

# 事務所だより

〒861-8029

熊本市東区西原 2 丁目6番21号

杉山友香社会保険労務士事務所

TEL:096-201-8021 FAX:096-201-8022

<https://sugiyama-office.p-kit.com/>

令和8年4月号



## 子ども子育て支援金制度が始まりました！

～前月号に引き続きおさらいです！～

文責：杉山 友香

3月号でもお知らせしましたが、本年4月から子ども子育て支援金制度が始まりました。今月号では子ども家庭庁のホームページ FAQ より抜粋してご紹介してまいります。



### Q1. 子ども・子育て支援金っていくら払うの？

A.被用者保険、国民健康保険、後期高齢者医療制度加入すべての方で負担することとなります

#### 令和8年度の支援金額の推計（平均月額）

健保組合	被保険者一人当たり 約550円
国民健康保険	一世帯当たり 約300円
後期高齢者 医療制度	被保険者一人当たり 約200円

#### (1)被用者保険に加入されている方

- ・支援金額(月額) = 標準報酬月額 × 支援金率
- ・R8年度の一律の支援金率は0.23%  
(支援金額の半分は企業が負担)
- ・令和8年4月保険料(5月に給与天引き)より拠出

#### (2)国民健康保険に加入されている方

- ・支援金額(月額)は、お住いの市町村が定める条例に基づき、世帯や個人の所得等に応じて決定
- ※令和8年4月分から拠出いただきますが、実際の支援金額については、お住いの市町村にお問い合わせ下さい。
- なお、市町村ごとに支援金に係る保険料率は異なります。

#### (3)後期高齢者医療制度に加入されている方

- ・支援金額は、お住いの都道府県後期高齢者医療広域連合が定める条例に基づき、個人の所得等に応じて決定
- ※令和8年4月分から拠出いただきますが、支援金額の月額につきましては、お住まいの市町村にお問い合わせください。なお、後期高齢者医療広域連合ごとに支援金に係る保険料率が異なります。

### Q2.企業の従業員について、給料だけでなくボーナスからも支援金が徴収されるの？

A.ボーナスからも支援金を拠出いただきます。これは、健康保険制度や厚生年金保険制度と同様です。

### Q3.企業の従業員について、育児休業中は支援金が免除されるの？

A.企業の従業員については、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。

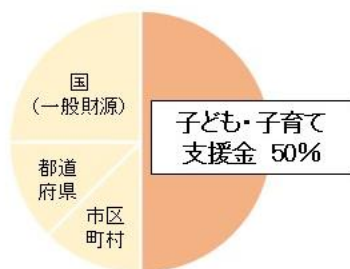


## Q4. 子ども子育て支援金は何に使われるの？

### ポイント

全ての世代・企業で子育て世帯を支える子ども・子育て支援金は、令和8年度から始まるこども誰でも通園制度や既に始まっている児童手当の拡充、妊婦のための支援給付などの給付拡充を支えています。

#### こども誰でも通園制度



令和8年度事業規模 約470億円

- 保育所等に通っていない0歳6カ月から満3歳未満のこどもが時間単位等で柔軟に利用できる制度。
- こども1人当たり月10時間の利用が可能。
- 令和8年度より全国実施(令和7年度は希望自治体で実施)。

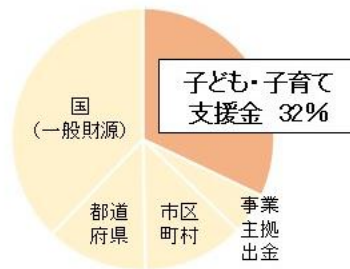
#### 妊婦のための支援給付



令和8年度事業規模 約770億円

- 「伴走型相談支援」の面談と合わせて、妊娠届出時に5万円、妊娠後期以降に妊娠しているこどもの数×5万円を支給。
- 令和7年度から実施。

#### 児童手当



令和8年度事業規模 約2兆8700億円  
(拡充分だけでなく、児童手当の全体額)

- 支援金の導入により以下の拡充を実施。
  - ・ 所得制限撤廃
  - ・ 支給期間を高校生年代まで延長
  - ・ 第3子以降一人当たり月1.5万円を月3万円に大幅増額
- 上記拡充は令和6年10月分より実施。

※子ども・子育て支援金は令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入。このため、令和10年度までは、上記グラフ中の「子ども・子育て支援金」には、子ども・子育て支援特例公債を一部含む。

## 採用内定の取り消しの法的留意点 (3)

文責：伊東 毅



前回までは、新規学卒者の採用内定について述べてきましたが、中小企業では即戦力を求める傾向があるために、職務経験を積んでこられた方を中途採用されることが圧倒的です。

履歴書、職務経歴書、面接、筆記試験、適正試験などを参考にして、求職者のバックグラウンドを質問し調査することで、職務への適性を判断し、採用するかどうかを決定します。

その重要な資料である、履歴書、職務経歴書に虚偽の内容が記載されていた、あるいは採否を左右しかねない事項が記載されていなかったことが判明した場合に備えて、採用内定通知書や誓約書に、「内定取消事由」が定めてあります。しかし、その文言に該当する虚偽があった！内定取消だ！とは、行かないようです。裁判所は、内定取り消しをおこなった使用者に厳しい判断をとる傾向にあるそうです。

採用内定の法的性格は、いつから採用するかという始期付、適性を判断し不適格性が判れば解雇する（それまでは留保する）という労働契約が成立しています。その労働契約の解約（内定取消）は、「内定取消事由」の文言どうりには受け入れられず、虚偽の内容・程度が重大なもので、それによって従業員として不適格性あるいは労働契約の当事者として信義に欠ける場合でなければならない、ということです。ですので、採用を内定した以上、門前払いではなく、試用期間を設けたうえで働いて頂きその働きぶりをしっかり見定めることが肝要かと思います。

桜が満開です。新しい人材も、皆様の職場で、それぞれ満開の笑顔で活躍されるように・・・。



菅野和夫「労働法第12版」、水町勇一郎「詳解労働法第3版」参照