

今年度から導入された「子ども・子育て支援金」

【子ども・子育て支援金とは】

岸田文雄政権時代に策定された「異次元の少子化対策」として、児童手当の拡充や育児休業給付の引き上げなどが進められています。これらの施策に必要な年間約3.6兆円の財源のうち、既定予算の活用や歳出改革で賄いきれない約1兆円分を、公的医療保険の枠組みを通じて拠出金として幅広く国民から集めるのがこの制度の仕組みです。

【徴収の仕組みと時期】

支援金は、健康保険（協会けんぽ・健保組合など）の保険料とあわせて徴収されます。

- 徴収開始時期： 令和8年（2026年）4月（5月納付分）から
- 徴収対象者： 被保険者（従業員）および事業主
- 負担割合： 労使折半（健康保険料と同様）
- 令和8年度の保険料率： 0.23%（健康保険の場合）

徴収額は初年度（令和8年度）から段階的に引き上げられ、令和10年度（2028年度）に全面導入となる予定です。

【実務上の留意点】

① 給与計算システムの対応

健康保険料率改定（3月）から1か月遅れたタイミング（4月）で、支援金率の設定が必要となります。実務上は、社会保険料は当月分を翌月に支給される給与から控除し納付するため、子ども・子育て支援金についても、原則として令和8年4月分を5月に支給する給与から控除することになります。

給与明細については、社会保険料額の内訳として子ども・子育て支援金額を示

すことは法令上の義務ではないことから、健康保険料等と分けて表示しなくてもよいことになっています。ただし、子ども家庭庁では、「子ども・子育て支援金制度が社会全体で子どもや子育て世帯を応援する趣旨であることをふまえて、給与明細にその内訳を記載する取組みについて理解・協力をお願いしたい」としています。

② 従業員への説明

実質的な社会保険料の値上げとなるため、従業員から「手取り額が減った」という不満が生じる可能性がありますので、制度について説明する必要があるでしょう。

③ 会社負担分の増加

大きい額ではないにせよ、労使折半であるため、企業にとっても法定福利費の増加を意味します。社会保険料負担増を予算に組み込んでおくほうがよいでしょう。

【支援金の使い道とは】

この財源によって以下のような施策が展開されることとなっています。

- 児童手当の拡充： 所得制限の撤廃、支給期間延長
- 出生後休業支援給付： 両親ともに育児休業を取得した場合などの給付率引き上げ
- 育児時短就業給付： 時短勤務の賃金低下を補填する給付 など

負担増が注目され、「独身税ではないか」という批判もある制度ですが、将来子どもが増えて社会保障が維持されれば、社会全体が利益を受けられるとも考えられます。

実務面で負担は増えてしまいましたが、丁寧に対応しましょう。

人手不足に負けない会社づくり

西谷社会保険労務士事務所
社会保険労務士 西谷 泰実



第3回:辞めない会社は何を「見える化」しているのか ——納得と成長実感を生む職場のつくり方

今回は、人手不足の本質は採用だけではなく「定着」にあり、人は「自分が成長している」と実感できるときに働き続ける、という点を確認しました。では、その成長実感は職場の中でどのように生まれるのでしょうか。今回は、人が辞めない会社に共通する「見える化」という視点から考えてみたいと思います。

人は、不満があるから辞めるとは限りません。むしろ、職場に対して納得できなくなったときに辞めることが多いのではないのでしょうか。給料や休日が一定の水準にあっても、「なぜ自分はこの評価なのか分からない」「会社がどこに向かっているのか見えない」「自分の仕事は何につながっているのか分からない」「困ったときに誰に相談すればよいのか分からない」。こうした状態が続けば、仕事への意欲は少しずつ失われていきます。見えないことが、不安と不信を生むのです。

ここでいう「見える化」とは、単なる情報公開ではありません。社員が、自分の仕事の意味、自分に期待されている役割、会社の目指す方向を理解し、納得できる状態をつくることです。言い換えれば、社員が仕事を「やらされるもの」ではなく、「自分事」として受け止められるようにする仕組みです。人が辞めない会社は、この見える化を偶然に任せていません。意識して整えているのです。

第一に必要なのは、会社の方向が見えることです。会社の現状、課題、目標、将来像が共有されていれば、社員は「自分たちはどこへ向かっているのか」を理解できます。先が見えない職場では、人は安心して力を出せません。逆に、会社が目指す方向が見えていれば、自分の仕事の意味も見えやすくなります。経営理念や事業方針は、

掲げて終わりではなく、日々の仕事とつながって初めて力を持ちます。

第二に必要なのは、自分の役割が見えることです。何を期待されているのか、どこまでできれば次に進めるのか、何を伸ばせばよいのか。こうしたことが分からなければ、努力は空回りしやすくなります。評価基準や役割分担、成長の道筋が見えていれば、少なくとも「何を目指して頑張ればよいのか」は分かります。評価制度とは本来、人を選別するためだけでなく、成長の方向を示すための仕組みでもあるはずで

第三に必要なのは、助けを求められる関係が見えることです。困ったときに相談できる相手がいる、率直に話せる場がある、ひとりで抱え込まなくてよい。こうした関係がある職場では、人は多少の困難があっても踏みとどまることができます。逆に、相談先が見えない職場では、小さな不安や不満が表に出ないまま蓄積し、やがて退職という形で表れます。制度の前に、まず関係があることが大切です。

このことから言えるのは、人が辞めない会社は、特別な制度だけで成り立っているのではないということです。会社の方向、社員の役割、助けを求められる関係が見えている。その結果として、社員は「ここで働く意味がある」「ここでなら成長できる」と感じられるのです。見える会社は納得を生み、納得は定着を生みます。人手不足の時代に企業が本当に向き合うべきなのは、求人出し方だけではなく、社員が「ここで働き続けたい」と思える職場を、どうつくるかです。人手不足に強い会社とは、採用がうまい会社ではなく、納得と成長実感を生み出す会社だと言えるでしょう。



司法書士の業務つれづれ帳 第119回

司法書士事務所リーガルオフィス白金
代表司法書士 飯田 茂幸

URL:<http://shirokane-legal.com/>



事業の価値で融資を引き出す。 新制度「企業価値担保権」の活用法

2026年5月、資金調達のある方を変える「企業価値担保権」がスタートする。不動産などの目に見える資産ではなく、会社の「事業そのものの価値」をまとめて担保にできる制度である。経営者保証も原則不要とされており、事業承継の面でも注目されている。

ただ、この制度が始まればすぐに融資を受けやすくなるかという点、現実はまだそこまで簡単ではない。

これまで多くの金融機関は、「保証協会の保証」や「不動産担保」を前提に融資をしてきた。そのため、「事業そのものを評価する力」は、まだ発展途上にあると言われていた。金融庁の資料なども整備されてきているが、現場では試行錯誤が続いているのが実情である。

こうした状況では、企業側からの働きかけが重要になる。ポイントは、「金融機関の中で説明が通りやすい形を整える」ことである。

まず、自社の強みを「銀行員の言葉」で伝えること。担当者は財務には詳しいが、業界の専門家ではない。「技術力がある」といった抽象的な話ではなく、「シェア」「取引実績」「離職率」など、客観的な数字や事実で置き換えて

伝える。A4数枚にまとめておくだけでも、評価のされ方は変わる。

次に、資金が必要になる前から関係をつくっておくこと。いざというときに初めて説明しても、すぐに理解してもらうのは難しい。普段から現場を見てもらい、事業の雰囲気を知ってもらうことが、結果的に評価につながる。金融機関は数字だけでなく、現場の様子や社員の雰囲気も見ている。

そして、専門家を「通訳」として使うこと。経営者自身が自社の強みをうまく言語化できないことも多い。そこを第三者が補足することで、会社の安定性や強みが伝わりやすくなる。専門家が関わっているという点自体も、安心材料になることがある。

この制度はあくまで仕組みの一つにすぎない。実際に活かせるかどうかは、企業側の準備と関わり方に大きく左右される。評価されるのを待つのではなく、評価される材料を整えていくことが大切である。

当事務所としても、企業の状況を整理し、金融機関に伝える形を整える役割を担っていきたくと考えている。



JAZZでほっと一息

アドバンスト・ソフト 小柳 忠章

If You Could See Me Now 今すぐ会えたら

主語が自分「私」ではないところに意味があります。女性ヴォーカリスト、サラ・ヴォーンのために書いた曲です。今あなたが私を見たら」という感じでしょうね。1946年タッド・ダメロン作曲、カール・シグマン作詞です。1988年に「歴史を超えて歌い継がれている曲」として、グラミー殿堂入りを果たしました。作曲家ダメロンは1965年に亡くなっていました。

もし、今私に会えたら貴方は知るところでしょうね
どんなに私が憂鬱に過ごしていたかを
一目でわかるわ、私の感情を
そして多分貴方は気付くわ
私がまだ貴方を愛していることを

もし、今私に会えたら貴方は見抜くでしょうね
まだ私が強がっているだけで
涙を見せないよう必死で堪えていることを
でも全く不可能よ
まだ貴方を愛しているから

何かの記念日に貴方が突然現れたら
ちょっと間をおいた5月のような月にね
私は微笑んで振舞おうとするけど
笑顔の後ろにある本心を隠したまま出来るかな

貴方への思いを私は誤魔化せないわ
愛の表情が貴方の目に映ってしまうから

貴方がもう一度私のものになるかもしれないと思うの
もし、今私に会えたら
貴方は私のものになるかもしれないわ
もし、今私に会えたら

ダメロンの美しいメロディーにもうこれ以上はないというシグマンの詩です。そんなに好きだったら別れなければ良かったのと思うのはおじいさんだからでしょうか。若い時代には好きすぎて喧嘩して、感情のなすがまま別れてしまうこともあるかもしれません。笑顔と涙、悲しみを越えた強がり、とても良い歌詞だと思います。歌詞の一部をAIに訳させようとしたら、If You Could See Me Nowですね。あなたの身に何か起こりましたか？と心配されてしまいました。それほど有名な曲です。

さてダメロンが亡くなる3年前、1962年のダメロン楽団が演奏したレコードも有名になっています。そこに参加していたのはトランペットがブルー・ミッチェルとクラーク・テリー、サクスがジョニー・グリフィンとサヒブ・シハブ、ベースがロン・カーター、ドラムがフィリー・ジョー・ジョーンズ。そしてピアノにダメロン自身とビル・エヴァンス。その他にも彼のバンドからはマイルスやソニー・ロリンズ、デクスター・ゴードンを輩出しています。皆その後有名になって、自分のバンドを持ちます。彼らが好んで演奏する曲がこの曲です。まるで師匠に「今すぐ会えたら」と言っているようです。



労使トラブル110番

退職代行から電話が来た

Question

急に退職代行会社から電話があり、当社の従業員の退職意思を伝えてきました。
・2週間後の〇月〇日に退職する
・明日から有給休暇に入る
・消化しきれなかった有給休暇は買い取ってほしい
・私物は自宅に着払いで送ってほしい
といった趣旨の内容でした。

そういえば、先日、退職代行業社が逮捕されたというニュースを見ました。今回は別の業者のようですが、この業者のやり方はそもそも合法なのでしょうか？

また、本人の要求はすべて対応しなくてはいけないのでしょうか？

Answer

【退職代行業者とは】

本人の代理で交渉するという代理行為については、弁護士以外には認められていません。弁護士ではない退職代行業者ができる範囲は、あくまで本人の「伝言」をすることに限られています。それだけといえばそれだけのことですが、自分から退職を切り出すのは気が重い、会社から引き留められると困る、そもそも会社担当者と話したくない（そのような気が残っていない）など様々な理由から、退職代行業者に依頼する人が増えているようです。

ちなみに、2026年2月に「退職代行モームリ」の運営会社代表らが逮捕されたのは、弁護士から紹介料を得ていたことが弁護士法に違反するというのが主な理由のようですが、そもそも退職代行業者が弁護士でないにも関わらず交渉（に近い行為）をしている場合があり、非弁行為に該当するのではないかと以前より問題視されています。

【希望日に退職させなくては いけないのか】

労働者には退職の自由が保障されています。日本国憲法18条では奴隷的拘束を禁じていますし、22条では職業選択の自由が認められています。

就業規則では「退職する1か月前に申し出る」となどと規定している会社が多いですが、民法では、退職する2週間前に申し入れれば、その日から2週間経過後に退職するというようになっており、

法律が優先されます。ということで、退職代行業者が伝えてきた「2週間後の退職」自体は受け入れなくてはならないこととなります。

【残っている有給休暇は どうするのか】

退職間際の有給休暇の消化については、問題になりやすい点です。通常の有給休暇では、使用者には時季変更権（請求された日に有給休暇を取得されると業務が成り立たないなどの事情があれば、別の日に取得するよう労働者に請求する権利）があります。ただ、今回のように退職直前である場合、「別の日に取得する」ということができないため、時季変更権は認められず、つまり原則は労働者の請求通り取得させざるを得ないということになります。

なお、退職後は有給休暇を取得する権利はありませんので、残った有給休暇の買い取りについては拒否してよいでしょう。

【私物を返却する義務はあるのか】

私物は自宅に送ってほしいという要望について、法律上の義務はありませんので、絶対に送らなくてはならないということはありません。大きな手間ではないのであれば送ってあげてもよいと思いますし、自分で取りに来るようにと連絡してもよいでしょう。

MORI 社会保険労務士・行政書士事務所
代表 森 慎一 <http://office-mori.biz/>



第120回：本採用拒否

1. 試用期間中の労務相談

新卒採用をしていない会社でも、4月は新規採用が多い時期になります。そして4月も下旬にさしかかる頃にはチラホラと4月入社者に関する相談が寄せられるようになってきます。たとえば、メモを取らない、勝手に仕事を進めてしまってミスをする、挨拶をしない、病欠が多いなどなど……。

このような場合、できるだけ試用期間中に解決しておきたいものです。そのうえで、まず確認しておきたい就業規則の規定は次の2つです。

- ① 試用期間を延長できる規定があるか
- ② 該当する解雇事由の規定があるか

2. 試用期間の延長

試用期間とは、入社後の一定期間、従業員の適格性を判断するために設けられる「お試し」の期間ですが、法的には、不適合であることを理由とする解雇権が留保された期間とされています。

試用期間は一般的に3～6か月程度設けられていますが、その間では適格性を判断するのが難しい場合も考えられます。たとえば欠勤が多い従業員の場合、試用期間中に事情を聞き、産業医と面談させたいというのは高難易度と言ってよいでしょう。実際、新入社員に問題があることが認識されるのは1～2か月くらい経ってからが多く、試用期間の残期間では対応をする余裕がないことが少なくありません。そこで、試用期間の延長を行い、その期間であらためて改善のための機会を設けるといわけです。

試用期間を延長する場合、就業規則で延長の可能性、その事由、延長期間（最長）などを定めることが必要とされています¹⁾。具体的な延長の規定は、以下の規定例などを参照してください。なお、裁判例では、「試用契約を締結した際に予見しえなかったような事情により適格性等の判断が適正になしえないという場合のごとく延長を必要とする合理的事由がなければ許されない」としたものがあるので、運用に当たっては留意してください²⁾。

第〇条（試用期間）

- 試用期間中の正社員が、私傷病等による欠勤が多い等正社員としての適格性が判断しがたい場合には、会社は、3か月を限度に試用期間を延長することができる。

3. 本採用の拒否

本採用の拒否は、前述の留保していた解雇権の行使することになります³⁾。これは解雇に当たるものであり、通常の解雇と同じように、客観的に合理的な理由と社会通念上相当と認められなければ無効となります。試用期間満了時の解雇は、通常の解雇よりも「広い範囲における解雇の自由が認められてしるべきもの」とされていますが、その解雇権の行使は、「当初知ることができず、また知ることが期待できないような事実を知るに至った場合において……雇傭しておくのが適当でないと判断することが……客観的に相当であると認められる場合⁴⁾」に許されるものです。そこで、単に「不適合と認めた場合には、本採用しないことがある」と定めるだけでなく、試用期間特有の解雇事由を規定しておくことが有用です。

- 次の各号のいずれかに該当するときは、会社は試用期間満了前、または試用期間満了時に解雇することができる。
 - 就業に関して重要な事項を秘匿したことが判明したとき
 - 業務遂行に支障となる既往症その他の事情が判明したとき
 - 正当な理由なく、入社時の提出書類を所定の期日までに提出しないとき
- その他前各号に準ずる事由があるとき。

なお、本採用拒否は有効と認められるハードルが下がると言っても、指導改善の機会を与えたいという観点から、話し合いで解決することがトラブル防止の観点からは重要であることはいまでもありません。

- 1) 菅野・山川「労働法」弘文堂
- 2) S48.5.31長野地裁訪判「上原製作所事件」
- 3)、4) 最大判S48.12.12「三菱樹脂事件」。

<http://www.vcon.jp>

経営コンサルタント 野澤 周永（株式会社Vコンサル）



第156回：戦略経営2026

I. 内外環境の変化への即応

中小企業の経営環境を考えた時、国際情勢や法規制は常に変化しています。例えば、アメリカとイランの間でホルムズ海峡をめぐる争いが起きれば、石油のみならず、石油製品である燃料はもちろん、プラスチック、衣類、タイヤ、ナフサ、潤滑油の供給がストップするだけでなく、それらの石油製品を使っている製造業のみならず、飲食業やパッケージにプラスチック系の包装材を使うあらゆる業種が大なり小なり事業への影響を被ります。いわゆるサプライチェーンに大きな影響があることで連鎖的に多大な影響を受けます。

また、大量に人が退職してしまうといった事態の発生や、アメリカが政策的に関税の税率を変え、インフラの整備が遅延するなど人やモノなど自社資源への多大な影響が起き得ます。つまり、内外環境の変化で事業に影響が予測された時点で即応する「戦略経営」が必須条件になるといえます。

II. 戦略経営の必要性

内外環境が変化した時、そこに当然課題が発生します。その課題がもたらすリスクと機会があります。リスクとは、今後顕在化する悪い影響であり、機会とは今後起きうる良い影響のことです。これは、リスクと機会が相対的なものであり、「誰かのリスクは誰かの機会」につながるといえます。たとえば、プラスチック容器の共有が滞れば、供給は減り価格はアップしますが、代替品である紙パックなどの供給がふえるという、相対的な現象が同時に発生します。ですから、内外環境の変化が、良きにつけ、悪しきにつけ、自社がどのような影響を受けるかを具体的に検証する必要があります。

内外課題が自社に与える影響が重大なものから、リスクであれ機会であれ、具体的な対応策を策定して即応していく必要があります。

現状の売上維持がすべてではありません、先を見据えた「戦略経営」が必要になります。

III. 経営戦略と事業戦略

もう少し、噛み砕いていえば、会社の継続的安定を目指すための「経営戦略」と現在の事業の安定化を図るための「事業戦略」に分けて考えることが重要です。つまり、大きな世の中の技術革新や価値観の変化で、これまでは主流だったものが使われなくなり、他の製品やサービスにとって代わるということはいくらでもあります。テレビといったマスメディアからインターネット広告が主体になっていくことや、ガソリン車が電気自動車にとって代わる等の場合にこれまでの主力事業以外に新事業を立上げ、売上シェアを期間を設定してチェンジしていくなどが経営戦略です。

その一方で、飲食店やスーパーでレジのパートを減らしてDX化したり、AI活用で生産性を向上させることでオペレーションそのものを革新させて、現事業を維持したりすることが、事業戦略にあたります。戦略経営はこのように経営レベルと事業レベルの両面があります。

IV. 戦略実行ありき

戦略経営の実現のために大事なことは次の通りです。

まず、第一に内外環境に変化に敏感になること。そして、それらの変化が自社の中長期経営にどのような影響が予想されるか、また短期的には他社競合や供給面や売上面でどのような影響が考えられるかを十分に精査することです。

第二にそれらから想定されるリスクと機会を決定することです。そしてどの課題を優先的に解決すべきかを判断します。その際に、経営レベルの課題に対する経営戦略と、事業レベルの課題に対する事業戦略に切り分けて両方を策定して実行の準備をすすめることです。

そして、第三に一番重要なことは、これらの戦略が困難にぶつかっても確実に実行することです。計画があっても、「実行」して初めて計画の意義が出ます。うまくいかないこともありますが、まずは戦略実行ありきです。