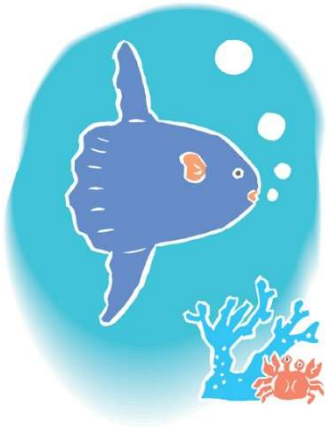
2026 年 8 月号

特定社会保険労務士

高田馬場労務事務所

〒169-0075
東京都新宿区高田馬場 4-29-30
ビレッジ・N502 号
TEL＆FAX　03-6780-0894
メール　onosato@kyuyo.biz



「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/whisleblower_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

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、罰則もありません。

◆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

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付きを促すために、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が期待され

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。

【参考】
共育て推進のために！社内で「企業版両親学級」を開催してみませんか？（厚生労働省）
https://tomoiku.mhlw.go.jp/seminarevent/company/ryoshingakkyu/

8 月の税務と労務の手続提出期限
［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］