



第342回 人事・経営研究会

<Webセミナー：賃金実務シリーズⅦ>

最低賃金速報と企業の対応

～賃金クライシスから賃金デザインへ～



株式会社日本人事総研
森 崇

《資料の取扱いについて》

本資料はJIPCLUB会員に提供しています。同業及び競合者への開示、提供は厳禁です。

2025年8月4日（中央最低賃金審議会：最低賃金の目安）

Aランク	63円UP	東京・神奈川・埼玉・千葉・愛知・大阪
Bランク		北海道・宮城・福島・茨城・栃木・群馬・新潟・富山・石川・福井・山梨・長野・岐阜・静岡・三重・滋賀・京都・兵庫・奈良・和歌山・島根・岡山・広島・山口・徳島・香川・愛媛・福岡
Cランク	64円UP	青森・岩手・秋田・山形・鳥取・高知・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄

2025年度の都道府県別の最低賃金目安一覧（円）

都道府県	引上げ額の目安	2025年度目安額	都道府県	引上げ額の目安	2025年度目安額	都道府県	引上げ額の目安	2025年度目安額
東京	63	1226	富山	63	1061	鳥取	64	1021
神奈川	63	1225	長野	63	1061	愛媛	63	1019
大阪	63	1177	福岡	63	1055	佐賀	64	1020
埼玉	63	1141	山梨	63	1051	福島	63	1018
愛知	63	1140	奈良	63	1049	山形	64	1019
千葉	63	1139	群馬	63	1048	大分	64	1018
京都	63	1121	新潟	63	1048	青森	64	1017
兵庫	63	1115	石川	63	1047	長崎	64	1017
静岡	63	1097	福井	63	1047	鹿児島	64	1017
三重	63	1086	岡山	63	1045	熊本	64	1016
広島	63	1083	和歌山	63	1043	高知	64	1016
滋賀	63	1080	徳島	63	1043	宮崎	64	1016
北海道	63	1073	山口	63	1042	沖縄	64	1016
茨城	63	1068	宮城	63	1036	岩手	64	1016
栃木	63	1067	香川	63	1033	秋田	64	1015
岐阜	63	1064	島根	63	1025			

✓

✓

✓

✓

2. 最低賃金（時給者）とベア（月給者）の賃上げ推移

2021年10月	最低賃金28円UP × 170時間 = <u>4,760円</u>
↓	
2022年4月	ベースアップ <u>1,864円</u>
↓	
2022年10月	最低賃金31円UP × 170時間 = <u>5,270円</u>
↓	
2023年4月	ベースアップ <u>5,983円</u>
↓	
2023年10月	最低賃金43円UP × 170時間 = <u>7,310円</u>
↓	
2024年4月	ベースアップ <u>10,694円</u>
↓	
2024年10月	最低賃金51円UP × 170時間 = <u>8,670円</u>
↓	
2025年4月	ベースアップ <u>11,727円</u>
↓	
2025年10月	最低賃金63円UP × 170時間 = <u>10,710円</u>
↓	
2026年4月	???

※170時間はフルタイム勤務した場合を想定時間です

4月と10月をセットで対応 & 同一労働同一賃金へ対応

＜新しい資本主義の グランドデザイン及び実行計画 2025年改訂版より＞

I. 賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現

1. 成長型経済の起点となる実質賃金1%上昇のノルムの定着

賃上げこそが成長戦略の要である。

新しい資本主義では、これまで、賃上げ・設備投資・スタートアップ育成・イノベーションのための施策に一体的に取り組むとともに、社会全体での賃上げの機運醸成に向けて粘り強く官民連携での取組を進めてきた。

今年の春季労使交渉に向けては、ベースアップを念頭に大幅な賃上げへの協力を呼び掛けるとともに、賃上げ環境の整備に加速して取り組んできた。

その結果、日本経済は、現在、33年ぶりの高水準となった昨年を更に上回り、2年連続で5%を上回る水準となっている春季労使交渉での賃上げ¹、過去最高水準の設備投資²、600兆円を超える名目GDPなど、30年間の長きにわたるデフレ経済から完全脱却する歴史的チャンスを手に入れている。

我が国経済は、現在、「賃上げと投資がけん引する成長型経済」へと移行できるか否かの分岐点にあり、この成長型経済を実現するためには、現在の賃上げのすう勢が、我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者、地方で働く皆様にも行き渡るように取り組むことで、賃上げを起点として、賃上げと投資の好循環を確実なものとし、さらに、その好循環の拡大と加速を図ることが重要である³。

2029年度までの5年間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

毎年

の賃上げで、近い将来

△

A社「最低賃金上昇により人件費がどのくらい上がるかシミュレーションしてほしい」

⇒ 今後 年間のシミュレーション（10月…4月…10月…4月…10月…4月）

B社「基本給が最低賃金を下回るので、賞与を取り崩して基本給にもっていききたい」

⇒ 特効薬にはなるが、一時しのぎであり、いずれは賞与全てが飲み込まれる可能性

⇒ 時間外労働関係手当の基礎額がUPする（生産性向上とセット／固定残業手当は…）

C社「同じ仕事をしていて毎年1万円上がるので社員の成長意欲が低下する（管理職になりたくない層が更に増える）」

⇒ メッセージ性のある報酬

⇒ 等級グレード・評価・育成…

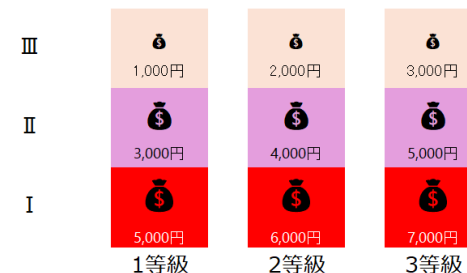
<職能給：段階号俸表>

等級	1等級	2等級	3等級
期待年数	2年	3年	5年
下限額	210,000	220,000	239,000
上限額	225,000	247,000	291,500
昇格昇給	-	5,000	10,000
号俸間格差	500	600	700
標準昇給額	2,500	3,000	3,500
1号俸	210,000	220,000	239,000
2号俸	210,500	220,600	2
3号俸	211,000	221,200	
4号俸	211,500	221,800	
5号俸	212,000	222,400	
6号俸	212,500	223,000	
7号俸	213,000	223,600	

<職能給：昇給率表>

等級	評価結果				
	S	A	B	C	D
1等級	1.80	1.40	1.00	0.60	0

昇給ゾーンの考え方：成長曲線と昇給との相関



→若手に（昇格後に）手厚く
→継続的な成長を促す（昇格）

✓ 賃金設計 ⇒

✓ パズル ⇒

✓ オーソドックス ⇒