

最新！人事労務トピックス 2026年4月号

アタックス・ヒューマン・コンサルティング
社会保険労務士
三苦 芽以

収録日：2026年3月23日



今回取り上げるのは…

2026年度の法改正情報

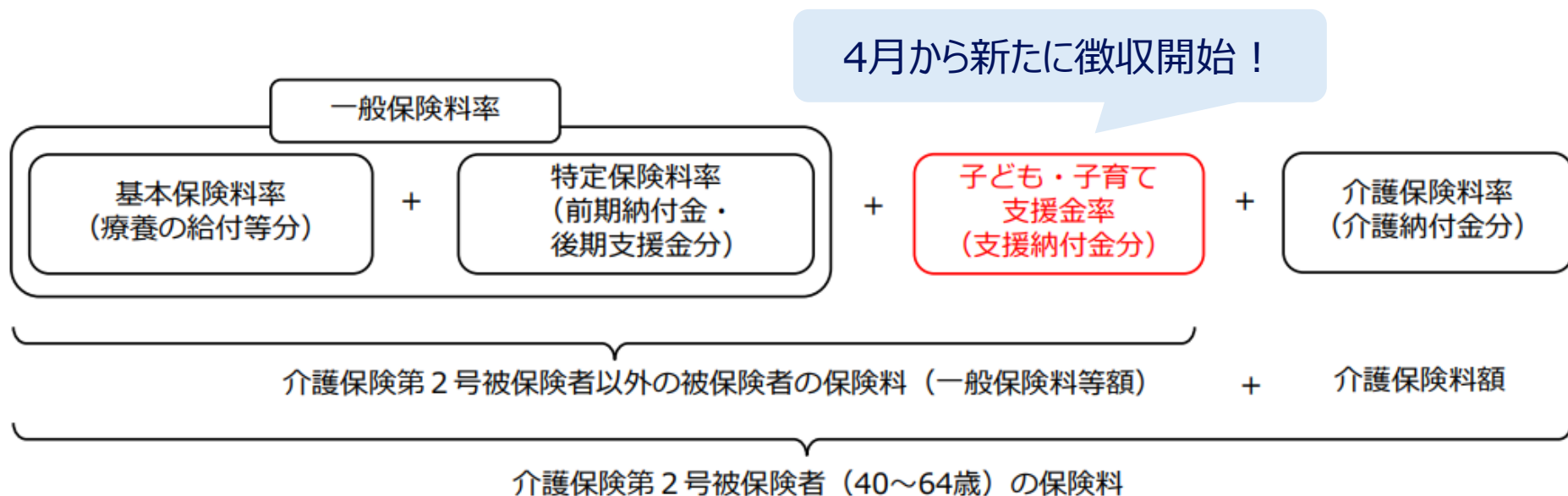
2026年度に施行される法改正

1. 子ども・子育て支援金制度の創設（4月）
2. 在職老齢年金の支給停止基準額引上げ（4月）
3. 女性活躍推進法による情報公表義務の内容変更（4月）
4. 障害者雇用率の引上げ（7月）
5. 企業によるカスタマーハラスメント対策の義務化（10月）

1. 子ども・子育て支援金制度の創設

関連法律：子ども・子育て支援法、健康保険法 / 施行日：4月1日

制度創設後の健康保険料



健康保険被保険者の標準報酬月額および標準賞与額に、一般保険料率と子ども・子育て支援金率を合算した率を乗じて得た額を保険者が徴収

1. 子ども・子育て支援金制度の創設

関連法律：子ども・子育て支援法、健康保険法 / 施行日：4月1日

被用者保険加入者の年収別支援金額（目安）

年収	被保険者一人当たり (月額)
200万円	192円
400万円	384円
600万円	575円
800万円	767円
1,000万円	959円

注1 算出方法は以下のとおり。

- ・年収（標準報酬総額。毎月の給料とボーナスの合計額）に、国が示す一律の支援金率（0.23%）を掛けて年額を算出。
- ・年額を、12で割って月額にしたものに、1/2（本人拠出分）を掛けて算出。なお、同時に本人拠出分と同額（全体の1/2）を、事業主が負担。

注2 令和8年度より支援金を拠出いただくことになるが、社会保障の歳出改革等を行うことで、支援金による負担は相殺されるため、支援金導入に伴う実質的な負担は生じない。

引用元：こども家庭庁／医療保険制度ごとの年収別試算はこちら

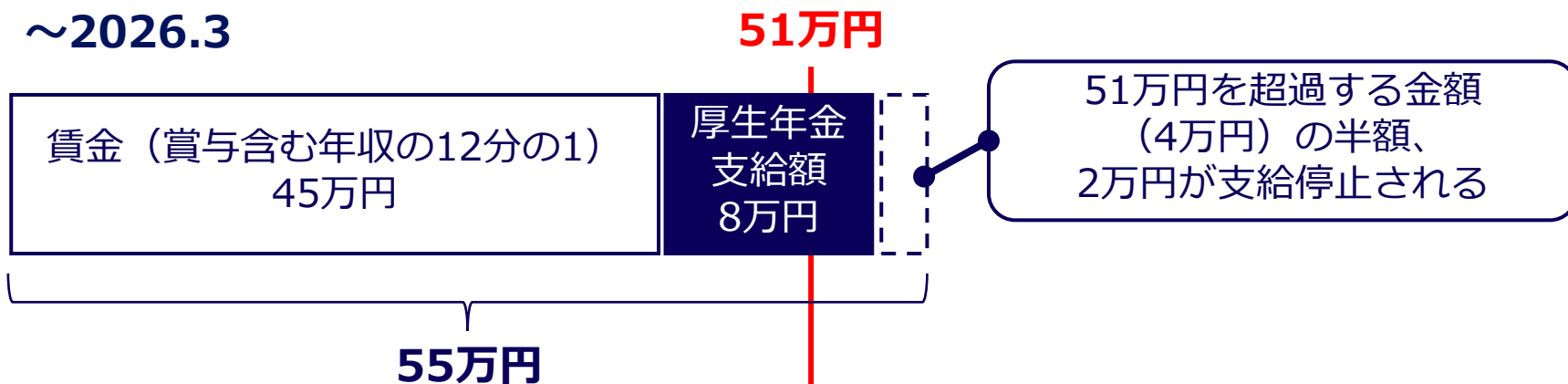
https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/fb3dbb28-102a-4840-90a5-00ad2e0d117f/7891820b/20260206policies-kodomokosodatehienkinseido-05.pdf

2. 在職老齢年金の支給停止基準額引上げ

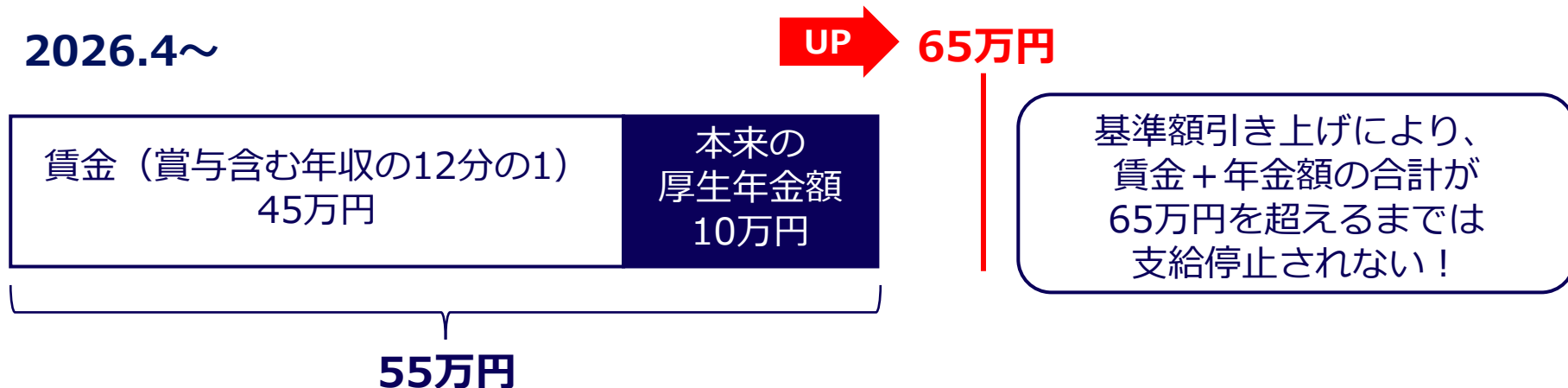
関連法律：厚生年金保険法 / 施行日：4月1日

例：賃金45万円、厚生年金10万円の場合

～2026.3



2026.4～



3. 女性活躍推進法による情報公表義務の内容変更

関連法律：女性活躍推進法 / 施行日：4月1日

改正前後の情報公表義務

企業規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異および2項目以上 (下記①②からそれぞれ1項目以上)	男女間賃金差異および 女性管理職比率 に加え、 2項目以上 (下記①②からそれぞれ1項目以上)
101人 ~300人以下	1項目以上 (下記①②の全項目から1項目以上)	男女間賃金差異および 女性管理職比率 に加え、 1項目以上 (下記①②の全項目から1項目以上)

女性労働者に対する 職業生活に関する機会の提供 -①

- 採用した労働者に占める女性労働者の割合
- 男女別の採用における競争倍率
- 労働者に占める女性労働者の割合
- 係長級にある者に占める女性労働者の割合
- 役員に占める女性の割合
- 男女別の職種又は雇用形態の転換実績
- 男女別の再雇用又は中途採用の実績

職業生活と家庭生活との両立に資する 雇用環境の整備 -②

- 男女の平均継続勤務年数の差異
- 10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合
- 男女別の育児休業取得率
- 労働者の一月当たりの平均残業時間
- 雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間
- 有給休暇取得率
- 雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

4. 障害者雇用率の引上げ

関連法律：障害者雇用促進法 / 施行日：7月1日

法定雇用率の推移

	2023年度～	2024年度～	2026年7月～
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
対象事業主の範囲	43.5人以上	40人以上	37.5人以上

- ✓ 常時雇用労働者は1人分、短時間労働者は0.5人分としてカウントする
- ✓ 重度身体障害者・重度知的障害者は1人を2人分としてカウントする
 - ✓ 重度身体障害者・重度知的障害者の短時間労働者は、1人分としてカウントする

**常用労働者数が100人を超える企業が障害者法定雇用率を下回った場合、
不足している人数につき月額5万円の納付金を支払わなければならない**

5. 企業によるカスタマーハラスメント対策の義務化

関連法律：労働施策総合推進法 / 施行日：10月1日

カスタマーハラスメントに関する動向と改正内容

年月	内容
2020年6月	労働施策総合推進法の改正で企業のパワーハラ防止義務が義務化され、その一環として「カスタマーハラスメントを受けた被害者への配慮のために望まれる取り組み」が明文化
2022年2月	厚労省による「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」の公表
2023年9月	精神障害の労災認定基準が改正され、心理的負荷の評価対象となる“具体的出来事”としてカスタマーハラスメントを追加
2024年10月	東京都が「カスタマーハラスメント防止条例」を公布 ※施行は2025年4月
2025年3月	カスタマーハラスメント対策の強化を目的とする法案の提出

事業主が講じるべき
「雇用管理上の措置義務」の対象

- パワーハラスメント
- セクシャルハラスメント
- マタニティ（パタニティ）ハラスメント
- ケアハラスメント



カスハラが追加され、以下が義務化

- 対応方針の明確化や周知、啓発
- 従業員からの相談体制の整備



5. 企業によるカスタマーハラスメント対策の義務化

関連法律：労働施策総合推進法 / 施行日：10月1日

参考：カスタマーハラスメントが関連する労災認定の事例

住宅メーカー従業員の自殺が労災認定された事例 2023年10月

営業職として働いていた従業員が自殺したため、両親が労災申請を行った。柏労働基準監督署は、**カスタマーハラスメントを受けたことによる精神疾患は自殺と因果関係がある**として、労災認定をした。従業員の携帯電話に、迷惑顧客と通話した際の音声情報が残されていたことが認定を後押しした。

甲府市・山梨県（市立小学校教諭）事件 2018年11月判決

小学校教諭が**児童の家族から受けた、カスタマーハラスメントと受け取れる理不尽な言動に対し、校長が**被害者である教諭に膝をつかせて謝罪を強要した。教諭はうつ病で休業を余儀なくされ、精神的苦痛を受けたとして市と県を訴えた。校長のパワーハラスメントや不法行為を理由に、**市や県の損害賠償責任が認められた。**

参考文献・URL

子ども家庭庁／子ども・子育て支援金制度について

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido>

厚生労働省／働きながら年金を受給する皆さま 在職老齢年金制度が改正されます

<https://www.mhlw.go.jp/content/12500000/001657296.pdf>

厚生労働省／改正女性活躍推進法のポイント

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001663919.pdf>

厚生労働省／障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

厚生労働省／令和8年10月1日からハラスメント対策が強化されます！

<https://www.mhlw.go.jp/content/001662629.pdf>

厚生労働省／カスタマーハラスメント対策企業マニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000915233.pdf>



アタックス・ヒューマン・コンサルティングでは、無料相談を受け付けています。
内容に関するご質問等は、コーポレートサイトよりいつでもお問い合わせください。

URL : <https://www.attax.co.jp/human/>