



尼崎中央社労士事務所

事務所だより

2026年
4・5月号



新事務所外観（尼崎第一ビル）

◆特集◆

賃金月額の上昇幅、5年間で10%を超える

～令和7年「賃金構造基本統計調査」の結果公表を受けて～

◆ニュース◆

【行政】働き方改革関連法施行後5年の総点検結果を公表

【労使】最低賃金、中小企業の7割超が負担感大

【動向】2026年度業績見通し「増収増益」企業割合、3年連続で減少

【行政】2026年版「中小企業白書・小規模企業白書」を公表



◆特集◆

賃金月額の上昇幅、5年間で10%を超える

～令和7年「賃金構造基本統計調査」の結果公表を受けて～

社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント 川西 康夫

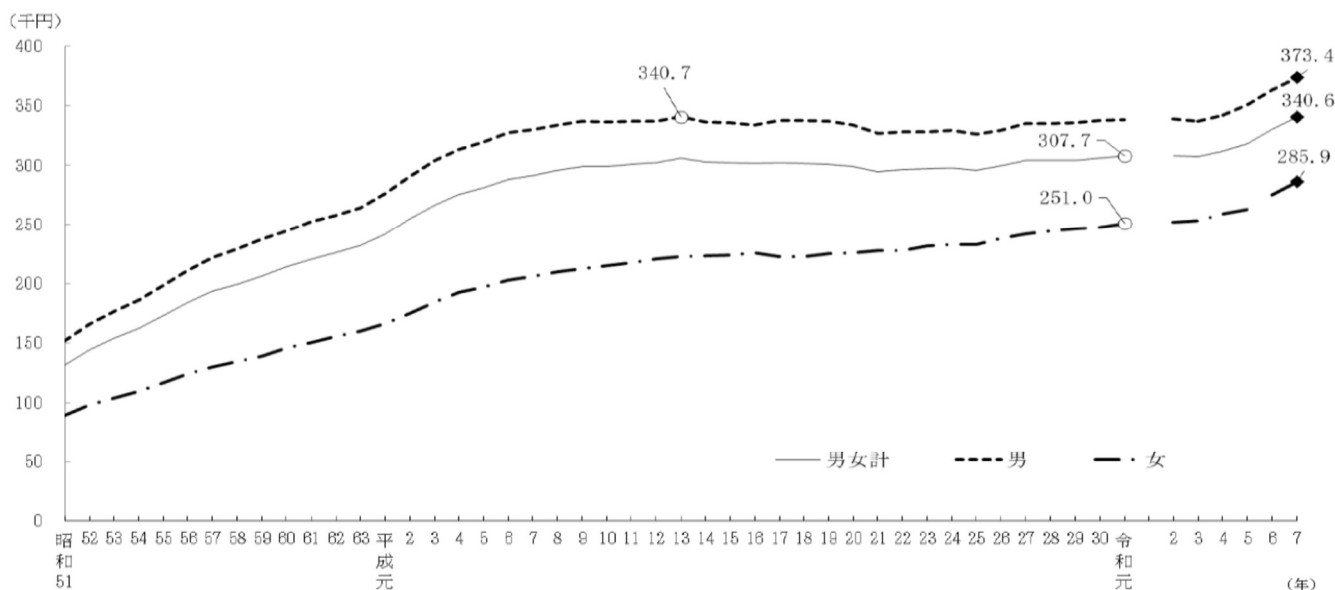
厚生労働省は3月24日、「令和7年賃金構造基本統計調査」の結果を公表しました。この調査は、主要産業の賃金の実態を明らかにすることを目的として、毎年6月分の賃金等について7月に調査を実施し、翌年3月頃に結果を公表しているものです。今回公表されたのは、令和7年（2025年）7月に実施した調査について、10人以上の常用労働者を雇用する民営事業所の調査結果を集計したものです。

■賃金月額は前年比3.1%の増加、高水準の賃金上昇が続く

一般労働者（短時間労働者を除く）の賃金月額（男女計）は340,600円（前年比3.1%増）、男性は373,400円（同2.8%増）、女性は285,900円（同3.9%増）でした。昨年に続き、男女計で増加率3%を超える高水準の賃金上昇が続いています。

男女間賃金格差（男性＝100とした場合の女性の賃金指数）は76.6（前年差0.8ポイント上昇）と昭和51年（1976年）以降の最高値となり、格差縮小が継続しています。

（図1）一般労働者の賃金月額の推移



注： 1）平成30(2018)年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。
 2）令和2(2020)年から有効回答率を考慮した推計方法に変更している。
 3）線上の○印は令和元(2019)年以前における賃金のピークを、◆印は本概況での公表値を示す。

資料出典：令和7年賃金構造基本統計調査の概況

(表1) 一般労働者の賃金月額及び対前年増減率の過去5年間の推移

年	男女計		男性		女性	
	賃金月額 (千円)	対前年 増減率	賃金月額 (千円)	対前年 増減率	賃金月額 (千円)	対前年 増減率
令和3年	307.4	-0.1%	337.2	-0.5%	253.6	+0.7%
令和4年	311.8	+1.4%	342.0	+1.4%	258.9	+2.1%
令和5年	318.3	+2.1%	350.9	+2.6%	262.6	+1.4%
令和6年	330.4	+3.8%	363.1	+3.5%	275.3	+4.8%
令和7年	340.6	+3.1%	373.4	+2.8%	285.9	+3.9%

資料出典：令和7年賃金構造基本統計調査の概況

賃金月額及び対前年増減率の過去5年間の推移をみると、上の表のようになります。令和3年はコロナ禍の影響もあって増減率は8年ぶりのマイナスでしたが、令和4年以降は慢性的な労働力不足や最低賃金の引上げ、急激な物価上昇等の影響により増減率はプラスに転じ、令和7年も高水準を維持しています。直近の増加率のピークは令和6年の3.8%で、バブル期の平成3年（1991年）以来となる33年ぶりの高水準でした。

男女を比較すると女性の方が増加率が高い傾向にありますが、女性の方が最低賃金に近い金額の賃金で働いている人が多いため、最低賃金引上げの影響を受けやすいことがその一因と考えられます。この高い賃金増加率が、男女間賃金格差の縮小に大きく寄与しています。

(表2) 一般労働者の賃金月額の対5年前増減率

年	男女計		男性		女性	
	賃金月額 (千円)	増減率	賃金月額 (千円)	増減率	賃金月額 (千円)	増減率
令和2年	307.7	+10.7%	338.8	+10.2%	251.8	+13.5%
令和7年	340.6		373.4		285.9	

資料出典：令和7年賃金構造基本統計調査の概況

令和7年の賃金月額を5年前の令和2年と比較すると、上の表のようになります。賃金月額（男女計）は、令和2年の307,700円から令和7年の340,600円へと大きく増加しており、増加額は32,900円、増加率は10.7%と5年間で10%を超える大幅な上昇となっています。日本の賃金水準はバブル崩壊後の約30年間にわたり停滞を続けてきましたが、5年間で10%を超える大幅な上昇はバブル期に匹敵するもので、これは間違いなく歴史的な転換点だと言えるでしょう。

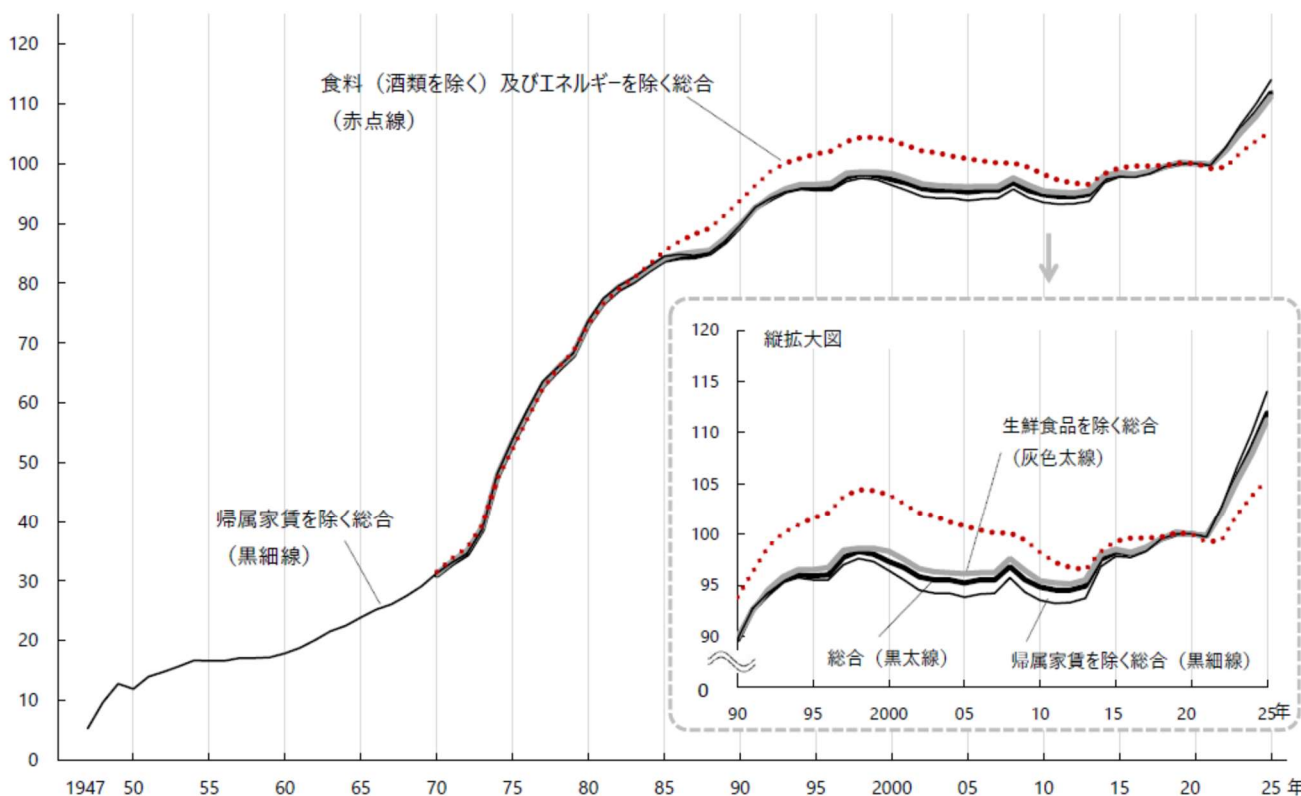
男女別にみると、男性は令和2年の338,800円から令和7年の373,400円へと増加しており、増加額は34,600円、増加率は10.2%でした。一方、女性は令和2年の251,800円から令和7年の285,900円へと増加しており、増加額は34,100円、増加率は13.5%でした。女性の増加率が男性の増加率を大きく上回っています。

■賃金の増加は物価の上昇に追いついているのか？

ここで気になるのが、最近の急激な物価上昇との関係です。令和7年（2025年）の消費者物価指数（総合指数）は111.9であり、令和2年（2020年）と比較して11.9%の大幅な上昇となっています。グラフで見ても分かるように、最近ではバブル期を上回るような急激な物価上昇となっており、特に、総合指数（黒太線）が食料及びエネルギーを除く総合指数（赤点線）を上回っていることから、食料品や光熱費などの価格が大きく上昇していることが見て取れます。このように、賃金の増加は物価の上昇には追いついていないのが現状です。

（図2）消費者物価指数の推移

図1 消費者物価指数 2020=100 1947年～2025年 年平均



資料出典：独立行政法人労働政策研究・研修機構

（表3）一般労働者の賃金月額と消費者物価指数の比較

年	一般労働者の賃金月額		消費者物価指数	
	男女計 (千円)	増加率	総合指数	上昇率
令和2年	307.7	10.7%	100.0	11.9%
令和7年	340.6		111.9	

資料出典：令和7年賃金構造基本統計調査の概況、独立行政法人労働政策研究・研修機構

■大企業と中小企業の賃金格差は拡大傾向にある

もうひとつ気になるのが、企業規模による賃金格差です。ここまでの集計結果は10人以上の事業所すべてを平均した数値でしたが、この調査では常用労働者数1,000人以上を「大企業」、100人以上1,000人未満を「中企業」、10人以上100人未満を「小企業」と定義して、企業規模別の集計も公表しています。

(表4) 企業規模別にみた一般労働者の賃金月額及び対前年増減率

年	男女計		男性		女性	
	賃金月額 (千円)	対前年 増減率	賃金月額 (千円)	対前年 増減率	賃金月額 (千円)	対前年 増減率
大企業	385.1	+5.7%	428.0	+6.1%	310.8	+4.8%
中企業	326.2	+1.0%	356.0	+0.1%	280.1	+3.2%
小企業	305.6	+2.1%	329.6	+1.6%	264.0	+3.3%

資料出典：令和7年賃金構造基本統計調査の概況

賃金月額と増減率を企業規模別に集計すると、上の表のようになります。賃金月額（男女計）は、「大企業」では385,100円（前年比5.7%増）と大幅に増加しているのに対して、「中企業」では326,200円（同1.0%増）の増加にとどまっています。さらに規模の小さな「小企業」では305,600円（同2.1%増）となっており、「中企業」より賃金月額は少ないものの、増加率では上回るという結果になっています。このように、賃金の増加は規模の大きな企業に偏っているのが現状であり、大企業と中小企業との賃金格差は拡大する傾向にあります。

また、賃金の増加率を男女別にみると、「大企業」では男性6.1%、女性4.8%と男性の方が上回っていますが、「中企業」では男性はわずか0.1%であるのに対して、女性は3.2%と大きく上回っており、「小企業」でも男性1.6%、女性3.3%と女性の方が上回る結果になっています。意外な結果ですが、これも最低賃金との関係が考えられます。つまり、「中・小企業」の女性には最低賃金に近い金額の賃金で働いている人が多いため、最低賃金の引上げによって賃金を引き上げざるを得ず、結果的に増加率が高くなっているものと思われます。

■まとめ：今後の課題は賃上げ原資の確保

今回の調査では、労働力不足や最低賃金の引上げ、物価上昇等を背景として、賃金水準の大幅な上昇が継続している傾向が読み取れました。その一方で、賃金引上げの対象が、もともと賃金水準の低かった女性や賃上げ余力のある大企業に偏っている傾向も顕著になっています。

筆者は昨年の時点で、今後の賃金増加率は毎年4%を超える水準になるのではないかと予想しておりましたが、調査結果では賃金月額（男女計）の増加率は3.1%にとどまりました。中小企業を中心にいわゆる「賃上げ疲れ」の状況にあることが窺えます。今後は中小企業においてもさらなる価格転嫁を推進し、適正価格を実現することで賃上げ原資を確保することが重要な課題となります。（了）

◆ニュース◆

■【行政】働き方改革関連法施行後5年の総点検結果を公表

厚生労働省は3月5日、働き方改革関連法施行後5年の総点検結果を公表しました。労働者アンケートによると、労働時間の増減希望については「このままでよい」59.5%、「減らしたい」30.0%、「増やしたい」10.5%となりました。

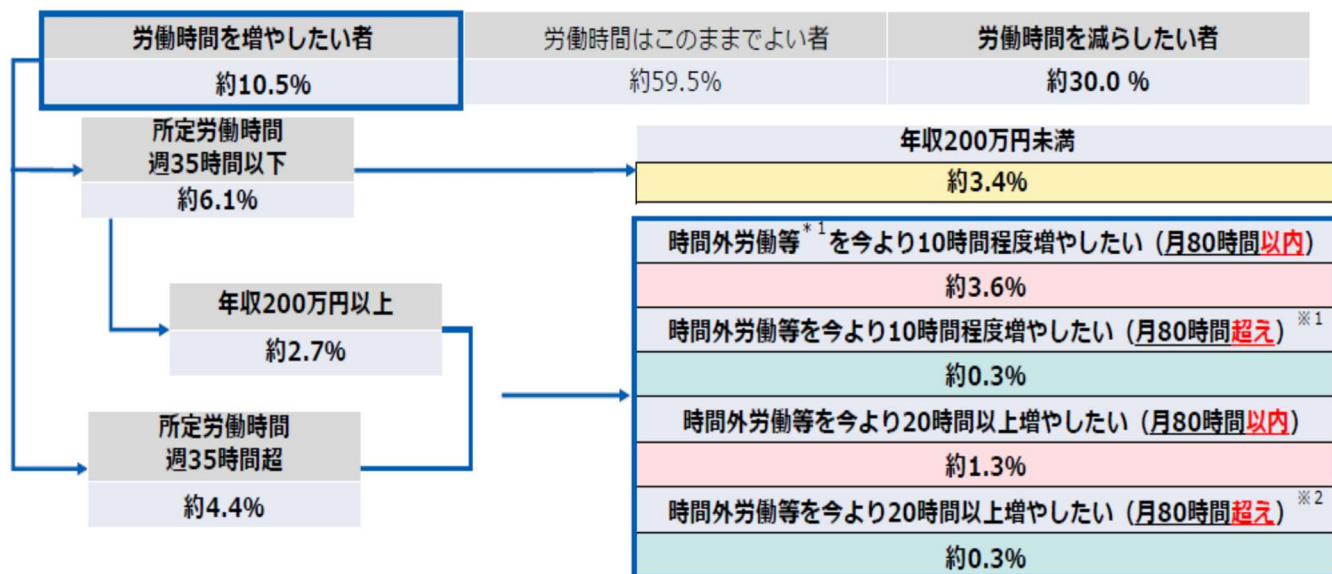
「増やしたい」の内訳をみると、週所定労働時間35時間以下で且つ年収200万円未満の人が3.4%、同35時間超又は年収200万円以上で、上限規制である月80時間の範囲内で増やしたい人が4.9%、上限を超えてまで増やしたい人は0.5%です。

労働時間を増やしたい理由を見ると、「たくさん稼ぎたいから」が41.6%で最も多く、次いで「自分のペースで仕事をしたいから」、「所定労働時間以外の収入がないと家計が厳しいから」が続きます。一方で減らしたい理由では「自分の時間を持ちたいから」が66.7%と最も多く、以下、「自身の健康を害しないため」、「長時間労働をしても収入が割に合わないから」が続きます。また、「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」については、20時間以下が65.6%、20時間超45時間以下が27.4%で、合計すると93.0%の方が45時間以下を妥当だと考えています。一方で45時間を超えて働きたいと考える方は7.0%に留まります。

働き方改革関連法施行後5年の総点検結果概要／厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/001666752.pdf>

労働時間の増減希望状況



(注1) 「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」及び「時間外労働等時間(月)(直近3ヶ月平均)」それぞれの選択肢の上限・下限の中間値を用いて計上
(注2) 上記のほか、「時間外労働等時間(月)(直近3ヶ月平均)」よりも「妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間」を短く回答した者が約1.7%
※ ※1と※2の合計は約0.5%

労働時間を増やしたい・減らしたい理由

増やしたい理由 (n= 315、MA)		減らしたい理由 (n=899、MA)	
労働時間を増やしたい理由	割合 (%)	労働時間を減らしたい理由	割合 (%)
仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2	自分の時間を持ちたいから	66.7
業務を通じて知識や経験・スキル・技術を高めたいから	7.0	生産性を上げたいから	11.1
自分のペースで仕事をしたいから	19.7	帰しやすい風土をつくりたいから	20.9
たくさん稼ぎたいから（「所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから」を除く）	41.6	家事、育児等の時間を持ちたいから	18.4
所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6	副業・兼業をしたいから	7.6
労働時間が長い方が上司や周囲に評価されるから	4.1	自身の健康を害しないため	39.6
会社や社会に貢献したいから	9.8	長時間労働をしても収入が割に合わないから	30.0
その他	11.7	今の仕事が好きではないから	12.2
		その他	3.0

妥当だと考える時間外労働等の時間

妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間*1

*1：「時間外労働等の時間」とは、時間外労働と休日労働を合わせた時間。(n=3,000、SA)

妥当だと考える1月あたりの時間外労働等の時間	割合 (%)
0時間	21.7
0時間超10時間以下	28.8
10時間超20時間以下	15.1
20時間超30時間以下	10.5
30時間超40時間以下	9.4
40時間超45時間以下	7.5
45時間超60時間以下	2.7
60時間超80時間以下	2.0
80時間超100時間未満	0.9
100時間以上	1.4

65.6% (0時間超10時間以下)

93.0% (0時間超45時間以下)

■【労使】最低賃金、中小企業の7割超が負担感大

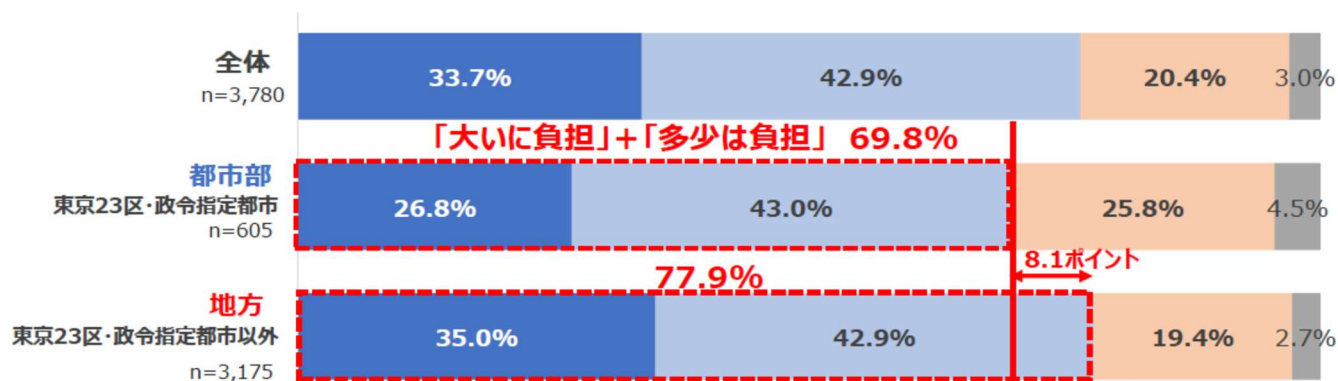
日本商工会議所ならびに東京商工会議所は3月17日、「中小企業における最低賃金の影響に関する調査」の結果を発表しました。2025年度の最低賃金引き上げによって「最低賃金を下回る従業員がいたため、賃金を引き上げた」と回答した企業が45.1%に上り、2年連続で高水準となりました。最低賃金の負担感について、「大いに負担」・「多少は負担」の合計は都市部では69.8%、地方では77.9%で、地方が都市部を8.1%上回りました。

賃上げを行った従業員の雇用形態では、「パートタイム労働者」が79.6%と最多である一方、「正社員」も32.4%と前年から5.2ポイント増加しました。正社員を都市部と地方の別にみると都市部が27.2%、地方が33.2%で、地方が都市部を6.0%上回っています。

中小企業における最低賃金の影響に関する調査結果／日本商工会議所・東京商工会議所調査

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1209014>

現在の最低賃金の負担感【地域別・規模別】



最低賃金を下回ったため賃金を引き上げた従業員の雇用形態

	全体 n=1,705	地域別×規模別		
		都市部 東京23区・政令指定都市 n=224	地方 東京23区・政令指定都市 以外 n=1,481	地方・小規模企業 東京23区・政令指定都市以外 ×20人以下 n=625
正社員 ()内は2025年調査	32.4% ↑ 昨年から+5.2ポイント (27.2%)	27.2% (24.6%)	33.2% +6.0ポイント (27.6%)	27.2% (24.6%)
フルタイム・ 有期契約労働者	22.5%	22.3%	22.5%	10.9%
パートタイム労働者 (主婦パート、学生アルバイトなど) ()内は2025年調査	79.6% (81.3%)	81.7% (79.5%)	79.3% (81.5%)	81.4% (85.5%)
その他	2.7%	3.6%	2.6%	0.8%

■【動向】2026年度業績見通し「増収増益」企業割合、3年連続で減少

帝国データバンクは4月22日、2026年の業績見通しに関する企業の意識調査結果を発表しました。2026年度の業績見通し（売上高および経常利益）について、「増収増益」と回答した企業は23.9%と3年連続で減少し、「減収減益」は22.6%と3年連続で増加しました。

業績の上振れ材料（複数回答）は「個人消費の回復」（32.0%）が4年連続トップ、「原油・素材価格の動向」（26.9%）、「所得の増加」（21.7%）が続き、消費を喚起する材料が目立ちます。一方で下振れ材料は「原油・素材価格の動向」（52.1%）が前回から18.6ポイントの大幅上昇となり、「物価の上昇」、「人手不足の深刻化」、「個人消費の一段の低迷」が3割台で続いています。

2026年の業績見通しに関する企業の意識調査／帝国データバンク

<https://www.tdb.co.jp/report/economic/20260422-2026earningsforecast/>

年度別業績見通しの推移

	増収増益 (見込み含む)	増収減益 (見込み含む)	減収増益 (見込み含む)	減収減益 (見込み含む)	前年度並み (見込み含む)	その他
2023年度	26.4%	10.1%	4.2%	20.3%	19.8%	19.3%
2024年度	26.3%	8.0%	4.5%	21.0%	21.3%	18.8%
2025年度	24.6%	8.2%	4.4%	21.2%	22.1%	19.5%
2026年度	23.9%	8.3%	4.6%	22.6%	21.9%	18.6%

注：業績は、売上高および経常利益ベース

2026年度業績見通しの「上振れ材料」「下振れ材料」

上振れ材料(上位10項目)

	2026年度 見通し	2025年度 見通し
個人消費の回復	32.0%	34.7%
原油・素材価格の動向	26.9%	22.1%
所得の増加	21.7%	23.8%
人手不足の緩和	19.6%	21.6%
公共事業の増加	19.4%	19.1%
減税	14.9%	15.8%
経済政策の拡大	14.5%	13.0%
為替動向	13.9%	15.2%
雇用の改善	12.6%	13.4%
緩やかな物価の上昇(インフレ)	10.9%	10.9%

下振れ材料(上位10項目)

	2026年度 見通し	2025年度 見通し
原油・素材価格の動向	52.1%	33.5%
物価の上昇(インフレ)	38.3%	35.1%
人手不足の深刻化	34.2%	39.0%
個人消費の一段の低迷	30.2%	32.4%
賃金相場の上昇	21.5%	22.7%
為替動向	20.5%	18.5%
所得の減少	20.4%	22.0%
カントリーリスク	19.9%	9.5%
雇用の悪化	19.6%	21.8%
米国経済の悪化	18.6%	21.9%

注1:2026年3月調査の母数は有効回答企業1万312社、2025年3月調査は1万716社

注2:網掛けは、前年度見通しより5ポイント以上増加していることを示す

■【行政】2026年版「中小企業白書・小規模企業白書」を公表

中小企業庁は4月24日、2026年版「中小企業白書・小規模企業白書」を公表しました。約30年ぶりの高い賃上げ水準が続く一方で、中小企業は労働分配率が既に8割に近い水準に達するなど、大企業に比べ賃上げ余力が乏しく、持続的な賃上げに向けた原資確保が課題と指摘、また、2010年代以降、多くの業種で人手不足感が強まっており、その深刻化が懸念されるとしました。

こうした現状の下、「稼ぐ力」を高め、「強い中小企業」へと成長することが重要としています。「稼ぐ力」とはすなわち労働生産性であるとしたうえで、その向上に有効な取組や、原価管理や従業員の労務管理といった経営者が持つべき基本的知識である「経営リテラシー」の強化・実践が重要であるとしています。

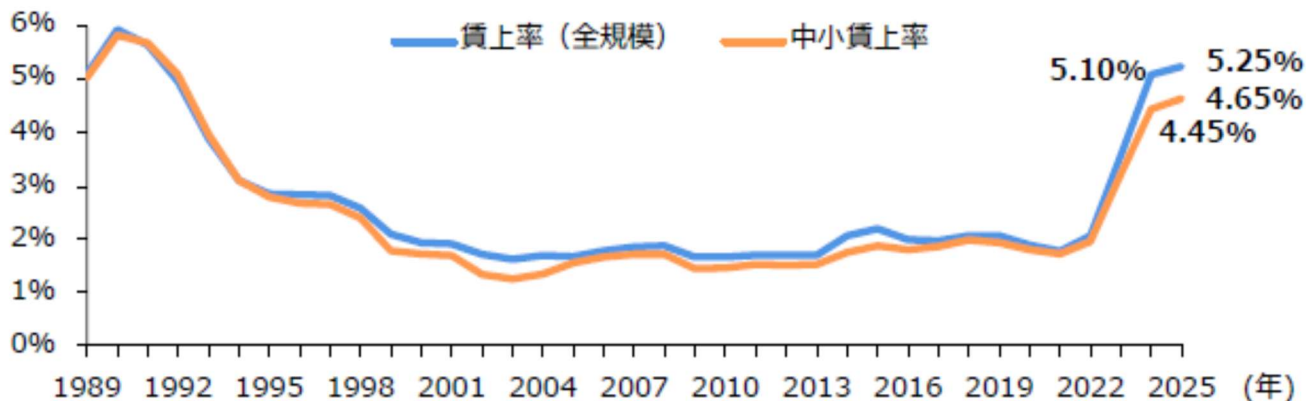
2026年版 中小企業白書・小規模企業白書の概要／中小企業庁

<https://www.meti.go.jp/press/2026/04/20260424005/20260424005-1r.pdf>

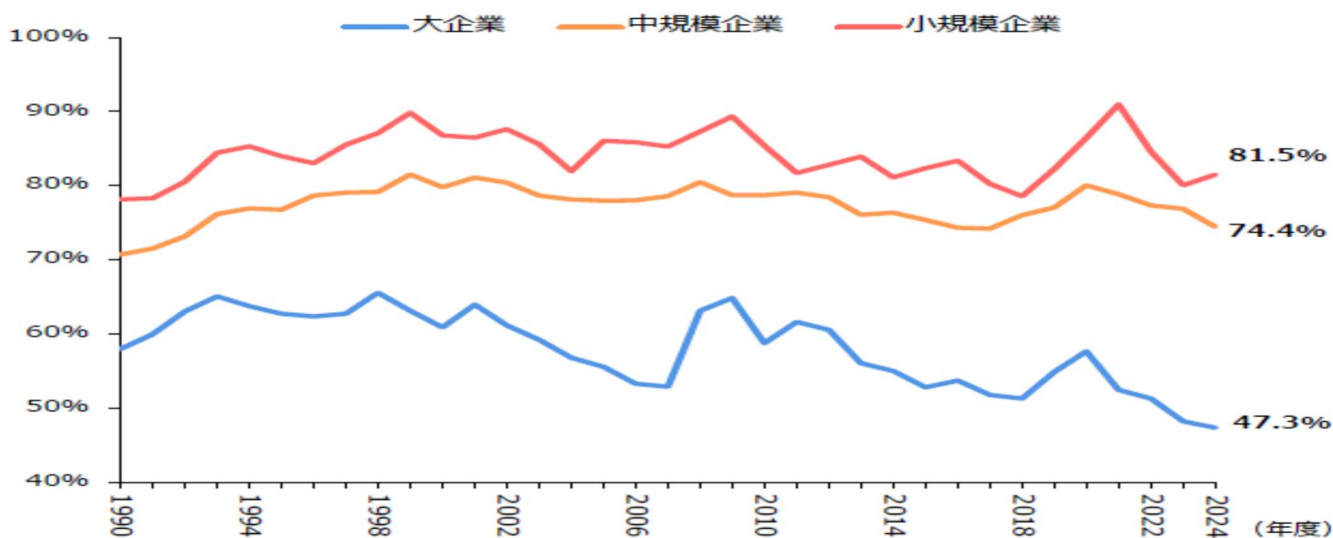
中小企業白書・小規模企業白書の概要

中小企業白書・小規模企業白書のメッセージ	
現状・課題と必要な取組	<p>現状・課題</p> <p>経営環境の転換期において現状維持は最大のリスク。経営者の能力の差が明暗を分ける。短期的な損益を追うのではなく、長期的な視点で事業・組織構造を再構築していく「戦略」を持った経営に転換し、「稼ぐ力」を高め、「強い中小企業」へと成長することが重要。</p> <ol style="list-style-type: none"> 中小企業の賃上げは、日本経済の成長にとって極めて重要。 <ul style="list-style-type: none"> 実質賃金プラス定着に向け、持続的な賃上げ実現が必要。 一方で、中小企業の労働分配率は、既に8割に近い水準。 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 最賃含む賃上げを継続的に行うための原資の確保が課題。 人口減少の進展による「労働供給制約社会」の到来。 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 既に大きな課題である人手不足が、更に深刻化するおそれ。 デフレ・ゼロ金利環境からインフレ・金利のある時代への移行。
	<p>必要となる取組</p> <p>「稼ぐ力」の強化→賃上げ原資の確保→持続的な賃上げ実現といった好循環定着・人手不足を乗り越えて供給力の維持・向上を図ることが重要。</p> <ol style="list-style-type: none"> 成長や変革に挑戦する「稼ぐ力」の強化を実現する取組 <ul style="list-style-type: none"> 短期的損益を追うのではなく、リスクをとって成長投資や新たな成長分野への挑戦、M&Aによる事業・組織構造の組替えを決断できる経営力、AIトランスフォーメーション（AX）の実現が重要。 経営力の土台となる「経営リテラシー」の強化・実践 <ul style="list-style-type: none"> 経営力の向上に向けて、原価管理や従業員の労務管理といった、経営者が持つべき「経営リテラシー」の強化・実践が重要。
重要となる取組例	<p>「強い中小企業」に向けた「稼ぐ力」の強化</p> <ol style="list-style-type: none"> 中小企業間でも稼ぐ力（労働生産性）のばらつきが存在。大企業を上回る労働生産性を有する中小企業も存在。 付加価値額を増加させている中小企業は、価格転嫁や成長投資、事業承継・M&Aを積極的に行っている傾向。 「稼ぐ力」の強化に向けて、以下の取組が重要。 <ul style="list-style-type: none"> A) 成長投資…成長に向けた設備投資で高付加価値化 B) 研究開発・人材育成…将来の付加価値向上に寄与 C) 価格転嫁…適切な価格転嫁や差別化による価格設定 D) 事業承継・M&A…新たな経営者による事業再編 E) 省力化投資…業務プロセスの効率化 F) AI活用・デジタル化…付加価値向上にも期待
	<p>経営者が持つべき「経営リテラシー」の強化・実践</p> <ol style="list-style-type: none"> 現状、経営リテラシーは十分ではない。経営リテラシーを有する企業は、業績や人材確保等で明確な違いを生み出す。 <ul style="list-style-type: none"> A) 財務・会計【原価管理・資金繰り】 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 原価管理による価格転嫁率の向上、資金繰りに好影響 B) 組織・人材【労務管理・組織活性化】 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 労務管理や組織活性化は人材の確保・定着に好影響 C) 運営管理【品質管理・属人化防止】 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 品質管理による顧客獲得、属人化防止で円滑な業務遂行 D) 経営戦略【経営計画策定・マーケティング】 <ul style="list-style-type: none"> ⇒ 事業目標や経営計画の策定・PDCAサイクルが重要 企業単独ではなく、企業間連携を進めることは、新製品開発やリソースの共有など、労働生産性の向上にとっても有効。
適切な支援	<p>中小企業の稼ぐ力の強化、経営リテラシーの強化・実践のためには、事業者のニーズに応じた支援機関による経営支援が重要。</p> <p>経営支援に当たっては、支援機関における支援能力向上（相談員的能力開発）、支援機関同士の連携などが課題。</p>

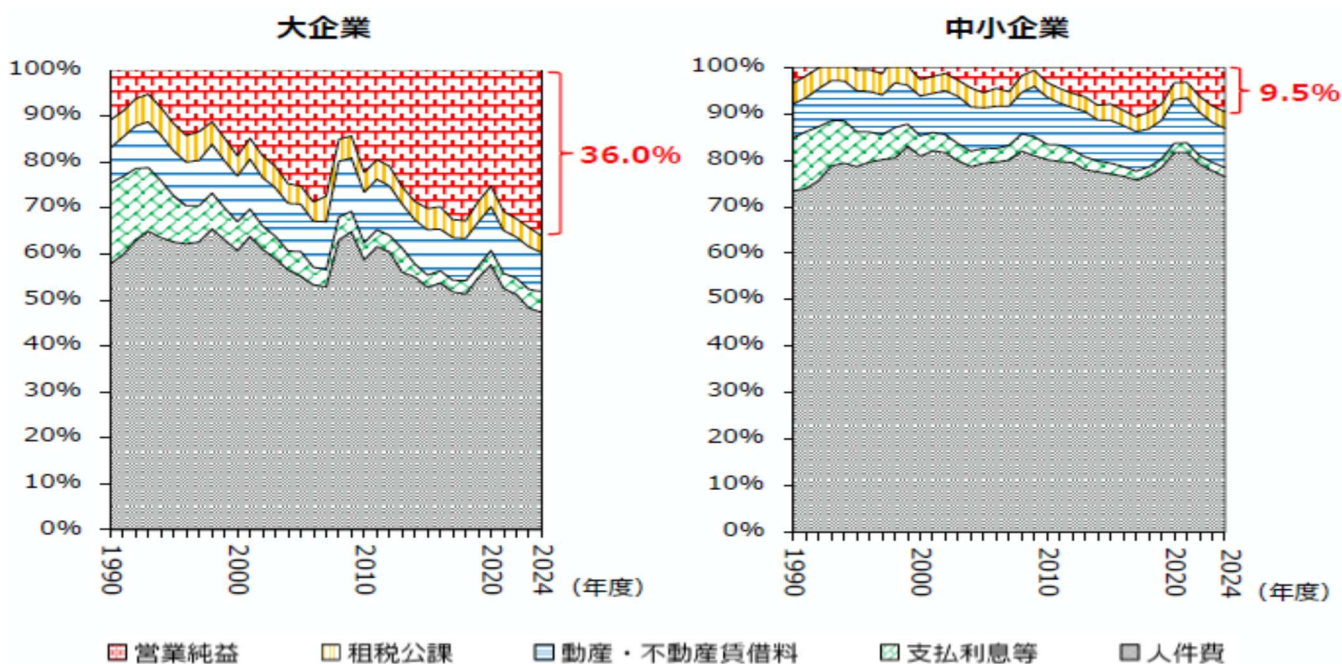
春季労使交渉による賃上げ率の推移



労働分配率の推移



付加価値の構成要素



◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 尼崎中央社労士事務所

代表者 川西 康夫（社会保険労務士・人的資本経営コンサルタント）

所在地 〒660-0861 兵庫県尼崎市御園町24 尼崎第一ビル8階 電話番号 06-6480-8625

E-mail y.kawanishi@yk-srj.com Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

▶ 労務顧問

人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談に幅広く対応し、企業の経営をサポートします。

- ①労働・社会保険諸法令に関するご相談
- ②就業管理、賃金、人事評価その他の人事・労務管理諸制度に関するご相談
- ③就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成に関するご相談
- ④労使紛争への対応に関するご相談
- ⑤行政官庁による勧告・指導への対応に関するご相談
- ⑥その他の人事・労務管理と人的資本経営に関するご相談

▶ 勤怠管理・給与計算

毎月の勤怠管理と給与計算業務をサポートします。

▶ 労働保険・社会保険その他の申請・届出

労働保険、社会保険その他の労働・社会保険諸法令に基づく申請・届出を代行します。

▶ 就業規則その他の書類作成

就業規則、労使協定書、雇用契約書その他の人事・労務関係の書類作成及び届出を代行します。

▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートします。

◆編集後記◆

4月に事務所を移転しました。移転先は表紙の写真のビルで、阪神尼崎駅南出口からすぐのところです。お近くにお越しの際はお立ち寄りください。今後ともよろしく願いいたします。

まだ5月なのに各地で真夏日を記録し、このままでは昨夏と同じく猛暑の夏になりそうです。暑熱順化を心掛け、水分・栄養補給する、十分な睡眠をとる等、暑さ対策を行いましょ。

編集者 西田 隆一（事務局）

