



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【187】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希

特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

全都道府県で初の時給 1,000 円超 地域別最低賃金の答申が出揃う

厚生労働省から、都道府県労働局に設置されている地方最低賃金審議会が答申した令和7年度の地域別最低賃金の改定額(以下「改定額」)が公表されました。

これは、令和7年8月4日に厚生労働大臣の諮問機関である中央最低賃金審議会が示した「令和7年度地域別最低賃金改定の目安について」などを参考として、各地方最低賃金審議会が調査・審議して答申した結果を取りまとめたものです。

◆令和7年度 地方最低賃金審議会の答申のポイント

- ・47 都道府県で、63 円～82 円の引上げ(引上げ額が 82 円は1県、81 円は1県、80 円は1県、79 円は1県、78 円は3 県、77 円は2県、76 円は1県、74 円は1県、73 円は2県、71 円は4県、70 円は1県、69 円は2県、66 円は2県、65 円は8 道県、64 円は9府県、63 円は8都府県)
- ・改定額の全国加重平均額は 1,121 円(昨年度 1,055 円)
- ・全国加重平均額 66 円の引上げは、昭和 53 年度に目安制度が始まって以降で最高額
- ・最高額(1,226 円)に対する最低額(1,023 円)の比率は 83.4%(昨年度は 81.8%)。なお、この比率は 11 年連続の改善)

今年度の最低賃金は、すべての都道府県で初めて 1,000 円を超えました。

答申された改定額は、令和7年 10 月1日から令和8年3 月 31 日までの間に順次発効される予定です。なお、例年は大半が 10 月発効でしたが、2025 年度は 20 都道府県にとどまります。11 月が 13 府県、12 月が8県で、福島、徳島、熊本、大分は 2026 年1月、群馬と秋田は同3月に発効します。

【厚生労働省「全ての都道府県で地域別最低賃金の答申がなされました」】



最低賃金引上げに向けた環境整備のため「業務改善助成金」が拡充されます！

令和7年9月5日までに、最低賃金について、すべての都道府県の地方最低賃金審議会が答申が取りまとめられ、それらの結果、初めて全都道府県で 1,000 円を超え、全国加重平均は 1,121 円となりました(現在の 1,055 円から過去最大の 66 円引上げ)。厚生労働省は、最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者に対する支援策として、9月5日から「業務改善助成金」の拡充を行うことを発表しました。

◆業務改善助成金とは

生産性向上に資する設備投資等(機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練)を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額(各コースに定める金額)以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

◆拡充内容1：申請可能な事業所が拡大

従来、事業場内最低賃金と改定前の地域別最低賃金の差額が 50 円以内の事業所が対象であったところを、事業場内最低賃金が「改定後の地域別最低賃金未満」までの事業所が対象となります。

◆拡充内容2：賃金引上げ計画の事前提出を省略可能に

従来、賃金引上げ後の申請は不可(申請前に賃金引上げ計画を立て、申請後に賃金を引き上げる)であったところ、令和7年9月5日から令和7年度当該地域の最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを実施していれば、賃上げ計画の事前提出が不要となります。

◆中小企業庁でも補助金拡充へ

中小企業庁においても、以下の補助金の拡充(対象の拡大、要件緩和等の措置)を行うこととしています。

- ① ものづくり補助金
 - ② IT導入補助金
 - ③ 中小企業省力化投資補助金(一般型)
- 【内閣官房「最低賃金の引上げに係る支援策について」】



出生後休業支援給付および育児時短就業給付の利用状況について

厚生労働省から「雇用保険制度の主要指標」が公開され、雇用保険法の改正により令和7年4月から新設された出生後休業支援給付および育児時短就業給付の受給者数と支給金額が明らかとなりました。

◆出生後休業支援給付金とは

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに(配偶者が就労していない場合などは本人が)14 日以上の育児休業を取得した場合に、最大 28 日間支給します。

支給額は、原則として休業開始時賃金日額の 13%相当額を、休業期間の日数分(28 日が上限)です。育休中は健康保険料・厚生年金保険料が免除され、育児休業給付金は非課税のため、出生時育児休業給付金または育児休業給付金で支給される休業開始時賃金日額の 67%と併せて手取り 10 割相当の給付となります。

◆育児時短就業給付金とは

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」といいます。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

支給額は、原則として育児時短就業中の各月に支払われた賃金額の 10%相当額です。

◆出生後休業支援給付の受給者数と支給金額

- ・4月:125 人/2,941,000 円
- ・5月:3,842 人/129,876,000 円
- ・6月:11,379 人/411,681,000 円

◆育児時短就業給付の受給者数と支給金額

- ・4月:-/-
- ・5月:840 人/11,144,000 円
- ・6月:14,369 人/292,963,000 円

※育児時短就業給付については、初回の支給申請が令和7年5月以降に行われるため、令和7年4月の支給実績はありません。

電子申請義務化の『その先』を考える

◆義務化対応から始める人事労務DXの第一歩

2025 年 1 月から、一定規模以上の事業所について労働安全衛生法関係書類の電子申請が義務化されましたが、対応状況はいかがでしょうか? 「とりあえず義務に対応すれば良い」という考えでは、大きなチャンスを逃しています。

電子申請は、人事労務業務全体をデジタル化する絶好の機会です。これまで紙ベースで管理していた従業員情報、勤怠データ、各種申請書類を統合的にデジタル化することで、業務効率は大幅に向上します。

その恩恵は、特に多忙を極める中間管理職層にとって、とても大きいはずです。よくわからないからといって後回しにしては、企業経営にとってマイナスにしかありません。

◆データ活用で実現する戦略的人材マネジメント

電子化の真の価値は、蓄積されたデータの活用にあります。勤怠パターン、休暇取得状況、各種申請の傾向等の分析によって、これまで見えなかった課題が明らかになります。

例えば、特定の部署で残業が集中している原因を数値で把握できれば、人員配置の最適化や業務フローの改善につなげられます。

さらに、データを基に、従業員一人ひとりの成長支援プランを策定したり、組織全体の生産性向上施策を立案したりすることができます。

DXは「手段」であり「目的」ではありません。重要なのは、デジタル化によって得られた時間とデータを、いかに組織の成長に活用するかです。義務化を機に、人事労務業務の在り方を根本的に見直してみたいのではないでしょうか。

ただし、個人情報保護法への対応やシステム選定など、専門的な知識が必要な部分は専門家のアドバイスを受けながら進めることをお勧めします。

人事労務のDX化のご検討にあたっては、ぜひ当事務所にご相談ください。

黒柴 夢ちゃんから一言

★最低賃金改正のお知らせ★
愛知県の最低賃金の引上げ額は
10 月 18 日から 1,077 円→
1,140 円、63 円 UP です。
今一度支払い賃金額及び、給与
規程等の確認をお願いいたします。
す。

