

人事労務の最新情報をお届け！

月刊

人とみらい

2026

8

(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。

いよいよ本格的な夏の到来ですが、夏の風物詩のあり方はどんどん変わっていきますよね。例えば、高校野球に、夜空を彩る花火大会等々…。それもそのはず、8月の平均気温は気象庁に記録が残っている 1883 年 26.7℃だったのに対し、2025 年 30.8℃(+4.1℃)となっているそうで、平均気温は昔より5℃は上がったなどよく耳にしますが、これも本当の話と言えそうです。

さて、ここ最近、毎月のようにハラスメント研修の講師依頼をお受けしています。基本的には法律上の考え方等を中心にお話させて頂くのですが、回を重ねるごとに防止策、特にアンガーマネジメントについて時間を割くようになってきました。アンガーマネジメントは過去に外部研修を受けたことを契機にその存在を知ったのですが、日本アンガーマネジメント協会によると『1970 年代にアメリカで生まれた、怒りの感情と上手に付き合うための心理トレーニング』とされており、つまり、“怒り”が発生するメカニズムを知ってこれを上手くコントロールしようというのです。例えば、阪神ファンなら阪神が試合に負けると、誰しも“怒り”を覚えるでしょうが、負けたという事実固執するのではなく、143 試合の全てに勝てるはずがないとか、試合には負けたが〇〇選手の活躍は今後に期待を抱かせるといったように、負けたという事実に対して、その「意味づけ」を変えることで“怒り”をコントロールできるというのです。

ハラスメントに話を戻すと、仮に部下の側に上司のパワハラを誘発するような問題行為があったとしても、上司が“怒り”を上手くコントロールできれば、パワハラには至らずに済むということになります。この辺の詳細は、必要があれば専門講師を招いて社内勉強会等を開かれるとよいかも知れません…。

〔追伸〕

「8 月 11 日(火)～8 月 16 日(日)」まで休業させて頂きます。また、「7 月 31 日(金)9 時 00 分～14 時 00 分頃」まで所内行事により連絡が付き難くなりますので、ご了承の程お願い申し上げます。

中園総合労務事務所 代表 中園博章

CONTENTS

(注目 NEWS) 夏休みに「年次有給休暇」を活用しませんか？	2
(注目 NEWS) 内閣府が 2026 年版「高齢社会白書」を公表	3
(労基関係) 「公益通報ハンドブック改正法準拠版」が消費者庁より公表	4
(労基関係) 厚労省発「派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業」とは	5
(安衛関係) 「健康づくり」から「働き続けるための健康管理」へ	6
(安衛関係) 個人事業者等の業務上災害報告制度に関する通達を発出	7
(雇用関係) 社内で「企業版両親学級」を開催しませんか？	8
(雇用関係) 「女性版骨太の方針 2026」が決定されました	9
(保険関係) 8 月から高額療養費が変わります	10
2026 年 8 月の税務・労務手続カレンダー	11



夏休みに「年次有給休暇」を活用しませんか？

■今年のお盆は最大9連休？

8月は13～15日をお盆休みとするところが多いようですが、今年は土日休みの会社では10日と12日を休みにすることで、最大9連休の取得も可能です。暑い日が続くと体力を消耗しがちになることから、会社としてきちんと休んで回復する機会も確保しながら、乗り切りたいところです。

■年次有給休暇の計画的付与制度

本制度は、年次有給休暇付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を結ぶことで、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。全従業員に同一の日に付与する「一斉付与方式」、班・グループ別に交替で付与する「交替制付与方式」、個人別に付与する「個人別付与方式」の方法があり、実態に合わせて選ぶことができます。

■休みやすい職場環境づくりに役立ちます

2025年「就労条件総合調査」結果によれば、年間の労働者1人の年次有給休暇平均取得率は66.9%と、2015年の47.6%から改善していますが、労働者の約3分の2は取得にためらいを感じているというアンケート調査結果もあります。特に大型連休の取得は業務の調整などを考慮してためらう可能性が高いと考えられ、会社が休暇取得日を割り振る本制度を活用することで、休みやすい職場環境づくりにつながるでしょう。

■導入には所定の手続きが必要

ただし、いずれの付与方式を採用するのか、新規採用者など年次有給休暇が5日未満の者への対応などを決めて、労使協定を締結する必要があります。厚労省が運営する「働き方・休み方改善ポータルサイト」等を参考に検討してみてもいいでしょうか。



内閣府が2026年版「高齢社会白書」を公表しました

■2026 年版「高齢社会白書」

内閣府は6月12日、2026年版「高齢社会白書」を公表しました。これは、高齢社会対策基本法に基づき、1996年から毎年政府が国会に提出している年次報告書です。統計資料等を用いた高齢化の状況、政府が講じた高齢社会対策の実施状況、2026年度に講じようとする高齢社会対策について、3章立てで明らかにしています。

■高齢者就業の現況、施策

本白書には、高齢者の就業にまつわる内容も多く盛り込まれています。

2025年の労働力人口7,004万人のうち65～69歳の者は403万人、70歳以上の者は557万人となっており、労働力人口に占める65歳以上の者の割合は13.7%と、長期的に上昇傾向にあることが指摘されています。65歳以上の就業率も上昇傾向にあるとされ、令和7年の就業率は、65～69歳で54.5%、70～74歳で36.2%、75歳以上で12.6%となっています。

また、65歳以上の人の約4割が「収入を伴う仕事をしたい（続けたい）」と回答していることも示されています。

その他、2026年度の就業に関する高齢社会対策としては、高齢期を見据えたスキルアップやリ・スキリングの推進、テレワークの普及などによる高齢期のニーズに応じた多様な就業等の機会の提供などに言及しています。

■高齢者雇用における参考に

本白書には、高齢社会の現況や今後の政府の対策について参考となる情報が多く盛り込まれています。雇用における高齢者の存在感は、今後も高まっていくことが予想されます。高齢者雇用の今後を検討するうえでも、ぜひ参照してみてください。



「公益通報ハンドブック改正法準拠版」が 消費者庁より公表されています！

■公益通報者保護法とは？

公益通報者保護法は、公益のために勤務先の法令違反を通報した労働者の保護や事業者の体制整備に関する規定が定められた法律です。

■改正内容(2025 年6月改正・2026 年 12 月施行)

- ①体制整備の徹底と実効性の向上（勧告に従わない場合の命令権、命令違反時の刑事罰の新設等）
- ②公益通報者の範囲拡大（フリーランスおよびフリーランスであった者を追加）
- ③通報妨害や通報者探索行為の禁止（正当な理由なく公益通報を妨げる行為を禁止し、これに違反してされた合意等の法律行為を無効とする等）
- ④通報を理由とする不利益取扱いの抑止・救済（通報後1年以内の解雇または懲戒は公益通報を理由としてされたものと推定する規定、通報を理由に解雇や懲戒処分を行った行為者および企業に対する刑事罰の新設など）

■事業主の義務(常時使用労働者数 300 人以下の事業主は努力義務)

① 従事者指定義務

通報の受付け、調査等に従事する者の指定が義務付けられています。従事者には、通報者の氏名等に関する守秘義務（罰則あり）が課せられます。

② 体制整備、周知等義務

内部公益通報窓口の設置や内部規程の策定、不利益取扱いや通報妨害・通報者探索の防止等公益通報に適切に対応するための体制整備、労働者等に対する周知等が義務付けられています。



厚労省発「派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業」とは

厚生労働省では、派遣元企業および派遣先企業を対象に、派遣労働者の能力向上や待遇改善に役立ててもらおうと、無料オンラインセミナーや無料コンサルティングを実施しています。

■派遣元企業向け ～実務に活かす同一労働同一賃金セミナー

2026 年 10 月より施行される派遣労働者の同一労働同一賃金に関する改正内容に加え、関連する指導監督や対応のポイントを実際のトラブル例や対応事例を交え、解説します。

【日時】

- ・オンライン：7/28（火）、8/5（水）、8/18（火）、8/24（月）いずれも 14：00～16：00
- ・会場&オンライン：東京 10/9（金）、大阪 10/13（火）いずれも 10：00～12：00

■派遣先企業向け(1) ～派遣労働者の受入れポイント解説セミナー

派遣労働者の受入れにあたって求められる対応等を解説する「基礎編」セミナーと、2026 年 10 月からの改正内容を解説する「同一労働同一賃金編」セミナーの開催を予定しています。

【日時】 調整中

■派遣先企業向け(2) ～派遣労働者を「育てて活かす」ためのコンサルティング支援

派遣先企業が中長期的な視点に立って派遣労働者の能力向上に取り組むための受入れ・育成プランの立案など、専門家によるコンサルティング支援を行います。

具体的な支援内容は申込企業の課題やニーズに応じて個別に決定され、下記の期間内に最大 8 回程度のコンサルティング実施が予定されています。

【日時】 2026 年 7 月～2027 年 1 月

本事業の他、厚労省ホームページには派遣労働者の同一労働同一賃金を解説した動画や、派遣先企業向けに労働者派遣法のポイントを解説した動画も掲載されています。

【参考】

派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業

<https://hakensakiseminar.mhlw.go.jp/>

労働者の健康保持は「健康づくり」から 「働き続けるための健康管理」へ

■健康保持増進の考え方が大きく変わろうとしている

厚生労働省の「事業場における労働者の健康保持増進の在り方に関する検討会」において、THP（トータル・ヘルスプロモーション・プラン）指針の見直し等に関する議論が行われています。

本指針は、1988年の策定以来、労働者の健康づくりを支援するために企業に求められる取り組み等を示してきましたが、高年齢労働者の増加や疾病を抱えながら働く人の増加など、職場を取り巻く環境の変化を踏まえ、見直しが検討されています。

運動や栄養指導などの発症予防だけでなく、早期発見や早期治療につながる仕組みづくりが重要な論点となっており、健康診断後の精密検査の受診勧奨など、政府の掲げる「攻めの予防医療」を進めるための検討となっています。

■企業に求められるのは「健診後」の対応

6月30日に示された報告書案では、今後求められる取り組みとして、健康診断の結果を踏まえたフォローアップ、例えば再検査や治療が必要な社員への受診勧奨および受診機会の提供や受診のための休暇の付与等、経済産業省が推進する健康経営との連携、治療と就業の両立支援のさらなる推進などが示されています。

また、改正後のTHP指針に盛り込むべき点や、「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」の改定にも言及しており、今後の改正の内容には注目が必要です。

健康経営への関心が高まる中、労働者の健康保持を図ることは人材確保や定着の面からも重要なテーマとなっています。



個人事業者等の業務上災害報告制度に関する通達を発出～厚生労働省

■特定注文者等の報告義務

労働安全衛生法等の改正に伴い、2027 年 1 月 1 日から、個人事業者の業務上災害について労働基準監督署長への報告を義務付ける制度がスタートします。この運用をまとめた通達が、6 月 24 日、発出されました。

報告義務は、直接仕事を依頼した注文者（特定注文者）や現場を管理している事業者（災害発生場所管理事業者）など（以下、「報告主体」という）が負い、個人事業者が業務上の負傷や疾病により死亡または 4 日以上休業したことを把握したときは、遅滞なく労働基準監督署長へ電子申請により報告しなければなりません。

また個人事業者は、業務上災害により休業したときは、報告主体に対し、遅滞なく所定の事項を報告しなければなりません。この報告を行った個人事業者等に対し、報告主体が取引停止などの不利益取扱いを行うことは禁止されています。

なお、この報告義務と災害防止上の責任には直接の関係がなく、罰則也没有ありません。

■報告義務が生じる「災害の発生を把握したとき」とは

通達では、この考え方について、個人事業者から報告を受けた場合のほか、報告主体が災害発生を現認した場合、被災者の救助や救急搬送があったことを把握した場合が含まれる、と示されました。

そのため、本人から報告がなくても別の方法で災害の発生を把握しているときは、報告義務を負うことになります。

社内で「企業版両親学級」を開催しませんか？

■「企業版両親学級」とは

男性育休の取得促進や仕事と育児の両立支援が求められる中、厚生労働省の「共育（トモイク）プロジェクト」では、企業が主体となって実施する「企業版両親学級」の開催を呼びかけています。

企業版両親学級とは、従業員とその配偶者・パートナー等に対し、仕事と育児の両立や育児休業取得の必要性、家庭内の家事・育児分担等に関する理解と気づきを促すために、企業が主体となって実施する学びの場です。自治体や産院主催の両親学級では育児方法を中心に学びますが、こちらは「働きながら親になること」に焦点を当てている点が特徴です。

■厚生労働省によるサポート

厚生労働省は企業向けに開催マニュアルや動画・教材を無償公開しており、これらを活用することで簡単に社内研修が実施できます。さらに、2026年9月～2027年2月末に開催を予定する企業は、共育プロジェクト事務局による開催支援への応募も可能です。

■従業員・企業双方にとって良い機会に

企業版両親学級の開催は、従業員にとって育休取得や復職への見通しを持ちやすくなるメリットがあり、家族との話し合いを進めるきっかけにもなります。また、企業にとっても、育休取得・復職の円滑化や人材定着、職場全体で支え合う仕組みや風土の醸成につながることを期待されます。

少子化対策や人材確保の観点からも、育児と仕事の両立を支援する職場づくりは重要な経営課題です。この機会に企業版両親学級の開催を検討してみてはいかがでしょうか。



「女性版骨太の方針 2026」が決定されました

政府は6月25日、女性活躍や男女共同参画の重点方針を記した「女性版骨太の方針 2026」を決定しました。「健康」「成長戦略分野」「地域」の3つが重点分野となっています。この中から、特に企業に関係のある内容を紹介します。

■女性の生涯にわたる健康支援

企業・保険者等における対応の推進として、以下の取組みが示されています。

① 健康投資の加速

事業主が保険者と連携して社員の健康づくりを行う仕組みであるコラボヘルスの強化

② 中小企業における健康経営、女性の健康課題対策の強化

女性の健康サポートデスクの設置継続や健康経営優良法人認定事業者に対するインセンティブの実施等、中小企業における健康経営の取組み支援

■17の戦略分野における女性活躍

半導体や人工知能（AI）など17の戦略分野等への就業促進（リ・スキリング支援など）や働きやすい職場環境の整備（好事例の周知など）に関する内容とともに、仕事と子育て・介護等との両立支援や多様で柔軟な働き方の実現など、就業継続のための環境整備と企業等の行動変容に関する内容が示されています。

■女性が活躍でき、暮らしやすい地域づくり

強い地域経済の構築の基盤となる女性人材の育成と就業機会の創出に関する内容として、大学を核とした地域の女性人材育成等のための連携基盤（地域構想推進プラットフォーム）の整備促進や、地域女性活躍推進交付金等により地方公共団体が行う取組を推進する、などが示されています。農業や林業における働きやすい環境整備なども盛り込まれています。

8月から高額療養費が変わります 長期療養者への配慮も

■高額療養費制度とは

私たち被保険者が医療機関で支払う一部負担金が高額になったとき、月ごとの自己負担限度額（以下、「月額上限額」という）を超える分は支払わなくてよいこととされ、後から払い戻されます。この超えた分を払い戻す健康保険の給付が、高額療養費制度です。

本制度について、高齢化の進展や医療の高度化により増大する社会保障費に対応するため、年間上限額を設けるなどの配慮をしたうえで、月額上限額を引き上げる改正が行われました。8月からは以下のとおりとなります。

■70歳未満の年間上限額と月額上限額

① 標準報酬月額 83 万円以上の方

年間 168 万円を上限に月 270,300 円＋（総医療費－901,000 円）× 1 %
（改正前は 252,600 円＋（総医療費－842,000 円）× 1 %）

② 同 53～79 万円の方

年間 111 万円を上限に月 179,100 円＋（総医療費－597,000 円）× 1 %
（改正前は 167,400 円＋（総医療費－558,000 円）× 1 %）

③ 同 28 万円～50 万円の方

年間 53 万円を上限に月 85,800 円＋（総医療費－286,000 円）× 1 %
（改正前は 80,100 円＋（総医療費－267,000 円）× 1 %）

④ 同 26 万円以下の方

年間 53 万円を上限に月 61,500 円
（改正前は 57,600 円）

⑤ 低所得者の方

年間 29 万円を上限に月 36,900 円
（改正前は 35,400 円）

■多数回該当

本制度には、被保険者の負担軽減の観点から、直近 1 年間に 3 回以上高額療養費を受けると、4 回目からは月額上限額が下がる仕組みがあります。

この多数回該当の月額上限額も所得に応じて決められており、上記①は 140,100 円、②は 93,000 円、③④は 44,400 円、⑤は 24,600 円となっています。この額は、長期療養者への配慮から、8 月以降も据置きとなりました。



税務と労務の手続カレンダー (2026年 8月)

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〕

31 日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1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〕

【編集後記】「昔はエアコンなんてなくても平気だった」という話を耳にすることがあります。確かに私たちが子どもの頃は家にも教室にもエアコンはありませんでしたが、あれから半世紀近く、気候は変わりました。▼熱中症は屋外で働く人だけが注意すればよいものではありません。屋内で過ごしていても、水分不足や室温の上昇によって体調を崩すことがあります。喉が渇く前に水分を摂ること、エアコンを適正な温度で使用する
こと、体調に異変を感じられたら休むこと。どれも特別なことではありませんが、命を守るための大切な心掛けです。▼2025 年 6 月施行の改正労働安全衛生規則により、職場での熱中症対策は罰則付きの法的義務となりました。厚生労働省のガイドラインでは、熱中症が疑われる人を発見した場合、適切な処置を行うとともに、体調回復もしくは救急隊の到着まで「一人にしない」ことが極めて重要です。▼暑さを「昔とは違うもの」と認識し、自分の体を守ることはもちろん、周りの人を気にかけることも熱中症対策の一つです。「大丈夫ですか」のひと言が、誰かの命を守るきっかけになるかもしれません。

月刊 人とみらい 2026 年 8 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。
