

令和8年度各保険料率の変更

平均健康保険料率は引下げ ↓ 介護保険料は引上げ ↑



おしながき

- ▶ 令和8年度各保険料率の変更 … P 1
- ▶ 協会けんぽの様式変更に係る注意点 … P 2
- ▶ 従業員雇用の際にやるべきこと … P 3
- ▶ “新しい歓送迎会”のかたち
▶ スタッフ紹介 … P 4

現役世代の負担軽減、中小企業を取り巻く厳しい状況などの社会経済情勢などを踏まえ、**令和8年度の平均健康保険料率は、0.1%引き下げられ、9.9%となります**（40都道府県で引き下げ、残りの7県は据え置き）。

また、**令和8年度の介護保険料率**（※40歳～64歳：介護保険第2号被保険者）は、**1.59%から0.03%引き上げられ、1.62%となります**。

4月から新たに子ども・子育て支援金の徴収が始まります

令和8年4月（5月納付）から、**子ども・子育て支援金**の徴収が始まり、企業は従業員の給与から支援金を控除して納付します。子ども・子育て支援金は、標準報酬月額に支援金率（**協会けんぽは令和8年度0.23%予定**）を乗じて算出され、支援金額は労使折半となります。賞与も対象です。

都道府県ごとの保険料額表は協会けんぽのHPで公表されています

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r08/r8ryougakuhyou3gatukara/>

令和8年3月分(4月納付分)からの健康保険・厚生年金保険の保険料率

新しく追加されています

標準報酬	報酬月額	全国健康保険協会健康保険料・介護保険料		子ども・子育て支援金 令和8年4月分(5月納付分) から納付いただきます	厚生年金保険料 (厚生年金基金加入員を除く)	
		介護保険第2号被保険者に該当しない場合	介護保険第2号被保険者に該当する場合		全額	折半額
等級	月額	9.78%	11.40%	0.23%	18.300%※	
1	58,000	5,672.4	2,836.2	133.4	66.7	
2	68,000	6,650.4	3,325.2	156.4	78.2	

子ども・子育て支援金は4月分（5月支給の給与から）控除が必要です。給与明細に支援金額を個別表示する義務はありませんが、制度の趣旨を踏まえ、こども家庭庁は給与明細への内訳記載の協力を呼びかけています。

雇用保険料率は引下げ ↓ 予定

一般の事業の場合	① 労働者負担		② 事業主負担		雇用保険二事業の保険料率	①+② 雇用保険料率
	失業等給付・育児休業給付の保険料率	失業等給付・育児休業給付の保険料率	失業等給付・育児休業給付の保険料率	失業等給付・育児休業給付の保険料率		
令和7年度	5.5/1,000	5.5/1,000	9/1,000	5.5/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
令和8年度	5/1,000	5/1,000	8.5/1,000	5/1,000	3.5/1,000	13.5/1,000

※厚生労働省の労働政策審議会にて示された雇用保険料率案

令和8年度の各保険料率は、新制度「子ども・子育て支援金」の創設や健康保険・介護保険・雇用保険の料率見直しにより、給与計算実務に大きな影響があります。**4月に向けて、給与明細の項目見直し、給与計算において料率の変更漏れがないように注意しましょう。**

サト一休業日のお知らせ

- 全社研修
令和8年3月6日（金）



協会けんぽの様式変更に係る注意点

令和8年1月より一部申請書の様式が変更

今年の1月13日からの協会けんぽの電子申請サービス開始に伴い、一部の申請様式が変更されています。

変更された様式（一部抜粋）

健康保険給付関係	<ul style="list-style-type: none"> 傷病手当金支給申請書 療養費支給申請書 限度額適用認定申請書 高額療養費支給申請書 出産手当金支給申請書 出産育児一時金支給申請書 埋葬料（費）支給申請書 移送費支給申請書
任意継続関係	<ul style="list-style-type: none"> 任意継続被保険者資格取得申出書 任意継続被保険者被扶養者（異動）届 任意継続被保険者資格喪失申出書
再交付関係	<ul style="list-style-type: none"> 高齢受給者証再交付申請書

各様式に共通する主な変更点

（例）傷病手当金支給申請書

～令和7年12月

ポイント①
マイナンバー記載欄をマス目化し、申請書上部へ移動

※記号・番号を記入した場合は、マイナンバーの記入不要

令和8年1月～

ポイント②
振込先指定口座欄に 公金受取口座の利用希望欄を追加

公金受取口座の利用について
1.希望する 2.希望しない

「1」を選択された場合は、事前に登録した金融機関の口座へお振込みしますので、以下の振込先情報のご記入は不要です。

マイナンバーに紐づく公金受取口座への振込を希望する場合、マス目に「1」と記入（※振込先の記入は不要）

マイナンバーを記入した場合、確認書類（マイナンバーカードの写し等）の添付が必要です

添付書類がなかった場合は差し戻しとなり、手続に時間がかかることになります。そのため、**原則は記号・番号を記入**し、どうしてもわからないといった場合にのみマイナンバーを記入するようにしましょう。

サトーで申請を行っているお客様へのお知らせ



- 【1】上記のポイント①・②に関して下記の対応をお願い致します。（特に、傷病手当金・出産手当金の申請）
- ・ **マイナンバーの記入欄には、記入しないでください**（記号・番号が分からない場合は弊社で記入します）
 - ・ **公金受取口座を希望する場合、振込先は記入しないでください**（マス目に「1」の記入のみでOK）

【2】社労士への委任状による電子申請サービスの対応を見合わせております。

当面の間、紙の申請書による対応を継続させていただきます。（開始の際は別途ご案内いたします）

従業員雇用の際にやるべきこと



労務管理上やるべきことチェックリスト

4月は一般的には年度が変わるタイミングで、企業においても人の入れ替わりが多い時期です。今回は、新しく従業員を雇用した際に労務管理上やるべきことに漏れがないようにおさらいしましょう。

チェックリスト	
<input type="checkbox"/>	労働条件を書面又は電磁的方法（電子メール・電子システム上での閲覧等）で通知していますか？
<input type="checkbox"/>	労働条件通知書は最新のフォーマットになっていますか？ 特に、令和6年4月法改正で追加された下記の項目はありますか？ ①就業場所・業務の変更範囲 ②更新上限の有無 ③無期転換申込機会および転換後の労働条件
<input type="checkbox"/>	短時間労働者・有期雇用労働者に対する労働条件通知書において、下記の項目はありますか？ ①賞与の有無 ②退職金の有無 ③昇給の有無 ④雇用管理の改善措置等に関する相談窓口
<input type="checkbox"/>	正社員および1年以上雇用見込みの非正規社員のうち週所定労働時間が正社員の3/4以上の者に対し、雇入れ時の健康診断を実施していますか？（雇入れ前3か月以内に実施された健康診断結果の提出でも可）
<input type="checkbox"/>	雇入れ時に、安全及び衛生に関する教育をしていますか？（業種によって必要な内容は異なる） ・作業手順や点検 ・機械や保護具等の取扱い ・事故後の応急措置や退避措置 など
<input type="checkbox"/>	入社時の必要書類の提出手続として労働者からマイナンバーの収集を行う際に、その利用目的をきちんと説明していますか？（源泉徴収票・給与支払報告書、雇用保険関係手続、社会保険関係手続等）

試用期間を設ける場合のチェックリスト

試用期間とは、従業員としての適格性を評価・判定するために設ける期間です。試用期間を設けた場合、その期間中に不適格であると認めたときは労働契約を解約できる旨の特約が付いた「**解約権留保付労働契約**」となります。留保解約権の行使による**本採用拒否は解雇に該当**します。そのため、客観的合理性と社会的相当性がなければ、解雇権の濫用として原則無効となります。

チェックリスト	
<input type="checkbox"/>	試用期間について労働条件通知書に明記し、労働者に対してきちんと説明していますか？
<input type="checkbox"/>	試用期間の中途又は期間満了時に本採用拒否（解雇）する場合の事由について、就業規則に規定していますか？
<input type="checkbox"/>	能力不足や勤務態度の悪さを理由に本採用を拒否する場合には、本採用拒否に至るまでの間に注意や指導を行って改善を促す等の教育をきちんと行っていますか？
<input type="checkbox"/>	試用期間中の給与について、本採用時とは異なる額を設定している場合に、最低賃金を下回っていませんか？
<input type="checkbox"/>	試用期間中の労働者が雇用保険・社会保険の加入要件を満たしている場合、雇入れ当初から雇用保険・社会保険の加入手続を行っていますか？

特に、能力不足や勤務態度等によって本採用拒否する場合においては、**本人に対して注意等をしないことは、「その能力や勤務態度で問題ない」ということを意味**します。そのため、定期的な面談等で指導していくことや、場合によっては指導書などの書面を残しながら進めていくことが必要です。

“新しい歓送迎会”のかたち

働き方が多様化する今、「夜の飲み会」は参加しづらい！？
新しい歓送迎会の形をご紹介します！

・子どもを見てくれる人がいないため、夜に参加できない

・残業で参加できない
・会社の近くに飲食店がない

・在宅勤務のため参加できない
・遠方に住んでいる

ランチ会

仕事のお昼休みに気軽に参加できるランチ会。夜の予定に左右されず、お子さんがいる方でも参加しやすいです。

気軽さNo.1の歓送迎会♪

オフィスBar

オフィス内で軽食や飲み物を楽しむ形式。移動の手間がなく、業務中のメンバーが途中参加するなど、臨機応変に集まりやすい点も魅力です。

抜けたり戻ったりOK！

オンライン懇親会

在宅勤務や遠方メンバーも参加できるオンライン型。自己紹介や簡単なゲームを交えて、オンラインでも自然に話しやすい雰囲気になります。

家だからって飲み過ぎ注意

歓送迎会は、新しく仲間になる方を温かく迎え、お世話になった方を気持ちよく送り出すための大切な機会です。参加しやすい形式を工夫しながら、誰もが安心して交流できる環境づくりを進めたいですね。



NewFace

スタッフ紹介



社労チーム

まつもと あずさ
松本 梓

趣味：バレーボール、自転車

Message

はじめまして、松本 梓と申します。前職は飲食業界で人事労務の担当をしておりました。労務分野はややこしかったり分かりにくい部分が多いですが「諦めない・妥協しない・楽しく」をモットーに日々勉強していきたいと思っております。どうぞよろしくお願いいたします。

Welcome on board!

⚠️ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。

⚠️ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和8年2月28日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより 検索



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー