

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）

効率と即効性ばかり追う経営は、本当に正しいのか。AI 時代だからこそ、「すぐ役に立たないもの」の価値を見直す必要があります。77 歳の知の巨人が実践する、人間ならではの学びの技術がここにあります。

子ども・子育て支援金制度 の創設について

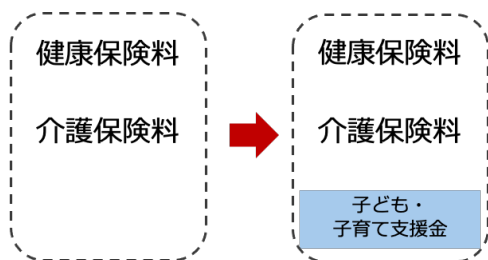
2026年4月から、少子化対策の促進のため、健康保険料、介護保険料に付加して納める「子ども・子育て支援金」制度が始まります。

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肢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・働き方の選択肢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。

すぐ役に立つものは すぐ役に立たなくなる

著者：荒俣宏

単行本：328 ページ

出版：プレジデント社

価格：1,980 円（税込）

はじめに

ChatGPT が瞬時に答えを出す時代、私たちは効率化の波に飲み込まれ、「すぐ役立つ」情報ばかり追いかけています。しかし博覧強記の知の巨人として知られる著者は、77 歳の今もあえて逆を行います。一日 12 時間の読書、風呂でもトイレでも本を手放さない姿には深い哲学があります。

偶然を味方にする「散木」の哲学

著者は魚が好きで水産会社に入社しましたが、配属はコンピューター部門。「3 日で辞めよう」と思ったそうですが、4 日目にデジタルの面白さに気づき、10 年近く勤めることになったといいます。「来たバスには乗ってみる」この精神が人生を豊かにします。

本書では中国の古典「莊子」の「散木」の話が紹介されています。建築に使いやすい木は若いうちに伐採されますが、曲がっていて役に立たないと判断された木は伐られず、100 年後には神木として崇められる。流行りのスキルはすぐ陳腐化しますが、ニッチな分野で積み上げた経験は、時間とともに希少価値を生むのです。

「0 点主義」で AI を超える

本書が提唱する 0 点主義とは、失敗を恐れず未知の課題に挑む姿勢を指します。100 点を目指す競争では多くの人が消耗戦を強いられますが、誰も手をつけない 0 点の分野なら独壇場を築けます。著者自身、妖怪研究や幻想文学といった当時誰も関心がなかった分野を開拓し、「帝都物語」350 万部のベストセラーにつながりました。

AI は「何 (What)」には答えられても「なぜ (Why)」を問うことはできません。情報整理では人間は AI に勝てませんが、「違和感」を感じ取る力は人間だけのものです。完璧を目指すより、0 点を恐れずに挑戦することで道が開けると著者は説きます。

わからないことは「埋蔵金」になる

「わからないことをわからないまま残しておくと、後に埋蔵金となって生きてくる」と著者は指摘します。理解できないことをすぐ片づけずに心の中に置くことで、後に新しい発見へとつながるのです。批判的に読むのではなく、まず受け入れてから咀嚼するという姿勢が創造的批判力を育てます。翻訳作業で辞書を引いても意味がはっきりしない文章に出会ったとき、そのまま先を読み進めると、後から出てきた情報で自然にわかることが多いと著者は述べています。すぐに答えを出そうとする現代に対し、「バカになる勇気」の大切さが強調されています。

アマチュア精神という最強の武器

西洋では、利益を期待せず純粋に学ぶアマチュアこそが尊敬されます。プロフェッショナルは金銭的成功を求めますが、アマチュアは好きだから打ち込みます。この違いが長期的には決定的な差を生むと著者は説明しています。「人生なんて死ぬまで恥のかき通し」という失敗を恐れず、間違える権利を行使することが人間らしい知的生活です。何かをあきらめることで、別の可能性が開けます。「不人気なものの中から宝を見つけるには、何でも食ってやるという精神が必要」という言葉に、長い人生を支える知の姿勢が凝縮されています。

まとめ

本書は効率化に疲れた現代人への処方箋です。短期的利益より長期的な知的資産を、他者の評価より自分の好奇心を選ぶ生き方。経営においても、すぐ成果が出る施策ばかりでなく、一見無駄に見える教養への投資が独自の競争力となります。AI 時代だからこそ、人間にしかできない「無駄を楽しむ余裕」が最大の武器になるのかもしれない。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。

「日々お役立ち、お付き合い末永く」
を理念に、トータルサポートに
邁進いたします。



パートナーズ・アルク「働き方改革」支援ツール

1. クラウド管理システム（セルズドライブ）の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

2. セルズ「有給カレンダー」の提供【無料】

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすく法改正に沿った管理ができます。資料あり。

3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味が見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のアルクスタッフが行います。

6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



7. 「社労士診断認証マーク」の取得をお手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切にしている企業」を掲げます。まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。

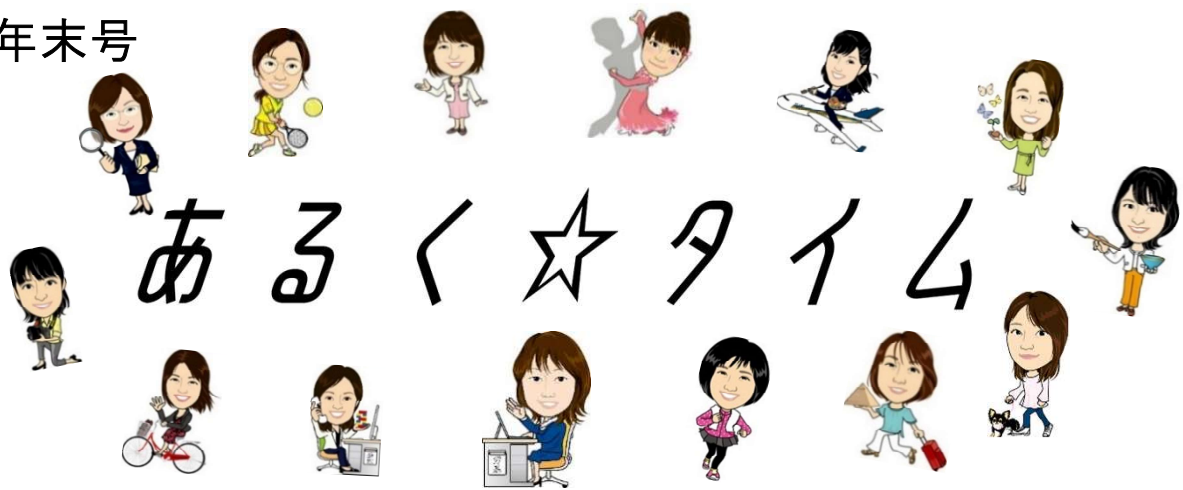


ALUCH

社会保険労務士法人
パートナーズ・アルク

〒277-0005 千葉県柏市柏2-7-23 コササビル2F
代表社員 特定社会保険労務士 川村 由里子
電話 04-7192-8391 FAX 04-7192-8392
Mail : staff@gogo4864.jp
URL : http://www.gogo4864.jp





代表かわむらがふりかえる！
アルク2025年★
OKAGESAMAニュース☆

【お客様とあるく日々】

新社名とロゴマークは覚えて頂けましたか？



4月：4月1日付で法人化に伴い「お客様とともに歩くパートナー」を目指す事務所名を「**パートナーズ・アルク**」と変更しました。しばらくは「かしわろうむ…」と言い間違えないよう受話器に付箋を付けていました(笑)

10月：NPO法人スマイルクラブ様主催の『異世代交流バレーボール体験会』にスタッフ新保と一蝶が親子で参加しました。元オリンピック選手の石島雄介選手を見上げてお子さん達も喜んだようです。

『ゴッツ』の愛称で親しまれる石島選手とバチリ♪ご指導ありがとうございました！



11月：オンラインセミナー『**人事労務110番**』開催。弊社の顧問弁護士であるよつば総合法律事務所の太友先生に登壇いただきました。

11月：講師 笹村による『**ハラスメント防止セミナー**』（集合型）を2回開催しました。参加者からは、『自己を客観視することができた』というありがたいお声をいただきました。



随時：多くのお客様の会社へ足を運び『**社員説明会**』を開催しました。中小企業の現場に詳しい社労士が直接説明することで、社員さんがより前向きに働けるようお願いしつつ…気合を入れています。

【仲間とあるく日々】

2月：スタッフ外塚(とつか)入社。最年少スタッフを迎え平均年齢が少し下がりました(笑)“シスター”に岩島が任命されました。月いちランチなどで業務外でも1年間フォローしています。



思わずウルッときちゃいました♡

8月：恒例行事『夏のキッズデー』開催！今年は女子高生と女子大生の優しいお姉さん達がボランティアとして仕切ってくれました。これも恒例になるとよいな。



総勢30名で盛り上がりました！

9月：スタッフ堀田(ほった)が勤続10周年！スタッフ全員で事務所近くの「カキ小屋」で祝杯をあげました。入社の際に思い切ってスカウト？！した方です。今こうして彼女が幅広く活躍している姿に心から嬉しく思っています。



【番外編】

8月：THEお盆に事務所天井からの水漏れ騒動発生💧復旧まで時間がかかり皆たいへんでした…(-_-;)



今年も一年間大変ありがとうございました。人材不足の状況において、既存社員がいかに定着して能力を発揮できるか、それぞれの現場の課題を後回しにせず、一歩ずつ改善したいものです。少しでもお困りのことがありましたらご相談ください。すぐに駆け付けます！(笑)

来年も引き続きお力になれるようスタッフ一同頑張ってます。どうぞよいお年をお迎えくださいませ。

『弁護士コラボセミナー』

開催しました!



弁護士大友先生とのコラボセミナーが
先月11月6日に行われました!

昨年にも引き続き、大友先生と
一緒に、11月6日、金曜日の
朝も雨でしたが、最新の人事
情報交換を行いました。法的
な側面以外にも、各社の
状況や今後の予定など、分
かりあいが大変ありました。
ご参加くださいました。
ご参加くださいました。



『秋のレク』に行ってきました♪



先日、「イマージュホテル東京」
に行ってきた。今回は、
「シェラックホームズ」の法人
体験。法人として入社して
スタッフもいるほど、
1つのストーリーでも登場人物の観
点で異なる視点や解釈があり、
新たな発見がいっぱい。
日頃の仕事でも、社長の
視点からみると、お客様
の視点に立ち寄り添
いながら、大切にし
たいと改めて感じた。
1日では、外塚



～スタッフより★今年の一言～

法人化に向けてスタッフ一同、学生時代の部活のように
一致団結したことが印象深い一年でした。私個人的
に入社後10周年を迎えたこともあり、周囲の皆様
の「お陰様」と強く感じております。本年もありがとうございました。新保



振り返ると、長女の成人式、ガーナの子の3週間
ホームステイ、ダンス披露、ドライブでのワーケーションなど
今年もいろいろありました。さ
来年もアレコレやりつつ、仕事も頑張りますよ。よろしくお願いします。世村

よろしくお願いします。

皆様へ支えてきたばかりの法人化、
Wアルクが誕生は、チームとして大きな転機
となりました。来年もご縁を大切に日々
精進していきます。どうぞよろしくお願いいたします。高山



頼もしい新メンバーが加わり、パワーを増したチーム!!
家族の闘病と向き合い、仕事と介護の両立に挑戦した一年。
節目の年を、皆様の温かい支援で迎えるに感謝しております。



法人化の準備がはじまった今年。お電話では
「柏市においで。ハートナース・アルクです」とまご
ついて、一瞬に笑ってくださる皆様のおかげ
でした。ありがとうございました。来年も1歩ずつ精進
していきます。新保



今年は例年以上に人に支えられた1年でした。
ちゃんと感謝が返るように、感謝の気持ちを込めて、
来年もがんばります。みなさんにとってもよい年になりますように! イナ



法人化して1年が過ぎ、私個人としては、今年が
新しい業務に慣れ、踏み出した1年でした。
来年は今年以上に知識と経験を磨き、二刀流で、
レオナと丁寧に向き合いたいと思います。新保



子供の最後の保育園生活で、たくさんの行事に参
加して1年でした。来年は笑顔で皆様のお役に立ち
よう努めてまいります!! 本年もありがとうございました。一草



法人化から1年が過ぎ、あっという間に
1年。今年もお客様からたくさんのパワーを
いただきました。来年もお役に立ちよう
サポートに努めてまいります。



法人化、そして私自身も5年目という
節目を迎えました。年が経つのは早いですが、
これからも本心で、皆さまに寄り添い
ながら歩んでまいります。ありがとうございます。岩島



入社して丸5年がたち、このタイミングでチームを
異動。初めましてのお客様、チームの仲間に
支えられ、今年も楽しく過ごしました!!
来年も皆様とともにパワーアップしてまいります。タカハシ



2月に入社して、あっという間の1年でした。たく
さんのお客さまと出会い、皆さんの気づきや学びがあ
り、1年を皆様のおかげに感謝。
精進して来よう。来年もよろしくお願いいたします。外塚



法人化という節目を皆様とともに迎えることができ、
幸いです。私自身もチャレンジと成長を止めず、
アルクの仲間と、皆様のお役に立てよう邁進し
参ります。本年もありがとうございました! 岡村



事務所からのお知らせ

- ★冬季休業は12月27日(土)～1月4日(日)となります。
- ★次号のある☆タイムの発行は、2月号です。
(1月号はお休みさせていただきます。)

今月の同封物

- ★ニュースレター
- ★R.R.4 創設者の
子と母・子育て支援金について
ご報告です!!

Merry Christmas



ALUCH 社会保険労務士法人
パートナーズ・アルク

士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F
Tel: 04-7192-8391 Fax: 04-7192-8392
E-mail: kawamura@gogo4864.jp
HP: http://www.gogo4864.jp/
代表 特定社会保険労務士 川村由里子

