

7
2026

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊 くろ う ど

2026年7月号

July No. 110

もくじ

職場における熱中症対策を強化	・・・2
「令和8年度税制改正（所得税の基礎控除の引上げ等関係）Q & A」公表	・・・3
外国人雇用管理指針を改正 令和8年6月14日から段階的に適用	・・・4
労働者数50人以上の事業場 産業医の辞任時等の報告を義務付け	・・・5
健康保険法等の一部改正法が成立・公布（一部保険外療養の創設など）	・・・6
「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」を公表（経団連）	・・・7
「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」を公表	・・・8
【速報】2026年度の最低賃金動向予測	・・・9
人事労務の統計指標	・・・10
日本100名城に行こう vol.17 ～江戸城 / 佐倉城～	・・・11
営業日のお知らせなど	・・・12

クラウド社会保険労務士事務所

〒720-0067
広島県福山市西町二丁目8-27
ポートビル4F

TEL:084-983-1198
FAX:084-983-1197
e-mail:info@kuroudo-sr.com
<https://www.kuroudo-sr.com>

職場における熱中症対策を強化

令和7年の職場における熱中症に関する厚生労働省の調査によると、死亡者の数は19人（前年比12人・約39%減）となり前年から減少しました。しかし、死傷者（死亡・休業4日以上）の数をみると、1,803人（前年比546人・約43%増）となり、統計開始以来最多となりました。同省では、令和8年においても、同年3月に策定された「職場における熱中症防止のためのガイドライン」を踏まえた措置などを講ずるように呼びかけています。

同省から、職場での熱中症防止対策のポイントをまとめたパンフレットなどが公表されていますので、本格的に暑くなる前に確認しておきましょう。



夏場に屋外で作業を行わせることがある場合は、下記のパンフレットを確認しておきたいところです。お声掛けいただければ、そのURLなどを紹介いたします。

パンフレット「職場における熱中症防止のためのガイドラインを参考に
熱中症を効果的に防止しましょう！」より抜粋



～ 職場での熱中症防止対策のポイント～

事業者の皆さんは、

- ① 「設備、体制の整備」を参考に準備を行った上で、
- ② 「熱中症リスクの把握」で熱中症によるリスクを把握・評価し、
- ③ 「熱中症リスクに応じた措置」にある熱中症防止のための具体的な方法を、業種・業態に応じて選択し実施することにより、職場における熱中症を防止しましょう。

ガイドライン
の
ポイント



（体制整備、必要な設備の整備を行いましょう！）

「令和8年度税制改正(所得税の基礎控除の引上げ等関係)Q&A」を公表

令和8年度税制改正により、所得税の「基礎控除」や「給与所得控除」に関する見直しが行われました。この改正について、国税庁から、「令和8年度税制改正(所得税の基礎控除の引上げ等関係)Q&A(令和8年5月)」が公表されています。ここでは、そのQ&Aのうち「【令和8年分年末調整関係書類の記載事項】扶養控除等申告書の記載事項(Q2-1)」を紹介します。

令和8年度税制改正(所得税の基礎控除の引上げ等関係)Q&A(令和8年5月)／Q2-1

Q 当社では、年末調整に際し、既に提出されている扶養控除等申告書を従業員に返却し、各人が申告書に記載した事項に異動がないか、申告漏れとなっている事項がないか再度確認することにしています。令和8年12月から扶養親族等の所得要件が改正されますが、令和8年分扶養控除等申告書に記載する事項に変更はありますか。

A 令和8年分の扶養控除等申告書に記載する事項に変更はありません。ただし、令和8年12月1日から給与所得控除額及び扶養親族等の所得要件が改正されます。この改正により、例えば、新たに扶養控除等の対象となる扶養親族等を有することとなった従業員は、

その旨を記載した扶養控除等申告書を、給与の支払者に提出することとなります。

なお、この改正により新たに扶養控除等の対象となる扶養親族等を扶養控除等申告書に記載する際には、扶養控除等申告書の「異動月日及び事由」欄に「令和8年12月1日 改正」などと記載してください。

(注) 令和8年11月30日以前に支払う給与については、「源泉徴収税額表」を使用する際の「扶養親族等の数」に、この改正により新たに扶養控除等の対象となる扶養親族等を含めないようご注意ください。さらに、特例によりその額をさらに引き上げ、「最大104万円」に

また、従業員は、この申告書を、原則として令和8年12月1日以後最初に給与の支払を受ける日の前日までに提出することとなりますが、年末調整を行う時までには申告書の提出があれば、その申告に基づいて年末調整を行うことができます。

(注) 令和8年分の扶養控除等申告書の様式裏面の注意事項等が改正前の内容となっている場合がありますのでご注意ください。

このQ&Aにより、令和8年度税制改正による年末調整の変更点などについて、国税庁の現時点における見解を知ることができます。

必要であれば、お声掛けください。Q&AのURLなどを紹介させていただきます。

外国人雇用管理指針を改正 令和8年6月 14 日から段階的に適用

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策（令和8年1月23日決定）」などを踏まえ、「外国人労働者の雇用管理の改善等に関して事業主が適切に対処するための指針」が改正され、令和8年6月14日から段階的に適用されることになりました。

そのポイントをまとめたリーフレットが厚生労働省から公表されていますので、確認しておきましょう。



外国人雇用管理指針について、左記のほか、令和8年10月から改正パートタイム・有期雇用労働法施行規則などが施行されること、令和9年4月から育成就労制度が施行されることなどを踏まえた改正も行われており、段階的に適用されることになっています。外国人労働者を雇用されている（雇用する予定がある）場合は、確認しておきましょう。

このリーフレットなどの関連資料をご覧になりたいときは、気軽にお声掛けください。

リーフレット 外国人雇用管理指針改正の主なポイント (令和8年6月14日適用分)

令和8年6月14日適用

外国人を雇用する事業主が適切な雇用管理等を行うことが重要です。

1. 同一労働同一賃金ガイドラインが適用されることに留意しましょう

短時間・有期雇用労働者又は派遣労働者を雇用する事業主は「短時間・有期雇用労働者及び派遣労働者に対する不合理な待遇の禁止等に関する指針」について、外国人労働者を含め、適用を受けることに留意が必要です。



ガイドライン

2. 外国人労働者の日本語学習支援等に努めましょう

事業主は、日本語教育の推進に関する法律に基づき、国又は地方公共団体が実施する日本語教育の推進に関する施策に協力するとともに、その雇用する外国人労働者及びその家族に対する日本語学習の機会の提供その他の日本語学習に関する支援に努めることが定められています。日本語学習について、以下のようなコンテンツがありますので、ご活用ください。

無料でご活用いただけます。

3. 外国人雇用状況届出の際に読取アプリを活用しましょう

外国人雇用状況届出を届け出る際、在留カード等の確認に当たっては、出入国在留管理庁が提供する在留カード等読取アプリケーション（※詳細裏面）を使用し、アプリで読み取った情報と、在留カード等の券面情報の記載を照合することが適切です。

なお、不法就労関連では、事業主も処罰の対象となります。

・不法就労させたり、不法就労をあっせんした人「不法就労助長罪」

⇒3年以下の拘禁刑・300万円以下の罰金（外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。）

※ 令和9年4月1日以降は、「5年以下の拘禁刑・500万円以下の罰金」に引き上げられます。

・外国人の雇入れ又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人

⇒30万円以下の罰金

労働者数 50 人以上の事業場 産業医の 辞任時等の報告を義務付け(令和8年8月)

労働安全衛生規則の改正により、事業者に対して、産業医の辞任、解任又は退任（以下「辞任等」といいます。）があった場合には、一定の場合を除き、所轄労働基準監督署長に当該産業医の氏名及び辞任等の年月日等を遅滞なく報告することが、新たに義務付けられることになりました。

[令和8年8月1日施行]

この改正の内容も盛り込んだリーフレットが厚生労働省から公表されましたので、ご確認ください。

必要であればお声掛けください。下記のリーフレットのURLなどをお伝えします。



リーフレット「労働者数 50 人以上の事業場の皆様へ
産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう」の 1 ページ目

労働者数50人以上の事業場の皆様へ

産業医による労働者の健康管理等 を徹底しましょう

1 産業医の選任・各種報告を適切に行っていますか？

- ◆ 労働者数50人以上の事業場では、労働安全衛生法に基づき、産業医を選任することが義務付けられています。
- ◆ 産業医を選任した場合や、産業医の辞任等があった場合には、所轄労働基準監督署長に報告することが義務付けられています。

Q 産業医を選任したとき等に労働基準監督署長に報告していますか？

- 労働者数50人以上の事業場では、産業医を選任したとき、または産業医の辞任等※1があったときは、遅滞なく、電子申請により、所轄労働基準監督署長に報告※2する必要があります。

※1 産業医の辞任、解任または退任を指します。ただし、労働者数が50人未満になった場合の産業医の辞任等の場合は、報告義務はありませんが、選任状況の適切な把握の観点から監督署への報告をお願いします。

※2 辞任等の報告は令和8年8月1日から義務づけられますが、これまでと同様、新たな産業医の選任と前任の辞任等を同時に報告いただいた場合は、辞任等の報告は不要です。



一部保険外療養の創設などを盛り込んだ 健康保険法等の一部改正法が成立・公布

令和8年6月5日、「健康保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第31号）」が公布されました。

この改正の趣旨、主要な改正規定は、次のとおりです。

「健康保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第31号）」の趣旨など

改正の趣旨

持続可能な医療保険制度の実現に向けて、必要な保険給付等の適切な実施と世代間や世代内での負担の公平性の確保を図るため、一部保険外療養の創設、後期高齢者医療における金融所得の保険料等への勘案、出産に係る給付体系の見直し、国民健康保険における子どもに係る均等割保険料等の軽減の拡充等の措置を講ずるほか、医療機関の業務効率化と勤務環境改善の取組等に係る措置を講ずる。

主要な改正規定と施行期日

□ より公平な負担の実現、効率的な給付の確保

- ・OTC医薬品との代替性が特に高い薬剤を用いた療養等について、薬剤費の一部を保険給付外とする一部保険外療養を創設する。

〔施行期日：公布後1年以内（令和9年3月1日施行を想定）〕

- ・後期高齢者医療において、上場株式の配当等の金融所得を保険料の算定や窓口負担割合等の判定に公平に反映するため、金融所得の支払に係る報告書等（法定調書）を金融機関等がオンラインにより後期高齢者医療広域連合へ提出する義務等を設ける。

〔施行期日：公布後5年以内〕

□ 出産等の次世代支援や現役世代からの予防・健康づくりの拡充

- ・出産に伴う妊婦の経済的負担を軽減するため、出産の標準的な費用に係る給付体系の見直し等を行う。

〔施行期日：公布後2年以内〕

- ・現役世代の予防・健康づくりを強化するため、全国健康保険協会が取り組む保健事業に関する責務を明確化する。

〔施行期日：公布の日〕

□ 必要な医療の提供の確保

- ・高額療養費の支給要件等を定める際には、特に長期療養者の家計への影響が適切に考慮されるよう、法律上明確化する。

〔令和8年8月1日〕

注．高額療養費の年間上限の新設、所得区分の細分化などの見直しの詳細は、今後、政令などにおいて規定されることになっている。

今回の健康保険等の改正については、企業実務に直接影響するような改正はありません。しかし、社員の生活にかかわってくる保険給付などに関して、重要な改正がいくつか行われます。その概要は知っておきたいところです。

「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」を公表(経団連)

経団連（日本経済団体連合会）の調査によると、若年社員の活躍推進にあたって「課題を感じている」とする企業の割合は9割を超えているということです。

そこで、経団連は、若年社員の活躍推進における課題と対応策を整理した報告書「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」を取りまとめ、公表しました。

対応策として何が重要なのか？ 結論を述べている部分を紹介します。

この報告書では、下記の結論に至るまでに、5つの課題とそれぞれの対応策が整理されています。また、企業事例編として、13社の好事例が紹介されています。

関心があれば、気軽にお声掛けください。この報告書が掲載された経団連のホームページの該当箇所のURLをお伝えします。

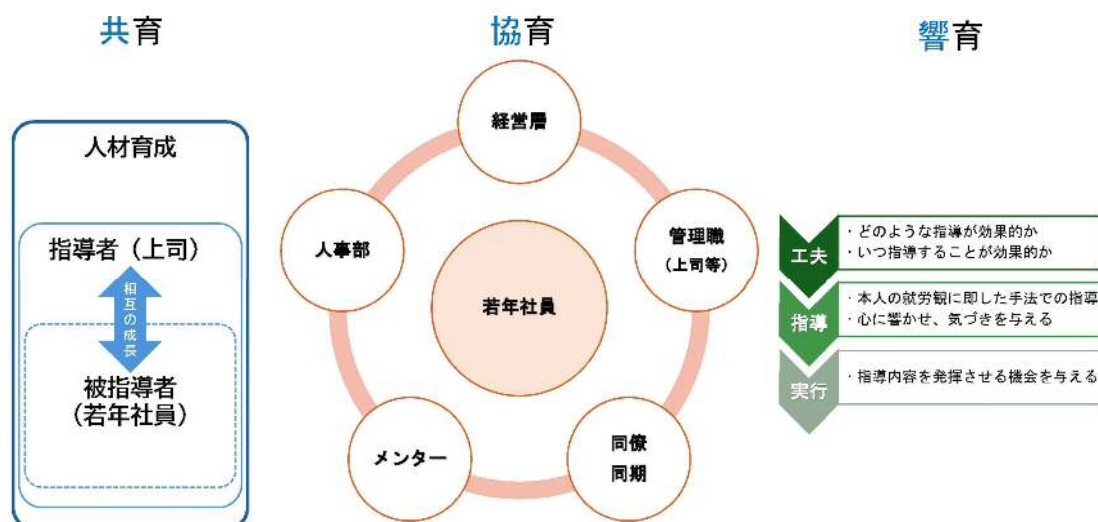


「若年社員の活躍推進における5つの課題と対応策」 “おわりに” のポイント

おわりに

- 若年社員のさらなる活躍推進に向けて最も大事なこと＝「人材育成の充実」
- 「人材育成」のあり方を3つの「きょういく」をキーワードに整理。
 1. 「共育」：一方通行の教育ではなく、教える側も学ぶ
 2. 「協育」：組織全体による育成への積極的な関与
 3. 「響育」：一人ひとりに適した(心に響く)育成の検討・実施

3つの「きょういく」のイメージ



「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(経産省)

経済産業省から、女性の健康課題への対応策の1つとして、「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」が公表されました。

〔確認〕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します。

このガイドンスの概要は、下記のとおりです。

なお、導入に向けたステップを説明するページでは、「フェムテックありきにせず、広く検討しましょう。」

フェムテックに限らず、人事制度の見直しや既存福利厚生サービスの活用など、女性活躍に資する施策全体を俯瞰した上で位置づけを検討しましょう」といった記述もあり、フェムテックの導入の検討は、結果的に、女性活躍に資する施策全体の見直しにつながるものであることがうかがえます。

関心があれば、気軽にお声掛けください。

そのURLなどをお伝えします。

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／概要

目的

- 本ガイドンスは、**企業等が女性の健康課題に対する対応として、フェムテック導入を検討する際に参考となる手引き**です。
- フェムテック導入にあたっての考え方や進め方、**検討のステップを整理し、各企業等が自らの実情に応じた取組を検討する際の判断材料を提供**することや、地域の課題として自治体がそれらの動きをサポートする際の参考情報を提供することを目的としています。
- 働く女性が妊娠・出産等のライフイベントと仕事を両立し、女性特有の健康課題に適切に対応できる環境を整備することで、**その能力を最大限発揮し、いきいきと活躍**できる職場づくりを目指します。

主な想定読者

経営者・管理職



- ✓ 組織の人材戦略や職場環境整備を担う経営者・管理職

人事・総務担当者



- ✓ 女性活躍施策の一環としてフェムテック導入を検討する企業・自治体等の人事・総務担当者

活用方法

本ガイドンスは、以下のような場面での活用を想定しています。

- ✓ 組織が、人的資本経営、健康経営、ダイバーシティ経営や女性活躍推進に取組み始めた段階で、**具体的な施策検討を行う際の参考**とする
- ✓ 実際にフェムテックを組織内に導入する際の選定や進め方を検討する際の参考とする

また、全体を通読するだけでなく、フェムテックの効果などについては、一部抜粋し、**社内での合意形成に向けた説明資料**として活用することも想定しています。

【速報】2026年度の最低賃金動向予測

厚生労働省の中央最低賃金審議会は、6月23日、今年の改定議論を始めるに先立ち、引き上げ額決定のベースとなる考え方を示しました。こちらを速報でお伝えするとともに、26年度の最低賃金引き上げに及ぼす影響について考察します。

引き上げの交渉材料とすべきでない

去年はまさに異例づくめの年となりました。地域経済の実態を考慮することなく、最下位回避・隣県や都市部を意識した過度な地域間競争の結果、最低賃金は大幅な引き上げとなった一方、企業への配慮から適用日を遅らせる都道府県が続出することになりました。通例では10月ごろに適用される最低賃金は、27府県が11月以降に、越年も6県に及びました。なかでも秋田県は80円という大幅引き上げと引き換えに、2026年3月31日まで適用がずれ込んでしまっています。

上記のような事態を重く見た厚生労働省の中央最低賃金審議会は、2026年6月23日、最低賃金引き上げが本来の姿に立ち返ることを目的に、次の方針を公表しました。

- ▼近隣県との競争・最下位回避のための大幅な引き上げは適切ではない
- ▼目安額に大幅に上乗せする場合は根拠を明示すべきこと
- ▼適用日を後ろ倒しにすることを引き上げの交渉材料にするべきではない

今年度の動向予測

今回の方針を踏まえると、2026年度は過度な適用遅れは起きにくくなると思われます。中国地方5県の中では岡山県の適用が最も遅く12月1日でしたが、今年度は10月ごろに戻るのではないかと思います。また全国的に越年という状況も起きにくいのではないかと予測します。ただし、群馬と秋田の適用は今年の3月でしたから、わずか半年少々で再引き上げという判断もしにくいと思われますので、2県の判断には注目しています。

適用の後ろ倒しができなくなると、近隣を意識した引上げはやりにくいでしょうから、今年度は過度な引き上げ競争は起きにくくなる可能性が高いでしょう。そもそも過度な引き上げ競争は、2024年度の徳島県によって引き起こされたという印象が強く、当時の異常とも言えるほどの政治介入でもない限りは、2024年以前の「目安額に基づく引き上げ」という流れに戻るのではないかと思います。

今年度の引き上げ予測

中国5県の引き上げは50～70円程度に、適用は10月を前提に計画を立てることをお勧めいたします。業務改善助成金は交付決定前の設備投資は対象外です。2026年度の最低賃金引き上げに合わせて設備投資を検討している顧問先様は、今すぐ申請準備を開始しましょう。

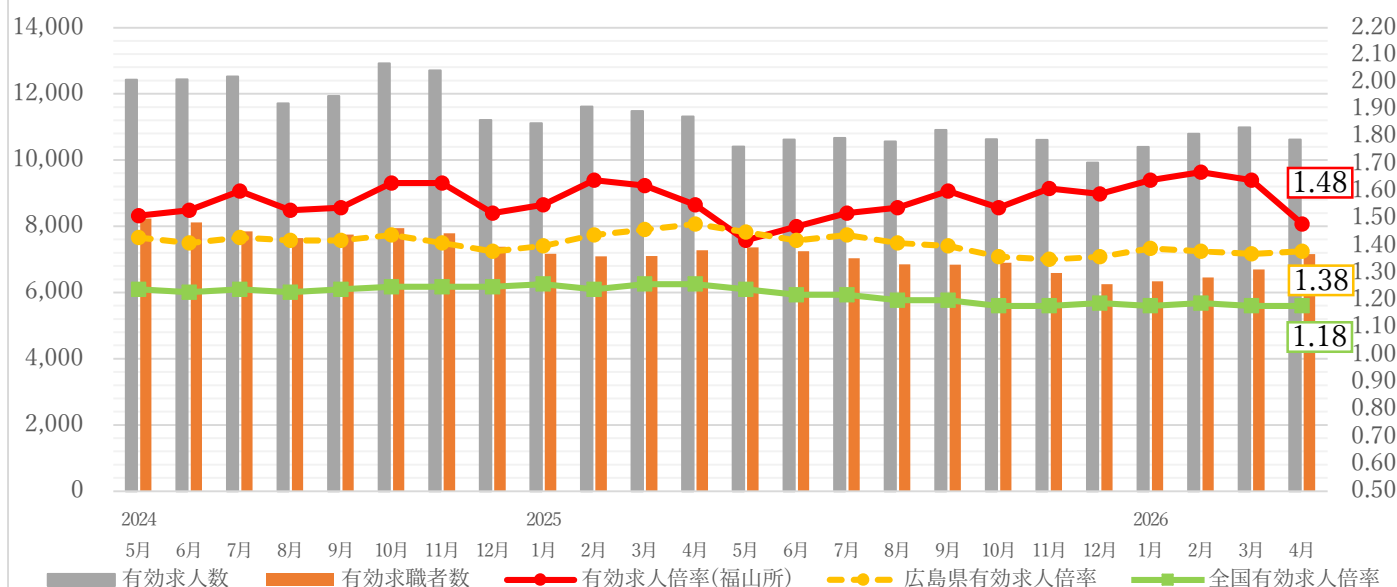
人事労務の統計指標

労働関係指標 (2026 年 4 月)

有効求人倍率	全国 1.18 倍	有効求人数	全国 2,245,372 人	有効求職者数	全国 2,009,057 人
(季節調整値※)	広島県 1.38 倍		広島県 57,896 人		広島県 41,808 人
	福山市 1.48 倍		福山市 10,617 人		福山市 7,155 人

※ 季節調整値：前月からの変化を適切に捉えるため、季節変動の影響を除いた数値（原数値から季節変動を除去した結果数値）

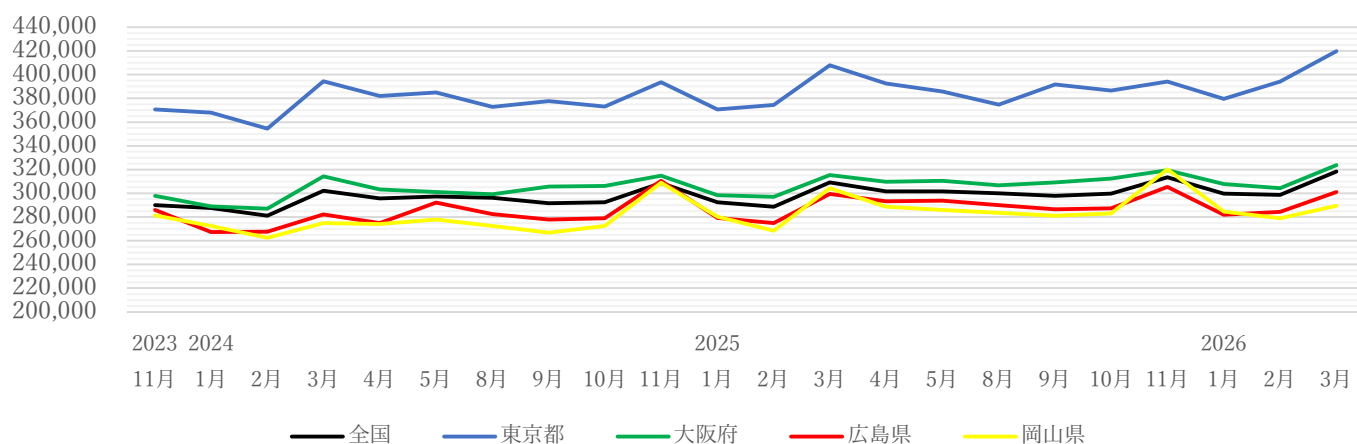
月間有効求人・求職・求人倍率の推移



定期給与 現金給与総額 (2026 年 3 月)

全国	東京都	大阪府	広島県	岡山県
318,563 円	419,954 円	323,882 円	301,028 円	289,523 円

現金給与総額 (5人以上)



参考：毎月勤労統計調査（全国調査・地方調査） 結果の概要 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp) 他 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>

日本100名城に行こう vol.17

～江戸城 / 佐倉城～

【#21 江戸城（東京都千代田区）】

- ① 天守 : なし
- ② 城区分 : 平城
- ③ 築城年 : 1457 年、1606 年
- ④ 築城者 : 太田道灌、徳川家康など
- ⑤ 主な遺構
櫓/城門/番所など

今回の名城訪問は江戸城です。
江戸幕府の政庁が置かれ、徳川将軍家
15代の居城だった名城です。

水戸駅に向かう特急列車の乗換時間を利用してスタンプを押すだけの予定でしたが、新任の外国大使が天皇陛下に謁見する「信任状捧呈式」の馬車列に遭遇という幸運に恵まれました。高層ビル群を背に大正2年製造の美しい馬車がカッポカッポと蹄の音を響かせていて、何とも言えない体験をさせていただきました。

明治維新の直前、江戸城本丸御殿は火災により焼失し、皇居は西ノ丸御殿に置かれ現在に至ります。もし本丸に皇居が置かれていたら、江戸城を自由に見学できる時代はやってこなかったでしょう。



【#20 佐倉城（千葉県佐倉市）】

- ① 天守 : なし
- ② 城区分 : 平山城
- ③ 築城年 : 1532 年頃、1611 年
- ④ 築城者 : 千葉氏、土井利勝
- ⑤ 主な遺構
天守台/堀/角馬出など

今回の名城訪問は佐倉城です。
佐倉藩 11 万石の藩庁として明治維新を迎えた名城です。

水戸城からの帰路に訪問した佐倉城は、江戸時代を通じて最も多くの老中を排出していることから、「老中の城」とも称されます。常に徳川家の一門・譜代大名が配置されていることから、佐倉地域は江戸の東の要衝として位置づけられ、幕府から重視されてきました。

悔やまれるのは、佐倉城最大の見どころともいえる「角馬出」を見逃したことです。スタンプを押すことだけに意識が向いてしまった結果、取り返しのつかない失敗を犯してしまいました。悔やんでも悔やみきれません。



[今月のお知らせ]

営業日のお知らせなど

2026

7 July

Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30	31	

赤文字の日、及び青文字の日は休みとさせていただきます。

お仕事
カレンダー
7月

7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税（1～6月分）の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）
- 労働者死傷病（休業4日未満）報告（4～6月分）の提出期限

