

# 子ども・子育て支援金制度の 創設について

## 注目トピックス

### 01 | 子ども・子育て支援金制度の 創設について

2026年4月から、少子化対策の促進のため、健康保険料、介護保険料に付加して納める「子ども・子育て支援金」制度が始まります。

## 特集

### 02 | 被扶養者の収入要件確認の際の ルール変更について

2026年4月以降、健康保険の被扶養者になるための収入要件確認の際に、「被扶養者の勤め先の雇用契約書」などが求められるようになります。

### 03 | 新政権による労働時間規制

#### 緩和の内容について

高市内閣が組閣後早々に示した労働時間規制の見直し方針について、どのような検討がされているのか、現時点の情報を解説します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 04 | すぐ役に立つものは

#### すぐ役に立たなくなる (プレジデント社)

ChatGPT などによる効率化が進む現代において、知の巨人である著者は、あえて「すぐ役立つ」情報に背を向け、一日12時間の読書を続ける姿勢を貫いています。著者は、偶然を味方にする「散木 (さんぼく)」の哲学を提唱します。これは、すぐには役に立たないと見なされた曲がった木が、長い時間の中で希少な価値を持つ神木になるように、流行りのスキルではなくニッチな分野での経験が、独自の競争力を生むという考え方です。

また、本書が勧める「0点主義」とは、完璧を求める競争から離れ、誰も手をつけない未知の分野へ失敗を恐れずに挑む姿勢を指します。AIは情報の整理では人間に勝りますが、「なぜ (Why)」を問う力や、「違和感」を感じ取る力は人間に固有のものです。著者は、0点を恐れずに挑戦することで、独自の道を切り開けると説きます。さらに、すぐに理解できないことをそのまま心の中に残すことで、後に新しい発見につながる「埋蔵金」になると指摘されています。「わからないことをわからないまま残す」という姿勢は、創造的批判力を育みます。

本書は効率化に疲れた現代人への処方箋です。忙しい経営者にこそ、立ち止まって考える機会を与えてくれる一冊です。

# 子ども・子育て支援金制度 の創設について

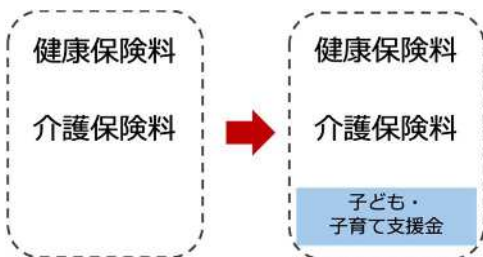
2026年4月から、少子化対策の促進のため、健康保険料、介護保険料に付加して納める「子ども・子育て支援金」制度が始まります。

## はじめに

2026年4月から社会全体で子育て世帯を支えるための財源を安定的に確保することを目的に、「子ども・子育て支援金」制度が創設されます。既存の「少子化対策予算」の一部を“支援金”という新しい仕組みで補う予定で、企業にも実務対応が求められます。以下、その内容について解説します。

## 制度の概要

「子ども・子育て支援金」は、現在の医療保険制度の中に位置づけられ、健康保険料と合わせて徴収される見込みです。（介護保険料と同様の仕組みで労使折半となる見込みです。）



支援金の使途は、次のような少子化対策関連施策に充てられる予定です。

- 保育所・学童保育等の拡充
- 児童手当の拡充（所得制限撤廃・給付増額）
- 育児休業中の所得保障強化
- 妊娠・出産期からの伴走型支援 など

## 企業・従業員の負担イメージ

被用者保険の被保険者に対する金額は、**標準報酬月額（標準賞与額）×支援金率（約0.3%～0.4%程度）**で計算された金額を労使折半となる見通しです。仮に月給30万円の従業員であれば、事業主・本人ともに月約450～600円ずつ負担するイメージです※。

※支援金率は2025年11月17日現在で未確定です。

## 給与計算実務上の留意点

### (1) 保険料率の改定対応

支援金制度の開始は2026年4月（5月納付分）からの予定ですが、例年同時期に通常健康保険料・介護保険料の改定（例：毎年3月頃）も行われるため、保険料率の改定情報についても注意してください。

### (2) 端数処理の取り扱い

支援金の計算は「標準報酬月額 × 支援金率（小数点以下は切り捨て）」となる見込みです。

### (3) 給与明細上の表示

従業員への説明責任を考えると、可能であれば「健康保険料（うち支援金〇〇円）」など、明細書や社内掲示で情報を可視化してもよいでしょう。

## 就業規則・社内制度への影響

支援金は保険料と同様の性格を持つため、原則として就業規則改定などの必要はありません。ただし、以下のような関連分野では影響が出る可能性があります。

- 会社負担分の社会保険料の増加  
→人件費予算や労務費計画への反映が必要。
- 産休・育休中の保険料免除の扱い  
←支援金分も免除対象とする方向で検討中。

## まとめ

「子ども・子育て支援金制度」は、今後数十年にわたり少子化対策の財源として定着していくと見られます。中小企業にとっては、負担額そのものはそれほど大きくありませんが、給与計算・社会保険手続きの改定対応を確実に行うことが求められます。本件に関する新しい情報に引き続きご注意ください。

# 被扶養者の収入要件確認の 際のルール変更について

2025年の年末調整では、税制改正を受けて、所得控除やいわゆる「年収の壁」の見直しに関連した被扶養者の収入確認方法等が変わります。

## はじめに

現在、健康保険において被保険者（従業員）の家族が「被扶養者」として認定を受けるためには、被扶養対象者の年間収入が一定の基準を下回ること、かつ被保険者の年間収入の2分の1未満であることが要件となっています。

具体的には、原則として「年間収入130万円未満（60歳以上または一定の障害者の場合は180万円未満、19～23歳（配偶者を除く）なら150万円未満）」という水準が設けられています。

今回、2026年4月1日以降の認定日分から、被扶養者認定の際の「年間収入」の考え方・判定方法が改正されることになりました。以下、現時点の情報を解説します。

## 改正の内容

従来は「実績収入」「現時点の収入」「将来の見込み」などを総合して認定対象とする運用がされていました。2026年4月以降は、**労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入等を基準に認定する**運用が明確化されます。

具体的には、労働契約書に記載された賃金を年収換算して認定判断を行うことが見込まれます。例えば時給と週所定労働時間に応じて、次のように年間収入を計算することが想定されます。

### 例：

・1,100円×週25時間×年間52週＝143万円

⇒ 扶養認定されない

・1,200円×週20時間×年間52週＝124.8万円

⇒ 扶養認定される

## 含まれる収入とは

この年収換算において、臨時的な収入（ボーナス・賞与・繁忙期の残業代など）が発生して年間収入が基準を超えても、社会通念上「臨時的」と判断される範囲内であれば、被扶養者の認定を直ちに取消す必要はない、との見解が示されています。（逆に、「ボーナスは基本給1ヶ月分」などと明記されているものについては、臨時的なものとは判断されない可能性があるでしょう。）

## 労働契約書がない場合

労働契約内容を確認できる書類がない場合は、従来通り勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書などにより年収要件を判定します。

これらの証明書の年間収入が基準金額を超えていたとしても、臨時収入部分が社会通念上妥当な範囲であると認められた場合は、必ずしも扶養認定は取り消されません。もちろん、被扶養者となるために不当に労働契約上の賃金を低く記載していたことが判明した場合などは、扶養認定が取り消されることがあります。

## 労働契約変更の場合

被扶養者となる人の労働条件（賃金・勤務時間・契約期間）に変更があった場合、その内容に基づいて認定をあらためて実施する必要があります。

つまり、扶養手続きを担当する事業所では、従業員の被扶養者の労働契約内容（契約更新、勤務時間変更、昇給・降給、契約期間の変更など）をチェックする必要性が発生する見込みです。

現実的には年1回程度行われる扶養調査の都度、被扶養者の「最新の労働契約書」の提出を求めるような事務が想定されます。

# 新政権による労働時間規制緩和 の内容について

高市内閣が組閣後早々に示した労働時間規制の見直し方針について、どのような検討がされているのか、現時点の情報を解説します。

## はじめに

2025年10月、高市首相は厚生労働省および関連機関に対し、労働時間規制の見直しを検討するよう指示しました。

この指示は、現行の時間外労働（残業）上限や勤務時間制度が「柔軟な働き方」や「人材活用」の障壁になっているという認識を背景にしています。以下、この労働時間規制見直しについて現時点の情報を解説します。

## 検討の対象

現時点で、具体的には「**残業上限規制**」「**裁量労働制・フレックスタイム制等の拡大**」「**働き手の選択を尊重する勤務時間制度の整備**」などが検討対象と報じられています。ただし「緩和＝無制限」というわけではなく、「心身の健康維持」と「労働者の選択」を前提として、過労・健康リスクに配慮しながらの慎重な議論が求められています。

## 主な論点

以下に、労働時間法制の規制緩和にあたって、現在議論されている主な論点を整理します。

### 1. 残業時間の上限規制の再検討

現行制度では、働き方改革関連法により、原則として時間外労働の上限は月45時間・年360時間と定められており、特別条項付きの場合でも月100時間未満・複数月平均80時間以内などの基準が設けられています。

規制緩和の方向では、このような上限を柔軟化する、あるいは選択制を設けるといった検討が始まっています。例えば、**働きたい人がもっと働けるように**という観点から、勤務時間の上限を引き上げたり、残業を含めた勤務スケジュールの選択枝を増やしたりする案です。

### 2. フレックスタイム・裁量労働・

#### 高度プロフェッショナル制度の拡大

時間に縛られない働き方を実現するため、フレックスタイム制や裁量労働（企画・管理型）・高度プロフェッショナル制度（高プロ）などの活用拡大も検討されています。制度設計によっては、労働時間の管理手法を変えることで、「働く時間を本人が選べる」方向性が示されています。また、報道では「年収要件」「専門性要件」などの要件緩和の可能性なども指摘されています。

### 3. 副業・兼業・収入確保との関連性

高市政権では少子化・人手不足対策の一環として、働き手の収入確保やキャリアの多様化を意識しています。報道では、「残業代が減ったために慣れない副業を余儀なくされ、健康を損ねる可能性がある」といった観点から、労働時間規制の硬直性を見直す必要性が語られています。こうした背景から、柔軟な労働時間制度を通じて、収入・働き方の選択枝を広げるという政策意図がうかがえます。

### 4. 健康確保・過重労働防止とのバランス

議論のなかでも特に重要なのが、「緩和＝長時間労働の容認」ではないという前提です。高市首相指示の文言にも「心身の健康維持」というキーワードが明記されています。専門家・労組側からは、これまでの過労死・過重労働是正の流れを逆行させる懸念も示されており、制度としては「自由な選択」と「健康・安全の確保」という二つを両立させる設計が求められています。

## 制度設計・運用実効性

制度が形だけの「緩和」にならないよう、実務運用面での整備が重要でしょう。例えば、残業上限引き上げや高度プロフェッショナル制度の「選択制」の導入時には、本人の同意の「自発性」や「選択撤回の権利」の確保をどのように組み込むかが重要になるでしょう。