

NEWS LETTER

MANAGEMENT SERVICE

10

2025

2025年10月号のニュースレターをお届けします。
掲載内容に関してご不明な点等があれば、当事務所
までお問い合わせください。



異例づくしとなった最低賃金の改定

- ◆変更となる19歳以上23歳未満の健康保険の被扶養者要件
- ◆産業医の役割とは
- ◆10月1日より創設される教育訓練休暇給付金

異例づくしとなった最低賃金の改定

最低賃金の種類と改定時期

賃金額は本来、労使で自由に決めることができるものですが、「最低賃金」として企業が従業員に最低限支払うべき額が定められています。

この最低賃金には、都道府県ごとに定められた「地域別最低賃金」と、特定の産業に従事する労働者を対象に定められた「特定（産業別）最低賃金」の2種類があり、「地域別最低賃金」は、例年10月頃に効力が発生（発効）することとされていました。しかし、2025年度については、発効日を見ると11月や12月の発効、さらには2026年3月発効の県も出てきており、異例の事態になっています。

2025年度の地域別最低賃金

厚生労働省は地域別最低賃金額の改定を目安額を都道府県ごとにA～Cランクに分けて示しています。

2025年度に示された目安額はAランク63円、Bランク63円、Cランク64円とされていましたが、都道府県労働局での審議の結果、地域別最低賃金が相対的に低い県を中心に、大幅な引上げがされることになりました。なお、地域別最低賃金額と発効日は官報に公示されて正式な決定となります。昨年以上の大幅な引上げとなっていますので、早めに、助成金制度の活用などの対策を検討するとよいでしょう。

表 2025年度の地域別最低賃金（単位:円）

都道府県	最低賃金時間額		目安	引上額	発効年月日	都道府県	最低賃金時間額		目安	引上額	発効年月日
	改定前	改定後					改定前	改定後			
北海道	1,010	1,075	B	65	2025年10月4日	滋賀	1,017	1,080	B	63	2025年10月5日
青森	953	1,029	C	76	2025年11月21日	京都	1,058	1,122	B	64	2025年11月21日
岩手	952	1,031	C	79	2025年12月1日	大阪	1,114	1,177	A	63	2025年10月16日
宮城	973	1,038	B	65	2025年10月4日	兵庫	1,052	1,116	B	64	2025年10月4日
秋田	951	1,031	C	80	2026年3月31日	奈良	986	1,051	B	65	2025年11月16日
山形	955	1,032	C	77	2025年12月23日	和歌山	980	1,045	B	65	2025年11月1日
福島	955	1,033	B	78	2026年1月1日	鳥取	957	1,030	C	73	2025年10月4日
茨城	1,005	1,074	B	69	2025年10月12日	島根	962	1,033	B	71	2025年11月17日
栃木	1,004	1,068	B	64	2025年10月1日	岡山	982	1,047	B	65	2025年12月1日
群馬	985	1,063	B	78	2026年3月1日	広島	1,020	1,085	B	65	2025年11月1日
埼玉	1,078	1,141	A	63	2025年11月1日	山口	979	1,043	B	64	2025年10月16日
千葉	1,076	1,140	A	64	2025年10月3日	徳島	980	1,046	B	66	2026年1月1日
東京	1,163	1,226	A	63	2025年10月3日	香川	970	1,036	B	66	2025年10月18日
神奈川	1,162	1,225	A	63	2025年10月4日	愛媛	956	1,033	B	77	2025年12月1日
新潟	985	1,050	B	65	2025年10月2日	高知	952	1,023	C	71	2025年12月1日
富山	998	1,062	B	64	2025年10月12日	福岡	992	1,057	B	65	2025年11月16日
石川	984	1,054	B	70	2025年10月8日	佐賀	956	1,030	C	74	2025年11月21日
福井	984	1,053	B	69	2025年10月8日	長崎	953	1,031	C	78	2025年12月1日
山梨	988	1,052	B	64	2025年12月1日	熊本	952	1,034	C	82	2026年1月1日
長野	998	1,061	B	63	2025年10月3日	大分	954	1,035	C	81	2026年1月1日
岐阜	1,001	1,065	B	64	2025年10月18日	宮崎	952	1,023	C	71	2025年11月16日
静岡	1,034	1,097	B	63	2025年11月1日	鹿児島	953	1,026	C	73	2025年11月1日
愛知	1,077	1,140	A	63	2025年10月18日	沖縄	952	1,023	C	71	2025年12月1日
三重	1,023	1,087	B	64	2025年11月21日						

※2025年9月5日時点の答申状況です。

変更となる19歳以上23歳未満の健康保険の被扶養者要件

健康保険では、被保険者である従業員が病気やけがをしたとき、亡くなったとき、出産したときに保険給付が行われます。また、一定の要件を満たした従業員の家族（被扶養者に限る）の病気・けが・死亡・出産についても保険給付が行われます。今回、10月から扶養の認定を受けることができる家族の要件の一部が変更になることから、以下ではその変更点を確認します。

変更の背景

2025年度の税制改正では、現下の厳しい人手不足の状況における就業調整対策等の観点から、19歳以上23歳未満の親族等を扶養する場合の特定扶養控除の要件の見直し等が行われました。

これを踏まえ、健康保険の被扶養者としての認定を受ける家族が19歳以上23歳未満である場合の年間の収入要件についても税制改正に合わせる形で変更されることになりました。

年間の収入要件の変更内容

家族が被扶養者となる要件の一つに、年間の収入要件があります。2025年9月30日までは、年間の収入が130万円未満（60歳以上または一定の障害者は180万円未満）が要件です。

この130万円未満という要件について、扶養の認定を受ける日が2025年10月1日以降であり、扶養の認定を受ける家族が19歳以上23歳未満の場合は、150万円未満に変更されます。

なお、ここでいう「家族」には、19歳以上23歳未満である従業員の配偶者は含まれません。また、年間の収入要件以外の要件に変更はありません。

年齢要件の判定

変更となる「19歳以上23歳未満」という年齢は、扶養の認定を受ける日が属する年の12月31日時点の年齢で判定されます。

例えば、扶養の認定を受ける家族が2026年11月に19歳の誕生日を迎える場合には、2026年（1月1日～12月31日の暦年）における年間の収入要件は150万円未満となります。反対に、2026年11月に23歳の誕生日を迎える場合には、2026年（1月1日～12月31日の暦年）における年間の収入要件は130万円未満となります。

年齢の判定は民法の期間に関する規定を準用することとされており、年齢は誕生日の前日において加算されます。そのため、1月1日が誕生日の人は、12月31日に年齢が加算されることに注意が必要です。

所得税は一定の通勤手当や食事手当が非課税扱いとなるといった取扱いがありますが、健康保険の収入にはこれらも含めることになります。このように所得税と社会保険（健康保険）では、取扱いに細かな違いがあるため、従業員が誤った認識を持たないように通知文を出すなど注意喚起が必要になります。

産業医の役割とは

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。



社労士

貴社では、本社の従業員数が50人以上のため、産業医を選任されていると思いますが、今日は、その産業医の役割について確認しておきたいと思います。



総務部長

産業医には衛生委員会に参加して意見をもらったり、職場巡視を行ったりしてもらっていますが、それ以外にもあるということですか。



はい。従業員の健康管理等のために必要な権限を産業医に与えることになっています。例えば、産業医が、従業員の健康管理等を実施するために必要な情報をその従業員から収集すること、従業員の健康を確保するため緊急の必要がある場合、従業員に対して必要な措置をとるべきことを会社に指示することがあります。



従業員の健康を管理していく役割があるんですね。



そうですね。そのため、会社は必要な情報を産業医に提供しなければなりません。具体的に提供する情報は以下になります。

- ・ 健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックに基づく面接指導実施後の講じた措置または講じようとする措置
- ・ 時間外・休日労働時間が月80時間を超えた従業員の氏名・その従業員の超えた時間に関する情報
- ・ 従業員の業務に関する情報であって産業医が従業員の健康管理等を適切に行うために必要と認めるもの



会社はこれらの情報を産業医に伝えなければいけないということですね。時間外・休日労働時間に関する情報については、総務の定例業務として、連絡が行くようにした方がよいですね。月80時間を超える従業員がいなかったのであれば、いなかった旨の連絡した方がよいのでしょうか？



そうですね。該当者がいなかったのか、連絡を忘れたのかの判断できないため、いなかった旨の連絡をした方がよいですね。この他、従業員に対して会社がやらなければならないこととして、産業医の具体的な業務内容や健康相談の申出方法等の周知があります。



産業医がいることは従業員に案内していますが、もっと具体的に知らせる必要があるということですか。



はい。例えば 周知すべき内容をA4サイズ1枚で掲示できるようにするとよいですね。



さっそく作成してみます。

ONE POINT

- ① 会社は産業医に対して、時間外・休日労働時間が月80時間を超えた従業員の氏名・その従業員の超えた時間に関する情報等、必要な情報を提供しなければならない。
- ② 会社は従業員に対して、産業医の業務内容等、周知する必要がある。

10月1日より創設される 教育訓練休暇給付金

2025年10月1日より雇用保険の教育訓練休暇給付金の制度が新たに始まります。以下ではその概要を解説します。

教育訓練休暇給付金とは

教育訓練休暇給付金は、従業員が離職することなく教育訓練に専念するため、自発的に休暇を取得して仕事から離れる場合に、基本手当に相当する給付として賃金の一定割合を支給するもので、訓練・休暇期間中の生活費を保障することを目的とした制度です。

この教育訓練休暇給付金の支給対象となる休暇は、以下の①～③のすべての要件を満たしたものです。

- ① 就業規則等に規定された休暇制度に基づく休暇
- ② 従業員本人が教育訓練を受講するため自発的に取得することを希望し、会社の承認を得て取得する30日以上は無給の休暇
- ③ 次に定める教育訓練等を受けるための休暇
 - ・ 学校教育法に基づく大学、大学院、短大、専修学校または各種学校が提供する教育訓練等
 - ・ 教育訓練給付金の指定講座を有する法人等が提供する教育訓練等
 - ・ 職業に関する教育訓練として職業安定局長が定めるもの（語学留学など）

給付金の対象となる従業員

支給対象となる従業員は、休暇開始前2年間に12ヶ月以上の雇用保険の被保険者期間があり、休暇開始前に5年以上、雇用保険に加

入していた期間がある人です。なお、過去に基本手当等を受給していた場合、通算できない期間が生じる等の注意点があります。

給付額と給付日数

給付額は基本手当に相当するものであり、原則として休暇開始日前6ヶ月の賃金に応じて算定される賃金日額を基に、給付日額が算定されます。その上で、給付日額に、休暇日数を乗じて給付額が算出されます。休暇日数の上限は、雇用保険に加入していた期間に応じて、以下の日数になります。

加入期間	5年以上 10年未満	10年以上 20年未満	20年以上
所定給付日数	90日	120日	180日

活用事例

厚生労働省発行のリーフレット「教育訓練休暇給付金のご案内」では、以下のものが活用例として紹介されています。

- ・ 外国企業とのコミュニケーションが必要となる部署への異動を想定し、語学の習得に専念するため教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用する
- ・ IT企業で勤務している労働者が、上位資格の取得のため、教育訓練休暇を取得し、その際に教育訓練休暇給付金を活用する

教育訓練休暇給付金は、会社には教育訓練休暇の制度が設けられていることが前提となります。従業員が制度を利用したいと申し出る可能性があるため、制度の内容と、自社の制度として創設するかを検討しておきましょう。

2025年の産業別賃金引き上げ状況

ここでは今年7月に発表された調査結果※から、2025年の賃金引き上げ状況を産業別にみていきます。

賃上げ実施割合は5割弱

上記調査結果から、今年1～6月に賃金引き上げを実施した事業所の割合をまとめると、表1のとおりです。

2025年の産業計をみると、49.2%が6月までに賃金引き上げを実施しています。また各産業で、17～30%程度が、7月以降に賃金改定を実施する予定と回答しており、賃金を引き上げる事業所は、さらに増えるものと思われます。

【表1】1～6月に賃金引き上げを実施した割合（%）

	2024年	2025年
産業計	42.8	49.2
製造業	44.7	54.2
卸売業, 小売業	41.1	45.6
学術研究, 専門・技術サービス業	50.6	54.1
宿泊業, 飲食サービス業	31.2	37.4
生活関連サービス業, 娯楽業	30.3	36.8
他に分類されないサービス業	40.9	52.6

厚生労働省「令和7年賃金改定状況調査結果」より作成

賃金改定率は5%弱

次に、賃金引き上げ実施事業所における平均賃金改定率をまとめると、表2のとおりです。

2025年の産業計は4.7%で、前年より0.1ポイント増加しました。産業別では生活関連サービス業、娯楽業が5.9%で最も高くなっています。卸売業、小売業や学術研究、専門・技術サービス業のように、前年の改定率を下回る産業もあります。

【表2】賃金引き上げ実施事業所の平均賃金改定率（%）

	2024年	2025年
産業計	4.6	4.7
製造業	4.3	5.0
卸売業, 小売業	5.0	4.8
学術研究, 専門・技術サービス業	4.5	4.0
宿泊業, 飲食サービス業	4.7	4.7
生活関連サービス業, 娯楽業	5.3	5.9
他に分類されないサービス業	4.5	5.4

厚生労働省「令和7年賃金改定状況調査結果」より作成

賃金上昇率は2.3%に

一般労働者の賃金上昇率を産業別にまとめると、表3のとおりです。

2025年の産業計は2.3%で、前年より0.2ポイント増加しました。産業別では宿泊業、飲食サービス業と他に分類されないサービス業が2.9%で最も高い状況です。

【表3】産業別一般労働者の賃金上昇率（%）

	2024年	2025年
産業計	2.1	2.3
製造業	2.1	1.9
卸売業, 小売業	1.9	2.8
学術研究, 専門・技術サービス業	1.8	1.4
宿泊業, 飲食サービス業	2.1	2.9
生活関連サービス業, 娯楽業	1.6	-0.5
他に分類されないサービス業	2.3	2.9

厚生労働省「令和7年賃金改定状況調査結果」より作成

地域別最低賃金の改定により、今後もさらなる賃上げが求められる企業もあるでしょう。来年はどのような結果になるのでしょうか。

※厚生労働省「令和7年賃金改定状況調査結果」

常用労働者数が30人未満の企業に属する民営事業所から、層化無作為抽出により選定した16,486事業所を対象にした調査です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。 https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_59745.html

企業のクラウドサービス利用状況

ここでは今年5月に発表された調査結果※から、企業におけるクラウドサービス(以下、サービス)の利用状況をみていきます。

利用している企業は8割に

上記調査結果によると、サービスを利用している企業は、全社的な利用が52.9%、一部の事業所または部門での利用が27.5%で、全体の8割が利用しているという状況です。

利用しているサービスと効果

利用しているサービスをまとめると、表1のとおりです。

【表1】利用しているクラウドサービス（複数回答、%）

ファイル保管・データ共有	70.8
社内情報共有・ポータル	57.5
電子メール	56.7
給与、財務会計、人事	52.0
スケジュール共有	51.0
データバックアップ	43.6
取引先との情報共有	24.5
eラーニング	22.6
営業支援	20.7
プロジェクト管理	19.4
受注販売	15.7
システム開発、Webサイト構築	15.2
認証システム	13.6
購買	13.5
生産管理、物流管理、店舗管理	12.9
課金・決済システム	12.0
研究・開発関係	4.9
その他	7.3

総務省「令和6年通信利用動向調査企業編」より作成

ファイル保管・データ共有が70.8%で最も高くなりました。その他、社内情報共有・ポータル、電子メールなども50%を超えました。

利用している理由では、場所、機器を選ばずに利用できるからが50.1%で最も高く、資産、保守体制を社内に持つ必要がないからや、安定運用、可用性が高くなるから、災害時のバックアップとして利用できるからが40%を超えています。

サービス利用による効果は、非常に効果があったが33.3%、ある程度効果があったが54.0%となっています。

労働生産性への影響

サービス利用の有無別に、企業の労働生産性を比較すると、表2のとおりです。

【表2】利用の有無別労働生産性比較（万円）

	利用あり	利用なし	差額
全体	744	495	249
建設業	895	766	129
製造業	710	579	131
運輸業・郵便業	658	493	165
卸売・小売業	834	621	213
金融・保険業	2,148	1,125	1,023
不動産業	2,142	1,249	893
情報通信業	984	616	368
サービス業、その他	511	301	210

総務省「令和6年通信利用動向調査企業編」より作成

すべての産業で、サービス利用あり企業の方が、労働生産性が高くなりました。自社のニーズにあったサービスの利用は、労働生産性の向上に寄与する可能性が高いものと思われます。

※総務省「令和6年通信利用動向調査企業編」

常用雇用者が100人以上の6,040企業を対象にした、2024年8月末時点の状況に関する調査です。ここでの労働生産性は、（営業利益+人件費+減価償却費）÷従業員数で求めています。データの詳細は次のURLのページから確認いただけます。

<https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001228430&cycle=0>

今月は地域別最低賃金額の改定が行われます。大幅な引き上げが予定されていますので、最低賃金を下回る従業員がいないかを確認するようにしましょう。

01 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります



今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって金額や発効日が異なります。確認しておきましょう。

02 改正育児・介護休業法の段階的施行②



2025年4月1日より、改正育児・介護休業法の段階的な施行が始まっています。2025年10月1日からは、柔軟な働き方を実現するための措置や、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮などが企業に義務付けられます。

03 健康保険の被扶養者に係る認定基準が変わります(19歳以上23歳未満)



2025年10月1日より、19歳以上23歳未満の健康保険の被扶養者(被保険者の配偶者を除く)について、年間収入に係る認定要件が従来の130万円未満から、150万円未満に変わります。

04 健康保険の被扶養者の資格確認調査



年に1度、健康保険の被扶養者が要件を正しく満たしているか、事業所に対して一斉調査が行われます。時期や調査方法は保険者によって異なりますが、中小企業の多くが加入する全国健康保険協会(協会けんぽ)では10月から11月にこの調査が行われます。協会けんぽから送られる被扶養者状況リストをもとに、被扶養者の収入等の状況を確認するようにしましょう。

05 定時決定の反映と新しい保険料率による控除



定時決定により、9月からは新たに改定された社会保険料が適用されます。従業員からの社会保険料の控除を翌月に行っている場合、10月から控除することになります。

06 労働保険料第2期分の納付(延納申請した場合)



労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

07 労働者死傷病(軽度)報告提出



業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1~3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月(4・7・10・1月)末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。

なお、4日以上の場合は、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。