

◆人事・労務に役立つ News Letter

MY BRAIN

03
2026

2026年3月号のニュースレターをお届けします。

掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所までお問い合わせください。



Special × feature

- ◆10年前との比較でわかる企業の休日・年次有給休暇の変化
- ◆2026年4月から始まる子ども・子育て支援金制度とその負担
- ◆社会保険の扶養と自社での社会保険への加入
- ◆女性活躍推進法と2026年4月からの変更内容

CHROブレイン社会保険労務士法人

<CHUROオフィス> 愛知県名古屋市中区丸の内3-19-12 久屋パークサイドビル3階

TEL : 052-951-8080 FAX : 052-951-8082

<Brainオフィス> 東京都千代田区神田淡路町2-23-1お茶の水センタービル8階

TEL : 03-5244-5700 FAX : 03-5244-4898

10年前との比較でわかる 企業の休日・年次有給休暇の変化

厚生労働省は1年に1回、「就労条件総合調査」(以下、「調査」という)を行っています。これは、主要産業における企業の労働時間制度、賃金制度等について総合的に調査し、民間企業における就労条件の現状を明らかにすることを目的としたものです。以下では、週休制、年間休日総数、年次有給休暇の取得日数について2025年の調査結果と10年前の2015年の調査結果を比較します。

完全週休2日制の導入率

2025年の調査結果を確認すると、「完全週休2日制」を採用している企業の割合は65.5%となりました。2015年の調査結果では、50.7%であったため、この10年間で、「完全週休2日制」を採用している企業の割合は約15ポイント増加しています。人材採用や就労環境の改善の観点等から、「完全週休2日制」を導入する企業が増えていると考えられます。

これに伴い、完全週休2日制を導入していない企業では、今後人材採用面において不利になる傾向がさらに強まるでしょう。

年間休日総数

年間休日総数は、2025年の調査結果において1企業平均 112.4日となりました。2015年の調査結果では107.5日であったため、この10年間で、「年間休日総数」が約5日増えています。

この年間休日総数の1企業平均を企業規模別にみると右表のようになっており、企業規模に関わらず、休日日数が増加していることが分かります。

	2025年調査結果	2015年調査結果
30～99人	111.2日	106.2日
100～299人	114.5日	110.0日
300～999人	116.2日	112.0日
1,000人以上	117.7日	114.4日

年次有給休暇の取得日数

2025年の調査結果では1年間に企業が付与した年次有給休暇の日数(繰越日数を除く)は、労働者1人平均18.1日、このうち労働者が取得した日数は12.1日でした。これに対し、2015年の調査結果では、付与日数が労働者1人平均18.4日、このうち労働者が取得した日数は8.8日でした。

この10年間で、労働者が取得した年次有給休暇の日数は3.3日増えています。2019年4月より、1年に10日以上年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日以上取得を義務付ける制度がスタートしましたが、これが年次有給休暇の取得日数の増加に影響していると考えられます。

10年前の調査結果と比較することで、企業規模に関わらず、週休制度や休日日数の見直しを行っている企業があることがわかります。今後も採用競争力の強化の観点等から週休制度や休日日数の見直しを検討することもあるでしょう。その際には、当事務所までお気軽にご連絡ください。

2026年4月から始まる 子ども・子育て支援金制度とその負担

2026年4月より新たに子ども・子育て支援金制度が始まり、健康保険に加入している従業員について、給与から「子ども・子育て支援金」を控除する必要があります。この新しい制度について確認します。

子ども・子育て支援金制度

日本が直面する少子化や人口減少の危機的な状況を鑑み、2023年に「こども未来戦略」が閣議決定され、「こども・子育て支援加速化プラン」(加速化プラン)がとりまとめられました。この加速化プランでは、児童手当の拡充をはじめとした抜本的な給付拡充が行われることとなりました。子ども・子育て支援金制度による収入は、児童手当、こども誰でも通園制度など子どもを持つ人への給付に充てられています。

負担する支援金の額

子ども・子育て支援金は、医療保険料(健康保険料)とあわせて、所得に応じて負担することになっており、会社で健康保険に加入している人については、健康保険の標準報酬月額に支援金率を乗じて算出された額となります。支援金率は、国から一律の支援金率が示されることになっており、その支援金率を基に保険者が決定します。そして、2026年度は0.23%と示されました。これを踏まえ、協会けんぽの支援金率も0.23%となる見込みです(※2026年2月5

日現在)。

会社で健康保険に加入している人の支援金の半分は会社が負担するため、例えば、正式に0.23%で決定すると、健康保険の標準報酬月額が30万円の従業員は、1ヶ月あたり345円($300,000 \text{円} \times 0.23\% \times 1/2$)の負担となります。なお、支援金率は2028年度に向けて引き上げられる予定ですので、2027年度以降、負担が増えることが見込まれます。

子ども・子育て拠出金

子ども・子育て支援金に似たものとして、「子ども・子育て拠出金」があります。これは以前からある制度で、児童手当等の原資として充てられているものです。

会社で厚生年金保険に加入している人に対して会社が全額拠出する必要があり、こちらは厚生年金保険の標準報酬月額を基に金額が算出されます。全額会社負担のため、従業員の給与から控除することはありません。なお、2025年度は0.36%となっています。毎年度、見直されていますが、2026年度の拠出金率は公表されていません(※2026年2月5日現在)。

通常、4月分の健康保険料は、5月に支給する給与から控除します。子ども・子育て支援金の控除も健康保険料と合わせて変更することになるため、事前に給与計算ソフトの設定等を確認しておくとともに、従業員みなさんに対して今回の制度内容をお知らせする準備を進めておきましょう。

社会保険の扶養と 自社での社会保険への加入

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



総務部長

来年度に向けて、パートさんの時給の見直しを検討しており、時給を引き上げる予定です。ただ、そうすると年間収入が130万円を超えることになりそうです。その場合、配偶者の社会保険の扶養から外れて、当社の社会保険に加入してもらえばよいのでしょうか。



社労士

そのパートさんの1週間の所定労働時間は何時間ですか？



月～金曜日、8時30分から12時までの契約で働いてもらっているので、1週間の所定労働時間は17時間30分です。



御社では社会保険に加入できないですね。御社は特定適用事業所ですので、1週間の所定労働時間が20時間以上等の要件を満たさないと社会保険に加入できません。



えっ！？配偶者の社会保険の扶養から外れて、当社でも社会保険に加入できないとなると、このパートさんの社会保険はどうなるのですか？



社会保険の扶養は一定の要件を満たさないと認定されません。そして、社会保険の加入は一定の要件を満たしていなければ加入できないことから、ご自身で国民健康保険に加入し、国民年金の第1号被保険者となります。



わかりました。自分で国民健康保険に加入すると保険料はどうなるのでしょうか。



国民健康保険は、前年の所得に応じて保険料の額が決まります。国民年金保険料は定額で1ヶ月あたり17,510円です（2025年度）。一概に比較できませんが、会社で社会保険に加入する場合は、会社と従業員とで折半となるため、国民健康保険料や国民年金保険料の負担の方が大きくなると言われています。



パートさんの負担を減らすためには、時給を抑えるか、働く時間を短くするかで、年間収入を130万円未満にして、今のまま配偶者の社会保険の扶養でいることが考えられますね。



はい。そのほかにも、働く時間をもう少し延ばして1週間の所定労働時間を20時間以上とし、会社で社会保険に加入することも考えられますね。



なるほど、当社としてももう少し長く働いてもらえるのであればありがたいですし、保険料の半分を負担することもできるので、本人と話してみます。

ONE POINT

- ① 家族の社会保険の扶養から外れたとしても、会社の社会保険に加入できるわけではない。
- ② 一概に比較できないものの、国民健康保険料や国民年金保険料は、会社で社会保険に加入し負担する保険料よりも大きな負担となる。

女性活躍推進法と 2026年4月からの変更内容

女性活躍推進法（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）は2015年9月に制定され、2016年4月1日より全面施行されました。当初2026年3月31日までの時限立法でしたが、10年間、期間が延長となりました。以下では、女性活躍推進法の内容と2026年4月からの変更内容を確認します。

女性活躍推進法制定の背景

近年、女性の就業率（15歳～64歳）は上昇しているものの、就業を希望しながらも働いていない女性がまだ多く存在し、また管理職の女性（課長級以上）の割合も約11.7%（2023年現在）に留まっています。管理職に占める女性の割合は長期的には上昇傾向にあるものの、国際的に見ると依然その水準は低い等、働く場面において女性の力が十分に発揮できているとはいえない状況にあることから、女性が活躍できる環境を整備するために、この女性活躍推進法が制定されました。

義務付けられている内容

女性活躍推進法では、労働者数が一定数以上の企業に対し、行動計画を策定すること等を義務付けています。

そして、自社の女性の活躍に関する状況について、求職者等が簡単に閲覧できるように公表する義務があります。

行動計画を策定する上では、以下の4つのSTEPを実施し、STEP4からSTEP1へのPDCAを回す形となっています。

STEP1

自社の女性の活躍状況の把握・課題分析

STEP2

一般事業主行動計画の策定・社内周知・公表

STEP3

一般事業主行動計画を策定した旨の届出

STEP4

取組の実施・効果測定

2026年4月施行の改正内容

すでに労働者数101人以上の企業では、情報の公表が義務付けられていますが、2026年4月1日からは、労働者数101人以上300人以下の企業は、公表する情報に「男女間賃金差異」と「女性管理職比率」が追加され、労働者数301人以上の企業は「女性管理職比率」が追加されます。

新しく追加される情報の公表は、2026年4月1日以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ヶ月以内に行うことになります。例えば、2026年12月末に事業年度が終了する企業は、おおむね2027年3月31日までに公表が必要です。公表は、おおむね1年に1回以上、最新の数値を算出し、更新する必要があります。

今回の情報公表について、労働者数100人以下の企業は努力義務になりますが、自社の課題を把握したい場合には、例えばSTEP1にある「自社の女性の活躍状況の把握・課題分析」を行ってみることで客観的に自社の状況が把握できます。その際、厚生労働省のリーフレットに掲載されている課題分析の方法例や課題に対する取組例を参考に、必要な取り組みを推進することが考えられます。

企業が支給する各種手当の現状

ここでは、2025年12月に発表された調査結果※から、手当を支給する企業の割合や手当の種類についてみていきます。

90%以上が手当を支給

上記調査結果によると、2024年11月分の賃金において、常用労働者へ手当を支給する企業の割合は91.4%で、前回調査（2019年11月分）から5.1ポイント増加しています。

通勤手当の支給が90%に

同調査結果から、諸手当を支給した企業を100とした場合の手当の種類別支給割合をまとめると、下表のとおりです。

2019年と2024年の調査産業計を比べると、多くの手当で支給割合が減少していること

がわかります。支給割合が最も増加したのが、上記のいずれにも該当しないもので、14.6ポイントの増加という状況です。

コロナ禍を経て、テレワークをはじめとした働き方の多様化により、手当の種類も多様化していることがうかがえます。

次に2024年の結果をみると、すべての規模で通勤手当などが最も高くなりました。次いで支給割合が高いのは、勤務手当の役付手当などとなっています。

貴社ではどのような手当を支給していっているのでしょうか。

諸手当の種類別支給企業割合（複数回答、%）

		2019年	2024年				
		調査産業計	調査産業計	1,000人以上	300～999人	100～299人	30～99人
業績手当など		13.9	13.7	13.0	12.7	14.8	13.5
勤務手当	役付手当など	86.9	84.2	79.8	84.4	86.6	83.6
	特殊作業手当など	12.2	11.9	18.8	16.7	14.5	10.4
	特殊勤務手当など	24.2	19.5	36.3	35.3	27.2	14.7
	技能手当、技術（資格）手当など	50.8	53.0	53.1	57.5	56.9	51.3
精皆勤手当、出勤手当など		25.5	17.4	6.4	10.3	15.7	19.1
通勤手当など		92.3	90.2	93.9	93.1	91.7	89.3
生活手当	家族手当、扶養手当、育児支援手当など	68.6	62.3	72.7	70.6	68.2	59.1
	地域手当、勤務地手当など	12.2	11.6	38.4	23.2	20.9	6.4
	住宅手当など	47.2	45.7	60.8	59.0	52.1	41.6
	単身赴任手当、別居手当など	13.1	13.2	69.2	39.9	20.3	6.1
	上記以外の生活手当	15.3	13.5	24.6	20.5	14.4	12.1
調整手当など		31.5	32.6	45.8	47.1	36.5	29.3
上記のいずれにも該当しないもの		13.9	28.5	36.2	34.4	32.7	26.2

厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査」より作成

※厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業で、常用労働者30人以上を雇用する民間企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象にした調査です。手当の詳細などは次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/index.html>

企業が制度化している 特別休暇の現状

人材採用にあたり、休暇や休日などの待遇面は重要です。ここでは2025年12月に発表された調査結果※から、企業の特別休暇制度の有無などをみていきます。

6割が特別休暇あり

上記調査結果から、特別休暇制度の有無をみると、特別休暇制度がある企業は2024年で60.3%となり、前年より0.4ポイント増加しています。

特別休暇の種類別に制度がある企業の割合をまとめると、表1のとおりです。

【表1】種類別制度がある企業の割合（複数回答、%）

	2023年	2024年
夏季休暇	40.0	41.5
病気休暇	27.9	28.4
リフレッシュ休暇	14.7	15.4
ボランティア休暇	6.5	7.3
教育訓練休暇	5.0	5.4
1週間以上の長期の休暇	13.8	16.7

厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査」より作成

2024年の結果では、夏季休暇がある企業が41.5%と最も多くなっています。次いで病気休暇が28.4%、1週間以上の長期休暇が16.7%などとなっています。すべての特別休暇で、制度

がある割合が2023年よりも増加しています。

特別休暇への賃金支給状況

同調査結果から、特別休暇の種類別に制度がある企業を100とした場合の、賃金支給状況をまとめると表2のとおりです。

すべての特別休暇で、有給全額の割合が最も高くなりました。制度がある割合が高い順にみると、最も高い夏季休暇では79.5%、病気休暇が45.5%、1週間以上の長期の休暇が73.0%という状況です。

法定休暇以外の特別休暇制度を設けることで、休暇の種類は増加します。さらに、特別休暇を含めた休暇を取りやすい職場環境を整えることで、従業員の満足度をより高めることにつながるでしょう。特別休暇制度のない企業においても、法定休暇を取りやすい環境を整備することが重要です。

【表2】特別休暇の種類・賃金の支給状況別企業の割合（各制度がある企業を100とした場合、%）

		夏季休暇	病気休暇	リフレッシュ休暇	ボランティア休暇	教育訓練休暇	1週間以上の長期の休暇
有給	全部	79.5	45.5	83.2	57.7	52.6	73.0
	一部	4.0	14.5	4.4	4.9	10.5	5.8
無給		15.7	37.4	9.9	31.9	31.0	17.3
不明		0.8	2.5	2.5	5.5	5.9	4.0

厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査」より作成

※厚生労働省「令和7（2025）年就労条件総合調査」

日本標準産業分類に基づく16大産業で、常用労働者30人以上を雇用する民営企業（医療法人、社会福祉法人、各種協同組合等の会社組織以外の法人を含む）のうちから、産業、企業規模別に層化して無作為に抽出した企業を対象にした調査です。特別休暇とは、法定休暇（年次有給休暇、産前・産後休暇、育児休業、介護休業、子の看護のための休暇等）以外に付与される休暇で、就業規則等で制度（慣行も含む）として認められている休暇をいいます。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001235386&cycle=0

新しい年度が始まるにあたり、年に1回しか行わない業務が多くなる時期です。入社式や事業方針の発表会などのイベントも集中します。準備は早めに取りかかりましょう。

01 紙の手形・小切手の利用廃止に向けた準備



2027年3月末をもって、紙の手形・小切手の利用が廃止されます。残り1年となり、多くの金融機関が、他行を支払地とした手形・小切手による預金の入金扱いの受付を終了することを発表しています。

02 確定申告の税額の延納の届出



令和7年分の所得税等の確定申告については、2026年3月16日まで（振替納税の場合は同年4月23日）に納付すべき税額の2分の1以上を納付すれば、残りの税額の納付を同年6月1日まで延長することができます。延納期間中は一定の割合で利子税がかかります。

贈与税についても、納期限までに金銭による一時納付が困難で、一定の要件を満たす場合には、5年以内の年賦による延納ができます。延納期間中は利子税がかかります。

03 個人の青色申告の承認申請



個人の青色申告の承認申請は、原則として青色申告をしようとする年の3月15日まで（2026年は3月16日まで）に提出します。ただし、1月16日以降、新たに事業等を開始する場合は、その事業開始等の日から2ヶ月以内の申請となります。

04 所得税の更正の請求



確定申告をし、その申告期限後に計算の誤り等によって当初の申告税額が過大であった場合については、原則、法定申告期限から5年以内に限り、誤った申告額の訂正を求める更正の請求ができます。

05 新年度の36協定の締結と届出



従業員に法定労働時間を超えて労働させたり、休日労働をさせたりするためには、36協定を締結し、労働基準監督署に届け出なければなりません。年度単位で締結している企業も多くあるので、4月を起算としているところでは、忘れずに協定の締結と届出を行いましょう。なお、36協定の届出は電子申請で行うこともできます。

06 1年単位の変形労働時間制に関する労使協定の作成



年度単位など4月始まりで変形労働時間制を採用している場合は、忘れずに労使協定や年間カレンダーを作成しましょう。

07 退職金の支払いと源泉徴収等



年度末は退職者が多くなる時期です。退職金を支払う際、所得税、住民税を源泉徴収等して、原則翌月10日までに納めることになっています。退職金には、税負担を軽くする退職所得控除がありますが、源泉徴収時にこの控除を受けるには「退職所得の受給に関する申告書」の提出が必要です。また今年1月から原則、すべての居住者への支払について、源泉徴収票（特別徴収票）の提出が必要となりました。

今月は、個人の確定申告の期限があります。また、3月決算会社にとっては年度末になります。
 4月入社の準備等に追われる時期でもあります。もれのないようにスケジュールを立てましょう。

日	曜日	六曜	項 目
1	日	先勝	
2	月	友引	
3	火	先負	
4	水	仏滅	
5	木	大安	啓蟄
6	金	赤口	
7	土	先勝	
8	日	友引	
9	月	先負	
10	火	仏滅	●源泉所得税・復興特別所得税・住民税等特別徴収分の納期限(2月分)
11	水	大安	
12	木	赤口	
13	金	先勝	
14	土	友引	
15	日	先負	
16	月	仏滅	●確定申告期限(所得税、住民税)、所得税納期限(現金納付等) ●確定申告の税額の延納の届出期限 ●所得税の総収入金額報告書提出期限 ●個人の青色申告の承認申請期限(1月16日以降新規事業開始等を除く) ●贈与税の申告期限・納期限
17	火	大安	
18	水	赤口	
19	木	友引	
20	金	先負	春分の日 春分
21	土	仏滅	
22	日	大安	
23	月	赤口	
24	火	先勝	
25	水	友引	
26	木	先負	
27	金	仏滅	
28	土	大安	
29	日	赤口	
30	月	先勝	
31	火	友引	●健康保険・厚生年金保険料の支払期限(2月分) ●個人事業の消費税確定申告期限、納期限(現金納付等)

