

2025年10月～12月引上げ 少人数でもできる体制が必須 2029年までに1500円が政府目標

最低賃金時給63円～73円引上げとチェックすべき事項

引上目安額 (*:地方最低賃金審議会の答申額、2025年8月25日現在)
 73円：鳥取* 71円：島根* 70円：石川* 69円：茨城*、福井* 66円：香川*
 65円：北海道*、宮城*、新潟*、奈良*、和歌山*、岡山*、広島*、福岡*
 64円：青森、岩手、秋田、山形、栃木*、千葉*、富山*、岐阜*、三重*、
 兵庫*、山口*、高知、佐賀、長崎、熊本、大分、宮崎、鹿児島、沖縄
 63円：福島、群馬、埼玉*、東京*、神奈川*、山梨、長野*、静岡、愛知*、
 滋賀*、京都、大阪*、徳島、愛媛

株式会社 **アートプラン**
 社会保険労務士 **辻野扶美**
 tel: 022-354-1151 fax: 022-354-1152

2025年10月～12月からの都道府県の地域別最低賃金目安額 (*:地方最低賃金審議会の答申額、2025年8月25日現在)

都道府県	引上後の最低賃金 (カッコ内は引上額)	都道府県	引上後の最低賃金 (カッコ内は引上額)	都道府県	引上後の最低賃金 (カッコ内は引上額)
全国加重平均	(+63) 1,118円	富山県	(+64) 1,062円*	島根県	(+71) 1,033円*
北海道	(+65) 1,075円*	石川県	(+70) 1,054円*	岡山県	(+65) 1,047円*
青森県	(+64) 1,017円	福井県	(+69) 1,053円*	広島県	(+65) 1,085円*
岩手県	(+64) 1,016円	山梨県	(+63) 1,051円	山口県	(+64) 1,043円*
宮城県	(+65) 1,038円*	長野県	(+63) 1,061円*	徳島県	(+63) 1,043円
秋田県	(+64) 1,015円	岐阜県	(+64) 1,065円*	香川県	(+66) 1,036円*
山形県	(+64) 1,019円	静岡県	(+63) 1,097円	愛媛県	(+63) 1,019円
福島県	(+63) 1,018円	愛知県	(+63) 1,140円*	高知県	(+64) 1,016円
茨城県	(+69) 1,074円*	三重県	(+64) 1,087円*	福岡県	(+65) 1,057円*
栃木県	(+64) 1,068円*	滋賀県	(+63) 1,080円*	佐賀県	(+64) 1,020円
群馬県	(+63) 1,048円	京都府	(+63) 1,121円	長崎県	(+64) 1,017円
埼玉県	(+63) 1,141円*	大阪府	(+63) 1,177円*	熊本県	(+64) 1,016円
千葉県	(+64) 1,140円*	兵庫県	(+64) 1,116円*	大分県	(+64) 1,018円
東京都	(+63) 1,226円*	奈良県	(+65) 1,051円*	宮崎県	(+64) 1,016円
神奈川県	(+63) 1,225円*	和歌山県	(+65) 1,045円*	鹿児島県	(+64) 1,017円
新潟県	(+65) 1,050円*	鳥取県	(+73) 1,030円*	沖縄県	(+64) 1,016円

最低賃金から除外する手当
 通勤手当、精皆勤手当、家族手当、残業手当、臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金

[1]パート従業員等の時給引上げ

[2]高卒初任給・在職従業員の最低賃金クリア

[3]固定残業手当の許容残業時間を変えずに賃上げ(最低賃金クリア)する方法

[4]最低賃金引上げによる賃金引上げ部分の社会保険料負担増加

(2025年4月現在)
 会社負担: 16.505%
 従業員負担: 15.495%

[5] 昼間学生アルバイトの150万円の壁対策 (19歳以上23歳未満、2025年10月1日改正)
 年収150万円未満で被扶養者になれる
 ⇒150万円以上の場合、国民健康保険(年収150万円で約8%前後)に加入
 但し、規模に関係なく、月出勤日数かつ週労働時間が通常労働者の4分の3以上で社保加入要

[6] 主婦等の130万円の壁対策
 年収130万円 (60歳以上等は180万円) 未満で被扶養者になれる
 ⇒130万円以上の場合、国民健康保険(年収130万円で約7.5%前後)、国民年金(2025年度:月額17,510円)に加入
 但し、[7]①又は②に該当した場合は社保加入要

[7] 106万円の壁対策
 規模に関係なく週20時間未満は社保加入不要
 ①社会保険加入対象従業員50人超の会社(2027年10月以降35人超、2029年10月以降20人超、2032年10月以降10人超、2035年10月で規模要件撤廃)は、週所定労働時間20時間以上かつ賃金月額88,000円以上(賞与・残業手当・通勤手当等を除く)は社保加入要(昼間学生は除く)、また、②規模に関係なく、月出勤日数かつ週労働時間が通常労働者の4分の3以上は社保加入要

[8] 少人数でもできる体制が必須

2025年10月～12月改定の地域別最低賃金63円～73円引上げ

最低賃金決定の流れ

- ①2025年8月4日の中央最低賃金審議会での最低賃金改定目安額が答申されました。
- ②改定目安額を参考にして、各地方最低賃金審議会での答申を行います。
- ③15日間の異議申出期間終了後に各都道府県労働局長が決定・公示し、30日経過後に効力が発生します。

[例] 東京都最低賃金月額：(365日－年間休日105日)×所定労働時間_8H/日×最低賃金時給1,226円÷12か月＝212,507円
 ※60歳～65歳未満の賃金提案の提案月額は、最低賃金月額を1,000円単位で切上げて標準報酬等級の範囲内の上限とします。
 ※産業別最低賃金に該当する場合には、本表の地域別最低賃金ではなく、産業別最低賃金を使用します。
 一事業所で複数の産業分類(総務省標準産業分類)に該当する場合には、分類ごとの付加価値(一般的に、売上から、仕入・材料・部品費・外注費等を控除した粗利益)に相当。付加価値が算出困難な場合には生産額、商品販売額又はサービスからの収入額等、あるいはそれらの活動に要した従業者数等を代理指標として用いる。)が一番大きい分類を主要な産業とみなして適用されます。

都道府県	令和7年度最低賃金目安額 (*地方最低賃金審議会の答申額、2025年8月25日現在)					令和6年度最低賃金		1人当り 最低賃金 月額増額③ ①－②	1人当り 最低賃金 年額増額 ③×12
	引上後 時給	引上 答申額	フルタイム 所定労働8H/日 給与月額①	パートタイム 所定労働6H/日 給与月額	(通常10月1日) 発効予定日	時給	フルタイム 所定労働8H/日 給与月額②		
1 北海道	1,075*	+65*	186,334	139,750	2025/10/4	1,010	175,067	11,267	135,204
2 青森県	1,017	+64	176,280	132,210		953	165,187	11,093	133,116
3 岩手県	1,016	+64	176,107	132,080		952	165,014	11,093	133,116
4 宮城県	1,038*	+65*	179,920	134,940	2025/10/4	973	168,654	11,266	135,192
5 秋田県	1,015	+64	175,934	131,950		951	164,840	11,094	133,128
6 山形県	1,019	+64	176,627	132,470		955	165,534	11,093	133,116
7 福島県	1,018	+63	176,454	132,340		955	165,534	10,920	131,040
8 茨城県	1,074*	+69*	186,160	139,620	2025/10/12	1,005	174,200	11,960	143,520
9 栃木県	1,068*	+64*	185,120	138,840	2025/10/1	1,004	174,027	11,093	133,116
10 群馬県	1,048	+63	181,654	136,240		985	170,734	10,920	131,040
11 埼玉県	1,141*	+63*	197,774	148,330	2025/11/1	1,078	186,854	10,920	131,040
12 千葉県	1,140*	+64*	197,600	148,200	2025/10/3	1,076	186,507	11,093	133,116
13 東京都	1,226*	+63*	212,507	159,380	2025/10/3	1,163	201,587	10,920	131,040
14 神奈川県	1,225*	+63*	212,334	159,250	2025/10/4	1,162	201,414	10,920	131,040
15 新潟県	1,050*	+65*	182,000	136,500	2025/10/2	985	170,734	11,266	135,192
16 富山県	1,062*	+64*	184,080	138,060	2025/10/12	998	172,987	11,093	133,116
17 石川県	1,054*	+70*	182,694	137,020	2025/10/8	984	170,560	12,134	145,608
18 福井県	1,053*	+69*	182,520	136,890	2025/10/8	984	170,560	11,960	143,520
19 山梨県	1,051	+63	182,174	136,630		988	171,254	10,920	131,040
20 長野県	1,061*	+63*	183,907	137,930	2025/10/3	998	172,987	10,920	131,040
21 岐阜県	1,065*	+64*	184,600	138,450	2025/10/18	1,001	173,507	11,093	133,116
22 静岡県	1,097	+63	190,147	142,610		1,034	179,227	10,920	131,040
23 愛知県	1,140*	+63*	197,600	148,200	2025/10/18	1,077	186,680	10,920	131,040
24 三重県	1,087*	+64*	188,414	141,310	2025/11/21	1,023	177,320	11,094	133,128
25 滋賀県	1,080*	+63*	187,200	140,400	2025/10/5	1,017	176,280	10,920	131,040
26 京都府	1,121	+63	194,307	145,730		1,058	183,387	10,920	131,040
27 大阪府	1,177*	+63*	204,014	153,010	2025/10/16	1,114	193,094	10,920	131,040
28 兵庫県	1,116*	+64*	193,440	145,080	2025/10/4	1,052	182,347	11,093	133,116
29 奈良県	1,051*	+65*	182,174	136,630	2025/11/16	986	170,907	11,267	135,204
30 和歌山県	1,045*	+65*	181,134	135,850	2025/11/1	980	169,867	11,267	135,204
31 鳥取県	1,030*	+73*	178,534	133,900	2025/10/4	957	165,880	12,654	151,848
32 島根県	1,033*	+71*	179,054	134,290	2025/11/17	962	166,747	12,307	147,684
33 岡山県	1,047*	+65*	181,480	136,110	2025/12/1	982	170,214	11,266	135,192
34 広島県	1,085*	+65*	188,067	141,050	2025/11/1	1,020	176,800	11,267	135,204
35 山口県	1,043*	+64*	180,787	135,590	2025/10/16	979	169,694	11,093	133,116
36 徳島県	1,043	+63	180,787	135,590		980	169,867	10,920	131,040
37 香川県	1,036*	+66*	179,574	134,680	2025/10/18	970	168,134	11,440	137,280
38 愛媛県	1,019	+63	176,627	132,470		956	165,707	10,920	131,040
39 高知県	1,016	+64	176,107	132,080		952	165,014	11,093	133,116
40 福岡県	1,057*	+65*	183,214	137,410	2025/11/16	992	171,947	11,267	135,204
41 佐賀県	1,020	+64	176,800	132,600		956	165,707	11,093	133,116
42 長崎県	1,017	+64	176,280	132,210		953	165,187	11,093	133,116
43 熊本県	1,016	+64	176,107	132,080		952	165,014	11,093	133,116
44 大分県	1,018	+64	176,454	132,340		954	165,360	11,094	133,128
45 宮崎県	1,016	+64	176,107	132,080		952	165,014	11,093	133,116
46 鹿児島県	1,017	+64	176,280	132,210		953	165,187	11,093	133,116
47 沖縄県	1,016	+64	176,107	132,080		952	165,014	11,093	133,116

最低賃金から除外する手当：臨時に支払われる賃金、1か月を超える期間ごとに支払われる賃金、残業手当等、精皆勤手当、通勤手当、家族手当
 最低賃金の適用除外：精神又は身体障害者・試用期間中の者等は、使用者が都道府県労働局長の許可を受けることが条件

最低賃金法

第4条(最低賃金の効力)

- ①使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

→ 第40条(罰則)

第4条第1項の規定に違反した者(地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係るものに限る。)は、50万円以下の罰金に処する。

→ ※特定最低賃金(産業別最低賃金)に違反した場合は、最低賃金法による罰則ではなく、賃金不払いによる労働基準法第24条(賃金の支払)違反で30万円以下の罰金(労働基準法第120条第1項)となります。

※船員法の適用を受ける船員については、上記に抛らず、国土交通省及び地方運輸局が定める最低賃金月額となります。

複写・貸与・譲渡厳禁

Copyright (C): 日本企業存続コンサルタント協会・日本総合経営コンサルタント協会(事務局:(株)カナダ総合研究所)。本文書の複写・他人に閲覧・貸与・譲渡等をした者又はこれらの行為を教唆した者には、著作権法第119条・第124条により10年以下の懲役若しくは1,000万円以下の罰金又は併科、さらに法人の場合は3億円以下の罰金が科されます。

最賃、地方「目安超え」相次ぐ

25都道府県の7割超 鳥取、9円上乗せ

2025年度の最低賃金を決める都道府県の審議会で、国が示した目安に上乗せするケースが広がっている。日本経済新聞の20日時点の集計で、25都道府県のうち19道県が上乗せを決めた。鳥取が目安を9円上回るなど、地方で積極的な引き上げが自立的。物価高や人材流出を背景に、知事が「介入」する動きも相次いでいる。

人材流出で知事介入も

最低賃金は中央最低賃金を決める。中央審議会は4増、他の都道府県は63円金審議会が目安を決め、日、格差是正を促すため増と決めた。目安通りなそれを参考に各都道府県、秋田県や鳥取県など最低賃金を全国の加重平均で時給の地方審議会が具体額を、賃金が低い13県は64円、1118円になる。

国が示した目安を上回る引き上げを決めたのは20日時点で7割超に上る。24年度は全体の約6割が目安を超えたが、25年度はこれを上回るペースだ。答申が出た中で目安を最も上回ったのは鳥取県だ。9円上乗せして73円引き上げの1030円とした。鳥取地方審議会の佐藤匡会長は「労働者側

地方で最低賃金の目安上乗せ相次ぐ
(20日時点)

都道府県	答申額	引き上げ額	国の目安との差額
鳥取	1030円	73円	9円
鳥取	1033	71	8
鳥取	1054	70	7
茨城	1074	69	6
福井	1053	69	6
香川	1036	66	3
広島	1085	65	2
北海道	1075	65	2
福岡	1057	65	2
奈良	1051	65	2
新潟	1050	65	2
岡山	1047	65	2
宮城	1038	65	2
千葉	1140	64	1
兵庫	1116	64	1
三重	1087	64	1
栃木	1068	64	1
富山	1062	64	1
山口	1043	64	1
東京	1226	63	0
奈良	1225	63	0
大阪	1177	63	0
大塚	1141	63	0
滋賀	1080	63	0
長野	1061	63	0

の引き上げ希望額1300円と使用者(経営者)側の同45円の中央値80円を基準として、県内の様々な指標や使用者側の現状に配慮したと説明する。隣県への人材流出を背景に、知事自ら最低賃金

と学識者が議論し、答申を踏まえて厚生労働省の管轄下の都道府県労働局長が金額を決めると定める。都道府県は本来、決定プロセスに関わらない。それでも杉本氏は「最低賃金は地域経済や雇用環境に大きな影響を与える。必要に応じて関係者に意見を述べることは重要だ」とコメントした。徳島県では24年度に後藤田正純知事が審議会で2度にわたり、国が示した引き上げ目安を上回るよう要請した。結果として目安の50円を大幅に上回る84円の引き上げに決まった。25年度は群馬県や茨城県、山梨県の知事も同様の要請をしている。国は「20年代に全国平均で時給1500円」の目標を掲げる。赤沢亮正は「厚労省の審議会が決めた目安を閣僚が上回るよう要請するのは異例だ」。

引き上げのけん引役となつてほしい。中央の目安を上回る引き上げが実現するよう力添えを」と呼びかけた。19日には愛知県の大村秀章知事に同様の要請をした。赤沢氏は「賃金向上は当相」ではあるものの最低賃金の決定に関しては法律上、明確な権限はない。厚労省の審議会が決めた目安を閣僚が上回るよう要請するのは異例だ。

[1] パート従業員等の人件費増加概算額チェック

最低賃金引上げによる人件費増加概算額を把握しておく必要があります。

2025年10月改定のみ（時給換算平均65円引上げ）

	対象パート従業員人数×最低賃金引上額×平均1日当り勤務時間×平均1か月当り出勤日数×月数＝人件費増加額
(計算例)	100人×65円×6時間×23日×12か月＝10,764,000円
御社の場合	_____人×_____円×_____時間×_____日×12か月＝_____円

(参考)

- 注1:最低賃金は、**地域別最低賃金**(最低賃金法第9条～第14条)と**特定最低賃金(産業別最低賃金、同法第15条～第19条)**、さらに特定最低賃金には**船員による特例の最低賃金**(国土交通大臣又は地方運輸局長が決定、同法第35条～第37条)があり、同法第6条により、**いずれか最高の額の最低賃金が適用**されます。
- 注2:**一事業所で複数の産業分類(総務省標準産業分類)に該当する場合には、分類ごとの付加価値**(一般的に、売上から、仕入・材料・部品費・外注費等を控除した粗利益に相当。付加価値が算出困難な場合には生産額、商品販売額又はサービスからの収入額等、あるいはそれらの活動に要した従業者数等を代理指標として用いる。)が**一番大きい分類を主要な産業とみなして適用**されます。
- 注3:**地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に違反した場合は50万円以下の罰金**(同法第40条)、**特定最低賃金(産業別最低賃金)に違反した場合は、最低賃金法による罰則ではなく、賃金不払いによる労働基準法第24条(賃金の支払)違反で30万円以下の罰金**(労働基準法第120条第1項)となります。

[2] 高卒初任給・所定給与月額^①の最低賃金クリアチェック — 在職従業員の給与も同様にチェックします

- (1) 2026年4月入社^②の初任給(除外手当控除後)は、2025年10月改定の最低賃金以上であるかを確認しておく必要があります。

2026年4月入社 ^② の初任給	最低賃金から除外される手当(除外手当)
_____円	固定残業手当、精皆勤手当、家族手当、通勤手当は最低賃金から除外します。

- (2) 最低賃金時給をクリアする初任給・所定給与月額(除外手当含まず)

計算例	(年間日数－年間休日) × 所定労働時間 × 最低賃金時給 ÷ 月数 = 所定給与月額
(東京都)	(365日－105日) × 8時間 × 1,226円 ÷ 12か月 = 212,507円
御社の場合	(365日－_____日) × _____時間 × _____円 ÷ 12か月 = _____円

↑ 地域別最低賃金を入れます。なお、産業別最低賃金の方が高い場合には産業別最低賃金を入れます(産業別最低賃金は、11月～翌年1月で改定されます)。

- (1) < (2) の場合

- ① (1) ≥ (2) になるように、初任給の基本給、又は除外手当以外の手当を引き上げる必要があります。
 又は/及び
 ② 固定残業手当・精皆勤手当・家族手当等を基本給に加算、又は除外手当以外の手当に変更する検討の必要があります。

(参考) 賃金(除外項目除く時給換算)の最低賃金(以上)チェック

- (1) 日給月給制(欠勤・遅刻・早退の賃金控除有り)・月給制(欠勤・遅刻・早退の賃金控除無し)の場合

$$\frac{\text{月給(日給月給制の場合は欠勤・遅刻・早退の賃金控除)}}{\text{1か月所定労働時間(日給月給制の場合は欠勤・遅刻・早退時間控除)}} \geq \text{最低賃金額(時給換算)}$$

- (2) 日給制の場合

$$\frac{\text{日給}}{\text{1日の所定労働時間}} \geq \text{最低賃金額(時給換算)}$$

- (3) 出来高制の場合

$$\frac{\text{賃金総額}}{\text{当該賃金計算期間の総労働時間数}} \geq \text{最低賃金額(時給換算)}$$

[3] 固定残業手当の許容残業時間を変えずに賃上げする方法

年間賞与50万円、年間所定労働2080時間(=(365日-年間休日105日)×1日所定労働8時間)の例

(1) 賃上げ前

基本給 153,700円 (基準内賃金183,700円)	役職手当 15,000円	営業手当 15,000円	固定残業手当 53,000円 (40時間)	家族手当 5,000円	通勤手当 7,000円	=	現在の総支給額 248,700円
------------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------------------	----------------	----------------	---	---------------------

①年間人件費
4,059,500円
=(月支給額248,700円×12か月+年間賞与50万円)×(1+社保料会社負担16.505%)

40時間=固定残業手当53,000円÷残業単価1,324.76円
残業単価1,324.76円=基準内賃金183,700円×12か月÷年間所定労働2080時間×1.25

(2) 20,000円の賃上げ +20,000円

基本給のみ賃上げ

固定残業時間が36時間に減り、36時間超の時間外労働で別途残業代支払が必要

基本給 173,700円 (基準内賃金203,700円)	役職手当 15,000円	営業手当 15,000円	固定残業手当 53,000円 (40時間→36時間) (時間に縮小)	家族手当 5,000円	通勤手当 7,000円	=	賃上げ後の総支給額 268,700円
------------------------------------	-----------------	-----------------	---	----------------	----------------	---	-----------------------

②年間人件費
4,339,112円
=(月支給額268,700円×12か月+年間賞与50万円)×(1+社保料会社負担16.505%)

36時間=固定残業手当53,000円÷残業単価1,468.99円
残業単価1,468.99円=基準内賃金203,700円×12か月÷年間所定労働2080時間×1.25

(3) 20,000円の賃上げ +15,521円

基本給・固定残業手当に割り振る

+4,479円

固定残業時間は減らない

基本給 169,221円 (基準内賃金199,221円)	役職手当 15,000円	営業手当 15,000円	固定残業手当 57,479円 (40時間)	家族手当 5,000円	通勤手当 7,000円	=	賃上げ後の総支給額 268,700円
------------------------------------	-----------------	-----------------	-----------------------------	----------------	----------------	---	-----------------------

③年間増加額
279,612円
=②4,339,112円 - ①4,059,500円

40時間=固定残業手当57,479円÷残業単価1,436.69円
残業単価1,436.69円=基準内賃金199,221円×12か月÷年間所定労働2080時間×1.25

基本給・固定残業手当に割り振る算式

基本給賃上げ額	=	賃上げ額	×	基準内賃金	÷	(基準内賃金 + 固定残業手当)
上記例の場合	=	15,521円	×	183,700円	÷	(183,700円 + 53,000円)
御社の場合	=	円	×	円	÷	(円 + 円)

※円未満切捨て

固定残業手当賃上げ額	=	賃上げ額	-	基本給賃上げ額
上記例の場合	=	4,479円	-	15,521円
御社の場合	=	円	-	円

[4] 社会保険の標準報酬月額について、**最低賃金引上げの2025年10月～12月の間に、最低賃金引上げ額に残業等を加算して2等級以上増加となった場合は、年金事務所に月額変更届を出す事になり、2026年1月分から社会保険料負担が増加します。**なお、月額変更届の提出に該当しない場合であっても、**翌年4月～6月の算定基礎届により翌年9月分以降の社会保険料負担が増加します。**

(参考1) 標準報酬月額表(標準報酬24万円迄の抜粋)

※等級のカッコ内は、厚生年金保険の等級です

※健康保険料率は都道府県毎に異なります

標準報酬月額		報酬		被保険者(従業員)負担分保険料 ※会社負担分は下記同額に「子ども・子育て拠出金0.36%」を加算				
等級	月額	以上	以下	健康保険 (5.000%)	介護保険 (0.795%)	厚生年金 (9.150%)	月合計	年合計
1	58,000		62,999	2,900	461	8,052	11,480	137,760
2	68,000	63,000	72,999	3,400	541	8,052	12,071	144,852
3	78,000	73,000	82,999	3,900	620	8,052	12,662	151,944
4(1)	88,000	83,000	92,999	4,400	700	8,052	13,253	159,036
5(2)	98,000	93,000	100,999	4,900	779	8,967	14,759	177,108
6(3)	104,000	101,000	106,999	5,200	827	9,516	15,662	187,944
7(4)	110,000	107,000	113,999	5,500	874	10,065	16,566	198,792
8(5)	118,000	114,000	121,999	5,900	938	10,797	17,771	213,252
9(6)	126,000	122,000	129,999	6,300	1,002	11,529	18,976	227,712
10(7)	134,000	130,000	137,999	6,700	1,065	12,261	20,180	242,160
11(8)	142,000	138,000	145,999	7,100	1,129	12,993	21,385	256,620
12(9)	150,000	146,000	154,999	7,500	1,192	13,725	22,590	271,080
13(10)	160,000	155,000	164,999	8,000	1,272	14,640	24,096	289,152
14(11)	170,000	165,000	174,999	8,500	1,351	15,555	25,602	307,224
15(12)	180,000	175,000	184,999	9,000	1,431	16,470	27,108	325,296
16(13)	190,000	185,000	194,999	9,500	1,510	17,385	28,614	343,368
17(14)	200,000	195,000	209,999	10,000	1,590	18,300	30,120	361,440
18(15)	220,000	210,000	229,999	11,000	1,749	20,130	33,132	397,584
19(16)	240,000	230,000	249,999	12,000	1,908	21,960	36,144	433,728

(2025年4月現在)

各種保険料率(会社負担分)

保険名	2025年
①健康保険料(全国平均)	5.000%
②介護保険料	0.795%
③厚生年金保険料	9.150%
④子ども・子育て拠出金	0.360%
⑤雇用保険料	0.900%
⑥労災保険料	0.300%
⑦会社負担合計	16.505%
⑧従業員負担合計	15.495%
⑨会社・従業員負担合計	32.000%

注1 協会けんぽは、2010年に健康保険料の上限を10%から12%に引上できる健康保険法改正を行い、2016年に13%に引上できる改正が行われました。

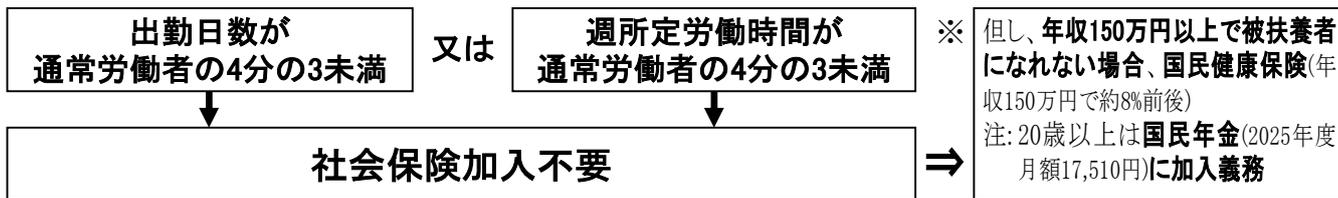
注2 雇用保険料は、「一般の事業」以外に「建設の事業:従業員0.65%、会社1.10%」「農林水産事業・清酒製造の事業:従業員0.65%、会社1.00%」があります。

注3 左記労災保険料は、「他の事業0.3%」で、他に「建築事業0.95%」「貨物取扱事業0.85%」「食料品製造業0.4%」「卸売・小売業、飲食店・宿泊業0.3%」等があります。

従業員の負担分=⑦-会社のみ負担分(④⑥の全額+⑤のうち0.35)

[5] 昼間学生アルバイト(19歳以上23歳未満)の150万円の壁対策の具体例

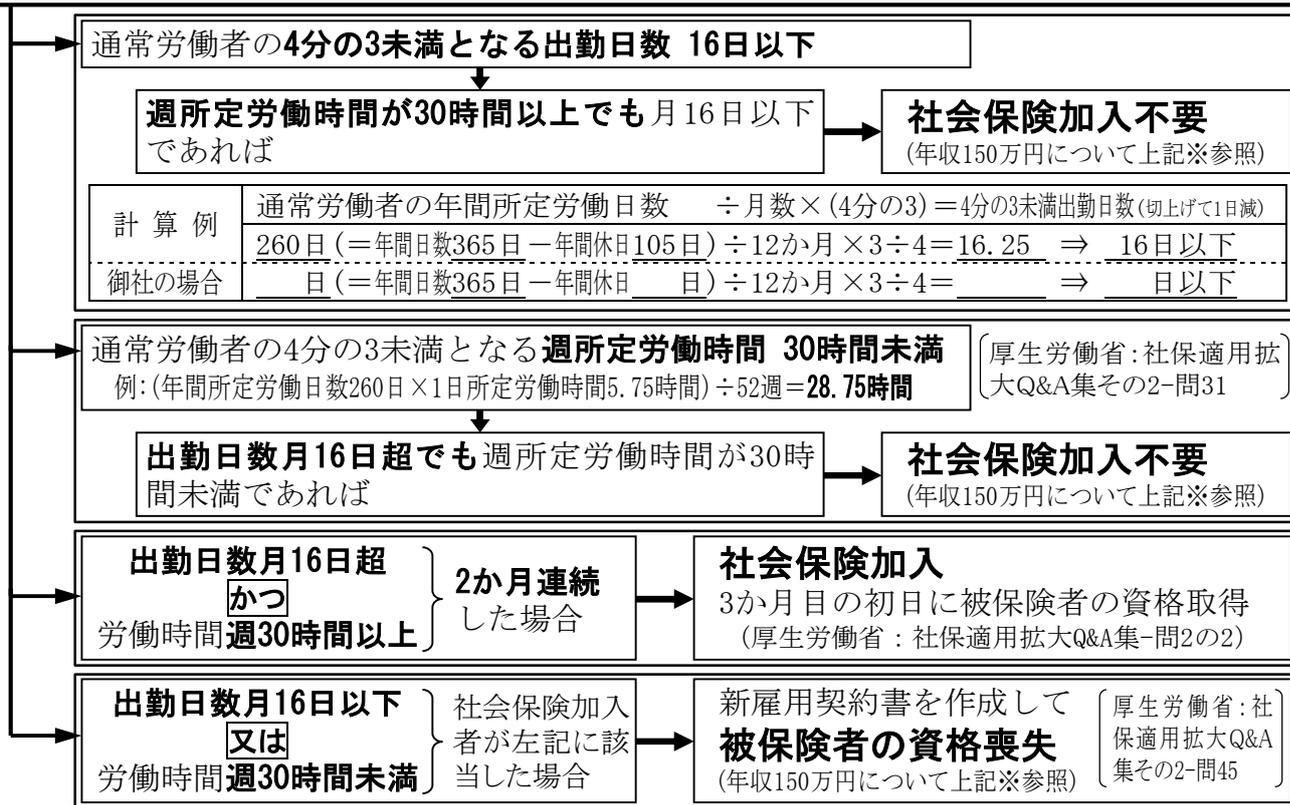
対象 社会保険加入対象従業員50人以下の会社(2027年10月以降35人以下、2029年10月以降20人以下、2032年10月以降10人以下、2035年10月で規模要件撤廃)



今後1年間の年収見込額・年収150万円未満となる労働時間の計算

年収見込 計算例	給与月額 (= 時給 × 月労働時間 + 残業手当 + 通勤手当等 + 年金等) × 月数 + 年間賞与見込 = 年収見込額 122,008円 (= 1118円 × 106時間 + 0円 + 3500円 + 0円) × 12か月 + 30,000円 = 1,494,096円
御社の場合	円 (= 円 × 時間 + 円 + 円 + 円) × 12か月 + 円 = 円
労働時間 計算例	{(上限額 - 年間賞与見込) ÷ 月数 - 残業手当 + 通勤手当等 + 年金等} ÷ 時給 = 1か月当り労働時間上限 {(150万円 - 30,000円) ÷ 12か月 - 0円 - 3500円 - 0円} ÷ 1118円 = 106.44時間未満
御社の場合	{(150万円 - 円) ÷ 12か月 - 円 - 円 - 円} ÷ 円 = 時間未満

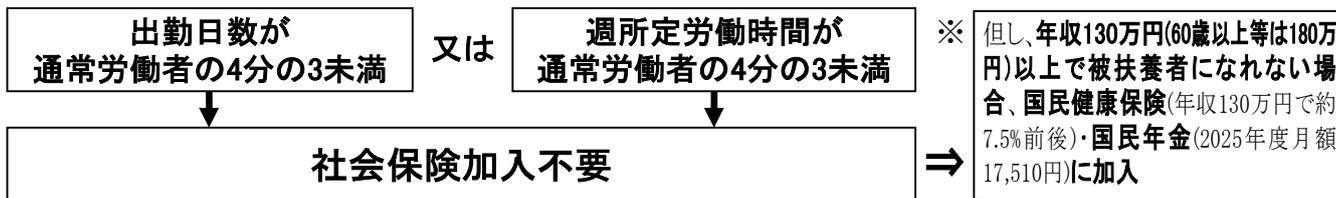
1年単位の变形労働時間制の場合 (例:年間所定労働日数260日、週所定労働時間40時間)
週40時間 × (365日 ÷ 週7日) ÷ 年間所定労働日数260日 (= 365日 - 年間休日105日) = 8.02 ⇒ 1日所定労働時間8時間



- 学生か否かに関わらず、12月末日時点の年齢が19歳以上23歳未満の場合は、年収150万円以上で健康保険の被扶養者になれません(2025年10月1日から150万円に改正(令和7年7月4日保発0704第1号))。「年収150万円以上」には、賞与・残業手当・通勤手当・年金等を含みます。
 - 閏年(366日)も、365日の年と同じ年間所定労働日数260日(年間休日106日)の場合は、上記と同様です。
- (参考) 標準報酬月額9.8万円で社会保険に10年間加入した場合、支払う保険料は約176万円(≒9.8万円 × 12か月 × 10年 × 健康保険・介護保険・厚生年金保険料率本人負担14.945%)として、将来の年金受給額は年間約6.4万円(=9.8万円 × 12か月 × 10年 × 報酬比例乗率0.5481%)で、回収に約27年(=14.945% ÷ 0.5481%)を要します。なお、厚生年金保険料のみで比較しますと回収に約16.7年(=厚生年金保険料本人負担9.15% ÷ 0.5481%)を要します。

[6] 主婦等の130万円の壁対策の具体例

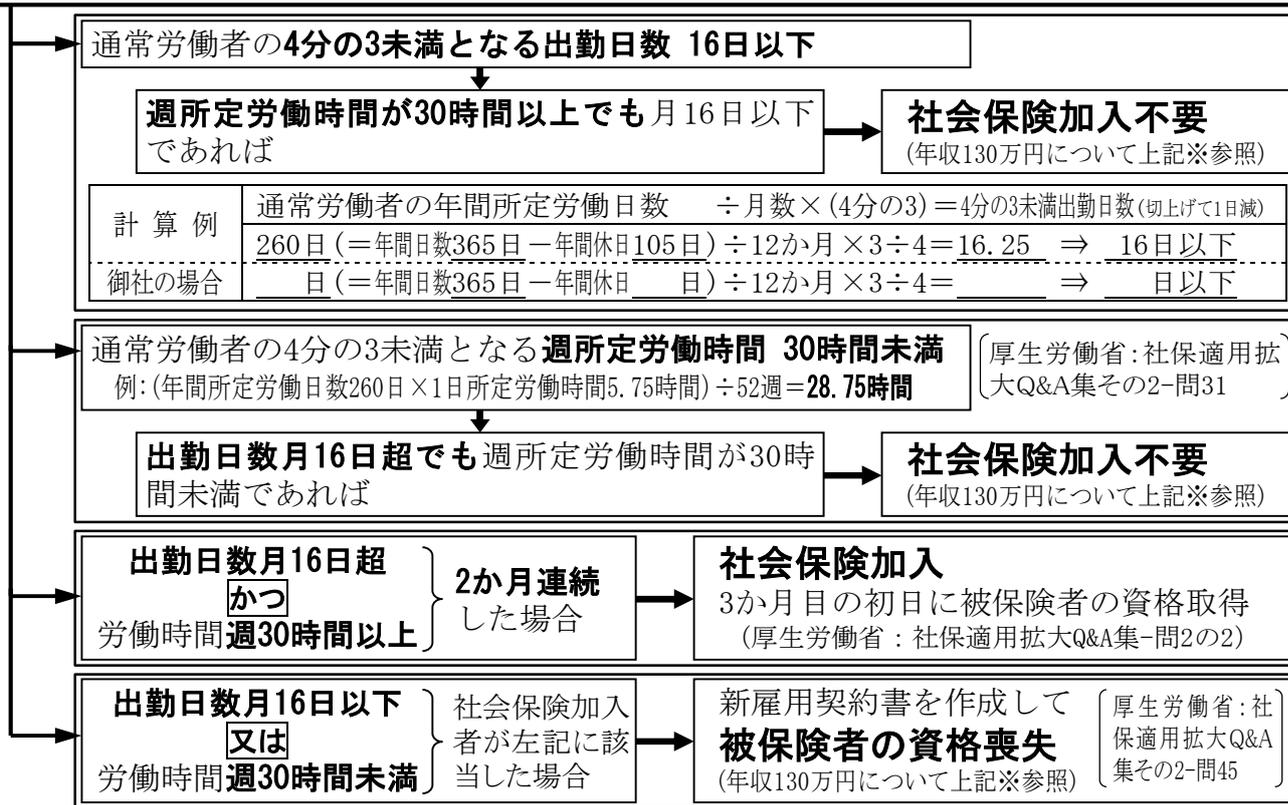
対象 社会保険加入対象従業員50人以下の会社(2027年10月以降35人以下、2029年10月以降20人以下、2032年10月以降10人以下、2035年10月で規模要件撤廃)



今後1年間の年収見込額・年収130万円(60歳以上等は180万円)未満となる労働時間の計算

年収見込 計算例	給与月額 (= 時給 × 月労働時間 + 残業手当 + 通勤手当等 + 年金等) × 月数 + 年間賞与見込 = 年収見込額
御社の場合	105,238円 (= 1118円 × 91時間 + 0円 + 3500円 + 0円) × 12か月 + 30,000円 = 1,292,856円
労働時間 計算例	{(上限額 - 年間賞与見込) ÷ 月数 - 残業手当 + 通勤手当等 + 年金等} ÷ 時給 = 1か月当り労働時間上限
御社の場合	{(130万円 - 30,000円) ÷ 12か月 - 0円 - 3500円 - 0円} ÷ 1118円 = 91.53時間未満

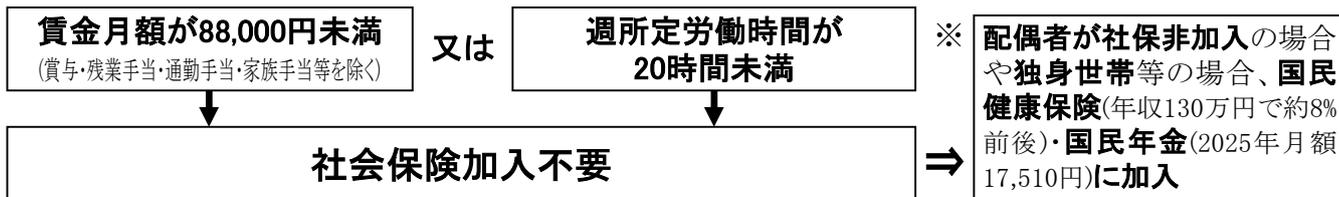
1年単位の變形労働時間制の場合 (例:年間所定労働日数260日、週所定労働時間40時間)
 週40時間 × (365日 ÷ 週7日) ÷ 年間所定労働日数260日 (= 365日 - 年間休日105日) = 8.02 ⇒ 1日所定労働時間8時間



- 年収130万円以上で健康保険の被扶養者になれません。「年収130万円以上」には、賞与・残業手当・通勤手当・年金等を含みます。なお、60歳以上や障害者の場合は「年収180万円以上」となります。
 - 閏年(366日)も、365日の年と同じ年間所定労働日数260日(年間休日106日)の場合は、上記と同様です。
- (参考) 標準報酬月額9.8万円で社会保険に10年間加入した場合、支払う保険料は約176万円(=9.8万円×12か月×10年×健康保険・介護保険・厚生年金保険料率本人負担14.945%)として、将来の年金受給額は年間約6.4万円(=9.8万円×12か月×10年×報酬比例乗率0.5481%)で、回収に約27年(=14.945%÷0.5481%)を要します。なお、厚生年金保険料のみで比較しますと回収に約16.7年(=厚生年金保険料本人負担9.15%÷0.5481%)を要します。

[7] 106万円の壁対策の具体例

対象 社会保険加入対象従業員50人超の会社(2027年10月以降35人超、2029年10月以降20人超、2032年10月以降10人超、2035年10月で規模要件撤廃)



賃金月額が88,000円未満となる月労働時間の計算

労働時間 計算例	上限月額	÷ 時給	= 1か月の労働時間上限
	88,000円(賞与・残業手当・通勤手当・家族手当等を除く)	÷ 1118円	= 78.71時間未満
御社の場合	88,000円(賞与・残業手当・通勤手当・家族手当等を除く)	÷ _____円	= _____時間未満



- 「給与月額88,000円」は、賞与、残業手当(時間外手当・休日手当・深夜手当等の割増賃金)、最低賃金に算入しない賃金(通勤手当、精皆勤手当、家族手当)、臨時に支払われる結婚手当等、は除きます(厚生労働省: 社保適用拡大Q&A集その2-問41)。
 - 閏年(366日)も、365日の年と同じ年間所定労働日数260日(年間休日106日)の場合は、上記と同様です。
- (参考) 標準報酬月額9.8万円で社会保険に10年間加入した場合、支払う保険料は約177万円(=9.8万円×12か月×10年×健康保険・介護保険・厚生年金保険料率本人負担15.06%)として、将来の年金受給額は年間約6.4万円(=9.8万円×12か月×10年×報酬比例乗率0.5481%)で、回収に約27年(=15.06%÷0.5481%)を要します。なお、厚生年金保険料のみで比較しますと回収に約16.7年(=厚生年金保険料本人負担9.15%÷0.5481%)を要します。

(参考) 政府の1人当り最大50万円補助につきまして

(1) 政府は「106万円の壁」対策として3年間で最大50万円の助成をするキャリアアップ助成金の新コースがありますが、助成金目的のみで賃上げ等を行いませんと会社は多額の負担増加になります。

【概要】

④手当等支給メニュー		⑤労働時間延長メニュー		
要件	1人当り助成額	週所定労働時間の延長	賃金(基本給 ^{(*)3})の増額	1人当り助成額
①賃金(標準報酬月額 ^{(*)1} ・標準賞与 ^{(*)2})の15%以上追加支給	1年目20万円 (6か月毎に10万円)	4時間以上	—	30万円
②賃金(標準報酬月額 ^{(*)1} ・標準賞与 ^{(*)2})の15%以上追加支給を行い③の取組も行う	2年目20万円 (6か月毎に10万円)	3時間以上～4時間未満	5%以上	
		2時間以上～3時間未満	10%以上	
		1時間以上～2時間未満	15%以上	
③賃金(基本給 ^{(*)3})の18%以上増額	3年目10万円			

- (*)1 社会保険適用時点の標準報酬月額
- (*)2 賞与支給時の標準賞与額(1000円未満切捨て)
- (*)3 社会保険適用時点の基本給

【助成金対象者(全て満たす者)】

- ①2028年3月31日までに社会保険適用となる者
- ②6か月前の日以前から継続雇用されている者
- ③同事業所で2年以内に社会保険加入していない者

※その他詳細…厚生労働省「社会保険適用時処遇改善コース」に関するQ&A(事業主の方向け)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/syakaihoken_tekiyou_qa.html

【例1】 年収106万円(賞与・残業代・通勤手当等を除く)の壁と会社負担

※社会保険料は、「本人負担15.495%(雇用保険含む)・会社負担16.505%(雇用・労災含む)×「賃金」で計算

⑦新会社負担1,461,397円
(=④+⑤+⑥)

社会保険適用促進手当無し(3年目以降)の例

③新年収1,254,364円(=①+②)
但し、年収増加分と社会保険料負担が相殺され手取りは増えない

②現年収106万円と手取同額となる賃上げ(又は労働時間延長) 194,364円
(=①÷(1-社保15.495%)-①)

従業員の社会保険料負担 194,364円
(=③×社保15.495%)

①現年収1,060,000円(未満)

(参考)
所得税0円・住民税5,000円
年収増額前後共に、給与所得控除65万円の範囲内(年収190万円以下)のため、所得税・住民税に変化なし

手取維持

⑥会社の社会保険料負担 207,033円
(=③×社保16.505%)

+

⑤現年収106万円と手取同額となる賃上げ(又は労働時間延長) 194,364円
(=②)

④現支給額1,060,000円(現会社負担)

2年間は、社会保険適用促進手当として支給すると、標準報酬月額の算定に含めず、追加支給分の社会保険料は会社・本人負担共に不要となります。

会社負担増額合計 401,397円(年額)

助成金
1年目:20万円
2年目:20万円
3年目:10万円

賃上げ実質負担増加額

1年目	2年目	3年目	4年目～
33.9万円 ^(*)	33.9万円 ^(*)	40.1万円	40.1万円
-20万円	-20万円	-10万円	-0万円
=13.9万円	=13.9万円	=30.1万円	=40.1万円
3年間:107.9万円-50万円=57.9万円			

(*)1・2年目は「社会保険適用促進手当」による賃上げとして負担額減少(下記計算)

国の収入

会社・従業員から社会保険料徴収 401,397円

会社から雇用保険料(雇用・能力開発事業)引上げ

雇用保険料率

従業員負担	会社負担
(2025年4月～) 失業給付分0.55%	(2025年4月～) 失業給付分0.55% +雇用・能力開発事業分0.35%

(参考)

仮に時給を1118円とした場合、年収増額194,364円は年間174時間分(≒年収増額194,364円÷時給1118円)で月平均14.5時間(≒年間174時間分÷12か月)の労働時間延長が必要となります。

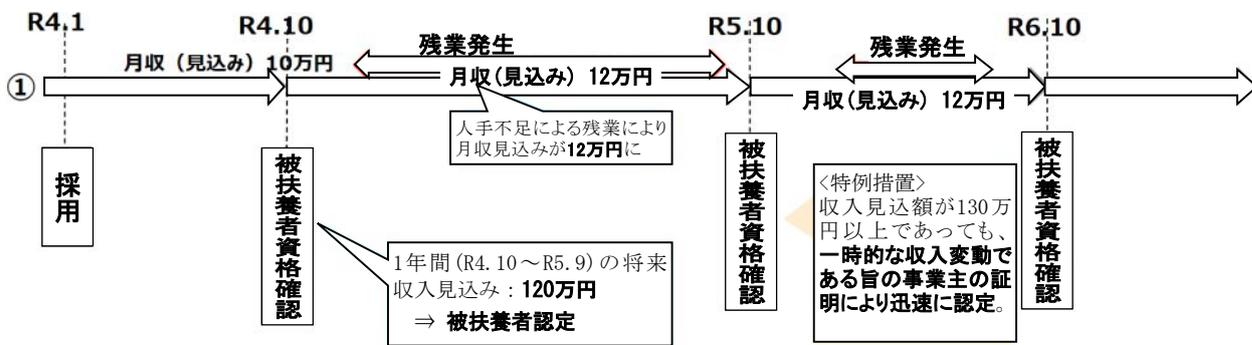
復興税を含む所得税0円=(給与収入106万円-給与所得控除65万円-基礎控除95万円)×所得税率5%×復興税1.021

住民税5,000円=(給与収入106万円-給与所得控除65万円-基礎控除43万円)×住民税率10%+均等割り5,000円

1年目・2年目は追加支給を「社会保険適用促進手当」として支給した場合、会社・本人負担共に追加支給分のみ社会保険料不要となりますが、追加支給前の年収106万円に対する社会保険料の負担がありますので、概算で年間の会社負担増額合計339,200円(=年収106万円×会社負担社会保険料16.505%+追加支給額164,267円(=年収106万円×本人負担社会保険料15.495%))となります。

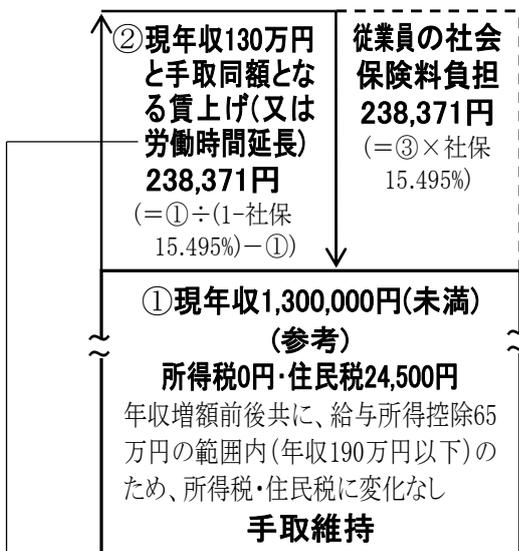
- (2) **社会保険加入不要の週20時間未満** (1日4時間(未満)・週5日)の**短時間パート社員活用**が必須です。
- (3) また、2024年10月以降の従業員51人以上(2027年10月以降36人以上、2029年10月以降21人以上、2032年10月以降11人以上、2035年10月で規模要件撤廃)の会社で週20時間以上であっても、**週30時間未満であれば社会保険加入不要の高校生・短大生・大学生(夜間学生除く)のアルバイト活用**が必須です。
- (4) **2025年10月1日の63円以上の最低賃金の引上げ**で、やむを得ず**社会保険加入が必要となる従業員**については、**時給は余り上げず、勤務時間延長で対処**するのが選択肢となります。
- (5) **2024年10月以降、従業員51人以上** (2027年10月以降36人以上、2029年10月以降21人以上、2032年10月以降11人以上、2035年10月で規模要件撤廃)の会社の**社会保険適用開始**で、週20時間以上勤務・2か月超雇用見込のパート社員等は、**給与月額8.8万円**(⇒**年収106万円**(=8.8万円×12か月、賞与・残業代・通勤手当等を除く)以上になると**社会保険料の支払が必要**となり、**手取が減少**するため**「106万円の壁」**となります。
- (6) **「年収130万円の壁」**については、**年収130万円以上**となっても**「被扶養者資格確認」**の際に、**年収増加が一時的である旨の「事業主証明」**を添付する事で**被扶養者として継続**できる制度が2023年から実施されておりますが2025年10月の**「被扶養者資格確認」**でも同様となるか否かは未定です(2025年8月6日確認)。その後は、**年収130万円以上**の見込みとなった時に被扶養者から外れ、国民健康保険(年収130万円で約8%前後)・国民年金(2025年月額17,510円)に加入(出勤日数及び週所定労働時間が通常労働者の4分の3以上となる場合には社会保険加入)となります。

(例) 被扶養者の範囲内で働く予定(月収10万円)であったが、残業により収入増になった場合 厚生労働省:「年収の壁」への当面の対応策より

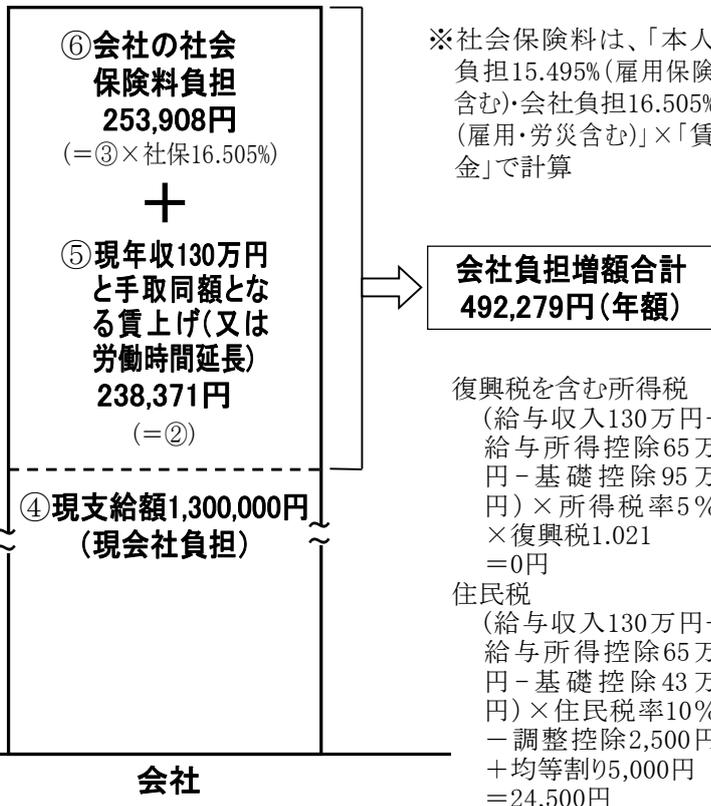


【例2】年収130万円(賞与・残業代・通勤手当・年金等を含む)の壁と会社負担
※社会保険加入となる場合の計算

③ **新年収1,538,371円**(=①+②)
 但し、**年収増加分と社会保険料負担が相殺され手取は増えない**



⑦ **新会社負担1,792,279円**(=④+⑤+⑥)

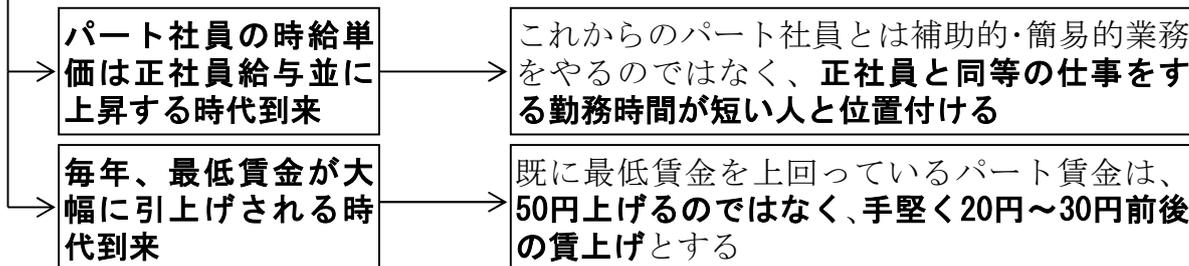


(参考)

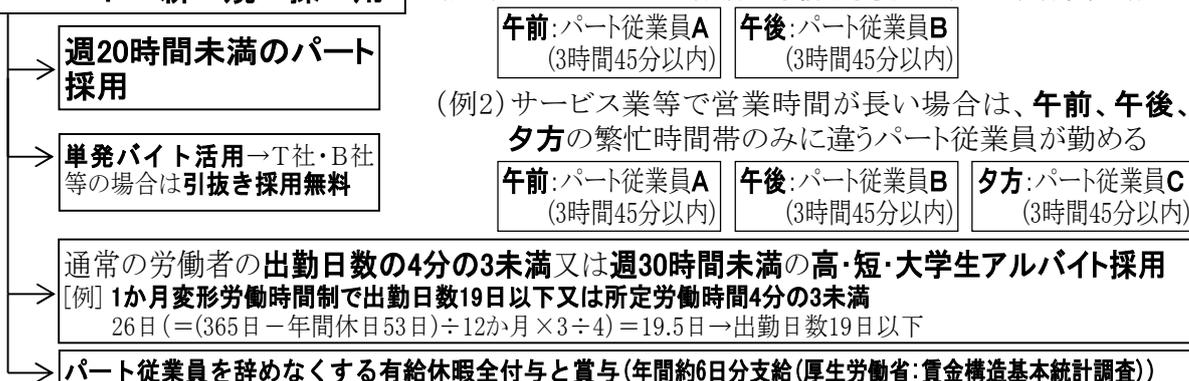
仮に時給を1118円とした場合、**年収増額238,371円**は年間213時間分(=年収増額238,371円÷時給1118円)で**月平均17.75時間**(=年間213時間分÷12か月)の**労働時間延長**が必要となります。

[8] 少人数でもできる体制が必須

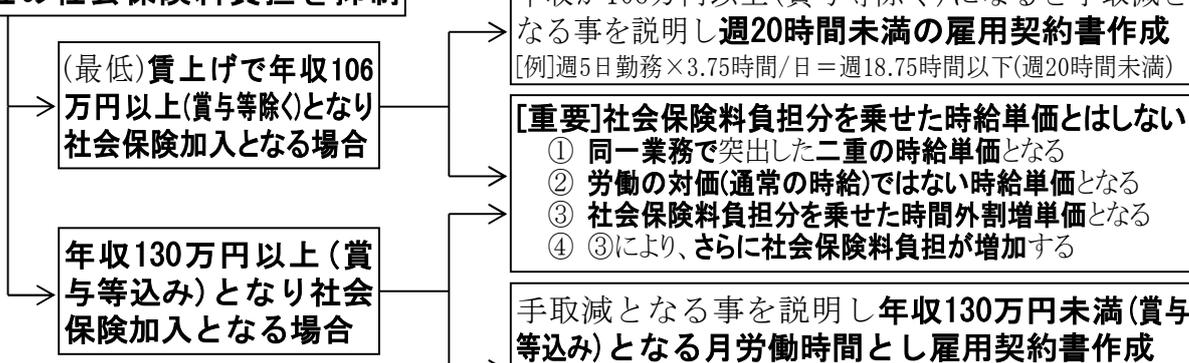
(1) パート従業員の低賃金の時代は終了



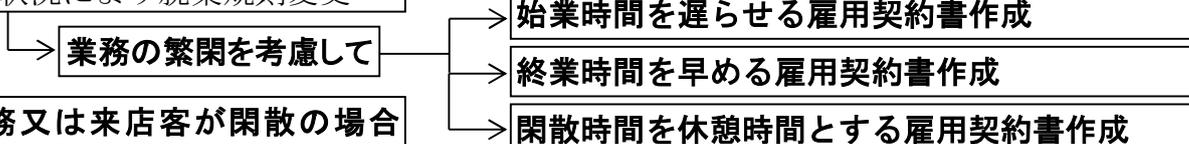
(2) パート新規採用



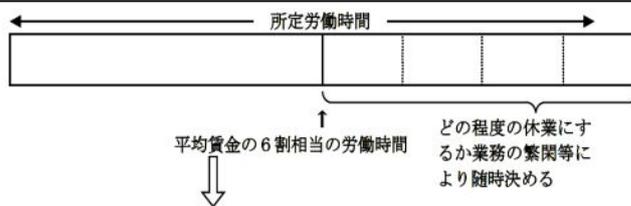
(3) 会社の社会保険料負担を抑制



(4) 上記以外のパート人件費の抑制状況により就業規則変更



休業手当を支払う必要のない範囲(平均賃金の6割(以上)支払で退社させる(労働基準法第26条)平均賃金の4割(未満)は就業規則・雇用契約書に「民法第536条第2項適用せず」を明記で支払不要

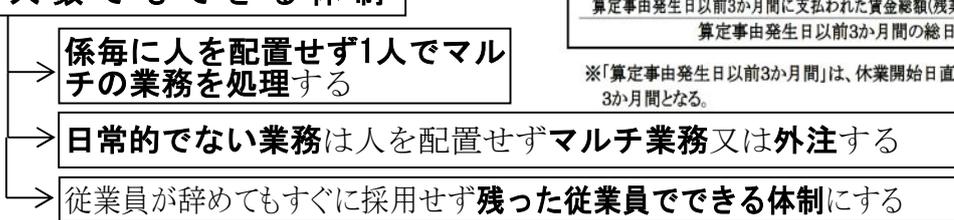


平均賃金の算出方法(労働基準法第12条) ※賃位未満切り捨て(昭22.11.5 基発 232 号)

$$\frac{\text{算定事由発生日以前3か月間に支払われた賃金総額(残業代・通勤手当含む)}}{\text{算定事由発生日以前3か月間の総日数}} = \text{平均賃金}$$

※「算定事由発生日以前3か月間」は、休業開始日直前の給与締切日から起算して3か月間となる。

(6) 少人数でもできる体制



(参考1) 被扶養者で社会保険未加入のパートの年収106万円の壁

(社保加入対象従業員50人超(2027年10月以降35人超、2029年10月以降20人超、2032年10月以降10人超、2035年10月で規模要件撤廃)の会社が対象)

※従業員数は週30時間以上等の現行の適用基準となる被保険者数で算定

週20時間以上パートの収入と社会保険料・税金等 (注)週20時間(未満)=1か月の実際労働時間86時間40分(86.66時間)×12か月÷52週は、年収に関係なく社会保険加入不要

本人(妻)								夫					
年収(賞与・残業代・通勤手当等を除く)	月額 (年収÷12か月)	年間雇用保険料	年間社会保険料	年間所得税	年間住民税	年間手取	手取%	社会保険の 被扶養者	所得税 配偶者控除	住民税 配偶者控除	所得税 配偶者特別控除	住民税 配偶者特別控除	夫のミット
1,000,000	83,333	0	0	0	0	1,000,000	100.0%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
1,030,000	85,833	0	0	0	5,000	1,025,000	99.5%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
1,050,000	87,500	0	0	0	5,000	1,045,000	99.5%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
1,060,000	88,333	0	0	0	5,000	1,055,000	99.5%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
→ 1,080,000	90,000	0	0	0	5,000	1,075,000	99.5%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798
→ 1,090,000	90,833	6,540	157,872	0	5,000	920,588	84.5%	なれない	380,000	330,000	0	0	71,798
1,200,000	100,000	7,200	175,812	0	5,000	1,011,988	84.3%	なれない	380,000	330,000	0	0	71,798
1,274,000	106,166	7,644	186,576	0	5,000	1,074,780	84.4%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
→ 1,275,000	106,250	7,650	186,576	0	5,000	1,075,774	84.4%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,300,000	108,333	7,800	197,340	0	5,700	1,089,160	83.8%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,400,000	116,666	8,400	211,692	0	12,400	1,167,508	83.4%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,517,000	126,416	9,102	226,044	0	22,600	1,259,254	83.0%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,518,000	126,500	9,108	226,044	0	22,700	1,260,148	83.0%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,600,000	133,333	9,600	240,396	0	29,500	1,320,504	82.5%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,700,000	141,666	10,200	254,748	0	38,000	1,397,052	82.2%	なれない	0	0	310,000	310,000	62,651
1,780,000	148,333	10,680	269,100	0	44,500	1,455,720	81.8%	なれない	0	0	210,000	210,000	42,441
1,900,000	158,333	11,400	287,040	51	54,600	1,546,909	81.4%	なれない	0	0	110,000	110,000	22,231
2,015,000	167,916	12,090	304,980	6,687	60,600	1,630,643	80.9%	なれない	0	0	30,000	30,000	6,063
2,016,000	168,000	12,096	304,980	6,840	60,900	1,631,184	80.9%	なれない	0	0	0	0	0

大学生(昼間部)・高校生のアルバイトも年収130万円以上で社会保険の被扶養者になれず、社会保険の加入要件(月の出勤日数が通常労働者の4分の3以上かつ週の労働時間が通常労働者の4分の3以上)を満たすと社会保険加入となりますので手取減少となります。

【前提条件】 本人(妻)のパート収入による手取り計算(本人の被扶養者なし)

雇用保険:週20時間かつ31日以上雇用見込で加入義務ですが、上表では月労働時間86時間(週20時間未満)×時給例1054円(全国平均最低賃金)=月額90,644円を超える場合に計算

社会保険:従業員50人を超える適用事業所は、労働時間週20時間以上、月収88,000円以上(残業代・精皆手当・家族手当・通勤手当・賞与・結婚祝金等を除く週給、日給、時間給を月額換算した額、年収106万円はあくまで目安)、昼間学生以外、のいずれにも該当する場合に加入義務(厚生年金保険法第12条・健康保険法第3条)

なお、例えば、**残業代や通勤手当を除いた月9万円以上加入要件を満たしても、加入する際の標準報酬月額が残業代や通勤手当を含めて月10万円となりますので、上表は概算となります。**

社会保険の被扶養者:年収130万円(賞与・残業代・通勤手当・年金・非課税収入等を含む)、60歳以上や障害者の場合は180万円)未満は配偶者・親の被扶養者(又は配偶者・親が社会保険非加入の場合は国民健保・国民年金に加入)になれますが、当該金額を超える場合は、被扶養者になれず国民健康保険と60歳未満の場合は国民年金の加入が必要です。

住民税:市町村ごとに異なりますが、上表では年収100万円を超える場合に計算

(平成17年度より、パート収入が100万円を超える配偶者には住民税の均等割(都道府県民税1,500円(標準税額)、市区町村民税3,500円(標準税額))が課されています。)

所得税:2025年分以降の給与所得控除は65万円、基礎控除は2025年分・2026年分は95万円、2027年分以後は58万円となります。

夫のミット:夫の収入により異なりますが、上表では夫の各所得控除後の年間課税所得が195~330万円の場合(給与収入だけの場合の年間収入は約440~640万円)の所得税率10.21%と住民税10%で計算

(例:本人の年収が175万円の場合、夫の所得税配偶者特別控除21万円×所得税率10.21%+夫の住民税配偶者特別控除21万円×住民税10%=42,441円)

夫の配偶者控除は、本人の年収が123万円以下の場合に38万円の所得控除ができ、123万円を超えると配偶者控除の代わりに配偶者特別控除となり、150万円以下までは38万円、以降段階的に減額し、2,016,000円でゼロとなります。また、合計所得金額が900万円(給与収入だけの場合の年間収入は1095万円)以下として計算、900万円を超えると段階的に減額し、1000万円超でゼロとなります。

【毎月の給与から控除される源泉徴収税】

- 勤務を始める際や年初に「扶養控除等申告書」を提出している場合には、毎月の給与の源泉徴収税額の計算は、源泉徴収税額表の甲欄により計算されます。扶養親族等が0人の場合、その月の社会保険料控除後の金額が88,000円未満であれば源泉徴収されません。
- 乙欄が適用される場合は、その月の社会保険料控除後の金額の3.053%相当額が必ず源泉徴収される事になります。
- 日給制で毎日支払われる場合や週給制で毎週支払われる場合には、日額表が適用され、「扶養控除等申告書」を提出している甲欄の場合、扶養親族等が0人とすると、その日の社会保険料控除後の金額が2,900円未満、日雇労働者で丙欄適用の場合は、その日の社会保険料控除後の金額が9,300円未満であれば源泉徴収されません。

(参考2) 被扶養者で社会保険未加入のパートの年収130万円の壁

(従業員50人以下(2027年10月以降35人以下、2029年10月以降20人以下、2032年10月以降10人以下、2035年10月で規模要件撤廃)の会社が対象)

※従業員数は週30時間以上等の現行の適用基準となる被保険者数で算定

パートの収入と社会保険料・税金等

年収(賞与・残業代・通勤手当等を含む)	本人(妻)								夫					
	月額 (年収÷12か月)	年間雇用保険料	年間社会保険料	年間所得税	年間住民税	年間手取	手取%	社会保険の 被扶養者	所得税 配偶者控除	住民税 配偶者控除	所得税 配偶者特別控除	住民税 配偶者特別控除	夫の別ト	
1,000,000	83,333	0	0	0	0	1,000,000	100.0%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798	
1,030,000	85,833	0	0	0	5,000	1,025,000	99.5%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798	
1,055,000	87,916	0	0	0	5,000	1,050,000	99.5%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798	
1,060,000	88,333	0	0	0	5,000	1,055,000	99.5%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798	
1,070,000	89,166	0	0	0	5,000	1,065,000	99.5%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798	
1,100,000	91,666	6,600	0	0	5,600	1,087,800	98.9%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798	
1,200,000	100,000	7,200	0	0	13,700	1,179,100	98.3%	なり得る	380,000	330,000	0	0	71,798	
1,249,000	104,083	7,494	0	0	18,600	1,222,906	97.9%	なり得る	0	0	380,000	330,000	71,798	
→	1,290,000	107,500	7,740	0	22,700	1,259,560	97.6%	なり得る	0	0	380,000	330,000	71,798	
→	1,300,000	108,333	7,800	197,340	0	5,700	1,089,160	83.8%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,400,000	116,666	8,400	211,692	0	12,400	1,167,508	83.4%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798	
1,517,000	126,416	9,102	226,044	0	22,600	1,259,254	83.0%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798	
→	1,518,000	126,500	9,108	226,044	0	22,700	1,260,148	83.0%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798
1,600,000	133,333	9,600	240,396	0	29,500	1,320,504	82.5%	なれない	0	0	380,000	330,000	71,798	
1,700,000	141,666	10,200	254,748	0	38,000	1,397,052	82.2%	なれない	0	0	310,000	310,000	62,651	
1,780,000	148,333	10,680	269,100	0	44,500	1,455,720	81.8%	なれない	0	0	210,000	210,000	42,441	
1,900,000	158,333	11,400	287,040	51	54,600	1,546,909	81.4%	なれない	0	0	110,000	110,000	22,231	
2,015,000	167,916	12,090	304,980	6,687	60,600	1,630,643	80.9%	なれない	0	0	30,000	30,000	6,063	
2,016,000	168,000	12,096	304,980	6,840	60,900	1,631,184	80.9%	なれない	0	0	0	0	0	

大学生(昼間部)・高校生のアルバイトも年収130万円以上で社会保険の被扶養者になれず、社会保険の加入要件(月の出勤日数が通常労働者の4分の3以上かつ週の労働時間が通常労働者の4分の3以上)を満たすと社会保険加入となりますので手取減少となります。

[前提条件] 本人(妻)のパート収入による手取り計算(本人の被扶養者なし)

雇用保険: 週20時間かつ31日以上雇用見込で加入義務ですが、上表では月労働時間86時間(週20時間未満)×時給例1054円(全国平均最低賃金)=月額90,644円を超える場合に計算

社会保険: 1週の所定労働時間及び1か月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上で加入義務(但し、従業員50人を超える適用事業所は、労働時間週20時間以上、

月収88,000円以上(残業代・精皆手当・家族手当・通勤手当・賞与・結婚祝金等を除く週給、日給、時間給を月額換算した額、年収106万円はあくまで目安)、昼間学生以外、のいずれにも該当する場合に加入義務、厚生年金保険法第12条・健康保険法第3条)ですが、上表では年収130万円以上の場合に社会保険加入として計算

社会保険の被扶養者: 年収130万円(賞与・残業代・通勤手当・年金・非課税収入等を含む、60歳以上や障害者の場合は180万円)未達は配偶者・親の被扶養者(又は配偶者・親が社会保険非加入の場合は国民健保・国民年金に加入)になれますが、当該金額を超える場合は、被扶養者になれず国民健康保険と60歳未満の場合は国民年金の加入が必要です。

住民税: 市町村ごとに異なりますが、上表では年収100万円を超える場合に計算

(平成17年度より、パート収入が100万円を超える配偶者には住民税の均等割(都道府県民税1,500円(標準税額)、市区町村民税3,500円(標準税額))が課されています。)

所得税: 2025年分以降の給与所得控除は65万円、基礎控除は2025年分・2026年分は95万円、2027年分以後は58万円となります。

夫の別ト: 夫の収入により異なりますが、上表では夫の各所得控除後の年間課税所得が195~330万円の場合(給与収入だけの場合の年間収入は約440~640万円)の所得税率10.21%と住民税10%で計算

(例: 本人の年収が170万円の場合、夫の所得税配偶者特別控除31万円×所得税率10.21%+夫の住民税配偶者特別控除31万円×住民税10%=62,651円)

夫の配偶者控除は、本人の年収が123万円以下の場合に38万円の所得控除ができ、123万円を超えると配偶者控除の代わりに配偶者特別控除となり、160万円以下までは38万円、以降段階的に減額し、2,016,000円でゼロとなります。また、合計所得金額が900万円(給与収入だけの場合の年間収入は1095万円)以下として計算、900万円を超えると段階的に減額し、1000万円超でゼロとなります。

[毎月の給与から控除される源泉徴収税]

- 勤務を始める際や年初に「扶養控除等申告書」を提出している場合には、毎月の給与の源泉徴収税額の計算は、源泉徴収税額表の甲欄により計算されます。扶養親族等が0人の場合、その月の社会保険料控除後の金額が88,000円未満であれば源泉徴収されません。
- 乙欄が適用される場合は、その月の社会保険料控除後の金額の3.063%相当額が必ず源泉徴収される事になります。
- 日給制で毎日支払われる場合や週給制で毎週支払われる場合には、日額表が適用され、「扶養控除等申告書」を提出している甲欄の場合、扶養親族等が0人とすると、その日の社会保険料控除後の金額が2,900円未満、日雇労働者で丙欄適用の場合は、その日の社会保険料控除後の金額が9,300円未満であれば源泉徴収されません。

(参考)業務改善助成金につきまして(2025年度、申請締切:申請事業場に適用される地域別最低賃金改定日の前日)

- (1) 業務改善助成金は事業場毎(本社又は店舗毎)に、①生産性向上等の要件を満たした設備投資の計画(事業実施計画)を申請(次頁以降の記入例参照)、②交付決定後に設備投資と、申請から事業終了までに「事業場内で最も低い時間給の引上げ(就業規則で事業場内で最も低い賃金(時給換算額)の規定・改定)」、③事業完了後1か月以内に「事業実施結果報告」を行う事で、賃上げ額と対象人数による下記金額を上限として、設備投資に掛かった経費の75%~90%が助成されるものです。

※事業場は、労災保険番号を持つ事業所になります。経理・人事・経営等業務上の指揮監督があるとは言い難く事業所として成立していない場合、上位(本社又は労災保険番号を持つ事業所)に含めて申請する事になります。

事業場内で最も低い時間給引上

助成上限額 (()内は事業場規模30人未満の場合)

引上人数のカウント
①事業場内で最も低い時間給の者
②①の引上げで賃金が追い抜かれる者で各コースの額(30円、45円、60円、90円)以上の賃上げを行った者の合計人数

30円以上：引上対象1人の場合	30万円 (60万円)
(コース) 2人~3人の場合	50万円 (90万円)
4人~6人の場合	70万円 (100万円)
7人以上の場合(何人でも)	100万円 (120万円)
※引上げ前の最も低い時間給が1000円未満かつ下記(3)の物価高騰等要件を満たし、引上対象10人以上の場合(何人でも) 120万円 (130万円)	
45円以上：同様に、最少額「引上対象1人の場合」	45万円 (80万円)
(コース) 最大額「引上対象10人以上は」	180万円 (180万円)
60円以上：同様に、最少額「引上対象1人の場合」	60万円 (110万円)
(コース) 最大額「引上対象10人以上は」	300万円 (300万円)
90円以上：同様に、最少額「引上対象1人の場合」	90万円 (170万円)
(コース) 最大額「引上対象10人以上は」	600万円 (600万円)

- (2) 設備投資に掛かる経費の他、賃上げによる毎月の賃金支払増加額に加えて、賃金引上額に対して雇用保険料(0.9%)・労災保険料(0.30%)や社会保険料(健康保険は全国平均の5.00%の場合)の合計16.505%が今後、永続的に増加する事になりますので、**基本的にはお勧めできません**。なお、助成金目当てに賃上げをするのではなく、賃上げに関係なく元々、設備投資が必要でしたら助成金を貰う選択肢もあります。

- (3) また、設備投資は「生産性向上・労働能率の増進に資する設備投資等」の要件に該当する必要があります。**車両やパソコンの購入費は、通常、助成金の対象外**ですが、下記の「物価高騰等要件」に該当した場合は「定員7人以上、又は車両本体価格200万円以下の乗用自動車・貨物自動車」「パソコン、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規購入」が**助成金の対象**となります。

<物価高騰等要件>

原材料費の高騰など社会的・経済的慣行の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1月の利益率(売上高総利益率又は売上高営業利益率)が、前年同期に比べ、**3%ポイント以上低下**している事

※事業場毎(本社又は店舗毎)の月次損益計算書・試算表等の売上や粗利・営業利益を管理している書類で計算・判断します。なお、事業場毎に売上等の管理を行っていない場合は、会社の月次損益計算書・試算表で計算・判断します。

い ず れ か	A：申請前3か月間のうち任意の1か月の「売上総利益÷売上高」 B：前年同月の「売上総利益÷売上高」 B-A が 0.03 (3%ポイント) 以下 ※売上総利益減少
	A：申請前3か月間のうち任意の1か月の「営業利益÷売上高」 B：前年同月の「営業利益÷売上高」 B-A が 0.03 (3%ポイント) 以下 ※営業利益減少

- (4) 設備投資が**助成金の対象となるかの可否判断**や**助成上限額**につきまして、**業務改善助成金コールセンター0120-366-440 (平日8:30~17:15) で確認**が必要です。

厚生労働省サイト：業務改善助成金 …申請書類・記入例の入手が可能です。

⇒ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyoyou/03.html

申請先：各都道府県労働局雇用環境・均等部室（郵送にて申請）、又は電子申請

【事業実施計画】の記入例(抜粋)

ウ 事業場内最低賃金 ⑥ 規定を定めた就業規則等（案）	第6条 当社における最も低い賃金額は、時間給又は時間換算額 980 円とする。ただし、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 7 条に基づく最低賃金の減額の特例許可を受けた者を除く。 ② 前項の賃金額には、最低賃金法第 4 条第 3 項に定める賃金を算入しない。また、時間換算額の算出方法は、最低賃金法施行規則第 2 条の定めるところによる。 附則 この規程は、令和〇年〇月〇日から施行する。⑦	
(2) 事業実施計画		
必要性、内容及び実施方法	実施予定時期 ⑨	費用見込額 ⑩
※生産性向上、労働者の労働能率の増進に効果があることを具体的に記入してください。 (記載内容例) ⑧ (1)現状の作業方法(問題点)、所要時間等 現在、お客様が来店された時、商品の会計をすべて手作業で行っており、繁忙時のレジ待ちの行列や、会計ミス等が頻発している。また、在庫管理や売れ筋商品の動向把握、顧客管理もできていない。 また、毎日在庫の確認や精算処理を 2 時間かけて行っており、そのために営業時間の短縮を行う日もある。 (2)設備投資など業務改善計画の内容 POS レジシステムを導入することにより、精算処理の効率化だけでなく在庫管理や売上データが一元管理され、繁忙時のレジ待ちが削減され生産性向上が見込まれる。 (3)計画の実施による生産性向上、労働者の労働能率の増進、業務改善の効果 POS レジシステムを導入することにより、①手作業の会計負担が軽減される、②お客様の待ち時間が短縮される、③在庫管理や精算処理が効率化される、④売上データをマーケティングに活用できるほか、日々の在庫の確認や精算処理を 20 分のできるようになるので労働者の労働能率の増進が見込まれる。	令和〇年〇月〇日	<設備投資等> POS レジ本体 467,600 円 周辺機器 186,200 円
費用見込額合計		653,800 円
(3) 事業完了予定期日※1 令和〇年 〇月 〇日 ⑫		

⑥ 就業規則で事業場内で最も低い賃金を規定した条文、及び⑦施行日

⑧ 生産性向上等の効果を具体的に記入

【事業実施結果報告】の記入例(抜粋)

ウ 事業場内最低賃金規程を定めた就業規則等及び過半数労働者代表者等の意見書 別添写しのとおり。		
(3) 事業実施計画の実施結果(納品書、領収書、導入物の写真等を添付すること。)		
必要性、内容及び実施方法	実施時期	費用額
※計画を実施したことによる効果を具体的に記入してください。 (記載内容例)	令和〇年〇月〇日	900,000 円
(1) 導入した設備投資等 POS レジシステムの導入	④ ⑤	<設備投資等> POS レジ本体 686,000 円 周辺機器 214,000 円
(2) 計画の実施による生産性向上、労働能率の増進、業務改善の効果 (導入前と比べて、どれくらい効果があったか等具体的に記入すること。) 導入前は、お客様が来店された時、商品の会計をすべて手作業で行っており、繁忙時のレジ待ちの行列や、会計ミス等が頻発していた。また、在庫管理や売れ筋商品の動向把握、顧客管理もできていなかった。 導入後は、①手作業の会計負担が軽減され、従来の1.5倍の早さで処理できるようになり、②混雑時のレジ待ちがなくなり、③在庫管理や精算処理が効率化され、④売れ筋商品の動向把握が可能になり、販売データをマーケティングに活用することができた。 日々の在庫確認や精算処理を20分でできるようになり、1日100分作業時間を短縮することができた。	⑥	
費用額合計		900,000 円
4 申請前3月間から事業実績報告までの間の解雇等※の状況 (交付要綱第4条第5項第一号関係)		
なし ⑧		

⑧ 生産性向上等の効果を具体的に記入