令和8年度 埼玉県労働セミナー

事業者が知っておくべき 令和8年度(2026年度) 労働関連法の改正

大﨑 友和
社会保険労務士｜誠コンサルティング社労士事務所 代表

Agenda

目次

導入

・法改正は、一斉に始まるわけではない
・今日、持ち帰っていただきたい３つ
・令和８年度（2026年度）は[４月・7月・10月」に集中
・まず、自社に関係する改正を絞る

PART 1

労働安全衛生法・労働施策総合推進法等の6つの改正ポイント

・個人事業者等
・メンタルヘルス
・化学物質
・機械
・高年齢者
・両立支援

PART 2

雇用と情報公表　数字の改正を実務へ

・障害者の法定雇用率
・女性活躍

INTRODUCTION

法改正は、一斉に始まるわけではない

同じ“令和8年度(2026年度)改正”でも、
施行日は4月・7月・10月、そして2年後まで分かれます。

施行日を
間違えない

対象企業を
取り違えない

努力義務と
法的義務を分ける

準備を
前倒しする

TODAY'S GOAL

今日、持ち帰っていただきたい3つ

1. 自社が対象になる改正を見分ける
2. 施行日から逆算して、準備の順番を決める
3. 法令対応を“人材を守る仕組み”に変える

改正内容を知るだけではなく、社内で動ける状態にする。

IMPLEMENTATION TIMELINE

令和8年度(2026年度)は「4月・7月・10月」に集中

令和８年（2026年）1月
機械検査
不正防止

4月
安衛法の多く
女性活躍
病気治療との両立支援

7月
障害者雇用率
2.7%

10月
個人ばく露測定
カスハラ対策
求職者等へのセクハラ対策

令和10年(2028年) 4月
小規模事業場
ストレスチェック

SCOPE CHECK

まず、自社に関係する改正を絞る

すべての事業者	高年齢者の労働災害防止／治療と仕事の両立支援/ カスハラ・求職者等へのセクハラ対策
50人未満の事業場	ストレスチェック義務化への準備
37.5人以上	障害者雇用率2.7%・報告対象
101人以上	男女間賃金差異・女性管理職比率の公表
特定業種・作業	個人事業者／化学物質／機械の改正

PART 1

労働安全衛生法・
労働施策総合推進法等
6つの改正ポイント

法改正を、現場で動く準備へ

安衛法等改正は６つのテーマで進む

1 **個人事業者等**
同じ場所で働く人を広く保護

2 **メンタルヘルス**
ストレスチェックを全事業場へ

3 **化学物質**
SDS・リスクアセスメントを強化

4 **機械**
検査制度と不正防止を見直し

5 **高年齢者**
特性に応じた災害防止

6 **両立支援**
治療しながら働ける仕組み

なお、ハラスメント対策の強化として、
カスタマーハラスメント対策と求職者等へのセクシュアルハラスメント対策も義務化

INDIVIDUAL CONTRACTORS

同じ場所には、同じ安全ルール

労働者でない人も、
同じ作業場所で危険にさらされます。

- 一人親方・フリーランス等を保護対象に位置付け
- 注文者・元方・個人事業者本人の役割を明確化
- 中小事業者の代表者・役員も対象に含む

INDIVIDUAL CONTRACTORS

個人事業者等への対応は段階施行

R7(2025).5.14

注文者の配慮

建設以外の注文者にも
広く適用することを明確化

R8(2026).4.1

混在作業場

元方事業者等の措置対象を
個人事業者等へ拡大

R9(2027).1.1

業務上災害報告

個人事業者等の災害を
厚労省へ報告する仕組み

R9(2027).4.1

本人・管理者の義務

安全措置・教育・
連絡調整措置

今すぐ確認：自社の現場に、雇用契約のない作業者が入っていないか

INDIVIDUAL CONTRACTORS

混在作業場では、連絡調整の輪を広げる

自社の労働者

個人事業者等

元方事業者・
作業場所管理事業者

関係請負人の労働者

機械等を貸与する事業者

①作業手順　②危険情報　③立入範囲　④緊急時連絡

INDIVIDUAL CONTRACTORS

現場で見直すのは、この4点

1. 入場者の契約形態と作業内容を把握する
2. 危険・有害情報と禁止事項を全員へ伝える
3. 安全教育・保護具・機械の点検ルールを揃える
4. 災害発生時の連絡・記録・報告ルートを決める

「社員ではないから対象外」という空白をつくらない

ストレスチェックは、すべての事業場へ

50人未満の事業場にも、
実施義務が広がります。

施行は令和10年(2028年)4月1日

- 対象：常時使用する労働者
- 頻度：1年以内ごとに1回
- 小規模事業場向けマニュアルを活用

小規模事業場の義務化は令和10年(2028年)4月1日

2028 年

4月1日

今は準備期間

実施者の確保
社内ルール
相談・面接指導の受け皿

“まだ先”ではなく、実施者である委託外部機関の選定から始める

現在と令和10年(2028年)4月からの違い

現在	令和10年(2028年)4月1日から
50人以上 **義務** 50人未満 努力義務	**すべての事業場** **実施義務**

集団分析は引き続き努力義務

ストレスチェックは2本の流れで動く

個人への支援

質問票
↓
本人へ結果
↓
申出
↓
医師面接
↓
就業上の措置

職場への改善

質問票
↓
集団分析
↓
職場の傾向
↓
環境改善
↓
未然防止

本人の気づきと、職場の改善を両輪にする

結果は「本人のもの」が大原則

結果については、原則として事業者は入手するべきではない
（実施者へ提供を強制してはいけない）

1. 実施事務従事者と人事権者の役割を分ける
2. 面接指導の申出を理由に不利益に扱わない
3. 集団分析は個人を識別できない方法で行う

小規模な職場ほど、匿名性への配慮が重要

小規模事業場は5ステップで準備する

1. **担当者**
   経営者が方針を示し
   実務担当を決める
2. **実施者・委託先**
   医師・保健師等／
   外部サービスを選ぶ
3. **社内ルール**
   同意・保存・申出・
   不利益取扱いの防止を規程化
4. **実施と通知**
   本人への結果通知と
   高ストレス者対応
5. **面接・改善**
   面接指導・就業措置・
   集団分析を活用

産業保健総合支援センター・地域産業保健センターの支援も活用

CHEMICAL SAFETY

化学物質管理は、製造業だけの話ではない

洗浄剤・塗料・接着剤など、身近な製品も確認対象です。

- ラベル表示とSDSの交付
- 危険性・有害性の調査（リスクアセスメント）
- 結果に基づく、ばく露低減措置

対象物質は約2,900へ拡大

約2,900

物質

令和8年4月までに段階的拡大

対象になると

ラベル
SDS
リスクアセスメント
ばく露低減

製品名だけで判断せず、SDSの更新状況を確認

SDSは、情報を現場まで運ぶ仕組み

製造・輸入
ラベル・SDS

→

卸売・販売
情報をつなぐ

→

使用事業者
リスク評価

→

作業者
安全に使用

使用事業者の実務

- SDSを現場で見られる状態にする
- 作業手順・保護具・換気等へ反映する
- 変更情報が届いたらリスク評価を更新する

化学物質関係は3つの日付を確認

R8(2026).4.1

代替化学品名等

営業秘密を含む成分名は、
低有害性の物質に限り
代替名で通知できる

R8(2026).10.1

個人ばく露測定

作業環境測定の一部に位置付け
有資格者による実施を義務化

R12(2030).4.1

通知制度の履行確保

SDS通知義務違反への罰則等

機械関係は、該当業種かどうかを早めに確認

令和8年(2026年)1月1日

特定自主検査・技能講習の
不正防止対策を強化

令和8年(2026年)4月1日

製造許可・製造時等検査の一部を
登録民間機関へ移管

対象例：ボイラー、クレーン、移動式クレーン、ゴンドラ等

OLDER WORKERS

高年齢者対策は、すべての職場の課題

令和8年(2026年)4月1日から

高年齢労働者の特性に配慮した
災害防止措置が努力義務に

- 身体機能の低下によるリスク
- 災害が起きた後の休業長期化
- 環境改善と作業管理の両面で対策

高年齢者の安全は5つの視点で点検

1	**経営方針**	トップの方針・担当者・リスク評価
2	**職場環境**	照明・段差・手すり・設備の改善
3	**健康・体力**	健康診断と体力状況の把握
4	**作業管理**	勤務時間・回数・作業転換の工夫
5	**教育**	本人と管理監督者への安全教育

年齢だけで一律に制限せず、個人の状態と業務を合わせる

TREATMENT AND WORK

治療しながら働ける仕組みも努力義務に

令和8年(2026年)4月1日から

治療と就業の両立支援が
事業主の努力義務に

1. 本人からの申出
2. 主治医意見書・産業医等の意見
3. 本人と話し合い、両立支援プランを作成

PART 2

雇用と情報公表
数字の改正を実務へ

法改正を、現場で動く準備へ

DISABILITY EMPLOYMENT

障害者の法定雇用率は2.7%へ

2.5% → 2.7%

令和8年(2026年)7月1日から

対象事業主：常用雇用労働者 37.5人以上へ

必要人数は「人数 × 2.7%」で確認

38人	50人	75人
38 × 2.7% = 1.026	50 × 2.7% = 1.35	75 × 2.7% = 2.025
1人以上	**1人以上**	**2人以上**

法定雇用障害者数は、計算結果の端数を切り捨て

※実際の算定では、短時間労働者・障害種別等によるカウント方法を確認

DISABILITY EMPLOYMENT

令和8年(2026年)は、6月と7月で率が変わる

6月1日

雇用状況報告

基準は2.5%
不足の有無を確認

7月1日

法定雇用率改定

2.7%へ
対象は37.5人以上

以後

採用・定着支援

不足人数だけでなく
職場環境を整える

障害者雇用推進者の選任・採用計画・定着支援を一体で

DISABILITY EMPLOYMENT

障害者雇用は4つの準備から

1. 常用雇用労働者数と必要人数を再計算
2. 障害者雇用推進者と社内担当を明確化
3. 職務を切り出し、採用ルートをつくる
4. 設備・業務・コミュニケーションを調整

ハローワーク・障害者職業センター・各種助成制度も活用

WOMEN'S ADVANCEMENT

女性活躍推進法は「公表項目」が拡大

令和8年(2026年)4月1日から

101人以上の企業に
2つの公表義務を拡大

男女間賃金差異

女性管理職比率

公表は、採用市場から見える経営情報になる

対象は、常時雇用する労働者101人以上

101人

以上

常時雇用する労働者数で判断

必須になる情報

男女間賃金差異

＋

女性管理職比率

100人以下は努力義務の対象

企業規模で、必須項目数が異なる

301人以上

- 男女間賃金差異
- 女性管理職比率
- 機会提供から1項目以上
- 両立環境から1項目以上

101～300人

- 男女間賃金差異
- 女性管理職比率
- 機会提供・両立環境から1項目以上

“必須項目数以上”の積極的な公表も可能

初回公表は、事業年度終了後おおむね3か月以内

3月末	6月末	以後毎年
事業年度終了	初回公表の目安	少なくとも年1回 最新の数値を公表

公表先：女性の活躍推進企業データベース または自社サイト等

賃金差異は、3区分で公表する

全労働者

正規雇用労働者

非正規雇用労働者

$$\frac{\text{女性の平均年間賃金}}{\text{男性の平均年間賃金}} \times 100$$

数字の背景を
説明欄で補う

数値の大小だけで評価せず、要因分析と改善につなげる

女性管理職比率の「管理職」を揃える

管理職 ＝ 課長級 ＋ 課長級より上位の役職（役員を除く）

課長級の判断

- 事業所で通常「課長」と呼ばれるものであって、
  その組織が二係以上で構成される、または構成員がおおむね10人以上のものの長
- 「課長級」と同程度の内容・責任を持つ職務で、最下位の職階ではない
- 肩書ではなく、実際の職務内容と責任で判断

社内の役職定義と集計ルールを、毎年同じ基準にする

WOMEN'S ADVANCEMENT

女性の健康支援を、職場全体の働き方へ

望ましい取組

ヘルスリテラシー	研修・啓発・相談情報の提供
休暇・柔軟な働き方	休養・治療・通院等に使える制度
相談しやすい体制	産業医・相談窓口・オンライン相談
プライバシー	本人の希望と情報保護を最優先

女性だけでなく、全労働者に有効な働き方改革として設計

ACTION PLAN

法改正対応を90日で動かす

0〜30日	31〜60日	61〜90日
対象判定	**制度設計**	**運用開始**
人数・業種・作業 施行日を確認	担当・規程・委託先 必要データを整理	周知・教育・公表 記録と改善

経営者・人事・現場責任者で、1枚の対応表を共有する

FINAL CHECK

自社の対応は5つの質問で確認

- ? 誰が対象ですか？ ☐ 確認
- ? いつ施行ですか？ ☐ 確認
- ? 義務ですか、努力義務ですか？ ☐ 確認
- ? 社内の担当者は誰ですか？ ☐ 確認
- ? 記録・周知・公表はできていますか？ ☐ 確認

CONCLUSION

法改正対応は、
働く人を守り、
会社を強くする準備です。

※個別の対応は、最新の法令・省令・通知と各社の状況をご確認ください。