

高幡不動尊に行ってきました



先日、高幡不動尊へ散歩も兼ねて行ってきました。高幡不動尊は関東三大不動の一つに数えられる寺院です。新選組の土方歳三の菩提寺としても有名で、初夏のあじさいや秋の紅葉など季節ごとの美しい景観を楽しめる、地域の憩いの場となっています。ウォーキングコースもあり、私はもっぱら運動不足解消のためによく歩いています。機会がありましたらぜひお立ち寄りください。（岡田）

精神障害による労災認定が7年連続で過去最多

厚生労働省が7月15日に公表した令和7年度「過労死等の労災補償状況」によると、精神障害による労災の支給決定件数は1,082件となり、前年度(1,056件)を上回って**7年連続で過去最多を更新**しました。また、請求件数も4,958件と過去最多となっています。

業種別(中分類)を見ると、**支給決定件数が最も多かったのは「社会保険・社会福祉・介護事業」(151件)**、次いで「医療業」(139件)、「道路貨物運送業」(68件)、「総合工事業」(51件)、「飲食店」(45件)の順となりました。

精神障害の認定要因としては、対人関係に関する「上司等からのパワーハラスメント」(222件)が最も多く、次いで「顧客や取引先、施設利用者等からの著しい迷惑行為」(127件)と「セクシュアルハラスメント」(127件)が並び、仕事の量・質に関する「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」(40件)を上回っています。

◆ハラスメント対策の徹底が必要

この結果からは、**長時間労働のみならず、パワハラ、セクハラ、カスハラといった各種ハラスメントが精神的不調を引き起こしている**ことが読み取れます。

【参考】令和7年度「過労死等の労災補償状況」を公表します(厚生労働省)

<https://tomoiku.mhlw.go.jp/seminarevent/company/ryoshingakkyu/>

「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版が公表されました

本パンフレットでは、事業主の対策が義務となっている各種ハラスメントに該当する行為を解説するとともに、「事業主の方針の明確化」「相談体制整備」「事後対応」「再発防止」など、事業主が講ずべき措置が具体的に整理され、各種資料も収録されています。

◆10月からのカスハラ対策義務化に対応した内容

カスタマーハラスメント防止に特有の措置としては、「対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置」を挙げています。具体的には、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるもののへの対処方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、方針において定めた対処を行うことができる体制を整備します。

ハラスメント規程の規定例や社内掲示・社内周知の文例なども、収録されています。管理職・人事担当者向けの研修資料や相談窓口担当者の対応マニュアルの作成、従業員説明会での周知などに活用するとよいでしょう。

【参考】「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>

「骨太の方針2026」と今後の労働時間法制の見直し

「経済財政運営と改革の基本方針2026(骨太の方針2026)」では、「心身の健康維持と従業員の選択を前提に、柔軟で多様な働き方を実現するため、労働時間法制等に係る政策対応について、夏以降の労働政策審議会で議論を行う」とされ、同日閣議決定された「日本成長戦略」に、その政策に関する具体的な内容が示されています。この内容をご紹介しますことで今後の労働時間法制の方向性を見ていきましょう。

◆裁量労働制・変形労働時間制の見直し

裁量労働制については、健康確保や長時間労働防止、適切な処遇確保などの措置を前提に、対象の在り方について、見直しを検討します。

変形労働時間制については、他律的な要因に十分対応できていない現場の実態や、労働者の生活時間や勤務予定の予見可能性に留意しつつ、見直しを検討します。

◆柔軟で多様な働き方の実現に向けて

さらに、連続勤務規制や勤務間インターバル制度、「つながらない権利」、副業・兼業時の健康確保、テレワークに対応した労働時間管理などについても、労使双方の意見を踏まえながら制度の在り方を検討します。

【参考】経済財政運営と改革の基本方針2026

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/about/business/public_relations/009/002/

『社喰い』片田江 康男(著)

週刊ダイヤモンドの記者による緻密な取材に基づくM&Aの闇が書かれたノンフィクション。船井電機が急に倒産したことや、報道もされたルシアンホールディングスによるM&Aの話に興味があり読んでみました。昨今、中小企業では後継者不足もあり、M&Aが1つの解決手段と言われていますが、M&Aを検討する前にはぜひ本書を読んで欲しいです。本書で登場するある中小建設企業はメインバンクの信金の紹介によりルシアンホールディングスとM&Aを実施します。結果として、メインバンクを信用しきってしまったことで手痛いダメージを負うことになります。メインバンクだからと言って、信用し過ぎず、銀行や信金が勧める案件でも、独自の判断基準を持つことが必要です。これは売り手側に立った場合だけではなく、当然買い手側の企業に立った場合でも同様です。安易なM&Aは会社を破壊することが本書でよくわかります。

