



人事・労務に役立つ NEWS LETTER

事務所通信

4
2026

発行: 小林労務管理事務所
〒755-0032 山口県宇部市寿町 3 丁目 4 番 21 号
TEL (0836)34-8907 FAX (0836)34-8908
e-mail : roumu@k-office04.jp

適用済み(一部適用待ち)の改正

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。

.....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）～ _____ は変更あり

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



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	<u>1.62%</u> （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	<u>0.23%</u>
------	--------------

⑨ 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」が変更されることになります。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。

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）



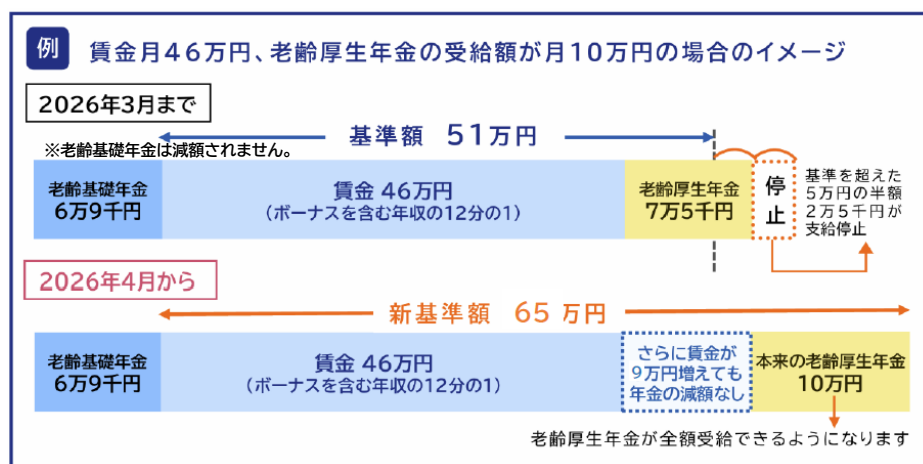
令和8（2026）年4月～

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。

施行・適用済みの改正

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）。

.....「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。



事業場

① 両立支援の申出

勤務情報提供書の作成支援

主治医意見書の提出



労働者

様式例：

「勤務情報提供書」
「主治医意見書」
「両立支援カード」
「両立支援/職場復帰支援プラン」

① 勤務情報提供書

② 主治医意見書



主治医

★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でもありますので、指針に沿った措置を実施することを検討してみたいかがでしょうか？

セミナー案内

最新 助成金・補助金活用セミナー

参加費無料

先着 20 名様限定

事業の成長や新たな取り組みに活用できる「助成金・補助金」について、基礎から実践まで分かりやすく解説するセミナーを開催いたします。本セミナーでは、最新の制度情報に加え、採択されるためのポイントや具体的な活用事例もご紹介します。ぜひ、この機会に、事業に活かせる制度と一緒に学びませんか？

開催日時：4月22日（水） 13：30～15：30

会場：福祉ふれあいセンター（宇部）（旧：多世代ふれあいセンター）



■【1部】補助金の活用

【行政書士による徹底解説】

「ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金」や「小規模事業者持続化補助金」、「デジタル化・AI導入補助金」、新たに創設された「中小企業新事業進出促進補助金」など、主要な補助金制度の概要をご紹介します。自社の事業展開に合わせて、どの補助金をどう活用すべきか、最適な選択肢と活用方法を分かりやすく解説します。



👥【2部】助成金の活用

【社会保険労務士による徹底解説】

「キャリアアップ助成金」や「特定求職者雇用開発助成金」、「業務改善助成金」、「人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）」などの概要をご紹介します。人材の確保・定着や職場環境の改善に向けて、各制度の仕組みと効果的な活用方法を解説します。

※ご参加を希望される方は、お気軽に当所までご連絡ください。

次ページへ続く

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などに関する知識の不足や言語の違いなどから、労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。この助成金は、**外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備**を行い、**外国人労働者の職場定着**に取り組む事業主に対して助成するものです。

支給額: 1 制度導入につき 20 万円(上限 80 万円)

主な受給要件

- ①外国人労働者を雇用している事業主であること
(対象：在留資格を有する外国人労働者。特別永住者、外交、公用を除く)
- ②認定を受けた就労環境整備計画に基づき、就労環境整備措置を新たに導入・実施すること
(必須措置 1・2 と選択措置 3～5 のいずれか 1 つ以上を実施)
- ③就労環境整備計画期間終了後の一定期間経過後における外国人労働者の離職率が 15%以下であること

対象となる整備措置

【必須措置】以下の 2 つを必ず実施

1. 雇用労務責任者の選任…選任およびその者による外国人労働者との面談
2. 就業規則等の社内規程の多言語化…就業規則を母国語や公用語に翻訳

【選択措置】以下のいずれか 1 つ以上を実施

3. 苦情・相談体制の整備…外国人労働者からの苦情や相談に対応できる体制を整備
4. 一時帰国のための休暇制度の整備…外国人労働者が母国に一時帰国できる休暇制度を整備
5. 社内マニュアル・標識類等の多言語化…業務マニュアルや協定書などを多言語で整備

申請の流れ

- ①就労環境整備計画の作成・提出
(計画期間：3 か月以上 1 年以内、提出期限：計画開始日の 6 か月前～1 か月前)
- ②計画の認定 (都道府県労働局による認定)
- ③整備措置の実施 (認定された計画に基づき実施)
- ④支給申請 (計画期間終了後、一定期間経過後に申請)

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



◆あとかき◆