

3日 節分, 4日 立春, **8日 第51回衆議院議員選挙**  
**11日 建国記念の日**, 14日 聖バレンタインデー,  
19日 雨水, **20日 弊所休業日**, 23日 天皇誕生日  
**6日~22日 ミラノ・コルティナ冬季オリンピック**

## February 改正情報・案内

①新設の「**子ども・子育て支援金制度** (8年4月分から保険料徴収は5月から)」による支援金率は **0.23%** となりました (**労使折半**)。※従来からある制度の「**子ども・子育て拠出金** (0.36%で企業のみ負担)」とは別物です。

② 協会けんぽの**健康保険**の**全国の平均保険料率**を **9.9%** (2025年: 10.0%→2026年度: 9.9%) と設定。2月中に都道府県ごとに決定されます。**介護保険料率**は、全国一律の2025年度の**介護保険料率 1.59%よりも0.03%ポイント増加し、1.62% (折半 8.1/1000)**

こどもをまもろう みんなでまもろう



③ **認定事業者マーク「こまもろう」を制定**～**こども性暴力防止法** (学校設置者等および民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律) の施行が令和8年12月25日に決まり、こども家庭庁は、「こまもろうマーク」を発表しました。こども性暴力防止法の施行と同時に、「日本版DBS」が運用開始となります。「日本版DBS」とは、子どもと接する仕事に就く人の性犯罪歴を確認する制度です。この制度は、学校(幼稚園、小中高など)や認可保育所、障害児施設など、公立・私立を問わずすべての施設や事業者が義務の対象となります (**法定事業者**)。また、放課後児童クラブや学習塾、スポーツクラブ、認可外保育事業などの民間事業者は、こども家庭庁に申請し、認定を受けた場合に対象となります (**認定事業者**)。

## 2.名言名句

「人生はロールプレイング。人生の主人公はあなたなんだから、あなたを幸せにするのはあなたしかない。あなたが主人公で面白い物語にしてください。」

堀井 雄二(ゲームデザイナー)

労働者分(保険料率)	健康保険 <b>50.15</b> (愛知) /1000、 <b>49.55</b> (東京) /1000、介護保険 <b>7.95</b> /1000
	厚生年金保険 <b>91.5</b> /1000      雇用保険 <b>5.5</b> /1000 (建設業 <b>6.5</b> /1000)

## 3.法改正等ワンポイント

### (1) 健康保険の被扶養者認定の判断基準 (R8.4.1 改正)

通達 令和7年10月1日 保保発1001第3号 年管管発1001第3号(健康保険組合にも通達されています)

### 4月以降の健保の被扶養者範囲内で勤務するパート従業員の雇用契約書を必要に応じて再作成

判定の原則: **労働契約上の賃金が130万円未満**であること

被扶養者の年間収入は、**原則として労働契約に定められた賃金に基づいて判断**されます。具体的には、以下の①と②の両方を満たす場合に、年間収入の要件を満たすものとして被扶養者に認定されます。

#### ①「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書

被扶養者の年収が130万円を超過している場合であって、**人手不足による労働時間の延長に伴い一時的に収入が増加していることが確認できた場合は「一時的な収入変動」に係る事業主の証明書を出せば良い**ですが、被扶養者の年収が一時的に130万円を3年連続超過していたことが確認できた場合は、扶養解除の手続きが必要となります。継続的に年収が130万円(※)を超過する見込みである場合も扶養の解除手続きを行います。

※収入額は60歳以上または障害者の場合は180万円未満、R7年10月1日～被保険者の配偶者を除く認定対象者が19歳以上23歳未満である場合は年収150万円未満となっています。

#### ②令和8年4月～

労働契約に明確な規定がなく、**認定段階で時間外労働の見込みがなかった場合に、たとえ扶養認定時点で 経常的に時間外労働が発生していたとしても、当年度においては一時的な収入変動とみなすため、今回の新しい取り扱いにより年間収入を判定**します。労働契約書(雇用条件通知書)の中で、**残業の可能性(見込み)がある場合に時間数を含めて**



**どのように記載するかが重要**になってきます。「時間外労働が発生した場合は別途支給」といった曖昧な記載ではなく、残業代を含めて年間収入を見込む場合は、「月〇時間程度の時間外労働を見込み、年間〇〇万円程度の時間外手当を支給予定」といった具体的な記載が必要です。また、**通勤手当は非課税であっても社会保険上含めることに注意。**

＜適用外となるケースと従来の判定方法＞

すべての場合に労働契約内容に基づく判定が適用されるわけではありません。以下のケースでは、従来どおりの判定方法を適用します。

- ①労働契約内容が確認できる書類がない場合です。このときは、従来どおり、勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書などにより年間収入を判定します。
- ②給与収入以外に他の収入がある場合。認定対象者が、給与収入以外に年金収入や事業収入などの他の収入がある場合は、今回の新しい取り扱いは適用せず、従前のとおりの取り扱いにより年間収入を判定します。この場合、勤務先から発行された収入証明書や課税（非課税）証明書等を確認される場合があります。

項目	従来の方法	新ルール（令和 8 年 4 月～）
判定基準	過去の収入実績、現時点の収入、将来の見込みを総合判断	雇用契約書（労働条件通知書）に記載された収入見込み
所定外賃金（残業代等）	実績や見込みを含めて判定	労働契約に明記がない場合は含めない
予見可能性	低い（働いてみないとわからない）	高い（契約段階で判定可能）
必要書類	収入証明書、課税証明書等	雇用契約書（労働条件通知書）＋「給与収入のみ」の申立書

**（2）2026 年 4 月施行 女性活躍推進法改正のポイント**

新たに義務付けられた情報公表

改正省令・指針により、企業が公表すべき情報の内容が拡充されます。特に**女性管理職比率の公表義務が拡大され、従業員 101 人以上の企業も対象**となります。これまで義務とされてきた男女間賃金差異の公表に加え、職業生活に関する機会の提供の状況や、仕事と家庭の両立支援に関する取組実績についても、企業の実情に応じて公表することが求められます。

◆公表が求められる具体的な項目

義務付けられる主な情報項目は以下のとおりです。

- ・男女間賃金差異
- ・女性管理職比率

これらは、従業員数 101 人以上の企業すべてで義務化されます。

加えて、選択して公表する項目として次のようなものがあります。

- ・女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供実績（採用割合、係長級における女性比率など）
- ・職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績（男女別育児休業取得率、有給休暇取得率など）

これらは企業ごとの事情に応じて、複数選択して公表します。初回の「男女間賃金差異」および「女性管理職比率」の情報公表は、改正法の施行後に最初に終了する事業年度の実績を、その次の事業年度の開始後おおむね 3 か月以内に公表する必要があります。公表は自社ホームページまたは厚生労働省が運営する「女性の活躍推進企業データベース」などを活用し、年 1 回以上の更新が求められます。



馬が9頭で「うまくいく」

HRM Tanaka Human Resources Management

win-win

2月8日、高市総理の国民審判はどうなるのか。解散**総選挙費用**はなんと**850億円超**！国民が納得できるかどうか。このお金があったら他に……。食料品の消費税ゼロなどを掲げている政党が多いですが、抜本的な対策と言えるのでしょうか。**元凶**といえるのが、コロナ前に「1ドル**110円だったのが知らぬ間に高いときには超円安の160円**にまでなっている事」と言われ、経済政策の失敗の結果では？その対策をできずにきた政府に責任があるのではと思う人も多いでしょう。長期的には、一時的なしのぎの物価高対策では改善はされないと思うのですが……。さて、選挙の結果はいかに！

今月、冬季オリンピックが開催されます。どんなドラマが起きるのか楽しみです。そして野球の**WBCの侍ジャパン対中日ドラゴンズの試合が2月27日、28日にナゴヤドームで開催**されます。この試合でナゴヤドームの新設「**ホームランウイング**」も**お披露目**され注目されます。球春到来！こちら目も離せません。

他に注目なのが、名古屋市は、名古屋駅と栄を繋ぐ新たな**路面公共交通システム「SRT（Smart Roadway Transit）」** **接続バスを2月13日（金）より運行開始**します。個人的には、名古屋駅～名古屋城～栄～大須をループするルートで、しかも路面電車（LRT）でやって欲しかったなあ〜と。（S） **Leap 2026**