



<目次>

令和8年4月号

1. 給与の諸手当の支給実態について
2. 年度更新、算定基礎届の賃金台帳依頼についてのお知らせ
3. 令和8年度の雇用保険料率について
4. 子ども子育て支援金について 5. 女性活躍推進法改正について
6. ゴールデンウィーク休業日のお知らせ

1. 給与の諸手当の支給実態について

今月は、毎年、労働条件交渉でテーマになる事が多い諸手当について特集します。下記は、東京都産業労働局が令和7年12月に公表した「中小企業の賃金事情」のうち諸手当の支給状況に関するデータであり、令和7年7月31日時点の状況を調査し、その結果をまとめたものです。(※< >内は構成比(%) ※集計結果が4件以下のデータについては「X」)

役付手当の支給状況

(単位：社、%)

	集計企業数	支給あり	同一役職の支給額			支給なし	無回答
			同一役職の支給額は同じ	同一役職でも支給額は異なる	無回答		
調査	641	442	277	156	9	181	18
産業計	(100.0)	(69.0)<100.0>	<62.7>	<35.3>	<2.0>	(28.2)	(2.8)

役付手当の支給金額(平均)

(単位：円)

区分	同一役職につき同一金額を支給			同一役職でも支給額が異なる		
	部長	課長	係長	部長	課長	係長
10~49人	75,378	50,831	26,071	101,813	60,411	28,331
50~99人	80,758	53,802	29,660	152,995	77,784	29,816
100~299人	96,413	79,901	35,922	131,616	78,516	24,518

住宅手当の支給状況

(単位：社、%)

	集計企業数	支給あり	支給形態				支給なし	無回答
			一律支給	住宅の形態別支給	その他	無回答		
調査	641	230	101	39	85	5	393	18
産業計	(100.0)	(35.9)<100.0>	<43.9>	<17.0>	<37.0>	<2.2>	(61.3)	(2.8)

住宅手当の支給金額(平均)

(単位：円)

	一律支給		住宅の形態別支給			
	扶養家族あり	扶養家族なし	扶養家族あり		扶養家族なし	
			賃貸	持家	賃貸	持家
10~49人	18,098	17,530	27,412	22,500	18,469	20,700
50~99人	22,243	17,832	31,400	14,411	25,823	9,522
100~299人	15,813	14,688	23,333	13,567	19,500	12,000

家族手当の支給状況

(単位：社、%)

	集計企業数	支給あり	支給形態			支給なし	無回答
			一律支給	家族により異なる	無回答		
調査	641	269	26	239	4	354	18
産業計	(100.0)	(42.0)<100.0>	<9.7>	<88.8>	<1.5>	(55.2)	(2.8)

家族手当の支給金額(平均)

(単位：円)

	一律支給	家族により異なる(家族別支給)			
		配偶者	第一子	第二子	第三子
10~49人	13,556	10,773	5,911	5,255	5,320
50~99人	10,800	12,114	6,187	5,964	6,139
100~299人	X	9,554	5,439	5,926	7,638

間もなく、大部分の企業にとって、定期昇給の時期となります。各企業様におかれましては、上記諸手当の数字を参考にさせていただき、ご検討いただければと思います。

2. 年度更新、算定基礎届の賃金データ依頼についてのお知らせ

年度更新および算定基礎届に関する賃金台帳のご依頼につきましては、一部のケースを除き、原則としてメールでのご案内に切り替えさせていただいております。

年度更新については、3月25日から27日の間にメールでご案内をお送りいたしますので、メールが届きましたら内容をご確認のうえ、賃金データまたは集計表を添付してご返信くださいますようお願いいたします。

3. 令和8年度の雇用保険料率について

令和8年4月1日から令和9年3月31日までの雇用保険料率は、以下のとおり変更になります。

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	1000分の5.0	1000分の8.5	1000分の13.5
農林水産・清酒製造の事業	1000分の6.0	1000分の9.5	1000分の15.5
建設の事業	1000分の6.0	1000分の10.5	1000分の16.5

4. 子ども・子育て支援金について

子ども・子育て支援金は、少子化対策のために医療保険料に上乗せして徴収され、子育て世帯への支援に充てられる新しい財源制度です。令和8年4月から徴収が開始されます。

徴収方法：加入している医療保険（健康保険、国民健康保険、後期高齢者医療など）の保険料に上乗せして徴収

給与天引き：会社員の場合、給与から控除され、会社と従業員で半分ずつ負担（労使折半）

計算方法：標準報酬月額×支援金率（初年度0.23%）の半分が本人負担。 本人負担額の目安 66.7円～1598.5円（福岡支部）

5. 女性活躍推進法改正について

女性活躍推進法が令和8年4月1日から改正施行されます。男女間賃金差異と女性管理職比率の公表義務が拡大、女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれています。

I 情報公表の必須項目の拡大（義務）

これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても公表を義務付けます。（従業員数100人以下の企業は努力義務）

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※ 初回の「男女間賃金差異」及び「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。

例えば令和8年4月末に事業年度が終了する企業 ⇒ おおむね令和8年7月末までに公表 その後もおおむね1年に1回以上公表が必要

II えるぼし認定基準（1段階目）の見直し

えるぼし認定（1段階目）の基準を見直し、改善傾向にあることを評価する新たな選択肢を示しました。

是非、えるぼし認定（1段階目）の取得にチャレンジしてください。

【改定後の基準】③が新たな選択肢

- ①認定基準5項目のうち1～2項目の基準を満たして実績を毎年公表すること
- ②基準を満たさない項目に関する取組の実施状況について毎年公表すること
- ③基準を満たさない項目について以下に該当すること（引き続き現行の③でも可）

(i) 単年度の実績を評価している項目（※）については、

従来の基準（2年以上連続して実績が改善）又は以下のいずれかに該当すること〈選択肢を追加〉

「A：直近の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」、「B：その前の事業年度までの連続する3事業年度の平均値」及び「C：その前々年度までの連続する3事業年度の平均値」を比較し、連続して改善していること（A>B>C）

（※）「採用」のうち正社員に占める女性労働者の割合及び正社員の基幹的な雇用管理区分における女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること、「就業継続」、「労働時間等の働き方」又は「管理職比率」のうち直近の事業年度において管理職に占める女性労働者の割合が産業ごとの平均値以上であること

(ii) 上記以外の項目については、2年以上連続して実績が改善していること〈従来の基準通り〉

III えるぼしプラス（仮称）認定の創設

えるぼし認定（1・2・3段階目）及びプラチナえるぼしについて、**女性の健康支援に関する基準**を追加した新しい認定を創設します。

※えるぼしプラス（仮称）・プラチナえるぼしプラス（仮称）の全てで、女性の健康支援に関する基準は共通

- ①「女性の健康上の特性に配慮した休暇制度」及び「女性の健康上の特性への配慮のために利用することができる、半日単位・時間単位の年次有給休暇、所定外労働の制限、時差出勤、フレックスタイム制、短時間勤務、在宅労働等のうちいずれかの制度」を設けていること。（休暇制度は、多様な目的で利用することができる休暇制度及び利用目的を限定しない休暇制度を含み、年次有給休暇を除く。）
- ②女性の健康上の特性への配慮に関する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに労働者に周知させるための取組を実施していること
- ③女性の健康上の特性への配慮に関する研修その他の女性の健康上の特性への配慮に関する労働者の理解を促進するための取組を実施していること
- ④労働者からの女性の健康上の特性への配慮に関する業務を担当する者を選任し、労働者からの女性の健康上の特性に関する相談に応じさせる措置を講ずるとともに、労働者に周知させるための措置を講じていること

6. ゴールデンウィーク休業日のお知らせ

弊社のゴールデンウィーク期間における休業日については、下記の通りです。何卒ご理解の程よろしく申し上げます。

4/27(月)	4/28(火)	4/29(水)祝	4/30(木)	5/1(金)
通常営業	通常営業	休業日	通常営業	通常営業
5/2(土)	5/3(日)祝	5/4(月)祝	5/5(火)祝	5/6(水)祝
休業日	休業日	休業日	休業日	休業日