



— 目次 —

- 厚生労働省が過労死白書を公表 精神障害の労災事案で「対人関係」が急増
- 加速するビジネスケアラー問題 介護離職を防ぐ3ステップと企業の対応状況
- 人事評価に「不満」7割 転職を後押しする結果に
- どこからがハラスメント？ 職場における境界を調査
- 「朝の小1の壁」対策を国へ要望
- 36協定が無効になる！？ 過半数代表者の選び方に注意
- 在宅勤務中に転倒、労災になる？
- 2026年1月からルール変更 下請法が「取適法」に



速報！

2026年4月分保険料（5月納付分）より徴収開始！子ども・子育て支援金の率は0.23%に

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodatehienkinseido>

3月号（2月中旬発送）に掲載予定です。

今月の「ニュースレター」の主な情報源は、以下のとおりです。

P.1

厚生労働省が過労死白書を公表

精神障害の労災事案で「対人関係」が急増



情報源

令和6年度過労死等防止対策白書

<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/karoushi/25/index.htm>

過労死等防止対策白書では、精神障害に関する労災請求・支給決定件数がいずれも過去最多となりました。特に出来事別では「対人関係」が突出して多く、その6割が上司とのトラブルによるものです。長時間労働対策だけでなく、職場の人間関係や管理職の対応力向上が、メンタルヘルス対策の重要なポイントとなっています。

P.2

加速するビジネスケアラー問題 介護離職を防ぐ3ステップと企業の対応状況



情報源

「マイナビ 企業におけるビジネスケアラー支援 実態調査」を発表

https://www.mynavi.jp/news/2025/09/post_50190.html

企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツールを公表します

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_61776.html

働きながら介護を担う「ビジネスケアラー」は増加しており、介護離職は企業にとって深刻な人材流出リスクとなっています。2025年4月からは、すべての企業に介護離職防止のための取り組みが義務化されましたが、対応が進んでいない企業も少なくありません。介護は突然始まるケースが多いため、制度整備と早期の情報提供を含め、組織として備えておくことが重要です。

P.4

人事評価に「不満」7割 転職を後押しする結果に



情報源

Job総研 『2025年 人事評価の実態調査』

<https://jobsoken.jp/info/20250929/>

人事評価を意識した「アピール」を行っている人は6割にのぼり、その多くが評価への効果を感じている一方、「アピール疲れ」や業務効率の低下といった弊害も見られます。評価への不満が転職につながるケースも多く、公平で透明性のある評価制度づくりが人材定着のカギとなります。

P.4

どこからがハラスメント？ 職場における境界を調査



情報源

「どこからがハラスメントか」管理職と非管理職の認識調査

<https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000015.000149121.html>

ハラスメントとみなす割合が最も高かったのは、「業務時間外のLINEでの連絡」でした。パートやアルバイトへの連絡手段としてLINEを利用している職場も多いと思われませんが、法令上のハラスメントと認定されたわけではないものの、負担に感じる人が少なくないことは認識しておくべきでしょう。

P.5

「朝の小1の壁」対策を国へ要望



情報源

「朝の小1の壁」の解消について

<https://www.9tokenshi-syunoukaigi.jp/activity/youbou/001654.html>

「朝の小1の壁」について～仕事と育児の両立による従業員確保のために～

<https://www.pref.aichi.jp/soshiki/rodofukushi/shoichinokabe.html>

いわゆる「朝の小1の壁」は、共働き世帯やひとり親世帯にとって現実的な課題となっており、保護者の約3割が不安を感じている状況です。一方で、自治体による朝の居場所づくりはほとんど進んでいません。国や自治体の対応に加え、企業側でもフレックスタイムや短時間勤務など、登校時間に配慮した柔軟な働き方を整えることが、離職防止や人材定着の観点から重要になっています。

36協定が無効になる！？ 過半数代表者の選び方に注意



情報源

「36協定」を締結する際は、労働者の過半数で組織する労働組合 その労働組合がない場合は労働者の過半数を代表する者との、書面による協定をしてください。

<https://jsite.mhlw.go.jp/kochi-roudoukyoku/content/contents/000841537.pdf>

労働基準関係法令違反に係る公表事案（学校法人温習塾）

<https://jsite.mhlw.go.jp/ibaraki-roudoukyoku/content/contents/002446198.pdf>

労働条件分科会（第200回）資料

集团的労使コミュニケーションの在り方（過半数労働組合・過半数代表者等）について

<https://www.mhlw.go.jp/content/11201250/001504157.pdf>

36協定の過半数代表者については、選出方法の不適切さが実務上の大きなリスクとなっています。現在、労基法改正の議論の中でも、過半数代表者の位置づけや役割の在り方が課題として取り上げられており、今後の制度見直しにつながる可能性があります。

P.7 在宅勤務中に転倒、労災になる？



情報源

テレワーク中の災害は、労災保険を適用できますか。

<https://telework.mhlw.go.jp/info/qa/030/>

テレワークにおける適切な労務管理のためのガイドライン

（22ページに労働災害の補償に関する留意点）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11911500/000683359.pdf>

2026年1月からルール変更 下請法が「取適法」に



情報源

2026年1月から下請法が「取適法」に！委託取引のルールが大きく変わります

<https://www.gov-online.go.jp/article/202511/entry-9983.html>

中小受託取引適正化法ガイドブック

<https://www.jftc.go.jp/file/toriteki002.pdf>

乱丁・落丁、掲載記事の誤字その他の誤りがありましたら事務局までご連絡ください。
内容へのご質問は恐縮ですが原則として有料となります。

社労士ニューズレター便 事務局

contactdesk@sr-newsletter.com

リンクティブ株式会社

TEL：050-3529-5892

FAX：050-1712-6953