



戸田事務所便り

連絡先：〒675-0027
兵庫県加古川市尾上町今福365-1
電話：079-440-3614 FAX：079-426-7949
e-mail：todajimusyo@hera.eonet.ne.jp
URL：<http://todajimusyo.net/>

2026年1月から「下請法」は「取適法」になります

今年5月に「下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律」が可決・成立し、2026年1月1日から施行となります。

この改正により、「下請代金支払遅延等防止法」（下請法）が抜本的に見直され、法律名が「製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律」（略称：中小受託取引適正化法、通称：「取適法」）に変更となります。

◆用語の変更

「下請」や「親事業者」という用語が上下関係を連想させることから、発注者と受注者の対等な関係づくりを促すことなどを目的として、以下の用語が変更となります。

- ・下請代金→製造委託等代金
- ・下請事業者→中小受託事業者
- ・親事業者→委託事業者

◆適用対象の拡大

従来の資本金基準に加え、「従業員数基準」（300人、

100人）が追加され、規制および保護の対象が拡充されます。また、適用対象となる取引に、荷主から運送事業者への運送委託（特定運送委託）が追加されます。

◆禁止行為の追加

これまで「買いたたき」規制が行われてきましたが、「協議に応じない一方的な代金決定」が禁止されます。

また、政府が2027年3月末までに約束手形や小切手の利用を廃止する方針であるため、「手形払」が禁止されるとともに、その他の支払手段（電子記録債権等）についても、支払期日までに代金相当額満額を得ることが困難なものが禁止されます。

その他の改正事項や詳しい改正内容については、下記の公正取引員会のリーフレットやガイドブックをご確認ください。

【公正取引員会リーフレット「2026年1月から「下請法」は「取適法」へ！」】
https://www.jftc.go.jp/file/toriteki_leaflet.pdf

【公正取引員会 中小受託取引適正化法ガイドブック「「下請法」は「取適法」へ！」】
<https://www.jftc.go.jp/file/toriteki002.pdf>

11月は「過労死等防止啓発月間」です

厚生労働省では、毎年11月を「過労死等防止啓発月間」として定め、過労死や過重労働の防止に向けた啓発活動を全国的に行っています。この取組みは、国民一人ひとりが過労死等の問題を自分のこととして捉え、理解を深めるきっかけとなるよう企画されています。

「過労死等」とは、①業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡、②業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡、③死亡には至らないが、これらの脳血管疾患、心臓疾患、精神障害をいいます。

◆「過労死等防止対策推進シンポジウム」と周知活動

月間中、全国47都道府県で「過労死等防止対策推進シンポジウム」が開催されます（東京は2会場）。シンポジウムでは、過労死遺族による体験談の紹介や、メンタルヘルスなど専門家による講演が予定されており、誰でも無料で参加可能



です（事前申込み制）。申込方法や開催日程などは、厚生労働省の特設ページで案内されています。

このほか、ポスター掲示やリーフレットの配布、インターネット広告の活用など、さまざまな媒体を通じて過労死等の防止に関する広報活動が実施されます。

◆過重労働解消キャンペーンも実施

同時に「過重労働解消キャンペーン」も展開され、長時間労働の是正や賃金不払残業の解消に向けた取組みが強化されます。労働局による重点的な監督指導、労働相談の集中受付期間の設定、特別相談日の設置、各種セミナーの開催などが予定されており、働き方の見直しが促されています。

企業には、労働者の健康と安全を守るために、過重労働を防止する取組みを継続的に進めていくことが求められています。

【厚生労働省「11月は「過労死等防止啓発月間」です」】
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_64204.html

健康保険の被扶養者認定は令和8年4月から労働契約内容で年間収入を判定

健康保険の被扶養者としての届出に係る者（以下「認定対象者」という。）の年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入の見込みにより判定されていましたが、令和8年4月からは、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため、次のとおり、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行ふこととされました。

◆労働契約で定められた賃金（労働基準法第11条に規定される賃金をいい、諸手当および賞与も含まれる。）から見込まれる年間収入が130万円（認定対象者が60歳以上の者である場合または概ね厚生年金保険法による障害厚生年金の受給要件に該当する程度の障害者である場合にあっては、180万円。認定対象者（被保険者の配偶者を除く。）が19歳以上23歳未満である場合にあっては150万円）未満であり、かつ、他の収入が見込まれず、

（1）認定対象者が被保険者と同一世帯に属している場合には、被保険者の年間収入の2分の1未満であると認められる場合

（2）認定対象者が被保険者と同一世帯に属していない場合には、被保険者からの援助に依る収入額より少ない場合

には、原則として、被扶養者に該当するものとして取り扱う。

◆労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第15条の規定に基づき交付される「労働条件通知書」（以下「通知書」という。）等の労働契約の内容が分かる書類の添付および当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めるこにより確認する。具体的には、通知書等の賃金を確認し、年間収入が130万円未満（一定の場合は180万円または150万円未満）である場合には、原則として被扶養者として取り扱う。なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合（以下「条件変更」という。）には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求める。