

# 人事労務管理相談室

04

2026

2026年4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。

## MANAGEMENT SERVICE



### 3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率

- ◆2026年度から引下げとなる雇用保険料率と今後の適用拡大
- ◆雇入時の健康診断で注意すべきこと

# 3月分以降の協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率

全国健康保険協会（協会けんぽ）の健康保険料率および介護保険料率は、例年3月分（4月納付分）から見直しが行われています。以下では変更となった協会けんぽの健康保険料率と介護保険料率に加え、4月分（5月納付分）より適用される子ども・子育て支援金率についてお伝えします。

## 健康保険料率・介護保険料率

協会けんぽの健康保険料率は、都道府県支部別に設定されます。2026年3月分から適用される健康保険料率は下表のとおりとなりました。すべての都道府県で前年度より引下げ、または、変更なしとなりました。

また、介護保険料率は単年度で収支が均衡するよう1年に1度見直しが行われます。2026年3月分からは、1.59%から1.62%への引上げとなりました。

## 子ども・子育て支援金率

2026年4月分（5月納付分）より、新たに子ども子育て支援金（以下、「支援金」という）を給与から控除し、納付することになります。支援金額（月額）は健康保険の標準報酬月額に支援金率を乗じて算出します。2026年4月分から適用される協会けんぽの支援金率は0.23%となりました。

なお、支援金は賞与からも控除し、納付することになっており、健康保険の標準賞与額に支援金率を乗じて算出します。

表 2026年3月分からの健康保険料率（各都道府県支部別）

→:変更なし ↓:引下げ

支部	保険料率		支部	保険料率		支部	保険料率		支部	保険料率	
北海道	10.28%	↓	東京都	9.85%	↓	滋賀県	9.88%	↓	香川県	10.02%	↓
青森県	9.85%	→	神奈川県	9.92%	→	京都府	9.89%	↓	愛媛県	9.98%	↓
岩手県	9.51%	↓	新潟県	9.21%	↓	大阪府	10.13%	↓	高知県	10.05%	↓
宮城県	10.10%	↓	富山県	9.59%	↓	兵庫県	10.12%	↓	福岡県	10.11%	↓
秋田県	10.01%	→	石川県	9.70%	↓	奈良県	9.91%	↓	佐賀県	10.55%	↓
山形県	9.75%	→	福井県	9.71%	↓	和歌山県	10.06%	↓	長崎県	10.06%	↓
福島県	9.50%	↓	山梨県	9.55%	↓	鳥取県	9.86%	↓	熊本県	10.08%	↓
茨城県	9.52%	↓	長野県	9.63%	↓	島根県	9.94%	→	大分県	10.08%	↓
栃木県	9.82%	→	岐阜県	9.80%	↓	岡山県	10.05%	↓	宮崎県	9.77%	↓
群馬県	9.68%	↓	静岡県	9.61%	↓	広島県	9.78%	↓	鹿児島県	10.13%	↓
埼玉県	9.67%	↓	愛知県	9.93%	↓	山口県	10.15%	↓	沖縄県	9.44%	→
千葉県	9.73%	↓	三重県	9.77%	↓	徳島県	10.24%	↓			

給与計算において、4月支給分の給与から健康保険料率・介護保険料率の変更、5月支給分の給与から支援金の控除があります。2ヶ月連続で変更となるため、控除誤りや控除漏れが発生しないように注意しましょう。

# 2026年度から引下げとなる 雇用保険料率と今後の適用拡大

雇用保険料率は、毎年度、財政状況を踏まえて見直されています。以下では、2026年度の雇用保険料率と、2028年10月に施行される被保険者の適用拡大について確認します。

## 2026年度の雇用保険料率

雇用保険料率は、失業等給付の受給者数や保険料の積立金等の財政状況を踏まえて、安定的な財政運営と保険料負担軽減の両立を図りながら慎重に決定されています。2026年度については、2026年度以降の財政運営の試算結果を踏まえて下表の料率とすることが決まりました。

表 2026年度の雇用保険料率

負担者 事業の種類	①労働者 負担	②事業主 負担	雇用保険料 率(①+②)
一般の事業	5/1,000	8.5/1,000	13.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業	6/1,000	9.5/1,000	15.5/1,000
建設の事業	6/1,000	10.5/1,000	16.5/1,000

## 2028年10月の適用拡大

現在、雇用保険では、以下の2つの要件を満たす従業員が被保険者となります。

※昼間学生等一部除外あり。

- ① 週の所定労働時間が **20時間以上**である
- ② 31日以上雇用見込みがある

この被保険者となる要件は、2024年に改正された雇用保険法により、2028年10月から以下のように変更となります。

- ① 週の所定労働時間が **10時間以上**である
- ② 31日以上雇用見込みがある

この被保険者の適用拡大により、労働者の大多数が雇用保険に加入することになるとされています。

## 適用拡大に伴う変更点

現状、雇用保険被保険者離職証明書（離職票）を作成するときには、「賃金の支払の基礎となった日数が11日以上」または「賃金の支払の基礎となった労働時間数が80時間以上」の場合に1ヶ月とカウントしています。この被保険者期間の算定基準について、2028年10月以降は「賃金の支払の基礎となった日数が6日以上」または「賃金の支払の基礎となった労働時間数が40時間以上」の場合に1ヶ月とカウントすることになります。この他にも適用拡大に伴い、細かな点に変更されることとなっています。

雇用保険料率は毎年度見直され、2026年度は引下げとなりますが、労災保険率は3年に1度の見直しとされていることから、2026年度は見直しは行われません。給与計算や年度更新の際に、保険料率を誤らないように注意しましょう。

# 雇入時の健康診断で注意すべきこと

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

4月に中途社員が入社してきます。今年から、会社の定期健康診断を6月に行うことに変更したため、定期健康診断を受けてもらうことで、雇入時の健康診断を受けたことにすることはできるのでしょうか？



社労士

定期健康診断を6月に行う場合であっても、雇入時の健康診断は実施する必要があります。

そうなのですか。なぜですか？



雇入時の健康診断は、雇入後、従業員を配属する際に健康上の配慮が必要かどうかを確認したり、入社後の健康管理の基礎資料としたりするために行います。その一方で、定期健康診断は、従業員の健康状態を定期的に把握し、その結果によって就業上の必要な措置を行い、脳・心臓疾患の発生の防止、生活習慣病等の増悪防止を図るために行います。



なるほど。健康診断の実施目的が異なるということですね。



はい。雇入時の健康診断の実施を省略することはできませんが、雇入時の健康診断を受けた従業員については、その健康診断の実施日から1年間は定期健康診断の実施項目に相当するものを省略することが可能です。



なるほど。ちなみに、この雇入時の健康診断は、いつまでに実施すればよいのでしょうか？



法令等では、実施の時期について「雇入れるとき」に実施するとされています。厳密な日数の定めはありませんが、実施目的に照らすと、雇入れの直前・直後で、できるだけすみやかに実施したいですね。



雇入時の健康診断に関して、入社時の提出書類で、前職で定期健康診断を受けていたような場合に、その結果を提出してもらっていますが、問題ないでしょうか？



厳密には、3ヶ月以内に医師による健康診断を受けていた場合になります。従業員から健康診断の書類の提出があった際には、雇入時の健康診断で求められている実施項目を網羅しているかの確認をしてください。



もし実施項目が網羅されていなければ、その項目だけ実施すれば良いということですね。



はい、その通りです。今回の中途社員のタイミングで、現行の取扱いに問題がないか点検しながら進めるとよいですね。

## ONE POINT

- ① 雇入時の健康診断は、雇入後の適正配置や健康管理の基礎資料とするためのものであり、定期健康診断に置き換えることはできない。
- ② 入社時に、過去に受診した健康診断の結果が提出された場合は、雇入時の健康診断の代わりになるが、実施日・実施項目等の確認が必要である。