



要確認

2026年度 人事労務関連改正法ガイド 第1弾！！

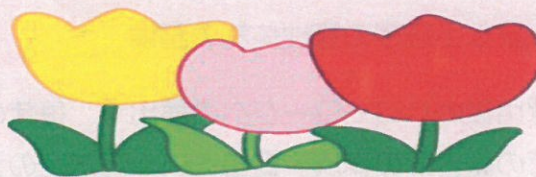
1. 子ども・子育て支援金制度の創設（2026年4月施行）

2024年10月に子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律が公布されました。

これは、政府が掲げる異次元の少子化対策を実現するため、児童手当の拡充などを進めるもので、その安定財源として「子ども・子育て支援金制度」が創設されました。

ポイントは、2026年4月1日から健康保険法に一般保険料率とは別に「支援金率」が定められ従業員の給与から控除する医療保険料（健康保険料）に子ども・子育て支援金が含まれるようになる点です。この改正により、従業員・企業ともに毎月の健康保険料の負担額が実質的に上がります。以下の実務対応が必須です。

- ①従業員への事前周知
- ②新しい保険料率の確認と給与計算システムへの設定
- ③会社負担分の予算（法定福利費）の確保



2. 健康保険被扶養者認定に新しいルールが適用（2026年4月施行）

認定対象者の収入が、130万円未満（60歳以上または障害者は180万円未満、19歳以上23歳未満の者（被保険者の配偶者を除く）は150万円未満）であり、かつ、他の収入が見込まれず、次の①又は②に該当する場合に、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱われています。

- ①認定対象者が被保険者と同一世帯で、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合
- ②認定対象者が被保険者と同一世帯ではなく、年間収入が被保険者からの援助による収入額より少ない場合

上記の要件は、新しいルールにより労働契約の内容によって年間収入を判定することになり、労働契約に明確な規定がなく、労働契約段階ではその額を見込みがたい時間外労働に対する賃金等は、年間収入には含まなくてよいこととなります。

3. 高年齢労働者の労働災害防止の推進（2026年4月施行）

労働安全衛生法改正の背景として、労働災害全体のうち60歳以上の高年齢労働者が占める割合が4分の1を超え、労働災害の発生も増えています。これを受け、2026年4月から、事業主が高年齢労働者の安全と健康を確保するために講ずべき措置が、より具体的に強化され、すべての事業者にとって「努力義務」となりました。

まずは、60歳以上の従業員の作業実態を把握しましょう。次に、安全衛生委員会や産業医と連携して転倒・墜落などのリスクを洗い出し（リスクアセスメント）、厚生労働省のホームページ上で公開のエイジフレンドリーガイドラインも参考にしながら、手すり設置や照明交換などの物理的改修と、体力低下を自覚させる安全衛生教育を併せて実施し、高年齢者が安全に働ける環境を整えましょう。

裏面に続く

4. 障害者の法定雇用率の引き上げ（2026年7月施行）

障害者雇用率は段階的に引き上げられており、2024年4月に2.5%になった後、さらに2026年7月からは2.7%へと引き上げられます。これにより、1人以上の障害者雇用が義務付けられる事業主の範囲が、現行の従業員40.0人以上から従業員37.5人以上へと拡大します。人事・労務担当者は、主に以下の①～③の対応が必要となります。

①雇用人数の再計算と採用計画の見直し

自社の従業員数と法定雇用率(2.7%)から自社に必要な雇用人数を確認してみましょう。特に従業員37.5人以上で新たに対象となる企業は、早めの確認をお勧めします。法定雇用率を達成できるよう、余裕を持った採用計画の準備を始めることが大切です。

②障害者が働きやすい環境の整備

採用した障害者が定着・活躍できるよう、合理的配慮の提供（例：通院への配慮、作業手順の可視化）や、業務の切り出しなど、受け入れ体制を整備することが重要です。

③必要な手続きの管理体制の整備

採用後のハローワークへの届出や、毎年「障害者雇用状況報告書」（ロクイチ報告：6月1日時点での報告）の作成・提出といった法定の手続きが漏れなく行えるよう、管理体制を整えていきましょう。

5. 女性活躍推進法が改正されました。（2026年4月施行）

従業員101人以上の事業主は、男女間賃金差異や女性管理職比率等の公表が義務となります。

日本のジェンダーギャップは諸外国に比べて大きく、女性活躍推進法が制定された前年の2015年のジェンダーギャップ指数は0.67で101位でした。特に賃金や管理職の比率において格差が顕著となっており、全上場企業における女性役員比率は、2015年時点で2.8%と国際的にも低い状況でした。日本のジェンダーギャップが大きい背景には、女性の勤続年数の低さが一因だと言われています。2025年には、日本で初めての女性総理大臣が誕生しました。社会のトップリーダーに女性が就いたという事実は、女性活躍推進の重要性をあらためて可視化するとともに、今後の企業や社会の変革に向けた大きな追い風になるのではないかと思います。しかし、女性が職場で活躍するためには、多くの課題が残っているのが現状です。より女性が活躍できる職場作りをするためには、法制度への対応だけではなく、人事制度や職場内での意識改革も重要です。人手不足の中でより生産性を上げるためには、更に女性に活躍してもらうことが欠かせません。女性活躍に向けた職場づくりに悩まれておられましたらお気軽にご相談ください。

※ジェンダーギャップ指数は「経済」「教育」「健康」「政治」の分野で男女格差を評価し、数値化したものです。

改正法について詳しく聞きたい等のご相談は気軽にご連絡ください。

★編集後記★

新年度が始まり、職場にも新しい空気が流れ込んでくる季節です。

環境の変化が多い時期ですが、これからも「はたサポ通信」を通じて、はたサポの取組みや改正情報等を丁寧にお伝えできるように引き続き努めてまいります。

