

社会保険労務士法人WILLニュース。【2026年度版】 労務担当者が押さえておくべき法改正。



2026年度の法改正では、少子高齢化や人口減少による人手不足を背景に、働き方の多様化を支える制度の整備が進みます。一方で、労働安全衛生法の改正に伴い、企業にはこれまで以上に安全配慮と健康管理が求められます。そのため、労務担当者は改正内容を理解し、社内制度の見直し等、早めの準備を進める必要があります。

今回の記事では、2026年度の主な法改正の概要と企業が行うべき対応を解説します。

労働安全衛生法および作業環境測定法

この改正の趣旨は、多様な人材が安全かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、必要な措置を講じることです。

1 個人事業者等の安全衛生対策の推進

今後は、従業員だけでなく同一の場所において作業を行う個人事業者等（※）も、労働安全衛生法における保護の対象や義務の主体となります。個人事業者等の労働災害の防止を図るため、以下の①②が施行されます。

※事業を行う者で従業員を使用しない個人事業者のほか、中小企業の事業主や役員も対象

①混在作業場所における元方事業者等への措置義務対象の拡大（2026年4月1日施行）

元方事業者や特定元方事業者が行う労働安全衛生に関する措置の対象が拡大される

（改正前） 自社および関係請負人が雇用している従業員

（改正後） **個人事業者等を含む作業従事者**

②業務上災害報告制度の創設（2027年1月1日施行）

個人事業者等を含む作業従事者にかかる業務上の災害が発生した場合、事業を行う者および作業従事者は、厚生労働省に**災害の発生状況などの必要事項を報告**することとなる（報告の仕組みの詳細は、今後関連する法令等により示される予定）

2 化学物質による健康障害防止対策等の推進

国内で輸入・製造・使用されている化学物質は数万種類に上り、危険性や有害性が十分に解明されていない物質も多数存在します。そのため、化学物質を取り扱う従業員の健康障害の防止対策は重要なテーマとなっています。

①営業秘密である成分に係る代替化学品名等の通知（2026年4月1日施行）

化学物質の成分名に企業の営業秘密情報が含まれる場合、一定の有害性の低い物質にかぎり、**代替化学名等（※）の通知を認める**

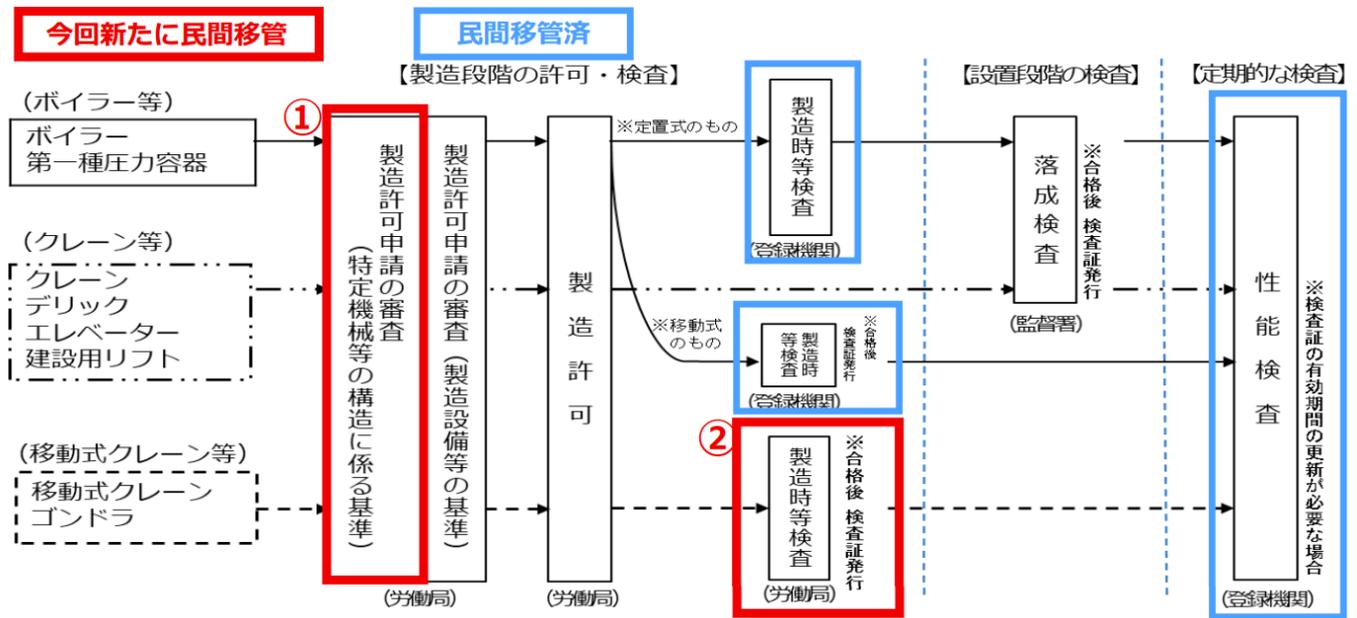
※代替化学名等とは、成分の構造または構成要素を表す文字の一部を省略・置き換えた化学名などのこと

②個人ばく露測定の精度担保（2026年10月1日施行）

個人ばく露測定を作業環境測定のひとつとして位置付け、**作業環境測定士等が作業環境基準にしたがって行うことを義務化する**

3 特定機械等の製造許可および製造時等検査制度の見直し（2026年4月1日施行）

特定機械等（ボイラー、クレーンなど）に義務付けられている製造許可や製造時等検査について、民間の登録機関が実施できる範囲が拡大されます。



(出典) [厚生労働省『労働安全衛生法及び作業環境測定法改正の主なポイントについて』 P3](#)
(一部抜粋して掲載)

4 高齢労働者の労働災害防止の推進 (2026年4月1日施行)

高齢者の労働災害を防止するため、必要な措置を講じることが努力義務となります。企業は、厚生労働大臣が公表した当該措置に関する指針に基づき取り組みを行います。なお、労働安全衛生法および作業環境測定法の改正については、過去のマガジンでも解説しています。参考にしてください。

過去の記事『【段階的に施行】押さえておきたい労働安全衛生法等の改正ポイント。』

労働施策総合推進法

<2026年4月1日施行>

治療が必要な疾病等を抱える従業員が、治療と仕事を両立するためには、企業による受け入れ環境の整備が重要です。2026年4月以降は、職場における治療と仕事の両立を支援するための措置を講じることが努力義務となります。

この措置を適切かつ有効に実施するため、厚生労働大臣より指針が公表される予定です。今後、企業はこの指針に基づいた取り組みを行う必要があります。

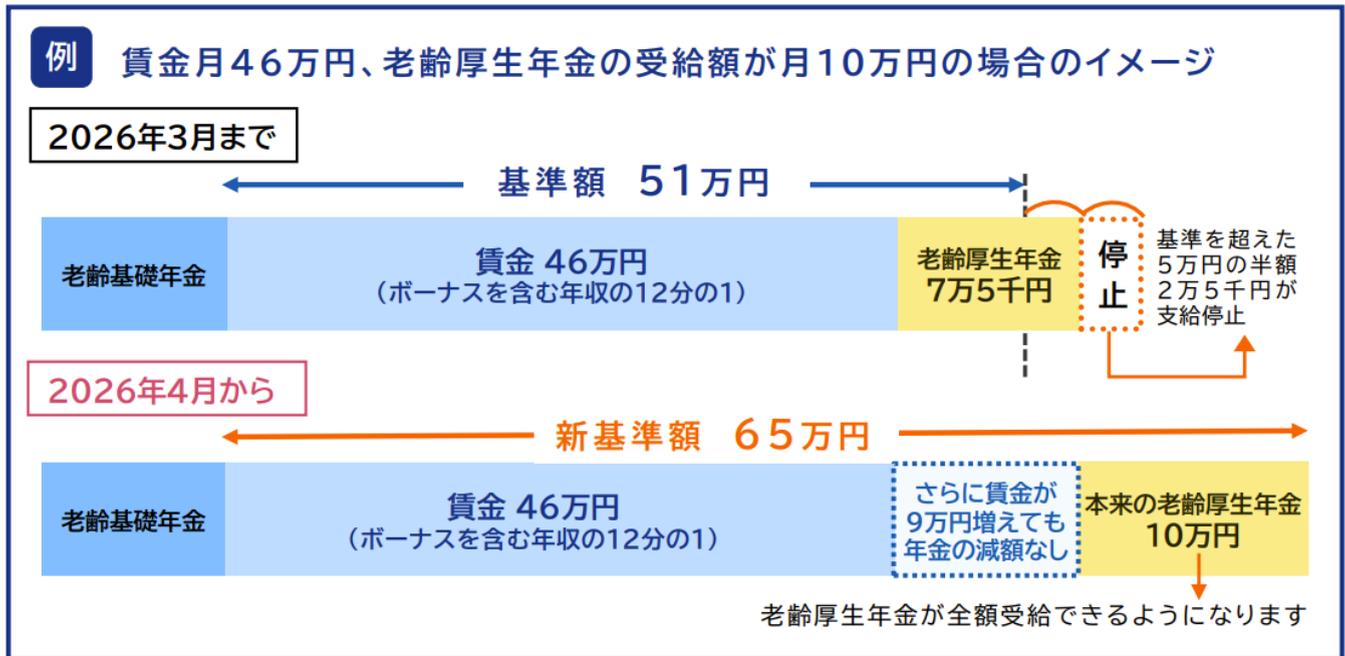
年金制度改革法

2025年6月、社会や経済の変化に対応し年金制度の機能向上を図ることを目的として、年金制度改革法が成立しました。今回は2026年度施行分を中心に解説しますが、同法は2027年度以降も順次施行される予定です。

1 在職老齢年金の支給停止となる基準額の引上げ（2026年4月1日施行）

在職老齢年金制度は、働きながら年金を受給する高齢者のうち一定額を超える収入がある場合、年金の一部または全部が支給停止となる制度です。この支給停止の基準となるのが「支給停止調整額」です。

2025年度の支給停止調整額は「51万円」ですが、2026年4月からは「65万円」と大幅に引き上げられます。この大幅な引き上げにより、老齢厚生年金の受給額の減額を気にせず働ける従業員が増えると予想されます。その結果、高齢者の働き控えが緩和され、人手不足の解消につながることを期待されています。



(出典) [厚生労働省・日本年金機構『年金の減額を意識せずより多くの収入を得られるようになります!』](#) (一部抜粋して掲載)

2 社会保険適用拡大に伴う就業調整を減らすための支援（2026年10月1日施行）

新たに社会保険の加入対象となる短時間労働者への支援制度が実施されます。短時間労働者が負担する社会保険料の一部を企業が負担することで、短時間労働者の社会保険料負担を特例的・時限的に軽減します。その後、企業が負担した社会保険料の増加分については、その全額が支援されます。

対象企業	従業員数50人以下の企業など
対象者	以下のいずれも満たす従業員 <ul style="list-style-type: none"> ・企業規模要件の見直しなどにより、新たに社会保険の加入対象となる短時間労働者 ・標準報酬月額12.6万円以下の者
期間	3年間
内容	<ul style="list-style-type: none"> ・社会保険料について、企業の負担割合を増やすことにより、短時間労働者の負担割合を軽減する（従業員が将来受給する年金額に影響なし） ・企業が負担した社会保険料の増加分は全額支援される（労使の合意による社会保険の任意適用事業所も支援措置を活用できる予定）

子ども・子育て支援法、健康保険法

<2026年4月1日施行>

すべての世代や企業が医療保険料とともに子ども・子育て支援金（以下、支援金）を負担し、その財源で子育て世帯の支援を行う仕組みとして「子ども・子育て支援金制度」が開始されます。

【徴収の対象者】

子どもの有無にかかわらず、医療保険制度の加入者から支援金が徴収されます。つまり、企業で加入する被用者保険だけでなく、国民健康保険や後期高齢者医療制度の加入者も対象です。

【支援金額（2026年度）】

企業の社会保険に加入している被保険者から徴収する支援金額は以下のとおりです。給与だけでなく賞与が支給された場合も徴収が必要であり、原則被保険者と事業主とで折半します。

$$\text{支援金額}(\ast 1) = \text{標準報酬月額} \times \text{支援金率}(\ast 2)$$

（賞与時は標準賞与額）

※1：原則事業主と折半するため被保険者からは1/2を徴収

※2：2026年度の支援金率は0.23%

なお、支援金は健康保険法上の保険料として位置づけられました。そのため企業は、健康保険料・介護保険料と合わせて支援金を徴収することとなります。

【開始時期】

2026年4月分の社会保険料より徴収開始します。

【子ども・子育て支援金の使途】

支援金は、児童手当の拡充、妊婦のための支援給付、こども誰でも通園制度（就労要件を問わず時間単位等で柔軟に利用できる新たな通園給付）などの子育てに関する施策に充てられます。

「子ども・子育て支援金制度」の詳細については、今後公開の記事で解説予定です。

女性活躍推進法

女性活躍推進法は2026年3月31日までの時限立法として制定されました。しかし、日本の男女間賃金格差は、長期的には改善傾向にあるものの、国際水準と比べると依然として大きいのが現状です。そのため、女性の活躍を一層後押しする継続的な取り組みが必要とされ、有効期限が2036年3月31日までに延長されました。

<2026年4月1日施行>

2026年度より、従業員数101人以上の企業に対して、「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の公表が義務化されます。これまで従業員数301人以上の企業に限られていた賃金差異の公表範囲が拡大されるとともに、管理職比率も新たに必須項目となります（なお、従業員数100人以下の企業は努力義務です）。

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

（出典）厚生労働省『ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内』P2
（一部抜粋して掲載）

障害者雇用促進法

<2026年7月1日施行>

民間企業における障害者の法定雇用率が、現行の2.5%から2.7%に引き上げられます。これにより、2026年7月1日以降、従業員数37.5人以上の企業が障害者の雇用義務の対象となります。企業には雇用の確保だけでなく職場定着に向けた支援も求められるため、労務担当者は早期の体制整備を進める必要があります。

被扶養者認定における取扱いの変更

<2026年4月1日適用>

健康保険の被扶養者認定における取扱いが一部変更となります。

これまで、残業代により年間収入を上回って扶養から外れてしまうことを避けるため、被扶養者が就業調整（働き控え）するケースが多く見受けられました。今回の取扱いの変更はこうした就業調整対策の一環であり、今後は労働契約の内容から見込まれる年間収入に基づいて扶養認定が行われます。そのため、労働条件通知書等に明確な定めがなく予測が難しい残業代等については、年間収入の見込額に含める必要がなくなります。

扶養の認定を受けようとする方（以下、認定対象者）について、「労働契約で定められた給与・賞与などの賃金に基づく年間収入の見込額が130万円未満、かつ他の収入が見込まれない」という場合、被扶養者認定における年間収入の判定は以下の図のようになります（労働契約の内容は、労働条件通知書等の書類により確認）。

労働契約内容による年間収入の判定

認定対象者の**労働契約内容**から見込まれる年間収入が130万円未満であり、かつ他の収入が見込まれないこと



以下のいずれかに該当すること

<認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合>

認定対象者の年間収入が、被保険者の年間収入の1/2未満である

（被保険者の年収の1/2以上であっても、認定対象者の収入が被保険者の年間収入を上回らないときは、被扶養者として認定される場合あり）

<認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合>

認定対象者の年間収入が、被保険者からの援助による収入額より少ない

なお、認定対象者が以下のいずれかに該当する場合、「130万円未満」をそれぞれ読み替えて対応してください。

- ・60歳以上または障害厚生年金を受けられる程度の障害を有する場合：180万円未満
- ・扶養認定日が属する年の12月31日時点の年齢が19歳以上23歳未満（被保険者の配偶者を除く）の場合：150万円未満

おわりに

2026年度の法改正は4月施行が多く、労務担当者の繁忙期と重なります。なかでも「子ども・子育て支援金」の徴収など、あらかじめ従業員への周知が必要なものもあります。そのため、施行日に向けた早めの準備をおすすめします。

