

Keiei Roumu

VOL. 219
2026
4月号

シナジー経営社会保険労務士法人 / シナジー経営株式会社
910-0804 福井県福井市高木中央2丁目701 ウイング高木 2F

「何かに挑戦したら確実に報われるのであれば、誰でも必ず挑戦するだろう。報われないかもしれないところで、同じ情熱、気力、モチベーションをもって継続しているのは非常に大変なことであり、私は、それこそが才能だと思っている。」

(羽生善治 将棋棋士)

「才能とは10年、20年と同じ姿勢で同じ情熱を傾けられる力のこと。10年単位の努力の継続・習慣化が、平凡が非凡に変わるコツ。」

今月の言葉



有限会社まき乃呉服店
代表取締役 牧野 充洋社長
PRESIDENT INTERVIEW



本物を、徹底する。
空間まで、妥協しない。

Q1 御社の業務・仕事内容を教えてください。

当社は創業138年の着物小売業です。私で6代目になります。「特別な日常創造業」という理念を掲げております。着物は結婚式や成人式など人生の特別な節目で着ていただくことが多いものです。その大切な一日に、着てくださる方が特別な空間を感じ、感動を味わっていただけるようにすることが、私たちの仕事です。

Q2 今、力を入れていることを教えてください。

2つあります。1つ目は、お客様との接点の場を持つことです。振袖の展示会を産業会館やサンドームなどで実施し、お客様との出会いの場を設けることに注力しています。もう1つは、着る機会を設けることです。着物パーティーやバスツアー、歌舞伎鑑賞会などを行い、お客様が購入された着物を楽しんでいただける場を提供することに力を入れています。

Q3 どういう時にお仕事を頼めますか？

成人式や結婚式はもちろん、浴衣などでも構いません。とにかく着物や浴衣で困ったことがあれば、ぜひ相談いただきたいです。成人式では思い出に残る前撮りや当日のサポートも徹底します。また、他店で購入された着物のクリーニングの相談にも乗らせていただきますし、着物を楽しむ機会を設けることもしています。お困りごとがあれば、何でもご相談ください。

Q4 仕事で感動したことを教えてください。

振袖姿のお嬢さんを見て涙するご両親や、成人式の時に県外にいる彼氏がサプライズで花束を持って現れる場面など、そういった節目の瞬間に立ち会えることがやはり嬉しいですし、感動しますね。



Q5 将来のビジョンを教えてください。

「北陸にまき乃あり」と言われるよう、北陸一の呉服屋を目指していきます。売上ではなく、サービスやおもてなし、着物のよさといった部分でのオンリーワンを目指します。あそこに行けば間違いない、そう思っていたいただけるような呉服店を創っていきます。

〒916-0088
福井県鯖江市西大井町 1-6
TEL: 0778-62-1035

▶HP

▶Insta



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、3月分から健康保険料率・介護保険料率の変更、4月分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。

労働日数・休日日数の設定と割増賃金額への影響

従業員の労働日や休日は、法令の範囲内で自由に定めることができ、就業規則で具体的に定めている企業のほか、毎年、年間カレンダーを作成することで定める企業もあります。以下では、最大の労働日数・休日日数、休日日数を増やした際の割増賃金の取扱いについて確認します。

最大の労働日数・休日日数

労働基準法では、1週間につき40時間を超え、また、1日につき8時間を超えて働かせるはならないと規定しています（法定労働時間）。そのため、1年間（365日）に働かせることができる時間の上限は、約2,085時間（40時間÷7日×365日）です（※1）。

仮に1日の法定労働時間が1年間を通じて8時間の場合には、最大の法定労働日数は260日（2,085時間÷8時間）、法定休日数は105日（365日-260日）となります（※2）。

割増賃金の計算方法

法定労働時間を超えて従業員を働かせたときや、法定休日に働かせたとき、また、深夜（午後10時～翌午前5時）に働かせたときには割増賃金の支払いが必要になります。

この割増賃金は、以下の計算式から算出することになっています。

$$\text{1時間当たりの賃金額} \times \text{時間外労働・休日労働・深夜労働の時間数} \times \text{割増賃金率}$$

そして、月給制の場合の「1時間当たりの賃

金額」とは、以下の計算式から算出します。

$$\text{1ヶ月の所定賃金額} \div \text{1ヶ月の平均所定労働時間数}$$

ここでの「1ヶ月の平均所定労働時間数」は、就業規則や年間カレンダー等で定めた1年間の所定労働時間数を12ヶ月で除したのになります。

休日日数の増加と割増賃金

就職する企業を選択する際、年間の休日日数を重視する傾向があると言われています。そのため、採用や既存従業員の定着の観点から年間休日日数を増やす企業もあるかと思えます。

1日の法定労働時間を変更せずに法定休日日数を増やしたときは、1年間の法定労働時間数が減少することになります。その結果、割増賃金を計算する際の「1ヶ月の平均所定労働時間数」も減少します。これにより、1時間当たりの賃金額、ひいては割増賃金の単価も上昇します。

法定休日日数を増やすことを検討する場合には、このような影響が出てくることも念頭において考えましょう。

割増賃金の計算は、給与計算ソフト等に「1ヶ月の平均所定労働時間数」を設定しておき、時間外労働の時間数等を入力することで自動計算することもあるでしょう。休日日数を増やしたにも関わらず、設定した時間数がそのままになっているということもあるため、今一度、確認しておきたいものです。

※1 うるう年の場合には、約2,091時間（40時間÷7×366日）

※2 うるう年の場合には、最大の法定労働日数は261日（2,091時間÷8時間）、法定休日数は105日（366日-261日）

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？



北出社労士

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するが、実施日・実施項目等の確認が必要である。

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

事業の種類	負担者	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日以上の雇用見込みがある

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日以上の雇用見込みがある

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、細かな点が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。

自動車通勤者への通勤手当の支給状況

令和8年度税制改正大綱では、自動車通勤等の通勤手当の非課税限度額の見直しが盛り込まれています。ここでは昨年8月に人事院が発表した調査結果*から、民間企業の自動車通勤者への通勤手当の支給状況をみていきます。

97.9%が通勤手当を支給

上記調査結果によると、自動車通勤者に対して通勤手当を支給している企業は97.9%でした。通勤手当を支給している企業を100とした場合の支給形態では、距離段階別定額制が61.7%で最も高く、運賃相当額制が20.7%などとなっています。

距離段階別定額制を採用している企業における、通勤手当の支給月額（平均支給額）をまとめると、表1のとおりです。

【表1】距離段階別定額制における支給月額
(円、距離は片道)

距離	支給月額	距離	支給月額
5km	4,134	60km	38,726
10km	7,287	70km	47,080
20km	13,616	80km	53,608
30km	19,872	90km	59,820
40km	26,162	100km	66,437
50km	32,418		

人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

駐車場の利用状況

次に、自動車通勤者の通勤用駐車場の利用状況をまとめると、表2のとおりです。

事業所の駐車場利用（従業員の費用負担がない）ケースが67.2%で最も高くなりました。次いで、従業員が自ら借りた外部の駐車場利用が19.4%となっています。

【表2】通勤用駐車場の利用状況（複数回答、%）

事業所の駐車場利用	
従業員の費用負担がある	12.0
従業員の費用負担がない	67.2
事業所が借り上げた外部の駐車場利用	
従業員の費用負担がある	7.0
従業員の費用負担がない	10.3
従業員が自ら借りた外部の駐車場利用	19.4
その他	1.4

人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

駐車場利用に係る手当

従業員が自ら借りた外部の駐車場を利用する場合に、駐車場利用に係る通勤手当を支給する企業は29.9%でした。この場合の通勤手当の支給月額をまとめると、表3のとおりです。

【表3】外部の駐車場利用に係る通勤手当の支給月額（%）

支給月額	割合
3,000円未満	6.0
3,000円以上4,000円未満	12.9
4,000円以上5,000円未満	5.7
5,000円以上6,000円未満	26.6
6,000円以上7,000円未満	2.4
7,000円以上8,000円未満	5.3
8,000円以上9,000円未満	6.9
9,000円以上10,000円未満	3.0
10,000円以上15,000円未満	18.9
15,000円以上	12.3

人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」より作成

外部の駐車場を利用する従業員に通勤手当を支給する企業は多くないため、人材募集時の特徴として活用できるかもしれません。

*人事院「令和7年職種別民間給与実態調査の結果」

全産業の企業規模50人以上、かつ、事業所規模50人以上の全国の民間事業所59,166事業所から抽出した11,865事業所と、常時勤務する従業員のうち期間を定めず雇用されている者（年齢が61歳以上の者を含み、臨時の者を除く）を対象とした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.jinji.go.jp/kyuuyo/kouho_houdo/toukei/minn/minnhp/minR07_index_00001.html

企業のAI活用状況とその効果

ここでは今年1月に財務省から発表された調査結果*から、企業のAI活用用途やその効果についてみていきます。

75%がAIを活用中

上記調査結果によると、現在、AIを活用している企業の割合は75%でした。業種別では、製造業が80%、非製造業が72%となっています。企業規模別では、大企業が89%、中堅企業が66%、中小企業が65%という状況です。

なお、約5年前の活用割合は10%程度であり、業務にAIを活用している企業が増えていることがわかります。

AIを何に活用しているか

AI活用の用途について、業種別に主な回答をまとめると表1のとおりです

【表1】AI活用の用途 (%)

	全体	製造業	非製造業
文章作成	86	91	81
情報検索・収集・調査	74	79	70
顧客分析	23	16	30
顧客対応	19	15	23
製造・品質管理	21	37	7
開発・技術支援	23	33	15
在庫・調達管理	16	13	19

財務省「地域におけるAI活用を巡る現状（特別調査）」より作成

製造業、非製造業ともに文章作成が80%以上、情報検索・収集・調査が70%以上となりました。また、製造業では製造・品質管理や開発・技術支援、非製造業では顧客分析や顧客対応でのAI活用が多い状況です。

AI活用による効果

AI活用により得られている効果をまとめると、表2のとおりです。

主な効果では、業務時間削減とする企業が90%程度となりました。次いで、コスト削減や必要人員減少の割合が高くなっています。既存商品等の価値・品質向上も20%以上となりました。

また、AI活用の用途が増えるほど、コスト削減、既存商品等の価値・品質向上、必要人員減少、新規商品等の開発等、売上増加の効果を実感する企業の割合が高くなっているという結果も出ています。

AIを活用していない企業も、できるところから始めてみてはいかがでしょうか。

【表2】AI活用により得られている主な効果（複数回答、%）

	業務時間削減	必要人員減少	コスト削減	既存商品等の価値・品質向上	新規商品等の開発等	売上増加	特段効果を実感していない	その他
全体	91	28	33	24	8	6	6	5
製造業	92	29	37	26	9	4	4	5
非製造業	89	28	30	21	8	7	7	5

財務省「地域におけるAI活用を巡る現状（特別調査）」より作成




*財務省「地域におけるAI活用を巡る現状（特別調査）」

各財務局が管内経済情勢報告を取りまとめる際に、従来から継続的にヒアリングを行っている企業等を対象に、2025年12月上旬～2026年1月上旬に実施した調査です。回答企業は1,103社です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。

https://www.mof.go.jp/about_mof/zaimu/kannai/202504/index.html



今月のお知らせ

<p>社会保険の 保険料率</p>	<p>令和8年3月より社会保険料率が変わります。 健康保険 9.94% ⇒ 9.71% (会社負担：4.855% 本人負担：4.855%) 介護保険 1.59% ⇒ 1.62% (会社負担：0.81% 本人負担：0.81%) ※都道府県により健康保険の料率は変わります。 →令和8年度保険料額表(令和8年3月分から)</p>	
<p>雇用保険料率</p>	<p>令和8年4月より雇用保険料率の変更となります。 一般の事業 14.5/1000 ⇒ 13.5/1000 (会社負担：8.5/1000 本人負担：5/1000) ※事業の種類によって雇用保険の料率は変わります。 →令和8年度雇用保険料率</p>	
<p>子ども子育て支援金</p>	<p>令和8年4月分保険料(5月納付分)より、「子ども・子育て支援金」の徴収が開始されます。 本支援金は、少子化対策の財源確保を目的として創設されたもので、 医療保険料とあわせて徴収される仕組みです。 保険料額は上記「令和8年度保険料額表」に記載されています。 →子ども子育て支援金のリーフレット</p>	

友人の結婚式に参加してきました。とても
ハッピーな時間でした。2次会で“新郎が目
隠しで握手して、新婦の手を当てる”という
ゲームがありました。新婦の友人たちを次々
と「違う！」と一蹴。さすがです。5人目は
私だったのですが、私の手を握った瞬間「こ
れだ！」と叫ぶ新郎。完全に間違えています。
汗が止まりませんでした。

Oさん

昔から果物を好んでは食べなかったの
ですが、最近ふと食卓にあったイチゴ
を食べてみると・・・なんとも甘くて美
味しい！！それから、あいか、デコ
ポン、大将季、、どれもこれも美味し
いではありませんか！これからは季節
のフルーツも楽しめそうです★

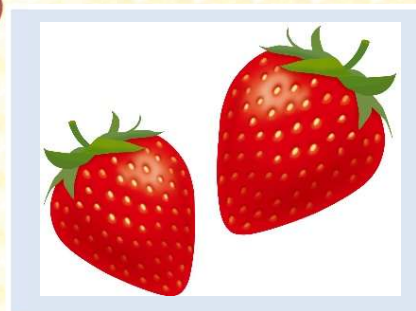
Aさん

編集後記!!

最近の小さな



スタッフが日常の中で感じた
“ほんの少しの幸せ”を
お届けするコーナーです。
写真やイラストと共に
ほっこりとお楽しみください♪



事務所から従業員の駐車場まで行く途
中に信号があるのですが、タイミング
良く青信号で渡れた時はラッキーと思
います。青になるまで2~3分(体感)
あり、待っていると長く感じるので、
急いでいる時は少し焦ります。

Yさん

先日とあるカレー屋さんに行ったので
すが、カレーに「Thank you」という
文字が！ほっこり嬉しい気持ちになり
ました。調べたところ、その時によっ
て何が描かれるか違うんだとか。

(Namasteの文字や星型、お花など)
お客さんをワクワクさせるちょっとした
工夫が素敵です★

Hさん