

4

2026

人事・労務に役立つ NEWS LETTER

月刊くろろど

2026年4月号

April No. 107

もくじ

協会けんぽの新たな保険料率が決定 ひと月遅れで子ども・子育て支援金	・・・2
働き方改革関連法施行後5年の総点検 労働時間を増やしたい者は約1割	・・・3
治療と就業の両立支援の措置が事業主の努力義務に 指針も公表	・・・4
高年齢者の労働災害防止のため措置が事業者の努力義務に 指針も公表	・・・5
「えるぼしプラス認定」と「プラチナえるぼしプラス認定」を創設	・・・6
人事労務相談室	・・・7
人事労務の統計指標	・・・8.9
営業日のお知らせなど	・・・10



クラウド社会保険労務士事務所

〒720-0067
広島県福山市西町二丁目 8-27
ポートビル 4F

TEL:084-983-1198
FAX:084-983-1197
e-mail:info@kuroudo-sr.com
<https://www.kuroudo-sr.com>

[今月のNEWS]

協会けんぽの新たな保険料率が決定 ひと月遅れで子ども・子育て支援金も追加

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、令和8年3月分（4月納付分）からの保険料率を決定しました。

また、令和8年4月分（5月納付分）から、子ども・子育て支援金が追加されることになりました。

新たな「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」を確認しておくようにしましょう。なお、給与計算ソフトをお使いの場合には、その設定に注意が必要です。給与計算に関することについても、ご質問などがあれば、気軽にお声掛けください。

協会けんぽの保険料率（子ども・子育て支援金率を含む）

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕／令和8年3月分（4月納付分）～

北海道	10.28%	石川県	9.70%	岡山県	10.05%
青森県	9.85%	福井県	9.71%	広島県	9.78%
岩手県	9.51%	山梨県	9.55%	山口県	10.15%
宮城県	10.10%	長野県	9.63%	徳島県	10.24%
秋田県	10.01%	岐阜県	9.80%	香川県	10.02%
山形県	9.75%	静岡県	9.61%	愛媛県	9.98%
福島県	9.50%	愛知県	9.93%	高知県	10.05%
茨城県	9.52%	三重県	9.77%	福岡県	10.11%
栃木県	9.82%	滋賀県	9.88%	佐賀県	10.55%
群馬県	9.68%	京都府	9.89%	長崎県	10.06%
埼玉県	9.67%	大阪府	10.13%	熊本県	10.08%
千葉県	9.73%	兵庫県	10.12%	大分県	10.08%
東京都	9.85%	奈良県	9.91%	宮崎県	9.77%
神奈川県	9.92%	和歌山県	10.06%	鹿児島県	10.13%
新潟県	9.21%	鳥取県	9.86%	沖縄県	9.44%
富山県	9.59%	島根県	9.94%	—	—

_____は変更あり

2 介護保険料率〔全国一律／40歳以上65歳未満の方〕／令和8年3月分（4月納付分）～

全国一律	1.62%（1.59%から変更）
------	------------------

3 子ども・子育て支援金率〔全国一律〕／令和8年4月分（5月納付分）～

全国一律	0.23%
------	-------

③ 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

40 都道府県で都道府県単位保険料率が変更されました。全国一律の介護保険料率も変更され、また、ひと月遅れで子ども・子育て支援金率が新設されますので、結果的にすべての都道府県において、「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」が変更されることとなります。

「働き方改革関連法施行後5年の総点検」 労働時間を増やしたい者は約1割

厚生労働省は、令和8年3月初旬、いわゆる働き方改革関連法施行後5年の状況を把握するため、労働者を対象とするアンケート調査と企業・労働者を対象とするヒアリング調査を実施し、その結果を取りまとめました（アンケート調査の有効回収数は3,000、ヒアリング調査の対象は327社・97人）。

ここでは、特に話題となった「労働時間の増減希望状況（アンケート調査のひとつ）」を中心に、そのポイントを紹介します。



厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえつつ、労働市場改革分科会や労働政策審議会において、労働基準関係法制について議論していくこととしています。高市総理は、今国会の施政方針演説において、「働き方改革の総点検においてお聞きした働く方々のお声を踏まえ、裁量労働制の見直し、副業・兼業に当たっての健康確保措置の導入、テレワークなどの柔軟な働き方の拡大に向けた検討を進めます。とにかく成長のスイッチを押して、押して、押して、押しまくってまいります」と述べていましたが、労働時間を増やしたい者は約1割にすぎないという調査結果のなか、どのような議論が行われるのでしょうか？ 今後の動向に注目です。

「働き方改革関連法施行後5年の総点検」のポイント

□ 労働時間の増減希望状況

- | | | |
|----------------|--------|---------|
| ・労働時間を増やしたい者 | —————→ | 約 10.5% |
| ・労働時間はこのままでよい者 | —————→ | 約 59.5% |
| ・労働時間を減らしたい者 | —————→ | 約 30.0% |

▶労働時間を増やしたい理由（トップ3は次のとおり）

- ・たくさん稼ぎたいから（「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」を除く）→41.6%
- ・自分のペースで仕事をしたいから →19.7%
- ・所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから →15.6%

治療と就業の両立支援の措置が 事業主の努力義務に 指針も公表

令和8年4月1日施行の労働施策総合推進法の改正により、職場における治療と就業との両立を支援するため、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備などの必要な措置を講ずることが事業主の努力義務とされました。これに合わせて、厚生労働大臣が、事業主による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとされました。その指針が、「治療と就業の両立支援指針（令和8年厚生労働省告示第28号）」として公布されました。

その概要を確認しておきましょう（厚生労働省からリーフレットが公表されていますので、そこから抜粋して、その概要を紹介しておきます）。

事業主には、この指針に基づき、職場において必要な措置を講じることが望まれています。人材の確保につながることも期待できますので、指針に沿った措置を実施することを検討してみてください。関心があれば、気軽にお声掛けください。

「治療と就業の両立支援指針」の概要

「治療と就業の両立支援指針」には、次のような内容が定められています。

留意事項

- 労働者本人の申出
- 労働者との十分な話し合い、上司・同僚の理解
- 個人情報の保護

両立支援を行うための環境整備

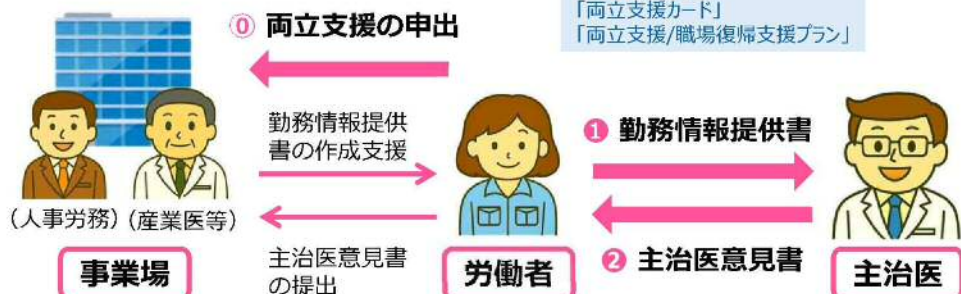
- トップの方針表明
- 研修等を通じた意識啓発
- 相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備
- 休暇制度・勤務制度の整備（例：時間単位の有給休暇、病気休暇、時差出勤、テレワーク、短時間勤務等）

個別の両立支援の進め方

様式例の活用による、主治医や産業医等と連携した支援フロー

③ 両立支援プランの作成

就業継続の可否や就業上の措置等は、主治医意見書を基に、産業医等の意見を踏まえ、労働者と十分話し合った上で、事業主が最終的に決定。



高齢者の労働災害防止のため措置が 事業者の努力義務に 指針も公表

令和8年4月1日施行の労働安全衛生法の改正により、高齢者の労働災害の防止を図るため、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業管理などの必要な措置を講ずることが事業者の努力義務とされました。これにあわせて、厚生労働大臣が、事業者による措置の適切かつ有効な実施を図るための指針を定めることとされました。

その指針が、「高齢者の労働災害防止のための指針（高齢者の労働災害防止のための指針公示第1号）」として公示されました。その概要を確認しておきましょう。

事業者には、この指針に基づき、必要な措置を講ずることが望まれています。

人材の確保につながることも期待できますので、国や関係団体等による支援を活用しつつ、指針に沿った措置を実施することを検討してみたいはいかがでしょうか？

〈補足〉この指針は、これまでの「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン（エイジフレンドリーガイドライン）」を、法律に基づく指針に格上げしたものとなっています（指針の策定に伴い、エイジフレンドリーガイドラインは廃止）。

「高齢者の労働災害防止のための指針」の概要

指針の構成

第1 趣旨

労働安全衛生法第62条の2第2項に基づき、高齢者の特性に配慮した作業環境の改善、作業の管理等、高齢者の労働災害の防止を図るために事業者が講ずるよう努めなければならない措置に関し、その適切かつ有効な実施を図るため定めたもの。

第2 事業者が講ずべき措置

第3 労働者と協力して取り組む事項

第4 国、関係団体等による支援の活用

第2の「事業者が講ずべき措置」の一部

1 安全衛生管理体制の確立等

- 経営トップによる方針表明及び体制整備
 - ・ 経営トップが高齢者の労働災害防止対策に取り組む方針を示し、対策の実施体制を明確化すること。
 - ・ 高齢者の労働災害防止について、安全衛生委員会等において調査審議するなど労使で話し合うこと。
- 高齢者の労働災害防止のためのリスクアセスメントの実施
 - ・ 高齢者の身体機能等の低下等による労働災害の発生リスクについて、災害事例等からリスクを洗い出して対策の優先順位を検討し、その結果も踏まえ以下の2～5を参考に優先順位の高いものから取組事項を決めること。

2 職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入
 - ・ 高齢者が安全に働き続けられるよう、施設、設備、装置等の改善を行うこと。
- 高齢者の特性を考慮した作業管理
 - ・ 筋力、バランス能力、敏捷性、全身持久力、感覚機能、認知機能の低下等を考慮して作業内容等の見直しを行うこと。

3 高齢者の健康や体力の状況の把握

- 健康状況の把握
 - ・ 労働安全衛生法で定める雇入時及び定期的健康診断を確実に実施すること。
- 体力の状況の把握
 - ・ 高齢者の体力の状況を客観的に把握し必要な対策を行うため、主に高年

「えるぼしプラス認定」と 「プラチナえるぼしプラス認定」を創設

女性活躍推進法に基づく「えるぼし認定」と「プラチナえるぼし認定」について、女性の健康支援に関する基準を追加した「えるぼしプラス認定」と「プラチナえるぼしプラス認定」が創設されました（施行期日は、令和8年4月1日）。その概要は次のとおりです。

確認 ○えるぼし認定：一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良である等の一定の要件を満たしたものについて、当該企業の申請により、厚生労働大臣が認定を行う制度。

○プラチナえるぼし認定：えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組の実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たしたものについて、当該企業の申請により、厚生労働大臣が認定を行う制度。

「えるぼしプラス認定」と 「プラチナえるぼしプラス認定」 の創設（その認定基準）

【女性の健康支援に関する認定基準】

えるぼしプラス・プラチナえるぼしプラスのすべてで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ① 「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目

的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）

- ② 女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③ 女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④ 女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること



令和8年4月1日施行の女性活躍推進法（関連省令等を含む）の改正のひとつです。関心があれば、気軽にお声掛けください。

なお、同改正により、これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けることとされました（従業員数100人以下の企業は努力義務）。この件につきましても、気軽にお声掛けください。

人事労務相談室

人事労務の最新情報として
二つのトピックスをお届けします。

- (1) 扶養認定で残業代が除外へ
- (2) 個人事業主の国保逃れ対策

(1) 扶養認定で残業代が除外へ

厚生労働省は、社会保険の被扶養者認定に関する「年収130万円の壁」について、2026年4月1日から新たなルールを適用します。

最大のポイントは、給与収入のみの方について、年収の判定に残業代を含めないという運用への変更です（※固定残業代は含めます）。これにより、繁忙期の残業や休日出勤などで一時的に年収が130万円を超えたとしても、労働契約上の年収が基準額未満であれば、原則として扶養にとどまることが可能になります。

■新ルールにより年収に含まれないもの

- ①時間外労働の賃金（契約書記載無）
- ②臨時的な収入

2026年4月以降の新ルールでは、扶養認定の年収判定が「労働契約書（労働条件通知書）に記載された内容」をもとに行われるようになります。

(2) 個人事業主の国保逃れ対策

2026年3月18日、厚生労働省は、いわゆる「国保逃れ」を目的とした名ばかり役員の子会社加入に対して、是正するための対策を公表しました。

「国保逃れ」とは、社会保険料削減ビジネスを展開する一般社団法人等が、顧客である個人事業主やフリーランスを自社の役員に就任させることで、本来は加入できない社会保険に加入させるというスキームです。保険料を安く抑えるために、役員報酬は低く設定（例えば月額数万円）し、顧客の個人事業主等からは、「会費」などの名目で自社が支払った役員報酬以上の金額を負担させる。その差額を利益として得ていました。

もともと個人事業主等は、事業所得に応じた国民健康保険料と国民年金保険料を支払わなければなりません。通常よりもはるかに安い保険料で社会保険の適用を受けられるという事態を、厚生労働省は強く問題視しました。

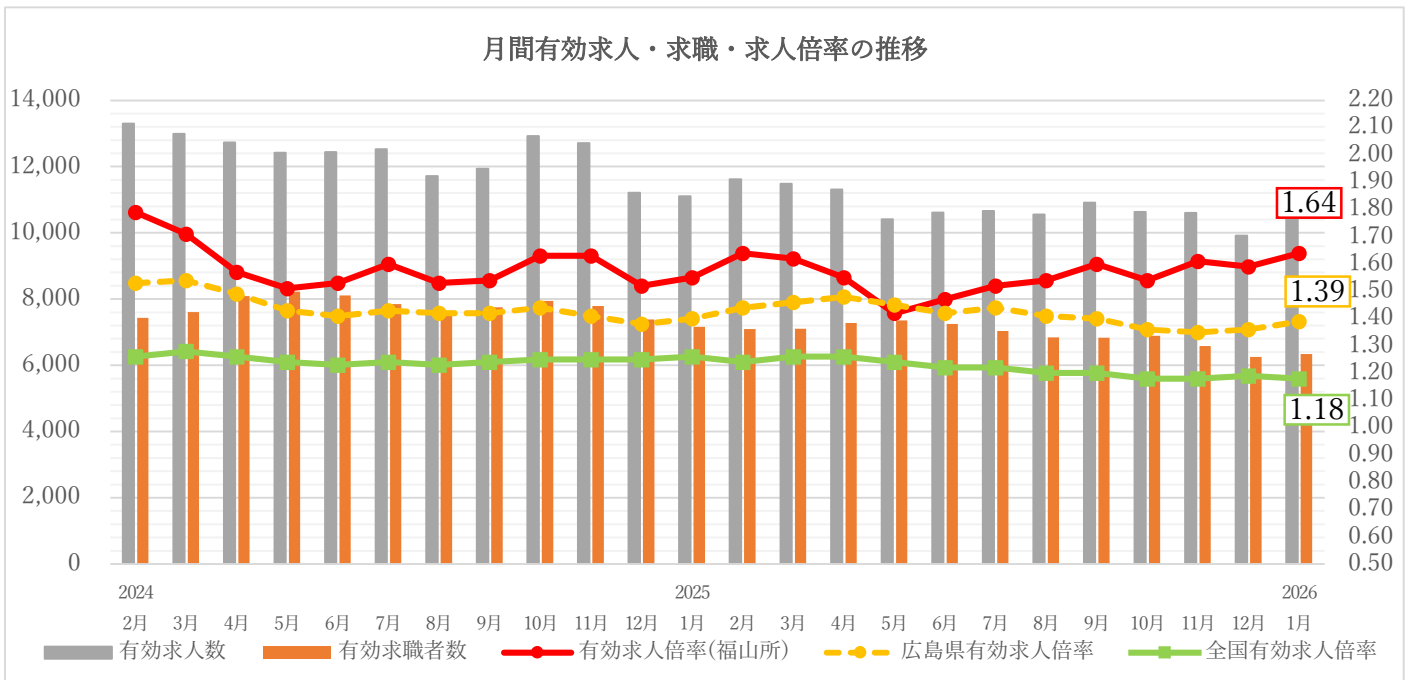
国保逃れスキームをビジネスとして運営していた法人は、今回の厚生労働省の通知により一掃された格好です。おそらく今後話題にもならないと思いますが、「会費の逆ザヤ」「勤務実態のない名ばかり役員」による社会保険への加入は、法律違反として扱われ、資格喪失届を提出させられることとなります。

人事労務の統計指標

労働関係指標 (2026年1月)

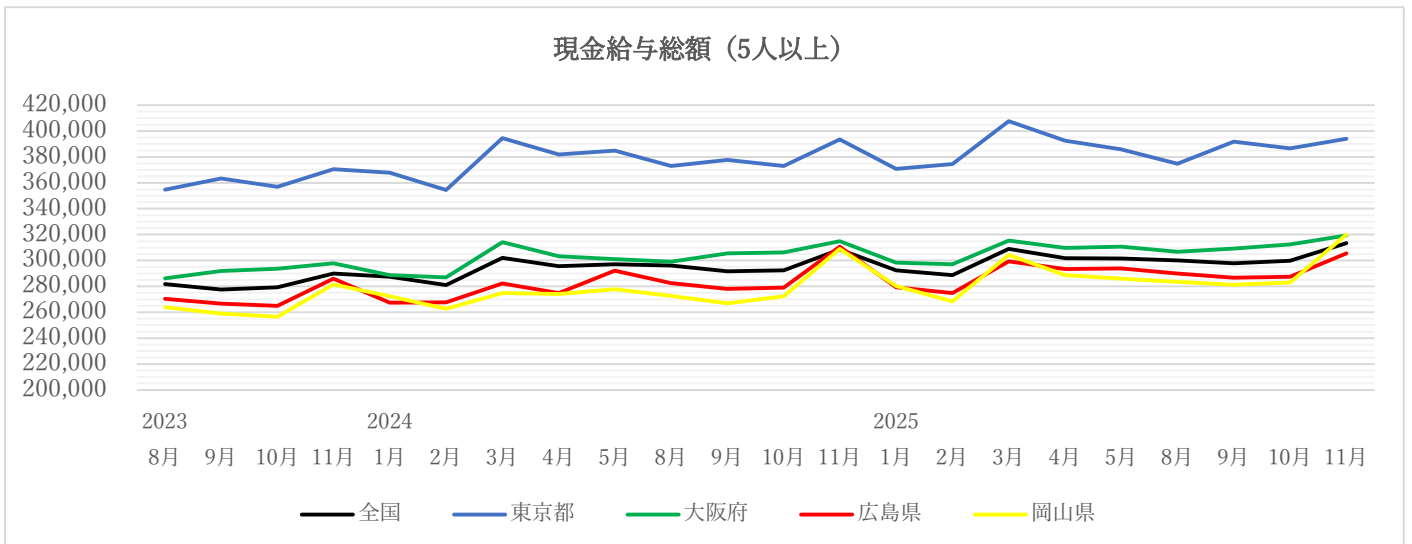
有効求人倍率 (季節調整値※)	全国	1.18倍	全国	2,294,228人	全国	1,809,573人
	広島県	1.39倍	有効求人	広島県 58,730人	有効求職者数	広島県 42,327人
	福山市	1.64倍	福山市	10,400人	福山市	6,340人

※ 季節調整値：前月からの変化を適切に捉えるため、季節変動の影響を除いた数値（原数値から季節変動を除去した結果数値）



定期給与 現金給与総額 (2025年12月)

全国	東京都	大阪府	広島県	岡山県
632,196円	800,301円	674,903円	609,116円	596,939円



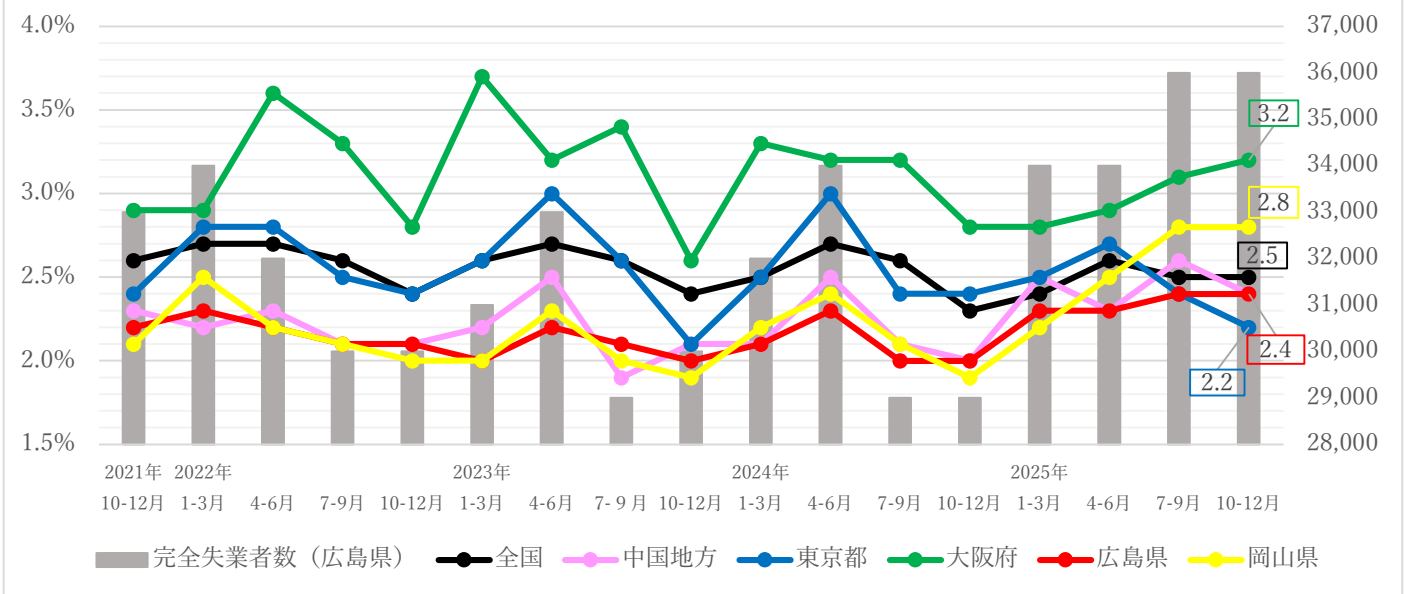
参考：毎月勤労統計調査（全国調査・地方調査） 結果の概要 | 厚生労働省 (mhlw.go.jp) 他 <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/30-1a.html>

人事労務の統計指標

労働関係指標 (2025年10月～12月期平均)

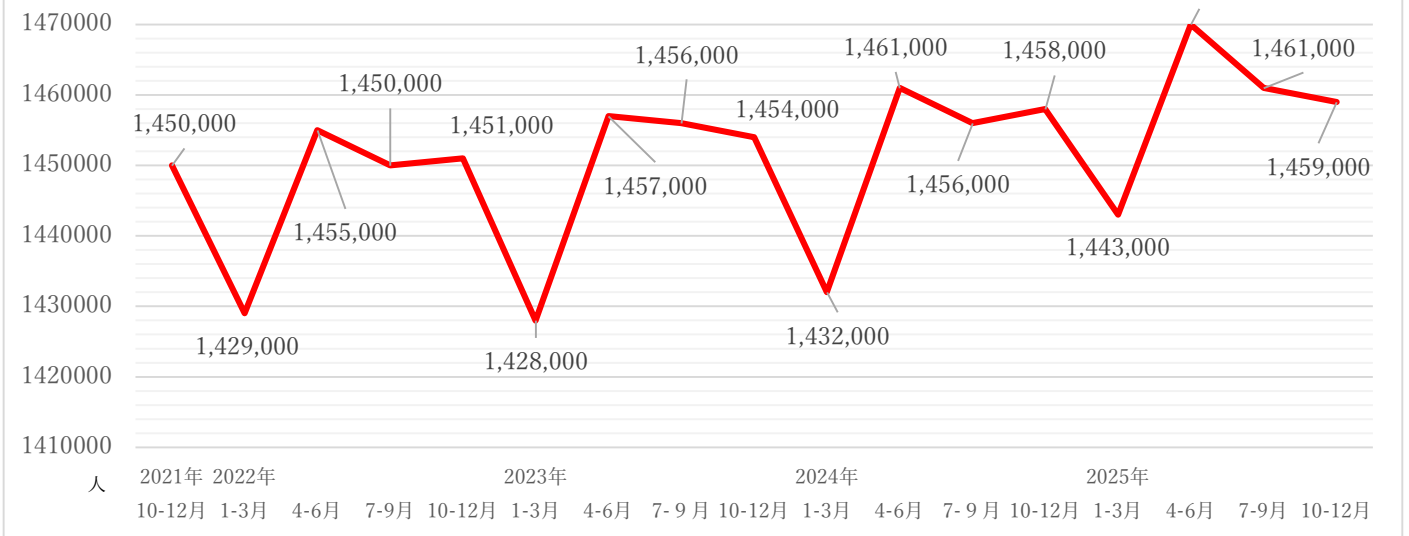
完全失業率	広島県 2.4%	完全失業者数	広島県 36,000人	就業者数	広島県 1,459,000人
	東京都 2.2%		東京都 196,000人		東京都 8,692,000人
	大阪府 3.2%		大阪府 161,000人		大阪府 4,798,000人

完全失業者数（広島県）と完全失業率



※完全失業率：「労働力人口」に占める「完全失業者」の割合

就業者数（広島県）



参考：労働力調査 - 統計情報 | 広島県 (hiroshima.lg.jp)他

[今月のお知らせ]

営業日のお知らせなど

2026

4 April



Sun	Mon	Tue	Wed	Thu	Fri	Sat
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28	29	30		

赤文字の日、及び青文字の日は休みとさせていただきます。

お仕事
カレンダー
4月

4/10 ● 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/15 ● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限

4/30 ● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 労働者死傷病報告（1月～3月分）の提出期限

