



# 社会保険 大竹事務所通信

2026年2月(Vol.227)

ご連絡先(大阪事務所)

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14 FUKU BLD.三休橋 301

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>

## 子ども・子育て支援金の徴収が始まります～令和8年4月分保険料より～

### ◆子ども・子育て支援金とは？

国の「こども未来戦略『加速化プラン』」で定められた子育て支援の拡充にかかる費用に充てるため、「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」（令和6年法律第47号）により創設されるものです。

高齢者を含むすべての世代の人が、公的医療保険の保険料とあわせて徴収され、会社員は令和8年4月分から徴収が始まります。

### ◆どのような支援に活用されるの？

2025年4月からの雇用保険の「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」は、子ども・子育て支援金を活用した子育て支援策として、既に実施されています。また、児童手当の拡充や親の就労の有無にかかわらず保育園に通いやすくする「こども誰でも通園制度」の給付なども、同様です。

### ◆負担額はどれくらい？

子ども家庭庁が12月26日に公表した年収別推計によれば、協会けんぽ・組合健保の被保険者一人当たりの月額負担は次のように示されています。

ただし、社会保障の歳出改革等を行うことで、支援金による負担は相殺されるため、支援金導入に伴う実質的な負担は生じない、とされています。

- ・200万円：192円
- ・400万円：384円
- ・600万円：575円
- ・800万円：767円
- ・1,000万円：959円

### ◆給与計算への影響は？

上記のとおり、会社員は令和8年5月に納付する令和8年4月分の保険料から徴収が始まりますので、あらかじめ従業員に周知しておくといでしょう。

なお、育児期間中は医療保険料や厚生年金保険料と同様に、支援金も免除されます。

【こども家庭庁「子ども・子育て支援金制度について」】

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido>

【厚生労働省「令和6年雇用保険制度の改正内容について（子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律）」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_40723.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_40723.html)

## 貴社の有給休暇取得状況はいかがですか？ ～有給休暇取得率が66.9%で過去最高に～

### ◆年次有給休暇取得率が過去最高に

厚生労働省の「令和7(2025)年就労条件総合調査」によれば、令和6年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は66.9%、平均取得日数は12.1日でした。これは過去最高の数値で、また近年は過去最高を更新し続けていることから、年休の取得促進が進んでいることがうかがえます。

中小企業では、業務量の偏りや代替要員の確保が難しいことなどから、年休取得が進みにくい傾向があります。しかし、年休取得促進は、従業員の健康確保・離職防止・生産性向上に直結する重要な取り組みです。また採用の観点でも、「きちんと休める会社か」は若年層や育児世代を中心に関心の高い項目です。大企業が週休3日制などを取り入れる中で、同業他社と比べて著しく取得率が低かったり、促進の取り組みを何もしていなかったりという状況では、人材確保が困難となる可能性があります。

## ◆年休取得促進のポイント

### ① 計画的付与制度の活用

年次有給休暇の計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結する等により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。繁忙期・閑散期を見据えて計画的に付与することで、事前に業務調整を行いやすくなります。

### ② 休みやすい職場環境の整備

仕事はチームで行うという認識のもと、特定の担当者しかできない業務を減らすことで、休みやすい環境を整えることができます。情報共有による属人化防止が実践のカギです。また、上司の姿勢や職場の空気が取得率に大きな影響を与えます。管理職研修や取得状況の可視化が有効です。

【厚生労働省「令和7(2025)年就労条件総合調査 結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/index.html>

※上記 URL をブラウザへコピー＆ペーストしてご覧ください。

## 無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例

### ◆無期転換ルール、多様な正社員等に関する裁判例等をまとめた資料を公表

有期契約労働者の無期転換前の雇止め等や多様な正社員等の労働契約関係については、実務においてトラブルが多いところです。

厚生労働省はこのようなトラブル防止を目的に、2025年12月23日、無期転換ルール、多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する裁判例や労働関係法令等の考え方等を整理した「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」を取りまとめて公表しています。

### ◆資料で示されている項目

資料では、例えば以下のような項目について、裁判例や考え方が示されています。

(無期転換ルール)

- ・無期転換申込権発生前に新たに(一方的に)更新上限を設定して上限を理由に雇止め

- ・当初の契約締結時から更新上限を設定して無期転換申込権発生前に雇止め

- ・再雇用を約束した上で雇止めをし、クーリング期間経過後に再雇用

- ・細切れな定年を設定し、無期転換後、数年で定年退職

- ・無期転換申込みを行ったこと等を理由とする不利益取扱い

(多様な正社員)

- ・労働条件の変更

- ・限定合意と配転命令

- ・勤務地限定や高度な専門性を伴わない職務限定と整理解雇法理の判断の傾向

- ・能力不足解雇

### ◆企業実務の参考に

資料で掲載されている裁判例はいずれも個別の裁判例であり、事案によって異なる判断となる可能性がある点は留意するよう注書きもされていますが、押さえておくべき論点が多く盛り込まれていますので、ぜひ実務の参考にしてください。

【「無期転換ルール及び多様な正社員等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001613904.pdf>

## 3月分(4月納付分)以降の協会けんぽの平均保険料率について

主に中小企業の従業員が加入する全国健康保険協会(協会けんぽ)から、「2026(令和8)年度政府予算案を踏まえた収支見込みについて(概要)」が公表されました。

2026年3月分(4月納付分)から、医療分の平均保険料率は10.0%から9.9%に引き下げ、介護保険料率は1.59%から1.62%に引き上げ、新設の子ども・子育て支援金制度による支援金率は0.23%となります。

### ◆医療分

2026年度の協会けんぽの収支見込みについては、平均保険料率を上記のとおり設定した上で、政府予算案(診療報酬改定等)を踏まえて算出した結果、

収入（総額）が12兆3,979億円、支出（総額）が11兆8,841億円と見込まれ、単年度収支差は5,137億円となることが見込まれています。

収入については、2025年度（決算見込み）から516億円増加する見込みです。増加する要因は、主に「保険料収入」について、平均保険料率を10.0%から9.9%に引き下げることによる減収要因がありますが、保険料を負担する被保険者の標準報酬月額の上昇により増加する見込みとなること等によるものです。

支出については、2025年度（決算見込み）から1,951億円増加する見込みです。増加する要因は、主に「保険給付費」について、加入者1人当たり医療給付費が増加すること等によるものです。

#### ◆介護分

2026年度の介護保険料率は、2025年度の介護保険料率1.59%よりも0.03%ポイント増加し、1.62%となります。増加する要因は、前年度末の剰余分（保険料率引下げに寄与）の見込み額が2025年度料率設定時より小さくなることによるものです。

#### ◆子ども・子育て分

2026年4月から開始される子ども・子育て支援金制度による2026年度の支援金率については、国から示された「実務上一律の支援金率」を踏まえて0.23%となります。

【全国健康保険協会「2026（令和8）年度政府予算案を踏まえた収支見込みについて（概要）」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g1/r8-1/26010501/>

### 編集後記

1月は去る、2月は逃げると申しますが、本当に年明け後、日が経つのが早い気がいたします。

インフルエンザ等の感染症流行もちらほら見聞きいたします。皆さま、体調管理に気を付けてくださいませ。

今月も最後までお読みいただき、ありがとうございました（R.O）。

### 2月の税務と労務の手続

#### [提出先・納付先]

#### 1日

- 贈与税の申告受付開始<3月15日まで>  
[税務署]

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]

#### 16日

- 所得税の確定申告受付開始<3月15日まで>  
[税務署]
- ※なお、還付申告については2月14日以前でも受付可能。

#### 28日

- じん肺健康管理実施状況報告の提出  
[労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第4期>  
[郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

### スタッフブログより

#### 【労働法改正に備えて、今からできる5つの準備】

2026年以降、労働法制の見直しが本格化する見通しです。まだ法案は提出されていませんが、働き方改革の第2ステージとも言える変化が進む中、経営者として“今からできる備え”を意識しておきたいところです。

そこで今回は、中小企業の視点から「今やっておきたい5つの準備」をご紹介します。

**1 つ目は、就業規則の点検。**

リモートワークや副業といった新しい働き方に対応できているか、確認しておきましょう。

**2 つ目は、雇用契約書の内容の見直し。**

働き方に即した条文になっているかがポイントです。

**3 つ目は、勤怠管理の精度向上。**

出勤・退勤時間、休憩時間の管理が曖昧になっていないか確認を。

**4 つ目は、外部人材との契約内容の整理。**

フリーランスや業務委託でも、実態が“労働者”と判断されるリスクがあります。

法改正は突然に見えて、実は「じわじわ来ている」もの。だからこそ、今のうちから社内体制を見直しておくことが、結果的に“ムダなコストとトラブル”を防ぎます。ご不安な点は、お気軽にご相談ください。

おおたけ（2025-12-25）

**【場所えらび】**

仕事も勉強も「場所選び」は大切だと、改めて実感しています。

あくまで私の主観ですが、自宅では誘惑が多く気が散ります。

図書館では本棚にある「本」という誘惑が盛りだくさんです。結局集中ができず、終始ウロウロ。

ではどこで集中するか…。

行き着いた先は、意外にも自宅近くのドトールでした。あれだけよく通っているのに、「集中するには最適な場所」だと今になって気付きました。

ほどよい雑音と時間の区切りは集中力を保つ助けになります。

皆さんの集中出来る場所は何処ですか。

おぎの（2026-01-23）

**【自転車の購入と罰則強化】**

妻が子どもの送り迎えに用いるのが主な用途で、自転車の前後に子どもが座るための椅子が付いています。（バランスを取るのが難しそうです。。）

我が家は3人子どもがいますので、一人は徒歩もしくは走る必要があります（汗）、その子は帰宅時にご褒美としておやつ又はジュースがもらえるのだそうです。最近では、ご褒美目当てで長男（4歳）が頑張っているとか。

そんな我が家の自転車事情ですが、自転車について、今年4月から大きな変更があります。

ご存知の方も多いかもかもしれませんが、交通違反に対する罰則が厳しくなるというものです。

※弊所の事務所通信 2026年1月号でも紹介しました。

反則行為と反則金の一例を挙げますと、以下のようになります。

- ① 携帯電話使用等（保持）…12,000円
- ② 遮断踏切立入り…7,000円
- ③ 信号無視…6,000円
- ④ 横断歩行者等妨害等…6,000円

※信号のない横断歩道で、渡ろうとしている人がいるのに無視して通り過ぎるような行為も対象となります。

- ⑤ 軽車両乗車積載制限違反（いわゆる二人乗り）…3,000円

なお、このような罰則は「16歳以上」の方が対象となります。

自宅で使用する方他、仕事で使用する方は、会社に迷惑をかけてしまう可能性もありますので、注意が必要です。

私も目的地までの道が分からなくて携帯電話を用いることがあるため、信号で停まった時にだけ確認するようにするなど、気を付けます。

にしぐち（2026-01-27）