

今月のテーマ

2026年4月施行の主な法改正等まとめ

●健康保険法・子ども子育て支援法等の改正

【被扶養者の認定における年間収入の判定方法の見直し】

健康保険の被扶養者認定における年間収入の判定方法が見直されます。

■ 現行の確認方法

勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等により年間収入を判定

■ 2026年4月以降の確認方法

以下の2つにより年間収入を判定

- ・「**労働条件通知書**※」など労働契約の内容が分かる書類
※時給・労働時間・日数等を用いて年間収入見込額が算出できるもの
- ・認定対象者の収入は「**給与収入のみ**」である旨の申立

また、労働条件通知書等に明確な記載がなく、あらかじめ金額を見込むことが難しい**時間外労働に対する賃金等は年間収入見込額には含まない**ため、時間外労働等による一時的な収入増加があっても、**労働条件通知書等により算出した金額が認定要件を満たしていれば、被扶養者として認定**することとされます。

【2026年度の協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率】

協会けんぽの保険料率が**2026年4月納付分（3月分保険料）**から改定されます。保険料を**当月徴収**している場合および**3月中に賞与が支払われる場合は、3月に徴収する保険料から変更**となりますので注意が必要です。

保険料率	2026年2月分 (3月納付分) まで	2026年3月分 (4月納付分) から
健康保険料率 (東京)	9.91%	9.85% (−0.06%)
介護保険料率 (全国一律)	1.59%	1.62% (+0.03%)

【子ども・子育て支援金制度の開始】

少子化対策の安定財源を確保するため、「子ども・子育て支援金」の徴収が**2026年5月納付分（4月分保険料）**から始まります。支援金は健康保険の保険料に上乗せする形で徴収され、**標準報酬月額×支援金率(2026年度は0.23%)**で算出した額を、原則として**事業主と被保険者で折半負担**します。なお、支援金率は段階的に引き上げられる予定です。

●厚生年金保険法の改正

【在職老齢年金制度の見直し】

在職老齢年金制度における支給停止調整額について、高齢者の活躍を後押しする等の観点で見直しが行われます。具体的には、2026年4月以降、**支給停止調整額**が現行の月51万円から**月65万円**へと引き上げられます。この改正により、賃金額と年金額の合計が月額65万円までは年金が全額支給されるため、老齢厚生年金がこれまでより多く支給される場合があります。

	2025年度	2026年度
支給停止調整額	51万円	65万円

●確定拠出年金法の改正

【企業型DCにおけるマッチング拠出制限の撤廃】

企業型DCのマッチング拠出制度について、**加入者掛金が事業主掛金を超えてはならないとする制限が撤廃**されます。改正により、事業主掛金の額によらず、拠出限度額の枠内で加入者が自由に拠出できるようになります。

【企業型DCにおける手続きの簡素化】

簡易型DCが廃止され、通常の企業型DCへ統合されます。これに伴い、簡素化されていた手続きのうち、一部については通常の企業型DCにも適用されることとなります。

●労働施策総合推進法の改正

【治療と就業の両立支援対策の強化】

事業主に対して、**労働者が治療と就業を両立できる環境を整備する努力義務**が課されます。具体的な内容を定める「**治療と就業の両立支援指針**」には、望ましい措置として、両立のための**環境整備**（事業主の基本方針表明、相談窓口の設置、柔軟な勤務制度や休暇等の整備等）や治療が必要となった労働者の**両立支援の進め方（流れ）**等が盛り込まれています。

●女性活躍推進法の改正

【情報公表義務の適用拡大等】

女性活躍推進法の改正により、**101人以上の企業**に対して自社の「**男女間の賃金額の差異**」と「**女性管理職比率**」の情報公表が義務づけられます。改正前後の情報公表項目は以下のとおりです。
赤字が改正点

企業規模 (公表義務)	改正前	改正後
300人超 (義務)	・男女間の賃金差異 ・①、②※のそれぞれの区分から任意の項目を1項目以上 (合計3項目以上)	・男女間の賃金額の差異 ・女性管理職比率 ・①、②※のそれぞれの区分から任意の項目を1項目以上 (合計4項目以上)
101人以上 300人以下 (義務)	・①、②※のすべての項目から任意の項目を1項目以上	・男女間の賃金額の差異 ・女性管理職比率 ・①、②※のすべての項目から任意の項目を1項目以上 (合計3項目以上)
100人以下 (努力義務)		・①、②のすべての項目から任意の項目を1項目以上

※①、②の区分

- ①女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供（7項目）
- ②職業生活と家庭生活の両立（7項目）

●労働安全衛生法の改正

【個人事業者等に対する安全衛生対策の推進】

元方事業者および関係請負人の労働者が混在する作業現場における**元方事業者の措置義務の対象が、個人事業者等を含む同一場所働くすべての作業従事者に拡大**されます。また、政令で定められた機械等または建築物を他の事業主に貸与する者が講ずべき災害防止措置についても、個人事業者等や労働者以外の作業従事者に対象が拡大されます。

【高齢者の労働災害防止のための措置の強化】

高齢者の労働災害防止のために**高齢労働者の特性に配慮した作業環境の整備や作業管理など**、必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされます。