

三愛経営労務

管理センター

ニュース

2026年8月号

〒103-0022

東京都中央区日本橋室町 1-12-12 水島ビル 5F

三愛経営労務管理センター

電話 03-3246-2757

⚠️ 賞与支払届を忘れずに

賞与を支給しましたら年金機構（健康保険組合）へ賞与支払届の提出が必要です。

⚠️ 8月から高額療養費が変わります

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。

夏休みの「年次有給休暇」活用を

◆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たいでしょうか。

「リチウムイオン電池総合対策ポータルサイト」をご存知ですか？

◆リチウムイオン電池による事故が増加

近年、業務で外出する際にスマートフォンやモバイルバッテリーを持ち歩くことが増えています。ま

た、暑い季節にはハンディファンが活躍しています。

一方、こうした機器に使用されるリチウムイオン電池が引き起こす発火・発煙事故も増えています。

◆「リチウムイオン電池総合対策ポータルサイト」が開設

政府は6月18日、使用方法の誤りや不適切な廃棄等による事故を防ぐため、「リチウムイオン電池総合対策ポータルサイト」を開設しました。電池の特性や事故を防ぐためのポイントなどを紹介しています。

◆事故を防ぐためのポイント

購入の際は、製品情報やリコール情報を確認すること、PSEマークやリサイクルマークが表示されているか確認することが推奨されています。

使用時には、強い衝撃や圧力を加えないこと、高温になる場所では使用・保管しないこと等が挙げられており、夏の車内、ダッシュボード等が要注意スポットとされています。また、移動で飛行機を利用する際は預入れ荷物に含めず、機内持込みについても航空会社のルールを確認するよう案内されています。

捨てる際は、動かなくなるまで使い切ることで発火リスクが抑えられるとされています。一般社団法人JBRCが設置している「小型充電式電池リサイクルBOX」の場所を検索できるリンクも案内されています。

業務で使用中に事故が起きると、火災の発生や火傷を負ったりする安全上のリスクがありますので、本サイトで正しい使用方法を確認しておくよう、従業員に呼びかけてみてはいかがでしょうか。

厚生労働省発「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。

内閣府が令和8年版「高齢社会白書」を公表

◆令和8年版「高齢社会白書」

内閣府は6月12日、令和8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、平成8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、令和8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。

令和7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、令和8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が消費者庁より公表

本ハンドブックは公益通報者保護法の内容をわかりやすくまとめたもので、本年12月1日から施行される改正法に準拠した内容となっています。施行に備えて目を通しておきましょう。

◆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（令和7年6月改正・令和8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。

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

労働安全衛生法等の改正に伴い、令和9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。

◆特定注文者等の報告義務

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となります。

8月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕

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

- 個人事業税の納付＜第1期分＞〔郵便局または銀行〕
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第2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〕

* 当事務所の夏季休暇につきまして *

誠に勝手ながら 8/12（水）～8/14（金）は夏季休暇とさせていただきます。

※至急の場合は各担当者へ直接ご連絡いただきますようお願いいたします。