令和７年冬号

神奈川労働保険指導協会だより

令和７年度第３期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願いいたします

2 月給が最低賃金を上回っていますか？
労務知識 「最低賃金の対象となる賃金」と「割増賃金の基礎となる賃金」の違い

3 令和７年度地域別最低賃金

4 時間外労働・休日労働・深夜労働の割増賃金の計算
深堀知識 歩合給の割増賃金の計算

5 固定残業代制度の運用のポイント

6 令和７年10月１日から　19歳以上23歳未満の
健康保険の扶養の認定基準が拡大
労務知識 健康保険の被扶養者の要件と範囲

7 保険料（雇用保険料、健康保険料、厚生年金保険料）の
従業員負担分の１円未満の端数処理
労務知識 賃金の端数処理の法律上のルールは？

8 マイナ保険証の登録はお済みですか？

群馬県 伊香保ロープウェイからの眺め

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金保険）
のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 045-625-3616(代)

会長の西村がブログを更新しております
西村治彦の日記

最低賃金

CHECK!!

月給が最低賃金を上回っているか
社会保険料の変更はないか
のご確認をお願いします。

地域別最低賃金が改定されました（3ページ）。計算時に除外できる賃金をお間違えないように（下段参照）、計算例の手順に従って、月給が最低賃金以上かどうか、社会保険料に変更がないかをご確認ください。

計算例（東京都の会社、月給、支給額22万円）

年間労働日数 250 日／1 日の所定労働時間 8 時間
基本給 16 万円／住宅手当 1 万円／家族手当2万円
通勤手当5千円／時間外手当2万5千円

①支給された賃金から**最低賃金の対象とならない手当**（家族手当、通勤手当、所定労働を超える労働に対する賃金）**を除外します。**

220,000円－（20,000円＋5,000円＋25,000円）＝170,000 円

②**月の平均所定労働時間を求めます。**

250 日 ×8 時間 ÷12 か月 ＝166.66 時間

③**1時間あたりの賃金額を算出します。**

170,000 円 ÷166.66 時間 ＝1020.04 円

東京都の最低賃金（令和 7 年 12 月現在 1,226 円）**を下回っています**ので昇給などの是正が必要です。

社会保険の随時改定が必要かをご確認ください。

最低賃金改定に伴って昇給を行い**次の 3 つの条件を全て満たす**場合に社会保険料の随時改定が必要です。

①昇給により**固定的賃金に変動**があった。

②変動月からの 3 か月間に支給された報酬の平均月額に該当する標準報酬月額とこれまでの標準報酬月額との間に **2 等級以上の差**が生じた。

③3 か月とも**支払基礎日数が 17 日**（特定適用事業所に勤務する短時間労働者は 11 日）**以上**である。

押さえておきたい労務の知識

最低賃金の対象となる賃金と割増賃金の基礎となる賃金は 違います

割増賃金の計算時や、賃金が最低賃金以上かを確認する時、月給制の場合には、同じ計算式に則り 1 時間あたりの賃金を求めますが、**計算から除外する手当等が異なるために違う金額になる**ので注意が必要です。

割増賃金の基礎となる賃金と**最低賃金の対象となる賃金**を求める式

月の所定支払額 ÷ 月の平均所定労働時間＊

＊月の平均所定労働時間 ＝（1 日の所定労働時間 × 年間総労働日数）÷12 か月

1 時間あたりの賃金を求める

（賃金の端数処理については7ページ）

月の所定支払額から除外する賃金

割増賃金の計算時と、最低賃金以上の賃金かどうかを確認する時では、月の所定支払額から除外する賃金が異なります（下図）。ただし、通勤手当、家族手当、1か月を超える期間ごとに支払わる賃金、臨時に支払われた賃金はどちらの計算時にも除外されます。

割増賃金の基礎となる賃金から除外できる賃金

★住宅手当
★別居手当
★子女教育手当

最低賃金の対象となる賃金から除外する賃金

★通勤手当
★家族手当
★1か月を超える期間ごとに支払われる賃金
★臨時に支払われた賃金
★精皆勤手当
★深夜労働に対する賃金
★所定労働日以外の労働に対する賃金
★所定労働時間を超える労働に対する賃金

法改正
最低賃金法

令和7年度地域別最低賃金

貴社の地域の発効年月日を必ずご確認ください。

令和７年度の最低賃金時間額の改定額の全国加重平均額は 1,121 円で、昨年度より 66 円引上げられています。この引上げ額は昭和 53 年度に目安制度が始まって以降で最高額となります。なお、最低賃金時間額（　）内は令和６年度の最低賃金時間額です。

都道府県名	最低賃金時間額【円】	発効年月日	都道府県名	最低賃金時間額【円】	発効年月日
北海道	1,075（1,010）	令和７年10月　４日	**滋賀**	1,080（1,017）	令和７年10月　５日
青森	1,029　（953）	令和７年11月21日	**京都**	1,122（1,058）	令和７年11月21日
岩手	1,031　（952）	令和７年12月　１日	**大阪**	1,177（1,114）	令和７年10月16日
宮城	1,038　（973）	令和７年10月　４日	**兵庫**	1,116（1,052）	令和７年10月　４日
秋田	1,031　（951）	令和８年　３月31日	**奈良**	1,051　（986）	令和７年11月16日
山形	1,032　（955）	令和７年12月23日	**和歌山**	1,045　（980）	令和７年11月　１日
福島	1,033　（955）	令和８年　１月　１日	**鳥取**	1,030　（957）	令和７年10月　４日
茨城	1,074（1,005）	令和７年10月12日	**島根**	1,033　（962）	令和７年11月17日
栃木	1,068（1,004）	令和７年10月　１日	**岡山**	1,047　（982）	令和７年12月　１日
群馬	1,063　（985）	令和８年　３月　１日	**広島**	1,085（1,020）	令和７年11月　１日
埼玉	1,141（1,078）	令和７年11月　１日	**山口**	1,043　（979）	令和７年10月16日
千葉	1,140（1,076）	令和７年10月　３日	**徳島**	1,046　（980）	令和８年　１月　１日
東京	1,226（1,163）	令和７年10月　３日	**香川**	1,036　（970）	令和７年10月18日
神奈川	1,225（1,162）	令和７年10月　４日	**愛媛**	1,033　（956）	令和７年12月　１日
新潟	1,050　（985）	令和７年10月　２日	**高知**	1,023　（952）	令和７年12月　１日
富山	1,062　（998）	令和７年10月12日	**福岡**	1,057　（992）	令和７年11月16日
石川	1,054　（984）	令和７年10月　８日	**佐賀**	1,030　（956）	令和７年11月21日
福井	1,053　（984）	令和７年10月　８日	**長崎**	1,031　（953）	令和７年12月　１日
山梨	1,052　（988）	令和７年12月　１日	**熊本**	1,034　（952）	令和８年　１月　１日
長野	1,061　（998）	令和７年10月　３日	**大分**	1,035　（954）	令和８年　１月　１日
岐阜	1,065（1,001）	令和７年10月18日	**宮崎**	1,023　（952）	令和７年11月16日
静岡	1,097（1,034）	令和７年11月　１日	**鹿児島**	1,026　（953）	令和７年11月　１日
愛知	1,140（1,077）	令和７年10月18日	**沖縄**	1,023　（952）	令和７年12月　１日
三重	1,087（1,023）	令和７年11月21日	**全国加重平均 1,121 円（1,055 円）**		

「最低賃金」とは最低賃金法に基づいて決定される賃金の最低基準額です。

なお、特定の産業においては「特定（産業別）最低賃金」が設定されています。地域別最低賃金と特定最低賃金の両方が同時に適用される場合には、高い方の最低賃金が適用されます。

割増賃金

時間外労働・休日労働・深夜労働の割増賃金の計算

割増賃金の計算方法や各割増賃金率を把握しましょう。歩合給にも割増賃金がかかり、その計算方法は固定給の割増賃金の計算方法とは異なるので要注意です（下段）。

1 日 8 時間・週 40 時間を超える労働は時間外労働（いわゆる残業）とされ、使用者には割増賃金を支払う義務が生じます。また、**週 1 日以上の付与が義務の法定休日に労働させた場合は休日労働**となり、さらに高い割増率が適用されます。加えて、**22 時から翌日の 5 時までの深夜労働**も別途割増の対象です。月給、日給、歩合給（出来高）では計算式が異なります。混在する場合には各計算方法で計算して最後に合算します。月給制の割増賃金の計算方法と割増賃金率は次の通りです。

CHECK!

月給制の割増賃金の計算方法（月の所定支払額は2ページ、端数処理は7ページ参照）

月の所定支払額 ÷ 月の平均所定労働時間 × 割増賃金率 × 各時間外労働時間数

	① 割増賃金率
法定時間外労働（1か月60時間以下）	25%以上
法定時間外労働（1か月60時間を超える労働）	50%以上
休日労働	35%以上

	①		② 深夜業の割増賃金率		①+② （①に②深夜業が加わった時）
	25%以上	+	25%以上	=	50%以上
	25%以上	+	25%以上	=	75%以上
	25%以上	+	25%以上	=	60%以上

労務の深堀り知識

歩合給の割増賃金の計算

出来高給、業績給、インセンティブなどと呼ばれる「歩合給」は、成果や出来高に応じて支給されるため、割増賃金はかからないと誤解されやすいですが、実際には割増賃金の支払いが必要です。

歩合給の割増賃金の計算方法

歩合給 ÷ 実際の総労働時間（所定＋残業含む）× 割増賃金率 × 各時間外労働時間数

歩合給を含めた給与の割増賃金の計算では**固定給部分と歩合給部分を区別して計算**する必要があります（各計算式は上記）。

歩合給部分の割増賃金計算のポイント

- **残業等を含めた総労働時間**で単価を計算する。
- **割増部分のみの割増賃金率**で計算する（例えば、60 時間以内の時間外労働であれば割増部分の 25%、右段の例を参照）

計算例：固定給 20 万円、歩合給5万円
月平均所定労働時間 160 時間
時間外労働 20 時間の場合

固定給部分：200,000 円 ÷ 160 時間 × 20 時間 × 125% ＝ 31,250 円

歩合給部分：50,000 円 ÷ 180 時間 × 20 時間 × 25% ＝ 1,389 円

時間外労働の割増賃金合計＝32,639 円

注意!

歩合給部分の割増計算を怠り、遡って未払い残業代を請求されないようにしましょう。**賃金規程や給与明細で計算根拠を明示**しておくことがトラブル防止に繋がります。

リスク回避

固定残業代制度（みなし残業代）の運用のポイント

固定残業代制度は、人件費の見通しがたちやすく給与計算が簡単になる等のメリットが多い制度ですが、**運用を誤るとリスクが大きい**のが現状です。貴社の固定残業代制度が無効とみなされて割増賃金を二重に支払わされることがないように、運用上の留意点をおさえておきましょう。

固定残業代制度とは？

固定残業代とは、**あらかじめ一定時間分の残業を見込んで、基本給とは別に定額を支給する制度**です。固定残業代に休日労働や深夜労働を含むかどうかは、事業主が規定します。

固定残業代の例：月 30 時間分の時間外労働を見込んで固定残業手当 50,000 円を支給する。

固定残業代制度を有効にする条件は？

次の①～③全てを満たすこと。

①雇用契約書・就業規則に明確な記載があること。

例：基本給 200,000 円、固定残業手当 50,000 円（30 時間分を含む）

注意！裁判が起きた時には記載内容が鍵となります。

②基本給と固定残業手当を区別していること。

注意！一体化して支給すると「実質的に残業代を払っていない」と判断されかねないので要注意。

③固定時間を超えた残業を精算すること。

例：設定 30 時間で実労働 40 時間だった場合には、超過分 10 時間の割増賃金を追加で支払う必要があります。

制度のメリットは？

毎月の給与計算が容易になる、給与の見通しが立ちやすい、求人で明示する給与の見栄えが良くなる等のメリットがあります。

制度のデメリットとリスクは？

問題が顕在化した場合には制度自体が否定される可能性があり、リスクの大きい制度ともいえます。

制度が無効とされる例

★契約や規程に明確な定めがなく基本給との区分が曖昧である

★固定残業代の設定と残業の実態が大きく乖離している、等。

制度が否定された場合の措置→固定残業手当は「通常の手当」として扱われるため、残業代とは認められません。さらに、「通常の手当」ですので、その手当を割増賃金の算定の基礎となる賃金に含めて割増賃金を再計算して支払う必要があり、**事業主の負担は二重払いに近い状態**となります。

固定残業代制度の運用上の留意点は？

★**「固定残業代の設定時間」と「現実の残業時間」が乖離しない**よう、実態に即した設定にしましょう。

設定より残業時間が少なくても制度が否認される可能性があります。「基本給を形式的に残業代にしている」とみなされる場合があるからです。

設定より残業時間が多いと超過分の残業代を清算することになり制度のメリットが薄れます。一般的基準より過大にならないよう、月 45 時間を上限の目安に実態に沿った設定にしましょう。

★**歩合給を導入している場合には、固定残業代制度の導入はおすすめしません。**歩合給の金額は毎月変動するため、歩合給部分の割増賃金（4ページ）を事前に算出することが困難だからです。

固定残業代制度が無効とみなされないように、**雇用契約書や規程を定期的に点検**し、**労働時間の実態に即した形**で運用していきましょう。

法改正
健康保険

令和７年10月１日から

19歳以上23歳未満の健康保険の扶養の認定基準が拡大

令和７年の税制改正で大学生相当である19歳以上23歳未満の親族等を扶養する場合の**特定親族特別控除の創設**等の変更があったことを踏まえ、健康保険の被扶養者の収入要件が見直されました。

改正内容

健康保険の被扶養者の収入要件が改正され、**19歳以上23歳未満**＊の被扶養者（被保険者の配偶者を除く）の年間収入要件＊＊が**130万円未満から150万円未満**に拡大されました。年間収入以外の被扶養者要件に変更はありません（詳しくは下段）。

＊年齢判定は扶養認定日が属する年の**12月31日の年齢**で行います。例えば、扶養認定日が10月1日で、11月が19歳の誕生日の場合、12月31日に19歳なので収入要件は150万円未満です。

＊＊**年間収入**とは、過去の収入ではなく被扶養者該当日からの収入の見込み額を指します。

改正日

令和７年10月１日以降の扶養認定から（扶養認定日が10月1日以降）。

改正内容のＱ＆ＡについてはQRコードをご覧ください。

押さえておきたい労務の知識

健康保険の被扶養者の要件と範囲

健康保険では、被扶養者も病気・怪我・出産に対して保険給付を受けることができます。被扶養者認定に際して、**被保険者と被扶養者の関係により要件（年間収入要件、同居要件）が変わる**ので要注意です。また、被扶養者要件は、健康保険、税法、会社独自の扶養手当で異なります。

A 被保険者の直系尊属（父母、祖父母等）、配偶者（事実上の婚姻関係を含む）、子（養子を含む）、孫、兄弟姉妹

Ａの方が①～③全てを満たした場合には被扶養者と認められます。③は同居か別居かどうかで要件が違います。

①原則として**国内居住**

②主に被保険者により**生計維持**されている

③-1. 被保険者と同居の場合★

年間収入が、130万円未満（60歳以上または障害厚生年金を受ける程度の障害者は180万円未満；以下同じ）で、かつ、**被保険者の年間収入の２分の１未満**（２分の１以上でも一定条件満たせば被扶養者認定）。

③-2. 被保険者と別居の場合

年間収入が130万円未満で、かつ、**被保険者からの仕送り額より少ない。**

B 左記Ａ以外の３親等内の親族、事実婚の配偶者の父母と子、事実婚の配偶者の死亡後のその父母と子

Ｂの方が①～④全てを満たした場合には被扶養者と認められます。

①原則として**国内居住**

②主に被保険者により**生計維持**されている

③**同居**している（同一世帯）

④年間の収入要件を満たしている（左記★の同居の場合の収入要件と同じ）

雇用保険料、健康保険料、厚生年金保険料の

従業員負担分の１円未満の端数処理

原則、1円未満の端数は**四捨五入**できます（ただし、保険料を**給与天引き**をする場合には、**50 銭ぴったりは切り捨て**）。具体例の手順を参考に、端数処理のルールやのタイミングをお間違えなく。会社独自の端数処理の特約ルールがある場合のポイントや、賃金の端数処理の法律上ルールも再確認しましょう。

雇用保険料、健康保険料、厚生年金保険料（それぞれ従業員負担分、以下保険料と略）の端数処理の法律上ルールは？

原則、**1円未満の端数を四捨五入**することが認められています。ただし、保険料を**給与天引き**する場合、**50 銭ぴったりの端数は切り捨て**になるので注意が必要です。以下、法律上のルールです（但し、特約あり。右段参照）。

CHECK!

★保険料を給与天引きする場合

→従業員負担分の保険料の **50 銭以下は切り捨て、50 銭を超える場合は切り上げ**

★事業主へ保険料を現金払いする場合

→従業員負担分の保険料の **50 銭未満の場合は切り捨て、50 銭以上の場合は切り上げ**

雇用保険料の従業員負担分の計算例（飲食業）

給与（総支給額）× 雇用保険料率（従業員分）
＝従業員負担分の雇用保険料

255,935 円 ×5.5/1,000＝1,407.64 円
→1,408 円　**切り上げ**

健康保険の従業員負担分の計算例

（全国健康保険協会、東京都、標準報酬月額 19 万円、労働者が介護保険料徴収対象（40 歳～ 65 歳）ではない場合）

標準報酬月額 × 健康保険料率 ÷2
＝従業員負担分の健康保険料

190,000 円 ×9.91%÷2＝9,414.5 円
給与天引き→9,414 円（**50 銭は切り捨て**）
現金徴収→9,415 円（**50 銭は切り上げ**）

会社独自の保険料の端数処理法がある場合

事業主と従業員の間に端数処理の特約がある場合には、**特約に基づき端数処理できます**。例えば、長年、従業員負担分の保険料の1円未満の端数を切り捨てている場合などです。

この場合、切り捨てた端数は結果的に事業主が負担するので保険料納付に問題ありません。従業員に有利になり、事務作業が簡素化されるので労使双方にメリットがあります。**従業員に不利でない特約**になるよう注意しましょう。

押さえておきたい労務の知識

賃金の端数処理の法律上のルールは？

認められている賃金の端数処理は次の通りです。

1時間あたりの賃金額、1時間あたりの割増賃金
1か月における時間外労働、休日労働、深夜業の各々の割増賃金の総額

→ **1円未満は四捨五入が可能**
（50銭未満は切捨て、50銭以上を1円に切り上げ）

社会保険に加入しましょう

当会では窓口ワンで
労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険の
お手続きをしています

詳しくは当会まで ☎ 045-625-3616 神奈川労働保険指導協会 検索

労災保険

事業の種類
場所の変更
支店の追加等は
手続きが必要です
当会へご連絡を！

１人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（当会の事業所様はご加入済み）
ただし、経営者の方のご加入は別途申込みが必要です（任意）
セーフティネットです
加入しましょう

雇用保険

令和 10 年 10 月～
１週間の所定労働時間
20 時間→10 時間以上へ
短縮されます

31日以上引き続き雇用が見込まれ
１週間の所定労働時間が20時間以上の
従業員（パート・アルバイト等を含む）
を１人でも雇っていれば
加入義務があります

下記は顧問契約が必要です（料金別途）
- 健康保険・厚生年金保険のお手続き
- 就業規則・労使協定の作成及び届出
- 助成金の申請／労務相談
- 給与計算、等

社会保険労務士28名

西村治彦、原田淳也、橋本宗太郎、津久井美知子
西拓也、塩島英和、弓削学、松浦良介、長和浩
武藤雅子、舘野真一、山崎勝則、菱野義将
山崎千恵理、堀口晋作、岩崎由帆
小山真史、榊原庄二、沼田敦、伊藤益弘
荻原淳、林浩太、齋藤慎、和泉智孝
神長寛人、杉本直紀、岩本洋一
奥谷俊介

健康保険

【法人】
業種・従業員の
人数を問わず強制加入
【個人事業】
５名以上の従業員を
雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業等の一部業種は任意加入）

令和９年 10 月～
従業員 36 名以上の
企業で働く
パート・アルバイトも
健康保険・厚生年金保険の
加入対象です

厚生年金保険

【法人】
業種・従業員の
人数を問わず強制加入
【個人事業】
５名以上の従業員を
雇っていれば強制加入
（飲食業、理容業等の一部業種は任意加入）

マイナ保険証の登録はお済みですか？

令和7年 12 月 2 日以降
健康保険証が使用できなくなりました

マイナ保険証の登録をされていない方に届く資格確認書は、令和 7 年 12 月 2 日以降、健康保険証と同様に利用できますが、マイナ保険証はメリットが多いので、マイナ保険証の利用登録をおすすめします。
マイナ保険証の利用登録方法は QR コード。

令和 7 年 12 月 2 日以降に医療機関を受診するためには、**資格確認書もしくはマイナ保険証が必要になります**（移行措置で令和8年3月末日まで健康保険証で受診可能な場合もあります）。双方の特性を知り、どちらを選択するかを検討しましょう。

マイナ保険証の主なメリットは？

①**過去の受診歴、処方された薬情報等を医師や薬剤師で共有**するため、より良い医療を受けることが出来ます（ただし、情報提供の同意が必要）。
②高額療養費の限度額申請には手続きが必要ですが、マイナ保険証においては、**手続きなしで、高額療養費の上限を超える金額を、窓口で支払う必要がなくなります**。

資格確認書とは？

マイナ保険証を持っていない方に交付される、**健康保険の加入資格を証明するための書類**です。従来の健康保険証と同様に医療機関や薬局で使用でき、見た目も健康保険証とよく似ています。

資格確認書は、令和 7 年 4 月 30 日時点でマイナ保険証をお持ちでない方のご自宅に郵送済みです。**資格確認書の有効期限は、5 年間を上限に各保険者**（協会けんぽや健康保険組合）**が設定**します。

なお、協会けんぽの資格確認書の有効期限は、交付年月日から 4 年経過後に初めて到来する 11 月 30 日です。有効期限到来前に 75 歳の誕生日を迎える方の有効期限は誕生日の前日までです。

編集と発行　労働保険事務組合 神奈川労働保険指導協会
〒231-0023 横浜市中区山下町222-3-205　電話：045-625-3616（代表）FAX：045-625-3617
E-mail：info@kanagawa-rouho.com　URL http://kanagawa-rouho.com/

西村社会保険労務士事務所の
所長の個人ブログを公開中
西村治彦の日記 検索