

Insight Review

認定経営革新等支援機関(No.100623005401)

【発行元】 ASAK浅岡会計事務所
ASAK佐々木不動産鑑定士事務所
ASAK社会保険労務士事務所
ASAK行政書士事務所
ASAK財産コンサルティング(株)
ASAKビジネスコンサルティング(株)

【発行日】 2025年9月1日

No.220

最低賃金の全国加重平均が66円アップ

2025年度の最低賃金が決まりました。この最低賃金は、各都道府県ごとに決めることとなりますが、全国加重平均で、過去最高の時給1,121円になるようです。

現在の1,055円から66円増え、過去最大の引き上げ額となります。とくに人口が減少する各地域で、人手を確保するための競争が生まれ、国の「目安」を上回る平均賃金の上昇をしたところが、39道府県にもなりました。

最低賃金は企業が従業員に払わなければならない最低限の給与水準で、違反する事業者には罰則があります。大幅な引き上げは雇用者の平均賃金を押し上げる効果がありますが、賃上余力の少ない中小零細企業においては、企業経営をかなり圧迫することにもなりそうです。

今回の改定においては、初めて47都道府県全てで1,000円を超えることとなります。東京の1,226円が最も高く、最も低いのは、1,023円の高知、宮崎、沖縄となっています。最高額に対する最低額の割合は83.4%と11年連続で改善しています。

この最低賃金は、各都道府県で決めるのに先立って、厚労省の中央最低賃金審議会が8月に目安を示しています。地域によって上げ幅は63~64円、全国平均は1,118円を想定して

いましたが、各地域で決定された金額の平均は、国の目安をさらに3円上回った1,121円となっています。

最大の引き上げ幅となったのは熊本です。国の目安である64円に対して、さらに18円を上乗せした82円としています。国の目安を上回る引き上げ額は、最低賃金を時給換算で示すようになった2002年度以降では、2024年度の徳島に次いで2番目に大きい金額です。また、地域間で競う傾向も強まっています。隣県との賃金格差は、人口流出を招きかねないため、大幅な増額の背景にはそうした判断もあるようです。

この新たな最低賃金の発効日は、例年であれば2025年10月からとなることが多いのですが、今回は、あえて遅らせる地域が相次いでいます。秋田や群馬は2026年3月を予定しており、最低賃金の大幅引き上げ後、すぐに年末を迎えてしまうと、いわゆる「年収の壁」を意識した就業調整に対応できないためのようです。

最低賃金に近い時給で働く人は、660万人ほどとみられています。中小・零細企業は人件費の急増で利益が圧迫される可能性があり、企業の新陳代謝が進む半面、優れた技術を持つ中小が人材採用で行き詰まるリスクもあるのではないのでしょうか。

全都道府県の最低賃金額

	時給	上げ幅		時給	上げ幅
北海道	1075円	65円	滋賀	1080円	63円
青森	1029	76	京都	1122	64
岩手	1031	79	大阪	1177	63
宮城	1038	65	兵庫	1116	64
秋田	1031	80	奈良	1051	65
山形	1032	77	和歌山	1045	65
福島	1033	78	鳥取	1030	73
茨城	1074	69	島根	1033	71
栃木	1068	64	岡山	1047	65
群馬	1063	78	広島	1085	65
埼玉	1141	63	山口	1043	64
千葉	1140	64	徳島	1046	66
東京	1226	63	香川	1036	66
神奈川	1225	63	愛媛	1033	77
新潟	1050	65	高知	1023	71
富山	1062	64	福岡	1057	65
石川	1054	70	佐賀	1030	74
福井	1053	69	長崎	1031	78
山梨	1052	64	熊本	1034	82
長野	1061	63	大分	1035	81
岐阜	1065	64	宮崎	1023	71
静岡	1097	63	鹿児島	1026	73
愛知	1140	63	沖縄	1023	71
三重	1087	64	全国加重平均	1121	66

(日本経済新聞より抜粋)

CONTENTS

最低賃金の全国加重平均が 66円アップ.....	P.1
2025年度税制改正による 非課税ラインの変動.....	P.2
2025年上半期は、倒産件数が 11年ぶりの高水準.....	P.2
2024年度 国税の滞納額が 約1兆円.....	P.3
国民負担率が高止まり、 賃上げ分は 社会保険料に消失.....	P.4
試用期間中の解雇における 解雇予告の扱い.....	P.4
仕事と育児の両立支援で 10月から新制度.....	P.5
9月度の税務スケジュール.....	P.5
今月の名言録.....	P.6
無料相談会実施中.....	P.6

最新情報は
ASAKのX(旧ツイッター)も
ご利用ください！

随時更新しますので
フォローして下さい！



2025年度税制改正による非課税ラインの変動

2025年度税制改正後の所得税(2025年分以後)と個人住民税(2026年度分以後)の両方が課税されない非課税ラインは、所得が給与所得のみである人を前提とした場合、原則として、年収110万円となります。

詳細は下記の表をご参照いただき、ご不明な点はお問い合わせください。

改正内容	個人住民税 (2025年分所得に係る2026年度分から適用)	所得税 (2025年分所得から適用)																																
①給与所得控除の見直し	所得税と同様の対応(※)	<最低保障額> 改正前：55万円 → 改正後：65万円																																
②基礎控除の見直し	改正なし(最高43万円)	<給与収入200万円相当以下の場合> 改正前：最高48万円 → 改正後：最高95万円 ※収入に応じ控除額が通減(例：給与収入850万円相当超の場合は58万円)																																
③大学生年代の子等 (特定扶養控除関係)	所得税と同様の対応	① 現行「103万円まで」の子等の給与収入について、「150万円まで」を対象とする新たな特別控除を創設 ② 子等の給与収入が「150万円～188万円」の場合、控除額に階段を設けて控除																																
④扶養親族等に係る所得要件の引上げ	所得税と同様の対応	改正前：48万円 → 改正後：58万円																																
非課税ライン (単身者の場合)	<table><tr><td></td><td>改正前</td><td></td><td>改正後</td></tr><tr><td>基本額等</td><td>45万円</td><td>(変更なし)</td><td>45万円</td></tr><tr><td>給与所得控除</td><td>55万円</td><td>➡ +10万円</td><td>65万円</td></tr><tr><td>計</td><td>100万円</td><td></td><td>110万円</td></tr></table>		改正前		改正後	基本額等	45万円	(変更なし)	45万円	給与所得控除	55万円	➡ +10万円	65万円	計	100万円		110万円	<table><tr><td></td><td>改正前</td><td></td><td>改正後</td></tr><tr><td>基礎控除</td><td>48万円</td><td>➡ +47万円</td><td>95万円</td></tr><tr><td>給与所得控除</td><td>55万円</td><td>➡ +10万円</td><td>65万円</td></tr><tr><td>計</td><td>103万円</td><td></td><td>160万円</td></tr></table>		改正前		改正後	基礎控除	48万円	➡ +47万円	95万円	給与所得控除	55万円	➡ +10万円	65万円	計	103万円		160万円
		改正前		改正後																														
基本額等	45万円	(変更なし)	45万円																															
給与所得控除	55万円	➡ +10万円	65万円																															
計	100万円		110万円																															
	改正前		改正後																															
基礎控除	48万円	➡ +47万円	95万円																															
給与所得控除	55万円	➡ +10万円	65万円																															
計	103万円		160万円																															
	(注) 地方税独自の非課税限度額が適用	※給与収入200万円相当以下の場合																																

※ 給与所得控除の見直しについては、所得割に係る所得計算が所得税の計算の例によるとされているため、地方税法の改正は不要。

【出典】総務省「地方税法及び地方税法等の一部を改正する法律の一部を改正する法律の概要」

2025年上半期は、倒産件数が11年ぶりの高水準

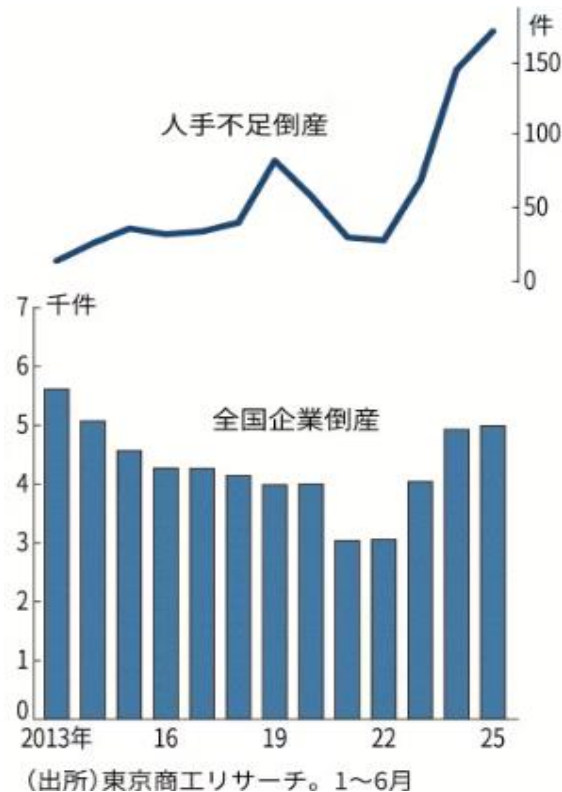
◆ 賃上げが中小を圧迫、人手不足要因による倒産が最多

2025年上期(1～6月)の倒産件数(負債額1,000万円以上)が、前年同期比で1%増の4,900件だったと東京商工リサーチが発表しました。大企業が高い賃上げ率を維持するなかで、中小企業は人材の流出や労務費の増加が痛手となって、人手不足を理由とした倒産が過去最多になりました。

倒産件数全体は、上半期としては2014年来、11年ぶりの高水準に達しています。

上半期の倒産件数としては、3年連続で4,000件台となっています。また、負債が1億円未満の小粒倒産の割合が77%となっており、これは過去30年で最も高かったようです。一方、小規模な倒産が多かったため、負債総額は4%減の6,902億円にとどまっています。全体の倒産のうち、従業員が10人未満の企業の倒産が、全体の90%を占め、とりわけ5人未満の零細企業が3,813件と全体の76%にもなり、いかに中小零細企業の経営が圧迫されているかが伺えます。

倒産理由の内訳をみると、人手不足関連は172件で、上半期として過去最多となっています。大企業が積極的に賃上げを進めるなか、防衛的な賃上げなどを実施する中小企業が多く、経営を圧迫したようです。また、待遇格差による人材流出も相次ぎ、生産機会の損失なども倒産に拍車をかけているようです。



米リーマン・ショックや東日本大震災の影響が尾を引いた11年前の2014年の上半期は、倒産件数が5,073件と5,000件を超えていましたが、当時は人手不足を理由とした倒産は、全体の0.5%ほどの26件しかありませんでした。ところが、昨年の2024年の上半期以降は、100件を上回るようになっているのです。

人手不足の影響が大きいのが、運送業や人材派遣といった「労働集約型」産業です。帝国データバンクによると、2025年度に省人化につながるデジタル投資を予定する中小企業は、全体の29%と投資余力のある大企業の48%より少なくなっています。また、長期化する物価高で消費者に節約志向が広がったことも小売業やサービス業の経営を圧迫しているようです。

2024年度 国税の滞納額が約1兆円

◆ 消費税滞納が過半

国税庁が発表した租税滞納状況によると、国に納める税の滞納が増えているようです。2024年度に新たに発生した滞納額は前年度比で24%増の9,925億円で、21年ぶりの高水準となったようです。物価高で企業の資金繰りが悪化し、消費税や法人税の納付が滞ったからです。

滞納額は、今後さらに増える恐れがあり、2024年度の新規滞納額は2年連続で増え、バブル期直後をピークに減少傾向でしたが、新型コロナウイルス禍以降は増加基調に転じており、コロナ禍前の2019年度と比べると1.8倍に膨らんでいます。

2024年度の新規滞納額で最も大きいのが、消費税で21%増の5,298億円と全体の半分以上を占めています。ほかには、所得税は14%増の2,343億円、法人税は63%増の1,627億円となっています。

これは、滞納分を回収し終えたり、回収不能で処理したりした金額は、全体で9,488億円あり、24%増えているのですが、新たに発生した滞納金額の方が大きいため、年度末時点の滞納残高は9,714億円と5%増加しています。この残高が増えたのは5年連続で、景気の悪化傾向が如実にあらわれています。



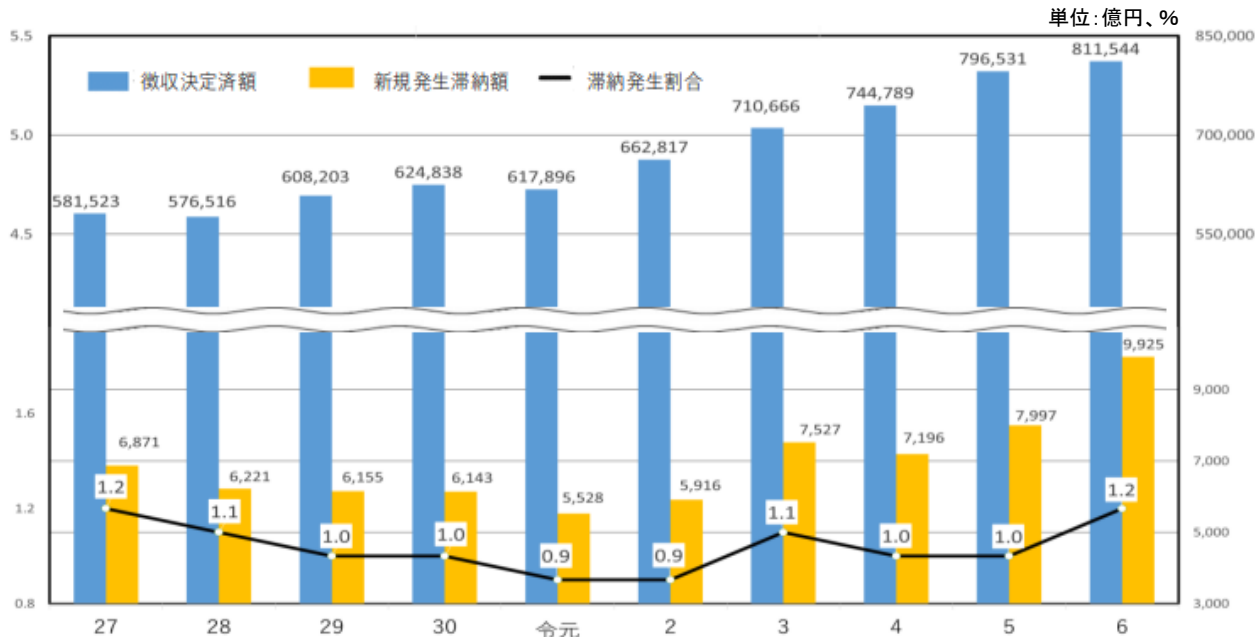
◆ 滞納者の多くは中小企業

国税庁は滞納者の属性などを明らかにしてはいませんが、その多くが中小企業とみられています。消費税の新規滞納の発生件数は64万件で、1件あたりの滞納額は平均約83万円となっています。この数字から推察すると、売り上げ規模の小さい事業者が中心であることがわかります。

税金の滞納が増えた背景には、物価高による仕入費用や人件費の上昇で、中小企業の資金繰りが悪化したことがあると考えられます。ただし、2024年度の課税額に対する新規滞納の発生割合そのものは、1.2%であり、前年度から0.2ポイント上昇はしましたが、ほとんどの個人や企業は期限内に納税されています。

なお、災害や病気などで資金を確保できない場合、原則1年以内に限って納税を猶予する制度がありますが、猶予期間中は滞納扱いにはならないので、この統計上の数字には、反映されていません。

昨今の物価高やトランプ米政権の関税措置などで、企業の経営環境はより一層厳しくなっています。今後、資金繰りが悪化した企業による税の滞納はさらに増える恐れもあります。税金の滞納があると、金融機関からの融資を受けられないなど事業上の制約も大きくなるので、注意が必要です。



国民負担率が高止まり、賃上げ分は社会保険料に消失

世の中の物価上昇に伴い、賃上げが続いていますが、租税負担率と社会保障負担率を合計した国民負担率は高止まりしたままで、実質的な家計収入の増加には結びついていないのが現状です。

1970年に24.3%だった国民負担率が、2025年には46.2%にまで上昇し、概ね所得の半額程度が、税金や社会保険料として徴収されているのです。

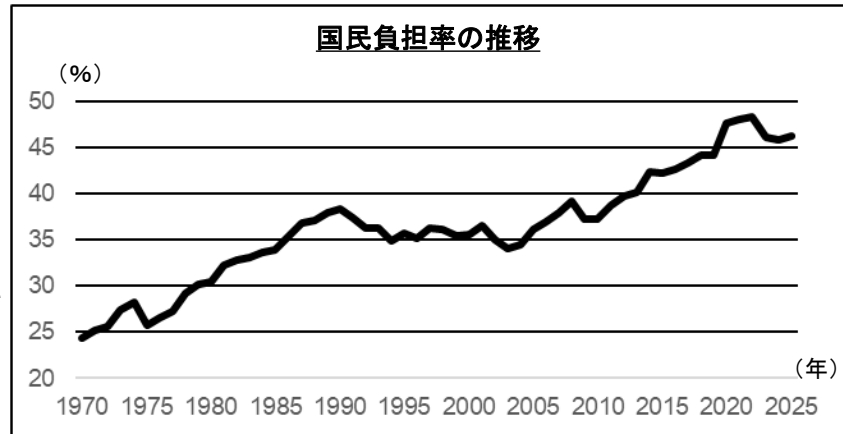
とくに社会保険料の負担は増える一方で、家計の所得に占める負担率は2割超えが続いています。こうした状況下で、政府は2025年度

予算の審議過程で高額療養費の上限引き上げを凍結しましたが、社会保障の歳出改革が遅れれば、負担は一段と重くなる恐れがあります。

社会保険料の負担率が高止まりしているのは、最低賃金の上昇などで106万円、130万円といった『年収の壁』を超えた人が増えたことも理由のひとつと考えられています。

2023～2024年は、2年連続で高水準の賃上げが続いたこともあり、2024年7～9月の家計全体の雇用者報酬は、2年前比で6.1%、名目所得は6.7%伸びています。ただし、それに対して社会保険料は、6.8%増となっており、所得の伸びを上回っているのです。

今後も仮に高い賃上げ率が見込まれたとしても、可処分所得が圧迫されれば、消費を通じて経済が拡大する好循環はおぼつかない状況です。歳出改革を進めるなど、国民負担の低下を進める姿勢が求められているのではないのでしょうか。



試用期間中の解雇における解雇予告の扱い

労働基準法第20条は、従業員を解雇する場合にはあらかじめ30日前に解雇予告するか、あるいは、即日解雇する場合には、平均賃金(※)の30日分を支払う必要があると定めています。以下の労働契約形態については、例外として解雇予告が不要とされています。

- (ア) 日々雇い入れられる者(1ヶ月を超えれば適用外)
- (イ) 2ヶ月以内の期間を定めて雇用される者(引き続き雇用されれば適用外)
- (ウ) 季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて雇用される者(同上)
- (エ) 試の使用期間中の者(14日を超えれば適用外)



(※) 平均賃金とは過去3ヶ月の給与総額を、その期間の総暦日数で割った金額をいいます。(計算の特例あり)

(※) ただし、(イ)や(ウ)の有期雇用契約の者については、2008年3月1日施行の労働契約法等に基づき、期間途中での解雇は高度の合理的理由がない限りできないものと解されています。(これは法的拘束ではありません)

たとえば、あらかじめ1ヶ月の試用期間を設けていた場合でも、以下の2つのケースにより解雇予告が必要か不要かが分かれることになります。

- <ケース1> 雇い入れ後14日を経過している場合 ➡ 解雇予告が必要です。
- <ケース2> 雇い入れ後14日を経過していない場合 ➡ 解雇予告の必要はありません。

「試用期間」ではなく、1ヶ月の雇用契約を行った場合については、1ヶ月经過後に期間満了による自然退職となるため1ヶ月经過前の契約解除でない限り、解雇予告は不要です。ただし、契約の更新があらかじめ予定されている場合については解雇予告が必要となる場合がありますので、雇用契約時に契約の更新があるのか無いのか、更新があればその有無をいつまでに労働者へ通知するのかを明確にしておく必要があります。

なお「試用期間」も、労働条件の一部であるため、就業規則等に定められている必要があります。その他に「試用期間」が賞与や退職金の勤続年数に加味されるかどうか、「試用期間」と「本採用」との間での給与等処遇の違いについても事前に明確にしておく必要があります。

仕事と育児の両立支援で10月から新制度

子育てしながら働く人を支えるため、より柔軟な働き方の整備が求められるようになりました。
10月施行の改正育児・介護休業法により、事業主には新たに2つの対応が義務付けられます。

◆ 小学校に入る前の子がいる方への対応

3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員が柔軟に働けるように、この10月より、以下の対応が事業主の義務となります。

1. 次の5つの中から2つ以上の制度を選び、導入する必要があります。

- ① 始業時刻等の変更（フレックスタイム制または時差出勤の制度）
 - ② テレワーク等（月10日以上利用できるもの）※
 - ③ 保育施設の設置運営等
 - ④ 養育両立支援休暇の付与（年10日以上取得できるもの）※
 - ⑤ 短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの）
- ※ 上記②と④は、原則時間単位で取得できるようにする必要があります。



2. 3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員が、そのうち1つを利用できるように体制を整えます。
3. 事業主は上記制度の選択にあたり、従業員の過半数代表者等の意見を聴取する機会を設ける必要があります。
4. 子どもが3歳になるまでの適切な時期に、面談等により個別に説明し、制度利用の希望の確認が求められます。

◆ 両立できるよう、一人ひとりに配慮

従業員がそれぞれの事情にあわせて仕事と育児を両立できるように、従業員の意向を聴き、自社の状況に応じてこれに配慮することも、10月より事業主の義務となります。

意向を聴く時期	・ 従業員から、本人または配偶者の妊娠・出産等の申し出があったとき ・ 子どもが3歳になるまでの適切な時期（従業員の子どもが1歳11ヶ月に達する日の翌々日から2歳11ヶ月に達する日の翌日までの1年間）
意向を聴く内容	・ 勤務時間帯（始業・終業の時刻） ・ 勤務地 ・ 制度等の利用期間 ・ 業務量や労働条件の見直し等について
意向を聴く方法	面談（オンライン面談も可能）や書面交付 ※ 従業員希望により、FAXや電子メール等でも可

9月度の税務スケジュール

内 容	期 限
8月分源泉所得税・住民税の特別徴収税額納付	納 期 限 9月10日（水）
7月決算法人の確定申告 ＜法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・（法人事業所税）・法人住民税＞	申告期限 9月30日（火）
1月、4月、7月、10月決算法人の3月ごとの期間短縮に係る確定申告 ＜消費税・地方消費税＞	
法人・個人事業者の1月ごとの期間短縮に係る確定申告＜消費税・地方消費税＞	
1月決算法人の中間申告 ＜法人税・消費税・地方消費税・法人事業税・法人住民税＞（半期分）	
消費税の年税額が400万円超の1月、4月、10月決算法人の3月ごとの中間申告 ＜消費税・地方消費税＞	
消費税の年税額が4,800万円超の6月、7月決算法人を除く法人・個人事業者の1月ごとの中間申告（5月決算法人は2ヶ月分）＜消費税・地方消費税＞	

今月の名言録

経営に打ち込む

真の経営者とは、自分の全知全能、全身全霊をかけて経営を行っている人のことを言います。

どんなに素晴らしい経営手法や経営理論、経営哲学を頭で理解していても、真の経営者になれるわけではありません。

命をかけるくらいの責任感で毎日を生き、その姿勢をどのくらいの期間続けてきたかということで、経営者の真価が決まるのではないかと思います。

経営に対して、自分の全身全霊をかけて打ち込むということは、大変過酷なことです。もし、そういう打ち込み方をするならば、自分の時間も持てないでしょうし、体力的にも精神的にも耐えられないような重責が続くでしょう。

しかし、そういう状態を経験し、乗り越えてこなければ、真の経営者としての資質は、磨かれないのではなかろうかと思います。

世間ではよく、トップとナンバー2との間には、天と地ほどの差があると言われます。それは、まさに責任を感じて命をかけて仕事をしてきたか、それともサラリーマン的な存在として、判断をトップに委ねてきたかの違いだろうと思います。

(「心を高める、経営を伸ばす」稲盛和夫著 PHP研究所刊)



無料相談会実施中！

現在、皆様のまわりで下記のような事項で何かとお困りの方がおみえでしたら、お気軽にご相談ください。

随時、無料相談会を開催しております。なお、完全予約制となっていますので、必ずご連絡頂きます様よろしくお願いいたします。



- ・新規にご開業される方、された方(開業支援、税務相談、社会保険相談など)
- ・現在の顧問先に不満をお持ちの方(税務相談、経営相談、経営診断、事業計画など)
- ・相続でお困りの方(今後、発生することが予測されるが具体的にどうしたらよいのかわからない方など)
- ・不動産の有効活用でお悩みの方 など

何でも気軽にご相談ください！

事務所のご案内

【名古屋オフィス】〒460-0022

愛知県名古屋市中区金山一丁目4番4号第9タツミビル東棟9階
TEL:052-331-0135・0145 FAX:052-331-0167
<https://asaoka-kaikei.com/>

【四日市オフィス】〒510-0105

三重県四日市市楠町南川8-1
TEL:059-397-8650 FAX:059-397-8651



本誌の内容に関するご質問やその他ご相談は、下記までお気軽にお問い合わせください。

税理士・行政書士	浅岡 和彦
不動産鑑定士	佐々木 勝己
社会保険労務士	松永 裕美

