



本年もよろしくお願ひ申し上げます

本年もあおぞらレターでは、お客様へのより良いサービスと実務に活かせる情報をお届けします。ご愛読の程どうぞよろしくお願ひ申し上げます。

あおぞらコンサルティング一同

2026 年法改正の動き ～今後の主な法改正の概要をご紹介します～

4 月施行

厚生年金保険法

● 在職者齢年金制度の見直し

支給停止調整額が現行の 51 万円から **65 万円**（令和 8 年度）に引き上げられ、働きながら年金を受け取りやすくなります。



女性活躍推進法

● 女性活躍の推進に関する情報公表の対象企業と公表項目の拡大

従業員数 **101 人以上**の企業に対し、「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の公表が義務化されます。従業員数 **301 人以上**の企業に対し、女性管理職比率の公表が必須となり、公表項目も追加されます。

医療保険各法

● 子ども・子育て支援金の徴収開始

医療保険料に上乗せして、子ども・子育て支援金が徴収されます。健康保険の保険料の場合、従来の一般保険料率に子ども・子育て支援金率を合算した保険料率となります。



7 月施行

障害者雇用促進法

● 障害者法定雇用率の引上げ

民間企業の障害者法定雇用率が、従来の 2.5%から **2.7%**に引き上げられます。これにより、従業員数が **37.5 名以上**の企業は障害者の雇用が義務となります。



10 月施行

国民年金法

● 育児期間の国民年金保険料の免除の開始

国民年金第 1 号被保険者の保険料は、これまで出産した女性の産前産後期間のみ免除されていましたが、10 月以降は子が **1 歳**になるまでの期間も免除されるようになります。男女ともに対象となり、子は実子か養子かを問いません。

2026 年中に施行予定

労働施策総合推進法

● カスタマーハラスメント（カスハラ）対策の義務化

カスハラを受けた従業員からの相談に対応する体制の整備のほか、顧客への実効性のある対応等が義務化される予定です。講ずべき具体的な措置の内容等については、今後指針が公表される予定です。



男女雇用機会均等法

● 「就活セクハラ」対策の義務化

従業員によって就職活動中の学生やインターンシップ生等に対するセクハラが行われないようにするため、就活生等からの相談に対応する体制の整備等が義務化される予定です。講ずべき具体的な措置の内容等については、今後指針が公表される予定です。

