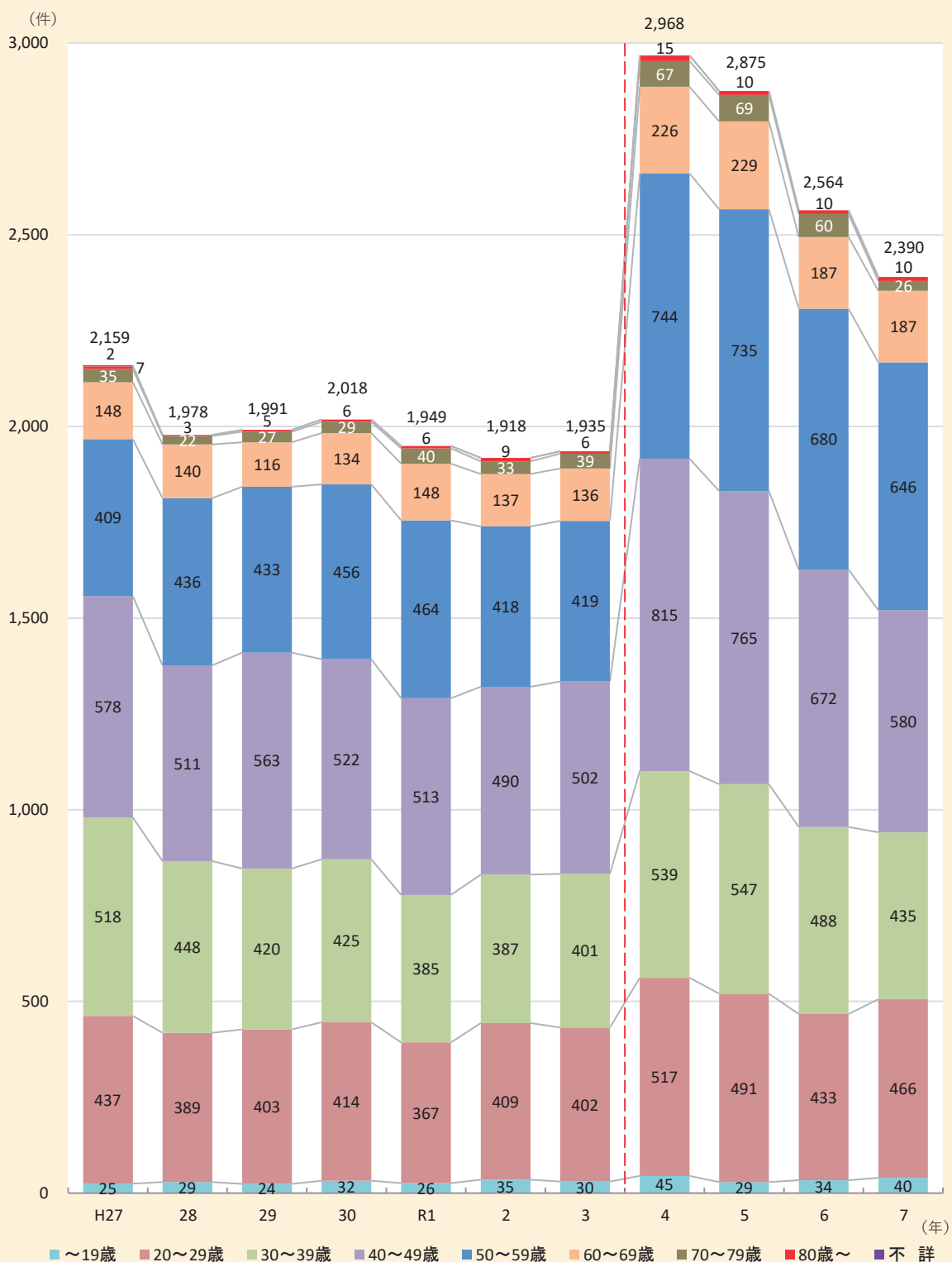
平成27年～令和3年…遺書等の生前の言動を裏付ける資料がある場合に限り、自殺者1人につき最大3つまで計上。

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・ノルマの不達成」、「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7年は、「50～59歳」の646件（27.0%）が最も多く、次いで「40～49歳」の580件（24.3%）、「20～29歳」の466件（19.5%）、「30～39歳」の435件（18.2%）の順となっていた（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。

(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>)



第 1-2-1-1 図 脳・心臓疾患^(注) の労災認定基準の概要

○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①②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担を引き起こす事態
- ・急激で著しい身体的負担を強いられる事態
- ・急激で著しい作業環境の変化

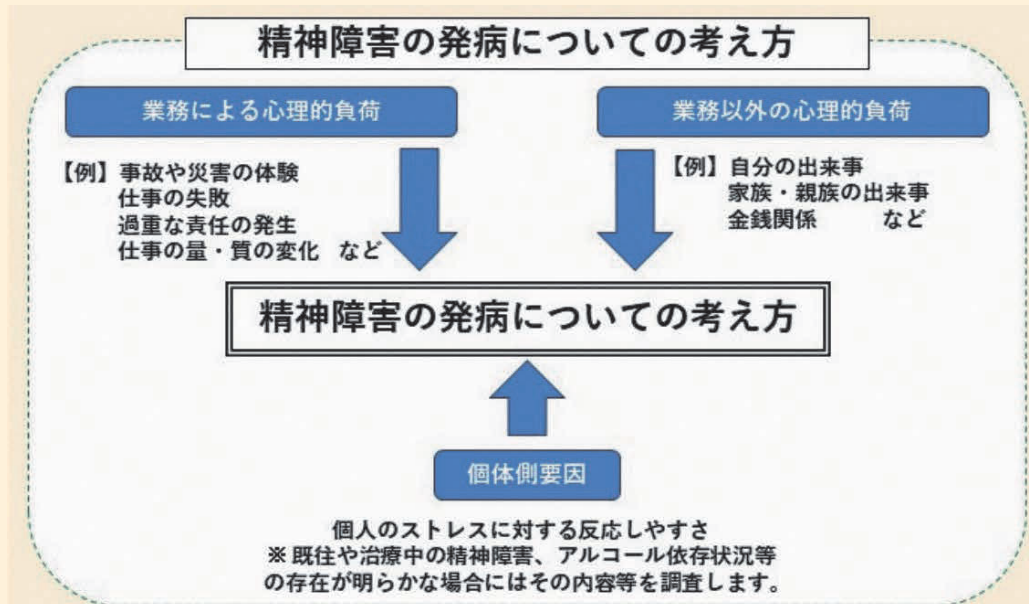
（資料出所）厚生労働省作成資料

（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

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。



(※) 業務による「強い心理的負荷」について

発病前おおむね 6 か月の間に起きた業務による出来事について、「強」と評価される場合をいう。

「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の総合評価を「強」とするもの。具体例としては以下のようなものがある。

- ・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

「特別な出来事以外の出来事（具体的な出来事）」

業務による出来事が特別な出来事に該当しない場合に、その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」のいずれかとするもの。なお、「強」となる出来事の別としては、以下のようなものがある。

- ・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
- など

(資料出所) 厚生労働省作成資料

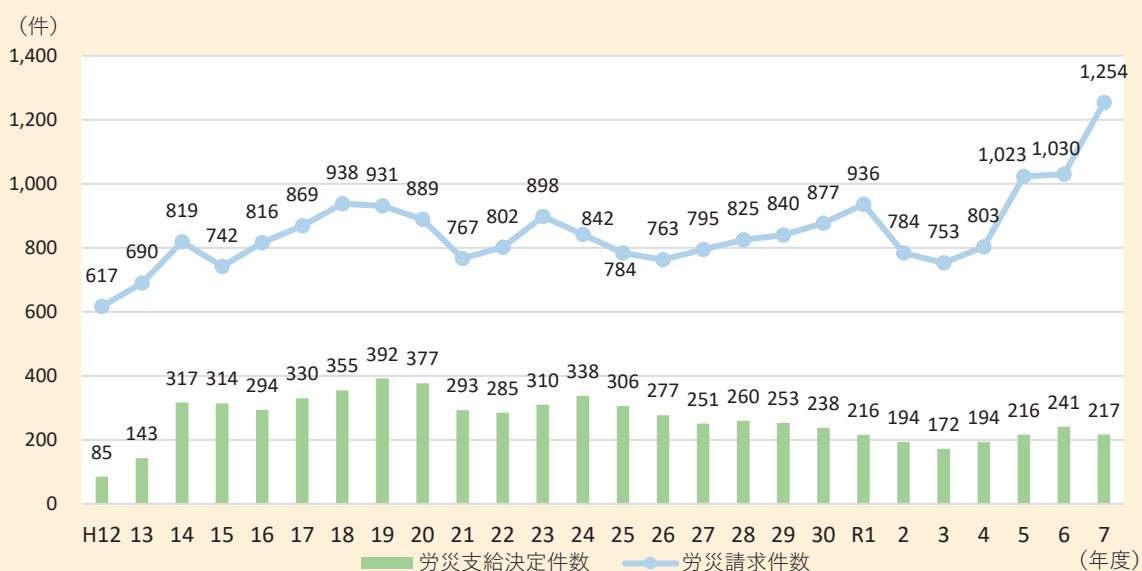
(注) 過労死等防止対策推進法第2条に定義づけられている過労死等のうち以下に該当するもの。

- ・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年度までにおいて減少していたが、その後、増加に転じ、令和7年度は1,254件と令和6年度より224件の増加となった。業務災害に係る脳・心臓疾患の労災支給決定件数は、令和4年度以降増加傾向にあったが、令和7年度は217件と令和6年度より24件減少した（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。

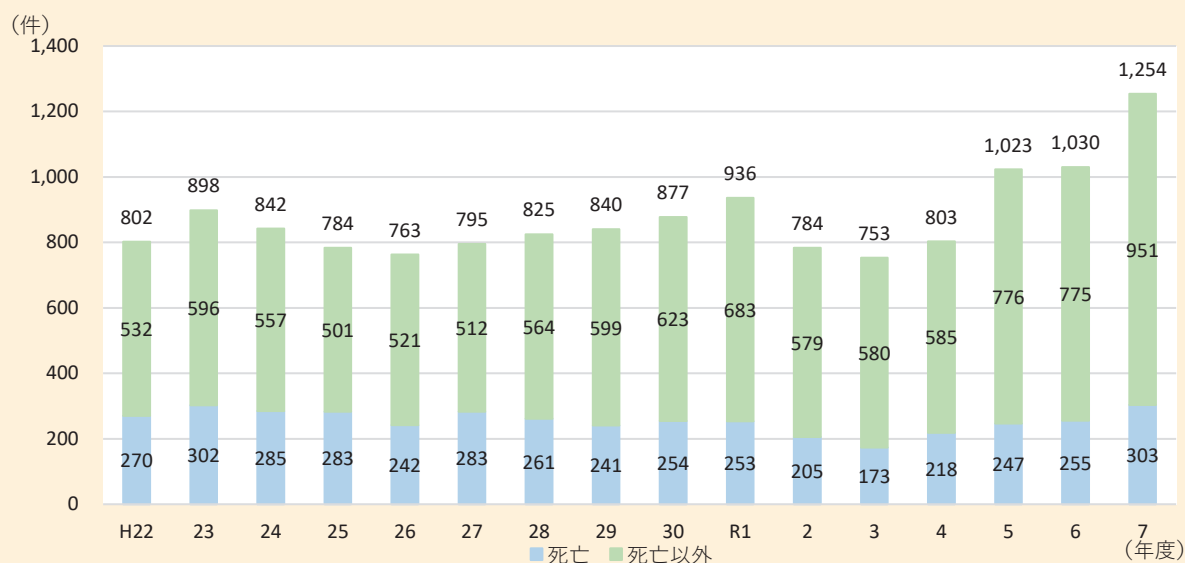
2. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

3. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害（※）」を含まない件数である。

4. （※）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のこと。

令和7年度の労災請求件数 1,254 件のうち、死亡事案は 303 件（24.2%）と令和6年度より 48 件増加し、死亡以外の事案は 951 件（75.8%）と 176 件増加した（第1-2-1-4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）



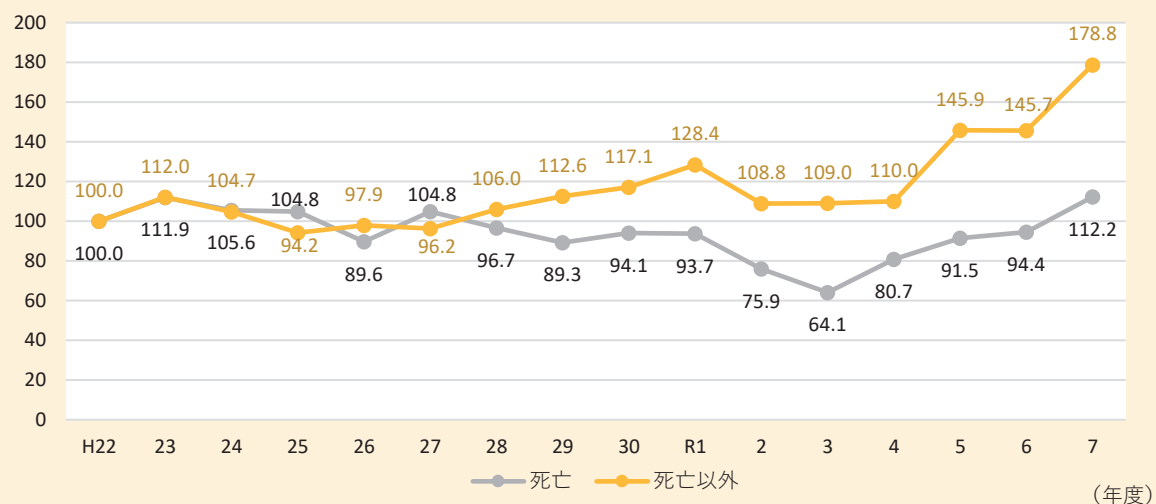
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（注）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。

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、死亡事案は平成28年度以降100を下回り、令和3年度には64.1まで低下したが、その後増加に転じ、令和7年度は112.2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増加に転じ、令和7年度は178.8と、平成22年度に比べて約1.8倍となっている（第1-2-1-5図）。

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＞

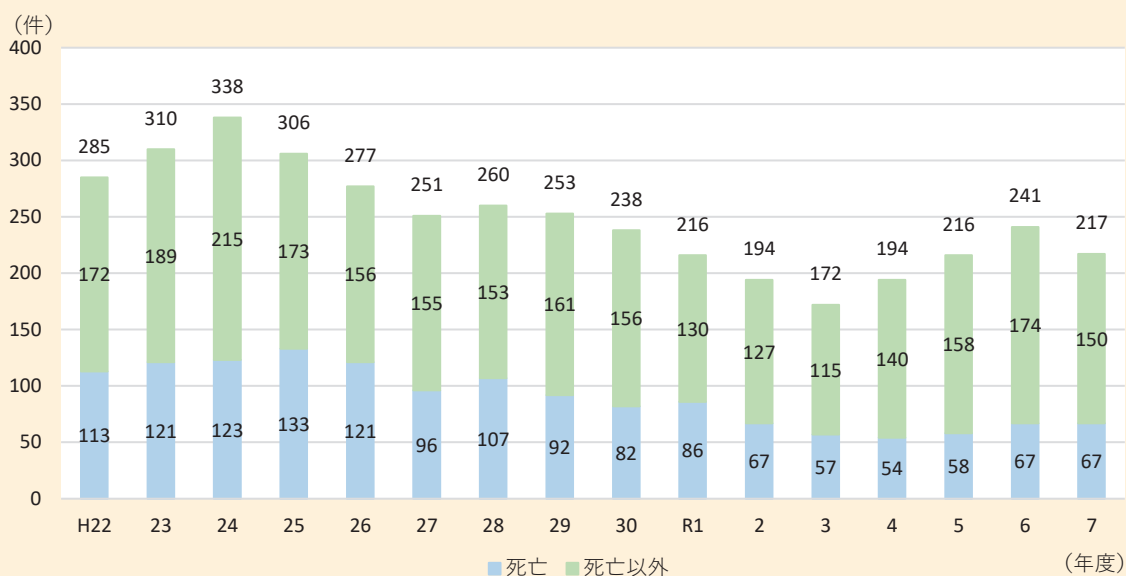


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）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。

令和7年度の労災支給決定件数 217 件のうち、死亡事案は 67 件（30.9％）と令和6年度と同数であった。死亡以外の事案は 150 件（69.1％）と前年度より 24 件減少した（第 1-2-1-6 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」を基に作成

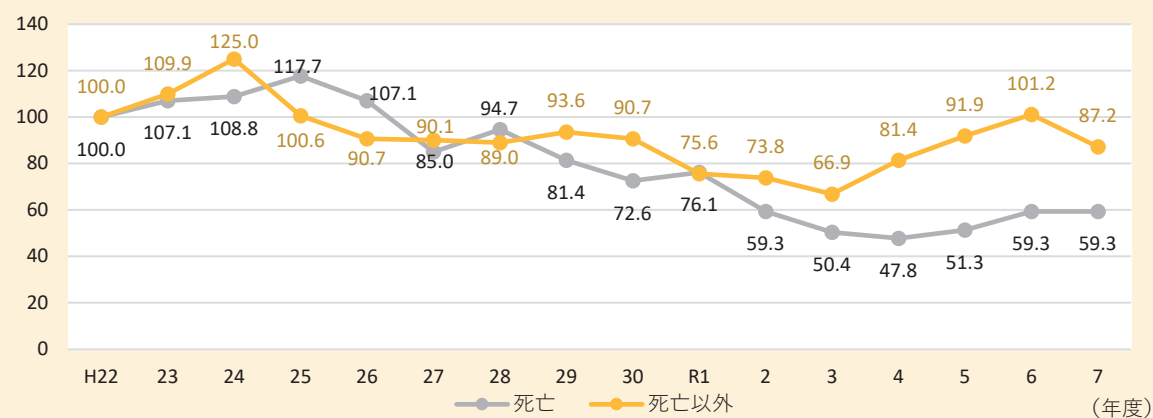
（注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。

2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

平成 22 年度の労災支給決定件数を 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 年度に 47.8 まで低下した後、令和 7 年度は 59.3 となった。死亡以外の事案は平成 26 年度以降 100 を下回り、令和 3 年度に 66.9 まで低下した後、令和 4 年度以降は増加傾向だったが、令和 7 年度は前年度より低下して 87.2 であった（第 1-2-1-7 図）。

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）1. 労災支給決定件数は、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。

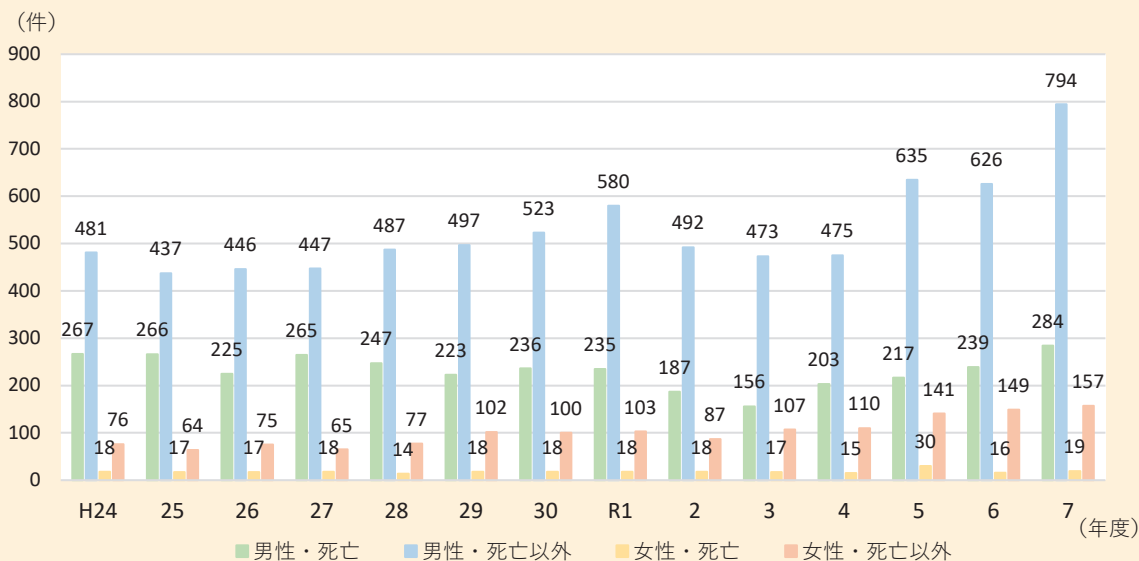
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

令和7年度の労災請求件数1,254件を男女別に見ると、男性は1,078件（86.0%）、女性は176件（14.0%）であった。男性の総数1,078件のうち、死亡事案は284件（26.3%）、死亡以外の事案は794件（73.7%）、女性の総数176件のうち、死亡事案は19件（10.8%）、死亡以外の事案は157件（89.2%）であった。

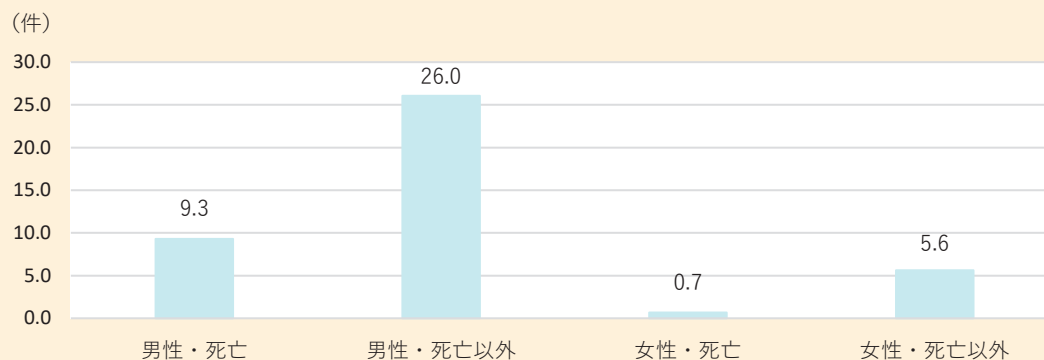
雇用者100万人当たりの件数を見ると、労災請求件数は男性の死亡以外の事案が26.0件、次いで男性の死亡事案が9.3件と、死亡及び死亡以外の事案のいずれも男性の方が多くなっていた（第1-2-1-8図）。

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7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。

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。

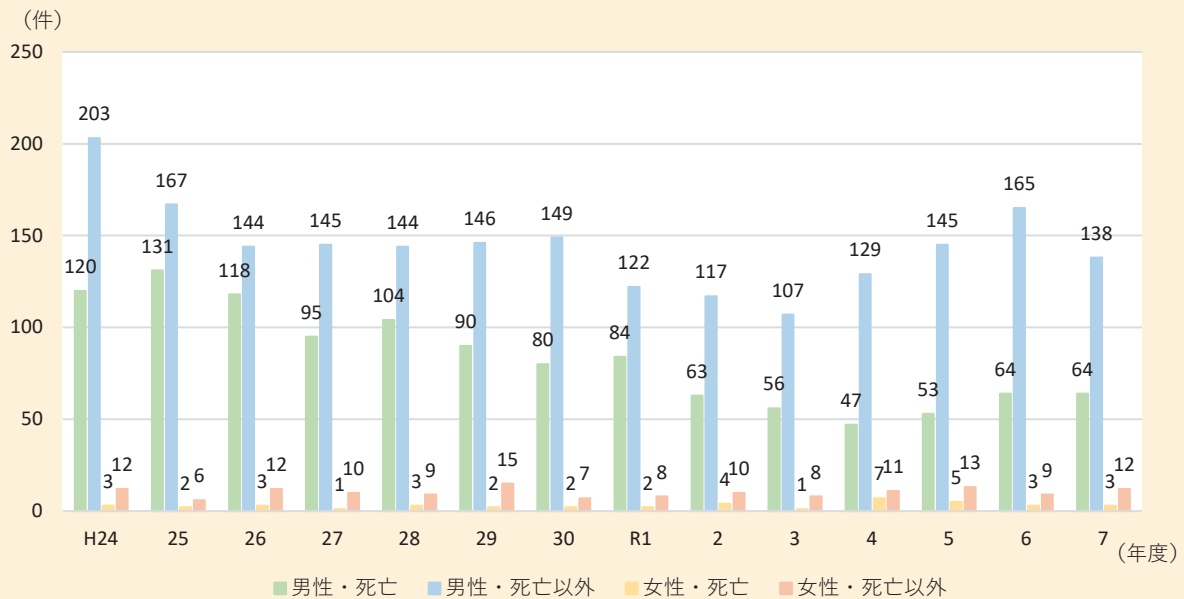
3. 男性・女性の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

令和7年度の労災支給決定件数217件を男女別に見ると、男性は202件（93.1%）、女性は15件（6.9%）であった。男性の総数202件のうち、死亡事案は64件（31.7%）、死亡以外の事案は138件（68.3%）、女性の総数15件のうち、死亡事案は3件（20.0%）、死亡以外の事案は12件（80.0%）であった。

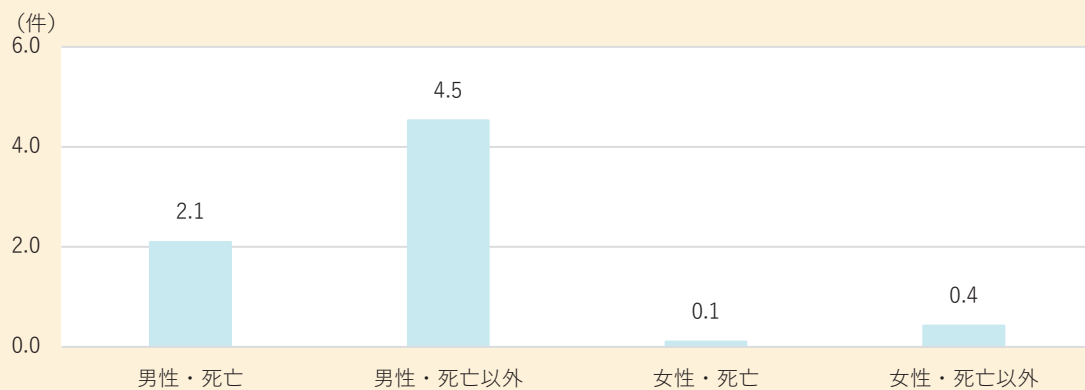
雇用者100万人当たりの件数を見ると、労災支給決定件数は、男性の死亡以外の事案が4.5件、次いで男性の死亡事案が2.1件と、女性の死亡及び死亡以外の事案よりも男性の事案の件数が多くなっていた（第1-2-1-9図）。

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7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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

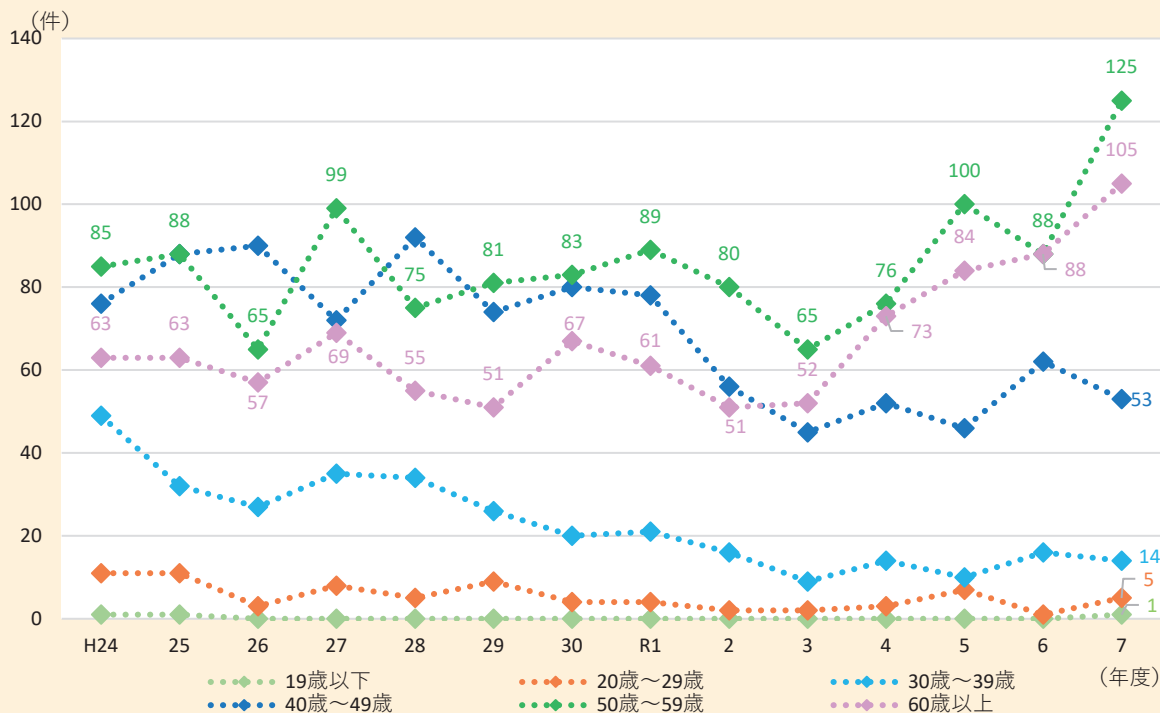
3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

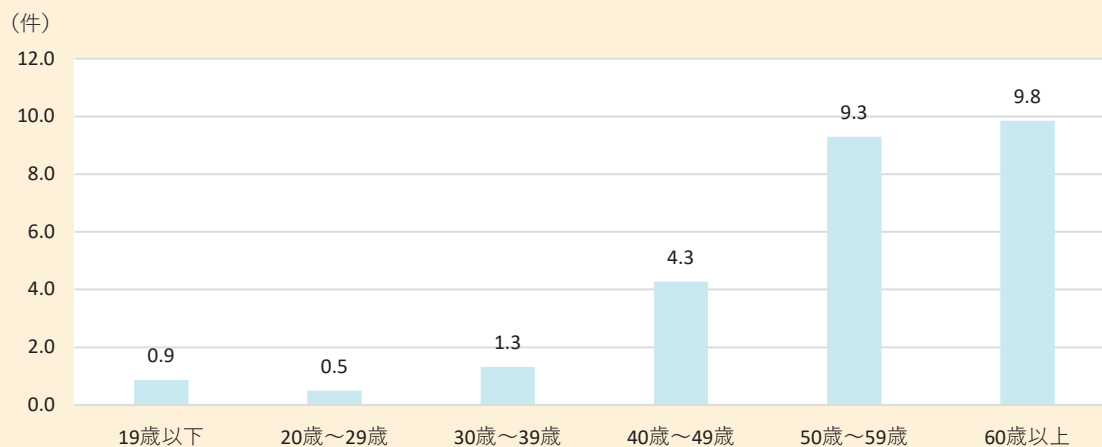
年齢階層別の令和7年度の労災請求件数は、死亡事案については、「50歳～59歳」が125件（10.0%）と最も多く、次いで「60歳以上」が105件（8.4%）であった。一方、雇用者100万人当たりの件数を見ると、「60歳以上」が9.8件で最も多く、次いで「50歳～59歳」が9.3件であった（第1-2-1-10図）。

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7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。

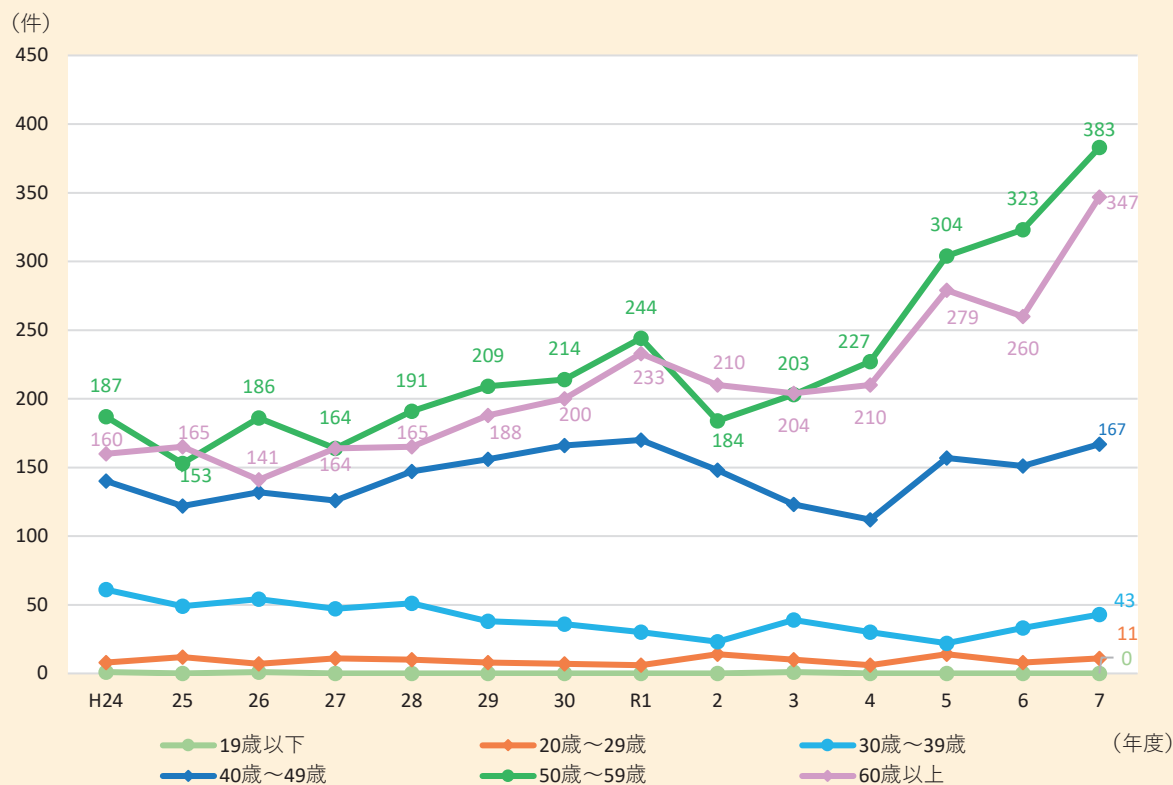
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

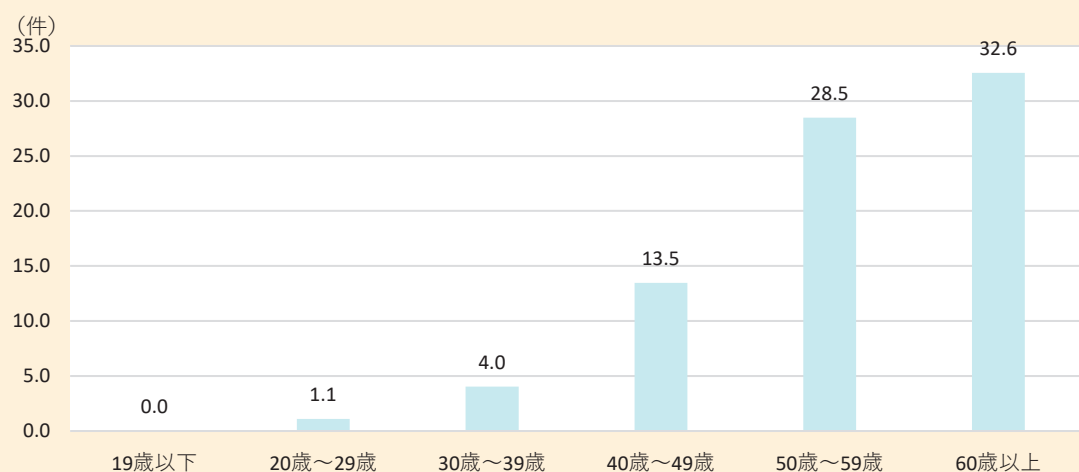
また、死亡以外の事案については、「50歳～59歳」が383件（30.5%）で最も多く、次いで「60歳以上」が347件（27.7%）であった。一方、雇用者100万人当たりの件数を見ると、「60歳以上」が32.6件で最も多く、次いで「50歳～59歳」が28.5件であった（第1-2-1-11図）。

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7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。

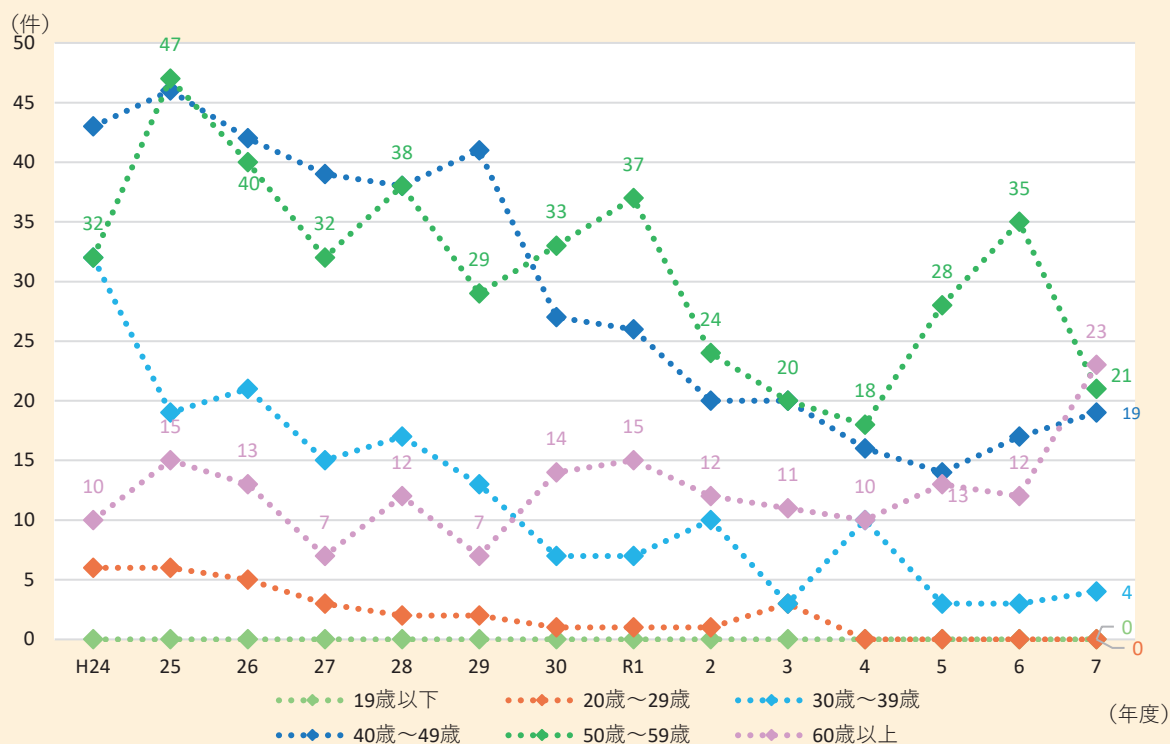
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

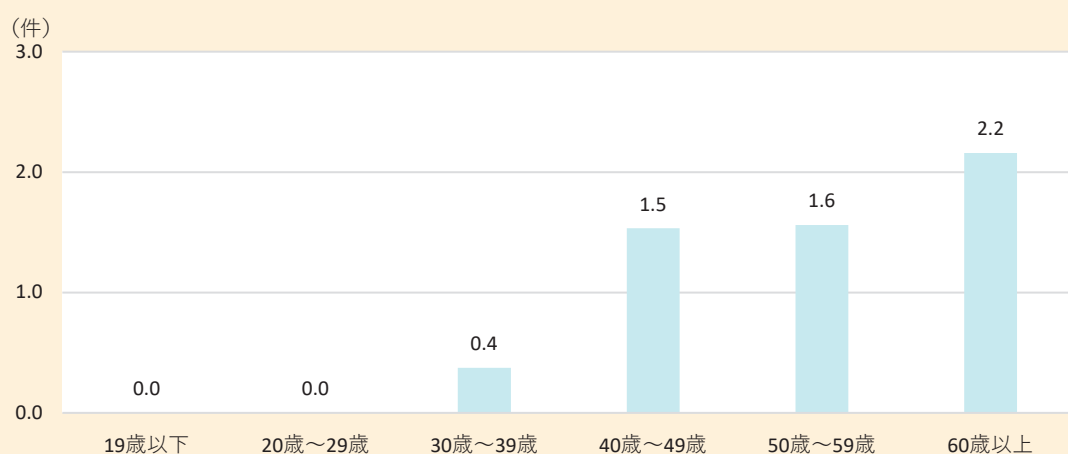
年齢階層別の令和7年度の労災支給決定件数は、死亡事案については、「60歳以上」が23件で最も多く、次いで「50歳～59歳」の21件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「60歳以上」が2.2件で最も多く、次いで「50歳～59歳」が1.6件であった（第1-2-1-12図）。

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7年度）



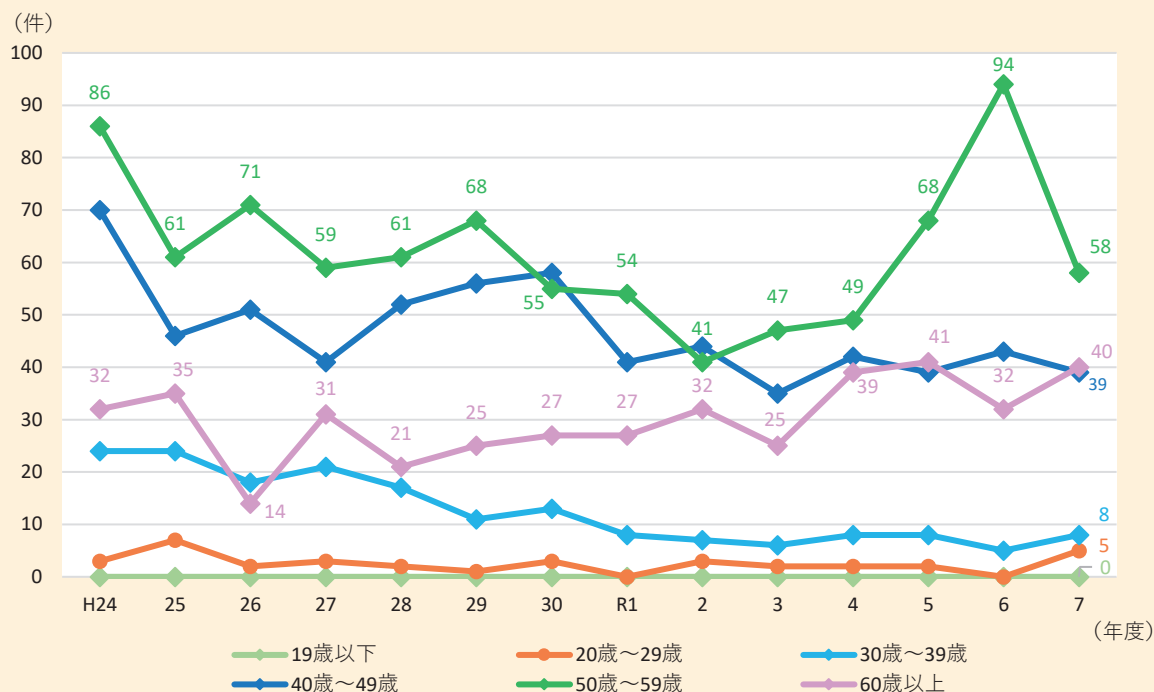
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 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。

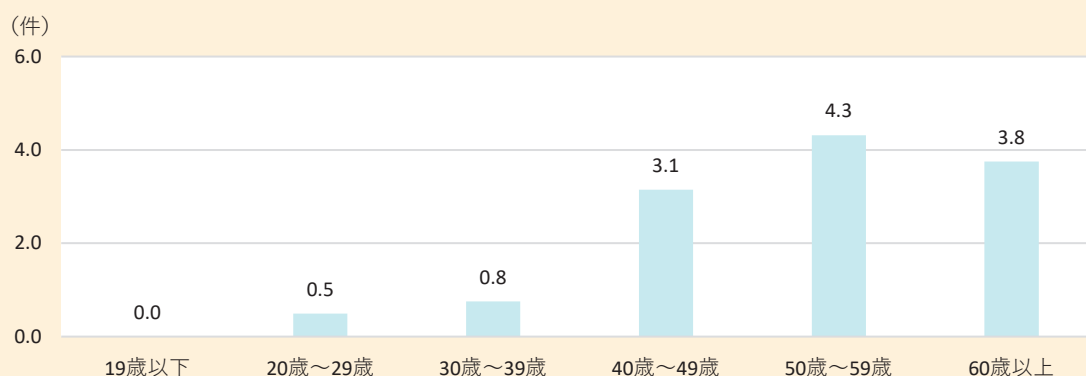
また、死亡以外の事案については、「50歳～59歳」が58件で最も多く、次いで「60歳以上」が40件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「50歳～59歳」が4.3件で最も多く、次いで「60歳以上」が3.8件であった（第1-2-1-13図）。

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7年度）



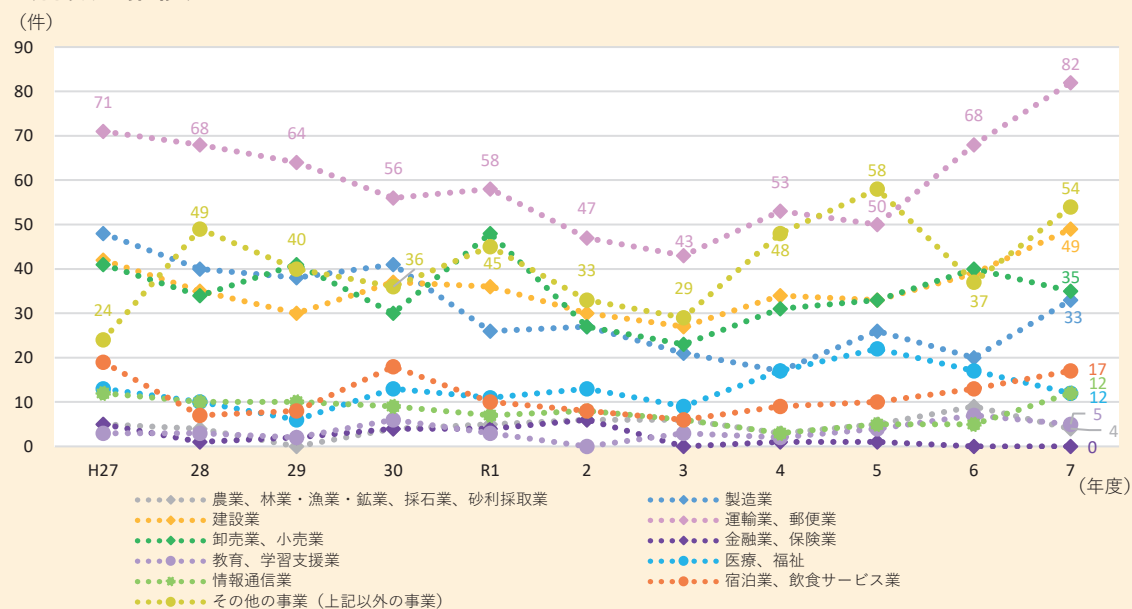
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 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。

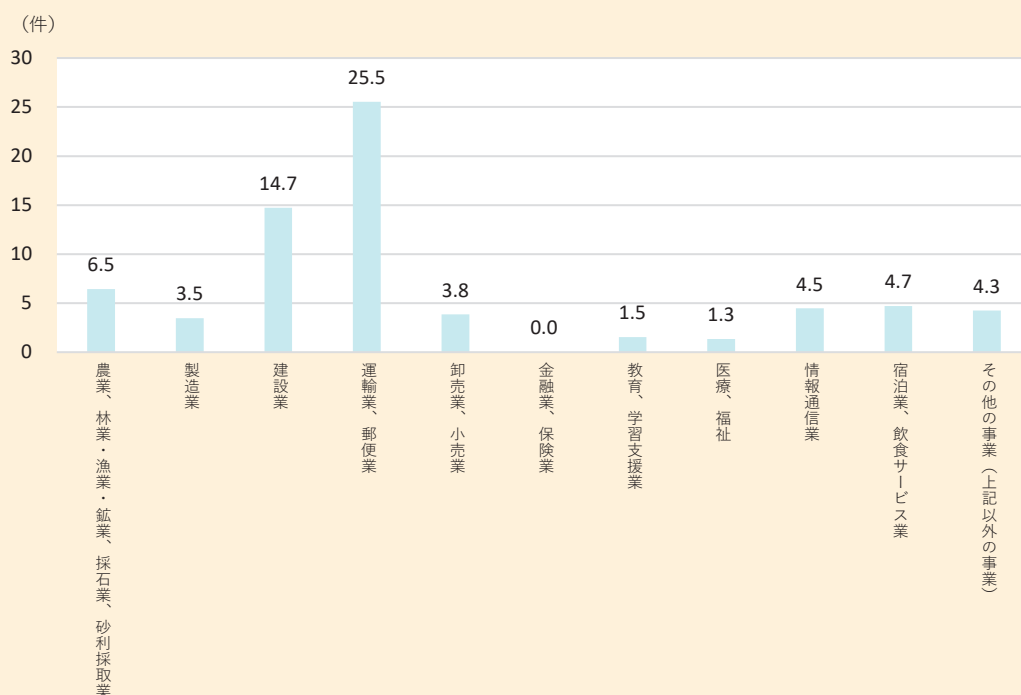
業種別（大分類）の令和7年度の労災請求件数は、死亡事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「運輸業、郵便業」が82件（6.5%）、「建設業」が49件（3.9%）、「卸売業、小売業」が35件（2.8%）、「製造業」が33件（2.6%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が25.5件と最も多く、次いで「建設業」が14.7件であった（第1-2-1-14図）。

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＞



＜雇用者100万人当たりの件数＞（令和7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。

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。

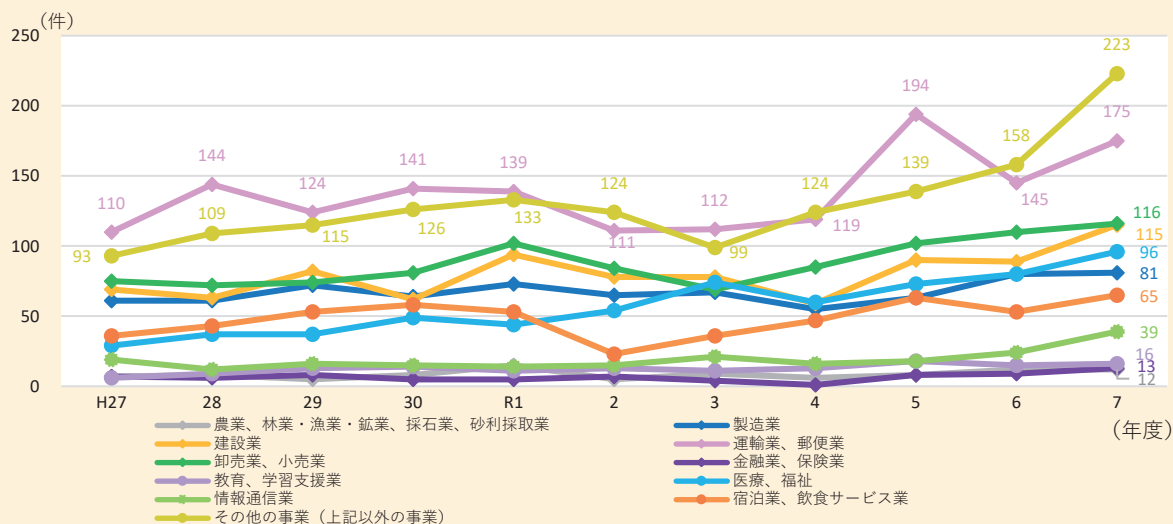
3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

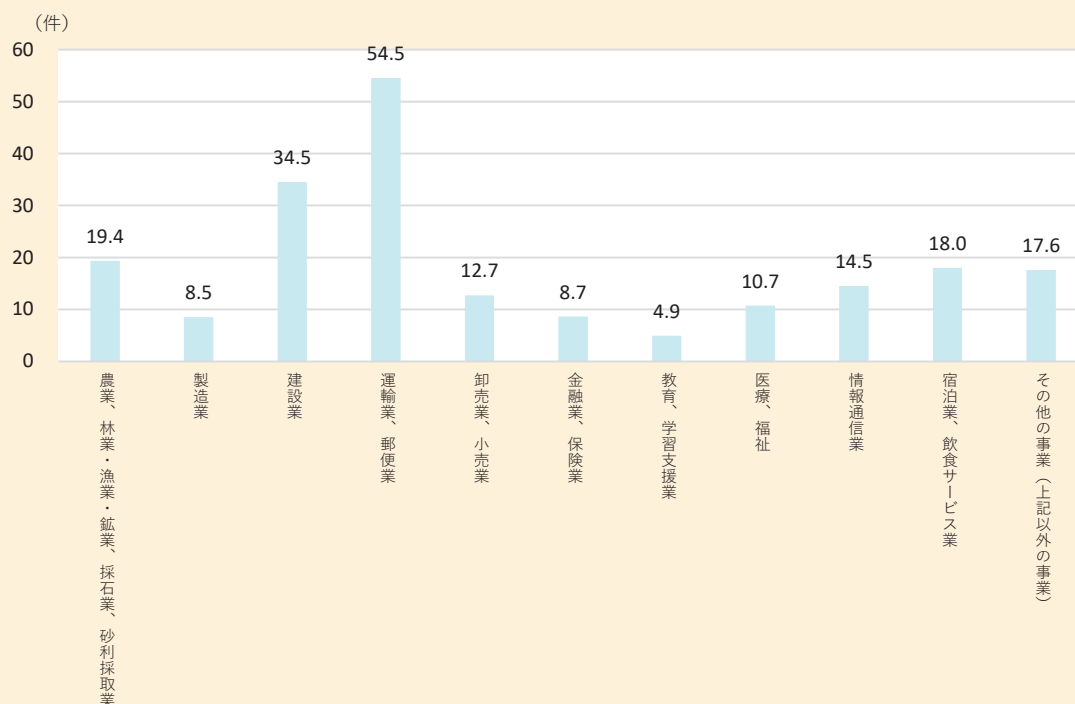
また、死亡以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に、「運輸業、郵便業」が175件（14.0%）、「卸売業、小売業」が116件（9.3%）、「建設業」が115件（9.2%）、「医療、福祉」が96件（7.7%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が54.5件と最も多く、次いで「建設業」が34.5件であった（第1-2-1-15図）。

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7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。

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。

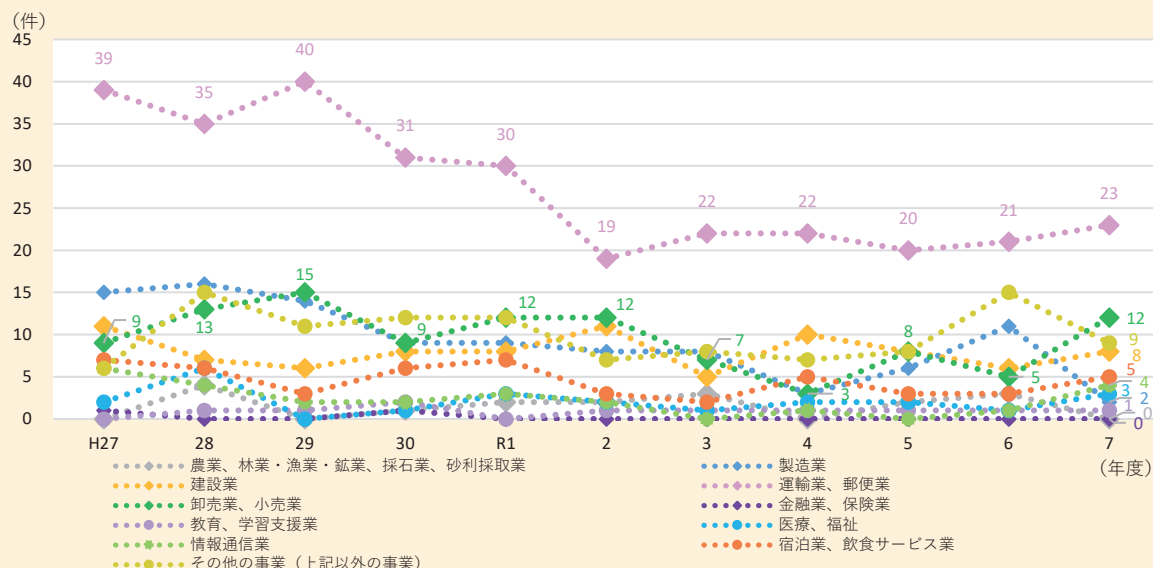
3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

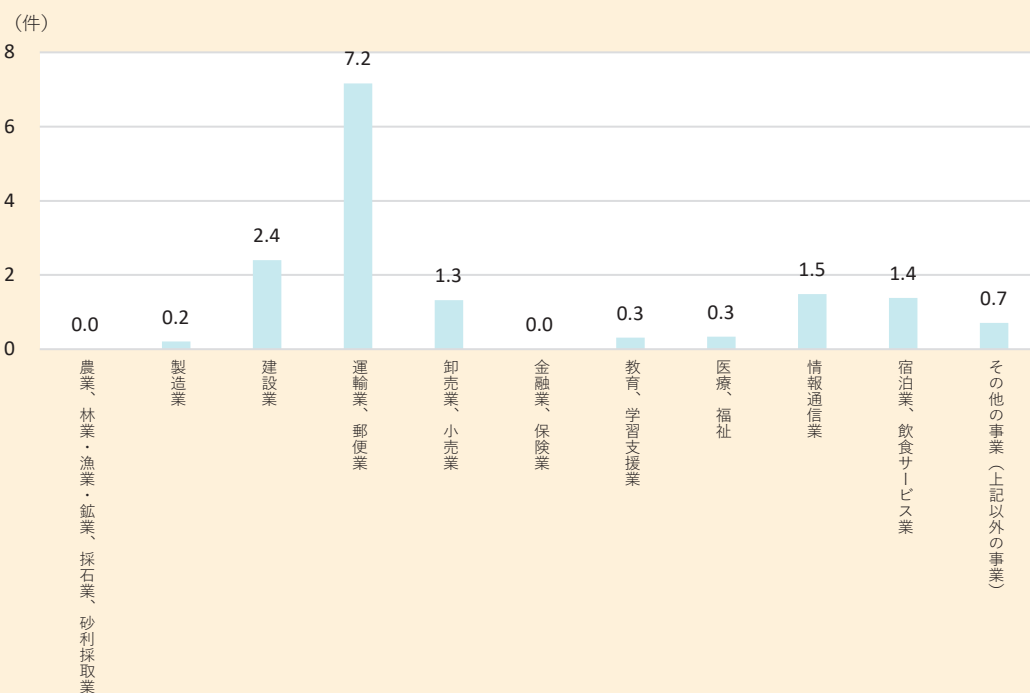
業種別（大分類）の令和7年度の労災支給決定件数は、死亡事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「運輸業、郵便業」が23件（10.6%）、次いで「卸売業、小売業」が12件（5.5%）、「建設業」が8件（3.7%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が7.2件と最も多かった（第1-2-1-16図）。

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7年度）



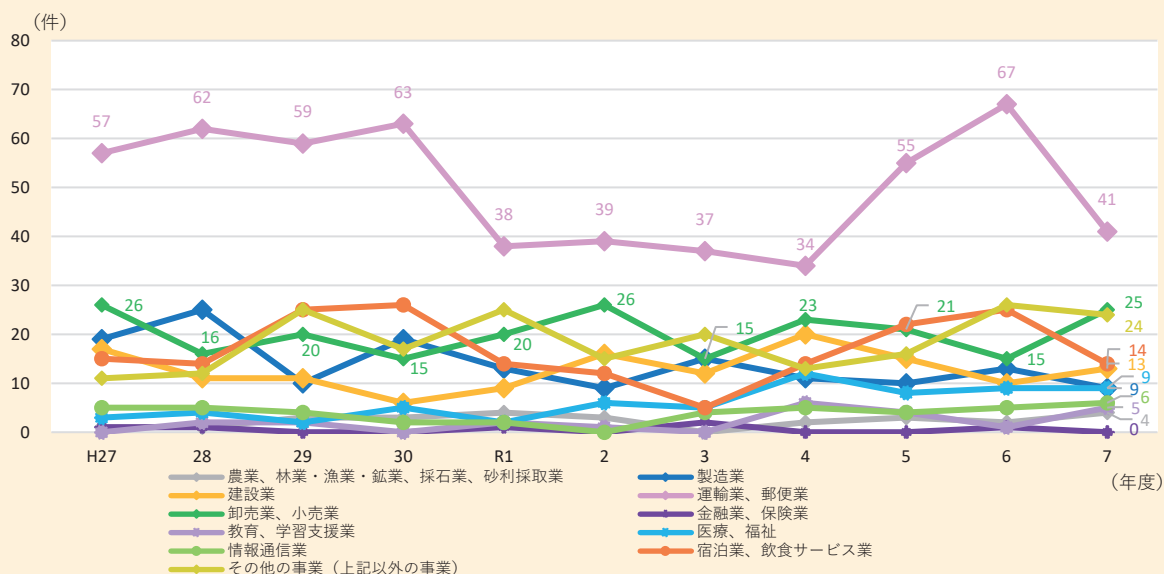
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 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。

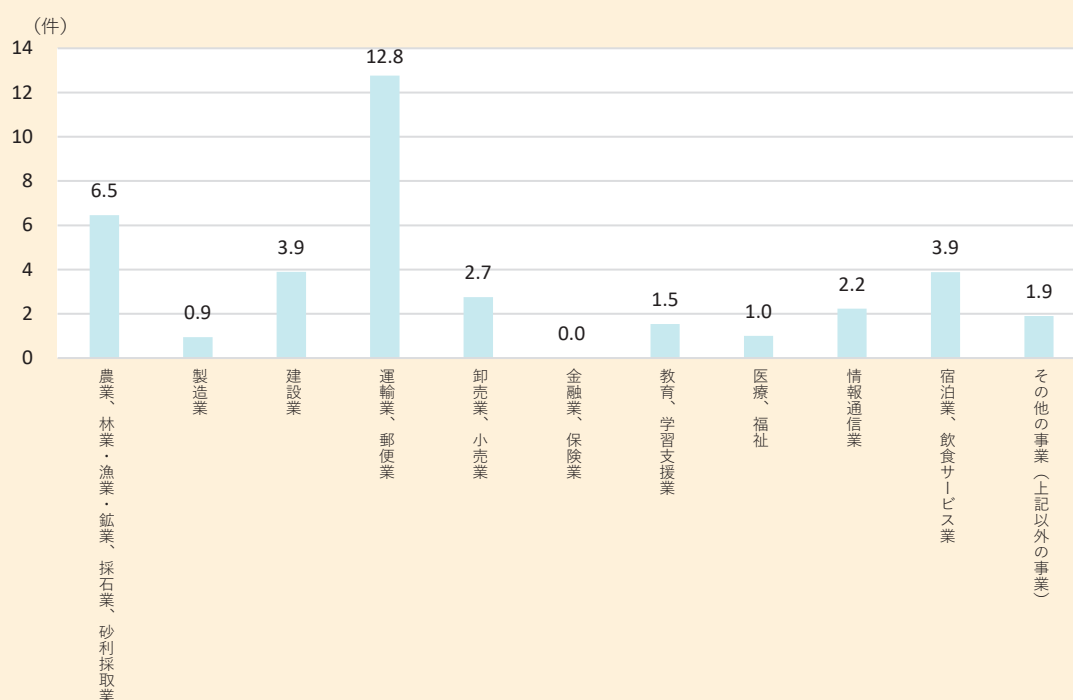
また、死亡以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、「運輸業、郵便業」が41件（18.9%）、次いで「卸売業、小売業」が25件（11.5%）、「宿泊業、飲食サービス業」が14件（6.5%）であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「運輸業、郵便業」が12.8件と最も多かった（第1-2-1-17図）。

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7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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 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7年度の労災請求件数と労災支給決定件数の上位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

	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	179 (3)	61 (1)
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	118 (10)	21 (1)
3	医療、福祉	社会保険・社会福祉・介護事業	73 (38)	9 (3)
4	建設業	総合工事業	66 (0)	21 (0)
5	建設業	職別工事業（設備工事業を除く）	65 (1)	13 (0)

（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。

2. () 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）の労災支給決定件数上位5業種

	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	50 (1)	20 (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	15 (2)	4 (1)
3	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	13 (1)	3 (0)
4	卸売業、小売業	その他の小売業	11 (0)	4 (0)
5	建設業	設備工事業	10 (0)	5 (0)
5	運輸業、郵便業	道路旅客運送業	10 (0)	1 (0)

（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。

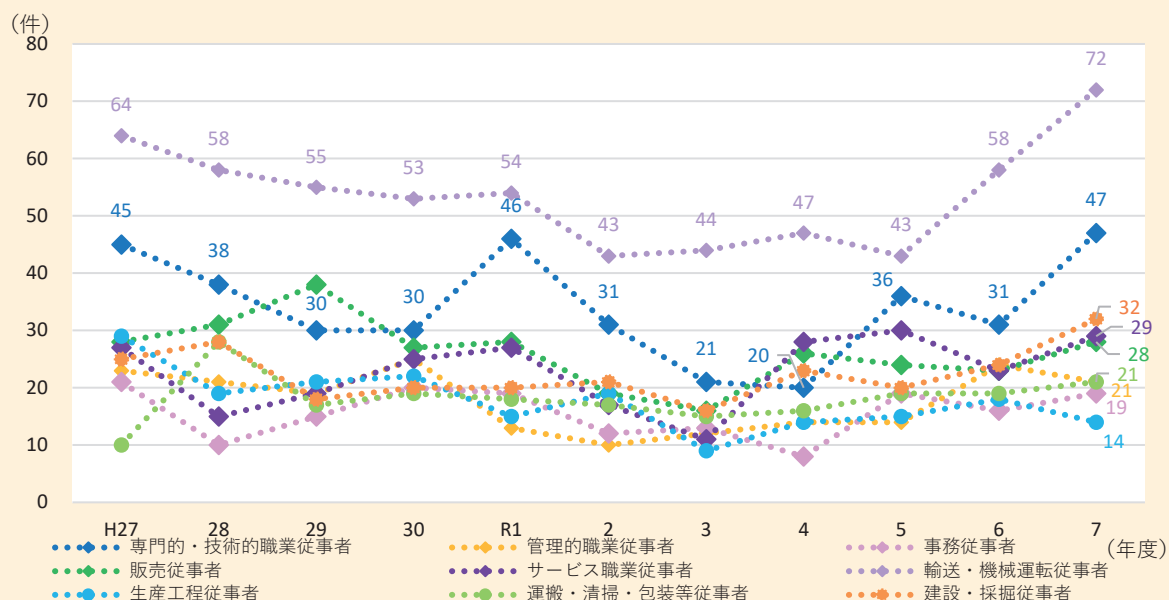
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

3. () 内は女性の件数で、内数である。

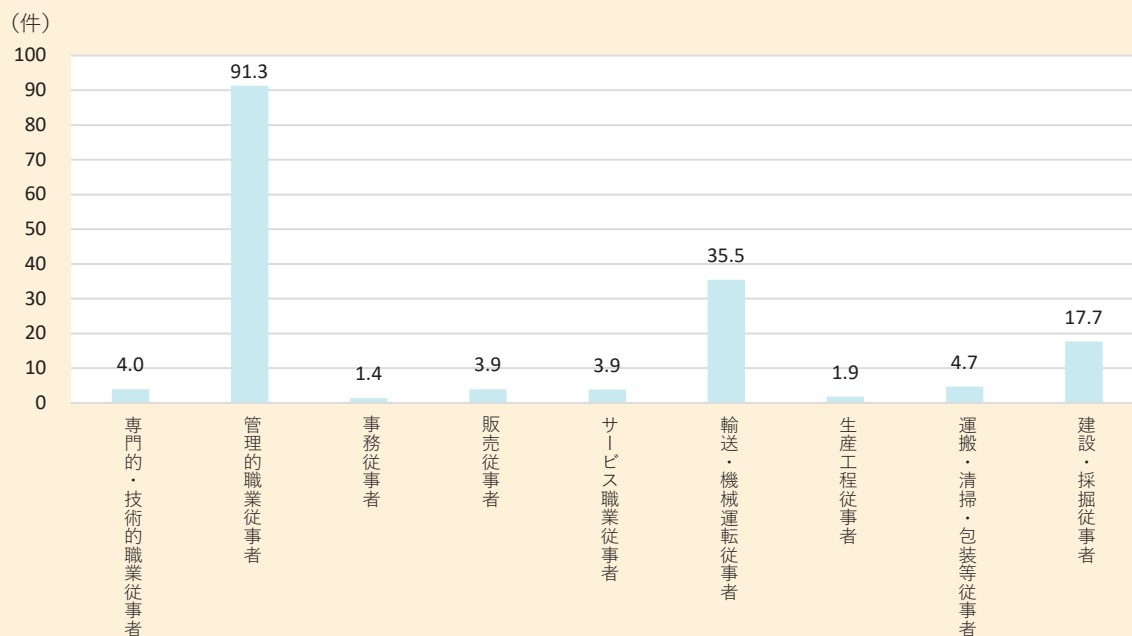
職種別（大分類）の令和7年度の労災請求件数は、死亡事案については、「輸送・機械運転従事者」が72件（5.7%）で最も多く、次いで「専門的・技術的職業従事者」が47件（3.7%）、「建設・採掘従事者」が32件（2.6%）、「サービス職業従事者」が29件（2.3%）の順となった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が91.3件と最も多かった（第1-2-1-20図）。

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7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。

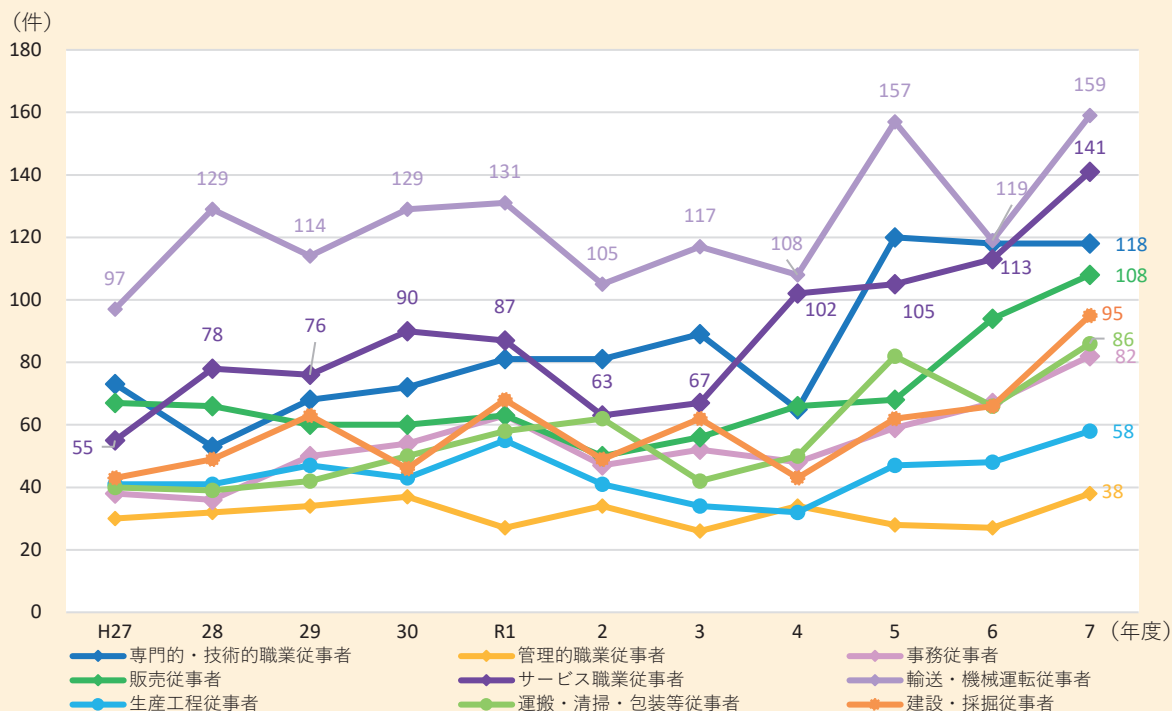
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

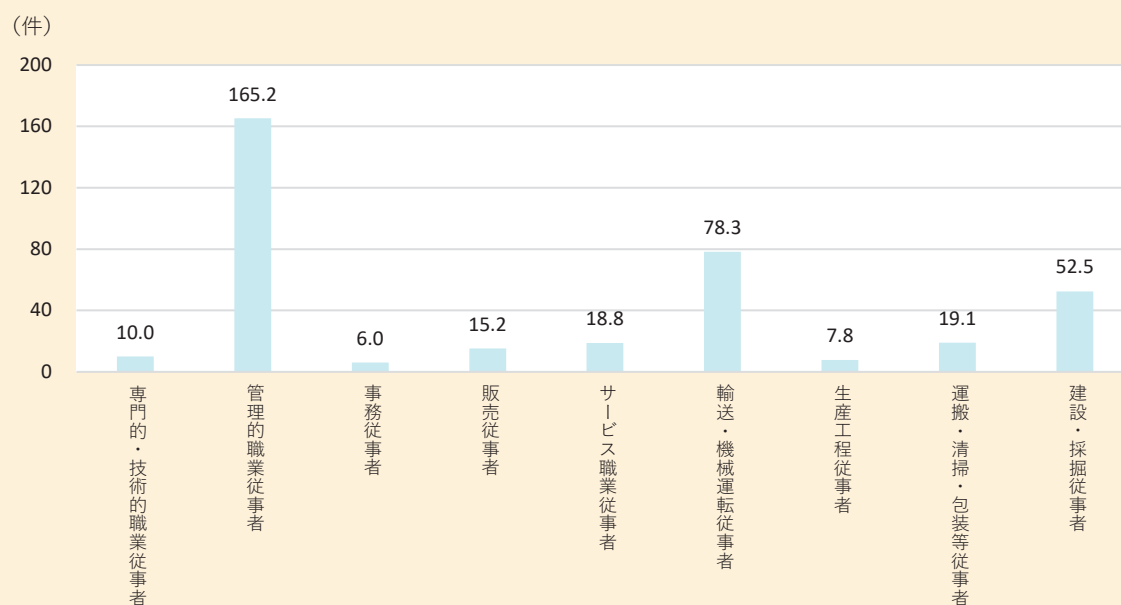
また、死亡以外の事案については、「輸送・機械運転従事者」が159件（12.7％）で最も多く、次いで「サービス職業従事者」が141件（11.2％）、「専門的・技術的職業従事者」が118件（9.4％）、「販売従事者」が108件（8.6％）の順となった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が165.2件と最も多かった（第1-2-1-21図）。

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7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。

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。

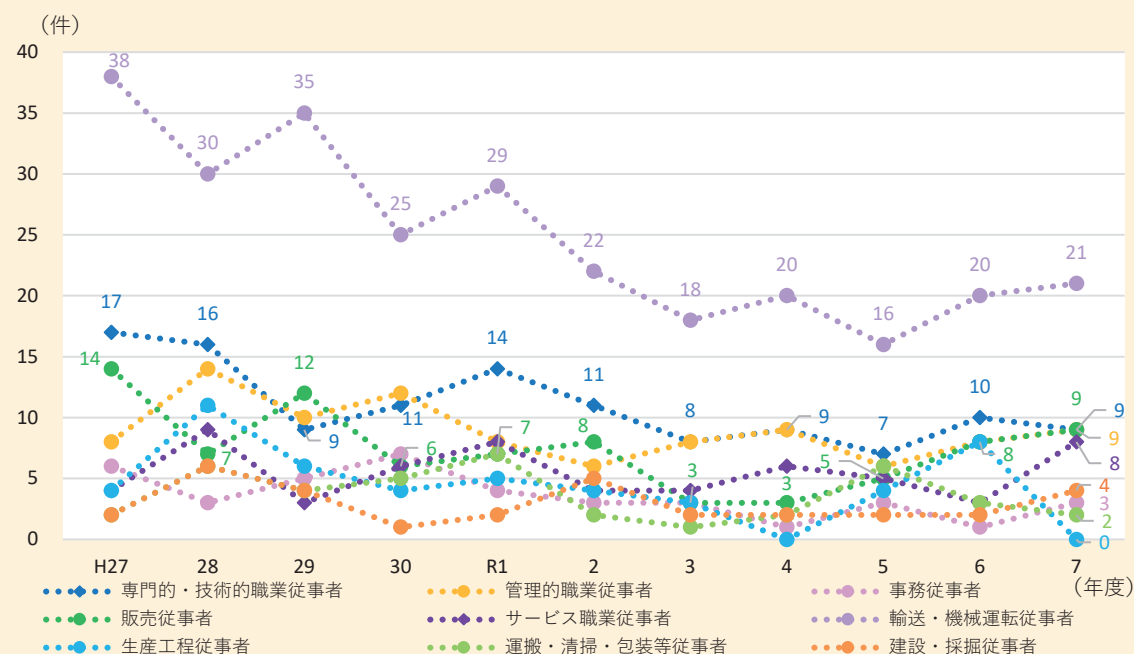
3. 各職種の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

職種別（大分類）の令和7年度の労災支給決定件数は、死亡事案については、「輸送・機械運転従事者」が21件（9.7%）、次いで「管理的職業従事者」、「専門的・技術的職業従事者」及び「販売従事者」がそれぞれ9件（4.1%）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39.1件と最も多かった（第1-2-1-22図）。

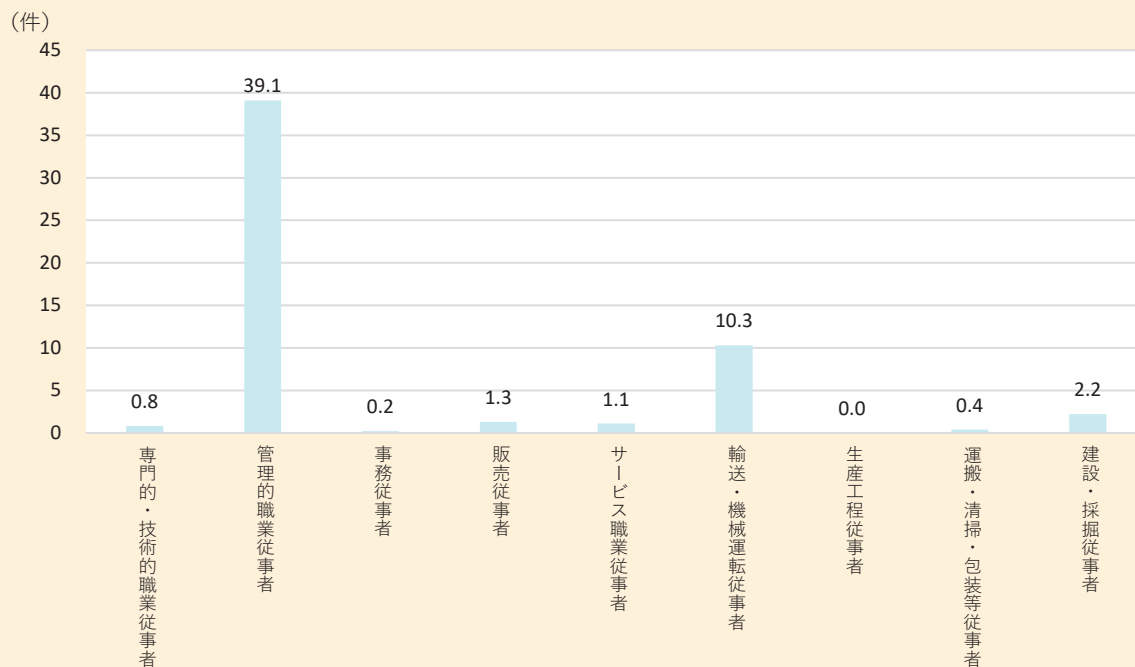
第1-2-1-22図

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7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

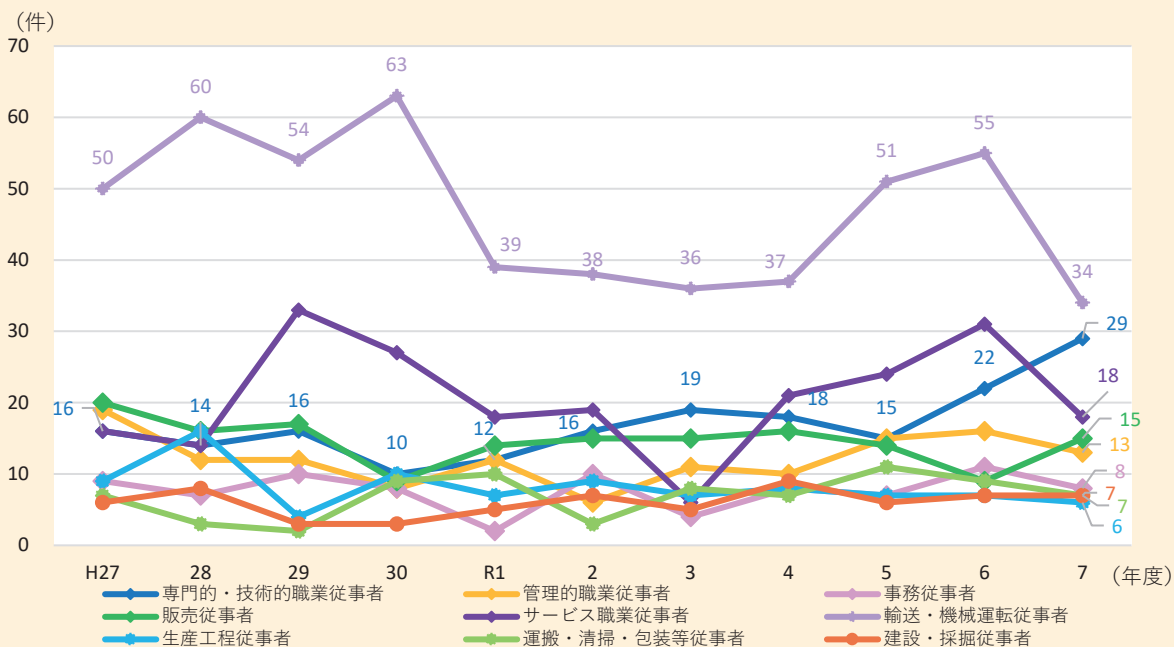
- （注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
 4. 各職種の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

また、死亡以外の事案については、「輸送・機械運転従事者」が34件（15.7%）、次いで「専門的・技術的職業従事者」が29件（13.4%）、「サービス職業従事者」が18件（8.3%）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56.5件と最も多かった（第1-2-1-23図）。

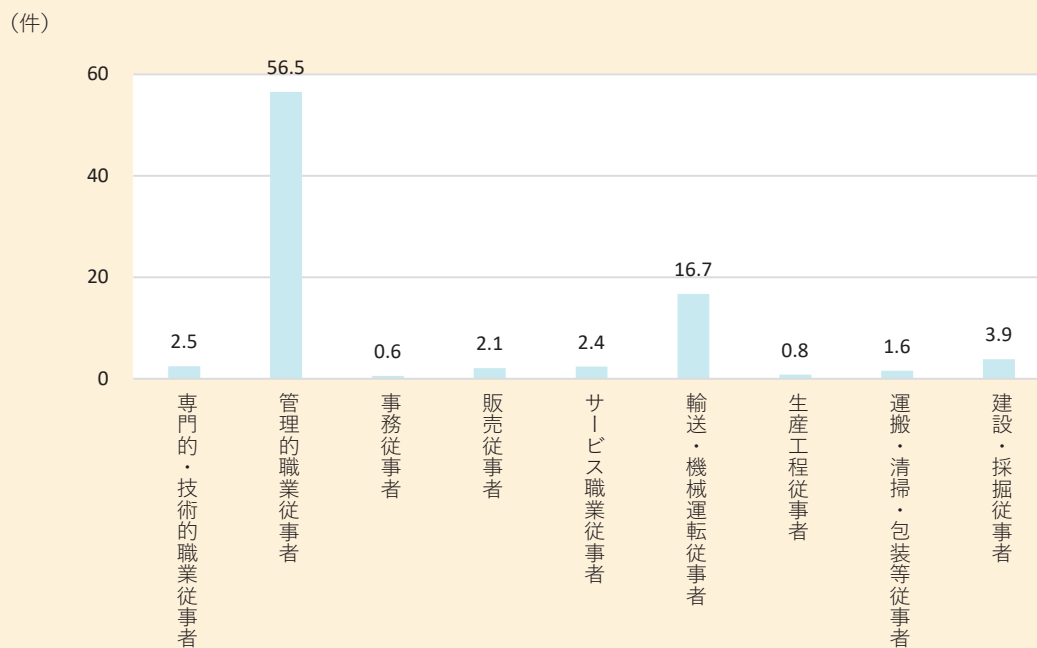
第1-2-1-23図

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7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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 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7年度の労災請求件数と労災支給決定件数の上位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		うち死亡	
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	215	(2)	68	(0)
2	建設・採掘従事者	建設従事者（建設躯体工事従事者を除く）	78	(1)	17	(0)
3	事務従事者	一般事務従事者	70	(29)	11	(2)
4	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	67	(1)	14	(0)
4	販売従事者	商品販売従事者	67	(17)	8	(2)

（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。

2. （ ）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）の労災支給決定件数上位5職種

	職種（大分類）	職種（中分類）	件数		うち死亡	
1	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	53	(0)	20	(0)
2	管理的職業従事者	法人・団体管理職員	17	(2)	6	(0)
3	サービス職業従事者	飲食物調理従事者	16	(2)	4	(1)
4	販売従事者	商品販売従事者	15	(1)	3	(0)
5	保安職業従事者	その他の保安職業従事者	11	(0)	2	(0)

（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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

3. （ ）内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別の令和7年度の労災支給決定件数は、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」が27件、「160時間以上」が9件となっている。評価期間が2～6か月の1か月平均では、「60時間以上80時間未満」が48件、「80時間以上100時間未満」42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）の労災支給決定件数

評価 区分	令和 6 年度						令和 7 年度					
	評価期間 1 か月		評価期間 2 ～ 6 か月 (平均)		合計		評価期間 1 か月		評価期間 2 ～ 6 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)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	1 (0)	0 (0)
60 時間以上 80 時間未満	11 (1)	5 (0)	35 (2)	10 (2)	46 (3)	15 (2)	5 (0)	1 (0)	48 (3)	16 (0)	53 (3)	17 (0)
80 時間以上 100 時間未満	17 (1)	7 (1)	63 (3)	19 (0)	80 (4)	26 (1)	7 (2)	1 (0)	42 (1)	12 (0)	49 (3)	13 (0)
100 時間以上 120 時間未満	18 (1)	2 (0)	22 (0)	3 (0)	40 (1)	5 (0)	27 (0)	13 (0)	21 (2)	7 (0)	48 (2)	20 (0)
120 時間以上 140 時間未満	9 (0)	1 (0)	12 (0)	4 (0)	21 (0)	5 (0)	8 (0)	1 (0)	7 (1)	2 (1)	15 (1)	3 (1)
140 時間以上 160 時間未満	3 (0)	1 (0)	7 (0)	2 (0)	10 (0)	3 (0)	4 (0)	1 (0)	1 (1)	1 (1)	5 (1)	2 (1)
160 時間以上	10 (0)	0 (0)	6 (0)	3 (0)	16 (0)	3 (0)	9 (0)	3 (0)	6 (1)	2 (0)	15 (1)	5 (0)
その他（短期間の過重 業務・異常な出来事）	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	27 (4)	10 (0)	- (-)	- (-)	- (-)	- (-)	31 (4)	7 (1)
合計	68 (3)	16 (1)	146 (5)	41 (2)	241 (12)	67 (3)	60 (2)	20 (0)	126 (9)	40 (2)	217 (15)	67 (3)

（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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
3. 「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。
4. 「評価期間2～6か月（1か月平均）」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。
5. （ ）内は女性の件数で内数である。
6. 「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（1か月平均）」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7年度の労災支給決定件数では、「正規職員・従業員」が174件と最多で、全体の80.2%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件数

年度 区分		令和6年度				令和7年度			
		決定件数				決定件数			
		うち支給決定件数				うち支給決定件数			
		うち死亡		うち死亡		うち死亡		うち死亡	
正規職員・従業員		562 (56)	178 (13)	217 (10)	63 (3)	527 (43)	168 (7)	174 (13)	55 (2)
契約社員		61 (13)	13 (1)	7 (1)	1 (0)	86 (11)	30 (3)	17 (1)	4 (0)
派遣労働者		8 (2)	2 (1)	0 (0)	0 (0)	26 (4)	8 (0)	1 (0)	1 (0)
パート・アルバイト		96 (41)	25 (8)	8 (1)	1 (0)	98 (50)	13 (3)	11 (1)	3 (1)
特別加入	中小事業主等	26 (0)	6 (0)	6 (0)	1 (0)	29 (1)	8 (0)	8 (0)	2 (0)
	一人親方等・ 特定作業従事者	18 (0)	2 (0)	2 (0)	0 (0)	32 (1)	6 (0)	2 (0)	1 (0)
	海外派遣者	2 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
その他		11 (0)	5 (0)	0 (0)	0 (0)	13 (0)	3 (0)	4 (0)	1 (0)
合計		784 (112)	232 (23)	241 (12)	67 (3)	811 (110)	236 (13)	217 (15)	67 (3)

（資料出所）厚生労働省「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. 労災支給決定件数は、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。

3. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

4. 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。

5. () 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令和7年度の労災決定件数は6件、労災支給決定件数は2件であった（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件数及び労災支給決定件数

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	令和7年度
労災決定件数	3 (1)	6 (1)	4 (1)	5 (1)	3 (2)	10 (3)	6 (4)
専門業務型	3 (1)	6 (1)	4 (1)	5 (1)	2 (1)	9 (3)	3 (2)
企画業務型	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (0)	3 (2)
うち労災支給決定件数	2 (1)	1 (1)	2 (0)	3 (0)	3 (2)	4 (1)	2 (1)
専門業務型	2 (1)	1 (1)	2 (0)	3 (0)	2 (1)	3 (1)	1 (0)
企画業務型	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (1)	1 (0)	1 (1)

（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、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。

4. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

5. () 内は死亡の件数で、内数である。

（複数業務要因災害について）

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・心臓疾患の令和7年度の労災支給決定件数は7件と令和6年度より1件増加した（第1-2-1-29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件数及び労災支給決定件数

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	令和7年度
労災決定件数	0 (0)	8 (6)	12 (3)	18 (8)	20 (7)	25 (6)
うち労災支給決定件数	0 (0)	2 (1)	4 (0)	5 (1)	6 (2)	7 (1)
うち死亡	0 (0)	3 (1)	3 (0)	5 (1)	8 (3)	8 (1)
うち労災支給決定件数	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	3 (1)	2 (1)

（資料出所）厚生労働省「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、当該年度内に「複数業務要因災害」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。

4. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。

5. () 内は女性の件数で、内数である。

年齢別の令和7年度の労災支給決定件数は、「40歳～49歳」が3件と最も多く、次いで「50歳～59歳」及び「60歳以上」がそれぞれ2件であった（第1-2-1-30表）。

第1-2-1-30表 複数業務要因災害に係る脳・心臓疾患の年齢別の労災決定件数及び労災支給決定件数

年度 年齢	令和6年度				令和7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	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
30歳～39歳	2 (0)	2 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
40歳～49歳	5 (3)	2 (2)	2 (2)	1 (1)	9 (3)	3 (1)	3 (1)	1 (1)
50歳～59歳	5 (2)	2 (0)	2 (0)	1 (0)	7 (1)	2 (0)	2 (0)	1 (0)
60歳以上	7 (2)	1 (1)	1 (0)	0 (0)	9 (2)	3 (0)	2 (0)	0 (0)
合計	20 (7)	8 (3)	6 (2)	3 (1)	25 (6)	8 (1)	7 (1)	2 (1)

（資料出所）厚生労働省「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. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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。
3. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
4. （ ）内は女性の件数で、内数である。

時間外労働時間別の令和7年度の労災支給決定件数は、評価期間1か月については「60時間以上 80 時間未満」の1件のみであり、評価期間2～6か月の1か月平均については「120時間以上 140 時間未満」が3件と最も多かった（第1-2-1-31表）。

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）の労災支給決定件数

年度 評価期間 区分	令和6年度						令和7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		うち		うち		うち		うち		うち	
	死亡	死亡	死亡	死亡	死亡	死亡	死亡	死亡	死亡	死亡	死亡	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)	1(1)	1(1)	1(1)	1(1)	1(0)	0(0)	2(0)	0(0)	3(0)	0(0)
80 時間以上 100 時間未満	1(0)	0(0)	2(0)	2(0)	3(0)	2(0)	0(0)	0(0)	1(0)	0(0)	1(0)	0(0)
100 時間以上 120 時間未満	0(0)	0(0)	1(0)	0(0)	1(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)	0(0)
120 時間以上 140 時間未満	1(1)	0(0)	0(0)	0(0)	1(1)	0(0)	0(0)	0(0)	3(1)	2(1)	3(1)	2(1)
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	2(1)	0(0)	4(1)	3(1)	6(2)	3(1)	1(0)	0(0)	6(1)	2(1)	7(1)	2(1)

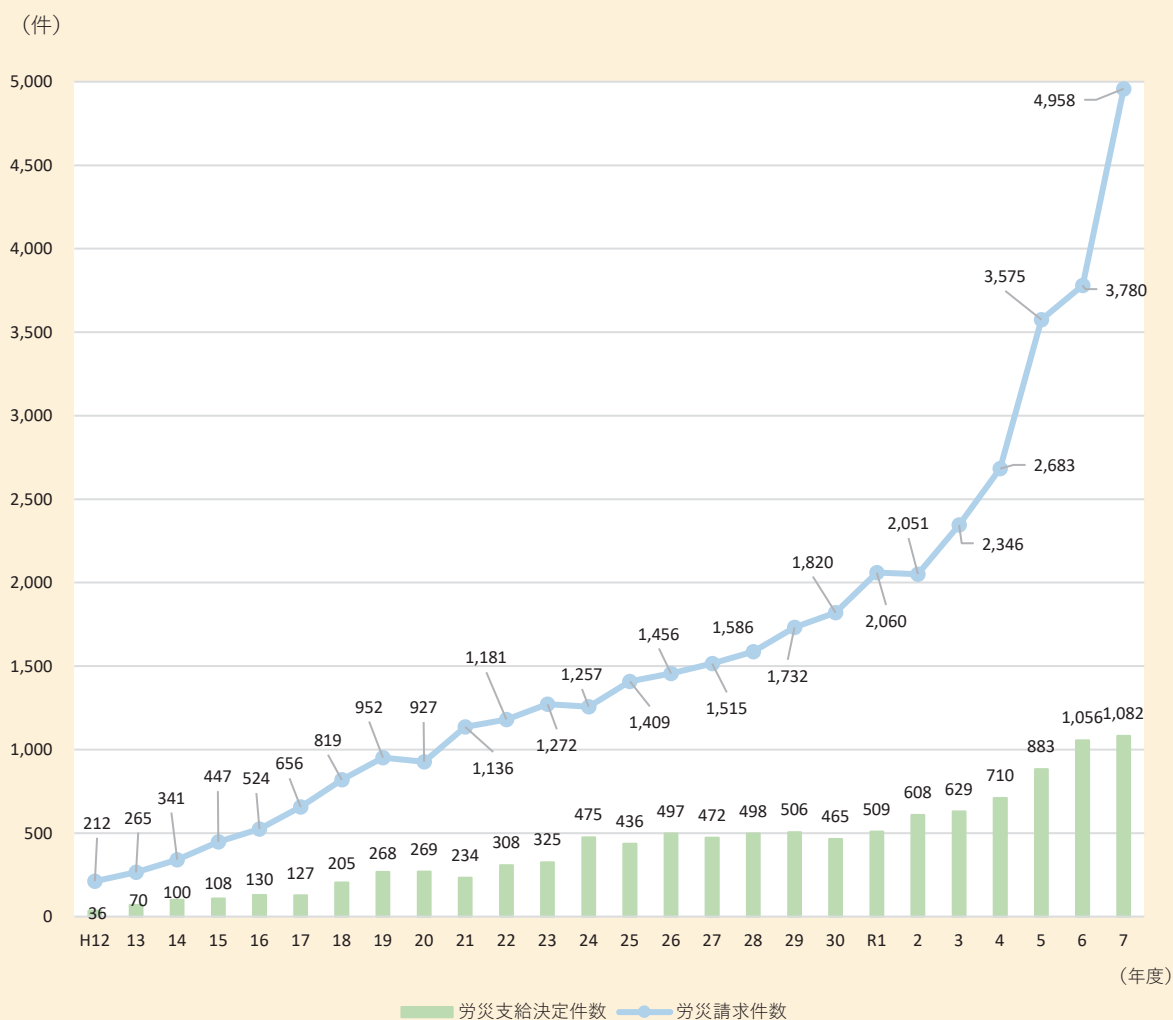
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

- （注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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. 労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
3. 「評価期間1か月」の件数は、脳・心臓疾患の発症前1か月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。
4. 「評価期間2～6か月（1か月平均）」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。
5. （ ）内は女性の件数で内数である。
6. 「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（1か月平均）」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り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、令和7年度は4,958件と令和6年度より1,178件と大幅に増加した。また、業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数も増加傾向にあり、令和7年度は1,082件と令和6年度より26件増加した（第1-2-1-32図）。

第1-2-1-32図 精神障害の労災請求件数及び業務災害に係る労災支給決定件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

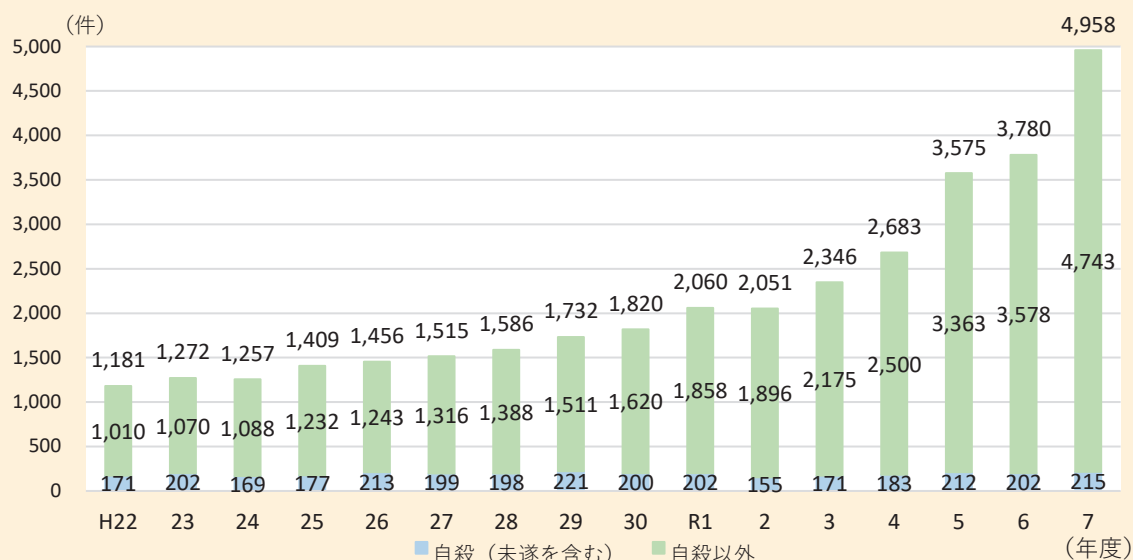
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

2. 労災支給決定件数は、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。

3. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

令和7年度の労災請求件数 4,958 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 215 件（4.3%）と令和6年度より 13 件増加した。自殺以外の事案は 4,743 件（95.7%）と前年度より 1,165 件増加した（第 1-2-1-33 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」

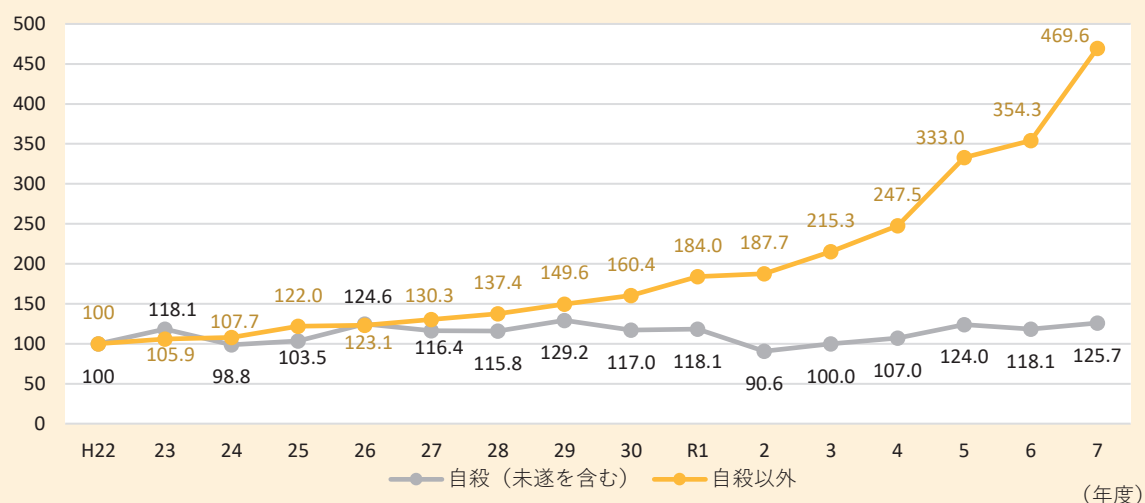
（注）1. 労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

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）事案はおおむね 90 から 130 までの間で推移しており、令和 7 年度は 125.7 であった。自殺以外の事案は年々増加し、令和 7 年度は 469.6 と平成 22 年度の約 4.7 倍となっている（第 1-2-1-34 図）。

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＞



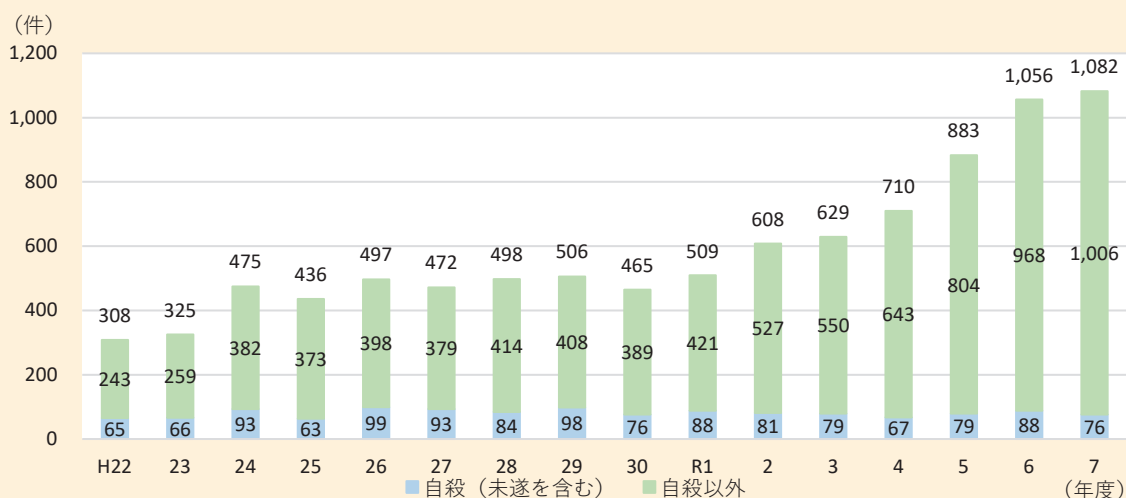
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

（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。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

令和7年度の労災支給決定件数 1,082 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 76 件（7.0%）と令和6年度より 12 件減少した。自殺以外の事案は 1,006 件（93.0%）と令和6年度より 38 件増加した（第1-2-1-35 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。

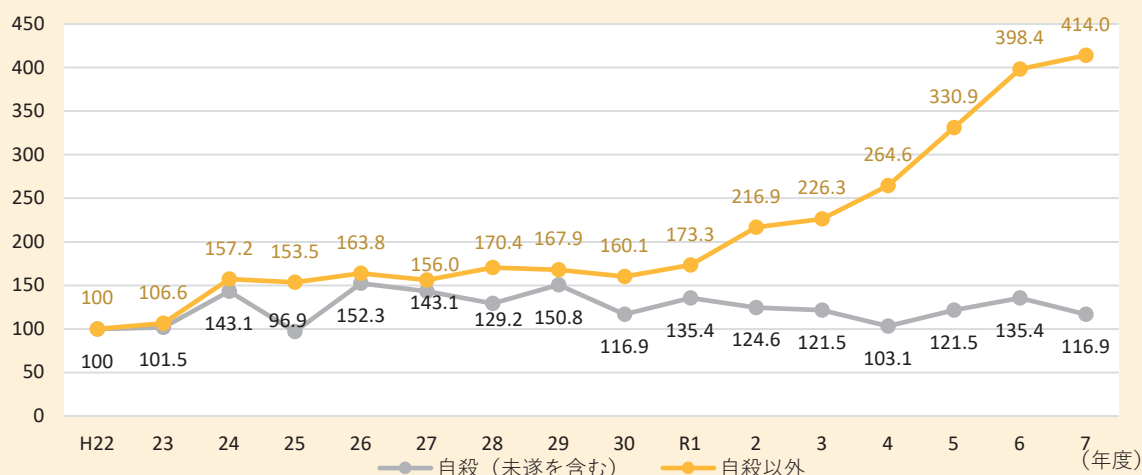
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

3. 自殺は、未遂を含む件数である。

平成22年度の労災支給決定件数を100とした場合の推移を見ると、自殺（未遂を含む）事案は、おおむね100から150までの間で推移しており、令和7年度は116.9であった。自殺以外の事案は令和元年度以降増加傾向にあり、令和7年度は414.0と平成22年度の約4倍となっている（第1-2-1-36 図）。

第1-2-1-36 図 業務災害に係る精神障害の労災支給決定件数の指数推移（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」

（注）1. 労災支給決定件数は、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。

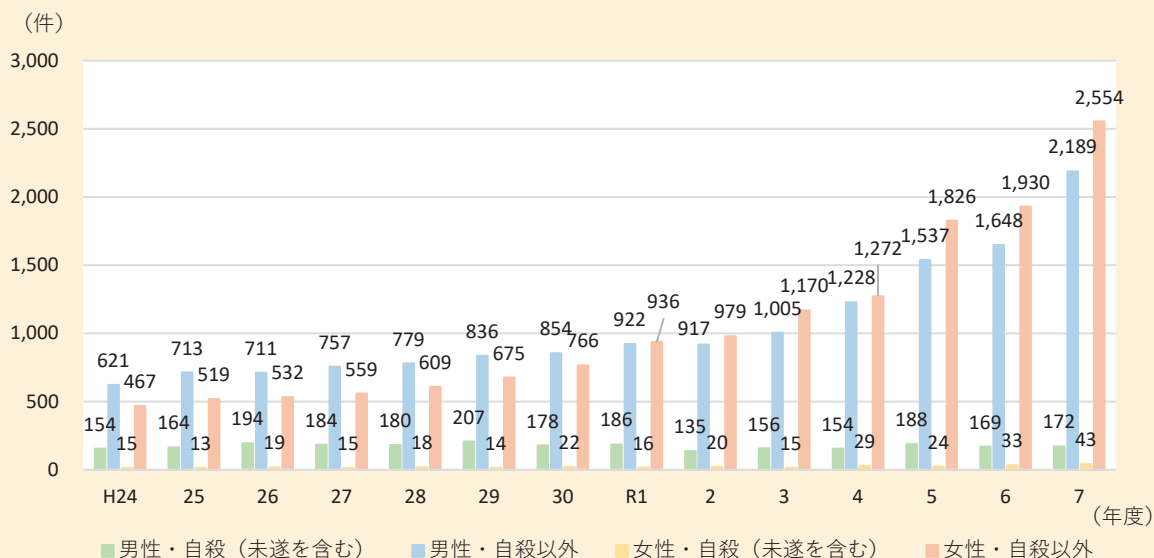
2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

3. 自殺は、未遂を含む件数である。

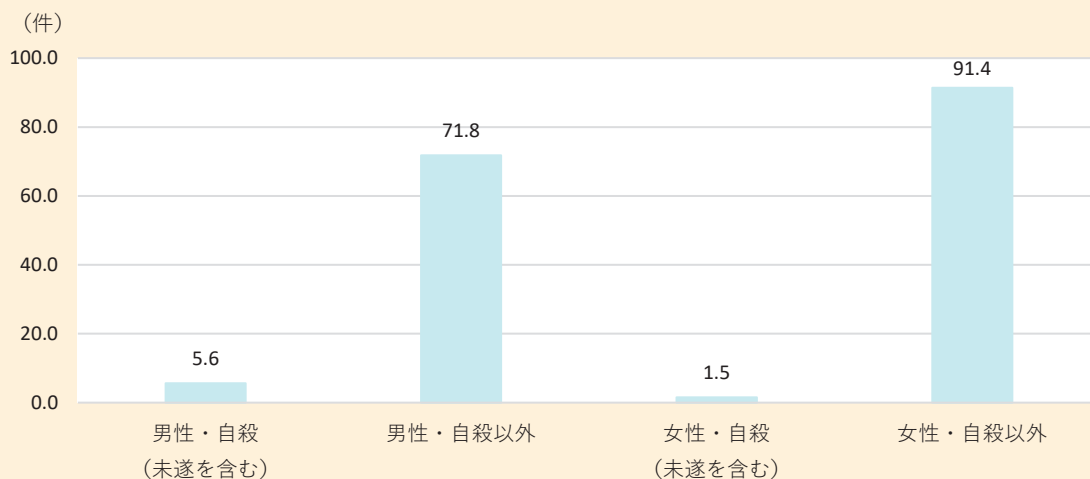
令和7年度の労災請求件数 4,958 件を男女別に見ると、男性は 2,361 件、女性は 2,597 件であった。男性の総数 2,361 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 172 件、自殺以外の事案は 2,189 件であり、女性の総数 2,597 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 43 件、自殺以外の事案は 2,554 件であった。自殺以外の労災請求事案について、男女別の推移を見ると、男女とも年々増加し続けているが、近年は、女性が男性を上回る水準となっている。雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、女性の自殺以外の事案が 91.4 件と最も多くなっている（第 1-2-1-37 図）。

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7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。

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。

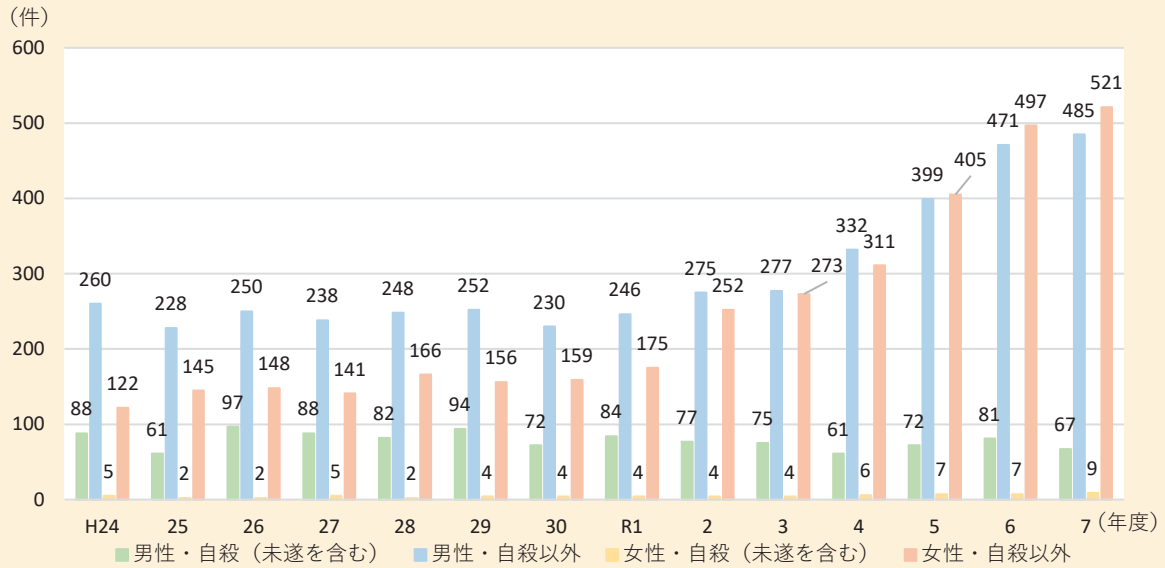
4. 男性・女性の労災請求件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

令和7年度の労災支給決定件数 1,082 件のうち、男性は 552 件、女性は 530 件であった。男性の総数 552 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 67 件、自殺以外の事案は 485 件であり、女性の総数 530 件のうち、自殺（未遂を含む）事案は 9 件、自殺以外の事案は 521 件であった。自殺以外の労災支給決定事案について、男女別の推移を見ると、近年男女とも増加し続けているが、令和5年度以降は女性が男性を上回る水準となっている。

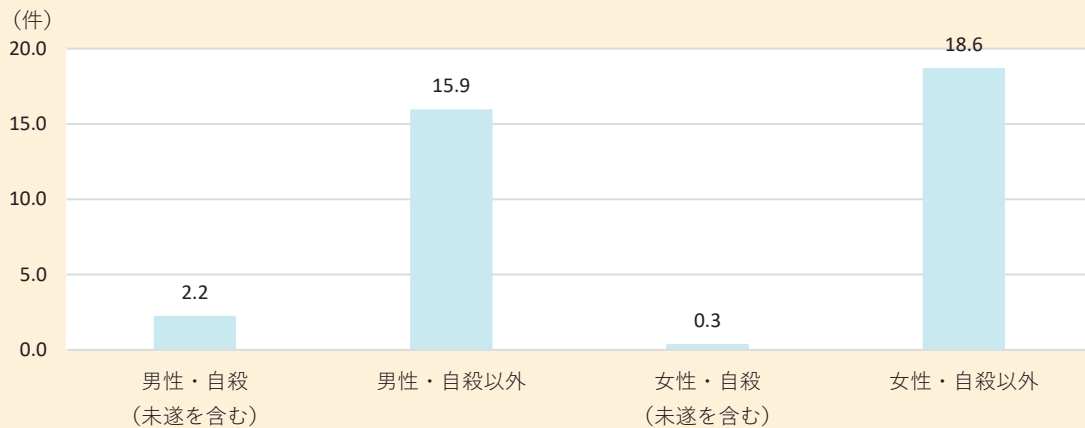
雇用者 100 万人当たりの件数を見ると、女性の自殺以外の事案が 18.6 件と最も多くなっている（第 1-2-1-38 図）。

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7年度）



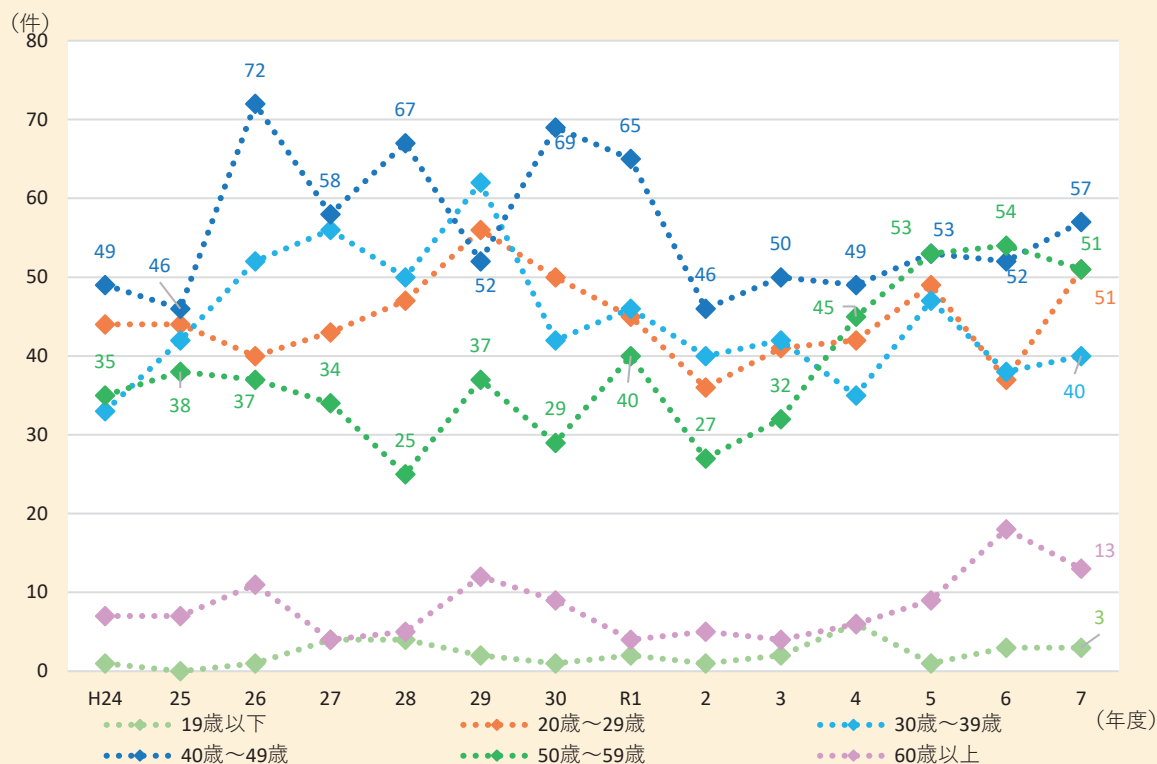
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 3. 自殺は、未遂を含む件数である。
 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. 男性・女性の労災支給決定件数は、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。

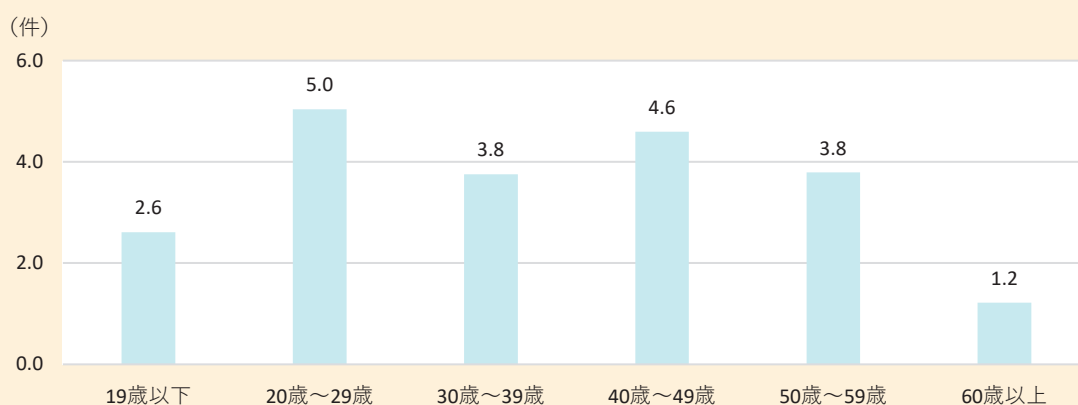
年齢階層別の令和7年度の労災請求件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「40歳～49歳」が57件で最も多く、次いで「20歳～29歳」及び「50歳～59歳」が51件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「20歳～29歳」が5.0件と最も多く、次いで「40歳～49歳」が4.6件であった（第1-2-1-39図）。

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7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。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

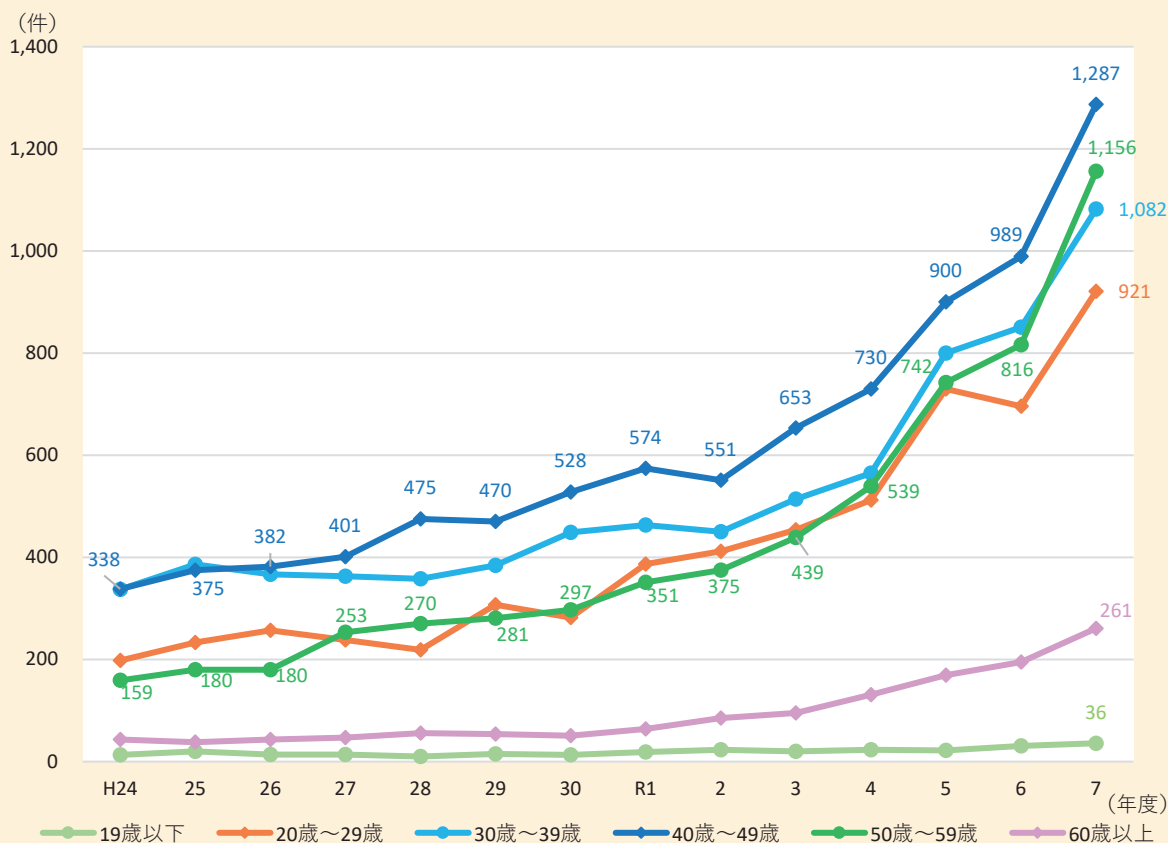
3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

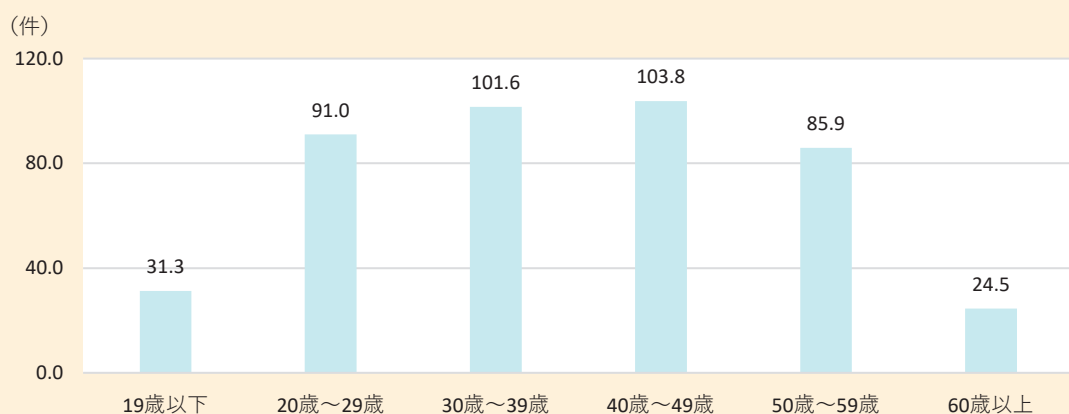
また、自殺以外の事案については、「40歳～49歳」が1,287件で最も多く、次いで「50歳～59歳」が1,156件、「30歳～39歳」が1,082件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「40歳～49歳」が103.8件と最も多く、次いで「30歳～39歳」が101.6件、「20歳～29歳」が91.0件であった（第1-2-1-40図）。

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7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。

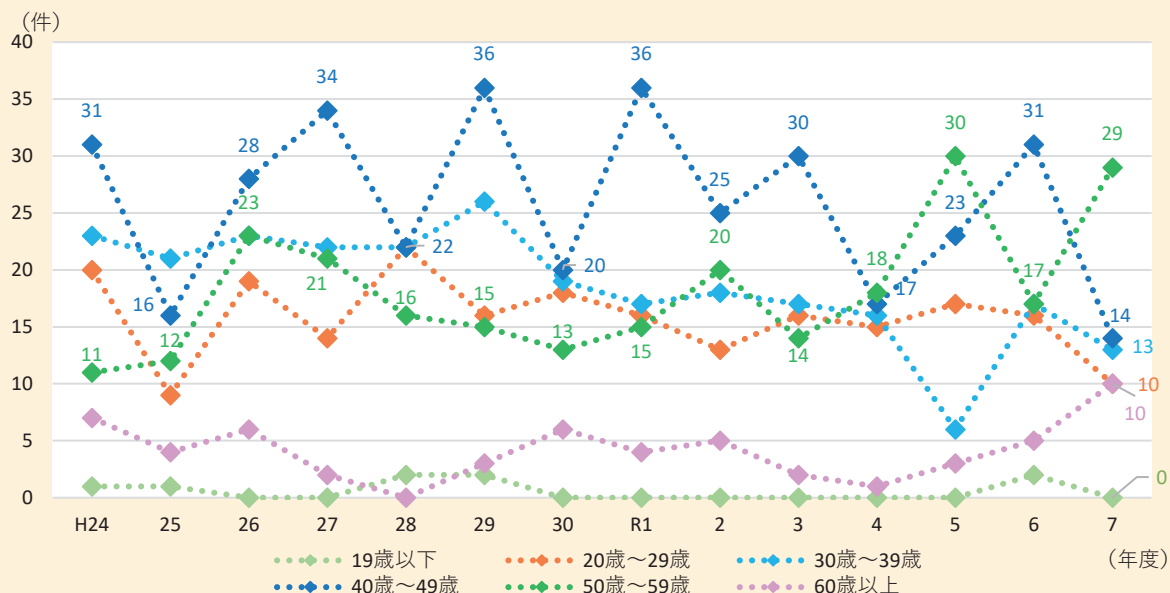
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

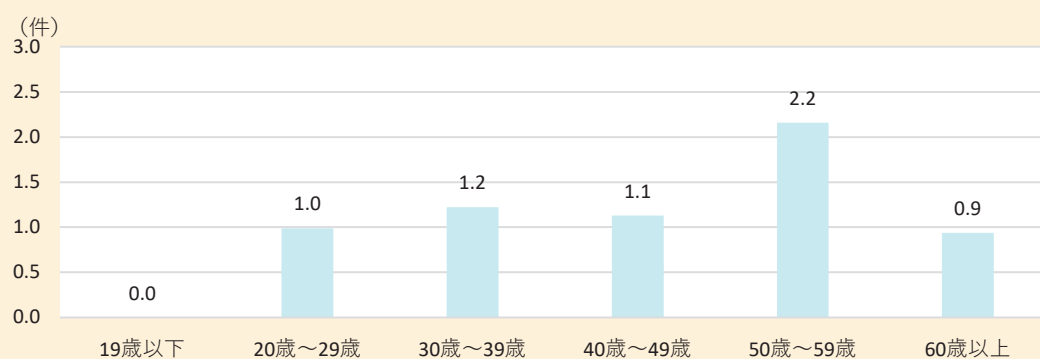
年齢階層別の令和7年度の労災支給決定件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「50歳～59歳」が29件で最も多く、次いで「40歳～49歳」が14件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「50歳～59歳」が2.2件と最も多かった（第1-2-1-41図）。

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7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

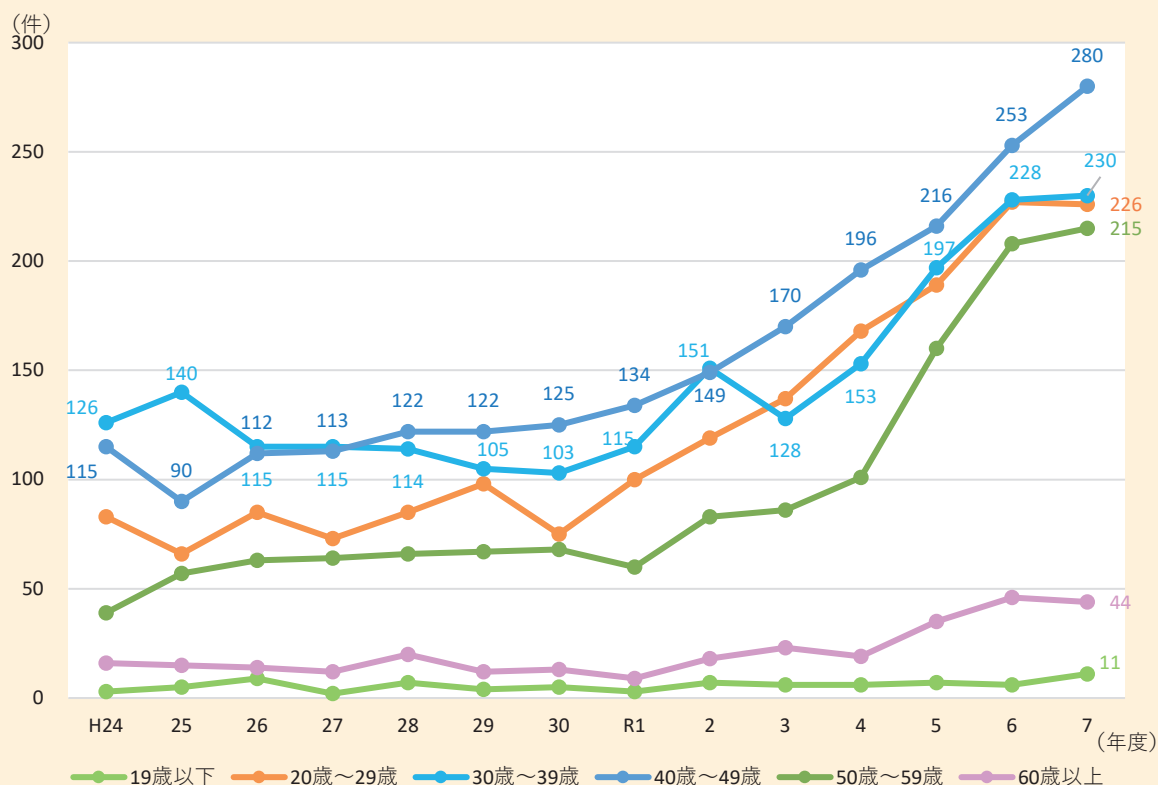
- （注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「業務災害」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
 2. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 3. 自殺は、未遂を含む件数である。
 4. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。
 5. 各年齢階層の労災支給決定件数は、雇用者以外の「中小事業主等」「一人親方等・特定作業従事者」等の特別加入を含む可能性がある。

また、自殺以外の事案については、「40歳～49歳」が280件で最も多く、次いで「30歳～39歳」が230件、「20歳～29歳」が226件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「40歳～49歳」が22.6件、次いで「20歳～29歳」が22.3件、「30歳～39歳」が21.6件であった（第1-2-1-42図）。

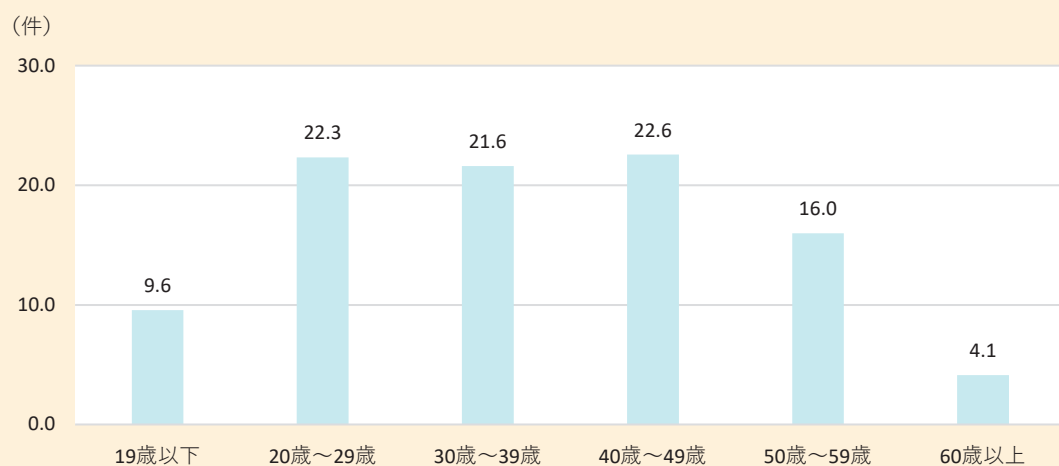
第1-2-1-42図

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7年度）



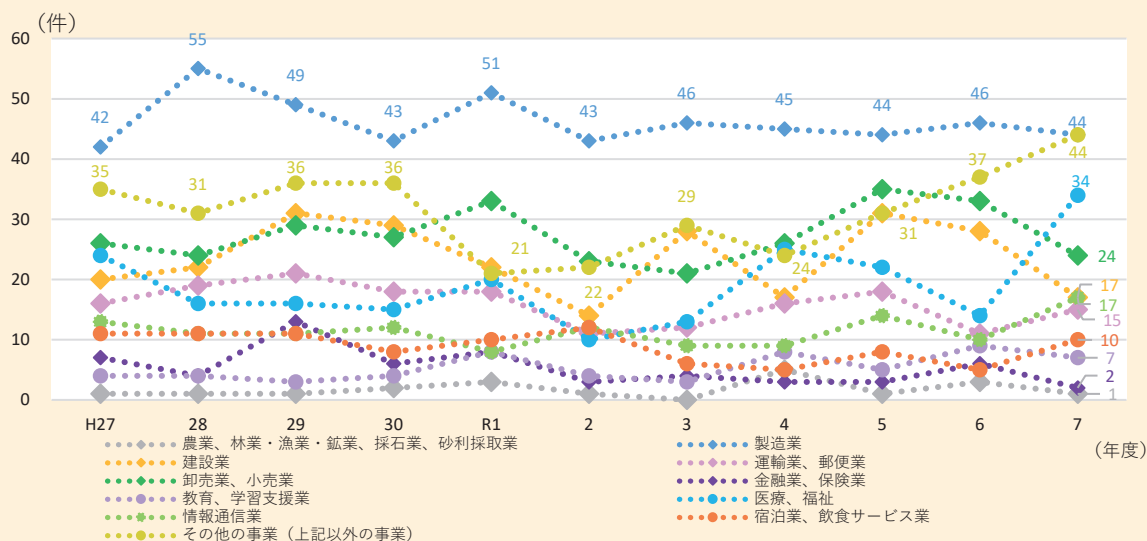
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 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。

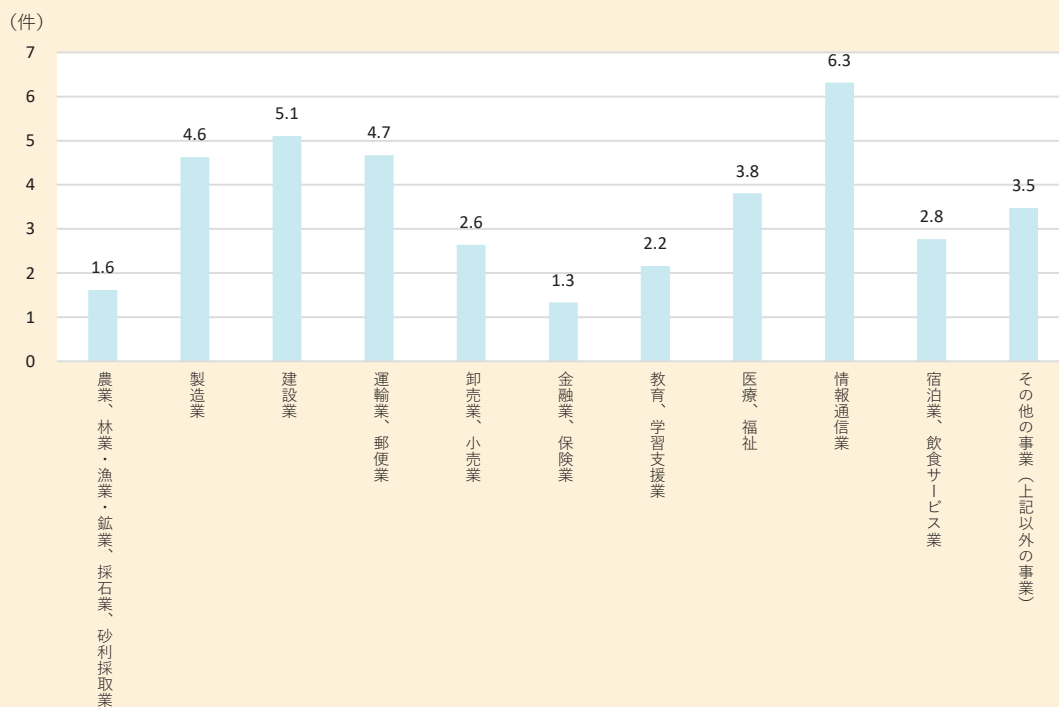
業種別（大分類）の令和7年度の労災請求件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「製造業」が44件、「医療、福祉」が34件、「卸売業、小売業」が24件となっていた。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「情報通信業」が6.3件と最も多く、次いで「建設業」が5.1件であった（第1-2-1-43図）。

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7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。

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。

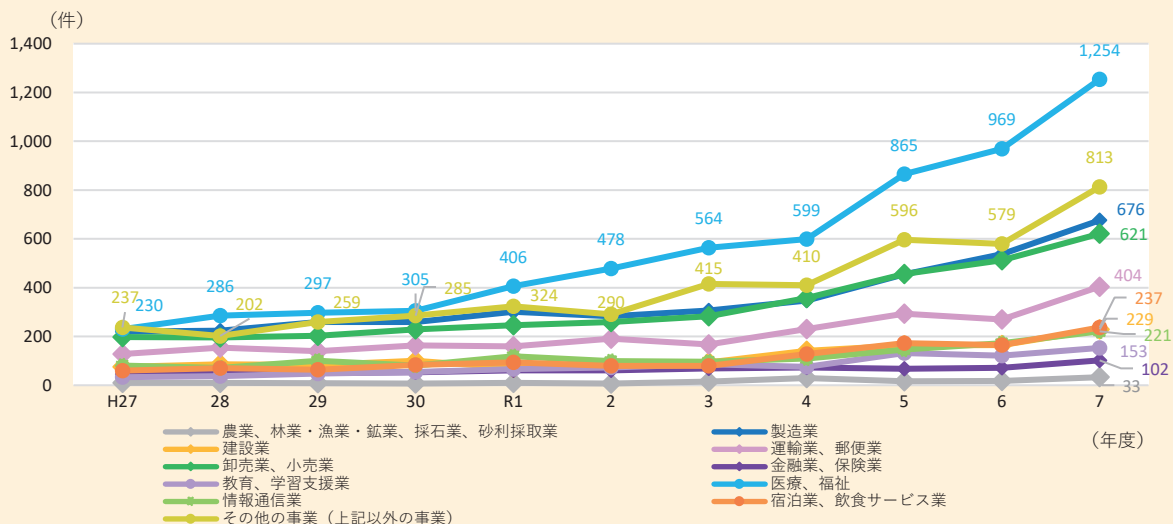
4. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

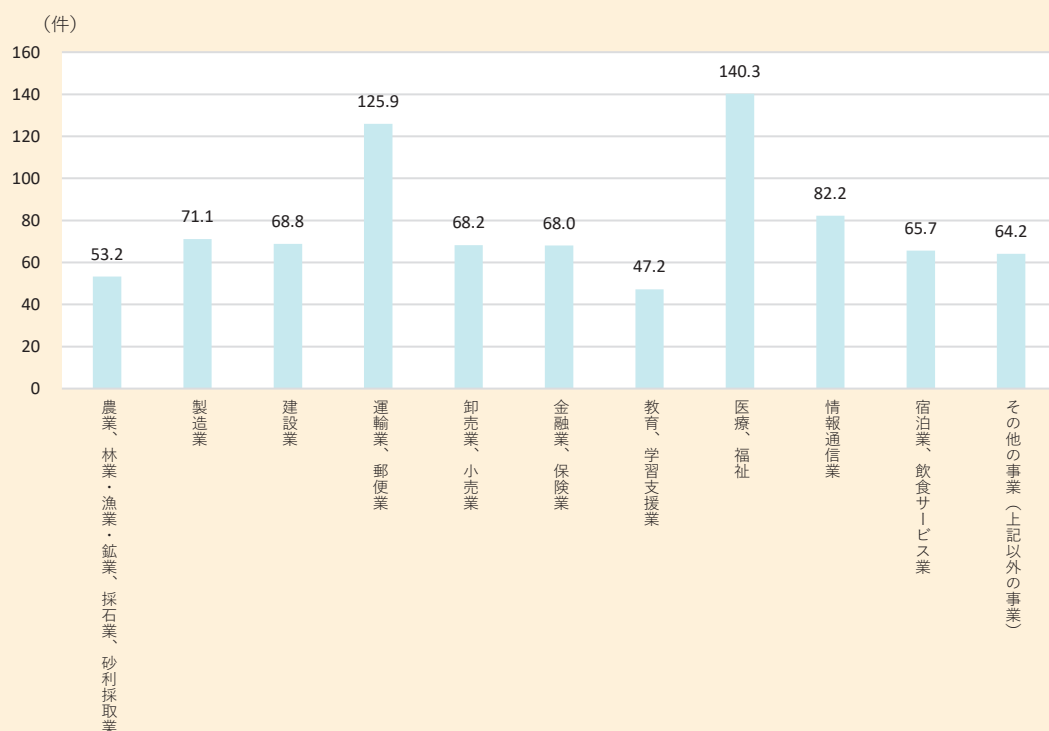
また、自殺以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「医療、福祉」が1,254件、「製造業」が676件、「卸売業、小売業」が621件となっていた。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「医療、福祉」が140.3件と最も多く、次いで「運輸業、郵便業」が125.9件であった（第1-2-1-44図）。

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7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。

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。

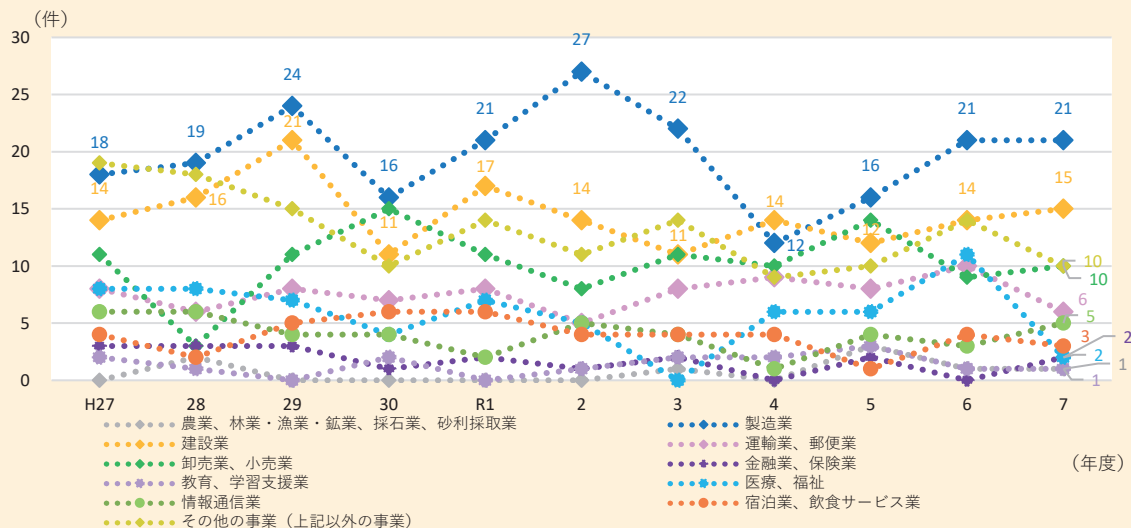
3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

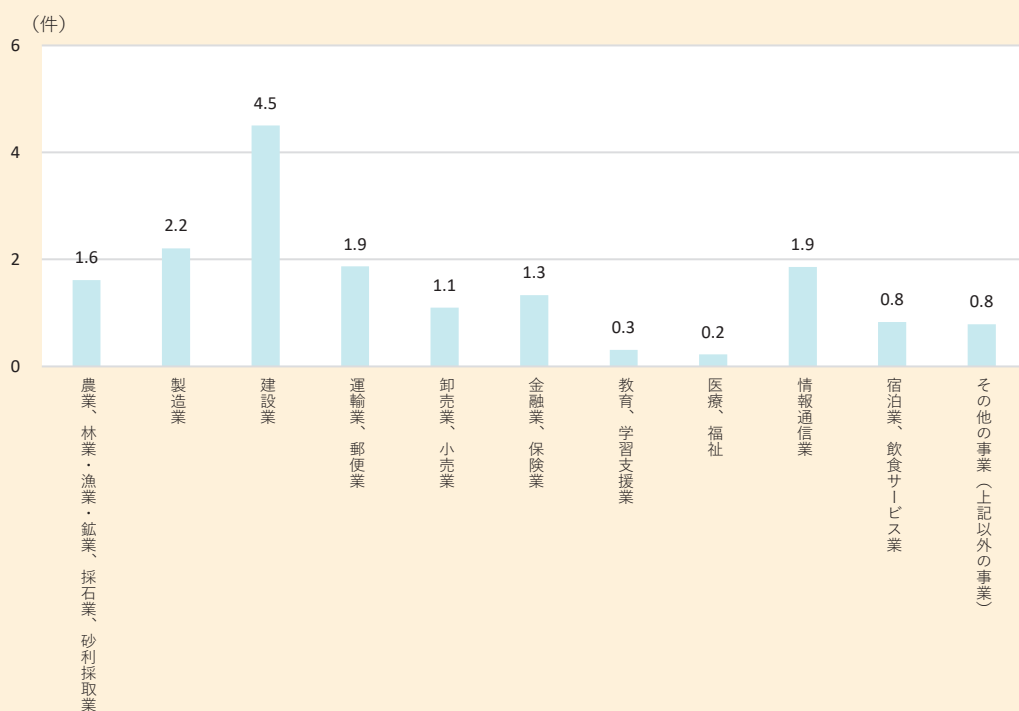
業種別（大分類）の令和7年度の労災支給決定件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「製造業」が21件、「建設業」が15件、「卸売業、小売業」が10件となっていた。雇用者100万人当たりの件数を見ると「建設業」が4.5件と最も多かった（第1-2-1-45図）。

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7年度）



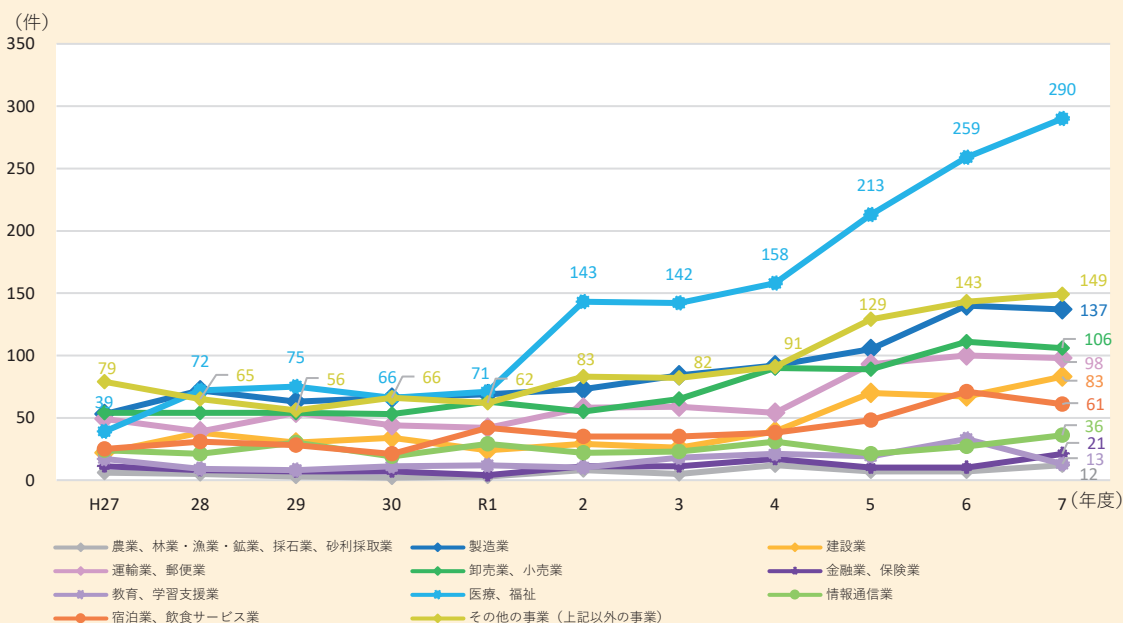
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 3. 自殺は、未遂を含む件数である。
 4. 「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。
 5. 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。
 6. 各業種の労災支給決定件数は、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。

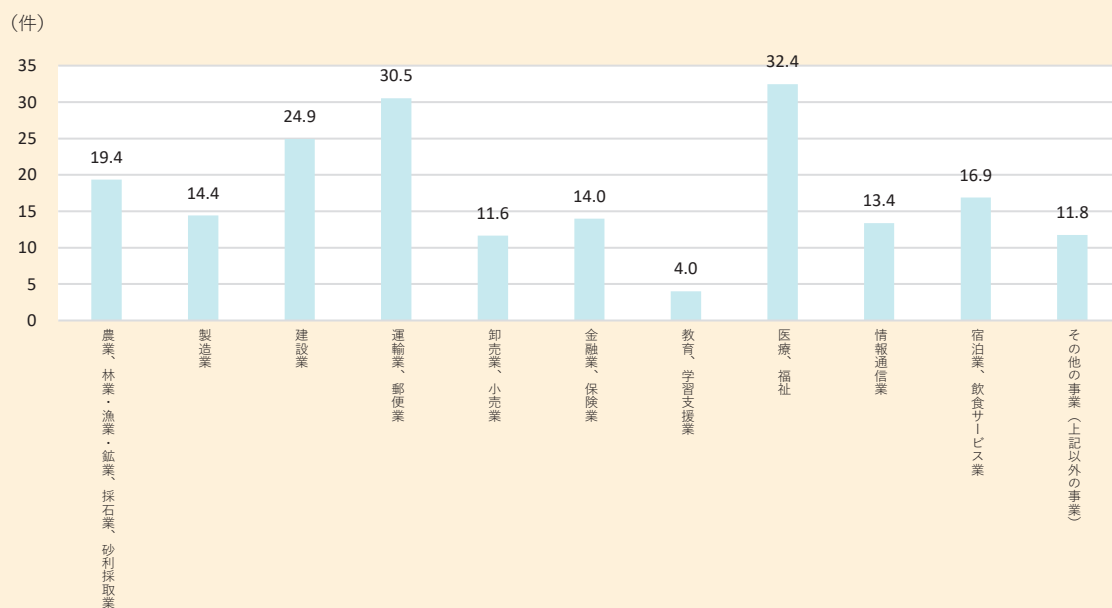
また、自殺以外の事案については、「その他の事業（上記以外の事業）」を除くと、多いものから順に「医療、福祉」が290件、「製造業」が137件、「卸売業、小売業」が106件となっていた。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「医療、福祉」が32.4件と最も多く、次いで「運輸業、郵便業」が30.5件であった（第1-2-1-46図）。

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7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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 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7年度の労災請求件数と労災支給決定件数の上位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

	職種（大分類）	職種（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	706	(521)	20	(10)
2	医療、福祉	医療業	578	(462)	14	(8)
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	202	(59)	7	(0)
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	194	(84)	6	(1)
5	情報通信業	情報サービス業	181	(71)	11	(1)

（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。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

3. （ ）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）の労災支給決定件数上位5業種

	職種（大分類）	職種（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	151	(117)	1	(0)
2	医療、福祉	医療業	139	(119)	1	(0)
3	運輸業、郵便業	道路貨物運送業	68	(15)	3	(0)
4	建設業	総合工事業	51	(16)	5	(2)
5	宿泊業、飲食サービス業	飲食店	45	(22)	2	(0)

（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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

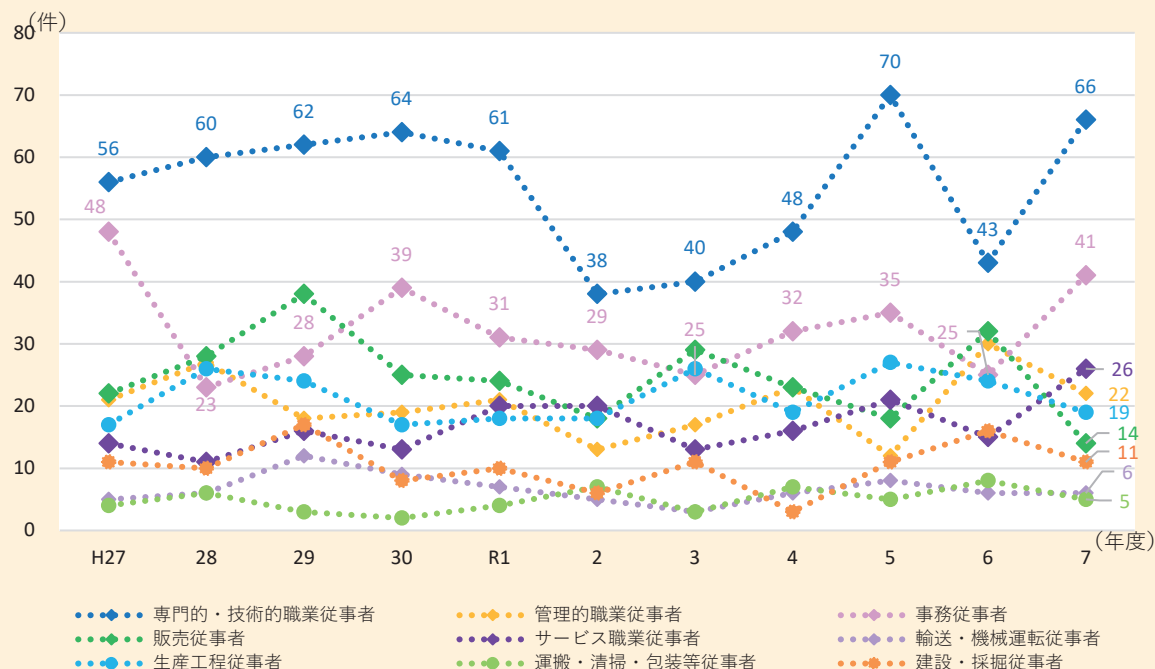
3. 自殺は、未遂を含む件数である。

4. （ ）内は女性の件数で、内数である。

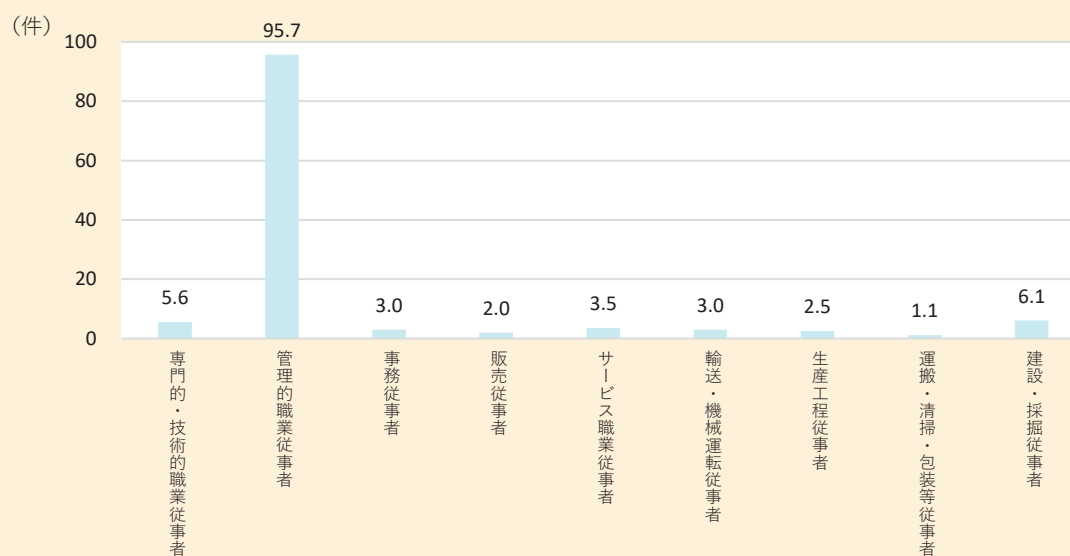
職種別（大分類）の令和7年度の労災請求件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「専門的・技術的職業従事者」が66件で最も多く、次いで「事務従事者」が41件、「サービス職業従事者」が26件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が95.7件と最も多かった（第1-2-1-49図）。

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7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。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

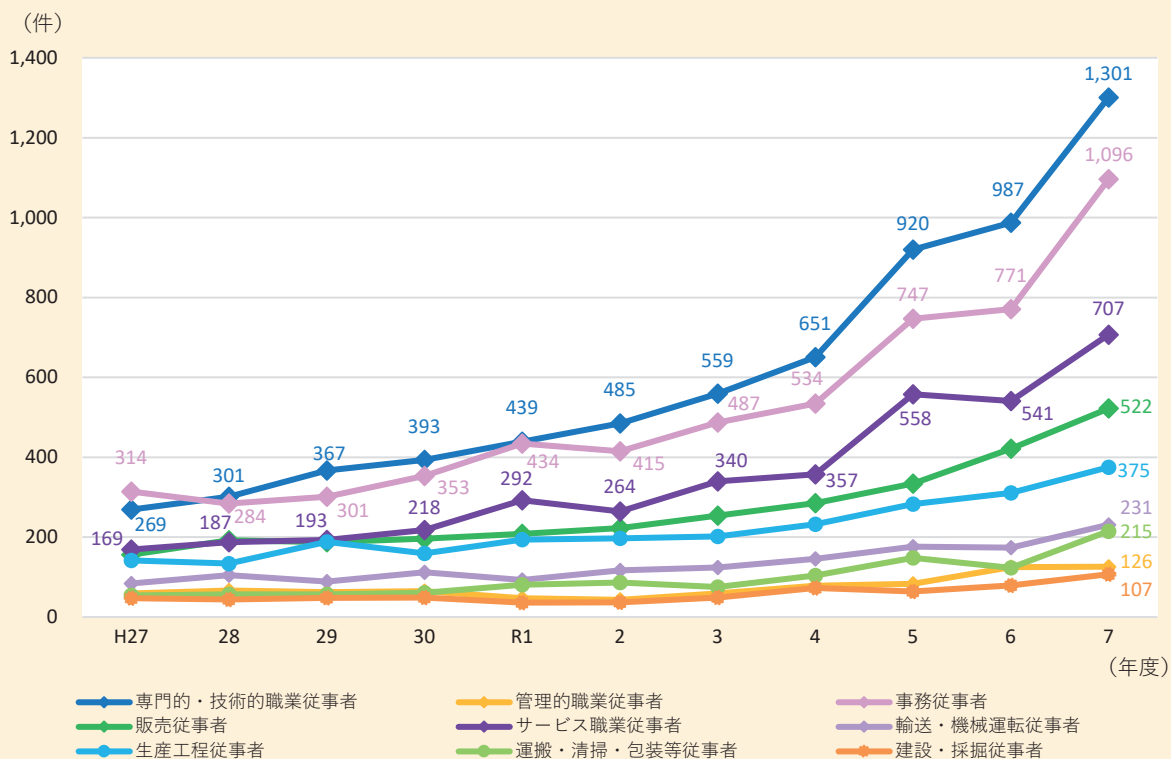
3. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

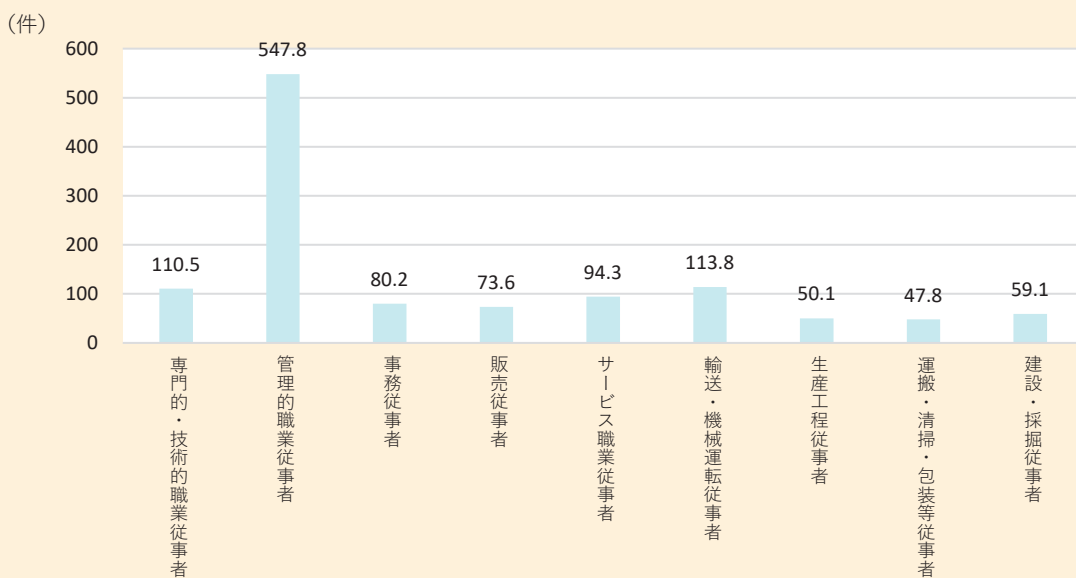
また、自殺以外の事案については、「専門的・技術的職業従事者」が1,301件で最も多く、次いで「事務従事者」が1,096件、「サービス職業従事者」が707件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が547.8件と最も多かった(第1-2-1-50図)。

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7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。

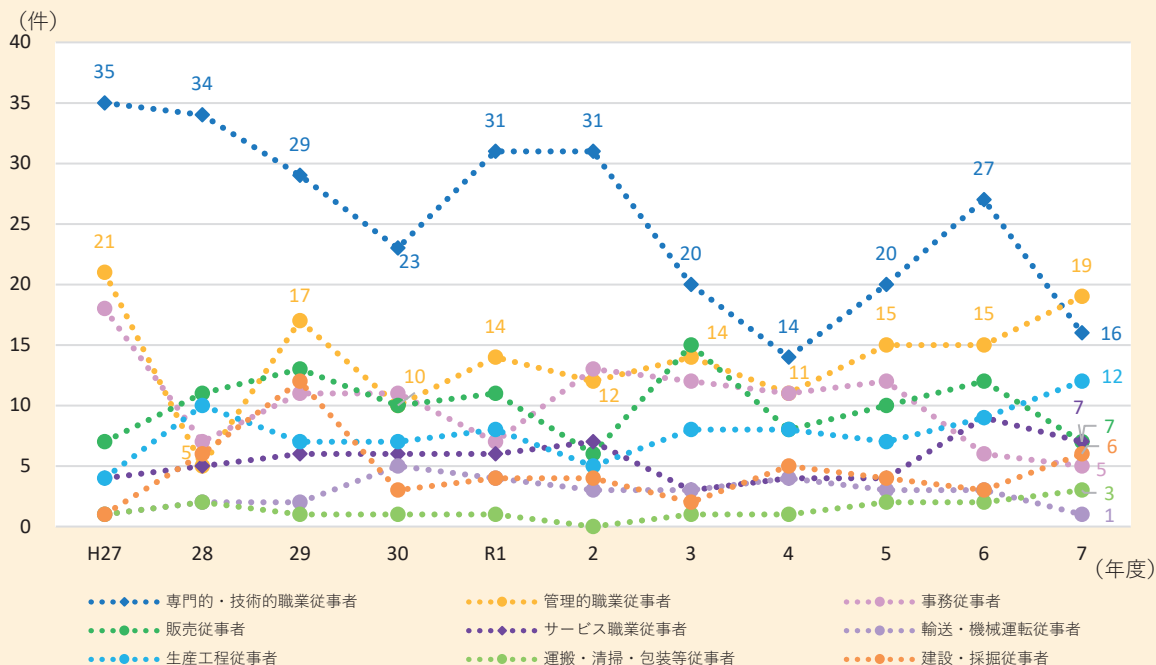
2. 雇用者100万人当たりの件数は、総務省「労働力調査」における「役員を除く雇用者」を基に算定。

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。

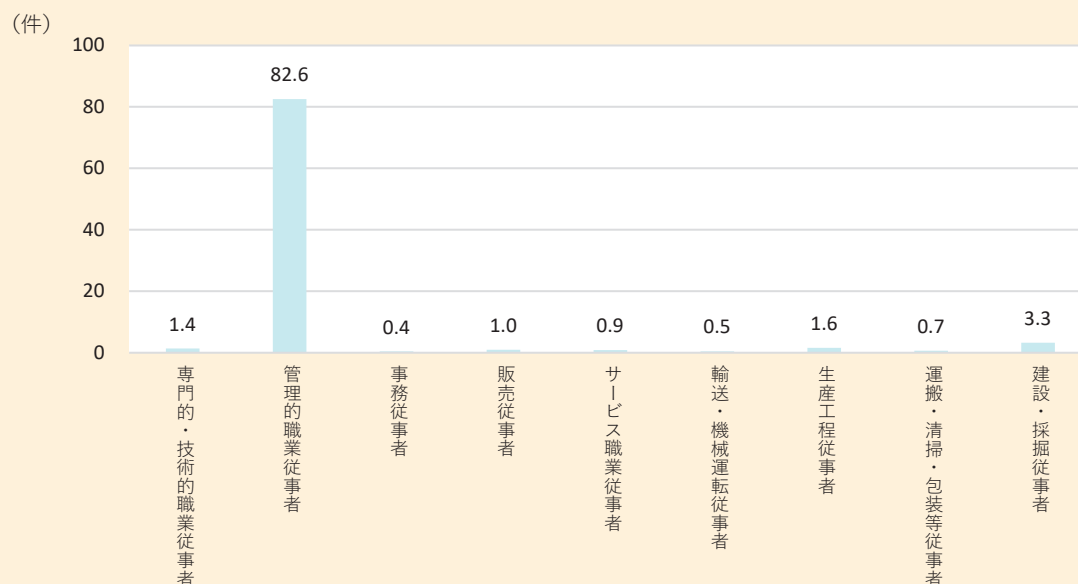
職種別（大分類）の令和7年度の労災支給決定件数は、自殺（未遂を含む）事案については、「管理的職業従事者」が19件、次いで「専門的・技術的職業従事者」が16件、「生産工程従事者」が12件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が82.6件と最も多かった（第1-2-1-51図）。

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7年度）



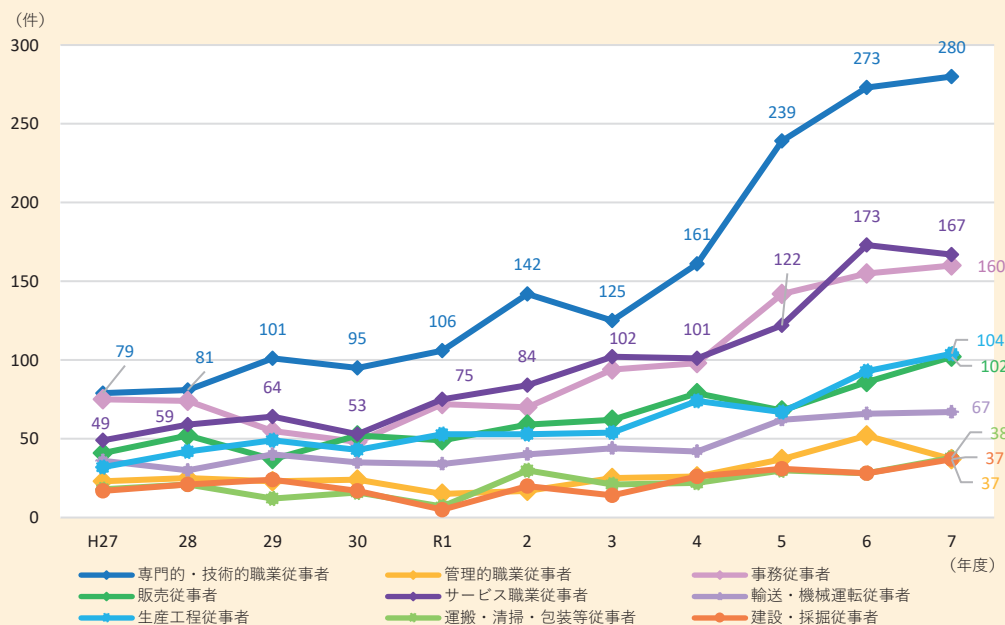
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

- （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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 3. 自殺は、未遂を含む件数である。
 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。

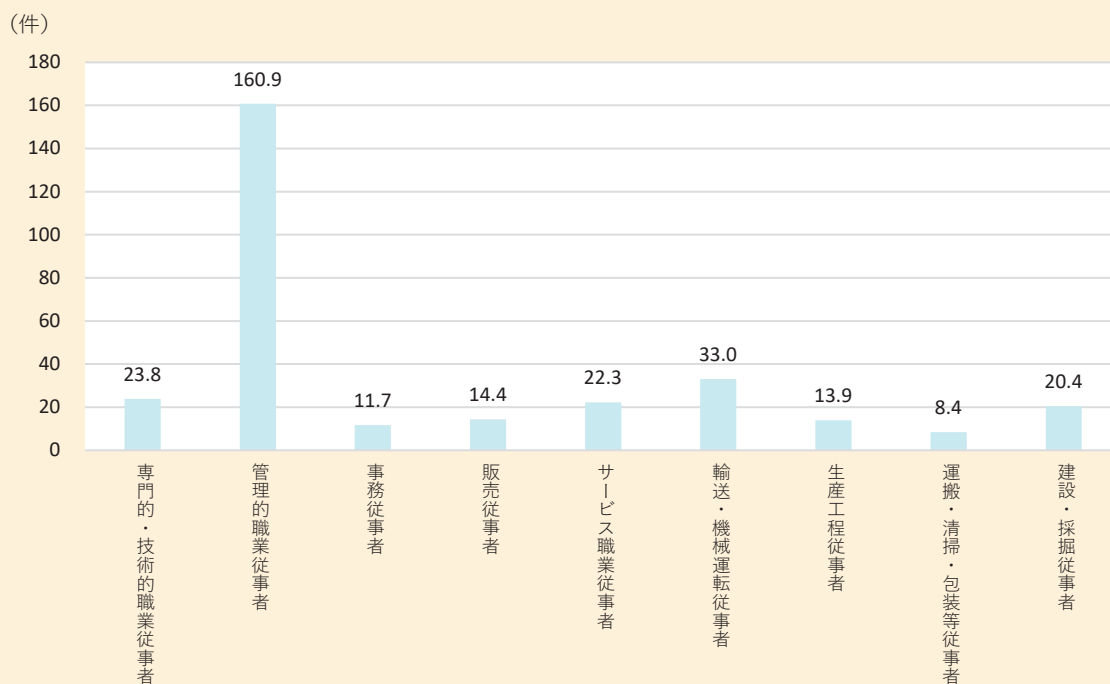
また、自殺以外の事案については、「専門的・技術的職業従事者」が280件、次いで「サービス職業従事者」が167件、「事務従事者」が160件であった。雇用者100万人当たりの件数を見ると、「管理的職業従事者」が160.9件と最も多かった（第1-2-1-52図）。

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7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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
 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. 各業種の労災支給決定件数は、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7年度の労災請求件数と労災支給決定件数の上位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

	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	833	(563)	25	(10)
2	専門的・技術的職業従事者	保健師、助産師、看護師	369	(333)	4	(4)
3	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	296	(217)	11	(8)
4	販売従事者	営業職業従事者	271	(107)	9	(1)
5	販売従事者	商品販売従事者	254	(175)	5	(1)

（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。

2. 自殺は、未遂を含む件数である。

3. （ ）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）の労災支給決定件数上位5職種

	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	109	(81)	1	(0)
2	専門的・技術的職業従事者	保健師、助産師、看護師	105	(99)	0	(0)
3	サービス職業従事者	介護サービス職業従事者	68	(55)	1	(0)
4	輸送・機械運転従事者	自動車運転従事者	64	(10)	1	(0)
5	販売従事者	営業職業従事者	59	(25)	6	(0)

（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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

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。

時間外労働時間別（1か月平均）の令和7年度の労災支給決定件数は、「20時間未満」が57件と最も多く、次いで「40時間以上 60時間未満」が55件、「20時間以上 40時間未満」が54件、「100時間以上 120時間未満」が52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）の労災支給決定件数

区分 \ 年度	令和6年度		令和7年度	
		うち自殺		うち自殺
20時間未満	49 (30)	4 (1)	57 (24)	6 (1)
20時間以上 40時間未満	43 (15)	3 (0)	54 (20)	6 (1)
40時間以上 60時間未満	70 (20)	13 (0)	55 (16)	10 (0)
60時間以上 80時間未満	52 (13)	8 (0)	46 (17)	5 (1)
80時間以上 100時間未満	49 (9)	9 (0)	40 (9)	7 (1)
100時間以上 120時間未満	74 (14)	19 (1)	52 (18)	4 (1)
120時間以上 140時間未満	35 (11)	5 (1)	35 (7)	7 (1)
140時間以上 160時間未満	24 (8)	2 (0)	15 (4)	3 (0)
160時間以上	45 (7)	8 (1)	29 (10)	5 (0)
その他	615 (377)	17 (3)	699 (405)	23 (3)
合計	1056 (504)	88 (7)	1082 (530)	76 (9)

（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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
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。
5. 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。
6. 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。

就労形態別の令和7年度の労災支給決定件数は、「正規職員・従業員」が908件と最多であり、全体の83.9%を占めていた（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件数及び労災支給決定件数

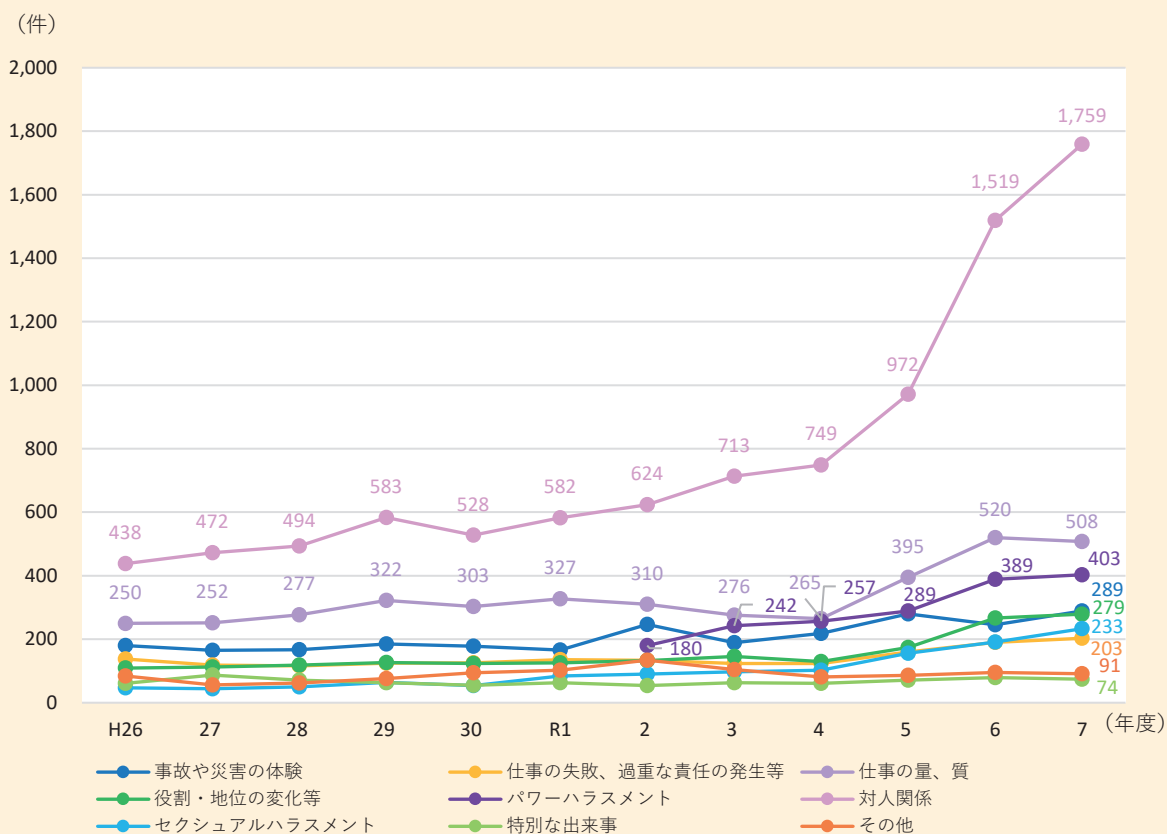
区分		年度		令和6年度						令和7年度					
				決定件数						決定件数					
				うち支給決定件数						うち支給決定件数					
				うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺	
正規職員・従業員				2,711 (1,273)	191 (17)	882 (381)	80 (5)	2,947 (1,409)	169 (18)	908 (413)	68 (6)				
契約社員				223 (131)	9 (5)	48 (28)	3 (1)	232 (139)	3 (1)	51 (33)	0 (0)				
派遣労働者				158 (94)	3 (1)	19 (9)	1 (0)	148 (80)	5 (0)	22 (11)	0 (0)				
パート・アルバイト				334 (256)	6 (4)	86 (72)	2 (1)	433 (337)	17 (15)	86 (70)	3 (3)				
特別加入	中小事業主等			13 (5)	3 (0)	5 (2)	2 (0)	16 (2)	3 (0)	4 (0)	0 (0)				
	一人親方等・特定作業従事者			8 (1)	0 (0)	2 (0)	0 (0)	9 (0)	3 (0)	4 (0)	2 (0)				
	海外派遣者			0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (3)	1 (0)	2 (1)	0 (0)				
その他				49 (25)	3 (0)	14 (12)	0 (0)	49 (22)	11 (2)	5 (2)	3 (0)				
合計				3,496 (1,785)	215 (27)	1,056 (504)	88 (7)	3,839 (1,992)	212 (36)	1,082 (530)	76 (9)				

（資料出所）厚生労働省「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. 労災支給決定件数は、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。
3. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。
4. 自殺は、未遂を含む件数である。
5. 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。
6. （ ）内は女性の件数で、内数である。

出来事（精神障害事案に係る労災決定において、心理的負荷の強度を評価するために一定の事象を類型化したもの）の類型別の労災決定件数について、心理的負荷となった出来事の類型別に見ると、令和7年度は多い順に、「対人関係」が1,759件、「仕事の量、質」が508件、「パワーハラスメント」が403件であった。「対人関係」は他と比べて非常に多く、特に令和5年度以降大きく増加している（第1-2-1-57図）。

第1-2-1-57図 業務災害に係る精神障害の出来事の類型別の労災決定件数の推移



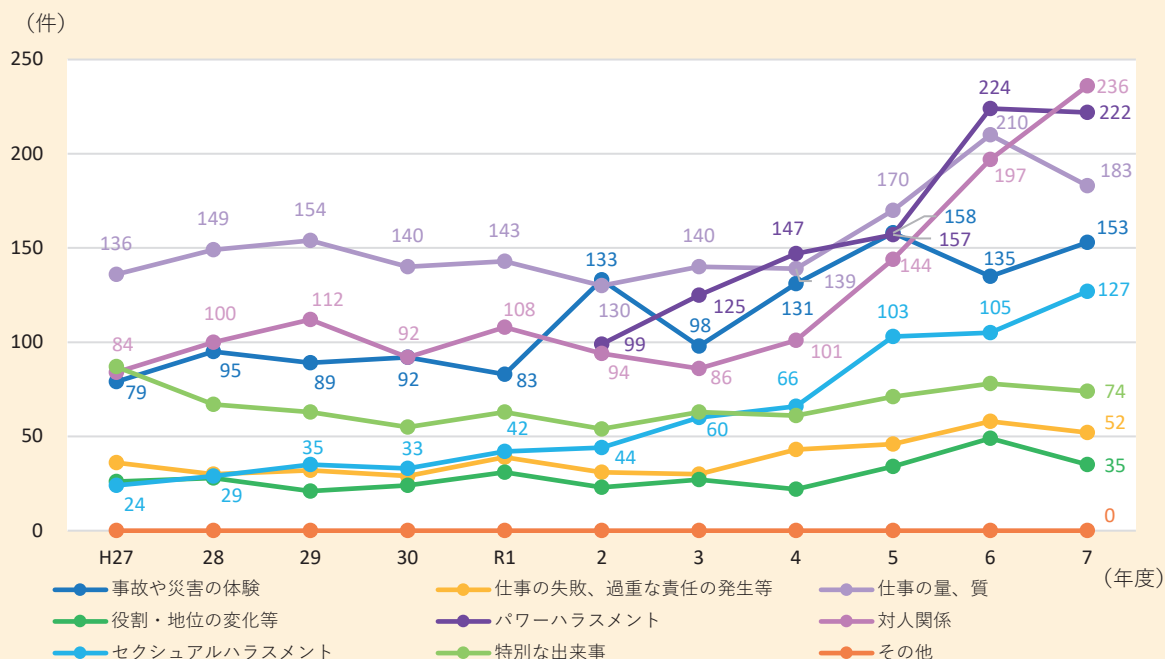
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（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. 労災決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

また、労災支給決定件数を見ると、令和7年度は多い順に、「対人関係」が236件、「パワーハラスメント」が222件、「仕事の量、質」が183件であった（第1-2-1-58図）。

第1-2-1-58図 業務災害に係る精神障害の出来事の類型別の労災支給決定件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）1. 労災支給決定件数は、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. 労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

裁量労働制対象者に係る令和7年度の労災支給決定件数は9件と令和6年度より5件増加した（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件数及び労災支給決定件数

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		令和7年度	
労災決定件数			24	(3)	18	(3)	16	(3)	14	(0)	10	(2)	23	(1)	27	(7)
	専門業務型		23	(3)	18	(3)	14	(2)	13	(0)	10	(2)	20	(1)	22	(6)
	企画業務型		1	(0)	0	(0)	2	(1)	1	(0)	0	(0)	3	(0)	5	(1)
うち労災支給決定件数			7	(0)	5	(2)	7	(2)	8	(0)	6	(1)	4	(1)	9	(4)
	専門業務型		7	(0)	5	(2)	6	(1)	8	(0)	6	(1)	4	(1)	9	(4)
	企画業務型		0	(0)	0	(0)	1	(1)	0	(0)	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、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。

4. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

5. () 内は自殺（未遂を含む）の件数で、内数である。

(複数業務要因災害について)

複数業務要因災害の令和7年度の労災支給決定件数は4件と令和6年度より2件増加した(第1-2-1-60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件数及び労災支給決定件数

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	令和7年度
労災決定件数	0 (0)	0 (0)	10 (5)	11 (5)	15 (9)	17 (10)
うち労災支給決定件数	0 (0)	0 (0)	2 (0)	4 (0)	2 (0)	4 (1)
うち自殺	0 (0)	0 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	0 (0)
うち労災支給決定件数	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	1 (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. 「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、当該年度内に「複数業務要因災害」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。
 4. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
 5. 自殺は、未遂を含む件数である。
 6. () 内は女性の件数で、内数である。

年齢別の令和7年度の労災支給決定件数は、「30歳～39歳」及び「40歳～49歳」がそれぞれ2件であった(第1-2-1-61表)。

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の労災決定件数及び労災支給決定件数

年齢 \ 年度	令和6年度				令和7年度			
	労災決定件数		うち労災支給決定件数		労災決定件数		うち労災支給決定件数	
		うち自殺		うち自殺		うち自殺		うち自殺
19歳以下	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
20歳～29歳	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	2 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
30歳～39歳	6 (3)	0 (0)	1 (0)	0 (0)	6 (3)	0 (0)	2 (0)	0 (0)
40歳～49歳	3 (3)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	5 (2)	0 (0)	2 (1)	0 (0)
50歳～59歳	0 (0)	0 (0)	0 (0)	0 (0)	3 (2)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
60歳以上	3 (1)	1 (0)	1 (0)	1 (0)	1 (1)	0 (0)	0 (0)	0 (0)
合計	15 (9)	1 (0)	2 (0)	1 (0)	17 (10)	0 (0)	4 (1)	0 (0)

(資料出所) 厚生労働省「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. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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。
 3. 労災決定件数及び労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
 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。

時間外労働時間別の令和7年度の労災支給決定件数は、「100時間以上 120時間未満」が2件と、「120時間以上 140時間未満」及び「140時間以上 160時間未満」がそれぞれ1件であった（第1-2-1-62表）。

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）の労災支給決定件数

区分 \ 年度	令和6年度		令和7年度	
	うち自殺		うち自殺	
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	1	(0)	0	(0)
60時間以上 80時間未満	0	(0)	0	(0)
80時間以上 100時間未満	0	(0)	0	(0)
100時間以上 120時間未満	0	(0)	2	(1)
120時間以上 140時間未満	0	(0)	1	(0)
140時間以上 160時間未満	0	(0)	1	(0)
160時間以上	0	(0)	0	(0)
その他	1	(0)	0	(0)
合計	2	(0)	4	(1)

（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

- （注）1. 労災支給決定件数は、当該年度内に「複数業務要因災害」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. 労災支給決定件数は、「複数業務要因災害」に係る件数であり、「業務災害」を含まない件数である。
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。
5. 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。
6. 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。

（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年度までにおいて一旦減少していたが、令和5年度から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、令和7年度の件数は平成22年度に比べて4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であるが、自殺以外の事案は大幅に増加し、近年は女性が男性を上回る水準となっている。業種別では、「医療、福祉」が他の業種に比べて特に多く、令和5年度以降大きく増加している。出来事の類型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ものが近年多くなっており、特に「対人関係」は令和5年度以降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り組むとともに、より良い職場環境にしていくための取組み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)



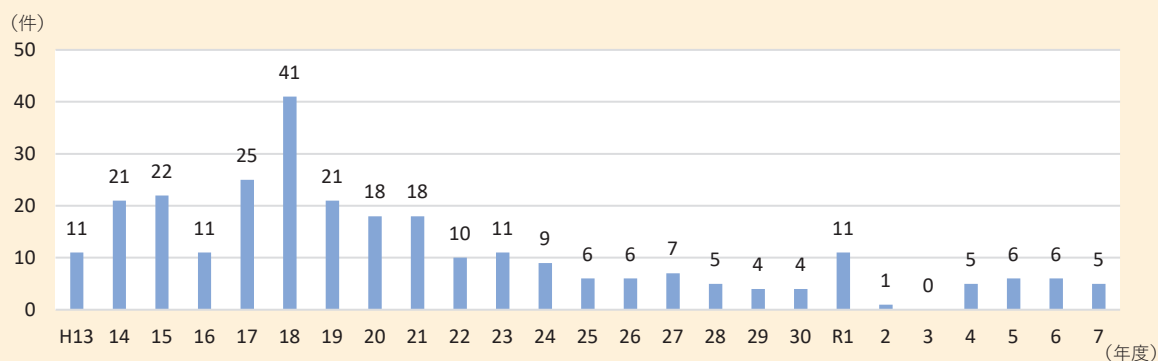
- ・ 平成20年4月1日付け職補—114「精神疾患等の公務上災害の認定について」

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



過去10年間に於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件までの間で、精神疾患等は14件から37件まで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4件までの間で、精神疾患等は4件から14件までの間で推移している（第1-2-2-1図～第1-2-2-4図）。

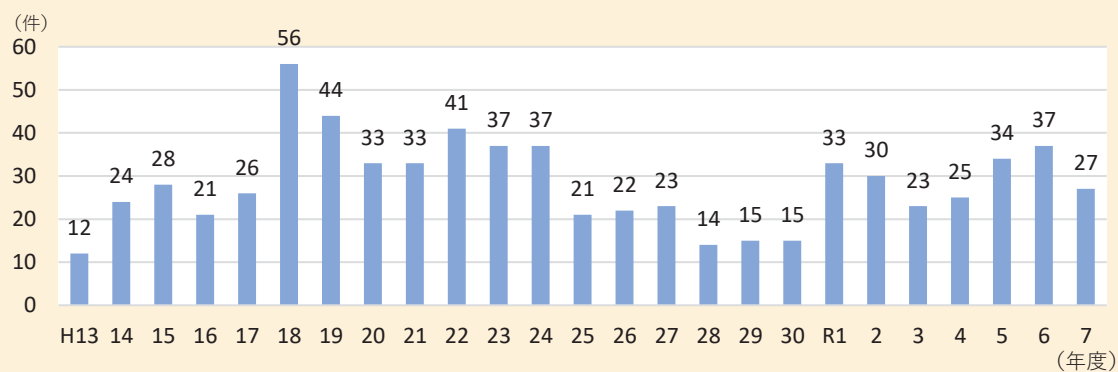
第1-2-2-1図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の協議件数の推移



(資料出所) 人事院作成

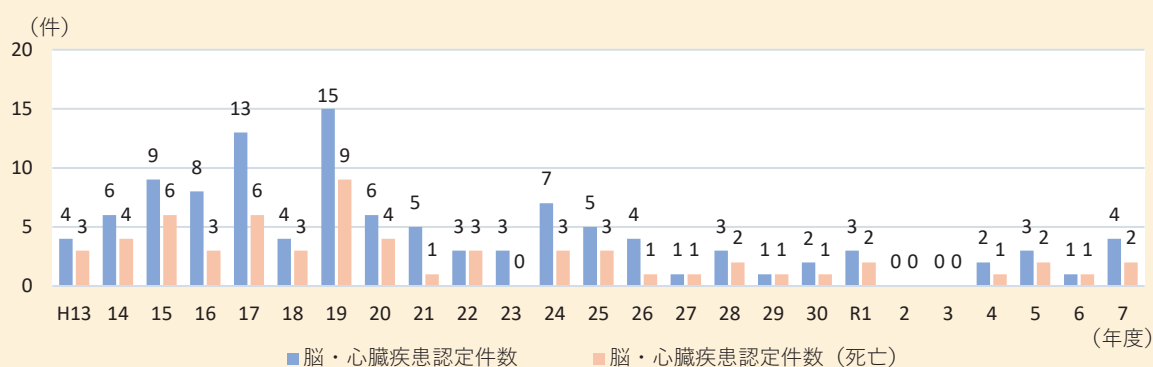
^{*1} 精神疾患又は精神疾患に起因する自殺等の自損行為による負傷、疾病若しくは死亡をいう。

第1-2-2-2 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



(資料出所) 人事院作成

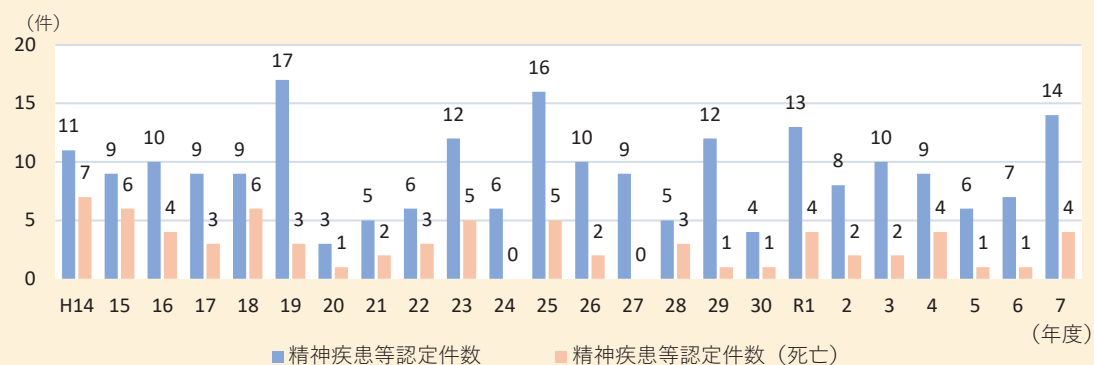
第1-2-2-3 図 一般職の国家公務員に係る脳・心臓疾患の認定件数の推移



(資料出所) 人事院作成

(注) 死亡の件数は認定件数の内数である。

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



(資料出所) 人事院作成

(注) 1. 精神疾患等に係る認定件数についての統計を取り始めたのは平成14年度以降である。

2. 死亡の件数は認定件数の内数である。

脳・心臓疾患の令和7年度の状況を見ると、判断件数は11件であり、認定件数は4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8件、次いで「公安職」が3件となっており、認定件数では「一般行政職」が4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～49歳」が5件、次いで「50歳～59歳」が3件、「20歳～29歳」、「30歳～39歳」及び「60歳以上」がそれぞれ1件となっており、認定件数では「40歳～49歳」が3件、次いで「60歳以上」が1件となっている（第1-2-2-5表、第1-2-2-6表）。

第1-2-2-5表 脳・心臓疾患の職種別判断及び認定件数

年 度 職 種	令和6年度		令和7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	1	1	8	4
専門行政職	0	0	0	0
公 安 職	0	0	3	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	1	0	0	0
合 計	2	1	11	4

（資料出所）人事院「令和7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

年 度 年 齢	令和6年度				令和7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	1	1	0	0
30歳～39歳	0	0	0	0	1	0	0	0
40歳～49歳	1	1	0	0	5	2	3	2
50歳～59歳	1	1	1	1	3	1	0	0
60歳以上	0	0	0	0	1	0	1	0
合 計	2	2	1	1	11	4	4	2

(資料出所) 人事院「令和7年度過労死等の公務災害補償状況について」

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」が2件、次いで「80時間以上～100時間未満」が1件となっている（第1-2-2-7表）。

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

区 分	令和6年度		令和7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	0	0	2	2
80時間以上～100時間未満	0	0	1	0
100時間以上	1	1	0	0
そ の 他	0	0	1	0
合 計	1	1	4	2

(資料出所) 人事院「令和7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。

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9件、「非常勤職員」が2件となっており、認定件数では「常勤職員」が3件、「非常勤職員」が1件となっている（第1-2-2-8表）。

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

区 分 \ 年 度	令和6年度				令和7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	2	2	1	1	9	4	3	2
非常勤職員	0	0	0	0	2	0	1	0
合 計	2	2	1	1	11	4	4	2

（資料出所）人事院「令和7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7年度の状況を見ると、判断件数は53件であり、認定件数は14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38件、次いで「公安職」が9件、「医療職」が4件などとなっており、認定件数では「一般行政職」、「公安職」及び「医療職」がそれぞれ4件などとなっている。判断件数及び認定件数を年齢別に見ると、判断件数では「50歳～59歳」が17件、次いで「40歳～49歳」が13件、「20歳～29歳」が12件などとなっており、認定件数では「30歳～39歳」が5件、次いで「20歳～29歳」及び「50歳～59歳」がそれぞれ4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、「仕事の質・量」が6件、次いで「対人関係等の職場環境」及び「公務に関連する異常な出来事への遭遇」がそれぞれ3件などとなっている（第1-2-2-9表～第1-2-2-11表）。

第1-2-2-9表 精神疾患等の職種別判断及び認定件数

職 種 \ 年 度	令 和 6 年 度		令 和 7 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	12	5	38	4
専門行政職	0	0	0	0
公 安 職	5	1	9	4
教 育 職	0	0	0	0
研 究 職	1	0	0	0
医 療 職	1	1	4	4
福 祉 職	0	0	0	0
指 定 職	0	0	0	0
そ の 他	1	0	2	2
合 計	20	7	53	14

（資料出所）人事院「令和7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

年 度 年 齢	令和 6 年度				令和 7 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	7	1	2	0	12	7	4	2
30 歳～39 歳	3	0	1	0	7	1	5	1
40 歳～49 歳	7	1	2	0	13	3	1	1
50 歳～59 歳	2	1	1	1	17	2	4	0
60 歳以上	1	0	1	0	4	0	0	0
合 計	20	3	7	1	53	13	14	4

(資料出所) 人事院「令和 7 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

業 務 負 荷 の 類 型		令和 6 年度				令和 7 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	
1 仕事の質・量	仕 事 の 内 容	0	0	0	0	2	0	1	0
	仕 事 の 量 (勤務時間の長さ)	5	2	3	1	8	3	5	3
	勤 務 形 態	0	0	0	0	1	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	1	1	0	0
3 業務の執行体制		1	0	0	0	4	1	1	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	1	1	0	0
	不祥事の発生と対処	0	0	0	0	1	0	1	0
5 対人関係等 の職場環境	パワー・ハラスメント	6	0	1	0	15	4	2	0
	職 場 で の ト ラ ブ ル	6	1	1	0	14	0	0	0
	セ ク シ ュ ア ル ・ ハ ラ ス メ ン ト	2	0	2	0	1	1	1	1
6 公務に関連する異常な出来事への 遭遇		0	0	0	0	3	0	3	0
7 そ の 他		0	0	0	0	2	2	0	0
合 計		20	3	7	1	53	13	14	4

(資料出所) 人事院「令和 7 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—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。

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」が 2 件、次いで「40 時間以上～60 時間未満」、「100 時間以上～120 時間未満」及び「140 時間以上」がそれぞれ 1 件となっている（第 1-2-2-12 表）。

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

区 分 \ 年 度	令 和 6 年 度		令 和 7 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	1	1
60 時間以上～80 時間未満	1	0	2	0
80 時間以上～100 時間未満	1	1	0	0
100 時間以上～120 時間未満	1	0	1	1
120 時間以上～140 時間未満	0	0	0	0
140 時間以上	0	0	1	1
そ の 他	4	0	9	1
合 計	7	1	14	4

（資料出所）人事院「令和 7 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。

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 44 件、「非常勤職員」が 9 件となっており、認定件数では「常勤職員」が 14 件となっている（第 1-2-2-13 表）。

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

区 分 \ 年 度	令 和 6 年 度				令 和 7 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	17	3	5	1	44	13	14	4
非常勤職員	3	0	2	0	9	0	0	0
合 計	20	3	7	1	53	13	14	4

（資料出所）人事院「令和 7 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>)



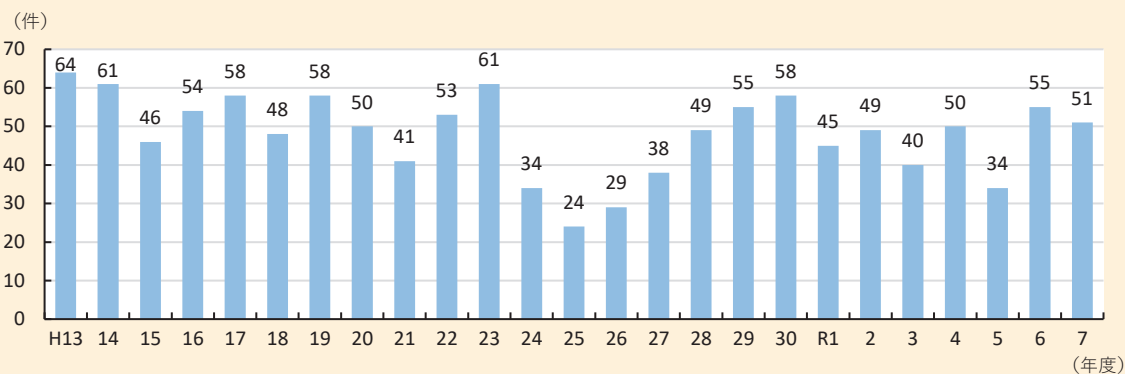
- ・ 平成24年3月16日付け地基補第62号「精神疾患等の公務災害の認定について」の実施について」

(<https://www.chikousai.go.jp/reiki/pdf/h24ho62.pdf>)



過去10年間に於いて、地方公務員の公務災害の受理件数については、脳・心臓疾患は年度によって増減しながらも総じて50件前後で推移する一方で、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7年度では316件となっている（第1-2-3-1図、第1-2-3-2図）。

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

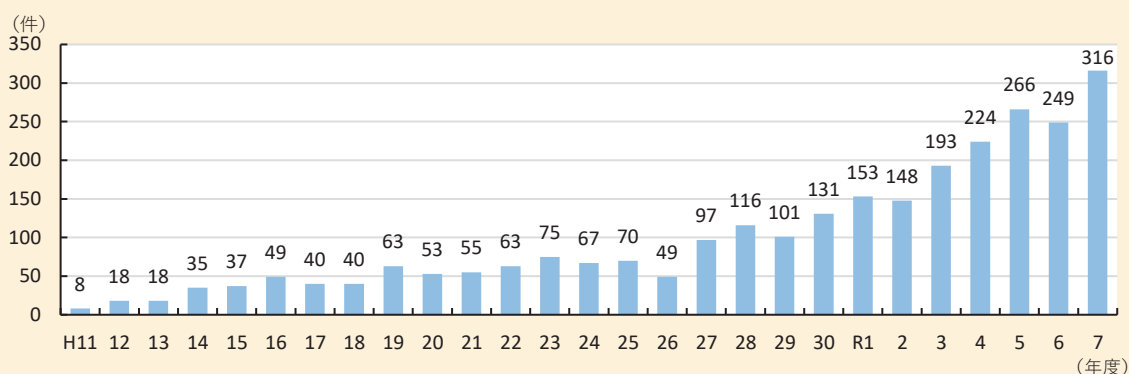


（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

（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

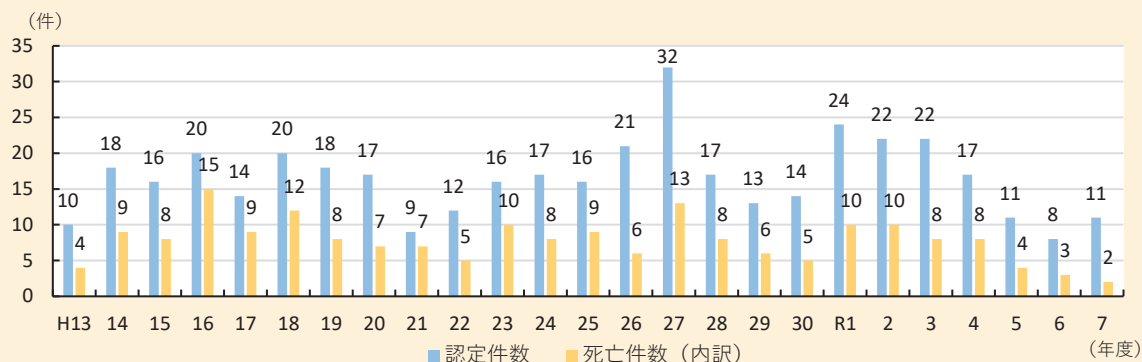
（注）1. 地方公務員災害補償基金とは、地公災法第3条の規定に基づき設置され、同法第24条の規定に基づき補償を行う機関である。

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。

^{*2} 精神疾患及び自殺をいう。

過去 10 年間に於いて、地方公務員の公務災害の認定件数については、脳・心臓疾患は 8 件から 24 件までの間で、精神疾患等は 13 件から 82 件までの間で増減している（第 1-2-3-3 図、第 1-2-3-4 図）。

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

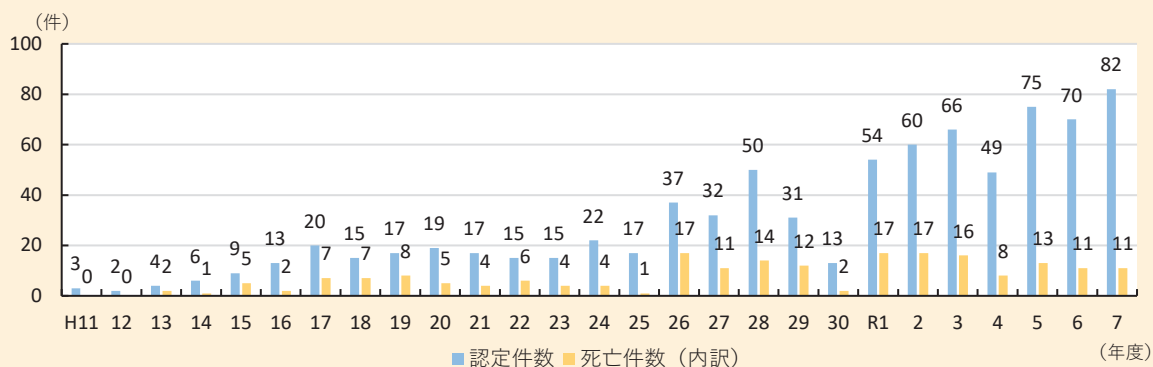


（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

（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7年度の状況を見ると、受理件数は51件（令和6年度55件）であり、認定件数は11件（同8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17件（同13件）と最も多く、次いで「義務教育学校職員」が12件（同19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6件（同0件）と最も多く、次いで「義務教育学校職員」が3件（同2件）などとなっている（第1-2-3-5表）。

第1-2-3-5表 脳・心臓疾患の職種別受理及び認定件数

年 度 職 種	令和6年度				令和7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	19	5	2	0	12	5	3	0
義務教育学校職員以外の教育職員	2	0	3	1	8	1	0	0
警察職員	9	4	2	1	6	3	0	0
消防職員	8	1	1	1	4	1	1	0
電気・ガス・水道事業職員	1	0	0	0	0	0	0	0
運輸事業職員	1	0	0	0	1	0	1	0
清掃事業職員	2	1	0	0	3	0	0	0
船員	0	0	0	0	0	0	0	0
その他の職員（一般職員等）	13	5	0	0	17	6	6	2
合 計	55	16	8	3	51	16	11	2

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和7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。

年齢別では、脳・心臓疾患の令和7年度の受理件数について、「50歳～59歳」が24件（令和6年度25件）と最も多く、次いで「40歳～49歳」及び「60歳以上」がそれぞれ9件（同10件及び7件）などとなっており、認定件数について、「50歳～59歳」が5件（同5件）と最も多く、次いで「20歳～29歳」、「40歳～49歳」及び「60歳以上」がそれぞれ2件（同1件、0件及び0件）となっている（第1-2-3-6表）。

第1-2-3-6表 脳・心臓疾患の年齢別受理及び認定件数

年 度 年 齢	令和6年度				令和7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	6	0	1	1	1	0	2	0
30歳～39歳	7	2	2	1	8	4	0	0
40歳～49歳	10	4	0	0	9	1	2	0
50歳～59歳	25	9	5	1	24	9	5	1
60歳以上	7	1	0	0	9	2	2	1
合 計	55	16	8	3	51	16	11	2

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和7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。

脳・心臓疾患の令和7年度の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数を見ると、「100時間以上」が3件（令和6年度2件）、「20時間未満」、「20時間以上～40時間未満」及び「80時間以上～100時間未満」がそれぞれ1件（同1件、0件及び2件）で、うち死亡は「100時間以上」が1件（同1件）などとなっている（第1-2-3-7表）。

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

区 分 \ 年 度	令 和 6 年 度		令 和 7 年 度	
		うち死亡		うち死亡
20 時間未満	1	1	1	0
20 時間以上～40 時間未満	0	0	1	0
40 時間以上～60 時間未満	2	0	0	0
60 時間以上～80 時間未満	0	0	0	0
80 時間以上～100 時間未満	2	1	1	0
100 時間以上	2	1	3	1
その他	1	0	5	1
合 計	8	3	11	2

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和7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。

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は、第1-2-3-8表のとおりである。

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

区 分 \ 年 度	令 和 6 年 度		令 和 7 年 度	
		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員	8	3	11	2
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	8	3	11	2

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和7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。以下「地公災令」という。）第1条第1項第2号及び同条第2項に定める者である。
3. 「再任用短時間勤務職員等」は、同条第1項第1号に定める者である。

また、精神疾患等の令和7年度の状況を見ると、受理件数は316件（令和6年度249件）であり、認定件数は82件（同70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157件（同124件）と最も多く、次いで「義務教育学校職員」が67件（同53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47件（同38件）と最も多く、次いで「義務教育学校職員以外の教育職員」が13件（同9件）などとなっている（第1-2-3-9表）。

第1-2-3-9表 精神疾患等の職種別受理及び認定件数

年 度 職 種	令和6年度				令和7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	53	3	9	0	67	2	8	1
義務教育学校職員 以外の教育職員	35	1	9	3	36	3	13	2
警察職員	10	3	3	1	13	0	7	1
消防職員	15	4	10	0	28	1	4	0
電気・ガス・水道事業職員	4	0	1	1	6	2	1	0
運輸事業職員	7	0	0	0	5	0	1	0
清掃事業職員	1	0	0	0	3	0	0	0
船 員	0	0	0	0	1	0	1	1
その他の職員 （一般職員等）	124	10	38	6	157	12	47	6
合 計	249	21	70	11	316	20	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和7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。

年齢別では、精神疾患等の令和 7 年度の受理件数について、「30 歳～39 歳」が 93 件（令和 6 年度 58 件）と最も多く、次いで「50 歳～59 歳」が 84 件（同 67 件）などとなっており、認定件数について、「40 歳～49 歳」が 25 件（同 15 件）と最も多く、次いで「50 歳～59 歳」が 21 件（同 14 件）などとなっている（第 1-2-3-10 表）。

第 1-2-3-10 表 精神疾患等の年齢別受理及び認定件数

年 度 年 齢	令和 6 年度				令和 7 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	1	0	0	0
20 歳～29 歳	49	6	14	2	44	3	18	2
30 歳～39 歳	58	4	24	2	93	4	15	2
40 歳～49 歳	71	5	15	4	78	6	25	3
50 歳～59 歳	67	6	14	2	84	5	21	4
60 歳以上	4	0	3	1	16	2	3	0
合 計	249	21	70	11	316	20	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和 7 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。

精神疾患等の令和7年度の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32件（令和6年度29件）と最も多く、次いで「仕事の量・質」が26件（同20件）などとなっている（第1-2-3-11表）。

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

業務負荷の類型		令和6年度		令和7年度	
			うち死亡		うち死亡
1	異常な出来事への遭遇	12	0	17	0
2	仕事の量・質				
	仕事の内容	0	0	4	1
	仕事の量 （勤務時間の長さ）	20	8	22	5
3	勤務形態	0	0	0	0
	役割・地位等の 変化				
	異動	0	0	0	0
4	昇任	0	0	0	0
	業務の執行体制	4	0	1	0
5	仕事の失敗、責任問 題の発生・対処				
	仕事の失敗	0	0	0	0
	不祥事の発生と対処	1	1	0	0
6	対人関係等の職場環境	29	2	32	5
7	住民等との公務上での関係	4	0	6	0
合 計		70	11	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和7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。

精神疾患等の令和7年度の超過勤務時間数（1か月平均）別認定件数を見ると、「120時間以上～140時間未満」が7件（令和6年度5件）、うち死亡は2件（同3件）、次いで「140時間以上」が6件（同6件）で、うち死亡は1件（同3件）などとなっている（第1-2-3-12表）。

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

区 分 \ 年 度	令 和 6 年 度		令 和 7 年 度	
		うち死亡		うち死亡
20 時間未満	9	2	4	3
20 時間以上～40 時間未満	3	0	4	2
40 時間以上～60 時間未満	2	0	0	0
60 時間以上～80 時間未満	2	0	0	0
80 時間以上～100 時間未満	5	3	5	0
100 時間以上～120 時間未満	4	0	4	1
120 時間以上～140 時間未満	5	3	7	2
140 時間以上	6	3	6	1
そ の 他	34	0	52	2
合 計	70	11	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和7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。

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は、第1-2-3-13表のとおりである。

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

区 分 \ 年 度	令 和 6 年 度		令 和 7 年 度	
		うち死亡		うち死亡
常 勤 職 員	70	11	81	11
常 勤 的 非 常 勤 職 員	0	0	1	0
再任用短時間勤務職員等	0	0	0	0
合 計	70	11	82	11

（資料出所）地方公務員災害補償基金「令和7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、地公災令第1条第1項第2号及び同条第2項に定める者である。
3. 「再任用短時間勤務職員等」は、同条第1項第1号に定める者である。

3 ▶ 過労死等に係る調査・研究

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事案等の調査資料を全国の都道府県労働局・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7年度は、令和5年度までの労災支給決定事案、公務災害認定事案（国家公務員は令和6年度まで）及び過労死等の労災請求件数の増加要因に関する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。

【白書に掲載したこれまでの主な調査・分析（概要）】

年度	労災事案・公務災害事案分析等	アンケート調査等
平成 27年度	労災支給決定された事案	企業及び労働者
平成 28年度	労災支給決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された事案、教職員、IT産業及び医療の労災支給決定された事案、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された事案及び労災支給決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された事案、医療（医師・看護師）における労災支給決定事案、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
令和 7年度	全業種の労災支給決定された事案、カスタマーハラスメントに関する精神障害の労災支給決定事案、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、過労死等の労災請求件数の増加要因分析	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、自動車運転従事者、IT産業に係る調査

(1) 労災支給決定事案の分析

労災の請求件数、決定件数、支給決定件数の状況は第1章の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5年度までの14年分の業務災害に係る労災支給決定事案（脳・心臓疾患事案3,510件、精神障害事案7,321件）についての分析、精神障害事案の詳細分析として、カスタマーハラスメント関係の事案を紹介する。

（まとめ）

脳・心臓疾患事案の3年度ごとの平均事案数の推移を見ると、「自動車運転従事者」は減少傾向であるが、依然として他に比べ件数が多い。

精神障害事案の3年ごとの平均事案数の推移を見ると、「IT産業」、「メディア業界」以外は増加傾向。特に「医療」の3年ごとの平均事案数の推移を見ると、「令和3年度～5年度」は「平成24年度～26年度」と比べ約3倍となっており、「建設業」も「自動車運転従事者」も大幅に増加している。

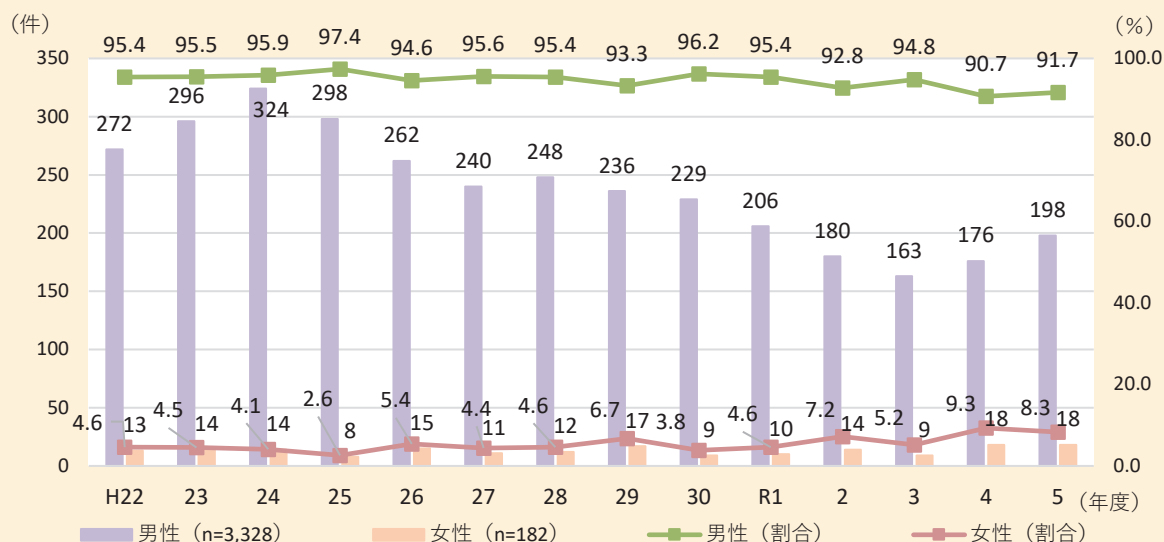
精神障害の発病に関与したと考えられる事象（出来事）は、全産業では「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の割合が最も高く、重点業種等では「教職員」、「メディア業界」、「外食産業」の順に割合が高い。

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具体的な出来事別の事案数について見ても、重点業種等ごとに異なる傾向が見られる。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みを強化するなど、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、取組みを行うことが必要である。

① 脳・心臓疾患事案

分析対象の労災支給決定された脳・心臓疾患事案 3,510 件のうち、男性は 3,328 件、女性は 182 件であった。令和 5 年度は、男性は 198 件（91.7%）、女性は 18 件（8.3%）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 1-3-1-1 図）。

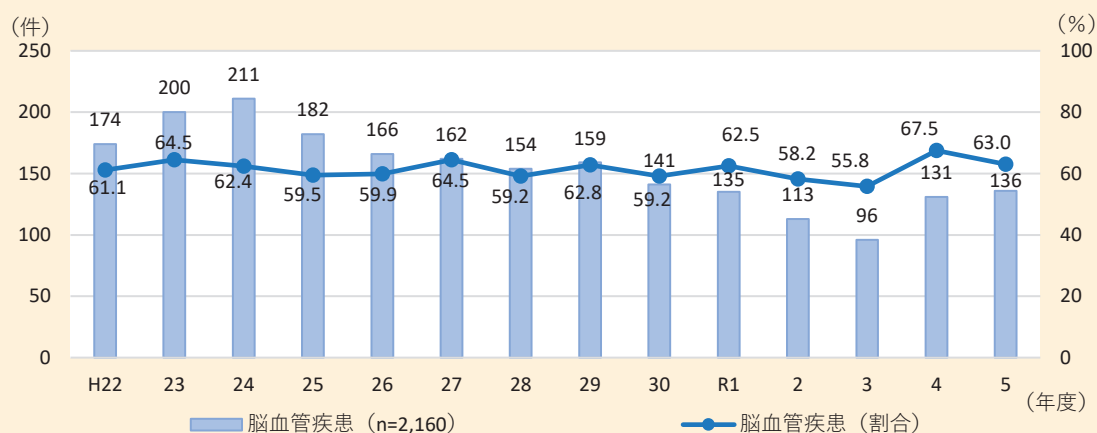
第 1-3-1-1 図 労災支給決定における男女別の事案数の推移（脳・心臓疾患）



（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「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

労災支給決定における疾患を見ると、平成 22 年度から令和 5 年度までの合計は、「脳血管疾患」が 2,160 件となっている。各年度でこれらの比率に大きな変化はなく、令和 5 年度は「脳血管疾患」が 136 件（63.0%）であった（第 1-3-1-2 図）。

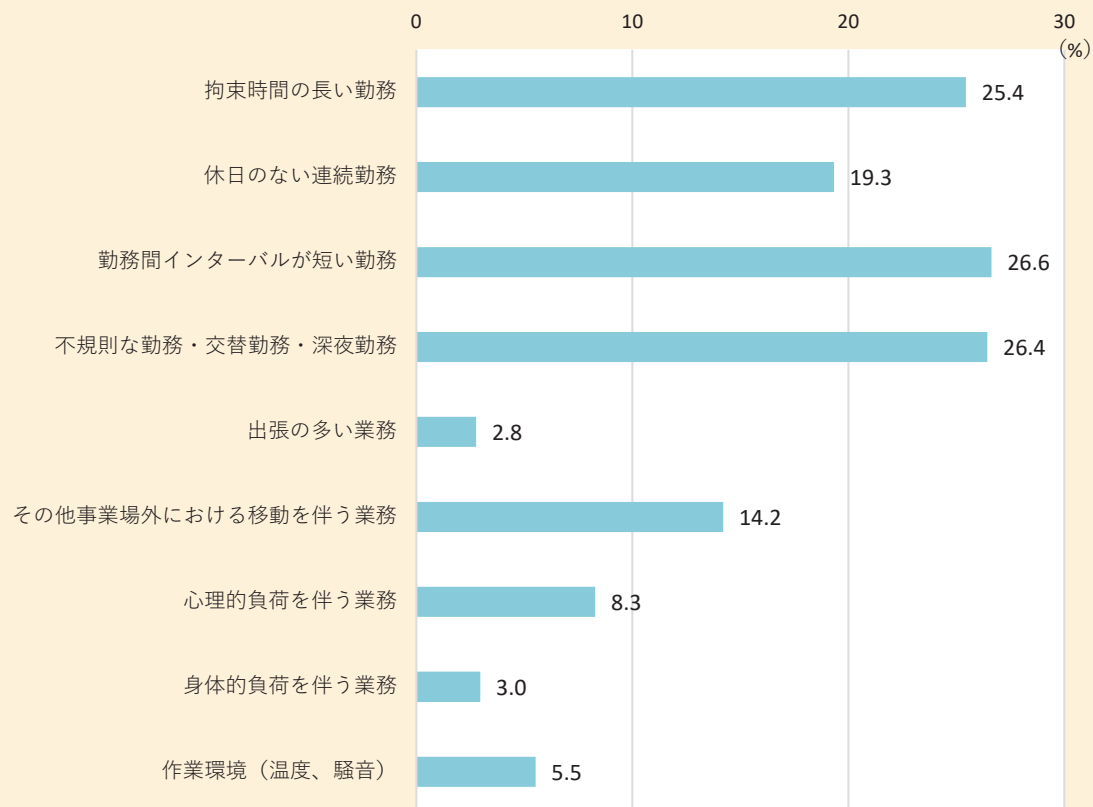
第 1-3-1-2 図 労災支給決定における脳血管疾患の占める割合の推移（脳・心臓疾患）



（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「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

労働時間以外の負荷要因について、令和3年度から令和5年度までの3年度分の合計で見ると、「勤務間インターバルが短い勤務」が26.6%と最も多く、次いで「不規則な勤務・交替勤務・深夜勤務」が26.4%、「拘束時間の長い勤務」が25.4%の順となっている（第1-3-1-3図）。

第1-3-1-3図 労働時間以外の負荷要因別の事案の割合＜令和3年度～令和5年度（3か年）＞（脳・心臓疾患）



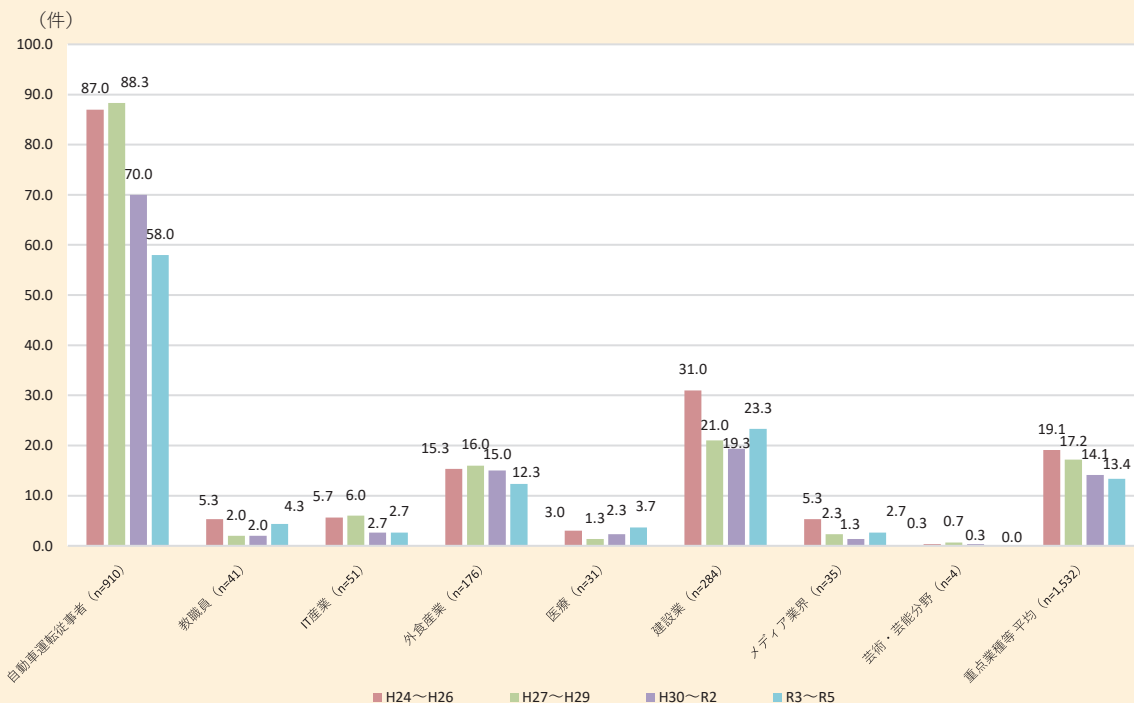
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センター「過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究」を基に作成

（注）1. 「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。

2. 令和3年度については、改正前の労災認定基準により決定した事案を除いている。

平成 24 年度から令和 5 年度までの 3 年度ごとの平均事案数の推移を見ると、最も多い「自動車運転従事者」は減少傾向にあるが、依然として他に比べ件数が多い。次いで、「建設業」は一旦減少していたが、令和 3 年度から令和 5 年度まででは再び増加している（第 1-3-1-4 図）。

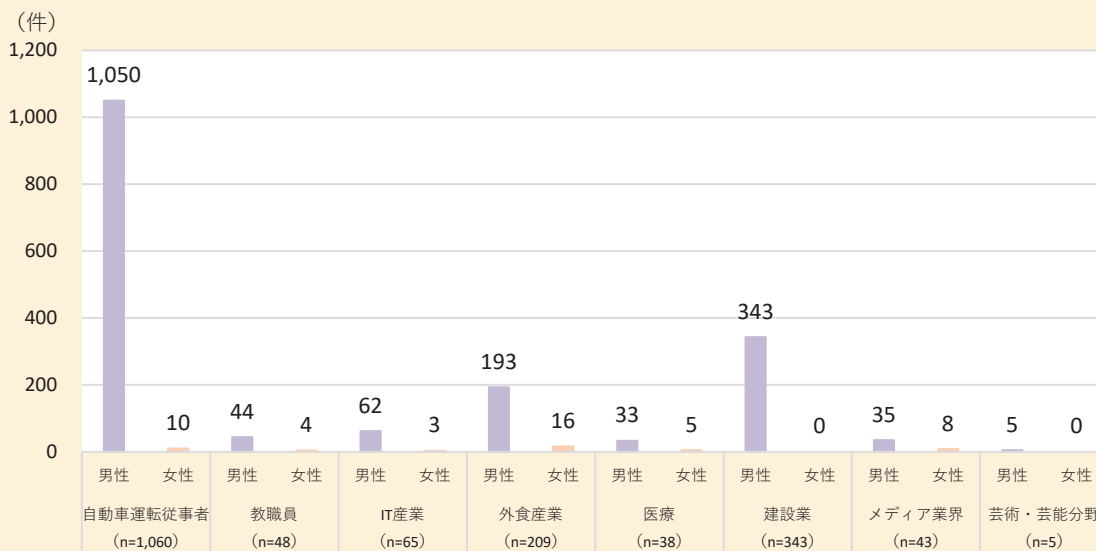
第 1-3-1-4 図 重点業種等の 3 年度ごとの平均事案数の推移（脳・心臓疾患）



（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 5 年度までの重点業種等の事案を男女別に見ると、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 1-3-1-5 図）。

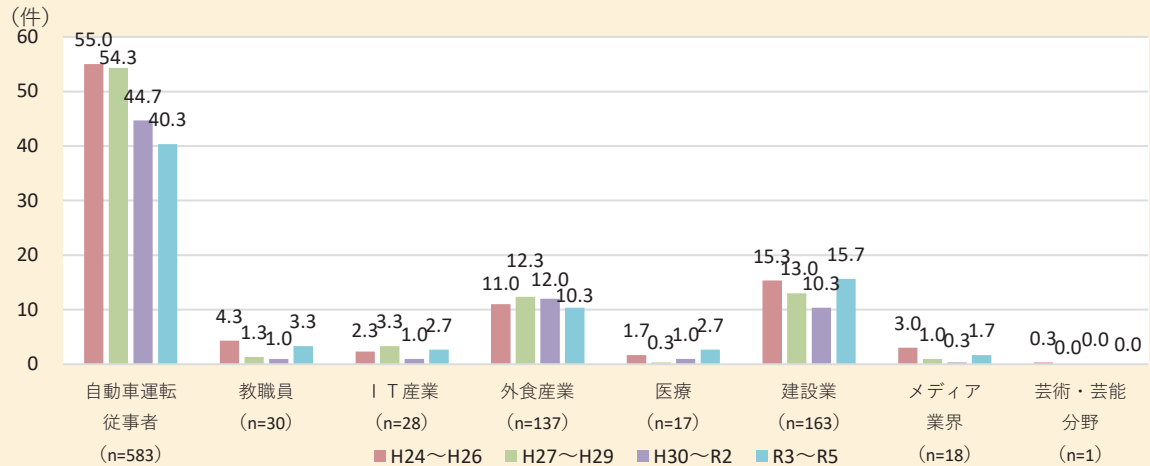
第 1-3-1-5 図 重点業種等の男女別の事案数（脳・心臓疾患）



（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年度ごとの平均事案数を見ると、最も多い「自動車運転従事者」は平成24年度～26年度が55.0件であったのが令和3年度～5年度は40.3件まで減少した。次いで、「建設業」は平成24年度～26年度の15.3件から平成30年度～令和2年度は10.3件まで減少したが、令和3年度～5年度は15.7件と再び増加した。「外食産業」は平成24年度～26年度の11.0件からおおむね横ばいであり、令和3年度～5年度は10.3件に減少した。（第1-3-1-6図）。

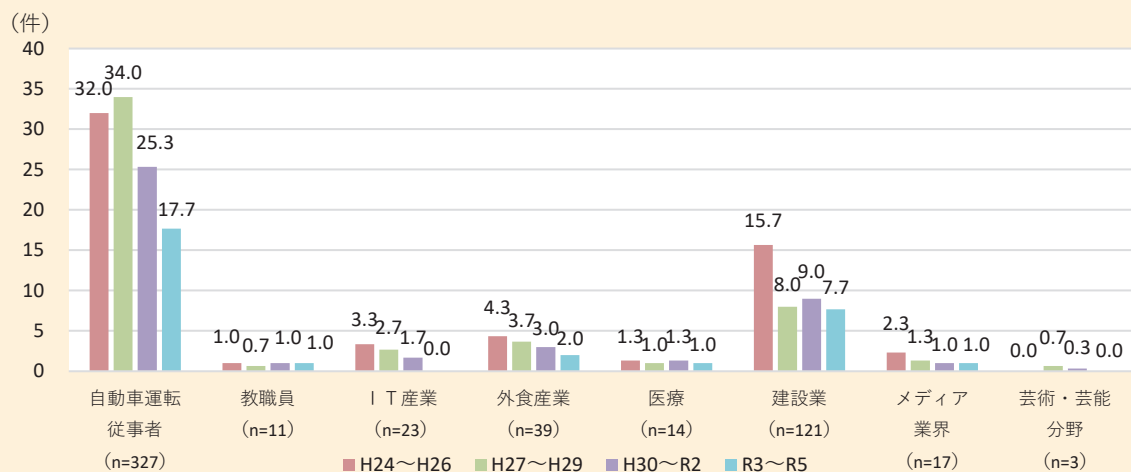
第1-3-1-6図 重点業種等の死亡以外事案数の3年度ごとの平均の推移（脳・心臓疾患）



（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、最も多い「自動車運転従事者」は平成27年度～29年度に34.0件に増加した後、減少し、令和3年度～5年度は17.7件となった。次いで「建設業」は平成24年度～26年度の15.7件から令和3年度～5年度は7.7件まで減少した（第1-3-1-7図）。

第1-3-1-7図 重点業種等の死亡事案数の3年度ごとの平均の推移（脳・心臓疾患）

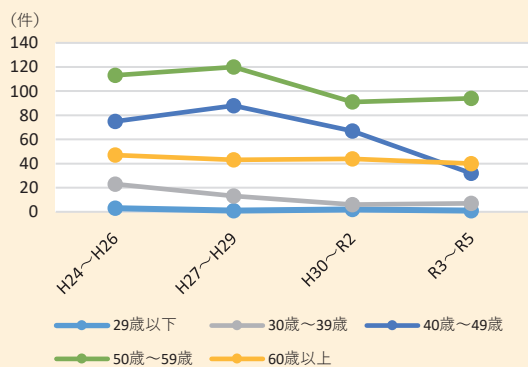


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

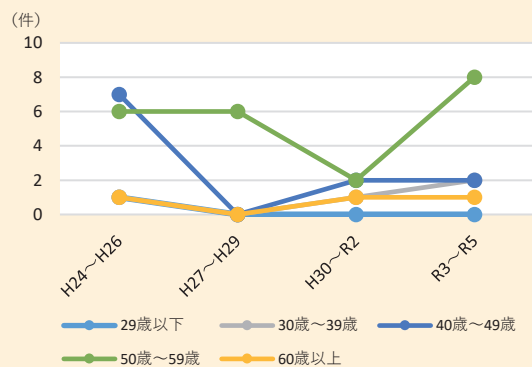
発症時の年齢階層別に3年度ごとの事案数を見ると、「自動車運転従事者」は「50歳～59歳」が多く、「建設業」、「IT産業」、「外食産業」では、「40歳～49歳」が多くなっている（第1-3-1-8図）。

第 1-3-1-8 図 重点業種等の年齢階層別の 3 年度ごとの事案数（脳・心臓疾患）

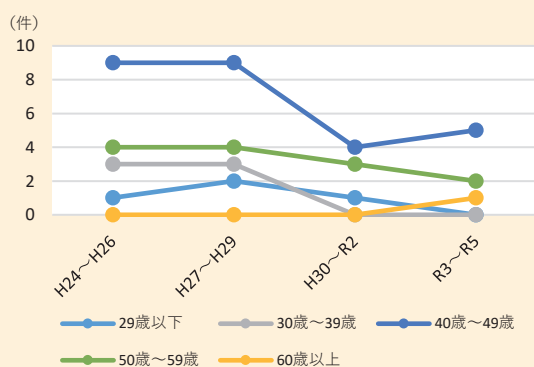
＜自動車運転従事者＞



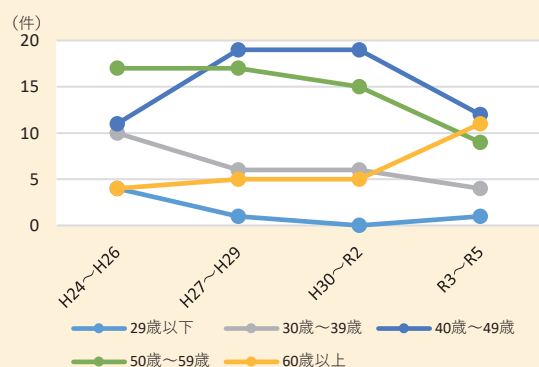
＜教職員＞



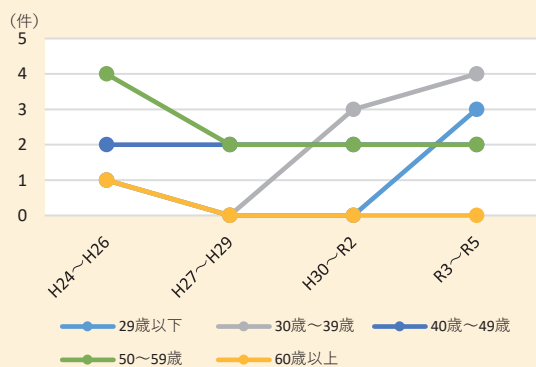
＜IT 産業＞



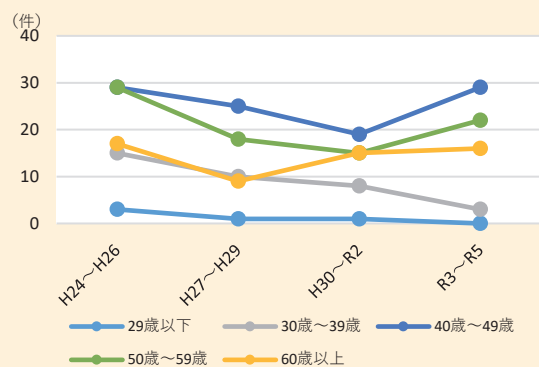
＜外食産業＞



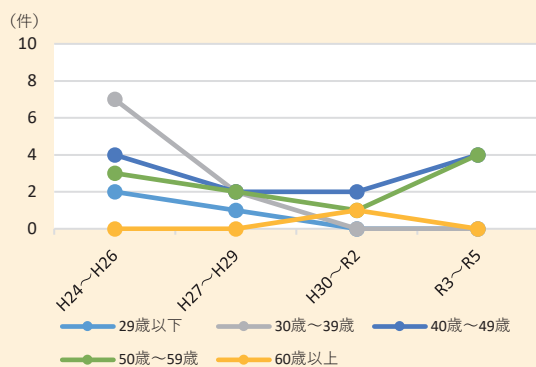
＜医療＞



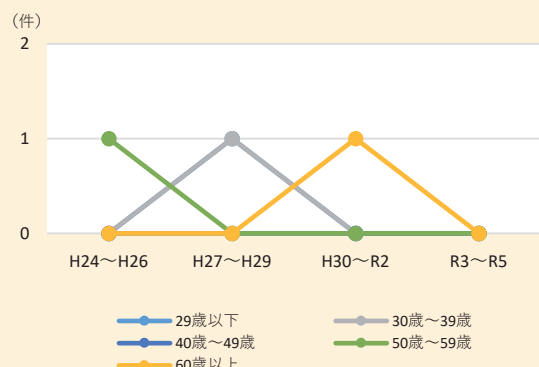
＜建設業＞



＜メディア業界＞



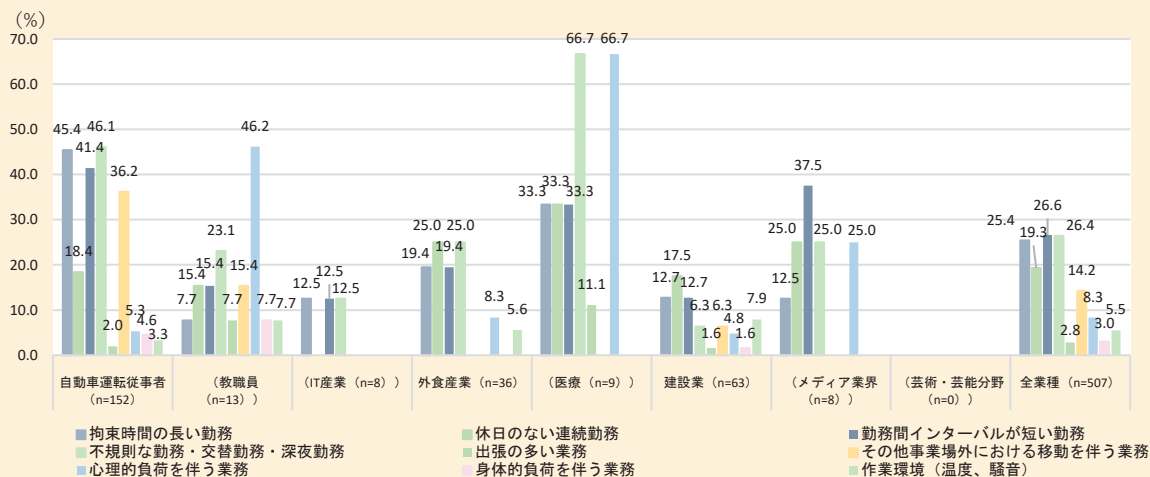
＜芸術・芸能分野＞



（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基に作成

労働時間以外の負荷要因の割合を見ると、全業種では「勤務間インターバルが短い勤務」(26.6%)が最も高く、業種別では「自動車運転従事者」(41.4%)が最も高い。次いで、「不規則な勤務・交替勤務・深夜勤務」の割合が高く、業種別では「医療」(66.7%)が最も高い(第1-3-1-9図)。

第1-3-1-9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<令和3年度～令和5年度(3か年)>(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) 1. 「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。

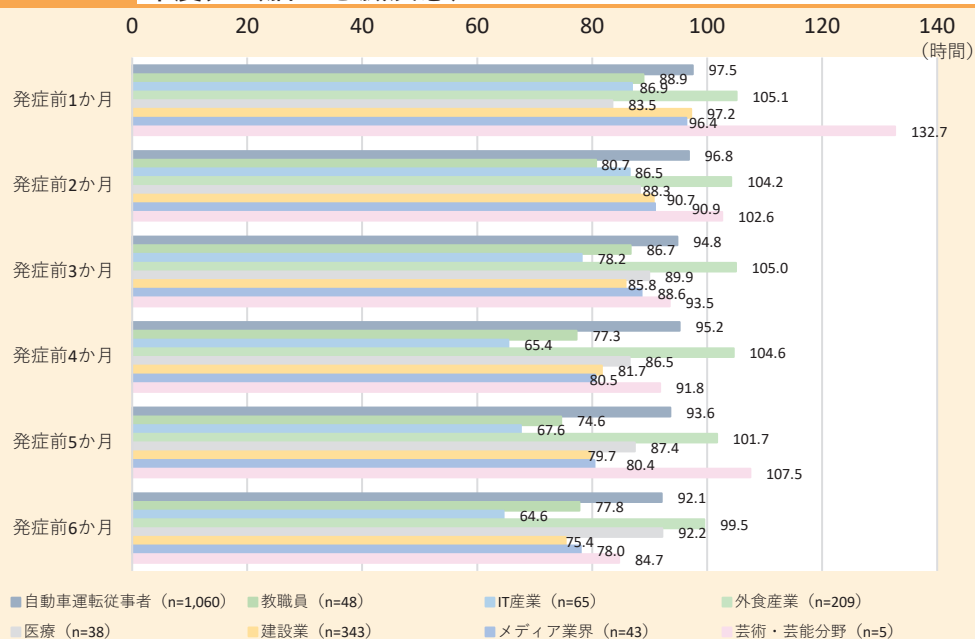
2. 各業種の n 数は当該期間における事案数の合計。令和3年度については、労災認定基準の改正後の事案数のみを使用。

3. n=30 未満は参考値記載

発症前の時間外労働時間数について、発症前1か月及び5か月では「芸術・芸能分野」、「外食産業」が多く、その他の月ではいずれも「外食産業」が最も多くなっている（第1-3-1-10図）。

第1-3-1-10図

重点業種等の発症前の時間外労働時間数＜平成22年度～令和5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

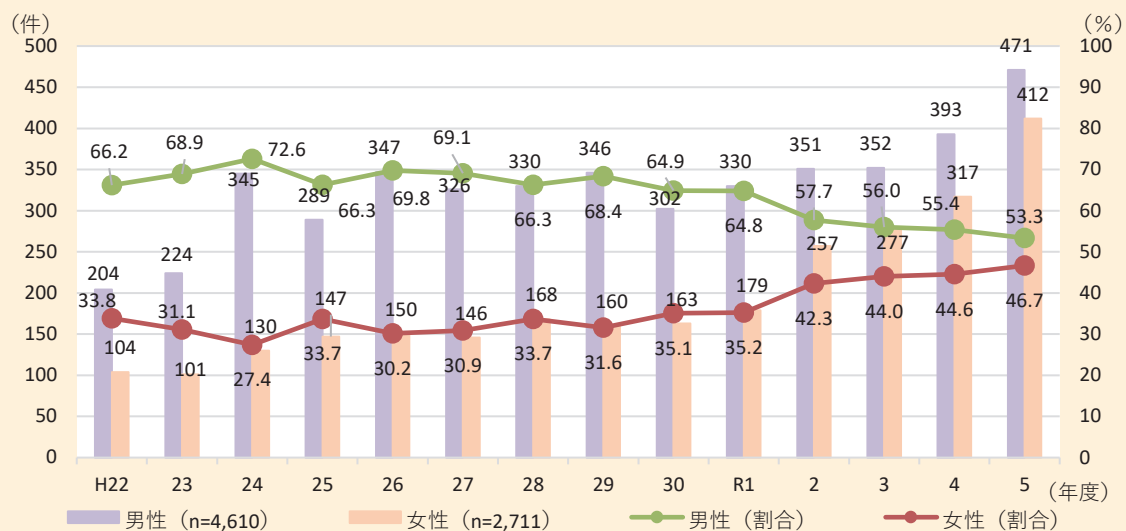
（注）1. 「発症前の時間外労働時間数」は確認できた事案を集計し平均して計算。

2. 各業種の n 数は当該期間における事案数の合計。

② 精神障害事案

分析対象の労災支給決定された精神障害事案 7,321 件のうち、男性は 4,610 件、女性は 2,711 件であった。令和 5 年度は、男性は 471 件（53.3%）、女性は 412 件（46.7%）となった。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 1-3-1-11 図）。

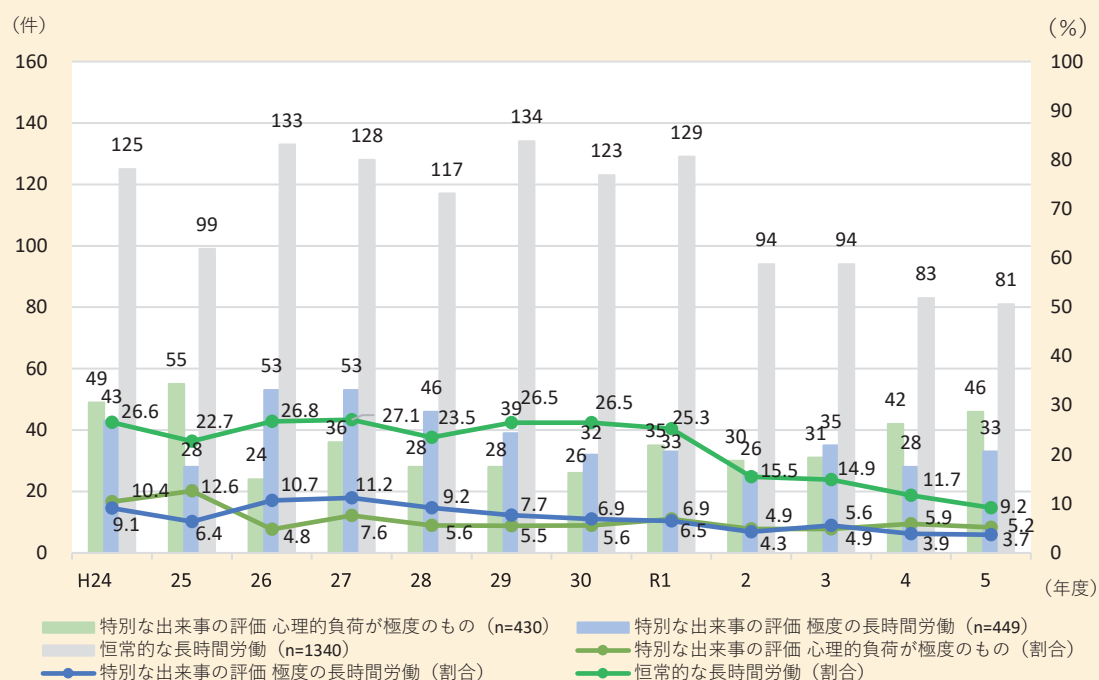
第 1-3-1-11 図 労災支給決定の男女別の事案数の推移（精神障害）



（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「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」の調査結果データを基に作成

分析対象の労災支給決定された精神障害事案のうち、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の総合評価を「強」とするもの）等を見ると、「恒常的な長時間労働」は減少傾向にある（第1-3-1-12図）。

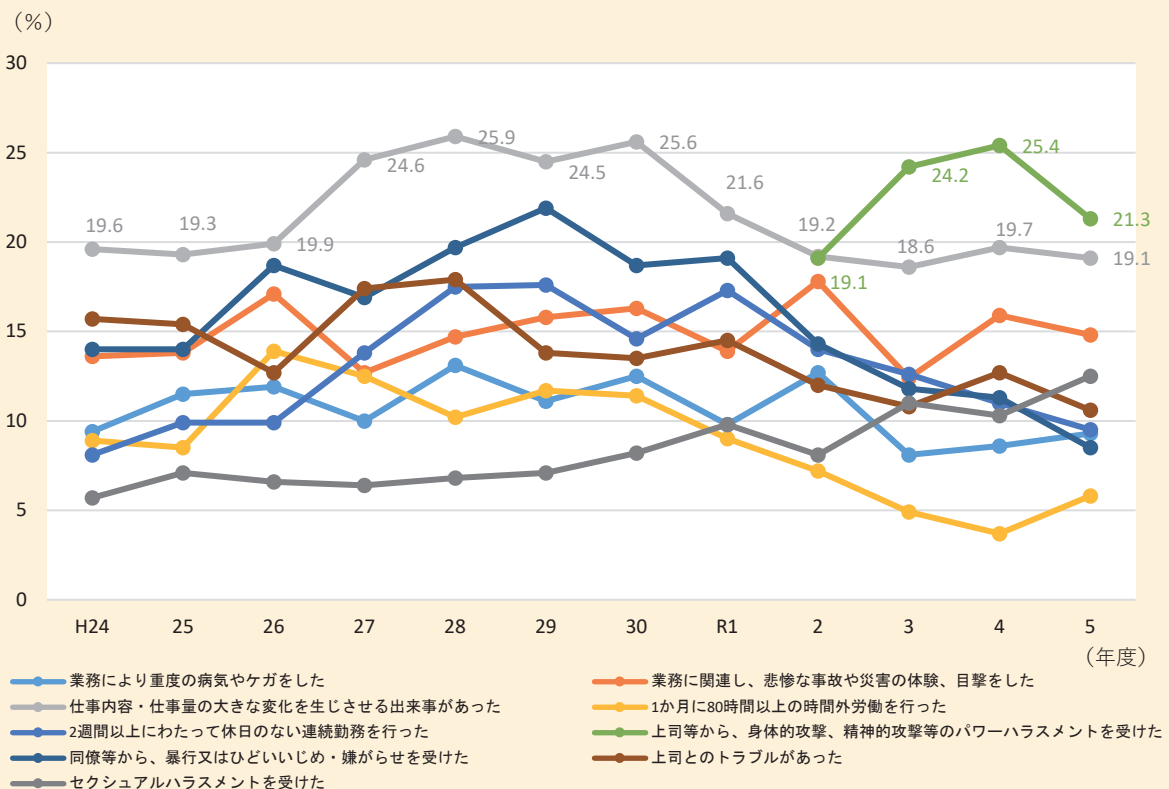
第1-3-1-12図 特別な出来事等別の事案数の推移（精神障害）



（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「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

具体的な出来事（精神障害事案に係る労災決定において、心理的負荷の強度を評価するために一定の事象を類型化したもの）では、事案の総数に占める割合として、令和2年の精神障害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」が最も高かったが、改正後は新たに追加された「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の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」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な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1-3-1-13図）。

第1-3-1-13図 具体的な出来事別の事案数の割合の推移（精神障害）

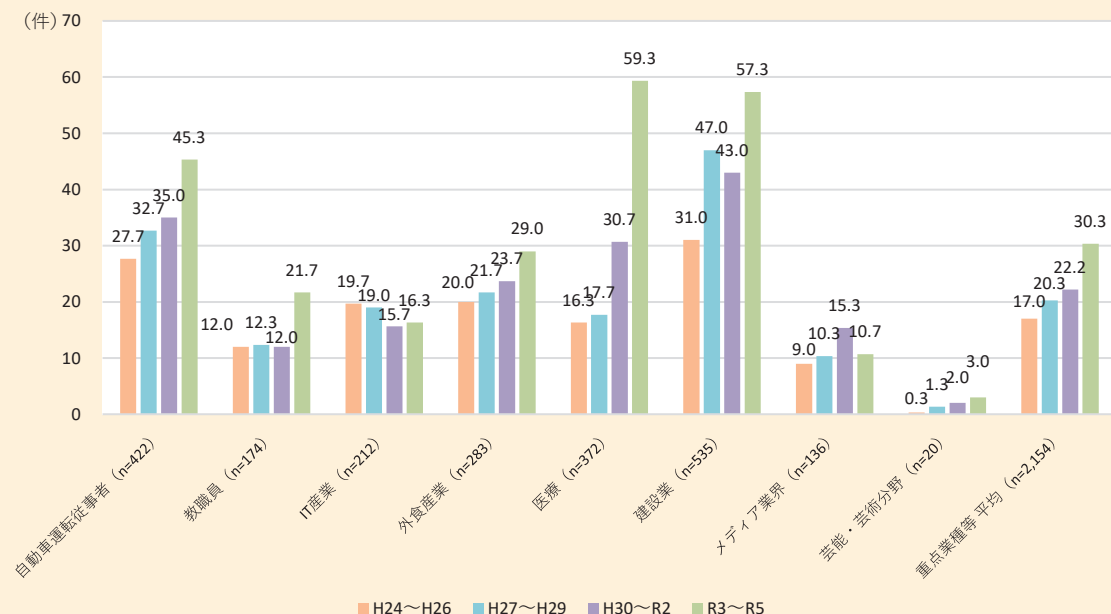


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

^{*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された事案の労災復命書等の調査資料を全国の都道府県労働局・労働基準監督署より収集し、分析している。

次に、重点業種等の労災支給決定事案について、平成24年度から令和5年度までの3年度ごとの平均事案数の推移は、「IT産業」、「メディア業界」以外は増加傾向にある。特に「医療」は平成24年度～26年度が16.3件であったが、令和3年度～5年度では59.3件と約3倍となっており、「建設業」も平成24年度～26年度の31.0件が、令和3年度～5年度では57.3件、「自動車運転従事者」も平成24年度～26年度の27.7件が令和3年度～5年度では45.3件と、大幅に増加している（第1-3-1-14図）。

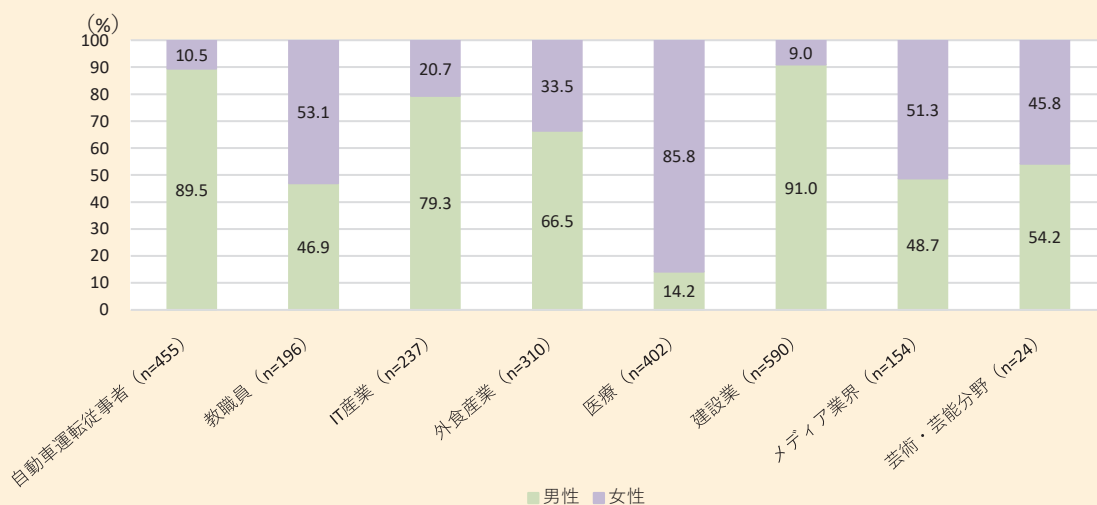
第1-3-1-14図 重点業種等の3年度ごとの平均事案数の推移（精神障害）



（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

男女別で見ると、「建設業」では男性が91.0%、「自動車運転従事者」では89.5%、「IT産業」では79.3%を占めた。一方、「医療」では女性が85.8%を占めた。（第1-3-1-15図）。

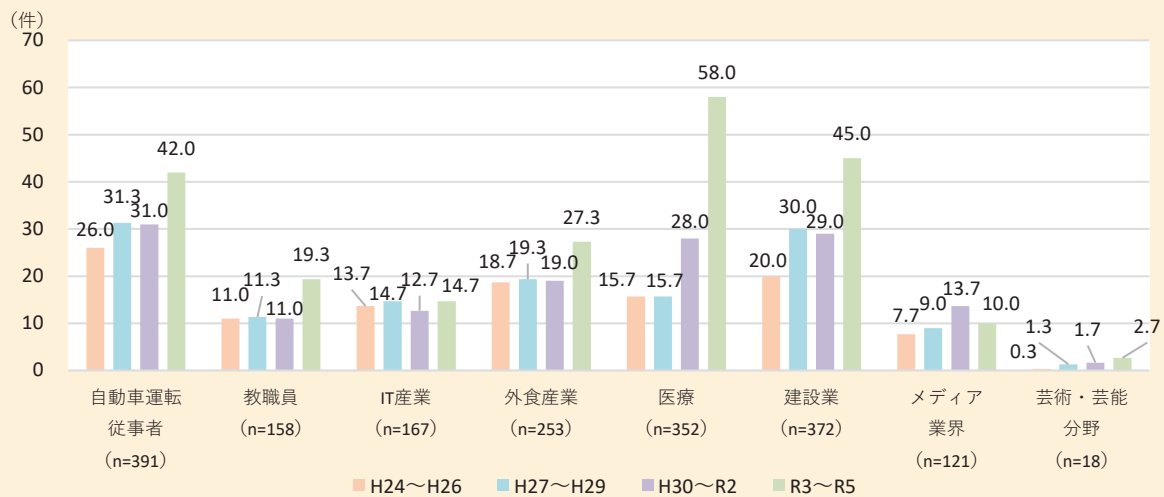
第1-3-1-15図 重点業種等の男女別事案数の割合＜平成22年度～令和5年度＞（精神障害）



（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 24 年度を起点とした 3 年度ごとの平均事案数を見ると、平成 30 年度～令和 2 年度と比較して令和 3 年度～5 年度は「メディア業界」を除き増加している。また、「医療」は平成 24 年度～26 年度が 15.7 件であったが、令和 3 年度～5 年度が 58.0 件と大幅に増加し、「自動車運転従事者」では平成 24 年度～26 年度の 26.0 件が令和 3 年度～5 年度の 42.0 件に、「建設業」では平成 24 年度～26 年度の 20.0 件が、令和 3 年度～5 年度の 45.0 件に増加している（第 1-3-1-16 図）。

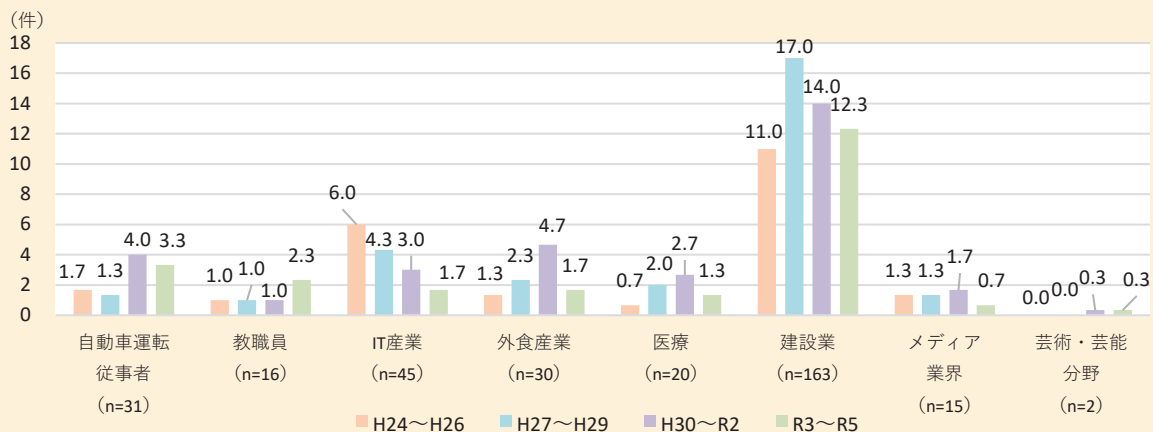
第 1-3-1-16 図 重点業種等の自殺以外事案数の 3 年度ごとの平均の推移（精神障害）



（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、平成 24 年度から令和 5 年度までの 3 年度ごとの平均事案数を見ると、「建設業」が最も多いものの減少傾向となっており、令和 3 年度～5 年度は 12.3 件となっている。このほか増減の状況は業種ごとに様々である（第 1-3-1-17 図）。

第 1-3-1-17 図 重点業種等の自殺事案数の 3 年度ごとの平均の推移（精神障害）

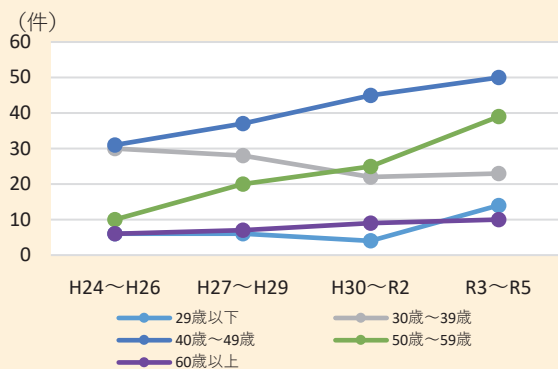


（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

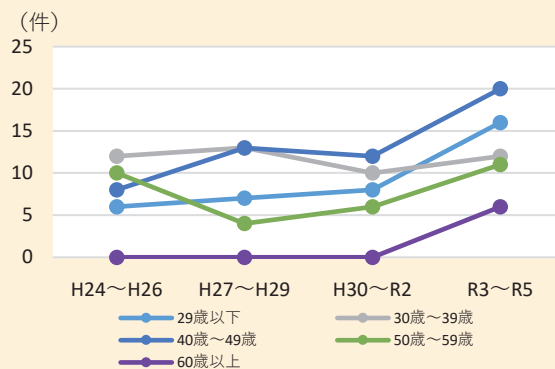
発症時の年齢階層別の平成 24 年度から令和 5 年度までの 3 年度ごとの事案数の推移を見ると、「自動車運転従事者」はいずれの期間も「40 歳～49 歳」、「メディア業界」では「29 歳以下」が最も多くなっている（第 1-3-1-18 図）。

第 1-3-1-18 図 重点業種等の年齢階層別事案数の3年度ごとの推移（精神障害）

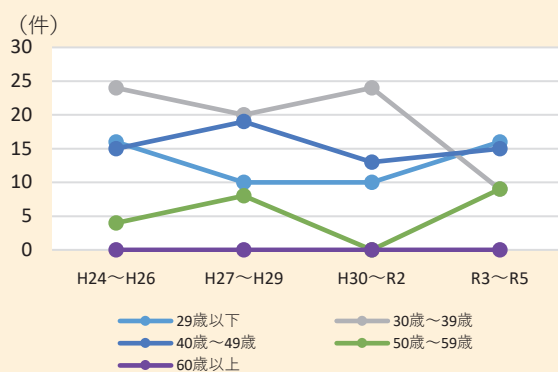
＜自動車運転従事者＞



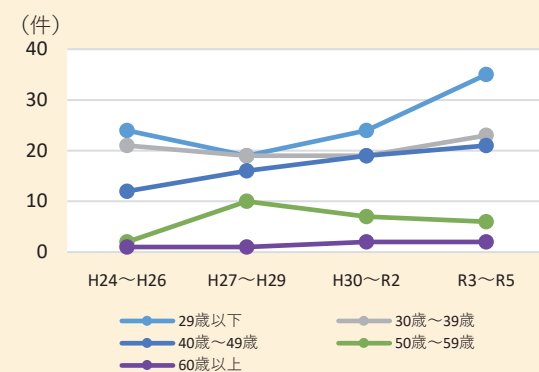
＜教職員＞



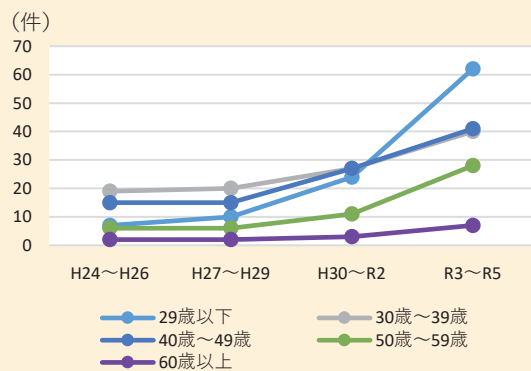
＜IT産業＞



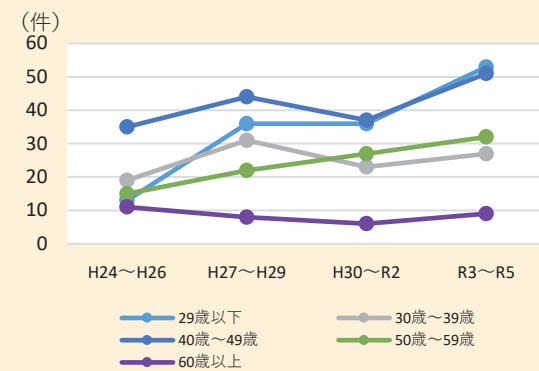
＜外食産業＞



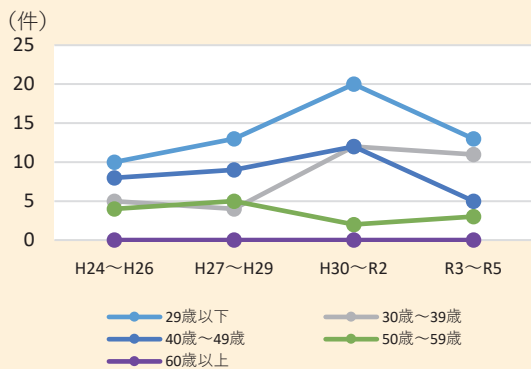
＜医療＞



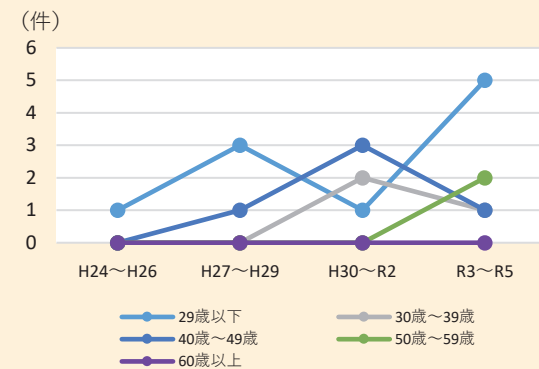
＜建設業＞



＜メディア業界＞



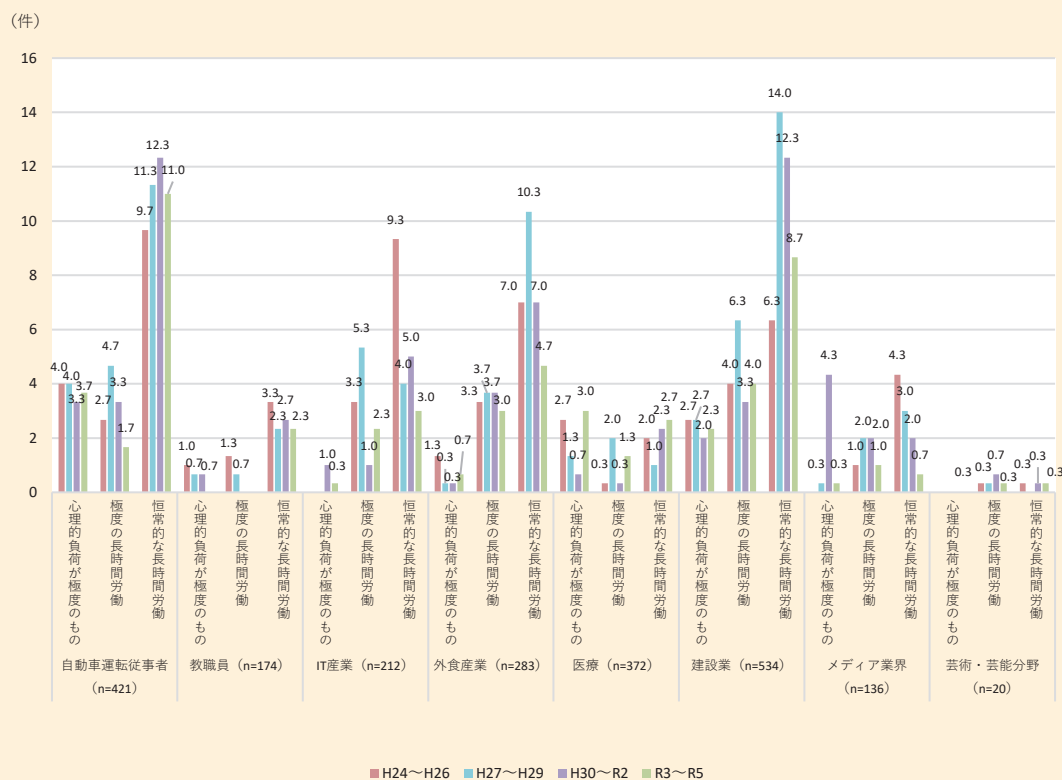
＜芸術・芸能分野＞



（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基に作成

特別な出来事等別事案数を見ると、業種別では「恒常的な長時間労働」の件数が多く、「自動車運転従事者」、「建設業」、「外食産業」の順であった（第1-3-1-19図）。

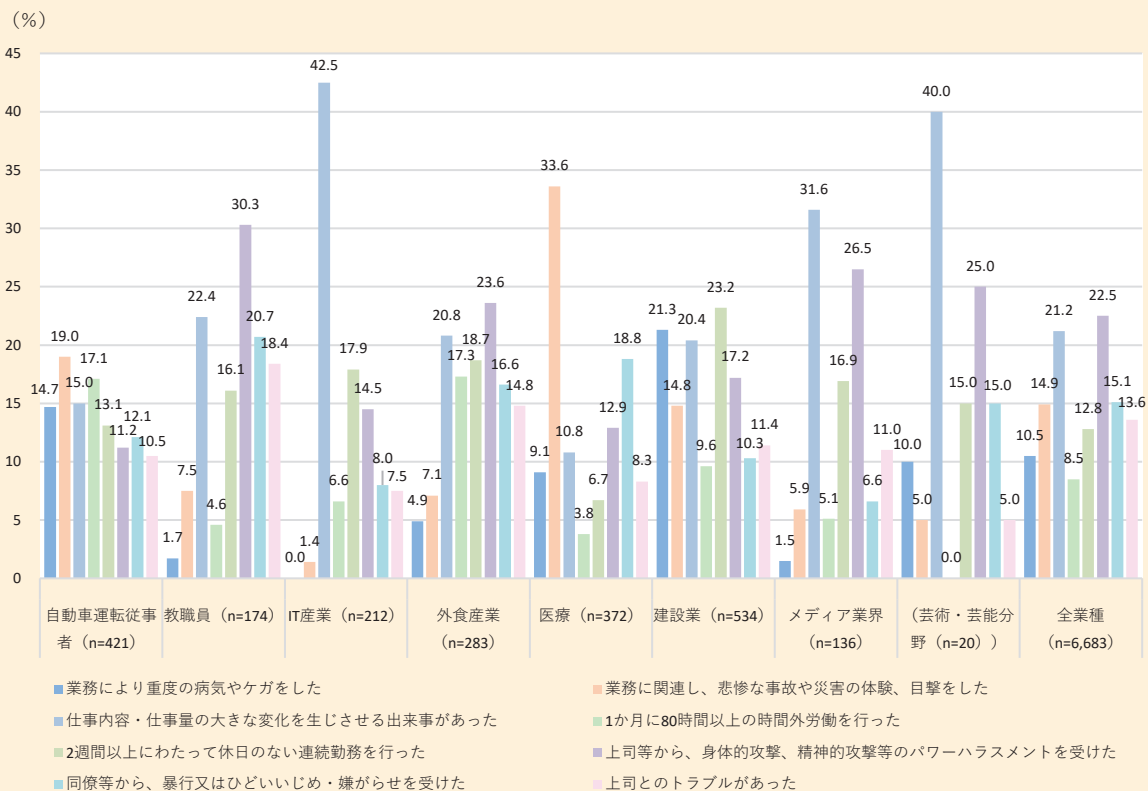
第1-3-1-19図 重点業種等の特別な出来事等別事案数の推移（精神障害）



（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

具体的な出来事を見ると、全産業では「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」の割合が最も高く、業種別では「教職員」(30.3%)、「メディア業界」(26.5%)、「外食産業」(23.6%)の順に割合が高い。次いで、「仕事の内容・仕事量の(大きな)変化を生じさせる出来事があった」の割合が高く、業種別では「IT産業」(42.5%)、「メディア業界」(31.6%)、「教職員」(22.4%)の順に割合が高い(第1-3-1-20図)。

第1-3-1-20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5年度＞(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。

3. n=30未満は参考値記載

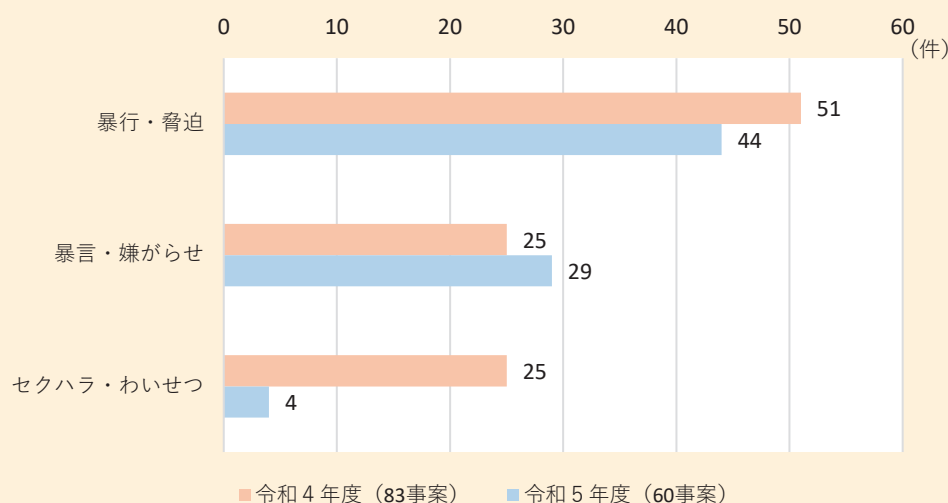
③ 精神障害事案の詳細分析（カスタマーハラスメント関係）

令和4年度と令和5年度の精神障害に関する労災認定事案のうち、カスタマーハラスメント（以下「カスハラ」という。）に関する事案の特徴を検討するため、令和4年度に支給決定された事案のうち、カスハラが含まれる可能性のある事案 220 件から、職場外の第三者からの加害行為全般が認められた事案を抽出し、分析した。また、令和5年度に支給決定された事案のうち、カスハラ、つまり、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」が認められた事案 60 件（心理的負荷の強度は「中」6 件、「強」54 件）を分析対象とした。

カスハラ事案の多くは、暴行・脅迫であり、心理的負荷の強度は「強」と評価されていた。第三者からの加害であっても、セクハラ・わいせつのみの事案は「セクシュアルハラスメントを受けた」など、カスハラ以外の出来事として認定されることが多く、この違いが年度間の差に表れていた。

カスハラの種類（重複あり）は、令和4年度が暴行・脅迫 51 件、暴言・嫌がらせ 25 件、セクハラ・わいせつ 25 件、令和5年度が暴行・脅迫 44 件、暴言・嫌がらせ 29 件、セクハラ・わいせつ 4 件であった（第 1-3-1-21 図）。

第 1-3-1-21 図 令和4年度と令和5年度のカスハラ事案の種類の分類（重複あり）



（資料出所）「令和7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）1. 重複件数（令和4年度、令和5年度）：暴行・脅迫と暴言・嫌がらせ（15 件、13 件）、暴行・脅迫とセクハラ・わいせつ（3 件、2 件）、暴言・嫌がらせとセクハラ・わいせつ（0 件、1 件）

2. 令和4年度は周辺領域を含めて抽出した第三者加害事案、令和5年度は具体的な出来事としてカスハラが認められた事案であり、年度間の差は集計方法の違いを反映している。

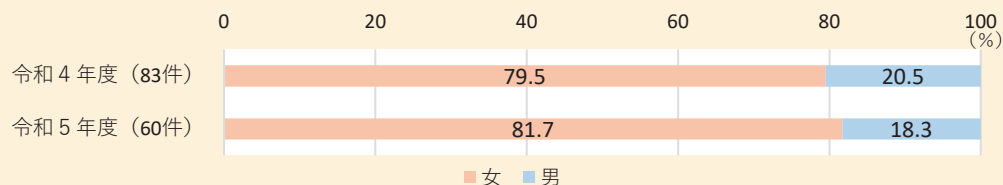
発症時年齢の平均値は 40 歳前後で、女性が約 8 割、業種では「医療、福祉」が中心で、職種は「専門的・技術的職業従事者」が最多であった。疾患は、令和5年度においては、「適応障害」が 31.7%と最も多く、「急性ストレス反応」及び「心的外傷後ストレス障害」がそれぞれ 20.0%であった（第 1-3-1-22 図表）。

第 1-3-1-22 図表 令和 4 年度と令和 5 年度のカスハラ事案の属性

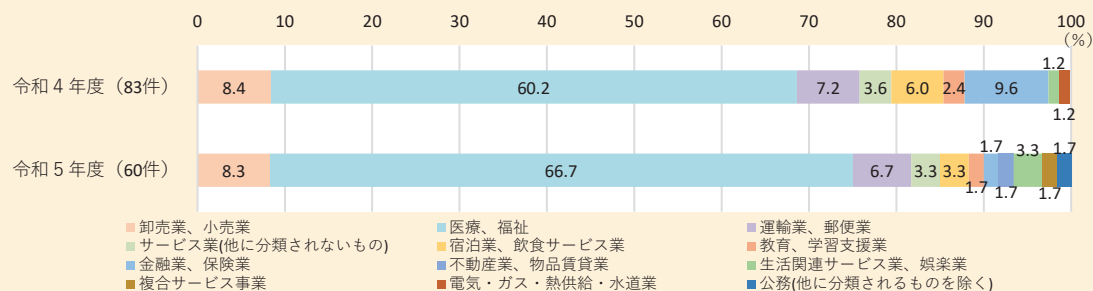
＜発症時年齢＞

年度（件数）	令和 4 年度（83 件）	令和 5 年度（60 件）
発症時年齢	38.2 ± 12.5	41.9 ± 12.2

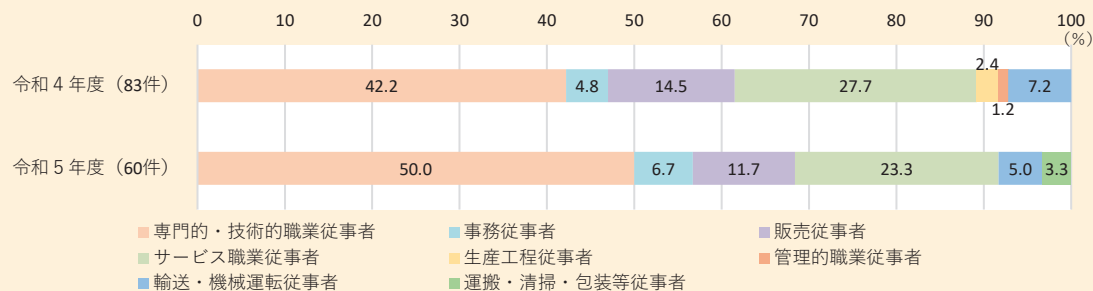
＜性別＞



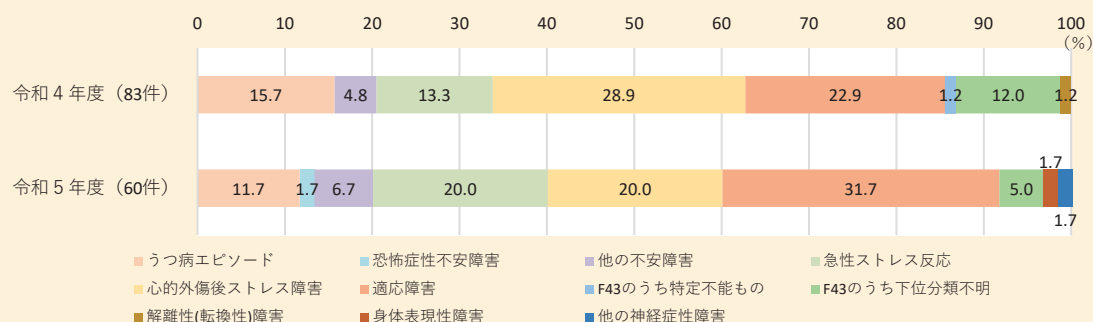
＜業種＞



＜職種＞



＜疾患名＞



（資料出所）「令和 7 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）1. 発症時年齢は、平均値 ± SD（標準偏差）の形で記載しており、これは平均値 - SD ～ 平均値 + SD の間に全体のうち約 70% の人が存在することを表す。（令和 4 年度は 25.7 歳～50.7 歳、令和 5 年度は 29.7 歳～54.1 歳。）

2. 令和 4 年度は周辺領域を含めて抽出した第三者加害事案、令和 5 年度は具体的な出来事としてカスハラが認められた事案であり、年度間の差は集計方法の違いを反映している。

(2) 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）

（まとめ）

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、労働時間関係、ハラスメント関係、就業者のストレスや悩み、うつ傾向・不安関係について、全業種、建設業、自動車運転従事者、IT産業を対象に、アンケート調査を実施した。

所定外労働が生じる理由については、全業種、建設業、IT産業については「業務量が多いため」が最も多く、自動車運転従事者については「人員が不足しているため」が多い。

ハラスメントを受けた経験については、建設業、自動車運転従事者、IT産業においては、「パワーハラスメント」、「カスタマーハラスメント」、「セクシュアルハラスメント」の順に割合が高い。業種別に見ると、自動車運転従事者については「パワーハラスメント」及び「カスタマーハラスメント」が同程度であり、特に、「バス」及び「タクシー」では「カスタマーハラスメント」が多い。

うつ傾向・不安の割合は、建設業、自動車運転従事者、IT産業の中では建設業が最も高く、特に建設業の「技術職（現場監督）」の割合が高い。

こうした状況を踏まえ、長時間・過重労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進について引き続き取組みを推進していくとともに、人手不足や職場におけるメンタルヘルス対策の強化、ハラスメント対策を含め、より良い職場環境に向けた取組みも積極的に推進していくことが重要である。

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20,000事業場に対し、労働時間の実態やハラスメント、ストレスの状況等に関し、おおむね令和7年11月から令和8年1月までの状況について調査を行い、3,901事業場より有効回答を得た。また、就業者調査として、調査会社のモニターとして登録している全国の自営業者、会社役員を含む就業者21,123人に対し、働き方の状況等に関し、おおむね令和7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18,207人（86.2%）、自営業主は2,157人（10.2%）、会社役員は459人（2.2%）、自家営業の手伝いは300人（1.4%）であり、性別では、男性は11,509人（54.5%）、女性は9,614人（45.5%）であった。

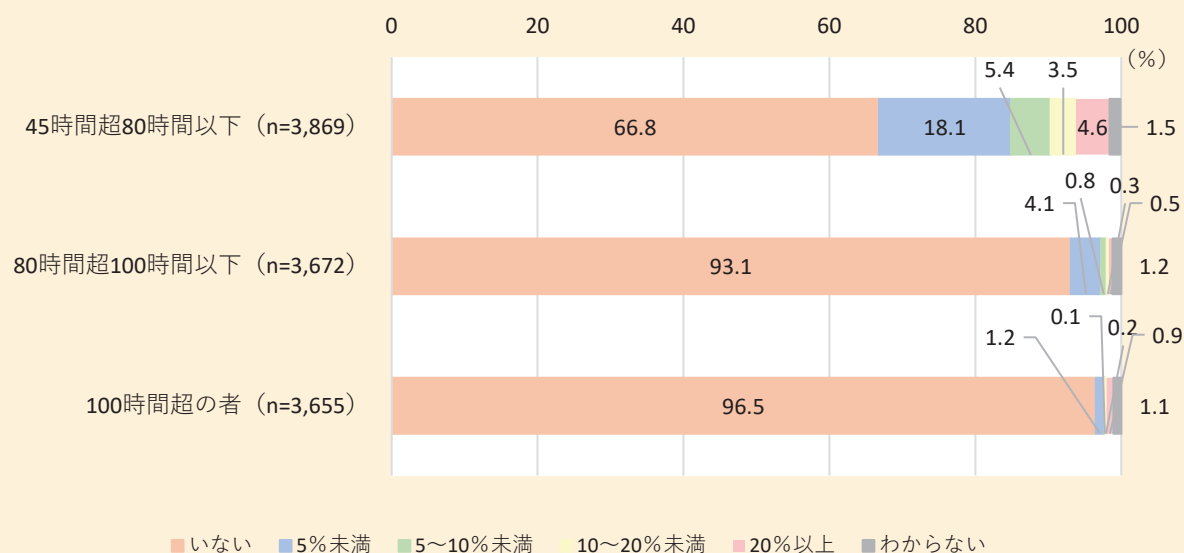
イ 調査結果

(ア) 労働時間関係

(所定外労働の状況等)

正社員・正職員について、「45 時間超 80 時間以下」、「80 時間超 100 時間以下」、「100 時間超」の所定外労働の状況を見ると、対象者が「いない」と回答した事業場の割合は、それぞれ 66.8%、93.1%、96.5%であった（第 1-3-2-1 図）。

第 1-3-2-1 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）



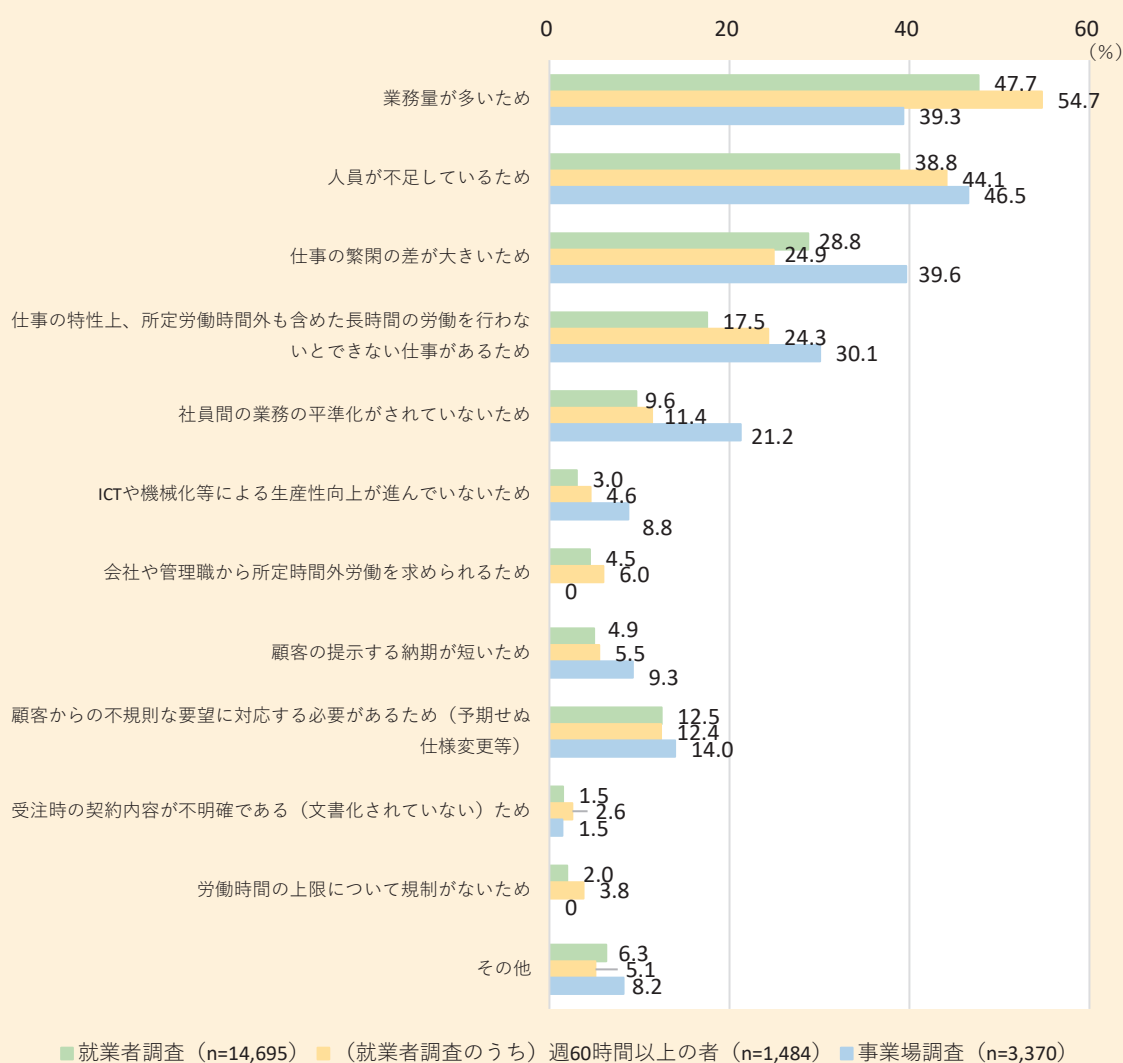
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(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」(47.7%)、「人員が不足しているため」(38.8%)、「仕事の繁閑の差が大きいため」(28.8%)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 54.7%、「人員が不足しているため」が 44.1%と就業者全体を上回っており、次いで「仕事の繁閑の差が大きいため」が 24.9%であった。

事業場調査では、「人員が不足しているため」(46.5%)、「仕事の繁閑の差が大きいため」(39.6%)、「業務量が多いため」(39.3%)の順に多かった(第 1-3-2-2 図)。

第 1-3-2-2 図 所定外労働が生じる理由（就業者調査・事業場調査）



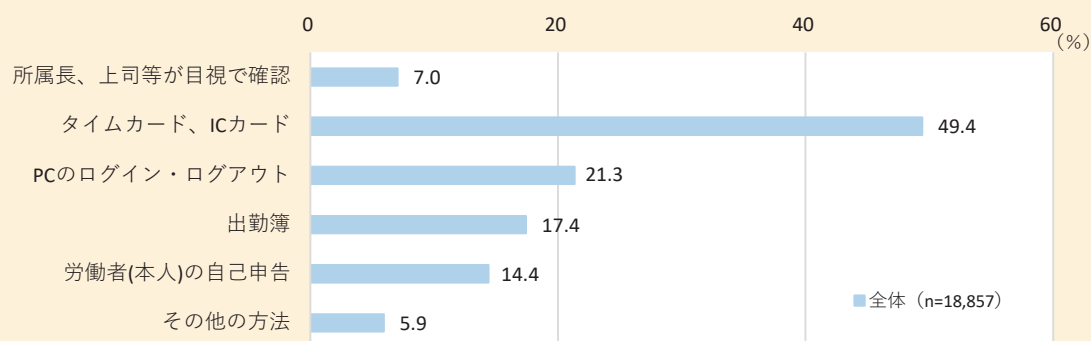
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面への調査研究」を基に作成

(注) 1. 所定時間外労働はないと回答した者を除いて集計した。
2. 複数回答。

(労働時間の把握方法)

労働時間の把握の方法を見ると、「タイムカード、ICカード」による把握が49.4%と最も多かった（第1-3-2-3図）。

第1-3-2-3図 労働時間の把握方法（就業者調査）



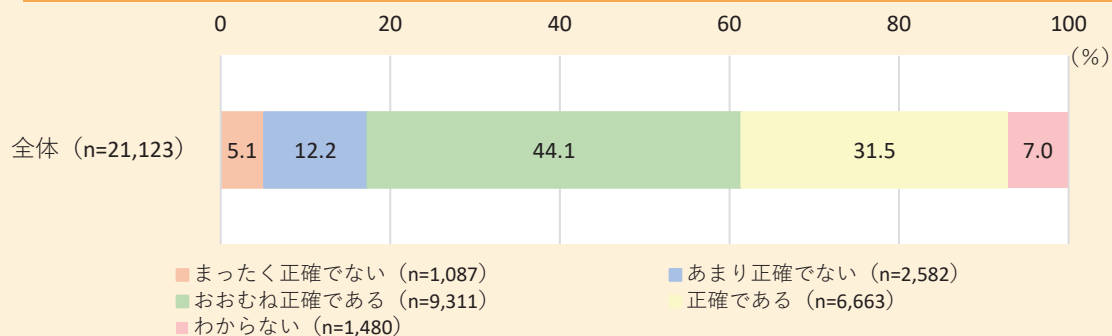
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. 把握していないと回答した者を除く。
2. 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75.6%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（第1-3-2-4図）。

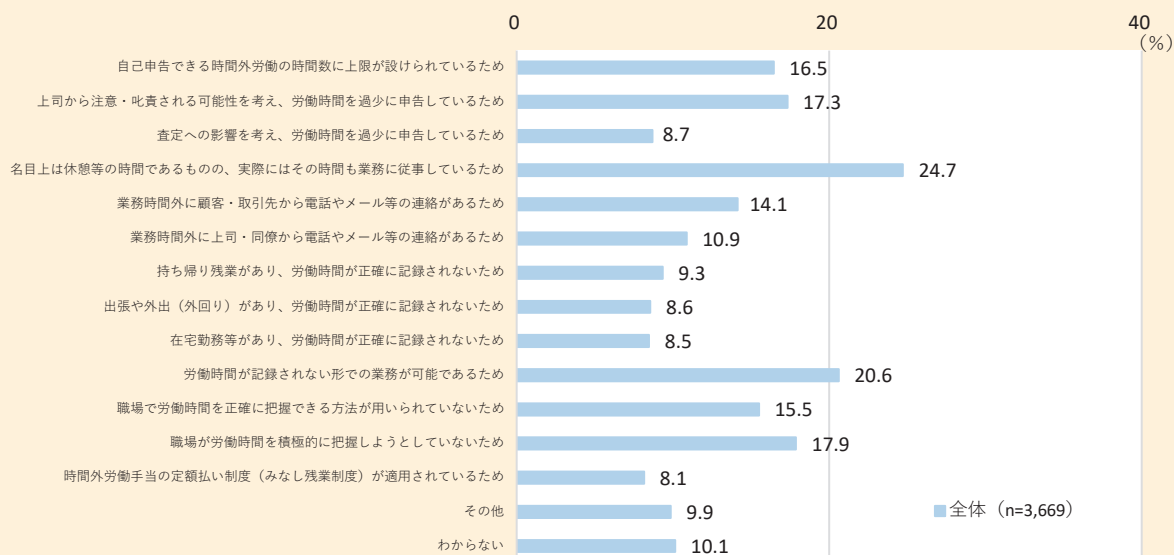
第1-3-2-4図 労働時間の正確性（就業者調査）



（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7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

労働時間が正確に把握されていない理由について、就業者調査では、「名目上は休憩等の時間であるものの、実際にはその時間も業務に従事しているため」（24.7%）、「労働時間が記録されない形での業務が可能であるため」（20.6%）、「職場が労働時間を積極的に把握しようとしていないため」（17.9%）の順に多かった（第1-3-2-5図）。

第1-3-2-5図 労働時間が正確に把握されていない理由（就業者調査）

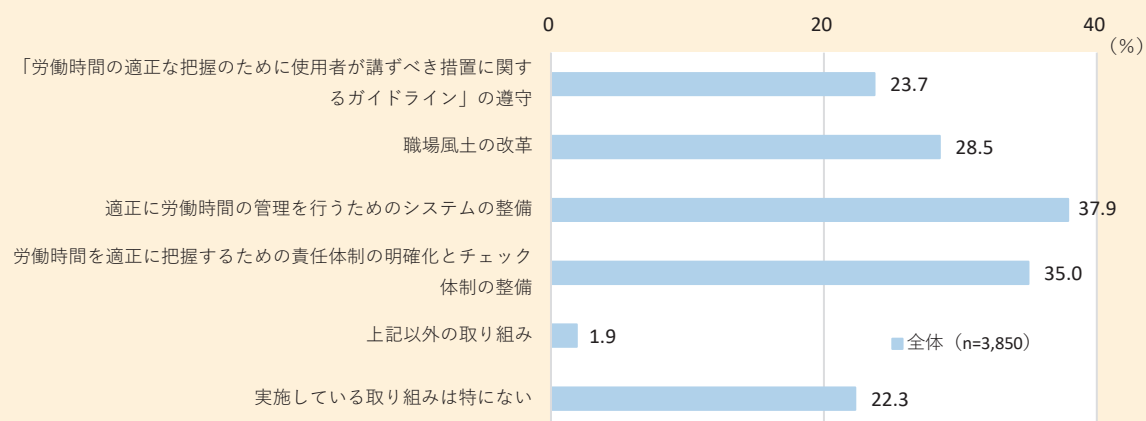


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）1. 第1-3-2-4図に掲載の「職場において把握されている労働時間の正確性」に係る調査において、「まったく正確に把握されていない」もしくは「あまり正確に把握されていない」と回答した計3,669名を対象とした。
2. 複数回答。

労働時間を適正に把握するために実施している取組みについて、事業場調査では、「適正に労働時間の管理を行うためのシステムの整備」(37.9%)、「労働時間を適正に把握するための責任体制の明確化とチェック体制の整備」(35.0%)、「職場風土の改革」(28.5%)の順に多かった(第1-3-2-6図)。

第1-3-2-6図 労働時間を適正に把握するために実施している取組み(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7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

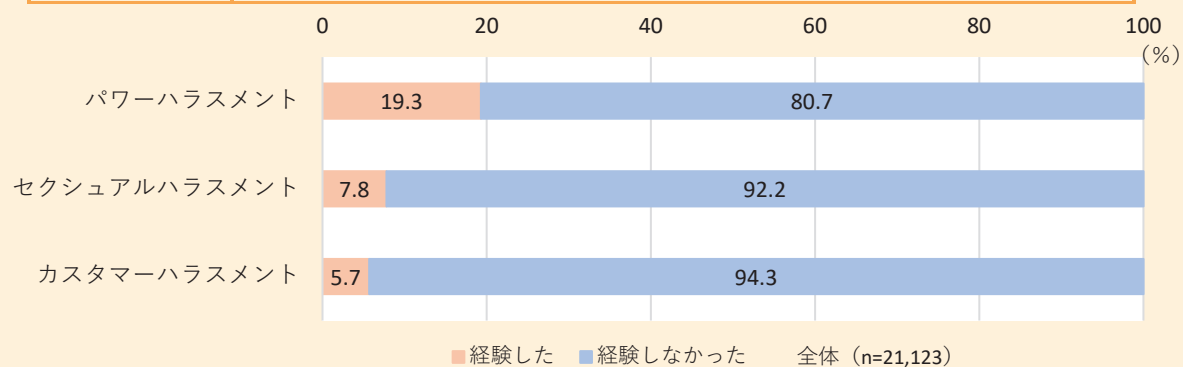
(注) 複数回答。

(イ) ハラスメント関係

(ハラスメントの経験の有無)

ハラスメントを受けた経験については、「パワーハラスメント」(19.3%)、「セクシュアルハラスメント」(7.8%)、「カスタマーハラスメント」(5.7%)の順に多い(第1-3-2-7図)。

第1-3-2-7図 ハラスメント経験の有無(就業者調査)

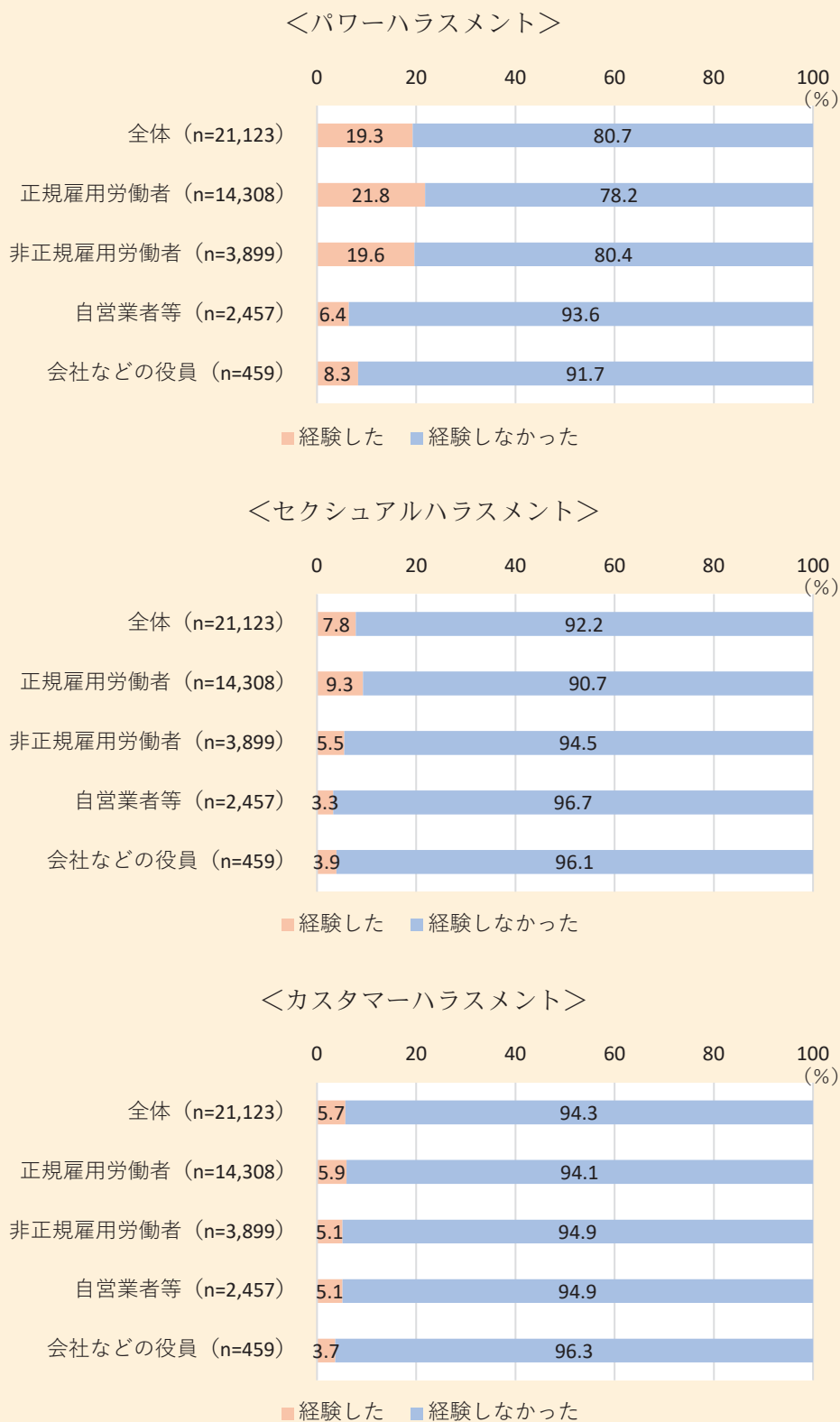


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(就業形態別、年齢別のハラスメントの経験)

ハラスメントの経験を就業形態別で見ると、いずれのハラスメントにおいても、「正規雇用労働者」が最も多い(第1-3-2-8図)。

第1-3-2-8図 就業形態別・ハラスメントの経験(就業者調査)

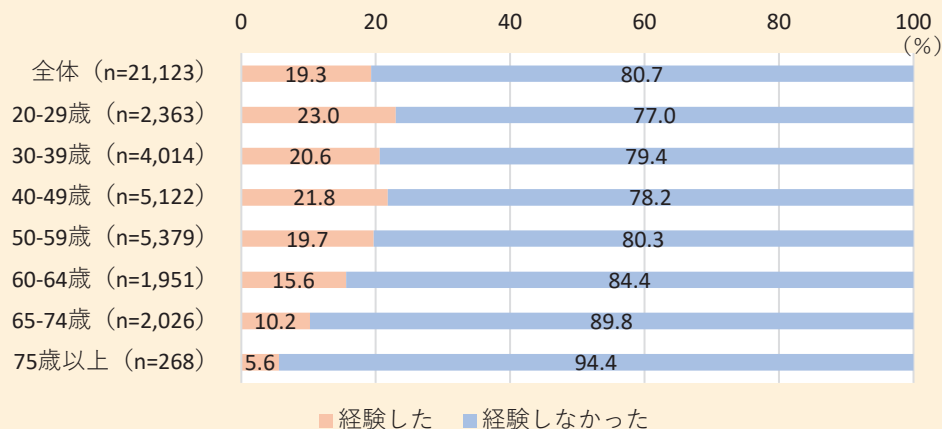


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

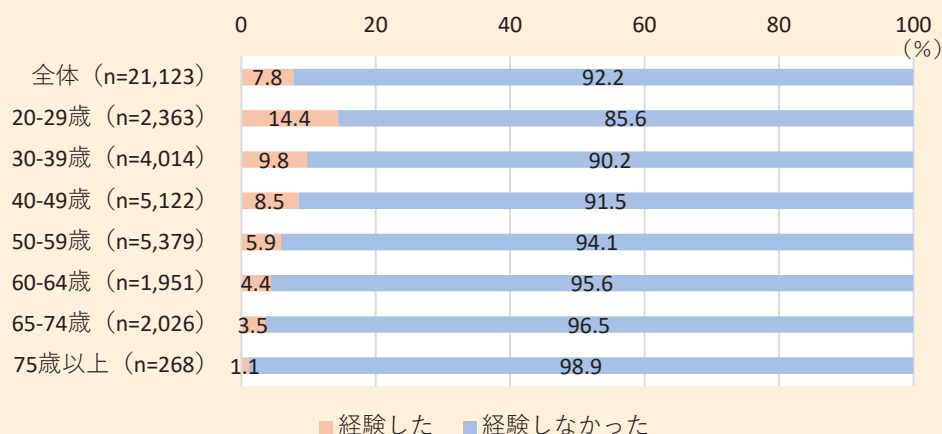
ハラスメントの経験を年齢階層別で見ると、いずれのハラスメントにおいても「20～29歳」が最も多く、「パワーハラスメント」(23.0%)、「セクシュアルハラスメント」(14.4%)、「カスタマーハラスメント」(8.3%)の順であった(第1-3-2-9図)。

第1-3-2-9図 年齢階層別・ハラスメントの経験(就業者調査)

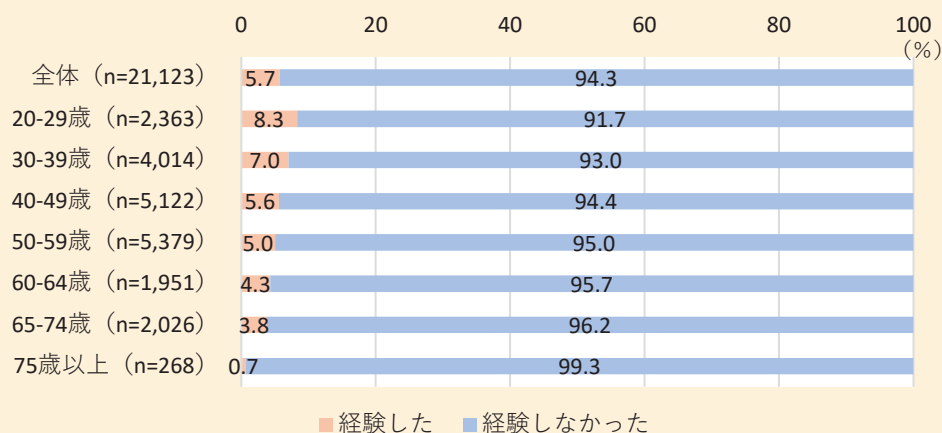
<パワーハラスメント>



<セクシュアルハラスメント>



<カスタマーハラスメント>



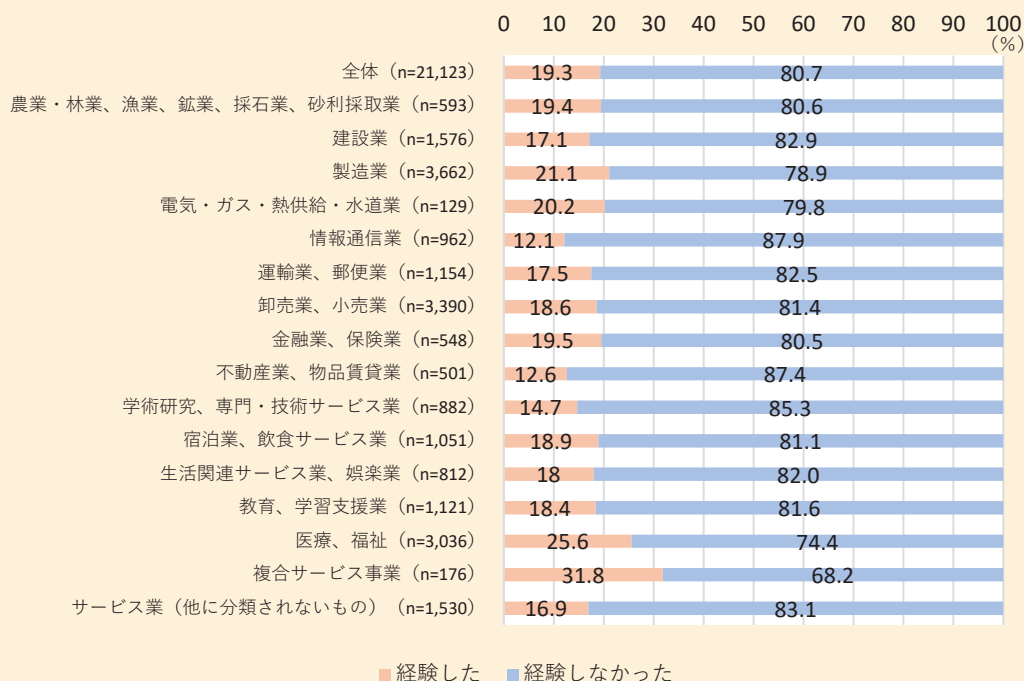
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(業種別、職種別のハラスメントの経験)

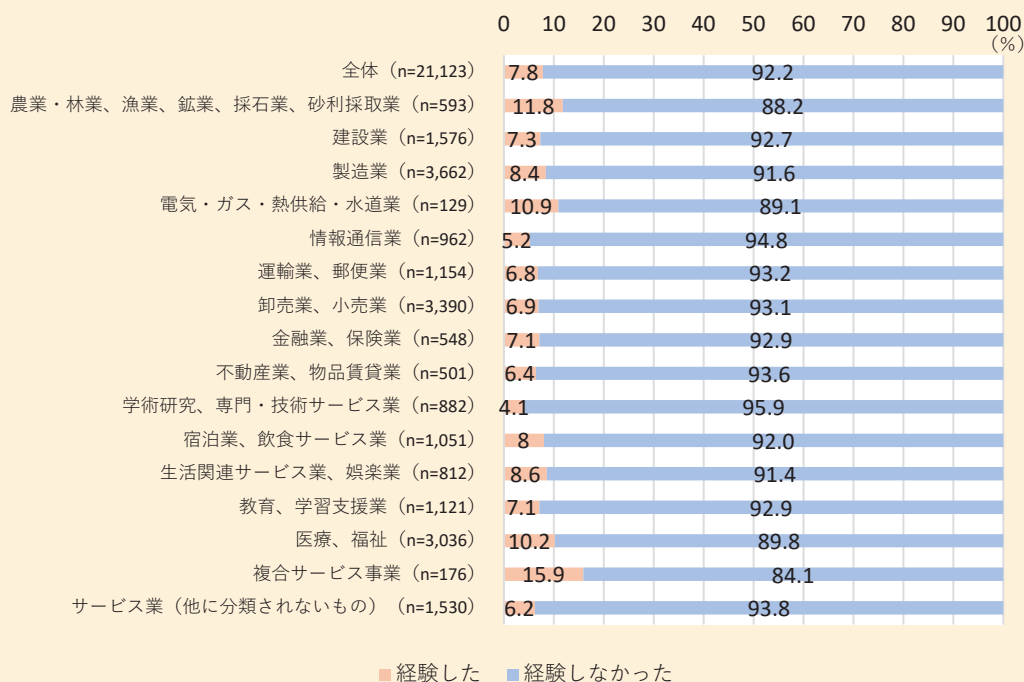
ハラスメントの経験を業種別で見ると、いずれにおいても「複合サービス事業」が最も多く、次いで、「パワーハラスメント」については「医療、福祉」(25.6%)、「セクシュアルハラスメント」については「農業・林業、漁業、鉱業、採石業、砂利採取業」(11.8%)、「カスタマーハラスメント」については「医療、福祉」(8.5%)の順であった(第1-3-2-10図)。

第1-3-2-10図 業種別・ハラスメントの経験(就業者調査)

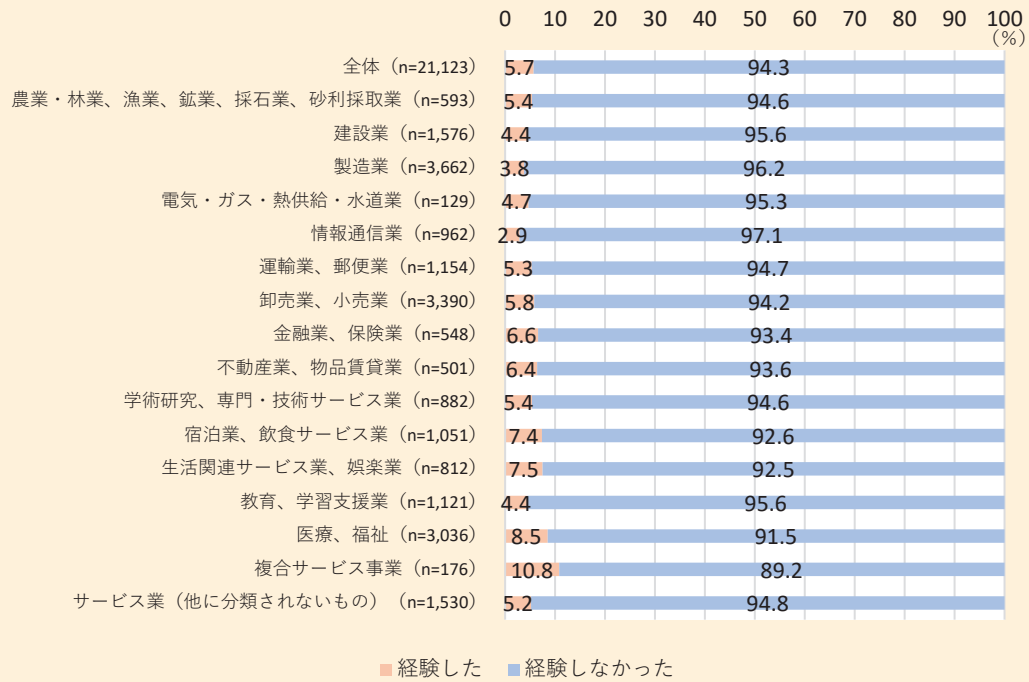
<パワーハラスメント>



<セクシュアルハラスメント>



＜カスタマーハラスメント＞

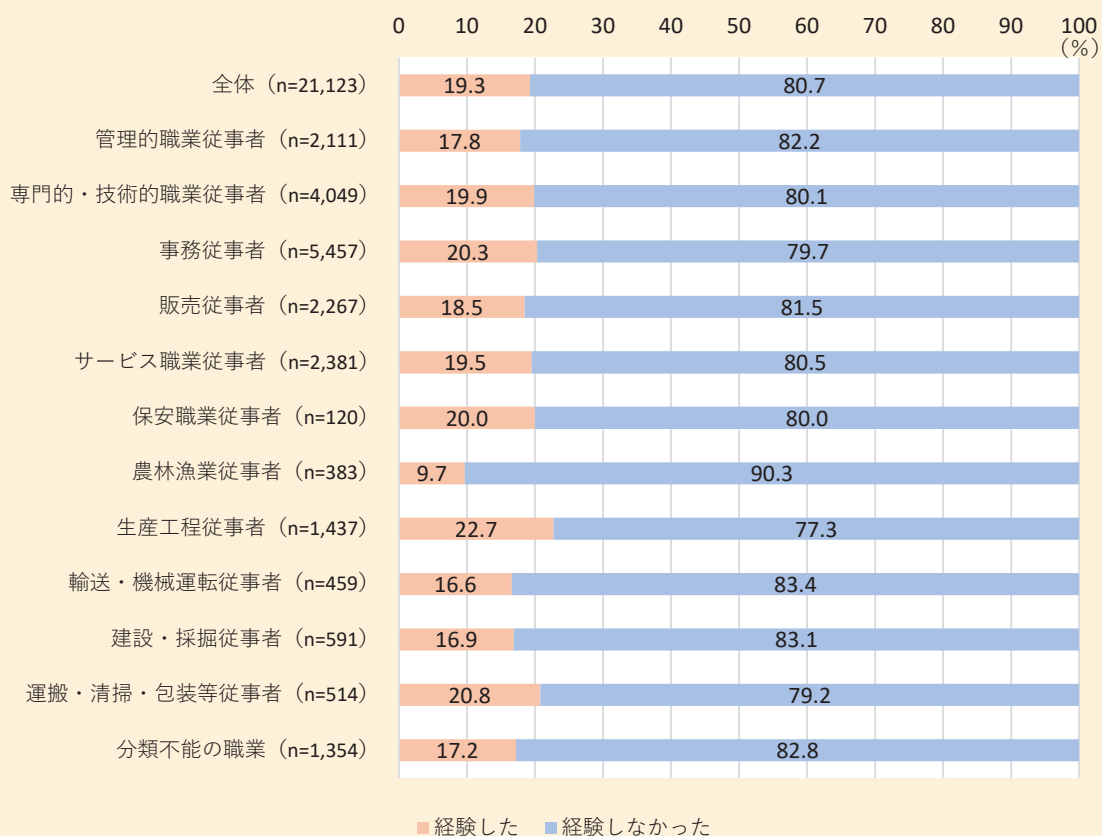


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

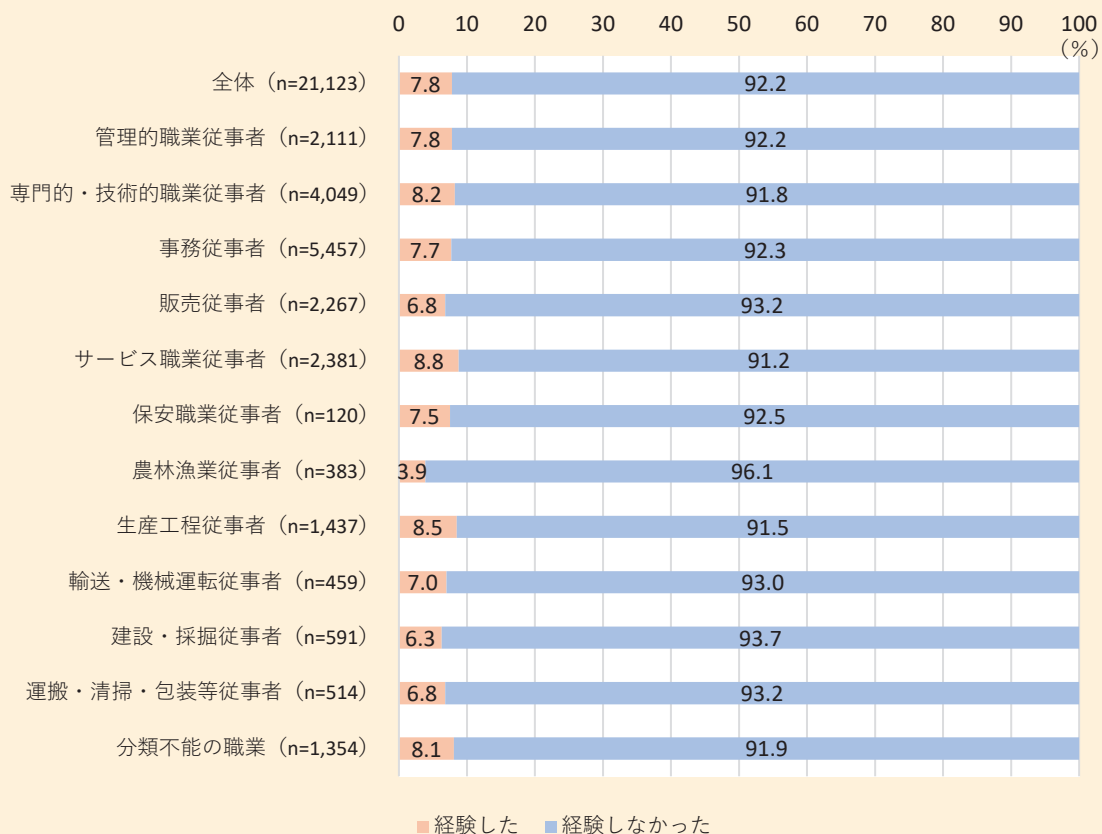
ハラスメントの経験を職種別で見ると、「パワーハラスメント」については「生産工程従事者」（22.7％）が最も多く、次いで「運搬・清掃・包装等従事者」（20.8％）、「事務従事者」（20.3％）、「セクシュアルハラスメント」については「サービス職業従事者」（8.8％）が最も多く、次いで「生産工程従事者」（8.5％）、「専門的・技術的職業従事者」（8.2％）、「カスタマーハラスメント」については「サービス職業従事者」（8.9％）が最も多く、次いで「保安職業従事者」（8.3％）、「販売従事者」（7.5％）の順であった（第1-3-2-11図）。

第 1-3-2-11 図 職種別・ハラスメントの経験（就業者調査）

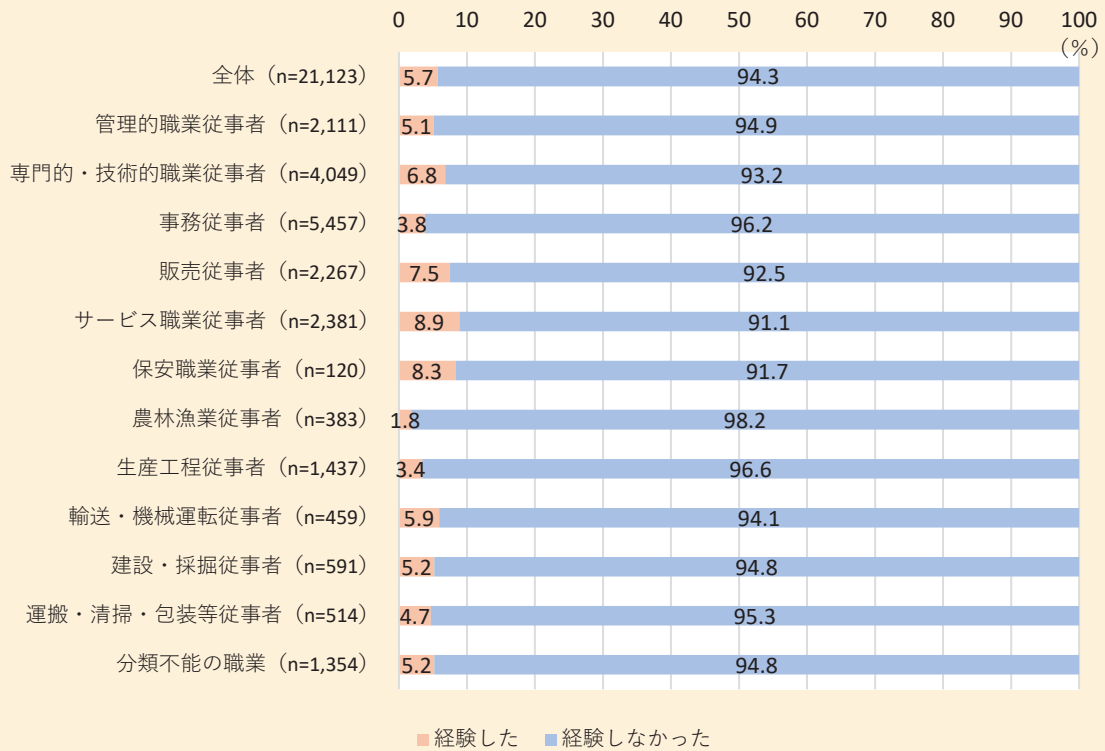
＜パワーハラスメント＞



＜セクシュアルハラスメント＞



<カスタマーハラスメント>



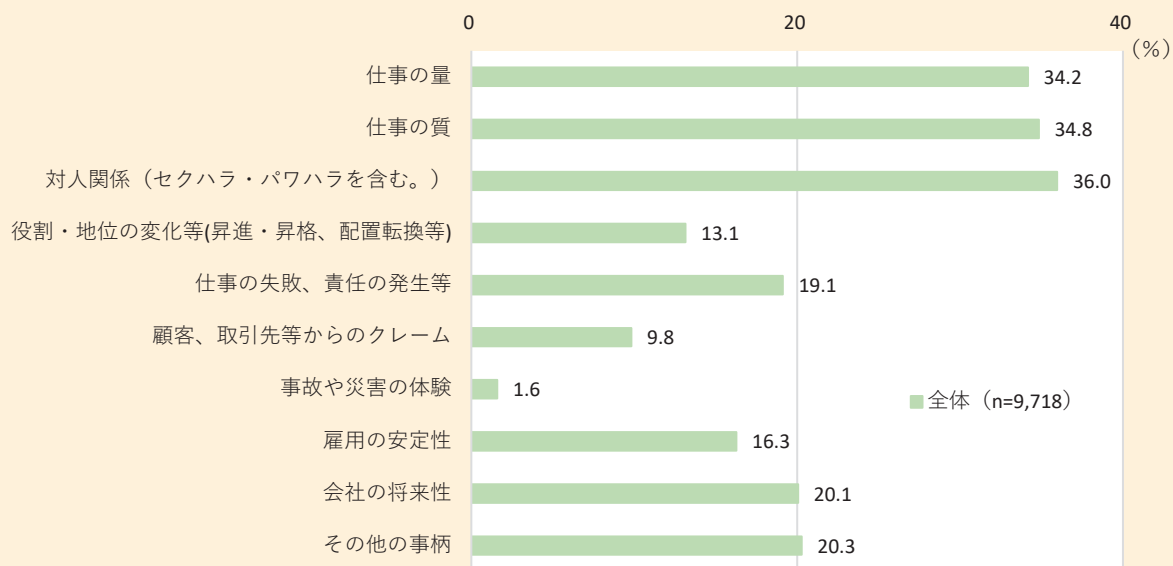
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(ウ) 就業者のストレスや悩み、うつ傾向・不安関係

(就業者のストレスや悩み)

業務に関連するストレスや悩みの内容については、「対人関係（セクハラ・パワハラを含む。）」（36.0%）が最も多く、次いで「仕事の質」（34.8%）、「仕事の量」（34.2%）の順であった（第1-3-2-12図）。

第1-3-2-12図 業務に関連するストレスや悩みの内容（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7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」を基に作成

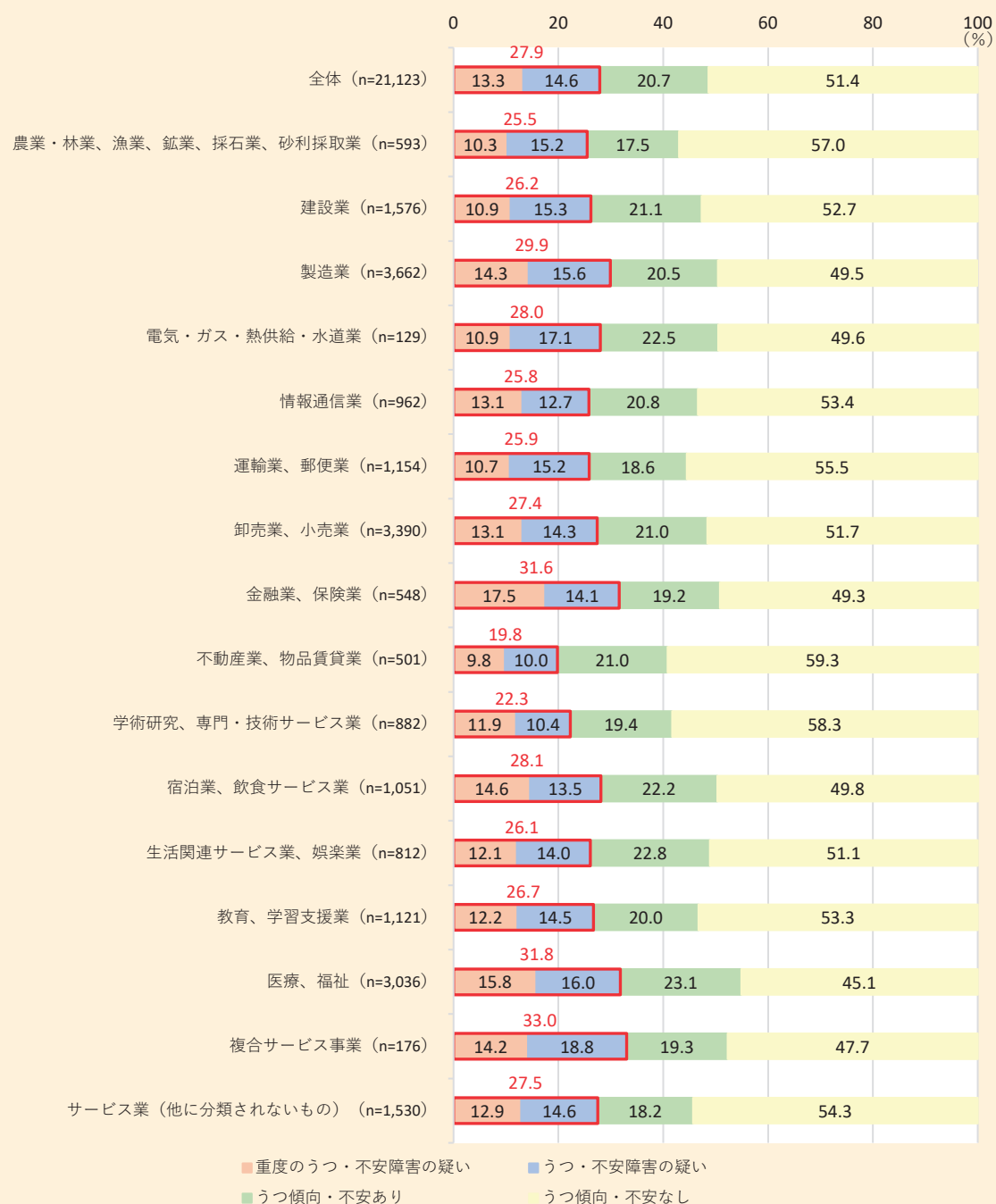
（注）1. 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があると回答した計9,718名を対象とした。

2. 複数回答。

(うつ傾向・不安)

うつ傾向・不安 (K 6) を業種別で見ると、「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 27.9% であり、業種別で見ると、「複合サービス事業」が 33.0% で最も高く、次いで「医療、福祉」が 31.8%、「金融業・保険業」が 31.6% であった (第 1-3-2-13 図)。

第 1-3-2-13 図 業種別うつ傾向・不安 (就業者調査)

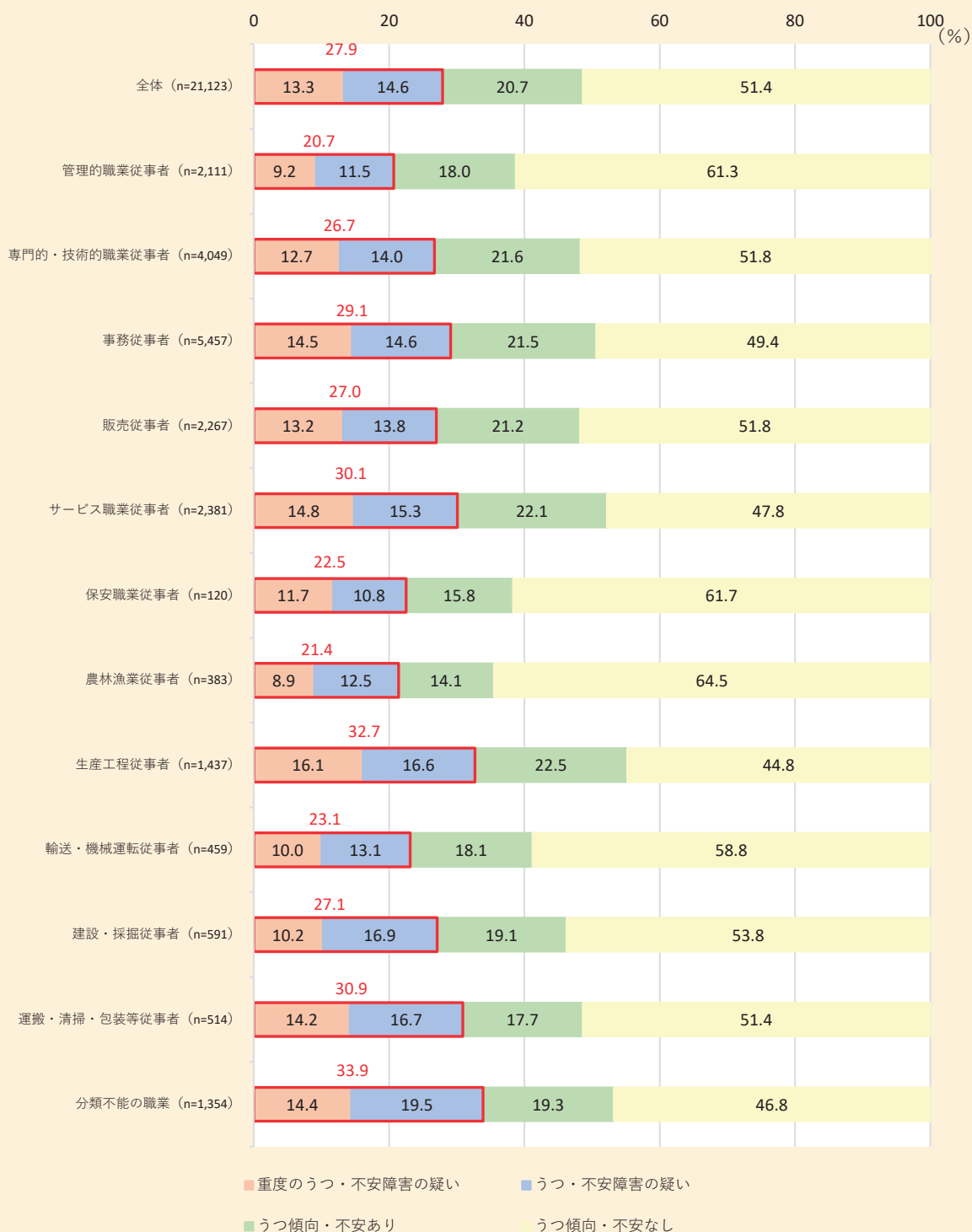


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(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。

職種別で見ると、「分類不能の職業」を除き「生産工程従事者」が32.7%で最も高く、次いで「運搬・清掃・包装等従事者」が30.9%、「サービス職業従事者」が30.1%であった（第1-3-2-14図）。

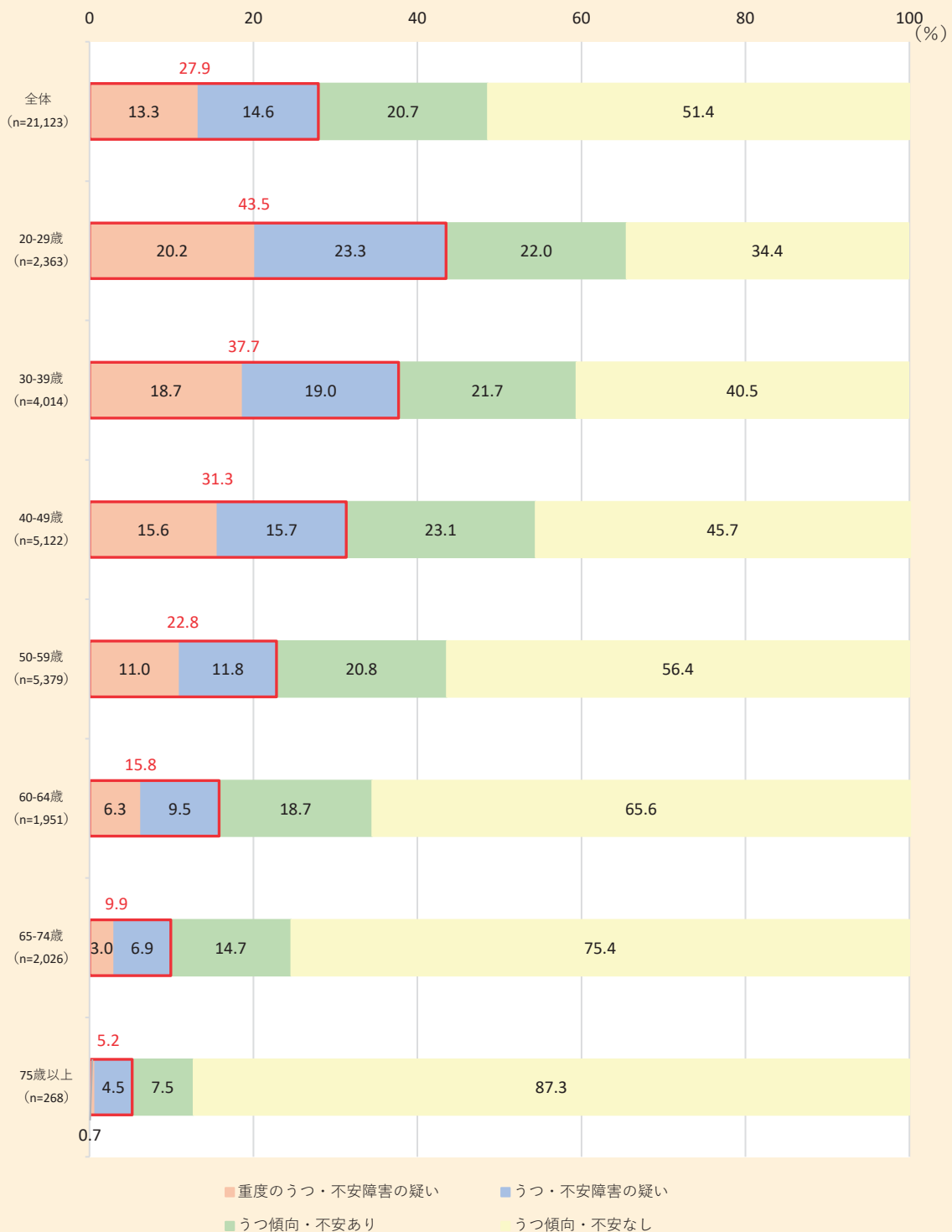
第1-3-2-14図 職種別うつ傾向・不安（就業者調査）



（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7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

年齢別で見ると、「20～29 歳」が 43.5%で最も高く、次いで「30～39 歳」が 37.7%、「40～49 歳」が 31.3%であった（第 1-3-2-15 図）。

第 1-3-2-15 図 年齢別うつ傾向・不安（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 7 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

② 建設業の調査

ア 調査の概要

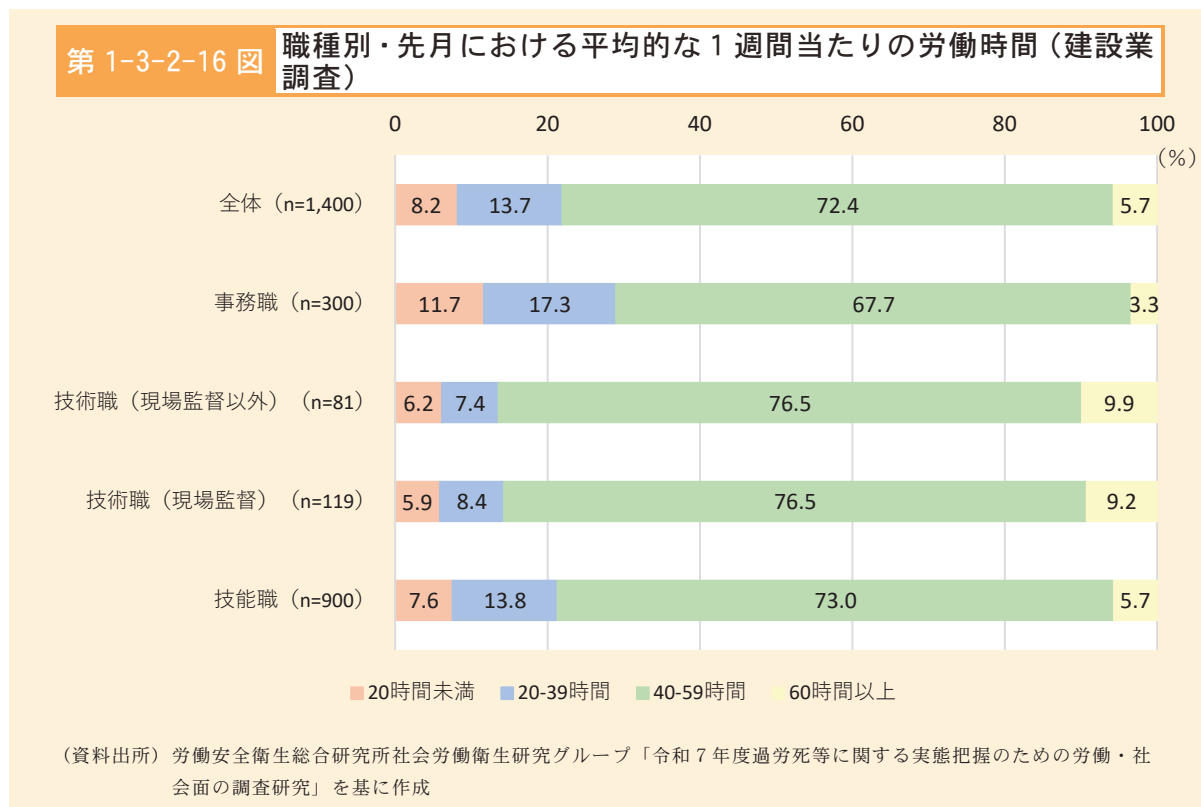
調査会社のモニターとして登録している建設業の労働者を対象に自記式調査票を用いたウェブ調査（調査期間：令和7年11月8日～令和7年11月25日）を行い、「事務職」300人、「技術職」200人及び「技能職」900人のデータを得た。性別では男性1,171人（83.6%）、女性229人（16.4%）であった。分析に当たっては、労働者の職種（事務職、技術職（現場監督）、技術職（現場監督以外）、技能職）等で、労働時間、ハラスメントの状況、業務に関連するストレスや悩み等の特徴の整理を行った。

イ 調査結果

（ア）労働時間関係

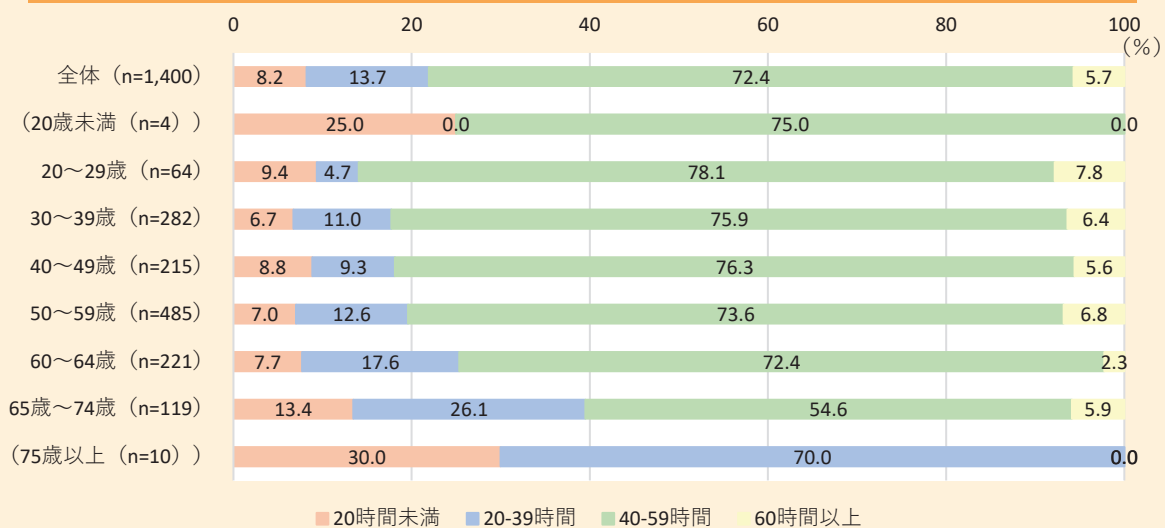
（労働時間の状況等）

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見ると、実労働時間60時間以上の割合は、全体では5.7%であった。職種別では、「技術職（現場監督以外）」が9.9%と最も高く、次いで「技術職（現場監督）」が9.2%、「技能職」は5.7%であった（第1-3-2-16図）。



過去1か月における平均的な1週間当たりの労働時間が60時間以上の割合について、年齢階層別では、「20歳～29歳」が7.8%と最も高かった（第1-3-2-17図）。

第1-3-2-17図 年齢別・先月における平均的な1週間当たりの労働時間（建設業調査）



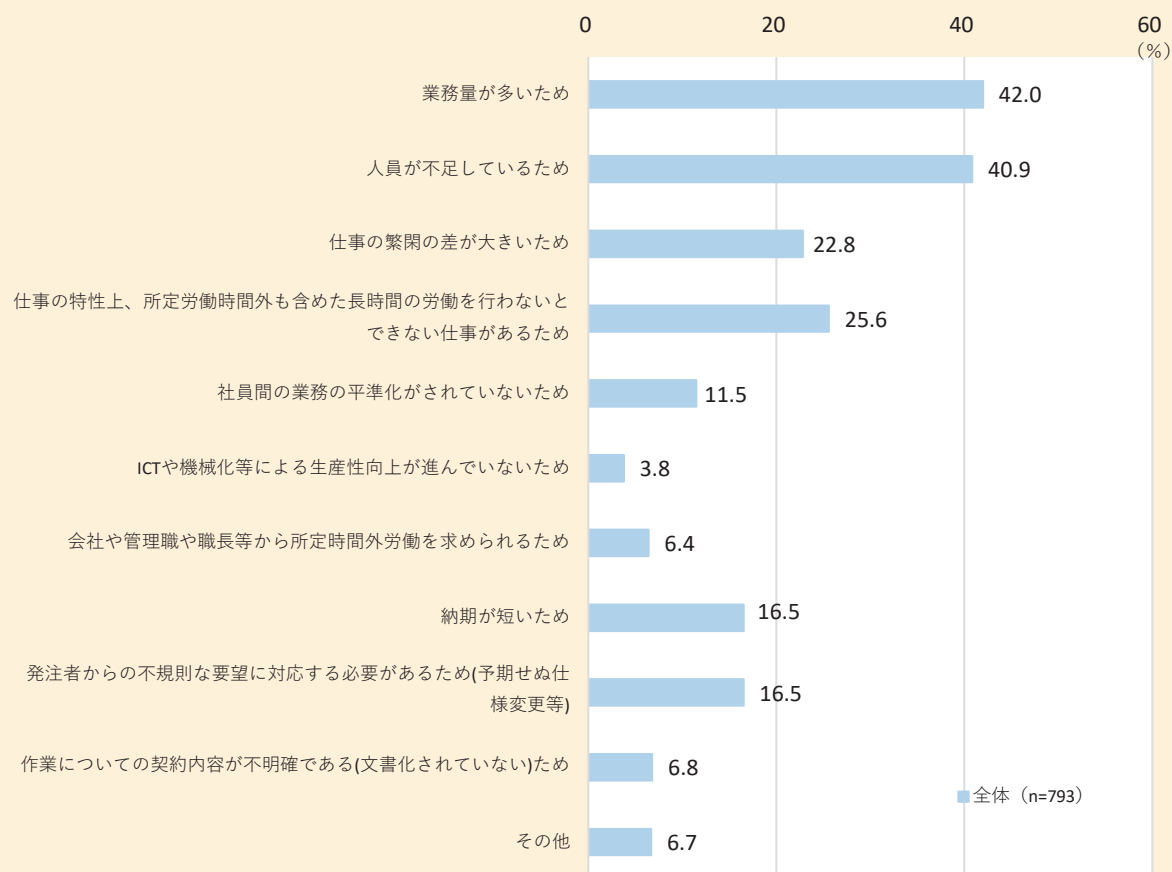
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）n=30未満は参考値記載

(所定外労働が生じる理由)

所定外労働が生じる人について理由を確認したところ、「業務量が多いため」(42.0%)、「人員が不足しているため」(40.9%)、「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」(25.6%)の順に多かった(第1-3-2-18図)。

第1-3-2-18図 所定外労働が生じる理由（建設業調査）



(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7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、一人親方、自家営業の手伝いを除いた1,058名のうち、所定時間外労働はないと回答した者を除く793名を対象とした。

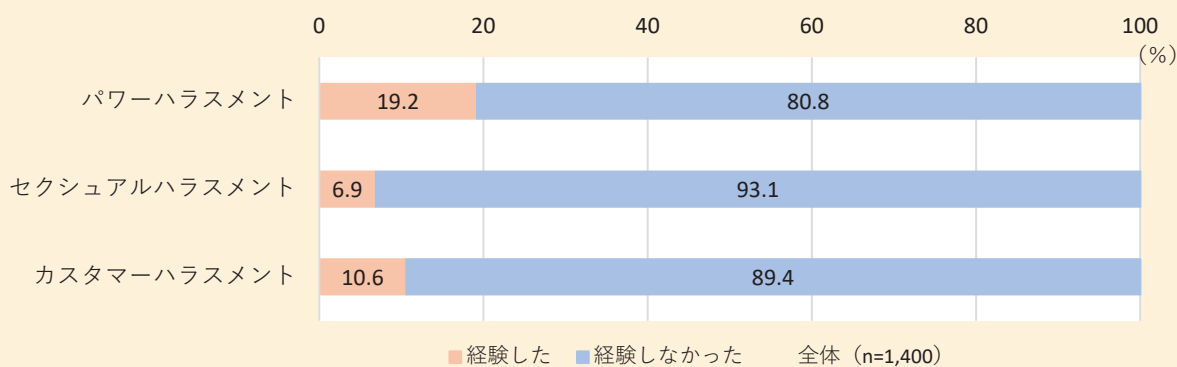
2. 複数回答。

(イ) ハラスメント関係

(ハラスメントの経験の有無)

ハラスメントの経験の有無については、「パワーハラスメント」(19.2%)が最も多く、次いで「カスタマーハラスメント」(10.6%)、「セクシュアルハラスメント」(6.9%)の順であった(第1-3-2-19図)。

第1-3-2-19図 ハラスメント経験の有無(建設業調査)

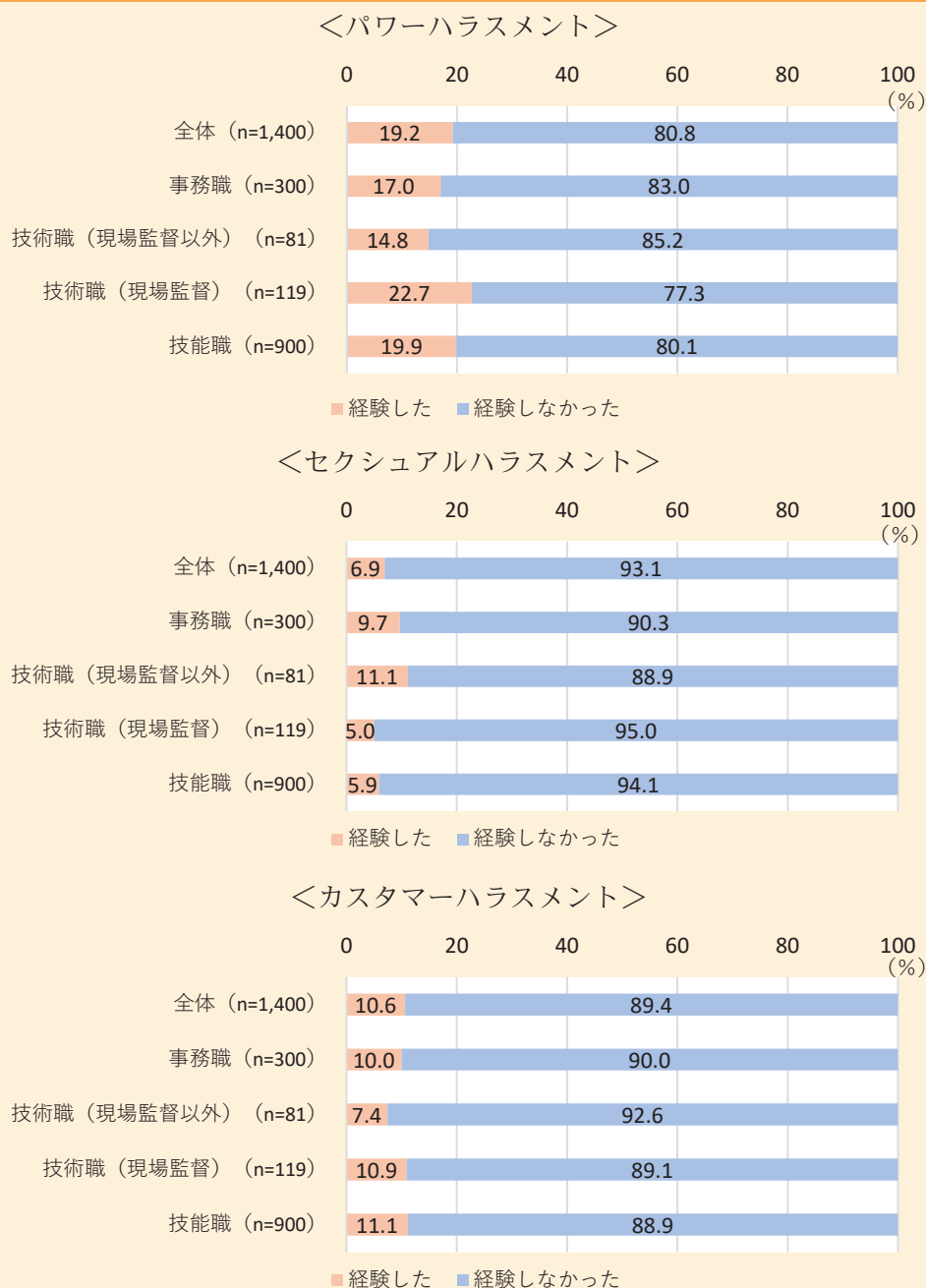


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(職種別、年齢別のハラスメントの経験)

経験した割合が最も高い「パワーハラスメント」について、職種別で見ると、「技術職（現場監督）」(22.7%) が最も多く、次いで「技能職」(19.9%) の順であった（第 1-3-2-20 図）。

第 1-3-2-20 図 職種別・ハラスメントの経験（建設業調査）

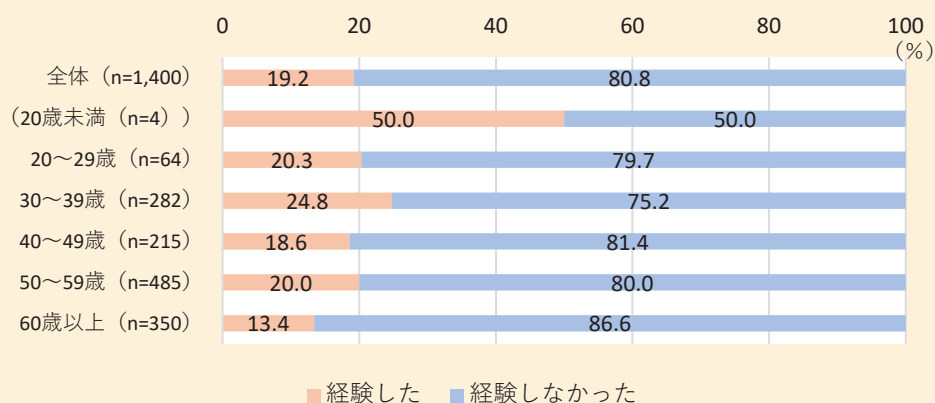


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

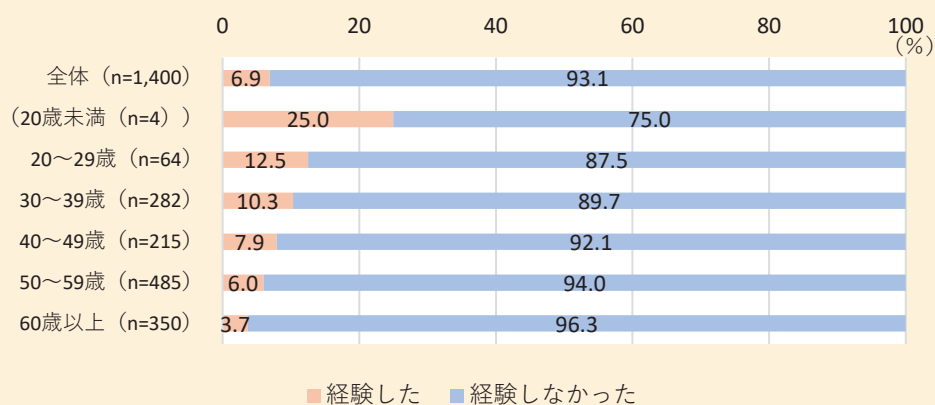
ハラスメントの経験を年齢階層別で見ると、「パワーハラスメント」については「30～39 歳」（24.8%）、「セクシュアルハラスメント」については「20～29 歳」（12.5%）、「カスタマーハラスメント」については「30～39 歳」（14.5%）が最も多い（第 1-3-2-21 図）。

第 1-3-2-21 図 年齢別・ハラスメントの経験（建設業調査）

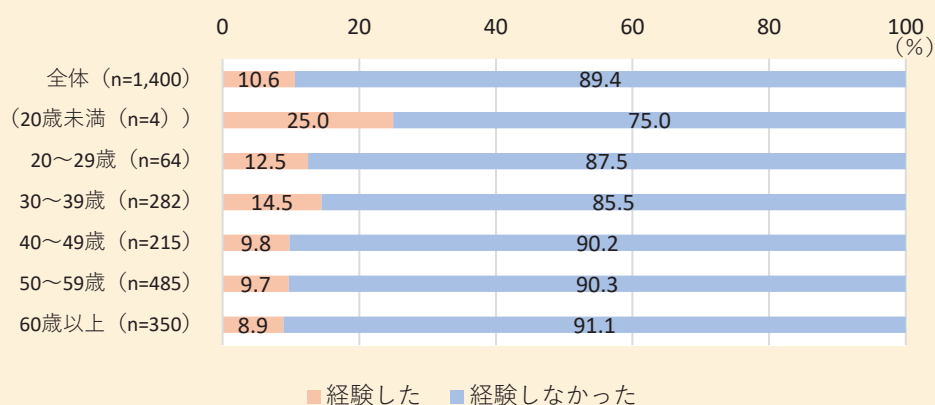
＜パワーハラスメント＞



＜セクシュアルハラスメント＞



＜カスタマーハラスメント＞



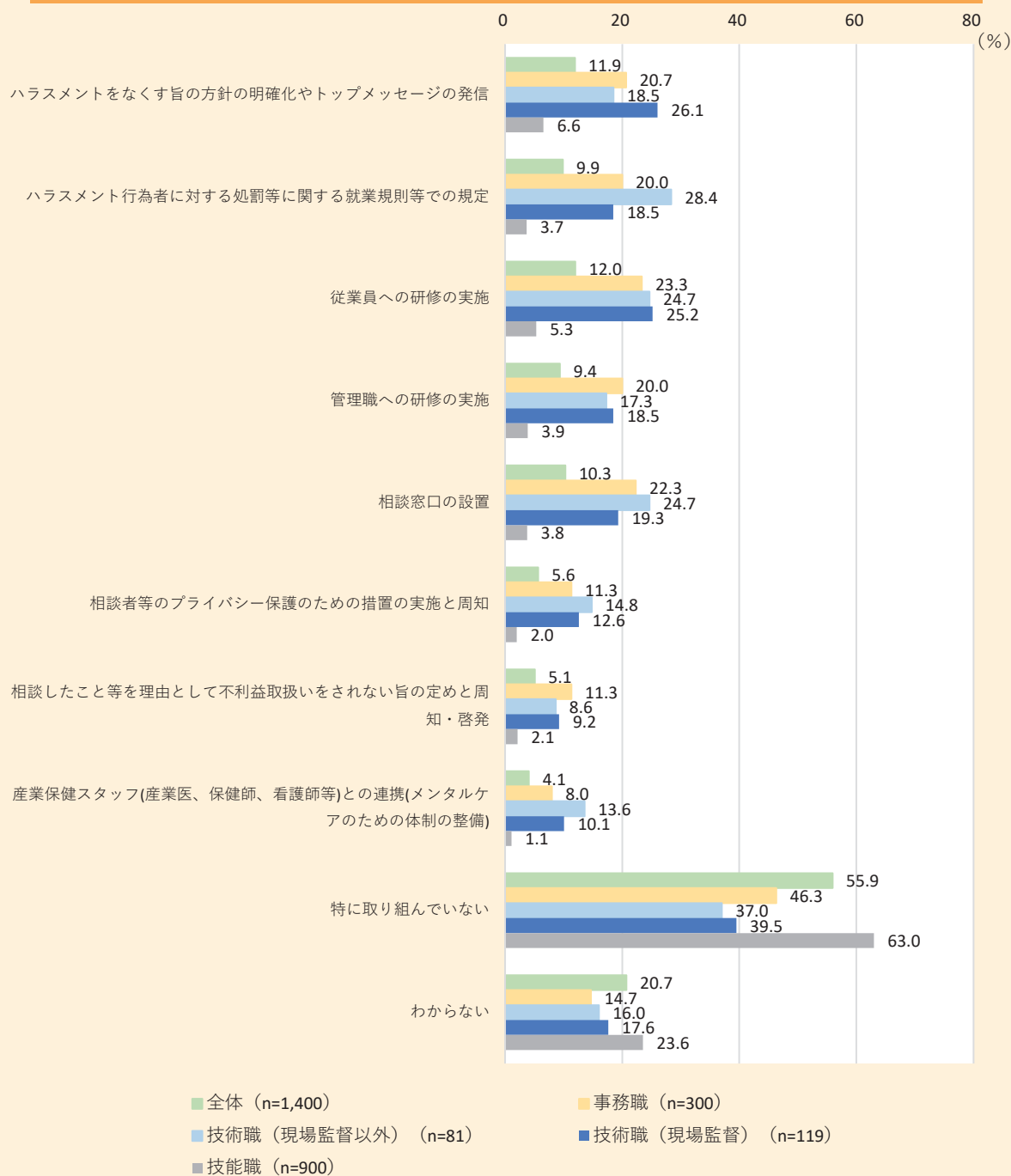
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）n=30 未満は参考値記載

(勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み)

勤務先が実施しているハラスメントに関する取組みについては、「特に取り組んでいない」が55.9%と最も高く、次いで「わからない」が20.7%と、ハラスメントに関する取組みがなされているとの認識が全体的に低かった。具体的に実施しているハラスメントに関する取組状況を職種別に見ると、「技能職」が「特に取り組んでいない」(63.0%)、「わからない」(23.6%)の回答割合が最も高く、具体的な取組状況については、いずれの職種と比べても最も低かった(第1-3-2-22図)。

第1-3-2-22図 職種別・勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み(建設業調査)



(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7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面会の調査研究」を基に作成

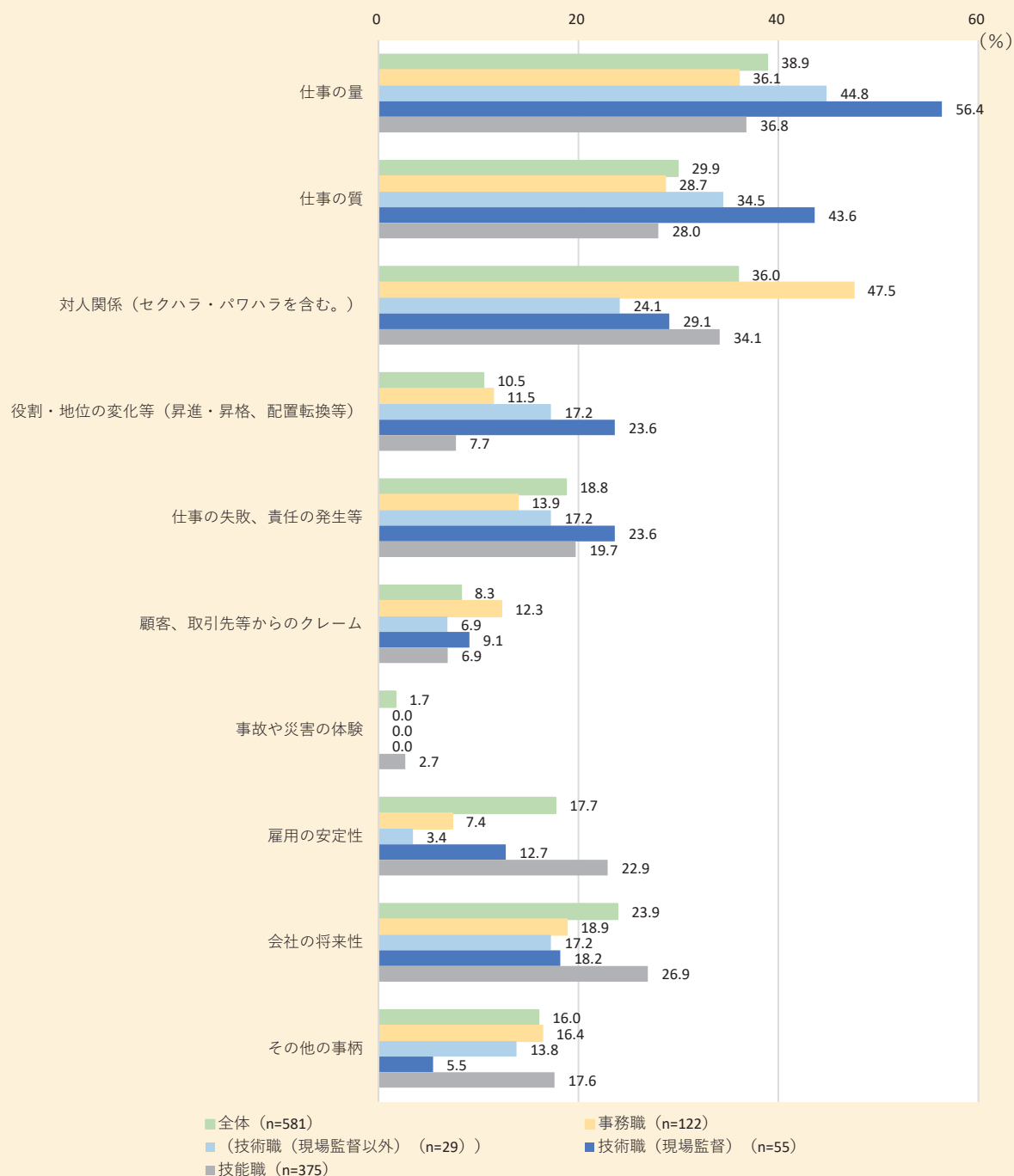
(注) 複数回答。

(ウ) ストレスや悩み、うつ傾向・不安関係

(ストレスや悩み)

現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があると回答した者について、業務に関連するストレスや悩みについて確認したところ、「仕事の量」(38.9%)が最も多く、次いで「対人関係(セクハラ・パワハラを含む。)」(36.0%)、「仕事の質」(29.9%)であった(第1-3-2-23図)。

第1-3-2-23図 職種別業務に関連するストレスや悩みの内容(建設業調査)



(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7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. 現在の自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスとなっていると感じる事柄があると回答した581名を対象とした。

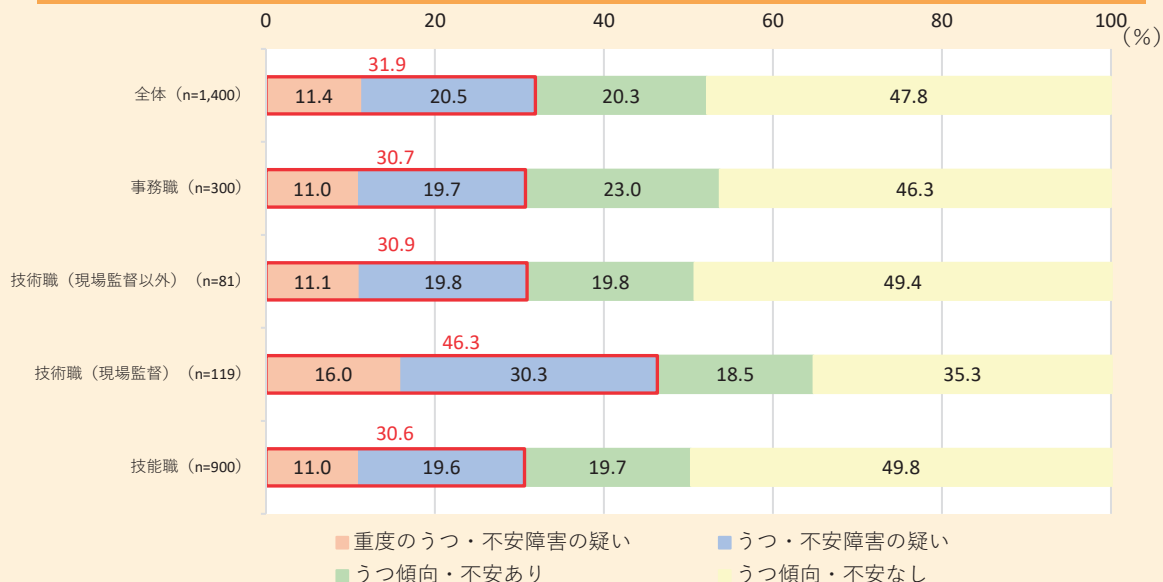
2. 複数回答。

3. n=30未満は参考値記載

(うつ傾向・不安)

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31.9%であり、職種別で見ると、「技術職（現場監督）」が46.3%で最も高かった（第1-3-2-24図）。

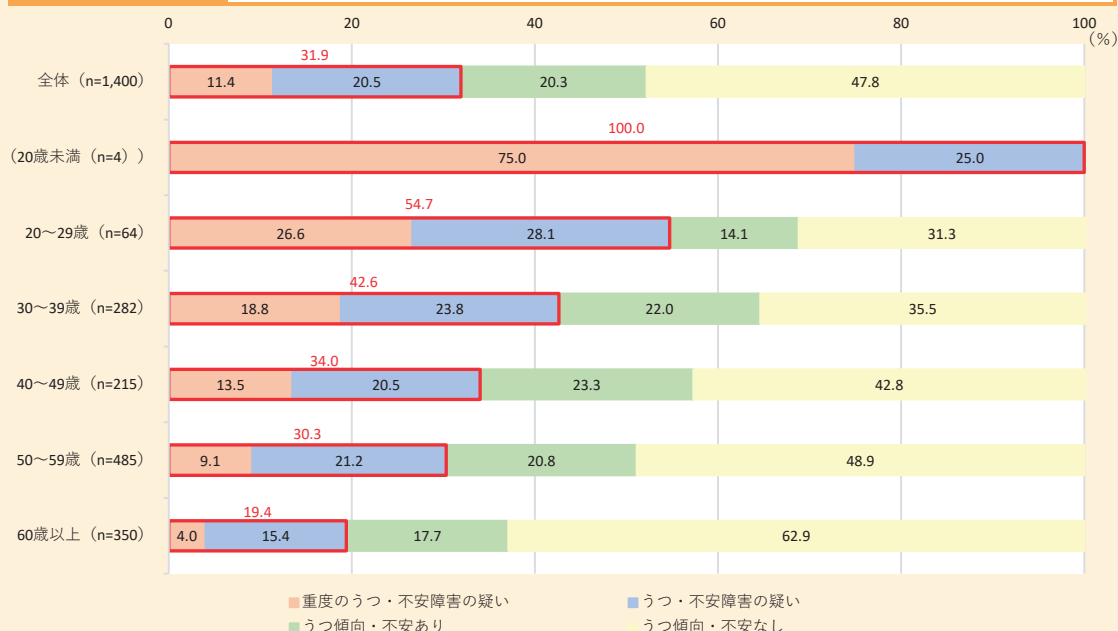
第1-3-2-24図 職種別うつ傾向・不安（建設業調査）



(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7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

年齢別で見ると、「20～29歳」が54.7%で最も高かった（第1-3-2-25図）。

第1-3-2-25図 年齢別うつ傾向・不安（建設業調査）



(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7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) n=30 未満は参考値記載

③ 自動車運転従事者の調査

ア 調査の概要

調査会社のモニターとして登録している自動車運転業務に従事する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8年2月10日～令和8年2月15日）を行い、業態区分として「トラック」825人、「バス」207人及び「タクシー」207人のデータを得た。性別では男性1,114人（89.9%）、女性125人（10.1%）であった。分析に当たっては、業態（トラック（緑）、トラック（白）、バス、タクシー等）、運行形態（長距離・短距離等）別等で、労働時間、ハラスメントの状況、業務に関連するストレスや悩み等の特徴の整理を行った。

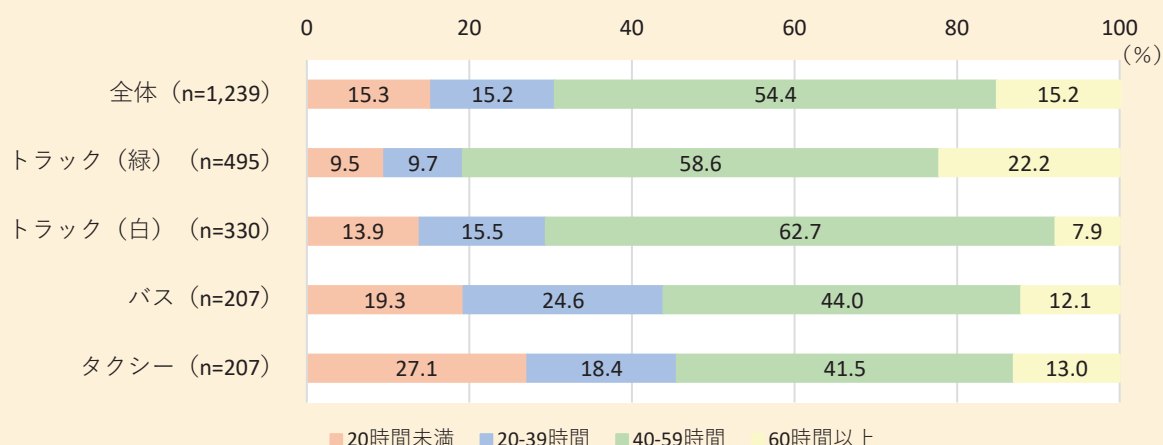
イ 調査結果

（ア）労働時間関係

（労働時間の状況等）

自動車運転従事者の過去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、実労働時間60時間以上の割合は、全体では15.2%であった。業態別では、「トラック（緑）」が22.2%と最も高かった（第1-3-2-26図）。

第1-3-2-26図 業態別・先月における平均的な1週間当たりの労働時間（自動車運転従事者調査）

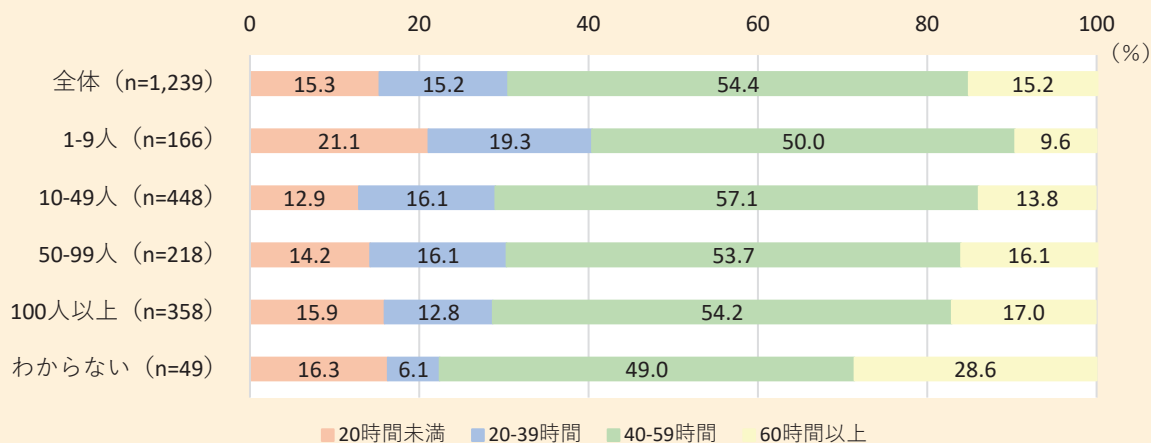


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）トラック（緑）は、貨物自動車運送事業による運送。トラック（白）は、自家用自動車による運送。

事業場規模別の平均的な1週間当たりの労働時間を見ると、実労働時間60時間以上の割合は、事業場規模不明を除けば、規模が大きいほど高く、「100人以上」が17.0%と最も高かった（第1-3-2-27図）。

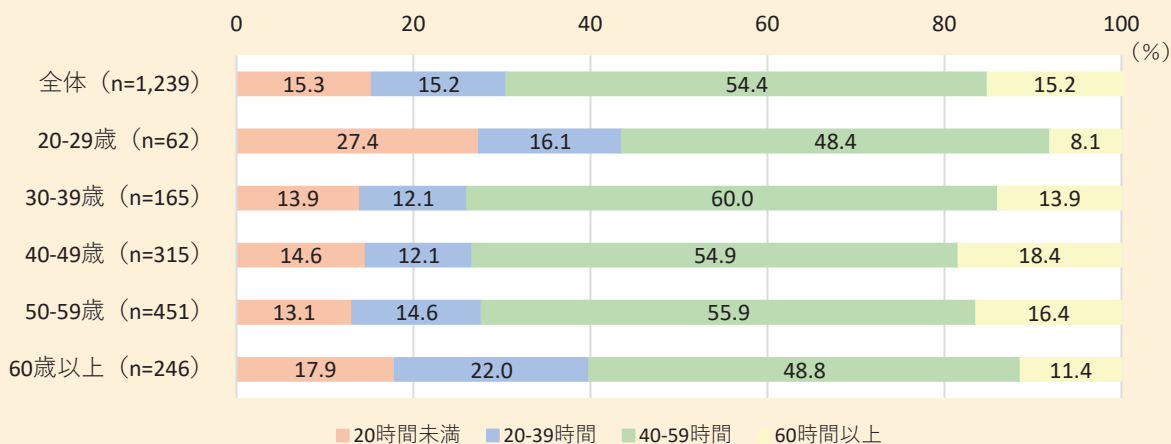
第1-3-2-27図 事業場規模別・先月における平均的な1週間当たりの労働時間（自動車運転従事者調査）



（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7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

平均的な1週間当たりの労働時間が60時間以上の割合について、年齢階層別では、「40～49歳」が18.4%と最も高かった（第1-3-2-28図）。

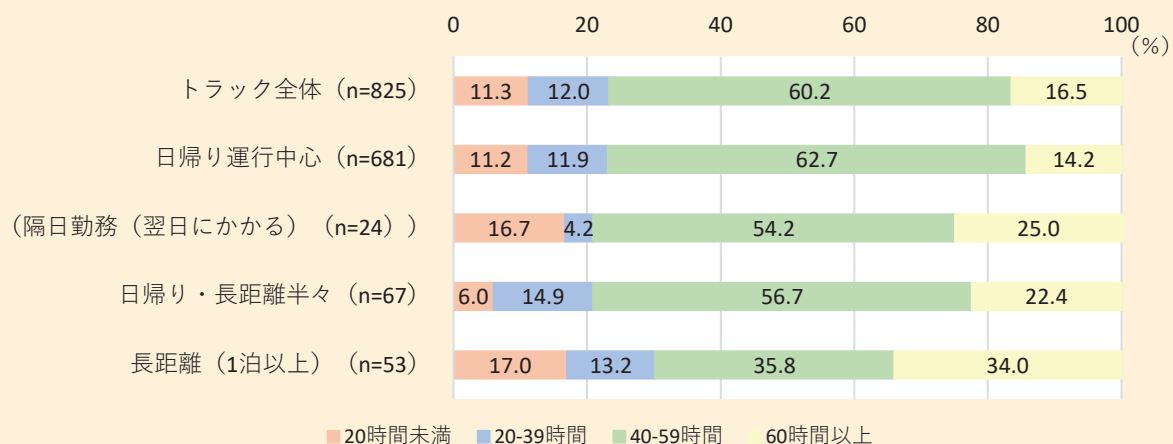
第1-3-2-28図 年齢別・先月における平均的な1週間当たりの労働時間（自動車運転従事者調査）



（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7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

週の平均労働時間が60時間以上の割合は、トラック全体で16.5%であり、運行形態別で見ると、「長距離（1泊以上）」が34.0%と最も高かった（第1-3-2-29図）。

第1-3-2-29図 運行形態別・先月における平均的な1週間当たりの労働時間（トラック）



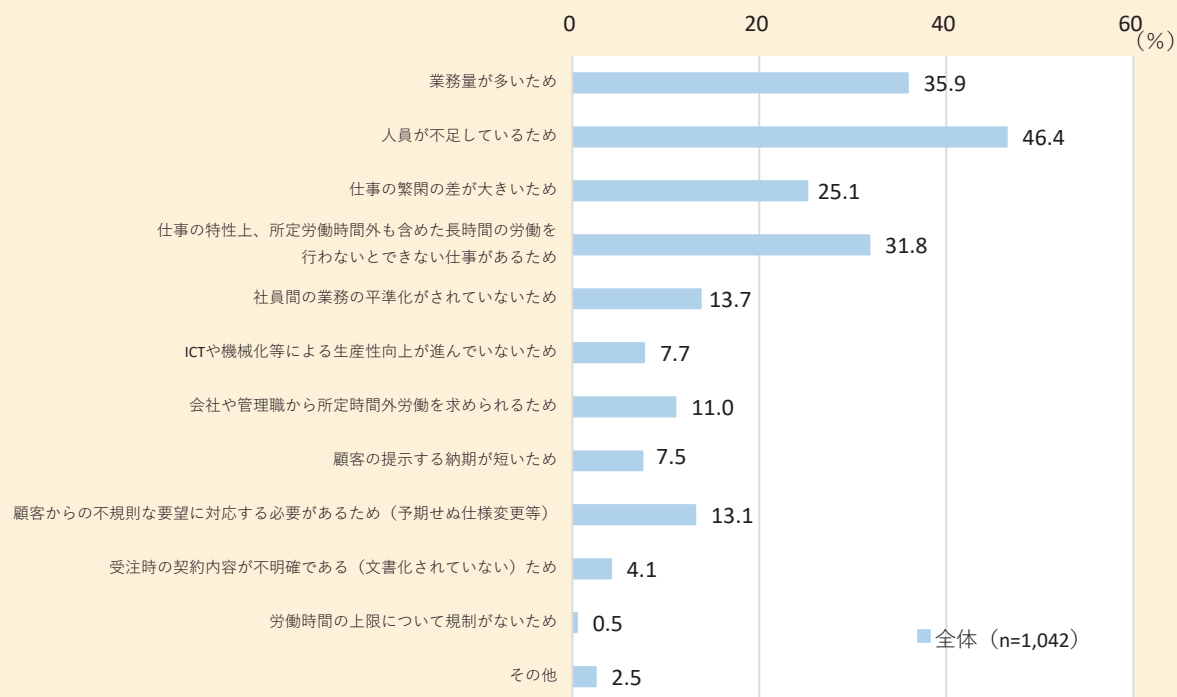
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）n=30未満は参考値。

(所定外労働が生じる理由)

所定外労働が生じる人について理由を確認したところ、「人員が不足しているため」(46.4%)、「業務量が多いため」(35.9%)、「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」(31.8%)の順に多かった(第1-3-2-30図)。

第1-3-2-30図 所定外労働が生じる理由(自動車運転従事者調査)



(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7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

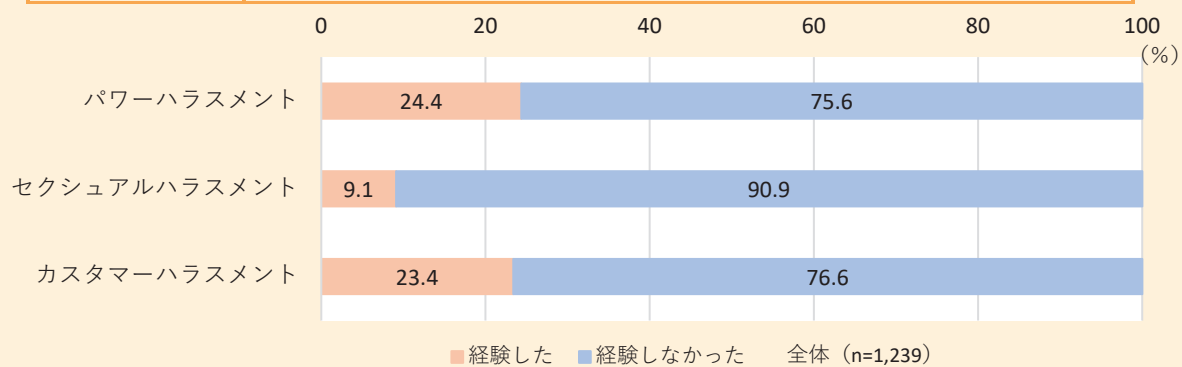
(注) 1. 所定時間外労働はないと回答した者を除く1,042名を対象とした。
2. 複数回答。

(イ) ハラスメント関係

(ハラスメントの経験の有無)

ハラスメントの経験の有無については、「パワーハラスメント」(24.4%)及び「カスタマーハラスメント」(23.4%)が同程度であった(第1-3-2-31図)。

第1-3-2-31図 ハラスメント経験の有無(自動車運転従事者調査)

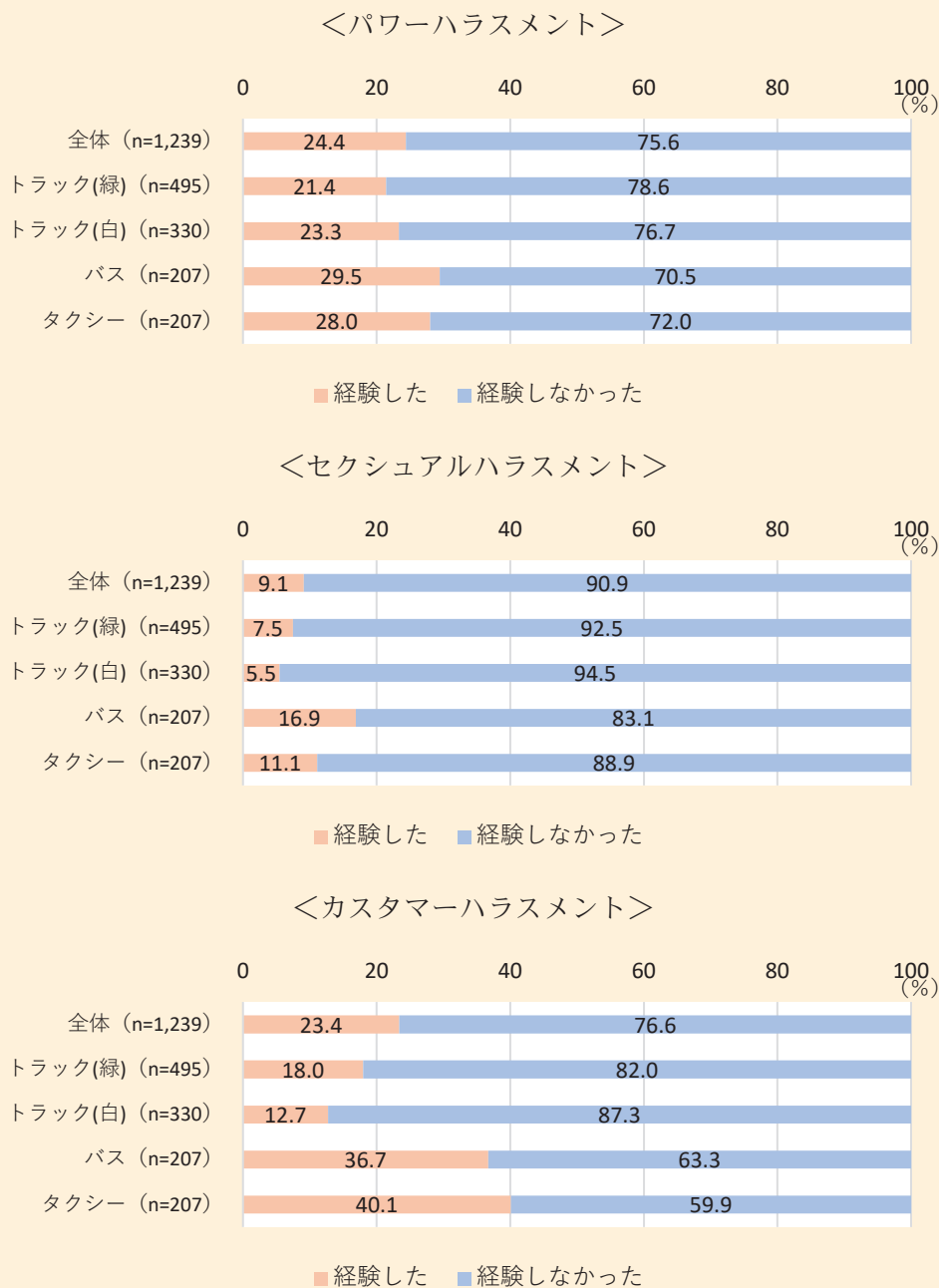


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(業態別、年齢別のハラスメントの経験)

ハラスメントの経験を業態別で見ると、「バス」及び「タクシー」では「カスタマーハラスメント」の割合が高い(第1-3-2-32図)。

第1-3-2-32図 業態別・ハラスメントの経験(自動車運転従事者調査)



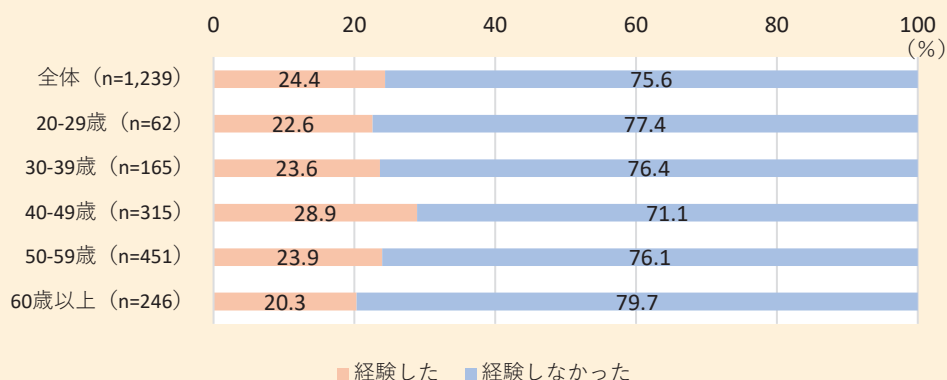
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(注) トラック(緑)は、貨物自動車運送事業による運送。トラック(白)は、自家用自動車による運送。

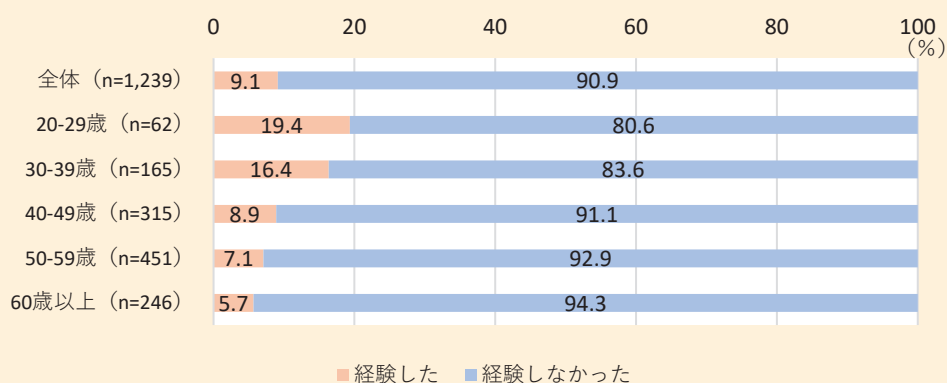
ハラスメントの経験を年齢階層別で見ると、「パワーハラスメント」及び「カスタマーハラスメント」については、年齢による差がほぼなく、「セクシュアルハラスメント」については「20～29 歳」（19.4％）が最も高く、年齢が若い人ほど高い（第 1-3-2-33 図）。

第 1-3-2-33 図 年齢別・ハラスメントの経験(自動車運転従事者調査)

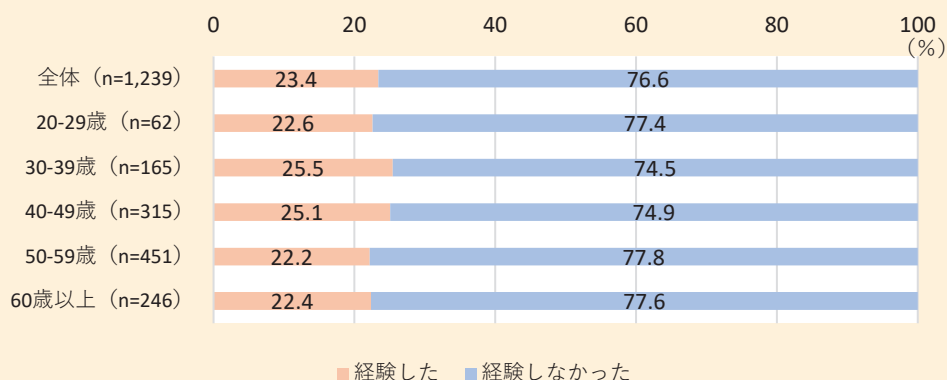
＜パワーハラスメント＞



＜セクシュアルハラスメント＞



＜カスタマーハラスメント＞



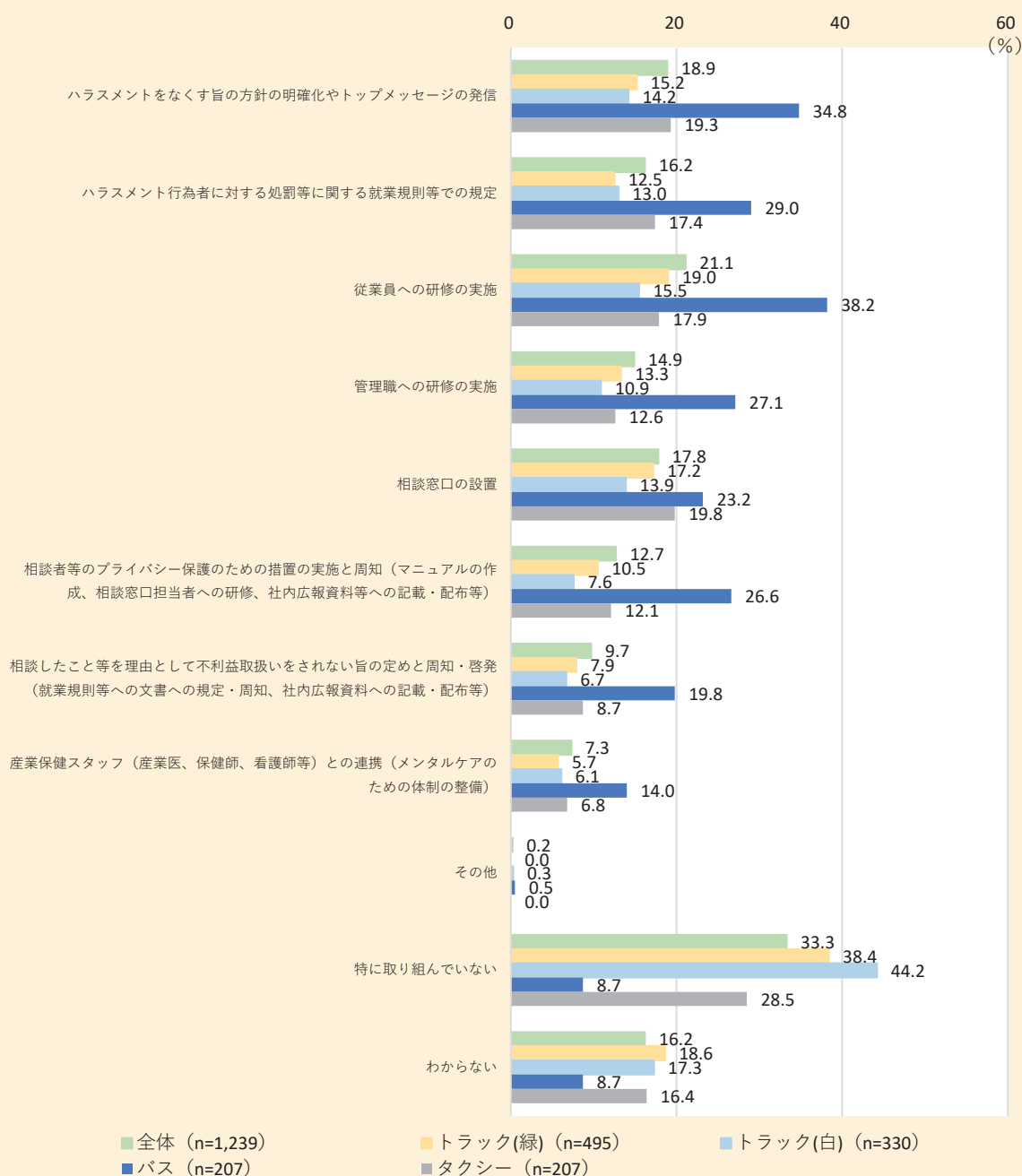
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み)

勤務先が実施しているハラスメントに関する取組みについては、「特に取り組んでいない」が33.3%と最も高く、次いで「従業員への研修の実施」が21.1%と、「ハラスメントをなくす旨の方針の明確化やトップメッセージの発信」が18.9%であった。一方、「バス」においては、他の業態に比べ「特に取り組んでいない」及び「わからない」との回答割合がいずれも最も低く、各ハラスメントに関する取組割合はいずれも最も高かった（第1-3-2-34図）。

第1-3-2-34図

業態別・勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み(自動車運転従事者調査)



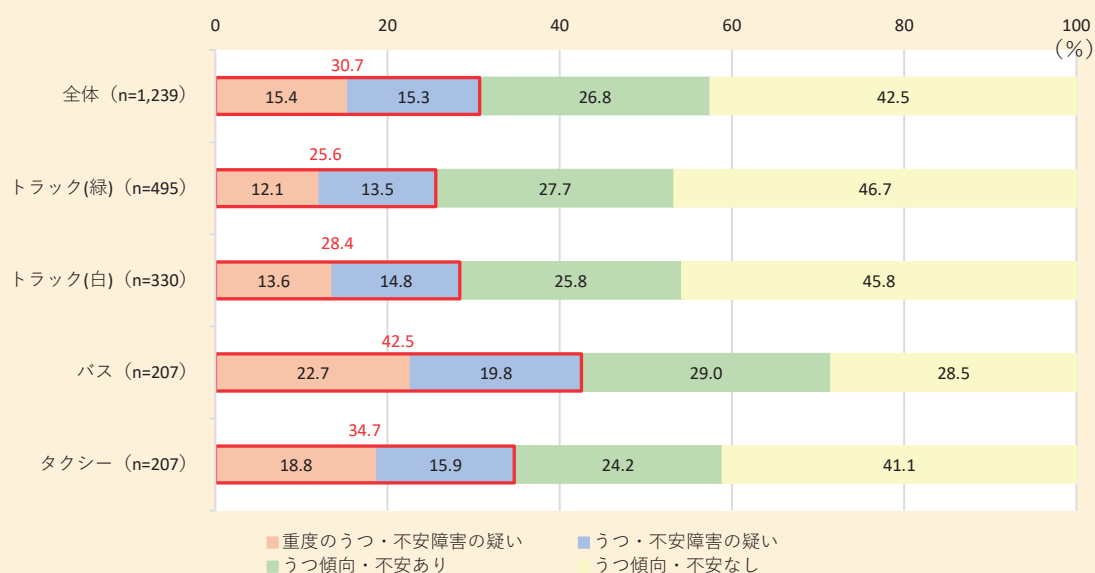
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(注) 1. トラック（緑）は、貨物自動車運送事業による運送。トラック（白）は、自家用自動車による運送。
2. 複数回答。

(ウ) うつ傾向・不安関係

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 30.7%であり、業態別で見ると、「バス」が 42.5%で最も高かった（第 1-3-2-35 図）。

第 1-3-2-35 図 業態別うつ傾向・不安（自動車運転従事者調査）

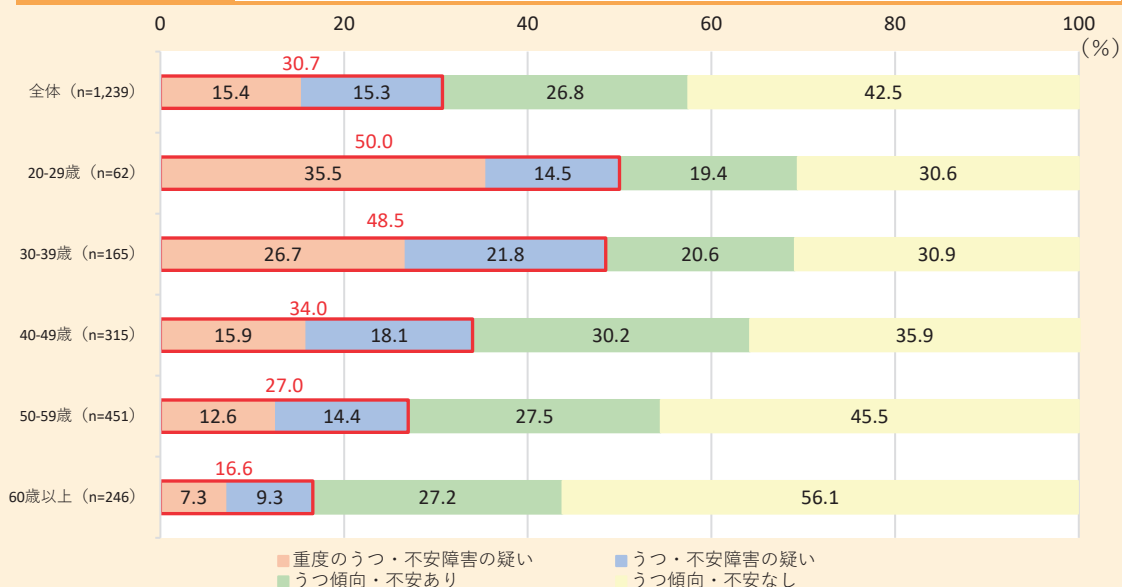


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）トラック（緑）は、貨物自動車運送事業による運送。トラック（白）は、自家用自動車による運送。

年齢別で見ると、「20～29 歳」が 50.0%で最も高く、次いで「30～39 歳」が 48.5%、「40～49 歳」が 34.0%の順であった（第 1-3-2-36 図）。

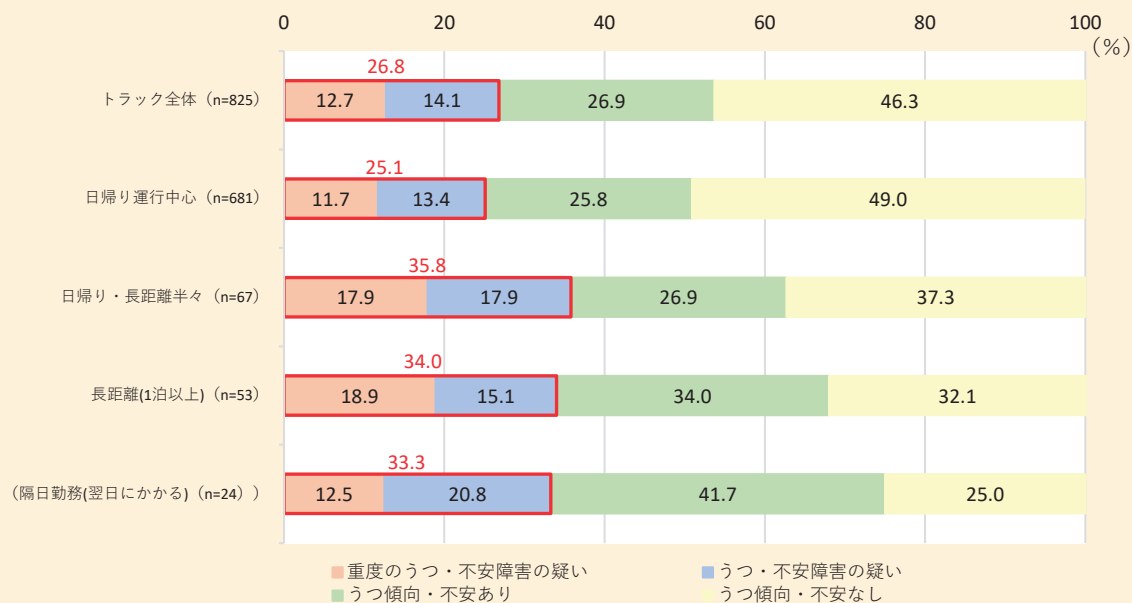
第 1-3-2-36 図 年齢別うつ傾向・不安（自動車運転従事者調査）



（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 7 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

トラック全体では 26.8%であり、トラックの運行形態別で見ると、「日帰り・長距離半々」が 35.8%で最も高かった（第 1-3-2-37 図）。

第 1-3-2-37 図 運行形態別うつ傾向・不安（トラック）



（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 7 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）n=30 未満は参考値記載

④ IT産業の調査

ア 調査の概要

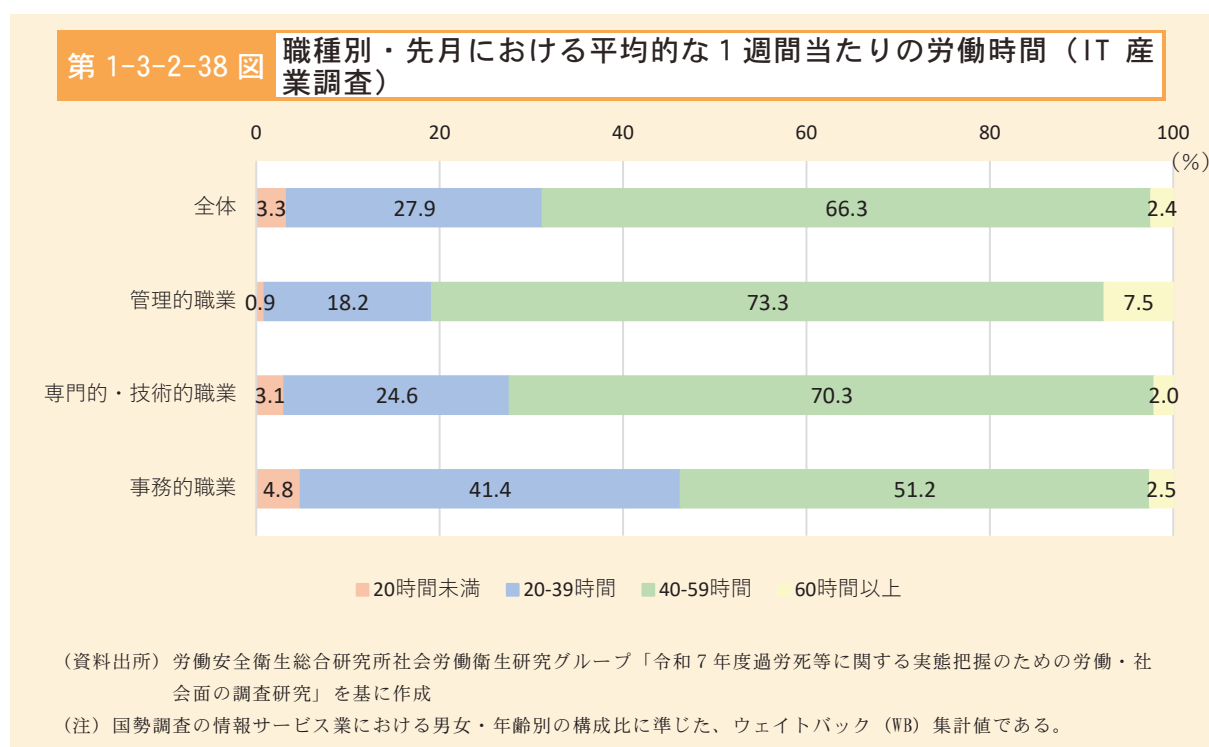
調査会社のモニターとして登録している IT 産業の労働者を対象に自記式調査票を用いたウェブ調査（調査期間：令和 7 年 11 月 11 日～令和 7 年 11 月 13 日）を行い、「管理的職業」103 人、「専門的・技術的職業」1,030 人及び「事務的職業」309 人のデータを得た。性別では男性 1,161 人（80.5%）、女性 281 人（19.5%）であった。分析に当たっては、令和 2 年度の国勢調査における性・年齢別の情報サービス業の就業者構成に対応するようにウェイトバックを行い、労働者の職種（管理的職業、専門的・技術的職業、事務的職業）、所属事業場の請負^{*4}階層（元請、中間下請、最終下請）別等で、労働時間、ハラスメントの状況、業務に関連するストレスや悩み等の特徴の整理を行った。

イ 調査結果

（ア）労働時間関係

（労働時間の状況等）

IT 産業の過去 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、実労働時間 60 時間以上の割合は、全体では 2.4%であった。職種別では、「管理的職業」が 7.5%と最も高かった（第 1-3-2-38 図）。

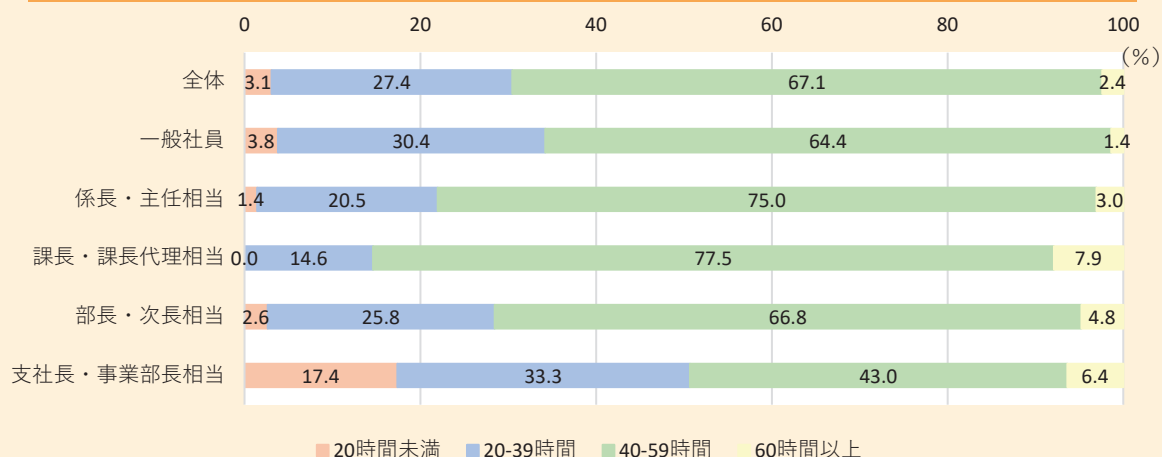


^{*4} 令和 8 年 1 月より製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律が施行され、「下請事業者」は「中小受託事業者」となっている。

役職別の過去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、実労働時間60時間以上の割合は、「課長・課長代理相当」が7.9%、「支社長・事業部長相当」が6.4%の順であった（第1-3-2-39図）。

第1-3-2-39図

役職別・先月における平均的な1週間当たりの労働時間（IT産業調査）



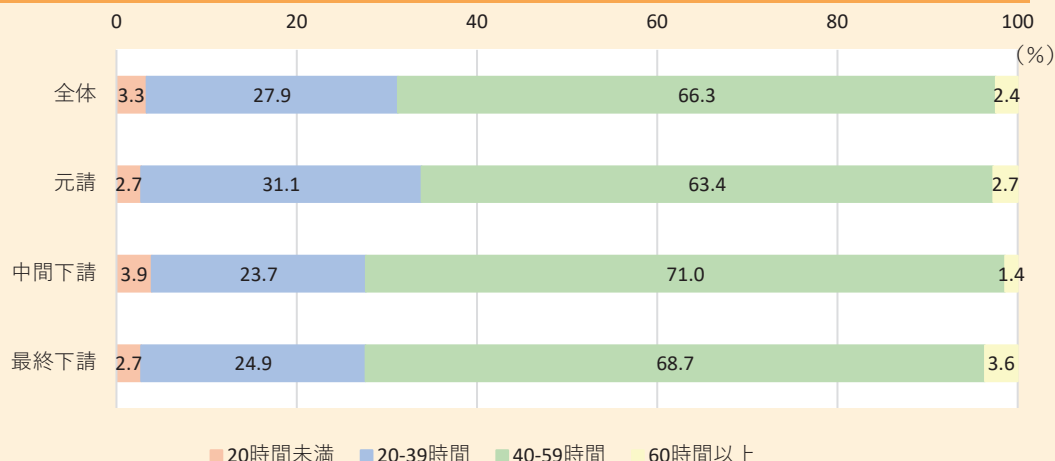
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- （注）1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。
2. 調査に使用した調査票には、回答項目「その他」があるが本グラフでは省略している。主な内訳は「代表取締役」、「役員」、「契約社員」等であった。

請負階層別の過去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、実労働時間60時間以上の割合は、「最終下請」が3.6%と最も高かった（第1-3-2-40図）。

第1-3-2-40図

請負階層別・先月における平均的な1週間当たりの労働時間（IT産業調査）



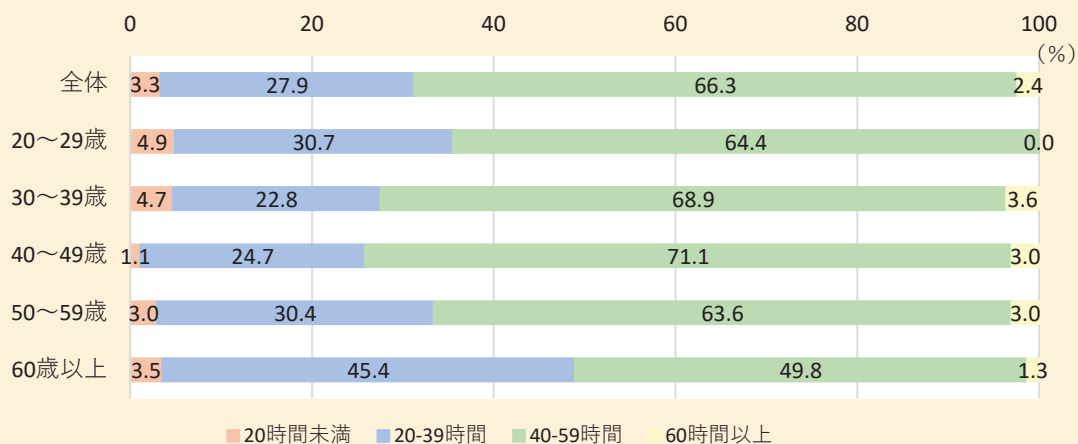
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

- （注）1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。
2. 調査に使用した調査票には、回答項目「その他」があるが本グラフでは省略している。主な内訳は「分からない」であった。

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、「30～39 歳」が 3.6%と最も高かった（第 1-3-2-41 図）。

第 1-3-2-41 図

年齢別・先月における平均的な 1 週間当たりの労働時間（IT 産業調査）



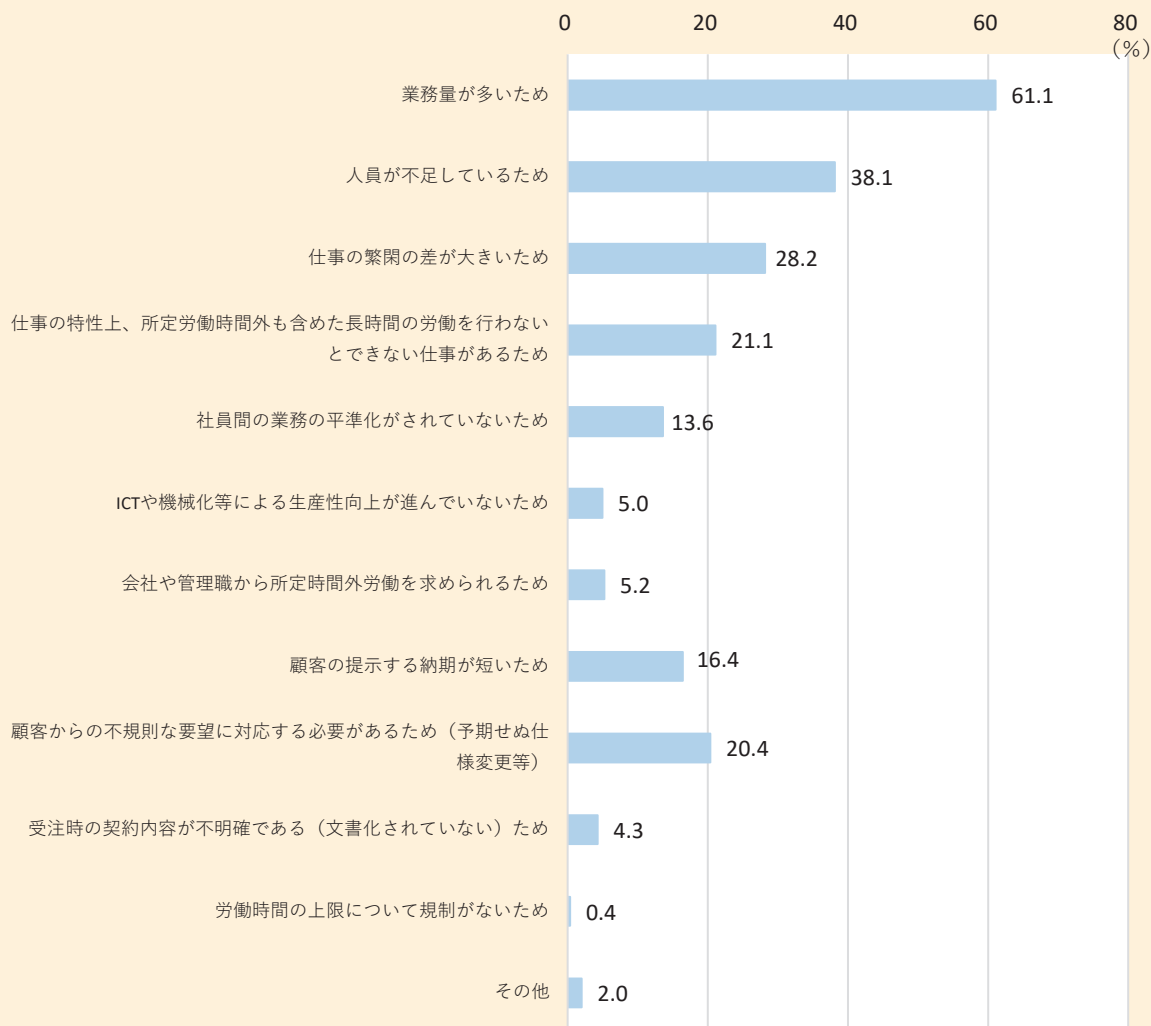
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和 7 年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

(所定外労働が生じる理由)

所定外労働が生じる人について理由を確認したところ、「業務量が多いため」(61.1%)、「人員が不足しているため」(38.1%)、「仕事の繁閑の差が大きいため」(28.2%)の順に多かった(第1-3-2-42図)。

第1-3-2-42図 所定外労働が生じる理由 (IT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7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

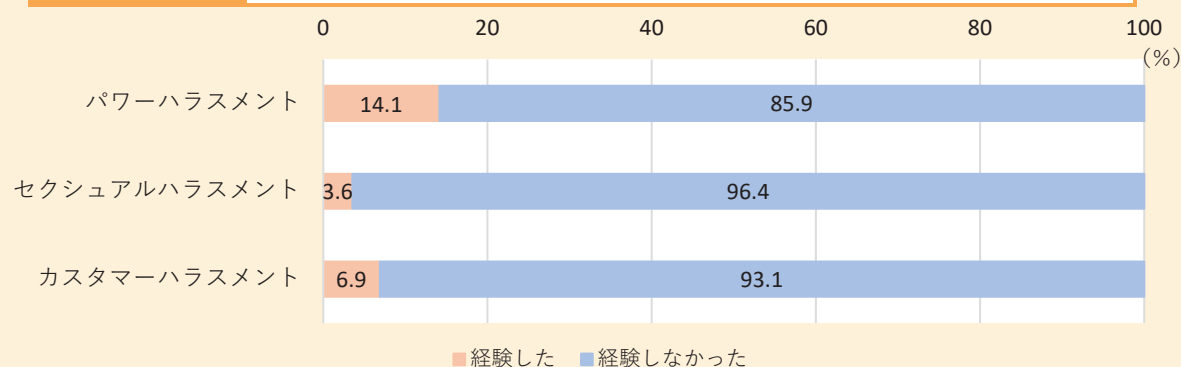
- (注) 1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック (WB) 集計値である。
 2. 所定時間外労働はないと回答した者を除いて集計した。
 3. 複数回答。

(イ) ハラスメント関係

(ハラスメントの経験の有無)

ハラスメントの経験の有無について、ハラスメントの種類別にみると、他のハラスメントに比べ、「パワーハラスメント」(14.1%)が最も多く、次いで「カスタマーハラスメント」(6.9%)、「セクシュアルハラスメント」(3.6%)の順であった(第1-3-2-43図)。

第1-3-2-43図 ハラスメント経験の有無 (IT産業調査)



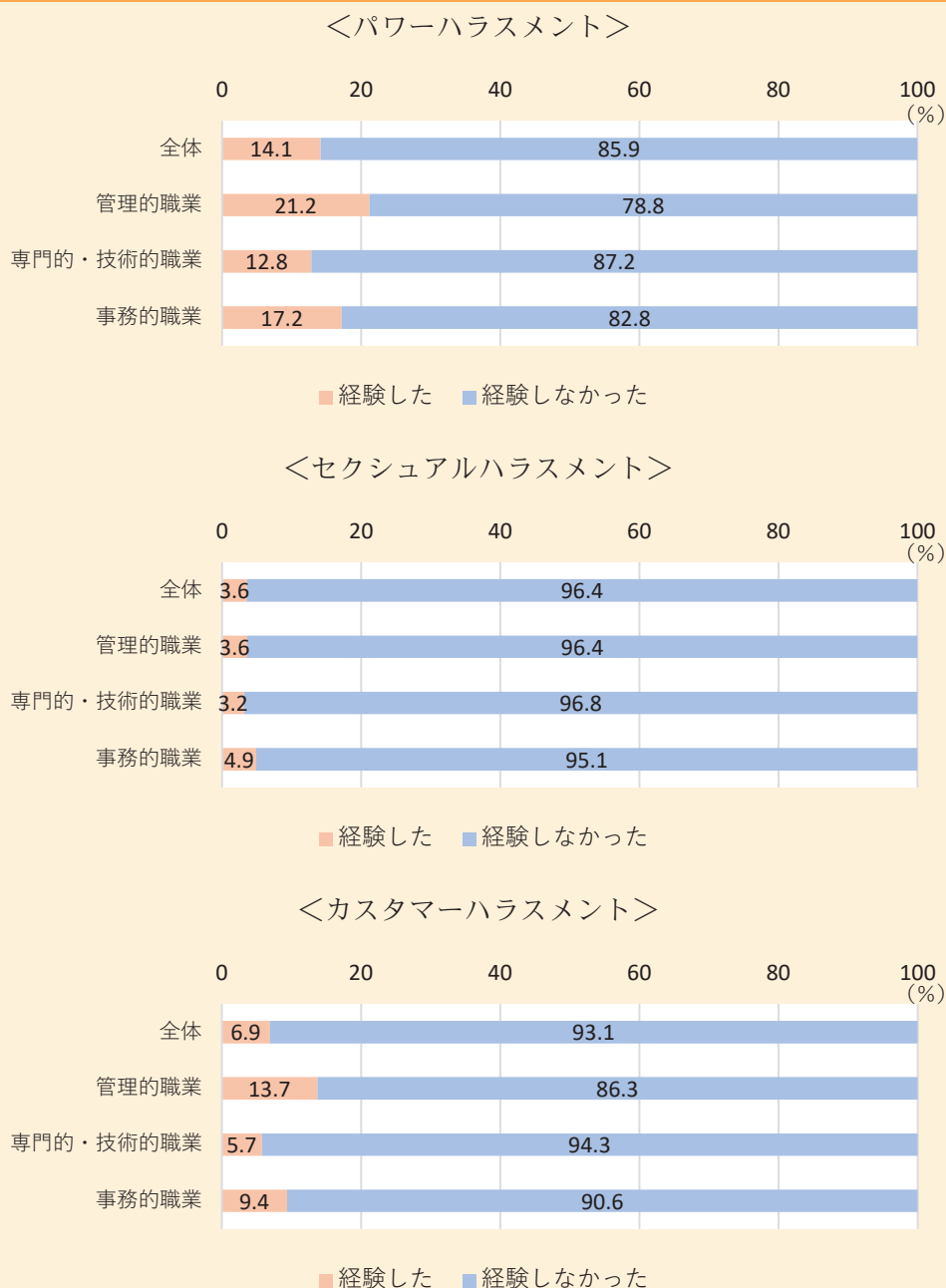
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

(注) 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック(WB)集計値である。

(職種別、年齢別のハラスメントの経験)

最も多い「パワーハラスメント」について、ハラスメントの経験を職種別で見ると、「管理的職業」(21.2%)が最も多かった(第1-3-2-44図)。

第1-3-2-44図 職種別・ハラスメントの経験(IT産業調査)



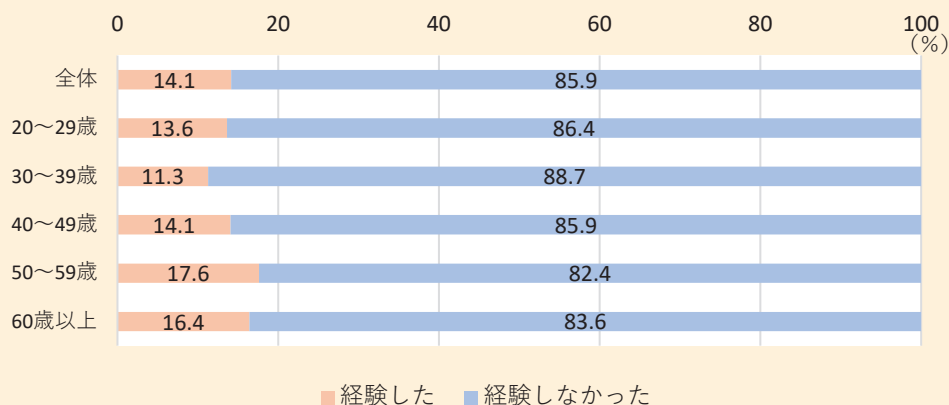
(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面会の調査研究」を基に作成

(注) 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック(WB)集計値である。

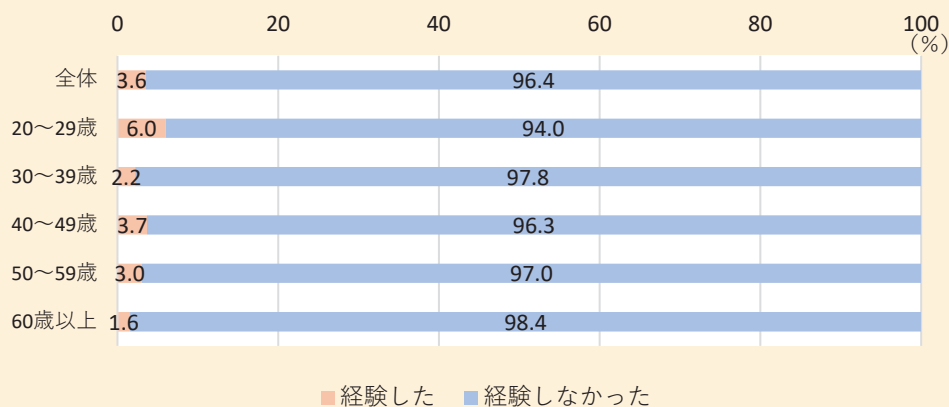
ハラスメントの経験を年齢階層別で見ると、「パワーハラスメント」及び「カスタマーハラスメント」については「50～59 歳」（17.6%及び 9.0%）が最も多く、「セクシュアルハラスメント」については「20～29 歳」（6.0%）が最も多い（第 1-3-2-45 図）。

第 1-3-2-45 図 年齢別・ハラスメントの経験（IT 産業調査）

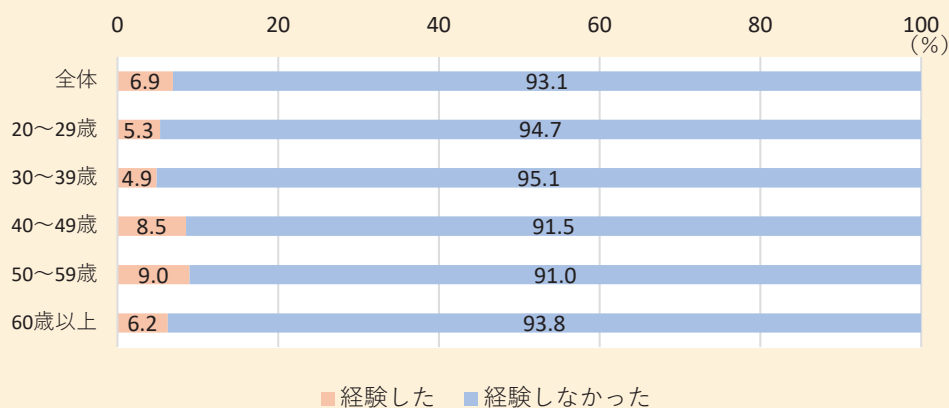
＜パワーハラスメント＞



＜セクシュアルハラスメント＞



＜カスタマーハラスメント＞



（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 7 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

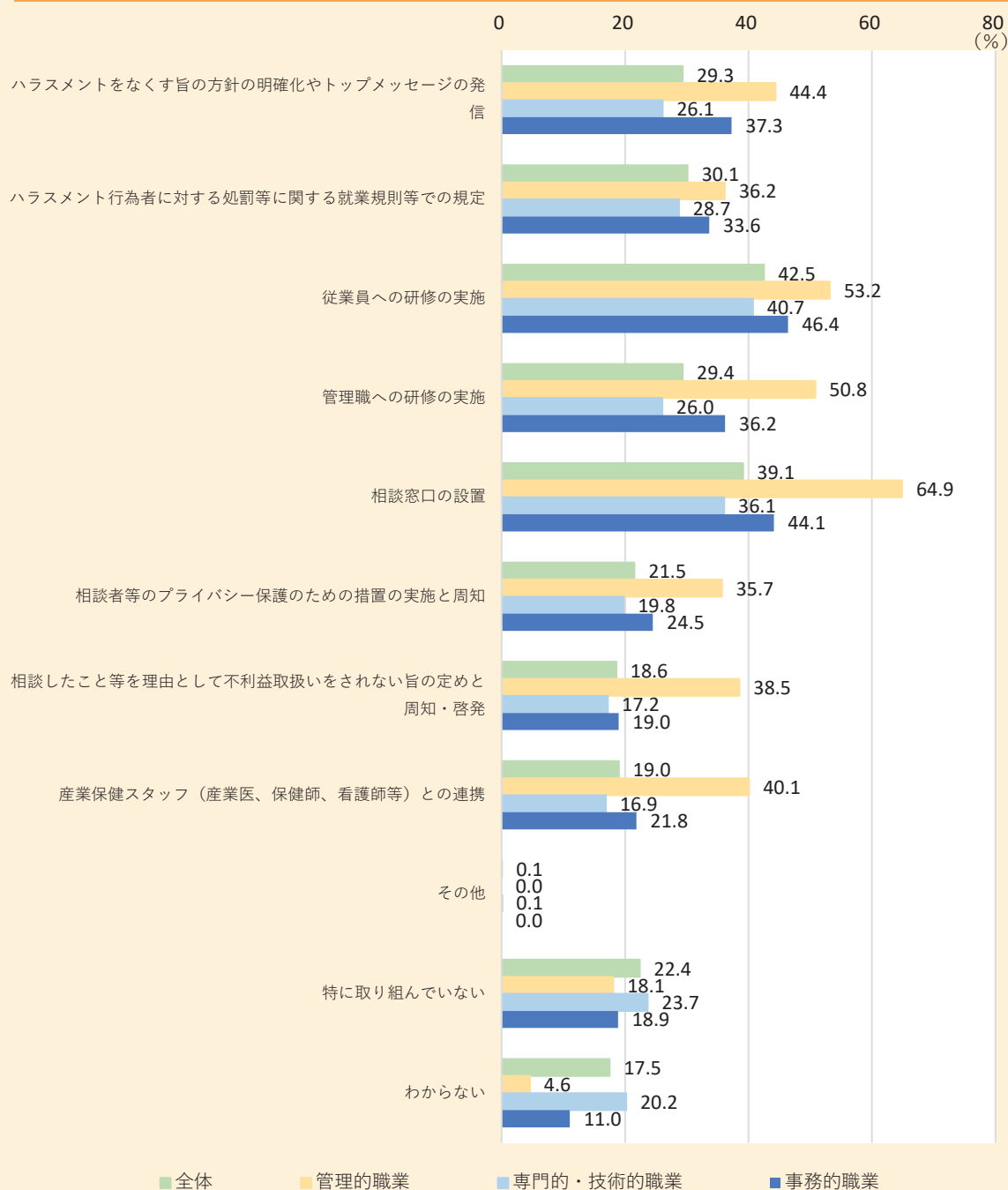
（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

(勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み)

勤務先が実施しているハラスメントに関する取組みについては、「従業員への研修の実施」が42.5%と最も高く、次いで「相談窓口の設置」が39.1%、「ハラスメント行為者に対する処罰等に関する就業規則等での規定」が30.1%の順であった。一方、「管理的職業」においては、他の職種に比べ「特に取り組んでいない」、「わからない」の回答割合がいずれも最も低く、いずれのハラスメントに関する取組みについても他の職種に比べ実施している割合が最も高かった（第1-3-2-46図）。

第1-3-2-46図

職種別・勤務先が実施しているハラスメントに関する取組み（IT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7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」を基に作成

(注) 1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック(WB)集計値である。
2. 複数回答。

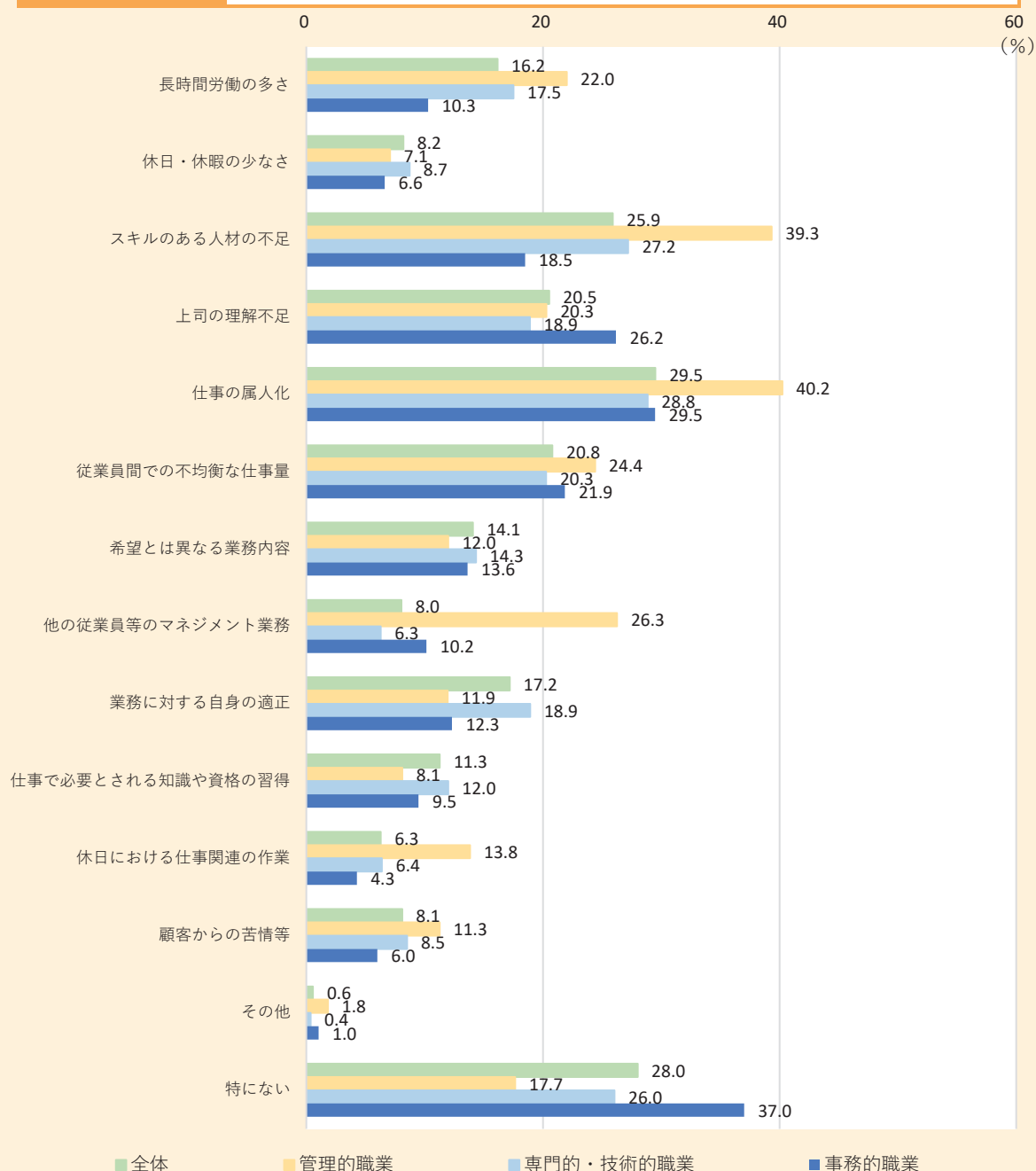
(ウ) ストレスや悩み、うつ傾向・不安関係

(ストレスや悩み)

業務に関連するストレスや悩みについては、「仕事の属人化」(29.5%)が最も高く、次いで「特にない」(28.0%)、「スキルのある人材の不足」(25.9%)であった。

また、「仕事の属人化」及び「スキルのある人材の不足」について職種別に見ると、いずれも「管理的職業」が最も高かった(第1-3-2-47図)。

第1-3-2-47図 職種別・業務に関連するストレスや悩みの内容(IT産業調査)

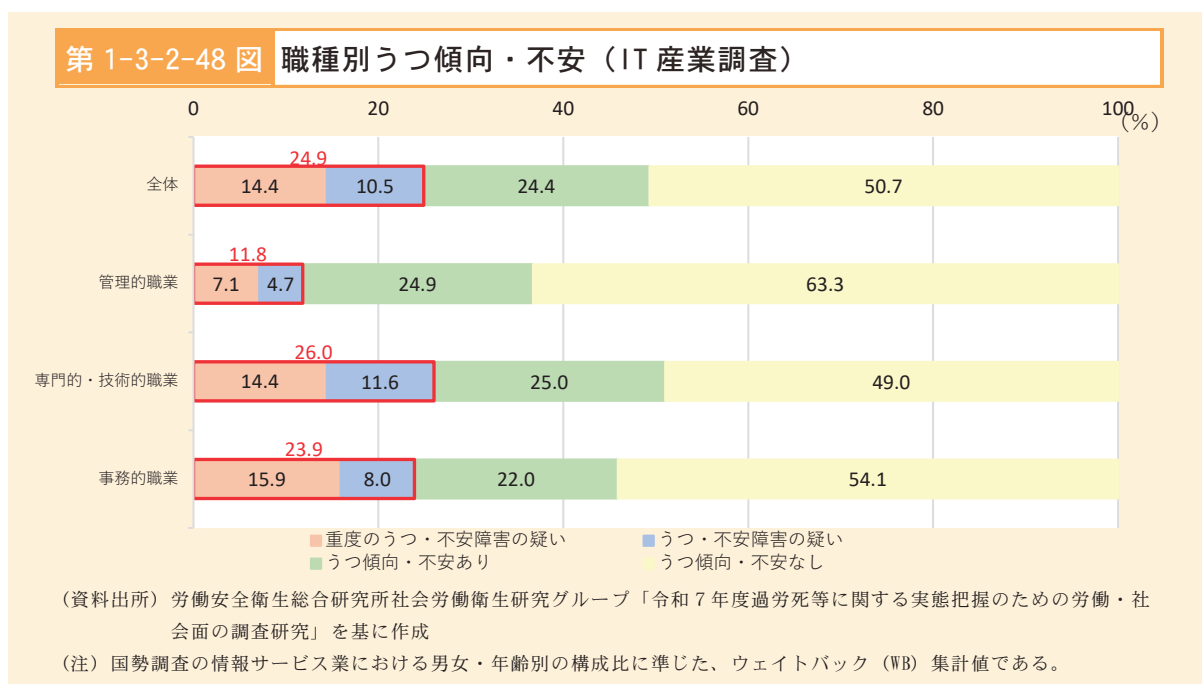


(資料出所) 労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

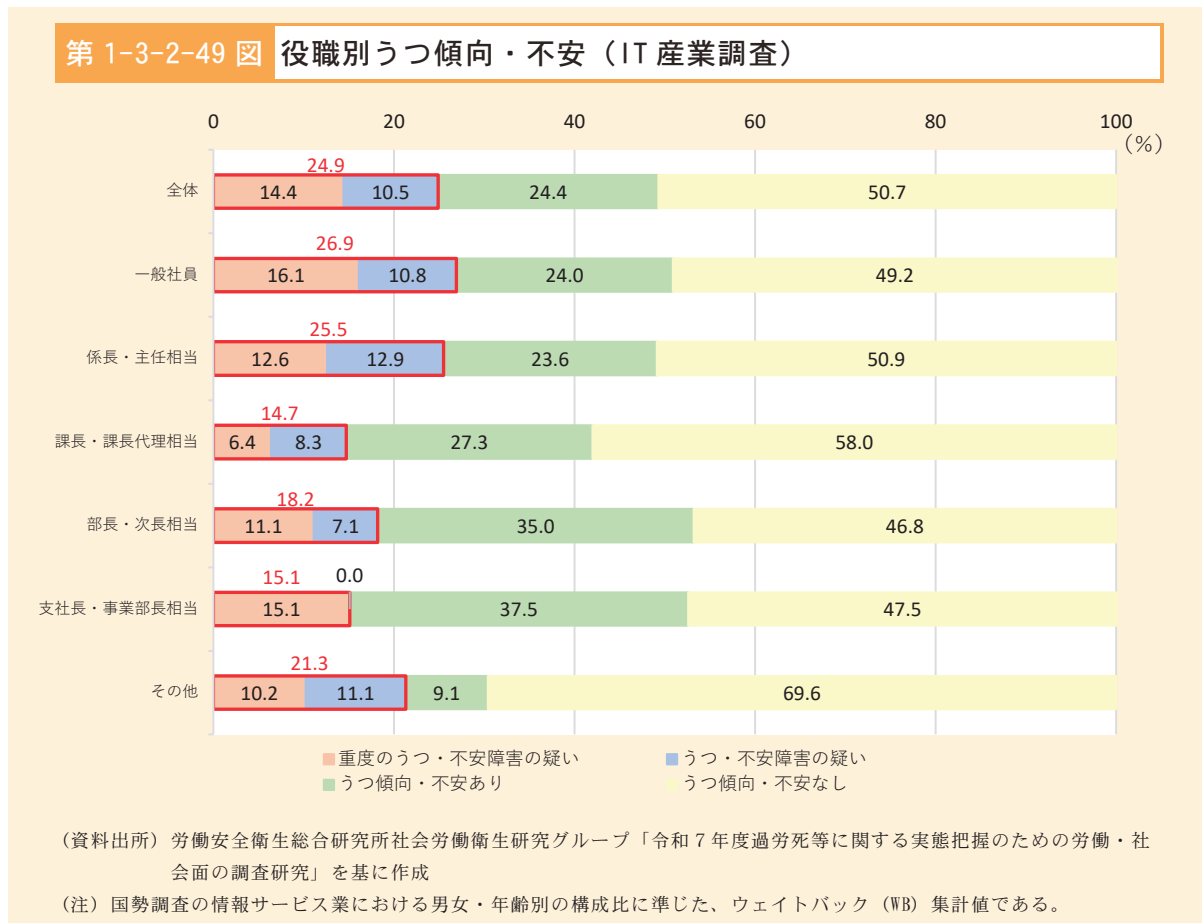
(注) 1. 国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック(WB)集計値である。
2. 複数回答。

(うつ傾向・不安)

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24.9%であり、職種別で見ると、「専門的・技術的職業」が26.0%と最も高かった（第1-3-2-48図）。

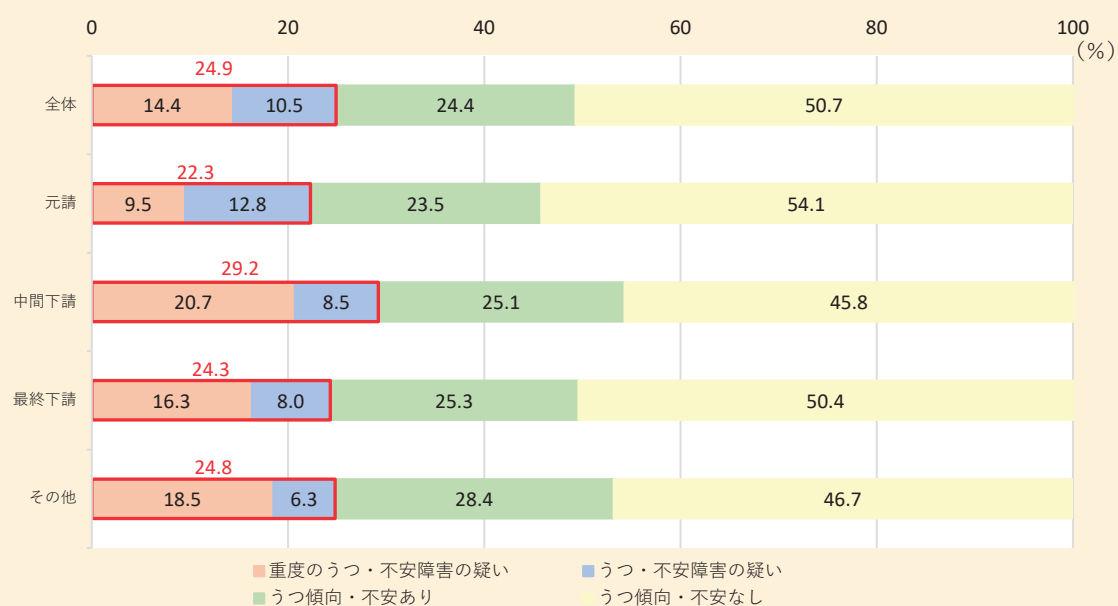


役職別で見ると、「一般社員」が26.9%と最も高かった（第1-3-2-49図）。



請負階層別で見ると、「中間下請」が29.2%と最も高かった（第1-3-2-50図）。

第1-3-2-50図 請負階層別うつ傾向・不安（IT産業調査）

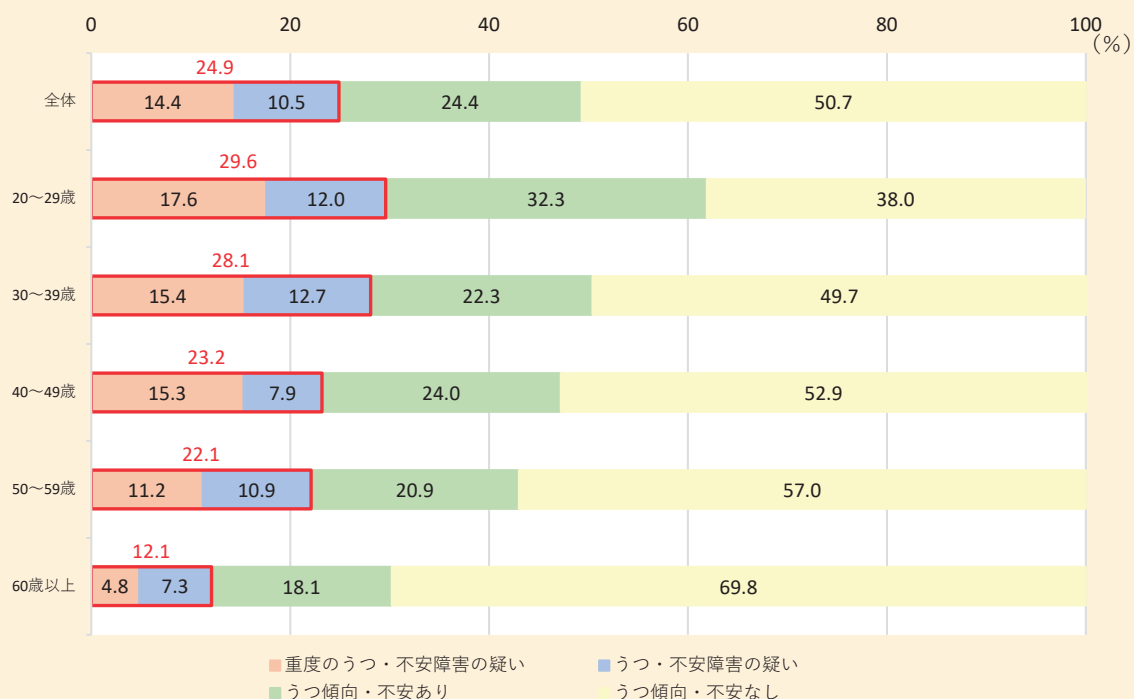


（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和7年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面の調査研究」を基に作成

（注）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

年齢別で見ると、「20～29歳」が29.6%で最も高かった（第1-3-2-51図）。

第1-3-2-51図 年齢別うつ傾向・不安（IT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7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）国勢調査の情報サービス業における男女・年齢別の構成比に準じた、ウェイトバック（WB）集計値である。

(3) 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6年度までの15年間に公務災害として認定された事案（脳・心臓疾患事案38件と精神疾患等事案133件）を取りまとめ、分析を行った。

ア 脳・心臓疾患事案

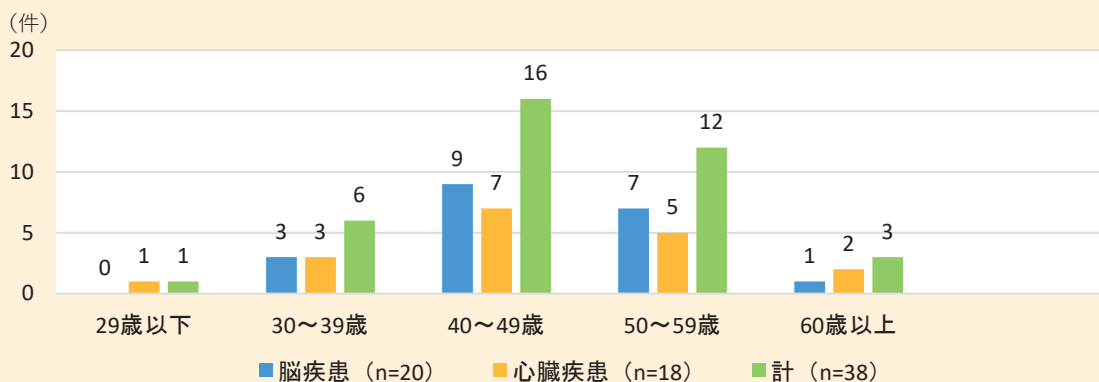
（ア）発症時年齢階層別の事案数

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12件で、これらの年齢層で全事案の約73.7%を占めた（第1-3-3-1図）。

男女別割合では、男性が36人（94.7%）、女性が2人（5.3%）であった。

また、死亡事案は20件（52.6%）であった。

第1-3-3-1図 発症時年齢階層別の事案数（脳・心臓疾患）

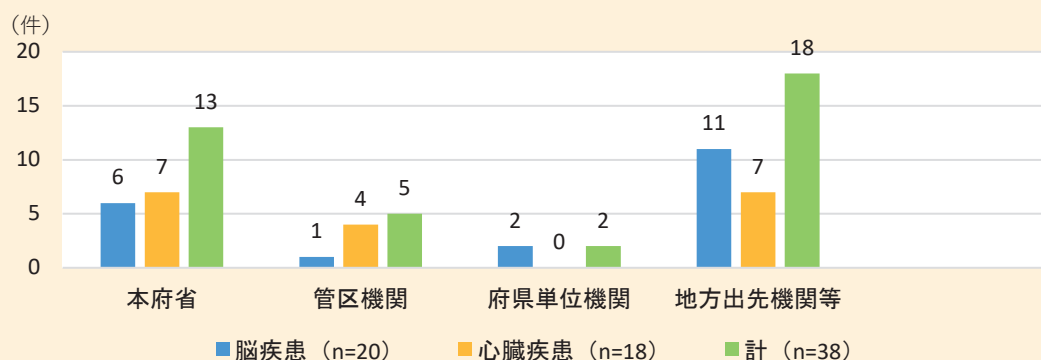


（資料出所）人事院調べ

（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11件（55.0%）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1-3-3-2図）。

第1-3-3-2図 組織区分別の事案数（脳・心臓疾患）



（資料出所）人事院調べ

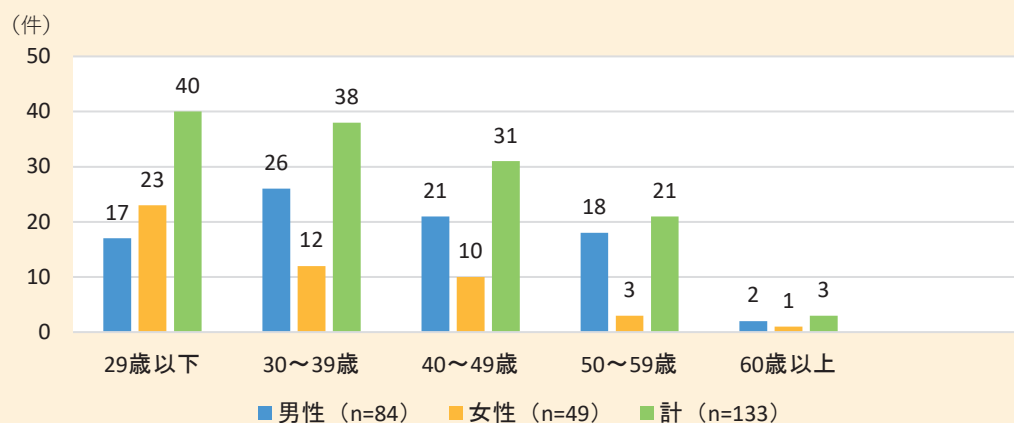
イ 精神疾患等事案

(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40件（30.1%）、「30～39歳」の事案が38件（28.6%）、「40～49歳」の事案が31件（23.3%）であった。男女別割合では、男性が84人（63.2%）、女性が49人（36.8%）であった（第1-3-3-3図）。

また、精神疾患等事案のうち自殺事案は34件（25.6%）であった。

第1-3-3-3図 性別・発症時年齢階層別の事案数（精神疾患等）

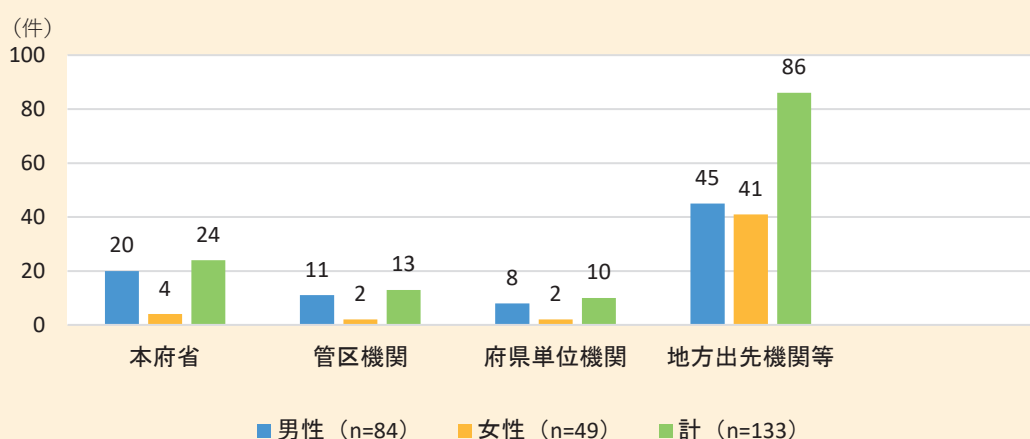


(資料出所) 人事院調べ

(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86件（64.7%）で最も多かった（第1-3-3-4図）。

第1-3-3-4図 組織区分別の事案数（精神疾患等）



(資料出所) 人事院調べ

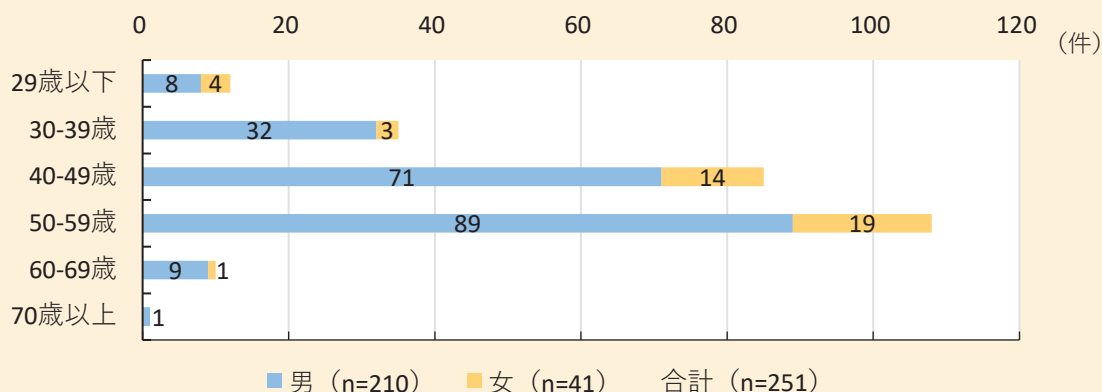
② 地方公務員の公務災害認定事案の分析

令和7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6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251件中、男女別割合では、男性が210件（83.7%）、女性が41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108件（43.0%）、次に多いのは「40～49歳」の事案で85件（33.9%）であった（第1-3-3-5図）。

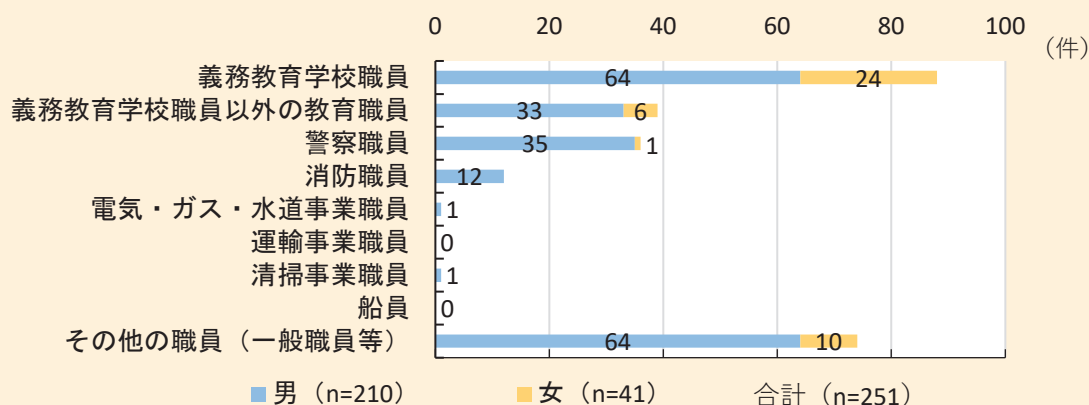
第1-3-3-5図 発症時年齢階層別の事案数（脳・心臓疾患）



（資料出所）総務省「令和7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

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88件、「その他の職員（一般職員等）」が74件、「義務教育学校職員以外の教育職員」が39件などであった（第1-3-3-6図）。

第1-3-3-6図 職員区分別の事案数（脳・心臓疾患）



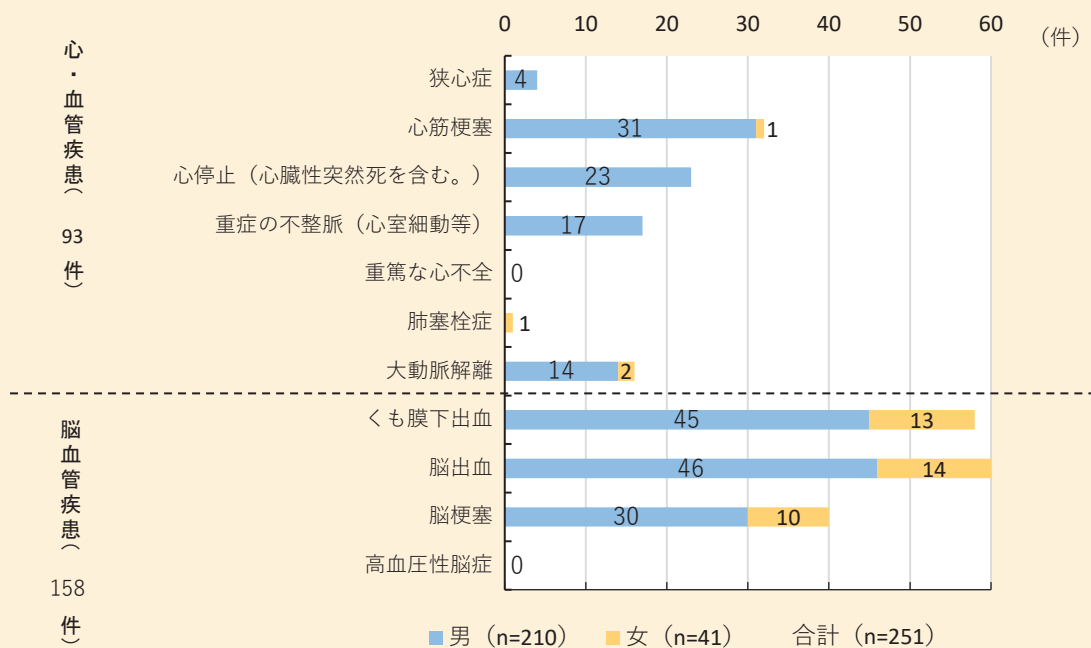
（資料出所）総務省「令和7年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

決定時疾患別に見ると、「心・血管疾患」は 93 件、「脳血管疾患」は 158 件であった。

「心・血管疾患」の内訳は、「心筋梗塞」が 32 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）」が 17 件などであった。

「脳血管疾患」の内訳は、「脳出血」が 60 件、「くも膜下出血」が 58 件、「脳梗塞」が 40 件であった（第 1-3-3-7 図）。

第 1-3-3-7 図 決定時疾患別の事案数（脳・心臓疾患）



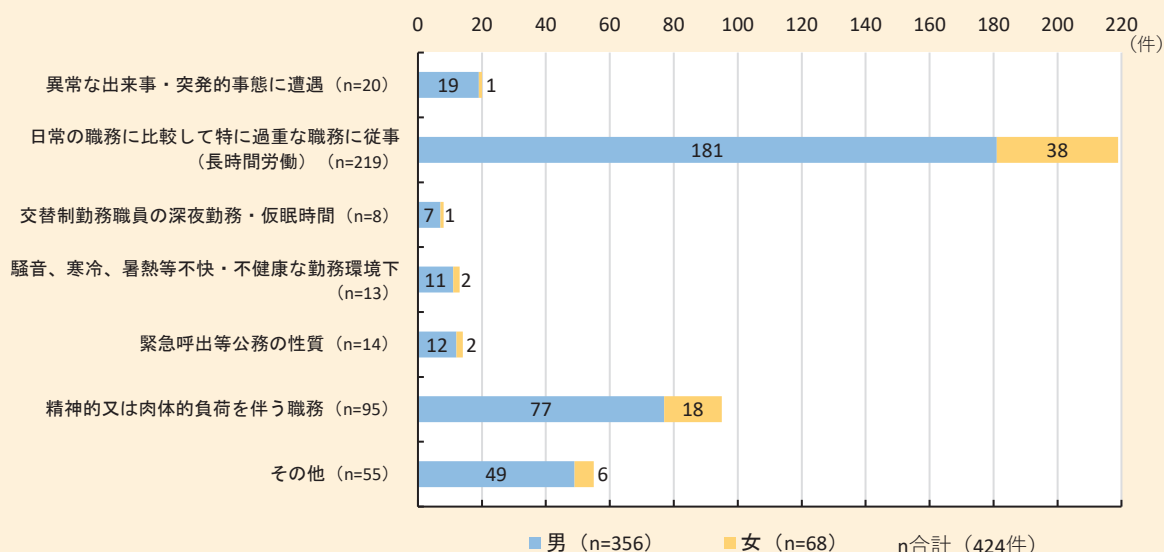
（資料出所）総務省「令和 7 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

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219件、「精神的又は肉体的負荷を伴う職務」が95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181件、女性は38件となっている（第1-3-3-8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82.9時間、発症前2か月の平均が71.1時間であった（第1-3-3-8図の下）。

第1-3-3-8図 職務従事状況と時間外勤務の状況（脳・心臓疾患）

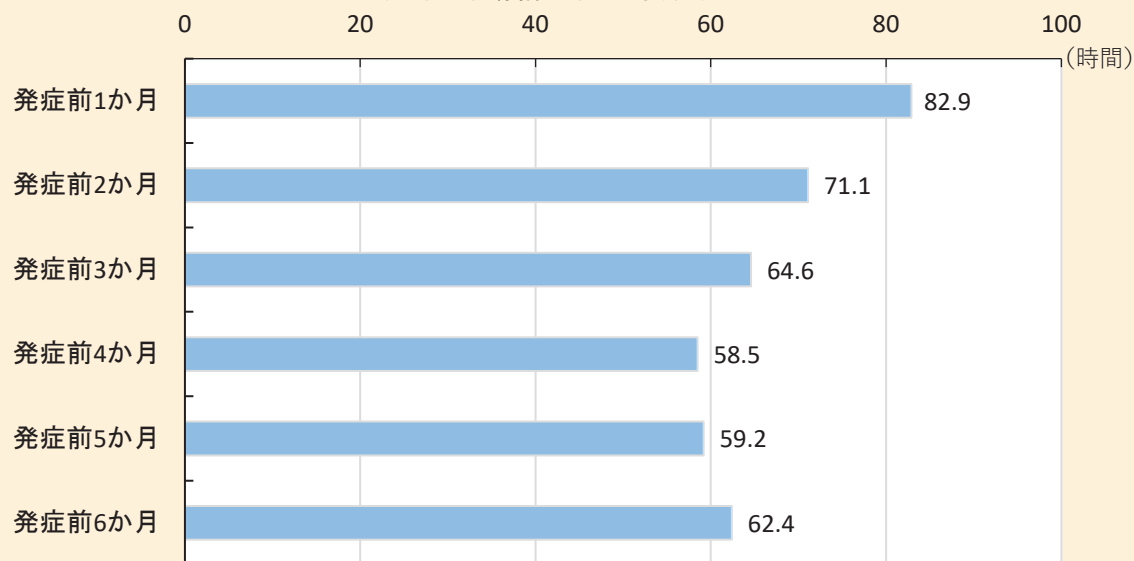


（資料出所）総務省「令和7年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

（注）1. 脳・心臓疾患事案251件（男210件、女41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（複数回答）。

〈時間外勤務時間の状況〉



（資料出所）総務省「令和7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

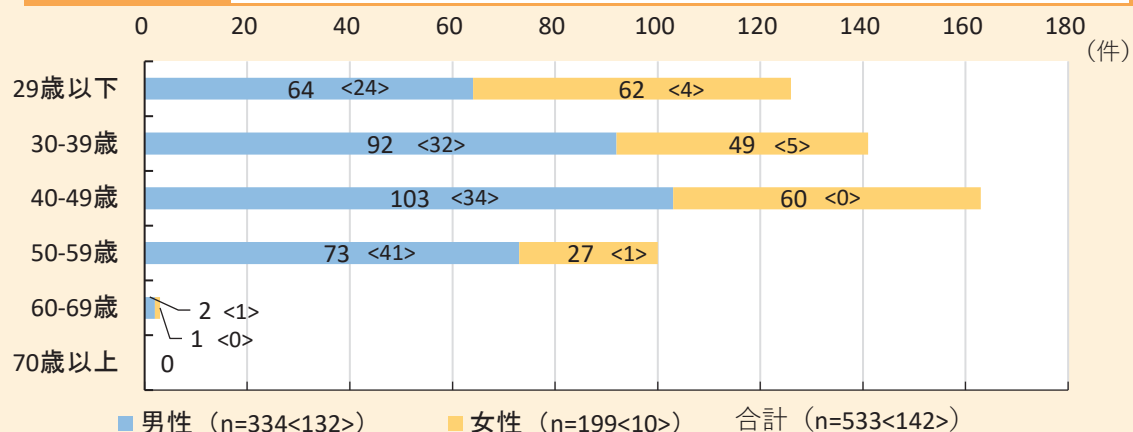
（注）発症前各月の時間外勤務時間の状況について、確認できた事案を集計し平均したもの。

イ 精神疾患等事案

精神疾患等事案 533 件について、男女別割合は、男性が 334 件（62.7%）、女性が 199 件（37.3%）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 163 件（30.6%）、次に多いのは「30～39 歳」の事案で 141 件（26.5%）であった。

精神疾患等事案 533 件のうち、自殺事案は 142 件あり、男性が 132 件（93.0%）、女性が 10 件（7.0%）であった（第 1-3-3-9 図）。

第 1-3-3-9 図 発症時年齢階層別の事案数（精神疾患等）

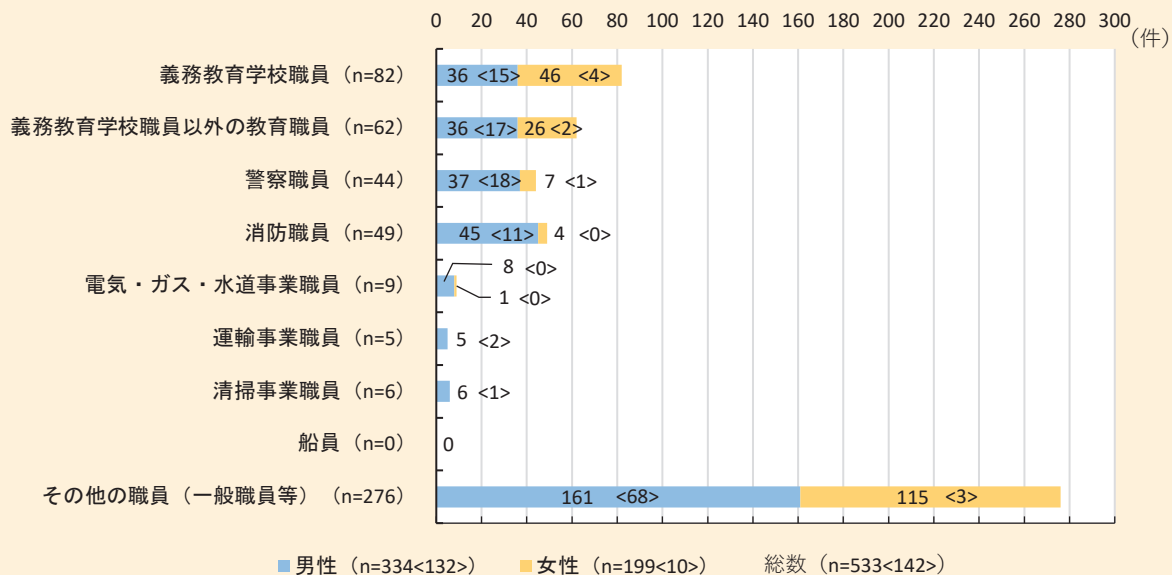


（資料出所）総務省「令和 7 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

（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 276 件、「義務教育学校職員」が 82 件、「義務教育学校職員以外の教育職員」が 62 件などであった（第 1-3-3-10 図）。

第 1-3-3-10 図 職員区分別の事案数（精神疾患等）

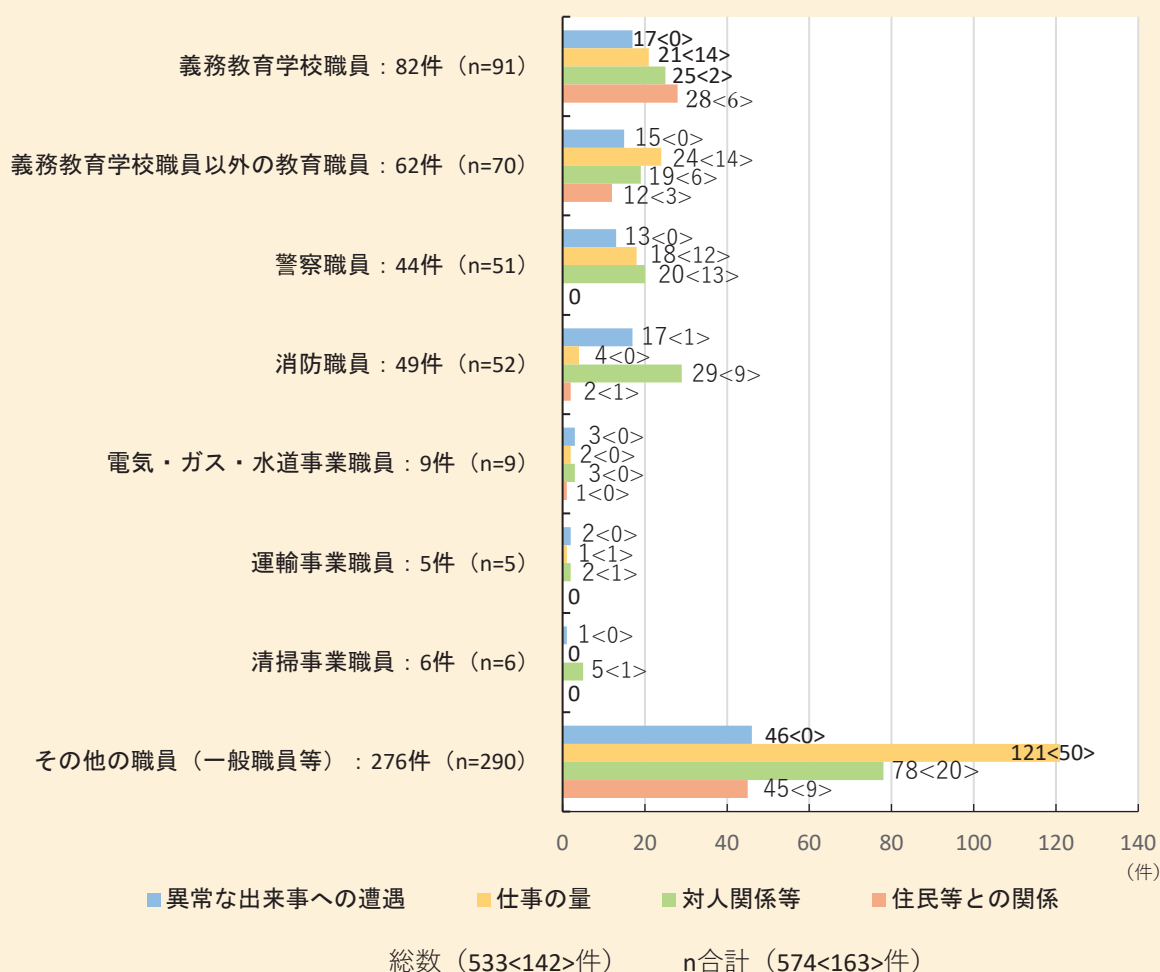


（資料出所）総務省「令和 7 年度地方公務員の過労死等に係る公務災害認定事案に関する調査研究」を基に作成

（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1-3-3-11図）。

第1-3-3-11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7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 533 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（複数回答）。

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。

(4) 過労死等労災請求件数の増加要因分析

脳・心臓疾患事案、精神障害事案の労災請求件数が増加している状況について、以下のとおり分析を行った。

(まとめ)

- ・脳・心臓疾患事案について

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数が減少している一方、脳・心臓疾患の労災請求件数は増加傾向にある。労災支給決定件数について、時間外労働「80時間未満」の件数は緩やかな増加傾向にある。脳・心臓疾患の罹患率が他の年齢層に比べて高い「50歳以上」の年齢層の労災請求件数の増加が、脳・心臓疾患の労災請求件数全体の増加の主な原因となっていると考えられる。

- ・精神障害事案について

精神障害に係る労災請求件数の増加については、出来事の類型別の労災決定件数の推移を見ると「対人関係」の伸びが最も大きく、その中でも特に「上司とのトラブル」の伸びが大きい状況にある。また、都道府県労働局に寄せられる相談の動向を見ると「いじめ・嫌がらせ」、「パワーハラスメントに関する相談」の件数が増加している。この両者から、上司とのトラブル等の対人関係により精神にトラブルを抱えている労働者が多数存在することは明らかと考えられるが、労災請求件数の増加の原因であるかについては、なお分析の余地がある。

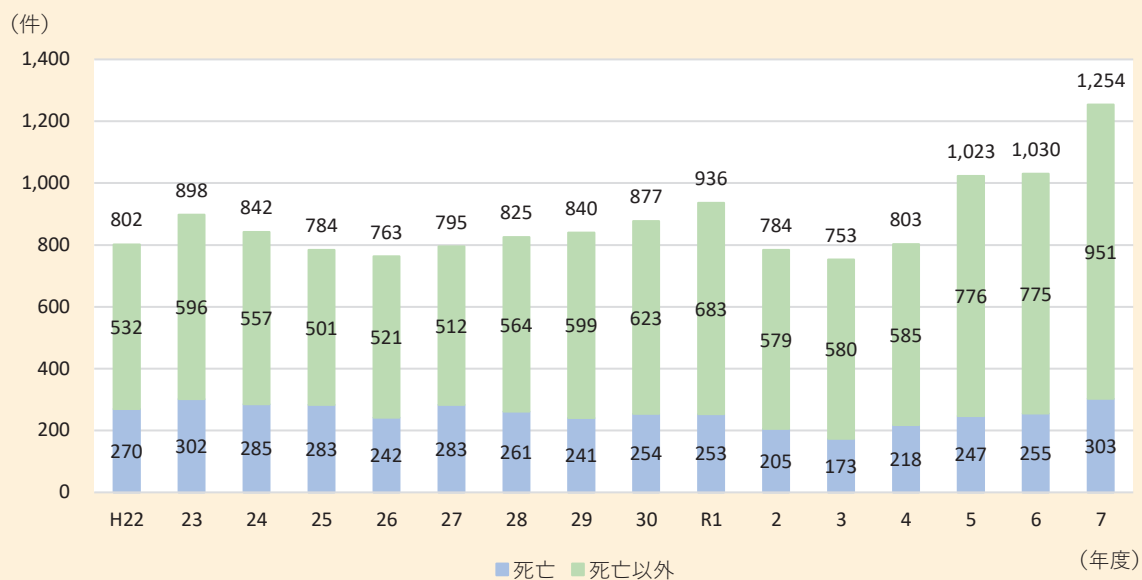
労災請求件数について業種別に見ると「医療、福祉」が最も多く、「医療、福祉」の出来事の類型別の労災決定件数の推移を見ると「対人関係」が最も多い。

こうした状況を踏まえ、長時間・過重労働の防止、休日の確保、休暇の取得促進について、引き続き取組みを推進していくとともに、人手不足や、職場等におけるメンタルヘルス対策の強化、ハラスメント対策を含め、より良い職場環境に向けた取組みも積極的に推進していく必要がある。

(脳・心臓疾患事案)

脳・心臓疾患の労災請求件数は、令和4年度以降、増加傾向にある（第1-3-4-1図）。

第1-3-4-1図 脳・心臓疾患の労災請求件数の推移（再掲）

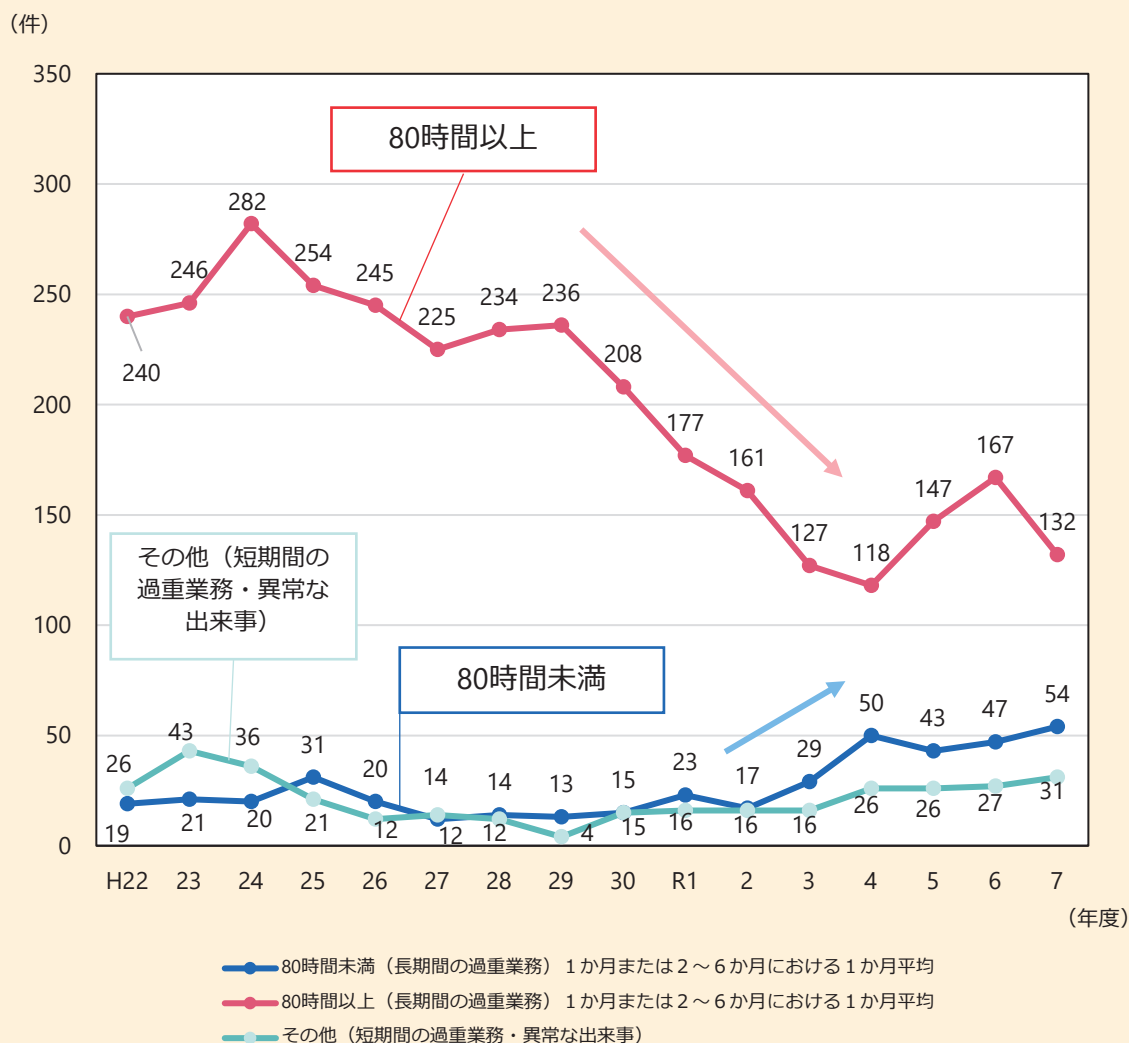


(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

(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。

脳・心臓疾患の支給決定件数のうち、発症前1か月又は2～6か月における1か月平均の時間外労働時間数の状況を見ると、「80時間未満」の労災支給決定件数は、令和3年度までは20件前後で推移していたが、令和4年度以降は40～50件台まで増加した。一方、脳・心臓疾患の労災支給決定件数が平成28年度から令和3年度までにかけて減少する中、「80時間以上」の労災支給決定件数は、平成28年度から令和3年度までにかけての件数の減少が、総件数の減少に比べ、減少幅が大きく、令和4年度から令和6年度までは、一時的に増加したが、令和7年度は再び減少した（第1-3-4-2図）。

第1-3-4-2図 脳・心臓疾患の労災支給決定件数の推移（80時間以上、80時間未満別）

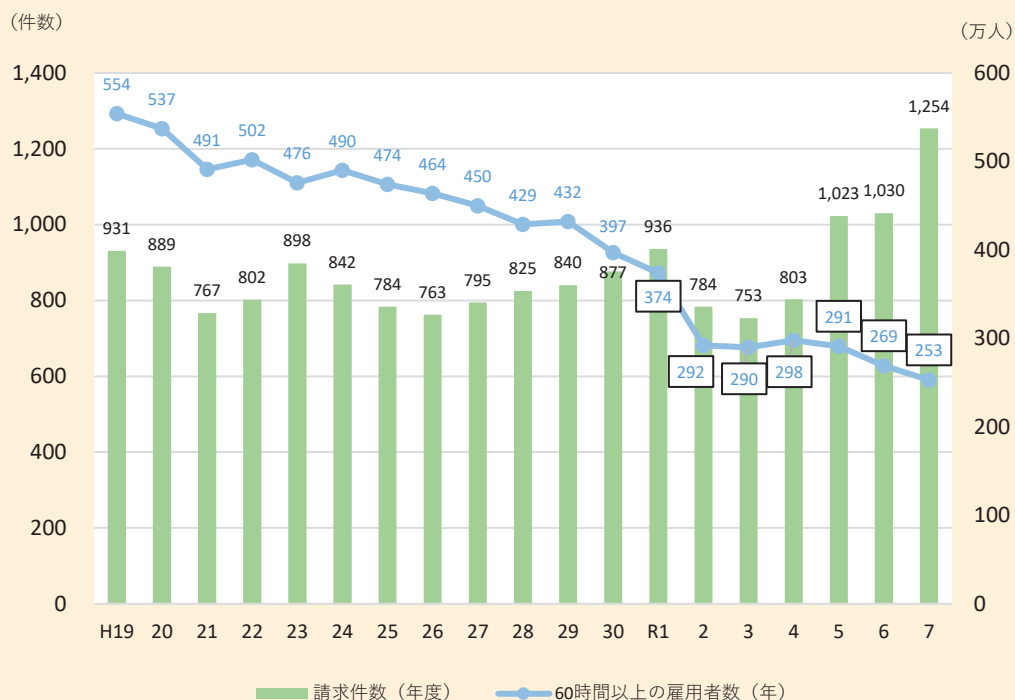


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」を基に作成

（注）労災支給決定件数は、「業務災害」に係る件数であり、「複数業務要因災害」を含まない件数である。

月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数は緩やかに減少している中、脳・心臓疾患の労災請求件数は、増加傾向にある（第1-3-4-3図）。

第1-3-4-3図 脳・心臓疾患の労災請求件数の推移と月末1週間の就業時間が60時間以上の雇用者数



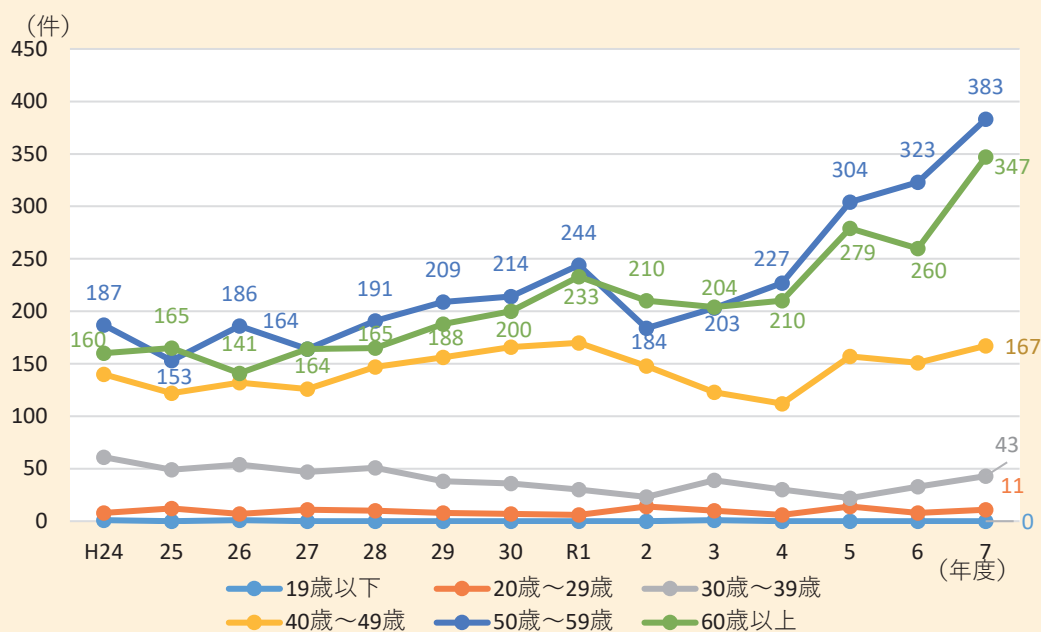
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」及び総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（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。

2. 労災請求件数は年度単位、60時間以上の雇用者数は年単位の数値である。

年齢階層別に脳・心臓疾患に係る労災請求件数の推移を見ると、いずれの年度においても「50～59歳」及び「60歳以上」の層は、他の年齢層に比べ多いが、令和4年度以降、他の年齢層との差が広がっている（第1-3-4-4図）。

第1-3-4-4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）

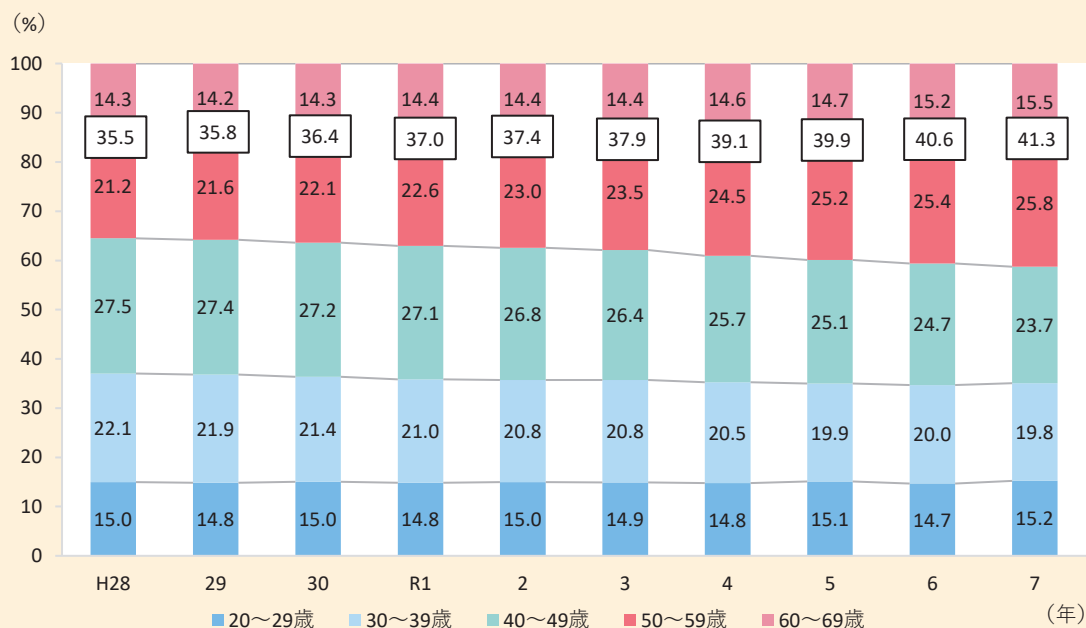


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

（注）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。

雇用者の年齢構成比の比較の推移を見ると、「50 歳以上」の年齢層の割合は年々増えており、令和 7 年は 41.3% となった（第 1-3-4-5 図）。

第 1-3-4-5 図 雇用者の年齢構成比の推移（20～69 歳）

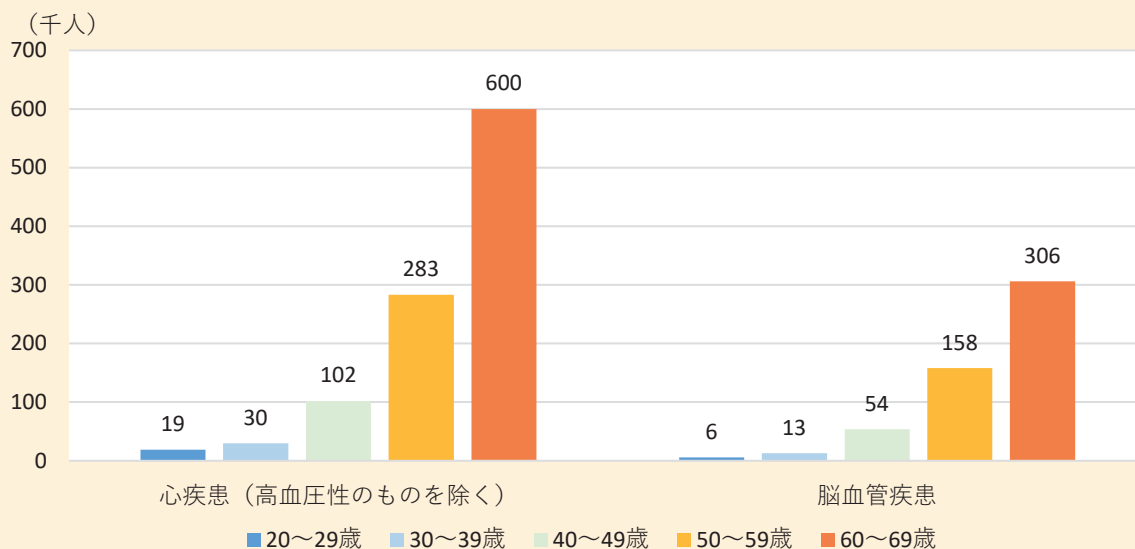


（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（注）20～24 歳については在学中である者を除いて集計

脳血管疾患・心疾患の患者数について年齢階級別の比較を見ると、他の年齢層に比べ、「50 歳以上」が、脳血管疾患（「50～59 歳」が約 158,000 人、「60～69 歳」が約 306,000 人）、心疾患（「50～59 歳」が約 283,000 人、「60～69 歳」が約 600,000 人）ともに多い（第 1-3-4-6 図）。

第 1-3-4-6 図 年齢階級別患者数（令和 5 年）

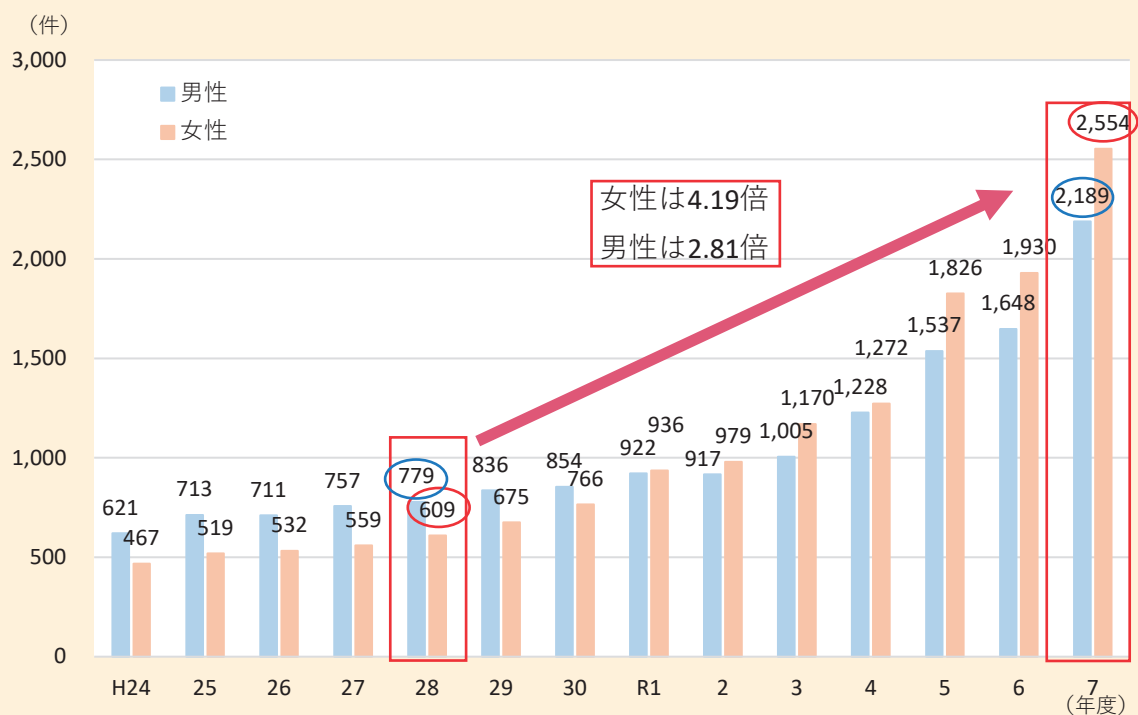


（資料出所）厚生労働省「患者調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

(精神障害事案)

自殺以外の精神障害の労災請求件数の推移を見ると、男女ともに増加傾向にあり、近年、女性が男性を上回る水準となっている（第 1-3-4-7 図）。

第 1-3-4-7 図 精神障害の労災請求件数の推移（自殺以外事案）

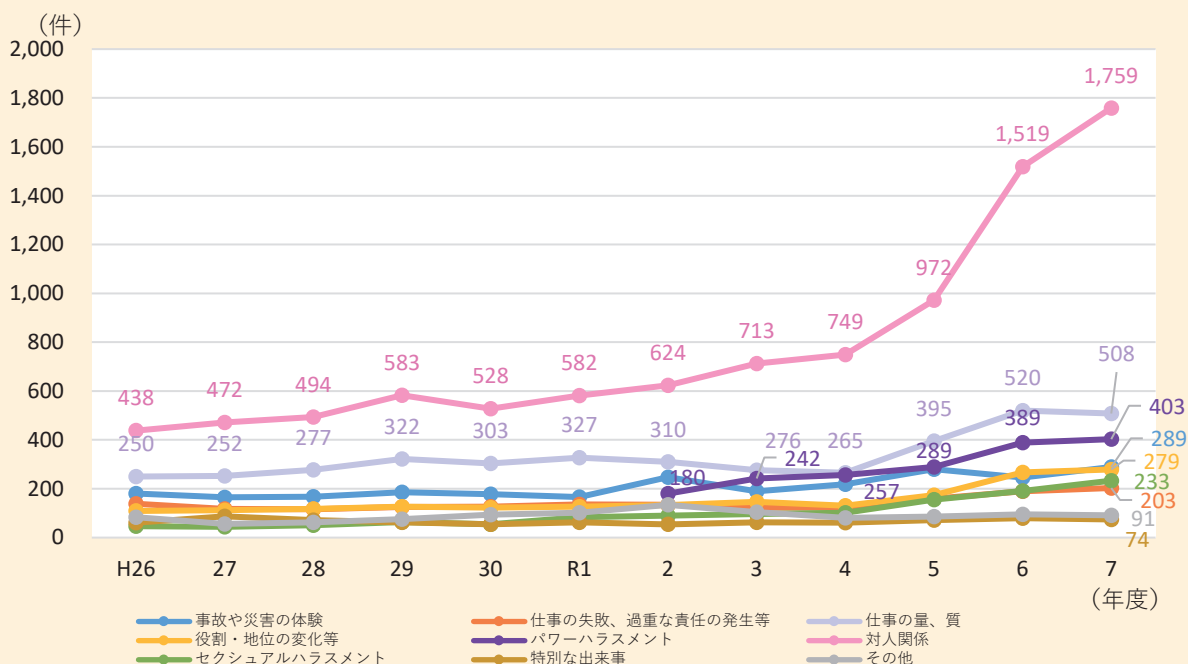


(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

(注) 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。

精神障害の出来事の類型別の労災決定件数の推移を見ると、「対人関係」がいずれの年度においても最も多く、令和7年度は1,759件であった（第1-3-4-8図）。

第1-3-4-8図 精神障害の出来事の類型別の労災決定件数の推移

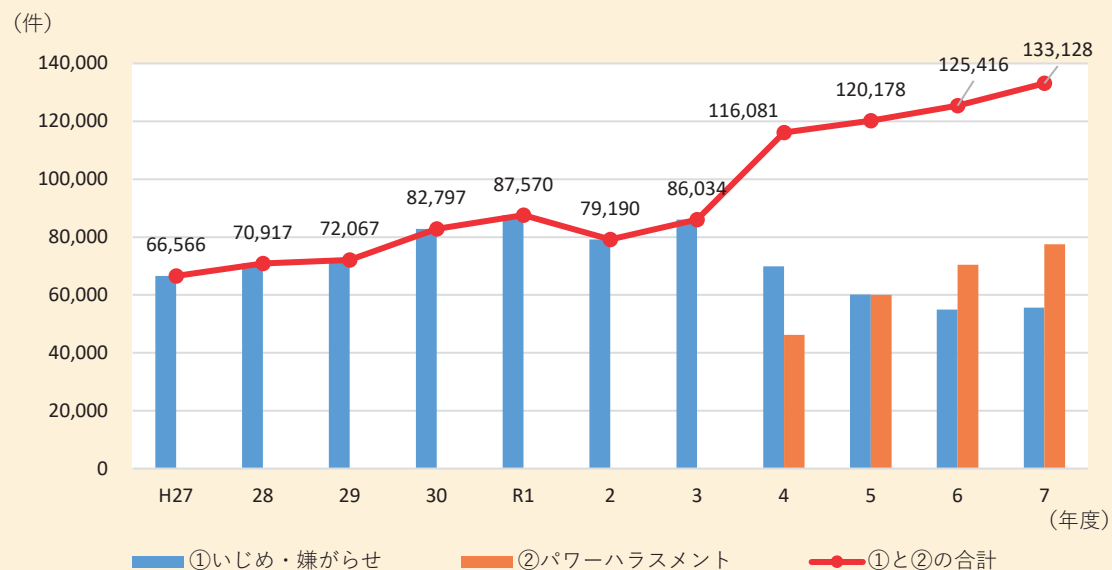


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

（注）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。

一方、都道府県労働局に寄せられる相談の動向では「いじめ・嫌がらせ」及び「パワーハラスメントに関する相談」の件数が増加している（第1-3-4-9図）。

第1-3-4-9図 いじめ・嫌がらせとパワーハラスメントの相談件数

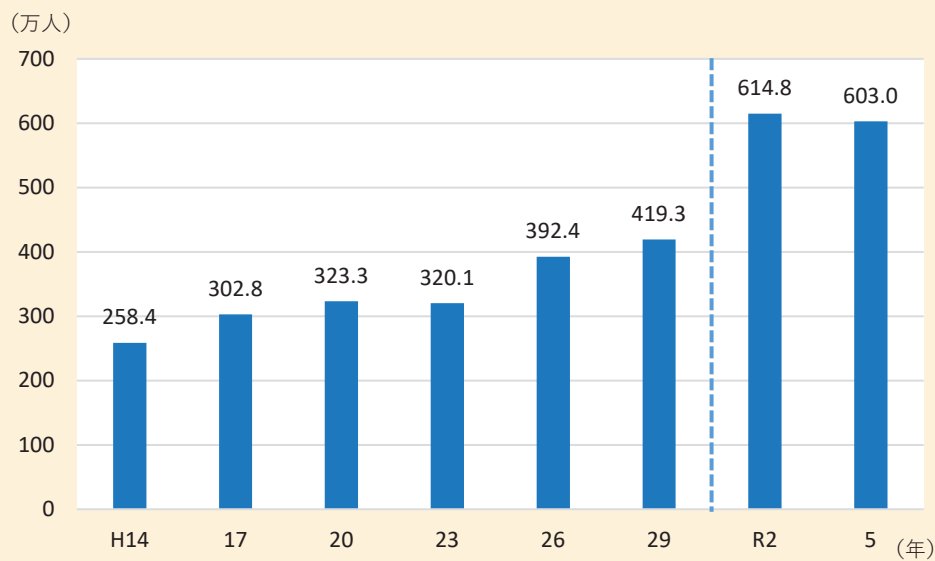


（資料出所）厚生労働省「個別労働紛争解決制度の施行状況」及び「都道府県労働局雇用環境・均等部（室）における雇用均等関係法令の施行状況について」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（注）これまで民事上の個別労働関係紛争の相談の集計において「いじめ・嫌がらせ」に含まれていた「パワーハラスメント」に関する相談については、令和4年4月の労働施策総合推進法の全面施行に伴い、別途集計することとなったため、令和3年度以前と令和4年度以降では「いじめ・嫌がらせ」の集計対象に差異がある。）

気分（感情）障害（躁うつ病を含む）、神経症性障害、ストレス関連障害、身体表現性障害等の患者数は長期的に増加傾向にある（第 1-3-4-10 図）。

第 1-3-4-10 図 精神疾患を有する総患者数の推移（傷病分類別内訳）



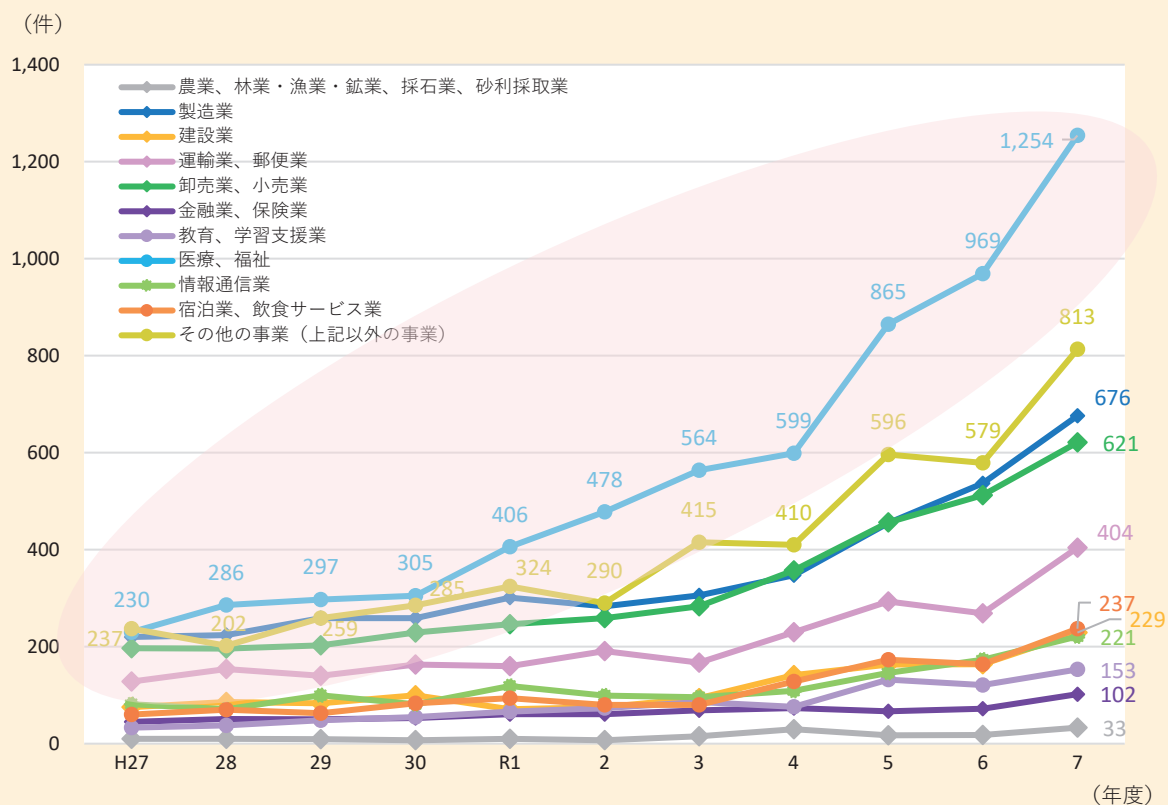
（資料出所）厚生労働省「患者調査」を基に厚生労働省労働基準局にて作成

（注）1. H23 年の調査では宮城県の一部と福島県を除いている。

2. R2 年から総患者数の推計方法を変更している。具体的には、外来患者数の推計に用いる平均診療間隔の算出において、前回診療日から調査日までの算定対象の上限を変更している（H29 年までは 31 日以上を除外していたが、R2 年からは 99 日以上を除外して算出）。

業種別で見ると、「医療、福祉」の精神障害の労災請求件数が最も多い（第 1-3-4-11 図）。

第 1-3-4-11 図 精神障害に係る労災請求件数の推移（業種別・自殺以外）

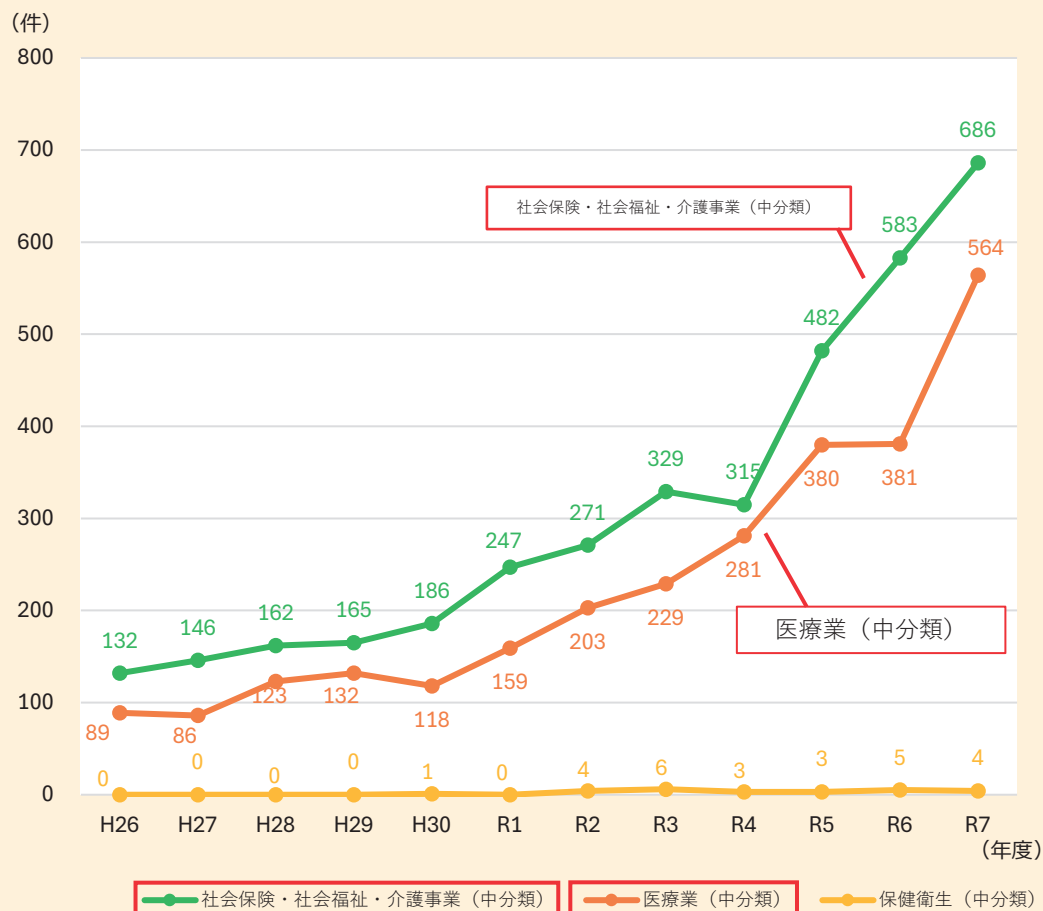


(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」等のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

(注) 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。

さらに、「医療、福祉」の内訳を見ると、「医療業」、「社会保険・社会福祉・介護事業」とともに増加傾向にある（第1-3-4-12図）。

第1-3-4-12図 「医療、福祉」に係る中分類別の労災請求件数の推移（自殺以外）



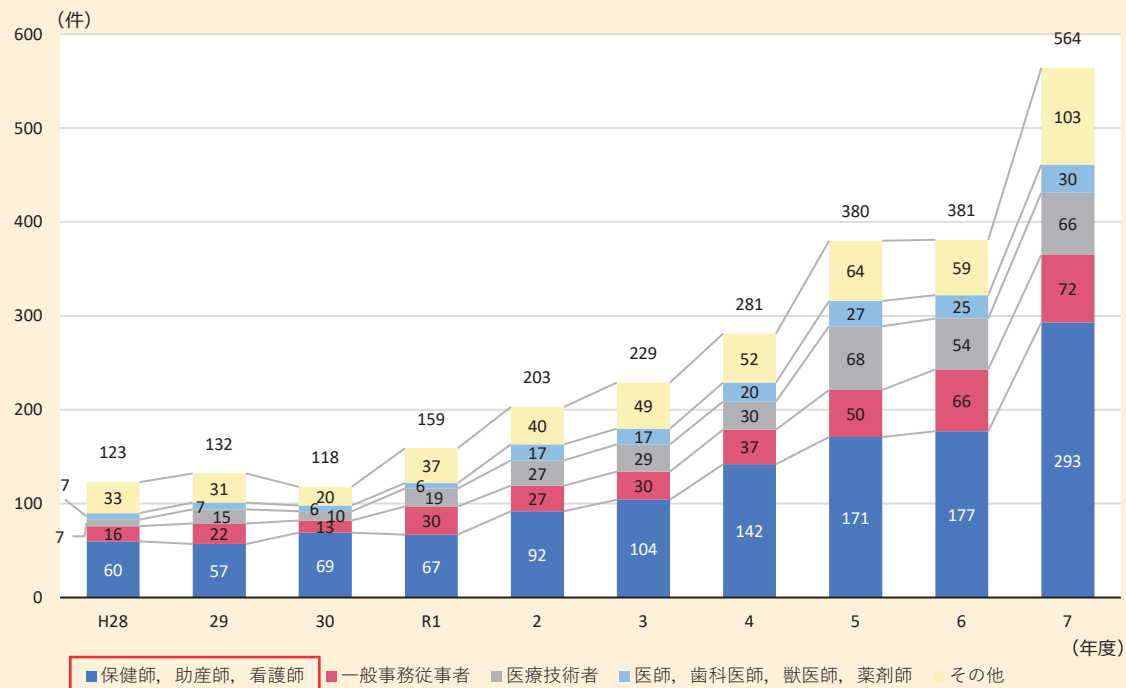
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」等のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

（注）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。

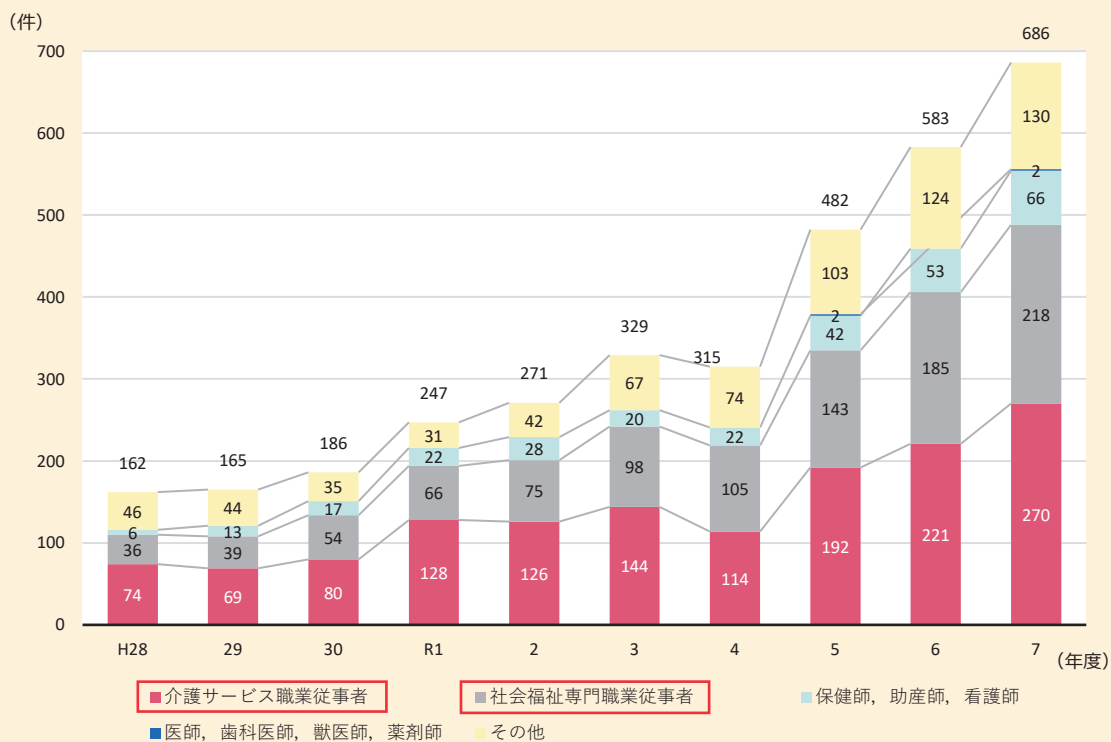
「医療、福祉」について、職種別の請求件数の内訳を見ると、「医療業」では「保健師、助産師、看護師」が最も多く、「社会保険・社会福祉・介護事業関係」では、「介護サービス職業従事者」及び「社会福祉専門職業従事者」が多い（第1-3-4-13図）。

第1-3-4-13図 「医療、福祉」の職種別請求件数の推移（自殺以外）

<医療業>



<社会保険・社会福祉・介護事業>

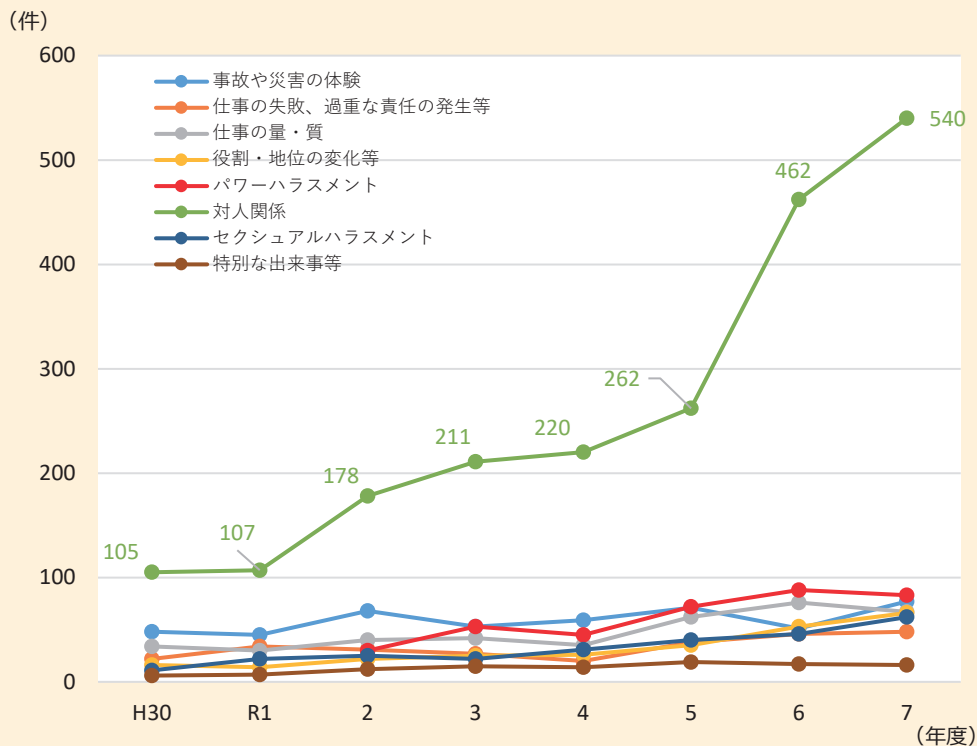


（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」等のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成
 （注）労災請求件数は、当該年度中の労災保険給付の請求件数である。

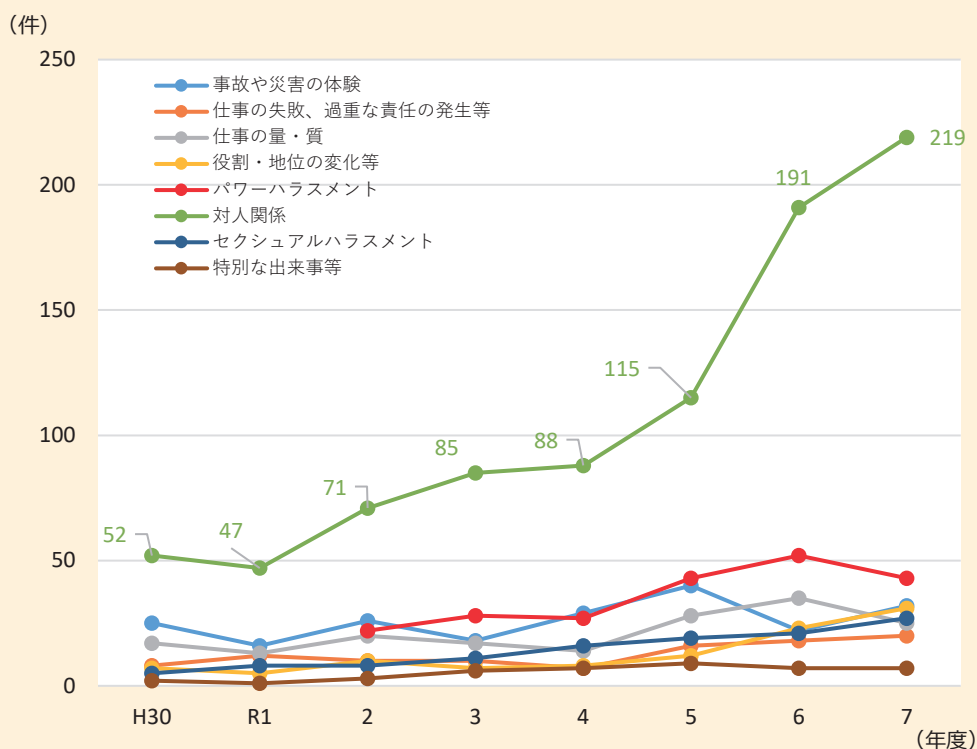
「医療、福祉」、「医療業」及び「社会保険・社会福祉・介護事業」について精神障害の労災決定件数（自殺事案を含む）を「出来事の類型別」の推移を見ると、いずれにおいても「対人関係」が最も多く、増加傾向にある（第1-3-4-14図）。

第1-3-4-14図 「医療、福祉」における出来事の類型別の労災決定件数の推移

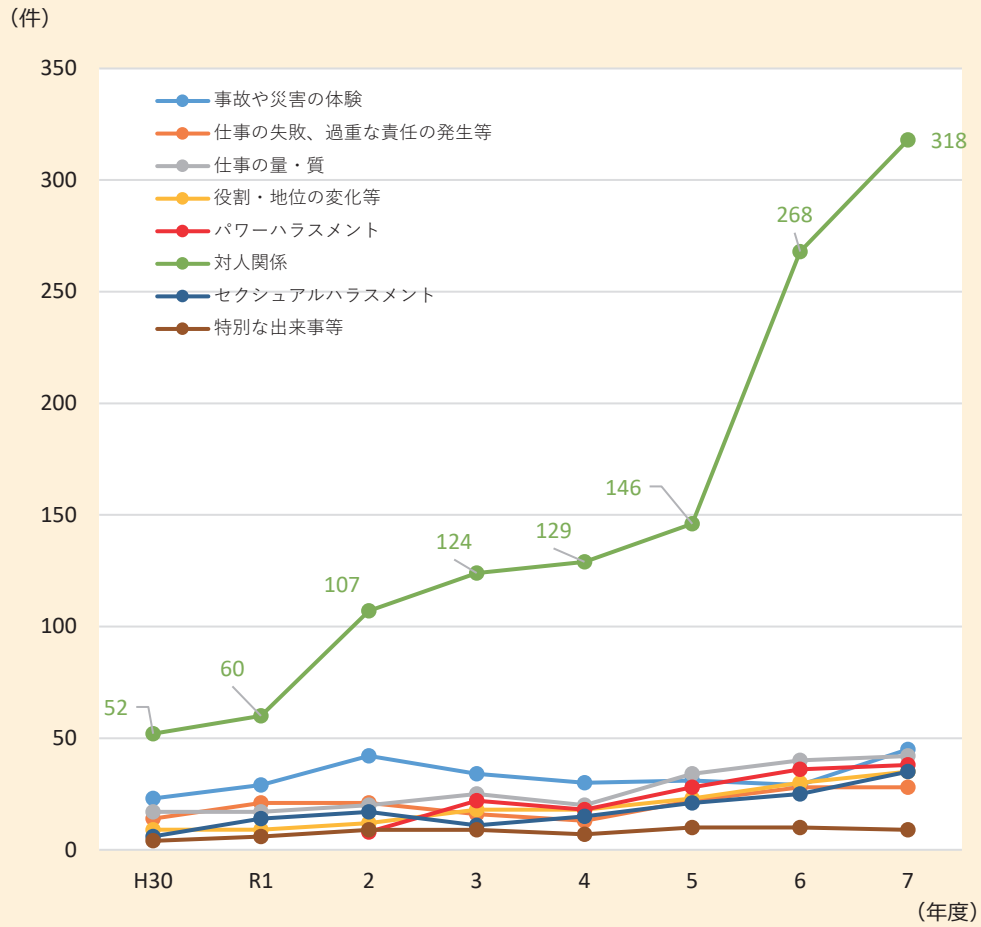
＜医療、福祉＞



＜うち医療業＞



＜うち社会保険・社会福祉・介護事業＞



(資料出所) 厚生労働省「過労死等の労災補償状況」等のデータを基に厚生労働省労働基準局にて作成

(注) 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。