

1. 令和8年3月卒業者の初任給予測（福岡）
2. 令和8年度健康保険料率・介護保険料率改定情報
3. 育児休業関係給付金試算ツールのご紹介
4. 育児休業給付金について

## 1. 令和8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7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8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8年 初任給額予測	215,000円	205,000円	224,000円	225,000円	250,000円	251,000円
令和7年度実績	207,000円	198,000円	216,000円	217,000円	241,000円	242,000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

※福岡労働局公表の「新規学卒就職者初任給情報（令和7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4113号） 令和8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8年初任給額予測	212,559円	224,183円	253,398円
対前年度「上昇率予測」	3.75%	3.70%	3.60%
令和7年度実績	204,870円	216,190円	244,602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

※ 予測の前提となる諸指標は、次の通りを想定。令和8年賃上げ率：4.50%（定昇込み）、令和7年度有効求人倍率：

1.22倍、消費者物価上昇率：令和7年度2.6%増、令和8年度1.9%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に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、これらの要素を踏まえて令和8年3月卒業者の初任給を予測しています。

令和7年3月卒業者の初任給予測にあたっては、①人事院の標準生計費について、令和6年4月と令和7年4月を比較すると、「1～5人世帯」のすべての世帯で上昇していること、②福岡市消費者物価指数について、令和6年平均と比較して令和7年平均が3.5%増加していること、③令和7年12月の有効求人倍率が1.19倍と前年からわずかに上昇している一方で、正社員有効求人倍率は0.99倍と前年からわずかに低下しているものの、総じて安定した推移となっていること、以上の点を考慮しました。

これらを踏まえると、雇用情勢については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状況にあるといえます。また、経済は回復傾向が続いている一方で、物価は依然として上昇傾向にあり、持続的な賃上げが求められていることから、昨年の賃上げ率を上回ることは困難であり、賃上げ水準は最大でも昨年並みにとどまると見込まれます。

## 2. 令和8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（福岡支部）、介護保険料率引き上げ

令和8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。福岡支部については、**現行の「10.31%」から「10.11%」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7年度	↑:引上げ ↓:引下げ →:据え置き	令和8年度		令和7年度	↑:引上げ ↓:引下げ →:据え置き	令和8年度
福岡県	10.31%	↓	10.11%	宮崎県	10.09%	↓	9.77%
佐賀県	10.78%	↓	10.55%	鹿児島県	10.31%	↓	10.13%
長崎県	10.41%	↓	10.06%	沖縄県	9.44%	→	9.44%
熊本県	10.12%	↓	10.08%	山口県	10.36%	↓	10.15%
大分県	10.25%	↓	10.08%				

また、介護保険料率については**現行の「1.59%」から「1.62%」引き上げ**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8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う。

## 3. 育児休業関係給付金試算ツールのご紹介

男性の育児休業取得者の割合が年々増加しています。令和6年度雇用均等基本調査によると、40.5%の方が育児休業を取得しているとの結果が出ています。この数字は前年度比10%以上となり、男性の育休が急速に浸透していることがこの統計結果からもわかると思います。みなさまの事業所でも、従業員が育児休業を取得したいが、給付金はいくらになるのか?などのような問い合わせも来ていらっしゃるのではないのでしょうか。今回厚生労働省から産休・育休中の経済的支援として「かんたん試算ツール」が公開されました。これは、出産時や育児休業中に従業員自身が受け取れる給付金などの額を簡単に試算できるツールです。

### ↓産休・育休中の経済的支援「かんたん試算ツール」

URL : <https://shussan.ikukyu-simu.mhlw.go.jp/>

あくまで試算するためのものですので、金額を保証するものではありませんが、予定を立てるという意味では非常に役に立つツールだと思います。従業員から問い合わせがあった際にはこのサイトを紹介していただければよいと思います。

## 4. 育児休業給付金について

弊所では、「男性の育休」関係の相談が年々増えている印象です。具体的な相談内容を例に挙げると、

「男性従業員が育児休業を取るとの申し出があった。会社としてはもちろん取らせてあげたい。しかし会社は慢性的な人員不足という問題を抱えており、その従業員が育児休業を長期間取ること、欠員が発生し業務に支障が出てしまう。事情を話し、育休と両立して可能な範囲で働いてもらえないかとお願いすると、育児休業給付金が満額支給される程度であれば働くことができる。この条件を元に何時間(何円)まで働くことができるのか?と聞かれてどうしたらよいか困っている」という内容です。

ではどう計算したらよいか、今回は育児休業給付金の支給停止のルールについて解説します。

**育児休業給付金制度**では、支給単位期間中に就業した場合は申告が必要です。**就業している日が10日を超えて、かつ就業している時間が80時間を超える**ときは、育児休業給付金は支給されません。また、育児休業期間中に賃金が支払われた金額により、育児休業給付金が減額支給される場合等もあります。

### 【原則】各支給単位期間の支給額（働いていない場合）

休業開始時賃金月額(※1) × 支給日数(原則30日) × 67% (50%(※2)) = 支給額

※1 休業開始時賃金月額とは、原則育児休業開始前6か月間の賃金を180で割った額です。

※2 育児休業開始から6か月経過後は、50%です。

### 【停止・減額】各支給単位期間に支払われた賃金がある場合の支給額

支払われた賃金が賃金月額(※3)の13%(30%(※4))を超えて80%未満の場合 ⇒ [賃金月額×80%]と賃金の差額が支給額となります。

支払われた賃金が賃金月額の80%以上の場合 ⇒ 支給されません。

※3 休業開始時賃金月額 × 支給日数(原則30日)

※4 育児休業給付金の給付率が50%の場合は、13%ではなく30%となります。

### 【支給額の例】賃金月額が30万円の場合 ※前提として、育児休業給付金の給付率67%、支給日数30日とします。

① 支給単位期間中に賃金が支払われていない場合

→ 賃金月額30万円 × 67% = 20万1千円

② 支給単位期間に賃金が6万円支払われた場合

→ 賃金が [賃金月額 × 20%] 支払われているので

賃金月額30万円 × 80% - 6万円 = 18万円

③ 支給単位期間に賃金が24万円支払われた場合

→ 賃金が [賃金月額 × 80%] 支払われているので

支給されません。

**【支給額の例】**からわかることは、働いた分の賃金と育児休業給付金の額が、賃金月額の80%を超えると支給停止が始まるということです。育児休業給付金の支給停止をせず働ける賃金は計算上だと3万9千円となり、働ける範囲自体がかなり制限されてしまうことがわかります。今できることは、育児休業を取得する旨の申し出があった場合、業務運営が揺らぐことのない様、体制を整えておくことが重要です。制度について不明点がありましたら COMMITMENT までお問い合わせください。