

重要改正

50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化
施行期日は「令和10年4月1日」

令和7年の労働安全衛生法等の改正により、ストレスチェックについて、当分の間、努力義務とされている労働者数50人未満の事業場についても、その実施を義務付けることとされました。

その施行期日は、「公布の日から起算して3年を超えない範囲内において政令で定める日」とされており正式決定が待たれていましたが、それが「令和10年4月1日」とされました。

厚生労働省からリーフレットが公表されていますので、確認しておきましょう。

……労働者数50人未満の事業者もストレスチェックが義務になります！周知用リーフレット……

労働者数50人未満の事業者も
ストレスチェックが義務になります！

令和10年
4月1日
スタート

ストレスは見えません。
チェックしましょう。

ストレスチェックは、2015年から、労働安全衛生法において実施が義務付けられています。

2025年の労働安全衛生法の改正により、これまで努力義務とされていた労働者数50人未満の事業者にもストレスチェックの実施が義務化されました。

ストレスチェックって何ですか？

事業者による職場のメンタルヘルス対策の取組です。労働者にストレスの状況についての検査（ストレスチェック）を実施し、本人のストレスへの気付き・セルフケアを促すとともに、検査結果の集計・分析を通じて、職場のストレス要因の改善につなげることで、メンタルヘルス不調の未然防止を図る仕組みです。

厚生労働省

このリーフレットでは、
ストレスチェックの基本的な内容、ストレスチェック制度に取り組む意義が紹介されています。

そのうえで各種の関連サイトのQRコードなどが紹介されています。

例：厚労省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」を紹介している部分

小規模事業場向けマニュアルに沿って、ストレスチェック制度を始めましょう

厚労省の「小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアル」は、
50人未満の事業場に即した、労働者のプライバシーが保護され、
現実的で実効性のある実施体制・実施方法を示したマニュアルです。
(令和8年2月公表)

まずは、厚労省ホームページをチェックしましょう。
※マニュアルの概要版(スタートガイド)もあります



厚労省HP
(ストレスチェック)



★労働者数50人未満の事業者の方（すでにストレスチェックを実施している場合を除きます）は、施行期日までに対応が必要となります。小規模事業場ストレスチェック制度実施マニュアルなどを紹介しながら、アドバイスさせていただきます。

「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？

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け入れ荷物に含めず、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。

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

お盆休みのおしらせ 13日（木）から16日（日）まで休業いたします。

8/12

● 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/1

● 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）



お仕事
カレンダー
8月



令和 8 年 6 月中旬、「令和 8 年版の高齢社会白書」が公表されました。この白書は、高齢化の状況や政府が講じた高齢社会対策の実施の状況、また高齢化の状況を考慮して講じようとする施策を明らかにするものです。

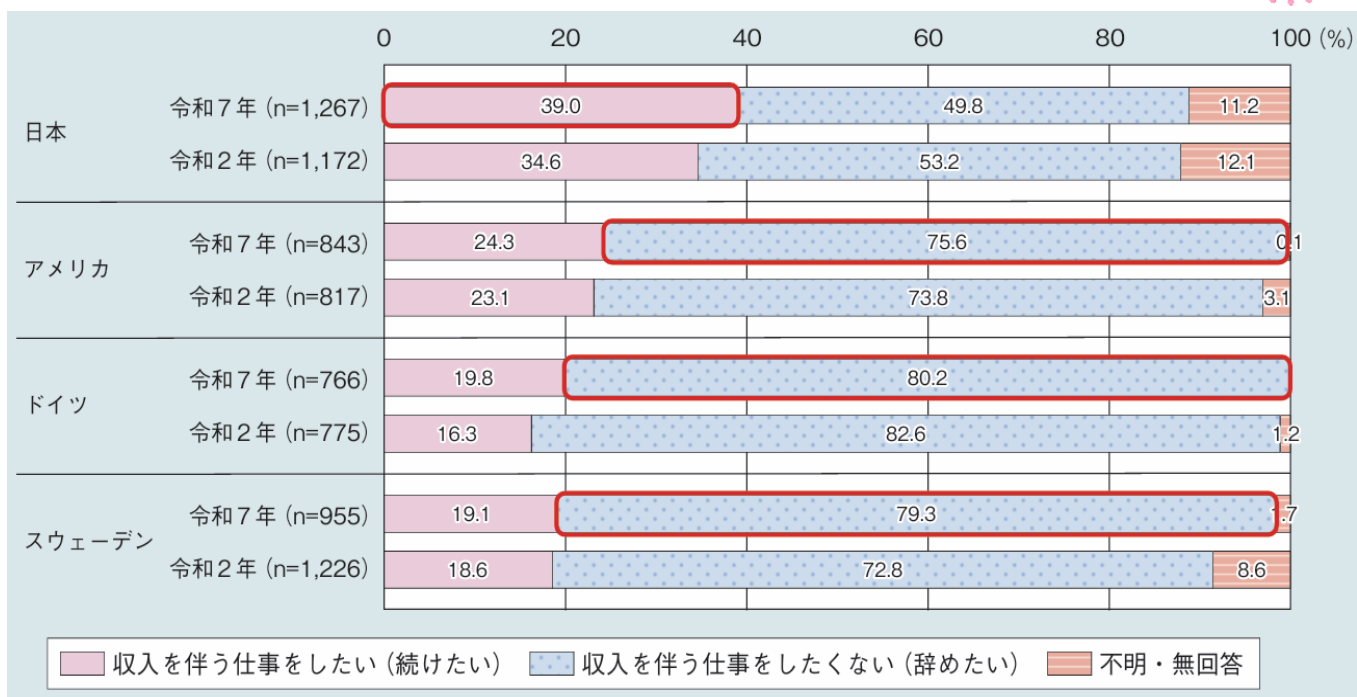
……令和 8 年版の高齢社会白書／高齢化の状況等のポイント……

●基本的な状況

- ☐ 我が国の総人口に占める 65 歳以上人口の割合（高齢化率）は 29.4%。
- ☐ 令和 52（2070）年には、2.6 人に 1 人が 65 歳以上、約 4 人に 1 人が 75 歳以上となる。
- ☐ 65 歳以上の就業者数は、22 年連続で前年を上回っている。

●65 歳以上の人の就業意欲（特集：国際比較調査）

- ☐ 収入を伴う仕事をしたい（続けたい）と思うか？



★高齢化率が約 30%となっているなか、わが国では、諸外国に比べて、65 歳以上の方の就業意欲が高いようです（実際に、65 歳以上の就業者数は年々増加）。このような状況ですので、企業としては、高齢者の方を戦力と考えて、高齢者の方が活躍できる職場づくりを進めていく必要があるでしょう。

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。

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り・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。

【参考】内閣府

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

誕生石 365 日

8 月 2 日の誕生石



ブルークォーツ

石言葉：生命の誕生

過去のトラウマを捨て去り、前向きに生きていくこと、心の平和を取り戻す力があるとされています。

平和な日々が一番です！



代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:<https://brainstar.jp>

「公益通報ハンドブック(改正法(令和8年12月施行)準拠版)」が公表されました

消費者庁から、「公益通報ハンドブック(改正法(令和8年12月施行)準拠版)」が公表されました。これを機に、公益通報者保護法の基本を確認しておきましょう。

……公益通報者保護法の基本／公益通報者保護法とは？(公益通報ハンドブックより)……

公益通報者保護法とは？

国民生活の安全・安心を損なうような企業不祥事は、事業者内部の労働者等からの通報をきっかけに明らかになることも少なくありません。

こうした企業不祥事による国民への被害拡大を防止するために通報する行為は、正当な行為として事業者による不利益な取扱いから保護されるべきものです。

「公益通報者保護法」は、労働者等が、公益のために通報を行ったことを理由として不利益な取扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば保護されるのかという制度的なルールを明確にするものです。

公益通報者保護法は、
例えば以下のような場面で適用されます。

不正発見 → 通報



① 勤務先の会社の不正を発見



② 会社の窓口へ通報

会社において調査、
是正措置等

公益通報者の保護

- × 解雇
- × 懲戒
- × その他
不利益な
取扱い



公益通報をしたことを理由に、通報者に対して解雇等の不利益な取扱いをすることは禁止されています。

(例：解雇、懲戒、降格、減給 等)

※ 不利益な取扱いの具体例についてはP34～35をご参照ください。

通報者は、解雇等の不利益な取扱いから保護されます。

★公益通報者保護法において、事業者の方にどのような責務が課されているのか、企業規模に応じて確認しておきましょう。消費者庁からは、上記のハンドブックのほか、内部通報制度を導入することを推奨するためのパンフレット(改正法(令和8年12月施行)準拠版)も公表されていますので、ご覧になりたいときは、気軽にお声掛けください。

なお、厚生労働省のモデル就業規則には、「会社は、労働者から組織的又は個人的な法令違反行為等に関する相談又は通報があった場合には、別に定めるところにより処理を行う」という公益通報者の保護に関する条項が設けられており、内部通報があった場合には、公益通報者保護法に沿った対応が必要である旨が示されています。

◆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、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>



公益通報者保護制度ウェブサイト

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

公益通報の通報先・相談先 行政機関検索

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

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

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>

「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。

◆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

◆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。

