

THEMA ①

2025年版！最低賃金大幅UPで全県1,000円超えへ

～企業が今すぐ確認すべきポイントと対策～

2025年8月4日に開催された「第71回中央最低賃金審議会」にて、2025年度の地域別最低賃金額改定の目安が公表されました。これにより、すべての都道府県で最低賃金が1,000円を超える見込みとなり、全国加重平均額は1,118円となります。

しかし、これはあくまで目安に過ぎません。現在、各都道府県の審議会で最終決定が行われていますが、目安以上の引き上げとなる地域が多く見られています。

【現在の確定情報】（※2025年9月現在）

- 愛知県: 1,140円（10月18日施行）
- 岐阜県: 1,065円（10月18日施行）
- 三重県: 1,087円（11月21日施行）

TOPIC

最低賃金改定後、企業が取るべき3つの行動

新しい最低賃金の発効日以降は、従業員の賃金が新基準を下回らないように対応することが必要です。以下の3つの点に注意して準備を進めましょう。

①賃金の再確認と調整

全従業員の賃金が、改定後の最低賃金を上回っているか確認しましょう。時給制の従業員だけでなく、日給や月給の従業員も、時給換算してチェックすることが重要です。

②雇用契約書等の更新

賃金の変更に伴い、労働条件通知書や雇用契約書などの書面を最新の内容に更新し、従業員に通知してください。

③業務効率化と助成金の活用

人件費の増加に対応するため、業務効率化は不可欠です。ITツールなどを活用して労働時間短縮や残業代の抑制を目指しましょう。また、最低賃金の引き上げに合わせ、「業務改善助成金」など、さまざまな助成金提供されることが多いため、積極的な活用もご検討ください。

～企業が知っておくべき「高齢者雇用安定法」の改正ポイントと注意点～

2025年4月1日から、「高齢者雇用安定法」が改正され、希望する従業員全員を65歳まで継続雇用することが、すべての企業に義務付けられています。高齢者が働き続けられる環境を整え、労働力確保と個人の生活安定を図るための重要な変更です。

しかし、「希望者全員」という言葉に不安を感じる担当者の方もいるかもしれません。そこで、企業が知っておくべき注意点と対応策を解説します。

TOPIC

継続雇用の対象外とできるケース

以下の理由に該当する場合、継続雇用の対象外とすることが可能です。

①心身の故障

業務に耐えられないと認められる場合。

②勤務状況の不良

著しく勤務状況が悪く、引き続き従業員としての職責を果たし得ないと判断される場合。

ただし、これらの理由で再雇用を拒否する場合、通常解雇を行う場合と同様の厳格な手続きが求められます。懲戒処分（戒告、減給など）の手順を経て、それでも改善が見られない場合に限り、最終的な判断を下す必要があります。

TOPIC

再雇用後の労働条件の注意点

再雇用時の労働条件は、定年前と全く同じである必要はありません。しかし、従業員が「不合理な条件だ」と判断して合意に至らない場合、継続雇用の対象外となることも考えられます。企業は以下の点に特に注意して労働条件を提示しましょう。

①賃金の極端な引き下げ

定年前と比べて極端に低い賃金を提示することは、違法と判断される可能性があります。過去の判例では、賃金が定年前の25%まで減額されたケースは違法と判断されました。

③労働時間の極端な短縮

生活が維持できないほどの低収入となるような労働時間は、継続雇用の趣旨に反すると判断されます。

②職務内容の大幅な変更

定年前までの経験や能力を全く活かさない、社会通念上受け入れがたい職務内容を提示することは避けましょう。

労働条件は労使双方の合意に基づいて決めるべきものです。「不合理」かどうかは、個別の事情によって判断されるため、専門家への相談も含め、慎重に進めることが重要です。