

最低賃金 1500 円時代に向けて

最低賃金の上昇が続いている。政府は昨年、最低賃金を「2030年代半ばまでに全国平均1500円となることを目指す」としていた当初の目標を「20年代中」に前倒しする方針へと改めており、25年度も相応の引き上げが予想される。

県の最低賃金は24年度に初めて1000円を超え、1023円となった。仮に現在のように年40～50円程度のペースで上昇が続いた場合、実際に1500円に達するのは35年ごろと見込まれる。政府目標を実現するには、これまで以上のスピード感が必要となる。

最低賃金の引き上げは、働く人の生活水準を底上げするという重要な役割を持つ。特に物価上昇が続く中では、賃金水準の改善は家計を支えるうえでも欠かせない。非正規雇用で働く人にとって、最低賃金の上昇は暮らしの安定に直結する。

一方で、企業にとっては人件費の増加という現実的な負担を伴う。大企業であれば吸収可能なコストでも、中小企業や小規模事業者にとっては、原材料費や光熱費の高騰も重なり、経営を圧迫する要因となっている。

当社が5月に実施した県内企業への調査でも、経営上の問題として「人件費の上昇」を挙げた企業は最も多く、次いで「原材料高」が続いた。特に「人件費の上昇」を課題とする企業は昨年7月調査に比べて大きく増加しており、賃金の引き上げが企業経営に与える影響の大きさがうかがえる。

また、人材確保の競争激化や社内の賃金バランスの調整も課題となっている。当社が訪問した企業からは「これまで支払ってきた水準では人が集まらない」「給与体系の見直しが必要になった」といった声が多く聞かれた。なかには、初任給とパートの時給が逆転しないよう、賃金の水準や運用の見直しが必要となった企業もある。

こうした中で重要になるのは、賃上げへの対応を「負担」と捉えるのではなく、働き方や職場環境を見直すチャンスと捉えることだ。業務の効率化や社員のスキルアップ支援などを通じて生産性の向上につなげ、経営力の強化を図っていくことが求められる。

最低賃金1500円時代は決して遠い話ではない。働く人の暮らしや企業経営に大きな影響を与える変化であり、雇う側も働く側も、それぞれの立場でこの変化に向き合う必要がある。

(地域共創事業部 コンサルティンググループ 主任研究員 皆川 素一郎)