



テーマ：2026年4月法改正の概要と実務対応ポイント

2026年4月は、人事・労務関連で企業実務に影響のある法改正があります。必ず押さえておきたい3つの改正事項について、概要と実務対応のポイントを解説します。

1. こども・子育て支援金

政府の少子化対策「こども未来戦略（加速化プラン）」のための特定財源として、子ども・子育て支援金が増設されます。健康保険料に「標準報酬月額 × 0.23%（労使折半）」が上乗せされ、2026年4月保険料（5月給与天引き）から徴収が始まります。なお、0.23%は2026年度の料率であり、2028年度まで段階的に引き上げられる予定です。既存の「子ども・子育て拠出金」（厚生年金・事業主負担のみ）とは別制度であり、混同しないよう注意が必要です。

社会保険料増加により従業員の手取り額が減少するため事前説明が必要です。また給与規程にて控除項目を限定列挙している場合は、規程改訂が必要となる可能性があります。控除項目が「法定社会保険料」などの包括的な表現になっているかを事前に確認しておくといでしょう。

2. 女性活躍推進法 情報公表義務の拡大

女性活躍推進法の改正により、情報公表の必須項目が拡大されることとなりました。従来の公表項目に加えて、「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。

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて2項目以上を公表	男女間賃金差異および女性管理職比率に加えて2項目以上を公表（合計4項目）
101人～ 300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異および女性管理職比率に加えて1項目以上を公表（合計3項目）

企業には管理職定義の整理、男女別賃金データの集計、賃金差の要因分析を行うとともに、一般事業主行動計画（女性活躍行動計画）との一体的な見直しを進め、公表データを準備することが求められます。2026年4月以降に終了する最初の事業年度の実績を、翌事業年度開始後おおむね3か月以内に公表します。公表先は厚生労働省「女性の活躍推進企業データベース」または自社ホームページで、求職者を含む一般の閲覧者が確認できる形で行います。

3. 在職老齢年金制度 支給停止基準額の引上げ（51万円 → 65万円）

在職老齢年金が支給停止となる基準額が大幅に引上げられます。

- 2026年3月まで：月額51万円 → 2026年4月以降：65万円

参考：政府広報オンライン『もっと働きたい！に比べて、在職老齢年金制度の基準額が2026年4月から引上げに』<https://www.gov-online.go.jp/tokusyuu/roureinenkin/>, 2026年3月25日取得

基準額引上げにより、これまで年金減額を避けるために就労時間や賃金を抑えていた高齢従業員が働き方の見直しを検討する可能性があります。企業は高齢者雇用制度の内容を確認するとともに、社内説明資料の更新や周知対応が必要となります。高齢従業員の人件費が増大する可能性があるため、制度改正の趣旨を踏まえつつ、賃金設計や役割定義などを含め、自社の高齢者雇用の方針を検討することも重要です。

もう少し補足！

これらの法改正は、女性の活躍推進や高齢者の就労環境改善を目指すものですが、企業側には社会保険料負担の増加や情報公表義務の拡大など、対応範囲が広がります。制度改正の背景や会社としての考え方を丁寧に伝えることによって、会社と従業員の間によりよい関係が築けるよう、今回の法改正対応の一つのきっかけとしてはいかがでしょうか。