



こんにちは。師走に入り、何かと慌ただしい季節となりました。本年も皆さまには大変お世話になり、心より御礼申し上げます。今年は、育児・介護休業法の改正が4月と10月に施行され、就業規則や関連規程の見直しが続いた一年でした。また、来年以降もさまざまな改正が予定されており、今後も改正の動きが続くことが見込まれています。私どもも随時情報を収集し、皆さまに分かりやすく共有できるよう、引き続き準備を進めてまいります。特に、2026年10月からは、カスタマーハラスメント（カスハラ）および就活ハラスメントが、事業主が講ずべきハラスメント防止対策の対象に追加される方針が示されています。セクハラ・パワハラ・マタハラに続き、新たなハラスメント対策への備えが求められることとなります。今年最後の月となりましたが、どうぞ今月もよろしくお願いいたします。 安藤

### 【Contents】

- 中小企業の賃上げ状況
- 社長のリアルな声
- 事務所スタッフより

## 1. 賃 金

### 中小企業の賃上げ状況

物価上昇や人材確保などに対応するため、企業の賃上げが進んでいます。その傾向は、大企業だけでなく中小企業でも顕著です。本稿では、厚生労働省が今年10月に公表した「令和7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」から、中小企業の賃上げの動向について解説します。

#### 1. 月1万円アップ

調査は今年7～8月、全国の常用労働者100人以上の民間企業3,643社を対象に行われました。有効回答数は1,847社、有効回答率は50.7%でした。

調査ではまず、「1人平均賃金」の変化についてデータを取りました。「1人平均賃金」とは、所定内賃金（諸手当等を含み、時間外・休日・深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1か月1人当たりの平均額を指します。

「1人平均賃金」を令和7年中に「引き上げた・引き上げる」と答えた企業の割合は全体で91.5%。常用労働者100～299人の企業では89.7%となっています。

「1人平均賃金」の改定額と改定率は次のようになっています。100～299人の企業では、改定額が10,264円、改定率は3.6%でした。改定額は4年連続でアップし、改定率は令和6年の3.7%からは下がったものの、令和5年の2.9%と比べると高い水準となっています。

企業規模	1人平均賃金の改定額（円）		1人平均賃金の改定率（%）	
	令和7年	令和6年	令和7年	令和6年
計	13,601	11,961	4.4	4.1
5,000人以上	16,784	15,121	5.1	4.8
1,000～4,999人	15,859	12,317	5.0	4.1
300～999人	12,308	10,618	4.0	3.8
100～299人	10,264	10,228	3.6	3.7

注：賃金の改定を実施した又は予定していて額も決定している企業及び賃金の改定を実施しない企業についての数値である。

## 2. 厳しい経営状況

令和7年8月1日現在の企業活動についての回答を見ると、企業規模が小さいほど、「業況が悪い」「販売数量が減少」「販売価格が下落」と答えた割合が高く、中小企業が厳しい状況の中で賃上げしていることがわかります。

厳しい経営状況の中、中小企業はどんな理由で賃金を改定したのでしょうか。賃金改定の要素として最も重視した項目について見ると、従業員規模100～299人の企業では、「企業の業績」（44.4%）や「労働力の確保・定着」（17.1%）を挙げる割合が高くなっています。

また、「雇用の維持」や「最低賃金」を重視する割合が、他の企業規模と比べて相対的に高くなっているのも特徴的です。

「雇用の維持」を最も重視したのは、5,000人以上の企業で8.0%なのに対し、100～299人の企業では13.3%でした。「最低賃金」を最も重視したのは、

5,000人以上の企業で0.5%でしたが、企業規模が小さくなるに従って割合が高まり、100～299人の企業では3.8%でした。昨今の労働者不足や、最低賃金の上昇に苦慮していることが見て取れます。

## 3. さいごに

100～299人の企業では、「定期昇給を行った・行う」と答えた割合は73.4%、「ベースアップを行った・行う」も53.5%でした。夏の賞与を「支給した又は支給する（額決定）」が86.7%、「支給するが額は未定」が5.6%でした。

民間企業の賃上げの傾向は、政府の後押しもあり、今後も続くと考えられます。こうした状況のもとでは、合理性のある賃金体系や、賃金決定の基となる人事評価制度などを整備することが望まれます。

## 2. 職場改善

### 社長のリアルな声

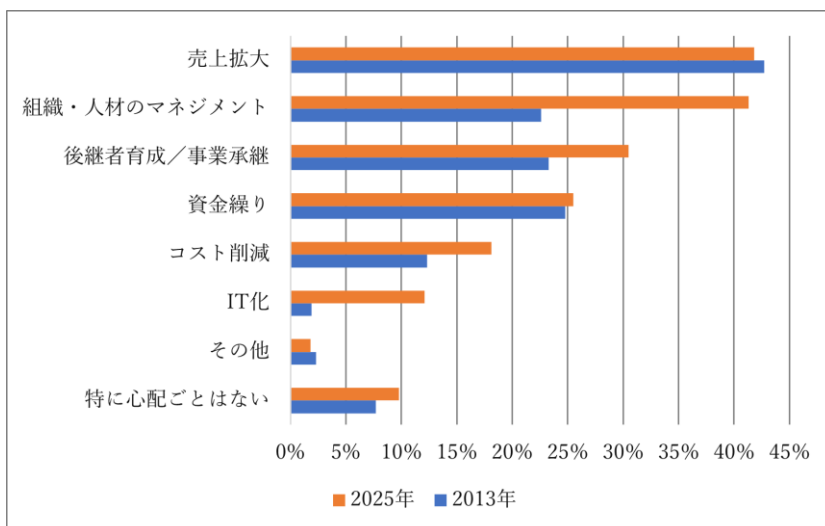
近年は、会社の業績だけでなく、従業員の働きやすさを大切にする動きが広がっています。労働関係の法改正が相次ぐ中、全国の中小企業経営者はどのような課題を感じているのでしょうか。本稿では、アクサ生命保険株式会社が今年9月に公表した「社長さん白書 2025」から主なデータを紹介しながら、中小企業経営者のリアルな声をお伝えします。

### 1. 「組織・人材マネジメント」を心配

同社は今年3～5月、主に同社の保険に加入している47都道府県の中小企業経営者18,976人にアンケートを行い、結果を白書にまとめました。まず、人、物、金、情報のうち「最も重要」と考えるものを尋ねた質問では、78.1%の経営者が「人」と回答。大多数の中

小企業経営者が、従業員こそ最も大切な経営資源と考えていることが分かりました。

また、「経営上の心配ごと」についての質問では、次のような回答（複数回答）が寄せられました。2013年の調査と比べ「IT化」が6.37倍、「組織・人材のマネジメント」が1.83倍に増えたのが特徴です。



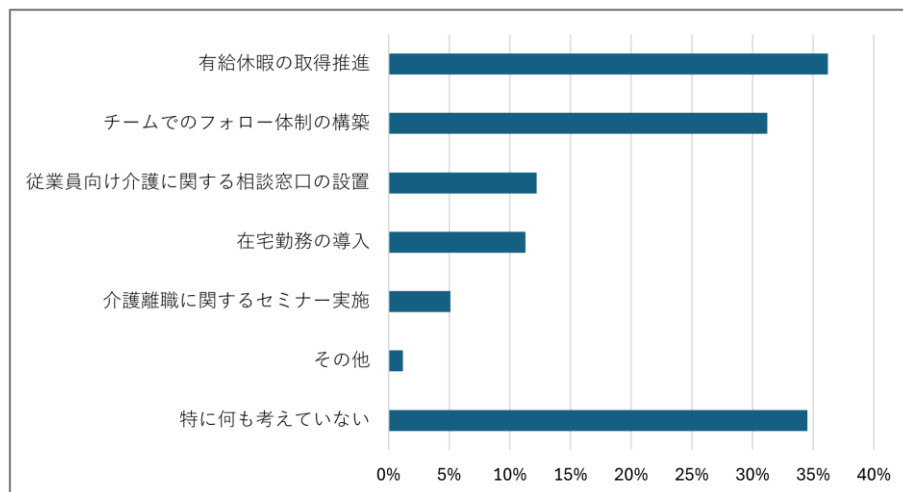
※アクサ生命保険株式会社「社長さん白書 2025」より

## 2. 法改正への対応に苦慮

アンケートでは、育児・介護休業法や労働安全衛生法の改正への対応についても調べました。今年4月1日に施行された改正育児・介護休業法では、「子の看護休暇」を「子の看護等休暇」に改め、病気・けが、予防接種・健康診断だけでなく、感染症に伴う学級閉鎖、入園・入学式、卒園式でも親が休めるようにするなどの見直しが行われました。この改正について尋ねたところ、「内容を知っている」は24.5%にとどまり、「聞

いたことがあるが内容は知らない」が40.0%、「知らない」が35.5%に上りました。

改正育児・介護休業法では、介護離職を防ぐための雇用環境整備が企業に義務づけられましたが、「介護離職させないためにどのような取り組みを実施したいと考えるか」という問いでは、次のような結果が出ました。「特に何も考えていない」という回答が2番目に多く、取り組みが進んでいない実態が浮き彫りとなりました。



※アクサ生命保険株式会社「社長さん白書 2025」より

また、今年5月公布の改正労働安全衛生法で3年以内に、ストレスチェックの実施義務が従業員50人未満の事業場にも課せられることになりました。アンケートでは今後のストレスチェックの実施意向についても質問したところ、「未定」が45.3%、「法律の内容をまだ理解できていないためこれから検討する」が25.4%、「実施する方法（相談先等）が分からない」が8.3%でした。「既に実施している」は8.8%、「実施を検討している」は12.1%にとどまりました。

## 3. さいごに

白書からは、育児・介護休業法や労働安全衛生法の改正に伴う対応に、中小企業経営者が苦慮していることが見て取れます。さらに今後、政府は労働基準法の改正を予定しており、日々の勤務の間に一定の時間を空ける「勤務間インターバル」の義務化などを検討しています。このように、今後も労務管理の場面で、法改正への対応が求められる状況が続くと考えられます。お困りの際は弊社法人までお気軽にご相談ください。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1 ページ目の「中小企業の賃上げ状況」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 賃上げを検討していますが、何から手をつければよいか分かりません。

**A.** 中小企業庁の web サイト「賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト」が参考になります。( <https://mirasapo-plus.go.jp/chinage/> )

本サイトでは、賃上げに伴う人件費や利益水準を試算できる各種シミュレーションツールが用意されており、「人件費の把握」「利益構造の見える化」「原資確保策の検討」という3つのステップで順を追って取り組める構成になっています。また、賃上げの原資確保に役立つ補助金・助成金や賃上げ促進税制、他社事例や各種相談窓口の案内など、賃上げ実現に向けた情報を網羅的に得ることができます。

先日初めて、バンドの生演奏を聴きながら食事が楽しめるお店へ行きました。好きなアーティストが出演するということで行くことを決めたのですが、初めての場所で、HP を見た限りでは格式のある雰囲気なので、服装にも気を付けてかなり緊張しながら向かいました。

外観も内観もとても素敵なお店で、雰囲気もとても良く、演奏も素晴らしくて非常に良い夜を過ごしましたが、想像していたよりも他のお客さんはカジュアルな出で立ちで楽しんでいるようで、そんなに緊張しなくてもよかったのかと少しほっとしました。

自分ではなかなか行こうとは思えない場所だったので、こういうきっかけで行けてよかったです。バンドの生演奏・フルサービス・ミュージックチャージという言葉等から、勝手にとても敷居の高い場所認定をしていましたが、今後は頑張った自分へのご褒美的に使ってみてもいいなと思いました。



ただ、私はアーティストの演奏が聴きたい、というのがメインだった為、食事についてはおいしかった気がする…程度しか覚えていないのが後悔です。どちらもバランスよく楽しめる大人への道は険しそうです。(山上)

早いもので、もう 12 月ですね。今年は、あっという間に冬になってしまい、秋がとても短かったように感じましたが、せっかくの過ごしやすい季節なので、横須賀観光に行ってきました。今回利用した京急の『よこすか満喫きっぷ』は、都内からの往復乗車券と横須賀エリアのバス乗車券に「食べる券」と「遊ぶ券」がセットになっているお得なきっぷです。



当日は汐入駅からお散歩を開始。ヴェルニー公園で秋バラや港の景色を楽しみ、アメリカンな雰囲気のお店で「食べる券」を使って名物のヨコスカネイビーバーガーのランチ。食後は、三笠公園を散歩して、公園の栈橋から船(満喫きっぷの割引あり！)に乗って、無人島の「猿島」へ。

かつて要塞だった猿島は、レンガのトンネルや砲台跡が残り、「天空の城ラピュタ」のようだとされています。散策の途中、突然の通り雨に見舞われましたが、雨に濡れた島がさらに幻想的な雰囲気になり、非日常の時間を楽しめました。



帰りは、よこすかポートマーケットに立ち寄り、ピアノの演奏を聴きながら、「遊ぶ券」を使って人気の「マーロウ」でピーカー入りプリンを食べ、大満足の日となりました。

他にも京急のお得なきっぷがありますので、次回は「みさきまぐろきっぷ」を利用して、美味しいマグロを食べたり、城ヶ島などの観光にも行ってみたいと思っています。(金井)

104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3 階

安藤社会保険労務士法人

TEL 03-6206-2320 FAX 03-6206-2321

URL <https://ando-sr.jp>

e-mail [ando@ando-sr.jp](mailto:ando@ando-sr.jp)