



中小企業の「人」に関する疑問に答える

労務マガジン



CONTENTS

P2 | 3分で分かる労働法講座

2026年5月から手取りが変わる？
「子ども・子育て支援金」徴収開始

P3 | 知って得する助成金情報

中小企業の育休取得と
円滑な職場復帰を支援

P4 | 現場に身近な労務Q&A

通勤中の自転車事故による
損害賠償は会社も責任を負うのか？

数字で
見る労務

2.3%増

「毎月勤労統計調査2025（令和7）年分結果速報」によると、現金給与総額は前年と比べて2.3%増で、一人平均355,919円でした。内訳として、きまって支給する給与は287,436円（前年比2.0%増）、特別に支払われた給与は68,483円（同3.8%増）です。

就業形態別に見ると、一般労働者の現金給与総額は465,895円（同2.9%増）、パートタイム労働者は114,455円（同2.3%増）でした。パートタイム労働者の時間当たり給与は1,394円（同3.8%増）です。

一方で、物価変動の影響を考慮した実質賃金は、前年比1.3%減（2020年平均を100とした場合の指数は98.0）となり、名目賃金の増加が消費者物価指数の上昇（3.7%）に追いついていない状況が示されています。

2026年5月から手取りが変わる？ 「子ども・子育て支援金」徴収開始

少子化対策の財源を確保するため、2026年4月分（5月納付分）から「子ども・子育て支援金」の徴収が始まります。これは医療保険料とあわせて徴収されるもので、企業にとっては給与計算実務の変更、従業員にとっては実質的な手取り額の減少を伴います。今回は、制度の仕組みと実務上のポイント、従業員への説明の留意点を解説します。

「子ども・子育て支援金」とは 仕組みと徴収スケジュール

2024年6月に成立した改正子ども・子育て支援法に基づいて、2026年度から新たに、子どもや子育て世帯を社会全体で支え合う仕組みとして、「子ども・子育て支援金制度」が創設されます。子ども・子育て支援金は、少子化対策を推進するための新たな財源となるもので、医療保険（協会けんぽ、健康保険組合、共済組合など）の加入者は、健康保険や介護保険の保険料とあわせて徴収されることとなります。なお、この支援金は、2026年度から2028年度にかけて段階的に徴収額が引き上げられる予定です。

徴収された子ども・子育て支援金は、医療保険料とは区分され、支援金の用途は、法律で定められた子育て支援関係に限定されることになっています。具体的には、児童手当の拡充、妊婦や乳児などのための支援給付の創設、共働き・共育てを推進するための支援といった、少子化対策促進のための取り組みに活用されます。

支援金の額（月額）は、被用者保険（協会けんぽ、健康保険組合、共済組合）の加入者については、「標準報酬月額×支援金率」で計算することとなり、2026年度の一律の支援金率は0.23%と示されています。これを事業者と従業員で「労使折半」で負担することとされ、事業者は2026年4月分の保険料（通常は5月に給与天引き）とあわせて徴収を開始することとなります。なお、被用者保険制度に加入している被保険者1人当たりの平均の支援金額（月額負担）は、2026年度は約450円の見込みですが、2028年度まで段階的に増額され、2027年度は600円、2028年度には800円程度となると推計されています。

従業員の不信感を防ぐ周知方法 手取り減の理解と制度の活用促進

支援金の新設は「社会保険料率の改定」と同様の扱いとなりますが、従業員にとっては新たな負担となるため関心も高く、手取り額の減少に対する不満が生じやすいため、少子化対策や子育て世帯への給付拡充という制度の目的を従業員へ正しく周知することが重要となります。「負担増」の説明に留まらず、拡充された育児関連給付金などのメリットとセットで周知するのが効果的です。また、「支援金」の導入に伴って、運用上注意すべき点がいくつかあります。

①育休中の免除ルールは継続

育児休業期間中の社会保険料免除の規定は本支援金にも適用されるため、原則、育休中の従業員や企業に新たな負担が発生することはありません。

②「手取り額」減少への配慮

社会保険料率の改定とは異なり、支援金の新設されることで、従業員は実質的な負担増を感じやすくなります。4月・5月は定期昇給の時期と重なることも多く、給与改定と合わせた丁寧な事前説明を行うことが不信感の払拭につながります。

③企業の法定福利費増への備え

支援金は労使折半のため、従業員が多い企業ほど法定福利費が増えます。2028年度にかけて段階的に徴収率が引き上げられることを踏まえ、中長期的な人件費予算のシミュレーションが必要です。

子ども・子育て支援金は、企業にとってもコスト増となりますが、子育て中の従業員が働きやすい社会環境を整えるための重要な財源となるものです。徴収開始の直前に混乱が起きないように、早めにシステム整備と社内周知を行い、透明性の高い労務管理を目指しましょう。

中小企業の育休取得と円滑な職場復帰を支援



少子化の進行や労働力不足が社会的課題となるなか、従業員が出産や育児を理由に離職することなく働き続けられる環境づくりが重要となっています。両立支援等助成金「育児休業等支援コース」は、育児休業の取得や職場復帰を円滑に進めるための体制整備を行なった企業を支援する制度で、人材定着と働きやすい職場づくりの促進を目的としています。

両立支援等助成金 育児休業等支援コース

本助成金は、従業員が安心して育児休業を取得し、円滑に職場復帰できるような職場環境づくりに取り組む事業主を支援する制度です。企業が「育休復帰支援プラン」を作成し、育児休業取得前から復帰後までの支援を計画的に行うことで助成の対象となります。対象となる主な取り組みは次のとおりです。

- ・ 育児休業取得前の準備
- ・ 育児休業取得時の支援
- ・ 職場復帰に向けた支援
- ・ 育児休業取得者の業務引継ぎや職場体制の整備

育児休業は、取得する本人だけでなく、業務を引き継ぐ同僚やチームにも影響が生じることがあります。本助成金では、そうした職場全体の体制づくりにも着目し、業務の整理や引継ぎ、職場復帰後のフォローなどを通じて、企業全体で両立支援に取り組むことを後押しする制度です。

なお、本助成金は中小企業事業主を対象としています。

【支給要件】

助成金を受給するためには、次のような取り組みを計画的に実施している必要があります。

- ① 育休復帰支援プランの作成
- ② 業務引継ぎ体制の整備
- ③ 休業前面談の実施
- ④ 休業中のフォロー
- ⑤ 職場復帰支援

これらの取り組みは、本人だけでなく職場全体の協力のもとで行われることが重要であり、その実施内容を記録として残し、申請時に提出できるようにしておく必要があります。

【対象経費】

本助成金は、特定の経費を補助する制度ではなく、企業が一定の取り組みを実施した場合に定額で支給される制度です。そのため、個別の経費を申請する必要はありませんが、以下のような取り組みを実施していることが前提となります。

- ・ 業務引継ぎ体制の整備
- ・ 職場復帰に向けた支援体制の構築
- ・ 面談や情報共有などのフォロー体制の整備

【支給額】

支給額は、実施した支援の段階に応じて支給されます。代表的な支給区分は次のとおりです。

- 育休取得時 30万円
- 職場復帰時 30万円

いずれも1事業主2回まで（無期雇用労働者・有期雇用労働者 各1回）

- ・ 育児休業等に関する情報公表加算 2万円

※いずれかの助成金に、1回に限り加算して支給されます。加算のみの受給はできません。

※制度改正により支給額は変更される場合があります。

【おわりに】

本助成金は、単に法律を守るだけでなく、「休ませる側の体制づくり」に不安を感じる企業にこそ活用しやすい制度です。「残されたメンバーの負担が大きくなりそう」「育休後、スムーズに戦力として復帰してほしい」などの悩みがあるならば、本助成金を活用して、長く働ける職場環境への第一歩を踏み出してみませんか。

出典：厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

※本記事の記載内容は、2026年4月1日現在の法令・情報等に基づいています。

通勤中の自転車事故による 損害賠償は会社も責任を負うのか？

最近、自転車で通勤する従業員が増えています。健康志向でよいことだとは思いますが、もし通勤中に事故を起こして、他人に怪我をさせてしまった場合、会社も損害賠償の責任を負うことになるのでしょうか？ 努力義務として自転車保険への加入は促しているのですが、会社の責任範囲がどこまで及ぶのか法的な観点から詳しく知りたいと思っています。

結論

原則、通勤は従業員の私的な行為とみなされるため、通勤中の事故で従業員が第三者に損害を与えた場合、その賠償責任は従業員自身が負うこととなります。ただし、従業員の行為が「事業の執行」について行われたと客観的に判断される場合、例外的に会社が「使用者責任」を問われるケースがあります。

使用者責任が認められるケースとその重要な判断基準

使用者責任が問われるかどうかの最も重要な判断基準は「業務執行性」の有無です。単なる通勤は業務執行とはみなされませんが、たとえば「通勤中に郵便物の投函を依頼した」「取引先への直行を指示した」といった場合、その移動は業務の一環とみなされる可能性があります。また、会社が自転車通勤を積極的に推奨・管理し、実質的な利益を得ていると判断される場合も、会社の「事業の執行」との関連性が強いと評価され、使用者責任が認められる可能性が高まります。経営者は自社の運用実態を今一度確認することが重要です。

会社が取るべき具体的な対策と従業員への効果的な啓発活動

まず、社内規程の整備が不可欠です。自転車通勤を許可制とし、自転車保険加入の義務づけの検討や加入状況の確認体制なども必要です。また、安全運転講習会で、交通ルールの遵守を従業員に徹底させることも有効です。さらに、事故発生時の報告体制などを就業規則などに明記し、周知させましょう。2026年4月から自転車の交通違反に「交通反則通告制度」が導入され、自転車運転者の法的責任は一層厳しくなっています。これらの対策を講じることで、万一の際のリスクを低減し、従業員と会社双方を守ることに繋がります。

5
May.

2026年 労務カレンダー

10	日	4月入社社員の雇用保険資格取得届の提出（5月11日まで）
中・下旬		定期健康診断を実施する場合、日時を周知徹底し、受診漏れがないようにする
		6月から事務服・作業服の衣替えを実施する場合は、サイズ・数量などを確認
31	日	4月分の社会保険料、子ども・子育て拠出金の納付（6月1日まで）