

【進呈誌】

人事労務の最新情報をお届け!

月刊

人とみらい

20
26

7

(発行) 中園総合労務事務所 代表 特定社会保険労務士 中園博章
〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201
TEL 06-6430-6318 <https://nakazono-office.net>

いつも大変お世話になり誠にありがとうございます。

時節柄、風水害をはじめとした自然災害が懸念されますが、以前ここでご紹介した早朝7時や8時からの講演や研修講師の業務は、今のところ全て予定通り順調に進んでいます。とはいうものの、まだ8月まで予定が入っていますので、このまま無事に進めばよいなと願う今日この頃です。

さて昨今、頻繁に報道されているのが熊出没による被害状況ですが、社労士目線で見ると、①労災や通勤災害、②事業主の安全配慮義務、③休業補償の問題などが気になるところです。ちなみに、配達や農林業、測量、建設現場での作業中など業務中に熊に襲われて怪我した場合は、“業務遂行性”(事業主の指揮命令下にあつて、業務に従事している最中に起きた出来事であること)と“業務起因性”(その業務を行っていたからこそ危険に遭遇したこと)が認められる限り、基本的に労災と認められ、これが通勤中であれば、通勤災害として取り扱われることとなります。

一方、労災認定の問題とは別に、事業主には安全配慮義務(従業員の生命・身体・心身の健康を守り、安全に働ける環境を整える法的義務)がありますので、危険性が高いにもかかわらず従業員を業務に従事させて被害が及ぶと、当該義務違反により多額の損害賠償責任が生じる可能性があるので注意が必要です。これとは逆に、危険性が高いからといって、自治体の勧告等(不可抗力)がない状態で、事業主独自の判断で従業員を休業させると、コロナ禍と同じように労働基準法の定めに基づく60%の休業補償義務が生じます。いずれにしても、事業主にとっては守るべき義務があるわけですが、法令の定めがあるか否かにかかわらず、従業員あつての事業運営という側面は否めませんので、いざという時は損得勘定を抜きにして従業員を守るべきなのでしょう。すなわち、非常時こそ、そういった倫理観が求められるのでしょうか。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) 政府の成長戦略に労働時間法制の運用見直し	2
(注目 NEWS) 同一労働同一賃金ガイドラインが改正	3
(労基関係) 非正規労働者用労働条件通知書のモデル様式が公表	4
(安衛関係) 2025年の労働災害発生状況 死亡者数は過去最少	5
(安衛関係) 高齢者の熱中症対策と補助金活用	6
(安衛関係) 産業医の辞任等に関する報告が義務化	7
(雇用関係) 若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策とは	8
(雇用関係) 女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイダンス	9
(助成金関係) 人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備助成コース	10
2026年7月の税務・労務手続カレンダー	11



政府の成長戦略に労働時間法制の運用見直しが盛り込まれる見通し

■労働時間法制をめぐる議論の今後

6月2日、政府の日本成長戦略会議の下に設置された労働市場改革分科会における労働時間法制等をめぐる議論の取りまとめが公表されました。

5月29日の上野厚生労働大臣の会見では、議論の結果に関して「労働時間規制について、(中略)夏以降の労働政策審議会において議論を行う予定」と発言があったところです。

■取りまとめの内容について

裁量労働制の見直し等は今後の議論が待たれるところですが、36協定の締結や柔軟な労働時間制の活用について、「労働基準監督署において、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必要がある」とされました。

これを受け、今夏の成長戦略に労働基準監督署による指導の見直し等に関する内容が盛り込まれる見通しです。

■なぜ見直し？

分科会の第3回目にて、全国商工会連合会より、人手不足や時間外労働の上限規制への対応に苦慮しているとの声とともに、「『収入をもっと増やしたい』・『技能を修得したい』など健康確保と労使合意を大前提とし、労働者本人の希望を踏まえた労働時間管理も可能とする制度」や、変形労働時間制などが十分に活用できていないことを踏まえ、「届け出などの要件を柔軟化し、多様な地域、業種・業態の企業や労働者が効率的に業務や労働をできるような、柔軟な労働時間管理の運用」が要望されていました。

具体的な内容やいつから柔軟化が図られるのかなど、夏以降の情報に注目です。



同一労働同一賃金ガイドラインが改正されます

■同一労働同一賃金ガイドラインとは

2026年4月28日に同一労働同一賃金に係る改正省令・告示が公布され、改正同一労働同一賃金ガイドラインが10月1日から適用されます。このガイドラインは、正社員と非正規雇用労働者（パートタイム労働者・有期雇用労働者・派遣労働者）との間で待遇差が存在する場合に、どのような待遇差が不合理、あるいは不合理でないのか、原則となる考え方や具体例、留意事項を示すものです。

■ガイドライン改正のポイント

今般、裁判例の蓄積などを踏まえて記載が見直され、明確化や充実が図られているほか、新規に追加された内容もあります。特に、各種手当（退職手当、無事故手当、家族手当、住宅手当等）や福利厚生（夏季冬季休暇、褒賞等）について、具体的な考え方や例示が追加されています。

また、改正省令により、非正規雇用労働者を雇い入れた時の労働条件明示事項について、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が追加されます。説明の際は、「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」により行います。

■企業に求められる対応

企業においては、非正規雇用労働者からの説明請求への対応が一層重要となります。各種手当や福利厚生の支給基準の見直し、就業規則の点検、説明体制の整備が欠かせません。ガイドラインに基づき、厚生労働省が公表する関連書式やリーフレットも活用しながら、早めの確認と対応を進めましょう。

「同一労働同一賃金」改正に対応した 労働条件通知書のモデル様式が公表

■主な改正内容

厚生労働省より、4月30日付けで通達「『労働条件通知書等の普及促進について』の一部改正について（基発0430第1号）」が公表されました。

今回の改正は、4月28日に公布された省令（厚生労働省令第87号）が、10月1日から施行されることに伴うものです。

上記省令により、パートタイム労働者や有期雇用労働者を雇い入れる際、これまでの労働条件明示事項に加え、新たに「正社員等との待遇の相違の内容・理由について、説明を求めることができる」旨の明示が義務付けられます。派遣労働者の雇入れ時や派遣時の就業条件明示事項についても、同様に追加されます。

これらを踏まえ、労働条件通知書のモデル様式の「その他」欄に「・次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違（内容・理由）等について説明を求めることができる。」が追加され、部署名と担当者職氏名、連絡先を記載するようになっています。

なお、窓口が苦情等を含めた相談の受付先と同じ場合には、「同上」等と記載して差し支えありません。

詳細やモデル様式は、厚生労働省のウェブサイト等をご確認ください。



2025年の労働災害発生状況 死亡者数は過去最少

■死亡者数

厚労省が5月27日、2025年の労働災害発生状況を公表しました。2025年1月から12月までの、新型コロナウイルス感染症へのり患によるものを除いたデータが取りまとめられています。

労働災害による死亡者数(死亡災害報告をもとに、死亡者数を集計)は700人(前年比46人・6.2%減)と、過去最少となりました。

(1) 業種別

- 建設業：214人(前年比18人・7.8%減)
- 製造業：115人(同27人・19.0%減)
- 陸上貨物運送事業：80人(同28人・25.9%減)
- 商業：61人(同6人・10.9%増)

(2) 事故の型別

- 墜落・転落：186人(前年比2人・1.1%減)
- 交通事故(道路)：126人(同3人・2.4%増)
- はさまれ・巻き込まれ117人(同7人・6.4%増)

■休業4日以上之死傷者数

事業者から提出される労働者死傷病報告をもとに集計した死傷者数は、135,333人(前年比385人・0.3%減)でした(通勤中に発生した災害の件数は含まれません)。

(1) 業種別

- 製造業：26,371人(前年比305人・1.1%減)
- 商業：23,128人(同1,089人・4.9%増)
- 保健衛生業：19,291人(同424人・2.2%増)
- 陸上貨物運送事業：15,632人(同660人・4.1%減)

(2) 事故の型別

- 転倒：37,195人(前年比817人・2.2%増)
- 腰痛等の「動作の反動・無理な動作」：22,166人(同52人・0.2%減)
- 墜落・転落：20,864人(同165人・0.8%増)

死亡者数は過去最少となったものの、休業4日以上之死傷者数は2022年から横ばいとなっており、引き続き労働災害防止に向けた積極的な取り組みが求められます。7月1日～7日の全国安全週間および6月1日～30日の準備期間を機に、体制を見直しましょう。

高年齢者の熱中症対策と補助金活用 死傷者数は年々増加

■過去最多の死傷者数、高年齢者は特に注意

2025年の職場における熱中症による死傷者数は1,803人と、統計開始（2005年）以降最多になりました。年齢別では、25～29歳の129人に対し、60～64歳は181人、65歳以上は278人と、高年齢者が多くなっています。加齢により体温調節機能や暑さの自覚が低下する高年齢者は熱中症を発症するリスクが高く、企業として積極的な安全配慮が求められます。

■熱中症対策の義務化への対応

2025年6月からの改正労働安全衛生規則では、職場の熱中症対策が「義務」とされています。①体制整備、②手順作成、③関係者への周知の3つが重篤化を防止するために義務付けられ、違反には罰則の適用や業務停止命令の可能性もあります。そのため、予防対策として実効性のある対応が必要です。

具体的には、WBGT値（暑さ指数）の把握とそれに基づく作業環境の改善、作業負荷の軽減、休憩や水分補給の管理等が求められます。

■エイジフレンドリー補助金の活用も有効

60歳以上の高年齢労働者の熱中症予防対策には、「エイジフレンドリー補助金（熱中症対策コース）」の活用が可能です。スポットクーラー、ミストファン、WBGT指数計、電動ファン付き作業服等の導入経費が、補助対象となります。

補助金の申請は事業者自身が行う必要があります。審査による要件確認や書類の準備には一定の時間を要しますし、実務対応も発生します。申請受付は2026年10月31日までですが、予算額に到達次第終了となるため、早めの検討が重要です。

産業医の辞任等に関する報告が義務化されます

■改正の背景

労働安全衛生規則の改正により、2026年8月1日から事業者に対し、産業医の辞任、解任または退任（以下、「辞任等」という）があった場合に、所轄労働基準監督署への氏名や辞任年月日等の報告が義務付けられます。

常時使用労働者数50人以上の事業場には産業医を選任する義務があり、選任事由が発生した日（常時使用労働者数50人以上になった日、または前任者の辞任等が発生した日）から14日以内に選任しなければならず、違反は50万円以下の罰金に処されます。また、選任したときには遅滞なく所轄の労働基準監督署に報告しなければならないこととされています。

しかし、辞任等の変更があった場合には報告義務がなく、これまで、前任者の辞任後に後任者が選任されたか否かを把握できないケース等がありました。そこで新たに、辞任等の報告も義務付けることとなりました。ただし、新たな産業医の選任と前任者の辞任等を同時に報告した場合は、これまでと同様、辞任等の報告は必要ありません。

一方、常時使用労働者数が50人未満になり産業医の選任義務がなくなった場合の産業医の辞任等については、「報告を行うことが望ましい」とされています。

■報告方法

辞任等の報告は、所定の様式「総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告」(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei36/20.html>)を使用し、所轄の労働基準監督署長に提出します。電子申請が原則ですが、当分の間は書面による報告も可能です。

経団連発「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」とは

■若年者を取り巻く状況の変化

経団連は5月19日、企業による若年社員の育成や支援等の取組みに関する、5つの課題と対応策をまとめました（以下、「報告書」という）。

若年層を取り巻く状況の変化について、若年労働力の減少・労働需給の逼迫、高水準の転職希望者比率などの外的要因と、キャリア志向の二分化やOJT・Off-JT機会の減少などの内的要因に分けて整理しています。

■活躍推進にあたっての5つの課題

近年顕在化し、若年社員のキャリア不安や早期離職を引き起こしている課題を、①リアリティ・ショックの発生、②成長機会の減少、③キャリアパスの不透明さ、④コミュニケーションの質的变化、⑤育成・マネジメントの行き詰まり、の5つに整理しています。

■5つの課題への対応策

対応策として、①「日本型RJP」(※)とオンボーディング施策、②人材育成施策の再構築、③主体的なキャリア形成への支援、④タテ・ヨコ・ナナメによるコミュニケーションの活性化、⑤上司・管理職への支援・サポートを挙げ、企業事例を交えて解説しています。

(※) RJP (Realistic Job Preview) は、仕事内容や組織の魅力だけでなく課題や負の側面も含めありのままの情報を提供して、納得して応募した人を選考する採用手法。

■政府の取組みと支援策

厚労省の支援策も、「キャリア形成」、「職業訓練・能力開発」、「就職・再就職」の3つの柱で紹介されています。

若年社員の活躍推進に“課題を感じている”企業は9割超に上ります（経団連調べ）。若年社員に限らず、組織全体が活性化する取組みを検討しましょう。

経産省「女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイドンス」を公表

■女性活躍推進法で求められる女性の健康課題への配慮と支援

本年4月施行の改正女性活躍推進法により、女性活躍の推進は、女性の健康上の特性に留意して行われるべき旨が法律で明確化されました。同法に基づく一般事業主行動計画の策定にあたっては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性の健康上の特性に係る取組みが行われることが望ましいとされるなど、女性の健康課題への取組みが求められているところです。

■経産省が公表したガイドンスとは？

経済産業省が公表した「企業・自治体等向け 女性の健康課題の解決に向けたフェムテック導入ガイドンス」（以下、「ガイドンス」という）は、2021年度から2025年度までの実証実験で得られた成果を踏まえて、女性の健康課題への対応策に「フェムテック」を活用する際のポイントや事例をまとめたものです。

「フェムテック」（Femtech）とは、Female（女性）とTechnology（技術）を組み合わせた言葉で、月経、不妊、妊娠・出産、更年期など、女性特有の健康課題をテクノロジーで解決する製品やサービスなどを指す造語です。

■女性の健康課題への取組みの参考に

ガイドンスでは、フェムテックの活用のしかたについて具体的なイメージを持ってもらえるよう、導入の意義・効果、導入に向けた検討・ポイント、導入事例など、参考となる情報が多く盛り込まれています。ぜひ活用してみてください。

■支給額

雇用保険の被保険者となる外国人を雇用し、以下の措置を導入するごとに 20 万円（上限 80 万円）

■就業環境整備措置

期間（3 カ月以上 1 年以内）を定めて計画を作成、労働局へ提出し、認定を受けた後に下記の措置（必須メニューに加え、選択メニュー①～③のいずれか）を実施して、支給申請を行います。

【必須メニュー】

- ・雇用労務責任者の選任…事業所ごとに選任し、外国人労働者への周知と 1 回以上の面談を実施する。
- ・就業規則等の多言語化…就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、外国人労働者に周知する。

【選択メニュー】

- ①苦情・相談体制の整備…外国人労働者の母国語または使用するその他の言語により苦情・相談に応じる体制を新たに定める。
- ②一時帰国のための休暇制度…希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1 年間に 1 回以上、連続 5 日以上の有給休暇を取得させる。
- ③社内マニュアル・標識類等の多言語化…社内マニュアル等を新たに多言語化し、外国人労働者に周知する。

その他、外国人雇用状況届出を適正に届け出ていることや、外国人労働者離職率が 15% 以下であることなどの要件があります。

厚生労働省ホームページでは、外国人労働者の雇用管理や労務管理に使える各種資料、モデル就業規則やさしい日本語版等が紹介されているので、参考にするとよいでしょう。



税務と労務の手続カレンダー (2026年 7月)

10日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合]
＜7月1日現在＞
- 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]
- 特例による源泉徴収税額の納付＜1月～6月分＞ [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所]
＜前月以降に採用した労働者がいる場合＞
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限
＜年度更新＞ [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付＜延納第1期分＞ [郵便局または銀行]

15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請＜6月30日の現況＞の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]

31日

- 所得税予定納税額の納付＜第1期分＞ [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] ＜休業4日未満、4月～6月分＞
- 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付＜第2期＞ [郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

【編集後記】7月になると、街のあちこちに笹飾りが現れます。色とりどりの短冊には「宇宙飛行士になりたい」「プロサッカー選手になりたい」「世界一周したい」など、大きな夢が描かれていて、人生も後半戦に突入した私としては、純真かつ希望に満ちた子どもたちがうらやましくなります。▼最近の私の願いごとと言え、ば、「健康診断の数値に異常がありませんように」「腰痛がよくなりますように」「物価があがりませんように」ずいぶんと所帯じみしています……。こんなことではいかん！ 中年よ、大志を抱け！ と何か新しいことに挑戦しようとしても、その「挑戦したいこと」が見つからず……。▼今年も後半戦に入りました。明日やろう、繁忙期が過ぎたらやろう、涼しくなったらやろう、と先延ばしにしているうちに、年の瀬を迎えそうな気がします。ちょっと古いですが「いつやるの？」「**でしょ！」さて、なんて言おう。

月刊 人とみらい 2026年7月号

発行 中菌総合労務事務所

〒660-0054 兵庫県尼崎市西立花町3丁目4-1 パークビル201

TEL 06-6430-6318 URL <https://nakazono-office.net>

編集 アズローバル株式会社

※本書の無断複製・複写を禁じます。
