

# ワンズオフィス社 労 士 事 務 所 / ワンズライフコンパス マンスリーニュース

～ 押 さ え て お き た い 法 改 正 2026 ～

2025 / 12 / 23 321 号

ワンズオフィス社労士事務所・ワンズライフコンパス株式会社 社労士大関ひろ美  
〒151-0064 東京都渋谷区上原 1-17-3-101 TEL 03-6677-9717



まもなく 2026 年を迎えます。

毎年行われる法改正のうち、押さえておきたい主な項目を整理してご紹介します。すでに改正が決まっているものと、現在検討中のものがあります。施行時期や内容が流動的な項目は今後の方向性にご注意ください。

## I. 2026 年に予定されている法改正

- ① 子ども・子育て支援金制度（2026 年 4 月から）  
医療保険料に上乗せする形で、子ども・子育て支援金の負担が始まります。保険者が定める医療保険料にプラスして徴収され、労使折半での負担となります。
- ② 在職老齢年金の支給停止基準額が月 5 1 万円から 6 2 万円（予定額）に引き上げられます。（2026 年 4 月から）高年齢者雇用や賃金設計への影響が想定されます。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284\\_00022.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000147284_00022.html)
- ③ 女性活躍推進法の有効期限が 2036 年 3 月 31 日までに延長  
従業員数 101 人以上の企業が「男女賃金差異」と「女性管理職比率」情報公開が義務になります。（2026 年 4 月から）  
プラチナえるぼし認定要件に求職者等に関するセクハラ防止措置公表が追加されます。  
[https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/kinto2/news/tokyotinnginni00330\\_00001.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kinto2/news/tokyotinnginni00330_00001.html)
- ④ 安全衛生法および作業環境測定法の改正（2026 年 4 月、一部は 2026 年 1 月または 10 月ほか）化学物質管理の強化などがあり、安全衛生体制の見直しが必要になります。  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001497667.pdf>

## II. 今後施行が予定されている法改正（すでに改正決定）

- ① ストレスチェックが従業員 50 人未満事業場にも実施義務化へ（2028 年 5 月までに施行）

従業員のメンタルヘルス対策を強化するため、従業員 50 人未満の事業場にもストレスチェックの実施が義務化されることが決まっています。これまで努力義務だった小規模事業場も、今後は法的義務が課されます。

② カスタマーハラスメントや求職者等に関するセクシャルハラスメント防止が義務化  
(2027 年 12 月までに施行)

カスタマーハラスメント、求職者等に対するセクハラについて企業に防止措置が義務付けられます。

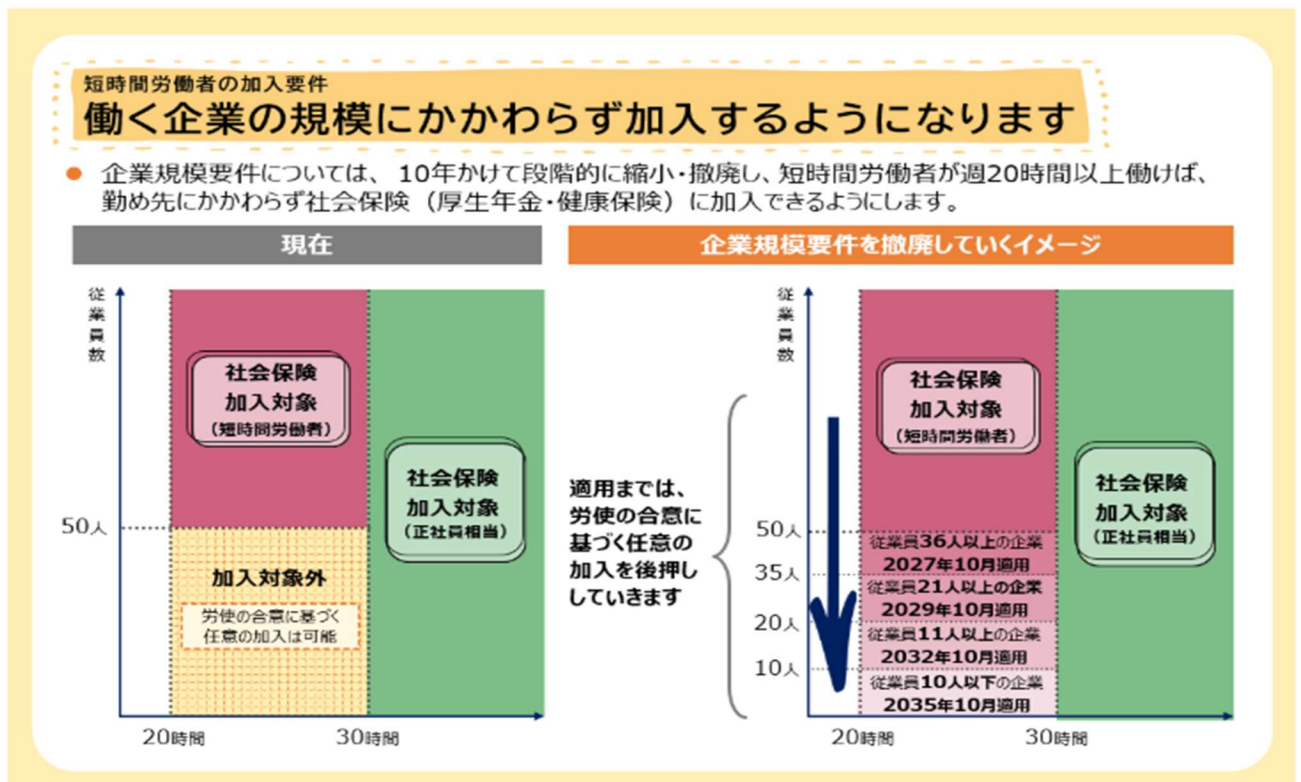
[https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei\\_seido\\_tetsuzuki/kinto2/news/tokyotinnginni00330\\_00001.html](https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/kinto2/news/tokyotinnginni00330_00001.html)

③ 雇用保険の適用拡大 (2028 年 10 月 1 日)

雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間は「20 時間以上」から「10 時間以上」に変更され適用対象拡大になります。(昼間の学生等は対象外)

④ 短時間労働者の社会保険加入要件 (2027 年 10 月には 36 人以上の事業所に)

企業規模要件を 10 年かけて段階的に縮小・撤廃し、短時間労働者が週 20 時間以上働けば勤務先の被保険者の数にかかわらず社会保険 (厚生年金・健康保険) に加入できるようになります。図は厚生労働省のホームページより引用。



### Ⅲ. 現在検討が進められている項目

#### ① 同一労働同一賃金ガイドライン改正案（審議会で検討中）

ガイドライン改正案では、最高裁や高裁での判断を踏まえて、これまでに記載がなかった「家族手当、住宅手当、退職手当、夏季冬季休暇、無事故手当、褒賞」の合計6つの原則的な考え方が追記されています。改定案新旧対比表はこちら→

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001608985.pdf>

#### ② 労働基準法改正（検討中）

2025年1月に出された労働基準関係法制研究会報告書を受けて、改正を検討中。

報告書には労働者の健康確保と働きやすさの向上を目的とした、複数の項目の改正が報告されており、今後どのように法改正につながっていくか注意が必要です。主な項目は次の通りです。

- ・ 連続勤務の上限規制（13日を超える連続勤務の廃止）
- ・ 法定休日の明確化
- ・ 勤務インターバルの義務化
- ・ 有給休暇の賃金算定方法見直し
- ・ 副業・兼業の割増賃金通算見直し

労働基準関係法制研究会報告書はこちら→

<https://www.mhlw.go.jp/content/11402000/001370269.pdf>



**ワンズオフィス社 労 士 事 務 所 / ワンズライフコンパス 営 業 日**

2025年12月30日から1月4日までを休業とさせていただきます。

12月29日はリモート勤務で営業です。

新年もどうぞよろしくお願いいたします。