

■主な労働社会保険諸法令の法改正一覧

主に、中小企業が対象となる施行年月を中心に記載しています。

2025/12/24

小林勝哉社会保険労務士事務所

No	Year/Month	法令	概要	留意点	備考
1	2007年 4月	男女雇用機会均等法	男性も含む労働者のセクハラ防止対策の措置義務化	事業主に措置義務	
2	2012年 8月	労働契約法	「願止め法理」の法定化	有期契約の更新を丁寧に	
3	2013年 4月	労働契約法	無期労働契約への転換、不合理な労働条件の禁止	5年超えの有期契約の更新に留意	
4	2013年 4月	高齢者雇用安定法	継続雇用制度の労使協定による基準の撤廃	厚生年金支給開始年齢まで雇用を	
5	2015年 4月	パートタイム労働法	正社員と差別的取り扱いが禁止される対象範囲の拡大	パートの職務や転勤有無に留意	
6	2015年12月	労働安全衛生法	ストレスチェック制度の義務化(中～大企業)	50人未満は努力	
7	2017年 1月	育児介護休業法	有期契約労働者の育児・介護休業取得の要件緩和、 介護休業の分割取得、 介護休暇の取得柔軟化(半日単位の取得)、 介護のための所定時間外労働の免除、等	介護休業の3回分割可能に、等	
8	2017年 1月	男女雇用機会均等法	妊娠・出産等ハラスメント(マタハラ)防止措置義務化	事業主に措置義務	
9	2017年 1月	労働基準法	労働時間適正把握ガイドライン策定	事業主に労働時間把握の留意点を明示	
10	2017年 5月	個人情報保護法	小規模事業者に対する一律除外規定の撤廃、等	マイナンバー取扱責任を全企業に	
11	2017年10月	育児介護休業法	育児休業期間が最長2歳まで延長、等	保育所待機の長期化への対応	
12	2018年 1月	-	副業に関する厚生労働省モデル就業規則改定	モデルとしても副業を原則認める記述に	
13	2018年 4月	労働契約法(再掲)	無期労働契約への転換(2013年4月法改正から5年め)	5年超えの有期契約の更新に留意	
14	2019年 4月	労働基準法	年休の5日取得義務化、等	年休時季指定義務(罰則有り)	
15	2019年 4月	労働基準法	時間外労働の上限規制(大企業、除く建設等業種)	月間100時間、年間720時間、など	
16	2019年 4月	労働安全衛生法	産業医・産業保健機能の強化、 労働時間の客観的把握の義務化、等	健康管理時間として労働時間把握を	
17	2019年 4月	労働時間等設定改善法	勤務間インターバル制度の努力義務化	翌日出勤まで一定時間以上休息の努力	
18	2020年 4月	労働基準法	時間外労働の上限規制(中小企業、除く建設等業種)	月間100時間、年間720時間、など	
19	2020年 4月	労働基準法	賃金債権の時効見直し(2年→3年)	民法改正対応、法定帳簿の3年保管	
20	2020年 4月	労働基準法	36協定様式見直し	健康福祉確保措置追加	
21	2020年 4月	職業安定法	労働条件通知の項目追加(受動喫煙防止措置)	受動喫煙防止措置の追記	
22	2020年 4月	パートタイム・有期雇用労働法、労働者派遣法	不合理な待遇格差の解消、 労働者に対する説明義務強化、等(大企業、派遣会社)	同一労働同一賃金の説明責任	
23	2020年 6月	労働施策総合推進法	パワハラ防止措置義務化、等(大企業)	事業主に措置義務	
24	2020年 6月	育児介護休業法	育児休業等に関するハラスメント防止措置義務化	事業主に措置義務	
25	2021年 1月	育児介護休業法	子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得、等	休暇取得を柔軟に対応	
26	2021年 3月	障害者雇用促進法	法定雇用率の引き上げ(2.3%)(従業員43.5人以上)	雇用労働者100人以下は未達納付金なし	
27	2021年 4月	パートタイム・有期雇用労働法	不合理な待遇格差の解消、 労働者に対する説明義務強化、等(中小企業)	同一労働同一賃金の説明責任	
28	2021年 4月	高齢者雇用安定法	70歳までの就業確保の努力義務化、等	雇用延長以外の就業確保も努力	
29	2022年 1月	雇用保険法	労働者の申出で2以上事業の時間通算で雇用保険加入	兼業・副業者の雇用保険加入	
30	2022年 4月	労働施策総合推進法	パワハラ防止措置義務化、等(中小企業)	事業主に措置義務	○就業規則
31	2022年 4月	育児介護休業法	環境整備と個別確認義務、有期の取得要件廃止	窓口で個別確認、有期1年未満も対象	○就業規則
32	2022年 4月	公益通報者保護法	体制整備義務、従事者の守秘義務へ刑事罰	消費者庁から指針案、300人以下は努力	○就業規則
33	2022年10月	健康保険法、 厚生年金保険法	社会保険20時間基準の101人以上への拡大	中堅企業へ拡大	
34	2022年10月	育児介護休業法	男性の育児休業取得促進と育児休業制度改正	男性の産休、育休の分割取得等へ対応	○就業規則

No	Year/Month	法令	概要	留意点	備考
35	2023年 4月	労働基準法	60時間超え時間外労働の割増率引き上げ(中小企業)	給与規定の改訂、長時間労働抑制へ	○就業規則
36	2023年 4月	障害者雇用促進法	法定雇用率の引き上げ(2.6%)(従業員38人以上)	雇用労働者100人以下は未達納付金なし、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について当分の間、雇用率上雇入れからの期間等に関係なく1カウントとして算定	
37	2023年 4月	雇用保険法、労働保険徴収法	雇用保険料率の引き上げ(一般15.5、建設18.5/1000)	労働者負担・事業主負担ともに変更	
38	2023年 4月	育児介護休業法	男性の育児休業取得の公表義務化(大企業)	1,000人超えの事業主	
39	2023年 4月	労働基準法施行規則	賃金のデジタル払いが可能に	労働者の同意のうえ、資金移動業者の口座への支払いが可能	
40	2023年 4月	労働安全衛生法施行規則	危険有害な作業を請け負う個人事業主等の保護措置義務化	22条の作業、一人親方や資材搬入業者や警備員も	
41	2023年 4月	健康保険法施行令	出産育児一時金支給額の引き上げ(42万円→50万円)		
42	2024年 4月	労働基準法	建設業・運転手・医師等の限度基準適用除外の廃止	法定時間外労働条件規制の適用猶予の廃止	
43	2024年 4月	自動車運転者の労働時間等の改善のための基準	トラック・バス・タクシー運転者の拘束時間・休息期間の変更(改善基準告示)		
44	2024年 4月	障害者雇用促進法、障害者総合支援法	障害者の短時間労働者の実雇用率に算定する特例の変更、および特例給付金の廃止、障害者雇用調整金等の減額	週10時間以上20時間未満の障害者を追加、重度身体障害者・重度知的障害者及び精神障害者を0.5人で加算	
45	2024年 4月	障害者雇用促進法	民間の法定雇用率の段階的引き上げ(2024年度2.5%、2026年度2.7%を予定)		
46	2024年 4月	有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準	通算契約期間・更新回数の上限を定めたり引き下げるときの理由の事前説明		
47	2024年 4月	労働基準法施行規則	裁量労働制の対象者要件、手続き、報告期間、健康福祉確保措置、苦情処理措置導入等(専門型ならびに企画業務型)		
48	2024年 4月	労働基準法施行規則	無期転換申込権発生時の労働条件明示事項に、無期転換申込機会と転換後の労働条件を追加		○就業規則
49	2024年 4月	労働基準法施行規則	労働条件明示事項に、通算契約期間・更新回数の上限、就業場所・業務の変更の範囲を追加		○就業規則
50	2024年 4月	職業安定法	労働条件明示事項に、通算契約期間・更新回数の上限、就業場所・業務の変更の範囲を追加		
51	2024年 4月	労働安全衛生法施行規則	ラベル表示、SDS等による通知の義務対象物質の追加、リスクアセスメント対象物に関する事業者の義務等他十数項目(化学物質管理者の専任義務、保護具着用管理責任者の専任義務、他)		
52	2024年 10月	健康保険法、厚生年金保険法	社会保険20時間基準の51人以上への拡大	小規模事業所へ拡大	
53	2024年 10月	雇用保険法	専門実践教育訓練給付金(教育訓練直後に5%以上の賃上げ実施を要件に追加給付(10%))など、教育訓練給付金拡充		
54	2024年 11月	特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法)	個人で働くフリーランスに業務委託を行う発注事業者に対し、業務委託をした際の取引条件の明示、給付を受領した日から原則60日以内での報酬支払、ハラスメント対策のための体制整備等が義務付けられる		○就業規則

55	2024年 11月	労働者災害補償保険法施行規則、労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則	労災保険特別加入制度の対象範囲に一定のフリーランスを追加、保険料は0.3%		
56	2024年 12月	健康保険法	健康保険証とマイナンバーカードの一体化	健康保険証の発行は2024/12/2で廃止	
57	2025年 1月	労働安全衛生法施行規則等	労働者死傷病報告(様式変更)、定期健康診断報告書、ストレスチェック報告書等につき、原則電子申請義務化		
58	2025年 1月	雇用保険法	2025年1月20日から離職票のマイナポータル直接交付を開始		
No	Year/Month	法令	概要	留意点	備考
59	2025年 4月	雇用保険法	60歳からの高年齢雇用継続給付金の支給率の上限の段階的引き下げ(支給率を15%から10%へ引き下げ、低下率が61%から64%へ引き上げ)	70歳までの就業確保の努力の定着	
60	2025年 4月	障害者雇用促進法	障害者雇用の除外率の引き下げ(除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げ、これまで除外率が10%以下の業種は除外率制度の対象外に)	障害者の就業が一般的に困難と認められる業種	
61	2025年 4月	雇用保険法	<ul style="list-style-type: none"> <li>自己都合退職者が、教育訓練等を自ら受けた場合の基本手当の給付制限解除(なお通達で、自己都合退職者については給付制限期間を原則2ヶ月から1ヶ月に短縮する)</li> <li>育児休業給付に係る保険料率引き上げ(0.4%から0.5%)及び保険財政の状況に応じて保険料率引き下げ(0.5%から0.4%)を可能とする弾力的な仕組みの導入</li> <li>教育訓練支援給付金の給付率引き下げ(基本手当の80%から60%へ)及び当該暫定措置が2026年3月末まで継続</li> <li>就業促進手当の見直し(就業手当の廃止及び就業促進定着手当の給付上限引き下げ)</li> <li>雇止めによる離職者の基本手当の給付日数に係る特例、地域延長給付の暫定措置の2026年3月末までの継続</li> <li>出生後休業支援給付の創設(両親ともに育児休業を取得した場合に支給し、給付率は80%相当)</li> <li>育児時短就業給付の創設(被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務している場合に賃金額の10%を給付)</li> </ul>		
62	2025年 4月	雇用保険法施行規則	育児休業給付の受給期間延長手続きの厳格化	育児休業にかかる子が1歳に達する場合または1歳6ヶ月に達する際に育児休業給付の延長目的で保育所等への入所意思がないにも関わらず落選ねらいの入所申し込みを防ぐため	
63	2025年 4月	育児介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> <li>育児関連</li> <li>小学校就学前まで所定外労働の制限の対象に(それまでは3歳まで)</li> <li>小学校3年生まで子の看護休暇(子の行事参加等の場合も取得可能に)の対象に(それまでは小学校就学前まで)し、勤続6ヶ月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止</li> <li>3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容にテレワークを追加</li> </ul>		○就業規則
64	2025年 4月	育児介護休業法	<ul style="list-style-type: none"> <li>男性の育児休業の取得状況等の公表</li> <li>1000人超の企業から300人超の企業が対象に</li> </ul>		

65	2025年 4月	育児介護休業法	介護関連 ・介護の申出をした労働者に対して、個別の周知と意向確認を義務づける ・両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を義務付ける ・勤続6ヶ月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止 ・介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容にテレワークを追加、など		○就業規則
66	2025年 4月	次世代育成支援対策推進法	行動計画に育児休業等の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を義務化		
67	2025年 6月	労働安全衛生規則の一部改正	すべての事業者に熱中症たいさ句を罰則付きで義務化。違反は、6か月以下の懲役または50万円以下の罰金。	基発0514第1号、基発0520第6号。湿球黒球温度(WBGT)が28度以上または気温が31度以上の暑熱な場所において連続して行われる作業など、熱中症を生ずるおそれのある作業を行うとき、①報告体制、②作業場ごとに症状の悪化を防止する措置、③あらかじめ①②の周知を義務づけ。	
68	2025年10月	育児介護休業法	3歳以上の子を養育する労働者に対して、 ・柔軟な働き方を実現するための措置が利用できるよう義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける(始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇付与、その他の措置のうち事業者が2つを選択) ・3歳になる前までに仕事と育児の両立に関して個別の意向の聴取・配慮を義務付ける		○就業規則
69	2025年10月	雇用保険法	教育訓練休暇給付金の創設。		
70	2025年10月	健康保険法	被扶養者の認定 令和7年10月より、19歳以上23歳未満(配偶者を除く)の年収要件が150万円未満に緩和(施行済)。		
71	2026年 1月	労働安全衛生法	機械等による労働災害の防止の促進等のため、登録機関や検査業者に対する不正対処や欠格要件を強化し、検査基準への遵守義務を課す。		
72	2026年 1月	労働安全衛生法	がん原性物質を製造しまたは取り扱う業務に従事する労働者のばく露情報を記録し30年間保存、事業を廃止する場合は当該記録を労働基準監督署に届け出。	令和7年11月18日 基発1118第1号 労働安全衛生規則の一部を改正する省令等の施行について	
No	Year/Month	法令	概要	留意点	備考
73	2026年 4月	労働安全衛生法	個人事業者等に対する安全衛生対策の推進のために、注文者が講ずべき措置(個人事業者等を含む作業従事者の混在作業による災害防止対策の強化)。		
74	2026年 4月	労働安全衛生法	化学物質による健康障害防止対策等の推進のため、化学物質の成分名が営業秘密である場合に、一定の有害性の低い物質に限り、代替化学名等の通知を認める。		
75	2026年 4月	労働安全衛生法	機械等による労働災害の防止の促進等のため、ボイラー、クレーン等に係る製造許可の一部(設計審査)や製造時等検査について、民間の登録機関に移管。		

76	2026年 4月	労働安全衛生法	高齢者の労働災害防止の推進のため、高年齢労働者の労働災害防止に必要な措置(作業環境の改善や作業管理など)の実施が事業者の努力義務に。 事業者が講ずべき措置に関しては指針を公表し、指針に基づき厚生労働大臣が事業者(またはその団体)に必要な指導、援助等を行うことができる。	指針については、現行の「高年齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン(エイジフレンドリーガイド来)」をもとに、見直し策定される予定。高年齢労働者全般が対象となり、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律で定められている45歳以上の中高年齢者も含まれると考えられる。	
77	2026年 4月	労働施策総合推進法	治療と就業の両立支援の努力義務化。 がんや生活習慣病などで長期治療が必要な従業員に対して、相談体制の整備、就業により症状が悪化することなどを防ぐ環境の整備、その他必要な雇用管理上の措置を講じるよう努めなければならない。	指針については、現行の「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」をもとに、見直し策定される予定。 労働安全衛生法で事業者による労働者の健康確保措置が定められているが、労働施策総合推進法でも治療と仕事の両立しやすい環境整備を事業主に求めるもの。	
78	2026年 4月	女性活躍推進法	男女間賃金差異の情報公表を常時雇用労働者101人以上企業に拡大。 また、新たに男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を追加。		
79	2026年 4月	女性活躍推進法	すべての認定段階でプラスできる「えるぼしプラス」(仮称)を創設。 「えるぼしプラス」(仮称)認定要件は、女性の健康上の特性に配慮した休暇制度とともに、①半日単位・時間単位の年次有給休暇、②所定外労働の制限、③時差出勤、④フレックスタイム制、⑤壇時間勤務、⑥テレワーク等のうち、いずれかの制度を利用できることなど。 なお、各制度の対象は、女性に限定しなくとも差し支えない。	また、えるぼし1段階目の要件見直しも行う。	
80	2026年 4月	健康保険法	健康保険の被扶養者認定の収入要件見直し。 令和8年4月1日から、収入のある者の年収要件を、労働契約書に基づく賃金で確認する。 これまでは時間外労働に係る割増賃金を含むあらゆる収入が対象となっていたが、令和8年4月以降は、労働契約に明確な規定がなく契約締結段階では見込むことが難しい収入(時間外労働に係る割増賃金など)については、被扶養者の認定における年間収入に含めない。	令和7年10月1日事務連絡 <a href="https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0070.pdf">https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0070.pdf</a>	
81	2026年 4月	健康保険法	子ども子育て支援金創設関連 ・令和8年4月1日より、介護保険第2号被保険者は、健康保険料率、介護保険料率に加え子ども子育て支援金率を合算した率で保険料を徴収。介護保険第2号被保険者以外は、従来どおり健康保険率のみ。(健保156条、160条の2) ・日雇特例被保険者も、介護保険第2号被保険者は、平均保険料等率に子ども子育て支援金率が加算される。	子ども・子育て支援金制度について <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001228302.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001228302.pdf</a> 雇用保険の出生後休業支援給付金や育児時短就業給付金、自営業者やフリーランス(国民年金第1号被保険者)の育児期間中に保険料免除などの財源とされる。	
82	2026年 4月	厚生年金保険法	在職老齢年金の支給停止基準額を50万円から62万円に引き上げ	令和7年の物価変動率により改定	
83	2026年 4月	厚生年金保険法	離婚時分割の請求期限を5年に延長。 民法における離婚時の財産分与請求権の除斥期間が2年から5年に延長されることに伴い、離婚時の年金分割の請求期限についても2年から5年に延長する。		
84	2026年 4月	確定拠出年金法の一部改正	企業型DCにおける簡易型DC制度の廃止。通常の企業型DCを中小事業主を含めた事業主全体が取り組みやすい設計に改善し、簡易型DC制度については通常の企業型DCに統合する。	令和7年10月31日 年発1031第1号	

85	2026年7月	障害者雇用促進法	民間の法定雇用率の段階的引き上げ(2026年度2.7%を予定)	従業員37.5人以上(短時間労働者は1人を0.5人とカウント)雇用している民間企業の事業主は、障害者を1人以上雇用しなければならない。	
86	2026年10月	労働安全衛生法	化学物質による健康障害防止対策等の推進のため、個人ばく露測定について作業環境測定の一つとして位置づけ、作業環境測定士等による適切な実施を担保。		
87	2026年10月	厚生年金保険法および健康保険法	短時間労働者の被用者保険加入支援措置。 適用拡大に伴い、保険料負担割合を変更することで、労働者の保険料負担を軽減できることとし、労使折半を超えて事業主が負担した保険料を制度的に支援する。 短時間労働者の被保険者への支援(就業調整を減らすための保険料調整)のため、事業主単位で最大3年間利用できる、保険料負担を国の定める割合に軽減できる特例的・時限的な経過措置(事業主が労使折半を超えて一旦負担した保険料相当額を制度的に支援)を設ける。ただし、3年目の軽減割合は半減される。	対象となるのは、従業員50人以下の企業などで雇用される短時間労働者であって、企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険の加入対象となる標準報酬月額が12.6万円以下の者。	
88	2026年10月	国民年金保険法	育児休業期間の保険料免除(88条の3) 令和8年10月1日施行 被保険者が同条の出産に係る子を養育する場合においては、当該被保険者は、当該出産予定日から起算して三月を経過した日の属する月から当該出産予定日から起算して12月を経過した日が属する月の前月までの期間に係る保険料は、納付することを要しない。 ※ 1歳になるまでの子を養育する第1号被保険者の父母すべてを対象とする。フリーランス、自営業、無業者など、第1号被保険者の多様な実態を踏まえ、その間における就業の有無(休業要件)や所得の状況(所得要件)は問わない。	免除期間は、原則として子を養育することになった日から子が1歳になるまでの歳代2カ月間。産前産後免除が適用される実母の場合は、産後免除期間に引き続く9カ月を育児期間免除の対象期間とする。 また、育児期間免除の対象期間における基礎年金額については満額を保証する。	
89	2026年10月	労働施策総合推進法	カスタマーハラスメント(カスハラ)対策の義務化。 カスタマーハラスメントとは①～③の3つの要素をすべて満たすもの。①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、③労働者の就業環境を害すること。	従業員に対する相談体制の整備、カスハラ抑止措置(方針の明確化と周知・啓発)、迅速かつ適切な事後対応が必要に。	○就業規則
90	2026年10月	労働施策総合推進法および女性活躍推進法	求職者等(就職活動中の学生やインターンシップ生等)に対するセクシュアルハラスメント(就活セクハラ)対策の義務化。(併せて女性活躍推進法により、プラチナえるぼし認定の要件に、就活セクハラ防止措置の内容公表を追加。)	自社の従業員による就活セクハラにより、求職者の就職活動が妨げられることのないよう対応が必要に。	○就業規則
91	2027年1月	労働安全衛生法	個人事業者等に対する安全衛生対策の推進のために、個人事業者等の災害報告制度を創設し、注文者や災害発生場所管理者等に報告義務。	2021年5月の建設アスベスト訴訟の最高裁判決に対応する改正。	
92	2027年4月	労働安全衛生法	個人事業者等に対する安全衛生対策の推進のために、個人事業者自身が講ずべき措置(安全衛生教育の受講等)を規定。		
93	2027年4月	(育成就労法施工規則)	育成就労外国人受け入れ開始。		
94	2027年9月	厚生年金保険法	標準報酬月額の上限額を68万円に引き上げる	標準報酬月額 ・令和9年9月1日から、 21級 650千円 635,000円以上665,000円未満(現行) 33級 680千円 665,000円以上	

95	2027年10月	厚生年金保険法および健康保険法	被用者保険の適用拡大等のため、企業規模要件を36人以上の企業とする		
96	2028年4月	厚生年金保険法	遺族厚生年金 ・ 令和10年4月1日から、遺族厚生年金が有期年金に改正。 遺族厚生年金の男女差解消のため、「配偶者」の定義の「夫」「妻」が削除される。18歳未満の子のない20～50代の配偶者を原則5年の有期給付の対象とし、60歳未満の男性を新たに支給対象とする。これに伴う経過措置として、5年経過後の給付の継続、死亡分割制度及び有期給付加算の新設、収入要件の廃止、中高齢寡婦加算の段階的見直しを行う。		
97	2028年4月	国民年金保険法	子に支給する遺族基礎年金について、遺族基礎年金の受給権を有しない父母と生計を同じくすることによる支給停止に係る規定を見直す。		
98	2028年4月	厚生年金保険法	遺族厚生年金受給権者の老齢年金の繰下げを許容。高齢者就労の進展に対応し、遺族厚生年金受給権者についても、繰下げ申出を認める。※ 老齢厚生年金の繰下げについては、遺族厚生年金を請求していない場合に限る。		
99	2028年4月	厚生年金保険法および国民年金保険法	子に係る加算等の見直しとして、子に係る加算の充実のため現在受給している者も含めて子に係る加算額を引上げ。	(現行)第2子まで234,800円、第3子以降78,300円から(見直し後)一律281,700円	
100	2028年4月	厚生年金保険法	女性の社会進出や共働き世帯の増加など社会状況の変化を踏まえ、年下の配偶者を扶養する場合にのみ支給される配偶者に係る加算額は見直し(既に受給している者の加算額は維持)	(現行)408,100円から(見直し後)367,200円	
101	2028年4月	厚生年金保険法	加給年金 ・ 加給年の支給要件は240月以上必要だったが、令和10年4月から、子に係る加給年金は120月(120月に満たないときは120月になったときから)加算される。 ※ 妻にかかる加給年金の要件は240月で改正はない。 ・ 令和10年4月1日から、加給年金の支給停止要件が追加される。		
102	2028年 5月まで	労働安全衛生法	職場のメンタルヘルス対策の推進のため、労働者数50人未満の事業場に対するストレスチェックの義務化	2028年(令和10年)5月までに施行予定 小規模事業場ストレスチェック実施マニュアル、高ストレス者に対する医師の面接指導に知育産業保健センター(地さんぽ)の無料活用、など	
103	2028年 6月まで	厚生年金保険法	被用者保険の適用拡大等のため、短時間労働者の被用者保険の適用要件のうち、賃金要件を撤廃。(令和7年6月25日から3年以内に改正 賃金の月額88,000円以上の要件が削除される。 ※ 現行 20時間以上+賃金の月額88,000円以上+学生でないこと)	2028年(令和10年)6月までに施行予定	
104	2028年 6月まで	確定拠出年金法の一部改正	企業型DCIにおけるマッチング拠出について、企業型年金加入者掛金の額は事業主掛金の額を超えることができないとする要件を廃止	2028年(令和10年)6月までに施行予定	
105	2028年 6月まで	確定拠出年金法の一部改正	iDeCoにおける加入年齢範囲を拡大し、加入可能年齢の上限を70歳未満に引き上げ	2028年(令和10年)6月までに施行予定	

106	2028年 9月	厚生年金保険法	標準報酬月額の上限額を71万円に引き上げる	標準報酬月額 ・ 令和10年9月1日から 33級 680千円 665,000円以上695,000円未満	
107	2028年 10月	雇用保険法	雇用保険の適用拡大(週10時間以上の労働者が対象) 適用除外(6条) 現行 1週間の所定労働時間が20時間未満の者を、令和10年10月1日より、1週間の所定労働時間が10時間未満の者に改正。 これにより、一般の被保険者として取り扱う これにより、14条の被保険者期間が、応当日で区切られた一の期間の労働日数が6日以上(現行11日以上)ある月を1か月の被保険者期間として取り扱う		
108	2028年 10月	雇用保険法	基本手当の日額(16条) 法定額 基本手当の日額100分の50の例 2,460円以上4,920円未満云々を、令和10年10月1日より、法定額1,230円以上4,920円未満云々に改正。 賃金日額の法定額(17条) 現行 法定額2,460円を、令和10年10月1日より、1,230円(法定額)に改正。 ※ 基本手当の日額の最低保障額	雇用保険が週20時間以上であったところ、週10時間以上で適用となるため、最低基準も半分に。高年齢求職者給付、特例一時金、教育訓練支援給付金も同様の考え方になる。	
109	2028年 10月	雇用保険法	基本手当の減額(19条)の廃止 失業中、自己の労働によって収入を得たときは、基本手当を一部減額する規定が、令和10年10月1日より廃止。		
110	2028年 10月	雇用保険法	高年齢被保険者の特例(マルチジョブジョブホルダー) 現行 複数の事業所の1週間の所定労働時間が合計して20時間未満の者を、令和10年10月1日より、複数の事業所の1週間の所定労働時間が10時間未満の者に改正。 ※ 短期雇用特例被保険者の適用基準も同様に改正。		
111	2029年 9月	厚生年金保険法	標準報酬月額の上限額を75万円に引き上げる	標準報酬月額 ・ 令和10年9月1日から 34級 710千円 695,000円以上730,000円未満 35級 730千円 730,000円未満	
112	2029年10月	厚生年金保険法	被用者保険の適用拡大等のため、企業規模要件を21人以上の企業とする		
113	2029年10月	厚生年金保険法	常時5人以上を使用する個人事業所の非適用業種を解消し、被用者保険の適用事業所とする。ただし、2029年10月に既に存在している事業所は、経過措置として当分の間適用しない。		
114	2030年 5月まで	労働安全衛生法	化学物質による健康障害防止対策等の推進のため、化学物質の譲渡等実施者による危険性・有害性情報の通知義務違反に罰則を設ける。	2030年(令和12年)5月までに施行予定	—
115	2030年6月まで	確定拠出年金法の一部改正および確定給付企業年金法の一部改正	企業年金の運用の見える化(情報開示)として、厚労省が各社の企業年金の運営状況の情報を集約し公表する。	2030年(令和12年)6月までに施行予定	—

116	2032年10月	厚生年金保険法	被用者保険の適用拡大等のため、企業規模要件を11人以上の企業とする		
117	2035年10月	厚生年金保険法	被用者保険の適用拡大等のため、企業規模要件を撤廃し10人以下の企業まで拡大する(全企業が対象)		
118					
119					
120					

121	参考	労働者災害補償保険法	<p>令和7年12月18日 第126回労働政策審議会労働条件分科会労災保険部会資料  <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_67472.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_67472.html</a>  【資料1】労災保険制度の見直しについて(これまでの論点整理について)  <a href="https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001614713.pdf">https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/001614713.pdf</a></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 暫定任意適用事業は廃止し、労災保険法を順次、強制適用することが適当</li> <li>・ 災害補償責任も含め労働基準法が家事使用人に適用されることになった場合には、労災保険法を強制適用することが適当</li> <li>・ 遺族(補償)等年金について  遺族(補償)等年金における夫と妻の支給要件の差は解消することが適当。  解消するに当たっては、被扶養利益の喪失の補填という観点を踏まえ、夫にのみ課せられた支給要件を撤廃することが適当。  ※ 石綿健康被害救済法における特別遺族年金についても同様  遺族(補償)等年金の給付期間については、現行の長期給付を維持することが適当。</li> </ul>		
122					
123					
124					