

関島社会保険労務士事務所便り 2026年 3・4月号

関島社会保険労務士事務所
 (ひがし東京中小企業者組合)
 社会保険労務士・行政書士
 関島 康郎
 〒125 - 0041
 東京都葛飾区東金町2 - 7 - 12
 電話 : 03 - 3609 - 7668
 HP : <http://www.srseki.info>



健康保険料・介護保険料・雇用保険料率 改定 新たに「子ども子育て支援金」

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）の令和8年度都道府県支部の保険料率が改定されました。

令和8年度の保険料率は、この3月分（4月末納付分）から別表の保険料率になります。

40歳から64歳までの被保険者にかかる介護保険料率は全国一律で1.62%になります。

今年度から新たに「子ども子育て支援金」が加わります。この「支援金」は、健康保険加入者のみならず、全ての医療保険加入者が令和8年度4月（5月末納付分）から負担することになります。

なお、雇用保険料率は、前年度比0.1%（労使折半で0.05%）減額となっています。この4月以降、事業主は雇用保険被保険者に賃金を支払う毎に、賃金支払総額の

0.5%（建設業は0.6%）の保険料を控除することが必要です。

健康保険・介護保険料・厚生年金・子育て支援金

都 県	令和7年度	令和8年度	%
東京都	9.91	9.85	-0.06
埼玉県	9.76	9.67	-0.09
千葉県	9.79	9.73	-0.06
神奈川県	9.92	9.92	0
介護保険料	1.59	1.62	0.03
子育て支援金		0.23	
厚生年金	18.3	18.3	

※子育て支援金は4月分（5月納付分より）

令和8年度の子育て支援金の推計（平均月額）

健保組合	被保険者一人当たり 約550円
国民健康保険	一世帯当たり 約300円
後期高齢者医療保険	被保険者一人当たり 約200円

子ども家庭庁HPより

雇用保険料率の改定

	令和7年度			令和8年度		
	被保険者	事業主	計	被保険者	事業主	計
一般の事業	5.5/1000	9/1000	14.5/1000	5.0/1000	8.5/1000	13.5/1000
建設の事業	6.5/1000	11/1000	17.5/1000	6.0/1000	10.5/1000	16.5/1000

事業主が全額負担の「子ども・子育て拠出金」と 労使折半の「子ども・子育て支援金」との違い

◆従来からある「子ども・子育て拠出金」

事業主の方は、社会保険料納付書に記載されている「子ども・子育て拠出金」の使途に疑問を感じたことはありませんか？

この制度は、1971年（昭和46）に創設され、「児童手当拠出金」と言われ、事業主が厚生年金の標準報酬総額の一定率で

負担しています。2015年（平成27）に「子ども・子育て拠出金」に名称が変更になりました。

この4月から、新たに徴収される「子ども・子育て支援金」とは、別の制度であり、従来同様の率（0.36%）で事業主は引き続き負担します。

	子ども・子育て拠出金（従来からある）	子ども・子育て支援金（新設）
対象	厚生年金に加入している従業員	全世代
負担者	厚生年金保険加入の事業主	全医療保険（国保・健保・共済・後期医療）の加入者（健保の場合、事業主・従業員で折半）
徴収方法	厚生年金保険料とあわせて徴収	医療保険料（非課税者含む）とあわせて徴収
開始時期	1971年「児童手当拠出金」創設 2015年（平成27）4月名称変更	2026年（令和8）4月から実施
目的	子育て支援・子育てと仕事の両立支援・育児支援など	子育て支援・給付の拡充・少子化対策・社会保障費負担の軽減など

◆今後、段階的に負担増の「支援金」

従来の「子ども・子育て拠出金」は、厚生年金加入者を対象としていましたが、この4月から徴収される「子ども・子育て支援金」は、高齢者・非課税世帯を含む全

医療保険加入者を負担の対象としており、年々増額が予定されています。少子化の主要な原因が実質賃金の低迷にあり、若者が希望が持てないところにあるとする批判が出されている中での実施となりました。

子ども・子育て支援金に関する試算（医療保険加入者一人当たりの平均月額）

	加入者一人当たり支援金額			（参考）加入者一人当たり医療保険料額（令和4年度実績） （②）	（参考） ①/②
	令和8年度試算額	令和9年度見込み額	令和10年度見込み額（①）		
全制度平均	250円	350円	450円	9,800円	4.6%
被用者保険	300円 〔（参考）被保険者一人当たり500円〕	400円 〔（参考）被保険者一人当たり600円〕	500円 〔（参考）被保険者一人当たり800円〕	11,000円 〔（参考）被保険者一人当たり18,300円〕	4.5%
協会けんぽ	250円 〔（参考）被保険者一人当たり450円〕	350円 〔（参考）被保険者一人当たり550円〕	450円 〔（参考）被保険者一人当たり700円〕	10,400円 〔（参考）被保険者一人当たり16,700円〕	4.2%
健保組合	350円 〔（参考）被保険者一人当たり550円〕	400円 〔（参考）被保険者一人当たり700円〕	550円 〔（参考）被保険者一人当たり900円〕	11,600円 〔（参考）被保険者一人当たり19,800円〕	4.7%
共済組合	350円 〔（参考）被保険者一人当たり650円〕	450円 〔（参考）被保険者一人当たり800円〕	600円 〔（参考）被保険者一人当たり1,000円〕	12,000円 〔（参考）被保険者一人当たり21,100円〕	5.0%
国民健康保険（市町村国保）	200円 〔（参考）一世帯当たり300円〕	300円 〔（参考）一世帯当たり450円〕	400円 〔（参考）一世帯当たり550円〕	7,600円 〔（参考）一世帯当たり11,300円〕	5.1%
後期高齢者医療制度	200円	250円	350円	6,600円	5.1%

（子ども家庭庁 HP より）

パートの年休賃金について

質問 1日6時間勤務の約束で、パートを採用しました。その後、フルタイムのパートの欠員がでたため、実質的に毎日8時間勤務が続いていました。先日、初めての年休申請があり、「6時間分の時給」を支給したところ、「なぜ、2時間分をカットするのか」と質問を受けました。処理方法に誤りがありましたか？

年次有給休暇（年休）取得時に支払う賃金額には、①平均賃金、②通常の賃金、③健保の標準報酬月額額の30分の1（労使協定が必要）の3種類の中から選択します。

①平均賃金は、直近3か月の賃金支払額を基準とするので、業務の繁閑を反映します。②通常賃金は、所定の労働時間を勤務した賃金ですので、歩合制を除けば実質定額制です。③標準報酬月額額の30分の1は原則として年間固定ですが、標準報酬月額決定時の繁閑が金額に影響します。

この3つのいずれを用いるかは、就業規則その他によって予め定めておくことが必要です。

質問の場合、②の「通常の賃金」を選択されているようですので、支払賃金の基本となるのは、「所定の労働時間を勤務した場合に支払われる通常の賃金」ですか

ら、「臨時に支払われた賃金、割増賃金」は算入されません。

時給制パートの場合、次の規定に基づいて計算します（労規則25条）

- 時間によって定められた賃金（時給）は、その額に所定労働時間数を乗じた金額。
- 月によって定められた賃金（リーダー手当等、月ぎめ手当）は、その金額をその月の所定労働日数で除した金額

採用時には「1日6時間勤務」で契約しているのですが、時給に6時間に乗じた金額を支払えば誤りではありません。正社員についても、時間外労働が恒常的に長くても、年休賃金額に影響しません。

しかし、実態としてフルタイム勤務者の後任に補充しているのなら、契約内容を変更して措置するのがベターです。

年次有給休暇の付与日数

(1) 通常の労働者の付与日数

継続勤務年数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
付与日数	10	11	12	14	16	18	20

(2) 所定労働日数が4日以下かつ所定労働時間が30時間未満の労働者の付与日

	週所定労働日数	1年間の所定労働日数	6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月以上
付与日数	4日	169日～216日	7	8	9	10	12	13	15
	3日	121日～168日	5	6	6	8	9	10	11
	2日	73日～120日	3	4	4	5	6	6	7
	1日	48日～72日	1	2	2	2	3	3	3

●来年度に労災隠しの実態調査を実施

厚生労働省は、この10年間の労災隠しの送検件数が90件前後で推移しており労災の報告義務を怠る企業が少なくないとみて、2026年度に実態調査を行う。労災隠しの背景にメリット制による保険料負担の軽減があるとの指摘があり、調査結果を踏まえて制度改正について検討する方針。(2/27)

●差戻控訴審 基本給大幅減額は「不合理」

名古屋自動車学校の元指導員が再雇用後の基本給等が定年前から大幅に減額されたのは不当として争っている事件の差戻控訴審で、名古屋高裁は2月26日、差額分の一部支払いを命じた。差戻し前の一審、二審では60%を下回る部分について違法とし、最高裁は基本給の性質や支給目的の検討が欠けているとして差し戻していた。

●スポットワーク 直前キャンセルを厳格化

スポットワーク協会は2月26日、マッチング成立前に予測できなかったやむを得ない場合を除きマッチング成立後に雇用主都合で採用の取りやめる場合は休業手当を満額支給するよう、規定を厳格化することを発表した。求人情報の掲載ミスによる就労開始24時間前までのキャンセルや、他の就労先での評価の低さを理由とするキャンセルは認められないことを明示する。3月上旬までにガイドラインの修正案をまとめ、3月の公表を目指す。

●厚労省検討会 外国人雇用のあり方を議論

政府が1月に外国人政策の基本方針である

「外国人の受入れ・秩序ある共生のための総合的対応策」をまとめたことを受け、厚生労働省は2月20日、「外国人雇用対策の在り方に関する検討会」(第12回)を約1年半ぶりに開催した。不法就労対策の推進など事業主が守るべきルールの見直しを議論する。「外国人雇用管理指針」の見直しも視野に進める。

●不妊治療の通院費8割補助へ

こども家庭庁は2026年度から、1時間以上かけて不妊治療に通う場合の交通費の補助を新設する。公共交通機関を利用した際の費用やガソリン代を対象に、10回を上限に8割を補助する。あわせて、産後の健診は2回、産後ケアは7回、乳幼児健診は6回を上限に、移動に1時間以上かかる場合、同様の補助を行う。いずれも希望者は市区町村に申請する。(2/12)

●2025年の実質賃金 4年連続マイナス

厚生労働省は2月9日、2025年の毎月勤労統計調査(速報)を発表した。実質賃金は前年比1.3%減で、4年連続のマイナスとなった。名目賃金は月平均で前年比2.3%増の35万5,919円で、伸び率は33年ぶりに2年連続の2%超えとなったが、物価高騰に賃金が追いつかなかった。同時に発表された昨年12月の実質賃金では、前年同月比0.1%減で12カ月連続のマイナスだった。(2/9)

