



WAVE事務所便り

連絡先：〒501-3521

関市下之保 2503-2

道の駅平成 エコピアセンター内

電話：0575-29-3245 FAX：0575-29-3245

e-mail：hata50911@gmail.com

改正労災保険法が公布されました

「労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律」（令和8年法律第60号）が7月10日に成立、17日に公布されました。

【改正の概要】

1 遺族補償年金における支給要件等の見直し

対象分野は、特定産業19分野、育成就労産業17分野で構成され、リネンサプライ、物流倉庫、資源循環が新たに追加されます（自動車運送業・航空は特定産業のみ）。これらは人手不足が特に深刻として、分野ごとに受入れ見込数（上限として運用）が示されました。全体の受入れ見込数は、特定技能80万5,700人、育成就労42万6,200人の合計123万1,900人（令和11年3月末まで）です。

2 労災保険給付請求権等の消滅時効期間の見直し

災害補償の事由に該当するか容易に判断できない疾病として政令で定めるもの（脳・心臓疾患、精神疾患、石綿関連疾病等を想定）は、療養補償給付等の請求権等の消滅時効期間を2年から5年にする。

3 労災保険の適用事業に関する暫定措置の廃止

適用事業に関する暫定措置を廃止し、現在、任意適用とされている農林水産業の小規模な個人経営の事業の一部も労災保険の適用事業とする。

4 特別加入団体の要件の法定化等

- ① 労災保険に係る業務や業務災害の防止に関する活動を適切に実施すること等の要件を法令に規定する。
- ② 特別加入団体に対する業務改善命令や当該命令に違反した場合に、当該団体についての保険関係を消滅させることを可能とする。

5 社会復帰促進等事業に関する決定への不服申立てに係る審査請求先等の見直し

社会復帰促進等事業の給付に関する決定への不服申立てについて、労働保険審査官および労働保険審査会法の対象とし、審査請求先および再審査請求先を労災保険給付に関する決定への不服申立てと同様とする。

【施行日】

令和9年4月1日（上記3は、公布の日から起算して5年以内の政令で定める日）

【労働者災害補償保険法等の一部を改正する法律（令和8年法律第60号）の概要】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001725425.pdf>

デジタル庁が「マイナアプリ」を提供開始

デジタル庁は7月28日、「マイナポータルアプリ」をアップデートして「デジタル認証アプリ」の機能を統合し、8月25日から「マイナアプリ」として提供開始予定であると発表しました。

これまで、マイナンバーカードを使った本人確認が必要な行政手続きや金融機関での口座開設、携帯電話の契約といったシーンでは「デジタル認証アプリ」が必要でしたが、「マイナアプリ」一つで完結できるようになり、利便性が高まります。

◆何ができるアプリか

マイナアプリは、現行の「デジタル認証アプリ」同様、マイナンバーカード（実物およびスマートフォン）を使った認証や署名、氏名などの情報の連携ができます。

また、現行の「マイナポータルアプリ」同様、マイナポータルなどを利用する際のログインや認証・署名に利用することができ、マイナンバーカードの機能をスマートフォンに入れる「スマートフォンのマ

イナンバーカードの設定」もすることができます。

◆利用登録のしかた

マイナアプリは、既に「マイナポータルアプリ」をダウンロード済みの場合、アップデートを行うことで利用することができます。

初めて利用する場合には、iPhoneではApp Store、Android端末ではGoogle Playからダウンロードした上で、マイナンバーカードを使つての利用登録が必要です。

一つのアプリに統合され、本人確認や行政の手続きを一括でできるようになった「マイナアプリ」。この機会に利用してみてはいかがでしょうか。

【参考】

デジタル庁「マイナアプリ（8月25日提供予定）」

<https://services.digital.go.jp/mynaa/pp/>

デジタル庁「マイナアプリの利用登録の方法」

<https://services.digital.go.jp/mynaa/pp/register/>

「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版が公表されました

厚労省が7月16日、「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」最新版を公表しました。

事業主の対策が義務となっているパワハラ・セクハラ・マ

タハラ（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）と、カスタマーハラスメント、求職者等セクシュアルハラスメントについて、ハラスメントに当たる行為を解説するとともに、「事業主の方針の明確化」「相談体制整備」「事後対応」「再発防止」など、事業主が講ずべき措置が具体的に整理され、各種資料も収録されています。

◆10月からの対策義務化に対応した内容

カスタマーハラスメント防止に特有の措置としては、「対応の実効性を確保するために必要な抑止のための措置」を挙げています。具体的には、労働者に対し過度な要求を繰り返すなど特に悪質と考えられるものへの対処方針をあらかじめ定め、管理監督者を含む労働者に周知するとともに、方針において定めた対処を行うことができる体制を整備します。

求職者等セクシュアルハラスメント防止に特有の措置としては、「求職活動等に関するルールの明確化と周知・啓発」を挙げています。具体的には、求職活動等に関するルールをあらかじめ明確化し、労働者および求職者等への周知・啓発を行います。

2 活用にあたって

就業規則・ハラスメント規程の規定例や社内掲示・社内周知

の文例なども、収録されています。管理職・人事担当者向けの研修資料や相談窓口担当者の対応マニュアルの作成、従業員説明会での周知などに活用するとよいでしょう。

【参考】

「事業主が講ずべきハラスメント対策パンフレット」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001338359.pdf>

9月の税務と労務の手続期限[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〕

30日

- 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〕

