



令和8年がスタートいたしました！ 今年は午年です。常に前向きに進む姿から、発展や成長、努力が実を結ぶ年と解釈されているそうです。そのような年になるよう、法改正への対応を含め、精一杯サポートさせていただきます。

労働安全衛生法及び作業環境測定法改正

2026年1月より段階的に施行

多様な人材が安全に、かつ安心して働き続けられる職場環境の整備を推進するため、個人事業者等に対する安全衛生対策の推進や、職場のメンタルヘルス対策の推進などの措置を行う改正になります。



労働施策総合推進法(カスハラ対策法)改正

2026年10月1日より施行

カスタマーハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付ける改正となっています。



労働基準法改正

(2026年度中に成立予定か。施行日は未定)

2025年内に労働政策審議会での議論を経て、早ければ2026年の通常国会で法案提出、2027年前後の施行が見込まれていましたが、2025年12月23日に改正法案の通常国会への提出が見送られました。

改正案の主な内容

項 目	内 容
①副業・兼業時の労働時間通算ルール見直し	健康確保のための労働時間通算は維持しつつも、割増賃金の支払いについては 通算不要 とする制度改正を提言。
②テレワーク時の新たな「みなし労働時間制」	労働者の健康確保措置や本人同意を条件に 在宅勤務に限定した選択制のみなし労働時間制度を設けることが提起されています。長時間労働の温床になりかねないとの懸念も強く、導入には慎重な継続検討課題となっている。
③13日超の連続勤務禁止	「13日を超える連続勤務をさせてはならない」旨を規定し、変形休日制の特例を2週2日に見直すことが検討されています。現在週に1日の休日が義務となっているため、最長で13日連続勤務が可能となっていることを踏まえ、検討されている。
④法定休日の特定義務	現行法では「毎週少なくとも1日」の休日付与義務はあるが、どの曜日を法定休日とするかの指定義務はない。週休2日制が普及した現在、法定休日と所定休日が混在して従業員にわかりにくい状況を問題視し、法定休日をあらかじめ就業規則などで特定することを法律上義務付けることを検討している。
⑤インターバル制度	インターバル制度について、導入の 努力義務から義務化へ 法規制強化を検討している。原則11時間程度の休息確保を求める方向で議論が進んでいる。
⑥労働者代表の選出方法見直し	「企業の意向による選出は禁止」といった通達を施行規則に格上げし、投票や挙手など、民主的手続きを経て選出することを義務付ける方向で進んでいる。
⑦つながらない権利の明確化	勤務時間外や休日に仕事の連絡への対応を拒否できる「 つながらない権利 」についても議論されている。 欧州では勤務時間外の連絡禁止や権利行使による不利益禁止などの制度例があり、日本で導入するなら労使で社内ルールを検討すべき、という議論がされている。現時点では、当面は法律による義務化ではなくガイドライン策定などで労使の話し合いを促す方向性が提言されている。

178万円の壁（所得税法）

2026年より、所得税の非課税ラインが160万円から178万円に引き上げられる予定です。これは、**主に年収665万円以下の給与所得者（納税者の約8割）が対象**となり、所得税の負担が軽減されます。

130万円・150万円の壁（健康保険法）

社会保険の扶養になれる収入要件は、以下の場合を除き130万未満（60歳以上または障害厚生年金受給者の場合は180万円未満）については変更ありません。

扶養認定日が令和7年10月1日以降で、扶養認定を受ける方が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」になります。