



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【191】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

子ども・子育て支援金の徴収が始まります

◆子ども・子育て支援金とは？

国の「こども未来戦略『加速化プラン』」で定められた子育て支援の拡充にかかわる費用に充てるため、「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」(令和6年法律第 47 号)により創設されるものです。

高齢者を含むすべての世代の人が、公的医療保険の保険料とあわせて徴収され、会社員は令和8年4月分から徴収が始まります。

◆どのような支援に活用されるの？

2025 年4月からの雇用保険の「出生後休業支援給付」「育児時短就業給付」は、子ども・子育て支援金を活用した子育て支援策として、既に実施されています。また、児童手当の拡充や親の就労の有無にかかわらず保育園に通いやすくする「こども誰でも通園制度」の給付なども、同様です。

◆負担額はどれくらい？

子ども家庭庁が 12 月 26 日に公表した年収別推計によれば、協会けんぽ・組合健保の被保険者一人当たりの月額負担は次のように示されています。ただし、社会保障の歳出改革等を行うことで、支援金による負担は相殺されるため、支援金導入に伴う実質的な負担は生じない、とされています。

・200 万円:192 円 ・400 万円:384 円 ・600 万円:575 円

・800 万円:767 円 ・1,000 万円:959 円

◆給与計算への影響は？

上記のとおり、会社員は令和8年5月に納付する令和8年4月分の保険料から徴収が始まりますので、あらかじめ従業員に周知しておくといでしょう。

なお、育児期間中は医療保険料や厚生年金保険料と同様に、支援金も免除されます。

カスハラ対策は、待ちの体制では間に合いません

◆今年 10 月にも義務化か

昨年4月に東京都でカスタマー・ハラスメント防止条例が施行されたことはご存じですか。これはカスハラ被害の増加に対応する大きな転換点です。さらに、労働施策総合推進法の改正により、早ければ今年 10 月にも企業のカスハラ防止措置義務化が施行される見込みです。

つまり、全国すべての企業で、カスハラ防止に具体的に取り組むことが法的義務になるのです。

「まだ対応は先でいい」と考えていらっしゃる企業も多いかもしれませんが、しかし実務的には、そのような余裕はありません。カスハラが社員のメンタルヘルスや退職につながることにについては、すでに多くの事例がありますし、規程整備のほか、対応の実際の流れを確認する、社内研修を実施するなど、行うべきことは多くあり、準備には相応の時間が必要です。

◆従業員とのコミュニケーションが重要

カスハラ対策で重要なのは、被害を受けた従業員とのコミュニケーションです。

事後対応において、被害者へのメンタルヘルスサポートや配置転換といった個別の対応だけでなく、組織全体で「カスハラを許さない」とのメッセージを、一貫性をもってはじめるから伝えておく必要があります。

「会社が自分たちの側に立っている」というメッセージを正しく伝えるには、事前の研修から事後サポートまで、一連のプロセスを組織的に整備する必要があります。

対策が後付けでは、従業員の信頼は得られません。今から体制を整備することで、万が一問題が発生した際にも、誠実な対応ができる組織としての地盤が整います。

カスハラ防止規程の策定から従業員教育、事後対応の仕組みまで、トータルな体制構築を目指しましょう。対策の整備がまだ不十分とお考えの際は、ぜひ当事務所にご相談ください。

2026 年 4 月施行 女性活躍推進法改正のポイント

女性活躍推進法について、2025 年 12 月 23 日に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく一般事業主行動計画等に関する省令の一部を改正する省令」及び「事業主行動計画策定指針の一部を改正する件」が公布されました。

これは、2026 年 4 月 1 日の改正法施行に向け、企業に求められる対応内容や情報公表の考え方を具体的に示したものです。

◆新たに義務付けられた情報公表

改正省令・指針により、企業が公表すべき情報の内容が拡充されます。特に、女性管理職比率の公表義務が拡大され、従業員 101 人以上の企業も対象となります。これまで義務とされてきた男女間賃金差異の公表に加え、職業生活に関する機会の提供の状況や、仕事と家庭の両立支援に関する取組実績についても、企業の実情に応じて公表することが求められます。

◆公表が求められる具体的な項目

義務付けられる主な情報項目は以下のとおりです。

- ・男女間賃金差異
- ・女性管理職比率

これらは、従業員数 101 人以上の企業すべてで義務化されます。加えて、選択して公表する項目として次のようなものがあります。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供実績(採用割合、係長級における女性比率など)
 - ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績(男女別育児休業取得率、有給休暇取得率など)
- これらは企業ごとの事情に応じて、複数選択して公表します。

初回の「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね3か月以内に公表する必要があります。公表は自社ホームページまたは厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」などを活用し、年1回以上の更新が求められます。

モデル就業規則 最新版の内容は？

◆厚生労働省のモデル就業規則とは？

厚生労働省が労働基準法をはじめとする関係法令等の規定を踏まえ就業規則の規程例を解説とともに示したものです。あくまでモデル例ではありますが、自社の就業規則

を作成する際の参考として活用できます。モデル就業規則は定期的に改訂されており、令和7年12月に最新版が出ています。

◆主な改訂事項

I 国会または地方議会の議員に立候補するための休暇に関する規定例の追加(第32条)

(裁判員等のための休暇等)

第32条 労働者が裁判員若しくは補充裁判員となった場合又は裁判員候補者となった場合には、次のとおり休暇を与える。

- ① 裁判員又は補充裁判員となった場合 必要な日数
- ② 裁判員候補者となった場合 必要な時間

2 労働者が国又は地方公共団体の議会の議員の選挙において候補者となった場合には、選挙運動の期間につき、選挙運動のために必要な日数の休暇を与える。

⇒労働者が裁判員や裁判員候補者となった場合や、法定の選挙運動期間中に選挙運動を行う場合で、労働者からその職務に必要な時間を請求されたときは、使用者はこれを拒んではなりません(労基法7条)。そのため、裁判員等のための休暇や立候補のための休暇を制度として導入することが求められます。

II 特別休暇の紹介を追加(第5章解説)

モデル就業規則では、特別休暇(法律によって義務とされている休暇ではなく、企業が任意に設ける休暇制度)として、不妊治療休暇(第29条)、慶弔休暇(第30条)、病欠休暇(第31条)、裁判員等のための休暇・立候補のための休暇(第32条)を規定例として紹介していますが、その他の例として、ボランティア休暇、ドナー休暇、犯罪被害者等の被害回復のための休暇、更年期症状による体調不良休暇の検討についての紹介が加わりました。

【厚生労働省「モデル就業規則について」】



黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん こんにちは。

厚生労働省の令和7年就業条件総合調査によれば、令和6年の労働者1人あたりの有給休暇取得率が66.9%で過去最高になったそうです。

人材確保が難しい中、年休取得促進の取組みが重要になります。

