

# 手コ労務管理事務所通信

## 高年齢者の熱中症対策と補助金活用

### ◆過去最多の死傷者数、高年齢者は特に注意

2025年の職場における熱中症による死傷者数は1,803人と、統計開始(2005年)以降最多になりました。年齢別では、25～29歳の129人に対し、60～64歳は181人、65歳以上は278人と、高年齢者が多くなっています。加齢により体温調節機能や暑さの自覚が低下する高年齢者は熱中症を発症するリスクが高く、企業として積極的な安全配慮が求められます。

### ◆熱中症対策の義務化への対応

2025年6月からの改正労働安全衛生規則では、職場の熱中症対策が「義務」とされています。①体制整備、②手順作成、③関係者への周知の3つが重篤化を防止するために義務付けられ、違反には罰則の適用や業務停止命令の可能性もあります。そのため、予防対策として実効性のある対応が必要です。

具体的には、WBGT値(暑さ指数)の把握とそれに基づく作業環境の改善、作業負荷の軽減、休憩や水分補給の管理等が求められます。

### ◆エイジフレンドリー補助金の活用も有効

60歳以上の高年齢労働者の熱中症予防対策には、「エイジフレンドリー補助金(熱中症対策コース)」の活用が可能です。スポットクーラー、ミストファン、WBGT指数計、電動ファン付き作業服等の導入経費が、補助対象となります。

補助金の申請は事業者自身が行う必要があり、審査による要件確認や書類の準備には一定の時間を要しますし、実務対応も発生します。申請受付は2026年10月31日までですが、予算額に到達次第終了となるため、早めの検討が重要です。



### 【参考】

令和7年「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」(確定値)を公表します

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_73330.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_73330.html)

「令和8年度エイジフレンドリー補助金」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_09940.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09940.html)

## 産業医の辞任等に関する報告が義務化されます

労働安全衛生規則の改正により、令和8年8月1日から事業者に対し、産業医の辞任、解任または退任(以下、「辞任等」という)があった場合に、所轄労働基準監督署への氏名や辞任年月日等の報告が義務付けられます。

### ◆改正の背景

常時使用労働者数50人以上の事業場には産業医を選任する義務があり、選任事由が発生した日(常時使用労働者数50人以上になった日、または前任者の辞任等が発生した日)から14日以内に選任しなければならず、違反は50万円以下の罰金に処されます。また、選任したときには遅滞なく所轄の労働基準監督署に報告しなければならないこととされています。

しかし、辞任等の変更があった場合には報告義務がなく、これまで、前任者の辞任後に後任者が選任されたか否かを把握できないケース等がありました。そこ

で新たに、辞任等の報告も義務付けることとなりました。ただし、新たな産業医の選任と前任者の辞任等を同時に報告した場合は、これまでと同様、辞任等の報告は必要ありません。

一方、常時使用労働者数が 50 人未満になり産業医の選任義務がなくなった場合の産業医の辞任等については、「報告を行うことが望ましい」とされています。

#### ◆報告方法

辞任等の報告は、所定の様式「総括安全衛生管理者・安全管理者・衛生管理者・産業医選任報告」

(<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudouki jun/anze neisei36/20.html>) を使用し、所轄の労働基準監督署長に提出します。電子申請が原則ですが、当分の間は書面による報告も可能です。

#### 【参考】

「労働安全衛生規則の一部を改正する省令の施行について」(令和 8 年 4 月 28 日基発 0428 第 4 号)

<https://www.mhlw.go.jp/content/001700019.pdf>

リーフレット「産業医による労働者の健康管理等を徹底しましょう」

<https://www.mhlw.go.jp/content/001480782.pdf>

### 「同一労働同一賃金」改正に対応した労働条件通知書のモデル様式が公表されました

厚生労働省より、令和 8 年 4 月 30 日付けで通達『労働条件通知書等の普及促進について』の一部改正について(基発 0430 第 1 号)が公表されました。

今回の改正は、令和 8 年 4 月 28 日に公布された省令(令和 8 年厚生労働省令第 87 号)が、同年 10 月 1 日から施行されることに伴うものです。

#### ◆主な改正内容

上記省令により、パートタイム労働者や有期雇用労働者を雇い入れる際、これまでの労働条件明示事項に加え、新たに「正社員等との待遇の相違の内容・理由について、説明を求めることができる」旨の明示が義務付けられます。派遣労働者の雇入れ時や派遣時の就業条件明示事項についても、同様に追加されます。

これらを踏まえ、労働条件通知書のモデル様式の「その他」欄に「・次の窓口に対して通常の労働者との間の待遇の相違(内容・理由)等について説明を求めることができる。」が追加され、部署名と担当者職氏名、連絡先を記載するようになっています。

なお、窓口が苦情等を含めた相談の受付先と同じ場合には、「同上」等と記載して差し支えありません。

詳細やモデル様式は、厚生労働省のウェブサイト等を

ご確認ください。

#### 【参考】

「労働条件通知書等の普及促進について」の一部改正について(令和 8 年 4 月 30 日基発 0430 第 1 号)

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0090.pdf>

(別添 1) 一般労働者用; 常用、有期雇用型

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0091.pdf>

(別添 1 の 2) 無期転換後の労働条件

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0092.pdf>

(別添 2) 建設労働者用; 常用、有期雇用型

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0093.pdf>

(別添 3) 林業労働者用; 常用、有期雇用型

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0094.pdf>

(別添 4) 短時間労働者用; 常用、有期雇用型

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0095.pdf>

(別添 5) 派遣労働者用; 常用、有期雇用型

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T260501K0096.pdf>