



あい社会保険労務士法人

〒706-0024

岡山県玉野市御崎2丁目3番13号

TEL: 0863-81-5634

FAX: 0863-33-3896

e-mail: ksato@aisr.or.jp

ホームページ: <https://aisr.or.jp>



子ども・子育て支援金について

全国健康保険協会は、令和7年11月28日に開催された全国健康保険協会運営委員会の資料として「子ども・子育て支援金について」を公開しました。

◆子ども・子育て支援金制度とは

子ども・子育て支援金制度は、少子化対策（児童手当の拡充、妊婦への支援給付、こども誰でも通園制度、出生後休業支援給付および育児時短休業給付、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除）のための特定財源として、令和8年度から10年度にかけて段階的に導入されます。

◆開始時期と徴収方法

令和8年4月分（5月末納付分）より、労使折半で子ども・子育て支援金を負担します。医療保険料と同様、毎月の賃金ならびに賞与から徴収されることになっており、産休中や育休中の場合は免除されます。制度の適用開始は、任意継続被保険者も同様です。

◆支援金率と年収別の負担額

負担額は、標準報酬月額ならびに標準賞与額に支援金率を乗じて求められます。支援金率は国が一律で定めることとされており、0.24%から段階的に引き上げられ、令和10年度に0.4%になる予定です。被保険者一人当たりの平均負担額は、令和8年度では450円、令和9年度では600円、令和10年度では800円と見込まれています。

◆給与明細への表示

こども家庭庁の事務連絡（2025.6.18）において、被保険者から保険料を徴収する際に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とはなっていません。ただし、制度への理解・協力を促す観点から、給与明細書には医療保険料等と区別して表示することが望ましいでしょう。

従業員への説明や給与明細の修正対応ができるよう、理解と準備をしておきましょう。

【全国健康保険協会「子ども・子育て支援金について」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/direction/dai138kai/2025112814.pdf>

「育児休業等給付専用のコールセンター」が設置されています

◆複雑化する実務

今年施行された改正育児・介護休業法の施行に伴い、従来の育児休業給付金に加え、出生後休業支援給付金や育児時短就業給付金等新設され、申請書類や要件等がそれぞれ異なり、実務が複雑化してきています。そして、申請から給付まで、時間がかかることも問題になっています。

◆コールセンターの設置

厚生労働省は、それらの問題を踏まえ11月17日に「育児休業等給付専用の

コールセンター」を設置しました。育児休業等給付に関する制度内容や申請手続、電子申請の処理状況の目安に関して、問い合わせに応じてもらえます。

◆問い合わせの対象となる給付金

- ・育児休業給付金（支給期間の延長を含む）
- ・出生時育児休業給付金
- ・出生後休業支援給付金
- ・育児時短就業給付金

実務担当者にとっては、制度理解と、申請手続の管理、そして社内体制整備が必須実務となるでしょう。不明な点は、このコールセンターを活用してクリアしていきましょう。

【厚生労働省「育児休業等給付専用のコールセンターを設置します」】

https://www.mhlw.go.jp/content/1_1600000/001593629.pdf

ハラスメント相談窓口が「あるのに機能していない」という矛盾

●制度が信頼されていない現実

厚生労働省の実態調査によれば、パワハラ相談窓口を「設置している」という企業は全体の7割以上に達していることをご存知でしょうか？一方で、実際にパワハラを経験した労働者のうち、約35%以上が「相談窓口相談していない」という実態が明らかになっています。さらに驚くべきことに、相談があったとしても、企業が「何もしなかった」と判断されるケースがパワハラで53.2%にも上っているのです。窓口があるのに使われていない、あるいは使っても実効性がないと判断されている——これは単なる運用の問題ではなく、本質的な課題だと考えられます。

窓口を設置することは、法律上のコンプライアンス要件を満たします。しかし重要な問題は、「窓口が存在すること」と「実際に紛争を解決すること」は全く別の次元にあるという点です。

●「見えないプロセスへの信頼」が解決を左右する

被害者が相談窓口を利用するかどうかを決める際、最も重視するのは「相談しやすさ」ではなく、「相談した後に本当に解決するのか」「訴えが真摯に受け止められるのか」という見えないプロセスへの信頼だと考えられます。このプロセスが不透明だと、被害者は窓口があっても利用を躊躇します。結果として問題は潜在化し、職場環境は悪化し、やがて労働紛争や訴訟へと発展するリスクが高まります。

相談窓口を単なる「あるべき制度」として形式的に運用するのではなく、実際に被害者の声を受け止め、問題を解決し、職場を改善するための実質的なツールとして機能させることが求められているようです。

実効性のある相談窓口の設置やハラスメント防止体制の構築、プロセス設計について、一度考えてみませんか。

【厚生労働省「職場のハラスメントに関する実態調査 結果概要」】

https://www.mhlw.go.jp/content/1_1909000/001259093.pdf

4月からの道路交通法の改正により自転車にも青切符

◆4月から自転車にも「青切符」制度が導入

道路交通法の改正により2026年4月から、自転車の交通違反に「交通反則制度」（いわゆる「青切符」制度）が導入されます。

◆青切符により検挙される違反例

青切符により検挙される違反の一例として、信号無視（反則金6,000円）、一時不停止（同5,000円）、携帯電話使用（同12,000円）、制動装置（ブレーキ）不良（同5,000円）等が挙げられます。

