



社労士 NEWS>>>

>>> 2026.2 Vol.183

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>
〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail info@waku-wakujinji.com

CONTENTS >>>

1. 給与計算 > 4月スタート 子ども・子育て支援金
2. 就業環境 > 大切にしたい 職場の尊厳

1. 給与計算

4月スタート 子ども・子育て支援金

今年4月、子ども・子育て支援金制度がスタートします。これは、少子化・人口減少が進む中で、子どもや子育て世帯を社会全体で支える制度です。企業は、従業員の賃金から支援金を徴収して国に納める必要があり、給与計算の際に新たな事務が生じます。本稿では、子ども・子育て支援金制度について説明します。事務の見直しの参考にしてください。

1. 健康保険料に上乗せ

子ども・子育て支援金は、子ども・子育て支援法などに基づいて、国が国民や企業から集めるお金です。子どものいる人、子育てを終えた人、単身世帯、高齢者などすべての世代が支払います。集まった支援金は、児童手当や育児休業給付金の拡充などに使われます。

企業は、健康保険に加入している従業員の賃金から、健康保険料に上乗せして天引きし、事業主の負担

分を合わせて国へ納めます。納付するのは、今年4月分の保険料（5月末納付分）からです。

支援金の額は、毎月の給与では、各従業員の「標準報酬月額×支援金率」で、賞与を支給した場合には「標準賞与額×支援金率」で計算します。令和8年度の支援金率は0.23%で、原則として従業員と事業主が0.115%ずつ負担します。政府が年収別の支援金額を試算しているので、以下に紹介します。

■被用者保険（協会けんぽ・健保組合・共済組合）-年収別の支援金額の試算（令和8年度）-

年収	被保険者一人当たり (月額)
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

注1 算出方法は以下のとおり。

・年収（標準報酬総額、毎月の給料とボーナスの合計額）に、国が示す一律の支援金率（0.23%）を掛けて年額を算出。

・年額を、12で割って月額にしたものに、1/2（本人拠出分）を掛けて算出。

注2 令和8年度より支援金を拠出いただくことになるが、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。

※こども家庭庁「年収別の支援金額の試算（令和8年度）」より

2. 「拠出金」も引き続き納付

支援金の額を従業員に知らせるために、給与明細に明記することが望ましいですが、現時点では義務にはなっていません。ただし、支援金は従業員の手取り額

に影響するため、労使トラブル防止の観点から、給与計算システムの改修で対応できる場合には支援金額を明示し、対応できない場合には、別途、書類を作るなどして従業員に説明すると良いでしょう。

企業が納める支援金の額は、日本年金機構から毎月企業へ届く納入告知書に記載されるので、納入告知書に従って納付します。

また、子ども・子育て支援金とは別に、企業は現在、「子ども・子育て拠出金」を納めています。厚生年金保険料と併せて徴収し、事業主のみが負担する制度です。金額は現在、標準報酬月額や標準賞与額の0.36%となっています。

なお、「子ども・子育て拠出金」は、4月に子ども・子育て支援金が始まっても廃止されず、引き続き納付が必要となりますので、ご注意ください。

3. さいごに

子ども・子育て支援金への対応は、繁忙期の年度替わりに行う必要があります。しかしながら、本稿制作時点では、行政の実務資料が十分に揃っておらず、具体的な対応方法は、今後の発信を踏まえて整理していくことになります。そのため、こども家庭庁や協会けんぽ、各健康保険組合のホームページなどをチェックして情報収集に努めると良いでしょう。

弊社でも情報収集・発信に努めてまいりますので、子ども・子育て支援金についてご不明のことがありましたら、お気軽にご相談ください。

2. 就業環境

大切にしたい 職場の尊厳

貴社では、従業員の「尊厳」を大切にしていますか？尊厳とは、人間として尊重され人格や価値が認められることです。従業員の尊厳が十分に配慮されない対応は、不満や不信感を招きやすくなり、職場の雰囲気や働く意欲に影響を及ぼす可能性があります。本稿では、リクルートマネジメントソリューションズの調査をもとに、職場の尊厳について考えます。

1. 2割が「尊厳損なわれている」

リクルートマネジメントソリューションズは昨年8月、20代～50代の正社員1,338人を対象に「職場の尊厳に関する意識調査」を実施しました。

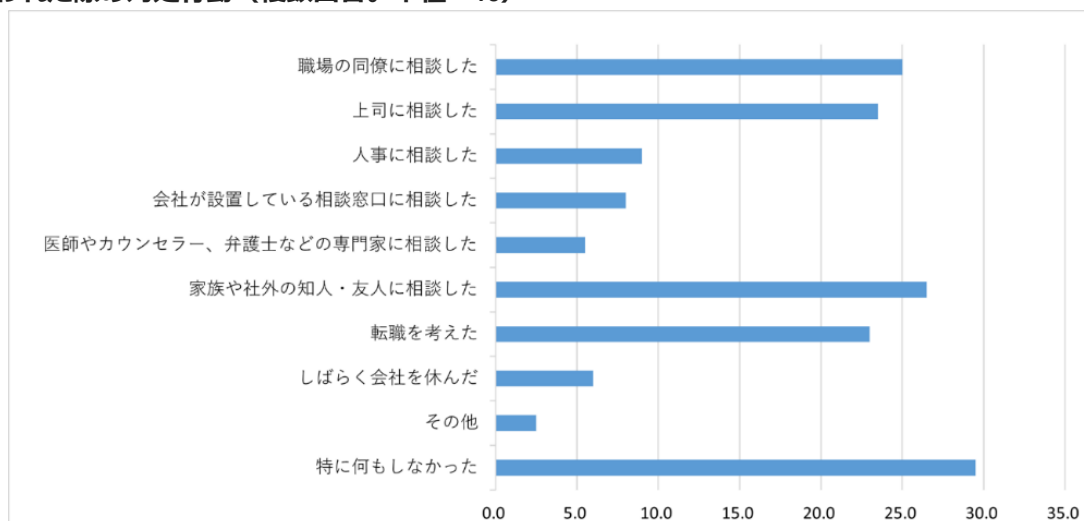
まず、職場での尊厳について、「私は職場の人たちと接する時、尊重されていると感じる」「私は職場で尊厳をもって扱われている」など5項目を尋ねたところ、「非常にそう思う」「そう思う」「ややそう思う」の合計が、どの項目でも60%前後を占めました。一方、「私の尊厳は職場で損なわれている」という項目については、「非常にそう思う」「そう思う」「ややそう思う」の合計が23.6%でした。

また、尊厳が損なわれた経験について200件の自由記述回答が寄せられました。「多くの人がいる場で怒号を浴びせられた」「セクハラやパワハラを受け、自主退職するように仕向けられたことが何度もある」などハラスメントにかかわる回答が目立ちます。「体調（肉体）やメンタルヘルスの状態が不調でも、そんなの関係なしというような扱いを受けている」「介護に対する理解がない」といった不満もありました。

2. 3割が「対処なし」

この200人がとった行動については、次のような調査結果が出ています。

■ 尊厳が損なわれた際の対処行動（複数回答。単位＝％）



※リクルートマネジメントソリューションズ「職場の尊厳に関する意識調査」の結果より

「特に何もしなかった」と答えた29.5%（59人）に、その理由を尋ねたところ、「何をしても解決にならないと思った」が67.8%で最も多く、「自分が我慢すればいいと思った」が42.4%、「身近に相談できる人がいなかった」が25.4%、「会社での評価・評判に良くない影響や不利益があると思った」が22.0%と続きました。「社内に相談できる窓口や担当部署がなかった」と「どうしたらいいか分からなかった」も、それぞれ15.3%でした。

3. さいごに

リクルートマネジメントソリューションズでは、「ハラスメントの防止、職場ぐるみの不正につながる上司の態度の改善、育児・介護など働き方に関する人事制度の整備と周知などを通じて、社員一人ひとり

の尊厳が損なわれないように留意することが解決の糸口になるかもしれない。その上で、上司の倫理的リーダーシップ、職場のソーシャルサポート、評価制度における手続き的公正、キャリアや学びに関する主体的な選択機会の整備、自律的で仕事を任せてもらえる環境づくりなどを通じて、尊厳を保つ職場環境の構築が求められるだろう」と分析しています。

職場での尊厳を守るためには、ハラスメント防止や制度整備といった「仕組みづくり」に加え、管理職の対応や職場内のコミュニケーションのあり方など、日常の運用面にも目を向ける必要があります。制度と運用の両面から職場環境を見直していくことが重要です。

そのような取り組みを進めていく中で、お困りの際は弊所にご相談ください。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「4 月スタート 子ども・子育て支援金」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 徴収された子ども・子育て支援金は、何に使われるのでしょうか？

A. 以下の事業の実施・拡充に使用されます。使途は「子ども・子育て支援法」で定められており、ほかの目的で使用されることはありません。

■ 子ども・子育て支援金が充てられる事業

事業名	事業内容
児童手当の拡充	●所得によらず、支給の対象となります。 ●支給期間を高校生年代まで延長されます。 ●第3子以降はより手厚く、一人当たり月3万円に大幅増額されます。 ●4か月に1回から、2か月に1回の支給になります。
育児時短就業給付	「育児時短就業給付」を創設し、こどもが2歳未満の期間に、時短勤務を選択した場合に、時短勤務時の賃金の原則10%が支給されます。
育児期間中の国民年金保険料免除	国民年金の第1号被保険者の方を対象に、育児期間中の国民年金保険料免除措置が創設されます。 ※令和8年10月から実施
妊婦のための支援給付	「伴走型相談支援」の面談と合わせて、【妊娠届出時に5万円】 【妊娠後期以降に妊娠しているこどもの数×5万円】が支給されます。
出生後休業支援給付	「出生後休業支援給付」を創設し、子の出生直後の一定期間内に両親ともに14日以上の子育て休業を取った場合、最大28日間、手取りの10割相当が支給されます。
こども誰でも通園制度	保育所等に通っていない0歳6カ月から満3歳未満のこどもが時間単位等で柔軟に利用できる制度です。（こども1人当たり10時間／月） ※令和7年度は希望自治体、令和8年度より全国実施

このように、子ども・子育て支援金は、児童手当や妊娠・出産期の支援、保育サービスの拡充、働き方に関わる給付など、子育て世帯を幅広く支える施策に充てられます。支援の形は様々ですが、社会全体として「子育てを支える」流れが一段と強まっています。こうした動きを踏まえ、企業においても、育児と仕事の両立を支援する制度を整え、安心して働き続けられる環境づくりを進めていきましょう。