

令和8年4月から始まる「子ども・子育て支援金制度」について



株式会社ヒューマンリソースみらい 代表取締役特定社会保険労務士 荒木康之

はじめに



令和8年4月から、新たに「子ども・子育て支援金制度」が始まります。これは政府が掲げる「子ども未来戦略 加速化プラン」を実現するための財源として創設される制度です。医療保険制度を通じて徴収されるため、企業の人事・給与担当者の皆様には新たな対応が必要となります。

制度の概要



子ども・子育て支援金は、少子化対策をすべての世代で支え合う仕組みとして設計されています。児童手当の拡充や保育サービスの充実など、子育て支援策を強化するための貴重な財源となります。

特徴的なのは、医療保険料に上乗せする形で徴収される点です。健康保険料と同じように、給与から天引きされることになります。

負担額について



被用者保険（健康保険）に加入されている企業では、各医療保険者が支援金率を定めることとされています。協会けんぽの

場合、令和8年度の支援金率は0.23%と予定されています。健康保険組合に加入されている場合は、各健康保険組合が独自に支援金率を定めますので、ご加入の健康保険組合にご確認ください。

具体的には、従業員の標準報酬月額に支援金率を乗じた金額が支援金額となりますが、健康保険料と同様に、この金額の半分を企業が負担し、残り半分を従業員が負担する仕組みです。

協会けんぽを例にとると、標準報酬月額が30万円の従業員の場合、月額690円が支援金となり、このうち企業が345円、従業員が345円を負担することになります。年収別の試算によると、年収400万円の方で月額約350円、年収600万円の方で月額約550円程度の個人負担となる見込みです。なお、賞与（標準賞与額）からも同じ料率で支援金が徴収されます。

徴収開始時期



令和8年4月保険料（5月に給与天引き）より開始されます。企業の給与システムへの設定変更や、従業員への周知を早めに進めていただく必要があります。

給与明細への表示について



支援金額の給与明細への表示は法令上の義務ではありませんが、ご家庭内では、制度の趣旨である「社会全体で子どもや子育て世帯を応援する」という理念を踏まえ、給与明細に内訳を記載する取組みへの理解と協力を求めています。従業員の理解を深めるためにも、可能な限り給与明細に表示することが望まれます。

従来の「子ども・子育て拠出金」との違い

ここで注意していただきたいのは、従来から存在する「子ども・子育て拠出金」とは別の制度である点です。

従来の拠出金は、事業主のみが全額を負担する制度で、現在も継続しています。一方、今開始される支援金は、事業主と従業員双方が負担を分かち合う新しい仕組みです。つまり、企業としては両方の制度に対応することになります。

企業に求められる対応



企業の人事・総務部門では、以下の準備が必要となります。まず、給与計算システムへの新項目追加

です。健康保険料と同様の計算方式ですが、支援金として管理する必要があります。

次に、従業員への丁寧な説明です。給与から新たな控除が行われることとなるため、制度の趣旨や負担額について、事前に十分な周知を行うことが望まれます。ご家庭内では被用者保険加入者向けのリーフレットも用意していますので、活用されると良いでしょう。

また、労協協定や就業規則に支援金控除に関する規定が必要かどうか、顧問の社会保険労務士などに確認しておくことをお勧めします。

おわりに



子ども・子育て支援金制度は、少子化という社会全体の課題に対し、世代を超えて支え合う仕組みです。企業の皆様にとって新たな事務負担が生じることになりませんが、将来を担う子どもたちへの投資として、ご理解とご協力をお願いいたします。

詳細については、ご家庭内でのホームページ（<https://www.cfa.go.jp/>）で最新情報が公開されていますので、適宜ご確認ください。