

今月のテーマ

2025年度地域別最低賃金額の答申状況

現在、令和7（2025）年度地域別最低賃金額の答申が順次公表されていますが、本年は労働者側と使用者側の金額の折り合いがつかない県が多く、9月1日時点で長崎、熊本、大分、鹿児島、山形、福島の各県で未だ答申がなされていません。現時点の主な都道府県の答申結果（抜粋）は右表のとおりです。

中央最低賃金審議会が示した今年度の引上げ額の目安は、ランク（都道府県の経済実態に応じて区分されたランク）別にAランク・Bランクが63円、Cランクが64円とされました。仮に目安どおりに各都道府県で引上げが行われた場合の全国の加重平均額は昨年度から63円引上げの1,118円となり、昭和53（1978）年度に目安制度が始まって以降で最高額となります。

現時点の答申では、東京が目安どおり63円引き上げられて1,226円（最高額）となったほか、他のいずれの道府県においても1,000円を超えています。今後、47都道府県すべてが1,000円超の答申がなされるかが焦点となっています。

なお、例年、最低賃金の発効日を10月1日とする都道府県がほとんどですが、本年の答申では10月1日より遅い日とする都道府県が見受けられます。すべての答申が揃い次第、あらためて本紙にてお知らせします。

●令和7年度地域別最低賃金 答申状況（抜粋） ※弧内は引上げ額

都道府県	金額（円）※	都道府県	金額（円）※
北海道	1075（+65）	京都府	1122（+64）
青森県	1029（+76）	大阪府	1177（+63）
秋田県	1031（+80）	鳥取県	1030（+73）
茨城県	1074（+69）	島根県	1033（+71）
埼玉県	1141（+63）	広島県	1085（+65）
千葉県	1140（+64）	徳島県	1046（+66）
東京都	1226（+63）	香川県	1036（+66）
神奈川県	1225（+63）	福岡県	1057（+65）
新潟県	1050（+65）	佐賀県	1030（+74）
静岡県	1097（+63）	宮崎県	1023（+71）
愛知県	1140（+63）	沖縄県	1023（+71）

キャリアアップ助成金「短時間労働者労働時間延長支援コース」が新設されました

労働者が「年収の壁（年収130万円）」を意識せず働くことができるよう、2025年7月1日以降、労働者を新たに社会保険に加入させ、収入増加の取組みを行った企業に対して助成されるキャリアアップ助成金「短時間労働者労働時間延長支援コース」が新設されました。取組み1年目の要件と対象労働者一人当たりの助成額は下記のとおりです。

要 件		小規模企業	中小企業	大企業
週所定労働時間の延長	賃金増額			
5時間以上	—			
4時間以上5時間未満	5%以上	50万円	40万円	30万円
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

また、継続して一定の取組みを行った場合、さらに2年目の助成があります。詳細は下記URLをご確認ください。

●キャリアアップ助成金 短時間労働者労働時間延長支援コース
<https://www.mhlw.go.jp/content/11910500/001512828.pdf>

雇用保険の雇用継続給付支給限度額が変更されました

本年8月1日以降の雇用保険の雇用継続給付の支給限度額が以下のとおり変更されました。

- 高年齢雇用継続給付金の支給限度額、最低限度額の引上げ
支給限度額 386,922円 最低限度額 2,411円
- 60歳到達時等の賃金月額の上限額、下限額の引上げ
上限額 508,200円 下限額 90,420円
- 出生時育児休業給付金の支給限度額の引上げ
上限額（支給率67%） 302,223円
- 育児休業給付金の支給限度額の引上げ
上限額（支給率67%：180日目まで） 323,811円
上限額（支給率50%：181日目から） 241,650円
- 出生後休業支援給付金の支給限度額の引上げ
上限額（支給率13%） 58,640円
- 育児時短就業給付金の支給限度額の引上げ
支給限度額 471,393円 最低限度額 2,411円
- 介護休業給付金の支給限度額の引上げ
上限額 356,574円

●令和7年8月1日から支給限度額が変更になります
<https://www.mhlw.go.jp/content/001520023.pdf>

スポットワークにおける留意事項等を取りまとめたリーフレットが公表されました

厚生労働省よりスポットワーク（短時間・単発の就労を内容とする労働契約）における留意事項等を取りまとめたリーフレットが公表されました。主な内容は以下のとおりです。

○労働契約の締結時における注意点

労働契約は事業主と労働者の合意によって成立するが、スポットワークでは別途、特段の合意がなければ事業主が掲載した求人にスポットワーカーが応募した時点で労使双方の合意があったものとして労働契約が成立するものと一般的に考えられる。

○休業させる場合の注意点

労働契約成立後に事業主都合により丸一日の休業や早上がりさせることになった場合は、「使用者の責に帰すべき事由による休業」となるため、労働者に対し、休業手当を支払う必要がある。

○労働時間に関する注意点

求人募集時に、業務に必要な準備行為（着替え等）や後始末（掃除等）の時間も含めて始業・終業時刻を設定する必要がある。

●「スポットワーク」の労務管理

<https://www.mhlw.go.jp/content/11202000/001512368.pdf>

マイナ保険証を登録していない被保険者等に資格確認書が送付されます

2025年12月2日以降、現行の健康保険証はマイナ保険証に移行されますが、マイナ保険証を登録していない被保険者または被扶養者（以下「被保険者等」という。）には、保険者から資格確認書が交付されることになっています。なお、協会けんぽでは、以下のとおりの資格確認書の送付を実施する予定です。

- 対象者：現在、健康保険証を利用しており、2025年4月30日時点でマイナ保険証を登録していない被保険者等
- ※対象者がいる事業所宛に「対象者一覧表」を事前送付
- 送付時期：2025年7月～ 詳細は下記URL参照
- 送付先：被保険者等の自宅
- ※宛所不明等で協会けんぽに返送の場合、事業所宛に送付。

●マイナ保険証をお持ちでない方へ資格確認書を送付します

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat550/shikakusoufu/>

●送付スケジュール

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/honbu/event/schedule_2.pdf