



## 2026年、労働法制は「画一的な管理」から「個の最大活用」へ

2026年、社会保険の賃金要件撤廃（106万円の壁）は労働力確保のあり方を激変させます。これに伴う「両立支援」や「外部安全確保」への対応は、人材流出を防ぎ競争力を守る経営の要です。本号では人的資本経営を加速させるため、経営層が直面すべき3つの重要改正と実務への影響を解説します。

### TOPIC 【2026年4月施行】努力義務

#### 治療と仕事の両立支援：離職防止と人的資本最大化



治療しながら働く人を応援する情報ポータルサイト

#### 治療と仕事の両立支援ナビ

<https://www.ryoritsushien.johas.go.jp/company.html>

事業者向け



支援制度

参考事例集等

様式例

法令情報

#### 両立支援の基本的な進め方



労働者や事業者からの申し出により、両立支援促進員が医療機関と連携し、それぞれのステップに応じた助言・支援を行います。お気軽にご相談ください。

※「勤務情報」や「雇用書」などの様式は産業保健総合支援センターでダウンロードできます。

がん等の疾病を抱える従業員が、働きながら治療を継続できるよう事業主に努力義務が課されます。産業医との連携や柔軟な勤務制度の整備は、単なる福利厚生ではなく、多様な人材が活躍し続けるための「レジリエンス（組織の復元力）」を高める経営投資です。

### TOPIC 【2026年10月施行】

#### 社会保険加入の賃金要件撤廃：「106万円の壁」の終焉

パート・アルバイト等の社会保険加入条件から「賃金要件（月額8.8万円）」が撤廃される見通しです。短時間労働者の手取り額への影響を考慮しつつ、いかにフルタイムへの転換や生産性向上を促すか。単なるコスト増と捉えず、多様な働き方を支える「同一労働同一賃金」の完成に向けた人事戦略の再構築が必要です。



### TOPIC 【2026年度にかけて順次施行】

#### 労働安全衛生法・作業環境測定法の段階施行：フリーランスも守る「安全の網」

労働安全衛生法の改正により、自社従業員のみならず、現場に混在する個人事業者（フリーランス等）への安全確保措置が義務化されます。化学物質のリスクアセスメント強化や機械災害防止の促進も含まれ、サプライチェーン全体での安全管理能力が問われます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11300000/001513749.pdf>

#### 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

令和8(2026)年1月1日から段階的に施行\*されます

\*一部は公布日(令和7年5月14日)に施行済み

- ① 個人事業者等の安全衛生対策の推進
- ② 職場のメンタルヘルス対策の推進
- ③ 化学物質による健康障害防止対策等の推進
- ④ 機械等による労働災害防止の促進等
- ⑤ 高齢労働者の労働災害防止の推進 **【R8.4.1施行】**
- ⑥ 治療と仕事の両立支援の推進 **【R8.4.1施行】**

### INTRODUCE

#### 小西道代による講談社「ココリコ」連載紹介



ご好評いただいておりますトップアンドコアの代表小西道代の連載【働くママの労働問題】第13回は、「子育て中の方が気持ちよく仕事をするために、自分からできる職場の環境作り」について解説しています。

【働くママの労働問題】「子持ち様」が気をつけるべき職場の人間関係のポイント

【社労士が回答】 <https://cocoreco.kodansha.co.jp/cocoreco/general/life/dnrUv>



## 2026年4月の主要改正ポイント

それに伴う就業規則改定および運用面のポイント整理



～2026年4月施行～



- ✓子ども・子育て支援金の徴収開始（健康保険料に上乗せ）
- ✓女性活躍推進法：賃金差異・女性管理職比率の公表義務拡大
- ✓えるぼし認定制度の見直し（厳格化）
- ✓在職老齢年金の支給停止基準額「65万円」へ引上げ
- ✓高年齢労働者の労災防止（努力義務化）
  - ・治療と仕事の両立支援（努力義務化）
  - ・健康保険・被扶養者認定ルール改正（一時的収入による扶養外れの緩和）
  - ・離婚時の年金分割の請求期限の延長（2年以内⇒5年以内へ伸長）



## ✓項目の就業規則改定

## および運用面のポイント整理



## 1. 給与規程・社会保険関連規定

「子ども・子育て支援金」の反映：

給与明細の項目や、保険料控除の根拠規定に「支援金」が含まれることを整理します。

## 2. 女性活躍・人事評価制度

賃金差異の分析体制：

公表義務に伴い、男女の賃金差異の「理由」を経営的に説明できるよう、評価・昇進基準の透明性を高める規定整備を推奨します。

えるぼし認定の維持：

認定基準の見直しに合わせ、実績値が未達にならないよう採用・登用計画を再設計します。

## 3. 定年後再雇用・安全衛生規定

在職老齢年金（65万円）への対応：

支給停止を気にせず高年収で働けるようになるため、高度専門職の再雇用賃金テーブルを「65万円」を意識して再設計が検討できます。

エイジフレンドリーな職場作り：

高年齢労働者の身体的特性に配慮した設備改善や、安全配慮義務の範囲を明確化することを推奨します。