

ヒューマンテラス通信

8 月号 目 次

1. 夏休みに「年次有給休暇」を活用しませんか？ 1
 2. 「公益通報ハンドブック 改正法（令和 8 年 12 月施行）準拠版」が
消費者庁より公表されています！ 1
 3. 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 3
 4. 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 3
 5. 内閣府が令和 8 年版「高齢社会白書」を公表 4
 6. 「女性版骨太の方針 2026」が決定されました 5
 7. 厚労省発「派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業」とは 6
 8. 8 月から高額療養費が変わります 7
 9. 「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？ 8
 10. 8 月の税務と労務の手続〔提出先・納付先〕 8
 11. 弊社業務のご案内 9
 12. 今月のパンフレット： 9
- 令和 8 年 12 月 1 日に改正法が施行！ 公益通報者保護法を知っていますか？ 9

発行者：ヒューマンテラス・アソシエイツ
(ヒューマンテラス株式会社)

E-mail : soudan@humanterrace.co.jp

URL : www.humanterrace.co.jp

1. 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たいはいかがでしょうか。

【参考】

働き方・休み方改善ポータルサイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/planned-granting/>

2. 「公益通報ハンドブック 改正法（令和8年12月施行）準拠版」が消費者庁より公表されています！

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。

【参考】

消費者庁ホームページ

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/overview/#r7_amendment

政府広報オンライン

<https://www.gov-online.go.jp/article/202402/entry-5717.html#secondSection>

3. 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、昭和 63 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。

【参考】

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

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_72639.html

4. 個人事業者等の業務上災害報告制度に関する通達を发出 ～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、发出されました。

◆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になります。

【参考】

労働安全衛生規則及び労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律施行規則の一部を改正する省令の施行について（個人事業者等の業務上災害の報告に係る規定関係）（令和8年6月24日基発0624第5号）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001713372.pdf>

5. 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。

【参考】

内閣府「令和8 年版高齢社会白書を公表しました」

<https://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>

6. 「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。

【参考】

内閣府男女共同参画局「女性活躍・男女共同参画の重点方針 2026（女性版骨太の方針 2026）」
https://www.gender.go.jp/policy/sokushin/pdf/sokushin/jyuten2026_honbun.pdf

7. 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】

令和 8 年度 派遣労働者の公正な待遇確保等推進事業
<https://hakensakiseminar.mhlw.go.jp/>

8. 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。

【参考】

【制度改正】令和 8 年 8 月から高額療養費制度が見直されます（協会けんぽ）

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/about/business/public relations/009/002/>

9. 「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きます。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きます。

◆「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。

【参考】

リチウムイオン電池総合対策ポータルサイト

<https://www.fdma.go.jp/relocation/lithium-ion/>

10. 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・厚生保険料の納付〔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〕

11. 弊社業務のご案内

ヒューマンテラスでは、以下のサービスを提供しております。

■ 1. アドバイザリーサービス

- ・ 人事制度の運用についてのアドバイス
- ・ 就業規則他人事諸規程の作成・見直し・運用についてのアドバイス ほか

■ 2. コンサルティングサービス

- ・ 人事制度構築・見直し
- ・ 研修講師（人事評価者研修・目標設定研修など） ほか

ヒューマンテラス株式会社
ヒューマンテラス・アソシエイツ

〒107-0062
東京都港区南青山 3-14-14 サン南青山 1F
TEL : 03-6276-8922
FAX : 03-6276-8933
Email : soudan@humanterrace.co.jp
URL : www.humanterrace.co.jp

ヒューマンテラス 案内図

所在地: 東京都港区南青山3丁目14番14号 サン南青山1F
電話 : 03-6276-8922



12. 今月のパンフレット :

**令和8年 12月1日に改正法が施行！
公益通報者保護法を知っていますか？**

記事No. 2でご紹介した公益通報者保護法に関するリーフレットを添付します。

12月1日から改正法が施行となります。内容をご確認ください。

▼ リーフレット「公益通報者保護法を知っていますか？」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/hajimete/assets/consumer_partnerships_cms205_260123_02.pdf

Check!

令和8年12月1日に改正法が施行!

経営者・お勤めの方・フリーランスの方必見!

公益通報者保護法を 知っていますか?



公益通報者保護法とは

「公益通報者保護法」は、従業員が、お勤め先の不正行為を通報したこと（公益通報）を理由とする、解雇や降格、不自然な異動などの不利益な取扱いから保護されるための条件を定めています。従業員が301人以上のお勤め先には、内部通報窓口の設置、従事者の指定義務があります。また、従業員の数にかかわらず、通報者探し、通報を妨害することなどが禁じられています。



通報できる人

公益通報者保護法上、保護の対象となる通報者の範囲



従業員

正社員、派遣社員、
アルバイト、
パートタイマー、
業務委託先の
従業員や派遣社員



役員

取締役や監査役などの
経営に携わって
いる人



フリーランス

事業者と業務委託関係
にあるフリーランス（※
1）及び業務委託関係が
終了して1年以内のフ
リーランス



退職者

退職して1年以内の
従業員

※1 フリーランスの定義は、「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」第2条を引用して規定。

通報できる内容

公益通報の対象となるのは、公益通報者保護法や政令で定められた法律に違反する犯罪行為や
過料にあたる行為であり、全ての法令違反行為ではありません。

公益通報の対象となる法律(例)	個人・生命・身体・財産の保護	●刑法 ●食品衛生法 ●道路運送車両法 ●建築基準法 ●感染症予防法 ●医薬品、医療機器等の品質、有効性及び安全性の確保等に関する法律
消費者の利益の擁護	●金融商品取引法 ●食品表示法 ●電気事業法 ●商品表示法	
環境の保全	●大気汚染防止法 ●廃棄物処理法 ●水質汚濁防止法 ●土壌汚染対策法 ●悪臭防止法	
公正な競争の確保	●独占禁止法 ●不正競争防止法 ●製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律	
その他	●個人情報保護法 ●労働基準法 ●著作権法 ●不正アクセス禁止法	



通報できる先

公益通報の対象となる通報先は3種類で、それぞれ不利益な取扱いから保護されるための条件が異なります。

- ① お勧め先（内部通報窓口、上司など）**
 保護の条件 不正があると思うこと
- ② 行政機関**
 保護の条件 (i) 不正があると信じるに足りる相当の理由があること（証拠情報・証拠があることなど）、又は、
(ii) 不正があると思い、氏名などを記載した書面を提出すること
- ③ 報道機関等**
 保護の条件 (i) 不正があると信じるに足りる相当の理由があること（証拠情報・証拠があることなど）、及び、
(ii) 証拠が隠滅されるおそれが高い、組織内で不正が蔓延しているなどの事情があること

通報しても、大丈夫？



通報をしたら、それを理由に解雇や降格、不自然な異動など、お勧め先からの報復を受けるのではないかと不安になる方もいると思います。ですが、公益通報にあたる通報であれば、①通報者に対する不利益な取扱い ②通報者に対する損害賠償請求 ③通報者を特定する情報の漏洩が禁止されています。公益通報から1年以内の解雇・懲戒であれば、公益通報を理由とするものと推定されます。なお、公益通報を理由として解雇や懲戒を行った個人や事業者に対して刑事罰が科されることがあります。あなた自身はもとより、会社、同僚、顧客、取引先、消費者、株主などを守るために、お勧め先の不正行為を把握したら、早期に通報し、不正行為を止めることが重要です。

公益通報をしようとする時や通報後に相談する相談先

個別の通報や通報後の
不利益な取扱いに関わる
相談窓口・法制度の情報
法テラス



公益通報をしたことを理由とする解雇
等の不利益な取扱いを受けた場合など、
民事上の個別労働紛争に関する相談
厚生労働省



消費者庁への公益通報
窓口及び公益通報以外
の当庁の相談窓口
消費者庁



公益通報者保護法について、さらに詳しい情報はこちら

消費者庁ウェブサイト 「はじめての公益通報者保護法」

https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_partnerships/whistleblower_protection_system/hajimete

消費者庁 公益通報者保護法



本リーフレットは2020年1月現在の情報をもとに作成しています。また、公益通報者保護法及び罰法に基づく制度を分かりやすくするために、関連する用語や事例を簡略化して表現していますが、公益通報者保護法上の用語・事例について、新たに定義したり、解釈を示したりしているものではありません。