

日本会计・税务人事实务资讯

题目： 日本育儿社会保险制度的最新修订

在日本每个月缴纳社会保险费的时候，都可以从缴纳单上清楚的看到【儿童·育儿贡献金】这一款项，【儿童·育儿贡献金】由企业承担，【儿童·育儿贡献金】是日本政府为了应对少子化问题，根据《儿童·育儿支援法》设立的一种社会保险性质的费用。2026年4月起，为了应对深刻的少子化问题，日本新设了「儿童与育儿支援金」（由劳资双方共同负担）。

【儿童·育儿贡献金与儿童与育儿支援金】

一、制度概要

【儿童与育儿贡献金】是指为充实国家及地方政府开展的育儿支援事业的资金来源，而向企业征收的款项。该款项此前被称为“儿童津贴贡献金”，随着2015年（平成27年）《儿童与育儿支援法》的施行，更名为现名。该款项主要用于以下措施的资金来源：

发放儿童津贴，地区儿童及育儿支援项目（例如：课后儿童俱乐部、患病儿童保育等），工作与育儿兼顾支援项目，收取对象所有参加厚生年金的员工（无论是否有子女）。其显著特点在于，员工无需承担费用，全部由“雇主，企业”承担。

2026年4月起，“儿童及育儿支援金”正式实施。“儿童·育儿支援金”是作为应对少子化对策的一环，其目的是由全世代及所有经济主体共同支援育儿家庭。该费用由企业与员工个人各承担50%，并在医疗保险费的基础上额外加收。支援金将用于扩大分娩及育儿支援，其覆盖范围比现有的儿童津贴更为广泛。

二、主要修订内容

項目	改正前 ①儿童·育儿贡献金 (传统制度)	改正后 儿童·育儿支援金 (2026年4月新设)
制度名	儿童·育儿贡献金 (子ども・子育て拠出金)	儿童·育儿支援金 (子ども・子育て支援金)
负担方	仅由企业承担 (100%)	企业与员工个人各50%
征收渠道	随厚生年金 (养老保险) 一同缴纳	随健康保险 (医疗保险) 一同缴纳
对员工净收入的影响	无影响 (不从工资中扣除)	净收入减少 (开始从个人工资中代扣)
费率	0.36% (截至2026年3月仍维持不变)。	2026年度费率：全国统一为0.23% (若由劳资双方各承担一半，则各为0.115%)。
主要用途	现有的儿童津贴、托儿所运营等	扩充后的儿童津贴、分娩支援金等

三、企业注意事项

该制度对劳务实务产生的直接影响主要体现在“工资扣除”、“公司负担”和“员工应对”这三个方面。

- ① 从4月的薪资开始扣除。对于社会保险参保人员，由于支援金将作为医疗保险费的附加部分进行征收，企业需要在工资核算中将其作为新的扣除项目纳入。此外，不仅工资，奖金中也需扣除该款项，因此在计算奖金时也需注意。
- ② 对于处于产前产后休假及育儿休假期间的参保人员，支援金将与健康保险费、厚生年金保险费一样予以免除。由于自令和8年4月起的社会保险费开始征收，因此需根据公司的扣缴时间表进行代扣。虽然没有义务在工资单上将儿童育儿支援金作为独立的扣除项目单独显示，但建议予以显示。
- ③ 其次，是公司负担。儿童及育儿支援金制度由国家统一确定支援金率，若已加入社会保险，则通过协会健保、健康保险组合、共济组合等渠道，与健康保险费、护理保险费一并征收。该支援金与健康保险费等一样，由劳资双方各承担一半。也就是说，不仅要关注对员工本人所得工资的影响，还需将其视为企业法定福利费用的增加。
- ④ 虽然儿童及育儿支援金是国家制度，但员工可能会担心“实际到手工资会不会减少？”。虽然公司没有义务对该制度进行详细说明，但最好在扣除该补贴的工资单发放之前，向员工宣布该补贴制度将导致员工的扣除明细发生变化，且扣除对象涵盖全体员工。此外，该支援金制度，仅从制度名称来看，可能会被误解为仅针对育儿家庭的制度。实际单身人士和无子女者也将被平等征收。

六、总结：

儿童及育儿支援金制度作为日本国家层面的制度，旨在通过全社会共同支持儿童及育儿家庭，但就当前的实际操作而言，该制度也会对员工的实际到手工资产生影响，因此业务负责人必须在充分理解该制度的基础上，妥善处理员工相关事宜。通过在征收开始前梳理企业内部所需采取的措施，并与薪资核算、财务等相关部门协调配合，同时做好员工沟通工作，即可有效避免公司内部出现混乱。如有问题还请与专业人士进行咨询，尽早调整建立制度，减少风险。