

労務ニュース 2026年4月号

今回は、2026年4月に施行をされた主たる法改正より、皆さまの実務対応が必要と思われる以下の5項目に絞ってポイントを纏めてみました。

1. 健康保険の扶養認定が「労働契約ベース」に変更となった（130万円の壁の緩和）

これまでパート・アルバイトの扶養認定（社会保険）は、残業代も含めた「実際の収入見込み」で判定されてきました。そのため繁忙期の残業で130万円を超えると扶養を外れてしまう「働き控え」が問題になっていました。2026年4月1日以降は、労働条件通知書（雇用契約書）に記載された基本的な賃金をもとに年間収入を判定する新ルールが適用されます。残業代など「契約に明記されていない臨時的な収入」は原則として収入に含めないこととなります。

新ルールの適用条件：

- ・労働契約で定められた賃金から見込まれる年間収入が130万円未満であること
- ・給与収入のみであること（年金・事業収入・副業収入がある場合は従来通りの判定）
- ・労働条件通知書などの書面で確認できること（口頭契約は対象外）

注意点：

通勤手当は引き続き年間収入に含まれます。遠距離通勤の場合は要確認です。

今回の改正は社会保険の扶養に関するものです。所得税・住民税の扶養には影響しません。

企業が対応すべきこと：

- ・雇用契約書・労働条件通知書の賃金欄の記載を整備する。
- ・パート・アルバイト従業員へ新ルールを周知する。
- ・扶養申請時の添付書類（労働条件通知書）を準備する。

2. 在職老齢年金の支給停止基準額が引き上げ

働きながら年金を受け取っている高齢者（60歳以上）の年金が減額・停止されるかどうかを判定する基準額が、月額51万円から月額65万円に引き上げられます。高齢社員が働きながら受け取れる年金の金額が増えます。

企業への影響と対応：

- ・高齢社員が「年金を減らさないために働く時間を抑えている」という状況が改善される可能性があります。
- ・再雇用・継続雇用中の60歳以上の従業員に対して、新しい基準額を案内・周知しましょう。

3. 協会けんぽの健診制度が大幅リニューアル（人間ドック補助が新設）

これまで全額自己負担だった人間ドックに、最大25,000円の補助が新たに設けられます。相場4万～8万円の人間ドックが、会社と本人の負担を合わせても15,000円程度から受診できるようになります。

主な変更点3つ：

- ・人間ドック補助の新設（35歳～74歳）：協会けんぽ契約の健診機関で受診すると一律25,000円補助。若年層健診の拡大（20・25・30歳）：自己負担最大2,500円で受診できます。

女性向け骨粗しょう症検診の新設：40歳以上の偶数年齢の女性被保険者、自己負担最大1,3

90円。

受診方法：

協会けんぽへの事前申し込みは不要です。協会けんぽが契約している健診機関に直接予約し、「協会けんぽの健診補助を利用したい」と伝えるだけです。

4. 子ども・子育て支援金の徴収開始

本件は前号の労務ニュースにて既に詳しく報告をしましたので、そちらもご参照願います。少子化対策の財源を社会全体で支えるための新制度「子ども・子育て支援金」が、2026年4月から始まりました。実際の給与明細書からの控除は多くの企業逃げ2025年5月支給分からとなりますが、健康保険料に上乗せする形で徴収され、労使折半で負担します。子どもの有無にかかわらず、社会保険に加入しているすべての人が対象となります。

負担額の目安（2026年度）：

支援金率 0.23%（従業員・企業それぞれ0.115%）

負担額の目安 標準報酬月額30万円の場合：従業員3455円+企業345円=月690円

給与天引き開始 多くの会社で2026年5月支給の給与から（4月分の翌月控除）

今後の予定 2028年度にかけて段階的に約0.4%まで引き上げ予定

企業が対応すべきこと：

- ・給与計算ソフトの料率・控除項目の設定を更新する。
- ・給与明細の表示方法を決める（健康保険料と分けて表示することが推奨）。
- ・従業員に制度の趣旨・負担額をあらかじめ説明する。
- ・健康保険料率変更（3月分～）と支援金（4月分～）で適用月が1か月ズレるため計算ミスに注意。

5. 雇用保険料率が引き下げ（従業員・企業ともに負担軽減）

2026年4月から、雇用保険料率が全体で0.1%引き下げられます。従業員の手取りがわずかに増え、企業の法定福利費も削減されます。

まとめ：

2026年4月は、社会保険・年金・健診補助・子育て支援金・雇用保険料率と、中小企業に直接影響する変更が一気に重なる大きな節目です。特に4～5月の給与計算は複数の料率変更が同時に発生するため、早めに内容をご確認願います。また、協会けんぽの人間ドック補助（最大25,000円）は従業員にとって嬉しいプラスの変更です。

ぜひ積極的に周知して、福利厚生の上昇につなげましょう。

今回は以上となります。