

発行人:

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

労働保険事務組合認可を取得しました

当一般社団法人は、東京労働局より、令和8年4月1日より労働保険事務組合として業務を行う認可を取得しました。今後は独自に認可をもつ労働保険事務組合として、一般会員様に貢献するよう努めてまいります。

令和8年度定時社員総会開催のご案内

来る令和8年6月22日(月)18:00より消費者生活センター(大田区蒲田5-13-16、電話:03-3736-7711)第三集会室にて令和8年度定時社員総会を開催する運びとなりました。会員の皆様におかれましては、奮ってご参加の程よろしくお願い申し上げます。



会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、労災保険へ経営者が特別加入することのお手伝いを通じて、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会費は正会員年30,000円(月2,500円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和8年4月1日現在当協会会員数：49名



TOPICS

① 子ども・子育て支援金

今年4月、子ども・子育て支援金制度がスタートします。これは、少子化・人口減少が進む中で、子どもや子育て世帯を社会全体で支える制度です。企業は、従業員の賃金から支援金を徴収して国に納める必要があり、給与計算の際に新たな事務が生じます。本稿では、子ども・子育て支援金制度について説明します。事務の見直しの参考にしてください。

1. 健康保険料に上乗せ

子ども・子育て支援金は、子ども・子育て支援法などに基づいて、国が国民や企業から集めるお金です。子どものいる人、子育てを終えた人、単身世帯、高齢者などすべての世代が支払います。集まった支援金は、児童手当や育児休業給付金の拡充などに使われます。

企業は、健康保険に加入している従業員の賃金から、健康保険料に上乗せして天引きし、事業主の負担分を合わせて国へ納めます。納付するのは、今年4月分の保険料(5月末納付分)からです。

支援金の額は、毎月の給与では、各従業員の「標準報酬月額×支援金率」で、賞与を支給した場合には「標準賞与額×支援金率」で計算します。令和8年度の支

援金率は 0.23%で、原則として従業員と事業主が 0.115%ずつ負担します。政府が年収別の支援金額を試算しているのので、以下に紹介します。

■被用者保険（協会けんぽ・健保組合・共済組合） -年収別の支援金額の試算（令和 8 年度）

年収	被保険者一人当たり (月額)
200万円	192円
400万円	384円
600万円	575円
800万円	767円
1,000万円	959円

注1 算出方法は以下のとおり。

・年収（標準報酬総額。毎月の給料とボーナスの合計額）に、国が示す一律の支援金率（0.23%）を掛けて年額を算出。
・年額を、12で割って月額にしたものに、1/2（本人拠出分）を掛けて算出。

注2 令和 8 年度より支援金を拠出いただくことになるが、社会保障の歳出改革等を行うことで、支援金による負担は相殺されるため、支援金導入に伴う実質的な負担は生じない。

2. 「拠出金」も引き続き納付

支援金の額を従業員に知らせるために、給与明細に明記することが望ましいですが、現時点では義務にはなっていません。ただし、支援金は従業員の手取りに影響するため、労使トラブル防止の観点から、給与計算システムの改修で対応できる場合には支援金額を明示し、対応できない場合には、別途、書類を作るなどして従業員に説明すると良いでしょう。

企業が納める支援金の額は、日本年金機構から毎月企業へ届く納入告知書に記載されるので、納入告知書に従って納付します。

また、子ども・子育て支援金とは別に、企業は現在、「子ども・子育て拠出金」を納めています。厚生年金保険料と併せて徴収し、事業主のみが負担する制度です。金額は現在、標準報酬月額や標準賞与額の 0.36%となっています。

なお、「子ども・子育て拠出金」は、4月に子ども・子育て支援金が始まって廃止されず、引き続き納付が必要となりますので、ご注意ください。

3. さいごに

子ども・子育て支援金への対応は、繁忙期の年度替わりに行う必要があります。しかしながら、本稿制作時点では、行政の実務資料が十分に揃っておらず、具体的な対応方法は、今後の発信を踏まえて整理していくことになります。そのため、こども家庭庁や協会

けんぽ、各健康保険組合のホームページなどをチェックして情報収集に努めると良いでしょう。

当協会でも情報収集・発信に努めてまいりますので、子ども・子育て支援金についてご不明のことがありましたら、お気軽にご相談ください。

② 大切にしたい職場の尊厳

貴社では、従業員の「尊厳」を大切にしていますか？尊厳とは、人間として尊重され人格や価値が認められることです。従業員の尊厳が十分に配慮されない対応は、不満や不信感を招きやすくなり、職場の雰囲気や働く意欲に影響を及ぼす可能性があります。本稿では、リクルートマネジメントソリューションズの調査をもとに、職場の尊厳について考えます。

1. 2割が「尊厳損なわれている」

リクルートマネジメントソリューションズは昨年 8 月、20代～50代の正社員 1,338 人を対象に「職場の尊厳に関する意識調査」を実施しました。

まず、職場での尊厳について、「私は職場の人たちと接する時、尊重されていると感じる」「私は職場で尊厳をもって扱われている」など 5 項目を尋ねたところ、「非常にそう思う」「そう思う」「ややそう思う」の合計が、どの項目でも 60%前後を占めました。一方、「私の尊厳は職場で損なわれている」という項目については、「非常にそう思う」「そう思う」「ややそう思う」の合計が 23.6%でした。

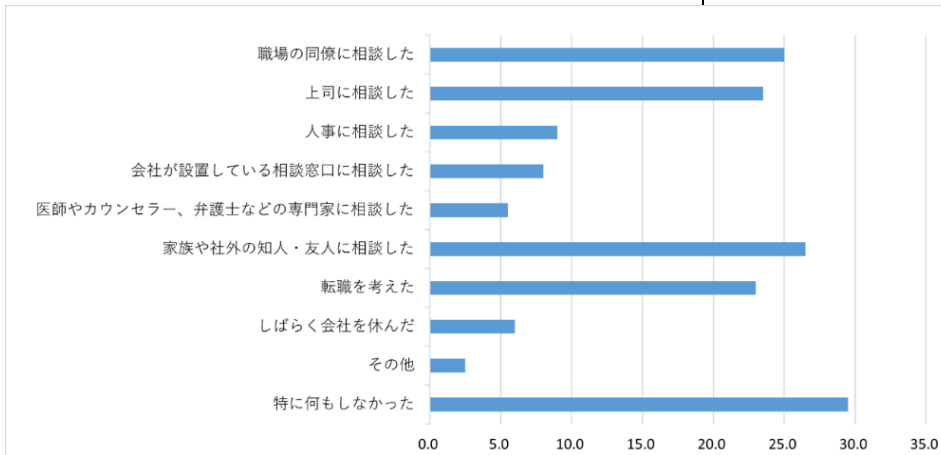
また、尊厳が損なわれた経験について 200 件の自由記述回答が寄せられました。「多くの人がいる場で怒号を浴びせられた」「セクハラやパワハラを受け、自主退職するように仕向けられたことが何度もある」などハラスメントにかかわる回答が目立ちます。「体調（肉体）やメンタルヘルスの状態が不調でも、そんなの関係なしというような扱いを受けている」「介護に対する理解がない」といった不満もありました。

2. 3割が「対処なし」

この 200 人がとった行動については、次のような調査結果が出ています。

「特に何もしなかった」と答えた 29.5% (59 人) に、その理由を尋ねたところ、「何をしていても解決にならないと思った」が 67.8%で最も多く、「自分が我慢すればいいと思った」が 42.4%、「身近に相談できる人がいなかった」が 25.4%、「会社での評価・評判に良くない影響や不利益があると思った」が 22.0%と続きました。「社内に相談できる窓口や担当部署がなかった」と「どうしたらいいか分からなかった」も、それぞれ 15.3%でした。

■**尊厳が損なわれた際の対処行動（複数回答。単位＝%）**



3. **さいごに**

リクルートマネジメントソリューションズでは、「ハラスメントの防止、職場ぐるみの不正につながる上司の態度の改善、育児・介護など働き方に関する人事制度の整備と周知などを通じて、社員一人ひとりの尊厳が損なわれないように留意することが解決の糸口になるかもしれない。その上で、上司の倫理的リーダーシップ、職場のソーシャルサポート、評価制度における手続き的公正、キャリアや学びに関する主体的な選択機会の整備、自律的で仕事を任せてもらえる環境づくりなどを通じて、尊厳を保つ職場環境の構築が求められるだろう」と分析しています。

職場での尊厳を守るためには、ハラスメント防止や制度整備と

いった「仕組みづくり」に加え、管理職の対応や職場内のコミュニケーションのあり

【「男女間賃金差異」の情報公表のイメージ】

男女間賃金差異	
全労働者	XX.X%
正社員	YY.Y%
パート・有期社員	ZZ.Z%

方など、日常の運用面にも目を向ける必要があります。制度と運用の両面から職場環境を見直していくことが重要です。

そのような取り組みを進めていく中で、お困りの際は当協会にご相談ください。

③ **女性活躍推進法に基づく情報公表**

女性活躍推進法が改正され、今年4月から、常時雇用する労働者が101人以上の企業に「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の公表が義務づけられます。公表によって企業の女性活躍を促すとともに、求職者が企業を選ぶ際の参考にする狙いがあります。本稿では、「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の計算方法や公表手順などについて説明します。

表によって企業の女性活躍を促すとともに、求職者が企業を選ぶ際の参考にする狙いがあります。本稿では、「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」の計算方法や公表手順などについて説明します。

1. **男女間賃金差異**

「男女間賃金差異」「女性管理職比率」は、事業年度ごとに計算します。改正法の施行（今年4月1日）後、最初に終了する事業年度の実績を、事業年度終了後おおむね3か月以内に公表します。例えば、令和8年4月末に事業年度が終わる企業は、令和8年7月末までに公表することになります。その後も、毎年同じ時期に公表します。公表の場は、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」が最適です。自社のホームページなどで公表してもかまいません。

「男女間賃金差異」の公表は、301人以上の企業はすでに義務となっており、今年4月からは101～300人の企業にも拡大されます。算出方法は次の通りです。

① **「全労働者」「正社員」「パート・有期社員」の3区分を設定**

（付記事項（例））

- ・対象期間：●●事業年度（●年●月●日～●年●月●日）
- ・正社員：社外への出向者を除く。
- ・パート・有期社員：契約社員、アルバイト、パートが該当。
- ・賃金：通勤手当等を除く。

※小数点第2位を四捨五入し、小数点第1位まで表示。
※計算の前提とした重要事項を付記（対象期間、対象労働者の範囲、「賃金」の範囲等）

- ② 区分ごとに、男女別の平均年間賃金（総賃金÷従業員数）を計算
- ③ 区分ごとに、「女性の平均年間賃金」÷「男性の平均年間賃金」×100で「男女間賃金差異」を計算

2. 女性管理職比率

「女性管理職比率」の公表は、301人以上の企業、101～300人の企業の両方に、今年4月から新たに義務づけられます。女性管理職数÷全管理職数×100で算出します。管理職とは、「課長級」と「課長級より上位の役職（役員を除く）」の合計です。また、「課長級」とは、次のいずれかにあてはまる人です。

- ①事業所で通常「課長」と呼ばれている者であって、その組織が2係以上からなり、もしくは、その構成員が10人以上（課長を含む）のもの
- ②同一事業所において、課長のほかに、呼称、構成員に関係なく、その職務の内容及び責任の程度が「課長級」に相当する者（ただし、一番下の職階ではないこと）

※一般的に「課長代理」や「課長補佐」は、「課長級」に該当しません。

また、301人以上の企業は、「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」と「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」の実績について、現在でも公表が義務となっています。下の2つの表から、それぞれ1項目以上を選んで公表する必要があります。101～300人の企業は、下の表の計14項目のうち1項目以上を公表する必要があります。

「女性労働者に対する職業生活に関する機会の提供」 以下の7項目から1項目以上を選択
<ul style="list-style-type: none"> ・採用した労働者に占める女性労働者の割合 ・男女別の採用における競争倍率 ・労働者に占める女性労働者の割合 ・係長級にある者に占める女性労働者の割合 ・役員に占める女性の割合 ・男女別の職種又は雇用形態の転換実績 ・男女別の再雇用又は中途採用の実績

「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備」 以下の7項目から1項目以上を選択
<ul style="list-style-type: none"> ・男女の平均継続勤務年数の差異 ・10事業年度前及びその前後の事業年度に採用された労働者の男女別の継続雇用割合 ・男女別の育児休業取得率 ・労働者の一月当たりの平均残業時間 ・雇用管理区分ごとの労働者の一月当たりの平均残業時間 ・有給休暇取得率 ・雇用管理区分ごとの有給休暇取得率

3. さいごに

女性活躍推進法に基づく情報公表の義務については、怠っても罰則がありません。ただ、必要がある場合には、労働局が企業に助言、指導、勧告を行うことがで

きます。この機会にきちんと公表し、女性が活躍しやすい環境づくりのきっかけにはいかがでしょうか。企業イメージの向上や、男女問わず優秀な人材の確保にもつながる取り組みとなります。

また、女性活躍推進法では、101人以上の企業に一般事業主行動計画の策定・届出を義務づけています。こちらも忘れないよう気をつけてください。

情報公表を進める際に、お困りのことがあれば当協会でもサポートいたします。いつでもご相談ください。

※図表はすべて、厚生労働省リーフレット「女性活躍推進法が改正されました！」より抜粋



Q&A

Q：一般事業主行動計画の作成はどのように進めていけばよいでしょうか？

A：「①自社の女性の活躍状況を、基礎項目に基づいて把握し、課題を分析する」

「②策定し、自社内周知と外部公表を行う」

「③都道府県労働局に届け出る」

の3つのステップで進めていきます。

「女性の活躍推進企業データベース」(<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/positivedb/>)では、男女間格差の現状を見える化して実態を把握することができる「見える化支援ツール」や、課題分析や一般事業主行動計画策定を行うことができるプロ

グラム、策定例など、計画の策定を進めるにあたり豊富な情報が掲載されています。

また、女性の活躍推進や両立支援に積極的に取り組む企業の事例も多数掲載されておりますので、

ぜひ自社の取組の参考としてご活用ください。