

2026年1月以降の法改正

経営者・人事担当者が押さえるべき法改正の全体像

2026年～労働環境を取り巻く3つの大きな潮流

1. 社会保険の 適用拡大と負担増

- 企業規模要件の段階的撤廃（最終的に全規模適用へ）。
- 2026年4月より「子ども・子育て支援金」の導入開始。

2. 「賃上げ」と 「人への投資」の加速

- 最低賃金の継続的な引上げと、それを支える過去最大規模の助成金予算。
- 非正規雇用の処遇改善（正社員化・106万円の壁対策）への重点投資。



3. 多様な働き方の 標準化と義務化

- カスハラ対策の義務化、ストレスチェックの対象拡大（50人未満へ）。
- テレワークや選択的週休3日制など、柔軟な働き方の定着。

【法改正一覧】 2026年：制度変更と実務対応

時期	カテゴリ	項目	概要・企業に求められる対応
2026年1月	社会保険	協会けんぽ電子申請サービス開始	被保険者からの傷病手当金等給付関連の手続きの電子化。
2026年4月	社会保険	子ども・子育て支援金開始	健康保険料と合わせた形で子ども・子育て支援金の徴収開始。 人件費の確認や従業員への通知が推奨される。
2026年4月	年金	在職老齢年金の見直し	支給停止となる収入基準額が51万円→ 65万円 へ引上げ。 対象者のピックアップや、働き方について従業員との相談が必要。
2026年4月	女性活躍	情報公表の対象拡大	男女間賃金差異と女性管理職比率公表義務が301人以上→ 101人以上 へ。
2026年4月	高齢者	高年齢者の労働災害防止	特性に配慮した作業環境改善や労働災害防止の努力義務化。
2026年7月	障害者	法定雇用率引上げ	2.5%→ 2.7% へ引き上げ。対象事業主の範囲が従業員 37.5人以上 へ拡大。 障害者を含む会社としての採用活動の現状把握や方向性確認が必要。
2026年10月	ハラスメント	カスハラ・就活セクハラ対策義務化	カスハラ防止措置の策定が全企業対象に義務化の見込み。 求職者に対するセクシュアルハラスメント対策の義務化。
2026年10月	社会保険	就業調整抑制のための支援	新たに社保加入する短時間労働者の保険料負担軽減を目的に特例的・事前的な経過措置の創設。事業主が一旦負担した保険料相当額を支援。
2026年12月	年金	確定拠出年金(DC/iDeCo)見直し	拠出限度額の引上げ等。
2026年中	公益通報	公益通報者の保護強化	通報を理由とした不利益取扱いへの罰則創設、通報者を特定しようとする行為の禁止等。

2026年：制度変更と実務対応詳細

2026年4月1日施行 | 子ども・子育て支援金制度（医療保険料と併せて徴収開始）

2026年4月から、子ども・子育て支援の財源として「子ども・子育て支援金」が新たに創設され、社会保険料とあわせて徴収される仕組みが始まります。

健康保険（被用者保険）・国民健康保険等において、2026年4月分の保険料（通常は5月給与と天引き）から「子ども・子育て支援金」が上乗せで徴収されます。企業負担分も発生します。

※給与計算への反映、控除内容の社員向け周知、会社負担分のコスト試算などが実務上の重要ポイントとなります。

年 月 日
 従業員各位
 人事部 ○○○○

給与から新たに控除される「子ども・子育て支援金」について

政府の「こども未来戦略」に基づき、子ども・子育て施策の財源として、2026年度から新たに「子ども・子育て支援金」の負担が始まります。当社で健康保険に加入している社員の方は、健康保険料とあわせてこの支援金を負担することとなり、**2026年4月分の給与**（実際の控除開始月は2026年5月支給分）から控除が始まる予定です。

支援金の負担額は、「標準報酬月額 × 支援金率」により算出され、社員のみなさま各自の標準報酬月額に応じて金額が異なります。また、昇給や降給などにより標準報酬月額が変更となった場合には、それに伴い支援金の負担額も変動します。

なお、支援金率は制度開始後、段階的に引き上げられる予定となっており、現時点では**2026年度は0.23%**、**2028年度には0.4%程度**となるが見込まれています。
 ※支援金率は毎年度見直しが行われるため、実際の率は今後の法令・告示等により確定します。

当社では、給与計算システムの仕様上の都合により、「子ども・子育て支援金」の控除については、**給与明細上では健康保険料に上乗せした形で表示されます。（会社により修正して下さい）**そのため、該当月の給与明細においては、健康保険料の控除額が従来より増加しますが、これは健康保険料そのものの引き上げではなく、本制度に基づく「子ども・子育て支援金」が新たに上乗せされることによるものです。
 ※「子ども・子育て支援金」は健康保険料と同様に**会社と社員の折半負担**となっており、給与から控除されるのは社員負担分のみで、会社も同額を負担しています。

この制度は、社会全体で子どもや子育て世帯を支えるための新たな仕組みとして創設されたものです。制度の趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願いいたします。

本件の問い合わせ先：
 人事部担当 ○○
 電話：
 メール

令和8年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料額表

標準報酬	報酬月額	全国健康保険協会管掌健康保険料・介護保険料				子ども・子育て支援金		厚生年金保険料	
		介護保険第2号被保険者 に該当しない場合		介護保険第2号被保険者 に該当する場合		令和8年4月分(5月納付分) から納付いただきます		一般、社内員・前員	
		9.85%		11.47%		0.23%		18,300円※	
等級	月額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額	全額	折半額
1	58,000	~	63,000	5,713.0	2,856.5	6,652.8	3,326.4	133.4	66.7
2	68,000	63,000 ~	73,000	6,693.0	3,346.5	7,799.5	3,899.8	156.4	78.2
3	78,000	73,000 ~	83,000	7,673.5	3,836.8	8,846.0	4,423.0	179.4	89.7
4(1)	88,000	83,000 ~	93,000	8,654.0	4,324.0	10,093.6	5,046.8	202.4	101.2
5(2)	98,000	93,000 ~	101,000	9,634.5	4,824.5	11,240.0	5,620.0	225.4	112.7
6(3)	104,000	101,000 ~	107,000	10,244.0	5,122.0	11,928.8	5,964.4	238.2	119.8
7(4)	110,000	107,000 ~	114,000	10,853.5	5,417.5	12,617.0	6,308.5	253.0	126.5
8(5)	118,000	114,000 ~	122,000	11,623.0	5,811.5	13,534.6	6,767.3	271.4	135.7
9(6)	126,000	122,000 ~	130,000	12,411.0	6,205.5	14,452.2	7,226.1	289.8	144.9
10(7)	134,000	130,000 ~	138,000	13,199.0	6,599.5	15,369.8	7,684.9	308.2	154.1
11(8)	142,000	138,000 ~	146,000	13,987.0	6,993.5	16,287.4	8,143.7	326.6	163.3
12(9)	150,000	146,000 ~	155,000	14,775.0	7,387.5	17,205.0	8,602.2	345.0	172.5
13(10)	160,000	155,000 ~	165,000	15,760.0	7,880.0	18,352.0	9,176.0	368.0	184.0
14(11)	170,000	165,000 ~	175,000	16,745.0	8,372.5	19,499.0	9,749.5	391.0	195.5
15(12)	180,000	175,000 ~	185,000	17,730.0	8,865.0	20,646.0	10,323.0	414.0	207.0
16(13)	190,000	185,000 ~	195,000	18,715.0	9,357.5	21,793.0	10,896.5	437.0	218.5
17(14)	200,000	195,000 ~	210,000	19,700.0	9,850.0	22,940.0	11,470.0	460.0	230.0
18(15)	220,000	210,000 ~	230,000	21,670.0	10,835.0	25,234.0	12,617.0	506.0	253.0
19(16)	240,000	230,000 ~	250,000	23,640.0	11,820.0	27,528.0	13,764.0	552.0	276.0
20(17)	260,000	250,000 ~	270,000	25,610.0	12,805.0	29,822.0	14,911.0	598.0	299.0
21(18)	280,000	270,000 ~	290,000	27,580.0	13,790.0	32,116.0	16,058.0	644.0	322.0
22(19)	300,000	290,000 ~	310,000	29,550.0	14,775.0	34,410.0	17,205.0	690.0	345.0
23(20)	320,000	310,000 ~	330,000	31,520.0	15,760.0	36,704.0	18,352.0	736.0	368.0
24(21)	340,000	330,000 ~	350,000	33,490.0	16,745.0	38,998.0	19,499.0	782.0	391.0
25(22)	360,000	350,000 ~	370,000	35,460.0	17,730.0	41,292.0	20,646.0	828.0	414.0
26(23)	380,000	370,000 ~	395,000	37,430.0	18,715.0	43,586.0	21,793.0	874.0	437.0
27(24)	410,000	395,000 ~	425,000	40,385.0	20,192.5	47,027.0	23,513.5	943.0	471.5
28(25)	440,000	425,000 ~	455,000	43,340.0	21,670.0	50,468.0	25,234.0	1,012.0	506.0
29(26)	470,000	455,000 ~	485,000	46,295.0	23,147.5	53,909.0	26,954.5	1,081.0	540.5
30(27)	500,000	485,000 ~	515,000	49,250.0	24,625.0	57,350.0	28,675.0	1,150.0	575.0
31(28)	530,000	515,000 ~	545,000	52,205.0	26,102.5	60,791.0	30,395.5	1,219.0	609.5
32(29)	560,000	545,000 ~	575,000	55,160.0	27,580.0	64,232.0	32,116.0	1,288.0	644.0
33(30)	590,000	575,000 ~	605,000	58,115.0	29,057.5	67,673.0	33,836.5	1,357.0	678.5
34(31)	620,000	605,000 ~	635,000	61,070.0	30,535.0	71,114.0	35,557.0	1,426.0	713.0
35(32)	650,000	635,000 ~	665,000	64,025.0	32,012.5	74,555.0	37,277.5	1,495.0	747.5
36	680,000	665,000 ~	695,000	66,980.0	33,490.0	77,998.0	38,998.0	1,564.0	782.0
37	710,000	695,000 ~	730,000	69,935.0	34,967.5	81,437.0	40,718.5	1,633.0	816.5
38	750,000	730,000 ~	770,000	73,875.0	36,837.5	86,025.0	43,012.5	1,725.0	862.5
39	790,000	770,000 ~	810,000	77,815.0	38,707.5	90,613.0	45,308.5	1,817.0	908.5
40	830,000	810,000 ~	855,000	81,755.0	40,577.5	95,201.0	47,600.0	1,909.0	954.5
41	880,000	855,000 ~	905,000	86,680.0	43,440.0	100,938.0	50,468.0	2,024.0	1,012.0
42	930,000	905,000 ~	955,000	91,605.0	45,802.5	106,671.0	53,335.5	2,139.0	1,069.5
43	980,000	955,000 ~	1,005,000	96,530.0	48,265.0	112,406.0	56,203.0	2,254.0	1,127.0
44	1,030,000	1,005,000 ~	1,055,000	101,455.0	50,727.5	118,141.0	59,070.5	2,369.0	1,184.5
45	1,090,000	1,055,000 ~	1,105,000	107,385.0	53,687.5	125,023.0	62,511.5	2,507.0	1,253.5
46	1,150,000	1,115,000 ~	1,175,000	113,315.0	56,637.5	131,905.0	65,952.5	2,645.0	1,322.5
47	1,210,000	1,175,000 ~	1,235,000	119,245.0	59,597.5	138,787.0	69,393.5	2,783.0	1,391.5
48	1,270,000	1,235,000 ~	1,295,000	125,175.0	62,547.5	145,669.0	72,834.5	2,921.0	1,460.5
49	1,330,000	1,295,000 ~	1,355,000	131,105.0	65,507.5	152,551.0	76,275.5	3,059.0	1,529.5
50	1,390,000	1,355,000 ~	1,390,000	138,015.0	68,457.5	159,433.0	79,716.5	3,197.0	1,598.5

※厚生年金基金に加入している方の厚生年金保険料率は基金ごとに定められている免除保険料率(24%-59%)を控除した率となります。

加入する基金ごとに異なりますので、免除保険料率および厚生年金基金の指金については、加入する厚生年金基金にお問い合わせください。

これまでの扶養認定の実務では、直近の給与実績、過去数か月の平均収入、残業の増減、などを総合判断して「年間130万円未満か」を確認する運用が中心でした。今後は原則として、「労働契約に基づく**年間見込み収入**で判定する」という取扱いが明確化されます。そのため、扶養判定では、次の要素から機械的に年間見込み収入を算定します。

-
- ・時給・月給などの賃金条件
 - ・所定労働時間
 - ・契約期間
 - ・定期的な手当
 - ・賞与の有無
-

【例】パート社員の場合（労働条件通知書の内容 時給：1,226円／週20時間勤務 1年契約の場合は $1,226円 \times 20時間 \times 52週 = 1,275,040円$ ）
この契約内容を通知したことにより「130万円未満」と判断されます。

※労働契約に明確な定めがなく契約段階で見込みにくい時間外労働に対する賃金等は、原則として年間収入に含めません。

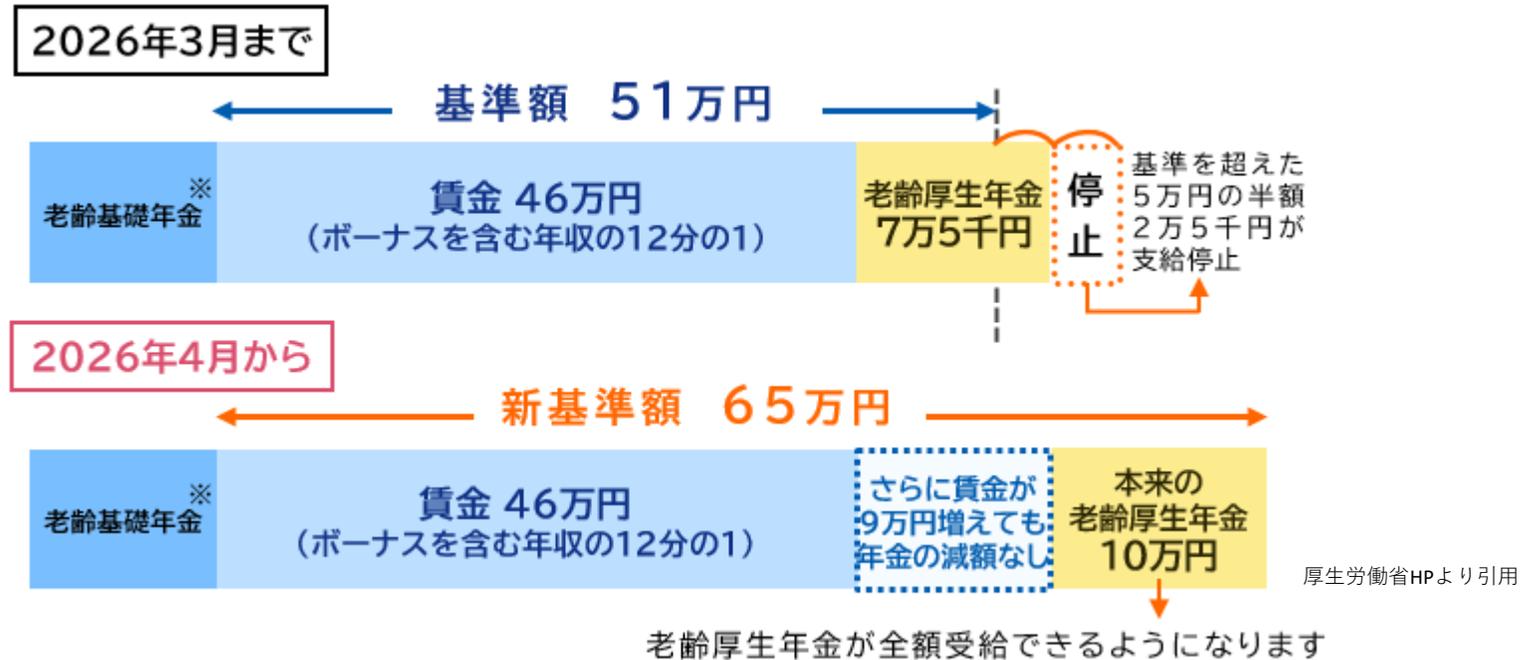
※給与収入以外の有無については、認定対象者から「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認します。申立ては、健康保険被扶養者（異動）届の「扶養に関する申立書」欄への本人記載や、同届に添付する本人作成の申立書等により行うものとされています。

※今後は「ご本人の意向確認（扶養に入りたいかどうか）」と「契約書の作り方（時給・所定時間・見込み収入）」がより重要となります。

2026年4月施行 | 在職老齢年金（支給停止基準額の引上げ）

2026年4月から在職老齢年金の支給停止基準額が「50万円 → 65万円」へ引き上げとなることが明示されています。2026年4月以降は「合計が65万円までなら年金は原則そのまま支給」となります。

例：基本月額（老齢厚生年金額）が10万円、総報酬月額相当額（賃金）が46万円（標準報酬月額36万円、標準賞与額120万円 [月額10万円]）



•改正前の年金支給額

基本月額と総報酬月額相当額（賃金）の合計額が51万円を超えますので、年金の一部が支給停止されます。
年金支給額 = 10万円 - (10万円 + 46万円 - 51万円) ÷ 2 = **7.5万円 (2.5万円が支給停止)**

•改正後の年金支給額

基本月額と総報酬月額相当額（賃金）の合計額が65万円を超えませんが、年金は全額支給されます。
年金支給額 = **10万円 (全額支給)**

※老齢基礎年金は調整の対象になりません。

常時雇用する労働者101人以上の企業において、男女間賃金差異や女性管理職比率等の情報公表が義務化の対象に加わります。

※公表対象企業の確認、算定定義の統一、ホームページやデータベースでの公表運用の整備が必要となります。

従業員数が301人以上の企業に、以下の4項目以上の情報公表を義務付けます。

- 男女間賃金差異（令和4年7月8日から義務付けられています）
- 女性管理職比率（令和8年4月1日から新たに義務付け）
- 女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績（下の左の表の7項目から1項目以上を選択して公表）
- 職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績（下の右の表の7項目から1項目以上を選択して公表）

「女性労働者に対する職業生活に関する 機会の提供」 以下の7項目から1項目以上を選択	「職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備」 以下の7項目から1項目以上を選択
<ul style="list-style-type: none">・採用した労働者に占める女性労働者の割合・男女別の採用における競争倍率・労働者に占める女性労働者の割合・係長級にある者に占める女性労働者の割合・役員に占める女性の割合・男女別の職種又は雇用形態の転換実績・男女別の再雇用又は中途採用の実績	<ul style="list-style-type: none">・男女の平均継続勤務年数の差異・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合・男女別の育児休業取得率・労働者の一月当たりの平均残業時間・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間・有給休暇取得率・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

2026年4月1日から、労働施策総合推進法の改正により「治療と就業の両立支援」が企業の努力義務として明確に位置づけられます。

つまり、病気やケガを抱える社員が、「働き続けられる環境を整えること」「適切な配慮を行うこと」「相談できる体制をつくること」を、会社として組織的に進めることが求められます。国のガイドライン等を踏まえると、次の4点を明確にルール化する必要があります。

①事業主による基本方針の表明と従業員への周知

②研修などの両立支援に関する意識啓発活動の実施

③相談窓口の明確化と個人情報取り扱いへの配慮

④両立支援に関する制度や体制の整備

※相談窓口の整備、主治医意見の取扱いルール、勤務配慮（配置転換・勤務時間・在宅勤務等）の社内体制整備がテーマとなります。

2026年7月1日施行 | 障害者雇用率の引き上げ

国・地方公共団体・民間企業は、障害者雇用促進法に基づき、一定割合以上の障害者を雇用することが義務付けられています。これまでは民間企業の法定雇用率は2.5%でしたが、2026年7月1日以降は2.7%へ引き上げとなります。これに伴い、障害者を1人以上雇用しなければならない事業主の範囲は、「従業員数37.5人以上」となります。雇用率の引き上げにより、従業員規模ごとの必要人数は次のように変わります。

※「現在の障害者雇用人数」「実労働者数」「算定方法の確認」を整理し「2026年7月時点で何人必要になるか」を正確に把握することが必要です。

従業員数	現行必要人数 (2.5%)	2026年7月以降 (2.7%)	増加人数
50人	1人	2人	+1人
100人	2人	3人	+1人
200人	5人	6人	+1人
300人	8人	9人	+1人
400人	10人	11人	+1人

	令和5年度	令和6年4月～	令和8年7月～
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40.0人以上	37.5人以上

現行法では、すでに「パワーハラスメント」「セクシュアルハラスメント」「マタニティハラスメント」について事業主の措置義務が課されています。今回の改正により、これに加えて「カスタマーハラスメント」「就活セクハラ」についても同様の措置義務が課されることとなります。

1. 会社に求められる具体的措置

- ① 事業主の方針の明確化・周知
- ② 相談窓口の設置
- ③ 事実関係の迅速・適切な対応体制
- ④ 被害者への配慮措置
- ⑤ 再発防止措置
- ⑥ プライバシー保護・不利益取扱いの禁止

※これらは既存のハラスメント防止措置義務とほぼ同様の構造です。

2. カスタマーハラスメント対策

- ① 方針の明文化（就業規則・社内規程等に、以下を明記する必要があります）
カスハラを許さないという会社方針／カスハラに該当する行為の例／発生時の対応ルール／従業員を守る方針

- ② 社内外への周知

社内掲示／社員ハンドブック／ホームページ／顧客向け掲示
などでの周知が求められます。

- ③ カスハラ of 定義の明確化

「通常のクレーム」と「カスハラ」の線引きを明確にすることが最重要となります。

※暴言・侮辱・長時間拘束・執拗な謝罪要求・SNSでの誹謗中傷・金銭要求・身体的威嚇、などを具体的に定義し、マニュアル化する必要があります。

2. 就活セクハラ対策

- ① 対象範囲

学生／中途採用応募者／インターン生（雇用前の方が対象）

- ② 必要な措置

面接は原則複数名で実施／個室での密室面接の回避／私的連絡の禁止／SNSでの個人的接触の禁止

※カスハラ、就活ハラスメントともに相談窓口の設置以下、既存のパワハラ防止措置義務と同様の運用が必要となります。

※相談体制の整備、事実確認と再発防止措置、顧客対応フローの構築、採用現場での就活セクハラ対策などを、就業規則・社内規程・研修として具体的に整備することが必須となります。



【法改正一覧】 2027年～2028年：社会保険適用拡大と安全衛生の強化

時期	カテゴリ	項目	概要・企業に求められる対応
2027年1月	雇用保険	電子申請サービスの拡充	雇用保険書類の電子化。被保険者証、受給資格者証、各種通知書等のペーパーレス化。電子化した場合の業務フロー、規程見直しが必要。
2027年10月	社会保険	適用拡大：企業規模要件の引下げ	短時間労働者への適用について、現行51人以上→ 36人～50人 の企業も対象へ。
2028年6月迄	社会保険	賃金要件の撤廃	短時間労働者の社保加入基準である「 月額8.8万円以上 」基準の廃止。
2028年6月迄	安全衛生	ストレスチェック義務化の拡大	従業員 50人未満 の事業場においても、これまで努力義務だったストレスチェックの実施が義務化。チェック体制を整える必要がある。
2028年9月	社会保険	標準報酬月額上限の引上げ	厚生年金保険の標準報酬月額の上限額を68万円→ 71万円 へ引上げ。
2028年10月	雇用保険	雇用保険の適用拡大	週所定労働時間の要件を 20時間以上→ 10時間以上 へ拡大。
2028年度末	働き方	有給休暇取得率目標	「過労死等防止対策大綱」に基づき、年次有給休暇取得率70%以上達成を目指す施策強化。

【法改正一覧】 2029年以降：社会保険加入企業規模要件の完全撤廃へ

時期	カテゴリ	項目	概要・企業に求められる対応
2029年9月	社会保険	標準報酬月額上限の引上げ	厚生年金保険の標準報酬月額の上限額が71万円→ 75万円 へ。
2029年10月	社会保険	適用拡大：企業規模要件の引下げ	短時間労働者への適用について、企業規模要件が 21～35人 へ。
2029年10月	社会保険	個人事業所の適用拡大	非適用業種である常時5人以上の者を使用する個人事業所も、社会保険の適用事業所に加える。
2032年10月	社会保険	適用拡大：企業規模要件の引下げ	短時間労働者への適用について、企業規模要件が 11～20人 へ。
2035年10月	社会保険	適用拡大：全規模適用	短時間労働者への適用について、企業規模要件が 10人以下 へ。
審議中	労基法	労働基準法の大改正	連続勤務の上限規制（14日以上の禁止）、勤務間インターバルの義務化、法定休日の特定義務化などが柱。
審議中	年金	第3号被保険者制度の見直し	「年収の壁」対策。制度廃止や応能負担に基づく新しい枠組みへの移行を検討。



すべての事業所へ拡大