

輸送リーダー

巻頭言・業界羅針盤

荷動き指数(2025年10~12月実績)

— 荷動きと景気動向 —

他社に打ち勝つ発想力
荷主のCLO制度は
運送事業者にとって
新規開拓の好機

財務強化と企業成長のセオリー
運行別採算管理による
キャッシュフロー改善

続・成功する人材活用
2026年の法改正を知る!



特集 中型トラックフォワード

続く道に、続く信頼。

FORWARD 新型登場

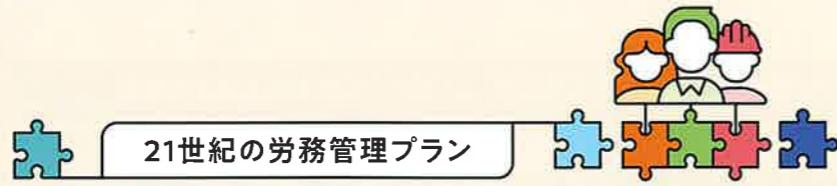
輸創企業

“物流を止めない”

輸送企業の覚悟と使命

バスステーション

流氷の街から全道へ
地域と共に歩んできた
観光バス会社の流儀



2026年の法改正を知る！

— 今後の法改正予定と詳細について —

一般社団法人 SRアップ21東京会
社会保険労務士 鶴田 晃一＝文

2026年 法改正の動向

2026年は法改正が多くあります。義務のもの、努力義務のもの、企業規模によるもの、全企業に関わるものと様々です。どんな改正が、いつあるのか確認しておき、必要があれば今から準備をしておきましょう。

2026年の法改正は様々な分野で施行されます。企業の人事労務に関係のある法改正を、施行月ごとに一覧にまとめました。

2026年4月施行

◎子ども子育て支援金の創設
◎健康保険の被扶養者認定の収入要件の見直し ◎在職老齢年金の支給停止基準額の引き上げ ◎男女間賃金差異の情報公表義務の対象拡大 ◎女性管理職比率の情報公表の義務化 ◎高齢年齢労働者の労働災害防止措置(努力義務) ◎治療と就業の両立を促進する措置(努力義務)

2026年7月施行

◎障害者雇用率の引き上げ

2026年10月施行

◎短時間労働者の被用者保険加入支援措置 ◎カスタマーハラスメント対策義務化(予定) ◎求職者等に対するセクハラ対策義務化(予定)

2026年中(施行日未定)

◎公益通報者保護法改正

特に今年には2025年に成立した「年金制度改正法」が順次施行となる年のため、この他に「離婚時の年金分割の請求期限の伸長(2年→5年)」や「第1号被保険者の育児期間の国民年金保険料免除」なども施行される予定です。

さらに現在「労働基準法改正」についての議論が進んでいます。労基法が改正となれば、実に40年ぶりの大改正となるかもしれません。

労働基準法の改正予定項目

現在議論されている主なものは、以下の内容となっています。

労働時間の情報開示義務/
13日を超える連続勤務の禁

止/部分的なフレックスタイム制の導入/副業兼業時の労働時間通算ルールの見直し/過半数代表の選出方法見直し/テレワーク時の新たな「みなし労働時間制」/勤務間インターバル制度の義務化/法定休日の特定の明確化/有給休暇の賃金算定方法の変更(統一)/週44時間の法定労働時間特例の廃止/管理職の勤怠管理の義務づけ、残業代支払い対象への変更/時間外や休日の「つながらない権利」の明確化など…

近年、急速なデジタル化が進む中で労働時間管理における新たな課題が顕在化しています。社会情勢や働き方が変化する中、あらためて労働基準法の制度設計を見直す必要性が高まってきているのかもしれません。

2026年4月施行 子ども・子育て支援金創設

政府が掲げる異次元の少子化対策を実現するため、児童手当の拡充や雇用保険の出生後休業支

援給付・育児時短就業給付などの財源とするため「子ども・子育て支援金制度」が創設。2028年度までに段階的に導入され、医療保険料(健康保険料)と合わせて徴収されます。つまり、4月より標準報酬月額や標準報酬賞与額から「一般保険料率+支援金率」を乗じた額が控除となり、毎月の健康保険料の負担額(控除額)が上がることとなります。

健康保険の被扶養者認定の収入要件の見直し

健康保険の扶養に認定されるには、年間の収入見込みが130万円未満(19歳以上23歳未満の場合「被保険者の配偶者を除く。」は年間収入150万円未満)であることが必要です。現在は、残業代なども含めた今後1年間の収入が対象となっていますが、4月以降は、年金やその他の収入がなく「給与収入」のみの場合には「労働契約に明確な規定があるもののみ」を年間収入とすることになります。このため、残業が続き結果的に130万円(または150万円)以上

■ 2026年度 子ども・子育て支援金年収別負担額(企業等で働いている場合/試算)

年収	従業員の月額負担額	企業の月額負担額	年間負担額(労使合計)
200万	192円	192円	4,608円
400万	384円	384円	9,216円
600万	575円	575円	13,800円
800万	767円	767円	18,408円
1,000万	959円	959円	23,016円

※子ども家庭庁 子ども・子育て2026(令和8)年度の支援金額(試算)より作成。
※上記試算に賞与は含まれていませんが、賞与からも負担額があります(支援率を乗じます)。

となってしまう場合でも、労働契約段階では見込みとすることが難しいため、その年収が社会通年上妥当な範囲に留まる場合には扶養認定を取り消されることはありません。給与収入のみである申立てについては、被扶養者(異動)届の申立書欄に本人が記載する、または給与収入のみである旨の申立書を添付する方法が予定されています。

在職老齢年金の支給停止基準額の引き上げ

働きながら厚生年金を受給している人は、年金と給与の合計額が一定の基準を超えると、年金額が一部支給停止となるのが在職

老齢年金制度です。現在の支給停止基準額は51万円ですが、これが62万円まで引き上がる予定です。背景としては、高齢者の活躍を後押しする、働きたい人がより働きやすい仕組みとする、といった点が挙げられており、年金の減額を気にすることなく高齢者が働くことができ、より多くの収入を得られる環境が整います。

運送事業者にとってもベテランのドライバーが引き続き就業できれば、人手不足や技能継承問題にも対応しやすくなるのが期待されます。なお、支給停止基準額は毎年変動となるので注意が必要です。

※記事は2026年2月23日現在の情報です。

例 賃金月46万円、老齢厚生年金の受給額が月10万円の場合のイメージ



一般社団法人 SRアップ21 (<https://www.srup21.or.jp>)

平成6年8月に設立、社会保険労務士(SR)による人事・労務管理の実務家集団で、北は北海道から南は沖縄まで全国的に活動。弁護士・税理士・行政書士など専門士業との関係強化を積極的に図り、企業のあらゆる相談や手続きをワンストップサービスでサポートしている。

◆職場でよくあるトラブルをドラマ仕立てにしたDVD「人事労務トラブル110番vol.5」販売中。本誌読者割引あり。お申し込みはホームページから。