

無断転載・複写等を禁じます



2026年4月

## 社会保険の改正で変わる実務対応

～保険料率改定、新設「子ども・子育て支援金」、そして被扶養者認定の見直しをどう経営に活かすか～

資料作成：コンテンツクリエイター 松金 千鶴子

### 目次

- 1. 社会保険料の実務概要と2026年の位置づけ ..... 2
- 2. 健康保険料と介護保険料の変更（令和8年度の決定案と背景） ... 2
- 3. 社会保険料改定の重要ポイント（実務の死角「徴収タイミング」） 4
- 4. 新設された「子ども・子育て支援金」とは（背景と将来の展望） . 5
- 5. 「被扶養者認定」ルールの劇的変化 ..... 8
- 6. まとめ～2035年「全員加入時代」を見据えた中期経営戦略～ ..... 9

2026年4月

## 社会保険の改正で変わる実務対応

～保険料率改定、新設「子ども・子育て支援金」、そして被扶養者認定の見直しをどう経営に活かすか～

### ■ 1. 社会保険料の実務概要と 2026 年の位置づけ

令和8年度（2026年度）の幕開けは、中小企業の経営者や人事担当者にとって、単なる年度更新以上の意味を持ちます。3月分（4月納付分）からの保険料率改定に加え、新制度「子ども・子育て支援金」の徴収が開始されるからです。これまでの社会保険実務は、決定された料率に従って正確に計算することが主眼でした。しかし、今改正においては、人件費コストの増加をどう抑制し、同時に施行される「被扶養者認定ルール」の緩和をどう利用して人手不足を解消するかという、高度な経営判断が求められています。

### ■ 2. 健康保険料と介護保険料の変更（令和8年度の決定案と背景）

令和8年度の社会保険実務において、経営者が最も注目すべきは「健康保険料率の0.1ポイント引き下げ（全国平均9.9%）」という決定案です。しかし、この数字の背景には、単なる財政好転ではない、複雑な制度運営の意図が隠されています。

#### （1）「黒字」と「国庫補助削減」のバランスによる9.9%

最新の収支見込によれば、協会けんぽの単年度収支差は令和8年度も約5,137億円の黒字となる見込みです。準備金残高も7兆円を超え、法定準備金を大きく上回る健全な財政状況にあります。この「潤沢な準備金」を背景に、令和8年度からは以下の「大臣折衝」に基づく特殊な調整が行われます。

- ・保険料率の引き下げ：平均10.0%から「9.9%」へ（企業と従業員の負担軽減）。
- ・国庫補助の特例減額：本来国から出る補助金を年間約500億円削減（3年

間の時限措置)。つまり、今回の料率引き下げは、好決算の恩恵を加入者に還元する一方で、国の財政難を補填する「痛み分け」の側面を持っています。経営者としては「今後も下がり続ける」と楽観視せず、一時的な調整局面であることを理解しておく必要があります。

## (2) 健康保険料率：全国平均「9.9%」への引き下げ案

都道府県別に見ると、多くの地域で引き下げの恩恵を受ける形となっています。

- ・東京都：9.91% ⇒ 9.85% (▲0.06 ポイントの引き下げ)
- ・大阪府：10.24% ⇒ 10.13% (▲0.11 ポイントの引き下げ)
- ・愛知県：10.03% ⇒ 9.93% (▲0.10 ポイントの引き下げ)

このように、主要都市部では概ね引き下げとなりますが、一方で神奈川県 (9.92%⇒9.96%) や沖縄県 (9.44%⇒9.61%) のように、地域の医療費水準等の影響で「引き上げ」となる都道府県も存在します。複数の拠点を持つ企業や、引き上げ地域に所在する企業にとっては、平均値とは裏腹にコスト増となるケースがあるため、自社に適用される具体的な料率の確認が必要です。

## (3) 介護保険料率の引き上げ：支援金負担の増大

健康保険料率が下がる一方で、40 歳から 64 歳を対象とする介護保険料率は、現行の 1.59%から 1.62% (案) へと引き上げられます。団塊の世代がすべて後期高齢者となったことにより、「後期高齢者支援金」の支出が、令和 8 年度には前年度比で約 727 億円増加 (2.5 兆円超) するという予測に基づいています。なお、健康保険料の引き下げ分が、この後期高齢者支援金や介護保険料、後述する「子ども・子育て支援金」によって実質的に相殺されてしまう構造を正しく把握しておくべきでしょう。

## (4) 「負担増」を相殺する新制度：人間ドック 25,000 円補助

保険料の微増に対し、企業が活用すべき「飴」の施策も令和 8 年度から本格化します。協会けんぽは保健事業を大幅に拡充し、以下の補助を開始する方針です。

- ・人間ドック補助の創設：35 歳以上の被保険者を対象に、25,000 円の定額補助を開始。
- ・若年層健診の拡大：これまで手薄だった 20 歳・25 歳・30 歳の従業員にも生活習慣病予防健診を実施。
- ・女性特有の検診：40 歳以上の女性を対象に、新たに「骨粗鬆症検診」の補助を追加。

会社負担が増える中で、これらの補助を「法定外福利厚生」として積極的に従業員へ周知することは、従業員の満足度向上と健康リスクの低減を

同時に実現する、賢い経営のアクションとなります。

### ■ 3. 社会保険料改定の重要ポイント（実務の死角「徴収タイミング」）

令和8年4月の改定において、実務担当者が最も注意すべきは、複数の変更が「時間差」で発生する点です。一方で、「厚生年金保険料率」については、平成29年9月以降、18.3%（労使折半で9.15%）で固定されており、今回の改定でも変更はありません。「変わるもの」と「変わらないもの」を整理し、二段階の切り替えをミスなく行うためのスケジュールを確認しましょう。

#### （1）「4月給与」と「5月給与」の二段階シフト

多くの企業が採用している「翌月徴収（前月分の保険料を当月の給与から控除）」の場合、以下の二段階の切り替えが必要になります。

##### 【第1段階】4月支払い給与（3月分保険料）

- ・健康保険料率：各都道府県の「新料率」へ変更。
- ・介護保険料率：1.59%から1.62%へ変更。

※厚生年金保険料率（18.3%）は変更なし。

##### 【第2段階】5月支払い給与（4月分保険料）

- ・子ども・子育て支援金：新たに0.23%（労使折半）の徴収を開始。

このように、4月は「料率の修正」、5月は「項目の追加」という二段構えになります。特に5月からは「健康保険料+支援金」の合算額が引かれることになり、2か月連続で手取り額が変わります。給与計算ソフトの設定漏れがないよう、ガントチャート等でタスクを管理することが推奨されます。

【2026年】社会保険料徴収タイミング・二段階シフト表

項目	4月支払い給与(3月分)	5月支払い給与(4月分)
健康保険料率	新料率へ変更 (例: 東京9.85%)	継続(新料率)
介護保険料率	1.62%へ引き上げ	継続(1.62%)
厚生年金保険料率	18.3%で固定 (変更なし)	継続(18.3%)
子ども・子育て支援金	なし	0.23%徴収開始 (新規追加)

## (2) 従業員への周知と「手取り額」への配慮

今回の改定は、健康保険料率が下がる地域（大阪・愛知など）がある一方で、介護保険料と支援金の負担が加わります。結果として、多くの従業員にとって「手取り額の微減」となる可能性が高いのが現実です。特に、新たに徴収が始まる「子ども・子育て支援金」については、従業員から「何の引き落としなのか？」という問い合わせが予想されます。

- ・「納得感」を高める説明のポイント：支援金は、令和7年4月から始まった「育児時短就業給付（時短勤務中の賃金の10%支給）」や「出生後休業支援給付（手取り10割相当の育休給付）」など、従業員自身のライフステージに直結する施策の財源となります。単なるコスト増ではなく、社会全体で子育てを支えるための仕組みであることを丁寧にアナウンスすることが、不要なトラブルを避ける鍵となります。

## (3) 給与明細の「表示方法」とソフトの設定確認

支援金の金額を給与明細に明示することは、現時点では「努力義務（協力依頼）」に留まっています。しかし、透明性を確保する観点からは、以下の対応を検討すべきです。

- ・表示の選択肢：健康保険料と別に「支援金」の項目を設けるか、あるいは合算した上で備考欄等で周知するかをご検討する必要があります。また、健康保険料と合算して表示する場合でも、「保険料率のお知らせ」等を通じて「この内訳に支援金が含まれている」ことを周知する工夫が求められます。
- ・システムの仕様確認：利用している給与ソフトがどちらの表示に対応しているのか、また「月ずれ」の設定がスムーズに行えるかを早期に確認し、マニュアルを整備しておくことが重要です。

## ■ 4. 新設された「子ども・子育て支援金」とは（背景と将来の展望）

ここでは、2026年4月にスタートする本制度について、経営者が正しく理解しておくべき「数字」と「性質」、そして将来への影響を解説します。

### (1) 制度創設の背景：少子化対策への「全世代型」抛出

政府は2030年までを少子化傾向を反転させる「ラストチャンス」と位置づけ、加速化プランの財源としてこの支援金を創設しました。最大の特徴は、これまでの子育て支援が主に現役世代の負担で成り立っていたのに対し、今回は医療保険の仕組みを活用することで、後期高齢者を含む「全世

代」で分かち合う仕組みとした点にあります。企業にとっても、将来の労働力確保という観点から、避けては通れない「未来への投資」としての側面を持っています。

## (2) 支援金率の推移と「令和10年度」の壁

開始時の支援金率は「0.23%（労使折半）」ですが、これはあくまでスタートラインです。

- ・**段階的な引き上げ**：政府の試算では、令和10年度（2028年度）には「0.4%」程度まで段階的に引き上げられることが想定されています。
- ・**負担の「上限」**：経営者としては「青天井に上がるのでは」という不安もありますが、国は令和10年度までの拠出規模に一定の枠を設けており、健康保険料本体のような右肩上がりの上昇とは性質が異なります。ただし、社会保障制度全体では2040年に向けて負担率が3割を超えるという予測もあります。今回の支援金単体だけでなく、社会保険料全体のトレンドとして注視していく必要があります。

年収 (標準報酬総額)	令和8年度 (月額・本人分)	令和10年度 (月額・本人分)	令和10年度の 労使合計 (月額)
200万円	192円	350円	700円
400万円	384円	650円	1,300円
600万円	575円	1,000円	2,000円
800万円	767円	1,350円	2,700円
1,000万円	959円	1,650円	3,300円

※令和10年度の数値は、政府（こども家庭庁）が令和4年度の総報酬実績（227兆円）をベースに、拠出総額9,000億円から機械的に算出した試算値（本人分）に基づいています。今後の賃上げ状況等により変動する可能性があります。

## (3) 賞与控除と「既存制度」との決定的な違い

実務上、特に経営者が混同しやすいポイントが2点あります。

- ・**賞与（ボーナス）からも控除**：毎月の給与だけでなく、賞与からも同じ料率（0.23%）で差し引かれます。4月の賞与支払予定がある企業は、開始月からの控除漏れに注意が必要です。
- ・**「拠出金」との違い**：既存の「子ども・子育て拠出金」は、事業主が全額負担し“厚生年金”と併せて納付するものですが、今回の「支援金」は労使折半で“健康保険”に上乘せされるものです。名称は似ていますが、拠出ルートも負担割合も全く異なるため、会計上の科目管理や従業員への説明において混同しないよう整理が必要です。

	子ども・子育て拠出金 (既存)	子ども・子育て支援金 (新設・令和8年4月～)
役割	インフラ（箱）整備	所得補償（現金給付）
負担者	事業主が全額負担（従業員の負担はゼロ）	労使折半（会社と従業員で半分ずつ負担）
目的	将来の労働力の維持・確保	少子化対策の抜本的強化
使い道	児童手当のほか、放課後児童クラブ、病児保育、ベビーシッター利用者支援、企業主導型保育事業などの運営費に充てられる	育児時短就業給付、出生後休業支援給付（手取り10割）など、主に「現金給付」の拡充に充てられる
徴収ルート	厚生年金保険料と併せて徴収	健康保険料と併せて徴収

現在、拠出金は0.36%（上限0.4%）で運用されています。今後は「年金ルートでの全額会社負担」と「健保ルートの折半」という二階建て構造になることを正しく理解し、コスト管理を行う必要があります。

#### （４）「拠出金」と「支援金」：役割の違いと納得感の伝え方

従業員からすれば、「自分には無関係の負担増だ」と感じるのが自然な反応かもしれません。しかし、以下の3点を整理して伝えることで、組織全体の納得感を高める必要があります。

##### ① 将来の「自分」への投資（ライフステージの変化）

独身の従業員であっても、将来的に結婚や出産というライフイベントを迎える可能性があります。その際、「手取り10割相当の育休給付」や「時短勤務時の給付」が整っていることは、自身の人生設計における大きな安心材料（セーフティネット）となります。

##### ② 「労働力確保」による業務負担の軽減（拠出金・支援金共通の目的）

拠出金が「病児保育などのインフラ」を支え、支援金が「育休中の所得」を支える。この両輪が揃って初めて、子育て世代は働き続けることが可能になります。少子化がこのまま進めば、企業は人手不足で倒産のリスクに直面します。支援金等によって次世代が健やかに育つ環境を整えることは、「将来、若手がいなかったために、ベテラン層（今の単身世帯や子育て終了世代）が定年後も休めず、過酷な業務負担を強いられる」という最悪のシナリオを回避することに直結します。

##### ③ 社会保障制度の「維持」という共通利益

昭和46年に創設された拠出金以来、企業が支えてきた歴史の延長線上に今回の支援金があります。次世代の担い手を育てることは、将来の自分たちの年金や医療の担い手を確保することと同義であり、未来の社会

保障を維持するための共通コストなのです。

## ■ 5. 「被扶養者認定」ルールの劇的变化

令和8年4月、負担増のニュースに隠れがちですが、人手不足に悩む現場にとって非常に重要な「被扶養者認定ルールの大幅な見直し」が施行されます。これは、パート従業員が「壁」を意識して働く時間を抑える「働き控え」を解消するための、国を挙げた大きな一歩です。

### (1) 「実績」から「契約」重視への転換

これまでの扶養認定は、直近の給与明細などの「実績」が重視され、突発的な残業で一時的に月額基準を超えただけでも「即・取消」のリスクがありました。改正後（令和8年4月以降）は、「雇用契約書（労働条件通知書）」に定められた年収見込みを主軸として判定する運用に整理されます。これにより、契約上の年収が基準内であれば、一時的な繁忙による増収については、より柔軟に継続認定が受けられるようになります。

### (2) 実務を助ける「Q&A」の安心材料

厚生労働省から示されている指針には、実務担当者にとって心強い「免責ルール」が含まれています。

- ・ **賞与の扱い**：契約書に具体的な金額の定めがない賞与は、認定時の算定に含めなくてよいとされています。これにより、「会社の業績が良く決算賞与を出したことで、従業員が扶養から外れてしまう」といった心配が軽減されます。
- ・ **突発的な超過**：一時的な残業等で結果的に年収が130万円を超えても、社会通念上妥当な範囲内であれば、直ちに扶養が取り消されることはありません。

### (3) 実務のアクション：労基法と健保法のダブルチェック

この改正による恩恵を受けるためには、企業側に適正な「エビデンス管理」が求められます。ここで重要なのが、2025年末に厚生労働省が改めて強調した「労働基準法の基礎知識」における労働条件通知義務との連動しています。

#### ・ 「書面提示」は全ての基本

厚生労働省の最新資料でも、労働者を採用する際、あるいは契約を変更する際の「労働条件の明示」は、原則として書面で交付しなければならないことが改めて強調されています。認定の根拠が「契約」に一本化される以上、口頭での時給アップや契約変更は、労基法違反のリスクを負うだけでなく、健保の扶養認定不能という形で従業員に実害を及ぼす

ことになります。

- ・「エビデンス」のまき直し

変更の都度、労働条件変更通知書を発行し、適切に保管する。この当たり前の事務作業が、改正後の「年収の壁」対策における最大の防御となります。

- ・副業と給与以外の収入確認

本人から「給与収入のみである（副業や年金がない）」旨の申立てを受けるフローを確立しましょう。2025年以降の副業解禁の流れを受け、自社との契約書面だけでは把握できない「他社での収入」が認定を左右するケースが増えています。正確なヒアリングと書面による確認が、これまで以上に重要になります。

## ■ 6. まとめ～2035年「全員加入時代」を見据えた中期経営戦略

～

令和8年（2026年）4月の改正は、今後10年かけて進行する「社会保険の全員加入化」という巨大なうねりの序章に過ぎません。経営者が最も注視すべきは、以下のスケジュールで進む「企業規模要件」の段階的撤廃と個人事業所への適用拡大です。

### （1）迫りくる適用拡大のロードマップ

- ・「企業規模要件」の段階的撤廃：現在の「51人以上」という枠組みは、以下のスケジュールで小規模企業へも拡大される見込みです。

時期	規模要件
2027年10月～	従業員数 35人超
2029年10月～	従業員数 20人超（あわせて個人事業所の業種区分も解消へ）
2032年10月～	従業員数 10人超
2035年10月～	規模要件が完全撤廃（従業員1人から対象）

- ・個人事業所への適用拡大（2029年10月～）：2029年10月からは、飲食業や理美容業などの「非適用業種」区分が解消される見込みです。これにより、常時5人以上を雇用する個人事業所は、業種に関わらず原則としてすべて適用事業所となります。
- ・「月額8.8万円（年収106万円）要件」の撤廃：いわゆる「106万円の壁」として意識されていた賃金要件をなくす方向で調整が進んでいます。こ

らは2025年6月の公布から3年以内に施行される予定で、遅くとも令和10年（2028年）までには撤廃される見込みです。

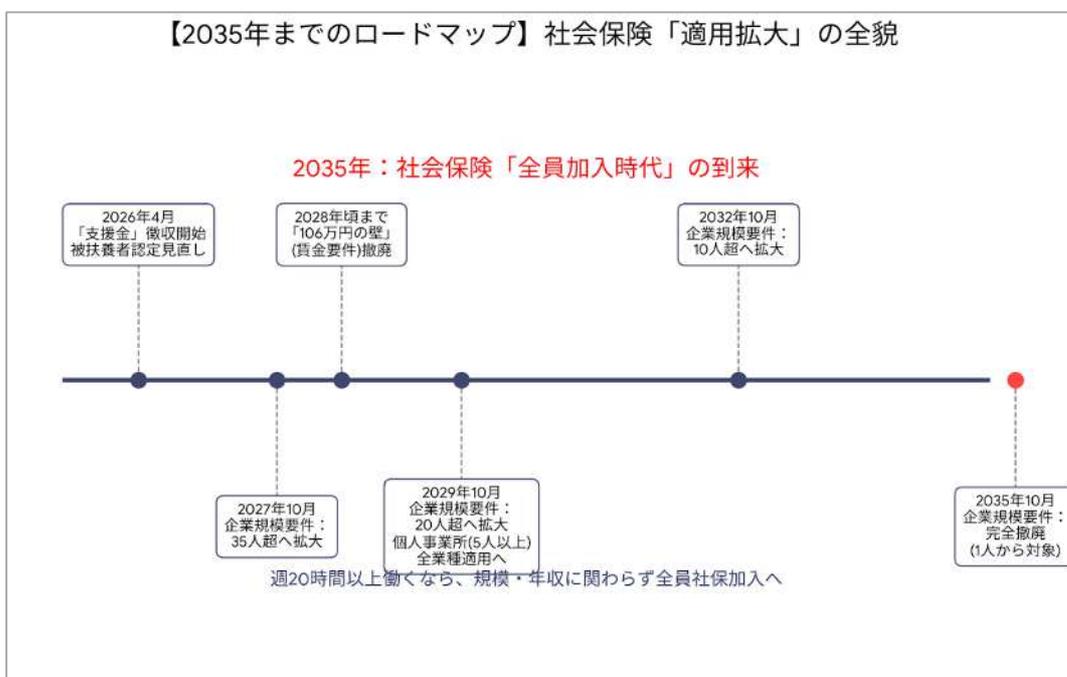
## （2）「週20時間＝社保加入」が当たり前の時代へ

これらをまとめると、賃金要件が先行して撤廃され、次いで企業規模要件が段階的に消滅していくことになります。最終的には「2035年にかけて、規模や賃金に関わらず週20時間以上働いたら全員加入」という時代が到来します。これまで「扶養内」で調整し、人件費を抑えてきたパートタイマーの多くが、強制的に自社の社会保険被保険者となります。一人ひとりに、上昇し続ける保険料と、今回導入される「子ども・子育て支援金」の事業主負担が重くのしかかることになります。

## （3）今、経営者の方に求められる覚悟

「今のままで経営が維持できるか」という短期的な視点はもはや通用しません。今回の「被扶養者認定の見直し」で働き控えを解消しつつ、数年以内に訪れる全員加入を前提とした中期的な人件費計画を今すぐ策定する必要があるでしょう。

法改正を単なる「負担」と捉えるか、あるいは「働き方の多様化に対応した組織変革の機会」と捉えるかで、10年後の企業の存続は決まると言っても過言ではありません。



【著者プロフィール】 松金 千鶴子（まつかね ちづこ）



コンテンツクリエイター。20年以上にわたり「社会保険」と「労務」の分野で活動。社会保険労務士、ファイナンシャルプランナー（FP）、NLP（神経言語プログラミング）マスタープラクティショナーの資格を保有し、これらの専門知識とライティング能力を活かして、企業の成長と発展を支援するコンテンツを提供しています。

---

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局

---