©社会保険労務士法人 大竹事務所

社労士法人大竹事務所通信

2026年8月(Vol.233)

〒541-0046
大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301
電話:06-6147-4763 FAX:06-6147-4795
URL: http://osaka-otake.com/

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/

内閣府が令和８年版「高齢社会白書」を公表

◆令和８年版「高齢社会白書」

内閣府は６月12日、令和８年版「高齢社会白書」を公表しました。これは、高齢社会対策基本法に基づき、平成８年から毎年政府が国会に提出している年次報告書です。統計資料等を用いた高齢化の状況、政府が講じた高齢社会対策の実施状況、令和８年度に講じようとする高齢社会対策について、３章立てで明らかにしています。

◆高齢者就業の現況、施策

本白書には、高齢者の就業にまつわる内容も多く盛り込まれています。

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。また、65歳以上の人の約４割が「収入を伴う仕事をしたい（続けたい）」と回答していることも示されています。

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リ・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。

◆高齢者雇用における参考に

本白書には、高齢社会の現況や今後の政府の対策について参考となる情報が多く盛り込まれています。雇用における高齢者の存在感は、今後も高まっていくことが予想されます。高齢者雇用の今後を検討するうえでも、ぜひ参照してみてください。

【参考】

内閣府「令和８年版高齢社会白書を公表しました」

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

「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、高年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

「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？

◆リチウムイオン電池による事故が増加

近年、業務で外出する際にスマートフォンやモバイルバッテリーを持ち歩くことが増えています。また、暑い季節にはハンディファンが活躍しています。

一方、こうした機器に使用されるリチウムイオン電池が引き起こす発火・発煙事故も増えています。

◆「リチウムイオン電池総合対策ポータルサイト」が開設

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。

業務で使用中に事故が起きると、火災の発生や火傷を負ったりする安全上のリスクがありますので、本サイトで正しい使用方法を確認しておくよう、従業員に呼びかけてみてはいかがでしょうか。

【参考】

リチウムイオン電池総合対策ポータルサイト

https://www.fdma.go.jp/relocation/lithium-ion/

「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で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

（上記 URL をブラウザへコピー＆ペーストしてご覧ください。）

8 月の労務と税務の手続［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］

～編集後記～

令和８年熊本地震で被災された方々に、心よりお見舞い申し上げます。酷暑の中での避難生活・片付けとなります。くれぐれも熱中症等にはお気をつけてお過ごしくださいませ。

今月も最後までお読みくださり、ありがとうございました。（R.O）

©社会保険労務士法人 大竹事務所

スタッフブログより

【松下幸之助さんの言葉】

人材育成に携わっていると、「どうすれば自分で考えて行動できる人が育つのだろう」と考えることがよくあります。

私自身も職場で人を育てる立場として、日々試行錯誤の連続です。答えを教えた方が早い場面もありますが、それでは本人の成長につながらないのではないかと葛藤することも少なくありません。

その時に私が思い出すのが、パナソニック創業者・松下幸之助氏の「君ならどない思う？」という言葉です。

相手にすぐ答えを伝えるのではなく、まず考えてもらう。

この問いには「あなたなら考えられる」という信頼も込められているように感じました。

もちろん、この方法では育成に時間がかかります。

忙しい毎日の中では、つい答えを教えたくなることもあります。それでも、人づくりに近道はないのだと思います。

皆さまも、きっと同じような思いを抱えながら、人材育成に向き合っていらっしゃるのではないでしょうか。

私も皆さまと一緒に悩み考えながら、「人が育つ職場づくり」について学び続けていきたいと思っています。

おぎの（2026-07-13）

【人事制度の土台となる『等級表』】

これまで人事評価制度の有用性についてお伝えしてきましたが、今回はその土台となる「等級表」についてご紹介します。

「等級」と聞くと、給与を決めるためのものというイメージを持たれる方も多いかもしれません。

しかし、本来の等級表は「会社が社員に何を期待するのか」を明確にするためのものです。

例えば、入社したばかりの社員には、まずは自分の仕事を正確に覚えてもらうことを期待します。

一方、主任や係長には後輩の育成やチームの取りまとめ、管理職には会社全体を見据えた判断や組織づくりが求められます。

このように、「その立場で期待される役割」を整理したものが等級表です。

等級が明確になると、社員も「次の等級へ上がるためには何が必要なのか」を理解しやすくなります。

また、会社としても昇給や昇格の理由を説明しやすくなり、人事評価への納得感も高まります。

人事制度は、社員を評価するためだけの仕組みではありません。

社員の成長を後押しし、会社が期待する姿を共有するための仕組みでもあります。

まずは、「皆さまの会社では、各等級にどのような役割を期待したいのか」。

そこから考えてみることが、人事制度づくりの第一歩になるのではないでしょうか

おおたけ（2026-07-25）

【今後八尾事務所にいる時間が増えます】

皆さんこんにちは！

暑い日が続いておりますが、体調を崩されたりしていませんか。

突然ですが、８月より、私のデスクが八尾事務所に引越ししました。

弊所が大阪事務所と八尾事務所の二拠点体制になって２年ほど経ちますが、自分自身の力不足もあり、なかなか八尾事務所のお客様との関係が構築できておりませんでした。

また、所内でも、仕事の進め方や使うツールを合わせていくことが遅れてしまい、二本立てで走ったままの状態が続いておりました。

この二つの観点について前に進めていくという重い使命をいただきましたので、精一杯務めて参ります。

･･･と申しながら、これを書いている時点（8/6 頃）では大阪事務所、お客様、八尾事務所を行ったり来たりしており、バタバタしている状態です（汗）。

暑い日が続いていますので、熱中症にも気を付けながら頑張ります。

熱中症と言えば、昨年から会社に対応フローの作成や従業員の方への周知といったことが義務付けられています。

ご不明な点などありましたら、ぜひ弊所までご連絡ください。

にしぐち（2026-08-07）