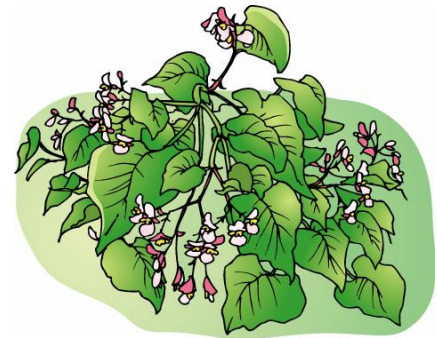


連絡先：〒573-1105
大阪府枚方市南楠葉 2 丁目 32-9
電話：080-4649-2551
e-mail: sr-ooi@lapis.plala.or.jp

大井社労士事務所便り

「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



厚労省が 7 月 16 日、「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版を公表しました。

事業主の対策が義務となっているパワハラ・セクハラ・マタハラ（妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント）と、カスタマーハラスメント、求職者等セクシュアルハラスメントについて、ハラスメントに当た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。

求職者等セクシュアルハラスメント防止に特有の措置としては、「求職活動等に関するルールの明確化と周知・啓発」を挙げています。具体的には、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者および求職者等への周知・啓発を行います。

◆活用にあたって

就業規則・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>

精神障害による労災認定が
7 年連続で過去最多

◆精神障害による労災の増加

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。

労働者の人生を守るために、そして貴重な働き手を失わないためにも、企業には、方針の策定・周知、相談体制の整備、職場環境の改善といった、ハラスメント防止措置の徹底がこれまで以上に求められています。10月からは、新たにカスハラ対策と就活セクハラ対策が全企業に義務付けられますので、今一度、自社のハラスメント対策を確認する機会にできるとよいでしょう。

【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/>

「骨太の方針 2026」と 今後の労働時間法制の見直し

◆労働時間法制の見直し方針

「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。

◆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。

◆企業は今後の動きに備える必要あり

法改正ではなく、労働時間制度の運用について、時間外労働の実態を踏まえた、36協定の締結や柔軟な労働時間制度の活用について相談支援の充実を速やかに実施するとの方針が示されています。あわせて、労働基準監督署が重大・悪質な事案に対しては厳正に対応しつつ、労働時間や労働者の健康確保措置に関する労使の合意に則った指導が行われるよう速やかに見直す、とも示されています。情報をチェックしておくといよいでしょう。

【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/

9月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付〔郵便局または銀行〕
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
〔公共職業安定所〕

30日

- 個人事業税の納付<第1期分>〔郵便局または銀行〕
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第2期分>〔郵便局または銀行〕
- 健保・厚年保険料の納付〔郵便局または銀行〕
- 健康保険印紙受払等報告書の提出〔年金事務所〕
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出
〔公共職業安定所〕
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
〔公共職業安定所〕