人事労務のスペシャリスト　Vol.103

TOP&CORE LETTER

2025-2026
DECEMBER
12-1

TOPIC　2026年以降　労働基準法の大改正

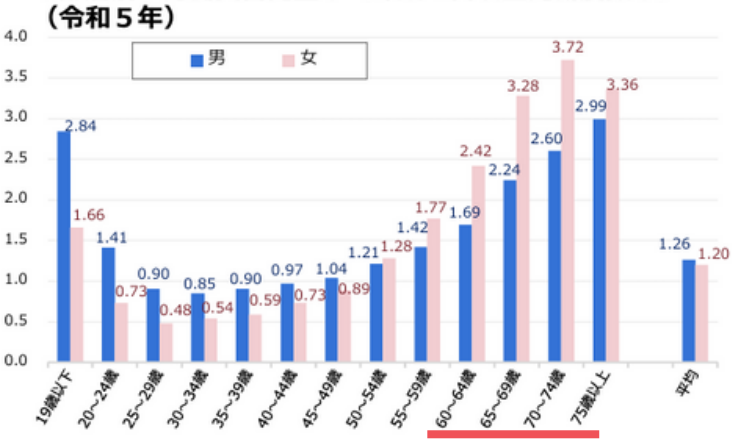
厚生労働省　労働基準法改正案の国会提出を「一旦見送る」方針を固めました

「見送る」＝議論棚上げではなく、方向性を一本化するためのリセット段階と見られており、現状は“白紙撤回”ではなく、整理再検討へ入る形のようです。
日本成長戦略会議下の労働市場改革分科会や厚労省の労働政策審議会で議論を継続し、今夏の政策方向性を踏まえて対応していく見通しです。今後の動向に注目しましょう。

TOPIC　2026年4月施行　労働安全衛生法

高年齢労働者の労働災害防止の推進（すべての企業）

年齢層別　労働災害発生率（休業４日以上死傷度数率）（令和５年）



※度数率＝労働災害による死傷者数/延べ実労働時間数×1,000,000

「エイジフレンドリーガイドライン」に沿い
高齢者が安全に働ける環境整備に取り組みましょう。

高齢化に伴い、高年齢労働者（概ね60歳以上）の労働災害が増加傾向にあります。
労働災害の防止を目的に、高年齢労働者の特性をふまえた作業環境の改善や作業管理の配慮が企業の努力義務となります。

TOPIC　公布の日から1年6か月以内の政令で定める日（2025年6月11日公布）

労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法

ハラスメント防止を目的とした措置の義務化（すべての企業）

企業はカスタマーハラスメント防止措置を講じる義務があり、詳細は指針で公表予定となっています。
さらに求職者へのセクシャルハラスメント防止措置も義務化され、プラチナえるぼし認定要件にその措置内容の公表が追加されます（女性活躍推進法）。

＞＞女性活躍推進企業認定「えるぼし認定・プラチナえるぼし認定」
https://shokuba.mhlw.go.jp/published/special_02.htm?_fsi=7KGXBM5L

TOPIC　2026年4月施行　女性活躍推進法

男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務化（101人以上の企業が対象）

301人以上の企業では、これまで「任意選択項目」だった「女性管理職比率」が、「男女間賃金差異」と同様に＊＊「**必須公開項目**」＊＊へ格上げされます。
101人～300人の企業にとっても①男女間賃金差異と②女性管理職比率の両方が義務化となりますので、大きな変化となるでしょう。

>>男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大
https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001620180.pdf

情報公表の必須項目の拡大

企業規模	項目	施行前	施行後
301人以上	男女間賃金差異	必須公表	必須公表
	女性管理職比率	選択項目の1つ(任意)	必須公表★
	その他項目	上記含め 合計2項目以上公表	上記に加えて、 2項目以上公表★
101人～300人	男女間賃金差異	選択項目の1つ(任意)	必須公表★
	女性管理職比率	選択項目の1つ(任意)	必須公表★
	その他項目	任意に 1項目以上公表	上記に加えて、 1項目以上公表★

TOPIC　2026年4月施行　健康保険法・子ども･子育て支援法

子ども･子育て支援金制度の創設（すべての企業）

『独身税』がSNSで話題ですが、「税」ではなく正式名称は「子ども・子育て支援金制度」という「支援金」です。医療保険で国民が負担し、健康保険料に上乗せされますが、給付は子育て世帯限定のため、公平性を巡る議論があります。

＞＞子ども・子育て支援制度
https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido

TOP AND CORE NEWSLETTER

みんなの知りたいこと、答えます。
法改正で変わるハラスメント対応

～カスハラ・セクハラ対策の義務化に備える～

カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために企業は何をすべき？

📌 労働施策総合推進法（カスタマーハラスメント）

Q 1．カスタマーハラスメントとは？

A 顧客や取引先等による「社会通念上許容される範囲を超えた言動」が原因で、従業員の就業環境を害する行為のことです。
具体例には、暴言・侮辱、土下座強要、長時間の居座りなどが含まれます。

Q 2．企業が取るべき対応は？

A 相談窓口整備・周知、研修やマニュアル作成、迅速対応体制の導入が必要です。
企業への影響
- 対応の不備がある場合、行政からの勧告や社名公表のリスクがあります。

⚖️ 男女雇用機会均等法改正（就職段階におけるセクシャルハラスメント）

Q 1．就活セクハラとは？

A 企業の面接官や社員が就職活動中の求職者（インターン生含む）に対して、不適切な性的言動を行い、求職活動を阻害する行為をいいます。

Q 2．企業が取るべき対応は？

A 就活段階でのセクハラ防止のため、相談窓口整備・迅速対応・プライバシー保護を実施し、規則やマニュアルに明記、採用担当者へ周知・研修が必要です。
企業への影響
- 違反すると是正措置や指導対象となる可能性があります。

働くママのお悩み解決　職場問題モヤモヤ相談室

小西道代による講談社「講談社 コクリコ」連載紹介
https://cocreco.kodansha.co.jp/cocreco/general/lite/bD56K

人事労務のスペシャリスト　Vol.104

TOP&CORE LETTER

2025-2026
JANUARY
12-1

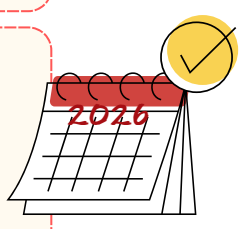
TOPIC　令和8年労働・社会保険諸法令改正予定一覧

昨年話題となっていた40年ぶりの労働基準法大改正については通常国会への提出が見送りとなりましたが、令和8年にはその他労働・社会保険諸法令でも改正が多く予定されています。今後1年間の改正事項をご確認ください。

≪令和8年4月施行≫
- ■在職老齢年金の支給停止基準額引き上げ
- ■離婚時の年金分割の請求期限の伸長
- ■高年齢労働者の労働災害防止措置（努力義務）
- ■男女間賃金差異の情報公表義務の対象拡大
- ■女性管理職比率の情報公表の義務化
- ■えるぼし認定制度の見直し
- ■健康保険の被扶養者認定の収入要件見直し
- ■子ども・子育て支援納付金の徴収開始

≪令和8年7月施行≫
- ■障害者雇用率引き上げ

≪令和8年10月施行≫
- ■短時間労働者の被用者保険加入支援措置
- ■カスタマーハラスメント対策義務化
- ■求職者等に対するセクハラ対策義務化
- ■プラチナえるぼし認定制度の見直し

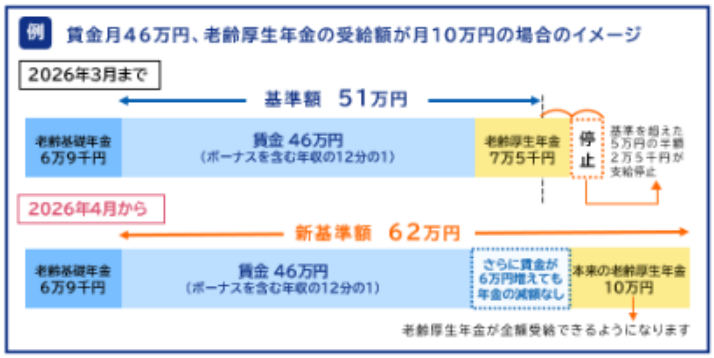


PICK UP ①　年金制度

シニア人材活用に影響
在職老齢年金の支給停止基準見直し

賃金と年金の合計額が支給停止調整額を上回る場合に、年金額を減額するしくみである在職老齢年金。
令和8年4月以降、支給停止調整額が現行の51万円から62万円へ引き上げられ、高年齢労働者の活躍を後押しします。賃金設計や雇用方針の見直しがポイントとなるでしょう。

在職老齢年金制度改正



PICK UP ②　健康保険法

被扶養者認定の実務が変わります
収入要件の明確化

これまでは認定対象者の過去・現時点の収入や将来の収入見込み等から今後1年間の収入見込みによって判定するとされてきましたが、令和8年4月以降、不確定な収入は判定対象外となります。

Q&A

見直しの背景と改正のポイントは？
⇒被扶養者認定の予見可能性を高めることで、
認定対象者の就業調整を回避することがねらいです。
当初想定されていなかった時間外労働などにより、
結果的に年間収入が基準額を上回った場合は、
これを理由として被扶養者としての取り扱いは
変更されません。

「認定に含めない収入」とは？
⇒労働契約に明確な定めがなく、
契約締結時点で収入額を見込むことが難しいものです。

INTRODUCE　小西道代による講談社「コクリコ」連載紹介

ご好評頂いておりますトップアンドコア代表小西道代の連載【働くママの労働問題】
今回は「パートやアルバイトで働いている人が、待遇差の改善を会社に交渉していいケース」について解説しております。
https://cocreco.kodansha.co.jp/cocreco/general/life/bD56K
こちらの連載コラムでは働く側の視点から、労務に関する身近なテーマを分かりやすく解説しています。
管理者、経営者の皆様にとっても現場理解やコミュニケーションのヒントとしてぜひご一読いただきたい内容となっております。

みんなの知りたいこと、答えます。

おさえておきたい随時改定ルール Q&A

昇給や手当の見直し等により固定的賃金が変動した場合、一定の要件を満たすと社会保険料の等級を見直す「月額変更届（随時改定）」の提出が必要となります。
月額変更届は要件判定が煩雑で、判断を誤りやすい手続きの一つです。特に年金事務所の調査が入った際には、固定的賃金の考え方や提出漏れの有無を厳しく確認され、過去に遡って是正を求められるケースも少なくありません。
賃金改定が適切に処理されているか、この機会に社内ルールや運用方法をあらためて確認しておくことが重要です。

Q 随時改定の対象となるケース、対象とならないケースについて教えてください。

A

≪対象となるケース≫
・基本給（時間給）に変更はないが、勤務体系（契約時間）が変更となる場合
・超過勤務手当等の非固定的賃金が廃止された場合（賃金体系の変更）
・６か月分定期代支給から１か月分定期代支給へ変更した場合（単価の変更）
・自動車通勤者に対して毎月ガソリン単価の見直しをし、その見直しに伴い通勤手当の金額が変更する場合

≪対象とならないケース≫
・固定的賃金が上昇した者の、超過勤務手当等の非固定的賃金が減少したため結果的に２等級以上報酬月額が下がった場合（固定的賃金の増減と実際の平均報酬月額の増減の不一致）
・従業員が退職金の原資を確定拠出年金の拠出金とするか給与で受け取れるか選択できる場合において、その拠出額の変更、拠出の開始が行われた場合

Q 給与計算期間の途中で昇給した場合、どの時点を起算月として随時改定の判断を行うべきでしょうか。

A 昇給、降給した給与が実績として１か月分確保された月を固定的賃金変動が報酬に反映された月として扱い、それ以後３か月間に受けた報酬を計算の基礎として随時改定の判断を行います。

Q 非固定的賃金が新設された月に、非固定的賃金が支払われる条件が達成されなかったために初回の支払いが０円となったが、次月以降は実際に支払いが生じたような場合、起算月の取り扱いはどのようになりますか。

A 新たに非固定的賃金の新設がなされたことによる賃金体系の変更を随時改定の契機とする際は、その非固定的賃金の支払いの有無にかかわらず、非固定的賃金が新設された月を起算月とし、以後の継続した３か月間のいずれかの月において、当該非固定的賃金の支給実績が生じていれば、随時改定の対象となります。