

〒103-0022

東京都中央区日本橋室町 1-12-12 水島ビル 5F

三愛経営労務管理センター

電話 03-3246-2757

△子ども・子育て支援金の徴収が始まります

◆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。

△協会けんぽの平均保険料率が34年ぶりに引下げで9.9%に

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を見込まれています。

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。

「無期転換ルール等の労働契約関係の明確化に関する考え方と裁判例」公表

◆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>

有給休暇取得率が66.9%で過去最高に～厚生労働省「就労条件総合調査」

◆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。

不妊治療の公的サポート拡充

2026年4月から、1時間以上かけて不妊治療に通う場合の交通費が助成対象となる見込みです。近年、子育て支援だけでなく、不妊治療への支援制度を導入する企業が増加しています。従業員のワークライフバランスに係る支援は、雇用満足度や定着率の向上につながる注目度の高い施策です。福利厚生などの制度導入と共に、国の支援事業活用も案内することで、充足した両立支援を目指しましょう。

◆概要

こども家庭庁が、妊産婦等が適切な医療や保健サービスを居住地にかかわらず受けられるよう、経済的負担の軽減を図ることを目的として始まった、妊産婦等に対する遠方の分娩取扱施設等への交通費等支援事業における交通費の助成対象を拡充しました。

具体的には、各市町村の判断により①妊婦健診、②出産、③産婦健診、④産後ケア、⑤乳幼児健診、⑥不妊治療についての6項目から適宜選択して実施されます。自宅から最寄りの分娩取扱施設等までおおよそ60分以上要する場合に、公共交通機関や自家用車を利用して移動した際の交通費の8割が補助されます（③～⑥が本年より新たに追加される項目）。

◆その他の関連支援事業

不妊治療・不育症等ネットワーク（カウンセラーによる相談支援や里親・特別養子縁組制度の紹介、ピア・サポートなど）や、不妊治療および女性の健康課題対応両立支援を実施している事業者向けの助成金の活用も併せて検討しましょう。

従業員が不妊治療等により雇用形態の変更や退職などに踏み切る必要のないよう、職場環境を整備しましょう。

カスハラ対策は、待ちの体制では間に合いません

◆今年10月にも義務化か

昨年4月に東京都でカスタマー・ハラスメント防止条例が施行されたことはご存じですか。これはカスハラ被害の増加に対応する大きな転換点です。さらに、労働施策総合推進法の改正により、早ければ今年10月にも企業のカスハラ防止措置義務化が施行される見込みです。

つまり、全国すべての企業で、カスハラ防止に具体的に取り組むことが法的義務になるのです。

「まだ対応は先でいい」と考えていらっしゃる企業も多いかもしれません。しかし実務的には、そのような余裕はありません。カスハラが社員のメンタルヘルスや退職につながることについては、すでに多くの事例がありますし、規程整備のほか、対応の実際の流れを確認する、社内研修を実施するな

ど、行うべきことは多くあり、準備には相応の時間が必要です。

◆従業員とのコミュニケーションが重要

カスハラ対策で重要なのは、被害を受けた従業員とのコミュニケーションです。

事後対応において、被害者へのメンタルヘルスサポートや配置転換といった個別の対応だけでなく、組織全体で「カスハラを許さない」とのメッセージを、一貫性をもってはじめから伝えておく必要があります。

「会社が自分たちの側に立っている」というメッセージを正しく伝えるには、事前の研修から事後サポートまで、一連のプロセスを組織的に整備する必要があります。

対策が後付けでは、従業員の信頼は得られません。今から体制を整備することで、万が一問題が発生した際にも、誠実な対応ができる組織としての地盤が整います。

2026年4月施行 女性活躍推進法改正のポイント

女性活躍推進法について、2025年12月23日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が公布されました。

これは、2026年4月1日の改正法施行に向け、企業に求められる対応内容や情報公表の考え方を具体的に示したものです。

◆新たに義務付けられた情報公表

改正省令・指針により、企業が公表すべき情報の内容が拡充されます。特に、女性管理職比率の公表義務が拡大され、従業員101人以上の企業も対象となります。これまで義務とされてきた男女間賃金差異の公表に加え、職業生活に関する機会の提供の状況や、仕事と家庭の両立支援に関する取組実績についても、企業の実情に応じて公表することが求められます。

◆公表が求められる具体的な項目

義務付けられる主な情報項目は以下のとおりです。

- ・男女間賃金差異
- ・女性管理職比率

これらは、従業員数101人以上の企業すべてで義務化されます。加えて、選択して公表する項目として次のようなものがあります。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供実績（採用割合、係長級における女性比率など）
- ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績（男女別育児休業取得率、有給休暇取得率など）

これらは企業ごとの事情に応じて、複数選択して公表します。

初回の「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。公

表は自社ホームページまたは厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」などを活用し、年1回以上の更新が求められます。

【厚生労働省「女性活躍推進法が改正されました！ 男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大 女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001620180.pdf>

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。