

Ⅱ あかね社会保険労務士法人

あかね通信

2026年4月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。

04
2026

Special feature

3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率

- ◆労働日数・休日日数の設定と割増賃金額への影響
- ◆雇入時の健康診断で注意すべきこと
- ◆2026年度から引下げとなる雇用保険料率と今後の適用拡大

3月分以降の協会けんぽの 健康保険料率・介護保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、例年3月分（4月納付分）から見直しが行われています。以下では変更となった協会けんぽの健康保険料率と介護保険料率に加え、4月分（5月納付分）より適用される子ども・子育て支援金率についてお伝えします。

健康保険料率・介護保険料率

協会けんぽの健康保険料率は、都道府県支部別に設定されます。2026年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。すべての都道府県で前年度より引下げ、または、変更なしとなりました。

また、介護保険料率は単年度で収支が均衡するよう1年に1度見直しが行われます。2026年3月分からは、1.59%から1.62%への引上げとなりました。

子ども・子育て支援金率

2026年4月分（5月納付分）より、新たに子ども・子育て支援金（以下、「支援金」という）を給与から控除し、納付することになります。支援金額（月額）は健康保険の標準報酬月額に支援金率を乗じて算出します。2026年4月分から適用される協会けんぽの支援金率は0.23%となりました。

なお、支援金は賞与からも控除し、納付することになっており、健康保険の標準賞与額に支援金率を乗じて算出します。

表 2026年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

→:変更なし ↓:引下げ

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

給与計算において、4月支給分の給与から健康保険料率・介護保険料率の変更、5月支給分の給与から支援金の控除があります。2ヶ月連続で変更となるため、控除誤りや控除漏れが発生しないように注意しましょう。

労働日数・休日日数の設定と割増賃金額への影響

従業員の労働日や休日は、法令の範囲内で自由に定めることができ、就業規則で具体的に定めている企業のほか、毎年、年間カレンダーを作成することで定める企業もあります。以下では、最大の労働日数・休日日数、休日日数を増やした際の割増賃金の取扱いについて確認します。

最大の労働日数・休日日数

労働基準法では、1週間につき40時間を超え、また、1日につき8時間を超えて働かせてはならないと規定しています（法定労働時間）。そのため、1年間（365日）に働かせることができる時間の上限は、約2,085時間（40時間÷7日×365日）です（※1）。

仮に1日の所定労働時間が1年間を通じて8時間の場合には、最大の所定労働日数は260日（2,085時間÷8時間）、所定休日数は105日（365日-260日）となります（※2）。

割増賃金の計算方法

法定労働時間を超えて従業員を働かせたときや、法定休日に働かせたとき、また、深夜（午後10時～翌午前5時）に働かせたときには割増賃金の支払いが必要になります。

この割増賃金は、以下の計算式から算出することになっています。

$$\text{1時間当たりの賃金額} \times \text{時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数} \times \text{割増賃金率}$$

そして、月給制の場合の「1時間当たりの賃

金額」とは、以下の計算式から算出します。

$$\text{1ヶ月の所定賃金額} \div \text{1ヶ月の平均所定労働時間数}$$

ここでの「1ヶ月の平均所定労働時間数」は、就業規則や年間カレンダー等で定めた1年間の所定労働時間数を12ヶ月で除したのになります。

休日日数の増加と割増賃金

就職する企業を選択する際、年間の休日日数を重視する傾向があると言われています。そのため、採用や既存従業員の定着の観点から年間休日日数を増やす企業もあるかと思います。

1日の所定労働時間を変更せずに所定休日日数を増やしたときは、1年間の所定労働時間数が減少することになります。その結果、割増賃金を計算する際の「1ヶ月の平均所定労働時間数」も減少します。これにより、1時間当たりの賃金額、ひいては割増賃金の単価も上昇します。

所定休日日数を増やすことを検討する場合には、このような影響が出てくるとも念頭において考えましょう。

割増賃金の計算は、給与計算ソフト等に「1ヶ月の平均所定労働時間数」を設定しておき、時間外労働の時間数等を入力することで自動計算することもあるでしょう。休日日数を増やしたにも関わらず、設定した時間数がそのままになっているということもあるため、今一度、確認しておきたいものです。

※1 うるう年の場合には、約2,091時間（40時間÷7×366日）

※2 うるう年の場合には、最大の所定労働日数は261日（2,091時間÷8時間）、所定休日数は105日（366日-261日）

雇入時の健康診断で注意すべきこと

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

4月に中途社員が入社してきます。今年から、会社の定期健康診断を6月に行うことに変更したため、定期健康診断を受けてもらうことで、雇入時の健康診断を受けたことにすることはできるのでしょうか？



社労士

定期健康診断を6月に行う場合であっても、雇入時の健康診断は実施する必要があります。

そうなのですか。なぜですか？



雇入時の健康診断は、雇入後、従業員を配属する際に健康上の配慮が必要であるかどうかを確認したり、入社後の健康管理の基礎資料としたりするために行います。その一方で、定期健康診断は、従業員の健康状態を定期的に把握し、その結果によって就業上の必要な措置を行い、脳・心臓疾患の発生の防止、生活習慣病等の増悪防止を図るために行います。



なるほど。健康診断の実施目的が異なるということですね。



はい。雇入時の健康診断の実施を省略することはできませんが、雇入時の健康診断を受けた従業員については、その健康診断の実施日から1年間は定期健康診断の実施項目に相当するものを省略することが可能です。



なるほど。ちなみに、この雇入時の健康診断は、いつまでに実施すればよいのでしょうか？



法令等では、実施の時期について「雇入れるとき」に実施するとされています。厳密な日数の定めはありませんが、実施目的に照らすと、雇入れの直前・直後で、できるだけすみやかに実施したいですね。



雇入時の健康診断に関して、入社時の提出書類で、前職で定期健康診断を受けていたような場合に、その結果を提出してもらっていますが、問題ないでしょうか？



厳密には、3ヶ月以内に医師による健康診断を受けていた場合になります。従業員から健康診断の書類の提出があった際には、雇入時の健康診断で求められている実施項目を網羅しているかの確認をしてください。



もし実施項目が網羅されていなければ、その項目だけ実施すれば良いということですね。



はい、その通りです。今回の中途社員のタイミングで、現行の取扱いに問題がないか点検しながら進めるとよいですね。

ONE POINT

- ① 雇入時の健康診断は、雇入後の適正配置や健康管理の基礎資料とするためのものであり、定期健康診断に置き換えることはできない。
- ② 入社時に、過去に受診した健康診断の結果が提出された場合は、雇入時の健康診断の代わりになるが、実施日・実施項目等の確認が必要である。

2026年度から引下げとなる 雇用保険料率と今後の適用拡大

雇用保険料率は、毎年度、財政状況を踏まえて見直されています。以下では、2026年度の雇用保険料率と、2028年10月に施行される被保険者の適用拡大について確認します。

2026年度の雇用保険料率

雇用保険料率は、失業等給付の受給者数や保険料の積立金等の財政状況を踏まえて、安定的な財政運営と保険料負担軽減の両立を図りながら慎重に決定されています。2026年度については、2026年度以降の財政運営の試算結果を踏まえて下表の料率とすることが決まりました。

表 2026年度の雇用保険料率

事業の種類	負担者 ①労働者 負担	②事業主 負担	雇用保険料 率(①+②)
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	16.5/1,000

2028年10月の適用拡大

現在、雇用保険では、以下の2つの要件を満たす従業員が被保険者となります。

※昼間学生等一部除外あり。

- ① 週の所定労働時間が **20時間以上**である
- ② 31日以上雇用見込みがある

この被保険者となる要件は、2024年に改正された雇用保険法により、2028年10月から以下のように変更となります。

- ① 週の所定労働時間が **10時間以上**である
- ② 31日以上雇用見込みがある

この被保険者の適用拡大により、労働者の大多数が雇用保険に加入することになるとされています。

適用拡大に伴う変更点

現状、雇用保険被保険者離職証明書（離職票）を作成するときには、「賃金の支払の基礎となった日数が11日以上」または「賃金の支払の基礎となった労働時間数が80時間以上」の場合に1ヶ月とカウントしています。この被保険者期間の算定基準について、2028年10月以降は「賃金の支払の基礎となった日数が6日以上」または「賃金の支払の基礎となった労働時間数が40時間以上」の場合に1ヶ月とカウントすることになります。この他にも適用拡大に伴い、細かな点が変更されることとなっています。

雇用保険料率は毎年度見直され、2026年度は引下げとなりますが、労災保険率は3年に1度の見直しとされていることから、2026年度は見直しは行われません。給与計算や年度更新の際に、保険料率を誤らないように注意しましょう。

自動車通勤者への通勤手当の支給状況

令和8年度税制改正大綱では、自動車通勤等の通勤手当の非課税限度額の見直しが盛り込まれています。ここでは昨年8月に人事院が発表した調査結果※から、民間企業の自動車通勤者への通勤手当の支給状況をみていきます。

97.9%が通勤手当を支給

上記調査結果によると、自動車通勤者に対して通勤手当を支給している企業は97.9%でした。通勤手当を支給している企業を100とした場合の支給形態では、距離段階別定額制が61.7%で最も高く、運賃相当額制が20.7%などとなっています。

距離段階別定額制を採用している企業における、通勤手当の支給月額（平均支給額）をまとめると、表1のとおりです。

【表1】距離段階別定額制における支給月額
（円、距離は片道）

距離	支給月額	距離	支給月額
5km	4,134	60km	38,726
10km	7,287	70km	47,080
20km	13,616	80km	53,608
30km	19,872	90km	59,820
40km	26,162	100km	66,437
50km	32,418		

人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

駐車場の利用状況

次に、自動車通勤者の通勤用駐車場の利用状況をまとめると、表2のとおりです。

事業所の駐車場利用（従業員の費用負担がない）ケースが67.2%で最も高くなりました。次いで、従業員が自ら借りた外部の駐車場利用が19.4%となっています。

【表2】通勤用駐車場の利用状況（複数回答、%）

事業所の駐車場利用	
従業員の費用負担がある	12.0
従業員の費用負担がない	67.2
事業所が借り上げた外部の駐車場利用	
従業員の費用負担がある	7.0
従業員の費用負担がない	10.3
従業員が自ら借りた外部の駐車場利用	19.4
その他	1.4

人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

駐車場利用に係る手当

従業員が自ら借りた外部の駐車場を利用する場合に、駐車場利用に係る通勤手当を支給する企業は29.9%でした。この場合の通勤手当の支給月額をまとめると、表3のとおりです。

【表3】外部の駐車場利用に係る通勤手当の支給月額（%）

支給月額	割合
3,000円未満	6.0
3,000円以上4,000円未満	12.9
4,000円以上5,000円未満	5.7
5,000円以上6,000円未満	26.6
6,000円以上7,000円未満	2.4
7,000円以上8,000円未満	5.3
8,000円以上9,000円未満	6.9
9,000円以上10,000円未満	3.0
10,000円以上15,000円未満	18.9
15,000円以上	12.3

人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

外部の駐車場を利用する従業員に通勤手当を支給する企業は多くないため、人材募集時の特徴として活用できるかもしれません。

※人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」

全産業の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所59,166事業所から抽出した11,865事業所と、常時勤務する従業員のうち期間を定めず雇用されている者（年齢が61歳以上の者を含み、臨時の者を除く）を対象とした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/kouho_houdo/toukei/minn/minnhp/minR07_index_00001.html

4月から新入社員を受け入れる事業者は、人事担当者が忙しくなる時期です。社内のコミュニケーションを強化し、調整しながら進めましょう。また、月末からの大型連休に備え、休業日状況の確認を行いましょう。

01 子ども・子育て支援金の創設



2026年4月より、国の「こども未来戦略」に基づき、子ども・子育て支援金制度が開始されます。健康保険の加入者については、健康保険料とあわせて、子ども・子育て支援金を給与から控除する対応が必要となります。

02 自転車の交通反則通告制度（青切符）の導入



2026年4月より、自転車の交通違反に対して「交通反則通告制度（青切符）」が導入されます。通勤や業務で自転車を使用している場合には、改めて社員へ交通マナー遵守の注意喚起をしましょう。

03 女性活躍推進法の改正



2026年4月より、女性活躍推進法が改正され、情報公表の必須項目が拡大されます。これにより、従業員数101人以上の企業では、男女間賃金差異及び女性管理職比率等の公表が義務となります。

04 給与支払報告に係る給与所得者異動届出



住民税の徴収方法が特別徴収である事業者で、給与支払報告書を提出した社員が、4月1日現在で給与の支払を受けなくなったときには、4月15日までにその社員が住んでいる市町村長に届出をします。

05 社会保険料の変更



社会保険料の料率改定の時期になりました。雇用保険料率は4月から新料率が適用されます。一方で協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、3月分（4月納付分）から適用されます。当月分を当月控除している場合は3月から、当月分を翌月控除している場合は4月から、新しい料率で計算しましょう。なお、上述の子ども・子育て支援金の徴収（給与からの控除）は2026年4月分（5月納付分）からのスタートです。

06 労働者名簿の調製



新年度が始まりましたので、労働者名簿を調製する必要があります。退職者については退職日と退職事由を記入し、入社した者については新たに作成しておきましょう。また、この労働者名簿については退職の日から3年間は必ず保存しておくことになっています。

07 年次有給休暇の付与（4月1日付けで一齐付与の場合）



4月1日付けで年次有給休暇を一齐に付与している場合は、勤続年数に応じた日数の付与を行いましょう。