

人事･労務に役立つ NEWS LETTER

事 務 所 通 信

9
2026

発行：**はっとり社会保険労務士事務所**
〒635-0015　大和高田市幸町 3-3-211
TEL/FAX(0745)61-4284　Email:h-chan@leto.eonet.ne.jp

重要・要チェック

厚労省　カスハラ、求職者等セクハラも盛り込んだ「ハラスメントの防止に関する規定」の例を公表

厚生労働省から公表された「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット（令和８年７月更新)」において、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントに加えて、令和８年 10 月から防止措置が義務付けられる「カスタマーハラスメント」、「求職者等に対するセクシュアルハラスメント」の内容も盛り込んだ「ハラスメントの防止に関する規定」の例が紹介されています。

規定の整備は、各企業において対応が必要となることですので、確認しておきましょう。

「ハラスメントの防止に関する規定」の例（厚生労働省）

例１　就業規則に委任規定を設けた上で、詳細を別規定に定めている例

【就業規則の規定】

第□条　ハラスメントの禁止
パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントについては、第〇条（服務規律）及び第△条（懲戒）のほか、詳細は「ハラスメントの防止に関する規定」により別に定める。

【詳細について定めた別規定】

－　ハラスメントの防止に関する規定　－

（目的）
第１条　本規定は、就業規則第□条に基づき、パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメント（以下「ハラスメント」という。）を防止するために従業員が遵守するべき事項を定める。
なお、この規定にいう従業員とは、正社員だけではなく、契約社員及び派遣労働者も含まれるものとする。

（パワーハラスメント、カスタマーハラスメント、セクシュアルハラスメント、求職者等に対するセクシュアルハラスメント、妊娠・出産等に関するハラスメント及び育児・介護休業等に関するハラスメントの定義）
第２条　パワーハラスメントとは、職場において行われる優越的な関係を背景とした言動であって、業務上の必要かつ相当な範囲を超えたものにより、就業環境を害することをいう。なお、客観的にみて、業務上必要かつ相当な範囲で行われる適正な業務指示や指導については、パワーハラスメントには該当しない。

２　カスタマーハラスメントとは、職場において行われる顧客等（取引先の従業員等を含む。）の言動であって、従業員が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより、従業員の就業環境が害されるもの

★就業規則、ハラスメントの防止に関する規定の改定について、対応がお済みでない場合は、気軽にお声掛けください。改定後の手続きも含め、アドバイス等をさせていただきます。

適用済み改正（行政手引の改正）

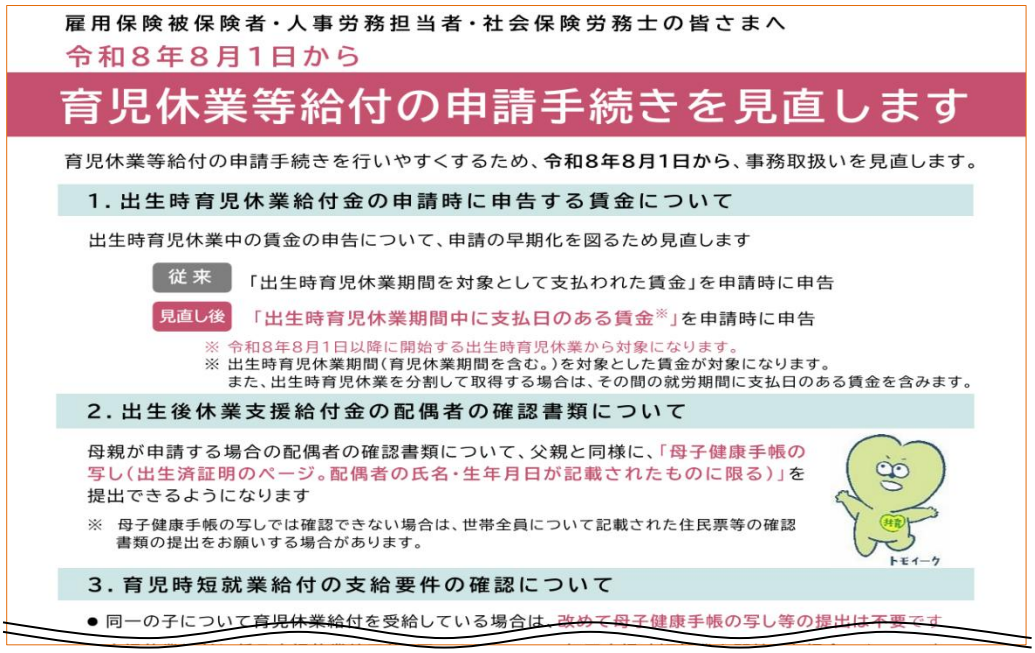
ご存じですか？ 令和8年8月から育児休業等給付の申請手続きが一部変更されました

厚生労働省は、育児休業等給付の申請手続きについて事業所等の事務負担の軽減を図るため、令和８年８月１日から、「出生時育児休業給付金の申請時に申告する賃金」、「出生後休業支援給付金の配偶者の確認書類」、「育児時短就業給付の支給要件の確認」について、事務取扱いの見直しを行いました。

その内容を周知するための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。

次ページへ続く

・・・・・・・・・・・・リーフレット「令和８年８月１日から育児休業等給付の申請手続きを見直します」・・・・・・・・・・・・



雇用保険被保険者・人事労務担当者・社会保険労務士の皆さまへ

令和８年８月１日から

育児休業等給付の申請手続きを見直します

育児休業等給付の申請手続きを行いやすくするため、令和8年8月1日から、事務取扱いを見直します。

1．出生時育児休業給付金の申請時に申告する賃金について

出生時育児休業中の賃金の申告について、申請の早期化を図るため見直します

従来　「出生時育児休業期間を対象として支払われた賃金」を申請時に申告

見直し後　「出生時育児休業期間中に支払日のある賃金※」を申請時に申告

※ 令和8年8月1日以降に開始する出生時育児休業から対象になります。
※ 出生時育児休業期間（育児休業期間を含む。）を対象とした賃金が対象になります。
また、出生時育児休業を分割して取得する場合は、その間の就労期間に支払日のある賃金を含みます。

2．出生後休業支援給付金の配偶者の確認書類について

母親が申請する場合の配偶者の確認書類について、父親と同様に、「母子健康手帳の写し（出生済証明のページ。配偶者の氏名・生年月日が記載されたものに限る）」を提出できるようになります

※ 母子健康手帳の写しでは確認できない場合は、世帯全員について記載された住民票等の確認書類の提出をお願いする場合があります。

3．育児時短就業給付の支給要件の確認について

● 同一の子について育児休業給付を受給している場合は、改めて母子健康手帳の写し等の提出は不要です

★左記のリーフレットをご覧になりたいときは、気軽にお声掛けください。

施行済み改正　令和8年8月から高額療養費制度が見直されています

「健康保険法施行令等の一部を改正する政令（令和８年政令第 240 号）」などにより、高額療養費制度の見直し（高額療養費算定基準額の引上げ、年間上限の創設、所得区分の細分化など）が図られ、令和８年８月１日、令和９年８月１日に、段階的に施行されます。令和８年８月１日からの見直しについて、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。

・・・・・・・・・令和８年８月から高額療養費制度が見直されます（厚生労働省のリーフレットから抜粋）・・・・・・・・

高額療養費制度とは？

ひと月に医療機関に支払った額が高額になった場合に、定められた上限額を超えて支払った額を払い戻す制度です。上限額は、個人や世帯の所得に応じて決まっています。

公的医療保険制度の持続可能性の確保

高額療養費の上限額が変わります

月単位の自己負担について、将来にわたり制度を維持するため、医療費の伸びや所得に応じてご負担いただきます。ご理解をお願いいたします。

長期にわたり治療が必要な方のセーフティネット機能の強化

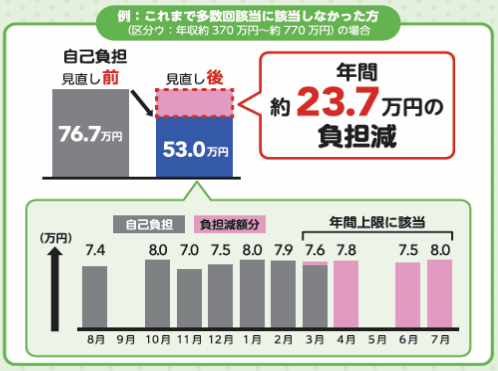
新たに年間の上限額が新設されました

月ごとの自己負担額が積み上がっても、年間の上限額に達した後は、それ以上の医療費については、保険者から還付を受けることができます。

※年間とは８月から翌年の７月までをさします

年間上限額の新設により、以下の方は医療費負担が軽くなる場合があります。

- これまで「多数回該当」に該当しなかった方
- 見直しにより「多数回該当」の対象から外れる方
- 現在、毎月高額療養費を利用している方
- 極めて高額な医療を受けた方



★がんなどで、長期療養が必要となっても、このようなセーフティネットがあることは、従業員の方々に伝えておくとよいかもしれません。上記のリーフレットをご覧になりたいときは、気軽にお声掛けください。

お仕事カレンダー 9月

9/10	● 8 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
9/30	● 8 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 7 月決算法人の確定申告と納税・2027 年 1 月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）



◆あとがき◆

厳しい残暑が続いています。最近の四季は「夏夏冬冬」と言われていますので、体調を崩さないよう乗り切りましょう