

最低賃金 63 円引き上げ決定と時給 1,500 円目標 が中小零細企業に与える影響と、その対策

2025年8月5日

1. 63 円引き上げの背景と長期目標（時給 1,500 円）

- 政府は「賃上げによる消費拡大」「人手不足解消」「格差是正」を目的に、段階的な引き上げを進めている
- 2030 年代初頭に「全国平均 1,500 円」を目標とする流れ
- 結果として、人件費比率の高い中小企業ほど経営圧迫が顕在化

2. 中小零細企業への主な影響

(1) コスト増加

- 63 円×フルタイム労働者 1 人＝月約 1 万円、年 12 万円増
- 人員 10 名規模で年間 120 万円超の人件費増加
- 利益率 5%未満の企業では赤字転落リスク

(2) 価格転嫁の難しさ

- 大企業・流通業からの価格圧力強化
- 下請け・地域密着型企业では「値上げできない」状況が続く

(3) 人材流出・採用難

- 高時給を提示する都市部・競合業種への人材流出
- 地方・製造・小売・サービス業で採用難が加速

3. 対策の方向性（後継社長が取るべき実務）

A. 原価・生産性の見直し

- ・ ムダ削減・工程改善(例:動線短縮、設備更新)
- ・ IT化・自動化投資(補助金活用:ものづくり補助金、IT 導入補助金)
- ・ 業務棚卸し:やらなくても良い業務の削除

B. 価格転嫁と高付加価値化

- ・ 「値上げのストーリー」を作り顧客に説明(品質・独自性・実績)
- ・ 小ロット・短納期・特殊仕様など、単価の高い仕事にシフト

C. 新事業・複線化

- ・ 本業+ α 収益源(例:EC 販売、OEM から自社ブランドへ)
- ・ 地域資源やニッチ市場を活かした新商品開発

D. 人材戦略の再構築

- ・ 少数精鋭化:兼務・マルチスキル化
- ・ インターン・高齢者・副業人材活用
- ・ モチベーション型評価(給与だけでない働きがい設計)

E. 補助金・制度活用

- ・ 業務効率化・賃上げ連動補助金(持続化補助金、ものづくり補助金)
- ・ 賃上げ促進税制:人件費増加分の最大 25%税額控除

4. コンサル示唆

- ・ 「賃上げ=悪」ではなく、競争力を高める契機とする発想転換
- ・ 利益率改善→賃上げ余力→人材確保という好循環を描く
- ・ 短期的には補助金・税制活用で乗り切り、長期的には事業モデル転換
- ・ 後継社長は「価格転嫁できる商品・顧客」を持てる体制づくりが急務