



ソラーレ通信>>>

>>> 2025.12

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>

〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F

Tel > 03-6712-8889

Fax > 03-6712-8885

Mail > info1web3@solare-sr.com

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
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

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。

※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

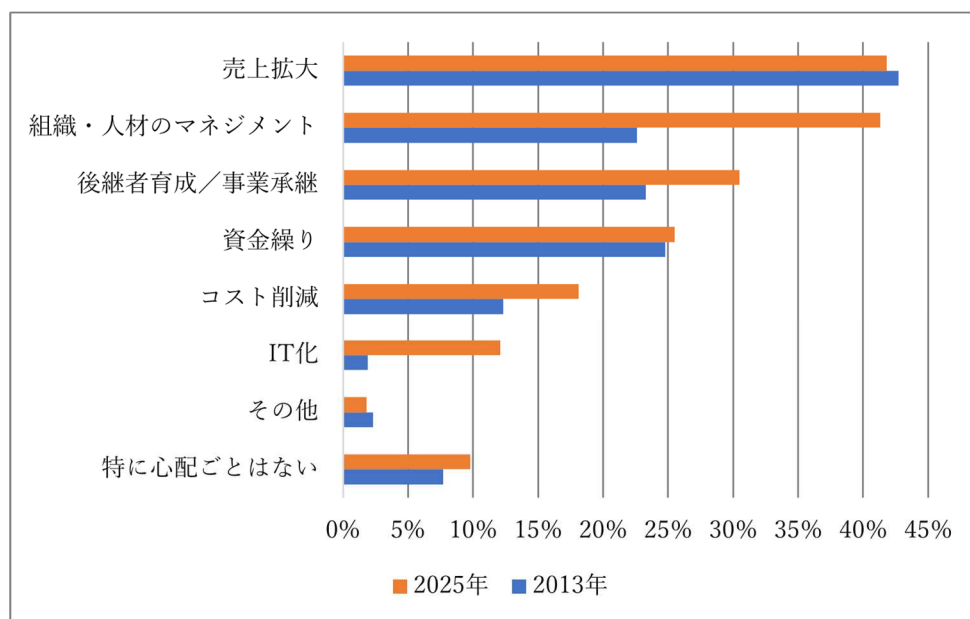
近年は、会社の業績だけでなく、従業員の働きやすさを大切にする動きが広がっています。労働関係の法改正が相次ぐ中、全国の中小企業経営者はどのような課題を感じているのでしょうか。本稿では、アクサ生命保険株式会社が今年9月に公表した「社長さん白書 2025」から主なデータを紹介しながら、中小企業経営者のリアルな声をお伝えします。

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

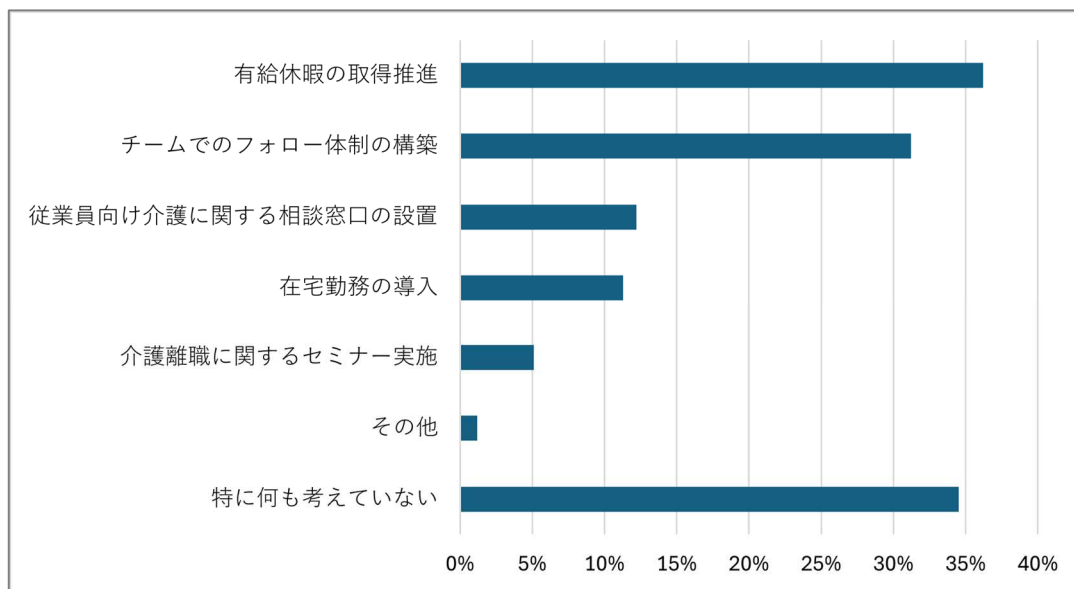
2. 法改正への対応に苦慮

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。

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rend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」	<ul style="list-style-type: none"> ・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？	<ul style="list-style-type: none"> ・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！	<ul style="list-style-type: none"> ・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！	<ul style="list-style-type: none"> ・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	<ul style="list-style-type: none"> ・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 >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

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。



竹中 幹夫

2026 年の労基法“大改正（約 40 年ぶり）”が話題になっています！

今回の見直しは、働き方の多様化や人手不足が進む中で、現行制度ではカバーしきれない部分が増えてきたことが背景にあります。ただし、現時点ではまだ審議中で、内容が確定していない点がありますが、実務に影響するポイントが多く、早めの情報収集が重要になります。

主な検討項目としては、

- ・ 連続 14 日勤務の禁止
- ・ 勤務間インターバル 11 時間の確保
- ・ 管理職を含む労働時間の把握義務化
- ・ 副業・兼業者の割増賃金のルール見直し
- ・ 週 44 時間特例の廃止

など、現場に直結する内容が多く審議されています。

企業としては、就業規則の改定や管理監督者の運用見直しなど、準備が必要になる可能性があります。早ければ 2027 年 4 月からの施行が予想されますので、またご案内させていただきます。

本年も大変お世話になりました。来年も皆さまに寄り添いながら、より良い職場づくりをサポートしてまいります。どうぞ良いお年をお迎えください！



野々山 環

今年も残すところわずかとなり、一年を振り返る時期になりました。

私自身にとっても、今年は大きな節目の年でした。3 月に取締役役に就任し、これまでの業務に加えて経営陣の一員として新たな役割を担うこととなり、学びの多い一年だったと感じています。

業務は一層忙しくなりましたが、「仕事も遊びも全力で！」をモットーに、今年もトルコ・マレーシア・韓国と、大好きな旅行を楽しむことができ、公私ともに充実した一年でした。

一方で、心残りもあります。講師仲間からいただいた研修のオファーを、本業の繁忙を理由にお断りすることが増えてしまったことです。来年は、こうした機会にも応えられるよう、余裕を持った働き方を目指していきたいと思います。

来年も精進してまいりますので、引き続きよろしくお願いいたします。



佐々木 良

今年度の弊社の方針として活用可能な助成金は積極的にご提案していくことになり、助成金事業を立ち上げました。今回、助成金事業の担当者となりましたのでコラム内で令和 7 年度のおすすめの助成金について情報提供していきます。

○人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）

働き方が多様化する現代において優秀な人材の確保と社員の定着率向上は重要な経営課題となっています。この助成金は、テレワークを実施して入職者の拡大や離職率の抑制を試みる中小企業を対象としており、助成の対象となる取り組みを行うことで助成金を受給できます。

受給要件が多々ありますので、ご興味がありましたらお声がけください。



関根 智樹

2025年の改正育児・介護休業法により、子の看護休暇の対象が「小学校就学前」から「小学校3年生修了まで」に拡大されるなど、子育て社員への支援が大幅に強化されています。貴社では、新しい法律に対応した就業規則の改定は完了していますか？制度案内が古いままですと、無用な労使トラブルを招きかねません。年末のこの時期、来年度に向けて規程と運用の再点検をお勧めします。



堀内 和希

先日、奥さんと二人で息子のクリスマスプレゼント（ポケモンカード）を買いに出かけました。二人で出かけるなんて何年ぶりでしょうか？朝からポケモンセンターに並びポケモンカードを購入、その後お昼ご飯に韓国料理を食べたりして過ごしました。短い時間でしたが、今日は楽しかったと言ってくれました。たまには二人で外出して奥さんにリフレッシュしてもらおうのも大事ですね！



樋田 美奈子

早いもので、今年も残りわずかとなってきました。
毎年、元旦にその年の目標を10個立てています。スマホのメモ帳に残し、いつでも見られる状態にしているのですが、読み返してみると面白いもので、この業界に入る前からの目標も残されており、自分の成長を感じます。
ただ、この数年は目標を達成できた数が少なくなっています。歳のせいなのか、日々の生活にいっぱいなのか分かりませんが、来年こそは目標を達成し、飛躍の年にしたいと思います。
今年も大変お世話になりました。来年もどうぞよろしくお願いいたします。
良いお年をお迎えください。



楠橋 ルリ子

皆様、いかがお過ごしでしょうか。大掃除の季節ですね。
週末に、部屋の模様替えをし、その流れで断捨離を始めました。「思い出の品」は写真に残し、思い切って処分しています。「いつか使うかも」「もったいない」という、断捨離の永遠のテーマとも戦っています。さらに、「1年以上使っていないもの」にも焦点を当て、どうしても判断がつかない場合は保留ボックスに入れています。
断捨離をすると、物理的な空間の確保・心理的なストレスの軽減・運氣アップが期待できるそうです。過去や未来にとらわれず、「今」の暮らしを快適に過ごしましょう。



福田 将平

今年は継続する円安や物価高の影響で生活は決して楽ではないと感じることが多かったように思います。また、歳を一つとるごとに外見の変化に老いを感じるようになりました。しかし、そんな中でも、今年も新しいことにたくさんチャレンジし、新しい経験も多くしました。そして、一年前の自分とは全く違う（進化した）自分がいると思えると幸せだと感じます。どのようにしたらこれを仲間と分かち合えるだろうか、そんなことを考えながら年末年始を過ごそうと思います。また、来年一年間も新しいチャレンジと経験で、もっと成長しようと思います。



吉田 洋子

早いもので、今年も残り少なくなりました。1 年を振り返って、どのような所感をお持ちでしょうか。年始に掲げた目標を達成できた方、できなかった方、また予想外の出来事に直面された方もいらっしゃるでしょう。

個人的に印象的だったのは、AI との関わり方の変化です。1 年前に比べて一段と身近になり、公私ともに活用の幅が広がりました。一方で、AI や各種アプリケーションの活用には、事前の業務整理やルール作りが必要だと強く感じています。今後はさらに踏み込んで、生産性と精度の向上を図りたいと思います。

本年もありがとうございました。みなさまにおかれましても、よい年をお迎えください。



宮下 真

今年もあと 1 か月と少しとなりました。急に寒くなり、社内外で体調を崩している方が多くなってきたことを耳にいたします。

日々の手洗い、うがいの励行、人が集まるところでのマスクの着用など基本的な風邪予防策もあなどれません。皆様もどうぞ注意願います。



小林 正樹

こんにちは、初めまして。小林と申します。8 月にソーレへ入社しました。前職では学習塾に勤務しており、今回は異業種への挑戦となります。人と関わることが好きで、「人のために何かしたい」という思いを大切にしてきました。これからは社労士としての専門性を活かし、より多くの方のお役に立てるよう努力していきたいと思っています。

プライベートでは 5 歳の娘がおり、週末は一緒に公園に行ったり、食事を楽しんだり、のんびり過ごす時間を大切にしています。

今後ともよろしくお願いいたします。



大谷 雄二

ここ数年で、AI は私たちの日常業務に深く入り込み、なくてはならない存在になりつつあります。

私自身も、最近仕事で AI を使うことが非常に多くなっています。特に文章作成の場面では、その効果を実感しています。例えば、以前は一つのコラムを書くのに数時間かかっていましたが、AI を活用することで、同じ内容をわずか 30 分程度で仕上げられるようになりました。これは、従来の 3 倍～10 倍以上のスピードです。もちろん、AI が作成した文章をそのまま使うわけではなく、最終的な調整やニュアンスの修正は自分で行います。しかし、ゼロから文章を考える負担が大幅に減り、構成やアイデア出しにかかる時間も短縮されるため、業務効率は飛躍的に向上しています。

AI の進化は文章作成だけにとどまりません。動画制作の分野でも驚くべき進歩を遂げています。最近では、静止画をもとに動画を生成する技術が驚くほど進化しています。写真をアップロードするだけで、まるで本当に撮影したかのような自然な動画を作成できるサービスが登場しています。背景や動きの補完も AI が自動で行うため、専門的な編集スキルがなくても、プロ並みの動画を短時間で作れるのです。

しかし、この技術には恐怖を感じます。AI が生み出す動画はあまりにも精巧で、本物と偽物の区別がつかないレベルに達しています。これは、クリエイティブな分野では大きなメリットですが、一方で悪用されると危険です。例えば、フェイク画像やフェイク動画を作成し、それを詐欺や偽情報の拡散に悪用することも容易にできます。実際、海外では「ディープフェイク」と呼ばれる偽動画が社会問題化しており、政治やビジネスの世界に深刻な影響を与えています。

身近な親族の写真を動画にして身代金を要求されたら、信じてしまいかねません。

こうした状況を踏まえると、私たちはAI の便利さを享受する一方で、「何が本当で、何が偽物なのか」を見極める力を身につける必要があります。文章も動画も、AI によって簡単に生成できる時代だからこそ、情報の真偽を確認する習慣が欠かせなくなります。

もはやAI の進化と社会への浸透は止められません。AI を避ければ避けるほど、AI に騙されやすくなりかねません。となると、これからはAI を「使いこなす」以外の選択肢はないのかも知れません。AI にAI を使いこなすことを強制されているようで不快に感じるかも知れません。しかし、進んでその仕組みやリスクを理解し、AI を使いこなす、そのメリットを享受していきたいと思っています。

皆様、長文にお付き合いいただきまして、ありがとうございます。上記はAI（Microsoft の Copilot）で作成した文章に私が最終的な修正をしました。所要時間 60 分程度です。