

チコ労務管理事務所通信



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>

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/

「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な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