

1. 令和7年3月卒業者の初任給予測（福岡）
2. 令和7年度健康保険料率・介護保険料率改定情報
3. 令和7年4月から育児・介護休業法が改正されます

1. 令和7年3月卒業者の初任給予測（福岡）

（福岡労働局 福岡地区の「新規学卒就職者初任給情報（令和6年3月卒業者）」をベースに予測）

福岡労働局が福岡地区の各ハローワーク（福岡中央・福岡東・福岡南・福岡西）管轄事業所の被保険者の実績に基づいて公表している令和6年の新規学卒就職者初任給の実績に、労務行政研究所が初任給予測として学歴別に予測した「上昇率予測（表1）」を掛け合わせて、福岡地区の予測値としてみました。

令和7年3月卒業者の初任給予測（福岡）

区 分	高校卒		短大卒		大学卒	
	男	女	男	女	男	女
令和7年 初任給額予測	202,000円	196,000円	212,000円	216,000円	236,000円	237,000円
令和6年度実績	195,000円	189,000円	205,000円	208,000円	228,000円	229,000円
令和5年度実績	185,000円	181,000円	197,000円	199,000円	219,000円	217,000円
令和4年度実績	182,000円	175,000円	193,000円	193,000円	214,000円	212,000円
令和3年度実績	179,000円	174,000円	189,000円	190,000円	212,000円	209,000円

※福岡労働局公表の「新規学卒就職者初任給情報（令和6年3月卒業者）」に下記表1の「上昇率予測」をかけて予測

表1（参考） 労政時報（第4092号） 令和7年3月卒業者の初任給予測

区 分	高校卒（事務・技術）	短大卒（事務）	大学卒（事務・技術）
令和7年初任給額予測	198,392円	211,142円	239,314円
対前年度「上昇率予測」	3.62%	3.57%	3.54%
令和6年度実績	191,455円	203,873円	231,127円

※ 労務行政研究所調べによる「全国証券市場（新興市場含む）の上場企業を中心とした企業」ベース

※ 予測値は十の位を四捨五入し、百円単位で表示

※ 予測の前提となる諸指標は、次の通りを想定。令和7年賃上げ率：4.50%（定昇込み）、令和6年度有効求人倍率：

1.24倍、消費者物価上昇率：令和6年度2.5%増、令和7年度2.0%増

※ 令和6年度実績は、労務行政研究所調べによる実績値による

それでは、賃金決定を行う際の判断材料はどのようなものがあるのでしょうか。当法人では、労働提供の対価、生活保障、労働力の市場価格を考慮する必要があると考えており、これらの要素を元に令和7年3月卒業者の予測を考えます。

令和7年3月卒業者の初任給予測について、①人事院の標準生計費は、令和5年4月と令和6年4月との比較では「2・3・4人世帯」で上昇、「1・5人世帯」で減少している②令和5年平均と令和6年平均の福岡市消費者物価指数の比較が、2.6%増加している③令和6年12月の有効求人倍率が1.18倍、正社員有効求人倍率が1.00倍と、全体では前年から僅かに低下しているものの安定した推移となっている、以上のことを考慮しますと、雇用情勢に関して昨年から大きな変動はなく、引き続き人材の確保が難しい情勢に変わりはないと言えます。経済の回復傾向が続いているものの、物価が依然として上昇傾向にある中で、持続的な賃上げが必要とされていることから、昨年の賃上げ率を上回る賃上げは難しいと予想されています。

2. 令和7年度健康保険料率・介護保険料率改定情報

★健康保険料率引き下げ（福岡県支部）、介護保険料率引き下げ

令和7年度の協会けんぽの健康保険料率が正式に決定したことが発表されました。福岡県支部については、現行の「10.35%」から「10.31%」へ引き下げとなることが決定しました。九州・山口の保険料率については、以下の通りです。

	令和6年度	↑:引上げ ↓:引下げ →:据え置き	令和7年度		令和6年度	↑:引上げ ↓:引下げ →:据え置き	令和7年度
福岡県	10.35%	↓	10.31%	宮崎県	9.85%	↑	10.09%
佐賀県	10.42%	↑	10.78%	鹿児島県	10.13%	↑	10.31%
長崎県	10.17%	↑	10.41%	沖縄県	9.52%	↓	9.44%
熊本県	10.30%	↓	10.12%	山口県	10.20%	↑	10.36%
大分県	10.25%	—	10.25%				

また、介護保険料率については現行の「1.60%」から「1.59%」引き下げとなりました(全国一律)。

なお、健康保険料・介護保険料とも、改定後の保険料は「令和7年3月分(4月納付分)」から適用されます。給与計算などにおいて、間違いのないように変更を行いましょ。

3. 令和7年4月から育児・介護休業法が改正されます

先月号に続き、育児・介護休業法の法改正をご案内いたします。

介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を廃止

介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨を申出た労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の時効の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 注: ①はオンライン面談も可能 ③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供をしなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 注: ①はオンライン面談も可能

介護のためのテレワーク導入

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが事業主に**努力義務**化されます。