



2026

社会保険労務士法人 SMILE より
皆様のお役に立つ経営・人事労務に関する情報をお届けします

Message From SMILE

こんにちは！SMILE 社労士の小森です

昨年11月に実施された「給与計算実務能力検定」
このたび、田寄が1級に、石原が2級それぞれに挑戦し
見事合格し、合格祝賀会を行いました。
2人からリクエストされていた「お肉っ!!」でお祝いしました！

ランチタイム30分間の自主勉強会からスタートした2人
挫けそうになった時、やる気が出ない時も、
きっと何度もあったはずです。

「もちろん、辞めてもいいんだよ」
そう声をかけたこともありました。

それでも2人は、

「分からないままの自分から成長したい」

「もっとお役に立てるようになりたい」

「充実した時間を過ごしたい」

と、それぞれの想いを胸に、最後まで本当に
一生懸命取り組みました。

自分自身と向き合いながら、そして誰かを喜ばせたい
という気持ちを力に変えて進んできたそのプロセス…。
本当によく頑張りました!!(語彙力なくて申し訳ない)

祝賀会では、

石原の「こんなふうに分かることを祝ってもらったのは、いつぶりでしょうか」という言葉と
田寄の「とても嬉しかったです。自分に自信を持ちたいと思います」という笑顔の語りに
私自身が胸いっぱいになりました。これからも、それぞれの歩みを大切にしながら、
皆様にますます貢献できるチームSMILEでありたいと改めて決意しました。





人事・労務に役立つ NEWS LETTER
事務所通信



発行: 社会保険労務士法人 SMILE

〒444-2123 岡崎市鴨田南町 2-6 コスモビル鴨田 201

TEL 0564-73-3073 FAX 0564-73-3085 e-mail company@sr-2smile.jp

決定済み・施行待ちの改正 子ども・子育て支援金制度のリーフレットなどを公表(こども家庭庁)

子ども・子育て支援金制度による「子ども・子育て支援金」の徴収が、令和8年4月から(給与天引きはその翌月から)スタートします。こども家庭庁から公表された事業主向けリーフレットを確認しておきましょう。

.....子ども・子育て支援金制度／事業主向けリーフレット(抜粋).....

子ども・子育て支援金の保険料(令和8年度)

令和8年4月保険料(5月に給与天引き)より支援金を拠出いただきます。

※ 医療保険の保険料とあわせて徴収します。

子ども・子育て支援金に係る保険料率(支援金率)は0.23%です。

- ※ 支援金額(月額)は、標準報酬月額×支援金率になります。
- ※ 基本的に支援金額の半分を企業のみなさまに拠出いただきます。
- ※ 賞与からも支援金を拠出いただきます(標準賞与×支援金率)。

このリーフレットにはQ & Aも掲載されており、そのなかには、下記のようなものもあります。

- Q 給与明細で分けて記載しないといけないの？
- A 保険料額の内訳として支援金額を示すことは法令上の義務ではありませんが、本制度が社会全体でこどもや子育て世帯を応援する趣旨であることを踏まえて、給与明細にその内訳を記載する取組についてご理解・ご協力をお願いします。

もっと知りたい! **子ども・子育て支援金制度 Q&A**

- Q 「子ども・子育て支援金制度」って?
- Q 給与明細で分けて記載しないといけないの?

給与明細に、保険料額の内訳として支援金額を示すか否かについては、上記の見解を念頭に置きつつ、各企業の実情に応じて対応すれば差し支えないでしょう。たとえば、協会けんぽに加入し、保険料額表を用いて保険料を計算している企業においては、今後公表される保険料額表の表記の仕方も考慮して、給与明細の記載内容を取り決めればよいと思います。

なお、こども家庭庁から、上記の事業主向けのリーフレットのほか、ポスターや加入者向けのリーフレットも公表されています。子ども・子育て支援金は、民間企業にお勤めの方にとっては、健康保険の保険料と合わせて徴収されます(労使で折半負担)。企業としては、従業員の方にも理解してもらう必要があるため、下記のポスターを事業所の見やすい場所に掲示しておくなど、周知を図っておくとよいかもしれません。

.....子ども・子育て支援金制度／広報用ポスター(こども家庭庁).....



一部拡大

Q 「子ども・子育て支援金制度」って?

A 全ての世帯や企業のみなさまから支援金を拠出いただき、上記6つの子育て施策の拡充に充てるもので、こどもや子育て世帯を社会全体で支える制度です。

Q いつから始まるの?

A 令和8年4月分から医療保険料とあわせて拠出いただきますが、実際の徴収開始時期は加入する医療保険制度によって異なります。

Q 支援金っていくらなの?

A 令和8年度の個人や世帯の支援金額(平均月額)の試算は次のとおりです。実際の額は加入する医療保険制度や所得等により異なります。
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
後期高齢者医療制度: 被保険者一人当たり約200円

★リーフレットやポスターが必要であれば、気軽にお声掛けください。そのURLなどをお伝えします。

(次ページへ続く)

ほぼ決定・
施行待ちの金額の改定

在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」を改定 令和8年4月から

厚生労働省から、令和8年度の年金額改定についてお知らせがありました。令和8年度の年金額は、法律の規定に基づき、国民年金（基礎年金）は1.9%の引き上げ、厚生年金保険（報酬比例部分）は2.0%引き上げられます。また、在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」についても、名目賃金の変動に応じて改定が行われます。ここでは、在職老齢年金に着目してお伝えします。

.....在職老齢年金の計算に用いる「支給停止調整額」の改定(令和8年4月～).....

「支給停止調整額」は、令和7年の年金制度改正により法定の額の引き上げ（48万円→62万円）が行われ、これに名目賃金の変動に応じた改定が適用され、令和7年度の51万円から、令和8年度は「65万円」に大幅に引き上げられることになりました。

～令和8（2026）年3月

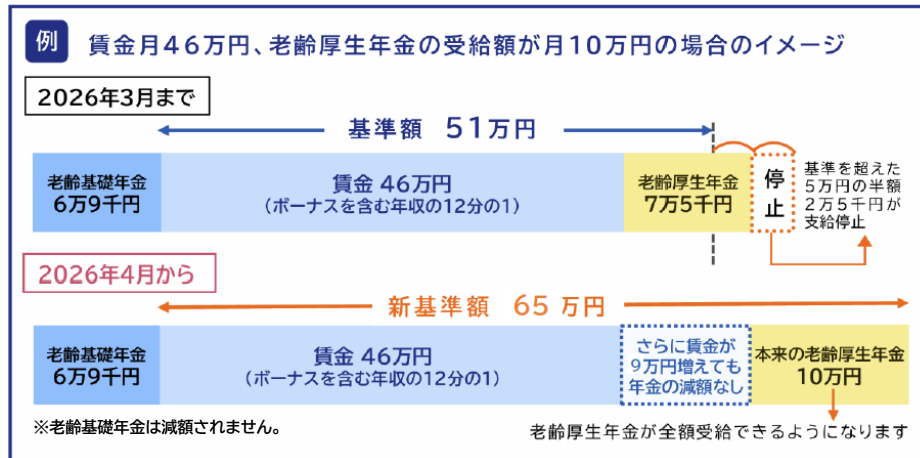
- 賃金（賞与込み月収）+ 年金の月額が、
- ・「51万円」超えないとき → 年金の減額なし
- ・「51万円」超えるとき → 年金の減額あり（超える額の2分の1を支給停止）

令和8（2026）年4月～

- 賃金（賞与込み月収）+ 年金の月額が、
- ・「65万円」超えないとき → 年金の減額なし
- ・「65万円」超えるとき → 年金の減額あり（超える額の2分の1を支給停止）

〈補足〉上記の減額（支給停止）の仕組みは、令和4年4月施行の改正で、60歳台前半の在職老齢年金と60歳台後半・70歳以上の在職老齢年金に共通のものとなっています。

◆ イメージ図／厚生労働省の資料を一部修正 ◆



★この改正により、老齢厚生年金の減額（支給停止）を避けるために働き控えをする従業員は、大幅に減少することになりそうですね。在職老齢年金の仕組みなど、詳しく知りたいときは、気軽にお尋ねください。



3/10	● 2月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
3/16	● 2025年分の所得税、個人住民税、個人事業税、贈与税の確定申告期限
3/31	● 2月分健康保険料・厚生年金保険料の納付 ● 1月決算法人の確定申告と納税・7月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）



◆あとかぎ◆在職老齢年金の支給停止額が引き上げられることで、年金を受け取りながら働く方がこれまでより働きやすくなり、人手不足の解消にも期待が持てますね。無理なく働けるよう、働き方については共に考えていきたいところです。また、給与計算をご担当の方は、この春は社会保険料の確認が大切です。社会保険料に変更があり、健康保険料・介護保険料は3月（4月納付）分から変更されます。さらに、4月（5月納付）分からは子ども・子育て支援金が追加されます。2か月続けて保険料が変わるため、給与計算の際は控除額をしっかりとチェックしたいですね。

こんなときは SMILE にご相談を😊



採用・雇用形態・退職に伴うこんなことが気になる・・・

新しく人を採用・増員するにあたり、**労働保険や社会保険の加入関係を整理したい**
 正社員・パート・短時間勤務など、**どこまで保険に加入させるべきか判断に迷う**
 雇用形態の選び方が、**将来の人件費やリスクにどう影響するのか確認しておきたい**
 退職や契約終了の際に、**会社として必要な手続きや説明を整理したい**
 離職票や資格喪失の手続きが、**後のトラブルにつながらないか気になる**

給与計算・手当の設計を見直したい・・・

給与ソフトの設定、社会保険料・雇用保険料の控除額など専門家に見てもらいたい
 各種手当が、**残業代の計算に含まれるのかどうか**分かりにくい
 今の賃金制度が、**法律や会社の実態に合っているのか**心配

残業や働き方に不安を感じる・・・

勤怠集計、残業、深夜労働、休日労働、60時間超時間外労働の判定について
 専門家に見てもらったことがない、**法律上の範囲に収まっているか**気になる
 将来、**未払残業や行政指導につながらないか**事前に整理しておきたい

労働基準監督署・年金事務所の調査に備えておきたい・・・

- 労働条件通知書 ● 賃金台帳・給与明細 ● タイムカード・出勤簿 ● 就業規則 ● 労使協定
- 定期健康診断の結果票 ● 時間外・休日労働に関する協定届
- 労働日カレンダー、労働シフト ● 有給休暇管理簿 ● 安全衛生対策

これらのどれかに「これで合ってるかな?」「心配」「不安」がある・・・

病気・休職・労災が関係するとき

仕事が原因なのか、私的な病気なのか、**どの制度が使えるのか**判断に迷う
 休職・復職の制度、判断について**整理して運用したい**

会社と労働者の双方が守れるルールと体制の整備

我が社に合った、法律に合ったルールを整備・メンテナンスしたい



お問い合わせはお気軽に、弊社ホームページ or FAXにて

事業所名・ご担当者名 () 連絡先 ()

〒444-2123 岡崎市鴨田南町2-6コスモビル鴨田201 TEL : 0564-73-3073 / FAX : 0564-73-3085