

事務所だより

〒861-8029

熊本市東区西原 2 丁目6番21号

杉山友香社会保険労務士事務所

TEL:096-201-8021 FAX:096-201-8022

<https://sugiyama-office.p-kit.com/>

令和8年8月号



仕事のストレスで精神疾患、労災認定が過去最多！

～令和7年度「過労死等※1の労災補償状況」が発表されました！～



文責：杉山 友香

厚生労働省では、過重な仕事の原因で発症した脳・心臓疾患や、仕事による強いストレスが原因で発病した精神障害の状況について、労災請求件数や、「業務上疾病」と認定し労災保険給付を決定した支給決定件数などを、平成 14 年以降年 1 回、取りまとめています。
(令和 8 年 7 月 15 日公表)。

※1「過労死等」とは、過労死等防止対策推進法第2条において、「業務における過重な負荷による脳血管疾患若しくは心臓疾患を原因とする死亡若しくは業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡又はこれらの脳血管疾患若しくは心臓疾患若しくは精神障害をいう。」と定義されています。

今回のポイントは、次のとおりです。

●過労死等(脳・心臓疾患と精神障害)に関する請求件数など

- ・請求件数は 6,212 件(前年度比 1,402 件の増加)
- ・支給決定件数は 1,310 件(前年度比5件の増加)※うち死亡・自殺(未遂を含む)件数は 145 件(前年度比 14 件の減少)

●脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

- ・請求件数は 1,254 件で、前年度比 224 件の増加(うち死亡件数は前年度比 48 件増の 303 件)
- ・支給決定件数は 217 件で前年度比 24 件の減少(うち死亡件数は 67 件で前年度と同数)

●精神障害に関する事案の労災補償状況

- ・請求件数は 4,958 件で前年度比 1,178 件の増加(うち未遂を含む自殺の件数は前年度比 13 件増の 215 件)
- ・支給決定件数は 1,082 件で前年度比 26 件の増加(うち未遂を含む自殺の件数は前年度比 12 件減の 76 件)

・出来事別の傾向

支給決定件数は、「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」222 件、「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」と「セクシュアルハラスメントを受けた」127 件、「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」113

件の順に多い。

認定基準改正という「窓口の拡大」

数字の増加を「職場が急に悪化した」と読むのは早い。制度の側が変わった影響を、まず切り分ける必要がある。厚生労働省は 2023 年 9 月、心理的負荷による精神障害の認定基準を改正した。この改正で、「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」がカスタマーハラスメントとして具体的出来事に追加された。同時に、パワーハラスメントの 6 類型の具体例が評価表に明記された。つまり、これまで認定の対象として言語化されていなかった負荷が、正式に「業務による心理的負荷」として拾えるようになった。件数の増加には、実態の悪化だけでなく、認定の網が広がったことによる顕在化が含まれる。「顕在化」と「実態悪化」は同時に起きているということになります。



働き方改革関連法の見直しに関して（２）

文責：伊東 毅



今年の１０月改定予定の『同一労働同一賃金ガイドライン』について、前号の続きです。
雇用形態や就業形態のちがいに問わず公正な待遇を確保する目的で定められたガイドラインで、よりブラッシュアップされています。

（参照：２０２６年２／１０ 水町勇一郎教授講演録 ビジネスガイド５月号）

ポイント３ 派遣労働者の待遇改善と課題

ガイドラインが策定された５年毎には想像もできない程、派遣労働者の賃金は改善されており、派遣労働者の賃金は、全国の正社員の賃金の平均を上回っています。企業も人手不足、派遣会社も派遣する人材が不足、そうすると、派遣会社は各地のハローワークや求人媒体の求人情報をせっせと集めて、企業の求人より高い条件で採用して、それに上乗せしても、企業からの派遣労働者の依頼は絶えることがない。企業は、社員とのバランスを考えて時間当たり２,０００円で求人を出しているのを見つければ、派遣会社は同種の求人を２,２００円を出して誘引する。そして、その企業に３,０００円で派遣する。そりゃ、上がるでしょう。

ポイント４ 情報公開の促進

ポイント５ 行政による指導の強化

現在も、パート有期法の所轄である雇用環境・均等室の調査が行われていますが、今後も増加するようです。以上の５つのポイントについて触れました。次に、新ガイドラインの具体的な変更点について、

一 新ガイドラインの基本的な考え方として、

（１）ガイドラインに提示してあるものはあくまでも例示であり、それぞれの待遇（労働条件）について、**支給の趣旨（性質）や目的に照らして、不合理ではない待遇**が求められるとしています。

（２）合理的 〉合理的ではないが、不合理とまでは言えない 〉不合理である

↑このような大雑把ではなく、明確に数値化して欲しい、と思われるかもしれません。名古屋自動車学校もそのように考えました。６０歳定年後は、定年前の基本給の５５％減、賞与６０％減としたところ、名古屋地裁も、名古屋高裁も、「６０％を下回る部分は不合理」との判決を出しました。定年後はギリギリ６０％まで減額が認められるのだ、年金もあるし、と実務者は判断するのと当然かと思います。

しかし、最高裁は「数字だけで判断してはいけません」という判示を下し、一度高裁に差し戻しました。すねたかどうかは判りませんが（文責者の感想）２年半後になって、今年２／２６に基本給５５％、賞与５７％の下回る部分を不合理とする、当てつけるような（文責者の感想）差し戻し審判決を高裁は出しました。高裁のメンツのための判決に（文責者の感想）、労働者は取り分が減りたまったもんじゃないと再び上告いたしました。

「数値じゃないと貴方（最高裁）が言うのであれば、じゃ貴方が自分で判断して見て下さい、どうぞお手本を！」と噛みついてるようにも見えます。

裁判所間の争いがあるとすれば、すごく人間的（そこまで言うか！という恨み、嫉妬、隠れた出世欲など）で面白いのですが、個々の判例に接すると無機質で温かみのないものに出くわすこともあり、人間味は無いのかと思った

ものです。「正社員は、長期雇用を前提に…中核的業務を担い…キャリア形成し…」という、正社員の定義付けをしていましたが、それは「主観的で抽象的」であり、正規と非正規の待遇の相違を設けるのであれば、「客観的および具体的な実態」で判断するように、となります。

次回は、個別の待遇について説明します。

