



2025 年 最低賃金引き上げについて

注目トピックス

01 | 2025 年最低賃金引き上げについて

2025 年の最低賃金改定は全国加重平均で 63 円の引き上げ（約 6.0%）と過去最大の改定幅となる見込みです。

特集

02 | 「静かな退職」を生まないための 実践的アプローチ

退職はしないが仕事に意欲を見せずに最低限の働きしかしない「静かな退職」は、チームの士気を下げるなどの問題があります。どのような対策が有効かを考察します。

03 | リファラル採用を 強化するための具体的施策

リファラル採用とは、現在働いている社員からの紹介で新たな人材を採用する手法であり、求人媒体に頼らない求人手段の一つです。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | 論破という病（中央公論新社）

社会の分断が深まる中、対話が成立しない原因の一つに「論破文化」があります。本書は、相手を否定せずに建設的な関係を築くための思考法と具体策を示しています。

社会保険労務士法人パートナーズメニュー より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | リファラル採用現状確認チェックシート

2025 年最低賃金 引き上げについて

2025 年の最低賃金改定は全国加重平均で 63 円の引き上げ（約 6.0%）と過去最大の改定幅となる見込みです。

はじめに

2025 年 8 月 4 日、中央最低賃金審議会は「地域別最低賃金の引き上げ額の目安」を厚生労働大臣宛に答申しました。今回は全国加重平均で 63 円の引き上げ（約 6.0%）と過去最大の改定幅になりそうです。以下、2025 年最低賃金改定の内容について解説します。

改定のランク

都道府県ごとに決まる地域別最低賃金について、各都道府県は以下 3 のランクに分類され、地域格差是正のため C ランクのみ 64 円と、他ランクより高い目安になっています。

ランク	都道府県	引き上げ目安
A ランク	埼玉、千葉、東京、神奈川、大阪、愛知	63 円
B ランク	北海道、宮城、福岡など計 28 道県	63 円
C ランク	沖縄など 13 県	64 円

新旧最低賃金比較

以下は、各都道府県の現行最低賃金と改定予定額の比較です。

地域	現行	引き上げ目安	2025 年 10 月以降
北海道	1,010 円	+63 円	1,073 円
宮城県	973 円	+63 円	1,036 円
東京都	1,163 円	+63 円	1,226 円
神奈川県	1,162 円	+63 円	1,225 円
埼玉県	1,078 円	+63 円	1,141 円
大阪府	1,114 円	+63 円	1,177 円
福岡県	992 円	+63 円	1,055 円

スケジュール

最低賃金は、次のスケジュールで決定されます。

- 中央で「引き上げ目安」を答申 → すでに実施済み。
- 地方最低賃金審議会で各都道府県別に審議・答申 → これから実施（10 月頃適用開始が見込まれる）。
- 都道府県労働局長が正式に決定・告示 → 発効日を地域ごとに設定します。

最低賃金上昇を価格に転嫁する方法

政府方針によると今後数年は最低賃金上昇が継続することが見込まれています。そのため、上昇を見越した販売価格の見直しを考える必要があるでしょう。例えば、以下の方法はいかがでしょうか。

1. 付加価値型のサービス・

商品の打ち出しによる単価アップ

単純な値上げではなく、「プラスα」の要素を加えて価格を上げる方法です。メニュー名やパッケージを刷新して「値上げ」ではなく「新商品・新サービス」として受け止められるような見せ方をしてはいかがでしょうか。

2. ターゲット客層の絞り込みと価格改定の同時実施

全ての顧客を維持する発想ではなく、価格感度が低い層をメインターゲットに据える方法です。飲食店ならランチ利用の低単価層は絞り、夜の高単価層やリピーター向けのメニューを強化するなどの方法です。

3. 業務効率化による「実質値上げ」 + 「価格見直し」

値上げだけでなく、原価や人件費の削減で利益率を確保する方法です。例えば予約管理や勤怠管理のデジタル化でスタッフの稼働効率を上げ、1 時間あたりの生産性を高めていく方法です。AI を活用して事務コストを軽減する方法も考えられます。

「静かな退職」を生まないための実践的アプローチ

退職はしないが仕事に意欲を見せず最低限の働きしかしない「静かな退職」は、チームの士気を下げるなどの問題があります。どのような対策が有効かを考察します。

はじめに

近年、「静かな退職」という言葉が広がっています。これは辞表を出すわけではなく、与えられた業務だけを淡々とこなし、それ以上の創意や努力を避ける働き方を指します。従業員本人にとっては燃え尽きを防ぐための自衛的な行動かもしれませんが、企業にとっては業務改善や新しい提案が生まれにくくなり、将来的な競争力を削ぐ恐れがあります。

以下、中小企業において静かな退職を防ぐために実行できる具体策を考察します。

なぜ静かな退職が起きるのか？

「静かな退職」の原因として以下のものが考えられます。

① 評価・給与の「頭打ち感」

「頑張ってもどうせ評価されない」「もう昇進はできなさそうだ」「この先たいして給料が変わらない」という状況が続くと、やがて「もう会社や自分に期待しない」という諦めに変わります。

② 過度な期待と業務の偏り

人手不足の現場では、ベテランや真面目な社員に仕事が集中しがちです。「また自分ばかり」「どうせ誰も助けてくれない」「自分は貧乏くじばかりだ」という気持ちが蓄積すると、自然と仕事への熱量は下がっていきます。

③ 未来が見えないことへの失望

「この先、この会社で何ができるのか分からない」「成長のチャンスがない」「仕事内容に意義を見出せない」「普段の生活に楽しみがない」といった、仕事やプライベートにおける漠然とした将来不安は、特に若手や中堅層に強く影響します。「大した未来じゃない」と本人が諦めた瞬間、静かな退職が始まります。

「静かな退職」は問題なのか？

一見すると、最低限の仕事をこなすため「静かな退職」は大きな問題ではないようにも見えます。しかし静かな退職者は、従業員間の前向きなコミュニケーションに非協力的になりがちです。その結果、社内で創意工夫や改善提案がなされず、組織の成長性を損なうことになるでしょう。また一方で、静かな退職は賃金の公平性を損なうリスクがあります。無気力な先輩の給与がやる気のある若手より高いといった不公平は、意欲的な人材の離職につながる点で問題となり得るでしょう。

実践的な対策

静かな退職を未然に防ぐには、職業生活に継続的な「**刺激を組み込む**」以下のようなアプローチが検討できます。

① 対話のスケジュール化（会話による刺激）

「ベテランと新人」、「同期同士」または「他部署の従業員同士」などの小グループでのカジュアルな対話を業務スケジュールに組み込む方法です。愚痴大会にならないように改善提案や褒め合うルールなどポジティブなテーマを設定しても良いでしょう。

② 新規プロジェクト立ち上げ（仕事の変化による刺激）

同じ仕事のマンネリによるモチベーション低下を防ぐために定期的に新規プロジェクトを立ち上げ、本人同意の上で任せる方法です。未来に向けた活動に従業員を巻き込むことで後ろ向きの姿勢の抑制が期待できます。

③ 評価基準の見直し（報酬による刺激）

それぞれの仕事の意義や目的、求められる結果と報酬の関係を明確にした評価基準を策定することも効果が期待できます。成果に応じて賞与や手当の変動幅を設けるなど、法的に適切な範囲で給与に反映する制度を作ってはいかがでしょうか。

リファラル採用を強化するための具体的施策

はじめに

少子高齢化による労働力人口の減少が進み、採用がますます難しくなっている中で、注目を集めているのが「リファラル採用（社員紹介制度）」です。

リファラル採用とは、現在働いている社員からの紹介で新たな人材を採用する手法であり、中小企業にもフィットする採用手法です。以下、中小企業でも無理なく実践できるリファラル採用強化の具体策をご紹介します。

紹介手当制度の導入

まず基本となるのが、社員が知人を紹介した際の「紹介手当」の仕組みです。中小企業の場合、業種・規模・財務状況に応じて例えば以下のような金額設定が検討できます。

手当支給の対象	紹介手当の例
紹介者 (既存社員)	入社時：1万円～3万円 試用期間終了後（3～6ヶ月後）： 3万円～5万円 1年定着した場合： 追加で1～2万円の報奨金
求職者 (紹介された者)	入社祝金として1万円～3万円※

※職業紹介事業者が入社祝金などの金銭を払って勧誘することは現在禁止されています。

生活インフラの支援（社宅や住宅補助）

紹介によって入社した人が遠方から転居するケースもあります。「住宅補助」「社宅のあっせん」があると採用成功率は向上します。

例えば、「**月1～2万円の家賃補助**」や「**借上社宅制度**」、「**家具家電付き、Wi-Fi完備の寮**」などがあります。

リファラル採用とは、現在働いている社員からの紹介で新たな人材を採用する手法であり求人媒体に頼らない求人手段の一つです。

外国人ネットワークの活用

外国人従業員がすでに在籍している企業であれば、そのネットワークを活用する方法もあります。「外国人同士のリファラル」は特に紹介意欲が高く、定着率も良好でしょう。ただし、在留資格の確認はもちろん、外国人雇用につながる環境整備に注意しましょう。

徹底した「ホワイト企業化」の推進

紹介制度は**中の人**による信頼が前提です。つまり、今働いている社員が「自社はブラック企業でないため、安心して紹介できる」と思えることが大切です。そのためにも、以下のような「ホワイト企業化」の取り組みを今一度点検しましょう。

- ① 残業の見える化と削減（勤怠システム導入）
- ② 給与支払いの透明性（手当や昇給基準の明確化）
- ③ 有給取得の促進（事前申請ルールの徹底）
- ④ ハラスメント対策の社内周知と研修の実施
- ⑤ 誕生日休暇や記念日休暇などの制度づくり

効果的なPRとフォロー体制の整備

リファラル採用制度を作っても、「制度の存在を知らない」「忘れていた」という状態では効果は出ません。以下のような工夫を重ねましょう。

- ① 制度紹介パンフレットの配布・社内掲示
- ② 毎月の朝礼や社内SNSで定期的にリマインド
- ③ 成功事例を共有し「誰が紹介してどう成功したか」を可視化
- ④ 紹介された新入社員への丁寧なフォロー（教育・面談・定着支援）

また、社員の声を定期的にヒアリングし、制度そのものをブラッシュアップしていくことも大切でしょう。

論破という病

倉本圭造（著）

単行本：320 ページ

出版社：中央公論新社

価格：1,210 円（税込）

はじめに

近年、SNS や日常の議論において「論破」が快感や達成感をもって語られることが増えました。しかし対話によって関係を築くという本来の目的は見失われ、相手を打ち負かすことがゴールになると信頼関係は壊れ、建設的な議論は成り立ちません。本書は、そうした風潮に警鐘を鳴らしながら「メタ正義」という新たな対話の技法を提案しています。読者が感じているモヤモヤに、静かで深い答えを与えてくれる一冊です。

正しさのぶつけ合いでは、 社会は壊れていく

SNS などでは「相手を言い負かすこと」が目的となりがちです。その結果、異なる価値観を持つ相手が「敵」として扱われ、社会全体の分断が進んでいます。論破によって一時的な優位は得られても、信頼や対話の基盤は築かれません。議論が盛り上がる一方で、その後に続くはずの協力や共創が生まれにくくなっています。著者は、マッキンゼーから肉体労働現場、ホストクラブまで社会の多様な現場を経験した経営コンサルタントとして、この現実を目の当たりにしてきました。相手の立場を理解しようとする姿勢こそが、建設的な対話の出発点であり、これからの時代に必要な態度なのです。

メタ正義とは何か

本書の中核となる「メタ正義」とは、自分の正義と相手の正義の両方を前提にし、それぞれの背景や目的を尊重する姿勢を指します。論点の正誤を競うのではなく、なぜ相手がそのように考えるのかを想像することが重要です。対話の入り口として、相手の意図に対して「賛成一步手前」で応じることが、合意形成の糸口になります。家族旅行の行き先を決める例では、パートナーが「沖縄に行きたい」と言った時、まず「青い海でリフレッシュしたいんだね」と背景を理解し肯定してから、建設的な話し合いに進む手法が紹介されています。家族や職場、

SNS など、立場の異なる人と関係を築く日常場面においても、この考え方は有効です。

「油と水を混ぜる」ための 日本的調整力とは

日本には、異なる意見や立場を正面からぶつせず、文脈や空気を読むことで調整する文化がありました。明確な結論を急ぐのではなく、あいまいさを活かして関係性を保つという感覚です。欧米型の論理や正義とは異なるこの調整力は、グローバル化の波の中で軽視されてきましたが、いま改めて見直す価値があります。メタ正義は、日本社会がもともと持っていたこうした「文脈的な対話」を、現代に応用し直す取り組みとも言えるでしょう。

対立を乗り越える力は創造から

真に乗り越えるべきは、相手そのものではなく、分断を生み出す構図そのものです。誰が正しいかを争うより、どうすれば一緒に前へ進めるかを問い直すことが大切です。対話を重ねることで、真逆の意見のあいだに、思いもよらない解決策が生まれることがあります。違いを否定するのではなく、違うからこそ生まれる可能性に目を向ける。そこに、対立を超えた共創の道が開けていくのだと思います。

あなたにも育てられる、メタ正義の種

メタ正義は、特別な立場にある人だけが扱える考え方ではありません。日常の中で「なぜその人はそう考えるのか」と立ち止まって想像してみるだけでも、対話の質は変わります。論破よりも共感を選ぶ姿勢は、信頼という小さな芽を育てていきます。自分の考えを一步引いて見直す習慣は、他者との関係を豊かにする土台となります。社会を変えるのは、大きな主張よりも、こうした日々の小さな選択の積み重ねです。本書が示す道筋は、誰にでもできる第一歩として、静かに力を与えてくれます。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月のニュースレターはいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人パートナーズメニュー	
代表社員（共同代表）	源田裕久 田巻訓一
所在地	〒326-0814 栃木県足利市通 3 丁目 2757 足利商工会議所 1 階
営業時間	平日 9:00-18:00（土日祝日対応可）
電話	0284-64-8735
FAX	0284-64-8736
メール	info@pmenu.onmicrosoft.com

代表社員（共同代表）よりあいさつ

立秋を過ぎ、暦の上では秋ですが、まだまだ暑い日が続いておりますね。体調を崩されてはおられないでしょうか？さて、最低賃金の引き上げ幅が中央審議会で決定され、今後、各地方の審議会で協議されますが、また過去最高の引き上げ額となることは確実です。賃金引き上げは労働者にとって嬉しいことではありますが、しかし、一方で年収の壁や社会保険の壁が意識されて、結局は働き控えに繋がることが懸念されます。となれば減る労働時間を他の者を新規に雇用しなくてはならず、結局は人手不足が続くことになりかねません。総人口が減少するなか、外国人の雇用も視野に入れつつ、本号でご案内しております社員紹介制度の採用も有効な一手となり得ますので、これを機に是非、ご検討ください。

リファラル採用 現状確認チェックシート

2025 年版チェックシート

リファラル採用を進めていく上で現状を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	リファラル採用を正式な採用制度として社内ルールに明文化している		
2	紹介手当の金額と支給条件を明確に定めている		
3	募集職種や条件を社内に定期的に周知している		
4	社員が知人に紹介したくなる会社の魅力を整理・共有している		
5	社員が求人情報を SNS や知人に簡単に伝えられるツールや資料がある		
6	外国人社員や OB・OG など社外ネットワークを活用している		
7	紹介者の顔をつぶさないため、面接・選考フローがスムーズである		
8	入社後の定着支援（教育・フォロー面談等）が整っている		
9	遠方からの応募者向けに家賃補助や社宅制度などの施策がある		
10	リファラル採用による採用人数や定着率を定期的に集計・分析している		

FAX のご返送は **0284-64-8736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			