

2026年版 人事・労務関連の法改正

副委員長 陣内恒治

2026年以降に施行される人事・労務関連の法改正を中心に、改正の概要と必要な実務対応をまとめました。さらに、現在議論が進められている労働基準法改正に向けた審議ポイントの詳細もまとめました。

2026年の法改正として①子ども・子育て支援金制度の創設②男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務化③高年齢労働者の労働災害防止の推進④障害者の法定雇用率の引き上げ⑤ハラスメント防止を目的とした措置の義務化⑥50人未満の企業における、ストレスチェック実施の義務化と、2027年には、被保険者数50人以下の企業に対して、社会保険の加入対象の拡大があります。



①従業員に制度の趣旨と保険料の増加

子育てに関する経済的支援の強化や共働き・共育ての推進などを目的として、2024年10月に子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律が施行されました。2026年4月1日からは、子ども・子育て支援金制度の創設により、健康保険法に一般保険料率とは別に支援金率が定められ、従業員の給与から控除する健康保険料に子ども・子育て支援金が含まれるようになります。しかし、子ども・子育て支援金は健康保険に加入するすべての従業員の保険料率に加算されるため、毎月の健康保険料は高くなります。見込み額は、全制度平均250円から、2028年には平均450円が加算されていきます。

②常時雇用する労働者の数が101人以上の企業を対象に、男女間賃金差異と女性管理職比率の情報公表が義務付けられます。

③定年延長や再雇用により高年齢労働者が増加するにつれて、労働災害の発生も増えやすくなります。2026年4月施行の労働安全衛生法の改正では、労働災害の防止を目的に、高年齢労働者の特性をふまえた作業環境の改善や作業管理の配慮が企業の努力義務となります。

④すべての事業主は、従業員数の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇用する義務があります。2026年7月からは法定雇用率が2.7%に引き上げられ、実質的に従業員数37.5人以上の企業は障害者雇用の対象になります。

⑤カスタマーハラスメント問題に関する国、事業主、労働者、顧客の責務が明確化され、企業に雇用管理上の必要な措置を講じることが義務付けられます。事業主が実施すべき具体的な措置の内容は、今後指針で公表される予定です。自社におけるハラスメント防止の方針を明確化して従業員に周知し、ハラスメントを許容しない体制の構築に取り組めます。

⑥現行では50人以上の事業所に義務付けられているストレスチェックの実施が、50人未満の事業所にも拡大されます。

⑦社会保険の適用拡大はこれまで段階的に行われてきましたが、2027年10月より、その対象がさらに拡大されます。現行で社会保険の加入対象となっているのは、以下に該当する労働者です。

●51人以上の企業で、以下の要件を満たす短時間労働者

●適用事業所で働く正社員およびパートタイマー

施行年	改正内容	施行日	対象事業者
2026	子ども・子育て支援金制度の増設	4月1日	すべて企業
	男女間賃金差異と女性管理職比率公表義務化	4月1日	101人以上
	高年齢労働者の労働災害防止の推進	4月1日	すべて企業
	ハラスメント防止を目的とする措置の義務化	7月1日	すべて企業
	障害者の法定雇用率の引き上げ	法令日	すべて企業
	50人未満の企業、ストレスチェック義務化	法令日	すべて企業
2027	社会保険の加入対象の拡大	10/1以降	50人以下
2028	雇用保険の加入対象の拡大	10月1日	すべて企業

簡易的にまとめましたが、各行政のホームページや学習会などで、今後の法改正で働き方が変わること把握していきましょう。

だんけつ

第399号 2026年1月1日



発行 行 1-12-27
大阪 港 区 築 港
全日本 港 湾 労働 組合 関 西 地 方 大 阪 支 部
発 行 責 任 者 陣 内 恒 治



冷静な判断を持って労働運動に突き進む

執行委員長 小林 勝彦

新年おめでとうございます。全港湾大阪支部組合員とご家族の皆様方におかれましては、健やかに新年を迎えられますことを心よりお慶び申し上げます。

迎えた2026年は午年（うまどし）です。一般的に知られているのは十二支の「午（うま）」ですが、より正確には本年の干支は「丙午（ひのえうま）」とされます。「丙午の年に生まれた女の子は気性が激しく夫が苦勞する」という迷信があることから、昔は丙午の年に子どもを産むことを避けたり、丙午の年に生まれたことを隠したりといったことが一部で行われていました。こうした言い伝えはあくまでも何の根拠もない時代背景とともに生まれた迷信です。丙は、十干の3番目で「火」の要素を持ち、太陽や明るさ、生命のエネルギーを表すとされています。また馬は、古くから人間とともに生きてきた動物。駿足を持ち、独立心が強く、また人を助けてくれる存在でもあります。そのため丙午（ひのえうま）の年は、「勢いとエネルギーに満ちて、活動的になる」と考えられます。冷静な判断を持ち馬のように俊敏に突き進んで行きましょう。

私たち大阪支部にとって昨年は、「あらゆる食品等、生活必需品の物価高騰に苦しめられた年」でした。一昨年、我々の主食であるお米がスーパーや小売店から姿を消しました。年を開けて並びだされた時には金

額が大幅に値上げされて、物価高騰に苦しむ私たちの家計に大きく響きました。政府は、備蓄米などを緊急流出したものの、流通に時間がかかるお粗末な状況でした。そもそも、米を統制していた食糧管理法が1995年に廃止された後、米の生産量を制御した減反政策の結果が招いた失敗であると言われています。

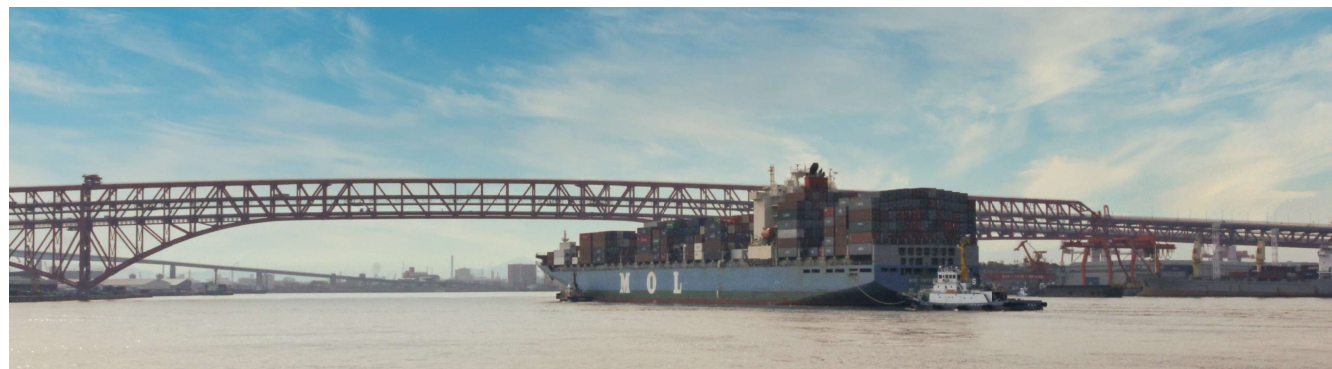
また、大阪・関西万博は総額14兆円以上の支出に対し、運営費だけの収支計算で、230億円～280億円の黒字だと知事は報道しています。本当にそれだけの黒字があったのであれば、問題になっているパビリオン建設工事費や労働者の未払い賃金の補填に使うべきであり、大阪府・市民の物価対策費に使うべきであると思います。

一方、社会情勢を見てみるとロシアによるウクライ

《2面へつづく》



ナ侵攻以降、戦争や内紛がいっそう激しくなり世界的規模の不安が続いております。また、国内においても、先の参議院選挙で大躍進した最も危険な極右と言われている参政党は「日本人ファースト」という歪んだ概念を掲げ、「徴兵制は教育的役割がある」「核武装が最も安上がり」発言などは超越した「戦争する国」を目指し、国民の安心・安全で自由に暮らせる生活どころか生命を脅かす重大な局面に差し掛かっています。また、参議院選挙の敗北の責任を取る形で辞任した石破自民党総裁・首相の後任として誕生した高市自民党総裁だが、26年間連立を組んでいた公明党から「企業・団体献金の規制強化いわゆる政治と金」をめぐる問題が解消できないなどの理由で連立解消となりました。以降、国民民主党との連立模索をしたものの折り合いがつかず満を持して構えていた日本維新会と連立合意、首班指名で高市政権が誕生しました。このことにより憲法9条など「平和憲法」の改憲が急速に進む危険な状態になりました。その一歩として、アメリカ第一主義を掲げ、関税という経済制裁を武器に世界を巻き込んだトランプ大統領との首脳会談では、ノーベル平和賞への推薦や軍事費を拡大して米国製兵器の購入などの約束、「お世辞と贈り物の組み合わせ」でトランプ大統領の機嫌取りに終始しました。また、日中首脳会談では習近平国家主席に「中国は日本にとって重要な隣国であります。日中両国は地域と国際社会の平和と繁栄という重要な責任を有しています。」と言う一方で、「中国が台湾を攻撃した場合、日本は自衛隊で対応できる」という内政干渉ともとれる台湾有事発言を衆議院予算委員会で発言しました。



謹んで新年のお慶びを申し上げます



HAPPY NEW YEAR



国家権力による全日建関西地区生コン支部（労働組合）つぶしは9年目を迎えました。大阪支部は不当逮捕が始まった2018年以降、関西生コン関連・労組連合会の共闘の立場で中心的に闘ってきました。その連帯の輪は年々増え続け各都道府県に支援団体が設立され、今や生コン産業だけの問題ではなく労働組合、市民団体さらには、市民個人へと広がりました。それは、この弾圧の本質は生コン産業の労働組合つぶしのみではなく、民主主義崩壊を意味するからです。現に各地方で労働組合や市民が抗議をただけで逮捕・拘留が増えています。さらに、昨年の11月には全港湾にも労組弾圧がかけられました。私たちはこの弾圧事件を教訓に地域の労組・団体と今まで以上に連帯しなくてはなりません。

結びに、全港湾大阪支部は、組合員一人ひとりを大切に、そして互いに支え合える組織として、地域の仲間と共に今こそ「平和なくして労働運動なし!」を共有し、闘う労働組合として、団結の力で勝ち抜く事を再確認し、新しい年がよい年でありますよう心から祈念して、新年のごあいさつとさせていただきます。

HAPPY NEW YEAR HAPPY NEW YEAR HAPPY NEW YEAR



和解成立!

大和運輸分会争議

2021年11月から始まった大和運輸分会の争議は、2023年から労働委員会へとたたかいの場を移し、2024年の8月・9月に労働委員会証人審問が双方におこなわれ、労働委員会からの救済命令を待つ状態でしたが、昨年4月に本件申立を棄却するという不当な結果を受けました。この命令には、許しがたい結果として、命令受領後、即刻中央労働委員会へ再審査申立をおこないました。さらに、団体交渉及び担当執行部による事務折衝を重ねることにより、中央労働委員会において和解が成立しました。

分会から感謝のごあいさつ

分会長 牛 神 誠

あけましておめでとうございます。昨年末、大和分会が会社と争議行動になっていた案件に関しまして和解成立となりましたこと、ご報告いたします。

争議原因は、現場職員からパワハラ・モラハラで相談を受け、支部に相談をし、2021年11月にその職員は組合を全港湾に移籍することになりました。

移籍後、パワハラ・モラハラに対する謝罪を受け、労働条件

の変更を求め、団体交渉を繰り返しましたが、会社からは不誠実な対応であったため、抗議行動をすることとなりました。

街宣行動やビラ配り等でしたが、会社からの対応が変わることなく府労働委員会に救済申し立てをしました。たくさんの方たちにご協力をいただきましたが、府労委でもいい決定が得られず、会社からの返答も変わることがありませんでしたの

で、納得がいかず中央労働委員会に申し立てをしました。

中労委で和解を提案がなされ、会社と支部との話し合いでようやく会社からもいい提案が出され、分会もその条件に納得し、2025年11月25日に和解をし、解決となりました。

4年以上もの歳月がかかりましたが、委員長をはじめ執行委員の方や大和分会担当の方、他分会の人たち大勢と一緒に闘ってくれたからこそ得られた好条件でした。長い間、ともに闘っていただき本当にありがとうございました。

