

# 社会保険労務士法人WILLニュース。【2026年4月開始】「子ども・子育て支援金制度」の仕組みと労務担当者の実務。



近年、日本では少子化と人口減少が急速に進行しています。この流れに歯止めをかけ、社会全体で日本の未来を支えるための抜本的な対策の一環として、2026年4月より「子ども・子育て支援金制度」が開始されます。

制度開始に伴い、医療保険制度を通じて子ども・子育て支援金が徴収されるため、企業の給与計算実務にも影響が生じます。そのため、労務担当者は制度の仕組みを理解しておくことが大切です。

今回の記事では、子ども・子育て支援金制度の概要、支援金額の計算方法、支援金の納付の流れなどについて解説します。

## 子ども・子育て支援金制度とは

「子ども・子育て支援金制度」は、子どもや子育て世帯を社会全体で支えるための制度として、2026年4月から開始されます。この制度は、子育て支援策の拡充に必要な費用を全世代や企業が負担するものです。加速する少子化を食い止めるには、子育て世帯への切れ目のない支援が欠かせません。将来の社会を担う子どもたちへの手厚い支援が、結果的に社会全体に恩恵をもたらします。こうしたことを踏まえ、結婚や出産を考える若年人口が急速に減少し始める

とされる2030年代を前に、子育てに関する負担を軽減し、少子化や人口減少に歯止めをかける重要な取り組みのひとつとして、本制度が導入されます。

## 1 子ども・子育て支援金の使途

支援金は、児童手当の拡充や妊婦のための支援給付など、子育て支援策を抜本的に強化するための財源として使用されます。具体的な子育て支援の拡充内容については、以下を参考にしてください。

子育て支援の拡充	
児童手当の拡充 (R6.10から支給開始)	所得制限撤廃、高校生まで延長、 第3子以降3万円
妊婦10万円給付 (R7.4から支給開始)	妊娠・出産時に合計10万円給付
育休手取り10割 (R7.4から支給開始)	両親が育休取得した場合に 手取り10割相当支給
時短勤務給付 (R7.4から支給開始)	育児中に時短勤務をする場合に 時短勤務時の賃金の10%を支給
こども誰でも通園制度 (R8.4から給付化)	保育所等に通っていないこどもの 保護者が月10時間利用可能
国年育児中保険料免除 (R8.10から制度開始)	フリーランスの方の育児期間中の 年金保険料免除

(出典) [こども家庭庁『子ども・子育て支援金制度のQ&A』Q2](#) (一部抜粋して掲載)

なお、支援金の財源の使途は「子ども・子育て支援法」で定められており、定められた用途以外には使うことができない仕組みになっています。

## 2 子ども・子育て拠出金制度との違い

名称が似ている制度として、従来からある「子ども・子育て拠出金制度」があります。新たに開始となる子ども・子育て支援金制度とは負担者や財源の性質が異なるため、それぞれの特徴を以下のとおり整理します。

### ①子ども・子育て拠出金制度（既存）

児童手当などの財源として、厚生年金保険料とあわせて徴収される拠出金制度です。拠出金は企業が全額負担するもので、従業員本人の負担はありません。

### ②子ども・子育て支援金制度（新設）

全世代で子どもや子育て世帯を支える財源として、医療保険（健康保険・共済組合など）の保険料とあわせて徴収される仕組みとなっています。この支援金は企業だけでなく従業員本人も負担するため、新たに給与や賞与から控除されます。

## 支援金額の計算方法と負担額の目安

ここでは、健康保険に加入している従業員の支援金額について解説します。なお、国民健康保険や後期高齢者医療制度の加入者は、支援金額の計算方法が異なるため、各保険者へ確認することをおすすめします。

子ども・子育て支援金率（以下、支援金率）は国が一律で示すこととされており、2026年度の支援金率は0.23%です。また、支援金額の半分は企業が負担します。

支援金額の計算方法は以下のとおりです。

$$\text{支援金額} (\ast 1) = \text{標準報酬月額} \times \text{支援金率} (\ast 2) \\ (\text{賞与時は標準賞与額} \ast 3)$$

※1：原則企業と折半するため従業員からは1/2を徴収

※2：2026年度の支援金率は0.23%

※3：標準賞与額の上限は、年間累計額573万円（毎年4月1日から翌年3月31日までの累計額）

こども家庭庁の試算によると、2026年度の従業員一人あたりの年収別の支援金額（月額）は、以下のとおりとされています。

# 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

(出典) [こども家庭庁『医療保険制度ごとの年収別試算』P1](#) (一部抜粋して掲載)

なお、国民健康保険や後期高齢者医療制度に加入している場合の支援金額の試算については、上記の図とは異なります。具体的な試算金額については、以下を参考にしてください。

参考 | [こども家庭庁『医療保険制度ごとの年収別試算』](#)

国が医療保険者から徴収する支援納付金総額は2026年度から2028年度にかけて段階的に増額される計画です。支援納付金額を踏まえた年度ごとの支援金率は、毎年の賃金水準や加入者数の実績に基づき国が決定します。2026年度から2028年度までの子ども・子育て支援金に関する試算は、以下の図を参考にしてください。

**【子ども・子育て支援金に関する試算（医療保険加入者一人当たり平均月額）】**

	加入者一人当たり支援金額		
	令和8年度試算額	令和9年度見込み額	令和10年度見込み額 (①)
全制度平均	<b>250円</b>	<b>350円</b>	<b>450円</b>
被用者保険	<b>300円</b> (参考) 被保険者一人当たり 500円	<b>400円</b> (参考) 被保険者一人当たり 600円	<b>500円</b> (参考) 被保険者一人当たり 800円
協会けんぽ	<b>250円</b> (参考) 被保険者一人当たり 450円	<b>350円</b> (参考) 被保険者一人当たり 550円	<b>450円</b> (参考) 被保険者一人当たり 700円
健保組合	<b>350円</b> (参考) 被保険者一人当たり 550円	<b>400円</b> (参考) 被保険者一人当たり 700円	<b>550円</b> (参考) 被保険者一人当たり 900円
共済組合	<b>350円</b> (参考) 被保険者一人当たり 650円	<b>450円</b> (参考) 被保険者一人当たり 800円	<b>600円</b> (参考) 被保険者一人当たり 1,000円
国民健康保険 (市町村国保)	<b>200円</b> (参考) 一世帯当たり 300円	<b>300円</b> (参考) 一世帯当たり 450円	<b>400円</b> (参考) 一世帯当たり 550円
後期高齢者 医療制度	<b>200円</b>	<b>250円</b>	<b>350円</b>

(出典) [こども家庭庁『子ども・子育て支援金に関する試算（医療保険加入者一人当たり平均月額）』](#) (一部抜粋して掲載)

なお、上図の試算はあくまでも見込みの平均金額となります。今後の賃金水準の変化や従業員の年収によって、実際の支援金額とは異なる場合がある旨にご留意ください。

## 子ども・子育て支援金の納付の流れ

このブロックでは、企業が子ども・子育て支援金（以下、支援金）を納付する流れについて解説します。

企業は従業員が負担する支援金を給与や賞与から控除し、企業が負担する支援金とあわせて医療保険者（以下、保険者）へ納付します。なお、支援金の納付は健康保険料（介護保険料含む）とあわせて行います。

### 1. 支援金徴収の流れ



## 1 給与等からの控除

支援金の徴収開始時期は、2026年4月分からとなります。そのため、2026年4月分（2026年5月納付分）より、企業は従業員の給与から支援金の控除を行います（賞与を支給する場合も同様です）。なお、産前産後休業および育児休業期間中の従業員においては、健康保険料や厚生年金保険料と同様に支援金も免除されます。

給与明細書に健康保険料（介護保険料を含む）の内訳として支援金額を示すことは、法令上の義務ではありません。しかし、子ども家庭庁は、制度の趣旨を踏まえて給与明細書に内訳を示す取り組みに理解と協力を求めています。

給与明細に支援金の控除額を記載する場合は、新たに給与計算システムの設定変更が必要です。また、WEB明細を導入している場合も同様にシステム設定の確認が必要となります。具体的な操作方法については、お使いのシステム会社へ確認することをおすすめします。

## 2 支援金の納付

2026年4月分（2026年5月納付分）より保険者から企業へ送付される納入告知書に「支援金額」が新たに記載されます。これに伴い、企業は納入告知書に基づき、支援金額を健康保険料と合わせて保険者へ納付する流れとなります。

## おわりに

---

急速な少子化・人口減少は、全世代で取り組むべき社会全体の課題です。子どもは将来、持続的な経済成長や社会保障の担い手となります。そのため、少子化政策は子育てしている方だけでなく、独身の方やすでに子育てを終えられた方も含めて社会全員が恩恵を受けることとなる重要な政策です。

労務担当者は、子ども・子育て支援金制度の意義や仕組みを理解するとともに、支援金について従業員へ丁寧に説明することが大切です。

---