



トピックス

## 「2026年の主な法改正をみていこう！」

労働・社会保険諸法令については、2026年も多くの改正が予定されています。今後予定される主な改正事項を確認していきましょう。



### ■2026年4月施行

|   |  |
|---|--|
| 在職老齢年金の支給停止基準額の引き上げ                     | 支給停止基準額が51万円⇒62万円へ引き上げ   |
| 離婚時の年金分割の請求期限の伸長                        | 民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間が2年から5年に伸長されることに伴い、離婚時の年金分割の請求期限についても5年へ伸長。  |
| 高年齢労働者の労働災害防止措置（努力義務）                   | 労働安全衛生法の改正により、高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずることが事業者の努力義務となります。  |
| 治療と終業の両立を促進する措置（努力義務）                   | 労働施策総合推進法の改正により、疾病を抱える従業員がその治療をしながら就業を継続できるよう、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講ずることが努力義務となります。  |
| 男女間賃金差異の情報公表義務の対象拡大<br>女性管理職比率の情報公表の義務化 | 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画にて、従業員数301人以上の事業主は「男女間賃金差異、女性管理職比率及び下記①②に関する各項目から2項目以上」、従業員数101人以上300人以下の事業主は「男女間賃金差異、女性管理職比率及び下記①②に関する各項目から1項目以上」の公表が義務となります。<br><br>①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供<br>②職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備 |
| えるぼし認定制度の見直し                            | 全3段階の認定基準がある「えるぼし認定」について、1段階目の要件を見直すほか、すべての認定段階でプラスできる「えるぼしプラス（仮称）」を創設予定。  |
| 健康保険の被扶養者認定の収入要件見直し                     | 算定対象となる収入の範囲について、これまでは認定対象者の「過去の収入、現時点の収入または将来の収入見込みなどから今後1年間の収入見込みにより判定する」とされ、時間外労働に係る割増賃金等を含むあらゆる収入が対象となっていました。労働契約に明確な規定がなく、契約締結段階では見込むことが難しい収入については、認定における収入見込みに含めない。                                      |
| 子ども・子育て支援納付金の徴収開始                       | 医療保険料とともに徴収され、各被保険者の標準報酬月額及び標準賞与額に子ども・子育て支援金率を乗じた額を徴収。   |

### ■2026年7月施行

|             |   |
|-------------|---|
| 障害者雇用率の引き上げ | 2.5%から2.7%へ引き上げ。これにより、従業員37.5人以上雇用している事業主は障害者を1人雇用しなければなりません。 |
|-------------|---|

### ■2026年10月施行

|                        |   |
|------------------------|---|
| 短時間労働者の被用者保険加入支援措置     | 被用者保険の適用拡大などに伴い加入対象となる短時間労働者の就業調整対策として、 <b>特例的・時限的に</b> 保険料負担を軽減する措置の実施（原則、労使折半の社会保険料について、事業主が希望すれば事業主の負担割合を増やし、被保険者の負担軽減が可能。対象は従業員50人以下の企業で雇用される短時間労働者であって、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標準報酬月額12.6万円以下の者で、最大3年利用が可能）。 |
| 第1号被保険者の育児期間の国民年金保険料免除 | 1歳になるまでの子を養育する国民年金第1号被保険者（フリーランス、自営業者、無業者など）の父母について、育児期間における国民年金保険料を免除（将来の年金額には反映）。   |
| カスタマーハラスメント対策義務化       | 労働施策総合推進法に改正により、カスタマーハラスメントを防止するために雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務に。  |
| 求職者等に対するセクハラ対策義務化      | 男女雇用機会均等法の改正により、求職者等に対するセクハラを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務に。  |
| ブラチナえるぼし認定制度の見直し       | 女性活躍の推進に関する取り組みが特に優良な事業主に対する「ブラチナえるぼし」の認定要件に、求職者等に対するセクハラ防止に係る措置の内容を公表していることを追加予定。  |

その他の法改正

## 「令和8年1月1日から退職所得における源泉徴収票の提出範囲が拡大されます」

令和7年の税制改正につき、**令和8年1月1日以降に支払う退職手当等については、すべての従業員（居住者に限る）について税務署と市区町村への退職所得の源泉徴収票等の提出が必要**となります。

退職所得の源泉徴収票等は、退職手当等を支払ったすべての方について作成し交付することとされており、税務署と市区町村へ提出しなければならないのは、受給者が法人の役員（相談役、顧問その他これらに類する方を含む）である場合に限られていましたが、**改正後（令和8年1月1日以後）は、すべての受給者について、退職所得の源泉徴収票等を税務署と市区町村へ提出しなければなりません。**退職金の支給の際にはご注意ください。

フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL : 082-293-8102 FAX : 082-293-8104

E-mail : info@jinji-fuku.jp URL : http://www.jinji.fuku.jp

