

## 2026年4月に施行される労務関係の改正まとめ

令和8年4月からの改正点をまとめました。

### 1. 治療と就業の両立支援が努力義務に

労働施策総合推進法の改正施行により、事業主に、疾病やケガの治療中である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の必要な措置を講ずるよう努める義務が課されます。

昨今は医療技術の進歩等で働きながら治療を行うケースが増加しており、就業による症状増悪等を防止しその治療と就業との両立を支援するための改正です。

一方、労働安全衛生法では既に事業者による労働者の健康確保対策に関する規定が定められ、健康診断をはじめ医師の意見を聴き就業上の措置を講じる義務や病者の就業禁止の義務が課されており、それらの内容と併せた運用イメージが必要です。

また、休職制度がある事業所では、休職が必要とまで判断されない場合の多様な働き方に対応する制度設計が必要になると考えられます。今後出される指針を参考にしてください。

### 2. 高年齢者の労働災害防止措置が努力義務に

高年齢者の労働災害は年々増加の傾向にあり、労働安全衛生法の改正施行により、高年齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理その他の必要な措置を講ずる努力義務が課されます。

具体的には、これまでのエイジフレンドリーガイドラインを指針に格上げする検討がなされており、体力や持続力の低下の可能性を前提に、転倒などの防止策等を管理職や本人への教育を含めて進めていく内容になると思われます。

定年延長や継続雇用により増加した高年齢者に対する施策としても、今後出される指針を参考にしてください。

### 3. 自転車の交通反則通告制度(青切符)の導入

道路交通法の改正施行により、16歳以上の自転車利用者が信号無視や一時不停止、ながらスマートなどの交通違反をした場合には、自動車と同様／

に反則金(青切符)が課されるようになります。

通勤や業務で自転車を利用している場合には、安全講習や社内周知(メール・掲示板)で違反防止への姿勢を徹底します。事業活動で自転車利用する場合には、改めて自転車保険への加入状況を確認してもよいかもしれません。

### 4. 女性活躍の数値公表義務拡大

以下のように公表すべき内容(項目)が増えます。

規模	改正後	改正前
常時雇用 301人以上	4項目の公表 ・男女間賃金差異 ・女性管理職比率 ・ほか*2項目	3項目の公表 ・男女間賃金差異 ・ほか*2項目
101人～ 300人	3項目の公表 ・男女間賃金差異 ・女性管理職比率 ・ほか*1項目	*1項目の公表
100人以下	公表は努力義務	

\*選択項目は「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供に関する実績」「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備に関する実績」での指定項目から

### 5. 離婚時の年金分割の請求期限延長

離婚時の年金分割の請求期限が「2年」から「5年」に延長されます。施行日である令和8年4月1日以降の離婚が対象となります。

### 6. その他の項目(お知らせ済みを含む)

- ・企業型DCの企業型年金加入者掛金額の制限撤廃と、規約変更の場合の手続き簡素化
- ・安衛法による化学物質管理変更
- ・(特定)元方事業者の混在作業場所における指導・連絡調整等の措置対象が個人事業者等を含む作業従事者に拡大(令和7年建設業事務所労災の整理にも注意)
- ・被扶養者の年間収入を労働条件通知書等で判断
- ・在職老齢年金の支給停止調整額62万円に

ホームページ「開東社会」「かいとうしゃかい」で検索 <https://www.kaito-sr.com/> ※本記事の無断転載は  
Facebookページ <https://www.facebook.com/kaitosr.tokyo/> 禁止しています。

社会保険労務士法人 開東社会保険労務事務所

〒160-0023 東京都新宿区西新宿7-2-6 西新宿K-1ビル7階 TEL03-3369-7411/8411

FAX Stop! 次回以降のFAXが迷惑の場合は恐れ入りますがご連絡下さい。

FAX03-3369-2711