



— 目次 —

- 2026年4月（5月納付分）より子ども・子育て支援金の徴収開始
- カスハラ対策、2026年10月より義務化 企業は何をすべき？ 指針案のポイント
- 働きやすい職場の決め手は「休暇」と「人間関係」
- 3人に1人が転職を検討？10代の子を持つ従業員の本音とは
- 大企業で広がる「賞与の月給化」
- 期限延長？ 離婚時の年金分割とは
- 出生後休業支援給付金 紹介動画とパンフレットを公開



NEWS

速報！

いわゆる106万円の壁（月額賃金8.8万円以上）について年金機構から以下のような案内が出ています。

日本年金機構からのお知らせ（令和8年1月号）

【ご案内】最低賃金の上昇により、週20時間以上働く短時間労働者は、健康保険・厚生年金保険の加入要件に係る賃金要件を意識する必要がなくなります

https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/info/oshirase/20140627.files/zenkoku_202601.pdf

▶ 働き方と健康保険・厚生年金保険の加入の関係（51人以上の企業で働く方 学生を除く）

時給
1,016円以上

で、

週
20時間

働くと、
自動的に

月額賃金
8.8万円以上



健康保険・厚生
年金保険に加入

<加入要件チェック>

時給1,016円以上で働く方は、以下の3つの要件の全てに該当する場合、健康保険・厚生年金保険の手続きが必要です。

週の所定労働時間が20時間以上である

勤め先が従業員数51人以上の企業である

学生ではない

今月の「ニュースレター」の主な情報源は、以下のとおりです。

P.1

2026年4月（5月納付分）より

子ども・子育て支援金の徴収開始



情報源

令和8年度子ども・子育て支援金率について（協会けんぽ）

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/direction/dai140kai/2026012905.pdf>

子ども・子育て支援金制度リーフレット（健康保険組合連合会・東京都農林漁業団体健康保険組合）

<https://nourinkenpo.jp/wp-content/uploads/%E4%BA%8B%E6%A5%AD%E4%B8%BB%E3%83%BB%E5%8A%A0%E5%85%A5%E8%80%85%E5%90%91%E3%81%91%E3%83%AA%E3%83%BC%E3%83%95%E3%83%AC%E3%83%83%E3%83%88%EF%BC%88%E7%B5%84%E5%90%88%E5%90%8D%E5%85%A5%EF%BC%89.pdf>

子ども・子育て支援金制度について

<https://www.cfa.go.jp/policies/kodomokosodateshienkinseido>

2026年4月分（5月納付分）から、「子ども・子育て支援金」が公的医療保険料に上乗せして徴収されます。既存の「子ども・子育て拠出金」とは別制度で、2026年度の支援金率は0.23%、労使折半で賞与からも徴収されます。

名称が似ているため混同しやすく、今後は給与明細や従業員からの問い合わせへの対応が必要になるでしょう。

P.2

カスハラ対策、2026年10月より義務化 企業は何をすべき？ 指針案のポイント



情報源

事業主が職場における顧客等の言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針案要綱

<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001635697.pdf>

カスタマーハラスメント対策は、2026年10月からすべての企業に義務付けられます。

指針案では、カスハラの定義を明確にしたうえで、企業が講じるべき5つの措置を示しています。

「職場におけるカスハラの内容」と「カスハラへの対処の内容」を定めて労働者に周知することが求められているため、まずは自社で発生しやすいカスハラの事例を整理し、その際の具体的な対処方法を検討しておくのがよいでしょう。

P.4

働きやすい職場の決め手は 「休暇」と「人間関係」



情報源

転職経験者の6割超が「転職後に働きやすさが改善された」と回答。働きやすい職場、働きにくい職場の要因とは？

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/251110.html>

転職経験者が感じる「働きやすさ」は、「休暇の取りやすさ」と「職場の人間関係」が大きく左右しています。採用活動では、有給休暇の取得実績や、職場のリアルな雰囲気伝えることが重要と言えるでしょう。

P.4

3人に1人が転職を検討？ 10代の子を持つ従業員の本音とは



情報源

従業員のウェルビーイングと子どもとの関係の意識・実態調査

-10～18歳の子どもの持つ働く親を対象に、仕事観やウェルビーイングとの関係に注目-

https://www.jri.co.jp/MediaLibrary/file/column/opinion/detail/2025/251120_kodomo_003.pdf

<https://www.jri.co.jp/column/opinion/detail/16251/>

仕事と子育ての両立支援は低年齢期に注目されがちですが、10代の子どもの持つ親にとっても重要な課題であることが調査から示されています。子どもとの時間を大切にしたいという思いから、約3割が転職を検討した経験がある点は見逃ごせません。

P.5 大企業で広がる「賞与の月給化」



情報源

パーソル総合研究所 「賃上げと就業意識に関する定量調査」

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/wage-increase/>

賞与を月給に組み込む「月給化」は、大企業を中心に広がっており、人材獲得競争への対応として注目されています。基本給を高めることで採用面のメリットがある一方、固定費の増加や残業代単価の上昇など、労務管理上の影響も無視できません。

P.7 期限延長？ 離婚時の年金分割とは



情報源

離婚時の年金分割の請求の期限を5年とする改正規定の施行期日を「令和8年4月1日」と定める政令を官報に公布

<https://www.psrn.jp/topics/detail.php?id=38707>

その他の制度改正事項について

1. 離婚時の年金分割の請求期限の延長

<https://www.mhlw.go.jp/content/12401000/001325263.pdf>

離婚時の年金分割について、請求期限が「離婚後2年以内」から「5年以内」に延長されます。新ルールは2026年4月以降に離婚したケースから適用され、合意分割・3号分割のいずれも対象です。

P.8 出生後休業支援給付金 紹介動画とパンフレットを公開



情報源

育児休業等給付について（紹介動画とデジタルパンフレット）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html

出生後休業支援給付金は、手取り10割相当の給付が受けられる一方、支給要件が複雑で理解しにくい点が課題とされています。

厚生労働省は、従業員の制度理解を後押しするため、「給付金の紹介動画」と「給付金の制度利用ガイド（デジタルパンフレット）」を作成し、公開しました。

乱丁・落丁、掲載記事の誤字その他の誤りがありましたら事務局までご連絡ください。
内容へのご質問は恐縮ですが原則として有料となります。

社労士ニュースレター便 事務局

contactdesk@sr-newsletter.com

リンクティブ株式会社

TEL：050-3529-5892

FAX：050-1712-6953