



### ■ 令和8年度 労働・社会保険関係法令の主な改正点

令和8年度について、年金制度改正法の段階的な施行をはじめ、労働施策総合推進法、女性活躍推進法、同一労働同一賃金(パート有期法・労働者派遣法)など、様々な法令改正が予定されています。

#### □ 令和8年度4月1日施行

##### ● 雇用保険料率の引き下げ

令和8年度の雇用保険料率は、一般の事業で1000分の13.5とされます。令和7年度(1000分の14.5)から1000分の1下がります。

##### ● 子ども・子育て支援金 徴収開始

医療保険の加入者から徴収を開始する「子ども・子育て支援金」について、被用者保険の支援金率は一律で0.23%とされました。令和8年4月分から健康保険料と合わせて労使折半で徴収されます。

##### ● 在職老齢年金の支給停止調整額引き上げ

在職老齢年金の支給停止調整額(法定額)が、48万円から62万円に引き上げられました。令和8年度に適用される支給停止調整額は、名目賃金の変動によって改訂され65万円となります。

##### ● 厚生年金の離婚分割の請求期限延長

離婚時に婚姻期間にかかる厚生年金の保険料納付記録を分割することができる「離婚分割」の請求期限について、民法における離婚時の財産分与請求権の除籍期間が2年から5年に延長されることに伴い、同じく2年から5年に伸長します。

##### ● 健康保険 被扶養者認定の年間収入算定対象見直し

健康保険の被扶養者認定における年間収入の算定において、「労働条件通知書」等の労働契約内容が分かる書類に記載のある賃金から見込まれる年間収入が基準額(130万円など)未満であり、他の収入が見込まれず、被保険者の年間収入の2分の1未満などの要件を満たせば、原則として被扶養者に該当するものとして取り扱います。算定対象となる収入から所定外賃金が除外されました。

##### ● 男女間賃金差異及び女性管理職比率の公表(女性活躍推進法関係)

常時雇用する労働者数301人以上の事業主に公表が義務付けられている男女間賃金差異について、同101人以上の事業主に対象を拡大するとともに、新たに女性管理職比率について同101人以上の事業主に情報公表を義務付けます。

##### ● 高齢者の労働災害防止の努力義務(労働安全衛生法関係)

高齢者の労働災害の防止を図るため、事業者に対して、必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、その措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を策定します。

##### ● 治療と就業の両立支援の努力義務(労働施策総合推進法関係)

職場における治療と就業の両立を促進するため、事業者に対して、必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、その措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を策定します。

#### □ 令和8年度7月1日施行

##### ● 障害者雇用率の引き上げ(障害者雇用安定法関係)

民間企業の障害者雇用率が2.5%から2.7%に引き上げられます。

#### □ 令和8年度10月1日施行

##### ● カスタマーハラスメントの防止(労働施策総合推進法関係)

職場のカスタマーハラスメントを防止するため、雇用管理上の措置を講じることを事業主の義務とする

とともに、その措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を策定します。

- **求職者等に対するセクハラ防止〈男女雇用機会均等法関係〉**

求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、雇用管理上の措置を講じることを事業主の義務とするとともに、その措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を策定します。

- **同一労働同一賃金ガイドラインの拡充〈パート有期法、労働者派遣法関係〉**

働き方改革関連法の施行後の裁判例等を踏まえ、ガイドラインに退職手当、家族手当、住宅手当などを新規追加するなど記載を拡充し、職の内容等の違いに応じて均衡の取れた待遇が求められることなどをさらに明確化します。

- **雇入れ時の労働条件明示事項の追加〈パート有期法、労働者派遣法関係〉**

事業主に対し、待遇に関する説明を求める短時間労働者・有期雇用労働者、派遣労働者が少ない状況を踏まえ、短時間労働者等の雇入れ時の労働条件明示事項に「通常の労働者との間の待遇の相違の内容及び理由等に関する説明を求めることができる」旨を追加します。

## **情報室** 復職の判断基準

Q： 私傷病で休職していた社員が復職を申し出た場合の判断基準について、就業規則ではどのような規定を設けておくべきでしょうか。

A： **復職できる場合についての基準は、「雇用契約の債務の本旨に従った履行の提供ができる状態になっている場合」等とすべきと考えますが、例外的に復職と認めるべき場合もあるため、規定へのあてはめだけでなく、その点の検討も必要です。**

### ■ 復職の判断基準

休職していた社員が復職する場合には、傷病が治癒していることが必要になります。そして、裁判例上、治癒とは、原則として、雇用契約の債務の本旨に従った履行の提供ができる状態になっていることを指すため、規定は、この定義を意識したものにすべきでしょう。

この点、就業規則で、復職できる場合を「休職前の状態で業務を行うことができる状態であること」等と定めてしまうと、休職直前には状態も悪化しており、すでに雇用契約の債務の本旨に従った履行の適用ができなかった場合、雇用契約の債務の本旨に従った履行を提供できない状態でも復職を認めなければならない可能性も出てくるため、休職直前の状態を基準とした規定としないよう注意すべきです

### ■ 復職が認められる例外的な場合

復職を申し出た時点で雇用契約の債務の本旨に従った履行の提供ができる状態になっていなかった場合でも、裁判例上、例外的に、復職を認めなければならない場合があります。

例外の一つ目は、当該労働者が、配置される現実的可能性があると認められる他の業務について労務の提供をすることができ、かつ、当該労働者がその提供を申し出ている場合です。（東海旅客鉄道事件・大阪地判平 11.10.4）。

例外の二つ目は、相当期間軽易作業に従事させつつ、短期間で通常程度の労務の提供が行える程度に回復する見込みがある場合です。（独立行政法人 N 事件・東京地判平 16.3.26）この「短期間」がどれくらいの期間を指すかという点は、個別事案によるところではあるものの、北産機工事件（札幌地判平 11.9.21）が、2から3か月様子を見れば労務提供が可能な程度に回復する見込みがあるとして復職を認めるべきと判断していること、また、上掲独立行政法人 N 事件が、6カ月は短期間とはいえないと指摘していることは参考になることです。

また、例外の二つ目に関連して、休職後の復職にあたっては、リワークの利用も考えられるところです。リワークとは、職場以外の外部機関で実施する職場復帰に向けたリハビリテーション（リワーク）プログラムで、地域障害者職業センターが行う「職場復帰支援（リワーク支援）事業」や民間の医療機関が有料で提供する復職支援プログラムなどがあります。実際に東京電力パワーグリッド事件（東京地判平 29.11.30）では、リワークを利用したところ、リワークの出席率の低さや振り返りの不十分さから、復職した場合に規則正しく定時に勤務できる状態にまで回復していたとは認めることは困難であるとして、軽易作業につかせるまでもなく、当該職務を通常に行える健康状態になっていたと認めることはできないと判断しています。