



社労士 NEWS>>>

>>> 2025.12 Vol.181

社会保険労務士法人 Aoki URL : <http://www.sr-aoki.or.jp>

〒104-0061 東京都中央区銀座 6-12-10 銀座龍岡ビル 5 階

Tel > 03-3574-3521 Fax > 03-3574-3523 Mail > info@sr-aoki.or.jp

発行 >>>

CONTENTS >>>

1. 賃 金 > 中小企業の賃上げ状況
2. 職場改善 > 社長のリアルな声
3. 提 供 > 経営に役立つリポート

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る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。

※厚生労働省「令和 7（2025）年賃金引上げ等の実態に関する調査の概況」より

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、今後も続くとみられます。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。弊社でもサポートしますので、いつでもご相談ください。

2. 職場改善

社長のリアルな声

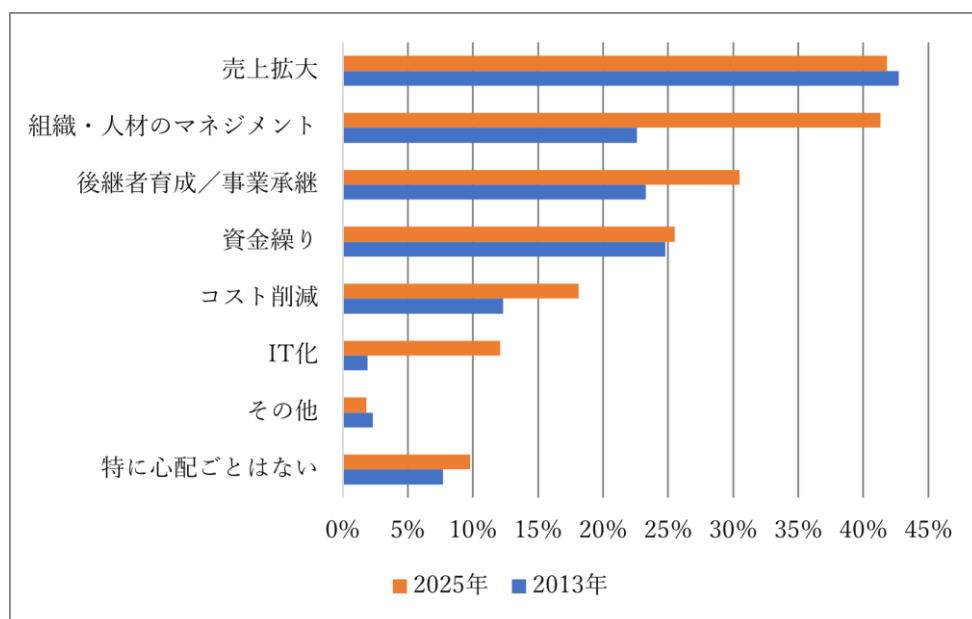
近年は、会社の業績だけでなく、従業員の働きやすさを大切にする動きが広がっています。労働関係の法改正が相次ぐ中、全国の中小企業経営者はどのような課題を感じているのでしょうか。本稿では、アクサ生命保険株式会社が今年9月に公表した「社長さん白書 2025」から主なデータを紹介しながら、中小企業経営者のリアルな声をお伝えします。

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

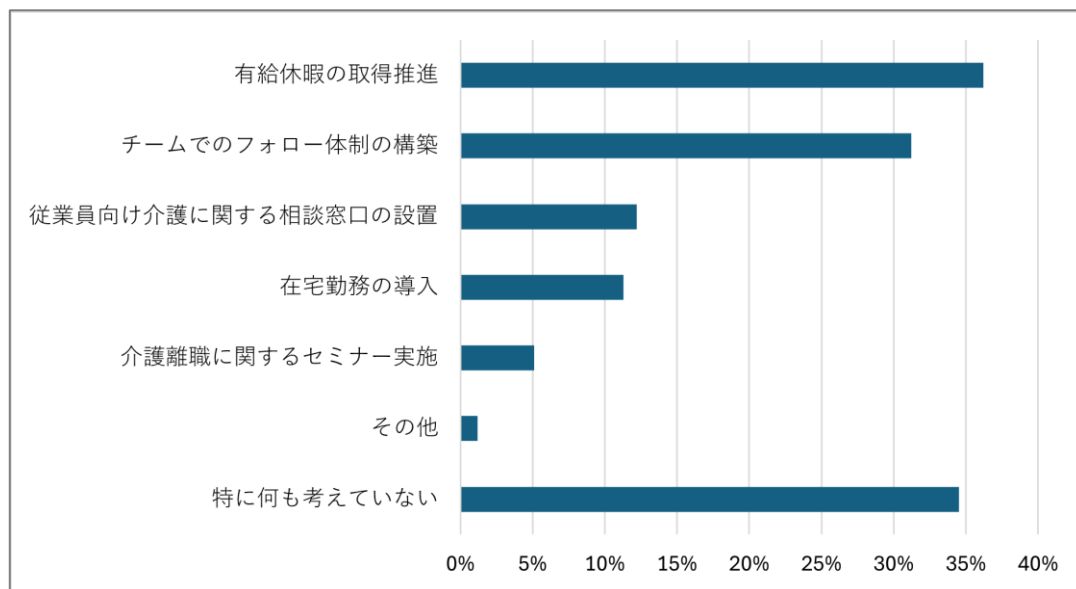
2. 法改正への対応に苦慮

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。お困りの際は弊所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。

3. 提 供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
#50221 (全5ページ)	【ハラスメント対策】ハラスメントの事実確認 順番は「相談者→第三者→行為者」	・事実確認は「焦らず、じっくりと」 ・相談者に事実確認する際の留意点 ・第三者に事実確認する際の留意点 ・行為者に事実確認する際の留意点 等
#50222 (全4ページ)	【ハラスメント対策】ハラスメントの再発防止 情報開示や研修のポイントは？	・全社員に当事者意識を持たせる。ただし情報開示は慎重に ・ハラスメント防止方針を再周知する ・ハラスメント防止研修
#50223 (全5ページ)	高齢社員の人事考課「期待する役割」を 明確に示そう！	・なぜ、再雇用した高齢社員がやる気を失ってしまうのか？ ・会社と高齢社員の認識のギャップを埋める ・期待する役割などに応じて人事考課表を作る ・経営者が考課者になるなど、評価に納得感を持たせる
#50224 (全8ページ)	【高齢者雇用】70歳雇用のポイント 賃金や契約更新に要注意！	・努力義務の70歳雇用……自社でもできる？ ・70歳までの就業機会確保の全体像 ・継続雇用制度の概要と実務上の留意点
#50225 (全11ページ)	【2025年版】年末調整の改正点と書き方の解説	・2025年末の年末調整の作業に係る改正は4点 ・給与所得者の基礎控除申告書 - 兼 給与所得者の配偶者控除等申告書 - 兼 給与所得者の特定親族特別控除申告書 - 兼 所得金額調整控除申告書 等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-3574-3521
FAX >>> 03-3574-3523

貴社名	ご担当者様		部署・所属
所在地	〒		
E-mail	Tel		
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。