

# axis news

アクシスグループ

# 12

2025

## COLUMN

最低賃金1,500円時代を見据えた  
中小企業の人件費戦略



### 知りたいあれこれ Q&A

副業OK時代の就業規則、何から見直す？

### 今月の助成金

両立支援等助成金-「柔軟な働き方選択制度等支援コース」及び育児・介護休業法改正-

## 最低賃金1,500円時代を見据えた中小企業の人件費戦略

### 一今、やっておくべきシミュレーションとは一

国内では、いずれ全国平均の最低賃金が「時給1,500円」水準に近づく可能性が以前より高まっています。こうした状況を踏まえ、中小企業においては「もし最低賃金が1,500円になったとき、自社の人件費・賃金構造にどのような影響が出るか」を今から整理しておくことが重要です。今回は、そのような未来に備えた今やっておくべきシミュレーションについてお伝えしたいと思います。



コラム執筆

アソシエイトグループ代表 川人 広平



#### POINT

### 1 試算データから見る影響

現状の最低賃金1,046円（徳島県）が、およそ1,500円前後まで上がると、最低賃金は約50%アップですが、当然ながら最低賃金にかかると人だけ上げれば良いということにはなりません。給与と連動するわけにもいかないし、最低賃金を超えていた人たちのモチベーション維持も考えると、ある程度は「全体的に給与テーブルが上がる」ことが必要なのはです。今回は、「最低賃金上昇が給与全体にどの程度の影響を与えるか」について、分析されたレポートをご紹介します。

#### Data 01

「（一社）労働運動総合研究所

「最低賃金が全国一律1500円になったら」

1,500円未満の労働者をすべて時給1,500円に引き上げると

→ **総人件費が7.4%上昇**

（企業賃金支払総額の増加見込み：16.1兆円）

→ 1人あたり平均賃金は **月額23,632円上昇**

#### Data 02

IMF（国際通貨基金）

Cross-Country Report on Minimum Wages

最低賃金の上昇1% → **平均賃金が0.05%上昇**

【例】

最低賃金が1,000円から1,500円へ**50%アップ**した場合、

平均賃金も**約25%上昇**する可能性。

**Data01: 「（一社）労働運動総合研究所「最低賃金が全国一律1500円になったら」** (2023.9/7)

一社団法人労働運動総合研究所のレポート「最低賃金が全国一律1500円になったら」によると、時給1,500円未満の労働者をすべて時給1,500円に引き上げるために必要な原資（＝企業の賃金支払総額の増加見込み）は16.1兆円となっています。この増額は全労働者（2021年時点）に波及した場合、1人あたり平均賃金は月額23,632円上昇し、2021年の現金給与総額が月額319,461円だったところから、**約7.4%の賃上げ相当**という試算が出ています（Data01参照）。

**Data02: IMF（国際通貨基金）Cross-Country Report on Minimum Wages** (2018/6/15)

一方、国際的な議論では、例えば IMFが示す「最賃引き上げが平均賃金にも波及する可能性」について、「最低賃金を1%引き上げた場合、平均賃金が約0.05%上がる」という考察もあります（Data02参照）。これを仮に「最低賃金が1,000円から1,500円へ50%アップした」と考えると、平均賃金も約「50%×0.5＝25%」程度上がる可能性がある、というイメージになります（もちろんモデル上の仮定です）。

よって、最低賃金1,500円に向けた時、人件費全体として **7.4%～25%程度の上昇幅** を想定しておくべきだ、という目安を持つことができます。

#### POINT

### 2

### 最低賃金1,500円時代を見据えてやっておくべきシミュレーション

以下に、最低賃金1,500円時代を見据えた中小企業の人件費シミュレーションステップをまとめました。是非、下記のステップをご参考に貴社の人件費を算出し、今後の経営にご活用いただければと思います。

#### 01

##### 現状把握

**現在の従業員の時給・給与体系を詳細に確認する。**

最低賃金を下回っている従業員だけでなく、それ以上の賃金を受けている従業員も含めて把握することが重要です。



#### 02

##### 個別にシミュレーション

**従業員一人ひとりの時給を計算し、最低賃金1,500円になった場合の昇給額を試算する。**

これにより、個別の賃金上昇額とそれに伴う総人件費の増加額を具体的に把握できます。



**※ 等級ごとの標準給与幅を定めた「等級表」を作成・活用する。**

従業員数が多い場合は、等級表を基に、各等級の給与水準が最低賃金1,500円時代にどの程度引き上げるべきかを検討することで全体の賃金上昇率を把握できます。



#### 03

##### 全体的な調整

**最低賃金上昇に伴い、最低賃金を上回る従業員の給与水準も検討する。**

納得感の向上や離職防止のため、周辺企業の動向も考慮し、全体的な賃上げが必要となる可能性があります。



#### 04

##### 総人件費の上昇幅の算出

**自社における総人件費の具体的な上昇幅を算出する。**

個別シミュレーションまたは等級表を用いた検討結果から前述の試算データ（7.4%～25%程度）を参考に、自社の状況に合わせた具体的な数値目標を設定します。



#### 05

##### 経営戦略への反映

**経営全体の見直しと戦略策定を行う。**

算出した人件費上昇幅を基に、価格戦略、生産性向上策、採用戦略など、人件費の増加を吸収するための具体的な対策を講じることが、持続的な企業経営のために不可欠です。



知りたいあれこれ

Q & A

経営にまつわる様々な疑問を解決する「知りたいあれこれQ & A」  
税務や労務に関することや今話題の情報までお客様に役立つ情報  
を発信していきます。

今月の講座

「副業OK時代の就業規則、何から見直す？」

Q & A

No.72

## 一 副業OK時代の就業規則、何から見直す？一

「副業OK」時代、規則が曖昧だとトラブルの元。予期せぬリスクを避けるには、就業規則の見直しが不可欠です。今回は、副業OKに合わせて就業規則を見直す必要性和具体的な見直しポイントをお伝えします。

### Q. なぜ、就業規則の見直しが必要？

**A.** 近年、厚生労働省は「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を出し、モデル就業規則から副業禁止規定を外すなど、副業容認の流れが進んでいます。また、コロナ禍でリモート業務や副収入ニーズが増加したことも背景にあります。規則が曖昧なままだと、例えば社員が黙って副業をすることで、過労や本業への影響、最悪、責任問題にもなります。懲戒したくても、規則が整っていないと対応が曖昧になることもあるので、改めて就業規則を見直す必要があります。

### Q. 「副業」と認定する基準はどう考える？

**A.** 単に「お金を得たか」だけでなく、継続性や本業への影響、企業文化との整合性など複数の軸で判断することが大切です。また、雇用契約に基づく副業の場合、本業と副業の労働時間を通算して管理する必要があります。例えば週40時間を超えれば割増賃金が発生します。また、社会保険や労災保険の加入判断にも影響し、「複数事業所勤務者」としての雇出が必要になる場合もあります。企業として法律面の対応や管理体制もきちんと整えておくことが大切になります。

就業規則の改定にあたっては、アクシスでも相談を受け付けております。お気軽にご相談ください。

### Q. 実際に、何から見直せばいい？

**A.** まずは、副業を認めるにあたっては、まず現在の就業規則の内容を確認し、副業に関する記載があるか、不明確な表現になっていないかをチェックします。次に、会社として副業をどう位置づけるか、例えば容認するのか・条件付きで認めるのか・禁止とするのかを経営陣で協議し、その方針に基づき就業規則を整備します。就業他社での副業や業務に支障をきたす行為は明確に禁止し、副業の申請・届出フローも構築することが重要です。規則を改定した後は、社員への周知と理解促進を行い、労働時間の通算や社会保険の扱いなど法的対応も忘れずに行いましょう。

また、副業を単なる容認にとどめず、社員の成長や企業への貢献につながる仕組みづくりも、今後の副業制度運用のカギとなります。

#### LINE公式アカウント

アクシスでは、会計や労務、相続などお客様のお悩みに沿ったご提案をしております。お困りごとやご相談を承っておりますのでお気軽にお問い合わせください！

また、弊社ではより多くのお客様に必要な情報をタイムリーに提供するためLINEの公式アカウントを開設しております。LINE検索で「税理士法人アクシス」と入力していただくか、QRコードからご登録いただけます！



税理士法人アクシス

LINE

お問い合わせはこちらまで

アクシスグループ

088-631-8119

# 今月の助成金



今月の助成金のテーマは…

## 両立支援等助成金

～「柔軟な働き方選択制度等支援コース」及び育児・介護休業法改正～

このコーナーでは各所より提示される様々な助成金や補助金、支援金などを毎月ご紹介していきますので、皆様のお役に立てれば嬉しいです！

## 両立支援等助成金

～「柔軟な働き方選択制度等支援コース」及び育児・介護休業法改正～

### \*両立支援等助成金「柔軟な働き方選択制度等支援コース」及び育児・介護休業法改正とは？

この助成金は、育児期の柔軟な働き方を可能とする制度を整備・運用する中小企業を対象に助成が行われます。2025年10月に育児・介護休業法が改正されたことで、助成金の内容も見直されました。

### 令和7年10月施行の法改正内容

改正法では、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対して、以下5つの措置のうち2つ以上を講じることが事業主に義務付けられます。

#### 柔軟な働き方のための措置と概要

##### 1 始業時刻等変更の措置

次のいずれかの措置

A フレックスタイム制

B 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤制度)

##### 2 育児のためのテレワーク等

自宅等での勤務を可能とする措置

1日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上時間単位で利用できるもの(助成金を申請する場合、週又は月当たりの勤務日の半数以上利用できるもの)

##### 3 柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度

1日の所定労働時間を原則6時間とする措置のほか、それ以外の勤務時間(1日の所定労働時間を5時間とする措置、特定の曜日のみ所定労働時間を短縮する措置など)も選択できる制度

##### 4 保育サービスの手配及び費用補助

労働者の子に対する保育サービスを手配し、当該サービスの利用に係る費用の全部又は一部を補助する措置

##### 5 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇の付与(養育両立支援休暇)

年次有給休暇や子の看護等休暇とは別で、1日の所定労働時間を変更せずに年に10日以上時間単位で取得できるもの(有給・無給を問わないが、助成金を申請する場合は有給)

その他、3歳未満の子を養育する労働者に対して、「制度の周知」「個別意向聴取」「意向についての配慮」が義務化され、育児と仕事の両立に関する企業の積極的な支援姿勢が求められます。

## 柔軟な働き方選択制度等支援コースの概要

改正法により、上記「柔軟な働き方のための措置」5つのうち2つ以上の導入が必要であることを踏まえ、3つ以上の制度を導入し、労働者がそのうち1つ以上の制度を利用した場合に助成金が支給されます。

支給額	支給人数 / 回数
導入した制度の数に応じ、以下の額を支給 ・制度を3つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合 <b>20万円/人</b> ・制度を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用した場合 <b>25万円/人</b>	1事業主5人まで
有給の「子の看護等休暇制度」を導入 <b>30万円</b>	1事業主1回限り
制度対象の子の年齢を中学校修了まで延長した場合 制度利用期間延長加算※ <b>20万円加算</b>	1事業主1回限り
育児休業取得状況等の情報を指定のWEBサイト上で公開した場合 育児休業等に関する情報公表加算※ <b>2万円加算</b>	1事業主1回限り

※加算のみの支給は不可

## 支給までの流れ

- 1 柔軟な働き方選択制度を就業規則等に規定、従業員へ周知
- 2 「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」作成のため、対象制度利用者と面談
- 3 「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」作成
- 4 支援プランに基づき制度利用(6カ月)
- 5 支給申請(制度利用6カ月経過後、2カ月以内)

## その他支給要件

- 対象労働者を雇用保険被保険者として雇用していること
- 次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局へ届け出ていること 等

詳細は、下記の厚生労働省HP（国立支援等助成金）よりご確認ください。



◀こちらのQRコードからご覧いただけます。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

アクセスでは、様々なお客様のご要望にお応えしています。気になる情報等ございましたら、何なりとお気軽にお問い合わせください。