

社労士 NEWS>>>

>>> 2025.8

社会保険労務士法人 キシモト人事労務

発行 >>>

〒181-0013 東京都三鷹市下連雀3-42-18 迦葉三鷹マンション207

TEL: 0422-26-6656 Mail: info@kishimoto-sr.jp

CONTENTS >>>

1. 安全衛生 > 企業の熱中症対策
2. 労 災 > 精神障害の労災 1,000件超え
3. 提 供 > 経営に役立つレポート

1. 安全衛生

企業の熱中症対策

暑い日が続いていますが、従業員の熱中症対策は万全でしょうか？ 仕事から従業員が熱中症にかかると、深刻な労働災害に発展する懸念もあります。今年6月からは、熱中症対策が企業の義務になっています。本稿では、帝国データバンクが今年5月に公表した「熱中症に関する企業の実態アンケート」の結果とともに、熱中症対策の義務化について概要をお伝えします。

1. 95.5%が熱中症対策を実施

「熱中症に関する企業の実態アンケート」は今年5月に行われ、1,568社から有効回答を得ました。回答

した企業の95.5%が何らかの熱中症対策を行っており、対策の内容（複数回答）では、クールビズの実践が70.5%で最多でした。

■ 熱中症対策の内容（複数回答）

クールビズの実践	70.5%	熱中症に関する報告体制の構築	15.2%
扇風機やサーキュレーターの活用	60.7%	搬送先など緊急連絡先の周知	13.0%
水分・塩分補給品の支給	55.7%	休憩時間の追加延長	12.2%
ファン付きウェアやサングラスの活用	36.9%	遮熱シートや塗装の使用	10.5%
空調設定の見直し	30.4%	時差出勤やフレックスタイム制の導入	9.8%
空調設備の増設	27.2%	リモートワークの強化	6.3%
熱中症予防・重篤化防止の学習と周知	23.1%	職場巡視やパディ制、ウェアラブル機器などによる熱中症の把握	4.8%

※帝国データバンク「熱中症に関する企業の実態アンケート」の結果より

「真夏日手当」「熱中症対策手当」を支給する企業（建設）や、7～9月の外出を伴う営業活動を自粛して、web打ち合わせに切り替える企業（卸売）もありました。また、「現場へ出向いての外作業がメインのため、ここ数年、毎年何名かは熱中症で体調を崩している。会社も重篤事項と考えている」（医療・福祉・保健衛生）という声も寄せられました。

2. 今年6月から対策義務化

厚生労働省の調査によると、職場での熱中症による

死傷者はここ数年増えており、2024年は死傷者数1,257人で、うち31人が亡くなりました。

こうした状況を受け、改正労働安全衛生規則が今年6月1日に施行され、熱中症を防ぐ対策が企業の義務となりました。対策を怠ると、6か月以下の拘禁刑または50万円以下の罰金が科される可能性もあります。

対象となるのは、暑さ指数（WBGT）（※）28度以上または気温31度以上の場所で、連続1時間以上または1日4時間を超える見込みの業務です。

対象は限定されていますが、これにかかわらず、広く対策を講じることが現実的です。

※暑さ指数（WBGT）…熱中症予防を目的とした指標で、人体と外気との熱のやりとりに着目し、「湿度」「日射・輻射などの周辺の熱環境」「気温」の要素を取り入れたもの。

義務となったのは、熱中症の重症化を防ぐための体制整備、手順作成、関係者への周知の3点です。

体制整備とは、熱中症の発生に備え連絡先や担当者を決めておくことです。手順作成は、緊急連絡網の整備や緊急搬送先の確保、熱中症にかかった人を作業から離脱させ、身体を冷却し、医療機関へ搬送するといった流れをまとめておくことです。そして、これらを従業員など関係者に周知します。また、「熱中症に関する企業の実態アンケート」でも回答があった「職場巡視やバディ制（※）、ウェアラブル機器などによる熱中症の把握」も重要です。厚労省も、熱中症の早期把握に努めるよう呼び掛けています。

※バディ制…2人一組で作業完了まで互いに体調変化を見逃さないしくみ

3. さいごに

「熱中症に関する企業の実態アンケート」では、熱中症対策の義務化について、「詳しく知っている」が15.6%、「なんとなく知っている」が39.5%、「聞いたことがある」が18.6%、「知らない」が26.3%でした。義務化の対象となる作業が多く見込まれる建設、製造、運輸・倉庫などの業種では認知度が高いものの、義務化されたこと自体を知らない企業も多いようです。まずは、厚労省のホームページに目を通すことをお勧めします。

どのような業種でも、営業活動をはじめ、暑い時期に外で仕事をする場面はあります。この夏、熱中症対策を見直してみたいはいかがでしょうか。活用できる政府の支援策もあります。弊社でもアドバイスしますので、いつでも相談してください。

2. 労 災

精神障害の労災 1,000 件超え

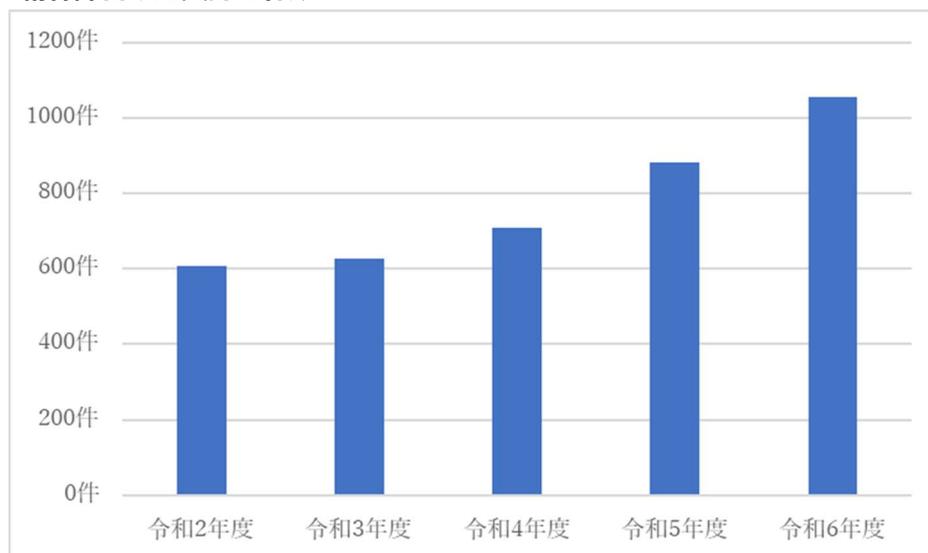
仕事によるストレスが原因で精神障害を患い、国から「労災」と認められた件数が、令和6年度に1,055件に上りました。年々増える傾向にありますが、初めて1,000件を超え、過去最多となりました。本稿では、厚生労働省が今年5月に公表した「令和6年度 過労死等の労災補償状況」から、精神障害の労災認定に絞って主なデータを紹介します。

1. 10年前の2倍以上に

精神障害の労災認定1,055件は、前年度と比べ172件増えました。10年前の平成26年度（497件）と比

べると、2倍以上となっています。1,055件のうち自殺や自殺未遂に至ったのは88件でした。

■精神障害の労災認定件数



※厚生労働省「令和6年度 過労死等の労災補償状況」より

1,055件を業種別に見ると、多い順に「社会保険・社会福祉・介護事業」152件、「医療業」118件、「道路貨物運送業」69件、「総合工事業」46件、「飲食店」44件となっています。このほか、「その他の事業サービス業」「その他の小売業」「食料品製造業」「宿泊業」などが上位15業種に入りました。

職種別では、1,055件のうち最多が「一般事務従事者」の97件、続いて「保健師、助産師、看護師」70件、「自動車運転従事者」と「介護サービス職業従事者」がそれぞれ62件、「営業職業従事者」51件、「社会福祉専門職業従事者」47件となっています。このほか、「法人・団体管理職員」「接客・給仕職業従事者」「商品販売従事者」などが上位15職種に入っています。

2. 原因はパワーハラが1位

1,055件を原因別に見ると、最も多かったのは、「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224件。続いて、「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119件でした。「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」（カスタマーハラスメント）が108件で3番目に多く、「セクシュアルハラスメントを受けた」が105件で4番目となっています。

長時間労働も主要な原因となっています。「1か月に80時間以上の時間外労働を行った」が51件、「2週間以上にわたって休日のない連続勤務を行った」も36件ありました。仕事に伴うメンタル疾患を防ぐには、まず、ハラスメントや長時間労働を防ぐことが重要なのです。

ただ、それだけでは不十分です。日頃から、会社全体で従業員のメンタルヘルス対策に取り組む必要があります。ストレスチェックや面接などで、従業員一人一人の精神の状態を把握し、不調がある場合には、医療機関の受診を勧めるほか、業務量を減らしたり、休暇を与えたりといった配慮も欠かせません。

このような対策は、企業規模にかかわらず求められるものですが、実際には事業場の規模によって対策の

実施状況に差があるのが現状です。厚労省の「令和5年労働安全衛生調査（実態調査）」によると、メンタルヘルス対策に取り組んでいる企業の割合は、労働者数50人以上の事業場では91.1%に上りますが、30～49人の事業場では73.1%、10～29人の事業場では55.7%となっています。一定数の企業が取り組みを行っているものの、規模が小さくなるにつれて実施率は下がっており、特に小規模事業場では、人的な余裕の不足などを背景に、取り組みが低調になりがちな状況が浮かび上がります。

こうした中、2025年5月には、労働者数50人未満の事業場にもストレスチェックの実施を義務付ける改正労働安全衛生法が可決・成立しました。施行日は政令で定められ、公布日から3年以内とされています。事業場の負担に配慮し準備期間が設けられていますが、今のうちから法改正に備え、社内体制の整備を進めておくことが重要です。

3. さいごに

仕事が原因の精神疾患については、労災の請求件数自体も増える傾向にあり、令和6年度には、過去最高の3,780件の請求がありました。企業が、精神疾患について労災を国に請求するような事態は、かなり深刻なケースです。そうなる前に、日頃から従業員の心の状態に配慮し、メンタルヘルスケアに力を入れていきましょう。

すぐに参考になるのは、厚労省の「働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト こころの耳」です。このサイトには、「中小企業の事業主の方へ～メンタルヘルスケアに役立つコンテンツ～」と題した特設ページがあります。このほか、「5分でできる職場のストレスセルフチェック」「働く人の疲労蓄積度セルフチェック」など、すぐに利用できるコンテンツもあります。

メンタルヘルスケアについては、弊所でも随時相談に乗っています。お困りのことがあれば、いつでもお声がけください。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「精神障害の労災 1,000件超え」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. ストレスチェックの調査票に、標準的な質問項目に加え、ストレスに関連する自由記述欄を設けてもよいでしょうか。

A. 法定のストレスチェックは、調査票を用いて、「職場のストレス要因」、「心身のストレス反応」、「周囲のサポート」の3つの領域に関する項目により検査を行い、ストレスの程度を点数化して評価するものです。この条件を満たしていれば、独自に自由記述欄を設けることは差し支えありません。

ただし、事業者が調査票を決定するに当たっては、実施者の意見の聴取、衛生委員会等での調査審議を行う必要があります。また、結果の提供に当たっては、当該自由記述欄の内容についても、ストレスチェックの結果と同様に、労働者の同意なく事業者を提供することはできないことに留意する必要があります。

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 50141 (全 6 ページ)	このタイミングで年休取るかね…… 取得日の変更はどこまで可能？	<ul style="list-style-type: none">・年休は社員の権利だけど、繁忙期はちょっと……・繁忙期というだけでは「時季変更権」は使えない？・時季変更権が「認められる」ケース・時季変更権の行使が「認められない」ケース・結局は計画が大事！ 計画的付与でトラブルなく年休消化を
# 50142 (全 7 ページ)	社員のミスで会社に損害が……。 本人への賠償請求は可能？	<ul style="list-style-type: none">・原則：社員に全額の損害賠償を請求することはできない・なぜ、ミスがあっても基本は会社負担なのか？・このケースは損害賠償できる？ できない？・会社ができる対策は？
# 50143 (全 8 ページ)	災害時の労務管理！ 社員の賃金が振り込めなくなったら？	<ul style="list-style-type: none">・災害時でも労務管理は万全に・賃金支払いのルール・労働時間管理のルール・労働災害や解雇のルール
# 50144 (全 7 ページ)	経営者がよく使う「生成 AI」 断トツの第 1 位は〇〇！	<ul style="list-style-type: none">・気になる経営者たちの「生成 AI」事情・業務で AI を利用する経営者は〇〇%！
# 50145 (全 5 ページ)	課題と成長のリアル！ 2025 年版 中小企業白書のポイント	<ul style="list-style-type: none">・円安・物価高など課題は山積み、中小企業の次の打ち手は？・強い中小企業になるための 3 つの視点・成長段階に応じた「成長の壁」の打破・具体的な成長・発展への取り組み

お気軽にご用命ください

TEL >>> 0422-26-6656

Mail >>> info@kishimoto-sr.jp

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。